

أخلاقيات الأعمال كمحدد لتحقيق فعالية التسيير في المؤسسات

د / بن صغير عبد العظيم

أ/ بحاش وفاء

جامعة بسكرة

الملخص :

Résumé :

Cet article traite d'un sujet très important pour avoir reçu une attention croissante par des spécialistes et des chercheurs dans le domaine de la gestion des ressources humaines .Parce que la moralité d'un rôle important dans la vie des peuples de différentes races et religions et idéologies adopté , Et il reflète l'impact de l'éthique dans le comportement des individus de sorte qu'il est juste ;de juger leur stabilité et à la cohésion et la compatibilité comportement .Et puis un de l'éthique la plus importante forme d'aspects de contrôle social des individus.

يعالج هذا المقال موضوع في غاية الأهمية لكونه يحظى باهتمام متزايد من قبل المختصين والباحثين في مجال إدارة الموارد البشرية ، لما للأخلاق من دوراً هاماً في حياة الشعوب على اختلاف أجناسها وأديانها وأيديولوجياتها التي تتبناها، وينعكس أثر الأخلاق في سلوك الأفراد بحيث يصبح سلوكهم متصفاً بالثبات والتماسك والتوافق، وعندئذ تشكل الأخلاق أحد أهم مظاهر الضبط الاجتماعي لدى الأفراد.

مقدمة:

اصبح موضوع اخلاقيات الاعمال من المواضيع التي تحظى باهتمام متزايد، لما للأخلاق من دوراً هام في حياة الشعوب على اختلاف أجناسها وأماكن وجودها وأديانها وفلسفات التي تتبناها، وينعكس أثر الأخلاق في سلوك الأفراد بحيث يصبح سلوكهم متصفاً بالثبات والتماسك والتوافق، وعندئذ تشكل الأخلاق أحد مظاهر الضبط الاجتماعي لدى الأفراد، وتشكل دافعاً ومحركاً، وتعمق لديهم إحساسهم بالانتماء الى مجتمعهم، كما تساعد على التكيف مع واقع المجتمع الذي يعيشون فيه.

يرتكز مصطلح أخلاقيات العمل لمؤسسة ما على المبادئ والقيم الأخلاقية التي تمثل سلوك العاملين، وتتبع الأخلاق المهنية في مجملها من الأخلاق العامة التي تعلمها الإنسان في بداية حياته من الأسرة والمدرسة والجامعة والأصدقاء والمجتمع، إذ هي بيان للقيم والمبادئ التي ينبغي ان توجه العمل اليومي الذي يقوم به العامل.

و لا ريب أن العوامل الاقتصادية لا تنفرد بالتأثير في واقع التنظيمات بل توجد الى جانبها عوامل بشرية واجتماعية ونفسية لا تقل عنها أثراً في تنظيم وضبط علاقات العمل، ويرى كثيرون من خبراء المجتمع والثقافة ان استثمار الموارد البشرية بالشكل الصحيح يتصدر بقية شروط نجاح التنظيم الإداري، فإذا كانت الأخلاق تشير الى النظام القيمي والمعايير الأخلاقية التي يستند عليها المديرون في قراراتهم المختلفة آخذين بعين الاعتبار ما هو صحيح أو ما هو خطأ، فإن ما نريد هنا أن نؤكد عليه هو أن الأخلاق لدى هؤلاء المدراء تتجسد بسلوكيات أخلاقية تراعي عدم خرق القواعد والمعايير والمعتقدات في المجتمع من جهة والقوانين المعمول بها من جهة أخرى.

ومن هذا المنطلق نطرح التساؤل التالي:

الى أي مدى تساهم اخلاقيات الاعمال في تحقيق التميز والفعالية في اداء الموارد البشرية على مستوى المؤسسات؟

الفرضيات :

- لأخلاقيات الاعمال دور فعال في تحقيق التميز والفعالية في الاداء لاعتبارها المحرك الاساسي لسلوك الايجابي لدى الموارد البشرية.
- ان التزام العاملين بأخلاقيات العمل من شأنه القضاء على كل اشكال الفساد
- الاداري التي تفتشت في مختلف المؤسسات.

اولا : الاطار المفاهيمي لأخلاقيات العمل

1- مفهوم اخلاقيات الاعمال:

1-1- تعريف الأخلاق:

تشير الأخلاقيات ETHICS بشكل عام إلى القيم والمعايير الأخلاقية التي يستند لها أفراد المجتمع لغرض التمييز بين ما هو صحيح وما هو خطأ ويبدو أن المجتمعات قد طورت هذه القيم والمعايير لتشكل وعاء حضاريا لها عبر فترات زمنية متعاقبة وفي هذا الإطار يمكن أن نتظر للمجتمعات البدائية ومعاييرها الأخلاقية الصارمة ثم المجتمعات الصناعية ومعاييرها الأخلاقية المتجددة المرنة وأخيراً المجتمع العالمي المعرفي ومعاييرها الأخلاقية النسبية التي تستوعب هذا التطور الهائل في مجمل الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والتكنولوجية غيرها. (1)

وتعني كلمة الأخلاق (Ethics) التوافق مع معايير أو قيم سلوك أو أدب يختص في الغالب بالمهن، وتعرف أيضا على أنها معايير للتصرف والسلوك التي نتوقع أن يتبناها الناس وتتعلق الأخلاق الشخصية بأفعال الفرد اليومية. (2)

ان مصطلح الاخلاق متعدد المفاهيم والتعاريف، اذ نجد garden يعرف الاخلاق بانها "ما يؤمن به الفرد من القيم خلال القيام بسلوك معين في موقف معين"، فهو لا يجرّد الاخلاق من تأثيرات الموقف ويتفق معه في ذلك Negros الذي يرى في الاخلاق بانها "مجموعة من المبادئ المدونة، تأمر وتنهى عن سلوكيات معينة تحت ظروف معينة وهي انعكاسات القيم التي يتخذها الافراد كمعايير تحكم سلوكياتهم". (3)

2-1- تعريف اخلاقيات الاعمال:

اما عن مفهوم اخلاقيات الاعمال فهو كذلك متعدد الجوانب شأنه شأن مفهوم الاخلاق، اذ نجد Pride et Al يعرف اخلاقيات الاعمال بانها "تضييق للمعايير الاخلاقية الفردية في مواقف الاعمال المختلفة" (4)، و Vanvilock يرى بانها "ماهي الا الدراسة والتحليل المنهجي للعمليات التي يتم من خلالها تطوير القرارات الادارية بحيث يصبح هذا القرار خيارا اخلاقيا في الاعتبار بما هو صحيح وجيد للفرد وللمجموعات وللمنظمة" (5) اما Willy فيعتبر أخلاقيات الاعمال مجموعة من المبادئ والقيم الاخلاقية التي تمثل سلوك المنظمة وتضع محددات على قراراتها. وفي هذا منحيين الاول: الاهتمام بالمعايير والقيم

الأخلاقية للأهداف والغايات المعلنة من قبل منظمات الاعمال والثانية: ان تشمل المعايير الاخلاقية والسلوكية. (6)

واخلاقيات العمل هي كذلك "محاولة لتحديد معيار يمكن من خلاله لجميع العاملين بالشركة معرفة المتوقع منهم بل وهي محاولة ايضا لحث الموظفين والمديرين واعضاء المجالس والادارات على التفكير واتخاذ القرارات من خلال منظومة موحدة لبعض القيم المشتركة" (7)

وبصفة عامة فان اخلاقيات العمل هي مجموعة عامة من المعتقدات، والقيم، والمبادئ، والمعايير، التي تحكم سلوك الفرد (العامل) في اتخاذ القرارات والتمييز بين ما هو صواب أو خطأ، جيد أو سيئ، والتعهد بالالتزام بها.

2- اهمية اخلاقيات الاعمال واسباب تزايد الاهتمام بها:

1-2- التحول في مفاهيم الكفاءة وأهداف الشركات:

كان الهدف الرئيسي للشركات يعتمد على تحقيق أرباح لأصحاب العمل بصفة أساسية وفقاً لقواعد السوق وبدون غش أو احتيال. وبالأخذ في الاعتبار التركيز على تحقيق الأرباح باعتبار أن الشركة آلة للربح وان كفاءة الشركات تعني أن الحصول على الربح هو الطريقة الفضلي للأداء من هذا المنطلق بدأ المديرون يركزون جل اهتمامهم على زيادة أسعار أسهم الشركة على حساب مؤشرات الأداء الأخرى. وأدت زيادة أسعار الأسهم إلى تبرير أي سلوك من سلوكيات الشركة الأخرى، بما في ذلك منح رواتب تشجيعية هائلة إلى المسؤولين الإداريين، وتجاهل العاملين، وتخفيض معايير السلامة والصحة، وإهمال العوامل الحيوية التي تحقق المصلحة طويلة الأجل للشركة وتضمن استمراريتها، مثل التدريب والبحوث والتطوير. وبالإضافة إلى ذلك، أدى التركيز على ارتفاع قيمة الأسهم إلى تبرير ارتكاب تصرفات غير قانونية مثل تزيف الحسابات وتداول الأسهم اعتماداً على معرفة معلومات من داخل الشركة. وبدلاً من حل المشكلة الأخلاقية، أدت الحوافز المالية الكبيرة الممنوحة للمسؤولين الإداريين إلى خلق مشكلات أكثر خطورة وتكلفة وساهمت في انهيار المؤسسات.

2-2- تعقد وتداخل المصالح في الشركات الحديثة :

وبالأخذ في الاعتبار أن نتائج قرارات وأنشطة الشركة لا تقتصر على المساهمين فحسب بل تؤثر على العاملين والموردين وعملاء، والجمهور يتولى المديرون مهامًا

ومسئوليات لا تتوقف عند المساهمين فقط. وبصفة خاصة، فحينما يقوم المديرون بتعيين العاملين، فإنهم بذلك يوقعون عقدًا ضمنيًا بتوفير عاملين مقابل أجر عادل لأداء مهام محددة عادلة في بيئة عمل آمنة وصحية. ونظرًا لأهمية الجهد والتعاون الذي يبذله العاملون في نجاح الشركة، فإن استراتيجية العمل الصحيحة تقتضي أن يهتم المديرون بمصالح العاملين كما لو كانوا يهتمون بمصالح المساهمين مما يخلق مصلحة واضحة للعاملين في نجاح المؤسسة ويزيد ثقتهم في الإدارة فيجب أن يكون المديرون مسئولين عن المساهمين والعاملين على حدٍ سواء .

2-3- إرساء مبادئ الإدارة السليمة (الحوكمة):

في ظل البحث عن أدوات لمعالجة المشكلات والأزمات التي أدت إلى انهيار عدد من الشركات لأسباب عدم التزام المسئولين فيها بأخلاقيات العمل، فقد نتجت مجموعة من الأسس والممارسات التي تطبق بصفة خاصة علي الشركات المملوكة لقاعدة عريضة من المستثمرين (الشركات المساهمة) وتتضمن الحقوق والواجبات لكافة المتعاملين مع الشركة مثل مجلس الإدارة والمساهمين، الدائنين، البنوك والموردين، والمجتمع، وتظهر من خلال النظم واللوائح المطبقة بالشركة والتي تحكم اتخاذ أي قرار قد يؤثر على مصلحة الشركة أو المساهمين بها وهو ما عرف بمصطلح الإدارة الرشيدة والحوكمة، حيث توفر (الحوكمة) الإطار التنظيمي الذي يمكن الشركة من تحقيق أهدافها، وتحدد القواعد المتعلقة بكيفية اتخاذ القرارات والشفافية والإفصاح عن تلك القرارات، وتحديد السلطة والمسئولية للمديرين والعاملين بالشركة، وحجم ونوعية المعلومات التي يتم الإفصاح عنها للمستثمرين الأمر الذي يصب في صالح حماية حقوق صغار المساهمين .

2-4- الاهتمام بالتعليم والتدريب:

إن التطور الأوسع في مجال أخلاقيات الأعمال نجده في مجال التعليم والتدريب، ففي الدول الصناعية أخذت هذه المادة تدرس وتصدر فيها الكتب المتخصصة والمنهجية على نطاق واسع، ويوجد في الولايات المتحدة الأمريكية حاليًا أكثر من 500 مقرر تدريسي من مقررات أخلاقيات الأعمال تدرس في الجامعات بدوام كامل وان 90% منها تقدم نوعا من التدريب في هذا المجال وحتى عام 1993 كان هناك ما لا يقل عن 16 مركزا بحثيا لأخلاقيات العمل والأعمال وفي عام 2004 أصدرت جمعية إعلاء شأن كليات ومدارس إدارة الأعمال والتجارة، وهي الهيئة الدولية التي تصادق على إنشاء كليات

الأعمال والتجارة، مبادئ توجيهية لدمج الأخلاقيات والحوكمة في مواد تدريس الإدارة العالمية. وترتكز هذه المبادئ التوجيهية على أربع مجالات: هي مسؤولية شركات الأعمال في المجتمع والقيادة الأخلاقية وصناعة القرارات الأخلاقية وحوكمة الشركات. ومن الأمور الواضحة التي تحظى بأهمية كبرى ولكن قد تم إغفالها حتى من أولئك الذين يتبنون الرؤية الشاملة لأخلاقيات العمل، إنما تتعلق بما يجب وما لا يجب أن تنتجه المؤسسات. ففي المجتمعات التي تشجع المشروعات الحرة، يسود اتجاه عام بأن المؤسسات لها الحق في إنتاج ما تراه مربحاً لها، شريطة ألا تكون المنتجات والخدمات التي تنتجها محظورة بموجب القانون. وهكذا تتاح الفرصة للشركات والمؤسسات بأن تخلق احتياجاتها وأن تستخدم الأساليب الدعائية والأساليب التسويقية والترويجية الأخرى ذات الصلة في إقناع المستهلكين بشراء منتجاتها وخدماتها. ولا يوجد شيء خاطئ في إيجاد الاحتياجات الحقيقية التي تسهم في تحقيق الراحة والرفاهية في الحياة. وعلى الرغم من ذلك، تقوم الشركات في كثير من الحالات بإيجاد احتياجات ورغبات عالية التكلفة وغير مفيدة لا شيء سوى لتحقيق الأرباح. وقد ترى الإدارة أن ذلك العمل "جيد"، ولكنه في الحقيقة عمل لا فائدة منه ويؤدي إلى تبعات غير مرغوبة اجتماعياً. وهذا هو المصدر الرئيسي للاستهلاك الزائد والعامل الأساسي الذي يدفع الناس إلى إجهاد أنفسهم بالعمل والإفراط في الاستهلاك .

2-5- العولمة وأخلاقيات العمل:

بات من الصعب إخفاء الانتهاكات والممارسات غير الأخلاقية. ومع حلول عصر البريد الإلكتروني والإنترنت، أصبحت المخالفات الأخرى التي ترتكبها الشركات، مثل اللجوء إلى استغلال الأطفال في العمل وظروف العمل الاستغلالية، أكثر شيوعاً، مع ما يرافق ذلك كثيراً من الآثار السلبية في قطاع الأعمال التجارية. وتوجه العديد من المنظمات غير الحكومية اتهاماً مؤداه أن مصادقة الشركات عالمياً على مدونات السلوك الطوعية لا تعدو كونها مناورة علاقات عامة لمساعدتها على تجنب القواعد الملزمة والمعايير الدولية النافذة لسلوك قطاع الأعمال التجارية. وفي الواقع، فقد وسع موقع المنظمة غير الحكومية المعنون "مراقبة الشركات" (Corporate Watch) على شبكة الإنترنت تعريف "التضليل الإعلامي البيئي" ليشمل "ظاهرة الشركات التي تدمر المجتمعات والبيئة وتسعى للحفاظ على أسواقها وتوسيعها بتقديم نفسها على أنها من محبي

البيئة ومن قادة معركة القضاء على الفقر."

وتبذل العديد من الشركات في الوقت الحاضر جهودا مضنية للنأي بنفسها عن طغيان العولمة. وأوضح ريك وانجور Rick Wagoner المسؤول التنفيذي الأول لشركة جنرال موتورز General Motors ، أن "تمو الشركات العالمية يمكن أن يؤثر في عدد أكبر من الأشخاص وفي عدد متزايد من البلدان مقارنة بأية قوة أخرى ظهرت في الماضي". غير أنه توجد مشاكل أيضا. ويقول إنه بالنسبة إلى الشركات "يحمل الاقتصاد العالمي في طياته مجموعة من الالتزامات" (8)

وعن أهمية اخلاقيات العمل بالنسبة للمنظمة: يتجلى في كون ان اهتمام المنظمات بالالتزام بأخلاقيات العمل من شأنه ان يكسبها سمعة على صعيد البيئة المحلية والاقليمية والدولية والذي ينعكس ايجابا على المنظمة ومردوده وكذا نسبة ارباحها. كما يمكن المنظمة من اكتساب ميزة تنافسية.

اما على مستوى الفرد فتتمثل أهمية الالتزام بأخلاقيات العمل في:

1. تساعد في بناء حياة الفرد وتشكيل شخصيته .
2. المعيار الذي يحكم تصرفات الإنسان في حياته العامة ويضبط سلوكه وتوجيهه .
3. تمثل أحكاما معيارية في تقييم سلوك الفرد وسلوك الآخرين في بعض المواقف والتصرفات، وتحدد إذا كانت إيجابية ومرغوبة أو غير مر
4. تعمل على وقاية الفرد من الانحراف .
5. تلعب دوراً رئيسياً في حل الخلافات واتخاذ القرارات عند الأفراد. (9)

أهمية الأخلاق بالنسبة للمجتمع:

1. تحفظ للمجتمع تماسكه ، وتحدد له أهدافه ومثله العليا ومبادئه الثابتة .
2. تعمل كموجهات لسلوك الأفراد والجماعات، وتقي المجتمع من الانحرافات الاجتماعية، ولا يستقيم المجتمع بدونها.
3. يتحقق بها الانضباط للفرد والجماعة وتنظم العلاقات في ضوء الأخلاق المستمدة من الكتاب والسنة .
4. توجه كل نشاط إنساني نحو الأهداف السامية .
5. تلعب الأخلاق دورا بارزا في تحقيق التنمية للمجتمع .

6. تؤدي دورا مهما في العلاقات الإنسانية بين أبناء المجتمع وتبعد بهم عن العنف والصراعات. (10)

3-مصادر وعناصر اخلاقيات العمل في منظمات الاعمال:

3-1-مصادر اخلاقيات العمل: اذا كانت الاخلاق تشير للنظام القيمي والمعايير الاخلاقية التي يستند عليها المديرون في قراراتهم المختلفة اخذين بعين الاعتبار ما هو صحيح او خطأ، ما نريد التأكيد عليه هو ان الاخلاق لدى هؤلاء المدراء تتجسد بسلوكيات أخلاقية تراعي عدم خرق القواعد والمعايير والمعتقدات في المجتمع من جانب ومن جانب اخر القوانين والمدونات الاخلاقية المعمول بها.

وبشكل عام تستند اخلاقيات الاعمال لركنين اساسيين:

- نظام القيم الاجتماعية والاخلاقي والاعراف والتقاليد السائدة في المجتمع.
- النظام القيمي الذاتي المرتبط بالشخصية والمعتقدات التي تؤمن بها وكذلك خبرتها السابقة. (11)

وإجمالاً تتحدد مصادر اخلاقيات الاعمال التي تتجسد في السلوك الاخلاقي الحميد او السيئ في:

- المصدر الديني: تأمر الاديان السماوية الانسان بالتقوى وطاعة الله وحسن المعاملة والاستقامة في التعامل بين المسؤول وافراد المجتمع، ومعاملة الجميع معاملة حسنة لانهم يقفون امام القانون المستمد من الشريعة السماوية. وهذا ينعكس بطبيعة الحال على اخلاقيات الموظف في مجال عمله. (12)
- العائلة والتربية البنينة.
- ثقافة المجتمع وقيمه وعاداته.
- التأثير بالجماعات المرجعية.
- المدرسة ونظام التعليم في المجتمع.
- الاعلام ومؤسسات الرأي العام ومنظمات المجتمع المدني.
- القوانين واللوائح الحكومية والتشريعات: قانون العمل والعمال، اللوائح الادارية.....
- الخبرة المتراكمة والضمير الانساني الصالح.
- جماعات الضغط في المجتمع المدني. (13)

3-2- عناصر اخلاقيات العمل:

أكد Canter ان هناك قوى تمس القرارات الاخلاقية وتسهم في صنعها ، وهذه القوى هي عناصر لأخلاقيات الاعمال وتتمثل في ما يلي:

3-2-1- الثقافة التنظيمية: والتي تمثل الاطار القيمي والاخلاقي والسلوكي الذي تعتمده المنظمة في تعاملها مع مختلف الاطراف.

وقد رأت Denison ان الثقافة التنظيمية ماهي الا تدوين للقواعد والمعايير الاخلاقية والسلوكية وعموما فان الثقافة التنظيمية هي مجموعة القيم والمعتقدات والافتراضات والرموز والطقوس والمعايير السلوكية والتقاليد والتوقعات والاعراف السائدة في المنظمة. وتتأثر ثقافة المنظمة ب: - بيئة الاعمال التي توجد فيها المنظمة.

- القادة الذين ينشرون افكارهم وآرائهم لباقي أجزاء المنظمة والعاملين بها.
- خبرة هؤلاء القادة وممارستهم السابقة وتجربتهم.

3-2-2- اخلاق الفرد: تشكل منظومة الاخلاق والسلوك اهم عناصر الشخصية الادارية والقيادية في الوظيفة العامة والخاصة ، فالأخلاق هي جوهر الكائن الاداري والانسان بشكل عام ويعتبر التزام القادة والمديرين وجميع العاملين بقواعد الاخلاق والسلوك التي تحددتها المنشأة والنظام العام او الخاص صفة اساسية من صفات المنظمة الصحية وهذا الالتزام يحقق المحافظة على استقرار الوضع الحالي ويحقق النمو والتطور للأفراد والمنشآت.

3-2-3- انظمة المنظمة: ان التركيب والسياسات والانظمة ومجموعة المبادئ والاخلاق ونظم المكافأة هي من القوى المساهمة في تشكيل اخلاقيات العمل والتي من شأنها ان توجه السلوك باتجاه معين ، ان لكل نظام من انظمة المنظمة تأثيرا خاصا على طبيعة سلوك العاملين ومجمل هذه التأثيرات تولد قوة تشد السلوك وتدفعه بالاتجاه الذي قد يعزز او يضعف الأخذ باخلاقيات العمل.

3-2-4- الجمهور الخارجي: ان الانظمة الحكومية والربائز والجماعات المستفيدة وقوى السوق تشكل في مجملها القوة الرابعة التي تسهم في تكوين وتشكيل اخلاقيات الاعمال وتوجهها باتجاه معين دون غيره وخاصة والعالم اليوم يشهد زيادة حدة المنافسة والتحول الاقتصادي والتطور التكنولوجي والمعرفي.

ثانيا: أخلاقيات العمل كألية لحوكمة المؤسسات ومكافحة الفساد الاداري بها

1- مفهوم الفساد الاداري:

1-1- تعريف الفساد: تتعدد تعريفات الفساد بتعدد انواعه الا ان التعريف المعتمد من البنك الدولي كانه استغلال السلطة العامة من اجل الحصول على مكاسب خاصة. (14)

ويعرف الفساد في موسوعة العلوم الاجتماعية بانه "استخدام النفوذ العام لتحقيق ارباح ومنافع خاصة" (15)، ويشمل جميع انواع الرشاوي للمسؤولين المحليين او السياسيين ويستبعدها في القطاع الخاص. ويشير فيتو تانزي الى ان الفساد هو "تعمد مخالفة مبدأ التحفظ (الحرص على تطبيق قواعد العمل في التعامل مع كافة الافراد) بهدف الحصول على مزايا شخصية او مزايا لذوي الصلة" (16). هذا التعريف لم يركز على الفساد في قطاع دون سواه لكون الفساد ظاهرة عامة.

وهناك من يرى بأنه أزمة اخلاقية ، وعموما يمكن القول بأن الفساد هو سلوك لا اخلاقي للعامل ناجم عن انحراف اخلاقي ،فهو يمثل وضع غير شرعي لتحقيق مكسب غير شرعي، وهذه الظاهرة موجودة منذ النشأة الاولى للمجتمعات وازدادت حدة مع الترويج للعوامة وانفتاح الاسواق وازالة القيود امام حركة الاموال ، ومن هذا المنطلق فان الفساد أخذ اشكالا وصورا متعددة، سيأتي ذكرها فيمايلي.

1-2- انواع الفساد :

1-2-1- الفساد الاداري: نجد انDobelأشار الى ان " الفساد الاداري يتجسد في القصور القيمي عند الافراد، بحيث يجعلهم غير قادرين على تقديم الالتزامات التي تخدم المصلحة العامة". (17)

وقد قسم Mensah الفساد الاداري الى :- الفساد الرسمي والذي يتجسد في استثمار ثغرات ونواحي الغموض في القواعد والقوانين والتعليمات الرسمية والخروج بتفسيرات ترويجا لمصالح خاصة.

- الفساد العام والذي يتجاوز حدود الفساد الرسمي ،ويمثل مرحلة استثناء لممارسات الفساد في الجهاز الاداري. (18)

وعموما الفساد الاداري يتعلق بالانحرافات الوظيفية او التنظيمية التي تصدر عن الموظف العام أثناء تأديته لمهام وظيفته بمخالفته للقوانين والتشريعات والضوابط

المعمول بها. ويشمل الرشوة، المحاباة، المحسوبية. فالفساد الاداري يعبر عن كل صور الاخلال بالمصالح والواجبات العامة.

1-2-2- الفساد المالي: ويتمثل في الانحرافات المالية ومخالفات القواعد والاحكام المالية التي تنظم سير العمل الاداري والمالي في الدولة ومؤسساتها مخالفة التعليمات الخاصة باجهزة الرقابة المالية. ويشمل صفقات السلاح وانتشار الجريمة المنظمة والتسيب المالي وهدر المال العام. (19)

1-2-3- الفساد السياسي: ويشمل فساد الزعماء وفساد التشريع والتنفيذ والقضاء وفساد الاحزاب السياسية وقضايا التمويل، ويشمل مخالفة القواعد والاحكام المنظمة لعمل النسق السياسي. (20)

1-2-4- الفساد الاجتماعي: ويشمل فضائح كبار المسؤولين الاخلاقية وبروز شبكات استغلال الاطفال في الاعمال غير الاخلاقية. (22)

من الملاحظ انه لا يمكن الفصل بين انواع الفساد لتداخلها وتشابكها، فالفساد الاداري هو المنبع الذي تتمخض عليه انواع الفساد الاخرى، والفساد السياسي يحول دون الاستفادة من الطاقات البشرية الخلاقة والمبدعة القادرة على النهوض بالمجتمع وتحمل اعباء التنمية، والفساد المالي (الاقتصادي) هو الاكثر تأثيرا لكونه يؤثر في نمو المجتمع وتطوره.

2- اسباب الفساد الاداري بالمؤسسات الجزائرية: لظاهرة الفساد عدة عوامل ومسببات جعلت من ظهورها في المؤسسات الجزائرية أمرا واضحا وجليا منها مايلي:

2-1- العوامل الاقتصادية: وتعد من العوامل الرئيسية المفسرة للفساد وتتمثل في الاتي: أ- اتساع الدور الاقتصادي للدولة.

ب- السياسات الحمائية عند قيام الدولة بحماية صناعاتها المحلية فإنها بذلك تسمح برعاية الفساد لان القيود التي تفرض على الاستيرادات عملا مربحا بدرجة كبيرة، لذا يهتم اصحاب المشروعات الخاصة برشوة المسؤولين الحكوميين من اجل الفوز بهذه الرخصة. (22)

ت- ضعف مستوى الدخول وتدني القدرة الشرائية للأفراد (23)

ث- الازدواج الوظيفي في المؤسسات الحكومية فكثير من الموظفين الكبار

والمسؤولين يعملون بأكثر من راتب في ظل زيادة حدة البطالة.

ج- تهرب رجال الاعمال من القيود الضريبية والجمركية المفروضة عليهم.

ح- انفتاح اقتصاديات الدول على بعضها ساعد على انتشار ظاهرة الفساد.

2-2- التنافس بين الشركات متعددة الجنسيات المتمركزة في الدول المتقدمة

على صفقات الاعمال مما يدفعها الى دفع رشواي ضخمة للمسؤولين الحكوميين في الدول النامية للفوز بها. (24)

2-3- الاسباب السياسية:

أ- غياب القدوة السياسية: بمعنى ضعف الارادة لدى القادة السياسيين في محاربة الفساد نظرا لانغماس البعض منهم في قضايا الفساد.

ب- تفشي البيروقراطية الحكومية.

ت- المغالاة في مركزية الادارة الحكومية. (25)

ث- ضعف مؤسسات مكافحة الفساد الاداري، بالإضافة لتغافل الجهات الرقابية في التعامل مع الصفقات المشبوهة وعمليات السمسرة.

ج- عدم تطبيق نظام المساءلة بشكل دقيق على جميع أجهزة الدولة .

ح- تمتع بعض المسؤولين بحصانات تجعلهم في منأى عن المحاسبة.

خ- ضعف دور مؤسسات المجتمع المدني والمؤسسات المختصة في الرقابة على أداء المؤسسات الحكومية او عدم تمتعها بالحيادية في أداء عملها. (26)

الاسباب الاجتماعية والثقافية: تعد العوامل الاجتماعية والثقافية سبباً له أهميته الخاصة في نشأة الفساد الإداري وانتشار هذا خلال مجتمع الجزائري، وتؤكد بعض القيم الثقافية التقليدية السائدة في الدول النامية على فكرة العائلة الممتدة، وارتباط الفرد بعائلته وأقاربه وأصدقائه وأبناء قريته التي ينتمي إليها؛ ولذلك يتوقع منه في حالة توليه منصباً إدارياً مهماً في الجهاز الإداري بالدولة، أن يقدم خدماته لهؤلاء الأفراد الذين تربطهم صلات خاصة، وتتمثل هذه الخدمات في :

إيجاد الوظائف وفرص التعليم والحصول على مزايا عينية وأدبية، ويصل الأمر إلى مخالفة القانون أو مبدأ تكافؤ الفرص، من أجل محاباة الأهل والأصدقاء، ما يترتب عليه ظهور قيم الفساد بكافة صورته في ممارسة الوظيفة العامة".

- بالإضافة لتراجع دور مؤسسات التنشئة الاجتماعية (الأسرة والمدرسة ودور

العبادة) عن لعب أدوارها.

- سيادة القيم التقليدية والروابط القائمة على النسب والقرابة.
- عدم وضع الشخص المناسب في المكان المناسب.
- حب الترف، الطمع والجشع، وغياب القدوة الحسنة.
- انتشار الجهل والتخلف والفقر ونقص معرفة الأفراد بحقوقهم(27)
- الاسباب الادارية: تتصف الاسباب الادارية بكونها داخلية وتنشأ في قلب النظام الاداري نفسه ومن بينها:
- أ- كثرة القيود والاجراءات الادارية وطول الفترة التي تستغرقها المعاملات والخدمات المطلوبة .
- ب- غموض السياسات والاجراءات الادارية وتعرضها لتغيرات متعددة.
- ج- تمركز السلطات والصلاحيات في قمة الهرم الاداري.
- ح- القيادة الفردية الاستبدادية .
- د- عدم مواكبة سياسة الاجور للظروف الاقتصادية السائدة في المجتمع مما يجعلها غير قادرة على توفير الحد الأدنى من احتياجات المعيشة.

3- مظاهر الفساد الاداري:

هناك العديد من الممارسات التي تعبر عن ظاهرة الفساد الاداري وعادة ما تكون متشابهة ومتداخلة ويمكن تقسيمها لمجموعات كالاتي:

المجموعة الاولى: الفساد التنظيمي ومن اهم ممارساته:

- التراخي وعدم احترام وقت العمل
 - امتناع الموظف عن تأدية العمل المنوط به
 - عدم تحمل المسؤولية
- المجموعة الثانية: الانحرافات السلوكية** ومن اهمها:
- سوء استعمال السلطة: اذ يستغل العاملون مواقعهم وصلاحياتهم في ظل غياب الرقابة لتحقيق مكاسب شخصية.

- المحاباة والمحسوبية: وتعتبر من اكثر مظاهر الفساد خطورة اذ ينجم عنه اعطاء حق من يستحق الى من لا يستحق.ومن اسباب التمييز (العصبوية- القرابية)وبذلك تستغل الموارد وتشغل المناصب من قبل غير المؤهلين وما لذلك

- من اثار سلبية على مستوى مردودية المؤسسات ونتاجيتها.
- الوساطة: وهي اداة او وسيلة يستخدمها الفرد للوصول الى شخص يملك سلطة القرار لتحقيق مصلحة شخص او اكثر وهي خارج القنوات واللوائح التنظيمية.
 - المجموعة الثالثة: الانحرافات المالية ومن اهمها:
 - مخالفة الحكام والقواعد المالية والقانونية.
 - الاسراف في المال العام.

4- اليات القضاء على الفساد الاداري في المؤسسات الجزائرية:

- الالتزام بأخلاقيات العمل وتعد من ابرز الاليات والوسائل لمكافحة الفساد والذي ينجم بالأساس بسبب وجود خلل وانحراف في السلوك الاخلاقي للفرد العامل، ويمكن تفعيل هذه الاليات من خلال مجموعة من الاجراءات من بينها:
- العمل على اظهار أكبر قدر من الشفافية في التعامل مع البيانات والاحصائيات وما يصاحبها من معلومات.
 - وضع المعايير العادلة وتحديد الاساليب الدقيقة واتخاذ القرارات الفعالة لترشيح واختيار القيادات ذات القدرة المهنية والمصدقية والقدرة المهنية والاخلاقية، والحد من ظاهرة التزكية والضغط بأفراد معينين لمجرد المعرفة الظاهرية او القرابة او الانتماء الشخصي
 - ابتكار النظم الادارية المحفزة للعاملين التي تستطيع فرض القيم الاخلاقية المقاومة للفساد وتوفير الية للاتصال المباشر مع الجمهور والعاملين مثل: صندوقالشكاوي، البريد الالكتروني.
 - وجود الارادة السياسية الداعمة لجهود مكافحة الفساد وارساء منظومة قيمية واخلاقية فعالة.
 - وضع انظمة وقوانين صارمة اساسها خضوع المتورطين بقضايا الفساد للمساءلة والمحاسبة.
 - وقد أكد التقرير الصادر عن البنك الدولي (1996) على ضرورة ايجاد وعي عام لدى المجتمع بحقوقه وواجباته، بتوفير المعلومات الكافية عن سياسات الحكومة وقراراتها وتبني مفهوم الشفافية. (28)
 - ايجاد اتفاق جماعي على معيار الإدارة بالقيمة: كأن يتفق الأفراد على وضع سمة الأمانة كإحدى الفضائل السامية الجديرة بالمحافظة عليها في المعاملات بينهم.

- حث الإطارات على الشفافية و النزاهة في التسيير: خاصة و أننا نعلم مدى خطورة الفساد الذي يكون رؤوسه الإطارات العليا في المؤسسات.
 - تبسيط إجراءات العمل و التخلص من العراقيل الإدارية.
 - إعادة النظر في مستويات الأجور بين الفترة و الأخرى، و هذا من أجل التخفيض من حدة الطبقة بين أفراد المجتمع(29)
- الخاتمة :**

مما تقدم يمكن ان نخلص ان لكل مهنة في المجتمع الإنساني مرتكزات أخلاقية ومهنية يتبعها العاملون فيها، وتتكون تلك الأخلاقيات المهنية من أبعاد ثلاثة كالبعد المعرفي والبعد السلوكي الأدائي والبعد الخلقي، ويرتبط هذا الأخير بإتقان العمل والمحافظة على القيام به في إطار من الالتزام بمجموعة من المعايير والقيم، وتهتم الأخلاق بشكل رئيسي بتحقيق الثقة والمساعدة المتبادلة والعدالة في العلاقات الإنسانية، فإذا لم توجد هذه القواعد بدرجة معينة يصبح مستحيلًا من الناحية الواقعية استمرار أي نشاط، فالأخلاق الحسنة هي الأعمال التي تحقق الاتفاق بين الجميع وتعكس القوانين لتلك الأعمال.

لذا يجب على المؤسسات الاهتمام اكثر بتنمية الجانب الاخلاقي في عاملها والعمل على ترسيخها من خلال حثهم على الالتزام بالضوابط والمعايير التي تسيير عليها مع ضرورة تبني مفهوم " ربح + أخلاق " من أجل كسب جميع أصحاب المصالح، وكذا إنشاء ميثاق أخلاقي ذو بعد اجتماعي ملزم للأفراد في المؤسسات على مختلف مستوياتهم الوظيفية و تقديم الدولة لامتيازات إضافية لصالح المؤسسات التي تتبنى المواطنة.

الهوامش :

- 1 عبد السلام علي، حلقة بحث بعنوان: أخلاقيات الأعمال وأخلاقيات العمل الوظيفي ضمن وظيفة ادارة الموارد البشرية، كلية الاقتصاد، جامعة دمشق، 2010، ص4.
- 2 خالد عطاء الله الطراونة ومحمد منصور أبو جليل، أثر أخلاقيات الاعمال والمسؤولية الاجتماعية في تحقيق الميزة التنافسية، المؤتمر الدولي الثاني بعنوان: "الفرص الإدارية والاقتصادية في بيئة الأعمال التنظيمية"، كلية ادارة الأعمال بجامعة مؤتة ، الأردن، يومي 23 و 25 نيسان 2013، ص9.
- 3 حرموش عادل، العنزيسعد، أخلاق الادارة وادارة الأخلاق، بحث مقدم للمؤتمر الاول للادارة، الاردن: جامعة اربد ، 2000، ص21.
- 4 Pried W.M et al, "Business", Houghton Mifflin Company, 2002, p37.
- 5 نجم عبود نجم ، أخلاقيات الادارة في عالم متغير ، القاهرة : المنظمة العربية للتنمية الادارية، 2005، ص20.
- 6 Carolyn, Wiley" The ABC of Business Ethics– Definitions philosophies and Implementation, Industrial Mangement–January–Februry, 1995, p22.
- 7 Center for International Private Enterprise, Translated into Arabic from the original English text of Business Ethics: The Essential Component of Corporate Governance; By John Sullivan, Executive Director, CIPE; and AleksandrShkolnikov, Program Officer, Global, CIPE; January 12, 2006, p8.
- 9، ذكر صاحب المقال، دور القيم وأخلاقيات الأعمال في التجارب العالمية في ظل مفاهيم الإدارة الرشيدة (الحوكمة) نماذج وتطبيقات، ص3-9¹
- www.iefpedia.com على الساعة 20:56 بتاريخ 20-11-2013
- 10 بلال خلف السكارنه ، أخلاقيات العمل، عمان: دار السيرة، 2009، ص24.
- 11 نفس المرجع ، ص24-25.
- 12 نفس المرجع ، ص 57.
- 13 محمد الصيرفي ، أخلاقيات الموظف العام ، (دذكر بلد النشر)، دار الكتاب القانوني، 2007، ص16.¹
- 14 بلال خلف السكارنه ، مرجع سابق ص58-64.¹

- 15 هاشم الشمري ، ايثار الفتلي، الفساد الاداري والمالي واثاره الاقتصادية والاجتماعية ، عمان دار 16 اليازوردي، 2011، ص18.¹
- 17 نفس المرجع ،ص19.¹
- 18 نفس المرجع ،ص19-20.¹
- 19 لؤي أديب العيسى، الفساد الاداري والبطالة ،الاردن:دار الكندي، 2009، ص32.¹
- 20 نفس المرجع، ص33.¹
- 21 هاشم الشمري، مرجع سابق، ص23.¹
- 22 نفس المرجع ،ص22.¹
- 23 لؤي اديب العيسى ،مرجع سابق، ص40.¹
- 24 هاشم الشمري، مرجع سابق، ص38-39.¹
- 25 لؤي اديب العيسى ، مرجع سابق، ص50.¹
- 26 مفتاح صالح، معارفي فريدة ،مداخلة بعنوان : "الفساد الاداري ،اسبابه ،مظاهره، مؤشرات قياسه"، الملتقى الوطني حول "حوكمة الشركات كآلية للحد من الفساد المالي والاداري"، يومي 6 و7 ماي 2012، كلية العلوم الاقتصادية والتسيير
- 27 نفس المرجع ،ص5-6.¹
- 28 لؤي اديب العيسى ، مرجع سابق، ص82-87.¹
- 29 أحمد محمد البوتي، أخلاقيات الأعمال و أثرها في تقليل الفساد الإداري، www.nazaha.iq/conf7/conf7-soci5.pdf، 2011-11-19، 12:39، ص
- . 16