

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

Université Abou Bekr Belkaid
Tlemcen Algérie



تلمسان الجزائر

جامعة أبي بكر بلقايد



كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير



رسالة وكتوراه في العلوم الاقتصادية
تخصص: تسيير

أخلاقيات الأعمال والفساد الإداري للموظف العام
وراسة حالة مديرية الضرائب لولاية تلمسان

إعداد الطالب:

زرروقي يحيى

إشراف:

و. أحمد بلبشير محمد

أعضاء لجنة المناقشة

أ.د. دربال عبد القادر	أستاذ التعليم العالي	جامعة وهران	رئيسا
د. أحمد بلبشير محمد	أستاذ محاضر	جامعة تلمسان	مشرفا
أ.د. بن منصور عبد الله	أستاذ التعليم العالي	جامعة تلمسان	ممتحنا
د. بن عمّار حفيظة	أستاذة محاضرة	جامعة تلمسان	ممتحنا
د. عمر بلخير جواد	أستاذ محاضر	جامعة سعيدة	ممتحنا
د. يحياوي سليمان	أستاذ محاضر	جامعة سيدي بلعباس	ممتحنا

السنة الجامعية: 2016، 2017

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

رَبِّ أَرْزَأَ عَيْنِي رَبِّ أَسْأَلُكَ نِعْمَتِكَ رَبِّ أَسْأَلُكَ

رَبِّ نِعْمَتِكَ عَيْنِي وَرَبِّ عَيْنِي وَرَبِّ عَيْنِي وَرَبِّ عَيْنِي

عَيْنِي عَيْنِي عَيْنِي عَيْنِي عَيْنِي عَيْنِي عَيْنِي عَيْنِي

الإهداء

أهدي هذا العمل إلى:

والداي الكريمين حفظهما الله ورعاها وأطال عمرهما،
يا رب ارحمها كما رباني صغيرا.

زوجتي التي ساندتني طوال إنجاز هذا العمل، حيث
هيأت لي الظروف المناسبة رعاها الله وأكرمها.

إلى روح ابني محمد رحمه الله.

ابني الغالي عبد الحفيظ حماه الله وحفظه.

ابنتي الغالية نجوى حفظها الله ورعاها.

إلى جميع أساتذة وعمال كلية العلوم الاقتصادية جامعة تلمسان.

زروقي يحيى

كلمة شكر وتقدير

أحمد الله تعالى وأشكره عز وجل على توفيقه لإتمام هذا العمل الذي أدعو الله أن يجعله مقبولا وخالصا لوجهه الكريم.

كما أتقدم بالشكر الجزيل إلى الأستاذ المشرف الدكتور أحمد بلبشير محمد الذي لم يخل علي بنصائحه وتوجيهاته القيمة.

أتقدم بالشكر أيضا إلى الأساتذة عبد القادر دربال، ومحمد بن بوزيان، ومحمد

بلحسن على المساعدات والتوجيهات الضرورية لإنجاز هذه الرسالة.

وكل تقديري وشكري للأساتذة أعضاء اللجنة الموقرة الذين وافقوا على مناقشة

وتقييم هذه الرسالة.

ولا يسعني في الأخير إلا أن أسأل الله الأجر والثواب.

قائمة الجداول

والأشكال

قائمة الجداول

الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
30	المسؤولية الاجتماعية والنموذج الاقتصادي والاجتماعي	1-1
35	فلسفات الأعمال البديلة	2-1
50	مقارنة بين نوعي المدونات الأخلاقية	3-1
111	عينة لأنواع الفساد الإداري ومميزاته	1-2
141	مساهمة اقتصاد الظل في الناتج المحلي الإجمالي لبعض الاقتصادات المتقدمة - الفترة (2000/1998) -	2-2
143	ترتيب القدرة التنافسية لعشر دول في العالم لعام 2001	3-2
170	قائمة بعض البلدان المصنفة بأدنى مستويات الفساد لسنة 2013	4-2
170	قائمة بعض البلدان المصنفة بأدنى مستويات الفساد لسنة 2013	5-2
171	مستويات الدخل الحقيقية في سنغافورة	6-2
199	أدوات قياس متغيرات الدراسة	1-3
201	توزيع العينة على هياكل مديرية الضرائب لولاية تلمسان	2-3
202	توزيع العينة حسب الجنس	3-3
203	توزيع العينة حسب العمر	4-3
204	توزيع العينة حسب المستوى التعليمي	5-3
205	قيم معامل الثبات	6-3

الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
206	نتائج الإحصاء الوصفي لفقرات أثر التكوين على السلوك الوظيفي	7-3
212	نتائج الإحصاء الوفي للفقرات المتعلقة بأثر البيئة الأخلاقية على السلوك الوظيفي	8-3
217	نتائج الإحصاء الوصفي للفقرات المتعلقة بأثر البيئة الأخلاقية على الرضا الوظيفي	9-3
220	نتائج الإحصاء الوصفي للفقرات المتعلقة بأثر أخلاقيات المهنة على العلاقات العامة لإدارة الضرائب	10-3
223	نتائج الإحصاء الوصفي للفقرات المتعلقة بأثر إدارة الموارد البشرية على تحقيق أهداف إدارة الضرائب	11-3

قائمة الأشكال البيانية

الصفحة	عنوان الشكل	رقم الشكل
33	الإطار الأخلاقي لمدخل الالتزام بالمبدأ الرسمي	1-1
45	تطور المنظور: المسؤولية الاجتماعية وأخلاقيات الإدارة	2-1
58	الجودة وارتباطها بالوعي والسلوك الأخلاقي	3-1
53	العلاقات المتبادلة بين المجتمع ومنظمات الأعمال والزبائن	4-1
69	جماهير العلاقات العامة في منظمة الأعمال (تصوير P/11 ← 283)	5-1
108	التداخل والتشابك بين حلقات الفساد	1-2
166	محاوِر الحكم الرّاشد	2-2
202	توزيع العينة حسب الجنس	1-3
203	توزيع العينة حسب العمر	2-3
204	توزيع العينة حسب المستوى التعليمي	3-3
207	دور التربية والتكوين العام في السلوك الوظيفي لموظف مصلحة الضرائب	4-3
208	دور التكوين المتواصل في السلوك الوظيفي لموظف مصلحة الضرائب	5-3
208	دور التكوين في أخلاقيات المهنة في السلوك الوظيفي لموظف مصلحة الضرائب	6-3
209	دور اطلاع موظف مصلحة الضرائب على مجموعة واجبات المدونة في القانون العام للتوظيف العامة في تحسين سلوكه الوظيفي	7-3
210	دور اطلاع موظف مصلحة الضرائب على مجموعة واجبات المدونة في القانون الأساسي لأعوان الإدارة الجبائية في السلوك الوظيفي	8-3
210	دور التكوين في وسائل الإعلام والاتصال الحديثة في تطوير السلوك الوظيفي	9-3
211	دور اطلاع موظف على مدونة "أخلاقيات المهنة الخاصة بموظفي الضرائب في تحسين السلوك الوظيفي	10-3

الصفحة	عنوان الشكل	رقم الشكل
213	أثر أخلاقيات المهنة على العلاقة مع المكلفين بالضريبة	11-3
214	أثر البيئة الأخلاقية المؤسسية الخارجية على السلوك الوظيفي لموظفي الضرائب	12-3
214	أثر العلاقات الأخلاقية الناشئة بين الموظفين على سلوكهم الوظيفي	13-3
215	أثر أخلاقيات المهنة على سلوك الموظف خارج العمل	14-3
215	أثر قائمة العقوبات التأديبية المتخذة اتجاه موظفي الضرائب بسبب الإخلال بأخلاقيات المهنة - والمنشورة على شبكة الإنترنت - على سلوكهم الوظيفي	15-3
216	أثر أخلاقيات الأعوان المكلفين بالرقابة والتفتيش (الإدارة العليا) على السلوك الوظيفي لأعوان الهيئات القاعدية	16-3
216	إدخال معايير أخلاقية إضافية خاصة بأعوان الضرائب لها دور في تطوير سلوكهم الوظيفي	17-3
218	يزداد الرضا الوظيفي كلما كانت أخلاقيات المهنة متطورة في بيئة العمل	18-3
218	الصراعات الأخلاقية في محيط العمل تؤثر على الرضا الوظيفي	19-3
219	يزداد الرضا الوظيفي كلما كانت أخلاقيات الإدارة العليا متطورة	20-3
219	مستوى أخلاقيات مهنتك يجعلك راضيا عن مسارك في إدارة الضرائب	21-3
221	مستوى أخلاقيات مهنة الموظفين يؤثر على مستوى التحضر الجبائي للمكلفين بالضريبة	22-3
221	مستوى أخلاقيات مهنة موظفي الضرائب يتأثر بالمستوى العام للأخلاق في المجتمع	23-3
222	أخلاقيات موظفي الضرائب لها دور في تحسين العلاقات العامة وجودة الخدمات المقدمة للمكلفين بالضريبة	24-3
224	الموارد البشرية الحالية كافية من الناحية الكمية لبلوغ أهداف مديرية الضرائب لولاية تلمسان	25-3
224	الموارد البشرية الحالية كافية من الناحية النوعية (الكيفية) لبلوغ أهداف مديرية الضرائب لولاية تلمسان	26-3

الصفحة	عنوان الشكل	رقم الشكل
225	ذهاب الموظفين إلى التقاعد المسبق يؤثر على تحقيق الأهداف المسطرة لمديرية الضرائب لولاية تلمسان	27-3
226	إشراك الموظفين في اتخاذ القرارات له دور في تحقيق الأهداف وإبراز شخصيتهم	28-3
226	إدراج أخلاقيات المهنة ضمن جدول أعمال الإدارة العليا له دور في تحقيق الأهداف المسطرة	29-3
227	مستوى اهتمام الإدارة العليا بانشغالات الموظفين له علاقة بأدائهم الوظيفي	30-3

خطة البحث

خطة البحث

مقدمة عامة

الفصل الأول: في الأخلاق وأخلاقيات الأعمال

مقدمة الفصل الأول

المبحث الأول: ماهية الأخلاق

المبحث الثاني: من المسؤولية الاجتماعية إلى أخلاقيات الأعمال

المبحث الثالث: المسؤولية الاجتماعية كأساس للأخلاقيات في منظمات الأعمال

خلاصة الفصل الأول

الفصل الثاني: الفساد الإداري للموظف العام

مقدمة الفصل الثاني

المبحث الأول: مفهوم الموظف العام والفساد الإداري

المبحث الثاني: أسباب الفساد الإداري

المبحث الثالث: آثار الفساد الإداري

المبحث الرابع: آليات مكافحة الفساد الإداري

خاتمة الفصل الثاني

الفصل الثالث: الفساد الدراسة الميدانية لمديرية الضرائب لولاية تلمسان

مقدمة الفصل الثالث

المبحث الأول: أهداف وفرضيات الدراسة

المبحث الثاني: ميدان ومنهجية الدراسة

المبحث الثالث: نتائج التحليل الإحصائي لعبارات محاور الاستبيان

خاتمة الفصل الثالث

خاتمة عامة

المخلص

ملخص

تعتبر أخلاقيات الأعمال والفساد الإداري من أهم المواضيع التي تستقطب الباحثين في علم الاقتصاد. لذلك، تهدف هذه الدراسة إلى تحليل المداخل الأساسية لهذين المفهومين، مع دراسة حالة مديرية الضرائب لولاية تلمسان. وبناء على استقصاء شمل عينة من 90 موظف، خلصت الدراسة إلى وجود علاقة إيجابية بين هذه الأخلاقيات والسلوك الوظيفي في هذه المنظمة الحكومية.

الكلمات المفتاحية: أخلاقيات الأعمال - الفساد الإداري - المسؤولية الاجتماعية - الموظف العام - مديرية الضرائب.

Résumé :

L'éthique des affaires et la corruption administrative son considères comme des thèmes importants qui intéressent actuellement les chercheurs en économie. Cette étude a pour objectif l'analyse des approches de ses concepts et l'étude du cas de la direction des impôts de la willaya de Tlemcen. Ainsi, l'étude effectuée sur un échantillon de 90 agents a dégagé une relation positive entre le niveau de l'éthique professionnelle et leur comportement fonctionnelle dans cette organisation publique.

Mots Clés: Ethique des affaire - Responsabilité Sociale - corruption administrative - fonctionnaire public - direction des impôts.

Abstract:

Business ethics and administrative corruption are considered one of the hottest topics that attract researchers in Economics. Accordingly, this study aims to analyze the basic approaches to these two concepts, with a case study in Tlemcen taxes directorate. Based on survey included a sample of the 90 employees, this study found a positive correlation between these ethics and functional behavior in this governmental organization.

Key words: Business Ethics - Social Responsibility - Administrative Corruption - Public Employee - Taxes Directorate

حقائق

عامة

يكثر الحديث عن أخلاقيات الأعمال، وذلك في عالم اليوم الذي أصبح يتغير فيه كل شيء، كما تتعالى الأصوات أجل الاهتمام، المتزايد بهذه الأخلاقيات، رغم أنها عقود قليلة فقط لم تكن موضع اهتمام، خاصة وأن الأعمال، ولعقود طويلة لم تكن تحفل إلا بمعايير الربح، مما لم يجعل للأخلاقيات مكاناً يذكر.

غير أنه مع تضاحم الفضائح الأخلاقية وتزايد الانتقادات للأعمال ومعاييرها المتمثلة في الربح والكفاءة إلى حد إهمال مسؤوليتها الاجتماعية والأخلاقية، لم يعد بالإمكان التزام الصمت اتجاه ذلك، وأصبح من الحكمة أن تقابل رؤية الأعمال (Business Vision) القائمة على الربح والكفاءة المادية في النموذج الاقتصادي برؤية أخرى هي الرؤية القائمة على أخلاقيات الإدارة ومعاييرها الخاصة التي لا تقل أهمية عن معايير الربح، والكفاءة في نموذج جديد هو النموذج الاجتماعي الأخلاقي.

إن مسؤولية الأعمال يجب أن لا تقتصر على تعظيم الربح بمعناه الضيق في المدى القصير وبمعايير أحادية الجانب، بل لا بد من توسيع هذه المسؤولية لتشمل مصالح الأطراف الأخرى من ذوي العلاقة ومصصلحة المجتمع في المدى البعيد، وفي إطار معايير متعددة ومتكاملة تجتهد في أخلاقيات الأعمال وقيمتها وقواعدها ما يحقق التوازن والتكامل والتطوير المتبادل للأعمال والأخلاقيات معاً.

إن عالمنا المعاصر الذي سيتم بالتغير الكبير أصبحت فيه منظمات الأعمال تحت تأثير عوامل عديدة أكثر عرضة للمآزق الأخلاقية والعمل وفق قواعد تتجاوز فيها مسؤوليتها الاجتماعية والتزاماتها الأخلاقية، ومن هذه العوامل: المنافسة الشديدة بين الشركات التي أصبحت حرباً بدون سلاح، وتزايد الاتجاه نحو العولمة (Globalisation) وما تفرزه من تنصل الشركات العالمية عن مسؤوليتها الاجتماعية والأخلاقية، أضف إلى ذلك الفساد الإداري في القطاع الحكومي الذي يتجه نحو التوسع والتعقيد وما ينتج عنه من أشكال جديدة مثل غسل الأموال،¹ وأخيراً الممارسات المهنية الناتجة عن تزايد الأنشطة والأعمال القائمة على المعرفة والتي أدت بدورها إلى المزيد من التخصص المهني والاحترافي.

¹ هاشم الشمري، الفساد الإداري والمالي، البازوري، عمان، 2011، ص: 131

مقدمة عامة

ومن جهة أخرى، يعد الفساد الإداري من المواضيع المهمة، نظراً لما له من جذور تاريخية انتشرت في مجتمعاتنا المعاصرة، سواء النامية منها والمتقدمة، وشاع في كل النظم السياسية، الرأسمالية والاشتراكية، الديمقراطية والديكتاتورية، والفساد يؤدي إلى عرقلة النمو الاقتصادي والاجتماعي ويعوق التنمية الاقتصادية، مما يزيد من مستوى الفقر وعدم الاستقرار السياسي والاقتصادي، ويؤدي إلى انتهاك حقوق الإنسان وتفاقم التفاوت الطبقي، وإلى الانحراف بالسلطة من طرف الموظفين الحكوميين، كاستغلال النفوذ والأموال العامة في خدمة المصالح الضيقة والشخصية.

وأسباب الفساد الإداري متعددة، سياسية واجتماعية واقتصادية وثقافية، وقد تكون داخلية أو خارجية، مما يؤثر على البنية الاقتصادية والاجتماعية للدول النامية خاصة،¹ وهكذا أصبح الفساد الإداري العدو الأكبر لخطط وبرامج التنمية ونشر التخلف وخسارة كبيرة للأموال والجهد والوقت وزوال فرص التقدم وإعاقة التحولات الديمقراطية.

ونظراً لخطورة هذه الظاهرة، فقد اتفقت تقارير الخبراء ودراسات المتخصصين على ضرورة مكافحة هذه الظاهرة وتطويرها وعلاجها خاصة في الدول النامية كهدف رئيسي، حيث وعلى سبيل المثال يتسبب الفساد الإداري في التفجير بنجيريا وهي دولة غنية بثرواتها الطبيعية، حيث حرم الفقراء من وسائل العيش الضرورية وترك تأثيراته السلبية على استغلال موارد هذا البلد وصحة أبنائه، وعلى العكس من ذلك فتعتبر سنغافورة دولة رائدة ونموذجية في مكافحة الفساد الإداري، حيث أصبحت تصنف ضمن الدول المتقدمة التي تعرف تنمية ونمو جديرين بالإشارة.

ومن جهة أخرى، أظهرت الممارسات العديدة المتراكمة لمنظمات ومؤسسات الأعمال الصناعية أو الخدماتية الخاصة أو الحكومية، أن الجانب الأخلاقي والقيمي أحد أهم الاعتبارات التي تشكل القراءات والتصرفات لتلك المنظمات والمؤسسات، كما تؤكد الدراسات في هذا الشأن أن الاعتبارات المادية سواء كانت فنية أم مالية، أصبحت متغيرات تابعة، أو على الأقل تضاعف وزنها النسبي وتراجع

¹ نزيه عبد المقصود، محمد مبروك، الفساد الاقتصادي، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، 2013، ص: 8

ترتيبها بين الاعتبارات التي تحدد معظم القراءات في المنظمات المعاصرة، حيث أصبح الاعتبار الأخلاقي والقيمي هو المؤثر النافذ في تصرفات وقرارات هذه المنظمات.

إن المتتبع لواقع المنظمات والمؤسسات المعاصرة يلاحظ ذلك الحجم الهائل من القرارات والممارسات التي توصف بالأخلاقية، وذلك على مستوى سائر الوظائف كالتخطيط والتنفيذ والمتابعة والمحاسبة وغيرها، أو في مجال الإنتاج والتسويق والتمويل وغيرها من الوظائف الأخرى، وهكذا أصبح لزاما على هذه الأخيرة تفعيل إطار أخلاقي وقيمي يضبط ممارستها وتصرفات مدراءها وموظفيها تحت طائلة إلحاق الضرر بتأصيل فنون الخلل والفساد في كافة الأنشطة وجميع فئات المجتمع.

على ضوء كل هذا يمكن طرح إشكالية البحث الرئيسية كالتالي:

- كيف يمكن لأخلاقيات الأعمال أن تساهم في الحد من الفساد الإداري؟

ومن هذه الإشكالية يمكن صياغة بعض التساؤلات:

1. ما هو مفهوم أخلاقيات الأعمال ودوره الاستراتيجي في المنظمات الحديثة؟
2. ما هو الفساد الإداري وما تأثيراته وتكاليفه على التنمية؟
3. ما هو تصور وإدراك أخلاقيات الموظف العام في الجزائر على ضوء الدراسة الميدانية المقترحة؟

فرضيات البحث:

بعد الحصول على مجموعة من المعلومات توصلنا إلى صياغة خمس فرضيات محددة، نخدمهم أكثر

الإجابات احتمالا على الأسئلة السابقة، وتتمثل في:

- ف.1- للتكوين أثر إيجابي على السلوك الوظيفي
- ف.2- للبيئة الأخلاقية أثر إيجابي على السلوك الوظيفي
- ف.3- للبيئة الأخلاقية أثر إيجابي على الرضا الوظيفي
- ف.4- لأخلاقيات المهنة أثر إيجابي على العلاقات العامة لإدارة الضرائب
- ف.5- لإدارة الموارد البشرية أثر إيجابي على تحقيق أهداف إدارة الضرائب

مناهج البحث:

يعتمد منهج بحث دراستنا على الأسلوب الوصفي والتحليلي لدراسة أثر فاعلية أخلاقيات المهنة على سلوك وأداء أعوان مديرية الضرائب لولاية تلمسان، وذلك من جانبين؟

* الجانب النظري: يتضمن دراسة وصفية تبين مفهوم أخلاقيات الأعمال ودورها الاستراتيجي في المنظمة الحديثة، كما تضمن هذه الدراسة النظرية توضيح مفهوم الفساد الإداري وانعكاساته على نمو الدول، وذلك بالاعتماد على الأدبيات الاقتصادية التي تناولت هذه المفاهيم.

* الجانب العملي: يعتمد على المنهج التحليلي ويتضمن جمع بيانات من خلال استبيان تم توزيعه على عينة عشوائية من أعوان مديرية الضرائب لولاية تلمسان.

مجتمع وعينة البحث:

أ- مجتمع البحث: يتألف مجتمع البحث من جميع عمال وموظفي مديرية الضرائب لولاية تلمسان لسنة 2014 اللذين يبلغ عددهم 359 عوناً.

ب- عينة البحث: شملت عينة البحث مجموعة من موظفي وعمال مديرية الضرائب لولاية تلمسان قدر عددهم ب 90 موظفاً (حيث كان اختيارها عشوائياً).

الأدوات الإحصائية:

من أجل الإجابة على الفرضيات، أخضعت البيانات التي جمعت عن طريق الاستبيان إلى سلسلة من التحاليل الإحصائية.

- في البداية، أخضعت البيانات المتعلقة بالحالة الشخصية للمستجوبين لتحليل إحصائية وصفية من أجل إبراز خصائص العينة.

- من أجل التأكد من ثبات ومصداقية أدوات القياس، تم بعد ذلك حساب Alpha Cronbach's للفقرات التي تقيس كل متغير من متغيرات الدراسة.

- من أجل اختبار الفرضيات، أجريت - في الأخير - تحليل إحصائية وصفية على لفقرات المتعلقة بمختلف المتغيرات.

أهمية البحث:

إن أهمية هذا البحث تكمن في تحليل مفهوم أخلاقيات الأعمال والفساد الإداري وعرضه بصفة مبسطة سهلة الاستيعاب، حتى يصبح في متناول الباحثين، وكذا جعله أرضية نظرية ودعم تمكن من إنجاز دراسات نظرية مكتملة، أو دراسات ميدانية جديدة تتعلق بموضوع أخلاقيات الأعمال والفساد الإداري وانعكاساتها على مستوى المنظمة الحديثة لدعم تنميتها الاقتصادية، كما يمكن القول أن هذا الموضوع جدير أن يدعم ويسد نقصا موجودا في هذا المجال .

أهداف البحث:

تتلخص النتائج التي أرغب في التوصل إليها من خلال هذا البحث كما يلي:

- 1) تسليط الضوء على مفهوم أخلاقيات الأعمال والفساد الإداري.
- 2) تبيان نتائج الدراسة التطبيقية على مستوى مديرية الضرائب لولاية تلمسان وما هو مدى ومستوى إدراك أعوان هذا الجهاز لمفهوم الأخلاقيات ضمن إدارة الضرائب.
- 3) رفع كفاءة الباحث من خلال اطلاعه على الأسس النظرية لمفهوم أخلاقيات الأعمال والفساد الإداري.
- 4) توفير مادة نظرية وميدانية حول هذا الموضوع لزملائي الباحثين، ومن ثم إثراء المكتبة ببحث جديد يكون دعما لمن يريد التعمق في هذا الموضوع.
- 5) تحديد المجالات التي يمكن عدها مصدرا لمواجهة الفساد الإداري وعلاجه.

أسباب اختيار البحث:

- 1) ارتباط الموضوع موضوع الدراسة بالتخصص العلمي الذي درست فيه، إذ أنه ذو صلة قوية ومتمينة بتخصص التسيير الذي زاولت فيه دراستي ضمن مرحلة التدرج وتخصص إدارة الأعمال.
- 2) ميلي الطبيعي ورغبتني للبحث والاستطلاع في موضوع أخلاقيات الأعمال والفساد الإداري ومدى ارتباطهما وانعكاسهما على إدارة المنظمات الحديثة.

3) قابلية الدراسة نظرا لتوفر مادة البحث مما يمكن للموضوع الوصول إلى نتائج ملموسة في هذا المجال.

4) يعد موضوع أخلاقيات الأعمال من المواضيع الساخنة إثر تزايد الفضائح الأخلاقية وما ينعكس ذلك في تعزيز الميزة التنافسية في كثير من منظمات الأعمال.

الدراسات السابقة:

هناك العديد من البحوث والدراسات السابقة في موضوع أخلاقيات الأعمال والفساد الإداري خاصة في كندا والولايات المتحدة وبشكل أقل في أوروبا، ويمكن ذكر الدراسات السابقة كما يلي:

أولاً- الدراسات باللغة العربية:

1. دراسة (الزهرة، بن يخلف، 2010) حول "الرشوة في الجزائر" دراسة ميدانية تحليلية، رسالة دكتوراه، جامعة تلمسان.

هدفت هذه الدراسة إلى حصر مفهوم الرشوة بالنسبة للمؤثرين في القرار بالجزائر، بغية التوصل إلى واقع الظاهرة، ومن ثم محاولة استنباط متغيراتها الرئيسية الكفيلة بتنظيم الجهود لمكافحتها كما تضمنت هذه الدراسة مستوى إدراك الرشوة في الجزائر وانتشارها في مختلف دواليب وأجهزة الدولة والقطاع الاقتصادي بشكل عام.

2. دراسة (عبد الله بن منصور، 2009) حول "إشكالية العلاقة بين الاقتصاد والأخلاق" جامعة تلمسان.

هدفت هذه الدراسة التحليلية الميدانية إلى عرض مسح شامل لمفهوم الأخلاق وعلاقته بالاقتصاد، مع إبراز مفهوم الأخلاق عبر الديانات المتعددة، ومنظومة الأخلاقيات في التربية الإسلامية والنظامين الرأسمالي والاشتراكي وأهمية الموائمة بين الأخلاقيات وإدارة الأعمال، وإلى الجوانب الأخلاقية في التنمية المستدامة مع تخصيص الجانب التطبيقي لدراسة التجربة الجزائرية لحماية البيئة.

3.دراسة (نجم عبود والمبعضيين، باسم 2010)، "أخلاقيات الإدارة"¹.

تطرت هذه الدراسة عن أخلاقيات الإدارة حيث هدفت الدراسة إلى تقديم رؤية حول أخلاقيات الإدارة ومدخلها التي تفسر علاقات الأعمال بالأخلاقيات، وكذلك إعداد نموذج للمداخل الأساسية للأخلاقيات، ويسهم في تفسير وتقييم نمط العلاقة بين الأخلاقيات والأعمال، ويتكون هذا النموذج من أربع مداخل لأخلاقيات الإدارة وهي:

الأخلاقيات المثالية، وأخلاقيات الامتثال، والأخلاقيات النسبية، والأخلاقيات التطويرية.

وقيم هذه المداخل بالعلاقة مع معايير الأداء المختارة في (20) منظمة أردنية من القطاع الحكومي والخاص، واعتمدت الدراسة على المنهجية التحليلية في مراجعة الأدبيات المتعلقة بالأخلاقيات واختبار الفرضيات باستخدام معامل ارتباط سبيرمان للمتغيرات غير الكمية عند مستوى دلالة إحصائي (0.05 or 0.01).

واستخدم الباحثان عينة قصدية ملائمة وتم توزيع (100) استبانة على 25 منظمة حكومية وخاصة، وتوصل الباحثان فيها إلى أن الاهتمام كان ضعيفاً بالجوانب الأخلاقية في هذه المنظمات، وأن على الإدارة أن توضح رؤيتها عن الأخلاقيات ومعايير الأداء، لأن مثل هذه العلاقة يمكن أن تحفز العاملين لتحقيق التوازن بين الجوانب المادية والأخلاقية في قرار الحكم وممارساتهم.

ثانياً- الدراسات باللغة الأجنبية:

1.دراسة (Clara Delavallade) 2007 بعنوان:

"Corruption dans les pays en développement facteurs institutionnels et effets sur les dépenses publiques"² جامعة باريس.

¹ نجم عبود والمبعضيين، باسم، أخلاقيات الإدارة، مجلة دراسات العلوم الإدارية، مجلد 37، عدد 1، 2010، ص: 168-187.

² Clara, Delavallade, these de doctorat d'Etat, université Paris 1, 2007.

وهي دراسة تبين أثر الفساد الإداري على النفقات العامة في الدول النامية وذلك انطلاقاً من دراسة تحليلية باستخدام نماذج الاقتصاد القياسي كما تبين أن محاربة هذه الظاهرة غير مجدية بواسطة رقابة غير ناجعة وغير فعالة .

2.دراسة (Graham, Jill, 1995) "القيادة والتطور الأخلاقي ومسلك المواطنة في

المنظمة".¹

تناولت هذه الدراسة موضوع القيادة والتطور الأخلاقي في المنظمة، وتحدثت عن مراحل التطور الأخلاقي للقيادة، وتوصلت إلى أن القيادة التي تهتم بمصالح الأتباع الشخصية وأداء المهمة ترتبط بالتطور قبل الأخلاقي التقليدي، والقيادة التي تركز على العلاقات الشخصية والشبكات الاجتماعية المرتبطة بالتابعين لصف التطور الأخلاقي التقليدي للقيادة، ثم القيادة التي تركز على فرق العمل والتعاون والتحول إلى القيادة الخادمة والتي تشجع على الالتزام بمستوى عال من الأخلاق وتطبيق نزيه للمبادئ الأخلاقية يدل على التطور الأخلاقي الحديث.

3.دراسة (Maguad and Krone, 2009) "الأخلاق والقيادة الأخلاقية في المنظمة".²

تطرقت هذه الدراسة إلى الأخلاق والقيادة الأخلاقية في المنظمة والتي هدفت إلى استكشاف العلاقة بين الأخلاق والقيادة الأخلاقية وتحسن النجاح للجودة والنوعية في المنظمات، واعتمدت على منهج التحليل النقدي للدراسات السابقة والأدب النظري، والتي توصلت إلى أن القيادة الخلاقة هي أكثر وأهم متغير لنجاح الأعمال على المدى الطويل، وكذلك دعم السلوك الأخلاقي لهدف كهدف للعمل المهم في زيادة الأرباح وتحسن رضا الزبائن وتقليل معدلات دوران العمل والرضا الوظيفي.

¹ Graham, Jill W, "Leadership, moral development and Citizen Behavior", business ethic quarterly. Vol 5, Issue1, 1995, pp 43-54

² Maguad, ben A and Krone, Robert M, "ethics en moral leadership", total quality management, vol 20, N° 2, 2009, pp 209-222.

تقسيمات البحث:

اعتمدنا في دراستنا لهذا الموضوع، - إضافة إلى المقدمة والخاتمة - على خطة مكونة من ثلاثة فصول، حيث تناولنا في الفصل الأول المفاهيم المتعلقة إلى مفهوم الأخلاق والمسؤولية الاجتماعية كأساس للأخلاقيات في منظمات الأعمال، أما في الفصل الثاني فتطرقنا إلى الفساد الإداري ومفهوم الموظف العام، ثم إلى أسباب وآثار هذه الظاهرة وآليات مكافحتها، أما في الفصل الثالث فاستعرضنا فيه تحليل ونتائج الدراسة الميدانية التي أجريناها على مديرية الضرائب لولاية تلمسان، وذلك على ضوء الاستبيان الذي وُزِعَ على عينة من موظفي هذه المنظمة.

الفصل الأول

في الأخلاق وأخلاقيات

الأعمال

مقدمة الفصل الأول

إن الأخلاق موجودة طالما هناك تمييز في أي شغل من الأشغال بين الخير والشر، فالإنسان تصدر منه أحكام متنوعة، أما الحكم الأخلاقي فهو أن نحكم على الشيء بأنه خير أو شر، وقد اختلفت الآراء حول مفهوم الأخلاق، حيث يرى بعضهم أن "علم الأخلاق" هو دراسة ما هو "أخلاقي" وما هو "غير أخلاقي".

إن الأخلاق تبين لنا كيف يتصرف الإنسان في الحالات والمواقف التي تفرض علينا دون أن نخالف في ذلك ضميرنا أو العرف السائد في المجتمع، وترتبط الأخلاق بالتاريخ، إذ نجد في كتابات المؤرخين وصفا لأخلاق الأمم والشعوب.

ويرتبط النظام الاقتصادي بالأخلاق، كما تختلف أخلاق الشعوب تبعاً لتطور النظم الاقتصادية، والأخلاق مادة لعلم الاجتماع، ذلك أن علم الاجتماع يبحث في سلوك الجماعات والمنظمات.

تمثل الأخلاق أو الأخلاقيات (Ethics) مجموعة القيم والمعايير التي يعتمدها أفراد المجتمع في التمييز من ما هو جيد أو ما هو سيئ، بين ما هو صواب وما هو خاطئ، كما أن أخلاق المجتمع تمثل أساساً قوياً لأخلاقيات الأعمال.

ومع انتقال المجتمعات إلى عصر المعرفة ازدادت أهمية الأعمال في المجتمع بشكل كبير، وأصبحت الأمم والشعوب تتنافس بمدى قوة منظمات الأعمال فيها، وهذا الأمر يتطلب وضع فلسفة وآليات عمل منظمات الأعمال ضمن إطار أخلاقي واجتماعي ينعكس إيجابياً على مختلف فئات المجتمع، بحيث تصبح هذه المنظمات ممثلة لنسيج اجتماعي رابط لمكونات الأمة ويمثلها في المنافسة العالمية.

أما اليوم فالنظام الاقتصادي القائم لا يقوم على الأخلاقيات بالقدر الكافي، بل يعتمد على المنافسة بمختلف أشكالها، وعلى الجانب المالي كهدف أساسي لمنظمة الأعمال، وخبراء المال لا يعيرون الاعتبار الكافي للإنسان، الذي يعتبرونه مجرد آلة أو وسيلة لتحقيق الربح، لذلك تسعى الإدارة الأخلاقية لتحقيق التوازن بين القيود المالية وتطلعات البشر، كما أن الأداء المالي لا يتعارض مع البعد الإنساني في الإدارة.

المبحث الأول: ماهية الأخلاق

سنتعرض من خلال هذا البحث إلى تبيان بعض التعاريف المختلفة لمفهوم الأخلاق رغم تعددها وتشعبها، ثم إلى التطور التاريخي لهذا المفهوم، قبل أن ننتهي إلى استعراض الظاهرة الأخلاقية عبر الديانات المختلفة.

المطلب الأول: المفاهيم المختلفة للأخلاق

لا يمكن القول على وجود تعريف شامل وكاف للأخلاق، ومن العلماء من يعتبر علم الأخلاق علماً يتولى تشجيع الناس وحثهم على عمل ما هو صائب، ويقول آخرون أن الأخلاق تدرس ما ينبغي أن يكون وليس ما هو كائن؛ أي ما يجب أن تكون عليه أفعال وتعاملات الناس بعضهم بعضاً، لذلك فإن علم الأخلاق يدرس المبادئ الأخلاقية وليس الأفعال الفردية التي تختلف من فرد لآخر، وتختلف كذلك في موقف عن موقف آخر للفرد الواحد.¹

أما سبنسر فيعرف الأخلاق بأنها "العلم الذي يبحث في النشاط الإنساني من حيث ما يحققه هذا النشاط للآخرين من نتائج مفيدة أو ضارة"² مع العلم أن الأخلاق صفة لازمة للإنسان، وتحد من سلوكيات الأفراد إذا كان من أثرها إيذاء الغير، وتفرض عليهم واجبات، فكل منا يميز بين الأخلاقي وغير الأخلاقي.

وتظهر الأخلاق في سلوك الفرد مع أقرب وأبعد الناس عنه، إذ أنه يتعامل ليس من أجل شهرته أو الحصول على المال أو العلم أو السياسة، وإنما حسب ما يقتضيه الواجب، فهي تتعلق دائماً بما يجب أن يكون وأحكامها تقديرية.

إن الإنسان يسعى إلى أن يكون فاضلاً، يتبع الفضيلة حيث كانت، ويلزم نفسه بالعمل على بلوغها ولو تعرض في سبيل ذلك إلى الآلام والمصاعب، وليست الغاية هي السعادة، ولكن أداء

¹ محمد علي عبد المعطي، المدخل إلى الفلسفة، الإسكندرية، دار المعرفة الجامعية، 1991، ص: 393-398

² جعفر عبد الوهاب، مذكرة في فلسفة الأخلاق، دار النشر، 1990، ص: 21-22.

الواجب، وإن ضحى لذلك باللذة والسعادة، بل وحتى بالحياة إن اقتضى الأمر ذلك، فالعمل الفاضل حسب بعض العلماء هو الواجب من أجل الواجب، كما أن الأخلاق حسب بعضهم هي منظومة أعمال يستكمل بها الإنسان شروط الحياة مرتقيا من شخص إلى ذات.

ويرى بعض الفلاسفة أن الأخلاق تمثل مكانا وسطا، أو مرتبة متوسطة من مراتب التجربة العقلية، فهناك الأفعال التلقائية الساذجة التي تعبر عن الغريزة، وعن المشاعر التي لا تحديد لها، وفي هذه المنطقة السفلى من مناطق التدرج العقلي، تتربع الغريزة وتسيطر على حياة الإنسان، وتقوده إلى الخير أحيانا وإلى الهلاك أحيانا.

أما المرتبة التي تسمو على مرتبة الأخلاق، فهي المرتبة التي يعمل فيها الإنسان إلى درجة من التجربة والحنكة تجعله يتصرف في أدق الأمور تصرفا حكيما، وفي هذه الحالة يمكن القول أن الأخلاق صارت جزءا من كيانه، وسرت في دمه، كما أن الضمير الأخلاقي هو "الرقيب" فكل حركة وكل نشاط وكل سلوك لكي يكون أخلاقيا لا بد أن يجيزه هذا الرقيب، فإذا صدر الفعل دون أن يمر بهذه الرقابة، انتفت عنه صفة الأخلاق.¹

وقد اعتنت الفلسفة الأخلاقية بتعريف الخير الأسمى للإنسانية، ووضع معايير العدالة والحق والواجب والفضيلة والمسؤولية، ومعرفة الخير والشر، فنحن نقول مثلا العدل خير، والظلم شر، وأداء الدين إلى صاحبه خير، إنكار المدين ما لديه شر.

كما أن هناك بعض الأشياء تعتبر خيرا في ذاتها، وهي الفضائل، مثل الصدق والعدل والشجاعة وغيرها، وبالمقابل فإن هناك أشياء شر في ذاتها وهي ما تسمى بالردائل، وتتمثل في الظلم والكذب والجن وغيرها.

إن الفكر الأخلاقي العملي السليم ينطلق مما هو نحو ما يجب أن يكون ويمضي من الإنسانية المتفاوتة إلى الإنسانية المتساوية وجوبا.²

¹ محمد بدوي، المدخل إلى علم الاجتماع، 1972، ص 190 - 192.

² عادل العوا، أسس الأخلاق الاقتصادية، مطابع مؤسسة الوحدة، دمشق، 1981/1980، ص: 4.

وأحياناً تعني الألق "الفضيلة"، والفضل، وهو الزيادة، وذلك عكس كلمة "رذيلة". والفضيلة هي الخلق الطيب، والإنسان الفاضل هو ذو الخلق الطيب الذي اعتاد أن يختار أن يعمل وفق ما تأمر به الألق، وهو الذي يقوم بعمل خيري دون أن يدفعه إليه ميل طبيعي، وهو الذي يرفض الشر حتى لو كان مدفوعاً إليه بدوافع الغريزة.

أولاً: الألق والفضيلة

إلا أنه قد تطلق كلمه الفضيلة على العمل نفسه، فيقال "فضائل الأعمال" وليس المقصود بها كل عمل ألق بل كل الأعمال العظيمة التي يستحق فاعلها الثناء الجزيل، فلا نسمي دفع ثمن الشراء فضيلة، إنما يسمى القيام بالعمل الكبير مع تحمل المشاق في سبيله فضيلة، وعليه تكون الفضيلة اخص من الواجب.¹

ثانياً: الألق والعدل

تهدف الألق إلى الكشف عن العدل، وقد عرف أرسطو العدالة بأنها شكل من أشكال المساواة في توزيع السلع والخدمات بين جميع المواطنين وتطبيق المبدأ القائل "من كل حسب قدرته إلى حسب حاجته"، أما أصحاب المذهب الحر، فيرون أن العدالة تقوم على أساس المثل الأعلى للرعاية الاجتماعية، والتي تقوم بحماية الحريات الشخصية، وإمداد المواطنين بالسلع والخدمات.²

ويوصف الإنسان بالعدل، وقد يوصف به المجتمع أو الحكومة، إذ يقال للفرد: إنسان عادل، والعدل أن يتمتع كل إنسان بنصيب من الخير الذي ينال المجتمع، فالبائع الذي يكيل للمشتري أو يزن أقل مما اتفقا عليه ظالم لأنه لم يعطيه حقه وهكذا، والعدل من المظاهر الجوهرية في المجتمع.

¹ أحمد عبد الحكيم عطية، الألق في الفكر العربي المعاصر، دراسات تحليلية للاتجاهات الخلقية المالية في الوطن العربي، 1975، ص: 128.

² Abelson, Raziell et Friquegnan, Marie lovise, Ethics for wodern life, new york, St. Martin's press, 1975, P: 433.

ومن ألد أعداء العدل "التحيز"، وهو ميل الإنسان لأحد المتساويين ميلا يجعله يعطيه أكثر من حقه، فالقاضي مثلا يجب أن لا يفرق سيره مع الخصوم بين غني وفقير، وأسود وأبيض، وذو جاه وعدمه الجاه، لأن عمله هو تطبيق العدل على الأفراد، والناس أمام القانون سواء.

المطلب الثاني: التطور التاريخي للأخلاق

تنحصر دراسة الأخلاق عند الفلاسفة في تعريف الفضائل والردائل، وفي البحث عن مبدأ عام تؤسس عليه الأخلاق، فقال بعضهم أن هذا المبدأ هو العقل، وقال آخرون إنه العاطفة، وقال غيرهم أنه الطبيعة أو اللذة أو المنفعة الخاصة أو العامة.

أولاً: الأخلاق عند قدماء المصريين

وضعت الأخلاق تحت حماية الدين، وقد اعتبر الظلم في كل عصور مصر رذيلة في نظر الآلهة، واعتقد المصريون القدامى أن حظ الميت متوقف على طريقة سلوكه خلال حياته، وكانت الجرائم أنداك في القتل والسرقه والغش والتزوير والفسق والزنا، وعلى الإنسان أن لا يكذب وألا يغتاب، وألا يتجسس من وراء الباب وغيرها.

وتتمثل الفضيلة عندهم في عمل الخير بإعطاء الخبز للجائع، والماء للعطشان واللباس للعارى، والرجل الطيب هو ابن للمسنين، وأخ للمطلق، وزوج للأرملة، وأب لليتيم، ومن صفاتهم أيضا أن البخل عيب قبيح، ومن الخير أن تبكر في الزواج لإنجاب الأطفال، والاعتناء بالأم وحملها كما حملتك، وكذلك الوقار خلال تناول الطعام والاعتدال في تناول الخمر وعدم كشف الأسرار والتقليل من الكلام وفضيلة الحياء.

وفي الحضارة المصرية القديمة تطورت الأعمال والإدارة بشكل كبير إلى الحد الذي دعا (P.F.DRUCKER) أن يقول عام 1987 في إحدى محاضراته، أن أفضل المديرين كانوا أولئك الذين اضطلعوا بمهمة بناء الأهرام في مصر، فقد أنجزوا بوسائل بسيطة، ما يعد اليوم من عجائب الدنيا.¹

¹ إرمان أدولف، ديانة مصر القديمة، ترجمة عبد المنعم أبو بكر ود ومحمد أنور شكري، القاهرة، مكتبة مدبولي، دن، 1968، ص ص 221-226.

ثانياً: الألق في العقيدة البوذية

وكانت نشأتها في شمال الهند، حيث كان باعثها حكيم يسمى بوذا، عاش في القرن السادس قبل الميلاد، وعاصر كونفوشيوس حكيم الصين، وقد أدرك بوذا ما تعانيه الإنسانية من آلام، وأن الإنسان يجب أن ينقذ من الشر، كما أدرك أن حياة الشباب من لهو ينجم عنه الكثير من الأخطار، وأن الألم يتولد عن الشهوات، ونحن لن نستطيع أن نقضي على الألم إلا إذا عملنا على إخماد هذه الشهوات، ولا يكون ذلك إلا بإتباع الحكمة، وأدرك بوذا قيمة "الطريق الوسط" لتحقيق السعادة الروحية، فالفضيلة وسط بين الإفراط والنقص، حيث أن الإفراط يتمثل في الجنون والتهور والكبرياء والحرق والتعلق، أما النقص فهو كالجبن والشح وحطة النفس والانزواء.

وتتوسط الفضائل لهذين الطرفين، وذلك كالشجاعة والاعتدال والكرم والتسامح والتردد، ويرى بوذا أن أولى مراحل السعادة هي التضامن وإنكار الذات.¹

وتعتبر العقيدة البوذية نظاماً أخلاقياً يدعو إلى المحبة والتسامح والتعامل بالحسنى والتصدق على الفقراء وترك الغنى والتترف وحمل النفس على التقشف والخشونة، وفيها تحذير من الجنس غير المنضبط والمال وترغيب في البعد عن الزواج، ويجب على البوذي التقيد بثمانية أمور حتى يتمكن من الانتصار على نفسه وشهواته وهي:

1. الاتجاه الصحيح المستقيم الخالي من سلطان الشهوة واللذة، وذلك عند الإقدام على أي عمل.
2. التفكير الصحيح المستقيم الذي لا يتأثر بالأهواء.
3. الإشراف الصحيح المستقيم.
4. الاعتقاد المستقيم الذي يصحبه ارتياح واطمئنان إلى ما يقوم به.
5. مطابقة اللسان لما في القلب.
6. مطابقة السلوك للقلب واللسان.
7. الحياة الصحيحة التي يكون قواهما هجر الذات.

¹ محمد أحمد، بيومي، علم اجتماع القيم، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 1991، ص 121.

8. الجهد الصحيح المتجه نحو استقامة الحياة على العلم والحق وترك الملاذ.

وفي تعاليم بوذا ترجع الرذائل إلى أصول ثلاثة، وهي الاستسلام للملاذ والشهوات، وسوء النية في طلب الأشياء، والغباء وعدم إدراك الأمور على وجهها الصحيح. ومن وصايا بوذا أنه لا ينبغي إزهاق حياة حي، وعدم السرقة والاعتصاب والكذب والابتعاد عن المسكرات والزنا وعدم أكل طعام نضج في غير أوانه، وعدم حضور حفل الغناء والابتعاد عن الرقص، وعدم اللجوء إلى الطبيب، وعدم اقتناء الفراش الوثير والذهب والفضة..

كما يرى بوذا أن الحياة معاناة أصلها عدم وجود السعادة وهي ناجمة عن التمسك بالحياة، وأن سبب الشقاء وعدم السعادة هو الأنانية الإنسانية وحب الشهوات والرغبات. كما أن حقيقة التخلص من المعاناة لا يتم إلا بالكف عن التعلق بالحياة والتخلص من الأنانية وحب الشهوات في نفوسنا، وتسمى هذه الحالة النيرفانا (الصفاء الروحي).

ثالثاً: الأخلاق في الصين القديمة

دعا مصلح الصين الكبير كونفوشيوس (479 - 551 ق.م) إلى الاهتمام بتنظيم الدولة، وعلى الحاكم أن يبدأ بوضع نفسه موضعها الصحيح، حيث لن تجرؤ الرعايا على الانحراف عن الحق.

وفي رأيه أن استعانة الحاكم بالقوانين لقيادة المحكومين وتسيير شؤونهم بفرض العقوبات ليفقد الناس معنى الحياة، فعلى الحاكم أن يقود الناس بحكمة وقواعد اللياقة، وعندئذ يسيطر عليهم معنى الحياء وتسودهم الطيبة والصلاح.

كما يرى أن سعادة الناس مؤشر على صلاح الحكومة، وأن أسس الحكم الصالح ثلاثة عوامل هي: الطعام الوفير، والجند الكثيف، وثقة الناس بالحكم، وأن الحل الوحيد لمواجهة المصائب هو الرجوع والتمسك بالفضيلة.

وكانت الحضارة الصينية القديمة تقوم على مبدأ الطاو (TAO) وهو سبيل الفضيلة والطريق المستقيم، إذا سارت عليه البلاد تقدمت الوظائف وازدهرت وعم الخير وانتشر، وإذا ابتعدت عنه

تراجعت البلاد واعتزل الناس الوظائف وعم الشر وانتشر، وتقوم الكونفوشية على الإقتداء بالحكماء أو الشخصيات المثالية التي تتميز بست عشر ميزة منها: الاستقامة، الإخلاص، الملامح الأخلاقية، تولى الوظيفة الرسمية، التودد إلى الناس، العمل المنفرد التنزيه، والأدب وحسن السلوك.¹

رابعاً: الأخلاق عند اليونان

يعد سقراط رائد الفلسفة الأخلاقية في العالم الغربي حيث كان اتجاهه البحث في الإنسان وأخلاقه ونفسه، والذي لا يمكنه أن يعيش كما ينبغي، إلا إذا توصل إلى الحكمة وحقق شعار أعرف نفسك بنفسك، وأول مظاهر تعرف الناس على ذاتها هو الرغبة في التخلص من تأثير بعض الآراء والعادات المتسلطة على النفس بحكم العادة والتقاليد، وإذا أمكن للإنسان أن يتجرد من الأهواء والآراء المتسلطة أمكن أن يكون موضوعياً ومحايداً، وعادلاً، واستطاع أن يحدد سلوكه في مجال أسرته وعمله ووطنه، مما يوصله على الحرية والاستقلال الذاتي.

وعن بيان الفضائل التي توصل إلى السعادة الحقيقية، فتتمثل في الاعتدال، والعمل، حيث أن البطالة هي أساس الفساد، لأنها تبلى الذهن، وتضعف الصحة، كما يرى أن العدالة هي غاية السلوك الأخلاقي، كما ينبذ أرسطو الثروة ويرى أنها تقيد الإنسان وتجعله منقاداً ويتصرف تبعاً لشهواته ونزواته.²

أما أفلاطون، فيرى أن الأخلاق سلوك قبل أن تكون علماً، وهذا السلوك لا يتحقق من خلال النقل والتعليم، والسلوك الأخلاقي لا يكفي أن يحدث مرة أو مرتين حتى ستصف بهذا الوصف، بل يجب أن يتكرر حتى يصبح عادة ثابتة وخلقا راسخاً، ولا بد إذن لتحقيق التربية الخلقية أن يتواصل التدريب على العمل بما نعمل.

يعتقد أيضاً أن الدين هو وسيلة ناجحة في التربية الخلقية، وأن أصول الفضائل أربعة وهي الحكمة وهي أسمى الفضائل، ثم الشجاعة، والعفة والعدل، وأن تحقيق السعادة والوصول إلى الحكمة

¹ ووين، الصينيون المعاصرون، ترجمة عبد العزيز حمدي، سلسلة عالم المعرفة، الكويت، جوان 1996، الجزء الأول، ص: 129-130.

² Jérôme Ballet et Françoise de Bey, l'entreprise et l'éthique, éditions du Seuil, 2011, P: 12.

نتيجتان لتوجيه الحكماء، وأن استشعار السعادة يتم إذا انسجم الجزء الأمر وهو العقل مع الجزئين الخاضعين وهما العواطف والشهوة.

أما عند أرسطو، فإن الأخلاق هي تحدّد ما يجب على الإنسان فعله وما يجب اجتنابه، فالأخلاق هي التي تنظم الحياة الفردية والاجتماعية. إن كل فضيلة عند أرسطو هي اختيار "الوسط العدل"، إنه وسط بين رذيلتين، إفراط يجب تجنّبه، وتفريط، أي نقص يجب تلافيه، فالشجاعة وسط بين التهور والجبن، والكرم وسط بين الشرف والبخل، والعفة وسط بين الفجور والجمود.

والفضيلة التامة عند أرسطو هي العدل، إنه فضيلة تامة لأن العادل يمكن أن يحقق العدل في حق الغير لا نفسه فحسب، بل كثير من الناس يستطيعون أن يكونوا فضلاء في حق أنفسهم، ولكنهم غير أهل للفضيلة فيما يتعلق بالغير، وإن الظلم الذي هو ضده ليس واحد من الرذائل، بل هو الرذيلة بتمامها.

أما مصطلح - الفعل الخلقى - فيرى أرسطو أنه يكون خيرا لا لأنه يحقق لذة أو منفعة، بل لأنه خير وفضيلة، وإذا كان الخير الأسمى للإنسان هو السعادة، فإن عناصرها هي النشاط والحيوية، فالإنسان الخامل لا يمكنه أن يكون سعيدا، وأن الثروة ليست غاية لذاتها، بل وسيلة في المقابلة لتحقيق السعادة والشرف.¹

خامساً: الأخلاق في حضارة بابل

إن أقدم مدونة أعمال قانونية وجدت منذ أكثر من أربعة آلاف سنة في وادي الرافدين وهي مدونة حمورابي (The Code of HAMMURABI)، وهذا القانون هو أحد المعالم البارزة في التاريخ البشري،² حيث تضمن 282 مادة اشتملت على إرشادات وقواعد للتجار وواجبات المهنيين

¹ Jérôme Ballet et Françoise de Bey, P: 12.

² جورج سارتون، تاريخ العلم، ترجمة محمد خلف الله وزملائه، دار المعارف، القاهرة، 1963، الجزء الأول، ص: 196.

كالبنائين والأطباء وغيرها، وكذا العقوبات المترتبة على التقصير في الواجبات، كما تضمن تشريع حمورابي قواعد في ميدان التجارة والفائدة والأجور ومدة العمل.

المطلب الثالث: الأخلاق في الحضارة الرومانية

لم تقم تشريعات الرومان على أسس فلسفية، فقد كتب رجال القانون في أصل وطبيعة وشرعية السلطة السياسية، واهتموا لوضع الأسس والقواعد العملية في السياسة والقانون التي تنظم الدولة، وتعرف الأفراد بالحقوق والواجبات، وتضمن تحقيق العدالة واستتباب الأمن.

وترجع أصالة الرومان في فكرهم الاجتماعي والسياسي إلى الدور الكبير الذي لعبته روما في تطبيق القانونية والسياسة والإدارة العامة تطبيقاً عملياً في الشعوب التي أخضعوها، ولهذا اتصفوا بصرامة الخلق، وقوة العزيمة، وتصرفاتهم لنظام دقيق في ظل القانون.

ومن جهة أخرى، ترجع أهمية الفكر الروماني كذلك إلى الدور الهام الذي لعبته روما في نقل التراث اليوناني خاصة عند الرواقيين، فيما يتعلق بالمساواة الإنسانية، والأخوة بين الناس، وقيمة الفرد بالرغم من ضالته، وقد نقل هذا الفكر إلى الدول الأوروبية بفضل اتساع رقعة الإمبراطورية الرومانية شرقاً وغرباً.¹

وقد اقتنع الرومان أن العالم يجب أن يعرف لا مجرد المعرفة، بل يجب أن يعرف ليستخدم، ولذلك أقاموا أنساقاً من القوانين يستلزم احترامها، وتعتبر مقياساً للتنظيم الاجتماعي في العالم الذي عرفوه، وهذا ما يعتبر لنا ازدهار التشريع وقوته، وكان معيار النظام الروماني الوحيد هو قيمته العملية، ومقدار ما يحقق من نجاح في محيط الحياة، وهو يتمثل في حنكة القائد المنتصر، أو في التدبير وموازنة اقتصاديات الدولة لتحقيق الرخاء في كل أسرة، أو في إعداد دفاع أو اتهام قوى الحجة لخدمة الصالح العام، أو في إعداد يطابق حاجات الناس، وتحقيق العدل في جميع أشكاله وصوره.

¹ See Harry Elwer Barnes, Introduction to the history of sociology, Chicago, the university of Chicago press, 1954, P 103.

وتستهدف هذه النظرة العملية تأدية الواجب، مما يؤدي إلى العظمة وسيادة الوطن، والذي يصبح محورا لجميع القيم، فالإنسان يتزوج إذا كان يخدم الدولة، وينجب أطفالا وفق ما تقتضيه مصلحة الدولة كما أنه يعيش ويطمح في أن يموت من أجلها.

وبالرغم من قيام الدولة الرومانية على أساس الغزو والقوة العسكرية وإخضاع الشعوب، إلا إذا منحت هذه الأخيرة قدرا من الحرية المحلية، وقامت بالاعتراف بالمواطنة والحقوق السياسية، وعلى الأخص حق الاقتراع التي أصبح أفرادها مواطنين رومانيين.

ويعد ذلك انتصارا لفكرة الدولة العالمية أو المجتمع العالمي التي ثبتت جذورها في فلسفة الرواقيين الذين كانوا يعتبرون الإنسان جزءا من الطبقية أو العالم الكوني، وأن الناس يجب أن يخضعوا لقانون واحد هو القانون الطبيعي الذي يوجد بينهم جميعا ليكونوا مجتمعا ضخما واحدا هو مدينة العالم (the city of the world)، وهذه الفكرة هي التي تحققت على أيدي الرومان والتي كان تحقيقها يمثل القضاء على الوحدات السياسية الصغيرة.

لقد عرّف رجال الفكر والسياسة في روما عن تناول ما هو مثالي، وما ينبغي أن يكون عليه المجتمع والإنسان كما نقل رجال الفكر اليونانيين، وإنما اتجهوا إلى الملاحظة ووصف أخلاق الرجال، دوافعهم، وتحليل نفسياتهم في محيط الواقع. ويمثل هذا الجانب شيشرون (CICE'RON).

أولاً: الأخلاق عند شيشرون (CICE'RON)

وقد قام بإبراز نظرية الرواقيين في القانون الطبيعي، وبين أن هذا القانون يستمد وجوده من عنصرين، أحدهما أن هذا العالم تحكمه العناية الإلهية، والآخر الطبيعة الاجتماعية للناس، وهذان العنصران يمثلان دستور الدولة العالمية الذي يتماثل في كل مكان، ويلزم أحكامه كل الناس والأمم، كما أخذ عن الرواقيين مبدأهم في الأخوة الإنسانية حيث أن الإنسان هو أخ لأخيه الإنسان.

ويرى شيشرون أن الدولة كي يكتب لها البقاء لا بد أن تلتزم بالالتزامات والحقوق المتبادلة، والتي تربط بين المواطنين، وفي ضوء هذا فالدولة مجتمعاً أخلاقياً، أو جماعة من الأشخاص الذين يملكون الدولة وقوانينها ملكية مشتركة، وهي توجد لتحقيق للناس مزايا التعاون المتبادل والعدل.

كما يرى أيضاً أن الدولة وقانونها خاضعان للقانون السماوي وللقانون الطبيعي العام أو القانون الأخلاقي، وذلك هو القانون الذي يسمو على القانون البشري الوضعي، أما القوة فهي ليست إلا مسألة عارضة، ولا مبرر لها إلا إذا تطلب الأمر استعمالها لتنفيذ مبادئ العدالة والحق.¹

ثانياً: الأخلاق عند سنيكا (SENECA)

عكس سابقه شيشرون الذي كان يمثل الجانب القانوني، فإن سنيكا كان يمثل الطابع الديني، ويرى أن هناك عالين للإنسان، عالم صغير وهو عالم المدينة التي يحيا فيها، وعالم أكبر وهو عالم دولة تتكون من الكائنات العاقلة التي تربط الإنسانية بعضها ببعض، ويتصور عن هذا العالم أنه تسوده علاقات معنوية ودينية بدلا من الروابط السياسية والقانونية، ويرى أن الإنسان عاش في نطاق الطبيعة الفطرية بلا ضغط أو إخضاع لأية سلطة أخرى إلا سلطة عقله، كما كان الناس متساوين إذ لم يكن عنصر الملكية الفردية قد دخل الحياة بعد، ويرجع ذلك إلى ظهور الملكية الفردية التي قضت على هذا العصر الذهبي، حيث تشبع الأفراد بشهوة الحرب وراء الثروة والجاه، ثم ظهرت ضرورة إنشاء نظم اجتماعية وسياسية لكي تحد من هذه الشرور.²

وتتمثل آراءه أيضاً في أن الحكيم يجب عليه أن يكون فقيراً، فإذا حصل على المال عن طريق شريف كان في وسعه أن يقبله، إلا أنه يتحتم عليه أن يتخلص منه متى شاء دون أن يندم عليه، ويرى أنه ليس بإمكان الإنسان أن يكون عاقلاً حكيماً في كل شيء.

¹ عبد الحلیم الزیات، في السياسة ونظم الحكم، دار النشر، القاهرة، 1991، ص: 70-73.

² حسن شحاتة سعفان، تاريخ الفكر الاجتماعي والمدارس الاجتماعية، مدرسة الأنقلو المصرية، القاهرة، ص: 56.

إن علم الحكمة عند سنيكا هو الفلسفة، حيث أن الحكمة هي فن العيش، والسعادة هي الهدف التي نصبو إليه، إلا أن الطريق إليها هو الفضيلة لا الرذيلة، وسوف ننال آخر الأمر بالشرف، والعدالة والحلم، والرأفة وقدرا من السعادة أكثر مما نتناوله بالجري وراء اللذة التي هي طيبة ومستحبة، ولن تكون كذلك إلا إذا اتفقت مع الفضيلة.

ويرى أن سبيل الحصول على الحكمة إنما يكون عن طريق ممارستها بشكل معتاد وكل يوم، ولو بالقدر القليل، وأن يمتحن الإنسان سلوكه وتصرفاته آخر كل يوم، كما يجب أن يكون الإنسان قاسيا وغير متسامح مع هفواته وأغلاطه مرنا ولينا مع أغلاط غيره، كما يدعو أيضا إلى مصاحبة الحكماء وذوي الفضيلة.¹

ويتميز الفكر الأخلاقي الروماني، بصفة عامة باهتمامهم بحق الملكية وحق قانون الأسرة، كما أن المؤرخين الرومان انتقدوا الثروة والترف والسعي وراء المال.²

المطلب الرابع: الأخلاق في الديانتين (اليهودية والمسيحية)

ويمكن استعراض المنظومتين الأخلاقيتين وفق الشريعتين، اليهودية والمسيحية، كما يلي:

أولاً: في الديانة اليهودية

كان المجتمع قبل نزول الشريعة اليهودية يعيش حالة من الفوضى والفساد، إذ انعدم العدل والقانون والنظام، فجاءت هذه الشريعة لعلاج هذا المجتمع، ولوضع حد للفوضى التي تنحر في البناء الاجتماعي، وتغيير الاتجاه نحو الخير، والقضاء على الشر الذي كان سائدا منذ بدء التاريخ لفساد النظم الاقتصادية والسياسية والطبقية التي كانت قائمة حينذاك.

¹ ول ديورانت، قصة الحضارة، الجزء الثالث من المجلد الثالث، قيصر والمسيح، ترجمة: محمد بدران، الإدارة الثقافية، القاهرة، 1968، ص 174-182.

² Jerome Ballet et Françoise de Bry, OP, P: 13.

وهكذا فقد أقبلت هذه الشريعة لتنظيم المجتمع قصد صلاح الإنسان وعفته، فلا تقيل إنسان بلا قصاص، ولا آخر على آخر دون عقاب، وإذا أهان الإنسان إنسانا فيجب أن يقتص منه مهما كانت أسباب الإهانة، فقد نصت شريعة موسى عليه السلام على أن العين بالعين والسن بالسن.¹

وتميزت هذه الشريعة بشمولية مبادئها التي تعطي الإنسان قيمته، وتدعو إلى العناية بالمرضى وتحث على الإتحاد، وتعرضت إلى الثروة، والحث على النظافة، كما ترى هذه الشريعة أن الإنسان من صنع الله وحياته أغلى شيء لديه، وهي مرتبطة بحياة الجماعة، فيجب المحافظة عليها ورعايتها واستعمالها فيما يعود على الجماعة بالخير والرفاهية ووقايتها من الشرور، كما أن الإتحاد هو أساس الحياة الاجتماعية، وأن ثروة الفرد ملك لله ويجب رعايتها وإنفاقها فيما يعود على المجتمع بالرفاهية والصلاح، كما أن كل الناس إخوة، وعلى كل فرد قادر على أن يعامل غيره بالعطف وحسن المعاملة، وأن الإحسان أهم من المال نفسه.

حددت الديانة نظام العشور، وهي تقديم عشر المحصولات والثمار والخيرات لتوزيعها على من يستحقها من الأرمال والفقراء والأيتام، كما اعتبرت هذه الشريعة أن النظافة هي أساس الوقاية من الأمراض.

كما تميزت اليهودية التلمودية بالربا والبغاء في أوروبا خلال الفترة إلى الثورة الفرنسية، وارتبطت صورة اليهودي بشخصية المرابي عبر التاريخ، حيث كان اليهود يتقاضون فوائد ربوية تتراوح من 32.5% إلى 220%.

وتفشيت بين اليهود الإباحية والرذيلة في العالم، وفتح باب الزنا على مصراعيه، وأعلنت الماسونية أن الأسرة ليست من طبيعة المجتمع، وأن عري الجسم حرية له وصحة وسعادة، وأنه من حق الأبناء أن لا يخضعوا لسلطة الوالدين.²

¹ حسن شحاتة سعفان، تاريخ الفكر الاجتماعي والمدارس الاجتماعية، مدرسة الأنقلو المصرية، القاهرة، 1970، ص: 56.

² أنور الجندي، اليهودية الصهيونية، دار الاعتصام، 1977، ص: 45 - 47.

وقد عانت المرأة في ملة إسرائيل من الذل والهوان والتنكيل، فكانوا يضعونها في مرتبة الخادم، وكان للأب حق بيع ابنته القاصر، هي دون مرتبة أخيها، وليس لها حق في الميراث إذا كان لها إخوة ذكور، وكانت المرأة تعتبر نجسة في البيت في فترة محيضها، فكل ما تلمسه من الطعام أو كساء أو حيوان ينجس.

ثانياً: في الديانة المسيحية

سلكت الشريعة المسيحية طريقة التسامح والعفو، وجعلت القلب بديلاً للعقل والنية الطيبة بديلاً للعدل الظاهري، والخير أساس الأخلاق والفضيلة، يقول سيدنا عيسى عليه السلام: "أحبوا أعداءكم، وباركوا من يلعنكم، واعملوا الخير لمن يبغضكم، وصلوا لمن يسيئكم أو يغدر بكم".

وقد جاءت المسيحية بفكرة المساواة بين الأفراد، فليس هناك أغنياء وفقراء، وأسياد وعبيد وأحرار وأرقاء، وقد أخذت المرأة بعض حقوقها الاجتماعية والاقتصادية اعتماداً على تعاليم الدين المسيحي الروحية والخلقية، فقد دعا المسيح عليه السلام إلى المساواة بين البشر، لا فرق بين ذكر وأنثى، ومع ذلك ظلت أوروبا الوثنية تحتقر المرأة، واعتبرت علاقتها بالرجل، علاقة عبودية ورق وازدراء.

ويرى القديس أوغسطين (AUGUSTIN) أن السبيل إلى الخير الأسمى هو الإتحاد بالله بواسطة التأمل، وأقوى دافع إلى الخير والفضيلة هو حب الله وحب الإنسان، كما يرى أن القانون الطبيعي هو أساس الحياة الاجتماعية، إلا أن الخطايا التي وقعت فيها ذرية آدم وعبثهم بالعقل والأخلاق، أصبح القانون الوضعي ضرورة اجتماعية.

كما يرى أن الله قد أودع في قلوب بعض الأفراد محبة الذات، وعند البعض الآخر حب الله؛ أي أنه أصبحنا أمام طائفتين (أهل السماء وأهل الأرض)، وأن الصراع قائم بينهما، وأن مجتمع الخير ومجتمع الشر يلتقيان في كل مكان.

كما أرجع أوغسطين نظام الملكية الفردية إلى الذات الإلهية، فالله هو المالك الحقيقي، والملكية ليست حقا وضعيا وليست حقا طبيعيا، وكلنا نقوم على السلطة المدنية، وأصولها سماوي، لذا يجب على الدولة حمايتها، وإقرار ما يؤدي إليها من بيع وشراء وإرث وغير ذلك، كما يجب على الحكومة محاربة وسائل التملك الغير مشروعة، كالنهب والسرقه والاعتصاب.

ويضيف أن ظاهرة الرق هي نظام طبيعي، وأقر ظاهرة الحرب، واعتبرها ظاهرة لا مفر منها في الحياة الاجتماعية، إلا انه يجب أن تتميز بالرحمة واستبعاد مظاهر العبودية والتعذيب.¹

أما الفيلسوف سالسيري (SAILISLURY)، وهو قس إنجليزي، فقد اهتم بالدولة والكنيسة، حيث يرى أن رجال الدين يعلون رجال السياسة، وهم أكثر ضرورة للمجتمع، ويجب على الساسة أن لا يتعدوا سلطتهم المحدودة، وألا تسبب ذلك في ثورة المجتمع ضدهم، غير أن السلطة المدنية أمر ضروري لتنظيم المجتمع ومعاقبة الأشرار.

أما القديس توماس الاكوييني وهو إيطالي، فيدعو إلى فصل الدولة عن الكنيسة وإقامة النظام والأمن بالقدر التي يمكن الناس من بلوغ هدف الخلاص، أي أن السلطة العليا في المجتمع إنما مصدرها الله، وهو الذي يفوضها إلى أفراد الشعب، ولذلك تأتي السلطة الدينية قبل السلطة السياسية، وأن الحكومة الصالحة هي التي ينتهج حكامها المصلحة العامة، وإذا طغت المصلحة الخاصة، فهي حكومة فاسدة، كما تكون الحكومة أيضا عادلة أو ظالمة.

أما رجال القضاء فقد أوصاهم بالرجوع إلى ضمائرهم عند الفصل في القضايا المطروحة أمامهم، وذلك باعتبارهم أعضاء في المجتمع وليس موظفين في الحكومة، كما أن الجزاء، حسب تصوره، يؤدي وظيفة أخلاقية تتمثل في تأديب المجرمين، ووظيفة اجتماعية هي إقرار المساواة والعدل، وسيادة الأمن والطمأنينة.

¹ مصطفى الحشاب، علم الاجتماع ومدارسه، تاريخ الفكر الاجتماعي ومدارسه، القاهرة، مطبعة لجنة البيان العربي، 1958، ص:78.

كما اهتم بالتربية والتعليم وألف كتابا في هذا المجال سماه "المعلم" وذكر فيه أنه من صفات العلم التميز بالأخلاق السياسية ومعرفة بالروح الإنسانية، ومن جهة أخرى اعتبر أن الرق ظاهرة جائزة شرعا لما تحققه للمجتمع من نفع وخير للصالح العام، وهذه الظاهرة ليست شرا، إنما ذلك في حرمان الفقراء والإنفراد بالمنافع، كما يرى أنه إذا انتشر الفقر، فإنه من الضروري أن تصبح الملكية عامة ومشتركة.

كما حاولت الكنيسة أخلقة المبادلات الاقتصادية بإدخال مفهوم الثمن أو السعر العادل، الذي يجب أن يعكس القيمة الحقيقية للمنتجات أو الخدمات، واعتبرت الفائدة الربوية عملا مذموما، لأنه يؤدي إلى غبن المحتاجين والفقراء.¹

ومن الأفكار الاقتصادية للنظام الإقطاعي أنه من واجب الأغنياء التصديق على الفقراء، وهذا ليس من باب اللطف، بل كدين عليهم نحو المجتمع.

المطلب الخامس: الأخلاق عند المسلمين

غاية الأخلاق في الإسلام ليست اللذة ولا السعادة، بل السعادة الأخروية من خلال المنفعة العامة الدنيوية التي تصون الروح وتغني الجسد،² والأخلاق في الإسلام، مصدرها القرآن والسنة والإجماع والقياس، وقد اعتنى الرسول (ص) بالأخلاق، وكان مثالا أعلى لها، وراعى على تعليم أمته، وقد أثنى الله تعالى عليه في قوله: ﴿وَإِنَّكَ لَعَلَىٰ خُلُقٍ عَظِيمٍ﴾ (القلم الآية 4)، وفي حديث رسول الله صلى الله عليه وسلم: ﴿إِنَّمَا بُعِثْتُ لِأَتَمِّمَ مَكَارِمَ الْأَخْلَاقِ﴾.

وكان (ص) وآله وأزواجه من المهتمين والمتواضعين، وعن عائشة رضي الله عنها أنها قالت: «ما ضرب رسول الله قداما إليه قط، ولا امرأة له قط وما ضرب بيده إلا أن يجاهد في سبيل الله»،

¹ Jerome Ballet et Françoise de Bry, OP, P: 14.

² أحمد عبد الحليم عطية، الأخلاق في الفكر العربي المعاصر، دراسة تحليلية للاتجاهات الأخلاقية الحالية في الوطن العربي، القاهرة، دار الثقافة للنشر والتوزيع، 1990، ص: 187.

ومن أخلاقه (ص)، كرم الضيافة وإحكام الطعام والإصلاح بين الناس والسماحة والعفو واجتناب الكذب والشح والفجور والاحتيال والبدع والبغي والعدوان والظلم.¹

والفضيلة في الإسلام هي حالة كمال النفس واعتدالها، فلا تجنح إلى الإفراط ولا التفريط، فمن الواجب اتخاذ الوسط العدل، فقال تعالى: ﴿وَكَذَلِكَ جَعَلْنَاكُمْ أُمَّةً وَسَطًا لِتَكُونُوا شُهَدَاءَ عَلَى النَّاسِ﴾ (البقرة الآية 143)، وقوله: ﴿وَلَا تَجْعَلْ يَدَكَ مَغْلُولَةً إِلَىٰ عُنُقِكَ وَلَا تَبْسُطْهَا كُلَّ الْبَسْطِ﴾ (الإسراء الآية 29)، وقوله: ﴿وَكُلُوا وَاشْرَبُوا وَلَا تُسْرِفُوا﴾ (الأعراف الآية 31)، وكذلك دعا الإسلام إلى الصبر والقناعة، كما أن أصل النفس الإنسانية الخير والطيب، حيث قال تعالى: ﴿لَقَدْ خَلَقْنَا الْإِنْسَانَ فِي أَحْسَنِ تَقْوِيمٍ﴾ (التين الآية 4)، إلا أن عدم استخدام الإنسان للقوى والمواهب التي أودعها الله في قلبه هي التي أفسدت الإنسان، حيث قال تعالى: ﴿لَهُمْ قُلُوبٌ لَا يَفْقَهُونَ بِهَا وَلَهُمْ أَعْيُنٌ لَا يُبْصِرُونَ بِهَا وَلَهُمْ آذَانٌ لَا يَسْمَعُونَ بِهَا، أُولَٰئِكَ كَالْأَنْعَامِ بَلْ هُمْ أَضَلُّ﴾ (الأعراف الآية 179).

كما أمر الإسلام بالشورى وجعلها من أهم المبادئ التي تقوم عليها الديمقراطية وأصول الحكم، وأمر بالمعروف ونهى عن المنكر، حتى نقضي على الفساد في المجتمع، وأقر الحرية وجعل نقيضها العبودية، وقرر مبدأ المساواة بين البشر، في الحقوق والواجبات أمام القانون، ودعا إلى الصدق بصفة عامة، وفي التجارة خصوصا حيث أقر أن التاجر الصادق هو أكثر التجار زبائن وأكثرهم ربحا، ودعا أيضا إلى العدل والإنصاف والأمانة.

والمال في أيدي الناس أمانة، فإن أحسنوا التصرف فيه والقيام عليه وأداء الحقوق الاجتماعية فيه، كانوا أمناء أوفياء لهم الذكر الجميل في الدنيا، والنعيم المقيم في الآخرة، وإلا كانوا خونة ظالمين، حيث قال تعالى: ﴿وَأَنْفِقُوا مِمَّا جَعَلْنَاكُمْ مُسْتَخْلِفِينَ فِيهِ﴾ (الحديد الآية 7)، وقوله: ﴿وَالَّذِينَ يَكْنِزُونَ الذَّهَبَ وَالْفِضَّةَ وَلَا يُنْفِقُونَهَا فِي سَبِيلِ اللَّهِ فَبَشِّرْهُمْ بِعَذَابٍ أَلِيمٍ﴾ (التوبة الآية 34)، ودعا

¹ أبو حامد الغزالي، إحياء علوم الدين، الجزء السابع، الطبعة الثانية، دار المعارف، القاهرة، 1987، ص: 99 - 100.

الإسلام إلى ترك الطمع والتحلي بالتواضع ونبد البخل لأنه يقتل صاحبه، وأمر بمساعدة المحتاجين والعاجزين، وهو المغزى الاجتماعي من الأخلاق الاجتماعية في الأعياد الإسلامية.

كما حرم الإسلام التعامل بالربا لما فيه من غبن، والغش في المعاملات والتطفيف في الكيل والميزان والغلاء الفاحش والبيع على البيع، وغيرها من السلوكات والمعاملات الضارة بالفرد والمجتمع، وحث على العمل الصالح، وقرن الإيمان به، فقال تعالى: ﴿الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ﴾، وأقر حقوق العمال، من ذلك قوله (ص) ﴿أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْقُهُ﴾، وحرم الرق والاستعباد لكون الناس أحرارا، كما قال عمر بن الخطاب رضي الله عنه «متى استعبدتم الناس وقد ولدتهم أمهاتهم أحرارا»، كما وعد الرسول (ص) التجار الصادقين بالجنة.

لأخلاق أهمية بالغة في الإسلام، لما لها من ارتباط بالعقيدة من ناحية ولما لها من تأثير جوهري على السلوك من ناحية أخرى، بل يمكن القول أن سلوك الإنسان وتصرفاته هي مرافقة دائما لما هو مستقر في نفس الإنسان وضميره من معان وصفات.

من أجل هذا أكد الإسلام وحرص على صلاح النفوس وتركيتها، واهتم بغرس معاني الأخلاق الجيدة فيها، وأوضح أن ذلك من الإسلام وبها يكون، ونبه أن ذلك مطلوب من الحاكم والرعية وأن كليهما مسؤول أمام ربه عن إلزام الآخر بالخلق الحسن، وأن تتغير أخلاقهم لتغير ما بالأنفس من قيم ومبادئ وأخلاق وصفات.

وتتمثل النقطة الجوهرية في اختلاف الأخلاق في الإسلام عن غيره من النظم الأخرى في أن الإسلام جاء لغاية يحققها ألا وهي مكارم الأخلاق، أي أن الأخلاقية في الإسلام ليست نظاما خاصا أو مثلا، أو تعاليم أو تقاليد منفصلة مستقلة عن أجزاء المنهج الإسلامي، وإنما هي معطيات خيرة وروح كريمة تناسب في كل جانب من جوانب المنهج الإسلامي ككل.

ومن هنا كانت أخلاقية الإسلام تفي إرساء القيم الإنسانية الرفيعة في كل ناحية من نواحي الحياة الاجتماعية والاقتصادية والسياسية، فالحكم الإسلامي - على سبيل المثال - لا يؤسس الشورى إرضاء

لخواطر الشعب، وإنما لأن الشورى مبدأ أخلاقي، إنما التسلط والديكتاتورية والتحكم والانفرادية كلها يعتبرها الإسلام مبادئ لا أخلاقية تظهر وتسود عندما يضعف الانتماء أو يفسد الاعتقاد.

وكذلك العدالة الاجتماعية التي تعد ركنا من أركان المنهج الإسلامي، لا يطالب بها الإسلام إرضاء للخواطر أو إشباعا لهوى أو دعاية أو ترويجا، وإنما كمبدأ أخلاقي، وهكذا تتمثل توجهات المنظومة الأخلاقية في الإسلام في إطار العلاقات الأوسع بين الإنسان كفرد ومجتمع وبين الخالق.¹

وتقوم المنظومة الأخلاقية في الإسلام على المميزات التالية:

أولاً: جزاء الأخلاق في الدنيا والآخرة

إن تحديد ما هو حسن وما هو مذموم وتنظيم العلاقات بين الناس في الإسلام، وربط ذلك بالجزاء، يعتبر من جوهر التشريع والذي هو حق خالص لله تعالى لأنه من خصائص إنفراده بالإلهوية على مخلوقاته من العباد.

وتتميز الأخلاق في الإسلام بالأمر والنهي، وربط بين الثواب الحسن والالتزام بحدود الله وأخلاقه الحسن، وكذلك ربط بين العقاب وعصيان أوامر الله وارتكاب ما نهي عنه من أخلاق وصفات رديئة وذميمة.

وإضافة على الثواب والعقاب في الآخرة، فإن العقاب على الأخلاق الرديئة يكون أيضا في الدنيا، لذلك أمر الله تعالى القاضي المسلم بأن يوقع العقوبات على شاهد الزور وعلى بذيء اللسان، من ذلك قوله (ص) **«إِنَّمَا أَهْلَكَ مَنْ كَانَ قَبْلَكُمْ إِنَّهُمْ كَانُوا إِذَا سَرَقَ فِيهِمُ الشَّرِيفَ تَرَكُوهُ وَإِذَا سَرَقَ الْوَضِيعَ أَقَامُوا عَلَيْهِ الْحَدَّ»**.

¹ طاهر محسن منصور الغالي وصالح مهدي محسن العامري، المسؤولية وأخلاقيات الأعمال، دار وائل للنشر، 2008، عمان، ص27.

ثانياً: ربط الأخلاق والعقيدة بتقوى الله

جعل الله عز وجل حسن الخلق من الأمور التعبدية، حيث لا تقتصر العبادة في الإسلام على الفرائض من صلاة وصوم وزكاة وحج، بل يمتد مفهوم ذلك لتحقيق العبودية الكاملة والمطلقة لله وحده والأمر منه وحده في أمر الدنيا والآخرة ومنها حسن الخلق.

فالإنسان المسلم الذي يؤمن بالله وحده ويعقل قدر الله وصفاته لا بد أن يكون حسن الخلق، حيث يعلم أن الذي يأمره بحسن الخلق هو الله، وأن الذي ينهاه عن سوء الخلق هو الله وليس قانوناً أو نظاماً يمكنه أن يحتج أمامه أو يتحايل عليه، فالمسلم يبقى دائماً متعلقاً بالله طائعا له سواء رأوه الناس أو لم يروونه، وذلك لأنه يعلم أن الله تعالى مطلع عليه ويراه، وسوف يحاسبه ويجزيه عن أخلاقه، سيئة كانت أم حسنة.

إن الأخلاق السيئة والإيمان الصحيح لا يمكن أن يجتمعان، والأخلاق الرذيلة تناقض الإيمان، والإيمان الصحيح يورث الأخلاق الحميدة كحفظ الأمانة والعهد وحماية الحقوق ورعايتها، وحسن المعاشرة وعمل المعروف وحسن الجوار والعفو عند المقدرة والإصلاح بين الناس والجور وكظم الغيظ واجتناب الغيبة والكذب، وغير ذلك من الأخلاق الإسلامية.

ثالثاً: الالتزام بالأخلاق في الوسائل والغايات

الالتزام في الأخلاق الحميدة مطلوب في الوسائل والغايات معا، أي أنه لا يجوز الوصول بمقتضى الالتزام بالأخلاق، إلى غاية شرعية بوسائل غير أخلاقية أو مذمومة، وبعبارة أخرى، لا ينبغي العمل بالمبدأ القائل بأن الغاية تبرر الوسيلة.

رابعاً: شمولية الأخلاق الإسلامية

تشمل الأخلاق في الإسلام جميع أفعال الإنسان سواء كانت الخاصة بنفسه أم المرتبطة بغيره، وسواء كان الغير جماعة أم فرداً أم دولة، ولا يخرج شيء في المنظومة الأخلاقية في الإسلام، عن دائرة

الأخلاق، إذ ينبغي مراعاة الأخلاق ليس فقط في أعمال الجوارح المألوفة، بل في أعمال القلوب غير المرئية أيضا.

أضف إلى ذلك أيضا أن ما يعد قبيحا في علاقات الأفراد فهو كذلك في علاقات الدول، والعكس، فما هو ممدوح ومرغوب بين الأفراد، يعتبر كذلك بين الدول والأمم.

وتكون معالجة وإصلاح النفس المسلحة بالخلق الحسن وتجنبها ونهيها عن الخلق السيئ وذلك ليس مع المسلمين فقط، وذلك مع كل الناس وفق ما هو ممدوح من الأخلاق وما هو مذموم منها، ويقول رسول الله صلى الله عليه وسلم: "الَّذِينَ حُسِنَ الْخُلُقُ" ، وقوله صلى الله عليه وسلم: "الْبِرُّ حُسْنُ الْخُلُقِ وَالْإِثْمُ مَا حَاكَ فِي صَدْرِكَ وَكَرِهْتَ أَنْ يَطَّلَعَ عَلَيْهِ النَّاسُ" ، وقوله أيضا صلى الله عليه وسلم: "اتَّقِ اللَّهَ حَيْثُمَا كُنْتَ، وَابْتَغِ السَّيِّئَةَ الْحَسَنَةَ تَمْحُهَا، وَخَالِقِ النَّاسَ بِخُلُقٍ حَسَنٍ" .

خامساً: السلوك هو معيار الأخلاق

قبل أن يقوم الإنسان بعمل ما، يجب عليه أن يزنه ويقيمه في ضوء معاني الأخلاق المستقرة في نفسه، ويتوقف هذا الوزن والتقييم من حيث صحته وفساده، ومدى تنفيذه وفقا للمعاني الأخلاقية الموجودة في الإنسان، من حيث جودتها وردائها ومدى رسوخها في نفسه وغيرته عليها وشعوره بضرورتها ومدى قناعتته وإيمانه بعدم ملائمة البدائل.

وقد قام الإسلام بمعالجة الأمور الأخلاقية ببساطة ووضوح ووضع لها الحدود في كتابه الكريم، وقام الرسول صلى الله عليه وسلم بتفسيرها وتطبيقها في السنة المطهرة، متبوعا في ذلك بالخلفاء الراشدين.¹

¹ سيد محمد جاد الرب، الأخلاق التنظيمية والمسؤولية الاجتماعية في منظمات الأعمال العصرية، دار الكتب المصرية، 2009، ص: 571.

المبحث الثاني: من المسؤولية الاجتماعية إلى أخلاقيات الأعمال

من المواضيع المهمة التي أصبحت محل اهتمام الدارسين والباحثين في مجال العلوم الاقتصادية، أصبحت أخلاقيات الأعمال تتصدر الطليعة في هذا المجال، وذلك بالنظر إلى حجم الفضائح الأخلاقية والنقد الذي تتعرض له الأعمال بصفة عامة، وذلك نظرا للمعايير الأخلاقية التي تعتمدها والتي تعتبر بعيدة كل البعد عن الشفافية والأخلاق، ونظرا للضغوطات التي تتعرض لها المنظمات من طرف المجتمع المدني من جهة، وانسحاب الدولة وتراجعها عن مجال الأعمال عقب انتشار ظاهرة الخوصصة فإن موضوع الأخلاقيات في الأعمال شكل المحور الأساسي لاهتمام الحكومات والمؤسسات الجامعية والمنظمات العالمية والمحلية (منظمة الشفافية العالمية، على سبيل المثال).

ولذلك أصبح هذا الموضوع مادة دراسية مستقلة تدرس في الجامعات والمعاهد العالمية، كما تزايدت الأجهزة المتخصصة لمكافحة الفساد الأخلاقي وتطوير أخلاقيات المهنة والأعمال في كل المنظمات مهما كان نوعها وهدفها، وتعالق أصداء وظهرت مفاهيم جديدة في هذا الشأن مثل Business Ethics و Ethics of management وقواعد وأخلاقيات وآداب المهنة وأخلاقيات الوظيفة العامة وغيرها من المفاهيم ذات العلاقة، ففي الولايات المتحدة وحدها يوجد أكثر من 500 مقرر دراسي متعلق بأخلاقيات المهنة.¹

المطلب الأول: مفهوم وأهمية أخلاقيات الأعمال

كانت المؤسسات الأمريكية أول من اهتم بموضوع الأخلاقيات، حيث ظهرت أول مدونة للأخلاقيات على مستوى مؤسسة PENNEY سنة 1913، وقد امتد الاهتمام بأخلاقيات الأعمال فيما بعد إلى الخمسينيات من القرن العشرين، حيث تضاعف عدد المواثيق الأخلاقية كما تزايدت المقالات والمجلات المهمة بأدبيات الأخلاقيات في العمل.

¹ نجم عبود، أخلاق الإدارة في عالم متغير، المنظمة العربية للعلوم الإدارية، القاهرة، 2000، ص: 13.

ومن جهة أخرى، ومباشرة بعد تأسيسها، خصصت جامعة هارفرد مقياس لأخلاقيات التجارة، وتمثل مضمون هذا المقياس في حل المعضلات والمشاكل الأخلاقية التي يواجهها المسيرون والمديرون، وفي بورصة نيويورك، قام بعض المسيحيين بفتح مركز للبحث الأخلاقي لعمال البنوك والمسيرين الكاثوليكين.¹

أما في فرنسا، فقد أصبح موضوع أخلاقيات العمال محل اهتمام وتفكير على مستوى العديد من الجمعيات والمؤلفين ابتداء من سن 1960، حيث تضاعفت المنشورات والملتقيات حول الموضوع، وقد قام (O. Gelinier) سنة 1991، بتأليف أول كتاب حول أخلاقيات الأعمال، كما تأسست عدة مكاتب للاستشارات، ووضعت المؤشرات الأخلاقية وعمليات التدقيق والحصيلات الأخلاقية على مستوى المؤسسات.

أولاً: من حيث المفهوم

تعني الأخلاقيات Ethics بصورة عامة مجموعة المعايير والقيم الأخلاقية التي يستند لها المجتمع من أجل التميز والتفرقة بين ما هو صحيح وما هو خطأ، أو ما هو جيد وما هو سيئ، فهي إذن مفهوم الصواب والخطأ في السلوك.

إن الأخلاقيات في كل مجتمع هي نتاج تطور تاريخي طويل، لهذا فهي ضرورية في تكوين المجتمع والمحافظة على استقراره وحياته الاجتماعية، ويمكن حصر مصادر أخلاقيات كل مجتمع² في المعتقدات الدينية وتاريخ المجتمع وخبراته، وتقاليده وثقافته الوطنية، والقبيلة والعشيرة والعائلة والجماعات المرجعية وخبرة العملية التعليمية.

كما أن الأخلاقيات تمثل لدى البعض مطلقاً في التمييز بين الفضيلة والرذيلة، أي ما هو جيد، وما هو سيئ، وهذا ما نسميه بالأخلاق المثالية (Ideal Ethics)، كما يقول (J.Dewey)

¹ Jerome Ballet et Françoise de Bry, OP, P: 24.

² Thomas Donald Son, valves in tension: Etics away frome, HBR, vol (74), n° (5), P: 52.

من خلال عبارته الشهيرة "إذا سرق جاري فإنني سارق أيضا" وبالمقابل، فإنها تمثل لدى البعض الآخر مسألة نسبية، فهي تفضيلات اجتماعية معينة تستند إلى ما ينتهجه وما يستهجنه الأفراد في المجتمع من سلوكيات خلال فترة وظروف معينة، وتلك هي الأخلاق النسبية التي يمثلها التعبير الشائع "إذا كنت في روسيا فتصرف كالرومان".

وضمن هذا النطاق، يمكن أن تدخل الأخلاق الموقفية (Ethics situational)، التي ترفع من درجة النسبية إلى حدود الاتجاه والموقف الواحد، إذ أن الفرد يمكن أن يكون جيدا في حالة، وسيئا في حالة أخرى، وقد تفسر هذه الأخلاق مقولة (A. Stark) بشأن الضغوط الموقفية المتنافسة في الحياة العملية، إذ أنه حتى المديرين حسني النية يقومون بما يؤدي إلى الأضرار بالآخرين.¹

ومع كل هذا، فإن أخلاقيات المجتمع تمثل الأساس القوي لأخلاقيات الأعمال، ليس فقط لأنها خلفية مسبقة في تكوين أفراد المجتمع الذين يأتي منهم المديرون ومصادر في تكوين أخلاقيات إدارة الأعمال، أضف إلى ذلك أن الإدارة لا تعمل في الفراغ، بل ضمن بيئة حية ومتفاعلة، لا بد من أخذ قيم هذه الأخيرة ومعاييرها الأخلاقية ضمن قرارات الإدارة وأنشطتها المختلفة لضمان القدر الكافي في تعاطف وتعاون المحيط الخارجي (الجمهور) معها.

وبالرغم من عدم وجود تعريف دقيق وكاف لأخلاقيات الأعمال، إلا أن المختصين والباحثين في هذا الشأن، حاولوا تقديم التعريفات التي تساهم في فهم مدلول هذا المصطلح، فقد عرف (Robbins and Decenzo) الأخلاق على أنها مجموعة القواعد والمبادئ التي تحدد ما هو السلوك الصحيح والسلوك الخاطئ، وبالتالي فإن أخلاقيات الأعمال هي مجموعة من المبادئ والمعايير التي تقيمن على السلوك الإداري.

¹ A stark, Wat's the Matter with business Etics? Harvard Business Review, vol (71), 1993, P: 38-48.

أما (Ivacevitch)¹ فيرى أن ألقايات الأعمال تمثل خطوطا توجيهية للمديرين في صنع القرار، وإن أهميتها تزداد بالتناسب مع آثار ونتائج القرار، فكلما كان نشاط المدير أكثر تأثيرا في الآخرين كلما ازدادت ألقايات ذلك المدير.

ومن جهة أخرى، تعرف ألقايات الأعمال عن (P.W.Van Valock)، على أنها الدراسة المنهجية للخيار الألقاقي الذي يتم من خلالها اختيار ما هو جيد.

أما (P.F.Drucher) يرى أن الألقا في الإدارة هي ذلك العلم الذي يدرس ويعالج الاختيارات العقلانية على أساس القيم بين الرسائل المؤدية إلى الأهداف،² ورغم أهمية هذا البعد الموضوعي لإضفاء الطابع المنهجي العلمي على الألقايات التي هي في أمس الحاجة إليه للحد من الاعتراضات، حيث أن الاعتراض الأول يتمثل في موقف رجال الأعمال الذين يعتبرون أن الألقايات تحد من مسؤوليتهم الأساسية في مراعاة الاعتبارات المادية، أما الاعتراض الثاني فيتمثل في أن الكثير من الباحثين يرفضون إدماج الألقايات ضمن مجال العلوم.

ومع ذلك بأن هذا الاتجاه يمكن أن يفسح المجال لتطور رؤية إيجابية متوازنة ومهمة في مجال الألقايات، تعتبر هذه الأخيرة علما وفنا في آن واحد، ويمكن تفسير ذلك بوجود نوعين من الألقايات، أولها مرتبط برجال الأعمال بعضهم ببعض، أي العلاقات الداخلية بينهم، وكيفية استمرار هؤلاء في المحافظة على الروابط التي تجمعهم كرجال أعمال، أما الثانية، فتتمثل في الألقايات التي تربط رجال الأعمال بمحيطهم الخارجي (المجتمع).³

إن هذا الاتجاه يمثل تطورا يتجاوز الاتجاه السابق الذي كان يدعو إلى ضرورة فصل الألقا عن الإدارة (N.Mchiavelli) في القرن السادس عشر، الذي كان يرى أن السلوك الألقاقي ضروري، حيث أن الأفراد نادرا ما يرتقون من الموقع الأدنى إلى الموقع الأعلى دون استخدام الخداع.

¹ J.M. Ivncevitch, Management: Principales function, Richrd Dirwin, Inc, P: 655.

² بيتر دراكر، التكنولوجيا وادارة والمجتمع، ترجمة صليب بطرس، الهيئة المصرية العامة للكتاب، القاهرة، ص: 207.

³ Wllnce B. Bonhm: Business etics: A General Surrey, HBR, vol (70), N° (05), sep-oct 1992, P: 162.

وإذا ما أردنا أن نعطي تصورا محمدا وتعريفا لأخلاق الأعمال سنجد أن ما ذكره (Pride) يعتبر كافيا لهذا الغرض، حيث أشار إلى أنها تطبيق للمعايير الأخلاقية الفردية في مواقف الأعمال المختلفة.

ثانياً: من حيث الأهمية

يعتبر الالتزام بالمبادئ والتصرفات الأخلاقية، سواء كان ذلك على المستوى الفردي (وظيفة)، أو على المستوى الجماعي (منظمات الأعمال)، ذا أهمية كبيرة لمختلف شرائح المجتمع، حيث يقوي الالتزام بمبادئ العمل الصحيح والجاد، ويعد المنظمة عن رؤية أهدافها وفق منظور ضيق، مادي ومالي، لا يحقق لها الفوائد على المدى الطويل في المجتمعات النامية والمجتمعات الإسلامية بشكل خاص، فإن الدين الإسلامي يعتبر الأساس الحضاري والإنساني الذي يطرح مفاهيم أخلاقية راقية، وفي مختلف جوانب الحياة استمد منها الأفراد والمنظمات قواعد عمل ومدونات أخلاقية مقبولة على الأقل نظريا وجيدة.

بينما تشير الوقائع إلى وجود ثغرات هامة بين هذا الوعاء الحضاري وبين السلوكات الحقيقية لهؤلاء الأفراد والمنظمات، وتتمثل أهم الفوائد التي تكمن أن تحصل عليها المنظمات إذا ما التزمت بالمجال الأخلاقي القيمي في العمل فيما يلي:

1. لا يمكن قبول التوجه التقليدي للعمل والذي يرى تعارضا بين تحقيق مصالح منظمة الأعمال المتمثلة في الأرباح المادية، وبين التقيد بالمعايير الأخلاقية والتي عرضت وكأنها تقلل من الكفاءة ضمن هذا المنظور، أما ضمن المنظور الحديث، فهناك علاقة إيجابية بين التقيد بالأخلاق والمردود المالي الذي تحصل عليه المنظمة، وإن لم يكن ذلك على الأمد القصير، فإنه يكون بالتأكيد محققا على الأمد الطويل.

2. قد تلحق منظمات الأعمال تكاليف باهضة، نتيجة تجاهلها للالتزام بالمعايير الأخلاقية، وهنا يأتي التصرف اللاأخلاقي ليضع المنظمة في مواجهة دعاوى قضائية جزائية، إذا ما استمرت وتمادت في الأخذ بعين الاعتبار الجانب المادي المحض، بعيدا عن المنظور الاقتصادي الاجتماعي الأخلاقي.

3. تدعيم ورفع قيمة المنظمة على المستويات المحلية والإقليمية والدولية، وهذا أيضا يعتبر عائدا مهما وإيجابيا للمنظمة.

4. إن التوجهات الحديثة ترى أن عدم اعتبار الأخلاقيات في الأعمال هو نزوح نحو المصلحة الذاتية الضيقة، بينما يعد الالتزام بالأبعاد الأخلاقية في الأعمال، عملا موجها نحو المصلحة الذاتية المستنيرة، ومن المعلوم أن ردود فعل سلبية على السلوك اللاأخلاقي قد تصدر من طرف المنافسين والحكومة أطرافا أخرى في المجتمع، مما يؤدي إلى الإضرار بسمعة المنظمة على المدى البعيد.¹

5. إن التزام المنظمة بالمعايير الأخلاقية في إطار أنشطتها المختلفة مثل الإنتاج والتوزيع والاستهلاك والثقة المتبادلة والامتثال للخصوصيات وكذا صحة وصدق المعلومات، هو الذي يمكنها من اكتساب الشهادات العلمية والامتيازات (مثل Iso 9000 و Iso 4000)، وهذا يتضمن أيضا اعترافا بمجهود وعمل أخلاقي قامت به منظمة الأعمال.

ومن هنا يمكن القول أن الإدارة الأخلاقية تمكن من تحقيق التوازن بين الأهداف المالية الاقتصادية وتطلعات الأفراد، الإنسانية والاجتماعية، معتمدة في ذلك على الثقة والشفافية والاحترام لتحقيق هذه الغايات،² ويوضح الجدول (1-1) الفوارق بين نموذج المسؤولية الاجتماعية من جهة، والنموذج الاقتصادي الاجتماعي.

¹ نجم عبود، مرجع سابق، ص: 31.

² كميل حبيب وجان بولس، أخلاقيات الأعمال الإدارية والاقتصادية في عالم متغير، المؤسسة الحديثة للكتاب، طرابلس، لبنان، 2010، ص: 55.

جدول (1-1): المسؤولية الاجتماعية والنموذج الاقتصادي والاجتماعي

النموذج الاقتصادي يركز على	النموذج الاجتماعي يركز على
<ul style="list-style-type: none"> - الإنتاج - استغلال الموارد الطبيعية - قراءات داخلية قائمة على أساس أوضاع السوق - العائد الاقتصادي (الربح) - مصلحة المنظمة أو المدير أو المالكين - دور قليل جداً للحكومة 	<ul style="list-style-type: none"> - نوعية الحياة - المحافظة على الموارد الطبيعية - قرارات قائمة على أساس أوضاع السوق مع رقابة متنوعة من المجتمع - الموازنة بين العائد الاقتصادي والعائد الاجتماعي - مصلحة المنظمة والمجتمع - دور فاعل للحكومة

Source: Pride, Williams M et AL, Business, Houghton Mifflin Company, Boston, 2000, P 49.

المطلب الثاني: الإطار النظري لأخلاقيات الأعمال

إن رجال الأعمال يحتكمون إلى فلسفات أخلاقية متباينة عندما يصغون استراتيجيات أعمالهم أو عند قيامهم بكل بعض القضايا المرتبطة بالجانب الأخلاقي أو اللاأخلاقي في العمل، إن هذا الأمر يبين أنه لا توجد فلسفة أخلاقية واحدة ومقبولة من الجميع، فالمديرون الذين يرون أن الربح هو الهدف الأول والوحيد لمنظمتهم لا يعيرون أهمية لتأثير نشاط منظماتهم السلي على البيئة والمجتمع، ينطلقون بين فلسفة أخلاقية مغايرة للمدراء الذين يرغبون في أن تشارك منظماتهم بدور اجتماعي إيجابي نحو فئات المجتمع ذات المصلحة.

إن الفلسفة الأخلاقية تمثل مجموعة قيم وقواعد تساهم في اتخاذ القرارات من طرف المديرين على

مستوى مؤسساتهم.¹

¹ Ferrell and John Fraedrich, «Business» Etics, houghton mifflin company, 1994, P: 53.

أولاً: المدخل الحديثة لألقايات الأعمال

هناك مدخل تمكن من فهم ألقايات الأعمال في الشركات الحديثة، ونستعرضها فيما يلي تبعا لتطورها التاريخي:

1. مدخل السمات الألقائية (Ethical Trait Approach):

مضمون هذا المدخل أن المدير الجديد (وكذلك الموظف أو العامل الجديد) يمتلك خصائص ومميزات ألقائية عالية تميزه عن غيره من المديرين، إذ أن لهم شخصية مميزة موجهة نحو الألق، وتتلخص قدرات المديرين ذوي السمات الألقائية فيما يلي:

أ. الاعتراف بطبيعة ومجال المشكلات ذات الطابع الألقائي المهمة في الإدارة والعمل.
ب. تحليل وفهم نقاط القوة والضعف في المبادئ الألقائية في نطاق الإدارة والعمل.
ج. القدرة على الفهم والاختيار بين العديد من وجهات النظر الألقائية التي يسترشدون بها في اتخاذ القرارات.

د. إدراك ومعرفة الأدوات المختلفة التي تؤسس النموذج الألقائي الجيد لعمل ما هو ألقائي.

هـ. معرفة الأساليب المتعددة التي تمكنهم أن يعكسوا ألقايات معينة في العمل والإدارة.

إن هذا المدخل يركز على من يمكن اعتبارهم (ألقائيين بالفطرة) أو الذين لهم صفات ألقائية لا تتوفر لغيرهم، وبالتالي فإن عملية اختيار المديرين لها أهمية خاصة في هذا المدخل من أجل الوصول إلى هؤلاء المديرين المتميزين ألقائياً، والملاحظ أن هذا المدخل لم يستطع إلى يومنا هذا بلورة السمات الألقائية الأساسية التي تمثلها.

إن المديرين الألقائيين يتسمون بأنهم ألقائيو الاتجاه في قراءاتهم المختلفة، يعملون على اختيار الأفراد ذوي السمات الألقائية، ويمتلكون قدرات عالية على السلوكات الألقائية في المشاكل المعقدة.

2. مدخل المعايير الأخلاقية:

وألقا للمدخل السابق، فإن هذا التوجه يهدف إلى التوصل إلى مجموعة محددة من المعايير (القيم المشتركة) التي ترقى بالمستوى الأخلاقي لعالم الأعمال. إن هذا المدخل يهدف إلى البحث عن إمكانية التوصل إلى المعايير القياسية الأخلاقية التي تصلح لكل أنواع الشركات، وذلك انطلاقاً من أن هناك بعض القيم والمعايير ذات طابع عالمي.¹

مع الملاحظة أن هذا لا يمنع من أن الشركات التي تعمل في البيئات المختلفة، يمكن أن تسعى إلى صياغة المعايير والقيم الأخلاقية الخاصة بها، وفي هذا الشأن فقد حدد الزميلين (Rue and Byars) خمسة من هذه المعايير كالتالي: الامتثال للقانون، الأمانة، العدالة، الجرأة الوظيفية، والاهتمام بالأنشطة المؤثرة بالآخرين لجعلها نافعة قدر الإمكان.²

إن هذا المدخل لا زال يتطور على أساس المزيد من التخصص، حيث أصبحنا نجد أن كل منظمة أو مهنة لها مجموعة من القيم والقواعد الأخلاقية لأعضائها، وكذا أخلاقيات مختلف الوظائف والأنشطة التي تُكوّن المنظمات مثل أخلاقيات التسويق والسياحة والمحاسبة، ومختلف النشاطات الإنسانية الأخرى.

3. مدخل الالتزام بالمبدأ الرسمي (Obligation to a formal principle):

يحاول هذا المدخل البحث عن المبدأ الرسمي الذي يساعد على تحقيق الاعتدال والتوازن بين طرفي المصلحة عند صنع القرار أو سلوك أو تصرف للمدير، إذ يعتبر هذا المدخل أن هناك حدين من المصالح:

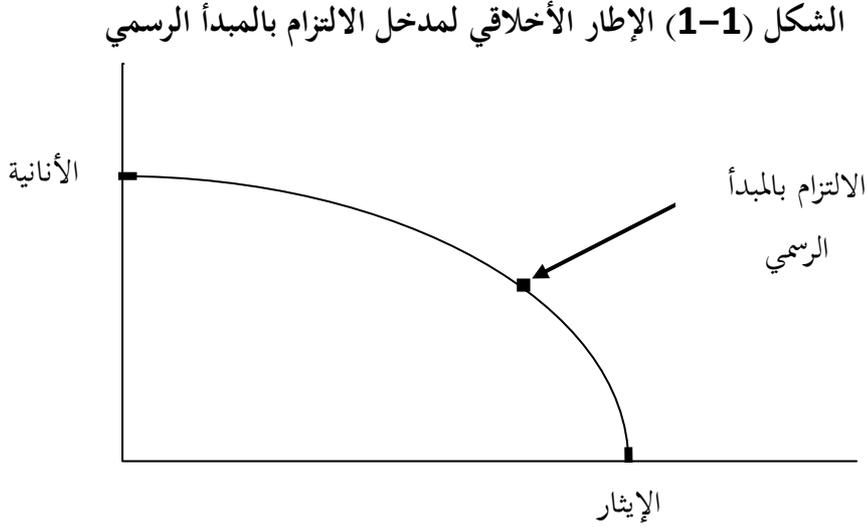
* يتمثل الحد الأول في الأنانية (Egoism)، أي تحقيق أقصى حد من المصلحة الشخصية من قبل مدير الأعمال (الإدارة).

* أما الحد الثاني هو الغيرية أو الإيثار أو حب الغير (Altruism)، أي الوصول إلى أقصى المنافع الاجتماعية حسب مبدأ أقصى سعادة لأكبر عدد ممكن من الأفراد.

¹ جيرالدي كايدن، أخلاقيات الخدمة العامة، ترجمة د. محمد قاسم القرويقي، الشركة العربية للعلوم الإدارية، عمان، 2002، ص: 158.

² L.W. Rue and L.L. Byars, management, Irwin, homewood, illinois, 1989, P: 94.

وبما أن كلا الحدين يمثلان حالة التطرف، لذا فإن المبدأ الرسمي الأكثر قبولاً هو تحقيق مصلحة الاثنين عند نقطة التوازن بينهما، وهذا ما يمثل الشكل التالي:



33Source: J.M. Ivan Cevich, OP, P: 654

يمكن القول أيضاً في هذا المجال، أن الاعتزال لا يكون بمعناه المطلق إذ لا يمكن الحديث عن بعد أخلاقي في الاعتزال في الشر بصيغة أهون الشرين، مثلاً (إذ لا اعتدال في تعاطي المخدرات أو ممارسة القمار أو الرشوة أو التعسف في استخدام السلطة الخ...)، لأن مثل هذا المفهوم يجعل الاعتدال محايداً من الناحية الأخلاقية، في حين أن ما نطرحه هو الاعتدال المرتبط بالأخلاقيات.

وضمن هذا المدخل، فإن التزام إدارة الأعمال بالتزاماتها المحددة لا يمكن أن يكون عند نقطة الوسط بين المصطلحين (الأناية والإيثار)، بل أن الموقف الأخلاقي يتطلب الانحياز إلى مصلحة الطرف الأوسع والأكثر أهمية، ففي حالة تعارض مصلحة الشركة مع مصلحة المدير الشخصية، يكون انحياز المدير لمصلحة الشركة، لذلك يقدم (R.W. Austin) نموذجاً ويدعو المديرين إلى اعتماده كمساهمة لدعم أخلاقيات العمال، ويتكون من المبادئ التالية:¹

¹ روبرت أوستن، دليل سلوك المديرين، ترجمة علي السلمي، ص: 268.

✓ وضع مصلحة الشركة قبل المصلحة الشخصية للمديرين.

✓ وضع مصلحة المجتمع قبل مصلحة الشركة وقبل المصلحة الشخصية للمديرين.

✓ الالتزام بالإفصاح عن الحقيقة في كل المواقف التي يواجهها المديرون.

لهذا، فإنه يُفرضُ على المدير الالتزام بالمواصفات القياسية التي تفرضها القوانين والأنظمة، إلا أنه في بعض الأحيان تتعارض هذه الالتزامات مع مصالح الشركة مما يعرض مصلحته الشخصية للخطر، وفي هذه الحالات يكون الالتزام بالقانون (مصلحة المجتمع) في المقدمة، وذلك حيث أن التضحية لمصلحة المجتمع أكثر خطورة مقارنة لمصلحة الشركة، التي هي جزء من المجتمع.

ويمكن القول أن المداخل السابقة رغم اختلافها عن بعضها إلا أنها تعتبر متكاملة فيما بينها، كما أنها تساهم في توجيه القائمين بالأعمال والمديرين على وضع خططهم وسياستهم من أجل تطوير المستوى الأخلاقي على مستوى منظماتهم.

إن القائمين بالأعمال في سياستهم وخططهم، والأفراد في تصرفاتهم، مدعوون لمراعاة الفلسفات العملية، خاصة وأن لكل واحدة منها مجالها ومواضيعها الأساسية المتعددة، ومازقتها الأخلاقية المتباينة، وكما أن هذا الاختلاف والتباين يُوجد فهماً متبايناً لما هو جيد وما هو سيء ضمن الشركة أو المنظمة الواحدة وربما داخل الموضوع الواحد، وهذا ما يوضحه الجدول رقم (1-1)، حيث أن هناك ثماني فلسفات سائدة للأعمال، وهو ما يستوجب على المديرين والقائمين بالأعمال انتهازها عندما يقومون بتحسين المستوى الأخلاقي على مستوى منظماتهم.

الجدول (1-2) فلسفات الأعمال البديلة

المآزق الأخلاقية غير محلولة للمديرين	الافتراضات الرئيسية	الموضوع الأساسي	فلسفة الأعمال
هل يسعى المديرون ومنظماهم امتلاك ميزة غير عادلة بطريقة لا أخلاقية؟	الانتخاب الطبيعي: في تجاوز العقبات ما يضمن تحسين الشخصية الإنسانية.	البقاء للأصلح.	1- الدارونية الاجتماعية نسبة إلى نظرية الانتخاب الطبيعي للدارون
هل للمنافسة غاية مدمرة وإضرار بأي فرد إذا استلزمت ذلك؟	صنع القرار عمل مجرد ليس أخلاقياً أو لا أخلاقياً، الأخلاق مسألة شخصية، الضرورة الاقتصادية والنفعية سائدة في الأعمال، والغاية تبرر الوسيلة.	فعل أي شيء لكسب العمل.	2- المكافيلية نسبة إلى نيكولاي ميكافيلي
عند إرسال المديرين عبر البحار، ما هي الأخلاق التي يتبعونها؟	الأخلاق تحدد بما تتوقعه الجماعة وليس بالمصلحة الشخصية، القبول الاجتماعي هو المعيار وكيف يُنظر بالتلفزيون عملي؟ أنظر لعملك بوصفه مراقباً نزيهاً.	عندما تكون في روما افعل كما يفعل الرومان.	3- النسبية الأخلاقية
هل المديرون يشجعون على استخدام التبرير الأخلاقي لكسر القانون؟	القوانين عقبة مرعجة، إن الجيد مقابل السيئ مسألة أخلاقية وليس مسألة قانونية.	القوانين ليست ملزمة أخلاقياً.	4- القانونية الصرفة: التقيد الحرفي بالقوانين
هل هذا يشجع المديرين على إتباع حرفية القانون وليس روح القانون؟	القوانين تأمر باحترام الأخلاق لأنه تُقيد الجانب الفوضوي للطبيعة البشرية، والقواعد مطلوبة في عالم الذئاب.	الأخلاق يتبعون رسالة القانون.	5- القانونية الأخلاقية
هل هذا يجعل المديرين في الشركات يعملون من أجل ما هو أقل من حصتهم؟	شركات الأعمال قادرة على تنظيف بيتها من خلال الضبط الذاتي للمسؤول اجتماعياً، بالضبط الذاتي هناك حاجة أقل للتدخل الخارجي في قضايا الأعمال.	أخذ المبادرة الاجتماعية والأخلاقية طوعياً.	6- المسؤولية الاجتماعية

<p>هل هذا يعمل على تأكل امتيازات صنع القرار الإداري؟</p>	<p>إن المراقب الخارجي الموضوعي يجب أن يضبط القرارات التنظيمية لضمان المسؤولية الاجتماعية.</p>	<p>القيام بالمبادرة لأن أحدهم يراقب.</p>	<p>7- المسائلة القانونية</p>
<p>هل إن الاعتبارات العاطفية أكثر الأحيان تعمل التحليلات والاعتبارات العلمية العقلانية؟</p>	<p>انسجماً مع العملية العقلانية، فإن الألق تشبه العلم، وهي أساساً عملية حل المشكلة. إن الأنشطة المحددة هي وقائع تتحدث بصوت أعلى وأقوى من الكلمات أو المثل. التقدم الأخلاقي والاجتماعي ناتج عن خيار علمي مستقل ضمن إطار رأسمالية المشروع الحر.</p>	<p>متابعة أو إتباع مسلك النشاط الأكثر عقلانية.</p>	<p>8- الذرائعية Pragmatism</p>

R. Kreituer, Management, Hovghton Mifflin Co, Boston, P: 743.

إن تزايد الاهتمام بالموضوعات ذات الطابع الأخلاقي على مستوى المنظمات التي تكشف عن التطور الذي تحقق في مجال أخلاقيات الأعمال على صعيد المفاهيم و الممارسات العملية في مواجهة الاهتمامات الإدارية الجانبية لشركات الأعمال.

ثانياً: اتجاهات تطور أخلاقيات الأعمال

ويمكن تحديدها فيما يلي:

1. التحول من وسائل الضبط الخارجي إلى وسائل الضبط الذاتي داخل الشركة، ومن الطرق والأساليب العلاجية في فرض النظام التأديبي بعد وقوع المخالفة الأخلاقية إلى الأساليب الوقائية في اختيار وتوظيف المديرين والتكوين والنوعية والثقة المتبادلة بين الشركة والعاملين..... إلخ

2. الانتقال من الاعتقاد بأن أخلاقيات الأعمال والإدارة مسألة ذاتية شخصية لا يمكن تعليمها أو التكوين فيها، إلى كونها أمراً إدارياً له صلة بثقافة وقيم الشركة أو المنظمة، لا بد من إعداد الأفراد فيها وتكوينهم.

3. التحول من الاهتمام بمعايير الكفاءة (الربح) من أجل تحقيق أهداف الشركة، إلى الأخذ بعين الاعتبار المعايير الأخلاقية أيضاً إلى جانب الكفاءة، حيث أن السمعة الأخلاقية تعتبر مالا أيضاً.
4. الانتقال إلى ترشيد وتوجيه العمال والأفراد نحو المدونات الأخلاقية المكتوبة وذلك على عكس الأعراف الأخلاقية الغير المكتوبة.
5. الانتقال من المنظور الأخلاقي على مستوى التشغيل القصير المدى إلى المنظور الأخلاقي على المستوى الاستراتيجي طويل الأمد.
6. الانتقال من مبدأ ميكافيلي (الغاية تبرر الوسيلة) إلى المبدأ الجديد في (أن الوسيلة من طبيعة الغاية).
7. الانتقال من عملية التقديس للتكميم، حيث الجوانب الاقتصادية والفنية تدعم التقييس لسهولة القيام بقياسها، إلى توسيع هذا الإطار، ليشمل ما هو معقد وصعب القياس، بما في ذلك الحدس الأخلاقي (Ethical intuition) في التصرفات والقرارات الإدارية.
8. الانتقال من الزبون إلى العامل المفقود في أخلاقيات الأعمال والإدارة إلى المزيد من تأثير الزبون في هذه الأخلاقيات، ليكون هو العامل المطلوب فيها.
9. الانتقال من أخلاقيات الإدارة الموجهة ضد إساءة استخدام السلعة أو الخدمة إلى أخلاقيات الإدارة الموجهة ضد إساءة استخدام المعرفة في الشركات القائمة بشكل متزايد على المعرفة.
10. الانتقال من مبادئ وقواعد السرية والمنافذ المغلقة إلى مبادئ الشفافية والإدارة المفتوحة أمام العاملين والجمهور.

ثالثاً: ألقايات الأعمال من منظور المدرسة الأمريكية

وكان ذلك ابتداء من 1950، حيث تطور مفهوم ألقايات الأعمال (Business ethics)، وتضاعفت المقالات والأدبيات في هذا الشأن، واهتم اقتصاديون كثيرون على رأسهم (1953 Bowen) و(1954 Drucher) و(1960 Davis) بهذه الإشكالية وحدودها على مستوى المؤسسة، ومدى إدماجها.

وبعد عشرين سنة، ظهر هناك تيارين متناقضين تماماً، فمن جهة أولى يعتقد أنصار التيار الأول أن المؤسسة مرتبطة بالمجتمع بواسطة عقد ضمني، وهذا ما يجعلها ملزمة أخلاقياً تجاه هذا المجتمع، وعليه فإنه يمكن لهذا الأخير ممارسة حق فيتو على فرض عقوبات قانونية على المؤسسة في حالة عدم احترامها لهذه الالتزامات، وعلى الجماعات الضاغطة أن تمثل المجتمع حيال المؤسسات المخالفة.

كما يرى (1963 Mc Guire) أن للمؤسسة التزامات أخلاقية، إلى جانب التزاماتها الاقتصادية والقانونية. والسؤال المطروح هنا هو إلزامية الألقايات من عدمها على مستوى المؤسسة.

ومن جهة مغايرة، فإن (1958 Levitt) و(1962 Friedman) و(1970) ينتقدان لشدة إدماج المتغيرات الأخلاقية في المؤسسة، وذلك بسبب أن "اليد الخفية" تكفي لضمان الانسجام الكلي داخل المؤسسة،¹ وقد مكنت النشاطات المسؤولة للمؤسسات الأمريكية من التمويع وكسب السوق والتحكم في المنافسة، وذلك بفضل النماذج الجديدة المؤسسة من نوع CSR² أو (Corporate Social Responsibility) أما النموذج الأول يركز دراسته حول تعريف المسؤولية الأخرى، الغير الاقتصادية، بينما يتساءل النموذج الثاني ويهتم بكيفية إجابة المؤسسة على مسؤوليتها.

أما (1979 CAROLL) فقد قام بتشكيل خلاصة للنموذجين السابقين، وذلك لتحديد مختلف أنواع المسؤوليات التي تواجه المؤسسة، كما أن هذا التيار يرى أن المسؤولية الأخلاقية هي جملة

¹ Levitt Theodore, "The dangers of social responsibility", Harvard Business Review, P: 41-51.

ما ينتظره المجتمع من المؤسسة كإلزام أخلاقي، كما يصنف (Friedman) أن على أصحاب الأعمال أن يعملوا بهدي من مبادئ الاقتصاد الحر ولبس بهدي من المسؤولية الاجتماعية حيث أن رجل الأعمال لا مسؤولية له إلا تعظيم الربح، وإذا ما قام بالتصرف خلاف ذلك، فإنما ينفق أموال حملة الأسهم، أو أنه تصرف بدوافع غير اقتصادية.

وهذا ما يظهر من خلال أعمال (Aupperle، Carroll، وHartfield 1985)، ثم قال بعد ذلك (Wood 1991 وCarroll 1979) بمحاولة إعطاء تعريف لمصطلح (CSP-Coporate Social Performance) بإدخال ثلاثة مستويات، مؤسسي، تنظيمي، وفردية.

أما المستوى المؤسسي فهو يستند إلى فكرة شرعية المسؤولية، والمستوى التنظيمي فهو يركز على مبدأ المسؤولية العامة؛ أي أنه يجب على المؤسسة عدم تجاوز سقف الإنتاج لمادة أو سلعة ما، كما تحدده السلطة العامة، وذلك حفاظاً على أمن وسلامة المستعملين أو المستهلكين، أما المستوى الفردي فهو يمثل مبدأ الإرادة في التسيير ويميز بين المسؤوليات المتعلقة بالمؤسسة والمسؤوليات المرتبطة بالأنشطة الخاصة للأفراد.¹

رابعاً: أخلاقيات الأعمال من منظور المدرسة الأوروبية

إذا كانت المدرسة الأمريكية أعطيت طابعاً نظرياً لأخلاقيات المؤسسة، فإن التيار الذي ظهر في أوروبا أعطى لهذه الإشكالية طابعاً عملياً تطبيقياً، حيث أسست الأخلاقيات على أساس النقاش والحوار، حيث أعطيت الأولوية في هذا المجال إلى الأجراء على المستوى الإطار التطبيقي فيرى (Arendt et Habermas) أن مديري المؤسسات يجب أن يأخذوا بعين الاعتبار، في مختلف قراراتهم أخلاقيات الأجراء، بحيث لا تتعارض هذه القرارات مع مصالح الأفراد العاملين، وفي حقيقة الأمر أن هذه الأخلاقيات تتطلب وقتاً كبيراً لتطبيقها من الناحية العملية، حيث يتخذ المديرون قراراتهم بمعزل

¹ Damien Bazin, l'éthique Economique, Armand Colin, Paris, 2006, P: 39.

عن العمال وممثلهم، وإلا استغرق ذلك وقتاً طويلاً، وشكلاً عائقاً أمام تنفيذ مختلف أنشطة المؤسسة، أضف إلى ذلك أيضاً أنه لا يمكن تمثيل كل العمال من الناحية العملية.

وبشكل آخر، فإن تقييم المؤسسة لا يشمل نجاعتها، بل يشمل أيضاً أصحاب المنافع (Stakeholders) وحملة الأسهم (Shareholders)، أي التركيز على الحوار والتشاور الاجتماعي، بواسطة إعداد حواصل اجتماعية، أو "محاسبة التشاور"، وقد تطور الأمر في هذا الشأن إلى إعداد "الحصيلة المجتمعية" أو (Benchmarking) وهو عبارة عن مؤشرات نوعية لتمكين المجتمع من تشخيص الممارسات الاجتماعية على مستوى المؤسسة، وذلك لمعرفة الحقائق، كما هو الحال بالنسبة للمعطيات المالية والمحاسبية،¹ وأدى هذا أيضاً، إلى ظهور مبدأ المراجعة الاجتماعية (Social auditing)

المطلب الثالث: المسؤولية الاجتماعية وألققات الأعمال

هناك علاقة قوية بين المسؤولية الاجتماعية وألققات الأعمال، وفي أكثر الأحيان أدت هذه العلاقة إلى التداخل والربط بين المفهومين، إذ أن الحديث عن إحداهما يرتبط بشكل ضمني أو صريح بالحديث عن الأخرى، فما طبيعة العلاقة بينهما؟ أهى علاقة تطابق أم تكامل؟ وما علاقة كل مفهوم بالكفاءة (Efficiency) كمحدد أساسي للأعمال؟ وبالقانون (Law) كحد أدنى أخلاقي- اجتماعي مطلوب من المجتمع وعلى شركات الأعمال التقيد به.

أولاً: في المسؤولية الاجتماعية والألققية

1. مفهوم المسؤولية الاجتماعية:

إن مفهوم المسؤولية الاجتماعية للمؤسسة قد تطور تطوراً واضحاً، حتى أصبح الآن مفهوماً شائعاً ومتداولاً وله تأثير فعال على قرارات وأنشطة مختلف المنظمات، والمسؤولية الاجتماعية عبارة عن سلسلة من التأثيرات المتتالية والمتبادلة بين المنظمة والمجتمع.

¹ Damien Bazin, OP, P: 41.

كما أن مفهوم المسؤولية الاجتماعية يرتبط بمدى الاستجابة الاجتماعية والتي في أبسط معانيها تعني مدى إمكانية المنظمات على إقامة علاقات على أساس تبادل المصلحة (المنافع) بين المنظمة والمجتمع.

كما تعرف المسؤولية الاجتماعية للمنظمة بأنها "تلك الأنشطة التي تقوم المنظمة تنفيذها اختيارياً دون إلزام قانوني والتي تعني بإلزام المنظمة تجاه المجتمع"¹

ويمكن القول أن المسؤولية الاجتماعية للمنظمة تعني أنه ينبغي على الإدارة وهي تتخذ قراراتها، مراعاة التأثيرات الإيجابية والسلبية لهذه القرارات على كافة الأطراف التي تعمل معها، وتحاول جاهدة زيادة التأثيرات الإيجابية بما يخدم جميع الأطراف وبما لا يتعارض مع أهداف المنظمة، ويمكن استخلاص عدة نتائج من هذا التعريف:

أ. إن إدارة المنظمة تتخذ قرارات وتقوم بأفعال وأنشطة عديدة على كافة المستويات، الإستراتيجية والتكتيكية والتنفيذية.

ب. تتسبب هذه القرارات في انعكاسات سلبية وإيجابية من وجهة نظر الأطراف المتعددة داخل وخارج المنظمة.

ج. إن مفهوم "بالأطراف داخل المنظمة" جميع العمال والمستخدمين فيها، أما الأطراف الخارجية، فهم متعددون، مثل حملة الأسهم وأصحاب رأس المال والدولة والمستهلكين والمنافسين وغيرهم

د. إن أهداف هذه الأطراف متعددة ومتعارضة مع أهداف المنظمة وقراراتها، لذلك تسعى هذه إلى تحقيق نوع من التوافق التوازن بين هذه الأهداف جميعاً

¹ محمد محمود عبد الحميد، الإفصاح عن المعلومات الاجتماعية ي القوائم المالية المنشورة، المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة، جامعة عين شمس، 1984، ص: 241.

2. مفهوم المسؤولية الأخلاقية:

إلى جانب المسؤولية الاجتماعية للمنظمة هناك أيضاً مسؤولية أخلاقية، وتتمثل في الإطار الأخلاقي الذي تعمل من خلاله المنظمة، ويتميز بأنه صعب ومعقد نظراً لاختلاف هذا الإطار وتداخل العوامل المؤثرة فيه، وتحكم الإطار الأخلاقي لتصرفات وأفعال وقرارات المنظمة ثلاث مفاهيم أساسية هي:¹

أ- المفهوم النفعي (Utilitarisme concept): وهذا المفهوم قائم على مذهب المنفعة، ومضمونه أن تحقيق أقصى حد من الخير والنفعة لأكبر عدد من الأفراد هو هدف السلوك البشري، ومن وراء الالتزام الأخلاقي والسلوكي لمنظمات الأعمال تجاه الغير، أن تقوم بتحقيق نفع لأكبر عدد ممكن للأفراد وذلك من خلال المعايير التالية:

✓ تحقيق أهداف المنظمة: ويتمثل في الحفاظ على المستهلكين ودفع الضرائب وغيرها من المنافع الأخرى، وتحقيق الربح الأعظم مع تقديم سلع وخدمات ذات جودة وبأسعار منخفضة للمستهلكين.

✓ الكفاءة: أي تحقيق الأهداف التنظيمية بأقل قدر ممكن من المدخلات، مع الحفاظ على البيئة في نفس الوقت.

✓ تعارض الاهتمامات: هي إدراك المنظمة على التعارض والتضارب الحادث بين الأهداف الشخصية وأهداف المنظمة، مثلاً بين هدف تحقيق الربح للمنظمة وهدف زيادة الأجور.

ب- مفهوم الحقوق الأخلاقية: على المنظمة وهي تتخذ قراراتها أن تأخذ بعين الاعتبار المبادئ والحقوق الشخصية والجماعية، والأسرار الخاصة بالأفراد وخصوصيتهم في الاحتفاظ بأسرارهم وغيرها، ويملك الأفراد ستة حقوق أساسية على المنظمة، يجب عليها مراعاتها في تصرفاتها وقراراتها، وهي سمات الحياة والأمن، والمصادقية والسرية والخصوصية وحرية العقيدة وحرية التعبير والملكية الخاصة.

¹ Don Hellriegel et J. Wslocum, Jr, Management, N.Y Adisson Wesley Publishing Co, 1988, P 151-156.

ج- مفهوم العدالة: هذا المدخل يعتمد على تقييم التصرفات والقرارات الإدارية من حيث تحقيقها للعدل والإنصاف، وعدم التحيز تجاه الأفراد والمجموعات، وتجنب الحكم الاستبدادي في القيادة، والعمل على أن يحصل الموظف على الفوائد والمزايا التي تقدمها له المنظمة عن طيب خاطر، والعاملين بالمنظمة يكونوا على استعداد للالتزام بهذه القواعد حتى ولو كانت لا تتماشى مع اختياراتهم.

كما ينبغي حصول المنظمة والأفراد على نتائج وفوائد متبادلة، واشتراكهما معا في وضع القواعد التنظيمية التي تحدد دور كل منهم، ويترتب على المنظمة من ناحية أخرى العمل بمبدأ الواجبات الطبيعية، ويتمثل ذلك في:

✓ إسناد الأعمال المناسبة للعاملين الذين هم في حاجة إليها، دون أن يتعرضوا للأذى أو الخطر أو الخسارة.

✓ يجب أن لا تتسبب هذه المهام والأعمال في مصاعب ومتاعب إضافية للعاملين.

✓ يجب أن تكون المهام والواجبات المسندة للعاملين في إطار المهام التنظيمية المسطرة للمنظمة.

ثانياً: الكفاءة والمسؤولية الاجتماعية

تعتبر الأخلاقيات نزوعاً أسبق عند الأفراد في المجتمع من مسؤوليتهم الاجتماعية، كما تعتبر أيضاً أسبق لدى الأفراد في الشركات من المسؤولية الاجتماعية، ومع أن المسؤولية تكتسي طابعاً أخلاقياً، مما يعطيها بعداً أعمق للتسميات وامتداداً أبعد من تداول المصطلح في الستينات من القرن العشرين.

إلا أن الممارسة العملية للمسؤولية الاجتماعية على مستوى الشركات يحد من إمكانية جعل هذه المسؤولية قديمة، وقد أكد التحليل الاقتصادي أن هذه الممارسة هي نتيجة للمصلحة الذاتية المتتورة

(English Tened Self-Interest)، وليس نتاجا لنظرة أخلاقية اجتماعية، فهي إذن وليدة النموذج الاقتصادي القائم على الكفاءة (تعظيم الربح).

لقد أثبت الواقع العملي لمنظمات الأعمال أن تبني نموذج البعد الواحد (الكفاءة فقط) يعتبر أكثر كلفة عليها من النموذج الاقتصادي - الاجتماعي الذي يقوم على الرؤية المتوازنة والمتعددة الأبعاد، كما يمكن ملاحظة ذلك من خلال ذلك من خلال الملاحظات التالية:

1- قد تتحمل الشركات تكاليف باهظة من طرف المحاكم جراء إخلالها بمسؤوليتها الاجتماعية، وقد تكون هذه التكاليف أكثر بكثير من التكاليف الاجتماعية التي تتحملها نتيجة لمسؤوليتها الاجتماعية.

2- منذ ظهور الثورة الصناعية، تشددت القوانين والتشريعات تجاه الشركات فيما يتعلق بمسؤوليتها الاجتماعية، مما أدى بها إلى إعادة النظر في مواقفها، حيث بدأت تلزم تطبيق هذه اللوائح والتشريعات، وإلا فرضت عليها بصفة جبرية (القانون الحديدي للمسؤولية).

3- يوضح التحليل الاقتصادي لمنظمات الأعمال أن المسؤولية الاجتماعية يمكن أن تكون لها عوائد مقابل نفقاتها، مما يزيد في سمعة الشركة وتعزيز مكانتها لدى الجمهور والزبائن والمتعاملين معها، وتجدر الإشارة إلى الفكرة التي قدمها (N. Bowie) بأن عمل الشركة الذي يمثل جانبا من المسؤولية الاجتماعية، لا يكون أخلاقيا إلا إذا لا تقوم الشركات الأخرى بنفس العمل. فالمسؤولية إذن مزدوجة تتمثل في الموازنة المثلى بين مسؤولية الداء والمسؤولية الاجتماعية.¹

¹ بيتر. ف، دراكر، الإدارة، ترجمة اللواء محمد عبد الكريم، الدار الدولية للنشر والتوزيع، القاهرة، الجزء الأول، 2003، ص456.

ويوضح الشكل الآتي المحطات التاريخية لمفاهيم الكفاءة والمسؤولية وألقايات الإدارة. الشكل رقم (1-2): تطور المنظور: المسؤولية الاجتماعية وألقايات الإدارة

ألقايات الإدارة		المسؤولية		الكفاءة (تعظيم الربح)
1970	1960	1929	1976	
نموذج التحول	النموذج الاقتصادي الاجتماعي	النموذج الاقتصادي	النموذج الاقتصادي	

المصدر: من إعداد الطالب

من المؤكد أن الألقايات في السلوك العام للأفراد في المجتمع تعمل على دعم المسؤولية الاجتماعية كما تمثل أساسا قويا للتطور نحو مفاهيم جديدة لألقايات العمال التي تطورت فيما بعد، لهذا يمكن من خلال تطور النظرة إلى أن يتم الحديث عن العلاقة بين الكفاءة (النموذج الاقتصادي)، والمسؤولية الاجتماعية (النموذج الاقتصادي - الاجتماعي)، وألقايات الأعمال (نموذج التحول)، كما في الشكل (1-2).

كما أن الاهتمام بالكفاءة في بداية القرن العشرين لم يخلو من ممارسة الأشكال الأولى للمسؤولية الاجتماعية الموجهة إلى داخل المصنع، وذلك من خلال الاهتمام بالعمل وظروف ممارسته، كما أن المسؤولية الاجتماعية تكون ذات بعد أخلاقي مما يجعلها متداخلة مع ألقايات الأعمال.

ثالثاً: القانون والمسؤولية الاجتماعية

كان السعي لأكبر قدر من الحرية في الأعمال هو هدف السوق الحرة، وذلك ما يعبر عنه مضمون اليد الخفية (Invisible Hand) حيث تنتظم الأعمال نفسها، فلا حاجة لتدخل القانون في الحياة الاقتصادية وحيث القانون يعتبر أداة فرض وإلزام إلا أن ما يؤخذ على القانون أنه قاعدة خارجية وليس ذاتية داخلية، فإذا كانت قوة الإلزام في القانون هي قوته من حيث التطبيق العملي، فإنها تمثل أيضاً نقطة ضعف من في إطار المسؤولية الاجتماعية، وهذا ما قد يفسر أنه رغم القوانين الكثيرة التي

تلزما بفعل شىء أو التخللى عنه وتقلد علاقتنا وتعاملاتنا، فإن المخاوف شديدة والاعتقاد قوى بأن هناك مشاكل وأشياء لا قانونية متعددة فى مجال الأعمال، وقد تكون نقطة الضعف الأخرى فى القانون متعلقة بطبيعة الأعمال التى تدخل فى مجالات وممارسات جديدة وتقدم منتجات وخدمات واختراعات جديدة، لتظل فىها فترة زمنية لىأتى بعدها القانون لىنظمها ويرتب تسييرها، وخلال تلك الفترة تبقى مصالح بعض الأطراف غير مضمونة، إن لم يكن هناك وازع أخلاقى ورقابة ذاتية تتمثل فى المسؤولية الاجتماعية وألققات الأعمال.

ومن حىث التدرج فى هرم الالتزام، يمكن القول أن القانون يمثل الحد الأدنى من الالتزام، ثم تأتى المسؤولية الاجتماعية فى المستوى المتوسط، فألققات الأعمال فى أعلى الهرم.

وفى ضوء هذا التحليل، يمكن الإشارة أيضا إلى أن المسؤولية الاجتماعية فى جزء منها ذات بعد رسمى (قانونى)، وفى جانب آخر ذات بعد أخلاقى يتمثل فى الالتزام بأعمال ومبادرات اجتماعية طوعية. وكذلك الحال فى ألققات الأعمال، فهى بقدر ما تحمل بعدا رسميا قانونيا فى الامتثال للقوانين وتعليمات الشركة حىث أنها ترى فىهما تعبيرا عن القيم الرسمية التى يتبناها المجتمع، فإنها ذات بعد اجتماعى فى التزامها بما هو صحيح وجيد، مما يمثل مصالح المجتمع والأطراف الأخرى.

المطلب الرابع: ألققات المهنة وألققات الأعمال

زاد الاهتمام الشعبى فى السنوات الأخيرة بالجوانب الألقاقية والسلوكية، ومتابعة حالات الانحرافات والمخالفات على مستوى منظمات الأعمال الخاصة والعامة، وكذلك لموضوع الشفافية وسلامة الإجراءات على مستوى هذه المنظمات. ويلاحظ أن المنظمات والدول على اختلاف أشكالها وبيئة عملها تعمل على تطوير السلوكات المهنية والألقاقية لدى الأفراد العاملين بها، كمحاولة لتقليل المظاهر السلبية وتعطيل الأداء، وذلك من أجل تعزيز ألققات المهنة فى مختلف الأنشطة المهنية وتكوين مدونات ألقاقية، تكون المرجع فى حالة وجود نزاعات واختلافات فى الجوانب السلوكية والألقاقية فى العمل.

- ينبغي على الإستراتيجية الأخلاقية في هذا الإطار أن تؤسس على إجراءات وقائية وأخرى علاجية ممكنة التطبيق على الأمدين، المتوسط والبعيد. وتتمثل المحاور الكبرى في هذا الإطار كالتالي:
- ✓ جانب اقتصادي يعطي للوظيفة بعدها الاقتصادي اللائق الذي يتماشى مع الظروف الاقتصادية ومستوى المعيشة، وكذلك بالقضاء على البطالة وفرص العمل.
 - ✓ جانب سياسي يتمثل في تعزيز الديمقراطية والسلطة.
 - ✓ جانب ثقافي يقوم على توعية الموظفين والأفراد بصفة عامة.
 - ✓ جانب قضائي يقوم على تعزيز الشفافية والنزاهة والاستقلالية في أداء المهام.
 - ✓ جانب تشريعي يقوم على تعزيز القوانين والتشريعات بشكل يعالج الفساد بمختلف أشكاله.
 - ✓ جانب بشري يهتم بالموارد البشرية وتطويرها وإسناد المناصب والوظائف للأفراد الأكفاء.
 - ✓ جانب إداري يقوم على توضيح وإحكام المهام والمسؤوليات والصلاحيات وتعزيز مختلف أشكال الرقابة.

أولاً: مفهوم أخلاقيات المهنة

ويقصد بها المبادئ والمعايير التي تعتبر أساساً لسلوك أفراد المهنة المستحب والذي يعتمد زملاء المهنة بالتزامها، وترتبط أخلاقيات المهنة بسلوك أخلاقي قويم لا يخرق ولا يتعارض مع الأخلاقيات المهنية المدونة ضمن لائحة أخلاقية (مدونة أخلاقية) للعاملين.

ويفترض أن تكون المسؤولية الأخلاقية للمهنة مستوعبة للمسؤولية القانونية للمهنة وتتجاوز ذلك، حيث أن العامل لا يلتزم فقط بالمسؤولية القانونية للمهنة بل بالمسؤولية الأخلاقية لها، رغم أن المسؤولية الأخلاقية للمهنة تمثل التزاماً أخلاقياً يخرج عن دائرة القانون، ولا يترتب عنها في كثير من الأحيان عقوبات قانونية، بل خروقات أدبية واجتماعية تتجاوز في بعض الأحيان الأطر القانونية الضيقة، وقد قام (Jeremy Bentham) بنشر كتاب بعنوان: "علم أو نظرية ما يجب فعله"

(Deontology or Science of Morality)، وكلمة مكونة من شقين: (deon) و(logy)، وأصلها يوناني ويعرفها معجم (Larousse) على أنها مجموعة القواعد والواجبات التي تنظم المهنة.¹

ومن جهة أخرى، فإن أخلاقيات المهنة (Profession Ethics)، يمكن أن يستخدمها البعض كمرادف مع آداب وقواعد المهنة (Profession Morality).²

ثانياً: العلاقة بين أخلاقيات المهنة وأخلاقيات الأعمال

يمكن توضيح مجال التمييز بين أخلاقيات الأعمال وأخلاقيات المهنة فيما يلي:

أ. مفهوم أخلاقيات الأعمال أوسع من أخلاقيات المهنة الإدارية، فهي مجال يعني أخلاقيات الشركة (Corporate Ethics) بوصف الشركة شخصية اعتبارية وليس شخصا طبيعيا كالمدير، وتعني أيضا أخلاقيات الأعمال (Business Ethics)، بوصف العمال قطاعا متميزا عن بقية القطاعات.

إن أخلاقيات الأعمال ترتبط بمصلحة الشركة وهي أوسع من أخلاقيات المهنة التي ترتبط بمهنة واحدة وأعضائها، وعلى صعيد المجال، فإن أخلاقيات الأعمال تعطي مجالا واسعا من الاختصاصات والمهن والوظائف والأنشطة، وفي حالة الشركات العالمية أو المتعددة الجنسيات، فإن مجالها يغطي مناطق جغرافية واسعة وثقافات وبيئات متنوعة وبالتالي أخلاقيات متباينة نسبيا، لا بد من مراعاتها في صياغة القيم والمعايير الأخلاقية المهنية المشتركة للشركة، وهذا ما لا نجد في الأخلاقيات المهنية التي تتعلق بمجال واحد من المهن أو الأنشطة، تكون في الكثير من الأحيان محلية.

¹ Jerome Ballet et F. de Bry, OP, p 25.

² نجم، عبود نجم، "أخلاقيات الإدارة"، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، جامعة الزيتونة، مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2005، ص 27.

ب. إن ألقايات الأعمال تتميز بالشمولية لكل الاختصاصات والمهن والنشطة ذات العلاقة بأعمالها، وذلك عكس ألقايات المهنة التي تسعى إلى تأكيد استقلالها وتميزها عن باقي المهن الأخرى.

ج. إن مدونة ألقايات الأعمال في الشركات تسعى للاستجابة لاحتاجات وتطلعات جميع الزبائن في جميع المناطق التي تنشط بها الشركة (أحيانا كل مناطق العالم إذا كانت شركة عالمية)، وليس زبائن مهنة معينة في البلد. فمثلا تشير مدونة ألقايات شركة (johnson and johnson) الأمريكية بالنص: "إننا نعتقد أن مسؤوليتنا الأولى هي إزاء الأطباء والمرضات، والمرضى والأمهات وجميع الآخرين الذين يستخدمون منتجاتنا وخدماتنا".¹

د. إن مدونة ألقايات الأعمال تتجه إلى كافة أفراد الشركة وإن كانت داخل أو خارج البلد، بينما تتجه ألقايات الأعمال في الشركة تجعل المديرين في ظروف أفضل للالتزام بألقايات المهنة الإدارية، كما أن ألقايات المهنة تساهم في دور الموقف الألقاياتي لمديرين لكي يساهموا في تطوير ألقايات العمال وإصدار مدونات الخلاق في شركتهم والالتزام بها.

ثالثاً: المدونات الألقاياتية

وهي عبارة عن وثيقة تصدرها العديد من الشركات، تتضمن مجموعة من القيم والمبادئ ذات العلاقة بما هو مرغوب فيه وما هو غير مرغوب فيه من تصرفات وسلوكيات للعاملين وللشركة.²

1) المدونات الألقاياتية القائمة على أساس الإذعان: في إطار هذه المدونات يتم التركيز كثيرا

على الجوانب القانونية والمعايير التي تمنع السلوك الألقاياتي وذلك من خلال زيادة الرقابة ونتجنب العقوبات القانونية.

¹ John IVANCEVICH, OP, P 658.

² نجم نجم عبود، المرجع السابق، ص 75.

2) المدونات الأخلاقية القائمة على أساس النزاهة والاستقامة: تهدف هذه المدونات إلى تعزيز وتعريف القيم المنظمة وتخلق بيئة تدع السلوك الأخلاقي، وتعمل على دعم روح الالتزام لدى العاملين.

الجدول رقم (1-3): مقارنة بين نوعي المدونات الأخلاقية

المدونات القائمة على أساس النزاهة	المدونات القائمة على أساس الإذعان	عامل المقارنة
المطابقة مع المعايير الخارجية: القوانين والتشريعات ومقاييس داخلية ممتازة.	المطابقة مع المعايير الخارجية: القوانين والتشريعات.	التوجه
تؤهل للسلوك المسؤول من قبل العاملين.	تجنب سوء التصرف الجرمي.	الهدف
المدراء بمساعدة المحامين الآخرين.	المحامون.	المسؤولين
التربية، القيادة، المساءلة، عملية اتخاذ القرار، الرقابة، الجزاءات، المبادرات.	التربية، التعيين، الرقابة، العقوبات والجزاءات، تقليل تحفظ العاملين.	الوسائل

Source: Nickel et Al, understanding business, 6th Irwin, Boston, 2002, P 102.

إن المنظمات تنتقل من إطار مدونات أخلاقية مستندة للإذعان والجوانب القانونية نحو مدونات أخلاقية قائمة على أساس النزاهة وتعزيز أفكار تحمل المنظمة لمسئولياتها بشكل أوسع، وليس في إطار الدفاع وتبرير السلوكيات والتصرفات اللاأخلاقية تهدف إلى تدعيم الجوانب السلوكية الأخلاقية المسؤولة لدى جميع الأفراد، وأن تحمي مصالح كل الأطراف المنتمة للمنظمة في إطار علاقات متبادلة، كما يمكن لهذه المدونات أن تتكفل وتؤدي الوظائف الأخلاقية كما يلي:¹

¹ نجم، عبود، نجم، المرجع السابق، ص 76-81.

- (1) الاهتمام بالسلوك الأخلاقي ومعالجة المشكلات الأخلاقية وتعزز من إدراك المنظمة لطبيعة العلاقات بين أطراف مختلفة وتقوي الإحساس بالولاء والانتماء للمنظمة.
 - (2) تقوم المدونات الأخلاقية بأداء دور التوافق والتجانس في العمل الإداري وذلك على جميع مستويات المنظمة، مما يؤدي إلى حماية العاملين من سوء التصرف الأخلاقي وتعطي شعورا بإمكانية مواجهة الإشكالات الأخلاقية الناشئة.
 - (3) تساهم المدونات الأخلاقية في تطوير العمل الإداري وتعزيز عمل مهنة الإدارة لكونها تحمي السمعة والمكانة، وتقوم بإرساء قواعد عمل إدارية واضحة وسليمة، حيث أن الكثير من المنظمات تقوم بتنظيم اختبارات أخلاقية للمتشحين لديها.
 - (4) تكون المدونات الأخلاقية إطارا سليما يبين للعاملين أسلوب ومناهج العمل ويحميهم من الانتهاكات اللاأخلاقية تحت ضغط الإدارة العليا.
 - (5) تنمي المدونة الأخلاقية لدى العاملين الإحساس بأهمية القيم والمعايير الأخلاقية التي تهدف إلى تعزيز السلوك الأخلاقي والأداء. لذلك فإن بعض الشركات العالمية تقوم بتدريب العاملين بها على اكتساب المهارات في هذا الجانب وتزيد التمسك بالقيم الأساسية للشركة.
 - (6) تساهم المدونات الأخلاقية في تخفيض الأعباء التنظيمية والصراع التنظيمي، وذلك من خلال جعل القيم والأهداف الشخصية متوافقة مع أهداف وقيم المنظمة.
- إن سياسة أخلاقيات الأعمال في المنظمات، تعتمد على المحافظة على أعلى القيم والمعايير الأخلاقية من طرف العاملين بها، سواء في سلوكهم أو المصالح والشؤون الخاصة بالشركة، وعلى سبيل المثال، يجب أن لا يستلم العمال ولا يطلبون أي هدايا أو دعوات دون غرض أعمال قانوني، كما لا يجب استلام أو طلب قروض (ما عدا القروض القانونية بالفوائد البنكية السائدة في السوق) من أي شخص أو منظمة أعمال لديه أو لديها علاقات مع الشركة.

كما لا ينبغي أن يتجنب العاملون أي موقف يتضمن أو قد يتضمن صراعاً بين مصالحهم الشخصية ومصالح الشركة، وأن يمتنعوا أيضاً عن تقديم أو تسهيل الحصول بدون موافقة الشركة على معلومات سرية صادرة إلى أي شخص خارج الشركة، ولا المساهمة في دعم أي حزب سياسي أو منظمة سياسية أو دعم أي مرشح سياسي، باستخدام أموال وممتلكات وخدمات الشركة.

رابعاً: السلوك الأخلاقي وثقافة المنظمة

لقد بدأ الاهتمام بالثقافة التنظيمية في منتصف السبعينات من القرن العشرين، ويمكن تعريفها على أنها الإطار القيمي والأخلاقي والسلوكي الذي تعتمده المنظمة في تعاملها مع مختلف الأطراف الداخلية والخارجية.

ويرى بعض المؤلفين في الأدب الإداري أن الثقافة ما هي إلا تدوين للقواعد والمعايير الأخلاقية والسلوكية، ورغم ذلك فإن التعريف الشامل للثقافة يصفها بأنها تتمثل في مجموعة القيم والمعتقدات والافتراضات والطقوس والرموز والمعايير السلوكية والاتصالات والأعراف السائدة في المنظمة¹ (Burnett 1984). و(سعد غالب 2002).²

إن الثقافة تلعب دوراً مهماً على مستوى المنظمة، إذ أنها تمثل النسيج الرابط الذي يوحد سلوك العاملين والإدارة حيال مختلف القضايا المطروحة وخاصة الأخلاقية والسلوكية منها. كذلك تعطي الثقافة الإحساس بالهوية والاعتزاز، فهي إذن محفز للأداء والعمل كما تساهم الثقافة في ترابط مختلف هياكل المنظمة ويمكن تلخيص أهمية الثقافة فيما يلي:³

¹ Burnett, John, Promotion Management, A strategic Approach, S.T, Paul, West Publishing Com, 1984, P60.

² سعد غالب، الإدارة الإستراتيجية، دار اليازوري، عمان 2002، ص ص 91-92.

³ مريم حسين، السلوك التنظيم، سلوك الأفراد في المنظمات، دار زهران للنشر والتوزيع، عمان، 1997، ص 452.

- (1) تأسيس إحساس بالتاريخ، إذ أن الثقافة ذات جذور عريقة.
- (2) وجود أحساس بالتوحد؛ إذ أن الثقافة التوحد توحد السلوكات وتعطي معنى للأدوار وتقوي الاتصالات ومعايير الأداء الوظيفي العالي.
- (3) تعزيز وتطوير الإحساس بالانتماء والعضوية، وذلك من خلال مجموعة كبيرة من نظم العمل، كما أنها تعطي استقرارا وظيفيا وتقرر جوانب الاختيار الصحيح للعاملين وتدريبهم.
- (4) زيادة التبادل بين الأعضاء، وذلك بالمشاركة في القرارات وتطوير فرق العمل والتنسيق بين الإدارات المختلفة والجماعات والأفراد.

إن وضوح الثقافة التنظيمية والتي يتقاسمها الجميع عطي دفعا والتزاما قويا بمبادئ العمل الصحيح والسلوك الأخلاقي المثالي، كما أن الالتزام بمعايير الجودة وخدمة المستهلك، ورفاهية العاملين، واحترام القواعد القانونية، يمثل قيمة أساسية تعزز الأداء السلوكي في المنظمة.

تمثل الثقافة حكما على سلوك الأفراد والجماعات وهم يتخذون مواقف مختلفة تجاه الفئات الأخرى، لذلك أصبحت ثقافة المنظمة تستجيب أكثر للمعايير الأخلاقية والسلوكية، وهي بذلك تحقق التوازن بين مصالح وأهداف مختلف الأطراف.¹

¹ Peter T.J and R.H Waterman, In Search of Excellence, Lessons From American's Bes-Run Companies, Harpes and Row Publishers Inc, NewYork, 1982, P120.

المبحث الثالث: المسؤولية الاجتماعية كأساس للألقايات في منظمات الأعمال

أظهرت الأزمات المالية والاقتصادية المتعددة ضعف واختلال الأنظمة الاقتصادية، وانعكاساتها على الأفراد والجماعات وعلى النظام البيئي. دفعت هذه الوضعية الخبراء والاقتصاديين وجماعات الضغط والمواطنين والباحثين إلى العمل كل في مجاله، نحو أخلقة الرأسمالية وإعادة هيكلة اقتصاد السوق، في محاولة لإعطائه طابعا إنسانيا واجتماعيا.

وهكذا ظهرت مفاهيم متعددة، مثل المسؤولية الاجتماعية للمؤسسة والتنمية المستدامة (2006 Gendron) و(2011 Marhildon)، كما ظهر مؤخرا مفهوم 2011 المالية المسؤولة اجتماعيا (2004 Simard Bourque) و(2013 Marhildon و Lachoix).

إن المسؤولية الاجتماعية الشاملة للمنظمة تتجسد من خلال التفاعل الإيجابي لمختلف هذه الأنشطة والإدارات، حتى تكون القرارات المتخذة من قبل المنظمات ذات بعد سلوكي إيجابي، ولا تنعكس سلبا على مصالح أي من الفئات والأطراف التي تتعامل معها المنظمة، وبتعبير آخر، يمكن البحث عن هذا السلوك الأخلاقي للمنظمة من خلال الآليات ومناهج العمال المعمول بها داخلها على مستوى الأنشطة والوظائف المتعددة التي تكون هيكلها التنظيمي، لذلك سوف يتعرض هذا المبحث إلى توضيح سلوكيات العمل الأخلاقية داخل مختلف أنشطة المنظمة، ثم إلى البعد الجديد للمسؤولية الاجتماعية في ظل اقتصاد العولمة.

المطلب الأول: المسؤولية الاجتماعية وأخلاقيات الإنتاج والتسويق

ويمكن التعرض إلى هذه المسؤولية والأخلاقيات لهذين الوظيفتين على مستوى المنظمات المختلفة على الشكل الآتي:

أولاً: في مجال الإنتاج

من خلال إنتاج السلع والخدمات من طرف المنظمة يستطيع المستهلك أو الزبون إرضاء رغباته وتطلعاته، وبناء علاقة ثقة بينه وبين المنظمة، وبين المنظمة ومختلف فئات المجتمع.

أصبحت القرارات المتخذة في المنظمات ذات انعكاس كبير على مستقبلها بشكل شامل، وعلى حياة المواطنين، فلم تعد إدارة الإنتاج دائرة مغلقة تنشط في إطار آليات فنية وتكنولوجية، بمعزل عن الظاهرة السلوكية التي تجسد العلاقة مع الأطراف الأخرى، بل أصبحت حلقة الربط التي تعبر من خلالها العديد من مظاهر العلاقة مع فئات المجتمع المختلفة، كجمعيات المدافعين عن حقوق المستهلك، والدفاع عن البيئة من التلوث، وكذلك الدولة بواسطة تنظيماتها وقوانينها المختلفة، خاصة في مجال استخدام الموارد المختلفة واختيار مراكز إنشاء الوحدات والمصانع الإنتاجية، وكذلك التشريعات المتعلقة بجودة الإنتاج وشكله ومواصفاته، وظروف وحوادث العمل الناتجة بسبب التكنولوجيا وغيرها من الرهانات والأخطار.

ويلاحظ أن المنظمات المهتمة بالسلوك الأخلاقي في قراراتها، تتمتع بسمعة جيدة في السوق وترضي جميع أطراف المنافع (المصالح)، وقد بينت بعض الدراسات العلاقة التناسبية الإيجابية بين مدى اهتمام المديرين والمسيرين بالجانب الأخلاقي ومستوى الانضباط الذاتي للعمال، الذين أصبحوا يمثلون تلقائياً للآليات الأخلاقية وليس مجرد الالتزام بالوسائل القانونية والانضباطية.¹

¹ Slack, Niegle, Opérations Management , 3^{ed}, Pitman Publishing, New York 2004, P763.

أ. في مجال تصميم الإنتاج:

تستوجب الأخلاقيات في هذا الشأن، مراعاة نشاط التسويق والقوانين السائدة ومواصفات المواد الأولية المستخدمة وصلاحياتها وسلامة المستهلكين، خاصة الأطفال والمرضى وكبار السن، أو غير الواعين في المجتمعات التي ترتفع فيها نسبة الأمية، وكذلك مراعاة الطاقة المستهلكة وانعكاسها على المواقع والبيئة والعاملين، ومع تطور المجتمعات، أصبحت جوانب تصميم المنتج أو الخدمة عنصرا مهما في الارتقاء بالذوق العام والانسجام مع البيئة والتآلف مع باقي مكونات المكان، أي أن الجانب الداخلي والخارجي للمنتج لا يقل أهمية عن المضمون الفعلي له.

ب. تصميم أماكن الإنتاج والوظائف:

ينبغي أن يأخذ تقييم أماكن الإنتاج أهمية كبيرة، منها سلامة العمال وسهولة حركتهم، وكذا حركة آليات ومعدات العمل، وبيئة العمل مثل عدم النظافة، والتصريف السيئ للزيوت والنفايات وعدم التهوية والضوضاء وانعكاساتها على التجمعات السكنية القريبة من الوحدات الصناعية.

إن الاهتمام أيضا بالعمال يتجلى من خلال الحفاظ على سلامة النظر والجهاز التنفسي والجهاز العصبي، حيث ينبغي تجنب أدوات ووسائل السلامة المهنية المختلفة.

ج. تكنولوجيا العمليات المستخدمة:

وتتمثل في معالجة المنظمة للتأثيرات الجانبية السلبية والجانبية التي تنتج عن استخدام التكنولوجيا والتقليل أو التخلص من مخلفات الإنتاج، وتقليل الضوضاء والانبعاث الحراري وترشيد استخدام الطاقة وسلامة العاملين، وعلى سبيل المثال نلاحظ في بعض منظمات الخدمات كالمستشفيات، وجود مصادر عديدة للتلوث مثل استخدام الإشعاع الذري والجرعات الكيماوية في معالجة بعض الأمراض وكذا إتلاف الأدوية الفاسدة، مما يؤدي إلى ظهور أمراض لا يعرف مصادرها ولا كيفية علاجها.

د. في مجال الصيانة:

تشكل الصيانة جانباً أخلاقياً مهماً، فقد يتعرض المجتمع أو الأفراد إلى كوارث وحوادث إذا تجاهل موضوع الصيانة والتهاون البسيط فيه، مثل شركات الطيران، إذا أهملت الصيانة، فقد تتعرض حياة المسافرين للخطر، وإهمال قنوات الغاز مما يحدث تسرباً يعرض حياة الأفراد للأخطار الاجتماعية والنفسية.

فالصيانة جانب أخلاقي واجتماعي، ينتج عن إهماله والحرص على تدنيه بتقليل عمليات الصيانة، قد يجلب مشاكل بل كوارث لمنظمات الأعمال.

هـ. أخلاقيات الجودة:

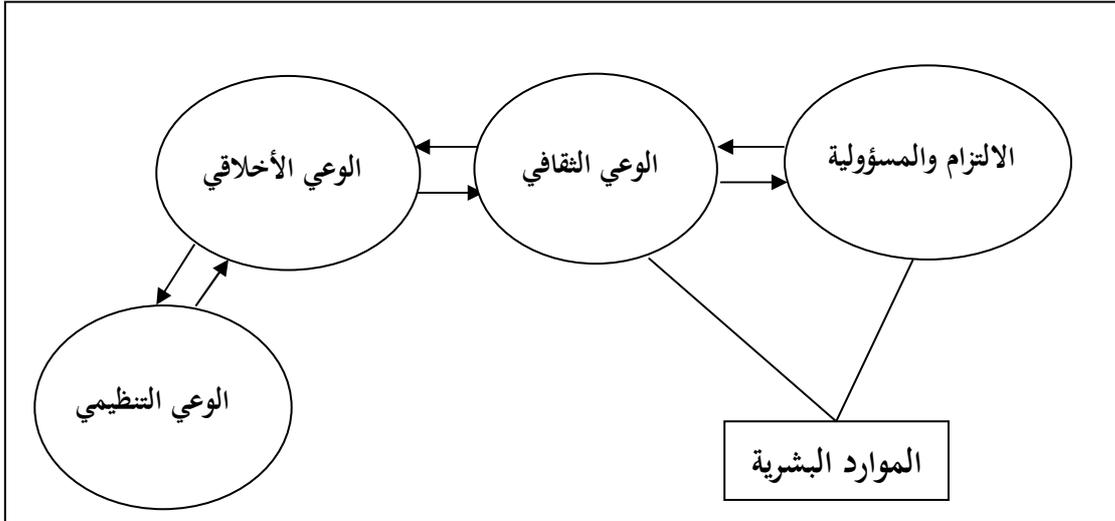
تعتمد هذه الأخلاقيات على تعزيز ثقة المستهلك والسوق في المنتجات والخدمات التي تعرضها المنظمة، لذلك؛ كثرت في السنوات الأخيرة الدراسات والأبحاث المتعلقة بإدارة الجودة الشاملة التي تهدف إلى البحث والعمل الدائمين والمستمرين لتحسين هذا المفهوم وتطويره.

وأصبحت ثقافة الجودة جزءاً لا يتجزأ من مفهوم الثقافة التنظيمية على مستوى منظمات الأعمال من حيث تحسين صورتها لدى المجتمع وتنمية روح الإبداع.

كما أصبح لموضوع الجودة بعداً تنافسياً على الصعيد العالمي وخاصة على ضوء معايير (ISO)، حيث أصبح له مفهوم وبعد خارجي يتمثل في كونه موضوعاً ذا أهمية أخلاقية من خلال اعتبار السلع والخدمات المنتجة الموجهة نحو الزبائن والبيئة، لا تنعكس سلباً على مستهلكيها، مما جعل منظمات الأعمال في حالة سباق دائم، تلتزم بمعايير الجودة وتقدم منتجاتاً بميزات عالية وبأسعار معقولة.

هناك بعد داخلي للجودة يتمثل في وعي العاملين بأهميتها والتزامهم الأخلاقي تجاهها، وبعد خارجي يتمثل في تقديم خدمات وبيع ذكية آمنة سهلة الاستخدام، قادرة على إشباع رغبات الزبائن المتجددة، كما يبينه ذلك الشكل الآتي:

الشكل رقم (1-3): الجودة وارتباطها بالوعي والسلوك الأخلاقي



المصدر: الفضل، مؤيد عبد الحسين ويوسف حجيم الطائي، إدارة الجودة الشاملة، دار
الوراق للنشر، عمان 2004، ص 395.

إن المنظمة ذات الرؤية التكاملية ترى في الجودة مجموعة من البعاد المتداخلة والتي يتطلب المر
الوفاء بالتزاماتها جميعا وهي: ¹ الأداء والمظهرية والمعولية والمطابقة والمتانة والقابلية للصيانة والكلفة
والأمان عند الاستخدام.

ثانياً: في مجال التسويق

في ظل المنافسة تحوّل مركز الثقل والاهتمام من الإنتاج إلى التسويق ومن المنتج إلى الزبون، ² كما
يعتبر التسويق حلقة الوصل بين المستهلك والمنظمة، إن التسويق يعبر عن عمليات متجددة تقوم بها
منظمات الأعمال، ويحدث من خلالها تكامل بين منتجاتها مع سلوكيات وأهداف وقيم المجتمع، فقد
تم التركيز على حتمية أن تكون القرارات المتعلقة بالتسويق متناسبة مع قيم المستهلك ومتطلبات
المجتمع، حيث تستطيع المنظمات تحقيق رغبات وحاجات المستهلكين بما ينسجم مع مصالحها بكونها
منظمات أعمال هادفة للربح. ³

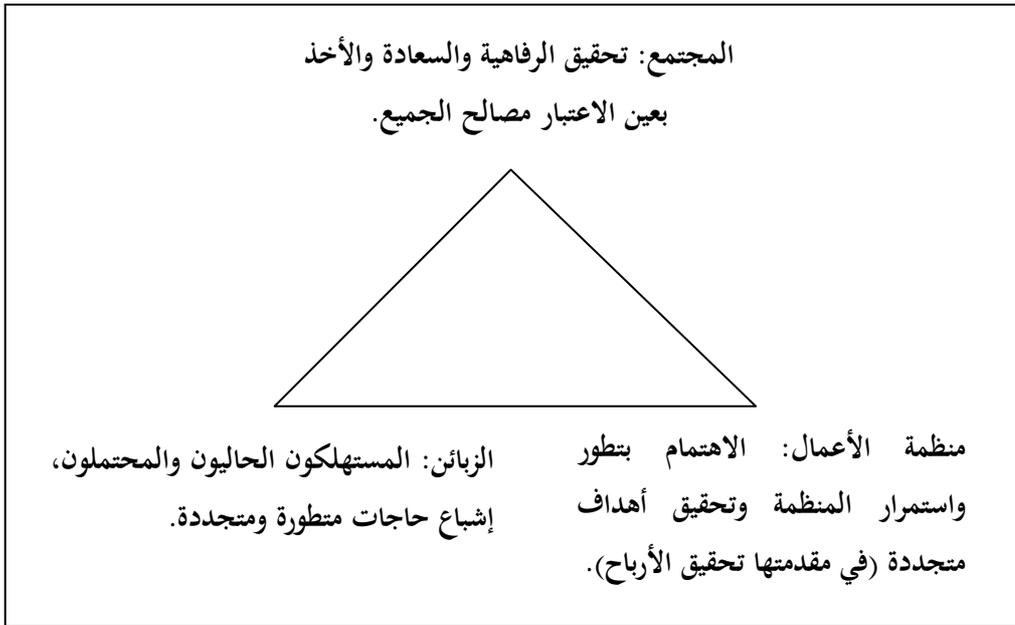
¹ Krajewski and Ritzman, Operations Managements, Strategy and Analysis, Addison Wesley, New York, 1996, P 91.

² نجم عبود نجم، أخلاقيات الإدارة ومسؤولية الأعمال في شركات الأعمال، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، جامعة الزيتونة، الأردن،
2006، ص 375.

³ Kolter, Philip and Gazyn Armstrong, Marketing : An Introduction, 2nd Edition, Printice-Hall, 1990, P4.

إننا نجد أيضا في أن التسويق الاجتماعي تنعكس فيه آليات وأفكار ذات منحى اجتماعي يجسدها المدراء والمسيريون ويمارسونها في مختلف أوجه النشاط التسويقي في منظماتهم. إن النشاط التسويقي بشكل عام بمفهومه الحديث يحاول الموازنة لمصالح الفئات المختلفة في المجتمع كمستهلكين مباشرين يشبعون احتياجاتهم الإنسانية وكفئات مختلفة في المجتمع لها مصلحة مباشرة وغير مباشرة من وجود منظمات الأعمال، وكذلك كمنظمات أعمال تهدف إلى تحقيق مصالحها من خلال أهداف كثيرة متطورة ومتجددة يبقى هدف الربح ضمن أهم الأهداف بينها. ويوضح الشكل التالي مختلف العلاقات المتبادلة بين المجتمع ومنظمات الأعمال والزبائن

الشكل رقم (1-4): العلاقات المتبادلة بين المجتمع ومنظمات الأعمال والزبائن



المصدر: من إعداد الطالب

يتضح في الشكل السابق أن التسويق يعتبر المجال الحيوي الذي تمارس المنظمة من خلاله دورها الاجتماعي وسلوكها الأخلاقي في المجتمع. وتتجلى المسؤولية الاجتماعية وأخلاقيات الأعمال في مجال التسويق في مختلف الآليات المكونة له كالتالي:

أ. حماية المستهلك:

قد يؤدي ضخ كميات كبيرة من السلع والخدمات في السوق إلى خرق قواعد التعامل الصحيح والاستغلال بشتى الطرق والأساليب لحقوق المستهلكين، لذلك ظهرت في العالم العربي هيئات حماية المستهلك والتي شكلت قوة ضاغطة على المنظمات، تتمثل في الحد من التأثيرات السلبية الناتجة عن أداء منظمات الأعمال تجاه المستهلكين.

لاحقاً، أصبح مفهوم حماية المستهلك يشتمل على عدة أبعاد، وردت في الإعلان حقوق المستهلك الذي أصدره الرئيس جون كنيدي سنة 1956، والذي يشتمل على حق الأمان وحق الحصول على المعلومات وحق الاختيار وحق سماع رأي المستهلك، وقد أضيف لهذه القائمة حقان هما حق تربية المستهلك وحق آخر هو حق الخدمة.¹

* حق الأمان: ويعني ذلك أن جميع المنتوجات يجب أن تكون آمنة ومزودة بنشرة إيضاحية عامة، كما تتحمل الشركات المنتجة مسؤولية تصحيح أخطائها عند عيوب البيع، وتعويض المتضررين وغيرها.

* حق الحصول على المعلومات: أي حصول المستهلكين على المعلومات الكافية للسلع والخدمات التي يشترونها، حتى يتمكنوا من اتخاذ القرارات السليمة، ويجب أن تكون هذه المعلومات كافية ومراقبة وصادقة وأمينية وأن تحتوي على الانعكاسات الجانبية المحتملة، كما هو الحال في الأدوية.

* حق الاختيار: أي اختيار المستهلك للمنتوجات المقدمة من طرف منظمة العمال والتي يعتقد أنها تشبع وترضي رغباته. ويتجلى هذا في الدول المتقدمة، في قوانين منع الاحتكار للتأثير في المنافسة الشريفة والعادية في السوق.

¹ Pride William M, Business, 7th Edition, Houghton Mifflin CO, Boston 2002, P50-51.

* حق سماع رأي المستهلك: أي تعامل المنظمات المنتجة للسلع والخدمات، مع شكاوي المستهلكين وذلك من خلال الاتصال المجاني أو المواقع الإلكترونية للشركات، واتخاذ الإجراءات المناسبة بعد ذلك.

* حق تربية المستهلك: ويدخل ضمن هذا الإطار التوعية التامة للمستهلك وصونه كافة حقوقه، وذلك من خلال البرامج التوعوية لمختلف الفئات من الأعمار، وسواء كانت هذه البرامج إعلامية أو تربوية.

* حق الخدمة: يشتمل هذا الحق على التعامل النزيه وسرعة الاستجابة وملائمة السلع والخدمات المباعة، وقد تأسس هذا الحق سنة 1994، بعد أن وقعت هناك تجاوزات كثيرة من طرف الشركات المنتجة.

ب. التسعير:

أي يمكن أن يتجسد الدور الاجتماعي لمنظمات الأعمال من خلال سياسة الأسعار التي يجب أن تكون عادلة ومعقولة ومتكافئة مع الكلفة والريح المحقق، وعدم خرق قواعد المنافسة واحترام آليات السوق، ومراعاة بعض الفئات الاجتماعية كالطلاب والمرضى وغيرهم.

ج. التعبئة والتغليف:

في هذا المجال، منظمات الأعمال ملزمة باحترام النواحي التالية:

☞ يجب أن تكون تعبئة وتغليف المنتج متناسبة مع التكلفة وأن لا يؤدي ذلك إلى دور سلبي لرفع المنتج.

☞ استجابة التغليف والتعبئة للجوانب الأمنية للمنتج.

☞ مراعاة الناحية الجمالية للتغليف والتعبئة.

☞ وضع العلامة التجارية بشكل واضح وغير مخل بالتقاليد والأعراف، وتزويد المستهلك بالمعلومات الضرورية كتاريخ الإنتاج ونهاية الصلاحية وغيرها.

☞ الإشارة إلى كيفية التعامل مع المواد المستخدمة في التغليف والتعبئة، حيث أن بعض هذه المواد ضارة إذا تفاعلت مع التربة والحرارة أو المياه.

د. التوزيع المادي:

أي التحكم في كلفة التوزيع بفرض إيصال المنتجات إلى المستهلكين بأقل تكلفة، خاصة إذا كانت هذه المواد أساسية، كما يجب مراعاة منظمات الأعمال لخصوصيات عملها وتأثيرها على البيئة وصحة الإنسان، أي جودة اختيار مواقع مراكز البيع، وشروط وسلامة المخازن والمستودعات وخطورة وجودها أمام الأماكن السكنية.

كما يجب تنبيه الوسطاء في عملية نقل السلع إلى عدم الاحتكار ورفع الأسعار وعدم إخفاء المنتجات بهدف المضاربة، وعدم التلاعب بالأوزان ومعدات القياس، واختيار وسائل النقل المناسبة لنقل الأغذية والمواد الخطرة والقابلة للاشتعال.

هـ. الإعلان والترويج:

ينبغي للمنظمة من وراء الإعلان والترويج لمنتجها أن لا تحدش الذوق العام أو يؤدي ذلك إلى تحميل المستهلك كلفة كبيرة أو معلومات غير صادقة وغير واقعية، لكي يصبح كلفة الإعلان واقعية وقليلة إذا ما تم مقارنتها بإيصال المنتج إلى عدد أكبر من المستهلكين، كما يجب أن تكون الإعلانات محل دراسة من طرف أخصائيين في علم النفس والاجتماع، وهناك فوائد عديدة تجنيها المنظمات والمجتمع من خلال الإعلان والترويج، يمكن ذكر أهمها كالتالي:¹

- ✓ يوفر الإعلان وسيلة فعالة وقليلة التكلفة لإيصال المعلومات إلى أكبر عدد من المنظمات والأفراد.
- ✓ يشجع المنافسة، وغالبا ما يؤدي إلى توليد أفكار لتطوير سلع ومنتجات جديدة وتحسين في المنتجات الموجودة.
- ✓ يدعم الإعلان وسائل الإعلام بشتى أنواعها، بحيث يوفر تمويلا للصحف والمجلات وقنوات التلفزيون والإذاعة، وكذا مصدر للدولة والبلديات والهيئات العامة من الضرائب والإتاوات.
- ✓ إنشاء فرص عمل متعددة في مجالات عديدة ويوفر بيئة جمالية للمدن والمراكز الحضرية.

¹ Abella, Andrew and Paul Farris, Advertising and Competition, in Hard book of Marketing and Society, Editors : Paul Bloom and Gregory Guandlach, Sage Publications, New York, 2001, P184-203.

ومن جهة أخرى، لابد من الإشارة إلى الهدايا الترويجية والعينات التي تقدمها منظمات الأعمال، وذلك من باب الدعاية لمنتجاتها، وهذا ما يستلزم مراعاة بعض الاعتبارات الاجتماعية والأخلاقية كما يلي:

☞ أن تستعمل للدعاية البحتة ولا للرشوة أو المقايضة.

☞ أن تكون المنتجات ممثلة بشكل صادق وفعلي وأن لا تختلف العينات عن المنتج الفعلي الذي يروج له.

☞ أن تقدم بشكل عادل بدون محاباة، وعلى مستوى كافة المناطق التي تسوق فيها منتجات الشركة.

☞ أن لا تحمل كلفة الهدايا المروجة على الأسعار، حتى لا تشكل عبئا على المستهلكين، كما يجب توخي الشفافية وتحديث المعلومات وإتاحة الفرصة عبر قنوات الاتصال المختلفة للمستهلكين لتقديم آرائهم ومقترحاتهم عن المنتجات.

و. خدمات ما بعد البيع:

أي تقديم خدمات متكاملة للمستهلكين لا تنتهي بمجرد عملية البيع، مما يؤدي إلى تطوير دائم لعلاقة المشتري بالمنظمة، وتمكن عملية الخدمات ما بعد البيع من تحقيق الأهداف والنتائج الآتية:

✓ تدعيم الثقة بين المنظمة ومختلف المتعاملين معها وخاصة بالجانب المتعلق بتوفير خدمات ما بعد البيع بشكل جيد.¹

✓ عدم إرهاب الزبون بتكاليف إضافية ناتجة عن خدمة ما بعد البيع.

✓ سهولة تحقيق خدمة ما بعد البيع دون مشقة وعناء بتوفير مواقع سهلة الوصول والتعامل من طرف الزبون.

✓ مجانية خدمة ما بعد البيع خلال الفترة التي تلي شراء المنتج أو على الأقل بسعر رمزي، مع التزام المنظمة بتبديل المنتج أو جزء منه في حالة وجود عطب.

¹ Hunt, S.D and S. Vitell, A General Theory of Marketing Ethics, Journal of Macro Marketing, vol6, No02, 1986, P5-16.

ز. التجارة الإلكترونية:

تتجسد من خلال الاستعمال المكثف لتكنولوجيا المعلومات في ممارسة التجارة والأعمال من خلال شبكات الحاسوب والتبادل الإلكتروني للمعلومات، وتتميز التجارة الإلكترونية بكونها تجارة غير واضحة الحدود. إن الحاجة إلى بناء إطار قانوني وأخلاقي لهذا النوع من العمال الواسعة والكبيرة تتطلب تعاوناً كبيراً ومكثفاً بين الدول والمنظمات والجمعيات لفرض توفير الأمان والاطمئنان لمثل هذا النوع من الأعمال، ويمكن إجمال الجوانب الأخلاقية والاجتماعية للتجارة الإلكترونية كالآتي:

☞ الالتزام بدفع الرسوم والضرائب الجمركية، كما أن هناك مشكلة التعامل مع ضريبة القيمة المضافة.

☞ وسائل الدفع الإلكترونية وضرورة توفير حماية وتدعيم الثقة لدى المستهلك، حيث قد تنجم عمليات تلعب أو اختلاس بهذه الأساليب.

☞ التأكد من صحة المعاملات والوثائق وكذا مدى قبول الإمضاءات الرقمية.

☞ حماية الملكية الفكرية وحقوق المؤلفين وكذلك العلامات التجارية وأسماء المواقع، ويدخل ضمن ذلك التشفير وتدقيق الهويات.

☞ حماية البيانات والخصوصيات الخاصة بالمستهلكين، خاصة المتعلقة منها بالجوانب الشخصية.

☞ تنظيم الجوانب المتعلقة بالمنافسة وتسهيل عمليات الاتصال مع الزبائن من خلال مواقع منظمات الأعمال والآليات المتعارف عليها في هذا المجال.

المطلب الثاني: المسؤولة الاجتماعية وألقايات الأعمال في الموارد البشرية والمالية

والمحاسبة

يمكن التطرق إلى ألقايات الأعمال في هاتين الوظيفتين على مستوى المنظمات المختلفة كما سيأتي.

أولاً: في مجال الموارد البشرية

تلعب الموارد البشرية في المنظمات الحديثة دوراً فعالاً وتحتل مكانة رفيعة، حيث أصبحت هذه الموارد ميزة تنافسية فريدة للمنظمات لا يمكن تقليدها مثل المعدات والتكنولوجيا وأساليب الإنتاج، ويوضح (P. Drucker) أن المنظمات لم تصبح أماكن عمل بآلات ومعدات، بل هي بالأساس معرفة متجددة.

كما أوضح الباحثان (Peter and Waterman)¹ أن بعض الشركات الرائجة مثل شركة BM تحولت إلى مراكز اجتماعية وليس فقط أماكن للعمل، فهذه الشركات لديها أندية للعاملين وأماكن لممارسة الرياضة والرحلات، ودور للعبادة، وبهذا فقط حسنت جذرياً نوعية الحياة للعاملين. وهناك عدة وسائل تعمل المنظمات من خلالها على تجسيد مسؤوليتها الاجتماعية وسلوكها الأخلاقي، كالآتي:

1) تعبئة واستقطاب الموارد البشرية:

تشتمل عملية الاستقطاب على مجموعة من الآليات والإجراءات قصد تجسيد المسؤولية الاجتماعية والأخلاقية للمنظمات، وذلك من خلال:

- ✓ الالتزام بعملية البحث والاستقطاب الصحيحة وتأمين حقوق المترشحين لشغل الوظائف.
- ✓ صدق الإعلان عن الوظائف الشاغرة في المنظمة حسب ما نتج عن العملية التخطيطية فيها وأن تصل هذه الإعلانات إلى كافة الشرائح الموجهة لها في المجتمع.

¹ T.J Peter and R.H Waterman, "In Search of excellence lesson from Americans Bes-Run Campanies", Harper and Row Publishers Inc, New-York, 1982, P: 291.

- ✓ المصدقية في الإجراءات والأساليب المعتمدة في عمليات التعبئة والاستقطاب، وتوخي الشفافية والنزاهة والعدالة، وتقبل الاعتراضات المحتملة في حالة حدوث خروقات.
- ✓ نزاهة التعامل مع المكاتب التي توفر اليد العاملة لمنظمات الأعمال وأن يكون هذا التعامل مبنياً على الثقة والوضوح بحيث ينعكس إيجابياً على هذه المكاتب كمنافذ اجتماعية وإنسانية لحل مشكل البطالة في المجتمع.
- ✓ استناد عملية الاستقطاب إلى تحديد واضح ودقيق للاحتياجات من مختلف التخصصات لشغل وظائف حقيقية وفي ضوء عمليات تخطيط علمية للموارد البشرية للمنظمة، وهذا يبعد المنظمة من أن تقع في إشكالية التوظيف الوجيهي أو السياسي أو المحسوبة أو الوساطات وغيرها، ونتيجة لذلك، فإن هذا يمكن من توفير فرص متكافئة وعدالة اجتماعية لكافة أفراد المجتمع.
- ✓ التوازن في عملية استقطاب الكفاءات والعاملين من داخل وخارج المنظمة.¹
- ✓ ضمان استعانة المنظمة بالعمل الإضافي أو الاستعانة بقوة عاملة مؤقتة وذلك حسب مصلحة المنظمة مما قد يساهم في توفير فرص عمل لحل مشكلة البطالة أو ضمان مداخل إضافية للعمال الدائمين.²
- ✓ التزام المنظمة بمبدأ تكافؤ الفرص، وذلك من خلال الرد على طلبات المترشحين وفق الاعتبارات القانونية والأخلاقية.

(2) المقابلة والاختبار والاختيار والتوظيف:

- يمكن الإشارة إلى بعض جوانب المسؤولية الاجتماعية والأخلاقية في هذا المجال كالتالي:
- ✓ أن تكون المقابلات قائمة على أسس موضوعية، وأساليب واضحة وشفافة وعادلة.
- ✓ تمكين المترشحين من عرض مهاراتهم حتى تكون عملية التعيين والاختيار قائمة على أساس صحيح.

¹ Schuler, Managing Human Resources, 5th ed, West Publishing co., New York, 1995, P38.

² برونطي سعاد نايفة إدارة الموارد البشرية، إدارة الأفراد، دار وائل للنشر، عمان، 2001، ص217.

- ✓ توفير الوقت اللازم والكافي للمتشحين للتعرف على شخصياتهم.
- ✓ عدم الاستهانة بالمتشحين الغير مقبولين، وتوفير الجو الملائم من ناحية احترام الموعد وتوقيت المقابلة وسن استقبال المتشحين.
- ✓ مراعاة الموضوعية والتكامل ضمن أعضاء لجان الاختيار وعدم قبول من هو غير مختص ومؤهل للعمل ضمن هذه اللجان.

(3) التدريب والتطوير:

- من خلال أنشطة التدريب والتطوير، يمكن للمنظمة أن تجسد التزامها الأخلاقي والاجتماعي. ويمكن حصر الجوانب الإيجابية في هذا المجال كالاتي:
- ✓ عدم استبعاد البعض من حق التدريب والتطوير، بسبب الجنس والعرق واللون والدين وغيرها.
- ✓ تدعم هذه الأنشطة تنمية المهارات والقيادات المستقبلية التي يحتاجها المجتمع والمنظمة على حد سواء، حيث ينظر لهذه المنظمات كمركز معرفي.
- ✓ عدم استغلال برامج التدريب والتطوير لتبذير الموارد أو إقصاء العاملين أصحاب الرأي الآخر والفكرة، وعدم استغلال موارد التدريب للاحتلاس والفساد الإداري.
- ✓ أن يكون التدريب والتطوير ضمن برامج هادفة لمواكبة التطور العلمي لحماية العاملين من التقادم وجعلهم يحسون بأنهم يواكبون التطور العلمي والتكنولوجي لتخصصاتهم.

(4) الأجور ومكافآت العاملين:

- تجسد في الأجور والمكافآت جوانب مسؤولية اجتماعية كبيرة وجوانب أخلاقية متعددة، ويمكن أن تكون المنظمة ملتزمة بها إذا نظرت إلى هذه التعويضات بمنظور شمولي وبكونها مرتبطة برهافية المجتمع وتطوير الأداء في المنظمة، ويمكن أن تتجسد الجوانب المتعلقة بالمسؤولية الاجتماعية والأخلاقية في هذا المجال من خلال الآتي:

- ✓ النظر إلى الأجور والرواتب ضمن إطار واسع باعتبارها تأتي منسجمة مع العقد المبرم بين العاملين والمنظمة، وحتمية اعتبار هذا العقد ذو طبيعة أخلاقية واجتماعية وقانونية واقتصادية.
- ✓ أن تتميز الأجور والمكافآت بالعدالة والكفاءة والمساواة وأن تكون قادرة على تحفيز العاملين وزيادة الإبداع فيه.¹
- ✓ عرض مسائل الأجور والرواتب للنقاش والحوار، بحيث يتم الاتفاق على الأسلوب المناسب وفقا لطبيعة العمل وخصوصياته ومتطلباته.
- ✓ عدم التمييز في الأجور والرواتب بين الرجال والنساء طالما أن المنصب واحد.

(5) تقييم أداء العاملين:

- يجب أن تكون عملية التقييم متكاملة بحيث تتضمن القياس والتقييم والتقويم، لذلك يفترض أن تكون إجراءاتها ضمن إطار رسمي وبمعايير ذات قدرة على إعطاء معنى محدد لما يراد قياسه وتقويمه من خصائص الفرد الأدائية والسلوكية ومحاوله أن يعطي هذا النظام تصورا عن احتمالية تكرار السلوك والداء الجيدين في المستقبل لفائدة العامل والمنظمة، ويمكن للمنظمة أن تتحمل مسؤوليتها الاجتماعية والتزامها الأخلاقي في هذا المجال من خلال الآليات التالية:
- ✓ وضع معايير دقيقة لتقييم أداء العاملين، مع إعادة النظر فيها من حين لآخر.
- ✓ الابتعاد عن التحيز في التقييم مع الأخذ بعين الاعتبار توفر الخصائص الشخصية والموضوعية والإنسانية لدى المقومين وعدم تأثرهم بالدين والمنطقة والقرباة وغيرها.
- ✓ اشتراط الخبرة في المقومين وتوفير ميزة التعامل مع الآخرين، واكتساب الإدراك والاستقرار العاطفي،² كما يجب الابتعاد عن إعطاء تقييم متساهل للجميع أو التشدد مع الجميع.
- ✓ أن يكون التقييم متعلقا بكافة السنة وأن لا يكون جزئيا من حيث الفترة.

¹ Schuler, O.P, P 36.

² Awentiut, B.W, Eight Cleys to Effective Performance Appraisal, Human Resources Focus, April 1993, P 13.

✓ استخدام إدارة الموارد البشرية لكافة أساليب التقييم التقليدية والحديثة على السواء، مع اللجوء إلى المستجدات في هذا المجال، وخاصة الأساليب المطورة لقياس الإنجاز المتميز بالإبداع الفكري للعاملين والذي لا تظهر نتائجه إلا على المدى البعيد.

(6) برامج تحسين نوعية العمل:

يمكن جذب واستقطاب العاملين من ذوي الكفاءة بواسطة البرامج الحديثة الهادفة إلى تحسين وتطوير حياة العاملين، بحيث يزداد ولائهم لمنظمة وتفاعل وتكامل أهدافهم مع أهداف المنظمة، وتمثل هذه البرامج في العمل الجماعي وإدارة الجودة الشاملة والإدارة بالمشاركة والإدارة المفتوحة وغيرها، وتهدف هذه البرامج إلى تعزيز الكرامة الإنسانية والنمو والازدهار للعاملين،¹ لذلك فإنها تمثل أهم المدخل الحديثة لتعزيز قدرة المنظمة للإيفاء بمتطلبات مسؤوليتها الاجتماعية والأخلاقية.

وتتمثل أهم جوانب ممارسة المسؤولية الاجتماعية في هذا المجال من خلال ما يأتي:

- ✓ العمل على جعل أمانة ومواقف العمل نظيفة وجذابة ومهياة، تقل فيه حالات الضغط النفسي والجسدي والإرهاق، والتقليل من الروتين والعمل على إعادة تصميم العمل باستمرار.
- ✓ إن أنشطة هذه البرامج تساهم في خلق ثقافة المنظمة وتعزز اتجاهات قيم مشتركة.
- ✓ مساهمة هذه البرامج في تخفيض الأمراض المهنية وأمراض العصر من خلال تعزيز الانسجام بين بيئة العمل والبيئة العام، والتركيز على متطلبات ومعايير السلامة المهنية والالتزام بالتشريعات الخاصة بها والنظر إلى مكان العمل من منطلق واسع.²
- ✓ عمل المنظمة على توفير جو من الراحة والمتعة في مكان العمل وذلك بواسطة ممارسات عديدة نذكر منها على الخصوص:

¹ Flippo ER, Personnel Management, 6th edition, McGraw Hill, New York, 1989, P446.

² العقالة، محمد ديب، إدارة الحديثة للسلامة المهنية، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان، 2002، ص 159.

☞ الاهتمام بالنشرات الجدارية في مواقع العمل، مما يساهم في نشر جو من المرح والإشادة بالعاملين.

☞ احتفال المنظمات بأيام المناسبات الخاصة لمكافأة العمال وتقديم وجبات جماعية، وتكوين لجان اجتماعية لتسطير برامج فعاليات الأنشطة الاجتماعية المختلفة.

☞ الاحتفال بمناسبة أعياد ميلاد العاملين، وبالإنجازات التي محققها الشركة المنظمة أو الأفراد من خلال حفلات تقدير وشكر العاملين، وكذلك تشجيع روح المرح وإشاعة جو عمل هادئ وودي.

(7) المرأة العاملة:

يتميز العصر الحديث بدخول عدد كبير من النساء إلى سوق العمل، وذلك في مختلف الاختصاصات، والدور الذي تلعبه المرأة في المجتمع يختلف من مجتمع لآخر، حيث لا يزال دورها محدودا هذا بسبب الأعراف والتقاليد السائدة والتشكيك في إمكانياتها وقابليتها. ولا تزال المجتمعات بشكل عام تعاني من تفاوت في أشكال اندماج المرأة الكامل ومساواتها الكاملة وللثقافة السائدة دور كبير في ذلك، وبصفة عامة، يمكن ذكر بعض جوانب المسؤولية الاجتماعية والأخلاقية لمنظمة الأعمال تجاه المرأة العاملة من خلال مكافحة كل أشكال ابتزازها واستغلالها في مواقع العمل، ونشير بصفة خاصة إلى التحرش الجنسي، فغالبا ما تتعرض العاملات إلى صور عديدة من الابتزاز الجنسي والاعتداء عليهن بالكلام الغير اللائق أو بالفعل المنافي للأخلاق، وتختلف أشكال مكافحة التحرش الجنسي حسب الدول المختلفة وفق درجة نضج القوانين السائدة في المجتمع، وقوة وحركية المنظمات والجمعيات المتخصصة في هذا المجال. ويمكن لمنظمات الأعمال معالجة هذه الحالات وتحسين مستواها الأخلاقي في هذا المجال من خلال الآتي:¹

¹ Hartwann, Lural, Perspectives in Business Ethics, Mc Graw Hill, New York, 2002, P 477-432.

- عدم السماح بانتشار أي شكل من أشكال التحرش سواء كانت هناك شكاوي أم لا.
- تسطير خطط وسياسات متعلقة بالحد من التجاوزات والانتهاكات ضد المرأة العاملة.
- وضع سجلات والاحتفاظ بها، لكافة حالات التحرش الجنسي لغرض متابعتها وملاحظة سلوك المتسببين فيها، وتثقيف العاملين على احترام الجنس الآخر، وأماكن العمل هي مواقع مقدسة لا يجوز انتهاك حرمتها.
- العدالة في دفع الأجور والرواتب وعدم قبول وجود فروقات في المرتبات المدفوعة لصالح الرجل في جميع الوظائف والمهن التي تتساوى فيها الكفاءة والقدرة على الأداء وباقي متطلبات العمل بحجم مختلفة.
- وجوب مراعاة الخصوصية الفيزيولوجية للمرأة ومتطلباتها الخاصة.
- تقرير إجازات مدفوعة الأجر للمرأة أثناء الولادة والأمومة، ويفترض احترام هذه القوانين من طرف منظمات الأعمال كالتزام اجتماعي.
- تمكين النساء العاملات من تقلد المناصب القيادية متى توافرت لديهن المؤهلات والشروط الكافية.

ثانياً: في مجال المالية والمحاسبة

إن إدارة المالية والمحاسبة حقل ذو أهمية كبيرة في الاقتصاديات المعاصرة والأعمال، حيث أنها تتعامل مع الموارد المالية وكيفية توفيرها والحصول عليها واستثمارها بطرق كفؤة وفعالة لفرض وتحسين الوضع التنافسي لمنظمات الأعمال، كما أن هذه الإدارة تعتبر مجالاً مليئاً بالاعتبارات السلوكية والأخلاقية، لذلك فإن الدول والحكومات توليها أهمية كبيرة، وأصبح من يمتهن العمل في هذا الحقل محتاجاً إلى تأهيل فني وسلوكي عالي المستوى.

ففي الولايات المتحدة الأمريكية يعتبر الحصول على شهادة CPA عملاً صعباً حيث يتطلب الأمر الخضوع إلى التزامات مهنية وسلوكية عالية المستوى، ويقوم بهذا الأمر جهة متخصصة في المعهد الأمريكي للمحاسبين القانونيين (AICPA).

وبالرغم من وجود هذا المعهد، فإن الصيحات تتعالى لفرض إعادة النظر في المعايير المحاسبية وتدقيق الحسابات والمطالبة بوضع قوانين وأنظمة، وإنشاء منظمات أو هيئات تتولى رقابة أداء مكاتب تدقيق الحسابات بما يضمن جودة أداء عمل مدقق الحسابات، والسبب في هذا هو انهيار بعض الشركات والمنظمات الأمريكية العملاقة وتأثير هذا الانهيار على الاقتصاد الأمريكي، حيث اتضح أن عمليات التدقيق والمحاسبة لها دور في ذلك.¹

ويمكن استطلاع بعض الجوانب الخاصة بالمسؤولية الاجتماعية والأخلاقية في إطار أهم الوظائف الأساسية في المجال المالي والمحاسبي كما يأتي:

(1) الاستثمار:

في الاستثمار فوائد متعددة للمنظمة والفرد والمجتمع على حد سواء، إذا كان مبنياً على أسس سليمة وقائماً على أساس مسؤولية أخلاقية واجتماعية؛ إذ يعتبر:

- ☞ محرك للاقتصاد ووسيلة للحد من البطالة.
- ☞ يمكّن من فتح آفاق جديدة للاستثمار في مجالات جديدة تساهم في تقديم سلع وخدمات يحتاجها المجتمع.
- ☞ توطيد وإدامة العلاقة بين المنظمة والمؤسسات البنكية والمالية وشركات التأمين.
- ☞ تنشيط الدورة الاقتصادية ودفع الاقتصاد نحو الانتعاش.
- ☞ تمكين الدولة من الحصول على الضرائب والرسوم.
- ☞ يعتبر كمؤشر استقرار وأمان خصوصاً للاستثمارات الأجنبية؛ أي أنه دليل على الاستقرار السياسي والأمني.

وعليه فإن الاستثمار تتجسد فيه نواحي كثيرة لممارسة منظمات الأعمال مسؤوليتها تجاه مختلف الفئات وأن تكون هذه القرارات مستندة إلى سلوك أخلاقي قويم إلى درجة ظهور مصطلح جديد هو الاستثمار الاجتماعي Social Investment الذي يقصد به توجيه الاستثمارات نحو الشركات

¹ هيام وليد زكريا، أهمية تفعيل جودة تدقيق الحسابات في ظل التطورات العالمية، مجلة المدقق، العدد 58، جانفي، 2004، ص: 3.

أو الأعمال التي تتحمل مسؤوليتها الاجتماعية والأخلاقية، وفي هذا الشأن، يميز الباحثون بين المجالات التي لا يعد الاستثمار ضمنها استثماراً اجتماعياً وأهمها:¹

- ✎ عمليات توزيع وبيع السلاح.
- ✎ شركات التبغ والدخان.
- ✎ أعمال القمار والدعارة.
- ✎ أعمال إنتاج المواد الصيدلانية والتجميلية التي تشتمل على تجارب يستخدم فيها الإنسان والحيوان.
- ✎ إنتاج الخمر والمواد الروحية.
- ✎ الصناعات ذات الصبغة النووية
- ✎ الاستثمارات في الدول الدكتاتورية وغير الأخلاقية
- ✎ الأعمال التي تفشل في تحقيق مبدأ تكافؤ الفرص
- ✎ الأعمال التي لا تحقق شروط العمل الصحيحة للعاملين خاصة في الدول النامية.
- ✎ الأعمال التي تهضم حقوق النقابات العمالية.
- ✎ الأعمال التي لا يكون فيها مساهمة مناسبة للتبرعات الخيرية وأعمال الإحسان.
- ✎ الأعمال التي لا تدعم المجتمع المحلي.
- ✎ الأعمال التي تقدم التبرعات السياسية وتدعم أحزاباً معينة بهدف الحصول على منافع غير مشروعة.
- ✎ الأعمال التي لا تتجاوب بتوفير معلومات مناسبة وشفافة لجمعيات التدقيق في أنشطة ذات السجل غير المشرف فيما يتعلق بالسلامة المهنية و صحة العاملين.
- ✎ الأعمال التي تتسبب في الانبعاثات الغازية وتلويث البيئة.

¹ World Peter, "What has ethical investment to do with ethiss", in Lovra P. Hartlan, Mc Gran-Hill, new york, 2002, P: 597.

→ الأعمال التي تستخدم الموارد الخضراء بشكل تعسفي، مثل الأخشاب المقطوعة من الغابات الاستوائية.

→ إنتاج المبيدات الحشرية.

(2) التدقيق (Auditing):

يتحمل أعضاء هذه المهنة مسؤوليات متعددة، كما يجب إعدادهم بشكل جيد وبمواصفات معينة سلوكية وتقنية، حيث يصبحون قادرين على ممارسة أعمالهم بمهنية عالية؛ لذلك وحتى تكون هذه المهنة أخلاقية يجب أن تكون:

→ مبررة بشكل جيد ومدعمة أحكامها بالتفاصيل الدقيقة.

→ قائمة على أساس تحليل معمق وملاحظات شاملة وكافية ومعلومات صادقة ودقيقة.

كما أن هناك ستة مبادئ يجب أن يتحلى بها المدققون وهي كالآتي:¹

→ يجب على المدقق أن يتحمل المسؤوليات كاملة وبدقة ونزاهة وعدالة وشفافية.

→ يتحمل المدقق الالتزامات كاملة في إطار خدمة المصلحة العامة بنزاهة وثقة وفي ضوء الأسس المهنية المتعارف عليها.

→ يجب أن يحافظ المدقق على الموضوعية بعيداً عن صراع المصالح دون تحيز أطراف.

→ يجب أن تعكس التقارير المقدمة من طرف المدقق الحقائق كاملة بموضوعية وتجرد تام وأن تأتي ضمن إطار استقلالية المدقق.

→ الحرص على اعتماد الأدوات المهنية الفنية والمعايير الأخلاقية وتطبيقها في كل الظروف.

→ ضرورة الالتزام بالمبادئ الأساسية للمدونات المهنية في المنظمات التي تقوم بتدقيق أعمالها والالتزام بمبادئ الإفصاح التام.

¹ Duska, R-F and B-S Duska, "Accounting ethics", Blackwell Publishing, london, 2003, P: 75.

كما يجب أن يلتزم المدقق ببعض القواعد نذكر منها:

- ☞ قاعدة التوافق مع المعايير المحاسبية المهنية المحلية والدولية
- ☞ قاعدة التوافق مع المعايير المحاسبية العامة المعترف بها وشائعة الاستعمال.
- ☞ قاعدة الحفاظ على خصوصية معلومات الزبائن والأعمال التي يقوم بتدقيقها.
- ☞ قاعدة تحديد الألقاب وفق الاعتبارات الموقفية.

كما أن التقرير النهائي لمدقق يجب أن يعطي رأيا حاسما في صحة البيانات المقدمة لكونها تمثل صورة حقيقية وعادلة للموقف المالي للمنظمة، وبالتالي يمكن اعتبار هذا التقرير وسيلة للاتصال مع مختلف الجهات ذات العلاقة.¹

(3) المحاسبة المالية والإدارية:

تعطي المحاسبة للجهات المختلفة صورة صادقة عن الجوانب المالية والمحاسبية لأعمالهم، إن الغرض الأساسي هو إيجاد معلومات حول الاقتصاد والأعمال لكافة الأطراف التي هي بحاجة إليها، وكلما تعقد الاقتصاد وتطور وضعت تشريعات مختلفة لتنظيم هذه الجوانب حيث أن الجهات التي تحتاج هذه المعلومات ستزداد وتتوسع وتصبح هذه المعلومات مهمة للمستخدمين، وهنا أيضا أهمية العوامل الأخلاقية والسلوكية وجوانب المسؤولية الاجتماعية في أعمال المحاسبة وأنشطتها المختلفة.

إن عمل المحاسب المالي والإداري ذو أهمية كبيرة حيث أنه يقوم بإعداد نتائج الأعمال مرتبة بشكل التزامات محددة يفترض أن تكون بأعلى درجة من الدقة، ولعل من المفيد هنا الإشارة إلى أن أهم القضايا الأخلاقية التي تحيط بالممارسات المحاسبية تقع ضمن إطار التلاعب في تقارير وحواصل الدخل وتزوير المستندات والوثائق وغض النظر عن أعمال محاسبية مشكوك فيها، فضلا عن أعمال الغش والتجاوز عن الكشوفات المقدمة إلى مصالح الضرائب.²

¹ Bynton, W.c et a.l . Modern Auditing, John Wiley & Sns, New York, 2001, P 859.

² Harman Laura P, Perspectives in Business Ethics, Mc Graw-Hill, New York, 2002, P586.

4) الاستشارات المالية والمحاسبية:

يقع هذا النشاط ضمن الاطلاع على الأسرار المالية لمنظمات العمال التي تطلب الاستشارة، ومن هنا فإن المؤسسات الاستشارية في المجال المالي والمحاسبي يجب أن تمارس أعمالها وفق اعتبار المشروعية في العمل والشفافية من جهة والحفاظ على أسرار الشركات وتطلعاتها التنافسية والاستشارية. وقد ترسخت أعمال الاستشارة في الدول المتقدمة وأصبحت لها قوانينها وأعرافها والتزاماتها الأخلاقية، والتي نذكر أهمها كما يأتي:

- عدم إفشاء الأسرار المالية والمحاسبية للشركة لأي جهة كانت خاصة وأن البعض من المؤسسات الاستشارية تمارس عملها في خدمة أكثر من منظمة أعمال متنافسة في السوق.
- التقدير العادل للأتعاب التي يستحقها وفق اعتبارات النزاهة والعدالة والصدق في التعامل.
- عدم التورط أو تسهيل أعمال التزوير أو أعمال أخرى غير شرعية أو قانونية بأي شكل كان.

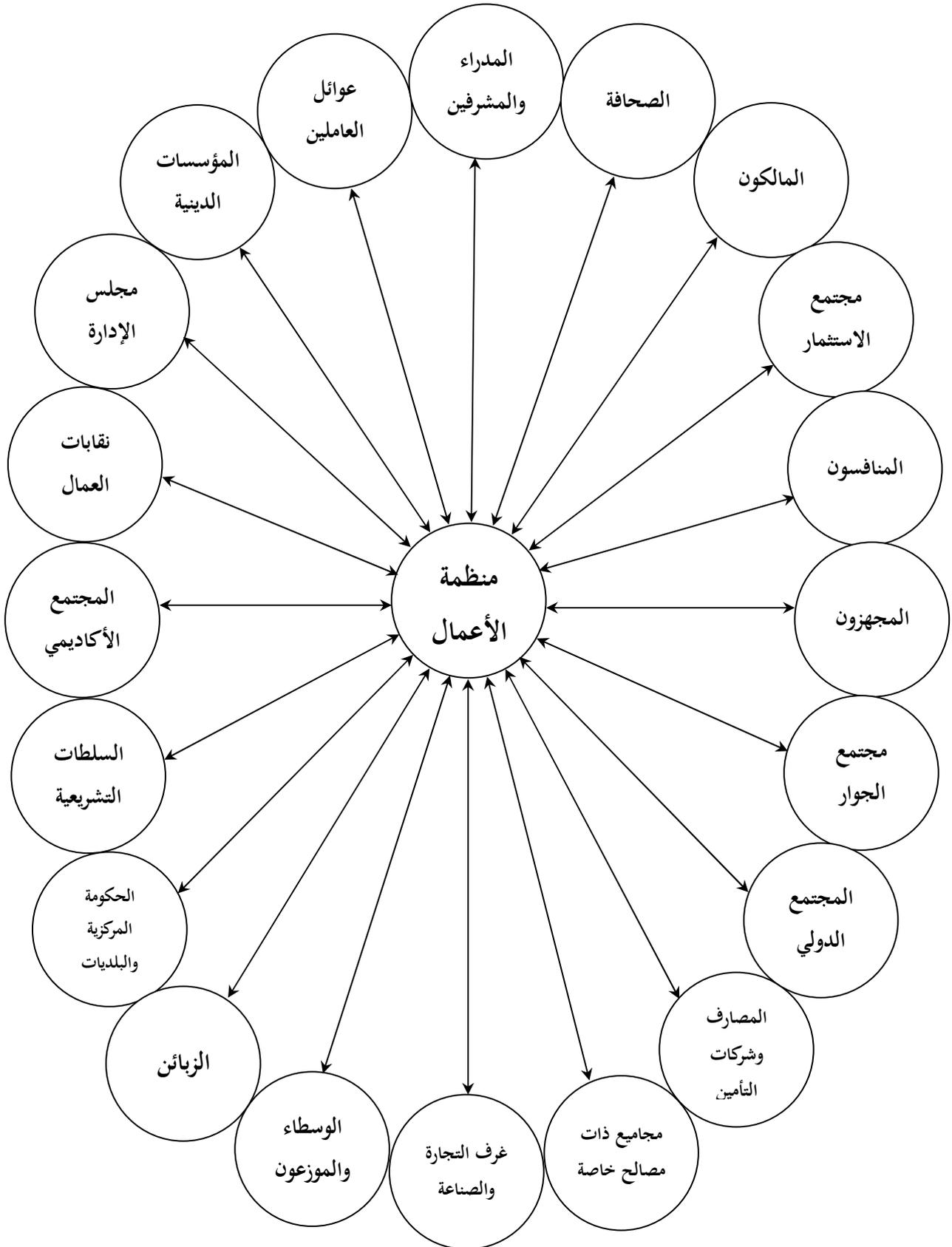
المطلب الثالث: المسؤولية الاجتماعية وأخلاقيات الأعمال في العلاقات العامة والبحث والتطوير

نظراً لأهمية هاتين الوظيفتين من حيث بعدهما الاستراتيجي، فقد أولتهما المنظمات اعتباراً هاماً، وكما سيأتي:

أولاً: في مجال العلاقات العامة

لغرض تحسين صورتها وإيصالها إلى مختلف الفئات المتعاملة معها، فإن منظمات الأعمال تحتاج لنشاط العلاقات العامة الذي أصبح ضمن هذه المنظمات علم وفن، ويعمل في أقسام العلاقات العامة متخصصون في العلوم السلوكية والنفسية، لذلك فإنها تجري دراسات وبحوث علمية واستطلاعات للرأي وتقوم بتحليلها لغرض تعزيز النواحي الإيجابية في عملها ومعرفة توجهات ووجهات نظر مختلف فئات ذوي المصالح الذين يتزايد عددهم باستمرار كما يوضح الشكل الآتي:

شكل (1-5): جماهير العلاقات العامة في منظمة الأعمال (تصوير P/11 ← 283)



Source : Sietel, Frazer P, the practice of public relation, 9th ed,
Prentice Hall, New Jersey 2004, P8

إن وظيفة العلاقات العامة تشمل النواحي التالية:

- ✓ الكتابة والنشر.
- ✓ العلاقات مع وسائل الإعلام.
- ✓ التخطيط لأنشطة في مناسبات محددة.
- ✓ تقديم الاستشارة.
- ✓ البحث والدراسات لما يؤثر في السلوك والمعتقدات لتحسين صورة المنظمة.
- ✓ الدعاية.
- ✓ الاتصالات التسويقية.
- ✓ العلاقات مع المجتمع المحلي.
- ✓ العلاقات مع الزبائن.
- ✓ العلاقات مع العاملين.
- ✓ العلاقات مع الحكومة والبلديات.
- ✓ العلاقات مع المستثمرين.
- ✓ العلاقات العامة مع الفئات الخاصة.
- ✓ الشؤون العامة والقضايا الإدارية.
- ✓ تطوير الموقع الإلكتروني للمنظمة على شبكة الإنترنت.

وهناك ستة قيم أساسية تمثل سلوكيات مهنة العلاقات العامة، حسب الجمعية الأمريكية

للعلاقات العامة (PRSA)، وهي كالتالي:

1. الدفاع عن مصالح المنظمة حتى ولو كانت هناك مغريات.
2. الصدق في التعامل وإعطاء المعلومات الممكنة دون مبالغة أو تحريف.
3. وجوب اتصال العمل بالمهنية واحترام سلوكيات المهنة ومعاييرها الفنية.
4. يجب أن تتخذ المواقف باستقلالية وبعيدا عن توجهات تحاول التأثير في المواقف المطلوب الدفاع عنها.

5. الشعور المطلق بالانتماء للمنظمة والدفاع عن مصالحها وعدم التفريط بمصلحة المنظمة مهما كانت الظروف.

6. التعامل بمسؤولية مع المعلومات وعدم التشهير مع وجوب التوازن في التعامل.

إن إدارة العلاقات العامة تلعب دورا مهما حيث أنها تعزز الثقة المتبادلة بين المنظمة ومختلف الجهات الداخلية والخارجية، وبشكل خاص فإن وظيفة العلاقات العامة تساهم في زيادة وعي العامل بحقوقه وتوضيح تشريعات وإجراءات صادرة من المنظمة وتشجيع العاملين على الاشتراك في الأنشطة الاجتماعية والثقافية والرياضية للمنظمة وتعزيز جوانب الالتزام بإجراءات الأمن والسلامة، وكذا التعبير عن آرائهم، على أن كل هذا يجب أن المساس بمهنية عالية وشفافية لغرض رفع الروح المعنوية للعاملين وتنمية ولائهم للمنظمة.¹

كما يمتد نشاط إدارة العلاقات العامة إلى الجهات الخارجية من زبائن وموردين ووسائل إعلام ومجتمع محلي وغيرها.

ونظرا لكثرة شركات وسائل الإعلام والاتصال بكافة أشكالها المرئية والمسموعة والمقروءة وشبكة الإنترنت وحجم الأموال المستثمرة فيها وخصوصية العمل فيها حيث يمكن أن يكون أثرها مدمرا أحيانا ومؤثرا بشكل كبير سواء في الشؤون السياسية أو الاجتماعية أو الاقتصادية أو الثقافية، فإن مسؤوليتها الاجتماعية والأخلاقية كبيرة جدا ومراعاتها يعدّ أمرا حيويا للمجتمع ومنظمات الأعمال على وجه الخصوص، ويمكن تصنيف الالتزامات الأخلاقية لوسائل الإعلام تحت أربعة عناصر رئيسية هي:

1. رسم صورة حقيقية للشرائح والقضايا المختلفة.

2. قضية القيم.

3. قضية العدالة والتوازن.

4. حرية التعبير.

¹ جودة محفوظ أحمد، العلاقات العامة: مفاهيم وممارسات، دار زهران للنشر والتوزيع، طبعة 4، عمان، 2002، ص 231-238.

ثانياً: في مجال البحث والتطوير

إن البحث والتطوير يرهن بقاء المنظمة في السوق من عدمه، فمن خلاله تستطيع منظمة الأعمال تقديم وإنتاج المزيد من المنتجات الجديدة أو تحسين منتجات موجودة، وكذلك إدخال تحسينات وتعديلات جوهرية على العمليات الإنتاجية. والمهم هنا هو الجوانب الأخلاقية والمسؤولية الاجتماعية لنشاط البحث والتطوير والعاملين في هذا النشاط تجاه المجتمع، والتي يمكن استطلاعها كما يلي:

1) نشاط البحث والتطوير في المنظمة:

لهذا النشاط آثار جانبية قد تكون سلبية يجب على منظمة الأعمال أن تتحملها وتعالج نتائجها، ويجب لأن يكون هذا في إطار رؤية أخلاقية ومسؤولة لمنظمة الأعمال، حيث أن هذا النشاط يجسد المسؤولية الاجتماعية والأخلاقية كما يلي:

✍ يجب أن يكون موجهها لخدمة البشرية بشكل عام والمجتمع الذي تعمل فيه المنظمة على وجه الخصوص، وأن لا يكون مقتصرًا على جوانب ضيقة ومحددة تخدم بشكل أناني الجوانب المادية والربحية في منظمات الأعمال.

✍ أن تنفق منظمة الأعمال على البحث والتطوير بشكل يتناسب وقدرتها على تحقيق مردود إيجابي لصالحها، حيث أن الإنفاق على ذلك يساعد على إنشاء فرص عمل ويعزز الأداء الاقتصادي الكلي للمجتمع.

✍ الاهتمام بالعاملين المخصصين لنشاط البحث والتطوير، باعتبارهم موارد بشرية نادرة تحقق ميزات تنافسية لها. ونشكل أيضا دعامة أساسية للمجتمع الذي تنشط داخله.

✍ عدم تنصل منظمة الأعمال عن مسؤوليتها عن معالجة الآثار الجانبية الناتجة عن هذا النشاط، حيث أن نتائج التجارب والأضرار التي تسببها للعاملين أو للبيئة وللمجتمع بشكل عام تتطلب موقفا جريئا وإنفاقا يجب أن تتحمله المنظمة للتخلص من هذه النتائج.

➤ مراعاة القضايا الأخلاقية والسلوكية والمعايير المهنية، لاسيما فيما يتعلق بالتجارب ذات الآثار الاجتماعية والنفسية أو تلك التي تمارس على الحيوانات أو في البحار والمحيطات وتؤثر على الثروة الحيوانية أو النباتية.

➤ الامتناع عن إجراء التجارب على الإنسان إلا في حدود ما تسمح به الأخلاقيات والشرائع الدينية وبعلم الفئة التي تجرى عليها هذه التجارب.

➤ مراعاة منظمات الأعمال لفتح قنوات تواصل مع المؤسسات العلمية كالجامعات ومراكز البحوث من أجل التبادل العلمي والفكري وربط الأكاديمية بوحدة الإنتاج بالمجتمع.

(2) شخص الباحث العلمي والعاملين في البحث والتطوير:

يعتبر الباحث العلمي العنصر الأساسي في عملية البحث والتطوير، وهكذا فإنه يتحمل مسؤوليات اجتماعية وأخلاقية هامة يمكن تقديمها كآتي:¹

➤ مراعاة المعايير المهنية والتقييد بأساليب البحث العلمي المعرفية والمنهجية.

➤ الالتزام بالنزاهة والأمانة والصدق في إلحاق الأفكار والاقتباسات بأصحابها والالتزام بالأمانة العلمية في نقل الأفكار.

➤ التزام الحياد وعدم التحيز إلا للحقيقة حتى لو كانت النتائج غير متوافقة مع مطالبه وآرائه وميولاته الشخصية.

➤ قول الحقيقة مهما كانت تكلفة ذلك وعدم التردد في الإفصاح عنها على الجمهور ويثبت النتائج المحصل عليها بدون تحريف.

➤ التحلي بالروح النقدية وتقبل نقد الآخرين والنقاش العلمي باعتباره يساعد في تطوير البحث العلمي.

➤ أن تكون الجهود مسخرة للفعل الخيري وأن لا تكون أداة للإضرار بالناس والبيئة.

¹ زكريا فؤاد، التفكير العلمي، سلسلة عالم المعرفة، الكويت، 1978، ص 277-300.

☞ احترام زملاء المهنة والاتصاف بالتواضع وروح الفريق قصد تطوير الأفكار الجماعية والرؤى المشتركة.

☞ الابتعاد عن تضليل المنظمة التي يعمل بها عن طريق طلب المزيد من الإنفاق مع علمه مسبقا بعدم جدوى النتائج المتحصل عليها.

المطلب الرابع: المسؤولية الاجتماعية والأخلاقية في الموارد المعلوماتية والمعرفية

الوظائف الإدارية

تعتبر هاتان الوظائف من أهم النشاطات على مستوى المنظمات، وعليه يمكن التعرض لهما كما يأتي:

أولاً: في مجال الموارد المعلوماتية والمعرفية

أصبحت الموارد المعرفية أو الأصول المعرفية قيمة كبيرة لبعض منظمات الأعمال تفوق قيمتها المادية وأصولها بكثير، إذ أن الإنسان كمصدر للمعرفة يبقى هو الأساس في أن يعطي قيمة حقيقية لمنظمة الأعمال في إطار قدرتها على استخدام التكنولوجيا بأشكالها المختلفة.

وتتجسد في مجمل أنشطة الموارد المعلوماتية والمعرفية العديد من المواقف الأخلاقية والاجتماعية التي من المفروض أن تتعامل معها المنظمات بوعي ومسؤولية، وتعرض فيما يلي لأهم ما يشكل الأبعاد الأساسية لهذه الأنشطة:

1) نظم المعلومات والحاسوب:

عن نظم المعلومات والمتخصصين فيها يجب أن لا يكون دورهم فيها مقتصرًا معرفة التعامل مع مشكلات فنية محددة بل توسع هذا الدور ليشمل المعرفة في الجوانب السلوكية والإنسانية، وبالتالي فإن دور نظم المعلومات في المنظمة الحديثة أصبح مهماً، خاصة وأن المنظمة تدرس من خلال مدخل مشاكل وكنظام اجتماعي تكنولوجي، وهذا الأمر يعني أن نظم المعلومات فيها قدر كبير من الجوانب الاجتماعية والأخلاقية لا يجوز التغافل عنها أو التقليل من أهميتها.

وفي إطار الجوانب السلوكية والأخلاقية، تثار العديد من الإشكالات أمام نظام المعلومات، والتي تفرض بإدارة المنظمة أن يعطوا أجوبة لها تتسم بالمسؤولية وصدق التعامل الأخلاقي والإنساني، ونذكر منها:

- ✓ يجب أن تقدم المعلومات بصدق ودقة، إلى الحاسوب وترك حرية الدخول إليها إذا كانت هذه المعلومات تمثل حقا لمختلف الفئات كالزبائن والمستهلكين وغيرهم.
- ✓ العرضة للمحاسبة وتحمل المسؤولية لكل من يقوم باتخاذ القرارات في إطار نظام المعلومات، ويتقبل المحاسبة عن أعماله في حال وجود أي خلل أو ضرر يلحق ضررا بالمنظمة.
- ✓ إشكالية القيم الإنسانية في نشاط المعلومات والحاسوب، حيث أن هذه القيم تتأثر بشكل مباشر بالتطور التكنولوجي في مجال المعلومات وتطبيقاتها المختلفة، وهكذا فإن التطور يحث على جوانب اجتماعية وأخلاقية وسياسية جديدة، وعكس ذلك عدم تأطير هذه الجوانب بقوانين وأعراف أخلاقية يولد فراغا ينعكس سلبا على الأشخاص والمنظمات والحكومة والمجتمع الدولي.¹
- ✓ يجب احترام وحفظ الجوانب الخاصة في حياة الناس، مثل تحصيل الضرائب ومؤشرات مستوى المعيشة والانتقال بعد ذلك إلى رقم التشخيص المدني لكل مواطن، مما يستدعي الأمر إيجاد الضوابط الأخلاقية والسلوكية التي لا تحدث خرقا بالجوانب الشخصية والاجتماعية وتؤثر سلبا على الحرية الشخصية والاستقلالية.
- ✓ الحفاظ على الملكية الفكرية للمؤلفين والناشرين، حيث أن خرق ذلك ينتج عنه شعور سلبي لدى المبدعين والباحثين والشركات التي اشترت هذه الحقوق من أصحابها.
- ✓ توفير متطلبات العدالة الاجتماعية، حيث أن الاتصالات والمعلومات وهي توفر فرص كبيرة أمام المجتمع وتسمح للعاملين بالتمتع بوقت متعة أكبر، فإن هذه الجوانب يمكن أن تنعكس بعدالة اجتماعية متوازنة لمختلف المهن والأنشطة، بحيث لا تخلق مشاكل اجتماعية جراء عدم الاستفادة بشكل متوازن في هذه التكنولوجيا سواء للفقراء أو للأغنياء أو لساكني المدن والأرياف أو للنساء والرجال.

¹ Bynum, Terrell. W, and Simon Rogerson, "Computer Ethics and Professional Responsibility", Balckwell Publishing, Oxford, P: 2-6.

✓ ينبغي لنظام المعلومات أن يتسم بالشفافية وبخصائص إنسانية وسلوكية تقدم من خلالها المعلومة الكاملة بصدق وبتوقيت مناسب وبانتشار واسع وبأقل ما يمكن من السرية، وبإتاحة الفرصة للجميع، وبسهولة الوصول إليها دون جهد كبير وبتكاليف معقولة وبانتظام في مختلف الظروف والحالات.¹

ويمكن استعراض جرائم الحاسوب وأهم أنواعها كما يأتي:

* القرصنة على البرامجيات: وهي الاستنساخ غير المرخص للبرامجيات والتجاوز على حقوق الملكية الفكرية للشركات أو الأشخاص الذين طوروها.

* الاختراقات: وهي الدخول غير المرخص على أجهزة حاسوب المنظمات أو الأفراد أو دخول مواقع على شبكة الإنترنت محمية بكلمة سر.

* التخريب: أي استخدام الحاسوب لتخزين برامج وقواعد بيانات بشكل يربك تدفق المعلومات الإلكترونية خلال شبكة الحاسوب الداخلية، أو من خلال ترميز البيانات الموجودة على الحواسيب وإلحاق الضرر بكل موارد النظام الحاسوبي.

* خرق الخصوصية: لمنظمات الأعمال على شبكتها أو الأفراد وإساءة استخدام المعلومات والبيانات الموجودة على الحواسيب بهدف إلحاق ضرر بأصحابها.

(2) الإنترنت:

إذا كانت شبكة الإنترنت قد وفرت مزايا كبيرة للأعمال وللأفراد والحكومات من خلال تطبيقات كثيرة، أهمها الحكومة الإلكترونية والأعمال الإلكترونية والتجارة الإلكترونية التي سبقت الإشارة إليها، فإنها في نفس الوقت أثارت العديد من التحديات والإشكالات غير المسبوقة والتي يفترض بمنظمات الأعمال إيجاد الصيغ المناسبة للتعامل معها والتقليل من آثارها السلبية، وتمثل أهم القضايا الأخلاقية والاجتماعية في هذا المجال كما يأتي:

¹ العامري صالح رشدي التميمي، "المرتكزات الأخلاقية في قرارات إدارة الإنتاج والعمليات ومؤشرات قياسها"، مجلة آفاق اقتصادية، العدد 92، 2002، ص: 221.

- ☞ سرعة التجاوب العلمي مع ما يمكن أن يطلق عليه ثقافة الانترنت من قبل الشركات والأفراد، حيث أن ليس كل الأفراد والمنظمات مؤهلون للتجاوب مع هذه التكنولوجيا الجديدة والتطورات السرية الحاصلة فيها، ففي مجال التطبيقات يتطلب الأمر اتخاذ إجراءات سرية بخصوص هياكلها التنظيمية وشبكة اتصالاتها الداخلية والقيم الأساسية للمنظمة،¹ وفي هذا المجال ينبغي على المنظمة مراعاة الجوانب الأخلاقية والسلوكية بشكل كبير، خاصة وأنه يرتبط بقيم الأفراد والجوانب الذاتية وأسلوب ممارسة السلطة والتعاون مع الآخرين وتقاسم المعرفة والمعلومات معهم.
- ☞ الإشكالات والتحديات المرتبطة بالجوانب الفنية التي تؤدي بدورها إلى خلق مشاكل اجتماعية وأخلاقية، مثل عدم توفر الحماية اللازمة للعمليات والصفقات التي تتم عبر الإنترنت ومسألة الدفع الإلكتروني والتوقيع الإلكتروني وحماية الأرقام السرية لبطاقات الدفع، كل هذا يمكن أن ينتج عنه عدم ثقة تنعكس في انخفاض التعامل عبر هذه الشبكة.²
- ☞ مشكلة الحفاظ على أمن المعلومات على الشبكة وحمايتها من السرقة أو التشويه أو سوء الاستغلال أو أعمال التخريب أو إلحاق الضرر بالناس ومنظمات الأعمال.
- ☞ الخطر والتحدي الذي يواجه الأطفال والشباب، حيث تثار العديد من المشاكل والخروقات للقواعد السلوكية والأخلاقية في التعامل اليومي واسع النطاق لهذه الشركة المهمة من شرائح المجتمع والتي يمكن أن تتعرض لشتى أنواع التضليل والاستغلال والابتزاز الجنسي وغيرها، وكذا الإباحية ونشر الأفلام الخليعة وانتهاك خصوصية المرأة.
- ☞ انتحال شخصية الأفراد أو المواقع والاستخدام الغير مشروع لبطاقات الائتمان وتزوير محتويات البريد الإلكتروني، وابتزاز الحكومات من طرف العصابات الإرهابية والإجرامية، وكذا السرقة وغسل الأموال والتجسس وغيرها.

¹ نجم عبود نجم، "التحديات والمشكلات الأساسية للإدارة الإلكترونية في الشركات"، مجلة العمل، العدد 105، 2004، ص: 48.

² العامري أحمد بن سالم، "دور القيادة التحويلية في المؤسسات العامة، دراسة استطلاعية لآراء الموظفين"، مركز البحوث كلية العلوم الإدارية، جامعة الملك سعود، الرياض، العدد 4، 2003، ص: 229.

(3) التكنولوجيا والمعرفة:

تتنافس منظمات الأعمال في الحصول على التكنولوجيا والمعرفة واستخدامها بطرق مختلفة لتحقيق نتائج أفضل للمنظمة والمجتمع بشكل عام، ومع كون فوائد التكنولوجيا والعلم متعددة إلا أنهما يثيران جدلا متعدد الأبعاد بين الباحثين والأكاديميين، وكذلك بين رجال الأعمال والعاملين في المنظمات لكونهما يتسببان في كثير من التحديات والمشاكل الأخلاقية والاجتماعية في المجتمع، يتطلب الأمر معالجتها بدقة وفق منظر استراتيجي واجتماعي من قبل الحكومات ومنظمات الأعمال ومن أهم هذه التحديات والإشكالات تشير إلى الآتي:

☞ التأثيرات السلبية والمناظر المرتبطة بالسلوك اللاأخلاقي وغير المشروع المتعلق بالتكنولوجيا الجديدة والمطلقة في مجالات الأعمال المختلفة ومنها:

☞ التلوث البيئي المرتبط بالتكنولوجيا المستخدمة في الصناعة وكذا تلوث الماء والهواء.

☞ انتشار لبعض الأمراض الجديدة المتعلقة بالتجارب والتكنولوجيا النووية والكيميائية والإشعاعية بالإضافة إلى الضغوط النفسية.

☞ ظاهرة البطالة وتسريح العاملين الناتج عن الاستخدام المكثف للتكنولوجيا في الصناعة حيث أدى إلى فقدان الكثير من مناصب العمل.

☞ الاستعمال غير الأخلاقي والغير إنساني للتكنولوجيا والمعرفة التي قد تكون ذات فائدة كبيرة إذا ما استخدمت بأسلوب عقلائي، وفي هذا الشأن يمكن الإشارة إلى ما يأتي:

☞ استخدام الإشعاع الذري في القنبلة الذرية وفي علاج أمراض مستعصية.

☞ الأسلحة المستخدمة في الحروب ويمكن استخدام المتفجرات في شق الطرق وتحت البحار وصواريخ غزو الفضاء وغيرها.

☞ الصناعات الدوائية والصيدلانية وما يرتبط بها من استخدامات متعددة الوجوه بعضها لا أخلاقي إلى حد كبير مثل إساءة استخدام السموم أو إجراء التجارب العلمية على الإنسان لاستخدام الأسلحة الكيميائية والجرثومية.

↔ التحسس الصناعي وخرق خصوصيات الدول وسباق التسلح في الوقت الذي يمكن أن توجه هذه التكنولوجيا نحو استكشاف الفضاء والمحيطات والبحار والصحاري والغابات البعيدة وغيرها.

↔ الخطر المرتبط لمجالات البحث العلمي والتكنولوجي والمعرفي، وهذا مجال أصبح يثير نقاشا محتمدا بين فئات المجتمع، ومن أهم هذه المواضيع هو مشروع هندسة الجينات ومشروع الإستنساخ البشري والهندسة الوراثية.¹

↔ التنافس والسباق الغير متنافس بين الدول النامية والدول المتقدمة، حيث ترهق الأولى ميزانيتها بالديون لغرض تقليص الفجوة بينها وبين الدول المتقدمة في مجال البحث والتطور.

ثانياً: في مجال الوظائف الإدارية

إن كل نشاط من أنشطة منظمات الأعمال يرأسه مدير ويعمل معه طاقم يشكلون فريق عمل، يمارس عمليات إدارية يومية، ويتخذون العديد من القرارات المتفاوتة في أهميتها والتي لا تخلو من تأثيرات على العاملين وعلى مصلحة المنظمة، وبالتالي فإنها تحتاج إلى إصدار أحكام وعمل خيارات وتوزيع موارد وإنجاز أهداف، وأن مجمل هذه القضايا تقع في إطارها ممارسات ذات بعد أخلاقي واجتماعي الأمر الذي ينبغي مراعاته لكي تكون الإدارة فاعلة سواء على المستوى الإنساني الاجتماعي أو التكنولوجي الفني.

1) المسؤولية الاجتماعية والأخلاقية لوظيفة التخطيط:

مع تفاقم وتزايد أهمية الأبعاد الاجتماعية والإنسانية، أخذت المنظمات في العالم المتطور تضع خططاً اجتماعية مثلت في البداية ملحقاً لخطتها الاقتصادية تبين في هذه الخطط تعهداتها ومسؤولياتها التي تتحملها تجاه بعض فئات المجتمع ككل، تطور الأمر بعد ذلك وأصبحت خطط منظمات الأعمال خاصة الكبيرة منها هي شمولية الأبعاد الاقتصادية واجتماعية وسلوكية بمعنى أنها تمثل ما تريد أن تحققه المنظمة لنفسها وللمجتمع.

¹ نجم، عبود نجم، مرجع سابق الذكر، ص: 273.

وبلغت درجة النضج اللوعي الاجتماعي في الخطط والعملية التخطيطية في الدولة المتقدمة إلا درجة وجود متخصصين في الجوانب السلوكية والاجتماعية الذين هم جزء من هيئة التخطيط في المنظمة، يقومون بدراسة الخطط خوفا من أن تثير هذه الخطط ردود فعل سلبية فيما يتعلق بالجوانب الاجتماعية والسلوكية والعلاقات العامة مع فئات المجتمع المختلفة، وذلك قبل إقرار هذه الخطط بشكل نهائي.

أصبحت المنظمات تعتمد فلسفة التكيف في العمليات التخطيطية حيث تأخذ الجوانب الاجتماعية والأخلاقية في إطار هذه الفلسفة بشكل أكبر وأوسع، وبذلك فإنها تمثل استجابة متكيفة مع متطلبات بيئة متغيرة تتضمن العديد من الفئات وأصحاب المصالح.

كما يجب أن تكون الأخلاق والقيم مرتكزات أساسية للعملية التخطيطية تمثل الاتجاه الاستراتيجي للمنظمة، كما يجب أن يكون توزيع الموارد في إطار الموازنة عاد لا موضوعيا بعيدا عن التمييز.¹

(2) المسؤولية الاجتماعية والأخلاقية في وظيفة التنظيم:

إن الاتجاه الحديث في التنظيم هو الانتقال من أنظمة الإدارة القائمة على المعلومات من خلال تحليلها ووضع أهداف واضحة ومحددة في جميع المستويات، وذلك باشتراك المدراء بتحليل المشاكل في إطار علاقات السبب والنتيجة، إلى نظام آخر مكمل له وهو الإدارة بالأيديولوجيا، والتي يقصد بها مجال الاعتقادات والقيم التي يحملها المدراء حول كيفية النجاح في الأعمال في إطار افتراضات أخلاقية وسلوكية مقبولة وترضي مصالح جميع الأطراف، في إطار هذه الإدارة فإن الجوانب الاقتصادية والمسؤولية تتجسد بشكل كبير في الجوانب التنظيمية المختلفة، ويمكن أن نذكر البعض من هذه الجوانب كالآتي:

✓ عدم استخدام القوة بشكل تعسفي أو ممارسة المهام لتفريز المكانة الشخصية للمدراء على حساب المنظمة وباقي فئات المجتمع، كما يجب على المدراء أن يتحملوا مسؤولياتهم بصدق وعدل وأمانة ونزاهة، والسماع للرأي المعارض والنقد الموضوعي البناء.

¹ Harbane.R, "Power Planning", Strategic Finance, vol 81, N 4, octobre 1999, P: 47-53.

- ✓ معالجة الصراعات وأساليب فض النزاع ومعالجة الأزمات في إطار مسؤول وموضوعي بعيدا عن التحيز والتكتلات وإعاقة العمل.
- ✓ ضرورة تأسيس هيئات ولجان في الهيكل التنظيمي تقوم كحلقة وصل بين المنظمة والبيئة الخارجية، بحيث تستطيع رسم صورة اجتماعية إيجابية للمنظمة وتكون هذه الصورة معبرة عن حقيقة العمل في المنظمة.
- ✓ اهتمام المنظمة بالتنظيم غير الرسمي، الذي يمكن أن يشكل عوائق وشلل على أسس مختلفة، مما يؤدي إلى زيادة فرص المحسوبية والوساطة، في حين أن اهتمام إدارة المنظمة بإيجاد مواقف واضحة وصحيحة تجاه هذا التنظيم غير الرسمي تجعل منه مدخلا لتطوير الأداء والعمل.
- ✓ ضرورة أن تكون المنظمة نظاما مفتوحا على المجتمع، وفي إطار هذا النظام المفتوح، تتفاعل العناصر التنظيمية من هياكل ومهام وعمليات مع باقي العناصر الأخرى من الأفراد والتكنولوجيا والثقافة، لكي تأخذ أهداف المنظمة صيغة مقبولة من مختلف أفراد المجتمع وأصحاب المصالح داخل المنظمة وخارجها.
- ✓ يتضح من أن الاتصالات في منظمات الأعمال الحديثة الداخلية منها والخارجية تحمل العديد من المهام والعناصر، التي لا تخلو من تحمل مسؤوليات اجتماعية وأخلاقية، حيث أن نظام الاتصالات داخل منظمات الأعمال الحديثة يتطلب التزاما أخلاقيا، سواء من قبل الرسل أو القناة المعتمدة لإيصال الرسالة أو الجهات مستقبلة الرسالة.
- ✓ يظهر الدور الأخلاقي والاجتماعي للسلوك التنظيمي في تقوية الولاء للمنظمة، فالقرارات ذات الإطار الأخلاقي السليم تشجع العاملين باختلاف مستوياتهم الإدارية على الولاء المتزايد للمنظمة الأمر الذي ينعكس إيجابيا على الأداء الكلي لها.
- ✓ تنضج مسؤولية المنظمة بشكل جلي عبر الاهتمام بمناخ تنظيمي صحي يتصف بالمرونة والاهتمام بأشكال استخدام السلطة وكذلك الاهتمام بأمن العاملين والتي تعزز الأداء في المنظمة.¹

¹ العميان، محمود سلمان، "السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال"، دار وائل، عمان، 2002، ص: 306-307.

(3) المسؤولية الاجتماعية وألقاب الأعمال في وظيفة التوجيه:

ويدخل ضمن هذه الوظيفة عنصري القيادة والتحفيز.

أ. القيادة: تكمن الأساليب المنتهجة في هذا النشاط من رفع الروح المعنوية للعاملين وزيادة رضاهم عن العمل والمنظمة، أما في إطار مصادر القوة وأساليب استخدامها، فقد نجد ميلا إلى الاهتمام بمصادر القوة القائمة على أساس الخبرة والتجربة والإعجاب بالقائد معززة بالمصادر القانونية الشرعية، وفي جميع هذه المصادر نجد اهتماما بالسلوكية والألقابية أكثر مما كان سابقا.

والحديث حاليا عن القيادة التحويلية Transformational Leadership

كاتبه في القيادة معززا بأبعاد يغلب عليها الطابع الألقابي السلوكي ومن أهم سمات القائد الملتزم ألقابيا واجتماعيا ما يأتي:

☞ احترام العاملين والالتزام بجوانب العمل الكفؤة كالعدالة والصدق وصدق التعامل، والقيام لتقييم العاملين ووضع الرجل المناسب في المكان المناسب.

☞ ربط نظام الحوافز بمعايير موضوعية، والعمل على حسم الصراعات الحاصلة في المنظمة من خلال تعامل المنظمة الواعي والإيجابي المتسم بالعدالة وعدم التحيز.

☞ العمل على الحصول على أقصى حد من الرضا الوظيفي حيث ينعكس ذلك على الأداء المنظمي مستقبلا.

☞ الاهتمام ببناء القيادة البديلة لغرض استمرارية عمل المنظمة ونقل السلطة بأسلوب سلس ومرن.

ب. التحفيز: في هذا الإطار يمكن أن تلعب الأجور دوراً فعالاً وذلك كما يأتي:

☞ أن ينسجم برنامج التحفيز ونظام الأجور مع ثقافة المنظمة وقيمتها وأهدافها التي تقدر العاملين وتعتبر رأس المال البشري كعنصر فاعل في الأداء، وكذا التحفيز والأجور بالمتغيرات الأخرى في المنظمة، كالأفكار الإبداعية والتطويرية للعمال.

☞ وعي المنظمة كون نظام الأجور يتكامل مع بقية وظائف الموارد البشرية كالاختيار والتعيين والتكوين وتقييم الأداء، مما يخرج نظام الأجور من كونه حلقة منعزلة عن الأنشطة المهمة الممارسة داخل المنظمة.

☞ ضرورة انتهاج العدالة والديمقراطية في نظام الأجور، والعمل على استمرار دراسة إيجابيات وسلبيات أنظمة الأجور والرواتب لغرض تطويرها وتنقيحها.

4) المسؤولية الاجتماعية والأخلاقية في وظيفة الرقابة:

تتمثل أهم الجوانب الاجتماعية والأخلاقية في هذه الوظيفة كالاتي:

✓ ينبغي أن تشمل الأنظمة الرقابية إجراءات متعددة تتعلق بعضها بالجوانب الفنية وبعضها الآخر بالجوانب السلوكية والذاتية للعاملين وذلك لإحقاق الحقوق وتحميل المسؤوليات.

✓ يفترض في النظام الرقابي أن ينمي جوانب الاستقلالية والحرية وأن يتعد عن القهر والخوف والاستبداد، لذلك فإن أنظمة الرقابة الحديثة تنمي روح النقد والإبداع والحوار والنقاش.

✓ يجب أن لا ينظر إلى النظام الرقابي بمنظور ضيق وخاصة في العمليات الكبرى في منظمات الأعمال والتي يكون فيها الخطأ مكلفاً على الصعيد الإنساني والبيئي، فلا يعقل أن تقلل شركات الطيران من تكاليف نظام الرقابة من خلال تخفيض عمليات الصيانة إلى حدودها الدنيا.

✓ كل خلل في النظام الرقابي سيكون له أثر سلبي على الروح المعنوية للعاملين أو العلاقة مع الزبائن أو مع جهات أخرى، وهذه كلها تؤثر سلبا على النظرة الاجتماعية للمنظمة وتحملها لمسئولياتها تجاه هذه الأطراف.

(5) المسؤولية الاجتماعية والأخلاقية للإدارة الإستراتيجية:

تتحمل منظمات الأعمال في هذا الإطار مسؤوليات اجتماعية بحيث يجب أن تكون قراراتها أكثر أخلاقية وأكثر فائدة للمجتمع وليس مجرد قرارات تخدم مصلحة المساهمين والمستثمرين. ويمكن الإشارة إلى المسؤولية الاجتماعية على المستوى الاستراتيجي كآتي:

✓ أن تتحمل منظمة الأعمال مسؤوليتها الاجتماعية والأخلاقية مع قدرتها التأثيرية وإمكاناتها في تحقيق الأرباح وتراكمها.

✓ أن تكون هذه المبادرات الاجتماعية متفوقة على الالتزام القانوني المفروض ضمن التشريعات والأنظمة المعمول بها.

✓ أن لا تكون المبادرات الاجتماعية مؤقتة وبشكل صراعات حسب الظروف السائدة وتأتي في إطار فرقة المصالح الضيقة للمنظمة، بل يجب أن تكون في إطار إنساني واجتماعي أوسع، تستفيد منه فئات المجتمع الأكثر تضررا وحاجة.

✓ ضرورة أن يكون التوجه الاستراتيجي للمنظمة توجهها سليما وصادقا ويصب في اتجاه إقامة منظمة تجسد الممارسة الأخلاقية الوافية والسلوكيات الإنسانية المنضبطة، وأن تأخذ الإدارة العليا للمنظمات بنظر الاعتبار استمرارية هذا التصور مهما كانت الظروف والأحوال ومهما تغيرت وتعاقت القيادات، وهذا لا يكون إلا من خلال وضع هذا التصور ضمن إطار مؤسسي واضح يحترم الجميع، وبمثابة مدونة أخلاقية مكتوبة أو عرفية.

خلاصة الفصل الأول

تطرقنا في هذا الفصل إلى التطور التاريخي لمفهوم الأخلاق عبر الحضارات المختلفة وإسهاماتها في تطوير هذا المفهوم، وكانت أغلب الاتجاهات تبحث عن سر الموازنة بين ما هو خير وإيجابي وبين ما هو شرّ ومفسد في الأرض، كما رسم المنظور الأخلاقي الحل لتجاوز الأزمات الإنسانية وتكونت عبر هذا التطور التاريخي فلسفة أخلاقية عامة شكلت رصيذا إنسانيا استفادت منه فروع المعرفة المختلفة، فأصبحنا نتحدث عن تطبيقات الفلسفة الأخلاقية في الأعمال وفي المهن ومختلف نواحي الحياة.

ثم تحدثنا في مرحلة لاحقة عن أخلاقيات الأعمال والمسؤولية الاجتماعية في منظمات الأعمال، وأبرزنا أن النزوع إلى الجانب الأخلاقي والاهتمام بالسلوكيات الأخلاقية قد سبق كثيرا جانب التفكير بالمسؤولية الاجتماعية.

وفي هذا الإطار فقد تطورت المسؤولية الاجتماعية في بداية الأمر، انطلاقا من المصلحة الخاصة وليس في إطار تفكير ورؤية أخلاقية للأعمال، كما أن الأخلاقيات والسلوك الأخلاقي في نشاطات ووظائف منظمات الأعمال يفترض أن تكون أبعد من مجرد الأهداف الاقتصادية أو توسيع المشاركة الجماعية.

وفي حقيقة الأمر، فإن المسؤولية الاجتماعية يمكن أن تكون بشقين: الأول يتمثل في البعد الرسمي والمفروض بقوة القانون وهذا لا يمكن تجاهله لأن منظمة الأعمال ستعرض نفسها لمساءلات قانونية قد تكلفها الكثير، أما الثاني فهو بعد أخلاقي يتمثل في المبادرات الطوعية في الجانب الاجتماعي وهذه تعبر عن نزعات أخلاقية تتجاوز جانب الالتزام بما يفرضه القانون.

إن المسؤولية الاجتماعية تمثل التزاما أوسع على منظمة الأعمال، فهي مجموعة كبيرة في المبادرات تجاه مختلف الأطراف لغرض خلق تصور جماعي للعمل وتبادل المصالح بعيدا عن الاهتمام بمصلحة المنظمة لوحدها. أما الأخلاقيات فهي التزام أوسع وأعلى لكونها ترتبط بقيم ومثل عليا يفترض أن لا تخرقها المنظمة حتى ولو كانت لا تخضع لمساءلة قانونية.

الفصل الثاني

الفساد الإداري للموظف

العام

مقدمة الفصل الثاني

من غير المعقول التطرق إلى موضوع المسؤولية الاجتماعية والأخلاقية للمنظمات دون التعرض إلى موضوعات مهمة وذات علاقة ومنها الفساد الإداري، الشفافية والحاكمة الشاملة وكذا إلى محور النشاط في الإدارة العامة وهو الموظف العام، وبعد أن أصبحت حالات الفساد الإداري ليست مجرد ممارسات خاطئة ذات تأثير قليل بل جرائم منظمة تشل قدرة المنظمات والدول في التطور، برزت مداخل متعددة لمعالجة مثل هذه الحالات وظهرت الشفافية والحكم الراشد كقواعد سياسية يتم من خلالها محاربة الفساد الإداري بجميع أشكاله على مستوى الدول والمنظمات العامة.

ومن هنا تم تخصيص هذا الفصل لمعالج مفهوم الفساد الإداري الذي أصبح ظاهرة منتشرة في جميع البلدان وخاصة النامية منها، حيث تشدد وطأة الفساد الإداري على الصعيد الاقتصادي التنموي وعلى الصعيد السياسي والاجتماعي، لذلك بادرت معظم الدول إلى تشكيل هيئات لمكافحة الفساد ومتابعة آثاره الضارة.

أضف إلى ذلك أن موضوع الفساد بشكل عام والفساد الإداري بشكل خاص، أصبح يتصدر الاهتمام لدى الكتاب والباحثين خلال السنوات الأخيرة، مع العلم أن هذا الاهتمام لم يعد قاصراً على الجهود الفردية والمحلية، بل تعداه إلى عقد العديد من المؤتمرات والاتفاقيات، علماً إلى ضرورة لفت الأنظار إلى العامل الخارجي المتمثل في ظهور النظام العالمي الجديد وهيمنة آليات العولمة الاقتصادية والسياسية والعسكرية والتي ساهمت في إشاعة الفساد وتصديره والدعوة إلى التعايش معه كأمر واقع له ما يبرره ومن يناصره وينتفع به.

كما يتطرق هذا الفصل إلى أسباب الفساد الإداري وآثاره وآليات مكافحته.

المبحث الأول: مفهوم الموظف العام والفساد الإداري

إن الفساد الإداري يعتبر من المواضيع المتشعبة ذات الأبعاد الواسعة التي أخذت تستشري في مختلف المجتمعات لتدق ناقوس الخطر العالمي على اختلاف أسبابها وأنواعها. إن أخطر ما ينجم عن الفساد الإداري هو ذلك الخلل الكبير الذي يصيب أخلاقيات الإدارة وقيم المجتمع فضلاً عن سيادة حالة ذهنية لدى الأفراد والمجتمعات تسوغ الفساد وتجد له الذرائع لاستمراره واتساع نطاقه في الحياة. كما تعددت مظاهر الفساد الإداري ومظاهره بشكل مستمر في الزمان والمكان، حسب طبقة العلاقات الاجتماعية والإنسانية في كل دولة ومجتمع.

المطلب الأول: مفهوم الموظف العام وأخلاقيات الإدارة العامة

من الأمور المهمة التي شملها مفهوم الحزمة العامة تلك التي تبحث في واجبات وحقوق الموظف العام. ولما كان جهاز الخدمة العامة هو أكبر التنظيمات في أي محيط تنظيمي، فإنه يسعى لتحقيق أهدافه عن طريق تعيين الأفراد للقيام بالمهام المختلفة في وظائف محددة تهدف كل منها إلى الاهتمام بالمصلحة العامة وتحقيقها، وذلك في إطار أخلاقيات الإدارة العامة التي تحدد بواسطة القوانين والأنظمة واللوائح وتشكل إطاراً أخلاقياً لسلوك الموظف العام وأدائه لمهامه الوظيفية.

أولاً: تعريف الموظف العام

من بين تعريفات الموظف العام، كل شخص يمارس وظيفته في مرفق عام ويتقاضى راتبه على أساس نظام تشكيلات الوظائف الذي يصدر عن مصلحة الميزانية العامة، ويتم منحه درجة في جدول منظم على أساس تخصيص درجات للوظائف يتم تنظيمها في سلم تصاعدي.¹

¹ محمد فؤاد مهنا، سياسة الوظائف العامة وتطبيقاتها في ضوء مبادئ علم التنظيم، دار الشرق الأوسط للطباعة والنشر، الإسكندرية، ط1، 1967، ص 25.

كما ورد في نظام الخدمة الفرنسي بأنه كل شخص يعيّن في وظيفة دائمة في خدمة مرفق عام تديره الدولة أو أحد أشخاص القانون العام بموجب قرار من السلطة المختصة بالتعيين في الوظيفة العامة ضمن جدول هيئات الإدارة وتابعة للإشراف الرئيسي.¹

ويعرفه آخرون بأنه الفرد الذي يتم تعيينه بصورة قانونية في وظيفة دائمة ضمن الملاكات العامة للدولة بموجب نظام تشكيلات يرصد اعتماداً خاصاً للوظيفة العامة في الموازنة العامة مقابل تمتعه براتب محدد في القانون.²

ثانياً: علاقة الموظف العام بالدولة

يحتل الموظف العام من خلال طبيعة وظيفته التي يشغلها مكانة هامة، فهو يمثل الدولة ويخدم الشعب، ويعمل تسيير المرافق العامة لها، ويؤدي الخدمات إلى مواطنيها، ويسعى إلى تحقيق أهدافه، وهناك ثلاث نظريات تبحث في علاقة الموظف العام بالدولة وهي: نظرية التكليف، ونظرية التعاقد، ونظرية القانون.

1. نظرية التكليف:

وترى أن الموظف يصبح مكلفاً بالخضوع لجميع القوانين والأنظمة والتعليمات حالما يصدر قرار تعيينه، وليس له حق الاعتراض على أية تغييرات أو تعديلات تجريها الحكومة على هذه القوانين والأنظمة.

2. النظرية التعاقدية:

فترى أن العلاقة بين الموظف العام والدولة هي علاقة تعاقدية تتمثل بالإيجاب في الدولة بإعلانها عن فرص وشواغر ضمن حقوق وواجبات واضحة، وقبول من الموظف العام لهذه الشروط والحقوق والواجبات، وبالتالي فهي علاقة تتم بموافقة الطرفين، ولا يجوز أن يتم تغيير أو تعديل أو إنهاء أو تمديد لهذا العقد إلا بموافقة جميع الأطراف

¹ علي عبد الله مصطفى، الوظيفة العامة في النظام الإسلامي في النظم الحديثة، مطبعة السعادة، - عمان - الأردن، ط1، 2007، ص121.

² فوزي جيش، الوظيفة العامة وإدارة شؤون الموظفين، المنظمة العربية للعلوم الإدارية، - عمان - الأردن، العدد 262، ص 261.

3. نظرية القانون:

ترى هذه النظرية أن الموظف يتمتع بمركز قانوني ينظم حقوقه وواجباته تجاه الدولة حال دخوله سلك الوظيفة العامة، وعليه فإن إخلال من أي جهة بالشروط القانونية، فإنه يجرى الاحتكام بخصوصها إلى القانون.

وأما في الإسلام، فإن العلاقة بين الموظف العام وبين بقية أفراد المجتمع علاقة خدمة يقوم بها الموظف تجاههم، وعليه فإن العلاقة تتصف بين الطرفين بأنها علاقة تعاقدية تلزم كل طرف بالوفاء بشروط العقد الذي قبله، وأي تغيير في طبيعة العقد يجب موافقة الطرفين كليهما عليه، وذلك عملاً بالآية الكريمة: ﴿يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَوْفُوا بِالْعُقُودِ﴾ (المائدة الآية 1) وعلى ضوء ما سبق، فإن الموظف العام يخضع لالتزامات تأخذ شكلين، هما:¹

1- الواجبات التي يطلب القيام بها على خير وجه.

2- الممنوعات التي يجب عليه عن تأديتها أو القيام بها.

فخروج الموظف العام عن واجباته المحددة له قانوناً أو بحسب الأنظمة والتعليمات أو القرارات الإدارية الموجهة له، أو استبانة ما هو محذور أو تقصيره في أداء مسؤولياته، يعد مخالفة أو انتهاكاً أو سلوكاً غير ملتزم.

ثالثاً: أخلاقيات الإدارة العامة

تمثل واجبات الموظف العام مجموعة التكاليف التي يترتب على كل شاغل لوظيفة عامة أن يلتزم بها بصفة دائمة أو دورية، وتتقسم هذه التكاليف إلى واجبات يجب على الموظف العام القيام بها على خير وجه، ومحضورات يتوجب عليه الامتناع عن القيام بها.

وقد تناول البعض من أخلاقيات الإدارة العامة من زاويتين: داخل نطاق الوظيفة، وخارج نطاق الوظيفة، كما تناولها آخرون من زاوية واجبات إيجابية وواجبات سلبية.

¹ فوزي جيش، المرجع السابق، ص 7.

1. الواجبات الإيجابية: وهي مجموعة الأفعال والتصرفات التي ينبغي على الموظف العام الالتزام بها، وهي تشمل:

- واجب الإطلاع الشخصي بمهام وظيفته.
- الالتزام باحترام الشرعية والقانون.
- الاسترشاد بالمصلحة العامة.
- احترام أوامر السلطة الرئاسية.
- المحافظة على المال العام.
- إتقان العمل.
- أدب اللباقة وحسن التعامل مع الجمهور.

2. الواجبات السلبية: هي مجموعة من الواجبات التي يتوجب على الموظف العام إتقانها، وهي:

- عدم إفشاء أسرار الوظيفة العامة.
- عدم قبول الهدايا.
- عدم الجمع بين الوظيفة العامة والأعمال المحضرة بالنص.
- عدم تجاوز الحدود المرسومة في ممارسة النشاطات العامة.
- عدم استغلال نفوذ الوظيفة.

رابعاً: أخلاقيات الوظيفة العامة في الإسلام

لا يختلف الموظف العام في الإسلام عن أي موظف عام في أية بيئة إدارية إلا في الخلفية العقائدية التي تؤسس الفرد المسلم على الارتباط بالخالق وليس بالخلق، وبالتالي فإن هذه العقيدة التي ينشأ عليها المسلم هي التي تحدد سلوكه سواء في موقعه التنظيمي الإداري أم الاجتماعي، وتتعامل مع هذا السلوك بمعيار واحد هو الالتزام بالإطار الأخلاقي المنبثق عن هذه العقيدة.

ومن جهة أخرى، فإن تحقيق الأهداف وفق النظرية الإدارية الإسلامية يرتبط بمدى الالتزام بالأخلاق التي أوجبها الإسلام، بغض النظر عن هذه الوظيفة التي يشغلها الموظف سواء كانت عليها أو ذات مرتبة دينيا. ويمكن إجمال أهم العناصر الأخلاقية في أخلاقيات الوظيفة العامة في الإسلام والتي يجب على الموظف العام القيام بها في العناصر التالية:

- الالتزام بإنفاذ الحكم الشرعي.
- أداء العمل بدقة وإخلاص.
- طاعة الرؤساء وتنفيذ أوامرهم.
- الأمانة.
- عدم الاستفادة المادية من المنصب.
- الحفاظ على المال العام.
- حضر تضييع وقت الدوام الرسمي.
- المشاورة عند اتخاذ القرارات.
- عدم المراباة والمحسوبية.
- الاستفادة المادية من المنصب.
- التفریط في المال العام.

وتتجسد المسؤولية الإنسانية في الإسلام من خلال فكرة عمارة الأرض، تعني أخلاقيات الوظيفة العامة في الشريعة الإسلامية مجموعة المبادئ والقواعد النابعة من القرآن الكريم والسنة النبوية الشريفة، والتي تشكل معيارا للسلوك الفردي سواء في التنظيم الإداري أو الاجتماعي، ولذلك يصبح الإنسان المؤمن هو محور الارتكاز الذي تدور حوله وترتبط به أخلاقيات الوظيفة العامة وجودا وعدما، وفي الشريعة الإسلامية يعد الإنسان كعقل مفكر ويد تعمل عماد الإدارة وفوائدها.

ونجد في التشريع الإلهي مدلولاً للعمل يدخل في دائرة العبادات حسب قوله سبحانه وتعالى: ﴿وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عَالَمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ﴾ (التوبة الآية 105)

فإذا كان العمل عبادة، فما على الموظف العام إلا أن يخلص في عبادة الله عز وجل. ومن هذا المنطلق فإن المسؤولية الإدارية تشمل مساولة الموظف عن الخطأ يرتكبه سواء كان هذا الخطأ موجهاً ضد الإدارة كشخصية معنوية أم ضد أرباب المصالح.

المطلب الثاني: مفهوم الفساد الإداري

تعددت وجهات النظر والتعاريف التي تناولت المفهوم بتعدد واختلاف وجهات نظر الباحثين وانطلاقاً من التخصصات السياسية والاقتصادية والسلوكية والاجتماعية والفورية بل في الفلسفة والدينية.

كما تتأثر هذه الظاهرة بالعديد من المتغيرات الثقافية الحضارية وبالتالي اختلاف النظر إليها من بلد لآخر ومن نظام سياسي إلى نظام سياسي آخر.

من جهة أخرى، انتقل مفهوم هذه الظاهرة من التعاريف المحددة والضيقة إلى تعاريف شاملة ومركبة بسبب كثرة محتويات مفهوم الفساد وتعدد أشكاله وإبعاده وأصنافه.

وانطلاقاً من ذلك فإن البدايات الأولى لتحديد مفهوم الفساد الإداري ترى فيه ممارسات سلوكية لا تخضع إلى ضوابط أو معايير معنية وخاصة المعايير التنظيمية والبيروقراطية في إطار عمل منظمات الأعمال، وهي بهذا المعنى تعتبر الفساد مرادفاً للانحراف بممارسة السلطات والصلاحيات الممنوعة للموظف عن الأهداف المعلنة والمقررة قانوناً.¹

وفي نفس السياق فإن مفهوم الفساد الإداري يشمل أيضاً جميع المحاولات التي يقوم بها المدراء والعاملون ويضعون من خلالها مصلحتهم الخاصة غير المشروعة فوق المصلحة العامة أو متجاوزة للمثل

¹ حكمت طاهر، الدور التشريعي في مكافحة الفساد، وزارة التنمية الإدارية، عمان الأردن، 1995، ص 5.

والقيم التي تعهدوا باحترامها وخدماتها والعمل على تطبيقها،¹ وفي هذه الإطار فإن الممارسات الفاسدة والمخلة بالمصلحة المنظمة أو مصلحة المجموعة يمكن أن تبقى عرضة للاختلاف بسبب عدم الاتفاق عليها. وقد ظهرت عدة مداخل لتحديد المفهوم، يمكن إجمالها كآتي:

أولاً: المدخل القيمي السلوكي

حيث يعتبر الفساد ضمن هذا المدخل ظاهرة قيمية وسلوكية تتجسد مجالات سلبية وممارسات ضارة وهدامة يتطلب الأمر الوقاية منها ومعالجتها ومكافحتها بشتي الطرق والأساليب، إن الفساد الإداري هو انحراف عن المعايير الأخلاقية والمسؤولية الصادقة، سواء حددت هذه المسؤولية من قبل المجتمع أو الدولة أو المنظمة أو المجموعة، كما أن هذا المدخل لا يري أي تبرير لهذه الممارسات مهما كانت أسبابها ومهما صغرت نتائجها، أي أنه إذا كان الفساد الكبير ضاراً فإن الفساد الصغير هو ضار أيضاً، ويمكن أن يكون منطلقاً وبدأته لحالات فساد أكبر وأشمل.

وضمن هذا المدخل، عرف أحد الباحثين الفساد الإداري بكونه سلوك بيروقراطي منحرف يستهدف تحقيق منافع ذاتية بطرق غير مسؤولة.²

ثانياً: المدخل الوظيفي

ويسميه البعض المدخل العملي أو الذرائعي أو التبريري، وضمن هذا المدخل، فإن الفساد الإداري لا يفترض بالضرورة أن يكون انحرافاً عن النظام القيمي السائد، بل هو انحراف عن قواعد العمل وإجراءاته واشتراطاته وقوانينه وتشريعاته، ويأتي هذا الانحراف نتيجة أسباب عديدة ليشكل خرقاً لهذه القواعد المعتمدة في النظام الإداري، لذلك يري فيه البعض مدخلاً تبريرياً للفساد الإداري والسلوكيات المرتبطة به على اعتبار أن قواعد العمل هذه قد تكون أسست على منظور غير سليم وأقيمت على افتراضات خاطئة.

¹ Klit Gard, Rober, "Controlling corruption", University 01 Cali Forna, press California, U.S.A, 1998, p 11.

² الكيسي عامر، "الفساد الإداري - رؤية منهجية للتخيص والتحليل والمعالجة"، المعالجة العربية للإدارة، مجلد 20، العدد 01، حزيران 2000، ص 88.

كذلك فإن إجراءات العمل وأساليبه وطرقه لا توضح دائما بدقة ما هو مطلوب فعلا من الموظف، وبالتالي قد تكون سببا للتوتر والقلق وتظهر الرغبة لدى الموظف لتجاوزها والخروج عنها، مبررا ذلك بأساليب عديدة وضمن اجتهاد شخصي لتحسين الأداء وتقييم العمل بشكل أفضل.

ويمكن أن يضاف بعد آخر يرتبط بمسألة تقاوم هذه القواعد والإجراءات والتشريعات، وعدم استجابتها للظروف المحيطة بالعمل وقصور إدارة المنظمة في تجديد هذه القواعد والإجراءات، وبالتالي تصبح سببا للخروج عنها وتجاوزها.¹

ومن هنا يمكن أن نجد تعاريف متعددة للفساد الإداري نشير إلى بعضها كالاتي:

✓ إن الفساد الإداري يمثل تصرفا مقبولا ومرغوبا من قبل طرفين أو أكثر، تعجز الطرق الرسمية والأساليب التقليدية عن تحقيق مصالحها أو الوصول إلى أهدافها الشخصية.

✓ أن الفساد الإداري هو سلوك إداري غير رسمي بديل للسلوك الإداري الرسمي تختمه ظروف واقعية ويقضيه التحول الاجتماعي والاقتصادي الذي تتعرض له المجتمعات.²

ويبدو أن هذا المدخل متأثر بالأسباب والنتائج المترتبة على حالات الفساد الإداري وذلك من خلال طرح تبريرات تبدو واقعية ومنطقية أدت إلى ممارسة حالات الفساد من قبل العاملين وكذلك ملاحظة النتائج المترتبة على هذه المحابات بكونها نتائج محصورة تستفيد منها الأطراف المشتركة في التفاعل والممارسة ولا تحدث ضرا بمصالح فئات وأطراف أخرى، ويبدو أن هذا أمر غير مقبول حيث لا يمكن تبرير حالات الفساد لأي سبب كان من جهة، ومن جهة أخرى فإن عدم الأضرار بمصالح فئات محددة بذاتها لا يعني عدم الأضرار بمصالح المجتمع الواسع دون أن تكون هناك جهات محددة للدفاع عن هذه المصالح العامة.

¹ نجم نجم عبود، مرجع سابق، ص 218-219.

² الكيسي عامر، مرجع سابق، ص 88.

ثالثاً: المدخل الثقافي

إن الفساد الإداري ضمن هذا المدخل يمكن أن يشكل ظاهرة متعددة الأبعاد والأسباب والنتائج ولكونها ظاهرة فإنه يمكن أن تأخذ طابعا منظما له القدرة على الاستمرار والبقاء، بحيث تخلق مجموعة كبيرة من النظم الفرعية الفاسدة سواء وفق المعايير القيمية أو المعايير الوظيفية.¹

وهنا فإنه يمكن تعريف الفساد بكونه انحرافات وسلوكيات غير أخلاقية تحدث على إشاعة التطبيقات غير المنظمة بمعايير قانونية أو أخلاقية أو سلوكية يمكن أن تبرر تبريرات مختلفة.

رابعاً: المدخل الحضاري

يرتبط مفهوم الفساد ضمن وجهة حضارية بكل مكوناتها السياسية والثقافية القيمية والاجتماعية والسلوكية، حيث يفترض أن الفساد الإداري ظاهرة مركبة تتكسر من خلال التخلف الواسع وكافة الممارسات الفردية والجماعية والمجتمعية والمنظمية، وتؤدي إلى خيارات يشوبها الكثير من النقص بحيث لا تعطى دفعا وتطورا على الصعيد العام أو الخاص، ويلاحظ هذا القصور في مجمل النظرة الجزئية والبحث عن التناقضات بين مجموعة كثيرة من الإشكالات والظواهر مثل العام والخاص، الفردي والجماعي، قصير الأمد وطويل الأمد، وبالتالي فإن عدم الوضوح الفكري والبناء الاجتماعي والحضاري والقيمي السليم يجعل الممارسات الإدارية من قبل الأشخاص قاصرة وجزئية قد تحقق منافع ذاتية ضيقة ولأمد قصير ولكنها بكل تأكيد سوف تضر المجتمع وحتى القائمين عليها في الزمن المتوسط والطويل.

وفي هذا المجال، فإن عدم النضج السياسي والتخلف الاجتماعي والثقافي يجعل من ظاهرة الفساد ظاهرة تلقائية، بل أن الممارسات الصالحة في بعض الحالات تبدو لهذه المجتمعات هي الاستثناء وتلقى عدم القبول، كما هي الحال في ظاهرة الوساطة في المجتمعات التي تكون فيها العشيرة أو القبيلة هي المرجع الأساسي للفرد.

¹ نجم نجم عبود، مرجع سابق، ص 221.

وهناك مدخل خامس مهم يستحق الدراسة بتعمق يقوم على أساس حصر الفساد الإداري بالوظيفة العامة العليا فقط واستغلال المناصب الرفيعة لفرض تحقيق المكاسب المادية والوجاهة الاجتماعية وانتفاع الحاشية والأقارب بعيدا عن كل الاعتبارات الأخلاقية وتنفيذا لقناعة قائمة على أساس أن هذا المنصب الرفيع هو مؤقت ولا يستمر أكثر من فترة محددة قد تنقضي مع انتهاء فترة الوزارة في الحكم أو بقاء المسؤول الأعلى في موقعه.

وقد أشار ابن خلدون في كتابه (مقدمة ابن خلدون) إلى أن التجارة والأمانة أمران مرتبطان ومتلازمان حيث يمكن أن يتحقق الكسب المادي من خلال المنصب والذي يطلق عليه (ربع المنصب)، وهو ما أطلق عليه الباحث الفرنسي (PIERRE BOURDIEU) مفهوم "رأس المال الرمزي" حيث أن المناصب تمثل موردا كبيرا للقائمين عليها خصوصا في الدول النامية، ولعل أوضح مثال هو تخصيص الأراضي وقروض المجاملة والهبات والعطايا وعمولات البنى التحتية وصفقات السلاح وعقود الوزارات المختلفة.

وهنا ندرج التعريف الذي حدده البنك الدولي للفساد الإداري والذي ينطبق مع هذا المدخل بأنه إساءة استعمال الوظيفة العامة للكسب الخاص، فالفساد يحدث عندما يقوم موظف لقبول أو طلب أو ابتزاز رشوة لتسهيل عقد أو إجراء طرح مناقصة عامة، كما يتم عندما يقوم وكلاء أو وسطاء لشركات أو أعمال خاصة بتقديم رشوة للاستفادة من سياسات أو إجراءات عامة للتغلب على المنافسين وتحقيق أرباح خارج الإطار القانوني، كما يمكن للفساد أن يحقق بواسطة استغلال الوظيفة العامة دون اللجوء للرشوة، عن طريق تعيين الأقارب أو سرقة أموال الدولة مباشرة.¹

¹ عبد الفضيل محمود، "مفهوم الفساد معييره"، مجلة المستقبل العربي، المجلد 27، العدد 309، أكتوبر 2004، ص 24.

المطلب الثالث: تصنيفات الفساد الإداري

تختلف أنواع الفساد الإداري وذلك باختلاف الزاوية التي ينظر منها إليه، ويمكن الإشارة إلى بعض تصنيفات الفساد الإداري كالتالي:

أولاً: الفساد الإداري المنظم وغير المنظم

تمثل حالة الفساد الإداري غير المنظم مواقف فردية مهما كثرت أو قلت، فقد يمارس هذا الفساد في إطار منظمات الأعمال بأسلوب عشوائي وبطرق بدائية وغير منهجية يسهل اكتشافها والتعامل معها كما أنها لا تمثل ظاهرة مقبولة بل ممارسات مرفوضة ومدانة.

وفي الفساد الإداري غير المنظم ترى الكثير من الحالات التي يكون فيها ممارسات غير مقبولة مثل السرقة والابتزاز وخرق القانون وإفشاء الأسرار والاختلاس والتواطؤ والتزوير وإهمال متعمد لتطبيق القانون، ويلاحظ هنا أن حالة الفساد الإداري غير المنظم إذا ما انتشرت ربما تمثل البداية لانتشار حالات الفساد المنظم لاحقاً.¹

أما الفساد المنظم، فعادة ما يرقى إلى جرائم منظمة كبيرة ازدادت بفعل تعقد الظواهر الاجتماعية وتمارس من قبل منظمات وجماعات تحاول أن تخفي جرائمها وفسادها بشتى الطرق والأساليب، وتمثل ظاهرة الفساد المنظم مشكلة كبيرة باعتبارها ظاهرة عابرة للدول والقارات، وبالتالي فإنها تحتاج إلى جهود دولية منظمة لمعالجتها والحد من انعكاساتها السلبية، وهنا يتبادر إلى الأذهان عصابات تجارة المخدرات المتواطئة مع موظفين كبار في الدولة والشركات الخاصة، وكذلك الجماعات الإرهابية التي تستعمل أساليب غسل الأموال مع كبار إدارات البنوك والمصاريف من خلال عمولات كبيرة ورشاوي تسدد لهم.

وتشير بعض الدراسات إلى أن تكاليف الفساد المنظم كبيرة جدا في بعض الدول قياسا إلى الفساد غير المنظم إلى درجة أن البعض يشبهه بسرطان الدولة عندما يصبح منتشرا ولا علاج له.

¹ سرور فتحي، "العولة والفساد والجريمة المنظمة"، الأهرام الاقتصادي، القاهرة، 6 سبتمبر 1999، ص 16-18.

ثانياً: فساد القمة والفساد المؤسسي والفساد البيروقراطي

وهنا يمكن أن تتعدد أنماط الفساد ومستوياته وفقاً لاعتبارات تأثيره والجهات الممارسة له، فقد يكون هذا الفساد:

1. فساد القمة والجهات الرئاسية والتشريعية في دولة ما: وعادة ما ينتشر هذا النمط من

الفساد في الأنظمة الدكتاتورية التي يغلب عليها النمط الفردي للحكم أو سياسة الحزب الواحد دون معارضة، حيث أن هذه الجهات تمتلك سلطات واسعة النطاق تقوم بموجبها بالحصول على امتيازات خاصة في حالة إبرام العقود والمشاريع الكبيرة أو سوء توزيع موارد الدولة وغيرها.

وعادة ما يحاط المسؤول الأعلى بمجموعة من المنتفعين والصوص يمارسون إرادتهم استناداً لسلطاته الواسعة وتأثيره، وبالتالي فإنهم يحققون المنافع الشخصية لهم ولعائلاتهم، وفي العالم أمثلة كثيرة ومعروفة لمثل هذا النوع من الحكم،¹ إن خطورة هذا النمط من الفساد تكمن في قدرته على ظهور حالات فساد كثيرة ومنظمة في مختلف مرافق الدولة، بل وحتى الشركات الخاصة باعتبار أن قمة الهرم الإداري للدولة تمثل القدوة الفاسدة من وجهة نظر الآخرين، وبالتالي يسهل عليهم تقليدها مجالات الفساد.

2. الفساد المؤسسي: إذا كانت مؤسسات الدولة أو الشركات الخاصة هشة وغير مؤطرة

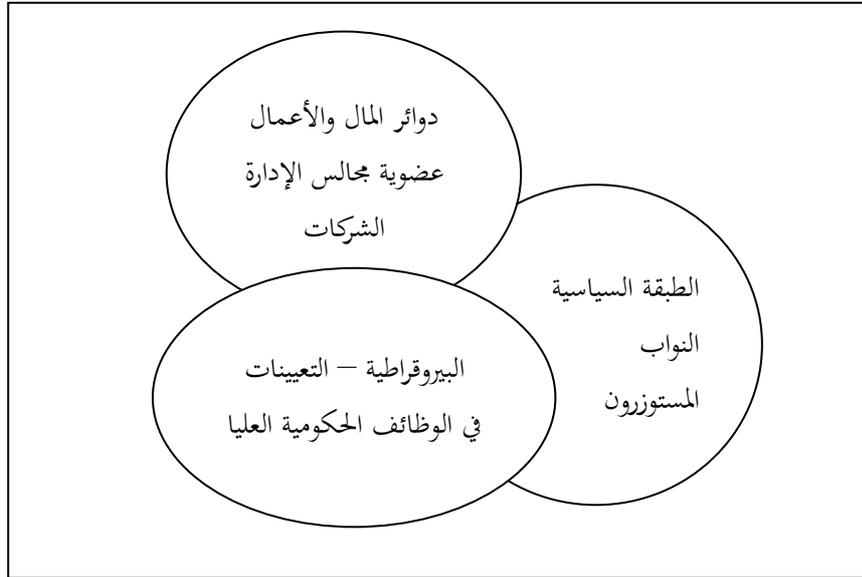
سلوكيات أخلاقية جيدة ومسؤولة فإن المسؤولين فيها يمكن أن يمارسوا مختلف أشكال الفساد من نهب وسلب ولصوصية، وتشير تجارب بعض الدول إلى أن جهاز الدولة نفسه أصبح مؤسسة للفساد كما هو الحال في عقود الوزارات وأحكام القضاء الأساسية ومؤسسات الإعلام والأجهزة المكلفة بتسيير الانتخابات.

¹ فتحي شادية، "حالة روسيا: أنماط الفساد وتكلفة الفساد"، الأهرام الاقتصادي، 6 سبتمبر 1999، ص 24-29.

ويدخل في إطار هذا الفساد أيضا عملية اختيار الوزراء وكبار موظفي الدولة بطريقة مخالفة لمبدأ الكفاءة والفاعلية والنزاهة وما ينتج عن هذه الظاهرة من سوء استخدام للمال العام أو أموال الشركات الخاصة.

3. الفساد الإداري البيروقراطي: وهذا الشكل يمكن أن يكون محدودا أو يمارس على نطاق واسع، ففي ظل شيوع ثقافة الفساد والنمط السياسي الدكتاتوري والاستبداد يصبح أمر تحقيق العدالة والمساواة والإنصاف في توزيع الثروة والموارد غير موجودة وبالتالي يصبح هذا الأمر مدخلا للجهاز الإداري والبيروقراطي وجهاز الإدارة العامة بممارسة الفساد الصغير كالرشوة وهدر المال العام والسرققة وغيرها. ويوضح الشكل (1-2) التداخل والتشابك بين حلقات الفساد.

الشكل (1-2): التداخل والتشابك بين حلقات الفساد



المصدر: عياد محمد علي باش، الآثار الاقتصادية والاجتماعية للفساد الإداري والتهرب الضريبي في الدول النامية، بحث مقدم في المؤتمر العلمي الضريبي الأول، وزارة المالية، الهيئة العامة للضرائب، الجزء الثالث.

ثالثاً: الفساد الصغير والفساد الكبير

تمثل حالة الفساد الكبير الظاهرة الأكثر خطورة حيث يقوم السياسيون وكبار المسؤولين بتخصيص الوسائل العامة للاستخدامات الخاصة، وتنتشر مظاهر اختلاس أموال الدولة ورشاوى الصفقات الكبيرة والعقود التي يصعب اكتشافها بسهولة. أو الفساد الصغير فإنه يمثل حالات الفساد والتي تمارس من قبل العاملين والموظفين العامين كرشاوى صغيرة ومحدودة من أجل زيادة مداخيلهم وتحسين مستويات معيشتهم.¹

رابعاً: الفساد الجزئي والفساد الشامل

تمثل حالة الفساد الجزئي في ممارسات محدودة قد تكون صغيرة أو كبيرة في قطاعات أو منظمات بذاتها، لذلك يكون العلاج أسهل على اعتبار أن هذه الحالات تكون محصورة النطاق وفي مكان معين، ومثل ذلك فساد إداري في دائرة ضمن وزارة أو مدير ضمن شركة كبيرة، أما الفساد الشامل فهو واسع النطاق وعلى مستوى أغلب أو كل الدوائر والمنظمات حيث أنه يرتبط بشيوع ثقافة الفساد في الدولة بأكملها، وهذا يحتاج إلى معالجات أكثر منهجية وشمولية.

خامساً: الفساد الروتيني والتواطي

يحدد بعض الباحثين، ضمن هذا الإطار، الأنواع التالية للفساد:²

1. الفساد الروتيني: وهذا النوع من الفساد يصعب وصفه في إطار خرق القانون والإجراءات بل يمكن أن يمثل حالة فساد سلوكية وأخلاقية مثل دفع رشوة للموظف لتعجيل إنجاز المعاملات ضمن الأطر القانونية السليمة.

2. الفساد الناتج عن ممارسات غير أمنية للسلطات الممنوحة للمدير والموظف: ويدخل

في إطار هذا النوع من الفساد اعتبارات شخصية تحيز، حيث يتم تسهيل الإجراءات ومنح مزايا

¹ المؤسسة العربية لضمان الاستثمار، "الفساد وآثاره الاجتماعية والاقتصادية وسبل مكافحته"، سلسلة الخلاصات المركزة، السنة الثانية، 1999، ص 2.

² نجم، نجم عبود، مرجع سابق، ص 225.

لمواطنين أو مستهلكين دون آخرين، وهنا نجد أن الموظف قد تجاوز حدود السلوك الأمني والنزبه والموضوعي في سلطات وظيفته.

3. الفساد المرتبط لمخالفة قانونية: أو تجاوز لإجراءات تشريعية أو ضوابط وقواعد عمل

تدخل في إطار إساءة استعمال السلطات الممنوحة، حيث نجد حالات مخالفة صريحه أو ضمنية للقانون بهدف الحصول على مكاسب شخصية فردية أو جماعية.

وفي إطار نفس التصنيف يمكن أن يشار إلى الفساد التواطؤي المخطط له مع الآخرين لتسهيل ارتكاب المخالفة، وكذلك الفساد الابتزازي الذي يتم بموجبه انتزاع الرشاوى والهدايا، والفساد التوقعي الذي يتضمن تقديم مزايا وهدايا وقرارات محاباة مستقبلية يحصل عليها دافع الرشوة.

سادساً: الفساد حسب طبيعته

في نطاق هذا المدخل يمكن أن يصنف الفساد إلى العديد من الأصناف كالفساد السياسي والفساد القانوني والفساد الثقافي والفساد القيمي والفساد الحضاري والفساد الاقتصادي والفساد الإداري وغيرها، وفي نفس السياق يشير بعض الباحثين إلى كون الفساد المادي والأدبي يرتبط بممارسات معنية كالرشوة والاختلاس والتزوير والسرقة والغش والتهريب وغيرها.

أضف إلى ذلك الفساد الوظيفي الذي يتمثل في المحسوبية ومخالفة القوانين وتحقيق المصلحة الشخصية على حساب المصلحة العامة أو مصلحة المنظمة، ثم الفساد السياسي الذي يقوم على أساس سلب الحريات وعدم المشاركة في القرار والتفرد بالسلطة وعدم احترام الرأي الآخر والعنف في مواجهة المواقف، وأخيرا الفساد الاجتماعي الذي يظهر من خلال انعدام الولاء والإخلاص والتفاني في العمل وعدم احترام حقوق الآخرين واللامبالاة وغيرها.¹

ويبين الجدول التالي بعض أنواع الفساد والفساد الإداري وخصائصه.

¹ محمود صلاح الدين فهمي، "الفساد الإداري كمعوق لعمليات التنمية الاقتصادية والاجتماعية"، المركز العربي للدراسات الأمنية والتدريب، الرياض، 1994، ص 45-47.

الجدول رقم (2-1): عينة لأنواع الفساد الإداري ومميزاته

نطاق العنينة	مستوى التكلفة	وتيرة المعالجة	نطاق الاكتشاف	نطاق التأثير	الصف	نوع الفساد
واضح الحدود	بسيطة	سرعة المعالجة	سهل الاكتشاف	جزئي ومحدود بأفراد	الموظفين الصغار	الفساد الصغير
غامض الحدود	ذو تكلفة	بطيء المعالجة	صعب الاكتشاف	شامل	المسؤولين الكبار	الفساد الكبير
واضح إلى متوسط الغموض	ذو تكلفة	بطيء المعالجة	الاكتشاف في بعض الأحيان صعب	شامل	كبار القادة والسياسيين	الفساد السياسي
علني	مكلف جدا	بطيء المعالجة جدا	صعب الاكتشاف ومعقد بسبب النوايا الحسنة المعلنة	شامل التأثير (التضليل للجمهور)	هيئات الإعلام ومراكز البحوث	الفساد الثقافي
غير واضح	قد يكون مكلفا	سريع المعالجة	سهل الاكتشاف	محدود	الجهاز الإداري والعاملين فيه	الفساد المكتبي
واضح	مكلف جدا	بطيء جدا ويحتاج إلى منهجيات عمل معقدة	سهل الاكتشاف	شاملا معتمدا على شيوع ثقة الفساد	جميع الأجهزة في الدولة والشركات والهيئات	الفساد الشامل
غير واضح	متوسطة إلى منخفضة	سريع المعالجة	سهل الاكتشاف	محدود التأثير	أجهزة وإدارات محددة وموظفين محددين	الفساد الجزئي
معلن ويفهم بصفة عكسية	كلفة عالية جدا	بطيء المعالجة جدا	صعب الإحساس به لوجود القناعات المسبقة	شامل	المجتمع وثقافته ومقوماته	الفساد الحضاري الاجتماعي
متوسط الوضوح	متوسطة كلفة المعالجة	سريع المعالجة	سهل الاكتشاف	محدود	مدراء وموظفي الشركات وقد يساعد عليه المجتمع	الفساد مؤسسات الأعمال الخاصة

المصدر: من إعداد الطالب

المطلب الرابع: مظاهر الفساد الإداري

رغم تعدد مظاهر الفساد الإداري وتنوعها، فإن بعضها يعد أكثر انتشاراً من البعض الآخر، وتأتي الرشوة كأحد مظهر الفساد الأكثر شيوعاً من غيرها، وقد تكون صغيرة أو كبيرة، أو منتشرة على نطاق محدود وجزئي أو أكثر شمولاً.

أولاً: الرشوة

وهي سلوك منحرف، وهي حالة موجودة في جميع المجتمعات وترتبط بممارسات إدارية متنوعة، ويمكن اعتبارها تجارة غير مشروعة بالمنصب أو الوظيفة لذلك تعتبر جريمة تعاقب عليها القوانين الوضعية وترفضها الأديان السماوية، فدافع الرشوة ينتظر الحصول على عوائد دون وجه حق أو تسريع إجراءات معاملة خارج إطار القانون وغيرها.

وقد تكون الرشوة متمثلة في تلك المقدمة من المواطنين للجهات العامة المختلفة أو منظمات الأعمال الخاصة، وقد تكون في الأعمال التجارية والأعمال الدولية، وفي رشوة الحكومات الأجنبية بشكل مباشر أو غير مباشر لبعض الصحفيين الكبار والكتاب والسياسيين وغيرهم من الفاعلين الأساسيين في المجتمع، وكذلك رشوة أصحاب العمل لممثلي النقابات العمالية والجهات العامة.¹

ثانياً: الوساطة والمحسوبية

وتتمثل في تشريع إنجاز المعاملات بسبب الروتين والتعقيدات الإدارية وهي مؤشر على أن المواطنين ضعيفي الثقة في المؤسسات العامة ومنظمات الأعمال، ولعل أهم أسباب اللجوء إلى الوساطات والمحسوبية هو غياب الديمقراطية والتخلف الإداري والعشائرية.

¹ عايش حسني، "الفساد والرشوة في العالم"، في كتاب "نحو شفافية أردنية"، في كتاب "نحو شفافية أردنية"، تحرير: سائدة الكيلاني وباسم سكجها، مؤسسة الأرشيف العربي، عمان، 2000، ص 134-135.

ومن ناحية القائم بالوساطة وهو على الأغلب ممن يمتلكون النفوذ والسلطات من خلال موقعه كموظف عمومي كبير أو ذي منزلة عشائرية أو مالية فإنه يحاول من خلال قيامه بالوساطة زيادة نفوذه سواء بالحصول على أصوات انتخابية أو زيادة مكانته الاجتماعية وغيرها.

ثالثاً: السرقة والاختلاس

وهي أفعال تمارس من قبل العاملين لمختلف مستوياتهم، سواء في شركات الأعمال والمنظمات الحكومية مثل الضرائب والجمارك وغيرهم، وتتم هذه الأفعال بطرق مختلفة كالتزوير أو الحرق أو الإتلاف، قصد الاعتداء على المال العام باعتباره أموالاً سائبة وملكية مطلقة.

ولا يمكن التخلص من هذه الممارسات إلا بواسطة منهجيات شاملة للإصلاح والتطوير، وأهمها هي تجسيد قيم الدين النظرية في سلوكيات واقعية وعملية في كل نواحي الحياة اليومية.

رابعاً: التزوير

ويكون الغرض منه الحصول على منافع من خلال تغيير الحقائق وتبديلها أو اصطناعها بالتلاعب بالمستندات وتغيير محتوياته بالإضافة إلى الحذف، وينتج عن هذا التغيير إمكانية نيل حقوق وامتيازات لا يمكن الحصول عليها بدون هذه الوثائق والمستندات الحكومية والأوراق الثبوتية والأوراق الهويات الشخصية والشهادات الجامعية وغيرها.

وإذا ما شاعت حالات التزوير على نطاق واسع فإن ضررها سيكون كبيراً أو مطلقاً مكلفاً من الناحية الاقتصادية والاجتماعية.

خامساً: الغش والتدليس

وهي مظاهر سلوكية تمارس من قبل المدراء والعاملين في منظمات الأعمال أو الأعمال أو المؤسسات الحكومية باستغلال مختلفة.

وتشمل عمليات الغش والتدليس مختلف التعاملات التجارية والاقتصادية أو المعاملات المدنية والثقافية والسياسية وغيرها. إن ممارسة هذا النوع من الفساد تهدف إلى تحقيق أغراض خاصة وفوائد يحصل عليها بدون وجه حق أو تحقيق معاملات غير مشروعة أو التنصل من التزامات تفرضها القوانين والتشريعات.

وفي الحياة العملية والعلاقات بين الشركات، نجد حالات لغش تجاري وصناعي وصحي يتجسد في التلاعب بتركيبة ومكونات المواد ومحتويات المنتجات، والغش في الأوزان والمكاييل والأسعار والعمولات وغيرها، ولا تشمل أعمال الغش المجال التجاري فقط، فنجدها أيضا في حقول أخرى مثل الأطباء والمحامين والسياسيين وغيرهم، لذلك تضع الدول والمنظمات تشريعات صارمة بشأن حالات الغش والتدليس للحد من آثارها وانتشارها وآثارها السلبية.

سادساً: العمولات مقابل الصفقات

تنتشر هذه الظاهرة بشكل رئيسي في الإدارة والمنظمات الحكومية، ويكون طرفها الآخر شركات كبيرة في الدول الصناعية، أما العمولة فهي بنسبة مئوية من قيمة الصفقة يحصل عليها المسؤول الذي قام بإبرام العقد كطرف ممثل لمؤسسة أو منظمة معينة، ومن أهم الصفقات موضوع العمولات، ما يتم تقاضيه من خلال صفقات التوريد من تسليح وغذاء ودواء وكذا بناء الهياكل القاعدية كالمطارات والموانئ والسكك الحديدية وغيرها.

وعادة ما تقوم الشركات برفع هذه العمولات في حسابات خاصة كحساب المنتفعين في بنوك تحفظ سرية التعامل، كما أن بعض العمولات تكون تحت عناوين ومسميات مختلفة وبأسماء أشخاص وهمية، وتمثل ظاهرة العمولات مقابل الصفقات فسادا إداريا متعدد الأبعاد على الساحة الدولية، ويتميز بكونه أحد أسباب الهدر الاقتصادي وهروب الاستثمارات وتباطؤ عملية التنمية في العديد من الدول النامية.¹

¹ Mauro, Paolo, "Corruption and Growth", Quarterly journal of Economic, vol 110, N°3, August, 1995, P. 681.

إن هذا النوع من الفساد من أكثر الأنواع التي لاقت تعاوناً دولياً لمحاربهه وتقليل آثاره باعتباره ممثلاً لحالة جريمة منظمة تساهم في هدر ثروات الدول النامية وتؤثر على استقرارها السياسي وإنشاء مشاريعها.

سابعاً: إساءة استخدام السلطة وانتحال الصفات

إذا ما منحت السلطات لأشخاص غير مؤهلين، فالمتوقع أن يساء استخدام هذه السلطات لتحقيق منافع شخصية تسيء إلى سمعة المنظمة ويؤثر على أدائها. إن ما يعقد الأمر هو أن بعض المسؤولين والمدراء يستخدمون طرقاً مختلفة قد يكون أغلبها غير رسمي في التأثير على القرارات وإجراءات العمل وطرق الاستثمار من دون أن يظهر لمثل هذا النوع من الفساد أي مظهر قانوني أو مدون بمستندات توضحه.

وعادة ما يرتبط إساءة استخدام السلطات والصلاحيات بوجود نفوذ لدى ممارسيه مستمداً من مكانتهم الاجتماعية أو السياسية أو علاقتهم الحزبية أو قريهم من المسؤولين الكبار أو غير ذلك.

وتشير حالات إساءة استخدام الصلاحيات واستغلال النفوذ إلى ممارسات سلبية كثيرة يدخل في إطارها التعسف والتشدد ومنح المزايا والهبات دون وجه حق أو التغاضي عن أخطاء المقربين والتساهل معهم، وهذه جميعها تعتبر مواقف غير موضوعية تؤثر سلباً على مصالح فئات متعددة.

أما انتحال الصفقات فهي سلوكيات منحرفة تتمثل في انتحال صفقات المسؤولين الأعلى من طرف موظفين لديهم أصغر منهم رتبة وظيفية لغرض تحقيق مصالح شخصية وابتزاز الآخرين والحصول على ما لا يستحقون من الآخرين كأفراد مواطنين أو منظمات أعمال.

كما يمكن تلخيص باقي السلوكات والممارسات الأخرى التي تندرج ضمن الفساد الإداري وفق

الآتي:

- ✓ التحيز والمحاباة.
- ✓ التقصير والهدر وغسيل الأموال.
- ✓ الأعمال الخيرية ذات الأصل الفاسد.
- ✓ عدم احترام القوانين والاستهتار بها والعمل على تعطيلها.
- ✓ عدم قبول الرأي الآخر في الإدارة وإقصاء الآخرين.
- ✓ الاستيلاء على الممتلكات والأموال الخاصة دون وجه حق.
- ✓ التضليل والتستر على المعلومة الحقيقية باستغلال المنصب.
- ✓ الإلتفاف المتعمد للسجلات والأموال العامة من خلال افتعال الحوادث الحرائق.
- ✓ التمارض في العمل والانجازات المرضية المزيفة.
- ✓ تفويض الصلاحيات لموظفين غير أكفاء مع العلم المسبق بعدم كفاءتهم.
- ✓ التلاعب بنتائج التحقيقات أو سيرها خصوصا الجنائية منها.
- ✓ التستر على الفاسدين الكبار.
- ✓ الفساد التربوي والتعليمي.

المبحث الثاني: أسباب الفساد الإداري

كما تتعدد أشغال الفساد الإداري ودرجاته، فإن أسبابه أيضا متعددة ومركبة، وتعد عدة وجهات نظر حول أهم أسباب الفساد الإداري، ويمكن استعراض أهم تلك الأسباب على النحو التالي:

المطلب الأول: العوامل الشخصية

تشير الغالبية العظمى من الدراسات إلى أن هناك علاقة وثيقة بين بعض الخصائص الفردية والممارسات الإدارية الفاسدة في منظمات الأعمال والإدارات والمؤسسات العامة، ويمكن إجمال الخصائص الفردية التي ربما يكون لبعضها تأثير في ظهور حالات الفساد الإداري كالتالي:¹

أولاً: السن

حيث أن حاجات الموظف الشاب الكثيرة وقلة دخله بسبب كونه موظفا حديث التعيين قد تكون سببا وراء ممارسات إدارية فاسدة. مدة الخدمة حيث من الصعوبة بمكان الجزم بعلاقة من نوع واحد بين مدة الخدمة وممارسة الفساد الإداري فقد يكون كبار الموظفين ممن تكون مدة خدمتهم طويلة على معرفة تامة بأساليب إخفاء الممارسات الإدارية الفاسدة ويساعد هذا الأمر على ارتكابها، وقد يكون الموظف حديث الخدمة أكثر ميلا لممارسة حالات الفساد الإداري بسبب تأثره السريع بزملاء العمل إذا كانوا من الموظفين غير النزيبين.

ثانياً: المستوى الدراسي

إن تأكيد علاقة ممارسات الفساد الإداري بالمستوى الدراسي والتحصيل العلمي تختلف باختلاف المجتمعات، فالمجتمعات التي يسهل الحصول فيها للفرد على شهادات عليا بأسلوب غير

¹ داغر منقذ محمد، "جرائم الفساد في الإدارة العامة العراقية وعلاقتها بالخصائص الفردية والتنظيمية ومنظمتها"، المؤتمر العلمي لكلية الإدارة والاقتصاد لجامعة بغداد، بغداد، 1997.

علمي وغير مشروع وكذلك الحصول على الوظيفة بطريقة غير قانونية وعادلة، يكون في أفراد هذا المجتمع أكثر ميلاً لممارسة الفساد الإداري من حالات مجتمع فيه نظام تعليمي كفو وقائم على أسس علمية وكذلك نظام الخدمة العامة ومدى جديته ودقته في عمليات التوظيف، فإنه يحول دون وصول أفراد غير أكفاء إلى الوظائف العامة وبالتالي نقل عمليات الفساد الإداري.

ثالثاً: الجنس

ليس هناك دراسات قاطعة تشير إلى وجود علاقة بين الجنس وحصول حالات الفساد الإداري وبالتالي فإن مسألة كون الرجال الموظفين أكثر فساداً من النساء الموظفات أو العكس، تحتاج إلى مزيد من البحث، وتختلف من بيئة إلى أخرى ومن دولة إلى أخرى، وقد أشار أحد الباحثين في دراسة أجريت على عينة من مؤسسات الإدارة العامة في العراق إلى أن الرجل أكثر ميلاً لممارسة حالات الفساد الإداري من المرأة بسبب تكوينه النفسي وسرعة تأثره بما يحيط به من الموظفين.¹

رابعاً: المهنة والتخصص

من المتوقع أن تكون حالات الفساد الإداري وضوحاً لدى الإداريين في الوظائف العامة أو منظمات الأعمال منها في الوظائف الفنية التخصصية، وربما يعود السبب إلى ممارسة الإداريين لأعمال تجعلهم على احتكاك مباشر بالناس يومياً ويتولون إنجاز معاملات المواطنين، وغالباً ما يكون الاتصال المباشر والحديث وجهاً لوجه، باباً لفتح مواضيع يمكن النفاذ منها إلى دفع رشوة أو قبول وساطة أو غيرها من حالات الفساد الإداري المعروفة وبالإضافة إلى الخصائص الشخصية السابقة، يمكن أن توجد مجموعة من العوامل المرتبطة بشغل مباشر وغير مباشر لشخصية الفرد وتكوينها ونظام القيم لديها ورؤيتها للحياة وأسلوب التعامل، ويمكن أن ينشر إلى أهم هذه العوامل وهي كما يلي:

¹ داغر منقذ محمد، المرجع السابق.

1. تأثير الأسرة: تلعب الأسرة دوراً كبيراً ومؤشراً في تكوين شخصية الفرد، فهي تفرز القيم الايجابية كالأمانة والصدق والإخلاص في العمل والنزاهة، وبالتالي يصبح الفرد مواطناً صالحاً أو عكس ذلك، فقد تدفع الأسرة أو بعض أعضائها مثل الزوجة والأولاد بكثرة مطالبهم وإلحاحهم وضغوطهم على الأب إلى أن يمارس حالات فساد إداري في وظيفته بطرق وأساليب شتى.
2. الانحدار الطبقي: قد يكون مجتمع المدنية لانفتاحه وكثرة الاحتياجات الخاصة بالإنفراد فيه سبباً وراء ممارسة حالات الفساد الإداري عكس مجتمع القرية أو الريف أو البادية.
3. الاحتياج المادي: قد تكون الحاجة المادية الملحة والآنية سبباً قوياً لدفع الموظف لممارسة الفساد الإداري الذي قد يبدأ محدوداً وصغيراً، لينتشر ويتأصل بعد ذلك، فالموظف ذو الدخل المحدود والمضطر لدفع تكاليف عملية جراحية باهظة الثمن لأفراد عائلته قد يجد نفسه في موقف يدفعه لأخذ رشوة أو ممارسة نوع آخر أو حالة أخرى من الفساد الإداري.
4. المنظومة القيمية للفرد: قد يسعى بعض الأفراد المحبين للجهاد والسلطة، بطرق متعددة، حتى ولو لم تكن هذه الطرق مشروعة، بينما تساعد قيم التواضع والرضا، الفرد لحماية نفسه من القيام بممارسات فائدة في وظيفته.
5. الالتزام الديني: لا يمكن أن ننكر دور الدين في تحصيل وتهذيب النفس وتقليل المفاسد، فالفرد إذا كان ملتزماً دينياً بشكل صحيح وسليم وليس بالشعائر فقط، سيكون مجسداً لهذه القيم في عمله وممارساته الإدارية.
6. الثقافة العامة والوعي العام: تنضج الثقافة العامة والوعي العام ومتابعة الحراك الثقافي في المجتمع قدرات الفرد الإدراكية وتطور سلوكياته بشكل ايجابي كفرد صالح في المجتمع والعكس صحيح.
7. الأنانية وحب الذات: تمثل هذه الصفة مدخلاً لفساد إداري محتمل في منظمات الأعمال والإدارات العامة، حيث يطغى مبدأ تغليب المصلحة الفردية على المصلحة العامة، وبالتالي الانحدار إلى هاوية الفساد الإداري لإشباع حاجات ورغبات بطرق غير مشروعة.

8. المظهرية والتقليد: كثيرا ما تكون هذه الحالة سببا في ممارسات إدارية فاسدة، رغبة في تقليد أصحاب النفوذ والثروة أو السلطة، حيث يرغب الموظف بإظهار سلطة لا يملكها، أو يقوم بأعمال ليست من اختصاصه لكي يبدو أنه عنصر مهم في الإدارة وأنه بإمكانه إنجاز المعاملات الصعبة.

المطلب الثاني: العوامل المؤسسية والتنظيمية

تعدد الأسباب التنظيمية والمؤسسية التي تقف وراء الممارسات الإدارية الفاسدة في المنظمات الحكومية والخاصة أن أغلب هذه الأبعاد المؤسسية والتنظيمية تؤثر بشكل مباشر أو غير مباشر في السلوك الإداري أو التنظيمي، بحيث تجعل منه سلوكا منحرفا أو منضبطا وفي هذا المضمون، يمكن الإشارة إلى أهم هذه العوامل كالتالي:

أولاً: خصائص المنظمات وضعف النظام الرقابي

إن عدم وجود ثقافة تنظيمية قوية ومتماسكة وإيجابية تؤدي إلى التزام عالي والتخلي بأخلاقيات إدارية عالية، قد يكون من أسباب ممارسات فاسدة، حيث أن غياب هذه الثقافة التنظيمية غالبا ما يرافقه شيوع ثقافة الفساد في المنظمة أو الإدارة العامة.

وغالبا ما يكون كبر الحجم، خصوصا في الإدارات العامة، مرتبنا بوجود تسبب إداري وبطالة مقنعة وبيروقراطية عالية، وهي كلها تؤدي إلى ممارسات لا قانونية وسلوكيات فساد إداري لا يمكن السيطرة عليها بسهولة.

أما ضعف النظام الرقابي يعتبر من العوامل المهمة جدا، حيث يجعل في الممارسات الفاسدة روتيننا سائدا يمر دون مساءلة أو حساب. إن منظمات الأعمال والإدارات العامة مدعوة لإعادة النظر باستمرار بنظمها الرقابية وأساليب لقيم الأداء لديها، فقط تطورت هذه النظم والأساليب كثيرا وأصبح متاحا للمسؤولين الكثير من الأدوات الفاعلة التي تساعد في ضبط حالات الفساد الإداري والفاستدين،

وهذه قد تكون سببا لممارسات وسلوكيات إدارية فاسدة، ناتجة عن استغلال النفوذ لهؤلاء المسؤولين والاجتماع بهم، سواء كانت العلاقة قرابة أو ارتباط مصالح أو صداقة أو علاقة عشائرية أو غيرها.

ثانياً: العلاقة بين المسؤولين وطبيعة العمل المؤسسي

كما أن درجة وضوح العمل وأهداف ومهام المؤسسات ومنظمات الأعمال العامة وشفافية نشاطها، له أثر كبير في تقليل حالات الفساد الإداري، أما المؤسسات التي تقتضي طبيعة عملها الكثير من السرية والسرعة أحيانا ولديها موارد كثيرة وبعيدة عن الرقابة الشعبية والإعلامية، فإن حالات الفساد الإداري تكثر فيها ويمكن إخفائها بسهولة كما يتوقع مرتكبوها.

وينبغي أن تعير الدولة اهتمامها خاصا للمنظمات والمؤسسات المرتبطة بالوزارات السيادية بالذات مثل الجيش ومصالح الأمن والأجهزة الأخرى للنظم الرقابية فيها، لكي تجعل منها منظمات مرنة وشفافة ونزيهة.

ثالثاً: الهياكل التنظيمية وهياكل السلطة

إن عدم وضوح المهام والصلاحيات 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. والجدير بالذكر أن وجود أعداد كبيرة من العاملين لا يمارسون أعمالاً فعلية في المنظمة أو الإدارة العامة قد يكون سببا وراء تفنن هؤلاء الموظفين في طلبات وتعقيد في سير المعاملات ومعالجة الملفات لغرض الابتزاز والرشوة والوساطة وغيرها من الممارسات الملحقة بالفساد الإداري.

كما أن عدم الاستقرار الوظيفي، خاصة في الإدارة العليا، قد يشعر الموظف أن منصبه هو فرصة يجب أن يستغلها للفترة المحددة التي هو فيها تجعل منه أكثر ميلا لممارسة حالات فساد إداري لغرض الإثراء وبناء النفوذ وتوطيد العلاقات مع الآخرين على حساب مصلحة المنظمة والنزاهة والعدالة.

المطلب الثالث: العوامل البيئية

وهي من أهم العوامل التي تقف وراء حالات الفساد الإداري أو تساهم في تعزيزها لسبب كثرتها وتعقدها وتشابكها، ويصعب حتى على الدول المتقدمة فرزها وحصرها ووضع أولويات لصلاحها، حيث أنها تتداخل مع بعضها البعض بطريقة تمنع من الوصول أحيانا إلى السبب الحقيقي وراء الفساد.

ويمكن الإشارة أن هذه العوامل مصنفة إلى بيئات فرعية كالاتي:

أولاً: عوامل البيئة السياسية

ويعتبر هذا البعد في الدول النامية من أكثر الأبعاد تسببا ودعما للفساد الإداري، فهيمنة السياسة والسياسيين الفاسدين على مختلف مجالات الحياة، هي السبب الكبير في انتشار حالات الفساد الثقيل،¹ ويمكن تشخيص أهم عناصر هذه البيئة السياسية الفاسدة كالاتي:

- ✓ عدم الاستقرار السياسي وما يتبع ذلك من دكتاتورية وانفراد بالسلطة، تجعل من مسؤولي الحزب الواحد من أكبر الممارسين لحالات الفساد الإداري في الدول.
- ✓ عدم وجود دستور أو وجود دستور مؤقت أو وجود دستور دائم لكن لا يتم احترامه، حيث تضعف الحقوق وتهدر الكرامات ونقل المساعدة ويضعف الولاء والانتماء للدولة، فتزداد حالات الفساد الإداري ويتم تغليب وترجيح المصلحة الشخصية على المصلحة العامة.
- ✓ أدلجة وعسكرة المجتمع، وهذا الأمر واضح في بعض الدول التي يهيمن فيها العسكر على مختلف نواحي الحياة، أو هيمنة حزب ذو عقيدة إيديولوجية يفرضها بالقوة، وتكون مدعاة للمزيد من الممارسات الإدارية الفاسدة، حيث يخشى الناس البطش والتعذيب والتنكيل، وبالتالي فإنهم يسكتون من الممارسات الفاسدة التي تتحول بمرور السنوات إلى سلوك عام، بل ربما لا يلفت الانتباه للمواطن العادي.

¹ الكبيسي عامر، "الفساد الإداري: رؤية منهجية للتشخيص والتحليل والمعالجة"، المجلة العربية للإدارة، مجلد 20، العدد 1، حزيران 2000، ص 89.

- ✓ سيطرة الدولة على وسائل الإعلام وتوجيهها، إن هذه السيطرة تشل هذه الوسيلة الرقابية المهمة التي يمكن أن تفضح وتكافح حالات الفساد الإداري بأشكاله المتنوعة.
- ✓ ضعف منظمات المجتمع المدني لكافة أشكالها والتي تعتبر أداة رقابية فاعلة في كثير من دول العالم المتقدم، وحتى لو وجدت هذه المنظمات فإنها ستكون ضعيفة، حيث تهيمن الروابط العائلية والقبلية والجهوية على الأحزاب السياسية والنقابات.¹

ثانياً: عوامل البيئة الاقتصادية

يعتبر الاقتصاد مدخلاً لسلوكيات وممارسات حالات فساد إداري بأشكال متنوعة، فالسياسات الاقتصادية والنقدية المرتجلة للدولة، وكذا الأزمات الاقتصادية الناتجة عن الحروب والكوارث أو سوء التخطيط، قد تكون مدخلاً يشجع الفساد شتى أنواعه، وعملياً يمكن الإشارة إلى بعض العوامل الاقتصادية التي تشجع على الفساد الإداري كالاتي:

1. البطالة: إن انتشار البطالة في مجتمع معين قد يساعد في ازدهار الفساد الإداري في قطاع الأعمال أو القطاع الحكومي، ففي بعض الحالات قد تعالج الدولة هذه الظاهرة بأساليب جزئية ووقائية غير مخططة ومدروسة، تكون سبباً في تسيب إداري وبطالة مقنعة وانخفاض في الأجور على حساب تشغيل أعداد كبيرة لحل مشكلة البطالة وهذه تؤدي إلى ممارسات ذات صلة بالفساد الإداري.

2. انخفاض الأجور وضعف المرتبات بشكل عام: إن عدم قدرة العاملين في مختلف المنظمات على تأمين متطلبات الحياة تدفعهم إلى السلوك المنحرف وممارسة الفساد، فالموظف لديه حاجات أساسية يصعب أن تظل غير مشبعة مثل الغذاء واللباس والمسكن له ولعائلته، الأمر الذي يدفعه إلى التفكير في تأمين مورد آخر، ولما كان أغلب الموظفين لا يجدون مهنة أخرى، فرمما يكون الحصول على هذا المورد من خلال الوظيفة العامة.

¹ كريم حسن، "مفهوم الحكم الصالح"، مجلة المستقبل العربي، المجلد 27، العدد 309، أكتوبر 2004، ص 64.

3. تدهور قيمة العملة: بسبب التضخم يعتبر ذلك سببا من أسباب انخفاض القدرة الشرائية للموظفين، وبالتالي فإنهم يسعون إلى تأمين متطلباتهم الحياتية، عن طريق وسائل وأساليب غير مشروعة واستغلال مناصبهم ووظائفهم.
4. محدودية فرص الاستثمار: والتهافت على شراء الوظائف ودفع الرشاوى لتأمينها مما يكون سببا في شيوع الحالات المختلفة للفساد في المجتمع.
5. تعطيل آليات السوق: وتدخل الدولة بشكل كبير، وذلك ينتج عنه شكل في المبادرات الفردية والخاصة في المساهمة في بناء الاقتصاد ومعالجة الإشغالات الاقتصادية.
6. عدم فعالية نظم الرقابة الاقتصادية والمالية في المؤسسات: وبالتالي قد تكون سببا لفساد إداري، بل التغطية المستمرة للفسادين وتوفير الحماية لهم.

ثالثاً: عوامل البيئة الاجتماعية

إن الأجهزة الإدارية لا تعمل في فراغ بل تتأثر بكافة العوامل الاجتماعية المحيطة بها، فإذا ما كانت هذه العوامل الاجتماعية غير ناضجة ومشوهة، فإنها تشكل بكل تأكيد مدخلا واسعا لممارسات إدارية فاسدة على مختلف المستويات.

ومن الضروري الإشارة هنا إن العوامل الاجتماعية قد لا يتم الانتباه لها ولأثرها مثل العوامل الاقتصادية، وذلك بسبب وقوع المجتمع تحت تأثير ظاهرة القبول الاجتماعي لهذه العوامل وكأنها مسلمة يصعب رفضها أو تغييرها، ومن أهم العوامل الاجتماعية المحتمل تسببها في فساد إداري يمكن ذكر ما يلي:

☞ القيم المشوهة السائدة في المجتمع، حيث التبرير المزدوج والمشوه لكثير من المظاهر الفاسدة بدون وعي أو بوعي ناقص، إن أصل هذه القيم هو الموروث الشعبي من الأمثال والحكايات التي يتم تداولها كمسلمات بدون تفحص ومناقشة واعية لمضامينها وخطورة اعتمادها في اتخاذ قرارات هامة أحيانا.

انتشار ثقافة الفساد في المجتمع، وفي هذه الحالة تتولد قناعة لدى الأفراد بأن جميع المسؤولين مثلا يمارسون الفساد الإداري وأنه يمكن انجاز بعض المعاملات بدفع الرشاوى أو الوساطات وأنه لا بديل لهذه الحالة ولا إصلاح، فالفساد الإداري هنا تحول إلى قاعدة عمل يومية في الإدارات العامة ومنظمات الأعمال، وتجدد الإشارة هنا إلى الحالة السياسية قد تكون سببا رئيسيا لشيوع ثقافة الفساد في المجتمع.

فقدان الحراك السياسي وجمود التفكير والتحجر وعدم قبول التغيير، إن الدول المتقدمة تتميز باعتمادها قاعدة أن التغيير هو سنة الحياة، لذلك نجد هناك الكثير من المنتجات والمفاهيم والانجازات بشكل يومي تجعل الفرد متفتحا للتغيرات متقبلا لها كحالة واقفة وتساهم في تطويره وتطوير المجتمع ككل، وهذا عكس الكثير من المجتمعات النامية التي يطغى عليها الجمود وضيق الأفق وتحجر العقول والأفكار.

كما لا ننسى أن الانفراد والانعزال وقلة حركة الأفراد بالأسفار والاطلاع على أساليب حياة المجتمعات الأخرى، هي سبب من أسباب فقدان الحراك الاجتماعي الذي يؤدي بدوره إلى التفوق وانتشار أساليب وأنماط مختلفة من الفساد الإداري.

طغيان وسيادة القديم والتخوف من كل ما هو جديد، حيث الحنين والتشوق الدائم للماضي بكل جزئياته وتفصيله، الأمر الذي يجعل الفرد متميزا بالسذاجة والخوف ومحدودية التفكير، أن هذا لا يعني التنكر للماضي، بل يجب استخلاص العبر والاستفادة بكل القيم الايجابية لهذا الماضي حياة مستقبلية أفضل.

زيادة عدد السكان وقلة الموارد واستنزافها، وعدم تجديدها وتنميتها، يمكن أن يكون سببا في الدفع باتجاه الفساد الإداري وانتشاره على مختلف نواحي الحياة.

التمسك بقيم قبلية والتعصب الطائفي والدين، وهذا يفقد المنظمات والمجتمع القدرة على الاستفادة من كافة الكفاءات بعض النظر عن انتماءاتها الطائفية ومذاهبها الدينية يشكل مدخلا للتوظيف غير العادل الذي يقوم على أسس غير صحيحة، كما يؤدي ذلك إلى الفساد الإداري بشكل وساطات ومحسوبيات وغيرها من المظاهر.

رابعاً: عوامل البيئة القانونية والتشريعية

تؤثر البيئة التشريعية والقانونية سلباً وإيجاباً في انتشار حالات الفساد الإداري أو التقليل منها، بل يمكن أن تعتبر هذه البيئة من أهم المداخل لانتشار حالات الفساد الإداري إذا كانت تتميز بعدم النزاهة وعدم الاستقلالية والخضوع الكامل للسلطة السياسية أو السلطة التنفيذية في الدولة. وفي أغلب الدول النامية يشكل طغيان السلطة التنفيذية والسياسية سبباً جوهرياً في تخلف أجهزة القضاء وشل وتعطيل ممارساته العادلة لفرض إقرار الحقوق ومتابعة الفساد والمتسببين فيه وتقديمهم للعدالة.¹

وفي الدول التي يكون فيها فصل السلطات التشريعية والقضائية والتنفيذية واضحاً، وتتمارس هذه السلطات واجباتها وفق نصوص قانونية ودستورية واضحة ومتفق عليها، وفي ظل نظام ديمقراطي متفتح، فإن السلطة القضائية تكون سلطة مستقلة لا سلطان عليها لأحد إلا بالنص القانوني، وبالتالي فإنها تمارس صلاحياتها الرقابية وفقاً لمحتوى الدستور ونصوصه بكل شفافية ووضوح، وبعيدا عن حالات الغموض والشك.

أما إذا كان الأمر عكس ذلك فإننا نتوقع فساداً إدارياً سيزداد بحكم ضعف هذه السلطة القضائية وعدم ممارستها لدورها كاملاً.

ويمكن تلخيص أهم مداخل الفساد الإداري ضمن أبعاد البيئة القانونية والتشريعية كما يلي:

- ☞ قوانين وتشريعات تعسفية جائرة تثير الحيرة والإرباك وتدفع الناس لتجاوزها والتحايل عليها وعدم احترامها وخرقها باستمرار وبطرق كثيرة.
- ☞ التغيير المستمر للقوانين ليس بهدف تعديلها لخدمة الناس والمجتمع وبشكل منهجي ومدروس ومنظم، لكنه لغرض خدمة مصالح فئات ناقدة معنية وشخصيات سياسية كبيرة. وتشكل هذه القوانين في حد ذاتها فساداً إدارياً مفضوحاً.

¹ الكيلاني فاروق، "القضاء الأردني وتحديات القرن 21"، في كتاب "نحو شفافية أردنية"، مؤسسة الأرشيف العربي، عمان، 2000، ص 79-81.

الشائبة في تفسير القوانين والعموض في نصوصها، بحيث تقبل التأويل وفقاً للاعتبارات المراد نفاذها من خلال تمرير مواقف معنية أو تبرير صفقات وتحصيل منافع خاصة.

ضعف الجهاز القضائي والقانوني وعدم وجود الكفاءات النزينة، وبالتالي فإنه يتحول إلى جهاز فاسد بذاته يغطي على مظاهر الفساد الإداري الآخر.

خامساً: عوامل البيئة الثقافية

يمكن أن تكون البيئة الثقافية بعناصرها وأبعادها المتعددة دافعا للفساد الإداري خصوصا في الدول النامية، ويعتقد بعض الدارسين للفساد الإداري أن البيئة الثقافية هي التي تلعب الدور الرئيسي في نمو وتجذر الفساد الإداري.¹

وكما اتسمت البيئة الثقافية بالإغلاق والخوف من الانفتاح والميل إلى الجمود والتعصب والتحجر، فإن بذور الفساد الإداري ستتمو فيها وتنتشر بسرعة، وتتعد وسائل مكافحتها وعلاجها، ويمكن أن نشير هنا إلى البعض من عوامل البيئة الثقافية التي تكون سببا لفساد إداري واسع النطاق في كافة مؤسسات الدولة وربما يشمل منظمات الأعمال.

1. التقاليد والأعراف السائدة:

فالعديد منها يمثل مسلمات غير خاضعة للنقاش والتمحيص العلمي، ونجد فيها تبريرا لممارسات فساد إداري محدودة في البداية، لكنها تتفشى وتزداد سهولة في المجتمع ومؤسساته.

ومن أمثلة هذه الحالات، الميل والتحيز لأبناء العمومة والانتصار للأقارب سواء كانوا على حق أو باطل، كذلك حب المظاهر والتقليد المتوارث وثقافة العيب في ممارسة بعض الأعمال والتلذذ بممارسة السطوة والنفوذ على الضعفاء وغيرها.

¹ عبد اللطيف عادل، "الفساد كضاهرة عربية وآليات ضبطها"، مجلة المستقبل العربي، مجلد 27، العدد 309، أكتوبر، 2004، ص99.

2. دور الصحافة والإعلام في بناء قيم ثقافية إيجابية أو عكس ذلك:

إن الصحافة والإعلام هي مؤثر رئيسي في ثقافة الأفراد وحياتهم في الدول المتقدمة لدرجة وجود مقياس لعدد الصحف لكل ألف مواطن، والذي يعكس مدى ثقافة الناس واهتمامهم بالشؤون العامة، كذلك فإن طرح وجهات نظر متعددة وأفكار كثيرة في الدول المتقدمة بسبب استقلالية الإعلام والصحافة، فإن هذا الأمر يبني لدى الفرد ثقافة قبول الرأي الآخر، وبالتالي التعايش السلمي والتعددية التي تؤدي إلى السلم الاجتماعي.

أما في الدول النامية حيث الصحافة ووسائل الإعلام التابعة للنظم السياسية الحاكمة والإعلام المؤدلج والموجه والذي ينشر ثقافة مشوهة يمكن أن تساعد في تنمية ونشر الفساد الإداري وتفشيته في كل مجالات الحياة المختلفة.

3. دور المؤسسات التربوية والتعليمية:

تلعب هذه المؤسسات دورا حيويا في بناء الأجيال، وبالتالي فإنها ستساهم سلبا وإيجابا في خلق ثقافة الفساد، فالتعليم المستقل القائم على أسس منهجية صحيحة يخلق الشعور بالمسئولية والاستعداد لتنمية الالتزام الفردي والجماعي بآليات وطرق العمل النزينة والمنافسة الشريفة لغرض الارتقاء بأداء المؤسسات وبالتالي تطوير المجتمع.

4. دور المؤسسات الدينية:

تعتبر المؤسسات الدينية لدى نظر الأفراد حالة من القدسية والعدالة والنزاهة، فإذا قام أعضاءه بسلوكات غير مقبولة من طرف المجتمع، فإن ذلك يفتح السبل والآفاق لممارسات فاسدة في إطار التقليد أو القدرة على التبرير. كذلك فإن الفهم والتفسير الخاطئ للنصوص الدينية وعدم احترام آراء الآخرين وأفكارهم إذا ما تعارضت مع تلك التي يحملونها، كل هذا يمكن أن يساهم في تشويش الثقافة المتسامحة، التي يمكن أن تكون قاعدة للأداء الجيد والابتعاد عن التحيز المقابل وارتكاب سلوكيات معنية.

المبحث الثالث: آثار الفساد الإداري

تتعدد آثار الفساد الإداري وتزداد خطورة مع تفشي وانتشار هذه الظاهرة في منظمات الأعمال والمؤسسات الحكومية، وإذا كانت المعالجات تبدو ممكنة وسهلة وغير مكلفة في بداية ظهور حالات الفساد ومحدوديتها، فإنها تصبح مكلفة جدا مع انتشار وتعميم حالات الفساد الإداري الكبير في مختلف المجالات والمنظمات العامة والخاصة.

كما يعد الفساد الإداري من أكبر العوائق أمام عملية التنمية والنمو الاقتصادي، إذ يرهن الاستقرار الاقتصادي والسياسي والاجتماعي بالإضافة إلى نشاط القطاع الخاص، كما يوجه المواطنين نحو الكسب السهل والسريع بدل القيام بالأنشطة المنتجة، كما يتسبب الفساد الإداري في أصناف حوافز الاستثمار وتنقيص من جودة البنى التحتية والخدمات العامة ويشوّه عناصر النفقات العامة، وانتهاك حقوق الإنسان ويولد الإحساس والشعور بعدم القناعة والرضا بالموارد المتاحة والانقياد نحو الكسب الإضافي المشروع وغير المشروع.

المطلب الأول: علاقة الفساد الإداري بالتنمية

تقودنا دراسة ظاهرة الفساد الإداري للتفرق على مدى خطورة هذه الظاهرة التي إذا ما ازدادت في الدول ألقت عواقبها الوحشية على تطورها. فالفساد عامل معاكس للتنمية، حيث يؤدي إلى استنزاف الموارد وإخلال في البنى الأساسية التي تتطلبها عملية التنمية، بالإضافة إلى جعل الدول تحت وطأة المديونية الكبيرة، مما يزيد هوة الفقر ويشكك بمبدأ العدالة الاجتماعية، فهو ينتهك القانون ويجول دون تحقيقهما مما يهدد سيادة الدولة ويعطل الارتقاء والتطور للمجتمعات والأمم.

لقد استحوذ مفهوم التنمية على اهتمام الاقتصاديين المعاصرين وأثار جدلهم، لذلك نجد عدة مفاهيم تحاول تحديد مفهوم التنمية. وقد ساهم في تبلور المناخ المتفائل الذي عاشته المجتمعات ما بعد الحرب العالمية الثانية عدة عناصر نذكر منها:¹

¹ يحيى غني النجار، آمال عبد الأمير شلاش، "التنمية الاقتصادية- نظريات- مبادئ- وسياسات"، دار الكتب، الموصل، 1991، ص.291.

- ☞ الرخاء السيئ في الأقطار الصناعية والمتقدمة.
- ☞ حصول معظم الدول النامية على استقلالها.
- ☞ الانتقال السريع الذي تحقق لمجتمعات غير صناعية في ظل الاشتراكية.
- ☞ رواج أفكار نظرية متفائلة حول إمكانيات التطور وما ترتب عليها من سياسات.
- ☞ شيوع فكرة التنمية على الصعيد الدولي لما للتعاون الدولي من أهمية في استمرار نمو الدول المتقدمة من جهة، واستحالة تحقيق التنمية في الدول النامية، بمعزل عن ذلك التعاون من جهة أخرى.

لقد تم التعارف على التنمية بمراحلها الأولى بأن الزيادة السريعة والمثمرة في مستوى الدخل الفردي عبر الزمن،¹ وجاءت هذه النظرة الاقتصادية لمفهوم التنمية لتبرز أن العامل الوحيد لتحقيقها هو النمو الاقتصادي، إلا أن نشوء نماذج للدول استطاعت تحقيق التقدم في مجال إشباع الحاجات الأساسية دون تحقيق نمو في الدخل من خلال سياسات التوزيع العادل له وتخفيف وطأة الفقر وتحسين مستوى المعيشة، جعل التنمية تفهم على أنها إلغاء الفقر وتضييق الفجوة بين الفقراء، وتوسيع فرص العمل وإشباع الحاجات الأساسية إلى جانب العامل المهم وهو النمو الاقتصادي، وذلك في خلال التغيير في هيكل توزيع الدخل وتغيير في هيكل الإنتاج ونوعية السلع والخدمات التي يحصل عليها الفرد في المتوسط، فهي لا تركز فقط على التغيير الكمي (النمو)، وإنما تمتد لتشمل التغيير النوعي والهيكلية، ويتم من خلالها زيادة اختيارات الأفراد من متطلبات معيشتهم، فهي فلسفة عمل وأسلوب تفكير تتصف بقدر كبير في الشمول والإحاطة بمجريات الأمور محليا ودوليا، مستندة على عنصري الكفاءة والتأهيل والقدرة على توظيف الإمكانيات المادية والبشرية المتاحة بأفضل أسلوب لتوجيهها نحو خدمة المجتمع.²

¹ عبد القادر محمد عبد القادر عطية، "اتجاهات حديثة في التنمية"، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2000 ص 11.

² سعد عواد الظفيري، يعقوب السيد الرفاعي، "الإدارة الحكومية والتنمية"، الطبعة 1، منشورات ذات السلاسل، الكوكب، 1999، ص 257.

أولاً: مميزات التنمية وعناصرها

يمكن إجمال هذه المميزات في العناصر الآتية:

☞ الشمولية تغير شامل ينطوي على كافة الجوانب الاقتصادية والاجتماعية والسياسية والثقافية والأخلاقية.

☞ حدوث زيادة مثمرة في متوسط الدخل الحقيقي لفترة طويلة من الزمن يوحي بأن التنمية عملية طويلة الأجل.

☞ أحداث تحسن في توزيع الدخل لصالح الطبقة الفقيرة أي التخفيف من ظاهرة الفقر.

☞ تحسين في نوعية السلع والخدمات المقدمة للأفراد.

☞ تغير هيكل الإنتاج بما يضمن توسيع الطاقة الإنتاجية بطريقة تراكمية.

☞ تواصل أو استمرارية التنمية.

وينتج عن ذلك أن الرؤية الجديدة وتفسير التنمية أصبحت تختلف عما كان معروفاً في المراحل الأولى لنشوئها، حيث تغير مصطلح التنمية كثيراً لتحرر من مدلوله المحدودة ليصل إلى مستوى متقدم من الدلالة، ليشير إلى توسيع خيارات الناس من خلال اكتسابهم القدرات، وغيرها من الدلالات.

وهذه العملية المعقدة والمتكاملة لم تتوقف عن الجوانب الاقتصادية، بل تعدت ذلك لتشمل كونه جوانب الحياة السياسية والاجتماعية والثقافية، مما جعلها بحاجة إلى مدخلات متعددة تناسب وحجمها المطلوب، وتطلب حشداً واسعاً لكل الإمكانيات، بالإضافة إلى التخطيط والإدارة الجيدة والتدبير العالي والحكم الصالح.¹

يمكن الإشارة إلى عناصر التنمية كما يأتي:

¹ نعيمة العبادي، "الحكم الصالح في ظل حاجات التنمية البشرية في العراق"، مجلة الغري، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة الكوفة، السنة 2، مجلد 1، العدد 5، 2006، ص 52.

1. رأس المال:

هو أحد عناصر العملية الإنتاجية، إذ ترتبط مستويات الإنتاج بالنمط الإنتاجي المستخدم في العملية الإنتاجية مستويات رأس المال المستخدم فيها، ويتخذ شكل السلع الدائمة التي تستخدم لإنتاج سلع استهلاكية أو رأسمالية إنتاجية وبذلك تصبح السلع الرأسمالية حصيلة لعملية تكوين رأس المال طويل الأجل والتي تحتاج موارد للأنفاء عليها.

وتكون معدلات تكوين رأس المال في الاقتصادات المتصرفة بالكفاءة مرتفعة (ومن ثم معدلات النمو الاقتصادي الممكنة في المستقبل) مشروطة بتخفيض إنتاج السلع الاستهلاكية في الحاضر، بينما تتصف الاقتصادات النامية بندرة هذا العنصر.

إن من أهم العوامل التي أدت إلى تسارع معدلات تراكم رأس المال في القرنين الماضيين، هما المنجزات العلمية في اكتشاف استخدام الموارد الطبقية وتطور تقنية الإنتاج، فيما تتطلب عملية تجميع رأس المال ثلاثة أنشطة يعتمد أحدهما على الآخر:

- 1) ازدياد حجم الادخارات الحقيقية بحيث تصبح الموارد التي كانت ستستعمل لأغراض استهلاكية طليقة للاستعمال في أغراض أخرى، ويتوقف الميل العام للادخار بشكل عام في أي مجتمع على مستوى الدخل القومي وتوزيع الدخل ومدى توفر المؤسسات المرتبطة بالادخار.
- 2) وجود جهاز للتمويل والقرض بحيث يستطيع المستثمرون الحصول على الموارد.
- 3) القيام بالاستثمار من خلال استعمال الموارد في إنتاج السلع الرأسمالية.

2. السكان والعمل:

إن التنمية الاقتصادية تهدف بشكل عام أحداث تغيرات في مجمل القطاعات الإنتاجية، والعمل على تنميتها كحاجة أساسية ترغب بها حكومات الدول النامية والمتقدمة على حد سواء، وتعتبر الموارد البشرية هي أحد العوامل الأساسية في العملية الإنتاجية، فكما يؤكد الفكر التنموي الحديث على أن

البشر هم صانعو التنمية وهدفها، فإن الهدف النهائي لها يتجلى في كيفية إدماج البشر في التنمية كأداة وهدف في آن واحد.¹

وعليه، فإن محددات التنمية الاقتصادية التي تتأثر بالتغيرات في حجم ومكونات وكثافة السكان تتضمن الآتي:

أ. نسبة الموجودات الإنتاجية الموفرة لكل فرد عامل.

ب. نسبة العاملين فعلا إلى مجموع القوى العاملة.

ج. التوزيع المهني والجغرافي للعاملين.

د. مهارة وكفاءة القوى العاملة.

هـ. حجم الدخل والتوزيع الجغرافي للدخل لما يعكسه ذلك من حجم السوق، ثم نمط الاستهلاك الذي يعكس قيم المجتمع وعاداته.

لذا، فإن الموارد البشرية هي عامل رئيسي في عملية التنمية، فيما يعتبر التكوين والتعليم أساس تنمية هذه الموارد، فهما يساعدان أفراد المجتمع على تنمية وتطوير معارفهم ومهارتهم، مما ينعكس إيجابا على نمو وازدهار الدولة، فالعنصر البشري يؤثر في كافة الجوانب الحياتية ويعتبر أساسا لكافة الأنشطة الاقتصادية والاجتماعية والإنتاجية.²

ومثلما ارتبطت التنمية الاقتصادية بتراكم رأس المال، فإن التنمية البشرية ترتبط أيضا بتراكم رأس المال البشري، ولكن المعرف تتصف بدائمة التنامي من خلال البحث والتطوير المرتبط أساسا بالتعليم والتعلم الذي أكر عليه العديد من الاقتصاديين واعتبروه أحد العوامل المباشرة في الإنتاج والنمو الاقتصادي، بالإضافة إلى تأثيره في حياة الإنسان بمنحه الثقافة والمعرفة والوسيلة التي يعيد من خلالها تشكيل سلوكه وتصرفاته المادية والأدبية، وتمنحه الفرصة لإعادة النظر في مسلكه في العمل وتصرفاته في الوظيفة وعلاقاته العامة لذا، فلن تكون هناك تنمية بشرية بدون اكتساب المعرفة.

¹ حنان عبد لحضر هاشم، النوع الاجتماعي والتنمية البشرية في العراق، مجلة العربي، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة الكوفة، السنة 2، المجلد 2، العدد 5، 2006، ص 67.

² سعد عواد الظفيري - يعقوب السيد - يوسف الرفاعي، مرجع سابق، ص 257.

3. التطور التكنولوجي:

اعتمد التقدم التكنولوجي على تطور العلوم التطبيقية منذ القرن (19)، وساهم هذا التطور في تطوير تلك العلوم التي هيأت للصناعة آفاقاً غير محدودة جعلت منها القطاع الأول في العملية التنموية لدى الدول الصناعية، وأصبحت التكنولوجيا هي مفتاح التنمية وشرط أساسي لها، فهناك ارتباط معتمد بين العلم والتكنولوجيا والتنمية تتجاوز حدود ارتباط النمو الاقتصادي باستخدام التقدم التقني في الإنتاج إلى تأثيرها على أنماط الإنتاج والاستهلاك والتشغيل ومستوى المهارات وطبيعة وحاجات المجتمع، وأنماط السلوك القيم والتطلعات.

4. الموارد الطبيعية:

ترتبط الموارد الطبيعية بعناصر مباشرة لعملية التنمية تتمثل في إنتاج الغذاء الضروري للسكان والمواد الأولية للصناعة والتصدير، وتوفير طرق المواصلات، إذ أن النقل التجاري هو القطاع الرئيسي المعول عليه في عملية التنمية.

5. منظومة القيم:

تتفاعل عوامل الإنتاج بجانبها الكمي والنوعي في تحديد مستوى النمو الاقتصادي ضمن محيط من النظم الاقتصادية والاجتماعية والسياسية والثقافية التي تمارس تأثيراتها المباشرة وغير المباشرة على العوامل الاقتصادية المحددة للتنمية، ولا بد أن تشمل عملية التنمية على جملة من التغيرات في الهياكل الاقتصادية والاجتماعية والسياسية والثقافية، كالتالي:

- أ. تحقيق الاستقلال السياسي والاقتصادي.
- ب. تأسيس تنظيم سياسي فعال يمثل مصالح الشعب الحقيقية لضمان المشاركة الجماهيرية الفعالة في عملية التغيير الاقتصادي والاجتماعي.
- ج. توفر القيادات والكفاءات السياسية القادرة على قيادة الجماهير والتمتع بثقتها.
- د. تطوير القوانين والتشريعات والتنظيمات والجهاز المؤسسي القائم في اتجاه خدمة العملية التنموية.

وعليه، تعتبر هذه المستلزمات ضرورية لتحقيق التنمية، فكثيرا ما نجد دولا تتمتع بوفرة في الأموال إلا أنها لم تذوق طعم التنمية، ومرجع ذلك إلى طبقية الهياكل السياسية والاجتماعية والاقتصادية السائدة فيها، وما تستمر به من توزيع للنموذج الاقتصادي والاجتماعي والسياسي، بحيث تحدد توزيعا معنيا للسلطة يؤدي إلى جعل سلطة اتخاذ القرارات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية منحصرة في يد فئة اجتماعية معينة دون الفئات الأخرى، مما يسبب ضعف التخطيط وانعدام التوزيع العادل وعدم الاكتراث بتخفيف حدة الفقر، مما يؤدي إلى دوام حالة التخلف، وفقدان التنمية الناجم عن تحقيق تلك الفئات أكبر قدر ممكن من الثروة والتصرف بها بدون تفويض، مما يؤدي إلى انتشار حالة الفساد.

ثانياً: تأثيرات الفساد الإداري على التنمية

يؤثر الفساد الإداري تأثيرا كبيرا في التنمية بكل أبعادها، إذ يعد أكبر معوق لها،¹ على الرغم من التبريرات التي يتبناها المستثمرون في الدول النامية والقائمة على حجة أن الفساد وسيلة للحصول على المنافع التي لا يتمكن المرء من الوصول إليها بالطرق القانونية، فهو يعمل (من وجهة نظرهم) على تخصيص الموارد ورفع قيمة الأرباح وتفاذي القوانين وتسهيل الخدمات والإجراءات الإدارية وريح تكلفة الوقت من خلال تدليل القوانين والقيود الموضوعة.

كما بينت الدراسات الأكاديمية التأثيرات السلبية للفساد التي يمكن توضيح أهمها كما يلي:

1. التأثيرات الاقتصادية:

أ- التأثير في النمو الاقتصادي: ويتم من خلال القنوات الآتية:

تخفيض معدل الاستثمار: حيث تشير العديد من الدراسات النظرية والتطبيقية إلى أن الفساد الإداري والمالي له تأثيرات سلبية على النمو الاقتصادي من خلال خفضه لمعدلات الاستثمار الأجنبي، إذ أن المستثمر يتجنب البيئة التي يشيع فيها الفساد لأنه يضطر على

¹ C. Gray and D. Kaufmann, Corruption and Economic, Development Finance and Development, March 1998, p 8.

سبيل المثال إلى دفع رشاوى، التي تعتبر لدى المستثمرين ضرائب تؤدي إلى رفع تكاليف انجاز الأعمال، مما يدفعهم إلى تقليل الاستثمار في هذه البيئة، ومن ثم تخفيض الطلب الكلي الذي يعمل بدوره على تخفيض معدل النمو الاقتصادي.

وتخضع تأثيرات الفساد إلى ما يدعى بـ (مضاعف الفساد)، أسوة بمضاعف الاستثمار الذي أتى به كنيوز،¹ إذ يعتمد نفس الآلية التي يخضع لها مضاعف الاستثمار، وتشير الدراسات وأهمها دراسة البنك الدولي التي غطت 69 دولة إلى انخفاض معدل انتشار الفساد في الدول المتطورة اقتصاديا، مقارنة بالدول النامية، واعتبرت الفساد العائق الأول في كل من إفريقيا وأمريكا اللاتينية، والعائق الثاني في الشرق الأوسط وشمال إفريقيا، وجاء في المرتبة الثالثة في دول شرق آسيا ودول الاتحاد السوفيتي (سابقا)، بينما جاء في المرتبة الخامسة كعائق للاستثمار في الدول الصناعية.

تشوه بنية الإنفاق الحكومي: حيث تشير الدراسات النظرية والتطبيقية إلى أن مشاريع الاستثمار في القطاع العام تهيئ الفرص التنمية للمسؤول الحكومي في الحصول على الرشوة الضخمة لذا فإن الحكومات التي تغلغل فيها الفساد تكون أكثر ميلا إلى توجيه نفقاتها نحو المشروعات التي يسهل جني الرشوة فيها وإخفائها وذلك لصعوبة تحديد سعرها في السوق أو لأن إنتاجها أو شراءها يتم من قبل مؤسسات محدودة كمشاريع البنية التحتية والإنفاق العسكري وغيرها.²

إن التأثير الذي يتركه الفساد الإداري والمالي المستشري على مستوى كبار المسؤولين يتعدى مجال خسائر الاستثمار العام وضياع الدخل في الميزانية العامة، إذ أن كبار المسؤولين قد يختارون مشاريع ويعقدون صفقات تفتقر إلى المنطقية والجدوى الاقتصادية، حيث يفضل الحكام الفاسدون مشاريع الاستثمارات الرأسمالية الحكومية أكثر من أي نوع آخر من

¹ محمود عبد الفضيل، "الفساد وتداعياته في الوطن العربي"، مجلة المستقبل العربي، بيروت، العدد 243، مايو 1999، ص 6.

² ماجد عبد الله المنيف، "التحليل الاقتصادي للفساد وأثره على النمو"، بحوث اقتصادية عربية، الجمعية العربية للبحوث الاقتصادية، العدد 12، 1998، ص 52.

النفقات الحكومية وخاصة في الدول الأكثر فسادا، حيث يقل إنفاق الأموال على الأعمال والصيانة، لذا تنخفض نوعية البنى التحتية التي تمتلكها هذه الدول، وهم غالبا ما يدعمون المشاريع ذات القيمة الضئيلة في دفع عملية الاقتصاد نحو التطوير.

☞ **تفاقم وعجز الميزانية العامة:** يعمل الفساد على تقليل الإيرادات العامة وزيادة النفقات العامة من خلال التهرب الضريبي غير المشروع أو الحصول على إعفاءات ضريبية غير مشروعة، كما يزيد من تكلفة بناء وتشغيل المشروعات العامة، مما يؤثر سلبا على الميزانية العامة للدولة حيث تقل الإيرادات الضريبية نتيجة للتهرب، فتضعف بذلك قدرة الحكومة على تمويل الاستثمارات اللازمة للتنمية، كما يضعف من فاعلية الضريبة كأداة لتوجيه النشاط الاقتصادي وكبح جماح الاستهلاك ومحاربة التضخم وغيرها.

وهكذا لا تستطيع الحكومة ممارسة السياسة المالية السليمة وتزداد حدة العجز في الميزانية وعدم الاستقرار الاقتصادي، الأمر الذي يعيق النمو الاقتصادي ويجعل التنمية تتباطأ إن لم يتسبب في انتكاسها. وتشير بعض الدراسات في تايوان أن 94% من رافعي الضرائب أكدوا أنهم يدفعون رشوة لموظفي الحكومة من أجل التساهل معهم في التحصيل، كما أن قطاع التشييد الصيني سجل أكثر من 70 ألف حالة رشوة، 63% منها تتعلق بمشروعات بناء، 20% منها لا تطابق المواصفات المتوقعة، كما تقدر الأموال المهربة من الصين سنويا نتيجة تفشي الفساد بنحو 20 إلى مليار دولار.¹

☞ **ضعف كفاءة المرافق العامة ونوعيتها:** يعمل الفساد على تقليل نوعية المرافق العامة وكفاءتها، وذلك حينما يتم منح الصفقات بصورة فاسدة لمؤسسات أقل كفاءة وأكثر قدرة على منح الرشاوى مما يقلل من نوعية وكفاءة الخدمات العامة ويؤدي إلى عدم تحفيز المؤسسات.

¹ يوسف خليفة اليوسف، "الفساد الإداري والمالي"، مجلة العلوم الاجتماعية، مجلد 30، العدد 2، 2002، ص 264.

☞ تشويه الأسواق وسوء التخصيص في الموارد: يحدث ذلك عن طريق تخفيض قدرة الدولة على فرض الرقابة والتفتيش لتصحيح فشل السوق مما يفقد الحكومة سيطرتها الرقابية على البنوك والتجارة الداخلية والمستشفيات والنقل وغيرها...، مما يشوه الوظيفة الأساسية للدولة في تنفيذ العقود وضمن حماية حقوق الملكية، كما أن إجراء التوظيف والترقية في القطاع العام يصبح خاضعا للمحسوبية، الشيء الذي يسبب إحباط الموارد البشرية المؤهلة ويشوه سوق العمل.

ب- زيادة الفقر وسوء توزيع الدخل: ينتج عن الفساد إثراء القلة على حساب الكثرة مما يساعد على تعميق الفجوة بين الأغنياء والفقراء، وتصبح الخدمات العامة مسألة خاضعة للبيع والشراء، مما يؤدي إلى خلق حالة من التمييز والطبقية وعدم العدالة داخل المجتمع. كما أن الفساد يكمن في جذور جميع المشكلات ذات الأهمية تقريبا، ويجول دون حلها على الأقل ويحدث آثاره المدمرة في مناطق العالم الفقيرة، حيث يترك الكثير من ملايين البشر أسرى البؤس والفقر والمرض والصراعات وأشكال الاستغلال الوحشية.¹

2. التأثيرات الاجتماعية:

أ- انهيار أخلاقيات الوظيفة العامة: يضرب الفساد مفاصل مهمة في الجهاز الحكومي، ومنها المناصب الإدارية العليا التي تشغل طبقا للآلية الفاسدة بعناصر بعيدة عن الكفاءة في أغلب الأحيان مما يؤدي إلى إضعاف هيبة الدولة أمام المجتمع وثقة الناس بها،² كما أن المحسوبية والمحاباة تقلل من فرص العدالة والمساواة، مما يؤدي إلى هجرة الكفاءات من الأحضان المحلية إلى رحاب عالمية بحثا عن فرص أكثر عدالة ومساواة.

¹ بيتر آيغن، "مشكلات الفساد والفساد العالمي"، ترجمة: محمد حديد فرمش، دمشق، 2005، ص 17.

² Better Governance for development in the.

ب- سيادة القيم الدخيلة: تتأثر أخلاق المجتمع بممارسات وسلوكيات دخيلة مثل الرشوة والعمولة والسمسرة، وأصبحت النظرة للفساد على أنه أحد مقومات تنمية المجتمعات وظهور مفردة تسمى الفساد المنتج.¹

ج- إضعاف أخلاقيات العمل في المجتمع: يساهم الفساد في تسريع عملية الانتقال من فكر الجماعة المتماسكة إلى قيم الأفراد الباحثين عن النجاح الفردي، فتصبح قيم الثراء، وخاصة السريع وغير المشروع لها الأولوية في سلم القيم، مما يضعف من أخلاقيات العمل في المجتمع، كما سرع ممارسات الفساد تدمير العمل التقليدي المنتج (الزراعي-الحرفي-المنزلي).

3. التأثيرات السياسية:

أ- عدم الاستقرار السياسي: عندما يشيع الفساد في الدول المرتبطة بمعاهدات أو قروض خارجية، فهي تكون ملزمة بشروط إذا ما أحلت بها يترتب عليها نتائج وخيمة، منها فقدان الدولة لسيادتها من خلال تحكم وتدخل تلك المؤسسات أو الدول المقرضة لسيادة تلك الدولة، فالمفسدون يوجهون القروض إلى مشاريع لا تمت بصلة إلى التنمية والتطور أو قد توجه إلى حسابات خاصة لأعضاء النخب السياسية.

وتشير الإحصاءات إلى أن الدول النامية توجه 25% من القروض للتسليح فقط، مما يؤدي إلى خسارة كبيرة للأموال المقرضة، وبالتالي إملاء المؤسسات والدول المقرضة شروطها على الدول المقرضة تحسبا لأي تسرب لهذه الأموال، وقد أدى ذلك إلى تعالي الأصوات المنادية بالإصلاحات الهيكلية التي تهدف إلى تقليل دور الدولة وإسقاط ثقل هذه الإصلاحات على كاهل المواطن الفقير، مما أدى في كثير من الأحيان إلى احتجاجات اجتماعية وبالتالي زعزعة الاستقرار.

¹ جورج العبد، "العوامل والآثار في النمو الاقتصادي والتنمية"، مركز دراسات الوحدة العربية بالتعاون مع المعهد السويدي بالإسكندرية، بيروت، ط1، 2004، ص 223.

ب- مدى عقلانية صنع القرار: يؤدي الفساد إلى افتقار العقلانية للمسؤولين الحكوميين الفاسدين في اتخاذهم للقرارات السياسية المهمة والتي تؤثر على مصير الأوطان والشعوب، وهذا ناجم عن تركيز السلطة لدى قمة جهاز الدولة وغياب حكم القانون، مما يؤدي إلى اتخاذ القرارات السياسية الخطيرة من جانب رئيس الدولة من دون مشاورة أو استفادة من أجهزة ومراكز البحث التي يمكن أن تقدم المعلومات المفصلة عن الواقع الذي يواجهه الدولة في مجال محدد، وعن بدائل صنع القرار وعن تكلفة كل منها والنتائج المترتبة على أي منها، مما قد يكلف الدولة والشعب في بعض الأحيان عقوبات دولية أو سمعة دولية سيئة أو دفع تعويضات مادية يكون الشعب هو بأمس الحاجة إليها.

ج- إضعاف الحكومة في الداخل والخارج: يضعف الفساد الحكومة داخليا وخارجيا من خلال انكشافها، فعلى الصعيد الداخلي يؤدي الفساد إلى عزوف أصحاب الكفاءات الشرفاء وتهافت المفسدين على المناصب من أجل تحقيق المنافع وإن قادهم ذلك إلى التنازل والتفريط بمصالح الوطن تجاه العالم الخارجي،¹ والمثال على ذلك فتح الباب أمام تمرير الشركات الدولية لعقود غير متوازنة مع كبار المسؤولين في الدولة، مما ينعكس على مستوى الأداء الحكومي وتراجع الإنتاجية.

أما من الناحية السياسية، فهذا يؤدي إلى انكماش المشاركة الشعبية والشفافية وضعف الرقابة.² ومن نتائج الفساد الإداري والمالي التي أثبتتها الدراسات ذات العلاقة بين الفساد والتنمية، فيمكن ذكر ما يلي:

☞ تقليص معدلات التنمية والحد من تدفق الاستثمارات المباشرة.

☞ انكماش موارد الحكومة وإساءة استخدامها.

☞ إساءة تخصيص توزيع الموارد العامة المحدودة بطبيعتها.

¹ منير الهمش، "دور الاقتصاد السياسي - الفساد - الإصلاح - التنمية"، اتحاد الكتاب العرب، دمشق، 2006، ص 26.

² عبد الحسيني جليل الغالي، "الحكم الصالح والتنمية واتجاهات التغيير"، مجلة الغري، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة الكوفة، السنة 2، المجلد 1، العدد 5، 2006، ص 33.

تفشي القيم السلبية وعدم احترام القواعد القانونية والالتفاف على القواعد والنظم والتعليمات المقننة أو المكتوبة بصفة عامة وتخريب العمل المؤسسي.

توسيع دائرة اقتصاد الظل، إذ تقدر قيمة الأنشطة الناتجة عن التهرب الضريبي وغسيل الأموال والرشاوى وتسليم العمولات وغيرها في كلا القطاعين العام والخاص، للفترة (1998-2000) للدول النامية بحوالي 35-44%، والمتقدمة بحوالي 3 تريليون دولار، وبنسبة 15% من نواتجها المحلية.

جدول (2-2): مساهمة اقتصاد الظل في الناتج المحلي الإجمالي لبعض الاقتصادات المتقدمة

- الفترة (2000/1998) -

الدولة	نسبة اقتصاد الظل في الناتج المحلي الإجمالي لبعض الاقتصادات المتقدمة
بولندا	45%
إيطاليا	24%
إسبانيا	23%
السويد	18%
فرنسا	15%
ألمانيا	15%
بريطانيا	12%
أمريكا	9%
اليابان	9%
سويسرا	6%

المصدر: عبد الكريم كامل أبو هات، "ظاهرة الفساد الاقتصادي - وجهة نظر"، مجلة القادسية للعلوم الإدارية،

مجلد 08، العدد 1، 2006، ص 3.

ثالثاً: تكاليف الفساد الإداري

يؤثر الفساد الإداري بمجموعة من التكاليف، يمكن ذكرها كالتالي:

- 1) الفساد عقد غير قانوني ومن ثم فإن التكلفة الناتجة عن إجراء الترتيبات اللازمة له تتميز بالضخامة، كما أنها تكاليف حقيقية، فكبار المديرين في الدول التي ينتشر فيها الفساد يقضون نحو 20% من وقت العمل في التفاوض عن الفساد وتنفيذ عقودهم، وهذا الوقت هو جزء من عملية الفساد وهو يمثل أيضاً تكاليف عملية الفرصة الضائعة، فهو هدر للعمالة ذات المهارات المرتفعة التي كان من الممكن توجيهها لفرص اقتصادية أفضل للمجتمع.¹
- 2) يرفع الفساد من تكاليف التكوين الرأسمالي (المباني والمعدات)، نتيجة العمولات التي تتراوح في الدول النامية ما بين 20 و 50% أو أكثر فوق التكلفة الأصلية.²
- 3) يرفع الفساد من تكاليف التكوين الرأسمالي والسلع والخدمات النهائية، فهو يساهم من جهة في رفع قيم الكلف النهائية لها ومن جهة أخرى تكون على حساب الكم والنوع والصلاحية، وحسب دراسة حديثة للبنك الدولي وجد أن الفساد يرفع تكلفة الخدمات إلى 10%.³
- 4) يخفف الفساد من الكفاءة الاقتصادية والرفاهية من خلال انتهاكه لسيادة القانون (الشرط الأساسي لاقتصاد السوق) وبالتالي لن تكون هناك حماية لحقوق الملكية الخاصة وتنفيذ العقود، مما يضعف من المبادلات بين المنشآت الاقتصادية لعدم وجود حوافز للتبادل مما يؤدي إلى قيام كل منشأة بإنتاج معظم احتياجاتها دون شرائها من السوق، أي لن يكون هناك تقسيم للعمل ولن تكون هناك شروط مسبقة للتخصص الذي هو أحد المصادر الجوهرية لزيادة الكفاءة الاقتصادية، وبالتالي خفضها بطريقة غير مباشرة ومن ثم خفض الرفاهية الاقتصادية.⁴

¹ بوريس، بيحوفيتش، "آراء في الفساد... الأسباب والنتائج"، مركز المشروعات الدولية الخاصة، واشنطن، 2004، ص 29.

² جاسم محمد الذهبي، "الفساد الإداري في العراق"، وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، جامعة بغداد، بغداد، 2001، ص 9.

³ George, Moody stewart, "the costs of grand corruption", centre for international private enterpire, D; C, 2003, p 51.

⁴ بوريس، بيحوفيتش، مصدر سابق، ص 30.

5) يقلل الفساد من القدرة التنافسية للدول والمحافظة عليها، فللفساد تكلفة، وأنّ الوجد يدخل ضمن هذه التكلفة، ويؤكد التقرير الذي نشرته منظمة (IMD international) في أبريل 2001 العلاقة الوطيدة بين الفساد والقدرة التنافسية للاقتصاد، ويوضح الجدول (2-2) هذه النقطة، إذ يبين بوضوح أنّ أكبر خمس دول العالم من حيث القدرة التنافسية هي أيضا أقل الدول فسادا.

جدول (2-3): ترتيب القدرة التنافسية لعشر دول في العالم عام 2001¹

القدرة التنافسية، الترتيب عام 2001	ترتيب الفساد عام 2001	ترتيب الفساد عام 2000	الدولة
1	16	14	الولايات المتحدة الأمريكية
2	4	6	سنغافورة
3	1	1	فنلندا
4	9	11	لوكسمبورج
5	8	9	هولندا
42	38	34	جنوب إفريقيا
43	57	52	الأرجنتين
44	54	50	تركيا
45	79	82	روسيا
48	50	60	كولومبيا

Source: Mark, T .M.C lord "the role of business association, civil society and media addressing corruption", Centre for International Private enterprise, Washington, C.D, 2003,p 7.

¹ Mark, T .M.C lord "the role of business association, civil society and media addressing corruption", Centre for International Private enterprise, Washington, C.D, 2003,p 7.

- 6) القضاء على هيبة وسيادة القانون الذي يؤدي بدوره إلى انهيار البيئة الاجتماعية والثقافية.¹
- 7) التكلفة الفادحة للفساد هي في إشاعته روح اليأس بين أبناء المجتمع، إذ يتفق علماء الاجتماع على أنه كلما ضعف الأمل انخفضت المبادرة، وعندما تنخفض المبادرة يقل الجهد فيقل الإنجاز، وبدون إنجاز يتوارث الناس الإحباط واليأس جيلا بعد جيل.²

وعليه، نرى أن الفساد يختلف في أشكاله وتغلغله وعمق تأثيراته وعواقبه بين الدول، وتعد الدول النامية هي الأكثر تأثرا بآلياته، والأكثر تعرضا لممارساته، والأكثر دفعا لنتائجه وتكاليفه، فعندما يتغلغل الفساد في آليات تنمية هذه الدول يجعل مشاريعها غير ناجحة وبنائها الأساسية بعيدة عن الجودة، وشعبها تعاني من حدة الفقر.

المطلب الثاني: الفساد الإداري والعملة

الفساد ظاهرة عالمية لم تنشأ من العدم، فالدول التي يستشري فيها الفساد الإداري والمالي يلاحظ فيها تكون أرضية خصبة مشجعة لهذه الظاهرة، وعناصر تساعد على توسعها وتخلق الظروف الملائمة لنموها وانتشارها.

هناك رؤية على الصعيد الدولي مضمونها أنّ انتشار الفساد يؤثّر سلبا في أمن الدول واستقرارها، فالفساد لم يعد مشكلة داخلية وإنما أصبح مشكلة دولية، فهو يقوض المؤسسات والقيم الديمقراطية وأسس العدل وحكم القانون ويهدد المشاريع التنموية، ولبيان العلاقة بين الفساد والعملة والجريمة يجب أولا توضيح هذه المفاهيم لنتمكن من معرفتها ومن ثم إدراك تأثيرها في انتشار الفساد وتأثير الأخير فيها.

¹ عياد، محمد علي باش، "الآثار الاقتصادية والاجتماعية للفساد الإداري والتهرب الضريبي في الدول النامية"، بحث مقدم في المؤتمر العلمي الضريبي الأول، وزارة المالية، الهيئة العامة للضرائب، الجزء الثالث، العراق، 2001، ص 48.

² جاسم، محمد الذهبي، "الفساد الإداري في العراق"، مرجع سابق، ص 10.

أولاً: الفساد والعولمة

تتوّعت وتعددت التعاريف التي تناولت مفهوم العولمة، وذلك لكثرة مواقع الرؤية حولها واختلاف الأنساق التي تعود إليها سواء كانت اقتصادية أو اجتماعية أو ثقافية أو إنجازات الباحثين الإيديولوجيين واتجاهاتهم إزائها بالرّفص أو القبول، فبات من الصّعب تحديد دقيق لهذه الظاهرة التي يعدّها البعض بمثابة نظام عالمي جديد له أدواته ووسائله وعناصره وآلياته.

وتمثل العولمة أعلى مراحل الإمبريالية، إذ تعرفها الأدبيات الغربية على أنّها "زيادة درجة الارتباط بين المجتمعات الإنسانية من خلال عمليات انتقال السلع ورؤوس الأموال وتقنيات الإنتاج والأشخاص والمعلومات".¹

بينما يعرفها روبرت رايبخ على أنّها " اندماج أسواق العالم في حقول التّجارة والاستثمار المباشر وانتقال الأموال والقوى العاملة والثقافة والتّقائه ضمن إطار من رأسمالية حرية الأسواق بحيث تصبح كل هذه الأسواق سوقاً واحدة لسوق القومية، وبالتالي خضوع العالم لقوى السّوق العالمية ممّا يؤدي إلى اختراق الحدود القومية، والانحسار الكبير في سيادة الدّولة، وإن العنصر الأساسي في هذه الظاهرة هي الشركات الرّأسمالية الضخمة متخطية القوميات".²

إن هذه العولمة هو تحضير وتهيئة الأجواء العالمية لمرحلة اقتصادية جديدة تتميز بعدة أنماط حديثة مثل انفتاح كل ما هو محلي على العالم الخارجي والتمركز الصناعي والمالي نتيجة القدرة الهائلة في الحركة وتغيرات نمطية سريعة في الإنتاج والاستهلاك والاستثمار وزيادة ارتباط واندماج الهوامش بالمحاور وإلغاء أدوار الحكومات في الداخل والخارج ولو بنسب متفاوتة وربط الاقتصادات الوطنية بمصالح الشركات الكبرى واستخدام فائق للاتصالات الحديثة لإتمام الصفقات.³

¹ محمد، طاقة، "العولمة الاقتصادية"، الطبعة الأولى، المطبوعات الجامعية، بغداد، 2001، ص 41.

² سناء، كاظم كاطع، "الفكر الإسلامي المعاصر والعولمة"، الطبعة الأولى، دار العزيز، النجف الأشرف، 2005، ص 168.

³ محمود خالد مسافر، "العولمة الاقتصادية، هيمنة الشمال"، الطبعة الأولى، بيت الحكمة، بغداد، 2002، ص 89.

وبالرغم من كل ما تقدمه العولمة إلا أنها تحمل في ثناياها علاقات خطيرة من ضمنها نشاط الفساد والإفساد المستفيد من الثورة التقنية (التكنولوجية)، فالعقل البشري من خلال هذه الثورة اكتشف أسرار الطاقة النووية التي لها استخداماتها المهمة في تطوير الحياة البشرية، كما أن العولمة ستفتح عقول كثير من مواطني الدول الفقيرة على وسائل ومستويات معيشية مرتفعة، الأمر الذي يشجع على زيادة التطلعات برغم ضعف الإمكانيات، قد تؤدي إلى حالات فساد الهدف من ورائها العيش في مستوى الرفاهية المطلوبة من وراء تلك التطلعات، خاصة في ظل هذا النظام الذي يعتمد على الفلسفة الاقتصادية الليبرالية الهادفة إلى تصحيح المسار الاقتصادي القومي ونقله من نظام يعتمد في إدارة شؤونه الاقتصادية على التخطيط إلى نظام السوق.¹

إن عملية التحول هذه ظلت مخوفة بمخاطر الوقوع في الفساد بسبب تشابه حوافز الفساد فيها مع تلك التي تنشأ من منح العقود والامتيازات، فبدلاً من رشوة مؤسسة حكومية للحصول على العقود والامتيازات تقوم الشركات التي ترغب في شراء المؤسسة الحكومية برشوة المسؤولين الحكوميين في سلطة المختصة أو المسؤولين في المراتب الحكومية الأعلى، كما قد تدخل الرشوة ضمن لائحة المؤهلين لدخول المناقصة أو تدفع لتحديد عدد الداخلين لها.²

وضمن الإطار نفسه يلاحظ أيضاً أن جزء كبير من القطاع العام في العديد من الدول تمت خصصته بشكل واسع وسريع وفي أحيان كثيرة بعيداً عن علم المهتمين بشراء القطاع من الصناعيين والتجار أصحاب الأعمال، وجرى عرض مصانع عامة كبيرة جداً كلف إنجازها الملايين بالعملات الصعبة، بالمزاد والبيع دون إعلان سابق عنها، فكانت من حصة أولئك البعيدين عن مجالات عمل تلك المؤسسات المخصصة الصناعية والإنتاجية.

وفي الغالب كان أعضاء الطبقة النافذة هم من اشتروا تلك المؤسسات التي آلت ملكيتها إليهم، فانتقلت من القطاع العام إلى الخاص البعيد عن فهم سياقات العمل الصناعي أو التجاري أو إدارة

¹ سمير اللقمان، "منظمة التجارة الدولية، آثارها السلبية والإيجابية على أعمالنا المستقبلية"، المكتبة الوطنية، الرياض، 2004، ص 20.

² مرجع سابق، ص 73.

المؤسسات الإنتاجية، فضلا عن كون البيع قد تم بالعملات المحلية بأسعار رخيصة ولفئات لم تجد لها منافسا يجاريها، وآلية بيع فاسدة، مما نتج عنه تبديد للثروات وضياع لموارد المجتمعات، إلا أنه بالرغم من حدوث صفقات الفساد هذه خلال عمليات الخصخصة، فإن النتيجة النهائية تضع الأمر ضمن دائرة منافسة خاضعة لنظام السوق.¹

ومن متطلبات العولمة أيضا تحرير الاستثمارات الأجنبية من القيود التجارية و بروز دور الشركات المتعددة الجنسيات بشكل كبير، وتسهيل سيطرتها على القطاعات الاقتصادية والخدمات الأساسية في كثير من الدول وخاصة النامية، مما يؤدي إلى حرمان الكثير من تلك الدول والشعوب من ملكيتها لثرواتها وتحويل الملكية إلى رأس المال الخارجي.

ويتم ذلك عبر آليات الفساد، تمرر من خلالها صفقات تلك الشركات، فقد كشفت إحدى الفضائح في سنغافورة عن تورط عدة شركات متعددة الجنسيات مع مسؤول كبير في هيئة الخدمات العامة إذ تمت رشوة المسؤول للحصول على معلومات سرية حول المناقصات ومما نتج عن هذه الواقعة وضع شركات متعددة الجنسيات متورطة في الفضيحة على القائمة السوداء، بينما أودع المسؤول في السجن وحكم عليه ب 15 سنة سجنا.

ويرى الكثير من الاقتصاديين المبشرين بالعولمة وتحرير قوى التنافس والتسابق أنه سيتم توجيه الموارد البشرية والمادية إلى المواقع الإنتاجية، مما يؤدي إلى تزايد مستمر في حركة الإنتاج على الصعيد العالمي بما يلبي الحاجات البشرية بشكل أفضل وصورة أجمل، ولكن ما حدث هو العكس، فقد اتجه العالم نحو استقطاب شديد في الفقر المدقع،² إذ تسود علاقة عرضية مباشرة بين أرباح الشركات التي تغذيها العولمة والفقر العالمي.

¹ سوزان، روز اكرمان، مصدر سابق، ص 77.

² محمد الحسيني الشيرازي، "لماذا يجربون القرآن"، الطبعة الأولى، مؤسسة الرسول الأكرم، كربلاء، 2003، ص 51.

تملك القوى الصناعية الحديثة 70% من ثروة العالم، ولا يوجد فيها سوى 28% من سكان العالم ويبلغ دخل الفرد فيها من 4 إلى 7 أضعاف معدل ما هو عليه في الدول النامية التي تضم 3/4 سكان العالم، وبينما تنمو بعض الدول النامية بشكل سريع، إلا أن التفاوت بين الأغنياء والفقراء لا يتقلص لأن كلا العنقودين ينموان بنسب مماثلة.¹

ويمكن للنمو السكاني السريع أن يخفض الدخل الفردي ويجري بنسبة كبيرة من التجارة والاستثمار ضمن الدول الصناعية الغنية، بينما تتدفق حصة قليلة تماما بينها وبين الدول النامية، ويجري اليوم تركيز شديد في الثروة وتكديس أعمى للأموال سواء كان على مستوى الدول أم على مستوى الأفراد وداخل الدولة الواحدة أيضا، فإن ما يقرب بين خمس سكان العالم الذين يعيشون في أعلى الدول دخلا وأكثرهم موردا يحصلون على ما يلي:

✓ 68% من الاستثمارات الأجنبية المباشرة.

✓ 82% من صادرات العالم.

✓ 86% من الناتج الإجمالي.

✓ 74% من خطوط الهاتف في العالم.

بينما ما يقارب من خمس السكان الذين يعيشون في أشد الدول فقرا وأخفضهم دخلا يحصلون على 1% فقط من الناتج الإجمالي العالمي.²

ثانياً: الفساد والجريمة المنظمة

الجرائم على اختلاف أنواعها تستنزف الكثير من الطاقات والإمكانات البشرية والاقتصادية وتولد أضرار اجتماعية واقتصادية ونفسية وحضارية على مسيرة التنمية والتقدم في المجتمع الذي يحصل فيه، وترتبط الجرائم بالتركيب الثقافي والاجتماعي للمجتمعات التي تعاني منها، حيث أن أعلى

¹ معهد الدراسات الإستراتيجية القومية في واشنطن، "تحديات قرن العولمة" تقرير عن العولمة والأمن القومي، مجلة الحكمة، بيت الحكمة، العدد 24، 2002، ص 76.

² محمد الحسيني، الشيرازي، مصدر سابق، ص 349.

معدلات الجرائم غالبا ما تقع بين فئة الشباب، وهذا يعني أن أهم مصادر الثروة البشرية المطلوبة للتنمية، يكون أخطر مورد للجريمة التي تهدد تقدم رخاء المجتمع.

ولا يقتصر هذا التنوع والاختلاف على الجرائم بل ينطوي على الفئات الاجتماعية المختلفة التي يرتبط بها مرتكبوها، حيث تشير الكثير من الدراسات إلى أن الطبقات الدنيا (الفقيرة) في المجتمع تكون أكثر استعدادا لارتكاب الجرائم من الطبقات الوسطى أو العليا.

وتؤكد هذه الدراسات على وجود صلة بين المكانة الاقتصادية والاجتماعية وبين معدلات تعرض الأفراد للاعتقال بجرائم كالاحتيال والسرقة والسطو... الخ. وإن احتمال اعتقال وإدانة أفراد هذه الطبقة الفقيرة عند ارتكاب الجريمة أكبر مما هو عليه بالنسبة لمرتكبي الجرائم من الطبقات الغنية.¹

أما الجرائم التي يرتبط بها أفراد الطبقات الوسطى والغنية فتشمل الرشوة والابتزاز وبيع السندات المزورة والتهرب الضريبي... الخ. ومن هذه الجرائم ما يرتكب أثناء شغل مناصب سامية في الدولة، كما حدث في فضيحة ووترغيت (watergate) في الولايات المتحدة،² وهذا النوع من الجرائم الحضرية بالغة الخطورة والتأثير، خصوصا من النواحي المالية لصعوبة ضبطه أو اكتشافه، بالإضافة إلى سهولة وتيسير الفرص التي تتاح لارتكابه.

كما أن الهيئات القانونية والقضائية تحجم على تسمية المتورطين بهذه الجرائم أو معاملتهم كما تعامل بقية المجرمين العاديين خارج السلك الوظيفي أو الرسمي، وتعمل الجرائم المنظمة من خلال شركات عمل أو صناعية أو خدمات، إلا أنها في الحقيقة تمارس جرائم مختلفة كالقمار وتسويق المخدرات والبغاء وغيرها، وتأخذ شكل المافيات، وقد تمارس أعمالا لا قانونية مشروعة إلى جانب ممارساتها الإجرامية.

كما تشترك هذه التنظيمات في أمريكا في الحملات الانتخابية وغيرها من الأنشطة السياسية لتقوية مركزها والحصول على دعم بعض المسؤولين لتسهيل بعض معاملاتها ومشروعاتها التي قد تكون

¹ قيس، النوري، "الأثروبولوجيا الحضرية بين التقليد والعملة"، الطبعة الأولى، مؤسسة حمادة للدراسات الجامعية، الأردن، 2001، ص 224.

² السيد، هاشم ميرلويحي، "أمريكا بلا قناع"، ترجمة علاء الرضائي، الطبعة الأولى، الغدير، بيروت، 2003، ص 136.

قانونية في الظاهر،¹ والجريمة المنظمة عبر الحدود يقوم بها مجموعة من الأفراد الذين يربطهم ببيان منتظم يستمر لمدة معينة ويدفعها الجشع وقد تستخدم العنف أو الرشوة للحصول على المال أو النفع المادي ويكون عملها في أكثر من دولة.

يرى المنظور الدولي أن كل سلوك ينطبق عليه تعريف الفساد هو عمل مناف للقانون سواء كان مصدر هذا القانون معاهدات ومواثيق أو قوانين، إلا أنه لا يدخل كل سلوك فاسد في إطار الجريمة المنظمة، فعلى سبيل المثال قطاع الأشغال العامة ومشاريع البناء التي تشترك في تمويلها شركات ومؤسسات أجنبية وصفقات قطاع الدفاع وشراء الأسلحة التي تعد من أكثر القطاعات جاذبية للفساد، إلا أنها بالرغم من ثقل أثرها على اقتصاد بعض الدول ومؤسساتها لا تدخل في إطار الفساد المرتبط بالجريمة المنظمة.

وقد تزايدت الجرائم المنظمة التي تدخل في إطار الفساد في الآونة الأخيرة نتيجة للتطورات التي شهدتها العالم من عولمة أصبحت محل اهتمام شعبي بشكل واسع النطاق لدرجة أن يسمى القرن (21) بقرن العولمة التي تقرب ما بين الدول وتقيم شبكة من الروابط الواسعة وتقيد العالم والكون بأدوات حديثة ووسائل متطورة، ويرتكز نظامها على الثالث العولماني (البنك الدولي وصندوق النقد الدولي والمنظمة العالمية للتجارة)، مما يتمخض عنه خصخصة واقتصاديون واتفاقيات سيئة، من أخطرها تلك المتعلقة بالجوانب التجارية لحقوق الملكية الفكرية.²

وفي ظل هذا التطور التكنولوجي في وسائل الإعلام والاتصال الحديثة، سهلت هذه الأخيرة العلاقات بين منظمات الجريمة الدولية وسرعت في نقل الأموال بين الدول، حيث قادت هذه الثورة التكنولوجية إلى تفاقم ارتكاب الجرائم التقليدية والمستحدثة بواسطة الكمبيوتر والانترنت (الجرائم المعلوماتية أو الغش المعلوماتي)، الذي تعرفه منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية على أنه "كل فعل أو امتناع من شأنه الاعتداء على الأموال المادية أو المعنوية يكون ناتجا بطريقة مباشرة أو غير مباشرة عن

¹ قيس النوري، مرجع سابق، ص 225-227.

² سعاد الغازي، "منك وإليك عولمة... تمارس القتل"، مجلة الحكمة، بيت الحكمة، بغداد، العدد 24، مارس 2003، ص 16.

تدخل التقنية المعلوماتية¹. وتتمثل هذه الجرائم في السطو على الحسابات البنكية والتزوير وغيرها من الجرائم.

وفي ظروف تسارع عمليات التحرير الاقتصادي في غير مراعاة للبعد الاجتماعي وعودة الأزمات الاقتصادية والافتقار والتهميش والبطالة وكذا انتشار المحيط العشوائي الحضري، ونمو أطفال الشوارع وقصور مكافحة الفقر وضعف الإنفاق الاجتماعي الحكومي... الخ، ازدهرت البيئة المولدة لتفاقم الجرائم التقليدية المرتبطة بالفقر لاسيما العنف ضد الأطفال والنساء.

وقد عانت شتى الاقتصادات والمجتمعات من العواقب السلبية لتدويل وعودة الجريمة الاقتصادية، إذ وظفت منظمات الجريمة منظمة إنجازات ثورة تكنولوجيا المعلومات والاتصال وتحرير التدفقات المالية وخفض القيود على انتقال الأفراد لصالح توسيع نشاطاتها الإجرامية، وتمكنت من عودة ما ترتكبه من جرائم الاتجار بالمخدرات وغسيل الأموال التي ترتب عليها عواقب اقتصادية وحتمية جراء إفساد الاقتصاد والمجتمع والمناخ الملائم لمضاعفة الاستثمار وإهدار المدخرات التي كان بالإمكان توظيفها في التنمية.

كما أدى ضعف وفساد سلطة الدولة أو عجزها عن بناء الدولة الحديثة القائمة على احترام حقوق المواطنة ومبادئ الشفافية والمساءلة إلى سطوة الجريمة المنظمة وانفلات جرائم الفساد مما ضاعف من الخسارة في الأموال الإنتاجية والموارد البشرية وإهدار الموارد اللازمة للتنمية. وسنعرض فيما يلي أهم جرائم الفساد العالمية في ظل العولمة:

1. غسيل الأموال:

على الرغم من أنّ القوانين الوضعية قد حرمت الكثير من الجرائم التي تعود بالضرر على الفرد والمجتمع إلا أنّ العصر الحديث قد أظهر نمطا جديدا من الجرائم وهو محاولة بعض المجرمين إصباغ

¹ عفيفي كامل عفيفي، "جرائم الكمبيوتر وحقوق المؤلف والمصنفات الفنية ودور الشرطة والقانون" دراسة مقارنة، منشورات الحلبي، بيروت، 2003، ص 33.

الصبغة الشرعية للأموال المحصلة من الجرائم المخالفة للقانون، وأنّ مصدر هذه الأموال بالدرجة الأولى ناتج عن الاتجار في المخدرات وتجارة السلاح الممنوعة وممارسة البغاء والقمار وغيرها.

وقد حاول أصحاب هذه الجرائم باحترافية بالغة غسل هذه الأموال القذرة بواسطة إلباسها ثوب الشرعية من خلال إجراء بعض التصريفات القانونية والتحويلات المالية المصرفية فظهر ما يعرف "بجرائم غسل الأموال" التي تعتبر من أخطر الجرائم التي تهدد النظام الاقتصادي والمالي للمجتمع الدولي، وعرفت اتفاقية فيينا لعام 1988 بأنها "الأفعال التي من شأنها تحويل الأموال ونقلها مع العلم بأنها مستمدة من أي جريمة من جرائم المخدرات أو من أفعال الاشتراك في مثل هذه الجريمة، بهدف إخفاء أو تمويه المصدر غير المشروع للأموال أو مساعدة أي شخص متورط في ارتكاب هذه الجريمة، أو الجرائم للإفلات من العواقب القانونية لأفعاله، وكذلك إخفاء أو تمويه حقيقة الأموال أو مصدرها أو مكانها أو طريقة التصرف فيها أو حركتها أو الحقوق المتعلقة بها أو ملكيتها، مع العلم بأن مصدرها فعل أو أفعال الاشتراك في مثل هذه الجريمة.¹

والتعريف الأكثر شمولية لعناصر غسل الأموال هو تعريف اللجنة الأوروبية لغسل الأموال الصادرة سنة 1990، والذي يعرفه على أنه "عملية تحويل الأموال المحصلة من أنشطة إجرامية بهدف إخفاء أو إنكار المصدر غير الشرعي والمحظور لهذه الأموال أو مساعدة أي شخص ارتكب جرماً لتجنب المسؤولية القانونية مع الاحتفاظ بمحصلات هذا الجرم".²

ونظراً لخطورة هذه الجريمة، أصدرت الأمم المتحدة 'اتفاقية باليرمو' المتعلقة بمكافحة الجريمة المنظمة عبر الدول لسنة 2000،³ خاصة أنّ الفساد لم يعد مقتصرًا على المستوى الوطني فقط، بل أصبح

¹ هيام الجرد، "المد والجزر بين السرية، المصرفية وتبييض الأموال" دراسة مقارنة، الطبعة الأولى، منشورات الحلبي، بيروت، 2004، ص 90.

² يحي محمد حسن، معن عبود علي، "غسيل الأموال في دول مجلس التعاون الخليجي"، مجلة العربي للعلوم الاقتصادية والإدارية، كلية الغدادة والاقتصاد، جامعة الكوفة، السنة 2، المجلد 1، العدد 4، 2006، ص 74.

³ جديده فهد، الفيلة الرشيدى، "مكافحة غسيل الأموال المصرفية في القانون الكويتي"، الطبعة الأولى، سنة 2002، دار النهضة العربية، القاهرة، 2005، ص 13.

دولياً، وتعد عمليات غسيل الأموال إحدى مظاهر الفساد الإداري والمالي ووسائله، وترتبط ارتباطاً وثيقاً بالجرائم المنظمة وارتباط ظهورها في عشرينات وثلاثينات القرن الماضي بعصابات المافيا التي ظهرت كقوة إجرامية ضخمة في الولايات المتحدة الأمريكية في تلك الفترة وقيامها بشراء وفتح مشاريع ومحلات ومصالح تجارية ضخمة بأموال قدرة ذات مصادر إجرامية، وتتميز جريمة غسيل الأموال بصفتين:

☞ جريمة تبعية تفرض جريمة سابقة لها.

☞ جريمة قابلة للتداول وتختفي داخل قناع اجتماعي مبرر له.

وتتخذ عملية غسيل الأموال إيداع المبالغ المالية الناتجة عن الجرائم في حسابات جارية ومن ثم تجميعها في حسابات مصرفية مشتركة، وهي حسابات ودائع، وتمثل هذه العملية نوعاً من التوظيف للأموال يتم بواسطة صفقات استثمار شركات مالية يقع مقرها في دول ذات نظم مالية متساهلة، وهي تنشأ خصيصاً لمصلحة بعض المصارف، وبذلك يتم تحويل الأموال غير المشروعة إلى أموال مشروعة في أعين المجتمع لتعود وتدخل في الدورة الاقتصادية.¹

وغسيل الأموال لا يشمل المواد الناتجة عن تجارة المخدرات، بل يمتد أيضاً ليشمل عائدات الجريمة كلها، ومنها الأموال الناتجة عن الجرائم الخطرة كالسطو والاختلاس والابتزاز والخطف وسرقة الآثار والتزوير الواسع للعملة والنقود، إذ تشير التقديرات إلى أن نصف مجموع هذه العمليات مصدرها تجارة المخدرات، أما النصف الآخر فيأتي من مصادر متنوعة كالاختيال والسرقة وغيرها، فقد تفاقمت عمليات غسيل الأموال بشكل كبير ومتسارع، إذ تشير الإحصاءات الدولية أن عمليات غسيل الأموال تتراوح بين 950 مليار و1.5 تريليون دولار متجاوزة الناتج الإجمالي العالمي و8% من إجمالي التجارة العالمية.²

¹ هيام الجرد، مصدر سابق، ص 89.

² غازي صالح، محمد إبراهيم منصور، "منظمة التجارة العالمية وآثارها الاقتصادية على الدول النامية"، مجلة آفاق الاقتصادية، المجلد 25، العدد 97، 2004، ص 58.

ولضخامة هذه الأموال يرى البعض أنه يمكن أن يكون لها آثار إيجابية في الاقتصاد إذا ما استخدمت في مشروعات إنتاجية متوسطة وطويلة الأجل، فهي توفر فرص عمل أي تنخفض البطالة ومعدلات التضخم.¹

إلا أن مرتكبي جرائم غسيل الأموال يهدفون إلى إيجاد قناة شرعية لتغطية أموالهم، وهم ليسوا معينين بالجدوى الاقتصادية لاستثمار رؤوس الأموال، كما قد يكون مصدر هذه الأموال ناتجا عن تهرب ضريبي، مما يحرم خزينة الدولة من موارد مالية كان بالإمكان أن تغطي نفقات خطط تنمية، تحقق الصالح العام للمجتمع وتحفظ التوازن الاقتصادي والاجتماعي.²

تعتبر ظاهرة غسيل الأموال محفزا للفساد وشبكات الجريمة المنظمة، فالمسؤولون الفاسدون بحاجة إلى غسيل ما يحصلون عليه من رشاي وأموال عامة، بينما تحتاج شبكات الجريمة المنظمة إلى غسل ثمار جرائمها، مستفيدة بذلك من توسع السوق المالي على المستوى العالمي، ومستغلة للفوارق بين أنظمة الرقابة المطبقة في الدول، إذ توسع نشاطاتها في غسيل الأموال لدى الدول أو المناطق التي تقل فيها الرقابة فيما يتعلق بتطبيق القوانين التي تحرم مثل هذه الأعمال.

لا توجد أرقام دقيقة تقدر حجم الأموال التي يجري غسلها، إلا أن الجريمة المنظمة تلعب دورا معتبرا في أنواع متعددة من الجرائم المالية التي تقدر قيمتها بـ 500 مليار يورو في السنة، والأمثلة عديدة في إيطاليا وروسيا (دول الإتحاد السوفياتي سابق) وغيرها،³ فقد جاء في تقرير للمخابرات الكندية أن أهم مصدر لتمويل المافيا الإيطالية (لا كوزانوسترا)، هو التلاعب بالأموال العامة والمبالغ التي تخصصها الحكومات لدعم بعض السلع أو الخدمات تليها مداخل الاتجار بالمخدرات، كما أن الكثير من المسؤولين الروس قد دخلوا في شراكة مع شبكات الجريمة المنظمة لتهريب الأموال مما يشكل خطرا على الاستقرار الاقتصادي والسياسي الروسي.

¹ يحي محمد حسن، معن عبود علي، مصدر سابق، ص 78.

² عمار غالي، عبد الكاظم العساوي، "المسؤولية الجنائية عن جريمة تبيض الأموال" رسالة ماجستير، جامعة بابل، 2004، ص 41.

³ سوزان روز أكرمان، مصدر سابق، ص 54.

وقد كان لوسائل الإعلام والاتصال الحديثة دور في إفادة غاسلي الأموال بالمعلومات المالية وسرعة نقل الأموال وسهولتها بين الدول، مما جعل مكتب الخارجية والكمونولث البريطاني يعتبران غسيل الأموال صفة عالمية، ولكونه يشكل تهديدا للحكومات فهناك ترابط بين تصاعد الجريمة الاقتصادية وبين عوامة الإجرام وغسيل الأموال والفساد من جهة أخرى.

2. الاتجار بالإنسان:

وتضم هذه التجارة الاتجار بالرجال والنساء والأطفال، ويقدر عددهم سنويا ما بين 600 و800 ألف ضحية، إذ يجري تطويعهم وبيعهم في كافة الأعمال الجبرية أو الرق، كالبغاء، الأعمال المنزلية أو كعمال مرتين فيما يسمى (بمصانع العرق) أو العمل في الزراعة أو حملة سلاح في جيش وقوده الأطفال.

وتعد هذه التجارة أحد أنشطة شبكات الجريمة المنظمة التي جذبتها الأرباح الطائلة وعدم توفر العقوبات الرادعة للمتورطين إن تم اكتشافهم أصلا، مما حفز شبكات الجريمة المنظمة لممارسة هذه الأعمال الإجرامية وشجع على ظهور منظمات إجرامية جديدة تمارس نشاطاتها على المستوى المحلي والدولي على السواء.

سارعت منظمات الجريمة العابرة الدول لاستغلال العوامة وما تضمنته من ظروف انفتاح الحدود وضغوط الفقر وأحلام العيش في مجتمع الرفاهية التي ترسم ملامح صورها الدعاية الغربية لاستغلال الفقراء للسير وراء بمرجها، إذ أن التفاوت الشاسع في الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية خلق عرض هذه التجارة بين طرف طبقة الضحايا الراغبين في مغادرة دولهم لتحسين ظروف المعيشة، أما طلبها فخلق بين طرف الطبقة الراغبة في الحصول على الخدمات المتاحة، مما أدى إلى نمو وانتشار هذه التجارة الغير مشروعة، ولعل ما نجده في روسيا (دول الاتحاد السوفيتي سابقا) يشكل المثال النموذجي على ذلك إذ أصبحت المافيا فئة قوية واحتلت بنفوذها مواقع (الحزب الشيوعي سابقا)، كما استخدمت الفتيات في أنشطة غير أخلاقية مثل بيع أجسادهن.¹

¹ منتديات متن الساحل، الفساد والإصلاح، ص 6، على موقع الانترنت، <http://ALMATEN Info> تاريخ الدخول 2015/01/29.

كما أن من أفدح أشكال الفساد الذي يهدد العالم مع بروز أفكار العولمة وتحرير التجارة وهيكلية الاقتصاديات نمو مافيا الفساد لاستخدام الأطفال في عمليات شبيهة كما أسلفنا عن الاتجار بالرقيق الأبيض، إذ تشير أحد تقارير الأمم المتحدة إلى أن أعداد كبيرة من هؤلاء الأطفال يستخرون (خاصة الفقراء منهم) في عمليات واسعة للبيع في دول جنوب شرق آسيا وكوريا إلى أسر أمريكية وأوروبية نتيجة عدم وجود الرعاية والعناية والافتقار لوجود القوانين الحامية للضعفاء من تسلط الأثرياء، الذي يعود سببه إلى فساد الأنظمة السياسية في تلك الدول مما أدى إلى جعل دولهم مقرا غير مقدس للسياح الأثرياء الباحثين عن متع جسدية شاذة ورخيصة مع الأطفال، الشيء الذي نتج عنه تدفق شواذ العالم الرأسمالي عليهم (دول تايلاندا وكمبوديا وسيريلانكا والفلبين)، للحصول على رذائلهم بسعر رخيص خبز الذي يسد رمق الجياع بائعي أجساد أطفالهم ذكورا أو إناثا، إذ تشير منظمة العمل الدولية ومنظمة اليونيسيف إلى أن آسيا وحدها تضم أكثر من مليون طفل يستخدمون لأغراض غير مشروعة، فضلا عن مليوني طفل عبر أنحاء العالم يتعرضون لنفس الممارسات.¹

كما شهدت تسعينات القرن الماضي نموًا كبيرًا لهذه الظاهرة في مختلف أنحاء العالم، كان سببه العولمة والحرب المحلية وما خلفته من طبقة من النساء في أوضاع مزرية من الفقر والعوز جعلها فريسة سهلة لشبكات الاتجار بالإنسان، بالإضافة إلى ما تمخض عن الخصخصة التي صاحبت التحول من النظام الاشتراكي إلى النظام الاقتصادي الحر، من النساء بشكل خاص وغير متوازن، فقر وحرمان من الضمانات الاجتماعية التي كان يؤمنها النظام الاشتراكي السابق، فأصبحت عاجزات عن الحصول على نصيب عادل من الأموال والحاجات العامة التي سيطر عليها أعضاء الحزب الحاكم سابق وشبكات الجريمة المنظمة.

وقد أدى هذا إلى ظهور الآليات الدولية التي تصيب معظم جهودها على الجرائم الأكثر إدراكا ضد الأشخاص والملكيات الخاصة مثل تهريب الأفراد والنساء لاستغلالهم جنسيا، مثل معاهدة باليرمو عام 2000 المتعلقة بالجريمة المنظمة عبر الدول.

¹ منتديات متن الساحل، مرجع سابق، ص 6.

3. الاتجار بالأسلحة:

جمعت في سنوات الحرب الباردة كميات كبيرة من الأسلحة الصغيرة والخفيفة فاقت كثيرا الحاجة إليها واستغلتها شبكات الجريمة المنظمة، وبتفكك أجهزة الدولة في دول المعسكر الاشتراكي سابقا، فتح بعض الأشخاص الرسميين الفاسدين أبواب مخازن السلاح على مصراعها وأغرقت السوق بكميات هائلة من الأسلحة،¹ ويحصل الاتجار بالسلاح بالطرق التالية:

أ. الاتجار القانوني بالسلاح: ويحصل بين الحكومات الرسمية للدول.

ب. الاتجار المشكوك بقانونيته: ويحصل عند انتقال الأسلحة من بعض الحكومات الرسمية إلى ثوار أو متمردين على الحكم في دول أخرى.

ج. الاتجار غير القانوني: يكون لشبكات الجريمة المنظمة عبر الحدود فيه الدور الرئيسي بين المصدر والمستهلك ويقدر عدد قطع السلاح المتداولة في العالم بحوالي 500 مليون قطعة أي ما يعادل قطعة واحدة لكل 12 شخص في العالم، مما خلف آثارا مأساوية بالنسبة للخسائر البشرية، فمنذ عام 1990 بلغ عدد ضحايا السلاح الخفيف المستعمل في 46 حربا ما يزيد عن 400 مليون قتيل، 90% منهم المدنيين، من بينهم 80% نساء وأطفالا.

وساهم الاتجار بالسلاح في تزايد الجرائم في المجتمع بما فيها تجارة المخدرات والاتجار بالإنسان وغسيل الأموال، مما أدى إلى مستويات عالية من الفساد، إذ غالبا ما تصاحب هذه التجارة العمولات والرشاوى للعسكريين والمسؤولين الرسميين الفاسدين، كموظفي الجمارك والأمن، وقدّر حجم تجارة السلاح بحوالي 1% من حجم التجارة الدولية إلا أنه يشكل 50% من عمليات الفساد.²

تهدد هذه التجارة على المستوى العالمي سيادة الدول لانتشارها واستفحال الفساد بين أعداد كبيرة من المسؤولين والنشطاء المتزايد لشبكات الجريمة المنظمة، إذ تغذي النزاعات والحروب المحلية، بالإضافة إلى تأثيرها السلبي على مؤسسات الدولة، فشبكات الجريمة المنظمة تتمكن من خلال

¹ [http://www.writerpolvit/Public/THB/People,smugglugBridge default](http://www.writerpolvit/Public/THB/People,smugglugBridgedefault), (visite le 10/05/2014).

² موقع منظمة شفافية دولية، <http://www.Transparency.org>.

حصولها على الأسلحة أن تحمي مصالحها غير المشروعة بإشاعة الجرائم المقترنة بالعنف، مما يؤدي إلى ضعف قدرة مؤسسات الدولة على حماية مواطنيها وفرض سيادة القانون.

وكنتيحة لذلك يضمحل الأمن وتنتشر ثقافة حمل السلاح للحماية الفردية، مما يؤدي إلى تعطيل دور الدولة وضعف مؤسساتها في ظل عدم وجود نظام متابعة على المستوى الدولي، متماسك بإمكانه التحكم في تدفقات هذه الأسلحة، إذ يتطلب ذلك أساليب مرهقة ووقتا طويلا من اجل طلب المعلومات من مجموعة من الهيئات والمؤسسات والمصنّعين داخل الدول وغير طرق عرض مشبوهة، وحتى إن وجدت مثل هذه الأنظمة فإنها تعتبر صعبة التنفيذ لافتقارها إلى وجود مسؤوليات واضحة ومحددة، مما يجعل من المتابعة أمرا صعبا.

والجدير بالذكر أنّ الولايات المتحدة الأمريكية تعدّ أكبر مصدر للسلاح إذ تبلغ حصتها 47% من حجم التجارة الدولية للسلاح، بينما تعدّ الدول النامية أكبر مستورد للسلاح إذ تبلغ حصتها 60% من مجمل هذه التجارة،¹ لتصبح بذلك أكبر سوق لتصريف هذه السلعة، وقد تقوم شبكات الجريمة المنظمة بالتشجيع على نشوب النزاعات والحروب المحلية لزيادة الطلب على الأسلحة، ووصل الأمر في بعض الدول إلى إقامة مشاركة بين قوات جيشها ومنظمات المافيا.

وعليه نرى أن الفساد والبيروقراطية والسلطة والعمولة والجريمة المنظمة هي حلقات متصلة ببعض يكمل بعضها البعض، فالفساد وإن كان منتشرا في السابق بأرض خصبة كالبيروقراطية أوجدت الظروف الملائمة للسلطة والثروة، إلا أنه في ظل ثقافة العمولة استفحل وتطور وأصبح يتخذ أشكالا عصرية صعبة الكشف في أحيان كثيرة.

¹ <http://www.transparency.org>-(visite le 15/03/2015).

المبحث الرابع: آليات مكافحة الفساد الإداري

لنستعرض من خلال هذا المبحث مختلف الآليات المعتمدة في معالجة الفساد الإداري عبر دول العالم، ورغم تعقد هذه الظاهرة من حيث وسائل مكافحتها، فإنه يمكن القول أنّ هناك أدواراً مختلفة لمختلف الهيئات المؤسساتية في الدولة، وكذا على المستوى الجماهيري، تعتبر سبلاً كفيلاً بمعالجة هذه الظاهرة، وعليه يمكن التعرّض إلى هذه المعالجة من خلال مختلف أدوار المؤسسات كالتالي:

المطلب الأول: دور الهيئات والمؤسسات

أولاً: دور المؤسسات الإدارية والقانونية

يتطلّب تعقد ظاهرة الفساد وإمكانية شموليتها كل مجالات الحياة، القيام بسنّ قوانين واضحة وتنظيمات إدارية عصرية، بالإضافة إلى إنشاء هيئات ومؤسسات وأجهزة تنفيذية ورقابية عالية الكفاءة، في ظل إرادة سياسية حازمة، قصد زيادة احتمالات كشف الفساد ومعاقبة المتسببين فيه ومقاضاتهم طبقاً للقانون، وهذه المعالجة لازمة لمكافحة الفساد ولا بدّ أن تكون جزءاً أساسياً من أي نظام للإصلاح الإداري والقانوني والاقتصادي للحدّ من هذه الظاهرة.

بالإضافة إلى ذلك يعتبر اعتماد القوانين والتنظيمات على هذه المعالجة أمراً ضرورياً، سواء على المستوى الوطني (المحلي) أو الدولي، من خلال إبرام الاتفاقيات والمعاهدات الملزمة للدول والأطراف المشاركة فيها، وأيضاً من خلال التعاون الدولي في ملاحقة الفاسدين.¹

كما ينبغي على الدولة أن تقوم بترميم التصدّعات وسدّ الفجوات في القوانين التي يجعلها المفسدون ذريعة لإفسادهم، كما ينبغي التطبيق اللائق والصارم لتلك القوانين الخاصّة بالتفتيش الإداري والمالي وتسليط أقصى العقوبات ضدّ المفسدين، وبناء منظومة رقابية فعالة ومستقلة عن أي تأثيرات

¹ جورج العبد، العوامل والآثار في النحو الاقتصادي والتنمية، مركز دراسات الوحدة العربية، ط2، بيروت، مارس 2006، ص 231-

سياسية، وأن تكون مزودة بكفاءات بشرية ومادية ووسائل قانونية فاعلة لمواجهة الفساد والقضاء عليه بواسطة إعلاء صرح الشفافية والرقابة الوقائية.¹

وقد بادرت بعض الدول بإنشاء هيئات مختصة لمكافحة الفساد مع تحديث القانون وتعزيز كفاءة الجهاز التنفيذي والرقابي بشكل عام، وكانت سنغافورة وهونغ كونغ من أوائل الدول التي اعتمدت هذا المنهج، حيث أنشأت سنغافورة مكتبا للتحقيق في ممارسات الفساد (Corrupt Practices Investigation Bureau CPIB) سنة 1952، بينما أنشأت هونغ كونغ الهيئة المستقلة لمكافحة الفساد (Independent Commission Saints Corruption) عام 1971، وتبعتها بعد ذلك عدّة دول من الدول النامية منها ملاوي وتنزانيا وباكستان وكينيا، الأمر الذي دفع منظمة الشفافية الدولية والبنك الدولي إلى تقديم المساعدات الفنيّة اللازمة لإنشاء وتأهيل هيئات مكافحة الفساد في الدول النامية والناشئة على نطاق واسع.²

ومن هذه الدول أيضا الصين التي ظلّت لسنوات عديدة تعاني من الفساد بجميع أشكاله، ممّا شكل تهديدا لاستقرارها الاجتماعي، ممّا دفع السلطات العامة لاتخاذ قرارات وإجراءات حاسمة لمكافحة الفساد وتكثيف الجهود الرامية إلى إنشاء إدارات أخرى لوضع الآليات والإستراتيجيات اللازمة لمكافحة الفساد وملاحقة المفسدين بطرق عديدة ومختلفة.

بالإضافة إلى ذلك هناك سلسلة القرارات التي اتخذتها الدول الأعضاء في منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية، اعتبارا من عام 1994، حيث أقرّ المجلس الوزاري للمنظمة توصيات لمحاربة الرّشوة في المعاملات التجارية عبر الحدود وانتهاء بتبني المجلس نفسه عام 1997 اتفاقية لمحاربة رشوة المسؤولين في القطاع العام في الدول التي تتعامل معها دول المنظمة والتي صادقت عليها الدول الأعضاء وأصبحت سارية المفعول في شهر فبراير 1999.

¹ سامر مؤيد، "جبروت السلطة في مواجهة شبخ الفساد"، شبكة الانترنت، موقع:

<http://www.Iraker.dk/Index.php.oytiou.com>.

² جورج العبد، مرجع سابق، ص 232.

ثانياً: دور وسائل الإعلام

تعتمد هذا الدور على سبيل تعزيز الشفافية في أعمال الأجهزة والهيئات الحكومية وتعميق الوعي لدى كافة المواطنين ومنظمات المجتمع المدني بشأن عمليات اتخاذ القرار وانتهاج السياسات ذات الأثر في الأوضاع الاقتصادية، ولا شك أنّ الغرض من ذلك هو إنشاء قوى ضاغطة محلية أو دولية لتحسين أداء الحكم وترشيد السياسات والكشف عن أشكال الفساد ومحاربتها.

ومن هنا تبرز أهمية دور المجتمع المدني بما في ذلك وسائل الإعلام والأحزاب السياسية، خاصة أحزاب المعارضة والنقابات المهنية، ودور البحوث والنشر في توسيع نطاق الشفافية والمساءلة في كل أنشطة وأجهزة السلطة، وكذلك منح الحرية للصحافة وتمكينها من الوصول إلى المعلومات ومنح الحصانة للصحفيين للقيام بدورهم في نشر المعلومات وعمل التحقيقات التي تكشف عن قضايا الفساد ومرتكبيها.¹

وتسعى هذه المعالجة إلى تمكين المواطن من أسباب القوة، ويمكن إنجاز ذلك بواسطة دعم الإصلاحات التي تشمل الأوضاع السائدة من القاعدة إلى القمة، ففي كثير من الدول التي ترسخ فيها الفساد، تحتاج الحكومات إلى الإرادة أو القدرة على تطبيق آليات وبرامج فعالة لممارسة الفساد، ولا شك أنّه عندما يتم اطلاع المواطنين على الأداء الحكومي يصبحون في وضع أفضل للضغط على الموظفين العاملين لأداء مهامهم من أجل المنفعة العامة.²

وقد ظهرت في السنوات الأخيرة مبادرات عديدة، ركزت جهودها على الدّعوة إلى الشفافية، وتمثلت كما يلي:

¹ أحمد أبو دية، "الفساد سبله وآليات مكافحته"، منشورات الائتلاف من أجل النزاهة والمساءلة، عمان، الأردن، 2004، ص 232.

² أنور شاه ومارك شاكر، "محرارة الفساد" أنظر أمامك قبل أن تثبت، مجلّة التمويل والتنمية، صندوق التّقدّ الدولي، ديسمبر 2004، ص 43.

☞ مدونة سلوك صندوق التّقد الدولي للممارسات الجيّدة بشأن الشفافية المالية (الصادرة عام 1998 والتي تم تحديثها عام 2001) والتي تستند على أربعة مبادئ جوهرية: وضوح الأدوار والمسؤوليات، إتاحة المعلومات للعامة، عمليات الميزانية المفتوحة، وضمانات النزاهة.

☞ مبادرات الحكومة الالكترونية والتي تمكن المواطن ومنظمات الأعمال من استخدام الانترنت أو الأشكال الالكترونية في الخدمات، مثل تسديد الضرائب، التوريدات ومتابعة القضايا أمام المحاكم والجمارك، والاطلاع على نتائج مسابقات التوظيف وغيرها من الخدمات الأخرى.

☞ قوانين (حرية المعلومات) والتي صدرت بالفعل في العديد من الدول.

☞ تجربة أوغندا التي تقوم بنشر واطلاع المواطنين لثبات عمليات النفقات العامة، مثل التعليم والصّحة وغيرها.

☞ مبادرة الشفافية في الصناعات الاستخراجية والتي انطلقت من المملكة المتحدة، لحثّ الدول المنتجة للموارد الطبيعية كالنفط والغاز والمعادن والأحجار الثمينة على نشر اتفاقيات التّنقيب والاستخراج والتّصريح بأسعار وكميات البيع.

كما توجد هناك عدّة تجارب عبر العالم، حيث قامت دول بتجنيد الإعلام من أجل مكافحة الفساد والتخلّص منه، وهذا ما كان من بريطانيا قبل قرابة مائة عام، وما فعلته أيضا كل من هونغ كونغ وسنغافورة قبل قرابة خمسة وعشرون عاما، وما تقوم به المغرب حاليا، حيث خصصت الحكومة أرقاما خضراء للإبلاغ عن الفساد، وإذا توقفنا عند تجربة هونغ كونغ في هذا المجال نجد أنّها حققت نتائج جيّدة في مكافحة الفساد الذي استوطن فيها منذ بداية النّصف الثاني للقرن الماضي، دون أن تستطيع أي جهة التصدي له، إلى أن أدّت فضيحة تورط فيها كبار ضباط الشرطة، إلى اضطرار الحاكم العام لتكوين "اللجنة المستقلة لمحاربة الفساد" سنة 1974، على أن ترفع تقاريرها مباشرة للحاكم.

وكان من مهام هذه اللّجنة سلطة التحقيق والاتّهام في قضايا الفساد، وكذلك الإشراف على حملات التوعية التي تقوم بها وسائل الإعلام المختلفة، وقد قوبلت جهود اللّجنة باعتراضات قوية من جانب قوات الشرطة، الأمر الذي جعلها تتهاون قليلا في المخالفات، ولكن سرعان ما عادت إلى قوتها

من جديد مع قيامها عبر وسائل الإعلام بحملة توعية عامة وقويّة، الأمر الذي أدّى إلى حدوث انخفاض في أنشطة الفساد.¹

كما أنّ البرامج المتعدّدة التي أطلقها صندوق التّقد الدولي والبنك الدولي بهدف تعميم الشفافية في الدّول الأعضاء، تعتبر جهوداً إضافية إلى الجهود الوطنية، كما أنّ هاتين المؤسستين توسعتا في أنشطتهما إلى التعاون الفني مع الدّول الأعضاء في إطار البرامج الرّامية إلى تقييم الشفافية المالية العامة والنظام البنكي والنظام الإحصائي في القطاع العام، وفي بنوك وشركات القطاع الخاص على حدّ سواء.

وفي ظل هذه البرامج يتم إعداد تقارير مفصلة عن مراعاة المعايير والمواثيق في المجالات المذكورة وتشجيع الدّول الأعضاء على نشرها، الأمر الذي أدى إلى نشر 100 تقرير منذ بدء هذه البرامج سنة 1998، ويمكن الإطلاع على هذه التقارير الثرية بالمعلومات والتي تتضمن توصيات محدّدة لتعزيز الشفافية وتحسين أنماط التسيير فيما يزيد عند 50 دولة عضو في الصندوق، كما أنّه بإمكان المواطنين وكافة الفاعلين المعنيين استعمالها في الإطلاع على الأوضاع الاقتصادية والمالية في تلك الدّول، والتعرّف على نتائج وتوصيات التقييمات المحتواة فيها، واستخدامها للضغط على الحكومات المعنية بإقرار وتنفيذ الإصلاحات الضرورية للحدّ من الفساد وتحقيق المزيد من الشفافية والمسائلة.²

ثالثاً: دور الإصلاح المؤسسي وترشيد السياسات الاقتصادية

تتطلب مكافحة الفساد معالجة كافة الأسباب المنشئة له من خلال إصلاح مؤسسات الحكم وإرساء قواعد المسائلة العامّة، فضلاً عن ترشيد السياسات الاقتصادية بما يتلاءم مع المصلحة العامّة ورغبات الأفراد التي يعبر عنها المواطنون من خلال الممارسات الديمقراطية، وإذا ركزنا على المجال الاقتصادي، فإنّه يمكن الحدّ من الفساد من خلال الإصلاح المؤسسي لوضع السياسات المالية والتّقديّة، وذلك باستقطاب أجود لكفاءات لشغل مناصب العليا ودعمهم بإطارات ذات كفاءة يتمّ

¹ حسن أبو حمود، "الفساد ومنعكساته الاقتصادية والاجتماعية"، مجلة جامعة دمشق، العدد 01، 2002، ص 461-462.

² جورج العبد، مرجع سابق، ص 233-234.

تطويرها حسب معايير الأداء بعيدا عن التدخلات المغرضة، ثم وضع الأسس الصحيحة لإدارة المال العام وفقا لمبادئ الشفافية والمساءلة والرقابة الفعالة من جانب السلطة التشريعية.

كما يضاف إلى ذلك وضع الركائز السليمة لترشيد العلاقة بين أجهزة الدولة والقطاع الخاص لغرض تحفيز المواطنين على المبادرة وتحمل مخاطر الاستثمار وإدارة الأعمال وفقا لقواعد السوق، مع مراعاة الأهداف الاجتماعية، كذلك فإنه ينبغي لأجهزة الدولة سنّ التشريعات العادلة لحماية المستهلكين والحفاظ على حقوق المستثمرين، كما ينبغي العمل على تطوير النظام العقابي والرفع من مستوى أدائه وتعزيز استقلالته.¹

كما تقتضي معالجة الفساد ضرورة إصلاح السياسة الاقتصادية، وذلك بواسطة التحرر التجاري والمالي اللذين من شأنهما تقليل فرص الفساد، وذلك بالحدّ من الأوضاع التي قد يمارس الموظفون فيها سلطات لا تخضع للمساءلة وإنما لحرية التصرف، وتطبيق الشفافية والحدّ من السلطات الاحتكارية للقطاع العام.²

يضاف إلى ذلك التطبيق الكامل لمعايير المحاسبة والتدقيق والإفصاح الدولية بالنسبة للبنوك والمؤسسات المالية، وتعزيز القدرة المؤسسية لمراقبة صارمة وشاملة على كافة البنوك والمؤسسات المالية،³ حيث أنّ مراقبة الحسابات والتدقيق بأصغر التفاصيل الإدارية بشكل مستمر، وغيرها الكثير يعتبر أهم من كشف الاختلاس المالي، ففي غالب الحالات يمكن ضبط الفساد عبر تفاصيل صغيرة وأرقام وإحصائيات هامشية، وهناك طرق أقل كلفة تستخدمها بعض الشركات الأجنبية، وهي عبارة عن وجود موظف من داخل أو خارج الشركة تكون مهمته كشف الفساد وكلّ المتورطين فيه، خاصة الرؤوس الكبيرة بواسطة الإبلاغ عنهم، وهذا الموظف يجب أن يتمتع بحصانة قانونية مشدّدة.

¹ جورج العبد، مرجع سابق، ص 234.

² أنور شاه، ومارك شاكر، مرجع سابق، ص 43.

³ Pieter Bottelier, Senior Advisor, The social and économic costs of corruption international symposium on the prévention and coutre of finan, France, Beij, N, 19-22 octobre 1998, pp 6-7.

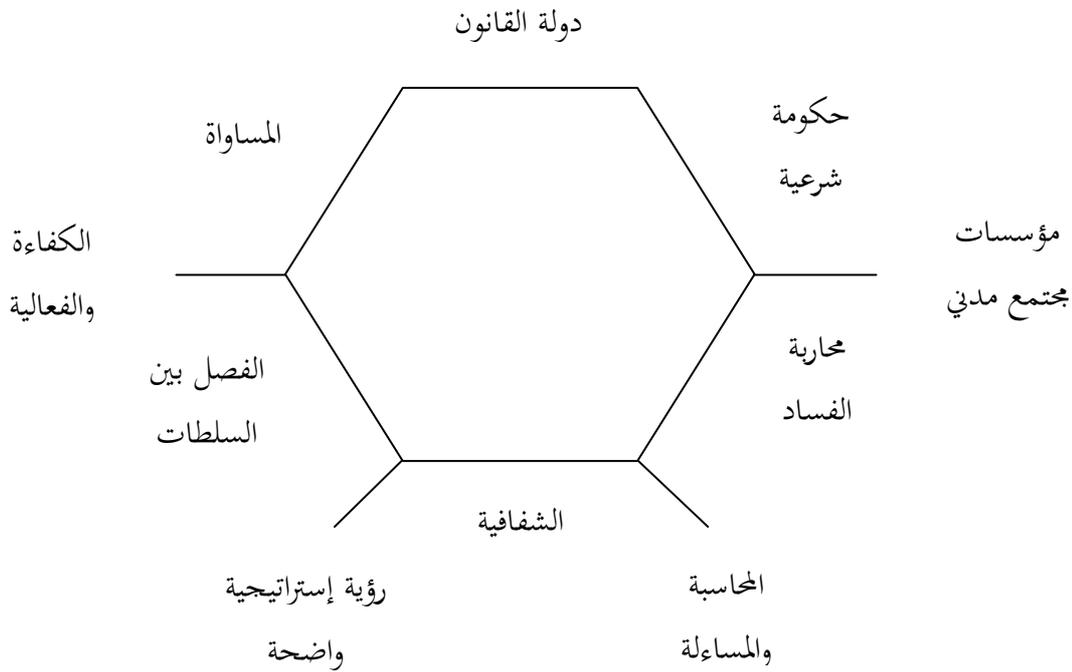
رابعاً: استقلال القضاء والفصل بين السلطات

تكشف تقارير الهيئات المختصة التابعة للأمم المتحدة (تقرير التنمية البشرية، تقارير البنك الدولي، منظمة الشفافية الدولية) على آيتين أساسيتين في مكافحة الفساد والعمل على عدم انتشاره وهما، استقلالية القضاء وفاعليته، والفصل بين السلطات التشريعية والتنفيذية والقضائية.

فمن حيث الآلية الأولى، فإنّ النمو الاقتصادي يحتاج إلى ترتيبات وإجراءات مؤسسية لفض النزاعات بين مختلف الفاعلين الاقتصاديين، من شركات وإدارات عمومية ومواطنين، كما يحتاج إلى إزالة أوجه الغموض في كافة القوانين والأنظمة السائدة، لذلك فالقضاء هو الجهة الرسمية القادرة على استخدام قدرة الدولة على الإرغام والإكراه في تنفيذ الأحكام، كما يمتلك السلطة الرسمية للحكم على مشروعية نشاط السلطتين التشريعية والتنفيذية، لذلك فإنّه يستطيع أن يدعم التنمية الاقتصادية وذلك يجعل السلطتين الأخريين خاضعتين للمسائلة عن قراراتهما، ويتحقق النجاح لهذه الآلية فيما لو تحققت شروط استقلالية القضاء وامتلاكه سلطة تنفيذ الأحكام.

أمّا بالنسبة للآلية الثانية، فإنّ الفصل بين السلطات وعدم تركيزها يحقق المزيد من الثقة لدى الأفراد باستقرار القواعد المعمول بها، إلا أنّ الأمر عكس ذلك، خاصة في البلدان النامية، حيث تضعف رقابة السلطة التشريعية بسبب محدودية قدراتها وعدم توافر المعلومات الكافية لديها، وفي معظم الأحيان تسيطر السلطة التنفيذية على السلطة التشريعية. ويوضح الشكل التالي أبعاد الحكم الرّاشد المهمة.

الشكل (2-2): محاور الحكم الرّاشد



المصدر: طاهر محسن وصالح مهدي محسن العامري، المسؤولية الاجتماعية وأخلاقيات الأعمال، ط2،

دار وائل للنشر، 2008، ص 462

خامساً: تفعيل قوانين مكافحة الفساد ودور البعد الأخلاقي

يتطلب القضاء على الفساد تطبيق كافة القوانين المتعلقة بمكافحته على جميع المستويات، مثل قانون التصريح بالممتلكات لذوي المناصب العليا والمناصب الماليّة كإدارة الضرائب والجمارك، وقانون الكسب غير المشروع، وقانون حرية الوصول إلى المعلومات، وتشديد الأحكام المتعلقة بمكافحة الرّشوة والمحسوبيّة واستغلال الوظيفة العامّة في قانون العقوبات.¹

كما لا ينبغي إهمال البعد الأخلاقي في محاربة الفساد في كافة قطاعات النّشاط العام والخاص، وذلك من خلال دعوة كافة الأديان إلى محاربة الفساد بأشكاله المختلفة، وكذلك من خلال قوانين الخدمة المدنيّة أو الأنظمة والمواثيق المتعلقة بشرف ممارسة الوظيفة والتي تسمى بمدونات السلوك أو

¹ أحمد أبو رية، مرجع سابق، ص 8.

أخلاقيات المهنة،¹ وفضلا على التركيز على البعد الأخلاقي لا بدّ من تنمية دور الأفراد في مكافحة الفساد من خلال برامج التوعية بهذه الآفة ومخاطرها وتكلفتها الباهظة على الوطن والمواطن، وأيضا تعزيز دور مؤسسات المجتمع المدني، والجامعات والمعاهد التعليمية والطبقة المثقفة في مواجهة الفساد والقيام بدور التوعية الجماعية والقطاعية.

كذلك يتطلّب مكافحة الفساد التحلي بثقافة المؤسسات وحكم القانون والشرعية العقلانية في تسيير كافة مؤسسات الدولة من خلال الانفتاح على المواطنين، وتوسيع مساحة المشاركة والديمقراطية في اتخاذ القرار، وخصوصا عندما يكون القرار عاما وذو علاقة بالمصلحة العامة، أضف إلى ذلك أنّ مكافحة الفساد هي جزء من عملية ضرورية ولازمة لإرساء قواعد الحكم الرشيد وترسيخ مبادئ المسائلة والشفافية على مستوى كافة مؤسسات وأجهزة الدولة، وهي عملية شاقة قد يطول أمدها، لذلك فهي تتطلّب تضافر جهود كافة أفراد المجتمع، خاصّة وسائل الإعلام والأحزاب السياسية والنقابات والجمعيات المهنيّة، كما أنّها تتطلّب وجود قيادة سياسيّة حريصة على حسن اختيار سياستها وحسن استخدام موارد مجتمعها.²

كما أنّ مكافحة الفساد لا تتمّ بالاستناد إلى أحد هذه المعالجات دون سواها، بل تتطلّب الأخذ بها معا، ولا بدّ من العمل الدؤوب لإصلاح مؤسسات الدولة والمجتمع وإخضاعها لإرادة الشعب وفقا لأسس الديمقراطية وتحت مظلة القانون.

سادساً: دور منظمة الشفافية الدولية

وهي من أهمّ المنظمات الدولية الخاصة بنشاطا وفعالية في متابعة ومكافحة حالات الفساد الإداري، وتقوم المنظمة بتطوير مؤشرات لقياس مدى تفشي الفساد في مختلف دول العالم، وتطور هذه

¹ إدارة الضرائب بالجزائر - موقع: www.dgi.org.dz

² جورج العبد، مرجع سابق، ص 236.

المؤشرات من خلال استطلاعات الرّأي لرجال الأعمال والنّخب الاقتصادية والمحللين الاقتصاديين، وقد قدّمت دراستها الأولى سنة 1998 على مستوى 85 دولة.

وتشير التقارير السنوية لهذه المنظمة أنّ الفساد في المشاريع الحكومية الكبيرة يمثل عقبة كبيرة في طريق صعود التنمية المستدامة، ممّا نتج عنه خسائر فادحة في المال العام الذي يفترض أن يوجه للتعليم والصّحة وتخفيف حالات الفقر في البلدان النّامية على وجه الخصوص، وتشير التقارير أيضا أنّ هدف التنمية في الألفية الثالثة يتمثل في خفض نسبة الفقر ممّا يتطلب من الدّول كافة مكافحة الفساد في الصفقات العامة، وقدّرت هذه المنظمة حجم المبالغ التي تهدر سنويًا في العالم بسبب الرشاوى في مجال الصفقات العامة بحوالي 400 مليار دولار كأدنى تقدير.

فعلى سبيل المثال، فخلال الفترة 2002-2004 فإنّ البلدان التي حصلت على أحسن العلامة 9 فما فوق تمثل بلدان بمستويات إدراك فساد منخفضة، ويقع في مقدّمة هذه الدّول فنلندا ونيوزيلندا والدانمرك وأيسلندا وسنغافورة والسويد وسويسرا.

أمّا بالنّسبة للدّول العربية، فإنّ سلطنة عمّان ودولة الإمارات العربية المتحدّة تمثل أفضل حالة لهذه البلدان، حيث حصلت على 5,8 والأردن التي حصلت على 5,3 وقطر التي حصلت على 5,2 وتونس التي حصلت على 5 نقاط، تمثل دولا في حالة الوسط في مدركات الفساد الإداري.

أمّا الدول الباقية فقد حصلت الكويت على 4,6 وموريتانيا على 4,1 والسعودية وسوريا على 3,2 ومصر والمغرب على 3,2، والجزائر ولبنان على 2,7¹.

وبيّن الجدولين التاليين، تصنيف العشرين بلداً من حيث أعلى وأدنى مستويات الفساد:

¹ موقع انترنيت منظمة شفافية دولية، <http://www.transparency.org>، تمّ الإطلاع عليه يوم 2016/06/03.

الجدول رقم (2-4): قائمة بعض البلدان المصنفة بأدنى مستويات الفساد لسنة 2013

الدرجة	البلد	#	الدرجة	البلد	#
80	استراليا	11	92	الدانمرك	01
79	ألمانيا	12	91	نيوزيلندا	02
	أيسلندا		89	فنلندا	03
78	المملكة المتحدة	14	87	السويد	04
76	بلجيكا	15	86	النرويج	05
	اليابان			سويسرا	
74	الولايات المتحدة	17	84	سنغافورا	07
	هونغ كونغ		83	هولندا	08
	جمهورية أيرلندا		82	لوكسمبورغ	09
	باربادوس		81	كندا	10

الجدول رقم (2-5): قائمة بعض البلدان المصنفة بأعلى مستويات الفساد لسنة 2013

الدرجة	البلد	#	الدرجة	البلد	#
19	اليمن	161	08	الصومال	174
	فتزويلا			كوريا الشمالية	
	هايتي		11	السودان	173
	غينيا بيساو		12	أفغانستان	172
	أنغولا		15	جنوب السودان	171
20	سوريا	159	16	العراق	170
	بوروندي		17	تركمانيستان	169
21	زيمبابوي	156	18	أوزبكستان	166
	ميانمار			ليبيا	
	كمبوديا			إريتريا	

المصدر: موقع مؤشرات مدركات الفساد لسنة 2013: <http://ar.wikipedia.org/wiki> ،

اطلع عليه يوم : 2016/06/29.

المطلب الثاني: بعض التجارب الدولية في مكافحة الفساد الإداري

يتواجد الفساد الإداري في كل الدول، إلا أن حجم هذه الظاهرة تختلف من دولة لأخرى، ويتفق الجميع على ضرورة مكافحة هذه الظاهرة كما لها من تأثيرات سلبية على التنمية الاقتصادية والاجتماعية، وسنتناول من خلال هذا المبحث تجارب سنغافورة وروسيا في مكافحة الفساد الإداري.

أولاً: تجربة سنغافورة

تتميز سنغافورة بوجود خليط ثقافي وديني لشعب يتكون من ثلاثة ملايين نسمة، كما تعتبر الموارد الطبيعية لهذا البلد محدودة، وترتكز مكافحة الفساد في هذه الدولة على آليتين رئيسيتين، الأولى تتمثل في الاهتمام بالممارسة الديمقراطية والاستقرار السياسي، وتوفير مناخ صحي لمؤسسات المجتمع المدني، لتتمكن من القيام بدورها الاستراتيجي في المجتمع، واهتمام الدولة بتعزيز سلطة القضاء وجعلها مستقلة، أما الآلية الثانية فتتمثل في تعزيز الشفافية والمساءلة لكونها أهم الآليات فعالية وحزما في مكافحة الفساد الإداري.

وفي إطار الشفافية فإن المساءلة لا تقتصر على الإشراف على الإنفاق العام، بل تمتد لتشمل كيفية إنجاز النفقات، وفي التجربة السنغافورية فإن الإدارة خاصة في الوزارات والمؤسسات تكون مسؤولة مباشرة أمام البرلمان، وقد أفادت الأجهزة المختصة وجود أنواع متعددة في الفساد الإداري يقع في مقدمتها الرشوة بصورة متعددة، وتعتبر الدولة نفسها مسؤولة عن مكافحة الفساد، سواء كان في القطاع العام أو الخاص، ومن الناحية القانونية فإن المساءلة وال حاسبة تشمل دافع الرشوة والمستفيد منها، كما أن القانون في سنغافورة يمنع جميع أشكال الإكراميات وغيرها من أشكال الفساد المؤدب والمغلف بمهدايا المحاملة.¹

ولغرض فعالية مكافحة الفساد الإداري، تولى أهمية عظمى لمداخيل الموظفين، حيث تعتبر هذه الأخيرة الأعلى في آسيا، وفي إطار هذه الإجراءات، فإن سنغافورة هي أقل ثالث دولة في العالم

1 راجا نجيه في، متى يكون هناك فساد؟ تجربة سنغافورة، الأهرام الاقتصادي، 6 سبتمبر 1999، ص 20-22.

يمارس فيها الفساد بعد نيوزيلندا والدايمرك، وتولي حكومة هذا البلد أهمية كبيرة لسرعة تطبيق القانون ومحاسبة حالات الفساد دون انتظار، ويعزز في إطار نشاط المؤسسات خصائص النزاهة والأمانة والكرامة واحترام سيادة القانون وتشجيع المؤسسات على أن تدفع للموظفين المتميزين بهذه المزايا.

وتساهم مؤسسات المجتمع المدني في بناء نظام قيمى تسود في إطاره الممارسات الأخلاقية والمسؤوليات الجماعية وتعزز الشفافية والمساءلة، أضيف إلى ذلك، تطور شراكة بين الحكومة والمواطنين والاتحادات والنقابات، تقوم هذه الشراكة على أسس الثقة والمصادقية والحوار الصريح والمفتوح وتبادل الإحصاءات والاستشارات، وهذه يمكن أن تكون منفذا للحد من الفساد الإداري.

وتأخذ هذه الجهات الثلاث، توجهات بعيدة المدى لمتابعة الحالة وليس مجرد آليات قصيرة المدى لمعالجات جزئية، بمعنى الاهتمام بالمعالجات الجذرية للأسباب والنتائج لحالات الفساد الإداري الكبيرة منها والصغيرة.

كما تعززت تجربة هذا البلد سلطات المحاكم العليا والقضاء الجنائي حيث بيت في القضايا خلال مدة لا تتجاوز ستة شهور، ويتضح من خلال سير آراء الشعب في سنغافورة، إن لديهم ثقة كبيرة في أجهزة الدولة التي تتمتع بالأمانة العالية والصرامة في معالجة الفساد الإداري وزيادة النزاهة في الإدارة العامة. ويوضح الجدول التالي تطور متوسط الدخول الحقيقية الشهرية للعمال للمدة (1978-1993)

جدول (2-6): مستويات الدخول الحقيقية في سنغافورة

السنوات	1978	1979	1980	1981	1982	1983	1984	1985
الدخول الحقيقية	57.9	60.5	63.3	63.3	70.8	77.1	83.2	89.4
السنوات	1986	1987	1988	1989	1990	1991	1992	1993
الدخول الحقيقية	91.4	93.8	100	107.3	113.3	119.6	126.5	131.3

المصدر: نبيل جعفر عبد الرضا، العرب والتجربة الآسيوية: الدروس المستفادة،

مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت، 2000، ص 32

ثانياً: تجربة روسيا

فرض انتقال روسيا من سياسات التخطيط المركزي ونظام الحزب الواحد واحتكار الدولة للملكية وسائل الإنتاج إلى آليات السوق، على النظام الجديد طرح سياسات إصلاحية (البريسترويكا)، وظهرت في هذا المجال حتمية توفير محيط قانوني ومؤسسي يساند القطاع الخاص ويدعم مبدأ المنافسة، وقد التجأت الدولة إلى حكم القانون الذي يفترض أن يطبق الشفافية وبشكل متساوي على الجميع، كمدخل يمكنها من أحداث هذا الانتقال النوعي.

وقد رافقت هذه المرحلة الانتقالية العديد من الإشكالات بسبب عدم كفاءة أجهزة الدولة الروسية وتزايد الفقر والمشاكل الاجتماعية، وهكذا أصبح الباب مفتوحاً لظهور حالات الفساد الإداري كانت موجودة سابقاً، ولكنها محتفية بحكم عدم الحديث عنها وقوة الحزب في تلك المرحلة.

ويرتبط الفساد الإداري إلى مستوى كبير بطبيعة الاقتصاد وضعف المؤسسات المسؤولة عن السياسات المالية والنقدية والضريبية، حيث بلغ مستوى العجز في الميزانية سنة 1997 أكثر من 7%، وأن التحصيل الضريبي ضعيف جداً مع وجود حجم كبير للتهرب الضريبي، بحيث أن 80% من الشركات لديها متأخرات ضريبية للدولة، وقد أدت هذه الأوضاع إلى تدني مستويات المعيشة واختلال في توزيع الثروة حيث وصل عدد فقراء روسيا عام 1998 حوالي 41% من مجمل السكان.¹

إن أهم عقبة في طريق الإصلاح الاقتصادي واجتثاث الفساد تتمثل في أمرين، أولهما هيمنة قلة فاسدة كانت موجودة في ظل الاتحاد السوفيتي سابقاً غيرت شكلها وشكلت نمطا من الرأسمالية المتوحشة أو ما يطلق عليه الروس (السادة اللصوص)، وأما الأمر الثاني، فهو أن النخبة الحاكمة في هذا البلد لا تؤمن بالديمقراطية وهي ليست نخبة ليبرالية، كما أنها لا تشكل نمطا اشتراكيا معيناً، بل هي نخبة

¹ فتحي شادية، حالة روسيا: أنماط الفساد وتكلفة الفساد، الأهرام الاقتصادي، 6 سبتمبر 1999، ص 24-29.

تتم فقط بمصالحها، وفي إطار عمليات الخوصصة في روسيا، فتجدر الإشارة إلى وجود حالات فساد إداري واحتيال، بحيث يقال أن أغلب موارد الدولة قد اختلست بشكل كبير.

وبالإضافة إلى نمط الفساد الرئاسي والمؤسسي الموجود في روسيا، فهناك أيضا فساد إداري بيروقراطي، حيث انتشار ظاهرة الرشوة كنتيجة لتردي الأوضاع الاقتصادية وانخفاض مستويات المعيشة، حيث برزت نتيجة هذه الأنماط الثلاثة للفساد، مظاهر تعززها حالات الفساد السياسي نتيجة للاستبداد بالسلطة، وشيوع عدم الثقة في العلاقة بين الحاكم والمحكوم وبين المواطن والمؤسسات التي من المفروض أنها تقدم له الخدمات بالجودة اللازمة.

وهكذا تعمقت حالات الظلم واللاعادلة وضعف الثقة بأجهزة الأمن وإدارة القضاء والجيش وغيرها، مما يمكن القول أن الفساد في روسيا مرتبطة بحالات الجريمة المنظمة.

ومن أسباب زيارة الفساد الإداري في روسيا يمكن ذكر ما يلي:

✓ ضعف المجتمع المدني ومؤسساته وغياب دور الأحزاب السياسية وجماعات المصالح والنقابات والتنظيمات الاجتماعية.

✓ تدني مستويات الأجور الرسمية للموظفين.

✓ انخفاض المخاطر الناتجة عن الممارسات الفاسدة حيث ضعف أشراف الدولة وضعف المساءلة وصعوبة اكتشاف الفساد وإضفاء الطابع الشخصي على العلاقات بين المسؤولين الفاسدين.

✓ احتفاظ جزء كبير من الثروة بيد الدولة وزوال المسؤولية على سلطتها مما منح للمسؤولين في الدولة سلطات استثنائية وفرصا للرشوة والنهب للأموال العامة.

وتكون كلفة الفساد الإداري عالية جدا في روسيا، واعتبارا لانتشار هذه الظاهرة وتجزؤها وتناميها، فإنها تتطلب معالجة نوعية وذلك في إطار إستراتيجية بعيدة المدى تأخذ بعين الاعتبار بما يلي:

1. الشفافية في العمليات العامة.
2. تعزيز سلطة القانون ومبدأ المساواة وما يتبع ذلك من تسهيل التنظيمات والإجراءات ورفع رواتب أعلى للموظفين وتدعيم آليات الرقابة والإشراف والاهتمام بحملات التوعية المختلفة والتشهير والإبلاغ عن حالات الفساد في أعلى المستويات للمنظمات والأجهزة الحكومية.
3. انتهاج مبدأ الفصل بين السلطات وتدعيم سلطة القضاء وتقوية نظام المحاكم وبناء مؤسسات خاصة للمساءلة والمحاسبة وتعزيز دور الرقابة والقضاء.

خاتمة الفصل الثاني

يؤدي الفساد الإداري إلى عرقلة النمو الاقتصادي والاجتماعي ويعوق التنمية الاقتصادية ويعترض الشرعية السياسية، مما يزيد من حدة الفقر وعدم الاستقرار الاقتصادي والسياسي، كما يسفر عن انتهاك حقوق الإنسان والتفاوت بين الطبقات. ويتمثل في السلوكات والممارسات الغير شرعية للموظفين العامين والمسؤولين، كاستغلال النفوذ والصلاحيات واستغلال الأموال العامة في خدمة المصالح الخاصة وغيرها.

وأسباب الفساد الإداري متعددة، فهي سياسية واجتماعية واقتصادية وثقافية، مما يترك تأثيرات عميقة في الهيكل الاقتصادي للدول المتقدمة والنامية على حد سواء، في ظل انتشار العولمة وتعدد آليات الجريمة المنظمة.

ويتفق الخبراء والمتخصصون على ضرورة معالجة هذه الظاهرة، لاسيما في الدول النامية، وقد عرفت بعض الدول فرصا ضئيلة لنمو هذه الظاهرة، بينما عرفت دول أخرى تغلغل الفساد الإداري حيث ترك آثاره السلبية على مستوى مختلف المجالات.

الفصل الثالث

الدراسة الميدانية

لمديرية الضرائب لولاية

تلمسان

مقدمة الفصل الثالث

لقد تبين لنا من خلال الفصول النظرية مدى أهمية إدماج أخلاقيات الأعمال ضمن وظائف المنظمات الحديثة، ومدى تأثيرها على ترشيد تسييرها، والحد من ظاهرة الفساد.

على ضوء المفاهيم التي تضمنها الشق النظري من هذه الرسالة، أجريت دراسة ميدانية على مستوى مديرية الضرائب لولاية تلمسان وكذا الهياكل القاعدية (المفتشيات والقباضات) المتواجدة بمختلف دوائر هذه الولاية. هدفت هذه الدراسة إلى الإجابة على إشكالية الرسالة؛ أي إلى دراسة إثر أخلاقيات المهنة على الفساد الإداري والأداء بمديريات الضرائب في الجزائر. في هذا الإطار، أعد استبيان ووزع على عينة من عمال إدارات الضرائب، حيث خضعت البيانات إلى تحليل إحصائية وصفية.

من خلال هذا الفصل، سنستعرض تفاصيل هذه الدراسة، في المبحث الأول سنقدم النموذج النظري والفرضيات الخاصة بالدراسة الميدانية، بعد ذلك سيستعرض المبحث الثاني ميدان الدراسة والخيارات المنهجية التي أطرتها، وفي المبحث الثالث والأخير، سنحلل النتائج الإحصائية المحصلة.

المبحث الأول: أهداف وفرضيات الدراسة

هدفت الدراسة الميدانية إلى اختبار الفرضيات التالية:

أولاً: أثر التكوين على السلوك الوظيفي

من الواضح أن عملية تطوير العاملين هي من اختصاص وظيفة التكوين، ومن ثم يمكن إدراك العلاقة الوثيقة بين التكوين والسلوك الوظيفي. كذلك، زاد الاهتمام بعملية التكوين على مستوى المنظمات واعتبر أساساً لتطوير إداري شامل تتميز به المنظمات عالية الأداء،¹ لغرض تحقيق الميزة التنافسية ورفع مستوى أدائها من الناحية الكمية والنوعية، لتصبح ذات نسيج ثقافي متجانس تعزز في إطاره الممارسات السلوكية المسؤولة. على هذا الأساس تمت صياغة الفرضية الأولى كما يلي:

ف.1- للتكوين أثر إيجابي على السلوك الوظيفي

ثانياً: أثر البيئة الأخلاقية على السلوك الوظيفي

تتمثل سلوكيات العاملين في ثقافة المنظمة التي تعتبر مجموعة من القيم والأعراف والتقاليد والتطلعات، فالمنظمات العريقة في ثقافتها لديها قيم راسخة في العمل والسلوك الوظيفي تمثل لغة مشتركة للجميع، يكون تأثير هذه الثقافة واضحاً على سلوكيات العاملين ومنعكساً في القرارات التي يتخذونها.² وهكذا، فإن المناخ الأخلاقي السائد في المنظمة يجب أن يكون تحت مجهر الإدارة لغرض تطويره وتعزيزه لينعكس على السلوكيات في العمل والأداء واتخاذ القرارات. من هذا المنطلق، يمكن صياغة الفرضية الثانية كما يلي:

ف.2- للبيئة الأخلاقية أثر إيجابي على السلوك الوظيفي

¹ السلمي علي، إدارة الموارد البشرية الإستراتيجية، دار الغريب، عمان، 2001، ص246.

² ياغي محمد عبد الفتاح، الأخلاقيات في الإدارة، مكتبة البقطة، الأردن، 2001، ص145.

ثالثاً: أثر البيئة الأخلاقية على الرضا الوظيفي

يمكن لمنظمات الأعمال أن تؤثر إيجاباً على الرضا الوظيفي للعاملين، فكلما كانت البيئة الأخلاقية ملائمة - وذلك من خلال كافة وظائف المنظمة - ازداد الولاء والالتزام من جانب العاملين وتكاملت وتفاعلت أهدافهم مع أهداف المنظمة؛ وذلك أيضاً من خلال تحسين نوعية حياة العمل بواسطة عدة نشاطات بهدف تعزيز نمو وازدهار العاملين وحتى تفي المنظمة بمتطلبات مسؤوليتها الاجتماعية والأخلاقية تجاه المجتمع. على هذا الأساس، تمت صياغة الفرضية الثالثة كالتالي:

ف.3- للبيئة الأخلاقية أثر إيجابي على الرضا الوظيفي

رابعاً: أثر أخلاقيات المهنة على العلاقات العامة لإدارة الضرائب

ضمن بيئة المنظمات، فإن إدارة العلاقات العام تلعب دوراً مهماً حيث أنها تعزز الثقة المتبادلة بين المنظمة ومختلف الجهات الداخلية والخارجية. لذلك يجب أن تلتزم هذه العلاقات بمعايير السلوك الأخلاقي المسؤول من خلال زيادة وعي العامل بحقوقه وإشراكه في نشاطات المنظمة.¹

تحتاج المنظمات لنشاط العلاقات العامة لغرض تحسين صورتها وإيصالها إلى مختلف الفئات التي تتعامل معها أو تتأثر بها، وهكذا تتجلى أخلاقيات العاملين كعنصر فعال ومؤثر في مجال العلاقات العامة للمنظمة. على هذا الأساس تمت صياغة الفرضية الرابعة كالتالي:

ف.4- لأخلاقيات المهنة أثر إيجابي على العلاقات العامة لإدارة الضرائب

¹ أبو بكر، مصطفى محمود، التفكير الاستراتيجي والإدارة الإستراتيجية، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2009، ص121.

خامساً: أثر إدارة الموارد البشرية على تحقيق أهداف إدارة الضرائب

لقد أصبحت الموارد البشرية ميزة تنافسية فريدة للمنظمات لا يمكن تقليدها، وأصبح النظر للمورد البشري على أنه قدرات متعددة وميزات إبداعية، يفترض أن تعيرها إدارة المنظمة جل اهتمامها.

ويمكن لإدارة الموارد البشرية إن تكون الفاعل الرئيسي في تحقيق أهداف المنظمة من خلال وسائل عديدة تغطي مجمل الأنشطة المتعددة والمتنوعة لوظيفة الموارد البشرية، مثل تعبئة واستقطاب هذه الموارد، والتوظيف والتكوين والتطوير وتقييم الأداء والمكافآت وغيرها.¹ على هذا الأساس، تمت صياغة الفرضية السادسة كما يلي:

ف.5- لإدارة الموارد البشرية أثر إيجابي على تحقيق أهداف إدارة الضرائب

¹ سيد أحمد، جاد الرب، الأخلاقيات التنظيمية والمسؤولية الاجتماعية في منظمات الأعمال العصرية، جامعة قناة السويس، 2009، ص77.

المبحث الثاني: ميدان ومنهجية الدراسة

المطلب الأول: ميدان الدراسة

من أجل اختبار الفرضيات، أجريت دراسة ميدانية على مستوى مديرية الضرائب لولاية تلمسان وكذا الهياكل القاعدية (المفتشيات والقباضات) المتواجدة بمختلف دوائر هذه الولاية.

تعتبر مديرية الضرائب لولاية تلمسان هيكلًا خارجيًا لوزارة المالية (المديرية العامة للضرائب)، وفي الوقت نفسه مديرية تنفيذية تابعة للمجلس التنفيذي لولاية تلمسان. تنظم مديرية الضرائب للولاية في خمس (5) مديريات فرعية، وذلك طبقاً للقرار الوزاري المشترك المؤرخ في 21 فبراير 2009، الذي يحدد تنظيم المصالح الخارجية للإدارة الجبائية وصلاحياتها.¹

أولاً: تنظيم مديرية الضرائب لولاية تلمسان

1. المديرية الفرعية للعمليات الجبائية:

تكلف المديرية الفرعية للعمليات الجبائية لاسيما، بما يأتي:

- ☞ تنشيط المصالح وإعداد الإحصائيات وتجميعها كما تكلف بأشغال الإصدار.
- ☞ التكفل بطلبات اعتماد حصص شراء بالإعفاء على الرسم على القيمة المضافة ومتابعتها ومراقبتها.

☞ متابعة أنظمة الإعفاء والامتيازات الجبائية الخاصة.

وتتكون هذه المديرية الفرعية من أربع (04) مكاتب.

* مكتب الجداول: ويكلف لاسيما، بما يأتي:

- ✓ التكفل بالجداول العامة والتصديق عليها.
- ✓ التكفل بمصفوفات الجداول العامة وسندات التحصيل.

¹ أنظر الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية رقم 20/2009.

* مكتب الإحصائيات: ويكلف لاسيما، بما يأتي:

- ✓ استلام إحصائيات الهياكل الأخرى في المديريات الولائية.
- ✓ مركزة المنتجات الإحصائية الدورية الخاصة بالوعاء والتحصيل.
- ✓ مركزة الوضعيات الإحصائية الدورية وضمان إحالتها إلى المديرية الجهوية للضرائب.

* مكتب التنظيم والعلاقات العامة: ويكلف لاسيما، بما يأتي:

- ✓ استلام ودراسة طلبات الاعتماد في نظام الشراء بالإعفاء من الرسم على القيمة المضافة مع تسليم هذه الاعتمادات.
- ✓ متابعة الأنظمة الجبائية الخاصة والامتيازية.
- ✓ نشر المعلومة الجبائية واستقبال الجمهور وإعلامه وتوجيهه.

* مكتب التنشيط والمساعدة: ويكلف لاسيما، بضمان ما يأتي:

- ✓ التكفل بالاتصال مع الهياكل الجهوية والمديريات الولائية للضرائب وكذا بتنشيط المصالح المحلية ومساعدتها قصد تحسين مناهج العمل وانسجامها.
- ✓ متابعة تقارير التحقيق في التسيير ومعالجتها.

2. المديرية الفرعية للتحصيل:

تكلف المديرية الفرعية للتحصيل لاسيما بما يأتي:

- ☞ التكفل بالجداول وسندات الإيرادات ومراقبتها ومتابعتها وكذا بوضعية تحصيل الضرائب والرسوم وكل ناتج آخر أو أتاوى.
- ☞ متابعة العمليات والقيود المحاسبية والمراقبة الدورية لمصالح التحصيل وتنشيط قابضات الضرائب في محال تنفيذ أعمالها للتطهير وتصفية الحسابات وكذا التحصيل الجبري للضريبة.

☞ التقييم الدوري لوضعية التحصيل وتحليل النقائص لاسيما فيما يخص التصفية مع اقتراح

تدابير من شأنها أن تحسن الناتج الجبائي.

☞ مراقبة القابضات ومساعدتها قصد تطهير حسابات قابضات الضرائب بغية تصفية

الحسابات وتطهيرها.

وتتكون هذه المديرية الفرعية من ثلاث (03) مكاتب.

*** مكتب مراقبة التحصيل:** ويكلف لاسيما، بما يأتي:

✓ دفع نشاطات التحصيل.

✓ المحافظة على مصالح الخزينة بمناسبة الصفقات العقارية الموثقة وعند إرجاع فائض

المدفوعات.

✓ إعداد عناصر الجباية الضرورية لوضع الميزانية وتبليغها للجماعات المحلية وكذا الهيئات

المعنية.

*** مكتب متابعة عمليات القيد وأشغاله:** ويكلف لاسيما، بضمن ما يأتي:

✓ متابعة أعمال التأشير والتوقيع على المدفوعات وعلى شهادات الإلغاء من الجداول

وسندات الإيرادات المتكفل بها.

✓ المراقبة الدورية لوضعية الصندوق وحركة الحسابات المالية والقيم غير النشطة.

✓ التكفل الفعلي بالأوامر والتوصيات التي يقدمها المحققون في التسيير، بخصوص مهام

المراقبة وتنفيذها.

✓ إعداد وتأشير العمليات والقيود عند تسليم المهام بين المحاسبين.

*** مكتب التصفية:** ويكلف لاسيما، بضمن ما يأتي:

✓ مراقبة التكفل بالجداول العامة وبسندات التحصيل أو الإيرادات المتعلقة بمستحقات

ومستخرجات الأحكام والقرارات القضائية في مجال الغرامات والعقوبات المالية أو الموارد

غير الجبائية.

- ✓ استلام المنتجات الإحصائية التي يعدها قابضوا الضرائب والمصادقة عليها.
- ✓ مركزة حسابات تسيير الخزينة ومستندات الملحقة.
- ✓ التكفل بمداول القبول في الإرجاء للمبالغ المعتذر تحصيلها وجدول تصفية منتجات الخزينة وسجل الترحيل، ومراقبة كل ذلك.

3. المديرية الفرعية للمنازعات:

تكلف المديرية الفرعية للمنازعات لاسيما بضمن ما يأتي:

- ☞ معالجة الاحتجاجات المقدمة برسم المرحلتين الإداريتين للطعن النزاعي أو المرحلة الإعفائية، وتبليغ القرارات المتخذة والأمر بصرف الإلغاء والتخفيضات الممنوحة.
 - ☞ معالجة طلبات استرجاع الدفع المسبق للرسم على القيمة المضافة.
 - ☞ تشكيل ملفات إيداع التظلمات أو طعون الاستئناف والدفاع أمام الهيئات القضائية المختصة في مصالح الإدارة الجبائية.
- وتتكون هذه المديرية الفرعية من أربع (04) مكاتب.

* مكتب الاحتجاجات: ويكلف لاسيما، بما يأتي:

- ✓ استلام دراسة الطعون الهادفة سواء إلى إرجاع الحقوق أو إلى إلغاء القرارات الملاحقة أو إلى المطالبة بأشياء محجوزة.
- ✓ استلام ودراسة الطلبات المتعلقة باسترجاع اقتطاعات الرسم على القيمة المضافة.

* مكتب لجان الطعن: ويكلف لاسيما، بما يأتي:

- ✓ دراسة الاحتجاجات أو الطلبات التي يقدمها المكلفون بالضريبة وتقديمها للجان المصالحة النزاعي أو الإعفائي المختصة.
- ✓ تلقي الطلبات التي يتقدم بها قابضو الضرائب الرامية إلى التصريح بعدم إمكانية التحصيل أو إخلاء المسؤولية أو إرجاء دفع أقساط ضريبة أو رسوم أو حقوق غير قابلة للتحصيل على لجنة الطعن الإعفائي المختصة.

* مكتب المنازعات القضائية: ويكلف لاسيما، بما يأتي:

- ✓ إعداد وتكوين ملفات إيداع الشكاوي لدى الهيئات القضائية الجزائية المختصة.
- ✓ الدفاع أمام الهيئات القضائية المختصة على مصالح الإدارات الجبائية عند الاحتجاج على فرض الضريبة.

* مكتب التبليغ والأمر بالصرف: ويكلف لاسيما، بما يأتي:

- ✓ تبليغ المكلفين بالضريبة والمصالح المعنية بالقرارات المتخذة برسم مختلف أصناف الطعن.
- ✓ الأمر بصرف الإلغاءات والتخفيضات الممنوحة مع إعداد الشهادات الخاصة بذلك.

4. المديرية الفرعية للمراقبة الجبائية:

تكلف المديرية الفرعية للمراقبة الجبائية لاسيما بضمنا ما يأتي:

☞ إعداد برامج البحث.

☞ مراجعة ومراقبة التقييمات ومتابعة إنجازها.

وتتكون هذه المديرية الفرعية من أربعة (04) مكاتب.

* مكتب البحث عن المعلومة الجبائية: الذي يعمل في شكل فرق، ويكلف لاسيما، بما يأتي:

- ✓ تشكيل فهرس للمصادر المحلية للمعلومات التي تعني وعاء الضريبة ومراقبتها وكذا تحصيلها.

- ✓ تنفيذ برامج التدخلات والبحث وكذا تنفيذ حق الإطلاع وحق الزيارة بالتنسيق مع المصالح والمؤسسات المعنية.

* مكتب البطاقات والمقارنات: ويكلف لاسيما، بما يأتي:

- ✓ تكوين وتسيير مختلف البطاقات المسوكة.
- ✓ التكفل بطلبات التعريف الجبائية للمكلفين بالضريبة.
- ✓ مراقبة استغلال المصالح المعنية لمعطيات المقارنة وإعداد وضعيات إحصائية وحواصل دورية لتقييم نشاطات المكتب.

* مكتب المراجعات الجبائية: الذي يعمل في شكل فرق، ويكلف لاسيما، بضمن ما يأتي:

- ✓ متابعة تنفيذ برامج المراقبة والمراجعة.
- ✓ تسجيل المكلفين بالضريبة في مختلف برامج المراقبة.
- ✓ إعداد الوضعيات الإحصائية والتقارير الدورية التقييمية.

* مكتب مراقبة التقييمات: الذي يعمل في شكل فرق، ويكلف لاسيما، بما يأتي:

- ✓ استلام واستغلال عقود نقل الملكية بالمقابل أو مجانا.
- ✓ المشاركة في أشغال التحسين للمعايير المرجعية (التنطيق).
- ✓ متابعة أشغال الخبرة في إطار الطلبات التي تقدمها السلطات العامة.

5. المديرية الفرعية للوسائل:

تكلف المديرية الفرعية للوسائل لاسيما، بما يأتي:

- ☞ تسيير المستخدمين والميزانية والوسائل المنقولة وغير المنقولة للمديرية الولائية للضرائب.
- ☞ السهر على تنفيذ البرامج المعلوماتية وتنسيقها وكذا السهر على إبقاء المنشآت التحتية والتطبيقات المعلوماتية في حالة التشغيل.

وتتكون هذه المديرية الفرعية من أربعة (04) مكاتب.

* مكتب المستخدمين والتكوين: ويكلف لاسيما، بما يأتي:

✓ السهر على احترام التشريع والتنظيم الساري المفعول في مجال تسيير الموارد البشرية والتكوين.

✓ إنجاز أعمال ضبط التعداد وترشيد مناصب العمل، التي يشرع فيها بالاتصال مع الهياكل المعنية في المديرية الجهوية.

* مكتب عمليات الميزانية: ويكلف لاسيما، بما يأتي:

✓ القيام في حدود صلاحياته، بتنفيذ العمليات الميزانية.

✓ تحرير أمر بصرف ملفات استرداد الرسم على القيمة المضافة، وذلك في حدود الاختصاص المخول له.

✓ تحرير أمر بصرف فوائض المدفوعات الناتجة عن استعمال شهادات الإلغاء الصادرة بخصوص الضرائب محل النزاع، الموجودة في حدود اختصاص المديرية الولائية للضرائب ومراكز الضرائب.

✓ الإعداد السنوي للحساب الإداري للمديرية.

* مكتب الوسائل وتسيير المطبوعات والأرشيف: ويكلف لاسيما، بما يأتي:

✓ تسيير الوسائل المنقولة وغير المنقولة وكذا مخزن المطبوعات وأرشيف كل المصالح التابعة للمديرية الولائية للضرائب.

✓ تنفيذ التدابير المشروع فيها من أجل ضمان أمن المستخدمين والهياكل والعتاد والتجهيزات مع إعداد تقارير دورية عن ذلك.

* مكتب الإعلام الآلي: ويكلف لاسيما، بما يأتي:

✓ التنسيق في مجال الإعلام الآلي بين المصالح الصعيدين المحلي والجهوي.

✓ المحافظة في حالة شغل للمنشآت التحتية التكنولوجية ومواردها.

ثانياً: تنظيم مركز الضرائب

ينظم مركز الضرائب في ثلاث مصالح رئيسية وقبضة ومصالحتين:¹

1. المصلحة الرئيسية للتسيير:

وتكلف المصلحة الرئيسية للتسيير لاسيما، بما يأتي:

☞ التكفل بالملفات الجبائية للمكلفين بالضريبة التابعين لمركز الضرائب في مجال الوعاء،

والمراقبة الجبائية ومتابعة الامتيازات الجبائية والدراسة الأولية للاحتياجات.

☞ المصادقة على الجداول وسندات الإيرادات وتقديمها لرئيس المركز للموافقة عليها، بصفته

وكيلا مفوضا للمدير الولائي للضرائب.

☞ اقتراح تسجيل المكلفين بالضريبة للمراقبة على أساس المستندات أو لمراجعة المحاسبة.

☞ إعداد تقارير دورية وتجميع الإحصائيات وإعداد مخططات العمل وتنظيم الأشغال مع

المصالح الأخرى مع الحرص على انسجامها.

تضم هذه المصلحة الرئيسية خمس (05) مصالح، وهي:

* المصلحة المكلفة بجباية القطاع الصناعي.

* المصلحة المكلفة بجباية قطاع البناء والأشغال العامة.

* المصلحة المكلفة بجباية القطاع التجاري.

* المصلحة المكلفة بجباية قطاع الخدمات.

* المصلحة المكلفة بجباية المهن الحرة.

¹ المادة 88 من الجريدة الرسمية رقم 2009/09.

2. المصلحة الرئيسية للمراقبة والبحث:

وتكلف لاسيما، بما يأتي:

☞ إنجاز إجراءات البحث عن المعلومة الجبائية ومعالجتها وتخزينها وتوزيعها من أجل استغلالها.

☞ اقتراح عمليات مراقبة، وإنجازها بعنوان المراجعات في عين المكان والمراقبة على أساس المستندات لتصريحات المكلفين بالضريبة التابعين لمراكز الضرائب، مع إعداد جداول إحصائية وحواصل تقييمية دورية. وتضم هذه المصلحة الرئيسية أربع (04) مصالح.

* مصلحة البطاقات والمقارنات: وتكلف لاسيما، بما يأتي:

- ✓ تشكيل وتسيير فهرس المصادر المحلية للإعلام والاستعلام الخاصة بوعاء الضريبة وكذا مراقبتها وتحصيلها.
- ✓ مركزة المعطيات التي تجمعها المصالح المعنية، وتخزينها واستردادها من أجل استغلالها.
- ✓ التكفل بطلبات تعريف المكلفين بالضريبة.

* مصلحة البحث عن المادة الضريبية: التي تعمل في شكل فرق وتكلف لاسيما، بما يأتي:

- ✓ إعداد برنامج دوري للبحث عن المعلومة الجبائية بعنوان تنفيذ حق الاطلاع.
- ✓ اقتراح تسجيل مكلفين بالضريبة للمراقبة على أساس المستندات وفي عين المكان انطلاقا من المعلومات والاستعلامات المجمعة.

* مصلحة التدخلات: التي تعمل في شكل فرق وتكلف لاسيما، بما يأتي:

- ✓ برمجة وإنجاز التدخلات بعنوان تنفيذ الحق في التحقيق والحق في الزيارة والمراقبة عند المرور وكذا إنجاز في عين المكان لكل المعايينات الضرورية لوعاء الضريبة ومراقبتها وتحصيلها.
- ✓ اقتراح مكلفين بالضريبة لمراجعة محاسبتهم أو للمراقبة على أساس المستندات انطلاقا من المعلومات والاستعلامات المجمعة.

* مصلحة المراقبة: التي تعمل في شكل فرق وتكلف لاسيما، بما يأتي:

- ✓ إنجاز برامج المراقبة على أساس المستندات وفي عين المكان.
- ✓ إعداد وضعيات إحصائيات دورية تتعلق بوضعية إنجاز برامج المراقبة مع تقييم مردودها.

3. المصلحة الرئيسية للمنازعات:

وتكلف لاسيما، بما يأتي:

- ☞ دراسة كل طعن نزاعي أو إعفائي يوجه لمركز الضرائب ونتائج عن فرض ضرائب أو زيادات أو غرامات أو عقوبات قررها المركز، وكذا طلبات استرجاع اقتطاعات الرسم على القيمة المضافة.

☞ متابعة القضايا النزاعية المقدمة إلى الهيئات القضائية.

وتضم هذه المصلحة الرئيسية ثلاث (03) مصالح.

* مصلحة الاحتجاجات: وتكلف لاسيما، بما يأتي:

- ✓ دراسة الطعون المسبقة التي تهدف إلى إلغاء أو تخفيض فرض ضرائب أو زيادات والعقوبات المحتج عليها و/أو استرجاع الضرائب والرسوم والحقوق المدفوعة اثر تصريحات مكتتبة أو مدفوعات تلقائية أو مقتطعة المصدر.

✓ دراسة طلبات تتعلق بإرجاع الاقتطاعات الرسم على القيمة المضافة.

- ✓ دراسة الطعون المسبقة التي تهدف إلى الاحتجاج على أعمال المتابعة أو الإجراءات المتعلقة بها أو المطالبة بالأشياء المحجوزة.

✓ معالجة منازعات التحصيل.

* مصلحة لجان الطعن والمنازعات القضائية: وتكلف لاسيما، بما يأتي:

- ✓ دراسة الطعون التابعة لاختصاص لجان طعن الضرائب المباشرة والرسم على القيمة المضافة ولاختصاص لجان الطعن الاعفائي.
- ✓ المتابعة بالاتصال مع المصلحة المعنية في المديرية الولائية للضرائب، للطعون والشكاوي المقدمة للهيئات القضائية.

* مصلحة التبليغ والأمر بالدفع: وتكلف لاسيما، بما يأتي:

- ✓ تبليغ القرارات المتخذة بعنوان مختلف الطعون إلى المكلفين بالضريبة وإلى المصالح المعنية.
- ✓ الأمر بصرف الإلغاءات والتخفيضات المقررة مع إعداد الشهادات المتعلقة بها.
- ✓ إعداد المنتجات الإحصائية الدورية المتعلقة بمعالجة المنازعات وتبليغها للمصالح المعنية.

4. القباضة:

وتكلف لاسيما، بما يأتي:

☞ التكفل بالتسديدات التي يقوم بها المكلفون بالضريبة بعنوان التسديدات التلقائية التي تتم أو الجداول العامة أو الفردية التي تصدر في حقهم وكذا متابعة وضعيتهم في مجال التحصيل.

☞ تنفيذ التدابير المنصوص عليها في التشريع والتنظيم الساري المفعول والمتعلقة بالتحصيل الجبري للضريبة.

☞ مسك محاسبة المطابقة لقواعد المحاسبة العامة وتقديم حسابات التسيير المعدة إلى مجلس المحاسبة.

وتضم القباضة ثلاث (03) مصالح، وهي:

* مصلحة الصندوق.

* مصلحة المحاسبة.

* مصلحة المتابعات: تنظم مصلحة المتابعات في شكل فرق:

✓ مصلحة الاستقبال والإعلام، تحت سلطة رئيس المركز، وتكلف لاسيما، بما يأتي:

- تنظيم استقبال المكلفين بالضريبة وإعلامهم.
- نشر المعلومات حول حقوقهم وواجباتهم الجبائية الخاصة بالمكلفين بالضريبة التابعين لاختصاص مركز الضرائب.

✓ مصلحة الإعلام الآلي والوسائل، وتكلف لاسيما، بما يأتي:

- استغلال التطبيقات المعلوماتية وتأمينها وكذا تسيير التأهيلات ورخص الدخول والموافقة لها.
- إحصاء حاجيات المصالح من عتاد ولوازم أخرى وكذا التكفل بصيانة التجهيزات.
- الإشراف على المهام المتصلة بالنظافة وأمن المقررات.

ثالثاً: المركز الجوّاري للضرائب

ويتكون هذا المركز من ثلاث (03) مصالح رئيسية¹ وقباضة ومصّلحتين كما يلي:

1. المصلحة الرئيسية للتسيير:

وتكلف لاسيما، بما يأتي:

☞ إحصاء الممتلكات والنشاطات وتسيير الوعاء من خلال إعداد فرض الضرائب وكذا بالمراقبة الشكلية والتصريحات.

☞ المصادقة على الجداول وسندات الإيرادات وتقديمها لرئيس المركز للموافقة عليها، بصفته وكيلاً مفوضاً للمدير الولائي للضرائب.

☞ إعداد اقتراحات برامج المكلفين بالضريبة في مختلف المراقبات.

وتضم هذه المصلحة الرئيسية أربع (04) مصالح.

¹ المادة 102 من الجريدة الرسمية السالفة الذكر.

* مصلحة جباية النشاطات التجارية والحرفية: وتكلف لاسيما، بما يأتي:

- ✓ التكفل باللغات الجبائية واستلام التصريحات التي يحررها المكلفين بالضريبة المتابعون حسب نظام الضريبة الجزافية الوحيدة، وكذا إعداد العقود المتصلة بها.
- ✓ المراقبة الشكلية للتصريحات واقتراح ملفات مكلفين بالضريبة للمراقبة على أساس المستندات.

- * مصلحة الجباية الزراعية: وتكلف لاسيما بالتكفل بالملفات الجبائية للمزارعين والمربين وكذا استقبال واستغلال التصريحات ومراقبتها الشكلية واقتراح تسجيل ملفات المكلفين بالضريبة للمراقبة على أساس المستندات.

* مصلحة جباية المداخل والممتلكات: وتكلف لاسيما، بما يأتي:

- ✓ التكفل باللغات الجبائية للأشخاص الطبيعيين بعنوان الضريبة على الدخل مقر السكن أو الضريبة على الممتلكات أو الأشخاص المعنويين الذين يمارسون نشاطات بغير ربحية بعنوان الضريبة على الدخل الإجمالي / أحوار أو إي جزء من نشاطاتهم يمكن فرض الضريبة عليه.
- ✓ المراقبة الشكلية للتصريحات واقتراح التسجيل، حسب الحالة في برنامج المراقبة على أساس المستندات و/أو المراجعة المعمقة للوضعية الجبائية الشاملة.

* مصلحة الجباية العقارية: وتكلف لاسيما، بما يأتي:

- ✓ التكفل بالملفات الجبائية واستغلال تصريحات الأشخاص بعنوان الضرائب أو الرسوم المفروضة على الممتلكات العقارية.
- ✓ المراقبة الشكلية للتصريحات واقتراح تسجيل ملفات المكلفين بالضريبة لبرنامج المراقبة على أساس المستندات أو على أساس المراجعة المعمقة للوضعية الجبائية الشاملة.

2. المصلحة الرئيسية للمراقبة والبحث:

وتكلف لاسيما، بما يأتي:

- ☞ تشكيل ومسك فهارس المصادر المحلية للمعلومات وبطاقات المكلفين بالضريبة المقيمين في محيط المركز الجوّاري للضرائب والممتلكات العقارية المتواجدة فيه.
- ☞ متابعة تنفيذ برامج المراقبة على أساس مستندات التصريحات والبحث عن المادة الخاضعة للضريبة وتقييم نشاطات المصالح المعنية.

وتضم هذه المصلحة الرئيسية ثلاث (03) مصالح:

* مصلحة البطاقات والمقارنات: وتكلف لاسيما، بما يأتي:

- ✓ تشكيل قاعدة المعطيات ومختلف البطاقات المسوكة والتي تخص الوعاء والمراقبة والتحصيل الضريبي وتسييرها.
- ✓ متابعة استعمال المعلومات المستردة وإعداد الوضعيات الإحصائية الدورية وكذا تقييم نشاطات المصلحة، ولاسيما، التي ترتبط مع مؤشرات التسيير.

* مصلحة البحث والتدخلات: التي تعمل في شكل فرق وتكلف لاسيما، بما يأتي:

- ✓ تشكيل وتسيير فهارس مصادر المعلومات التي تخص وعاء الضريبة مع مراقبة الضريبة وتحصيلها.
- ✓ تنفيذ البرامج الدورية للبحث عن المعلومة الجبائية بعنوان حق الإطلاع.
- ✓ اقتراح تسجيل أشخاص طبيعيين في برنامج مراقبة المداخيل.

* مصلحة المراقبة: وتكلف لاسيما، بما يأتي:

- ✓ تنفيذ البرامج المقررة بعنوان المراقبة على أساس المستندات للتصريحات.
- ✓ اقتراح تسجيل مكلفين بالضريبة في برنامج مراقبة المداخيل.

3. المصلحة الرئيسية للمنازعات:

وتكلف لاسيما، بما يأتي:

- ☞ دراسة كل طعون نزاعية أو إعفائية موجهة للمركز الجوارى للضرائب.
- ☞ التكفل بإجراء التبليغ والأمر بالصرف لقرارات الإلغاء أو التخفيض المقررة.
- ☞ متابعة القضايا النزاعية المقدمة أمام الهيئات القضائية.

وتضم هذه المصلحة الرئيسية ثلاث (03) مصالح.

* مصلحة الاحتجاجات: وتكلف لاسيما، بما يأتي:

- ✓ دراسة الطعون المسبقة المتعلقة بوعاء الحقوق والضرائب والرسوم المتنازع عليها.
- ✓ دراسة الطعون المسبقة التي تهدف إلى الاحتجاج على أعمال الملاحقات أو الإجراءات المتصلة بها أو إلى المطالبة بأشياء تم حجزها.

* مصلحة لجان الطعن والمنازعات القضائية: وتكلف لاسيما، بما يأتي:

- ✓ دراسة الطعون الخاضعة لاختصاص لجان طعن للضرائب المباشرة والرسم على القيمة المضافة ولجان الطعن الإعفائي.
- ✓ متابعة الطعون والشكاوي التي تقدم أمام الهيئات القضائية وذلك بالاتصال مع المصلحة المعنية في المديرية الولائية للضرائب.

* مصلحة التبليغ والأمر بالصرف: في حدود الاختصاص القانوني للمركز الجوارى للضرائب،

وتكلف لاسيما، بما يأتي:

- ✓ تبليغ القرارات المتخذة في مجال مختلف الطعون إلى المكلفين بالضريبة وإلى المصالح المعنية.
- ✓ الأمر بصرف الإلغاءات والتخفيضات الممنوحة وإعداد الشهادات المتصلة بها.
- ✓ إعداد المعلومات الإحصائية الدورية المتعلقة بمعالجة المنازعات، وتبليغها إلى المصالح المعنية للتكفل بها.

4. القباضة:

وتكلف لاسيما، بما يأتي:

⇒ التكفل بالتسديدات التي يقوم بها المكلفون بالضريبة بعنوان المدفوعات التلقائية التي تمت بعنوان جداول عامة أو فردية أصدرت في حقهم وكذا متابعة وضعيتهم في مجال التحصيل.

⇒ تنفيذ الإجراءات المنصوص عليها في التشريع والتنظيم الساري المفعول والمتعلقة بالتحصيل الجبري للضريبة.

⇒ مسك محاسبة مطابقة لقواعد المحاسبة العامة وتقديم حسابات التسيير المعدة إلى مجلس المحاسبة.

وتضم القباضة ثلاث (03) مصالح، وهي:

* مصلحة الصندوق.

* مصلحة المحاسبة.

* مصلحة المتابعات: تنظم مصلحة المتابعات في شكل فرق:

✓ مصلحة الاستقبال والإعلام، وتكلف لاسيما، بما يأتي:

- تنظيم استقبال المكلفين بالضريبة وإعلامهم.

- نشر المعلومات حول الحقوق والواجبات الجبائية للمكلفين بالضريبة التابعين للمركز

الجواري للضرائب.

✓ مصلحة الإعلام الآلي للوسائل، وتكلف لاسيما، بما يأتي:

- استغلال التطبيقات المعلوماتية وتأمينها، وكذا تسيير التأهيلات ورخص الدخول

الموافقة لها.

- إحصاء حاجيات المصالح من عتاد ولوازم أخرى وكذا التكفل بصيانة التجهيزات.

- الإشراف على المهام المرتبطة بالنظافة أمن المحلات.

وتتكون مديرية الضرائب حاليا من: مفتشيه ضرائب، وقباضة، مع العلم أن المراكز الجوارية لم يتم تأسيسها بعد، وتجدر الإشارة إلى وجود مركز الضرائب على مستوى مدينة تلمسان، يمتد اختصاصه إلى كافة إقليم ولاية تلمسان.

المطلب الثاني: الخصائص المنهجية للدراسة

تشمل الإجراءات المنهجية للبحث على عدة عناصر أهمها: تحديد مجتمع الدراسة، عينة دراسة، بيانات الاستمارة، تطبيق البرنامج الإحصائي spss version 20 لتحليل البيانات وسوف نتطرق إليها فيما يلي:

أولاً: مجتمع الدراسة

يشمل مجتمع دراستنا على جميع موظفي مديرية الضرائب لولاية تلمسان والمقدرة بـ 359 موظف سنة 2014.

ثانياً: عينة الدراسة

تم اختيار العينة بطريقة عشوائية حيث وزعت الاستمارات على 110 موظفا ينتمون إلى مديرية الضرائب لولاية تلمسان وكذا الهياكل القاعدية (المفتشيات والقباضات) المتواجدة بمختلف دوائر هذه الولاية.

من أصل 97 استمارة مسترجعة، تبين أن 07 ناقصة وغير قابلة للاستغلال. على هذا الأساس، قدر العدد النهائي للاستمارات التي أخضعت للتحليل بـ 90 استمارة؛ أي بنسبة 25.07% من إجمال موظفي مديرية الضرائب لولاية تلمسان.

ثالثاً: أدوات تحليل البيانات

من أجل الإجابة على الفرضيات، أخضعت البيانات التي جمعت عن طريق الاستبيان إلى سلسلة من التحاليل الإحصائية.

في البداية، أخضعت البيانات المتعلقة بالحالة الشخصية للمستجوبين لتحليل إحصائية وصفية من أجل إبراز خصائص العينة.

من أجل التأكد من ثبات ومصداقية أدوات القياس، تم - بعد ذلك - حساب Alpha Cronbach's للفقرات التي تقيس كل متغير من متغيرات الدراسة.

من أجل اختبار الفرضيات، أجريت - في الأخير - تحليل إحصائية وصفية على لفقرات المتعلقة بمختلف المتغيرات.

المطلب الثاني: بناء أدوات القياس

يعتبر الاستبيان من أهم وسائل جمع البيانات وأكثرها فعالية وشيوعاً، فهو عبارة عن استمارة يجمع مجموعة من الأسئلة الموجهة إلى عينة من الأفراد التي تمثل المجتمع الكلي للدراسة، ويسهل الاستبيان جمع المعطيات وتصنيفها ثم تحليلها والوصول إلى الاستنتاجات المطلوبة والمناسبة.

من أجل اختبار الفرضيات ومدى صحتها أو خطئها، قمنا بجمع البيانات من خلال الدراسة الميدانية عن طريق تصميم استبيان، تضمن هذا الأخير مجموعة من الأسئلة تهدف إلى قياس مختلف متغيرات النموذج النظري، كما هو موضح في الملحق رقم 01، تم ابتداءً هذا الاستجواب برسالة افتتاحية تبين الهدف من الدراسة وتحث الموظفين على المشاركة بعد ذلك، أدرجت سلسلة أولى من الأسئلة تهدف إلى التعرف على خصائص أفراد العينة (من السؤال 01 إلى السؤال 05). أما بقية الأسئلة فهدفت إلى تقييم المتغيرات، حيث يوضح الجدول رقم (3-1) أدناه الأسئلة الموجهة لقياس كل متغير.

الجدول رقم(3-1): أدوات قياس متغيرات الدراسة

المتغير	الفقرات المكونة لأداة قياس المتغير
:INFETHICOMP أثر التكوين على السلوك الوظيفي	1 . INFETHICOMP: للتربية والتكوين العام دور في السلوك الوظيفي.
	2 . INFETHICOMP: التكوين المتواصل له أثر في السلوك الوظيفي.
	3 . INFETHICOMP: التكوين في أخلاقيات المهنة له دور في السلوك الوظيفي.
	4 . INFETHICOMP: اطلاعك على مجموعة واجبات الموظف العام المدونة في القانون العام للوظيفة العامة له دور في تحسين سلوكك الوظيفي.
	5 . INFETHICOMP: اطلاعك على مجموعة الواجبات الخاصة بموظفي الضرائب المدونة في القانون الأساسي لأعوان الإدارة الجبائية لها دور في السلوك الوظيفي.
	6 . INFETHICOMP: التكوين في وسائل الإعلام والاتصال الحديثة له دور في تطوير السلوك الوظيفي.
	7 . INFETHICOMP: اطلاعك على مدونة "أخلاقيات المهنة الخاصة بموظفي الضرائب " لها دور في تحسين السلوك الوظيفي.
:ETHICOMP أثر البيئة الأخلاقية على السلوك الوظيفي	1 . ETHICOMP: أخلاقيات المهنة تؤثر على علاقتك المكلفين بالضريبة.
	2 . ETHICOMP: البيئة الأخلاقية المؤسساتية الخارجية تؤثر على السلوك الوظيفي لموظفي الضرائب.
	3 . ETHICOMP: العلاقات الأخلاقية مع زملائك في العمل لها دور في السلوك الوظيفي.
	4 . ETHICOMP: أخلاقيات المهنة تؤثر على سلوكك خارج العمل.
	5 . ETHICOMP: قائمة العقوبات التأديبية المتخذة اتجاه موظفي الضرائب بسبب الإخلال بأخلاقيات المهنة، والمنشورة على شبكة الانترنت، تؤثر على السلوك الوظيفي للموظفين.
	6 . ETHICOMP: مستوى أخلاقيات الأعوان المكلفين بالرقابة والتفتيش (الإدارة العليا) له دور في السلوك الوظيفي لأعوان الهيئات القاعدية.
	7 . ETHICOMP: إدخال معايير أخلاقية إضافية خاصة بأعوان الضرائب لها دور في تطوير السلوك الوظيفي.

<p>1. ETHICSAT: يزداد الرضا الوظيفي كلما كانت أخلاقيات المهنة متطورة في بيئة العمل.</p> <p>2. ETHICSAT: الصراعات الأخلاقية في محيط العمل تؤثر على الرضى الوظيفي.</p> <p>3. ETHICSAT: يزداد الرضا الوظيفي كلما كانت أخلاقيات الإدارة العليا متطورة.</p> <p>4. ETHICSAT: مستوى أخلاقيات مهنتك يجعلك راضيا عن مشارك في إدارة الضرائب.</p>	<p>:ETHICSAT</p> <p>أثر البيئة الأخلاقية على الرضا الوظيفي</p>
<p>1. ETHICPUB: مستوى أخلاقيات مهنة الموظفين يؤثر على مستوى التحضر الجبائي للمكلفين بالضريبة.</p> <p>2. ETHICPUB: مستوى أخلاقيات مهنة موظفي الضرائب يتأثر بالمستوى العام للأخلاق في المجتمع.</p> <p>3. ETHICPUB: أخلاقيات موظفي الضرائب لها دور في تحسين العلاقات العامة وجودة الخدمات المقدمة للمكلفين بالضريبة.</p>	<p>:ETHICPUB</p> <p>أثر أخلاقيات المهنة على العلاقات العامة لإدارة الضرائب</p>
<p>1. GRHOBJ: الموارد البشرية الحالية كافية من الناحية الكمية لبلوغ أهداف مديرية الضرائب لولاية تلمسان.</p> <p>2. GRHOBJ: الموارد البشرية الحالية كافية من الناحية النوعية (الكيفية) لبلوغ أهداف مديرية الضرائب لولاية تلمسان.</p> <p>3. GRHOBJ: ذهاب الموظفين إلى التقاعد المسبق يؤثر على تحقيق الأهداف المسطرة لمديرية الضرائب لولاية تلمسان.</p> <p>4. GRHOBJ: اشتراك الموظفين في اتخاذ القرارات له دور في تحقيق الأهداف وإبراز شخصيتهم .</p> <p>5. GRHOBJ : إدراج أخلاقيات المهنة ضمن جدول أعمال الإدارة العليا له دور في تحقيق الأهداف المسطرة.</p> <p>6. GRHOBJ: مستوى اهتمام الإدارة العليا بانشغالات الموظفين له علاقة بأدائهم الوظيفي.</p>	<p>:GRHOBJ</p> <p>أثر إدارة الموارد البشرية على تحقيق أهداف إدارة الضرائب</p>

المطلب الرابع: خصائص العينة

من أصل 359 موظف بمديرية الضرائب لولاية تلمسان وهيكلها القاعدية (المفتشيات والقباضات) المتواجدة بمختلف دوائر سنة 2014، وزع الاستبيان عشوائيا على 110 موظف. بعد جمع الاستبيانات المملوءة وحذف الناقصة منها، حصلنا على عينة نهائية تقدر بـ90 استبيان -أي بنسبة 25.07% من إجمال موظفي مديرية الضرائب لولاية تلمسان- حيث استخدمنا برنامج spss20 لتحليل البيانات.

كما يوضحه الجدول رقم (2-3) أدناه، ينتمي الموظفون الذين شملهم الاستبيان إلى مختلف هياكل مديرية الضرائب (المقر، والمفتشيات، والقباضات) لولاية تلمسان.

جدول رقم (2-3): توزيع العينة على هياكل مديرية الضرائب لولاية تلمسان

النسبة المئوية (%)	عدد الموظفين الذين شملهم الاستبيان	هياكل مديرية الضرائب لولاية تلمسان
28,89	26	مقر المديرية
5,56	05	مفتشية لالة مغنية
5,56	05	قباضة لالة مغنية
5,56	05	قباضة سبدو
13,33	12	قباضة أفادير - تلمسان -
7,78	07	قباضة المشور
5,56	05	مفتشية التسجيل والطابع
4,44	04	مفتشية الغزوات
5,56	05	قباضة الغزوات
7,78	07	مفتشية ندرومة
5,56	05	قباضة ندرومة
4,44	04	مفتشية الحناية
100,00	90	الإجمالي

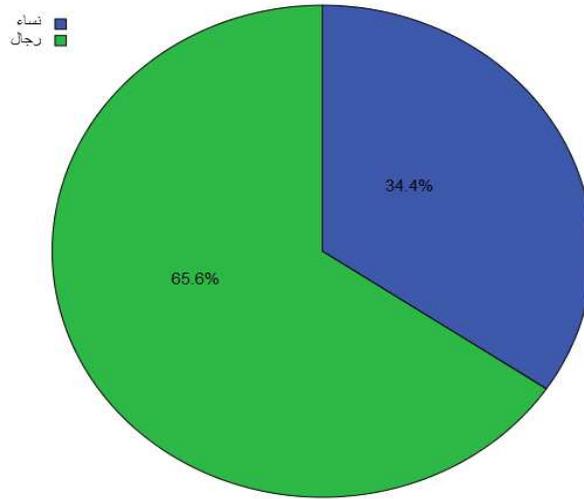
بينت مخرجات البرنامج أن عينة الدراسة تتميز بالخصائص التالية:

جدول رقم (3-3): توزيع العينة حسب الجنس

المتغير	الفئة	التكرارات	النسب المئوية
الجنس	ذكر	59	65.6
	الأثني	31	34.4
المجموع		90	100.00

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج spss20

الشكل رقم (3-1): توزيع العينة حسب الجنس



من خلال التوزيع النسبي في الدائرة للشواهد الاجتماعية الممثلة في الشكل (07) والتي تتناول متغير الجنس فإن البيانات الإحصائية التوزيعية توضح أن:

- ✓ 34.4% من مفردات العينة تمثل اللون الأزرق (الذي يرمز للمرأة) أي ما يعادل 31 موظفة.
- ✓ 65.6% من مفردات العينة تمثل اللون الأخضر (الذي يرمز للرجل) أي ما يعادل 59 موظفا.

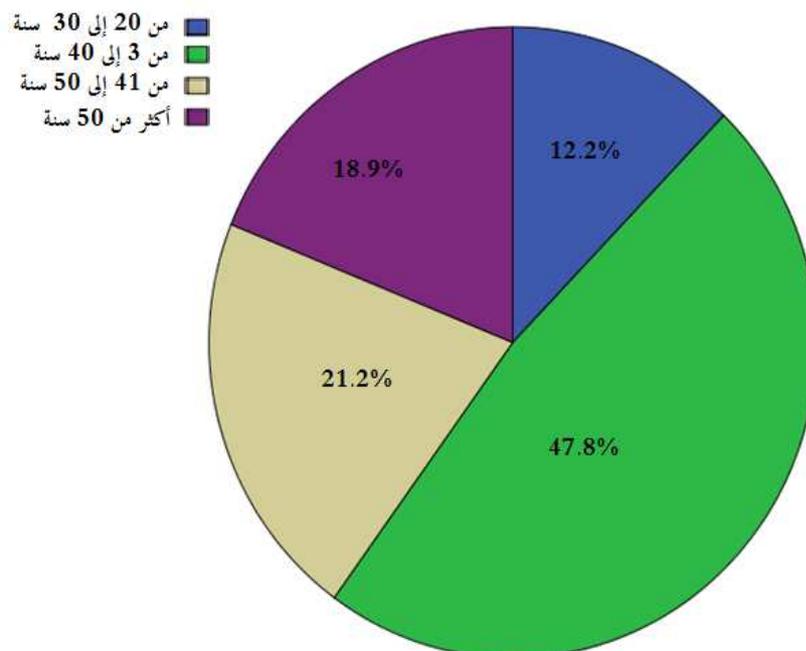
يمكن تفسير انخفاض نسبة النساء مقارنة مع توظيفهن في الإدارات الأخرى بالطبيعة الحركية إدارة الضرائب، حيث أنها مكلفة بالمهام الميدانية خاصة، وهذه المهام تسند عادة إلى الذكور لأسباب اجتماعية.

الجدول رقم (3-4): توزيع العينة حسب العمر

المتغير	الفئة	التكرارات	النسب المئوية
العمر	من 20 إلى 30 عام	11	12.2
	من 31 إلى 40 عام	43	47.8
	من 41 إلى 50 عام	19	21.2
	أكثر من 50 سنة	17	18.9
المجموع		90	100

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج spss20

الشكل رقم (3-2): توزيع العينة حسب العمر



الفصل الثالث: الدراسة الميدانية لمديرية الضرائب لولاية تلمسان

من خلال الشكل (08) الذي يوضح التوزيع النسبي للشواهد الاجتماعية في الدائرة النسبية التي تتناول متغير السن يتبين أن:

⇒ اللون الأخضر يتغلب بنسبة 47.8% من مفردات العينة (والذي يرمز إلى الفئة العمرية من 31 إلى 40 سنة).

⇒ ويليهما بعد ذلك اللون الأزرق بنسبة 12.2% (الذي يرمز إلى الفئة العمرية من 20 إلى 30 سنة) وبعدها اللون الرمادي بنسبة 21.1% (الذي يرمز للفئة من 41 إلى 50 سنة).

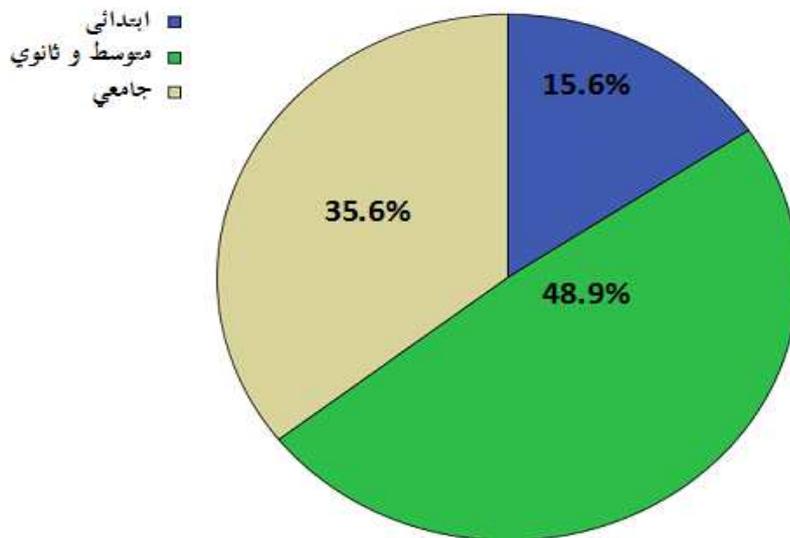
⇒ وأخيرا اللون البنفسجي بنسبة 18.9% (الذي يرمز إلى الفئة التي تتجاوز 50 سنة).

الجدول رقم (3-5): توزيع العينة حسب المستوى التعليمي

المتغير	الفئة	التكرارات	النسب المئوية
المستوى التعليمي	ابتدائي	14	15,6
	متوسط و ثانوي	44	48,9
	جامعي	32	35,5
المجموع		90	100.00

المصدر: من إعداد الباحث بالاستناد إلى برنامج spss20

الشكل رقم (3-3): توزيع العينة حسب المستوى التعليمي



من خلال التوزيع النسبي الموضح في الدائرة النسبية في الشكل (9) والتي تتناول متغير المستوى التعليمي نلاحظ أن:

- ⇒ 35.6% التي تمثل اللون الرمادي (الذي يرمز إلى المستوى الجامعي) أي 32 شخصا.
- ⇒ 48.9% التي تمثل اللون الأخضر (الذي يرمز إلى المستوى المتوسط والثانوي) أي 44 شخصا.
- ⇒ 15.6% التي تمثل اللون الأزرق (الذي يرمز إلى المستوى الابتدائي) أي ما يعادل 14 شخصا.

المطلب الخامس: مصداقية وثبات أدوات القياس

من أجل تأكيد الاتساق الداخلي لعبارات أدوات قياس المتغيرات في الاستبيان، تم حساب مؤشرات Alpha Cronbach's.

الجدول رقم (3-6): قيم معامل الثبات

Alpha de cranbach's	عدد الأسئلة	المتغير
664	7	INFETHICOMP أثر التكوين على السلوك الوظيفي
924	7	ETHICOMP أثر البيئة الأخلاقية على السلوك الوظيفي
882	4	ETHICSAT أثر البيئة الأخلاقية على الرضا الوظيفي
739	3	ETHICPUB أثر أخلاقيات المهنة على العلاقات العامة لإدارة الضرائب
872	6	GRHOBJ أثر إدارة الموارد البشرية على تحقيق أهداف إدارة الضرائب

المصدر: من إعداد الباحث بالاستناد إلى برنامج spss20

انطلاقا من الجدول (3-6) أعلاه، يتوضح أن معاملات الثبات Alpha cronbach's لأدوات القياس المتعلقة بكل المتغيرات تتراوح قيمها ما بين 0.664 و 0.924 وهي قيم مرتفعة، الأمر الذي يدل على أن أدوات القياس المستعملة ملائمة مع المتغيرات التي تقيسها ويؤكد أن الاستبيان يتمتع بدرجة ثبات مرتفعة.

المبحث الثالث: نتائج التحليل الإحصائي لعبارات محاور الاستبيان

أولاً: أثر التكوين على السلوك الوظيفي

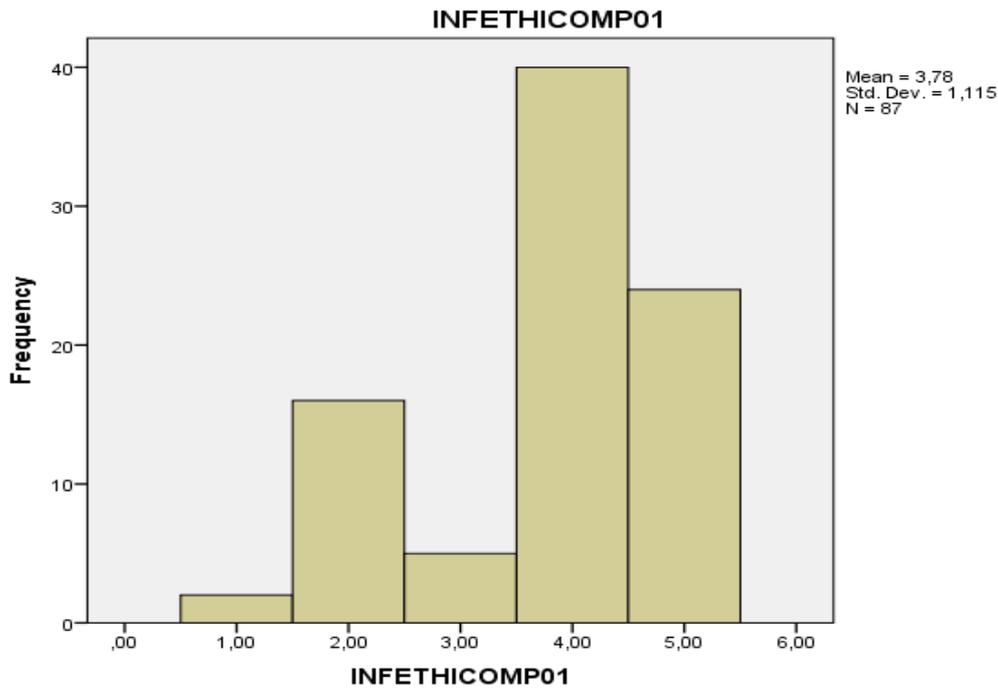
من خلال الجدول أدناه يتبين أن المتوسط الحسابي لمختلف الإجابات على الفقرات المتعلقة بأثر التكوين على السلوك الوظيفي تراوحت بين 03.5 والأربعة. هذا يدل على أن غالبية المستجوبين موافقون على كون التكوين يؤثر إيجاباً على السلوك الوظيفي لعمال مفتشيات الضرائب.

الجدول (3-7): نتائج الإحصاء الوصفي لفقرات أثر التكوين على السلوك الوظيفي

التباين	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	أعلى قيمة	أدنى قيمة	N	الفقرة	رمز العبارة
1,242	1,11465	3,7816	5,00	1,00	7	للتربية والتكوين العام دور في السلوك الوظيفي	INFETHICOM P01
1,393	1,18036	3,6667	5,00	1,00	0	التكوين المتواصل له اثر في السلوك الوظيفي	INFETHICOM P02
1,400	1,18332	3,6444	5,00	1,00	0	التكوين في أخلاقيات المهنة له دور في السلوك الوظيفي	INFETHICOM P03
1,534	1,23843	3,5000	5,00	1,00	0	اطلاعتك على مجموعة واجبات الموظف العام المدونة في القانون العام للوظيفة العامة له دور في تحسين سلوكك الوظيفي	INFETHICOM P04
1,415	1,18963	3,5778	5,00	1,00	0	اطلاعتك على مجموعة الواجبات الخاصة بموظفي الضرائب المدونة في القانون الأساسي لأعوان الإدارة الجبائية لها دور في السلوك الوظيفي	INFETHICOM P05

1,308	1,14389	3,4778	5,00	1,00	0	التكوين في وسائل الإعلام والاتصال الحديثة له دور في تطوير السلوك الوظيفي	INFETHICOM P06
1,017	1,00839	3,5000	5,00	1,00	0	اطلاعتك على مدونة "أخلاقيات المهنة الخاصة بموظفي الضرائب" لها دور في تحسين السلوك الوظيفي	INFETHICOM P07
							Valid N (listwise)

الشكل (3-4): دور التربية والتكوين العام في السلوك الوظيفي لموظف مصلحة الضرائب

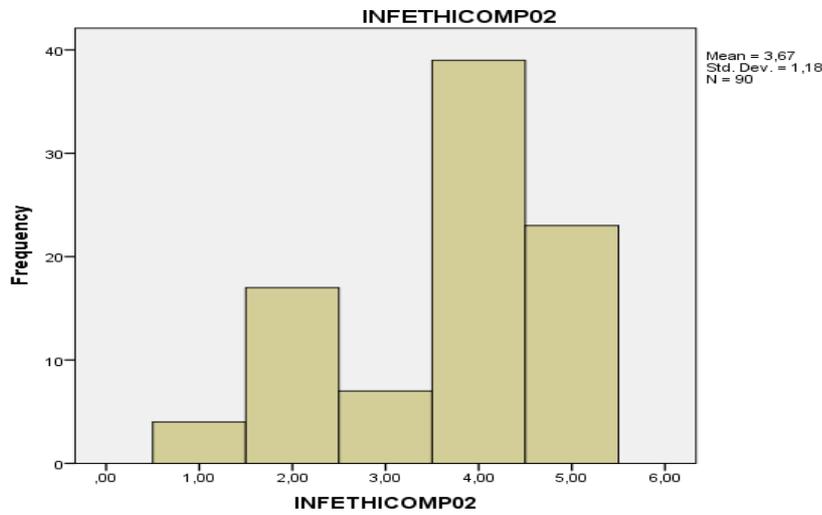


بالنسبة للفقرة **INFETHICOMP01**، يبين المدرج التكراري أعلاه أنه من أصل 90

مستجوبا 40 (44.4%) موافقون و 24 (27.6%) موافقون بشدة على أن للتربية والتكوين العام

دور في السلوك الوظيفي لعمال مفتشيات الضرائب.

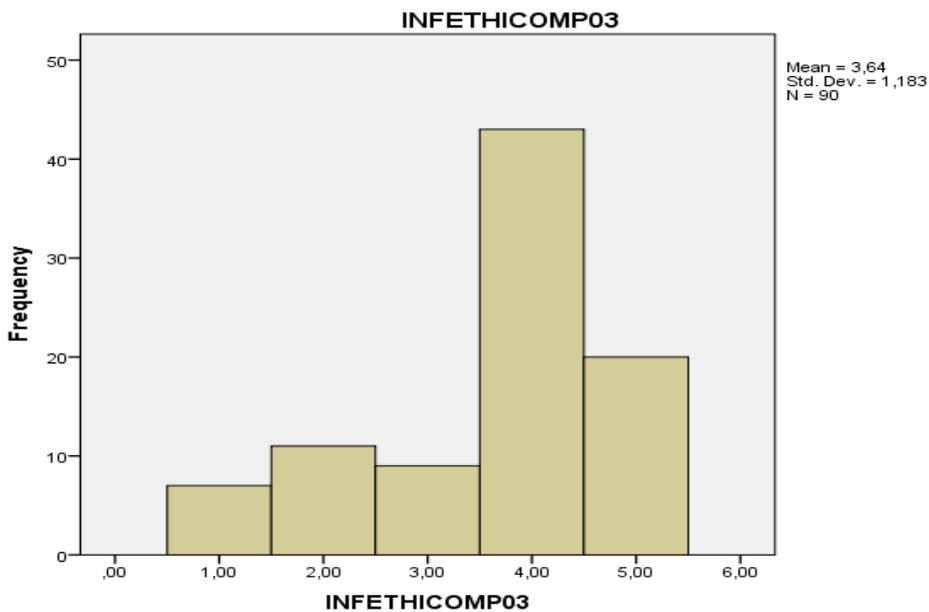
الشكل (3-5): دور التكوين المتواصل في السلوك الوظيفي لموظف مصلحة الضرائب



فيما يتعلق بالفقرة **INFETHICOMP02**، يبين المدرج التكراري أعلاه أنه من أصل 90 مستجوبا 39 (43.3%) موافقون و23 (25.6%) موافقون بشدة على أن للتكوين المتواصل دور في السلوك الوظيفي لعمال مفتشيات الضرائب.

الشكل (3-6): دور التكوين في أخلاقيات المهنة في السلوك الوظيفي

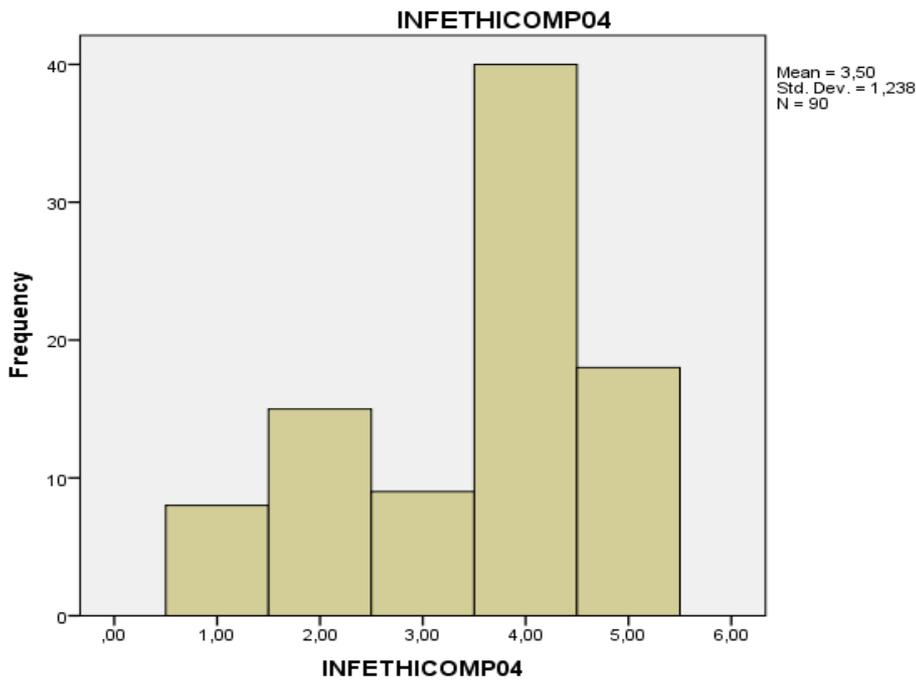
لموظف مصلحة الضرائب



أما بالنسبة للفقرة **INFETHICOMP03**، يبين المدرج التكراري أعلاه أنه من أصل 90 مستجوبا 43 (47.8%) موافقون و 20 (22.2%) موافقون بشدة على أن للتكوين في أخلاقيات المهنة دور في السلوك الوظيفي لعمال مفتشيات الضرائب.

الشكل (3-7): دور اطلاع موظف مصلحة الضرائب على مجموعة واجبات المدونة

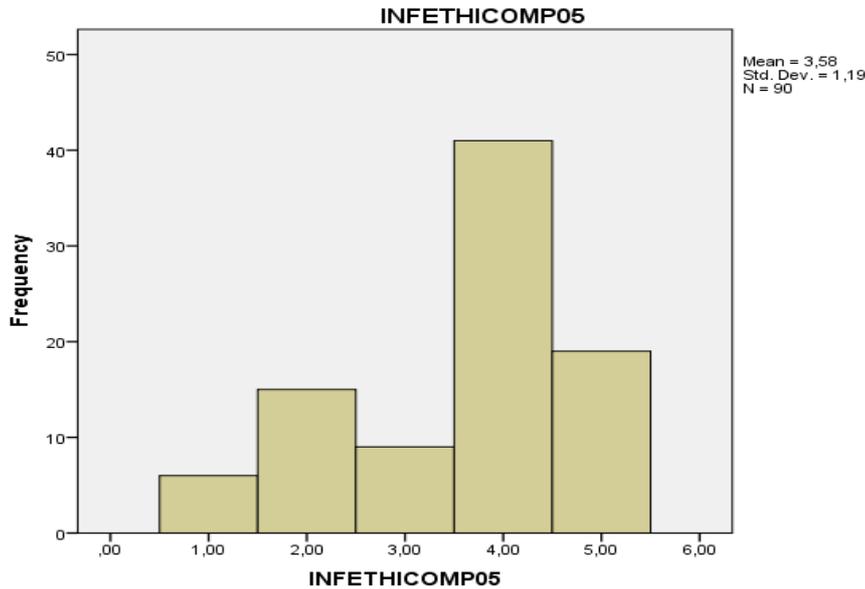
في القانون العام للوظيفة العامة في تحسين سلوكه الوظيفي



أما بالنسبة للفقرة **INFETHICOMP04**، يبين المدرج التكراري أعلاه يبين كذلك أنه من أصل 90 مستجوبا: 40 (44.4%) موافقون و 18 (20%) موافقون بشدة على أن لاطلاع موظف مصلحة الضرائب على مجموعة واجبات المدونة في القانون العام للوظيفة العامة دور في تحسين سلوكه الوظيفي.

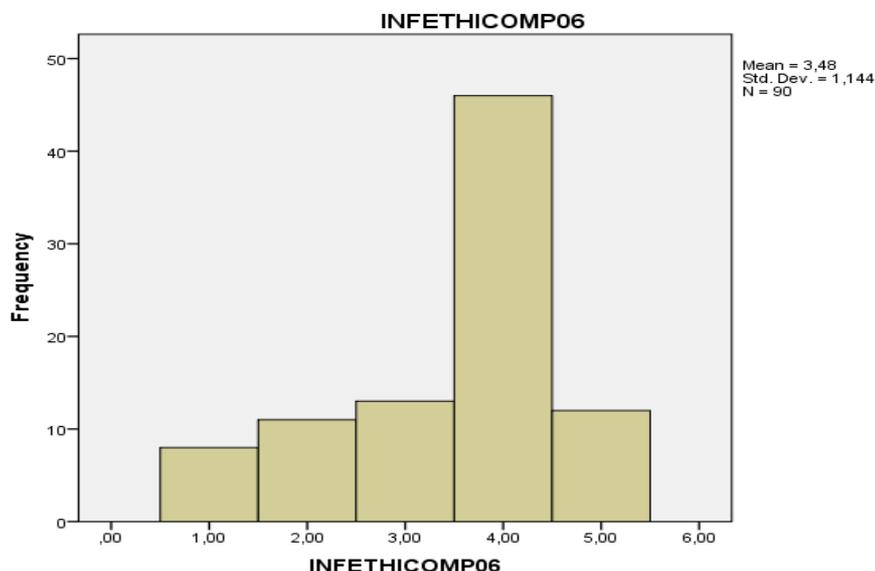
الشكل (3-8): دور اطلاع موظف مصلحة الضرائب على مجموعة واجبات المدونة

في القانون الأساسي لأعوان الإدارة الجبائية في السلوك الوظيفي



بالنسبة للفقرة **INFETHICOMP05**، يبين المدرج التكراري أعلاه أنه من أصل 90 مستجوبا: 41 (45.6%) موافقون و 19 (21.1%) موافقون بشدة على أن لاطلاع موظف مصلحة الضرائب على مجموعة الواجبات المدونة في القانون الأساسي لأعوان الإدارة الجبائية دور في سلوكهم الوظيفي.

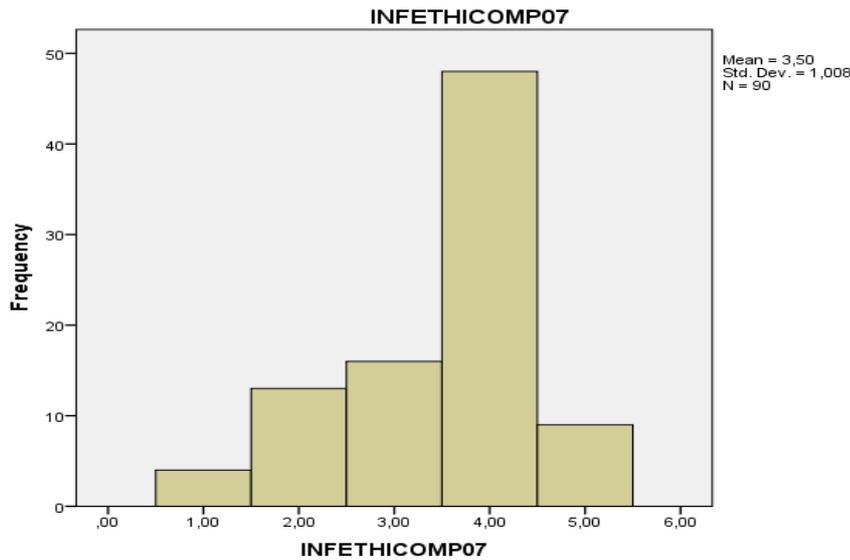
الشكل (3-9): دور التكوين في وسائل الإعلام والاتصال الحديثة في تطوير السلوك الوظيفي



بالنسبة للفقرة **INFETHICOMP06**، يبين المدرج التكراري أعلاه أنه من أصل 90 مستجوبا: 46 (51.1%) موافقون و12 (13.3%) موافقون بشدة على أن للتكوين في وسائل الإعلام والاتصال الحديثة دور في تطوير السلوك الوظيفي لعمال مفتشيات الضرائب.

الشكل (3-10): دور اطلاع موظف على مدونة "أخلاقيات المهنة الخاصة

بموظفي الضرائب في تحسين السلوك الوظيفي



أخيراً، وفيما يتعلق بالفقرة **INFETHICOMP07**، يبين المدرج التكراري أعلاه أنه من أصل 90 مستجوبا: 48 (53.3%) موافقون و09 (10%) موافقون بشدة على أن لاطلاع موظف مفتشية الضرائب على مدونة "أخلاقيات المهنة الخاصة بموظفي الضرائب دور في تحسين سلوكه الوظيفي.

ثانياً: أثر البيئة الأخلاقية على السلوك الوظيفي

من خلال الجدول أدناه يتبين أن المتوسط الحسابي لمختلف الإجابات على الفقرات المتعلقة بأثر البيئة الأخلاقية على السلوك الوظيفي لعمال مفتشيات الضرائب تراوحت بين 03.1 والأربعة، هذا يدل على أن غالبية المستجوبين موافقون على كون البيئة الأخلاقية تؤثر إيجاباً على السلوك الوظيفي لعمال مفتشيات الضرائب.

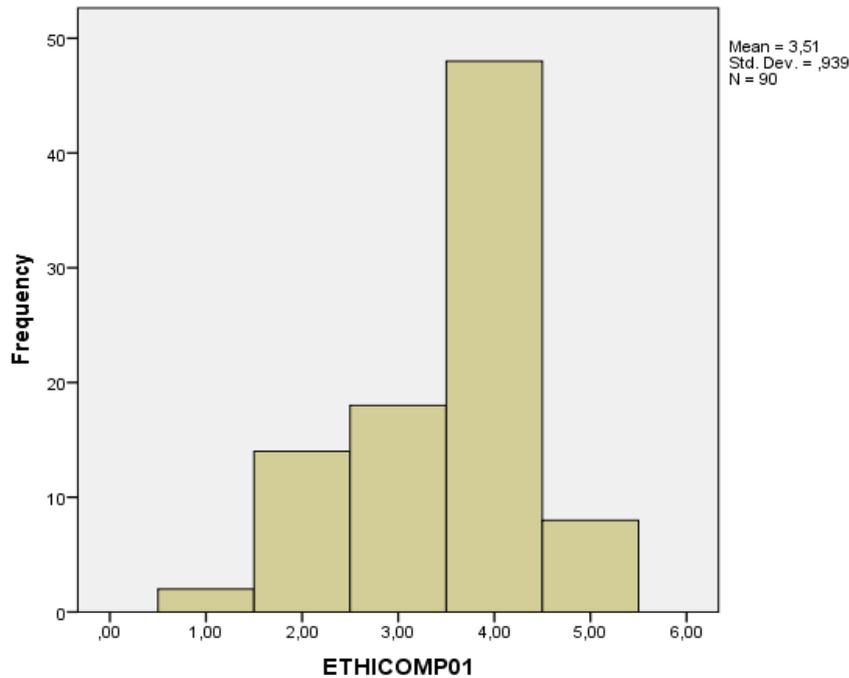
الجدول (3-8): نتائج الإحصاء الوفي للفقرات المتعلقة بأثر البيئة الأخلاقية

على السلوك الوظيفي

التباين	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	أعلى قيمة	أدنى قيمة	N	الفقرة	رمز العبارة
,882	,93909	3,5111	5,00	1,00	90	أخلاقيات المهنة تؤثر على علاقتك بالمتكلمين بالضريبة.	ETHICOMP01
1,026	1,01278	3,3111	5,00	1,00	90	البيئة الأخلاقية المؤسسية الخارجية تؤثر على السلوك الوظيفي لموظفي الضرائب.	ETHICOMP02
1,189	1,09025	3,1889	5,00	1,00	90	العلاقات الأخلاقية مع زملائك في العمل لها دور في السلوك الوظيفي.	ETHICOMP03
1,141	1,06804	3,1348	5,00	1,00	89	أخلاقيات المهنة تؤثر على سلوكك خارج العمل.	ETHICOMP04
1,286	1,13419	3,5111	5,00	1,00	90	قائمة العقوبات التأديبية المتخذة اتجاه موظفي الضرائب بسبب الإخلال بأخلاقيات المهنة، والمنشورة على شبكة الانترنت، تؤثر على السلوك الوظيفي للموظفين.	ETHICOMP05
1,184	1,08805	3,5281	5,00	1,00	89	مستوى أخلاقيات الأعوان المكلفين بالرقابة والتفتيش (الإدارة العليا) له دور في السلوك الوظيفي لأعوان الهيئات القاعدية.	ETHICOMP06
1,195	1,09299	3,4556	5,00	1,00	90	إدخال معايير أخلاقية إضافية خاصة بأعوان الضرائب لها دور في تطوير السلوك الوظيفي.	ETHICOMP07
					88		Valid N (listwise)

تبين المدرجات التكرارية أدناه أن ما بين 44 إلى 60% من المستجوبين كانوا موافقين إلى موافقين بشدة على مختلف الفقرات التي تناولت أثر البيئة الأخلاقية على السلوك الوظيفي لعمال مديرية الضرائب. بالرغم من أن هذه النتائج جاءت منخفضة نسبيا مقارنة بالمتغير السابق، إلا أنها تثبت أثر البيئة الأخلاقية على السلوك الوظيفي لعمال مفتشيات الضرائب؛ خاصة وأن نسبة الغير موافقين لم تتعدى لكل الفقرات 33% من العينة.

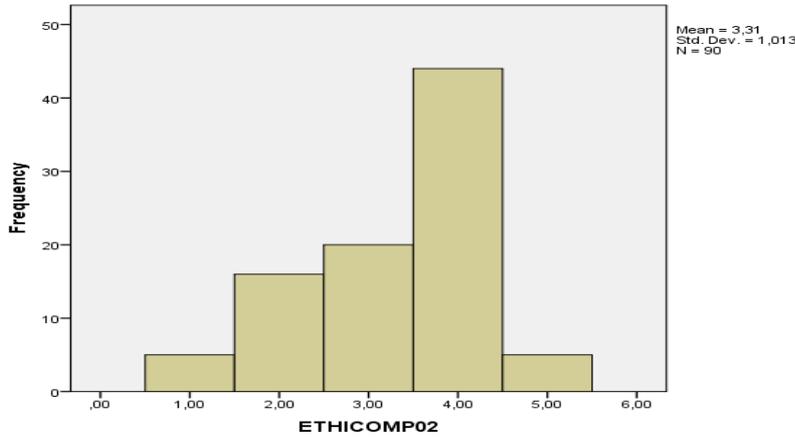
الشكل (3-11): أثر أخلاقيات المهنة على العلاقة مع المكلفين بالضريبة



بالنسبة للفقرة **ETHICOMP01**، يبين المدرج التكراري أعلاه بالفعل، أنه من أصل 90 مستجوبا: 48 (53.3%) موافقون و 08 (8.9%) موافقون بشدة على أن لأخلاقيات المهنة أثر محسوس على علاقة عمال مديرية الضرائب بالمكلفين بالضريبة.

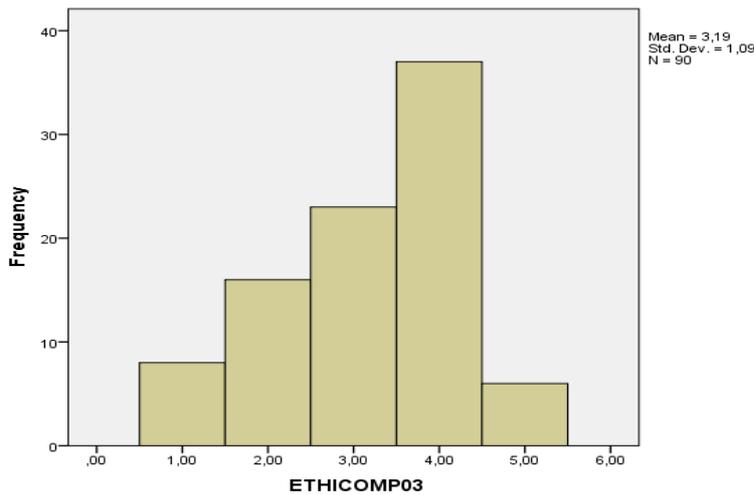
الشكل (3-12): أثر البيئة الأخلاقية المؤسساتية الخارجية

على السلوك الوظيفي لموظفي الضرائب



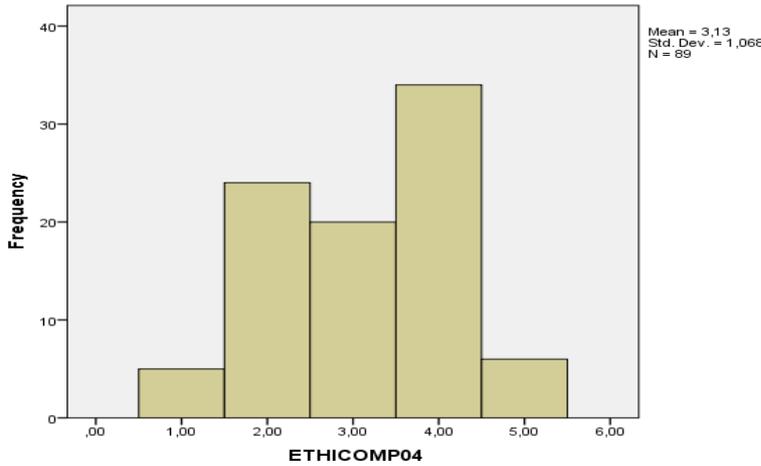
أما فيما يتعلق بالفقرة **ETHICOMP02**، فبين المدرج التكراري أعلاه، أنه من أصل 90 مستجوبا: 44 (48.9%) موافقون و05 (5.6%) موافقون بشدة على أن البيئة الأخلاقية المؤسساتية الخارجية تؤثر على السلوك الوظيفي لموظفي مديرية الضرائب.

الشكل (3-13): أثر العلاقات الأخلاقية الناشئة بين الموظفين على سلوكهم الوظيفي.



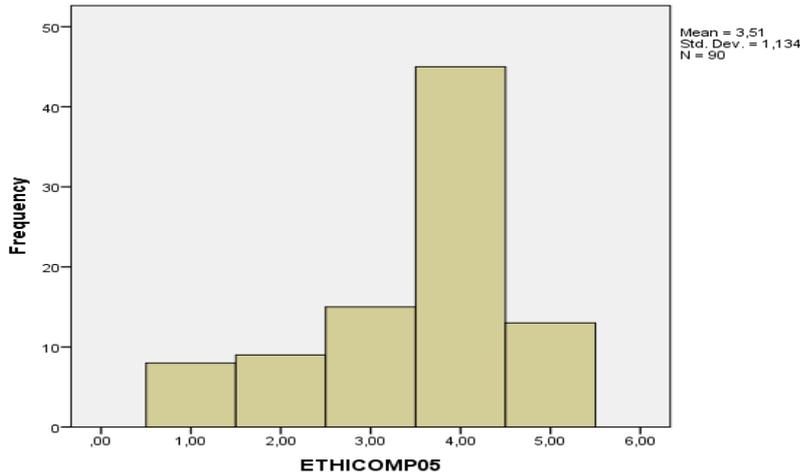
بالنسبة الفقرة **ETHICOMP03**، فبين المدرج التكراري أعلاه أنه من أصل 90 مستجوبا: 37 (41.1%) موافقون و06 (6.7%) موافقون بشدة على أن العلاقات الأخلاقية الناشئة بين موظفي مديرية الضرائب لها أثر على سلوكهم الوظيفي.

الشكل (3-14): أثر أخلاقيات المهنة على سلوك الموظف خارج العمل.



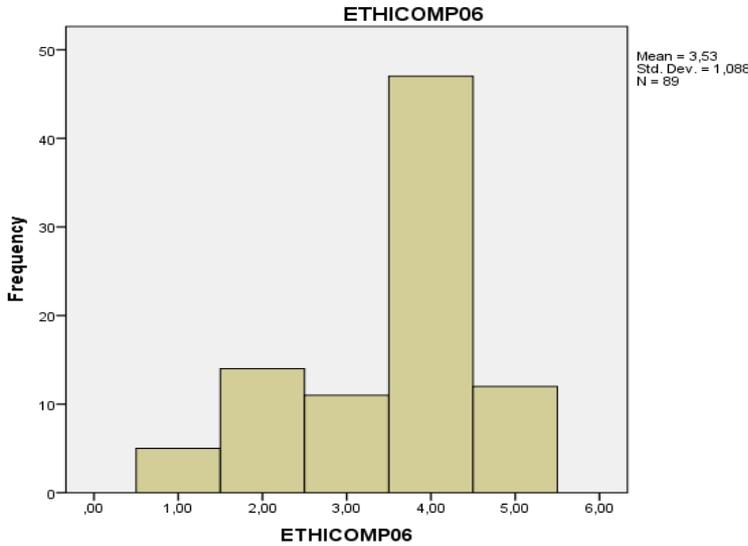
بخصوص الفقرة **ETHICOMP04**، فبين المدرج التكراري أعلاه أنه من أصل 90 مستجوبا: 34 (37.8%) موافقون و 06 (6.7%) موافقون بشدة على أن أخلاقيات المهنة تؤثر على سلوكك موظفي مديرية الضرائب خارج العمل.

الشكل (3-15): أثر قائمة العقوبات التأديبية المتخذة اتجاه موظفي الضرائب بسبب الإخلال بأخلاقيات المهنة - والمنشورة على شبكة الإنترنت - على سلوكهم الوظيفي



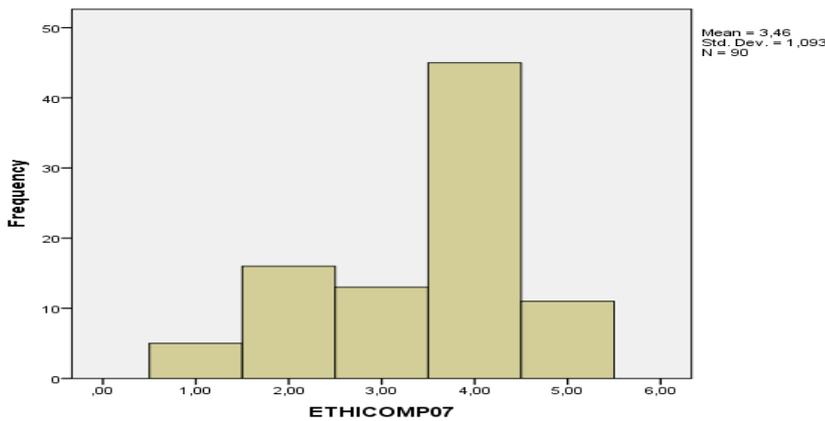
بالنسبة للفقرة **ETHICOMP05**، فبين المدرج التكراري أعلاه أنه من أصل 90 مستجوبا: 45 (50%) موافقون و 13 (14.4%) موافقون بشدة على أن قائمة العقوبات التأديبية المتخذة اتجاه موظفي الضرائب بسبب الإخلال بأخلاقيات المهنة - والمنشورة على شبكة الإنترنت - تؤثر على سلوكهم الوظيفي.

الشكل (3-16): أثر أخلاقيات الأعوان المكلفين بالرقابة والتفتيش (الإدارة العليا) على السلوك الوظيفي لأعوان الهيئات القاعدية.



بالنسبة للفقرة **ETHICOMP06**، فبين المدرج التكراري أعلاه أنه من أصل 90 مستجوبا: 47 (52.2%) موافقون و12 (13.3%) موافقون بشدة على أن أخلاقيات الأعوان المكلفين بالرقابة والتفتيش (الإدارة العليا) تؤثر على السلوك الوظيفي لأعوان الهيئات القاعدية لمديرية الضرائب.

الشكل (3-17): إدخال معايير أخلاقية إضافية خاصة بأعوان الضرائب لها دور في تطوير سلوكهم الوظيفي



بالنسبة للفقرة **ETHICOMP07**، بين المدرج التكراري أعلاه أنه من أصل 90 مستجوبا: 45 (50%) موافقون و11 (12.2%) موافقون بشدة على أن إدخال معايير أخلاقية إضافية خاصة بأعوان الضرائب لها دور في تطوير سلوكهم الوظيفي.

ثالثاً: أثر البيئة الأخلاقية على الرضا الوظيفي

من خلال الجدول أدناه، يتبين أن المتوسط الحسابي لمختلف الإجابات على الفقرات المتعلقة بأثر التكوين على السلوك الوظيفي تراوحت بين 03.25 والأربعة، هذا يدل على أن غالبية المستجوبين موافقون على كون البيئة الأخلاقية تؤثر على الرضا الوظيفي لعمال مفتشيات الضرائب.

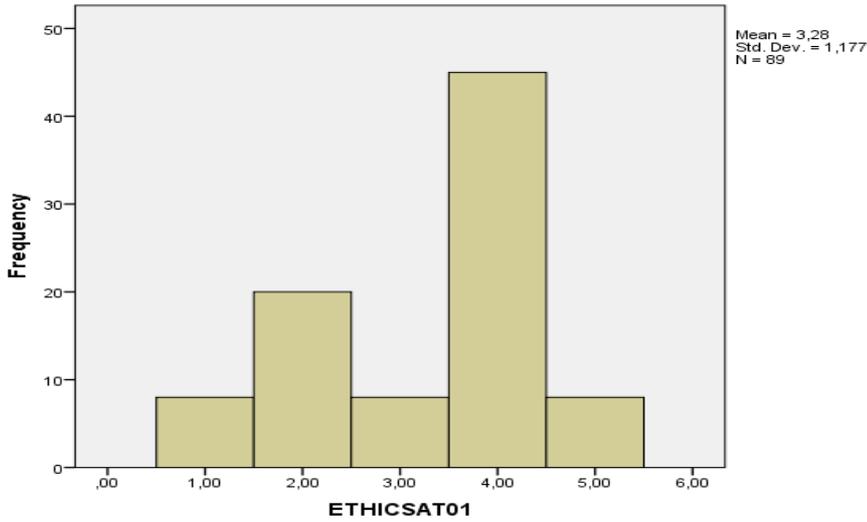
الجدول (3-9): نتائج الإحصاء الوصفي للفقرات المتعلقة

بأثر البيئة الأخلاقية على الرضا الوظيفي

البيان	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	أعلى قيمة	أدنى قيمة	N	الفقرة	رمز العبارة
1,386	1,17733	3,2809	5,00	1,00	89	يزداد الرضا الوظيفي كلما كانت أخلاقيات المهنة متطورة في بيئة العمل.	ETHICSAT01
1,214	1,10187	3,2778	5,00	1,00	90	الصراعات الأخلاقية في محيط العمل تؤثر على الرضى الوظيفي.	ETHICSAT02
1,250	1,11792	3,2809	5,00	1,00	89	يزداد الرضا الوظيفي كلما كانت أخلاقيات الإدارة العليا متطورة.	ETHICSAT03
1,375	1,17266	3,6180	5,00	1,00	89	مستوى أخلاقيات مهنتك يجعلك راضيا عن مسارك في إدارة الضرائب.	ETHICSAT04
					87		Valid N (listwise)

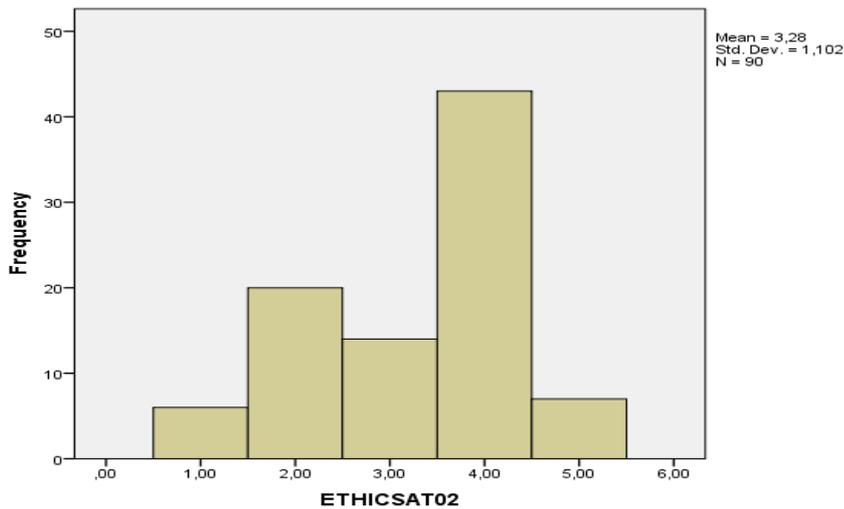
تبين المدرجات التكرارية أدناه أن ما بين 50 إلى 70% من المستجوبين كانوا موافقين إلى موافقين بشدة على مختلف الفقرات التي تناولت أثر البيئة الأخلاقية على الرضا الوظيفي لعمال مفتشيات الضرائب؛ في حين أن نسبة الغير موافقين والغير موافقين بشدة لم تتعدى لكل الفقرات من العينة 31.5%.

الشكل (3-18): يزداد الرضا الوظيفي كلما كانت أخلاقيات المهنة متطورة في بيئة العمل



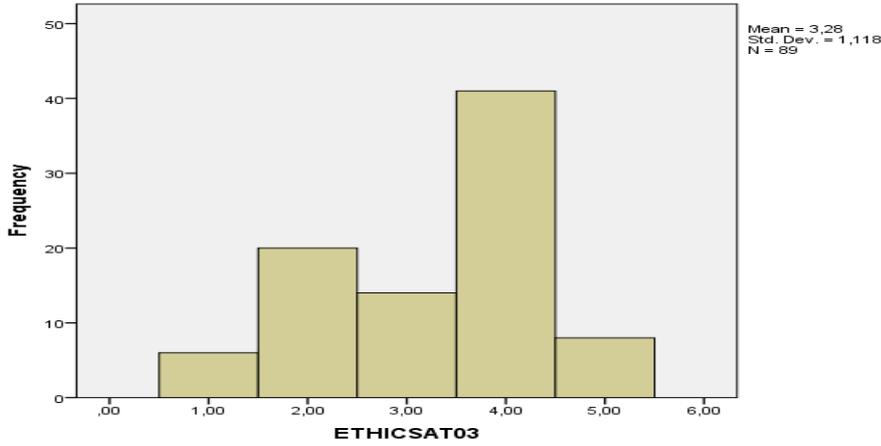
بالنسبة للفقرة **ETHICSAT01**، يبين المدرج التكراري أعلاه أنه من أصل 90 مستجوبا: 45 (50%) موافقون و 08 (9.08%) موافقون بشدة على أن الرضا الوظيفي لأعوان الضرائب يزداد كلما كانت أخلاقيات المهنة متطورة في بيئة العمل.

الشكل (3-19): الصراعات الأخلاقية في محيط العمل تؤثر على الرضا الوظيفي



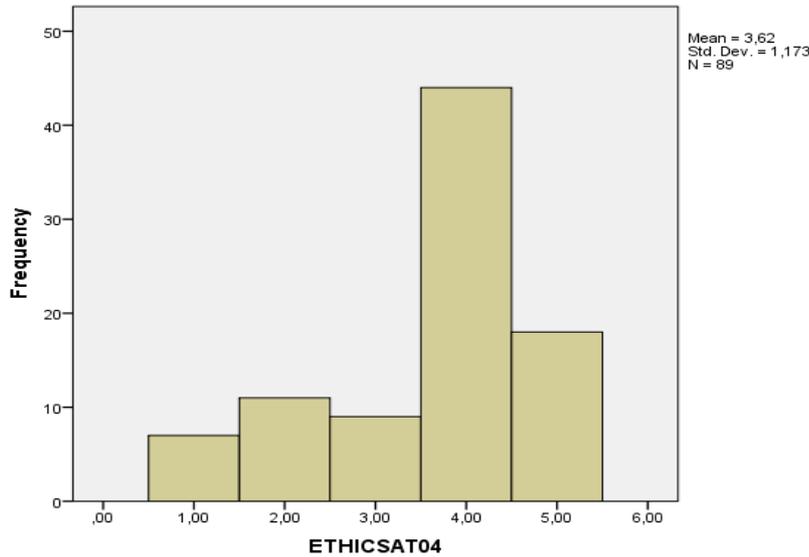
بالنسبة للفقرة **ETHICSAT02**، يبين المدرج التكراري أعلاه أنه من أصل 90 مستجوبا: 43 (47.8%) موافقون و 7 (7.8%) موافقون بشدة على أن الصراعات الأخلاقية في محيط العمل تؤثر على الرضا الوظيفي لموظفي مديرية الضرائب.

الشكل (3-20): يزداد الرضا الوظيفي كلما كانت أخلاقيات الإدارة العليا متطورة



بالنسبة للفقرة **ETHICSAT03**، يبين المدرج التكراري أعلاه أنه من أصل 90 مستجوبا: 41 (45.6%) موافقون و 08 (8.9%) موافقون بشدة على أن الرضا الوظيفي لموظفي مديرية الضرائب يزداد كلما كانت أخلاقيات الإدارة العليا متطورة.

الشكل (3-21): مستوى أخلاقيات مهنتك يجعلك راضيا عن مشارك في إدارة الضرائب



بالنسبة للفقرة **ETHICSAT04**، يبين المدرج التكراري أعلاه أنه من أصل 90 مستجوبا: 44 (48.9%) موافقون و 18 (20%) موافقون بشدة على أن مستوى أخلاقيات مهنة موظف مديرية الضرائب تجعله راضيا عن مساره في إدارة الضرائب.

رابعاً: أثر أخلاقيات المهنة على العلاقات العامة لإدارة الضرائب

من خلال الجدول أدناه يتبين أن المتوسط الحسابي لمختلف الإجابات على الفقرات المتعلقة بأثر التكوين على السلوك الوظيفي تراوحت بين 03.4 و 03.6. هذا يدل على أن غالبية المستجوبين موافقون على كون أخلاقيات المهنة تؤثر إيجاباً على العلاقات العامة لإدارة الضرائب.

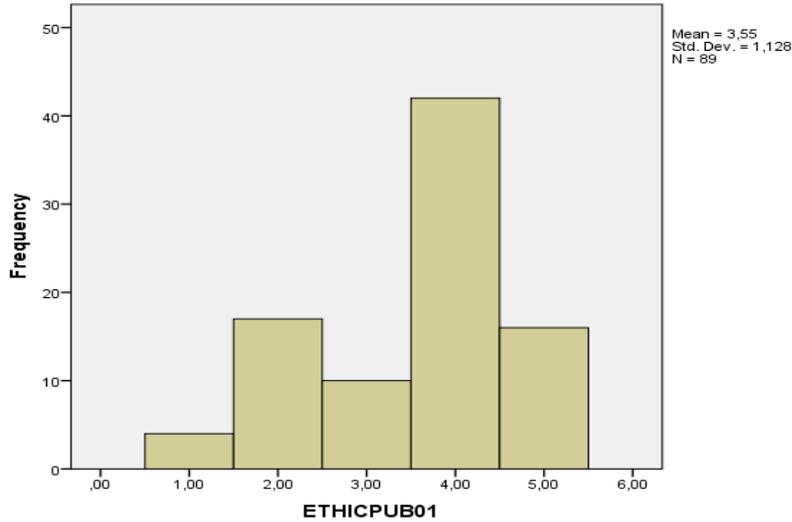
الجدول (3-10): نتائج الإحصاء الوصفي للفقرات المتعلقة بأثر

أخلاقيات المهنة على العلاقات العامة لإدارة الضرائب

رمز العبارة	الفقرة	N	أدنى قيمة	أعلى قيمة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	التباين
ETHICPUB01	مستوى أخلاقيات مهنة الموظفين يؤثر على مستوى التحضر الجبائي للمكلفين بالضريبة.	89	1,00	5,00	3,5506	1,12827	1,273
ETHICPUB02	مستوى أخلاقيات مهنة موظفي الضرائب يتأثر بالمستوى العام للأخلاق في المجتمع.	90	1,00	5,00	3,5222	1,07293	1,151
ETHICPUB03	أخلاقيات موظفي الضرائب لها دور في تحسين العلاقات العامة وجودة الخدمات المقدمة للمكلفين بالضريبة.	89	1,00	5,00	3,4494	1,10794	1,228
Valid N (listwise)		88					

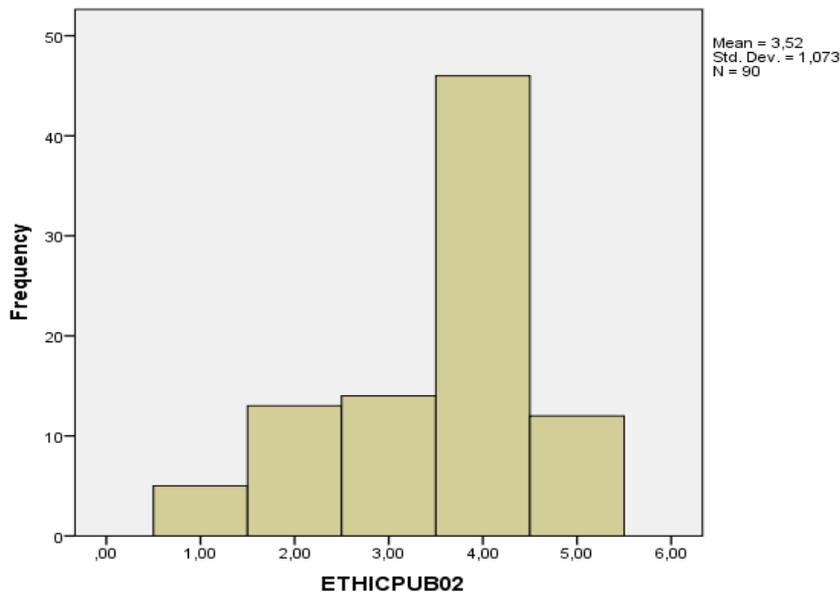
تبين المدرجات التكرارية أدناه أن ما بين 50 إلى 70% من المستجوبين كانوا موافقين إلى موافقين بشدة على مختلف الفقرات التي تناولت أثر البيئة الأخلاقية على العلاقات العامة لإدارة الضرائب؛ في حين أن نسبة الغير موافقين والغير موافقين بشدة لم تتعدى لكل الفقرات 34% من العينة.

الشكل (3-22): مستوى أخلاقيات مهنة الموظفين يؤثر على مستوى التحضر الجبائي للمكلفين بالضريبة



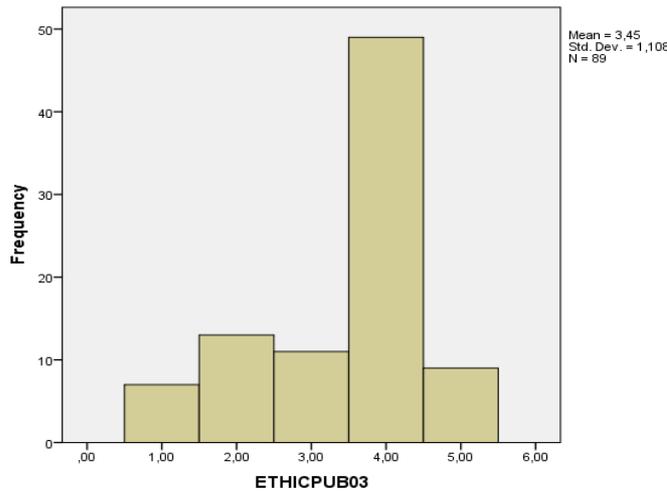
بالنسبة للفقرة ETHICPUB01، يبين المدرج التكراري أعلاه بالفعل، أنه من أصل 90 مستجوبا: 42 (46.7%) موافقون و 16 (17.8%) موافقون بشدة على أن مستوى أخلاقيات موظفي مديرية الضرائب يؤثر على مستوى التحضر الجبائي للمكلفين بالضريبة.

الشكل (3-23): مستوى أخلاقيات مهنة موظفي الضرائب يتأثر بالمستوى العام للأخلاق في المجتمع.



أما فيما يتعلق بالفقرة **ETHICPUB02**، يبين المدرج التكراري أعلاه أنه من أصل 90 مستجوبا: 46 (51.5%) موافقون و12 (13.3%) موافقون على أن مستوى أخلاقيات مهنة موظفي مديرية الضرائب يتأثر بالمستوى العام للأخلاق في المجتمع.

الشكل (3-24): أخلاقيات موظفي الضرائب لها دور في تحسين العلاقات العامة وجودة الخدمات المقدمة للمكلفين بالضريبة.



بالنسبة للفقرة **ETHICPUB03**، يبين المدرج التكراري أعلاه أنه من أصل 90 مستجوبا: 49 (54.5%) موافقون و09 (10%) موافقون بشدة على أن مستوى أخلاقيات مهنة موظفي مديرية الضرائب لها دور في تحسين العلاقات العامة وجودة الخدمات المقدمة للمكلفين بالضريبة.

خامساً: أثر إدارة الموارد البشرية على تحقيق أهداف إدارة الضرائب

من خلال الجدول أدناه يتبين أن المتوسط الحسابي لمختلف الإجابات على الفقرات المتعلقة بأثر التكوين على السلوك الوظيفي تراوحت بين 2.94 و03.5، نلاحظ أن هذه المتوسطات منخفضة مقارنة بتلك التي سجلتها المتغيرات السابقة، على أن القيمة 03 في سلم التقييم المستعمل تدل على الحيادية، نلاحظ هنا أن إجابات أفراد العينة لا تعطي دلالة قطعية على الأثر الإيجابي لإدارة الموارد البشرية على تحقيق أهداف إدارة الضرائب.

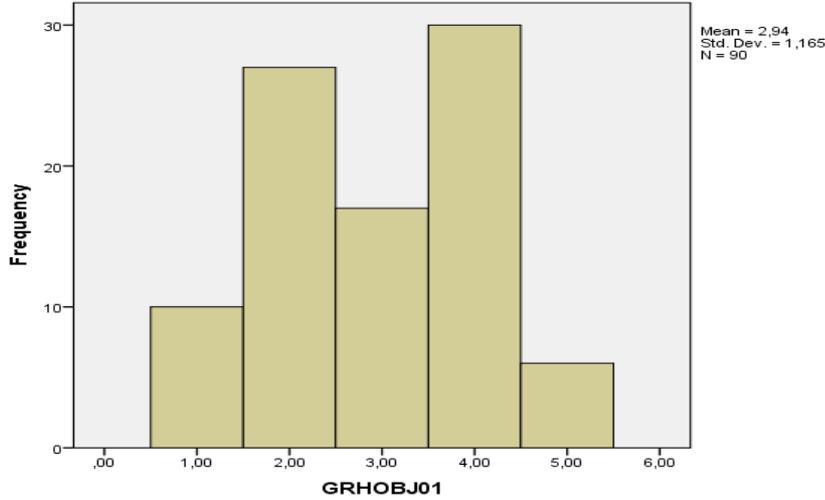
الجدول (3-11): نتائج الإحصاء الوصفي للفقرات المتعلقة بأثر

إدارة الموارد البشرية على تحقيق أهداف إدارة الضرائب

التباين	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	أعلى قيمة	أدنى قيمة	N	الفقرة	رمز العبارة
1,356	1,16466	2,9444	5,00	1,00	90	الموارد البشرية الحالية كافية من الناحية الكمية لبلوغ أهداف مديرية الضرائب لولاية تلمسان	GRHOBJ01
1,494	1,22229	2,9884	5,00	1,00	86	الموارد البشرية الحالية كافية من الناحية النوعية (الكيفية) لبلوغ أهداف مديرية الضرائب لولاية تلمسان.	GRHOBJ02
1,011	1,00535	3,4222	5,00	1,00	90	ذهاب الموظفين إلى التقاعد المسبق يؤثر على تحقيق الأهداف المسطرة لمديرية الضرائب لولاية تلمسان.	GRHOBJ03
1,016	1,00783	3,4667	5,00	1,00	90	اشترك الموظفين في اتخاذ القرارات له دور في تحقيق الأهداف وإبراز شخصيتهم.	GRHOBJ04
1,194	1,09248	3,4444	5,00	1,00	90	إدراج أخلاقيات المهنة ضمن جدول أعمال الإدارة العليا له دور في تحقيق الأهداف المسطرة.	GRHOBJ05
1,285	1,13337	3,3444	5,00	1,00	90	مستوى اهتمام الإدارة العليا بانشغالات الموظفين له علاقة بأدائهم الوظيفي.	GRHOBJ06
					86		Valid N (listwise)

الشكل (3-25): الموارد البشرية الحالية كافية من الناحية الكمية

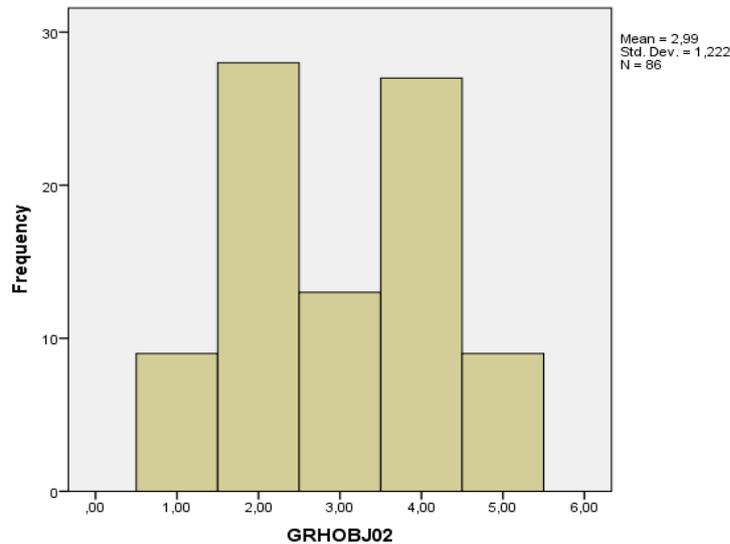
لبلوغ أهداف مديرية الضرائب لولاية تلمسان



بالنسبة للفقرة **GRHOBJ01**، يبين المدرج التكراري أعلاه أنه من أصل 90 مستجوبا: 36 (40%) موافقون إلى موافقون بشدة على أن الموارد البشرية الحالية كافية من الناحية الكمية لبلوغ أهداف مديرية الضرائب لولاية تلمسان، في حين أن 37 (41.1%) غير موافقون إلى غير موافقون بشدة على ذلك.

الشكل (3-26): الموارد البشرية الحالية كافية من الناحية النوعية (الكيفية)

لبلوغ أهداف مديرية الضرائب لولاية تلمسان

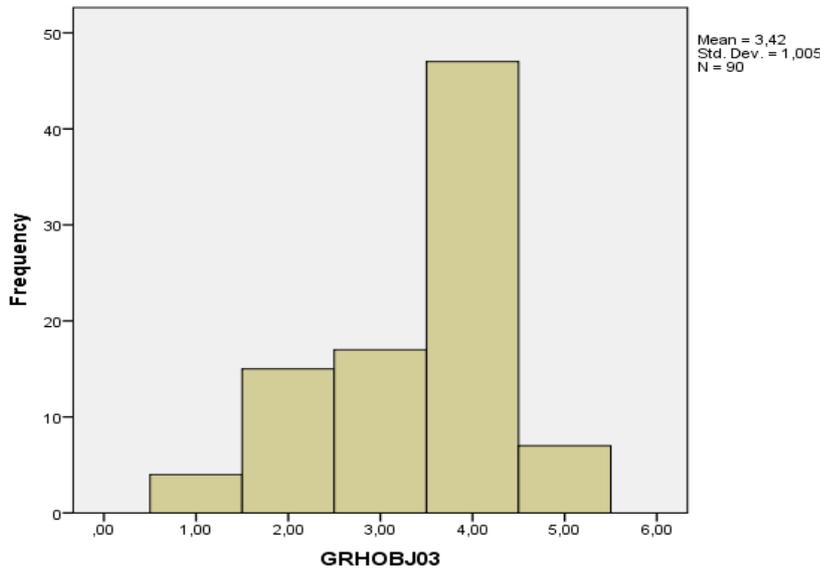


أما بخصوص الفقرة **GRHOBJ02**، يبين المدرج التكراري أعلاه أنه من أصل 90 مستجوبا: 36 (40%) موافقون إلى موافقون بشدة على أن الموارد البشرية الحالية كافية من الناحية الكمية لبلوغ أهداف مديرية الضرائب لولاية تلمسان، في حين أن 37 (41.1%) غير موافقون إلى غير موافقون بشدة على ذلك.

بالنظر لهذه النتائج، يتبين أن نسبة معتبرة من المستجوبين يرون أن الموارد البشرية التي تملكها إدارات الضرائب غير كافية من الناحية النوعية والكمية لتحقيق أهدافها، من ناحية ثانية تبين المدرجات التكرارية أدناه أن 55 إلى 60% من أفراد العينة موافقون إلى موافقين بشدة على الفقرات الأربعة الأخيرة المكونة لأداة قياس الخاصة بأثر إدارة الموارد البشرية على تحقيق أهداف إدارة الضرائب.

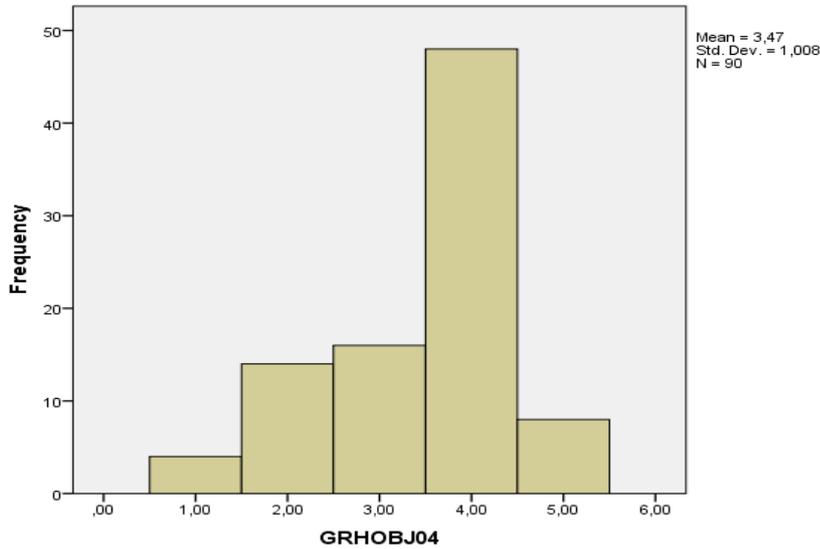
الشكل (3-27): ذهاب الموظفين إلى التقاعد المسبق يؤثر على

تحقيق الأهداف المسطرة لمديرية الضرائب لولاية تلمسان



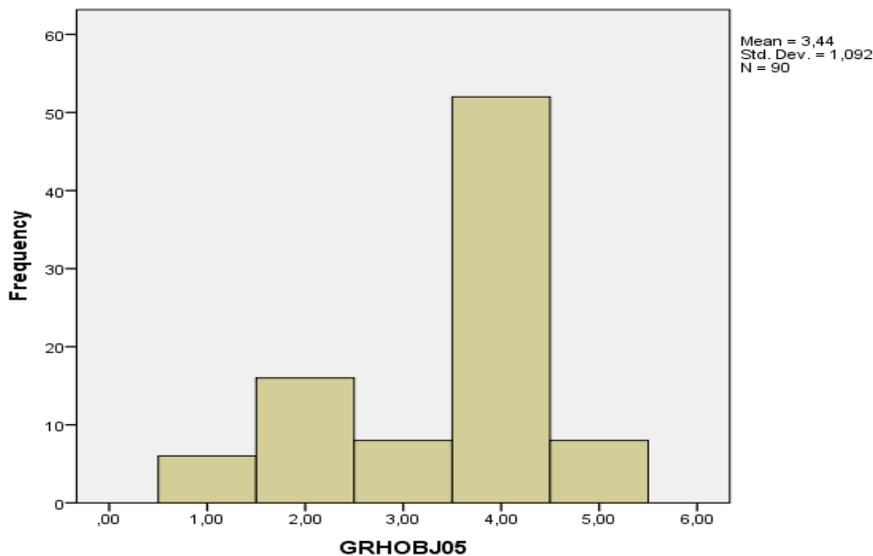
بالنسبة للفقرة **GRHOBJ03**، يبين المدرج التكراري أعلاه بالفعل أنه، من أصل 90 مستجوبا: 47 (52.2%) موافقون و 07 (7.8%) موافقون بشدة على أن ذهاب الموظفين إلى التقاعد المسبق يؤثر على تحقيق الأهداف المسطرة لمديرية الضرائب لولاية تلمسان.

الشكل (3-28): إشراك الموظفين في اتخاذ القرارات له دور في تحقيق الأهداف وإبراز شخصيتهم



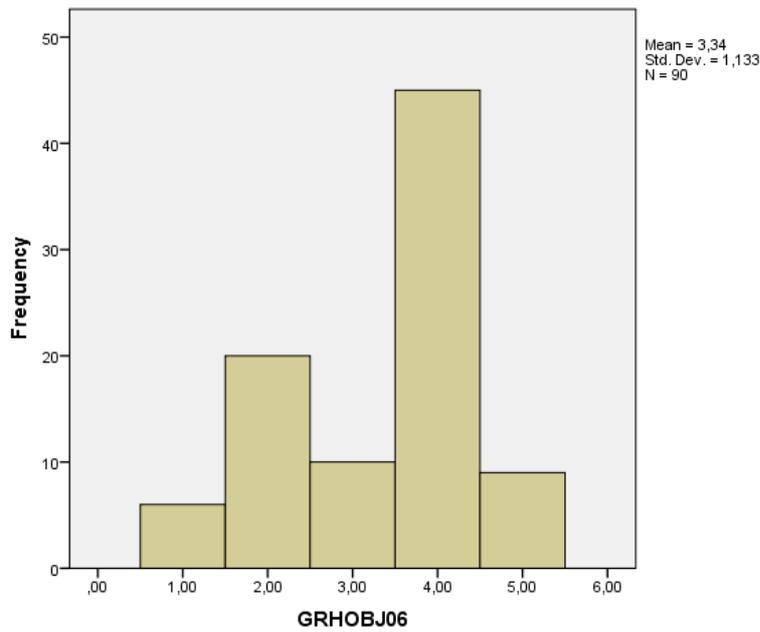
أما بخصوص الفقرة **GRHOBJ04**، يبين المدرج التكراري أعلاه أنه من أصل 90 مستجوبا: 48 (53.3%) موافقون و08 (8.9%) موافقون بشدة على أن إشراك الموظفين في اتخاذ القرارات له دور في تحقيق الأهداف وإبراز شخصيتهم.

الشكل (3-29): إدراج أخلاقيات المهنة ضمن جدول أعمال الإدارة العليا له دور في تحقيق الأهداف المسطرة



وفيما يتعلق بالفقرة **GRHOBJ05**، يبين المدرج التكراري أعلاه أنه من أصل 90 مستجوبا: 52 (57.8%) موافقون و09 (10%) موافقون بشدة على أن إدراج أخلاقيات المهنة ضمن جدول أعمال الإدارة العليا له دور في تحقيق الأهداف المسطرة.

الشكل (3-30): مستوى اهتمام الإدارة العليا بانشغالات الموظفين له علاقة بأدائهم الوظيفي



بالنسبة للفقرة **GRHOBJ06**، يبين المدرج التكراري أعلاه أنه من أصل 90 مستجوبا: 45 (50.0%) موافقون و09 (10%) موافقون بشدة على أن مستوى اهتمام الإدارة العليا بانشغالات الموظفين له علاقة بأدائهم الوظيفي.

خاتمة الفصل الثالث

هدفت هذه الرسالة إلى الإجابة على الإشكالية التالية: كيف يمكن لأخلاقيات الأعمال أن تساهم في الحد من الفساد الإداري؟

في هذا الإطار، أفضت الدراسة النظرية إلى اقتراح الفرضيات التالية:

ف1: للتكوين أثر إيجابي على السلوك الوظيفي

ف2: للبيئة الأخلاقية أثر إيجابي على السلوك الوظيفي

ف3: للبيئة الأخلاقية أثر إيجابي على الرضا الوظيفي

ف4: لأخلاقيات المهنة أثر إيجابي على العلاقات العامة لإدارة الضرائب

ف5: لإدارة الموارد البشرية أثر إيجابي على تحقيق أهداف إدارة الضرائب

إثر تحليل بيانات استبيان وزع على 90 موظفا ينتمون إلى مديرية الضرائب لولاية تلمسان (كذا الهياكل القاعدية المتواجدة بمختلف دوائر هذه الولاية)، جاءت النتائج لتثبت الفرضيات الأربعة الأولى وتنفي الخامسة.

بالفعل، كان غالبية المستجوبين موافقون إلى موافقين بشدة على السلوك الوظيفي لعمال مصالح الضرائب يتأثر بالتربية و التكوين العام، التكوين المتواصل، التكوين في أخلاقيات المهنة، التكوين في وسائل الإعلام والاتصال الحديثة، اطلاع العامل على مجموعة واجبات الموظف العام المدونة في القانون العام للوظيفة العامة وعلى مجموعة الواجبات الخاصة بموظفي الضرائب المدونة في القانون الأساسي لأعوان الإدارة الجبائية وعلى مدونة "أخلاقيات المهنة الخاصة بموظفي الضرائب"، على هذا الأساس تؤيد النتائج المتوصل إليها الفرضية 01، والتي تنص على أن التكوين يؤثر إيجابا على السلوك الوظيفي لعمال مفتشيات الضرائب.

إلى جانب هذا، كان غالبية المستجوبين موافقين إلى موافقين بشدة على أن أخلاقيات المهنة تؤثر على علاقة موظف مصالح الضرائب بالمكلفين بالضريبة وعلى سلوكه خارج العمل؛ على أن البيئة الأخلاقية المؤسسية الخارجية، والعلاقات الأخلاقية الناشئة بين الموظف وزملائه في العمل لها دور في السلوك الوظيفي؛ وعلى أن المعايير الأخلاقية المعتمدة من طرف مديريات الضرائب، العقوبات التأديبية المترتبة عن الإخلال بأخلاقيات المهنة ومستوى أخلاقيات الأعوان المكلفين بالرقابة والتفتيش (الإدارة العليا) تؤثر على السلوك الوظيفي للموظفين وتساهم في تطويره. تؤيد هذه النتائج الفرضية 02 والتي تنص على أن الأخلاقية تؤثر إيجاباً على السلوك الوظيفي لعمال مفتشيات الضرائب.

إضافة إلى ذلك، كان غالبية المستجوبين موافقين إلى موافقين بشدة على أن الرضا الوظيفي يزداد كلما كانت أخلاقيات المهنة متطورة في مصالح الضرائب وكلما كانت أخلاقيات الإدارة العليا متطورة؛ وعلى أن الصراعات الأخلاقية في محيط العمل تؤثر على الرضى الوظيفي. تؤيد هذه النتائج الفرضية 03 والتي تقضي بأن البيئة الأخلاقية تؤثر على الرضا الوظيفي لعمال مفتشيات الضرائب.

أيدت النتائج كذلك الفرضية 04، والتي تنص على أن أخلاقيات الأعمال تؤثر على العلاقات العامة لإدارة الضرائب. فعلا، كان غالبية المستجوبين موافقين إلى موافقين بشدة على أن مستوى أخلاقيات مهنة موظفي الضرائب يؤثر على مستوى التحضر الجبائي للمكلفين بالضريبة ويلعب دوراً في تحسين العلاقات العامة وجودة الخدمات المقدمة للمكلفين بالضريبة.

بالنسبة لهذه الفرضيات، جاءت النتائج موافقة للأطر النظرية ولنتائج الدراسات السابقة؛ وهذا بخلاف الفرضية 05. بالنسبة لهذه الأخيرة، لاحظنا أن إجابات أفراد العينة لم تعطي دلالة قطعية على الأثر الإيجابي لإدارة الموارد البشرية على تحقيق أهداف إدارة الضرائب. يمكن تفسير هذه النتائج بالمشاكل والضعف اللذان يميزان إدارة الموارد البشرية في الإدارات العامة على العموم، وفي مصالح إدارات الضرائب على وجه الخصوص.

خاتمة عامة

تكمن أهمية هذا البحث في استعراض مفهوم الأخلاق وتحليل المفهوم أخلاقيات الأعمال وأثرها على الفساد الإداري في المنظمات الحديثة وعليه، ومن خلال هذه الرسالة، حاولنا الإجابة على الإشكالية التالية: كيف يمكن لأخلاقيات الأعمال أن تساهم في الحد من الفساد الإداري على مستوى المنظمات؟

ومن أجل الإجابة على هذه الإشكالية، قسمت هذه الرسالة إلى فصلين نظريين وفصل ثالث تطبيقي، ومن خلال الشق النظري تطرقنا إلى التطور التاريخي لمفهوم الأخلاق عبر الحضارات المختلفة، وفي مرحلة لاحقة استعرضنا مفهوم المسؤولية الاجتماعية في المنظمات وأخلاقيات الأعمال وتطورهما إلى مفهوم أبعد من مجرد الأهداف الاقتصادية لهذه المنشآت.

كما أن المسؤولية الاجتماعية تتضمن جانبين، رسمي وأخلاقي. ومن جهة أخرى تتميز أخلاقيات الأعمال لكونها ذات بعد أوسع من المسؤولية الاجتماعية، حيث يفترض أن تلتزم بها المنظمات لكونها ترتبط بقيم ومثل عليا.

أما في الفصل الثاني فقد تطرقنا إلى مفهوم الفساد الإداري للموظف العام وأثره على التنمية الاقتصادية والاجتماعية، وكذا دوره في عدم الاستقرار السياسي في الكثير من الدول، مع التعرض لأسبابه المتعددة في ظل انتشار العولمة، وكذا آثاره والأساليب المختلفة لمعالجته والتي تتفاوت حسب درجة نمو الدول.

من خلال الشق التطبيقي لهذه الرسالة، حاولنا أن ندرس أثر أخلاقيات الأعمال على الفساد الإداري والسلوك الوظيفي لموظفي إدارة الضرائب لولاية تلمسان. حيث بينت النتائج أن أخلاقيات الأعمال تؤثر إيجاباً على السلوك والرضا الوظيفيين لعمال مفتشيات الضرائب، وعلى العلاقات العامة لهذه الإدارات (إدارة الضرائب). إلى جانب هذا، بينت النتائج أثر التكوين على السلوك الوظيفي لعمال مفتشيات الضرائب. أخيراً، إجابات أفراد العينة لم تعطي دلالة قطعية على الأثر الإيجابي لإدارة

الموارد البشرية على تحقيق أهداف إدارة الضرائب. الأمر الذي يدل على وجود ضعف كبير في إدارة الموارد البشرية على مستوى هذه المنظمات.

على الرغم من إسهامات هذه الدراسة إلا أنها لا تخلو من حدود. بالفعل، حجم عينة الدراسة وتوزيعها الجغرافي يجعلها غير ممثلة لكل إدارات الضرائب المتواجدة على التراب الوطني. إلى جانب ذلك، الأدوات الإحصائية المستعملة لا تسمح بالجزم حول طبيعة العلاقات الرابطة بين مختلف متغيرات الدراسة. بالنسبة لهذه النقطة، إجراء دراسات أخرى بالاعتماد على نماذج قياسية مناسبة قد يفضي إلى نتائج تتمتع بدلالة أكبر. في الأخير، تجدر الإشارة إلى أن متغيرات أخرى من شأنها أن تؤثر على السلوك الوظيفي للموظف العام، متغيرات يمكن إدماجها في نماذج نظرية أخرى في المستقبل.

قائمة المصادر

والمراجع

* القرآن الكريم برواية ورش عن نافع

1. المراجع باللغة العربية

1) الكتب:

1. أبو حامد الغزالي، إحياء علوم الدين، الجزء السابع، ط2، دار المعارف القاهرة، 1987.
2. أحمد أبو دية، الفساد: سبله وآليات مكافحته، منشورات الإئتلاف عمان، الأردن، 2004.
3. أحمد رشيد، إدارة المؤسسات العامة، ط1، دار المعارف القاهرة، 1967.
4. أحمد عبد الحليم عطية، الأخلاق في الفكر العربي المعاصر، دراسات تحليلية للاتجاهات الخلقية في الوطن العربي، دار الفكر العربي، القاهرة، 1989.
5. أحمد محمود عبد الهادي، الانحراف الإداري في الدول النامية، مركز الإسكندرية للكتاب، 1997.
6. أدولف إرمان، ديانة مصر القديمة، ترجمة عبد المنعم، أبو بكر، مكتبة مدبولي، القاهرة، 1987.
7. أكرمان سوزانروز، الفساد والحكم، الأسباب، العواقب والإصلاح، ترجمة فؤاد سروجي، ط1، الدار الأهلية، عمان، 2003.
8. البرنوطي سعاد نايف، إدارة الموارد البشرية، ط3، دار وائل للنشر، عمان، الأردن، 2002.
9. بيتر آيغن، شبكات الفساد الإفساد العالمي، ترجمة، محمد، حديد قرمش، دمشق، 2005.
10. بيتر دراكر، التكنولوجيا والإدارة والمجتمع، ترجمة صليب بطرس، الهيئة المصرية العامة للكتاب، القاهرة، 1999.
11. بيتر دراكر، الإدارة، ترجمة اللواء محمد عبد الكريم، الدار الدولية للنشر والتوزيع، القاهرة، ج1، 2003.

قائمة المصادر والمراجع

12. جاسم محمد الذهبي، الفساد الإداري في العراق، وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، جامعة بغداد، 2001.
13. جديد فهد، الغيلة الرشيدية، مكافحة غسل الأموال المصرفية في القانون الكويتي، ط2، دار النهضة العربية، القاهرة، 2005.
14. جرج العبد، العوامل والآثار في النمو الاقتصادي، التنمية، ط1، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت، 2004.
15. جعفر عبد الوهاب، مذكرة في فلسفة الأخلاق، دار النشر، 1990.
16. جودة محفوظ أحمد، العلاقات العامة، مفاهيم وممارسات، دار زهران للنشر والتوزيع، ط4، عمان، الأردن، 2002.
17. جورج سارتون، تاريخ العلم، ترجمة محمد، خلف الله وآخرون، دار المعارف، القاهرة، 1963.
18. جبر الديو، كايدن، أخلاقيات الخدمة العامة، ترجمة محمد، قاسم القزويني، المنظمة العربية للعلوم الإدارية، عمان، 2002.
19. حريم حسني، السلوك التنظيمي، سلوك الأفراد في المنظمات، ط2، دار زهران للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
20. حسن الشرقاوي، الأخلاق الإسلامية، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 1985.
21. حسن الجندي، اليهودية الصهيونية، دار الاعتصام، 1977.
22. حسن شحاتة سعفان، تاريخ الفكر الاجتماعي والمدارس الاجتماعية، الأنكلو المصرية، القاهرة، 1965.
23. حكمت طاهر، الدور التشريعي في مكافحة الفساد، وزارة التنمية الإدارية، عبد القادر، عمان، 1995.
24. رنا صباغ، غرغور، دور الإعلام في مكافحة الفساد، مؤسسة الأرشيف العربي، عمان، 2000.

قائمة المصادر والمراجع

25. روبرت اوستن، دليل سلوك المديرين، ترجمة علي، السلمي، دار المعارف، القاهرة، 1995.
26. زكريا فؤاد، التفكير العلمي، سلسلة عالم المعرفة، الكويت، 1978.
27. زكي راتب غوشة، أخلاقيات الوظيفة في الإدارة العامة، مطبعة التوفيق، عمان، 1973.
28. ستاتينبرغ شيلدون وديفيد، وستيرن، الحكومة والأخلاق والمديرين، ترجمة عبد الحلیم جزين وحزامة الحبايب، دار الكرم لل نشر والتوزيع، عمان، الأردن، 1996.
29. سعاد نايف البرنوطي، الأعمال، الخصائص والوظائف الإدارية، دار وائل للنشر، عمان 2002.
30. سعد عواد الظفيري، يعقوب، السيد يوسف الرفاعي، الإدارة الحكومية والتنمية، ط1، منشورات ذات السلاسل، الكويت، 1999.
31. سعد غالب ياسين، الإدارة الإستراتيجية، دار اليازوري، عمان، 2002.
32. سمير اللقماني، منظمة التجارة الدولية وآثارها السلبية والإيجابية، على أعمالنا المستقبلية، المكتبة الوطنية، الرياض، 2004.
33. سناء كاظم ساطع، الفكر الإسلامي المعاصر والعمولة، ط3، دار العذير، النجف الأشرف، 2005.
34. سيد محمد، جاد الرب، الأخلاق التنظيمية والمسؤولية الاجتماعية في منظمات الأعمال العصرية، دار الكتب المصرية، قناة السويس، 2010.
35. السيد هاشم ميرلوحى، أمريكا بلا قناع، ترجمة علاء الرضائي، ط4، الغدير، بيروت، 2003.
36. الشيرازي محمد الحسيني، قمة العمولة، دراسة إسلامية معاصرة، مؤسسة المحتبي، ط2، بيروت، 2002.
37. صبحي العتيبي، تطور الفكر والأنشطة الإدارية، دار الحامد للنشر، عمان، 2002.

قائمة المصادر والمراجع

38. صلاح الدين، فهمي، الفساد الإداري كمعوق لعمليات التنمية الاقتصادية والاجتماعية، المركز العربي للدراسات الأمنية والتدريب، الرياض، 1994.
39. طاهر محسن منصور الغالي، صالح مهدي محسن العامري، المسؤولية الاجتماعية وأخلاقيات الأعمال، دار وائل للنشر، عمان، 2008.
40. طاهر محسن، وآخرون، المسؤولية الاجتماعية وأخلاقيات الأعمال، ط3، دار وائل للنشر، عمان، 2008.
41. عادل العوا، الأخلاقيات الاقتصادية، مطابع مؤسسة الوحدة، دمشق، 1981.
42. عامر الكبيسي، الفساد والعولمة، المكتب الجامعي، الحديث، بغداد، 2005.
43. عايش حسني، الفساد والرشوة في العالم، في كتاب "نحو شفافية أردنية"، تحرير سائدة الكيلاني، وباسم سكرجها، مؤسسة الأرشيف العربي، عمان، 2000.
44. عبد الباري درة، العامل البشري والإنتاجية في المؤسسات العامة، دار الفرقان للنشر والتوزيع، عمان، 1981.
45. عبد الحلیم الزيات، في السياسة ونظم الحكم، دار النشر، القاهرة، 1991.
46. عبد القادر محمد عبد القادر عطية، اتجاهات حديثة في التنمية، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2000.
47. عبيد بن سع المطيري، مستقبل مهنة المحاسبة والمراجعة: تحديات وقضايا معاصرة، دار المريخ، الرياض، 2004.
48. عفيفي كامل عفيفي، جرائم الكمبيوتر وحقوق المؤلف والمصنفات الفنية ودور الشرطة والقانون، دراسة مقارنة، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، 2003.
49. علي عبد الله مصطفى، الوظيفة العامة، ط1، مطبعة السعادة، عمان، 2007.
50. العميان محمود سلمان، السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال، ط2، دار وائل للنشر، عمان، الأردن، 2002.

قائمة المصادر والمراجع

51. فارس رشيد البياتي، الفساد المالي والإداري، دار النشر والتوزيع، عمان، 2009.
52. قيس النوري، الأنثروبولوجيا الحضرية بين التقليد والعملة، ط3، مؤسسة حمادة للدراسات الجامعية، الأردن، 2001.
53. كميل حبيب، جان بولس، أخلاقيات الأعمال الإدارية والاقتصادية والاجتماعية في عالم متغير، المؤسسة الحديثة للكتاب، طرابلس، لبنان، ط2، 2010.
54. محفوظ أحمد جودة، العلاقات العامة "مفاهيم وممارسات"، دار زهران للنشر والتوزيع، ط4، عمان، 2002.
55. محمد الحسني الشيرازي، لماذا يجاربون القرآن، ط2، مؤسسة الرسول الأكرم، كربلاء، 2003.
56. محمد الصيرفي، أخلاقيات الموظف العام، دار الكتاب القانوني، القاهرة، 2005.
57. محمد تقي المدرسي، الإسلام حياة أفضل، ط3، دار محي الحسين، كربلاء، 2003.
58. محمد ذيب العقيلة، الإدارة الحديثة للسلامة المهنية، صفاء للنشر والتوزيع، عمان، 2002.
59. محمد فؤاد مهنا، سياسة الوظائف العامة وتطبيقاتها في ضوء مبادئ علم التنظيم، ط3، دار الشرق الأوسط للطباعة والنشر، الإسكندرية، 1967.
60. محمد العضايلة، الشفافية ومكافحة الفساد، مؤسسة الأرشيف العربي، عمان، 2000.
61. محمد بدوي، المدخل إلى علم الاجتماع، دار المعارف، الإسكندرية، 1995.
62. محمد طاقة، العملة الاقتصادية، ط1، بغداد، 2001.
63. محمد عبد المعطي، المدخل إلى الفلسفة، دار المعرفة الجامعية الإسكندرية، 1991.
64. محمود صلاح الدين فهمي، الفساد الإداري كمعوق لعمليات التنمية الاقتصادية، المركز العربي للدراسات الأمنية التدريب، الرياض، 1994.
65. محمود خالد مسافر، العملة الاقتصادية، هيمنة الشمال والتداعيات على الجنوب، ط3، بيت الحكمة، بغداد، 2002.
66. محمود سلمان العميان، السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال، دار وائل، عمان، 2002.

قائمة المصادر والمراجع

67. مصطفى الخشاب، علم الاجتماع ومدارسه (تاريخ الفكر الاجتماعي ومدارسه) مطبعة لجنة البيان العربي، ط2، 1958.
68. المنصور كاسر نصر، ثقافة الخدمة، المرتكزات والأخلاقيات، سلسلة ثقافة الخدمة، دار رضا للنشر، دمشق، 2003.
69. منير الحمش، الاقتصاد السياسي للفساد - الإصلاح - التنمية، اتحاد الكتاب العرب، دمشق، 2006.
70. منير الحمش، الاقتصاد السياسي - الفساد - الإصلاح - التنمية، اتحاد الكتاب العرب، دمشق، 2006.
71. موفق حديد محمد، إدارة الأعمال الحكومية، النظريات والعمليات والموارد، دار المناهج، عمان، 2002.
72. نادر أبوشيخة، الكفاية الإنتاجية ووسائل تحسينها في المؤسسات العامة، المنظمة العربية للعلوم الإدارية، عمان، 1982.
73. الناصر ناصر عبيد، ظاهرة الفساد، دار المدى، دمشق، 2002.
74. نجم عبود نجم، أخلاق الإدارة في عالم متغير، المنظمة العربية للعلوم الإدارية، القاهرة، 2000.
75. نجم عبود نجم، أخلاقيات الإدارة، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، جامعة الزيتونة، مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2005.
76. نزيه عبد المقصود، محمد مبروك، الفساد الاقتصادي، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، 2013.
77. هاشم الشمري، إيثار الفتلي، الفساد الإداري والمالي، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، عمان، 2009.

قائمة المصادر والمراجع

78. هاشم، الشمري، الفساد الإداري والمالي، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، عمان، 2011.
79. هيام الجرد، المد والجزر بين السرية المصرفية وتبييض الأموال، دراسة مقارنة، ط3، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، 2004.
80. ول ديورانت، قصة الحضارة (الجزء3- قيصر والمسيح)، ترجمة: محمد بدران، الدائرة الثقافية، القاهرة، 1983.
81. وو بن، الصينيون المعاصرون، ترجمة: عبد العزيز حمدي، سلسلة عالم المعرفة، الكويت، 1996.
82. يحي غني، آمال عبد الأمير شلال النجار، التنمية الاقتصادية (نظريات، مشاكل، مبادئ وسياسات)، دار الكتب الموصل، 1991.
83. اليون كمبرلي آن، وآخرون، الفساد والاقتصاد العالمي، محمد جمال إمام، ط2، مركز الأهرام، القاهرة، 2000.

(2) الدوريات والمجلات:

1. أنور، شاه ومارك، شاكر، محاربة الفساد: أنظر أمامك قبل أن تثبت، مجلة التمويل والتنمية، صندوق النقد الدولي، ديسمبر، 2004.
2. حسن أبو حمود، الفساد ومنعكساته الاقتصادية والاجتماعية محلية، جامعة دمشق، العدد1، 2002.
3. حنان، عبد الخضر هاشم، النوع الاجتماعي والتنمية البشرية في العراق، مجلة العربي، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة الكوفة، السنة 2، المجلد 1، العدد5، 2006.
4. راجان جيه، متى يكون هناك الفساد؟ تجربة سنغافور، الأهرام الاقتصادي، 6 ديسمبر 1999.

قائمة المصادر والمراجع

5. سجاد، الغازي، منك وإليك العولمة.....تمارس القتل، مجلة الحكمة، بيت الحكمة، بغداد، العدد24، 2002.
6. صيام، وليد زكريا، أهمية تفعيل جودة تدقيق الحسابات في ظل التطورات العالمية، مجلة المدقق، عمان، العدد 58، جانفي، 2004.
7. العامري، صالح وشدي التميمي، المرتكزات الأخلاقية في قرارات إدارة الإنتاج والعمليات ومؤشرات قيامها، مجلة آفات اقتصادية، جامعة بغداد، العدد 92، 2002.
8. عبد الحسين، جليل الغالي، الحكم الصالح والتنمية واتجاهات التغيير، مجلة العربي، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة الكوفة، السنة 2، المجلد 1، العدد 5، 2006.
9. عبد الفضيل، محمود، مفهوم الفساد ومعايير، مجلة المستقبل العربي، بيروت، المجلد 27، العدد309، أكتوبر، 2004.
10. عبد الكريم، كامل أبوهات، ظاهرة الفساد الإداري، وجهة نظر، مجلة القادسية للعلوم الإدارية والاقتصادية، المجلد 8، العدد 1، بغداد، 2006.
11. عبد اللطيف، عادل، الفساد كظاهرة عربية وآليات ضبطها، مجلة المستقبل العربي، بيروت، مجلد 27، العدد 309، أكتوبر 2004.
12. العمري، أحمد بن سالم، القيادة التحويلية في المؤسسات العامة، دراسة استطلاعية لآراء الموظفين، مركز البحوث، كلية العلوم الإدارية، جامعة الملك سعود، الرياض العدد 4، 2003.
13. غازي صالح، محمد إبراهيم، منصور، منظمة التجارة العالمية وآثارها الاقتصادية على الدول النامية، مجلة آفاق الاقتصادية، المجلد 25، العدد 97، بغداد، 2004.
14. فتحي، شادية، حالة روسيا: أنماط الفساد وتكلفة الفساد، الأهرام الاقتصادي، 6 سبتمبر 1999.

قائمة المصادر والمراجع

15. الكبيسي، عامر، الفساد الإداري، رؤية منهجية للتشخيص لتحليل والمعالجة، المجلة العربية للإدارة، مجلد 20، العدد 1، عمان، جوان، 2000.
16. كريم، حسن، مفهوم الحكم الصالح، مجلة المستقبل العربي، بيروت، المجلد 27، العدد 309، أكتوبر، 2004.
17. ماجد، عبد الله المنيف، التحليل الاقتصادي للفساد وأثره على النمو، بحوث اقتصادية عربية، الجمعية العربية للبحوث الاقتصادية، العدد 12، بغداد، 1998.
18. محمد، محمود عبد الحليم، الإفصاح عن المعلومات الإجتماعية في القوائم المالية المنشورة، المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة، جامعة عين شمس، 1984.
19. محمود، عبد الفضيل، الفساد وتداعياته في الوطن العربي، مجلة المستقبل العربي، بيروت، العدد 243، مايو، 1999.
20. معهد الدراسات ،،،، في واشنطن، تحديات قرن العولمة، تقرير عن مشروع العولمة والأمن القومي، مجلة الحكمة، العدد 24، بغداد، مارس 2002.
21. نجم نجم عبود، والمبعضين باسم، أخلاقيات الإدارة، مجلة دراسات العلوم الإدارية، مجلة 37، عدد 1، عمان، 2010.
22. نجم، نجم عبود، التحديات والمشكلات الأساسية للإدارة الإلكترونية في الشركات، مجلة العمل، جامعة الإسكندرية، 2004.
23. نعمة، العبادي، الحكم الصالح في ظل حاجات التنمية البشرية في العراق، مجلة العربي، مكتبة الإدارة والاقتصاد، جامعة الكوفة، السنة 2، مجلد 1، العدد 5، 2006.
24. يحيى، محمد حسن، معن عبود علي، غسيل الأموال في دولة مجلس التعاون الخليجي، مجلة العزي للعلوم الاقتصادية والإدارية، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة الكوفة، السنة 2، المجلد 1، العدد 4، 2006.

قائمة المصادر والمراجع

25. يوسف، خلفية اليوسف، الفساد الإداري والمالي، مجلة العلوم الاجتماعية، مجلد 30، العدد 2، الكويت، 2002.

(3) الرسائل والمذكرات:

1. بن منصور عبد الله، إشكالية العلاقة بين الاقتصاد والأخلاق، رسالة دكتوراه، جامعة تلمسان، 2008.
2. بن يخلف الزهرة، مقارنة الرشوة في الجزائر، دراسة ميدانية تحليلية، رسالة دكتوراه، جامعة تلمسان، 2012.
3. نجم، والمبصينين باسم، أخلاقيات الإدارة، دراسة تحليلية ميدانية، رسالة دكتوراه، جامعة عمان، الأردن، 2010.

(4) مواقع الإنترنت:

1. مواقع منظمة شفاية دولي <http://www.transparency.org> (تم الإطلاع عليه يوم 2014/5/14).
2. سامر، مؤيد جبروت السلطة في مواجهة شبح الفساد، <http://www.Iraker.dk/Index.php?option.com> (تم الإطلاع عليه يوم 2015/11/12).
3. موقع مؤشر،،،، الفساد: <https://ar.wikipedia.org.wiki>

(5) النصوص القانونية والتنظيمية:

1. الأمر 03-06 المؤرخ في 2006/07/15 المتضمن القانون العام للتوظيف العامة (جريدة رسمية رقم 46).
2. القرار الوزاري المشترك الصادر بتاريخ 2009/02/21 المتضمن تنظيم وصلاحيات المصالح الخارجية للإدارة الجبائية (الجريدة الرسمية رقم 20).

قائمة المصادر والمراجع

3. المرسوم التنفيذي 299/10 المؤرخ في 29/11/2010 المتضمن القانون الأساسي الخاص بأعوان الإدارة الجبائية (الجريدة الرسمية رقم 74).

II. المراجع باللغات الأجنبية

1) باللغة الإنجليزية:

1. Abdelson, Raziel and friquegnon, marie lavis, ethics for modern life, new york, st martins press, 1975.
2. See harryelwer barness, introduction to the history of sociology, chicago, the university of chicago press, 1954.
3. Thomas donaldson, valves intension : etics, away from home, hbr, vol (74) N (05), new york, 1979.
4. Ferell and John fraedrich, business etics, hovghon mifflin company, Iness 1, 1994.
5. Levitt theodore, the dangers of social reponsability, harvard business review, havard, march, 2003.
6. Don hellregel and J.W slocum, managment, N.Y, Adisson wasley publishing co, vsa, 1988.
7. Peters t.j and R.h waterman, In search of excellence lessons from american's Bes_Run companies, harpers and row publichers Inc, new york, 1984.
8. Slack , Niegel, operations managment, 3rd , pitman publishing, new york, 2004.
9. Krajewiski and Ritzman, operations managment, strategyand analyois, addision wesley, new york, 1990.

2) باللغة الفرنسية:

1. Jrom, Bollet, François de bry, l'entreprise et l'etique, 2^{eme} ed, édition du seuil, Paris, 2011.
2. Damien, Bazin, l'etique économique, édition Armand colin, paris, 2006.
3. Daniel, Dammel, face a la corruption, édition KARTHALA ? Oran, 2004.
4. Ballet, Jean et Mahiev, F.R, ethique économiques, éditions ellipses, Paris, 2003.
5. Guide de déontologie, direction général impôts ministère des finances, Alger, 2008.
6. Guide du contribuable, direction générale des impôts, ministère des finances, Alger, 2009.
7. Guide du contribuable vérifie, direction générale des impôts ministère des finances, Alger, 2014.

ملاحق

استطلاع رأي حول
أخلاقيات المهنة في الجزائر
(حالة مديرية الضرائب لولاية تلمسان)

أخي الموظف، أختي الموظفة، تحية طيبة وبعد:

يشرفني أن أضع بين أيديكم هذا الاستبيان الذي أرجو من خلال إجابتكم عليه، مساهمتكم في دراسة وتصوير مفهوم أخلاقيات المهنة، وذلك بصفتمكم تنتمون إلى قطاع حساس، يعتبر نموذجا دراسيا للسلوك الوظيفي للموظف العام، كما أن تدني أخلاقيات الإدارة العمدة هو من أهم الأسباب التي تؤدي إلى زعزعة وثقة المواطنين المنتفعين من الخدمات العامة وإعاقة عجلة التنمية في الدول النامية.

ومن جهة أخرى تهدف الدراسة إلى محاولة البحث عن السبل الكفيلة لتنظيم الجهود قصد ترقية وتطوير مستوى أخلاقيات المهنة في قطاع الإدارة العامة في الجزائر بوجه عام، والمؤسسة الجبائية بوجه خاص، كما أن المعلومات التي يتضمنها هذا الاستبيان تستخدم لغرض البحث العلمي، وستحاط بالسرية التامة خدمة للصالح العام

وشكرا

الاستبيان

* المعلومات الشخصية:

- الجنس: ذكر أنثى

* المستوى التعليمي:

الابتدائي:

الثانوي والمتوسط:

الجامعي:

* السن:

> 50 50 - 41 40 - 31 30 - 20

1- للتربية والتكوين العام دور في السلوك الوظيفي؟

موافق جداً موافق محايد غير موافق غير موافق تماماً

2- التكوين المتواصل له السلوك الوظيفي؟

موافق جداً موافق محايد غير موافق غير موافق تماماً

3- التكوين في أخلاقيات المهنة له دور في السلوك الوظيفي؟

موافق جداً موافق محايد غير موافق غير موافق تماماً

4- إطلاعك على محمولة واجبات الموظف العام المدونة في القانون العام للوظيفة العامة له دور

في تحسين سلوكك الوظيفي؟

موافق جداً موافق محايد غير موافق غير موافق تماماً

ملاحق

5- إطلاعك على محمولة الواجبات الخاصة بموظفي الضرائب المدونة في القانون الأساسي

لأعوان الإدارة الجبائية لها دور في السلوك الوظيفي؟

موافق جداً موافق محايد غير موافق غير موافق تماماً

6- التكوين في وسائل الإعلام والاتصال الحديثة له دور في تطوير السلوك الوظيفي؟

موافق جداً موافق محايد غير موافق غير موافق تماماً

7- إطلاعك على مدونة "أخلاقيات المهنة الخاصة بموظفي الضرائب" لها دور في تحسين السلوك

الوظيفي؟

موافق جداً موافق محايد غير موافق غير موافق تماماً

8- أخلاقيات المهنة تؤثر على علاقتك مع المكلفين بالضريبة؟

موافق جداً موافق محايد غير موافق غير موافق تماماً

9- البيئة الأخلاقية المؤسساتية الخارجية تؤثر على السلوك الوظيفي لموظفي الضرائب؟

موافق جداً موافق محايد غير موافق غير موافق تماماً

10- العلاقات الأخلاقية مع زملائك في العمل لها دور في السلوك الوظيفي؟

موافق جداً موافق محايد غير موافق غير موافق تماماً

11- أخلاقيات المهنة تؤثر على سلوكك خارج العمل؟

موافق جداً موافق محايد غير موافق غير موافق تماماً

12- يزداد الرضا الوظيفي كلما كانت أخلاقيات المهنة متطورة في بيئة العمل؟

موافق جداً موافق محايد غير موافق غير موافق تماماً

13- مستوى اهتمام الإدارة العليا بانشغالات الموظفين له علاقة بأدائهم الوظيفي؟

موافق جداً موافق محايد غير موافق غير موافق تماماً

14- الصراعات الأخلاقية في محيط العمل تؤثر على الرضا الوظيفي؟

موافق جداً موافق محايد غير موافق غير موافق تماماً

15- يزداد الرضا الوظيفي كلما كانت أخلاقيات الإدارة العليا متطورة؟

موافق جداً موافق محايد غير موافق غير موافق تماماً

16- قائمة العقوبات التأديبية المتخذة تجاه موظفي الضرائب بسبب الإخلال بأخلاقيات المهنة،

والمنشورة على شبكة الإنترنت، تؤثر على السلوك الوظيفي للموظفين؟

موافق جداً موافق محايد غير موافق غير موافق تماماً

17- مستوى أخلاقيات مهنتك يجعلك راضياً عن مسارك في إدارة الضرائب؟

موافق جداً موافق محايد غير موافق غير موافق تماماً

18- مستوى أخلاقيات الأعوان المكلفين بالرقابة والتفتيش (الإدارة العليا) له دور في السلوك

الوظيفي لأعوان الهيئات القاعدية (الإدارة الدنيا)؟

موافق جداً موافق محايد غير موافق غير موافق تماماً

19- إدخال معايير أخلاقية إضافية خاصة بأعوان الضرائب لها دور في تطوير السلوك الوظيفي؟

موافق جداً موافق محايد غير موافق غير موافق تماماً

20- مستوى أخلاقيات مهنة الموظفين يؤثر على مستوى التحضر الجبائي للمكلفين بالضريبة؟

موافق جداً موافق محايد غير موافق غير موافق تماماً

21- مستوى أخلاقيات مهنة موظفي الضرائب يتأثر بالمستوى العام للأخلاق في المجتمع؟

موافق جداً موافق محايد غير موافق غير موافق تماماً

22- أخلاقيات موظفي الضرائب لها دور في تحسين العلاقات العامة وجودة الخدمات المقدمة للمكلفين بالضريبة؟

موافق جداً موافق محايد غير موافق غير موافق تماماً

23- ضعف أخلاقيات المهنة يؤدي إلى صراعات ونزاعات في محيط العمل؟

موافق جداً موافق محايد غير موافق غير موافق تماماً

24- أخلاقيات مهنة موظفي الضرائب لها دور في قيامهم بواجباتهم المالية نحو الدولة (التصريح بالممتلكات ودفن الضرائب الخاصة بهم)؟

موافق جداً موافق محايد غير موافق غير موافق تماماً

25- الموارد البشرية الحالية كافية من الناحية الكمية لبلوغ أهداف مديرية الضرائب لولاية

موافق جداً موافق محايد غير موافق غير موافق تماماً

26- الموارد البشرية الحالية كافية من الناحية النوعية (الكيفية) لبلوغ أهداف مديرية الضرائب

لولاية تلمسان؟

موافق جداً موافق محايد غير موافق غير موافق تماماً

27- ذهاب الموظفين إلى التقاعد المسبق يؤثر على تحقيق الأهداف المسطرة لمديرية الضرائب

لولاية تلمسان؟

موافق جداً موافق محايد غير موافق غير موافق تماماً

28- اشتراك الموظفين في اتخاذ القرارات له دور في تحقيق الأهداف وإبراز شخصيتهم؟

موافق جداً موافق محايد غير موافق غير موافق تماماً

29- إدراج أخلاقيات المهنة ضمن جدول أعمال الإدارة العليا له دور في تحقيق الأهداف

موافق جداً موافق محايد غير موافق غير موافق تماماً

30- صورة الإدارة الجبائية تغيرت بعد الإصلاح الضريبي؟

موافق جداً موافق محايد غير موافق غير موافق تماماً

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة المالية

المديرية العامة للضرائب

مديرية الضرائب لولاية تلمسان

المدير

تلمسان، في 02 جوان 2014

ترخيص

يرخص للسيد زروقي يحي ، أستاذ بجامعة تلمسان (كلية العلوم الاقتصادية و التسيير و العلوم التجارية) ، لغرض القيام ببحث علمي أكاديمي ، متعلق بأخلاقيات المهنة ، وذلك على مستوى كل هياكل و مصالح مديرية الضرائب لمديرية تلمسان .

لذلك ، يرجى تقديم كل المساعدة و العون لغرض نجاح هذه الدراسة، التي تتمثل في الاجابة على استبيان أسئلة.

المدير



المدير الولائي للضرائب
ع. بويديدة

الملاحق رقم ()

الملاحق

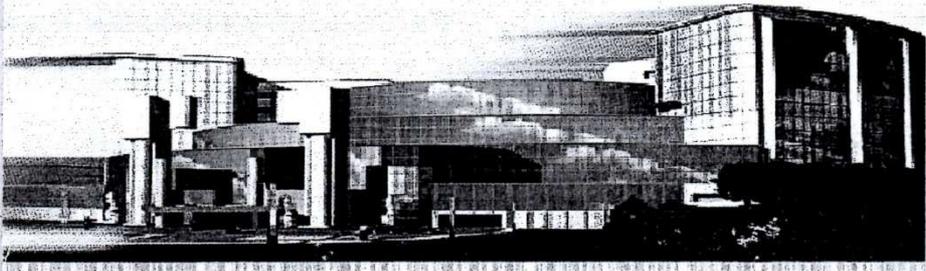
الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة المالية
المديرية العامة للضرائب

دليل أخلاقيات المهنة
للموظفي
المديرية العامة للضرائب



الملاحق رقم ()

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة المالية
المديرية العامة للضرائب



ميثاق

المكلف بالضريبة

الملحق رقم ()

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة المالية

المديرية العامة للضرائب

مديرية الأبحاث والتدقيقات

ميثاق

المكلفين بالضريبة

الخاضعين للرقابة

2014



الملحق رقم ()

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
REPUBLIQUE ALGERIENNE DEMOCRATIQUE ET POPULAIRE

MINISTERE DES FINANCES
DIRECTION GENERALE DES IMPOTS

BULLETIN DES IMPOTS

N° 22

**PUBLICATION DES SANCTIONS DISCIPLINAIRES
ET PENALES PRONONCEES AU COURS DU PREMIER
SEMESTRE 2014**

(Instruction n° 01 MF/DGI/DG du 26 janvier 2004 portant dispositions relatives à l'observatoire de la déontologie et de l'éthique)

Le présent bulletin a pour objet de porter à la connaissance des personnels de la Direction Générale des Impôts l'ensemble des sanctions disciplinaires et pénales prononcées au cours du premier semestre 2014.

Sont précisés, pour chaque affaire, outre le grade et la fonction de l'agent sanctionné, les faits et manquements déontologiques reprochés, les commentaires éventuels qu'ils appellent ainsi que la nature de la sanction.

Ces éléments sont communiqués pour information et à des fins dissuasives.

Il demeure entendu que pour permettre de mieux comprendre les décisions prises par l'administration suite aux comportements fautifs relevés, chaque affaire s'inscrit dans son contexte propre, qui la rend difficilement comparable à une autre affaire.

INSPECTION GENERALE
DES SERVICES FISCAUX

GRADE ET FONCTION DE L'AGENT	FAITS ET MANQUEMENTS	SANCTIONS ADMINISTRATIVES ET PENALES
Inspecteur Central	<p>Les faits : L'agent s'est distingué par des absences répétées sans justifications ni autorisations.</p> <p>Les manquements déontologiques : L'agent a manqué à l'obligation de respect des règles de ponctualité et d'assiduité.</p>	Rappel à l'ordre
Inspecteur Central Chef d'Inspection	<p>Les faits : Ce gestionnaire s'est distingué par un grave manquement dans la gestion d'un dossier fiscal d'un contribuable responsable d'agissements frauduleux.</p> <p>Les manquements déontologiques : Ce fonctionnaire a manqué à l'obligation d'assumer ses fonctions avec rigueur.</p> <p>Commentaire : La négligence, la connivence et le voilage vis-à-vis des fraudeurs doit être sévèrement sanctionné.</p>	Blâme
Inspecteur Central Chef d'Inspection	<p>Les faits : Ce responsable s'est distingué par le non respect de la réglementation prévue en matière d'établissement des attestations d'achats en franchise.</p> <p>Les manquements déontologiques : L'agent a manqué à l'obligation d'accomplir son travail en toute rigueur.</p> <p>Commentaire : Les négligences, insuffisances et carences professionnelles engagent la responsabilité des chefs de structures.</p>	Avertissement
Inspecteur Central Receveur	<p>Les faits : Ce gestionnaire n'a pas respecté les horaires d'ouverture et de fermeture des guichets et s'est comporté négativement avec son supérieur hiérarchique ainsi qu'avec des usagers.</p> <p>Les manquements déontologiques : Ce responsable a manqué à l'obligation d'assurer le service d'une manière personnelle et effective, et l'obligation de respect des relations hiérarchiques.</p> <p>Commentaire : Le mauvais fonctionnement du guichet perturbe la bonne marche des autres services.</p>	<p>- Rappel à l'ordre</p> <p>- Réduction de 50% de la prime de rendement</p>

GRADE ET FONCTION DE L'AGENT	FAITS ET MANQUEMENTS	SANCTIONS ADMINISTRATIVES ET PENALES
<p>Inspecteur Divisionnaire Vérificateur de Comptabilité</p>	<p>Les faits : Le mis en cause a été appréhendé en flagrant délit de perception d'une somme d'argent (corruption) de la part d'un contribuable qui a avisé les services de sécurité.</p> <p>Les manquements déontologiques : L'agent a gravement manqué à l'obligation de probité et de dignité.</p> <p>Commentaire : Il s'agit d'un acte pénal, par conséquent la révocation est automatiquement applicable.</p>	<p>-Cinq (05) années de prison</p> <p>-Amende de 100.000DA.</p> <p>- Licenciement.</p>
<p>Agent de Constatation</p>	<p>Les faits : L'agent a été condamné pour le non versement de la pension alimentaire mise à sa charge.</p> <p>Les manquements déontologiques : L'agent a manqué à l'obligation de dignité dans la vie privée.</p> <p>Commentaire : Le fonctionnaire doit respecter ses engagements vis-à-vis des tiers dans sa vie privée.</p>	<p>-Dix huit (18) mois de prison.</p> <p>-Licenciement.</p>
<p>Inspecteur Central Chef d'Inspection</p>	<p>Les faits : L'agent s'est distingué par un comportement indigne en dehors du service : détention de photos et films contraires aux bonnes mœurs.</p> <p>Les manquements déontologiques : L'agent a manqué à l'obligation de dignité dans la vie privée.</p> <p>Commentaire : L'agent doit avoir un comportement empreint de probité et de dignité. L'administration prendra acte de la décision de justice définitive.</p>	<p>-Suspension.</p> <p>-Cinq (05) ans de prison.</p> <p>-Amende de 500.000DA.</p>

الفهرس

الفهرس

I.....	الإهداء
II.....	كلمة شكر وتقدير
IV.....	قائمة الجداول والأشكال
X.....	خطة البحث
XII.....	الملخص
أ.....	مقدمة عامة
2.....	الفصل الأول: في الأخلاق وأخلاقيات الأعمال
2.....	مقدمة الفصل الأول
3.....	المبحث الأول: ماهية الأخلاق
3.....	المطلب الأول: المفاهيم المختلفة للأخلاق
5.....	أولاً: الأخلاق والفضيلة
5.....	ثانياً: الأخلاق والعدل
6.....	المطلب الثاني: التطور التاريخي للأخلاق
6.....	أولاً: الأخلاق عند قدماء المصريين
7.....	ثانياً: الأخلاق في العقيدة البوذية
8.....	ثالثاً: الأخلاق في الصين القديمة
9.....	رابعاً: الأخلاق عند اليونان
10.....	خامساً: الأخلاق في حضارة بابل
11.....	المطلب الثالث: الأخلاق في الحضارة الرومانية
12.....	أولاً: الأخلاق عند شيشرون (CICE'RON)
13.....	ثانياً: الأخلاق عند سنيكا (SENECA)

14.....	المطلب الرابع: الأخلاق في الديانتين (اليهودية والمسيحية)
14.....	أولاً: في الديانة اليهودية
16.....	ثانياً: في الديانة المسيحية
18.....	المطلب الخامس: الأخلاق عند المسلمين
21.....	أولاً: جزاء الأخلاق في الدنيا والآخرة
22.....	ثانياً: ربط الأخلاق والعقيدة بتقوى الله
22.....	ثالثاً: الالتزام بالأخلاق في الوسائل والغايات
22.....	رابعاً: شمولية الأخلاق الإسلامية
23.....	خامساً: السلوك هو معيار الأخلاق
24.....	المبحث الثاني: من المسؤولية الاجتماعية إلى أخلاقيات الأعمال
24.....	المطلب الأول: مفهوم وأهمية أخلاقيات الأعمال
25.....	أولاً: من حيث المفهوم
28.....	ثانياً: من حيث الأهمية
30.....	المطلب الثاني: الإطار النظري لأخلاقيات الأعمال
31.....	أولاً: المداخل الحديثة لأخلاقيات الأعمال
36.....	ثانياً: اتجاهات تطور أخلاقيات الأعمال
38.....	ثالثاً: أخلاقيات الأعمال من منظور المدرسة الأمريكية
39.....	رابعاً: أخلاقيات الأعمال من منظور المدرسة الأوروبية
40.....	المطلب الثالث: المسؤولية الاجتماعية وأخلاقيات الأعمال
40.....	أولاً: في المسؤولية الاجتماعية والأخلاقية

- 43..... ثانياً: الكفاءة والمسؤولية الاجتماعية
- 45..... ثالثاً: القانون والمسؤولية الاجتماعية
- 46..... المطلب الرابع: أخلاقيات المهنة وأخلاقيات الأعمال
- 47..... أولاً: مفهوم أخلاقيات المهنة
- 48..... ثانياً: العلاقة بين أخلاقيات المهنة وأخلاقيات الأعمال
- 49..... ثالثاً: المدونات الأخلاقية
- 52..... رابعاً: السلوك الأخلاقي وثقافة المنظمة
- 54..... المبحث الثالث: المسؤولية الاجتماعية كأساس للأخلاقيات في منظمات الأعمال
- 55..... المطلب الأول: المسؤولية الاجتماعية وأخلاقيات الإنتاج والتسويق
- 55..... أولاً: في مجال الإنتاج
- 58..... ثانياً: في مجال التسويق
- 65..... المطلب الثاني: المسؤولية الاجتماعية وأخلاقيات الأعمال في الموارد البشرية والمالية والمحاسبة
- 65..... أولاً: في مجال الموارد البشرية
- 71..... ثانياً: في مجال المالية والمحاسبة
- 76..... المطلب الثالث: المسؤولية الاجتماعية وأخلاقيات الأعمال في العلاقات العامة والبحث والتطوير
- 76..... أولاً: في مجال العلاقات العامة
- 80..... ثانياً: في مجال البحث والتطوير
- 82..... المطلب الرابع: المسؤولية الاجتماعية والأخلاقية في الموارد المعلوماتية والمعرفية والوظائف الإدارية
- 82..... أولاً: في مجال الموارد المعلوماتية والمعرفية
- 87..... ثانياً: في مجال الوظائف الإدارية

93 خلاصة الفصل الأول
95 الفصل الثاني: الفساد الإداري للموظف العام
95 مقدمة الفصل الثاني
96 المبحث الأول: مفهوم الموظف العام والفساد الإداري
96 المطلب الأول: مفهوم الموظف العام وأخلاقيات الإدارة العامة
96 أولاً: تعريف الموظف العام
97 ثانياً: علاقة الموظف العام بالدولة
98 ثالثاً: أخلاقيات الإدارة العامة
99 رابعاً: أخلاقيات الوظيفة العامة في الإسلام
101 المطلب الثاني: مفهوم الفساد الإداري
102 أولاً: المدخل القيمي السلوكي
102 ثانياً: المدخل الوظيفي
104 ثالثاً: المدخل الثقافي
104 رابعاً: المدخل الحضاري
106 المطلب الثالث: تصنيفات الفساد الإداري
106 أولاً: الفساد الإداري المنظم وغير المنظم
107 ثانياً: فساد القمة والفساد المؤسسي والفساد البيروقراطي
109 ثالثاً: الفساد الصغير والفساد الكبير
109 رابعاً: الفساد الجزئي والفساد الشامل
109 خامساً: الفساد الروتيني والتواطئي
110 سادساً: الفساد حسب طبيعته

112	المطلب الرابع: مظاهر الفساد الإداري
112	أولاً: الرشوة
112	ثانياً: الوساطة والمحسوية
113	ثالثاً: السرقة والاختلاس
113	رابعاً: التزوير
113	خامساً: الغش والتدليس
114	سادساً: العمولات مقابل الصفقات
115	سابعاً: إساءة استخدام السلطة وانتحال الصفات
117	المبحث الثاني: أسباب الفساد الإداري
117	المطلب الأول: العوامل الشخصية
117	أولاً: السن
117	ثانياً: المستوى الدراسي
118	ثالثاً: الجنس
118	رابعاً: المهنة والتخصص
120	المطلب الثاني: العوامل المؤسسية والتنظيمية
120	أولاً: خصوصيات المنظمات وضعف النظام الرقابي
121	ثانياً: العلاقة بين المسؤولين وطبيعة العمل المؤسسي
121	ثالثاً: الهياكل التنظيمية وهياكل السلطة
122	المطلب الثالث: العوامل البيئية
122	أولاً: عوامل البيئة السياسية

123	ثانياً: عوامل البيئة الاقتصادية
124	ثالثاً: عوامل البيئة الاجتماعية
126	رابعاً: عوامل البيئة القانونية والتشريعية
127	خامساً: عوامل البيئة الثقافية
129	المبحث الثالث: آثار الفساد الإداري
129	المطلب الأول: علاقة الفساد الإداري بالتنمية
131	أولاً: مميزات التنمية وعناصرها
135	ثانياً: تأثيرات الفساد الإداري على التنمية
142	ثالثاً: تكاليف الفساد الإداري
144	المطلب الثاني: الفساد الإداري والعملة
145	أولاً: الفساد والعملة
148	ثانياً: الفساد والجريمة المنظمة
159	المبحث الرابع: آليات مكافحة الفساد الإداري
159	المطلب الأول: دور الهيئات والمؤسسات
159	أولاً: دور المؤسسات الإدارية والقانونية
161	ثانياً: دور وسائل الإعلام
163	ثالثاً: دور الإصلاح المؤسسي وترشيد السياسات الاقتصادية
165	رابعاً: استقلال القضاء والفصل بين السلطات
166	خامساً: تفعيل قوانين مكافحة الفساد ودور البعد الأخلاقي
167	سادساً: دور منظمة الشفافية الدولية

170	المطلب الثاني: بعض التجارب الدولية في مكافحة الفساد الإداري
170	أولاً: تجربة سنغافورة
172	ثانياً: تجربة روسيا
175	خاتمة الفصل الثاني
177	الفصل الثالث: الفساد الدراسة الميدانية لمديرية الضرائب لولاية تلمسان
177	مقدمة الفصل الثالث
178	المبحث الأول: أهداف وفرضيات الدراسة
178	أولاً: أثر التكوين على السلوك الوظيفي
178	ثانياً: أثر البيئة الأخلاقية على السلوك الوظيفي
179	ثالثاً: أثر البيئة الأخلاقية على الرضا الوظيفي
179	رابعاً: أثر أخلاقيات المهنة على العلاقات العامة لإدارة الضرائب
180	خامساً: أثر إدارة الموارد البشرية على تحقيق أهداف إدارة الضرائب
181	المبحث الثاني: ميدان ومنهجية الدراسة
181	المطلب الأول: ميدان الدراسة
181	أولاً: تنظيم مديرية الضرائب لولاية تلمسان
188	ثانياً: تنظيم مركز الضرائب
192	ثالثاً: المركز الجوارى للضرائب
197	المطلب الثاني: الخصائص المنهجية للدراسة
197	أولاً: مجتمع الدراسة
197	ثانياً: عينة الدراسة
197	ثالثاً: أدوات تحليل البيانات

198	المطلب الثاني: بناء أدوات القياس.....
201	المطلب الرابع: خصائص العينة.....
205	المطلب الخامس: مصداقية وثبات أدوات القياس.....
206	المبحث الثالث: نتائج التحليل الإحصائي لعبارات محاور الاستبيان.....
206	أولاً: أثر التكوين على السلوك الوظيفي.....
211	ثانياً: أثر البيئة الأخلاقية على السلوك الوظيفي.....
217	ثالثاً: أثر البيئة الأخلاقية على الرضا الوظيفي.....
220	رابعاً: أثر أخلاقيات المهنة على العلاقات العامة لإدارة الضرائب.....
222	خامساً: أثر إدارة الموارد البشرية على تحقيق أهداف إدارة الضرائب.....
228	خاتمة الفصل الثالث.....
231	خاتمة عامة.....
234	قائمة المصادر والمراجع.....
248	ملاحق.....
262	الفهرس.....

ملخص

تعتبر أخلاقيات الأعمال والفساد الإداري من أهم المواضيع التي تستقطب الباحثين في علم الاقتصاد. لذلك، تهرف هذه الدراسة إلى تحليل المراحل الأساسية لهذين المفهومين، مع دراسة حالة مديرية الضرائب لولاية تلمسان. وبناء على استقصاء شمل عينة من 90 موظف، خلصت الدراسة إلى وجود علاقة إيجابية بين هذه الأخلاقيات والسلوك الوظيفي في هذه المنظمة الحكومية.

الكلمات المفتاحية:

أخلاقيات الأعمال - الفساد الإداري - المسؤولية الاجتماعية - الموظف العام - مديرية الضرائب.

Résumé :

L'éthique des affaires et la corruption administrative son considères comme des thèmes importants qui intéressent actuellement les chercheurs en économie. Cette étude a pour objectif l'analyse des approches de ses concepts et l'étude du cas de la direction des impôts de la willaya de Tlemcen. Ainsi, l'étude effectuée sur un échantillon de 90 agents a dégagé une relation positive entre le niveau de l'éthique professionnelle et leur comportement fonctionnelle dans cette organisation publique.

Mots Clés:

Ethique des affaire - Responsabilité Sociale - corruption administrative - fonctionnaire public - direction des impôts.

Abstract:

Business ethics and administrative corruption are considered one of the hottest topics that attract researchers in Economics. Accordingly, this study aims to analyze the basic approaches to these two concepts, with a case study in Tlemcen taxes directorate. Based on survey included a sample of the 90 employees, this study found a positive correlation between these ethics and functional behavior in this governmental organization.

Key words:

Business Ethics - Social Responsibility - Administrative Corruption - Public Employee - Taxes Directorate