

مساهمة أخلاقيات الأعمال في مكافحة الفساد الإداري

أ. وافية شراد

جامعة بسكرة - الجزائر

الملخص

بالنظر للاهتمام المتزايد الذي ناله موضوع أخلاقيات الأعمال في السنوات الأخيرة نتيجة لأسباب عديدة، يقع في مقدمتها تزايد الفضائح الأخلاقية والمعايير التي تعتمد عليها إدارة الأعمال بعيدا عن إطار أخلاقي شفاف، إن نظم الدول الحديثة سواء كانت اشتراكية أو رأسمالية، إضافة إلى القوانين والداستير والمواثيق الأخلاقية لم تستطع كبح الأضرار الناجمة عن التراجع الأخلاقي، وعليه إن الفساد الإداري من بين المشاكل الرئيسية التي من الضروري معالجتها.

الكلمات المفتاحية: الفساد الإداري، أخلاقيات الأعمال، القيم التنظيمية، القيم الفردية

Abstract

Since the last year, the subject of business ethics gets great attention for many reasons. On the top of those reasons comes the loss of moral valves as well as the conditions that management puts for away from a transparent oral environment. The political system of the developed countries, socialist or capitalist, their lows and constitutions, and ethical treaties could not curb the damages which were the results of the retreat of the moral valves. Consequently, the administrative corruption is one of the major issues that should have a remedy.

Key words: Business ethics, administrative corruption, organizational values, individual values.

مقدمة

موضوع الفساد الإداري نال اهتماما متزايدا عالميا في كل من الدول المتقدمة والنامية على حد سواء وذلك باعتباره ظاهرة مدمرة لعملية التنمية الاقتصادية والاجتماعية والسياسية. وعقب القدر الهائل من الفضائح والتجاوزات واتساع دائرة الجرائم والفساد الإداري خاصة جرائم الاختلاس والرشوة واستغلال النفوذ التي تشهدها المؤسسات على مستوى دول العالم، لذلك أصبحت أخلاقيات الأعمال جزءا رئيسيا من صناعة النمو في المؤسسات وحاجة المجتمعات إلى وجود معايير وأخلاقيات عمل أكثر رقيا، حيث يعكس تزايد الاهتمام أخلاقيات الأعمال تحولا حاسما في الرأي العام بشأن المسؤولية الأخلاقية

للمؤسسات، وقد أدى فهم قيمة الأخلاقيات بالنسبة للعمل إلى عدة مظاهر من بينها انتشار قواعد الأخلاق ومدونات رسمية للوقوف على المتطلبات الأخلاقية، وتعيين مسؤولين إداريين يهتمون بمراعاة الجوانب الأخلاقية من أجل تحفيز المديرين والعمال على التصرف وفقا لما تقتضيه المعايير الأخلاقية. وعلى الرغم مما تقدم فإن هناك تباين بين ما يكتب وما يجري تطبيقه حيث غالبا ما يحدث تعارض بين العمل والجوانب الأخلاقية، ولا ريب أن هناك أفراد أكثر وعيا ويحرصون على مزاولة أنشطتهم وفقا للمعايير الأخلاقية باعتبار أن ذلك قناعة ذاتية وخيارا استراتيجيا، بينما يتخذ بعض الأفراد القواعد الأخلاقية كستار لاتخاذ قراراتهم الانتهازية وخاصة في المواقف التي لا يستطيع فيها عامة الناس التفرقة بين السلوك الأخلاقي والسلوك الانتهازي.

وفي هذا السياق تتجسد الإشكالية المعالجة في السؤال الجوهرى التالي:

كيف يؤدي الاهتمام بأخلاقيات الأعمال لمكافحة الفساد الإداري؟

وللإجابة يمكن الاستعانة بمجموعة من الأسئلة الفرعية المستمدة من السؤال الأساسي.

ما هو مفهوم الفساد الإداري؟

ما هو مفهوم أخلاقيات الأعمال؟

ما هي آليات مكافحة الفساد الإداري؟

المحور الأول: الفساد الإداري

إن الفساد ظاهرة متعددة ومتشابكة الأسباب والأبعاد، كما أنه ظاهرة مستمرة وذات امتدادات محلية، وطنية ودولية، ولقد تكونت لدى الأفراد ثقافة خاصة وهي ثقافة الفساد الإداري التي انتشرت داخل المجتمع وأصبحت هي الأساس والقيم الأخلاقية هي الاستثناء.

أولا: تعريف الفساد الإداري

تعددت التعاريف التي أطلقت لتوضيح مفهوم الفساد الإداري وقد يرجع سبب ذلك إلى اختلاف المدارس التي تناولت موضوع الفساد الإداري .

ولقد تناولت جملة من التعاريف من بينها: **تعريف البنك الدولي** " بأنه استخدام الوظيفة لتحقيق منافع خاصة أو الاستغلال السيئ للوظيفة العامة والرسمية من أجل تحقيق مصلحة خاصة" (1)

كما يعرف على أنه: " سوء استخدام المنصب أو السلطة لأغراض شخصية ويكون ذلك بابتزاز المتعاملين أو الحصول على رشوة "(2) وتم تعريفه أيضا: "بأنه سوء استخدام السلطة العامة من أجل مكسب خاص" (3)

ولقد عرف أيضا: على أنه القصور القيمي عند الأفراد الذي يجعلهم غير قادرين على تقديم الالتزامات الذاتية المجردة والتي تخدم المصلحة العامة.(4)

كما تم تعريفه على أنه: السلوك المنحرف عن الواجبات الرسمية محاباة لاعتبارات خاصة كالأطماع المالية والمكاسب الاجتماعية أو ارتكاب مخالفات ضد القوانين لاعتبارات شخصية.(5)

وتعرفه **موسوعة العلوم الاجتماعية** " سوء استخدام النفوذ العام لتحقيق أرباح خاصة "(6) وعليه من خلال التعاريف السابقة يمكن تعريف الفساد بمراعاة الأبعاد التالية: البعد القانوني، الأخلاقي والاقتصادي، بأنه "إساءة استخدام السلطة الرسمية لأجل تحقيق مكاسب شخصية للموظف نفسه أو لجماعة ما، وذلك بطريقة مخالفة للأنظمة والقوانين أو للمعايير الأخلاقية السامية وذات آثار اقتصادية سلبية وخيمة"

ثانيا: مراحل تطور الفساد الإداري

إن البدايات الأولى للفساد الإداري ترى فيه ممارسات سلوكية لا تخضع إلى ضوابط أو معايير معينة، خاصة المعايير التنظيمية والبيروقراطية في إطار عمل المؤسسات، وهي بهذا المعنى تعتبر الفساد مرادفا للانحراف، فلا يقتصر انتشار الفساد على مجتمعات في فترات زمنية معينة، فالفساد ظاهرة إنسانية وزمنية مع اختلاف سعة انتشاره واستفحاله من مجتمع إلى آخر، ومن زمن إلى آخر سببه الرئيسي الظروف والمعطيات التي يمر بها المجتمع ففي المجتمع اليوناني القديم الذي كان يعاقب على الرشوة بالإعدام طبقا لبعض التشريعات والتي انتقدتها سقراط بقوله إن المرتشي كان يجرء على ارتشائه بالترقي في المناصب العسكرية والسياسية، وقد تغاضت في إنجلترا الملكة إليزابيث 1558-1603 عن نقشي ابتزاز الأموال في الوظائف الرسمية كعذر لها عن عدم زيادة الرواتب، وصور الفساد أن أمين صندوق الحرب كان يحصل على 16000 جنيه سنويا علاوة على راتبه، حيث يحافظ بأسماء الجنود الموتى في قوائم الجيش و يضع مخصصاتهم في جيبه ويبيع الملابس المخصصة لهم. وعم الفساد في الدوائر الحكومية في إيطاليا في عصر النهضة وكانت

سمعة المحاكم سيئة لكثرة ما فيها من صور للفساد الإداري والرشوة. وكان لويس الرابع عشر ملك فرنسا يعتقد أن كل إنسان في رأيه قابلاً للرشوة مما يدل على انتشار الفساد في عهده، ولأن الشركات الأوروبية يسمح لها القانون بدفع الرشاوى والحصول على الصفقات الأجنبية وخصمها من الضرائب المستحقة عليها فقد أدى ذلك إلى تضرر الشركات الأمريكية، فالقانون الأمريكي يعتبر دفع الرشاوى جريمة يعاقب عليها القانون.⁽⁷⁾ ومع تطور وانتشار ظاهرة الفساد الإداري فقد تباينت الرؤى النظرية والفكرية لهذا المفهوم وظهرت مداخل عديدة لتحديده يمكن إجمالها فيما يلي:⁽⁸⁾

(1) المدخل الأخلاقي: في إطار هذا المدخل يعتبر الفساد ظاهرة قيمية وسلوكية تتجسد بحالات سلبية وممارسات ضارة وهدامة يتطلب الأمر الوقاية منها ومعالجتها ومكافحتها بشتى الطرق والأساليب.

(2) المدخل الوظيفي: يطلق البعض عليه اسم المدخل العملي والتبريري، ووفق 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 القوانين المعتمدة في النظام الإداري.

(3) المدخل الثقافي: ضمن هذا المدخل فإن الفساد الإداري يمكن أن يشكل ظاهرة متعددة الأبعاد والأسباب والنتائج، ولكونها ظاهرة فإنها يمكن أن تأخذ طابعاً منظماً له القدرة على الاستمرار والبقاء، بحيث يخلق مجموعة كبيرة من النظم الفرعية الفاسدة سواء في حق المعايير القيمية أو الوظيفية.

(4) المدخل الحضاري: يرتبط مفهوم الفساد بمنظور حضاري بكل مكوناته السياسية والثقافية والقيمية والاجتماعية والسلوكية، حيث يفترض أن الفساد الإداري ظاهرة مركبة تتكسر من خلال التخلف بشكل واسع ومجمل الممارسات الفردية والجماعية تؤدي إلى خياراً يشوبها كثير من النقص.

ثالثاً: أنواع الفساد الإداري

تعددت أنواع الفساد الإداري تبعاً للزاوية التي ينظر منها إليه⁽⁹⁾

1 الفساد الإداري المنظم وغير المنظم

تمثل حالة الفساد الإداري غير المنظم مواقف فردية مهما كثرت أو قلت فقد يمارسه هذا الفساد في إطار منظمات الأعمال بأسلوب عشوائي وبطرق غير منهجية يسهل اكتشافها. أما الفساد المنظم فعادة ما يرقى إلى جرائم منظمة ازدادت بفعل تعقد الظاهرة الاقتصادية والاجتماعية.

2 فساد القمة، الفساد المؤسسي، الفساد البيروقراطي

أ فساد القمة والجهات الرئاسية والشرعية في دولة ما وعادة ما ينتشر هذا النمط من الفساد في الأنظمة الديكتاتورية التي يغلب عليها النمط الفردي للحكم أو سياسة الحزب الواحد دون معارضة

ب الفساد المؤسسي إذا كانت مؤسسات الدولة أو الشركات الخاصة هشة وغير مؤطرة بسلوكميات أخلاقية جيدة ومسئولة فيها يمكن أن يمارسوا مختلف أشكال الفساد من نهب وسلب وتشير تجارب بعض الدول إلى أن جهاز الدولة نفسه أصبح مؤسسة للفساد.

ت -الفساد البيروقراطي هذا النمط يمكن أن يكون محددًا أو يمارس على نطاق واسع في ظل انتشار ثقافة الفساد والنمط السياسي الديكتاتوري.

ث الفساد الصغير والفساد الكبير: تمثل حالة الفساد الكبير الظاهرة الأكثر خطورة حيث يقوم السياسيون وكبار المسؤولين بتخصيص الموارد العامة للاستخدامات الخاصة وتنتشر مظاهر اختلاس أموال الدولة ورشاوى الصفقات الكبيرة ، أما الفساد الصغير فإنه يمثل حالات الفساد والتي تمارس من قبل الموظفين كرشاوى.

ج الفساد الجزئي والفساد الشامل: الفساد الجزئي هو ممارسة محدودة قد تكون صغيرة أو كبيرة في قطاعات، منظمات بذاتها، أما الفساد الشامل فهو ممارسات واسعة النطاق وعلى مستوى أغلب أو كل الدوائر والمؤسسات حيث أنه يرتبط بشيوع ثقافة الفساد في الدولة بأكملها.

ح الفساد حسب الطبيعة: في نطاق هذا المدخل يمكن أن يصنف الفساد إلى العديد من الأصناف كالفساد السياسي والقانوني والثقافي والقيمي والحضاري والاقتصادي والإداري وغيرها. وكذلك الفساد الوظيفي الذي يمثل بالمحسوبية ومخالفة القوانين، وكذلك الفساد الاجتماعي الذي يظهر من خلال انعدام الولاء والإخلاص والنقاني في العمل وعدم احترام حقوق الآخرين وعدم المبالاة وغيرها.

رابعاً: مظاهر وأسباب الفساد الإداري.

إن ظاهرة الفساد الإداري ظاهرة معقدة ولهذا تعددت مظاهره وأسبابه سوف نذكر منها ما يلي:

1 - مظاهر الفساد الإداري

وتتجلى ظاهرة الفساد بمجموعة من السلوكيات التي يقوم بها بعض من يتولون مناصب مختلفة، وبالرغم من التشابه أحياناً والتداخل فيما بينها إلا أنه يمكن حصرها فيما يلي:

أ - الرشوة: أي الحصول على أموال أو أية منافع أخرى من أجل تنفيذ عمل أو الامتناع عن تنفيذه

ب - المحسوبية: أي تنفيذ أعمال لصالح فرد أو جهة ينتمي لها الشخص مثل الحزب أو العائلة أو المنطقة...دون أن يكون مستحقين لها.

ت - الابتزاز: أي الحصول على أموال من طرف معين في المجتمع مقابل تنفيذ مصالح مرتبطة بوظيفة الشخص المتصف بالفساد.

ث - نهب المال العام: أي الحصول على أموال الدولة والتصرف بها من غير وجه وحق تحت مسميات مختلفة.⁽¹⁰⁾

2 - أسباب الفساد الإداري

أ - الأسباب الحضارية: ويعني الفجوة الموجودة بين القيم الحضارية السائدة في المجتمع وبين قيم وقواعد العمل الرسمية.

ب - أسباب هيكلية: وتعني وجود هياكل قديمة للأجهزة الإدارية لم تتغير على الرغم من التطور والتغيير في قيم وطموحات الأفراد.

ت - أسباب قيمية: إن الفساد الإداري يحدث نتيجة لانهايار النظام القيمي للفرد أو الجماعة.

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

ج - ضعف أجهزة الرقابة في الدولة وعدم استقلالها

ح غياب قواعد العمل والإجراءات المكتوبة ومدونات السلوك للموظفين في قطاعات العمل، وهو ما يفتح المجال لممارسة الفساد الإداري.

خ عدم مراعاة السياسات الاقتصادية
دالأزمات الاقتصادية⁽¹¹⁾

ذ الفساد الأخلاقي: وهو السبب الرئيسي للفساد الإداري وكذا المالي باعتبار أن القيم والمبادئ والأخلاق الحميدة كالأمانة وهي الفاصل بين العمل المشروع والفساد.⁽¹²⁾

المحور الثاني: أخلاقيات الأعمال

يأخذ الحديث عن أخلاقيات الأعمال مسارات عديدة تتناسب مع ثقافة الشعوب وطبيعة حضاراتها وهويتها السياسية والاقتصادية. فلا يقتصر وجود الأخلاق على مجتمع دون غيره، إلا أنه في ظل تدني معايير الأخلاق المتعارف عليها أصبح البحث عن الأخلاق مطلباً رئيسياً للمجتمعات المتقدمة والمتخلفة على حد سواء.

أولاً: مفهوم أخلاقيات الأعمال

لأن أخلاقيات الأعمال مصطلح جديد الاستخدام في بيئة الأعمال فقد تعددت تعاريفه ولم يتم ضبطها بالشكل المناسب بعد ولهذا حاولنا فيما يأتي التطرق إلى مجموعة من التعريفات.

لغة: بدءاً تشير القراءات اللغوية لمصطلح الأخلاق بأنها: الخلق والخلق هو الدين والطبع والسجايا، وهي المعبر عن الصورة المعلنة للإنسان والصورة الباطنة له

اصطلاحاً: يشير مصطلح الأخلاق إلى المعايير أو المبادئ في السلوك الإنساني والتي تستخدم للحكم أو السيطرة على سلوك الأفراد أو المجاميع البشرية⁽¹³⁾

والملاحظ على هذه التعريفات أنها شملت مختلف جوانب أخلاقيات الأعمال ولقد ركزت عموماً على الضوابط السلوكية للإنسان وتحدد جوانب الخير والشر.⁽¹⁴⁾

وعليه يمكن تعريف أخلاقيات الأعمال أنها: " عبارة عن مجموعة القيم التي تتشعبها مجموعة من الأفراد خلال تواجدهم في المنظمة لتحكم سلوكهم وأدائهم لأعمالهم.

ثانياً: أهمية أخلاقيات الأعمال

إن الالتزام بالمبادئ والسلوك الأخلاقي سواء على الصعيد الفردي في الوظيفة، أو المهنة أو على مستوى المنظمة ككل، يعتبر ذا أهمية بالغة لمختلف شرائح المجتمع.

والنقاط التالية سوف تكون إشارة إلى أهم الفوائد التي يمكن أن تحصل عليها منظمات الأعمال جراء التزامها بالمنظور الأخلاقي القيمي في العمل.

لتحقيق مردود مالي من خلال الالتزام الأخلاقي وإن لم يكن على المدى القصير فإنه بالتأكيد سوف يكون واضحا على المدى الطويل، وهذا ضد المنظور التقليدي الذي يرى تعارضا بين تحقيق مصالح منظمة الأعمال المتمثلة بالربح المادي وبين الالتزام بالمعايير الأخلاقية. (15)

لخصائر التي يمكن أن تتحملها منظمات الأعمال جراء تجاهلها بالالتزام بالمعايير الأخلاقية.

لعزيز سمعة المنظمة على الصعيد المحلي أو الدولي.

لإن تجاهل الأخلاقيات في العمل يؤدي إلى ردود فعل الأطراف الأخرى التي سوف تكون سلبية بالتأكيد والتي تؤدي إلى توقيح أضرار على المنظمة.

لإن حصول المنظمة على شهادات يحمل في طياته اعترافا بمضمون أخلاقي واجتماعي يعطي للمنظمة مصداقية ضمن منافسة قوية. (16)

ثالثا: مصادر ومستويات أخلاقيات الأعمال

إن أخلاقيات الأعمال تختلف وتتعدد مصادرهما باختلاف مستوياتها وعليه نوجزها في ما يلي:

1) : مصادر أخلاقيات الأعمال في المنظمة

أ/ المصدر الديني: إن الأديان السماوية كلها تأمر الإنسان بالتقوى والطاعة وحسن المعاملة، فالدين الإسلامي على سبيل المثال قدم للإنسانية جمعا مختلف الطرق السليمة في تعامل الناس مع بعضهم، فلم يترك صغيرة ولا كبيرة وإلا أحصاها. وسوف نقوم بضرب بعض الأمثلة التي تدعو إلى التمسك بالأخلاق الحميدة. (17)

" لا يكلف الله نفسا إلا وسعها لها ما كسبت وعليها ما اكتسبت" (18)

الفرد إن عمل أكثر من طاقته فهو أمر قد يوقعه في أخطاء، أو قد يسبب له المتاعب الجسيمة التي تنعكس أثارها على صحته، وفي نفس الوقت فمن الواجب القيام بواجبات عمله كما يلزم، ليس من المعقول أن يغادر عمله ولا يكمله لقضاء حاجاته الخاصة.

أما في طاعة أولي الأمر فيقول الله سبحانه وتعالى:

" يأيها الذين آمنوا أطيعوا الله وأطيعوا الرسول وأولي الأمر منكم فإن تنازعتم في شئ فردوه إلى الله والرسول أن كنتم تؤمنون بالله واليوم الآخر ذلك خير وأحسن تأويلاً" (19)

ب -العائلة: تمثل العائلة كمصدر للأخلاق النواة الأولى لبناء السلوك لدى الفرد ولهذا لقد ركزت الأديان والمجتمعات الحضارية على بناء العائلة وأكدت على بنائها السليم وتماسكها لأن الفرد يبدأ اكتساب سلوكه من هذا المنبع الأول.

ت -ثقافة المجتمع وقيمه وعاداته: يتأثر سلوك الفرد بمؤثرات خارجية كثيرة ويقع في مقدمتها ثقافة المجتمع وقيمه وعاداته لأن الفرد اجتماعي بطبعه ولا يستطيع العيش في معزل من هذا المجتمع، فهو يقوم بالانتماء إليه أو بالأصح الانتماء إلى جماعة معينة، فيأخذ من قيمها وأعرافها ويصبح مدافعا عنها.

ث -التأثر بالجماعات المرجعية: إن الجماعات المرجعية هي في حقيقتها مصدر مهم لسلوك الفرد وقد تكون هذه المرجعيات سياسية، أو دينية أو عسكرية أو عشائرية أو غيرها، وعادة ما يقع الفرد في مجتمعاتنا تحت تأثير أكثر من جماعة مرجعية في نفس الوقت تجعله في موقف محير ينعكس على سلوكياته.

ج -إعلام الدولة والصحافة: يعبر البعض عن الصحافة بكونها مرآة المجتمع وهي أدوات واسعة الانتشار وكبيرة التأثير، فإذا لم تكن هذه الصحافة حرة وصادقة ومهنية فإن بعدا واحدا سيطغى عليها وتصبح بالتالي ذات تأثير سلبي كبير على المجتمع.

ح -مجتمع العمل الأول: يؤثر مجتمع العمل بكل مكوناته على الأفراد ويغير من أخلاقياتهم ويفرض عليهم سلوكيات جديدة وبالأخص مجتمع العمل الأول.

خ -سُلطة القديم والقيم الشخصية المتأصلة لدى العاملين: في المجتمعات التقليدية فإن للموروث الثقافي والحضاري تأثيرا كبيرا على سلوكياتنا وأخلاقياتنا خاصة، وإن هذا الموروث جاء متأصلا عبر فترات زمنية متلاحقة، إذ يبدوا القديم براقا في نظر الكثير من الأفراد فإنه يحمل أيضا في طياته العديد من السلبيات والنواقص التي نقبلها دون فحص أو تدقيق. (20)

د -القوانين واللوائح الحكومية والتشريعات: يمكن النظر للقوانين بأنها عبارة عن نتائج أو اتجاه معين بما يتوقعه المجتمع من حيث السلوك المقبول، ويمكن اعتبار الممارسات على أنها غير قانونية إذا ما كان المجتمع ينظر إليها على أنها سلبية وغير أخلاقية.

ذ -قوانين السلوك الأخلاقي والمعرفي للصناعة والمهن: نظرا للتشعب الكبير في الصناعات والمهن قد سنت قوانين ومدونات أخلاقية رسمية وهناك العديد من الأعراف والسلوكيات غير المدونة تمثل بمجموعها أدلة إرشادية لعمل الفرد في إطار الأعمال المختلفة.

ر -الخبرة المتراكمة والضمير الإنساني الصالح: تعتبر الخبرة التي يتمتع بها الفرد مصدرا مهما لتكوين سلوكياته في العمل، وتمتعه بأخلاقيات معينة تجاه الإشكالات والقضايا المطروحة.(21)

ز -جماعات الضغط: بالإضافة للمصادر السابقة تشكل جماعات الضغط بجميع أشكالها مصدرا مهما لقواعد السلوك الأخلاقي للأفراد في منظمات الأعمال.(22)

2/ مستويات أخلاقيات الأعمال

لقد تم تقسيم مستويات أخلاقيات الأعمال إلى ثلاث مستويات.

أ -المستوى العام: توجد نقطة خلاف حول دور الأعمال في تنظيم المجتمع على الصعيد الدولي والمحلي، وأغلبها يتعلق بتقييم الفوائد النسبية للاختلاف في النظم الاجتماعية والسياسية مثل الاقتصاد الحر، والغرض الذي يتوقع من المشروع الاقتصادي أن يقوم به، واختلاف ترتيبات أعمال المنظمة من بلد إلى بلد آخر يعكس اختلاف التركيز على مثل هذه النتائج، لذلك فإن أول ما تقوم به المنظمة.

هو تحديد الموقف الأخلاقي الواسع الذي سنقوم به وعلاقته بهيكل أعمال المنظمة الذي من خلاله تستطيع أن تعمل.

ب -مستوى المسؤولية الاجتماعية: وهو يتعلق بالنتائج والقضايا التي تواجه كيانات المنظمة عند صياغة وتطبيق الإستراتيجية، وهو يتعلق بالمدى الذي يجب ان تقوم به المنظمة بتوفير أقل مستوى ممكن من الالتزامات من خلال إدارة المنظمة، وكيف يمكن لذلك أن يؤثر على استمالة الطلب لأصحاب المصالح المختلفين.

ج -المستوى الفردي: وهو يتعلق بسلوك وأفعال الأفراد ضمن المنظمة، التي يعود أثارها على أدائهم وبالتالي على أداء المؤسسة ككل.(23)

ونستخلص مما سبق أن مصادر الأخلاق متنوعة ولها تأثير كبير في تشكيل أخلاقيات الفرد ولكن رغم ذكر مجموعة معتبرة من المصادر إلا أنه لم يتم التطرق إلى النظم التعليمية

وبالتحديد المرحلة التعليمية الأساسية لدى الفرد فهي في مثابة المكون الأساسي لأخلاقياته ولهذا لابد الاعتناء بها.

المحور الثالث: آليات مكافحة الفساد الإداري

إن تعقد ظاهرة الفساد الإداري وإمكانية تغلغلها في كافة جوانب الحياة ونتيجة لآثارها السلبية على كافة مفاصل الحياة، فقد وضعت عدة آليات لمكافحة هذه الظاهرة ومن أهمها:

1 - إيجاد اتفاق اجتماعي على معيار القيم

ولهذا لابد من تطوير فهم عام لمعيار واحد للقيم على مستوى الأمة، ومن ناحية أخرى خلق كره عام لدى المواطنين من الفساد الإداري، ولكي يتحقق هذا لا بد من الاعتناء بالتعليم في مختلف مستوياته وبواسطة وسائل الإعلام المختلفة أيضا.

2 - النزاهة

هي منظومة القيم المتعلقة بالصدق والأمانة والإخلاص في العمل.

3 - إعادة النظر بمستويات الرواتب والأجور بين فترة وأخرى

إن انخفاض مستوى الرواتب والأجور المدفوعة لموظفي الدولة يعد هو الآخر من الأسباب الرئيسية لانتشار ظاهرة الفساد داخل الأجهزة الحكومية، وخصوصا إذا كان راتب الموظف لا يمكنه من توفير العيش الكريم له ولأفراد عائلته، فإنه سيبحث عن مصادر أخرى لأجل زيادة دخله لمواجهة متطلبات الحياة

4 - المحاسبة

هي خضوع الأشخاص الذين يتولون المناصب العامة للمساءلة القانونية والإدارية والأخلاقية عن نتائج أعمالهم.

5 - الشفافية

هي وضوح ما تقوم به المؤسسة ووضوح علاقتها مع الموظفين، وعلانية الإجراءات والغايات والأهداف، وهو ما ينطبق على أعمال الحكومة كما ينطبق على أعمال المؤسسات الأخرى.

6 - التركيز على البعد الأخلاقي وبناء الإنسان في محاربة الفساد في قطاعات العمل.

7 - تفعيل القوانين المتعلقة بمكافحة الفساد على جميع المستويات

8 - بناء جهاز قضائي مستقل (24)

⁹ تنمية الدور الجماهيري في مكافحة الفساد من خلال برامج التوعية بهذه الآفة ومخاطرها وتكلفتها الباهظة على الوطن والمواطن، وتعزيز دور مؤسسات المجتمع المدني والجامعات والمنقذين في محاربة الفساد⁽²⁵⁾

الخاتمة:

كما يتضح من خلال ما سبق أنه على الرغم من وجود أساليب وإستراتيجيات لمكافحة الفساد الإداري، إلا أن هذه الأساليب والاستراتيجيات إذا لم تستند على مرتكزات فاعلة فإنها لن تحقق هدفها، وعليه فإن الخطورة التي تشكلها ظاهرة الفساد الإداري هي التي كانت الدافع لمنظمات لإيجاد طرق للوقاية منها وأخرى لمعالجتها، ولهذا نجد أن المنظمات اليوم توجهت إلى أخلاقيات الأعمال لأنها وجدت فيها الحل المناسب لهذه المشكلة، وعليه نلمس الانتشار الكبير للمدونات الأخلاقية، و أخلاقيات المهنة التي لها دور كبير في مكافحة ظاهرة الفساد الإداري.

الهوامش

- (1) بعلوج بلعيد، معوقات الاستثمار في الجزائر، مجلة اقتصاديات شمال إفريقيا، العدد 4، ص 82
- (2) نفس المرجع، نفس الصفحة
- (3) أحمد محمود نهار أبو سريلم، مكافحة الفساد، دار الفكر، عمان، 2010، ص 25
- (4) <http://bnojabal.maktoobblog.com> عن موقع منظمة الائتلاف من أجل النزاهة والمساءلة- أمان
- (5) <http://www.hrdiscussion.com/hr9601.html>
- (6) سعاد عبد الفتاح، الفساد في العراق، دورية النزاهة، العدد 3، 2007، ص 4 الموقع www.iraqfoundation.org
- (7) سعيد عبد المؤمن أنعم، الفساد الإداري والمالي: الحالة اليمينية نموذجاً، ندوات ومؤتمرات انعقدت في اليمن، العدد 15، 2004، ص 282.
- (8) طاهر الغالبي وصالح العامري، المسؤولية الاجتماعية وأخلاقيات الأعمال، دار وائل، عمان، 2010، ص 352
- (9) أحمد محمود حبيب اليونني، أخلاقيات الأعمال وأثرها في تقليل الفساد الإداري، المعهد التقني، العمادية، (بدون سنة)، ص 9-11.
- (10) http://www.nazaha.iq/search_wzb/muhasbe
- (11) أحمد محمود حبيب اليونني، المرجع السابق، ص 12.
- (12) زياد عريبة، الفساد، مجلة دراسات إستراتيجية، العدد 16، جامعة دمشق، 2005، ص 2.
- (13) ثامر ياسر البكري، التسويق والمسؤولية الاجتماعية، دار وائل، عمان، 2009، ص 136.
- (14) اليازوري، إدارة الأعمال الدولية " منظور سلوكي واستراتيجي " دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، عمان، 2009، ص 432.
- (15) طاهر محسن منصور الغالبي، صالح مهدي محسن العامري، المسؤولية الاجتماعية وأخلاقيات الأعمال والمجتمع، عمان دار وائل، الطبعة الأولى، 2008، ص 137.
- (16) المرجع نفسه، 138.

- (17) محمد الصيرفي، أخلاقيات الموظف العام، دار الكتاب القانوني، (بلد النشر غير مذكورة)، 2008، ص ص 16-17 .
- (18) القرآن الكريم، سورة البقرة، الآية 286.
- (19) القرآن الكريم، سورة النساء، الآية، 9.
- (20) طاهر محسن الغالبي، مرجع سابق، ص 138 - 146.
- (21) المرجع نفسه، نفس الصفحات.
- (22) المرجع نفسه، ص 147 .
- (23) زكريا مطلق وأحمد علي صالح، إدارة التمكين واقتصاديات الثقة" في منظمات الأعمال الألفية الثالثة" دار اليازوري العلمية للنشر ولتوزيع، عمان، 2009، ص 260.
- (24) أحمد محمود حبيب البيوني، المرجع السابق، ص 16.
- (25) [http// www.nazaha.iq/search_wzb/muhasbe](http://www.nazaha.iq/search_wzb/muhasbe)