

جامعة الجبالي بونعامة
كلية العلوم الاقتصادية والتجارية
وعلوم التسيير

الفساد وأخلاقيات العمل

مطبوعة مقدمة لطلبة السنة الثانية شعبة.

من إعداد:
د/ ذهيبية الجوزي.

السنة الجامعية: 2019/2018

مقدمة:

يعد الفساد من أكبر المشاكل التي تواجه المجتمعات النامية والمتطورة على حد سواء، ليس فقط بسبب ما يحمله من معاني الانحراف عن المضامين والمعايير الأخلاقية والاجتماعية والسياسية والاقتصادية السوية، بل لكونها ظاهرة تتشكل بسرعة وتتفاقم مع المرحلة التي تمر بها الدول، الأمر الذي جعل تلك الدول تفكر في إيجاد آليات لمكافحته؛ لذلك سعت إلى وضع الضوابط اللازمة من التشريعات والقوانين، ووجهت جهودها التربوية والإعلامية لتوعية شعوبها بالأضرار البالغة التي يحدثها الفساد، وعقدت المؤتمرات والندوات العالمية للاستفادة من الأفكار والحلول المطروحة في سبل مكافحة الفساد. وبالرغم من ذلك أثبتت نتائج مؤشر مدركات الفساد الذي تصدره منظمة الشفافية العالمية ازدياد الفساد سنة بعد أخرى حتى في أقل الدول فساداً، مما يجعل الحاجة ملحة لتكثيف الجهود بصورة أشمل لمكافحة الفساد في جميع الدول.

ومع تضخم الفضائح الأخلاقية للمنظمات 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 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. وأصبح موضوع الأخلاقيات في الأعمال مادة دراسية مستقلة تدرس في الجامعات والمعاهد العالمية، كما تزايدت الأجهزة المتخصصة في مكافحة الفساد الأخلاقي وتطوير أخلاقيات المهنة والأعمال في كل المنظمات.

الفصل الأول: في مفهوم الفساد

1. معنى الفساد لغة.
2. ذكر الفساد في القرآن الكريم.
3. ذكر الفساد في السنة النبوية.
4. تعريف الفساد وفقا للأدبيات الإدارية والاقتصادية.

الفساد ظاهرة اجتماعية وسياسية واقتصادية، لا يكاد يخلو منها أي مجتمع وإن اختلفت خطورته من مجتمع لآخر، حيث أشار القرآن الكريم والسنة النبوية لهذه الظاهرة في عدة مواضع، كما تعرض العديد من الباحثين إلى هذا الموضوع رغبة في الوصول إلى سبل لمعالجته.

1. معنى الفساد لغة:

الفساد من (فسد) الشيء، ويفسد بالضم (فسادا) فهو فاسد. والفساد يعني التلف والعطب والخلل، فسدت الأمور اضطربت وأدركها الخلل. وفسد ضد صلح، والفساد ضد المصلحة.

2. ذكر الفساد في القرآن الكريم:

ذكر الفساد في القرآن الكريم في الكثير من الآيات والمواضع مبينة ما هو الفساد أو ما يقترب من معناه وأنواعه وخطورته ونتائجه السيئة وأنه ورد في خمسين آية، نورد منها الآتي:

قوله تعالى: [وإذا تولى سعى في الأرض ليفسد فيها ويهلك الحرث والنسل والله لا يحب الفساد] (البقرة، 205)

[ظهر الفساد في البر والبحر بما كسبت أيدي الناس ليذيقهم بعض الذي عملوا لعلهم يرجعون] (الروم، 41).

[وابتغ فيما آتاك الله الدار الآخرة ولا تنس نصيبك من الدنيا وأحسن كما أحسن الله إليك ولا تبغ الفساد في الأرض إن الله لا يحب المفسدين] (القصص، 77)

3.. ذكر الفساد في السنة النبوية:

ذكر الفساد في السنة النبوية في أقوال الرسول (صلى الله عليه وسلم):

قال رسول الله (ص): " (من واسبى الفقير من ماله وأنصف الناس من نفسه فذاك المؤمن حقاً) (ألا من "غشنا فليس منا" قالها ثلاث مرات) (ومن غش أخاه المسلم نزع الله بركة رزقه وأفسد عليه معيشته ووكله إلى نفسه) (ليس من ماكر مسلم) (من مشى إلى ظالم ليعينه وهو يعلم أنه

ظالم فقد خرج من الإسلام) (يا أبا ذر حاسب نفسك قبل أن تحاسب، فإنه أهون لحسابك غدا، وزن نفسك قبل أن توزن، وتجهز للعرض الأكبر يوم تعرض، لا تخفى على الله خافية) (طوبى لمن شغله خوف الله عن خوف الناس، طوبى لمن شغله عيبه عن عيوب الناس) (الراشي والمرتشي والماشي بينهما ملعونون).

4. تعريف الفساد وفقا للأدبيات الإدارية والاقتصادية:

وفقا للأدبيات التي تناولت مفهوم الفساد نجد أنها تتفق على أن الفساد: "هو استخدام السلطة المخولة مؤسسيا، في تحقيق منافع خاصة/ذاتية، خارج النطاق الذي رسمت له". حيث أعطيت عدة تعاريف للفساد(علاء، الحسين، 2014، 22-23):
فعرف الفساد على أنه "الإخلال بشرف الوظيفة ومهنتها وبالقيم والمعتقدات التي يؤمن بها الشخص".

أما منظمة الشفافية الدولية فقد عرفت الفساد بأنه "استخدام المنصب العام بغرض تحقيق مكاسب خاصة".

ويوجد من الباحثين من يرى بأنه: "عملية سرقة لثروات الأمة، إنه يسرق من المواطنين قدراتهم الكامنة، كما يسرق منهم طموحاتهم وتطلعاتهم نحو مستقبل أفضل وتعليم أحسن ورعاية صحية أشمل وقدرة أكبر على الحصول على المسكن والطعام والمياه وغيرها من ضروريات الحياة".
وعرف الفساد أيضا على أنه: "الانحراف الأخلاقي لمسئولي الحكومة والإدارة".

كما عرف الفساد بأنه الحالة التي يُدْفَعُ فيها الموظف نتيجة محفزات مادية أو غير مادية غير قانونية، للقيام بعمل لصالح مقدم المحفزات، وبالتالي إلحاق الضرر بالمصلحة العامة" أو هو "السلوك المنحرف عن الواجبات الرسمية محاباة لاعتبارات خاصة كالأطماع المالية والمكاسب الاجتماعية، أو ارتكاب مخالفات ضد القوانين لاعتبارات شخصية".

فالفساد إذن هو انحراف في استخدام الصلاحيات المخولة لأفراد طبيعيين أو اعتباريين، في إطار مؤسسي يخولهم ممارسة هذه الصلاحيات لاستخدامها في أغراض وحدود معينة. ونتيجة

لتوافر درجة عالية من الصلاحيات، ولتوافر الحكم التقديري لحائزي السلطة، مع ضعف المساءلة والرقابة والحساب على استخدام السلطة، يوظف شاغلو مواقع السلطة هذه الصلاحيات الممنوحة لهم في تحقيق منافع ومصالح خاصة/ذاتية، خارج ما رسم لهم، وخارج الأغراض الممنوحة هذه الصلاحيات من أجلها.

ويجري توظيف الصلاحيات المرتبطة بالسلطة المؤسسية لتحقيق المنافع الذاتية/الخاصة، بصورة مختلفة، بحسب طبيعة الموقع، ونطاق الصلاحية، ونوع الموارد التي تخضع للسلطة التقديرية أو ترتبط بالموقع. فقد تتمثل المنافع في موارد أو موجودات أو خدمات مخصصة في الأصل لأغراض مؤسسية وظيفية، أو قد تتمثل في سلطات تخصيص موارد أو في الحصول على خدمات أو في الإعفاء من أعباء/التزامات، ليتم توجيهها عن عمد إلى غير المستحقين لتحقيق المنفعة الخاصة (صقر، 2010، 34).

وبناءً على التحليل السابق، يتطلب حدوث الفساد توافر عدد من المقومات أو العوامل الميسرة، أهمها (علاء، الحسين، 2014، 54-55):

- السرية: وهي من أهم خصائص الفساد، بسبب ما يتضمنه من ممارسات غير مشروعة من وجهة النظر القانونية أو المجتمعية أو ربما الاثنين معاً، وهي سمة مرافقة للفساد الإداري في أغلب الأحيان، إلا أنه من الممكن أن تصبح ممارسة الفساد مألوفة في حالة استئراء بعض مظاهر الفساد الإداري في المجتمع وتعايشه معها حتى تصبح شيئاً عادياً، وهذه المرحلة تعد من أخطر المراحل على المجتمع.
- يتضمن أكثر من شخص واحد: فالفساد في أغلب الأحيان يتضمن أكثر من شخص واحد، كما تكون هناك علاقة تبادلية للمنافع والالتزامات بين أطراف العملية.
- سرعة الانتشار: فهو كالسرطان ينخر أعضاء الجهاز الإداري تدريجياً إذا وجد البيئة الملائمة حيث يزداد نفوذ الفاسدين وسلطتهم مما يعطيهم القوة للضغط على سائر الجهاز الإداري، كما أن هذه الخاصية لا تقتصر على حدود الجهاز الإداري بل لها سمة عالية، أي أنه قابل للانتقال من دولة إلى أخرى خصوصاً في ظل العولمة.

- مرتبط بمظاهر التخلف: يترافق وجود الفساد في أحيان كثيرة ببعض مظاهر التخلف الإداري، مثل تأخير المعاملات، وسوء استغلال الوقت وغيرها من المشاكل التي تشكل الأرضية الخصبة للفساد الإداري مما يؤدي إلى ظهور شعور عام لدى العناصر الصالحة في الجهاز الإداري بعدم الراحة وفقدان الحافز للعمل الجاد وخوفهم من أذى العناصر الفاسدة خاصة فيما إذا كانوا من أصحاب القرار، وهذا ما يؤدي إلى حماية المنحرفين وعدم كشف انحرافاتهم أو التقليل من خطورتهم والآثار التي يمكن أن تترتب من جراء ممارساتهم الفاسدة، التي يمكن أن تمتد إلى خارج الجهاز الإداري لتؤثر على المجتمع ككل.
- حيازة موقع مؤسسي يحتوي على سلطة احتكارية: توافر صلاحيات تقديرية لحائز السلطة (أي ضعف معايير وضوابط مباشرة السلطة).
- توافر مغريات ومنافع ذات قيمة ترتبط بالموقع، تلتقي مع حاجات ملحة لشاغلي الموقع، أو مع تطلعاتهم (أطماعهم).
- ضعف المساءلة والرقابة على ممارسات السلطة والصلاحيات التقديرية.
- ضعف دور الأطراف المعنية، الداخلية والخارجية، خاصة المستحقين المستهدفين من القرارات أو المعاملات.
- ضعف الشفافية في الممارسات المرتبطة بالسلطة.
- سيادة ثقافة وقيم أخلاقيات متساهلة مع ممارسات الفساد، داخل المؤسسة، وخارجها.

الفصل الثاني: أنواع الفساد

1. الفساد الإداري.
2. الفساد وفق انتماء الأفراد المنخرطين فيه.
3. الفساد من حيث الحجم.
4. الفساد من حيث النطاق.
5. الفساد من حيث طبيعة العلاقة بين أطرافه.

للفساد عدة أنواع وتصنيفات تختلف باختلاف المعايير التي على أساسها يتم التصنيف، سوف نقتصر على بعضها نظرا لتعددتها:

1. الفساد الإداري:

يمكن تعريف الفساد الإداري على أنه تلك النشاطات التي تتم داخل الجهاز الإداري والتي تؤدي فعلا إلى صرف ذلك الجهاز عن هدفه الرسمي، الذي يفترض أن يكون مجسدا لطلبات الجمهور العامة لصالح أهدافه الخاصة. وللفساد الإداري صور عديدة نتناول أهمها فيما يلي (شعبان، 2012، 46-48):

أ- الرشوة: ينظر إلى الرشوة على أنها ظاهرة انحراف لدى الفرد تشكل نوعا من أنواع الجرائم الخاصة التي تقع على الوظيفة العامة وكثير من الوظائف الخاصة، والرشوة في مفهومها الأصلي عبارة عن اتجار موظف في أعمال وظيفته عن طريق الاتفاق مع صاحب الحاجة أو التفاهم معه على قبول عرضه الأخير من فائدة أو عطية نظير أداء، أو الامتناع عن أداء عمل يدخل في نطاق وظيفته أو دائرة اختصاصه. وتؤدي الرشوة إلى إثراء بعض الموظفين دون سبب مشروع، على حساب أفراد يحتاجون إلى الخدمات العامة التي تكون في بعض الأحيان دون مقابل، فهي تشوه العلاقة التي ترتبط ما بين الدولة والموظفين والتي ينبغي أن تخضع للقانون وتبتغي المصلحة العامة، وذلك عن طريق تصرف يستهدف المصلحة الخاصة لموظف منحرف. ولم تقف الرشوة عند الحصول على مال أو عدم دفع مال مستحق وإنما تعدت ذلك إلى الرشوة للحصول على مركز أو عمل أو موقع، وهو ما عمل على تدمير الكفاية الإنتاجية للجهاز الإداري وأصبح يعيق عملية التنمية نظرا لوجود أشخاص به لا يملكون الكفاءة المطلوبة.

ب- المحاباة والمحسوبية والوساطة: هذه الآلية للفساد تنطلق من روابط القرابة والوضع الطبقي والولاءات التقليدية الضيقة التي تكون مخرجاتها تقريبا طبقات وجماعات واستبعاد وربما اضطهاد جماعات أخرى. وتشير الوساطة إلى استخدام جهة وسيطة لجني منافع غير مستحقة، أما المحاباة فتعني التحيز لشخص ما في المعاملة أو التوظيف أو الترقية على أسس غير

الجدارة. وتشير المحسوبة إلى نظام لاستغلال السياسيين وأصحاب النفوذ لمواقعهم لخدمة مصلحة الناس الذين يتكلمون عليهم فيصبح هؤلاء "محتسبين عليهم".

ج. الاحتيال ونهب المال العام (النصب): ويعني الحصول على أموال الدولة والتصرف فيها بدون وجه حق، حيث يتخذ الاحتيال والنصب أساليب عدة يستطيع من خلالها أصحاب النفوذ الإداري تحت مسميات مختلفة تجاوز القوانين والعبور من خلالها بشكل خال من المسؤولية باستعمال آلية الاحتيال، وترتبط هذه الصورة من الفساد كثيرا باستغلال المنصب العام كأن يقوم الموظف بتخصيص الأراضي والعقارات من خلال قرارات إدارية عليا، تأخذ شكل من العطايا والهبات، أو إعادة تدوير أموال المعونات الأجنبية لحساب المسؤولين ورجال الأعمال، وغيرها، كما يندرج تحت هذه الصورة من الفساد سرقة الأموال والممتلكات العامة الواقعة تحت سيطرة الشخص المسئول الفاسد عن طريق التزوير في الأوراق الرسمية والحصول على بعض الممتلكات العامة أو توزيع الأموال على مؤسسات وهمية يقوم الشخص بتشكيلها على الورق للحصول على الأموال.

2. الفساد وفق انتماء الأفراد المنخرطين في الفساد:

يمكن التمييز هنا بين نوعين من الفساد، فساد القطاع العام وفساد القطاع الخاص (شعبان، 2012، 51).

أ. فساد القطاع العام: ويعتبر هذا النوع من الفساد أشد عائق للتنمية على مستوى العالم، وهو استغلال النشاط العام خاصة في تطبيق أدوات السياسات المالية والمصرفية، مثل التعريفات الجمركية والائتمان المصرفي والإعفاءات الضريبية في الأغراض الخاصة. الموظفون العموميون معا لتحويل الفوائد والرسوم لأنفسهم، حيث يتواطأ الموظفون العموميون معا لتحويل الفوائد والرسوم لأنفسهم بدلا من تحويلها لخزينة الدولة مثلا، بطرق مختلفة كالاختلاس والسرقعة والرشوة... وغيرها.

ب. **فساد القطاع الخاص:** يتمثل فساد القطاع الخاص في استغلال نفوذه بفضل ما يملكه من مال للتأثير على السياسات الحكومية، ويظهر أيضا في شكل هدايا ورشاوى من قبل القطاع الخاص مقابل إعفاءات وإعانات تقدم من طرف القطاع العام. وهو ما يترتب عليه تغير السياسات الحكومية وانحرافها نحو طبقة معينة من الأفراد وهي المؤسسات الخاصة ورجال الأعمال والأثرياء على حساب طبقة البسطاء أو الفقراء، وينتشر هذا النوع من الفساد عندما تتميز الأسواق بهياكل قانونية غامضة، وتكون سيادة القانون فيها معطلة وحيثما تسمح القوانين بممارسة السلطة عن طريق الاحتكار، والتي لا تخضع للرقابة والسيطرة.

3. الفساد من حيث الحجم:

يمكن التمييز بين نوعين من الفساد حسب هذه الزاوية وهما الفساد الكبير والصغير.

أ. **الفساد الكبير:** ويرتبط بالصفقات الكبرى في المقاولات وتجارة السلاح، والحصول على التوكيلات التجارية للشركات الدولية الكبرى المتعددة الجنسيات، ويغالبا هذا النوع من الفساد كبار المسؤولين في الدولة وصناع القرار، وهناك عدة أمثلة على الفساد الكبير كالاستيلاء على المال العام، من خلال سحب القروض الضخمة من البنوك، وتسهيل حصول رجال الأعمال من القطاع الخاص ومسؤولين في السلطة على قروض بفوائد منخفضة وبدون أي ضمانات، والتزوير في المحررات الرسمية بفضل النفوذ للاستيلاء على الممتلكات العامة وغيرها. ويتسم هذا النوع من الفساد بكونه منظما، وعادة ما ينتشر في الدول الضعيفة، والتي تعاني من غياب القواعد والتنظيمات التي تحكم عملها، ومن غياب قضاء مستقل ومساءلة ومحاسبة. ويرتبط الفساد الكبير بالفساد الدولي، حيث تقوم الفئات الممارسة لهذا النوع من الفساد بتحويل جزء كبير من المعونات والمساعدات والقروض التي تقدمها بعض الهيئات الدولية بهدف تمويل التنمية إلى حسابات مصرفية خارجية، ما يعمل على تضخيم حسابات كبار المسؤولين بينما يعاني الآخرون من الفقر والتخلف والآفات الأخرى. وقد أطلق "دانيال كوفمان" وهو خبير في البنك الدولي على هذا الشكل من الفساد

بالاستحواد على الدولة حيث ربطه بمن يدعون أعضاء القلة الحاكمة الذين يتلاعبون بتشكيل السياسة وحتى بصياغة القواعد الأساسية البازغة للعبة من أجل تحقيق منافع جوهرية خاصة. واعتبر هذا النوع من الفساد من أكثر المشاكل خبثاً واستعصاء للإصلاح (شعبان، 2012، 51-52).

ب. **الفساد الصغير:** ويشير إلى كافة أشكال الفساد الصغيرة التي تعبر عن سلوك شخصي أكثر مما تعبر عن نظام عام بالمنظمة، ويقوم به عادة صغار الموظفين عبر الاختلاسات الصغيرة وتلقي الرشاوى وغيرها، ويتسم بكونه غير منظم في أغلب الأحيان، وقد يكون الهدف منه تيسير الإجراءات المعقدة، أو توفير الخدمات الروتينية. ولكن قد يكون سببا في تعقيد الإجراءات، ولا يمكن القول بأن الفساد الصغير أقل أثرا من الفساد الكبير، إذ قد يكون له أثرا بالغا في تركيبة المجتمع وعلى الطبقات الفقيرة، فضلا عن صعوبة السيطرة عليه عندما ينتشر في مجتمع ما خاصة وأن آليات الفساد كالرشوة تتم بطرق سرية لا يمكن كشفها في أغلب الأحيان.

4. الفساد من حيث النطاق:

بالنظر إلى الفساد من زاوية نطاق ممارسته، وما إذا كان يتم داخل حدود البلد أو يتجاوزها فإنه يتم تقسيمه إلى قسمين (شعبان، 2012، 52-53):

أ. **الفساد المحلي:** وهو الفساد الذي يتم داخل حدود البلد، ويقتصر على أطراف محليين ويتم عادة عند التقاء القطاع الخاص بالقطاع العام في معاملة ما، وقد يكون الطرفان من القطاع العام، فالحكومة عادة ما تقوم بشراء مواد ومستلزمات من السوق المحلية بكميات كبيرة، وتطرح عددا من المشروعات للتنفيذ عبر مناقصات يتقدم لها القطاع الخاص المحلي، وقد يتم رشوة بعض المسؤولين الحكوميين للحصول على هذه المناقصات، مما يخل بقواعد المنافسة بين وحدات القطاع الخاص، كما يؤدي إلى زيادة تكاليف هذه المشروعات، ومن ثم

زيادة الأسعار، بسبب إضافة قيمة الرشاوى المدفوعة إلى تكاليف المشروع ما يحمل الدولة نفقات إضافية.

ب. **الفساد الدولي:** وهو الفساد الذي يتجاوز حدود الدولة، وذلك عند تعامل الدولة مع أطراف خارجية حيث تقوم الحكومات في الدول النامية بشراء معدات ومستلزمات وتجهيزات من الخارج، وقد يتم دفع الرشاوى والعمولات للتعاقد مع شركات معينة دون أخرى، مما يدفع الشركات الأجنبية إلى دفع عمولات كبيرة للحصول على المناقصات الخارجية والامتيازات في الدول النامية، ويتم ذلك بصفة خاصة في الصفقات الكبرى المتعلقة بالنشاط الاستخراجي ومشروعات البنية الأساسية وصفقات السلاح.... وغيرها.

5. الفساد من حيث طبيعة العلاقة بين أطرافه:

يمكن تقسيم الفساد من حيث العلاقة بين أطرافه إلى فساد قسري (جبري) وفساد تآمري (شعبان، 2012، 53).

أ. **الفساد القسري:** في هذه الحالة يجبر المستهلك أو طالب الخدمة على دفع الرشوة وإلا تأخر حصوله على الخدمة وتعطلت مصالحه، وربما لا يستطيع الحصول عليها، وفي هذه الحالة تكون العلاقة بين الموظفين الذين يحصلون على الرشوة وطالب الخدمة علاقة متناقضة.

ب. **الفساد التآمري:** قد يكون هناك تعاون بين طرفي الفساد، كما في حالة دفع مبلغ لموظفي الجمارك للسماح بدخول السلع الخاضعة للضريبة الجمركية بدون تقاضي هذه الضريبة أو تخفيضها عما هو مقرر. ويعتمد العائد من ذلك على القوة التفاوضية لطرفي العلاقة مع خسارة الحكومة والاقتصاد عموماً إيرادات الضرائب، ومن ثمة تغطية النفقات العامة، ويعرف هذا الفساد بالفساد التآمري أو الاتفاقي حيث يتفق أطراف الفساد على تجنب الدفع للحكومة ودفع مبلغ أقل للموظف الحكومي.

الفصل الثالث: أسباب وجود الفساد ونموه وانتشاره

1. الأسباب الاقتصادية للفساد.
2. الأسباب السياسية للفساد.
3. الأسباب الاجتماعية والثقافية للفساد.

إن ظاهرة الفساد تعتبر ظاهرة مرفوضة يجب معالجتها والتخلص منها وحماية المجتمع من آثارها السلبية. ولكن لكي تكون المعالجة فعالة وشاملة، يفترض معرفة الأسباب التي أدت إلى ظهور هذه الظاهرة، حيث تتعدد أسبابها بين أسباب اقتصادية، وسياسية واجتماعية وثقافية.

1. الأسباب الاقتصادية للفساد:

باعتبار الغاية الرئيسية للفساد في غالب الأحيان هي التبرج، فهنا يمكن إرجاع الأسباب الاقتصادية للفساد، للتدخل الحكومي في النشاط الاقتصادي، وإلى انخفاض مستويات الأجور وتضخم الجهاز الإداري، وكذا نظرا لوجود قاعدة موارد طبيعية كبيرة في المجتمع، وكبر نسبة موازنة الدفاع في الموازنة العامة.

أ. تدخل الحكومة في الأنشطة الاقتصادية:

إن أحد الأسباب الرئيسية لظهور الفساد هي تدخل الحكومة في الأنشطة الاقتصادية، ذلك لأن الأفراد بطبيعتهم يميلون إلى منح الرشاوى للمسؤولين لتخطي القواعد والنظم والإجراءات العامة، حيث يأخذ التدخل الحكومي أشكالا عدة نذكر منها (إنصوران، 2006، 175-176):

- **خلق قيود الاستيراد:** كنظام الحصص مثلا حيث يصبح الحصول على رخصة استيراد عملا مربحا بدرجة كبيرة، لهذا يهتم المستوردون برشوة المسؤولين الحكوميين من أجل التبرج، كما أن حماية الصناعة المحلية يخلق مراكز شبه احتكارية للصناعات البديلة للواردات، وسيحاول المنتجون المحليون دائما استمرار هذه الحماية من خلال إفساد المسؤولين الحكوميين والسياسيين المعنيين بالأمر.
- **منح الإعانات الحكومية:** تمثل تلك الإعانات مصدرا مهما للبحث عن الربح، وتشير الدراسات إلى أن الفساد يمكن أن ينتشر في ظل السياسات المالية التي لا تصمم جيدا للصناعات المستهدفة بالإعانات، كما تبين أنه كلما زاد حجم هذه الإعانات زاد مؤشر الفساد في ذلك المجتمع.
- **التحكم في الأسعار:** في هذه الحالة نجد أن انخفاض أسعار السلع عن سعر السوق لأغراض اجتماعية أو سياسية يكون مصدرا مهما للبحث عن الربح، حيث تخلق هذه

الأسعار الإدارية حوافز للأفراد والمجتمعات لرشوة المسؤولين من أجل الحفاظ على تدفق مثل هذه السلع أو الحصول على نصيب غير عادل منها.

• **الكتمان والاحتكار والمحاسبة:** فكلما تمتع الموظفين العموميين السياسيون بدرجة أعلى من الكتمان والسرية والاحتكار، وبدرجة أقل من المحاسبة، زادت احتمالية وقوع الفساد، فالمنصب الحكومي يعطي صاحبه درجات متباينة من السيطرة على الأنشطة الحكومية، مثل عقود المشتريات والاستثمارات الحكومية المختلفة والحوافز الضريبية. إن مثل هذه الأدوات اللانهائية تعري بالفساد خاصة مع قصور نظام الشفافية والمحاسبة المعمول بهما.

ب. انخفاض مستويات الأجور الحكومية:

إن جمود سياسات الأجور والمرتبات وعدم مواكبتها للظروف الاقتصادية والتغيرات الجذرية في المجتمع، يجعلها عاجزة عن توفير الحد الأدنى من مستلزمات العيش المقبول لشرائح الموظفين، هذا ما يضطرهم إلى سد حاجياتهم بوسائل وطرق غير مشروعة، كقبول الرشاوى والهدايا وتزوير الوثائق وتميرير المعاملات والتساهل في دفع الضرائب والرسوم وغيرها.

ج. تضخم الجهاز الإداري:

بمعنى أن حجم القطاع العام يفوق احتياجاته، ومن شأن هذا أن يعقد الإجراءات الإدارية، ويضعف التواصل مع المواطنين، بالإضافة إلى كونه يعد هدرا لموارد الدولة، كما نسجل فيه (إمنصوران، 2006، 177):

- عدم المساواة وتكافؤ الفرص الناتج عن المحسوبية والوساطة.
- عدم وجود الشفافية والمساءلة.
- عدم وضع المواطن في صلب اهتمام الإدارة.
- ضعف التدريب الإداري وعدم انتظامه.

إن وجود هذا الكم الهائل من المشاكل، سيمنع حتما الأجهزة الإدارية من أن تكون أداة فعالة لتنفيذ سياسات الدولة، وتقديم الخدمات اللازمة للمواطن.

د. وجود قاعدة موارد طبيعية كبيرة في المجتمع:

ذلك أن توفر ثروة طبيعية كبيرة في المجتمع يغري المسؤولين لممارسة أعمال الفساد بصورة أكبر مما في المجتمعات ذات الموارد المحدودة.

هـ. كبر نسبة موازنة الدفاع في الموازنة العامة:

يرجع ذلك إلى طبيعة السرية المتوقعة في عقد العقود المرتبطة بتوريد الأسلحة، وانخفاض درجة الشفافية في الحصول على المعدات العسكرية حيث لا تنشر ولا تناقش مثل هذه العقود في المجالس التشريعية. ومن ناحية أخرى لما كانت مشروعات الدفاع تتسم بكونها مكثفة لعنصر رأس المال فإن المشروعات الخاصة تحارب من أجل الحصول على عقود شراء هذه المعدات أو بناء القواعد وإنشاء المباني، ومن أجل ذلك تحاول دفع الرشوة مقابل الحصول على معلومات عن العطاءات المقدمة من أجل الفوز بالعقد.

2. الأسباب السياسية للفساد:

يمكن حصر الأسباب السياسية للفساد في عاملين رئيسيين هما (إمنصوران، 2006، 178):
أ. ضعف الحكومات:

يؤدي ضعف الحكومة إلى تنمية الفساد ويمكن الحكم على مدى ضعف أو قوة الحكومة من خلال معرفة ما يلي:

- مدى الغموض أو الشفافية في معاملاتها الاقتصادية.
- مدى إتباع الإجراءات والنظم الموضوعية في التعيينات والوظائف.

• مدى قصور أو فعالية الرقابة على أنشطة الدولة.

انطلاقاً من هذه العوامل توضح دراسة لـ " Evans Rauchand " في عام 1997، أنه كلما كانت التعيينات والوظائف تعتمد بصورة أقل على الجدارة والكفاءة، انخفضت شفافية تشغيل الأفراد وترقياتهم، ودخلت بدلاً منها المحاباة وزادت معدلات الفساد، وانخفضت من ناحية أخرى الرقابة المؤسسية، وينخفض بسببها احتمال الوقوع في قبضة العدالة في ظل وجود حكومات ضعيفة.

إن وجود رقابة فعالة يعكس في الحقيقة أهمية محاربة الفساد في نظر القيادة السياسية، تلك الرقابة تعد الخط الأول للدفاع ضد الفساد، ويتطلب ذلك توفر العناصر التالية:

المشرفون الأكفاء والأمناء، ومكاتب مراجعة جيدة وقواعد واضحة للسلوك الأخلاقي وإجراءات جيدة وواضحة للممارسة الرقابية. ولأن الحكومات الضعيفة لا تتوفر فيها مثل هذه العناصر، فإن اكتشاف الفساد يتم بها غالباً بواسطة الصدفة أو من خلال التقارير من خارج المؤسسة ومنها وسائل الإعلام. وفي تلك الحكومات الضعيفة نجد أن التقارير الرقابية ترسل عادة بصورة سريعة إلى الرؤساء المباشرين بدلاً من إرسالها بصورة علانية إلى الهيئة التشريعية أو القضائية. وفي حالات أخرى ليس لهذه الهيئات القوة لفرض العقوبات، كما لا تتم المتابعة المستمرة لمثل هذه التقارير.

ب. عدم اهتمام القيادة السياسية بمحاربة الفساد:

لأن القيادة السياسية هي القدوة والمثل لباقي مسؤولي الدولة، فلا بد أن تكون هي السبابة في مكافحة الفساد وتزداد الطامة عندما يشترك القادة أنفسهم في أعمال الفساد أو عندما يتغاضون عن مثل هذه الأعمال لأقاربهم أو أصدقائهم، وبالطبع لا يتوقع أن يفعل الموظفون الحكوميون ما لا يفعله رؤسائهم.

3. الأسباب الاجتماعية والثقافية:

يمكن إرجاع الأسباب الاجتماعية والثقافية للفساد في نمط العلاقات والأعراف والوعي بين أفراد المجتمع وتعقد القوانين الضريبية وصعوبة فهمها، وقلة معاقبة المفسدين، حيث يمكن توضيح ذلك فيما يلي (إمنصوران، 2006، 180):

أ. **نمط العلاقات والأعراف والوعي بين أفراد المجتمع:** يجمع علماء الاجتماع والإدارة على أن الأجهزة الإدارية لا تعمل في فراغ وأن للبيئة الخارجية المحيطة بها تأثير مباشر على سلوك العاملين فيها. وعلاقات أفراد المجتمع وعاداتهم وتقاليدهم المتوارثة تفرض نفسها على المنظمات، فعندما تقوى الروابط الاجتماعية بين أفراد الطائفة الواحدة أو القبلية في المجتمع، يميل المسؤولون الحكوميون لتفضيل أقاربهم وأصدقائهم، ويتم التوظيف حسب الانتماءات العشائرية والإقليمية والطائفية في المناصب العليا والمهمة التي يستطيعون من خلالها تحقيق المكاسب الخاصة والمزايا غير المشروعة مما يؤدي إلى نمو الفساد في المجتمع.

ب. تعقد القوانين الضريبية وصعوبة فهمها:

يتم خرق القوانين بسبب عدم دقتها، مما يفتح الباب للتأويلات والتفسيرات المختلفة من قبل الموظفين العموميين، فيمكن القول أن هناك ازدواجية في تطبيق النصوص القانونية وفي تفسيرها تبعاً للأطراف والجهات التي تطبق بحقها هذا من جهة، ومن جهة أخرى تعقد التشريع الضريبي وما يحويه من إعفاءات وتخفيضات، وهنا نشير إلى بعض التقارير التي تبين شغف العديد من الأفراد للعمل في مصالح الجمارك والضرائب على الرغم من انخفاض معدلات الأجور فيها، بسبب إمكانية مفتشي الضرائب التلاعب في النصوص وتطبيق الحوافز الضريبية وتحديدها. كل هذا يساهم في زيادة عملية التهرب الضريبي وبالتالي الفساد الاقتصادي. كما أن وجود حسابات خارج الموازنة يزيد أيضاً من نمو الفساد لأن تلك الحسابات لا تكون خاضعة للرقابة البرلمانية مقارنة بحسابات الموازنة العامة.

ج. قلة معاقبة المفسدين:

على الرغم من تفشي ظاهرة الفساد إلا أننا نلاحظ انخفاض عدد الأفراد الذين يعاقبون بتهمتها، وهكذا نجد فجوة كبيرة بين العقوبات المنصوص عليها قانونيا والجزاءات والعقوبات الفعالة، كما تتسم الإجراءات الإدارية لمعاقبة الموظف العام الفاسد بأنها بطيئة ومرهقة، وغالبا ما تمنع العوائق القانونية والسياسية والإدارية التطبيق العاجل والكامل للعقوبات. وحين يكون الفساد منتشرا فإن التكلفة الاجتماعية للمراقبين والقضاة تكون مرتفعة وتتمثل في فقد الأصدقاء واكتساب كراهية الناس، بل يصبح القضاة ورجال القانون أنفسهم عرضة للفساد وذلك بمحاولة إغوائهم أو مساومتهم.

الفصل الرابع: الفساد والتنمية

1. مفهوم التنمية وأنواعها.
2. أثر الفساد على التنمية.

شغل موضوع التنمية منذ الحرب العالمية الثانية اهتمام العديد من الاقتصاديين والسياسيين في البلدان المتقدمة والنامية والمنظمات الدولية والإقليمية. حيث يستخدم اصطلاح التنمية عادة ليعني الزيادة في المستويات الاقتصادية والاجتماعية وغيرها.

1. مفهوم التنمية وأنواعها:

يشير النمو إلى التقدم التلقائي أو الطبيعي أو العفوي دون تدخل متعمد من قبل الفرد والمجتمع، أما التنمية فهي العمليات المقصودة التي تسعى إلى إحداث النمو بصورة سريعة في إطار خطط مدروسة وفي حدود زمنية معينة. فالنمو هو عملية نضج تلقائي ومستمر، وزيادة في النوع والكم في سلسلة من المراحل الطبيعية، أما التنمية فهي تخضع للإرادة البشرية وتحتاج إلى دفع قوي، كما تحركها قدرات إنسانية خبيرة تخرج المجتمع من حالة الركود إلى الحركة والتقدم(العسلي، 2006، 25).

وتتضمن عملية التنمية أبعادا متعددة، كما تتضمن إجراء تغييرات جذرية في الهياكل الاجتماعية والسلوكية والثقافية والنظم السياسية والإدارية جنبا إلى جنب، مع زيادة معدلات النمو الاقتصادي، وتحقيق العدالة في توزيع الدخل الوطني واستئصال جذور الفقر في المجتمع(سلامة، 1998، 197). وللتنمية أنواع هي:

أ- التنمية الاقتصادية:

تعتبر التنمية الاقتصادية القطب الروحي للتنمية الشاملة، وهي ثورة العالم الثالث ضد الفقر والبؤس والتخلف بصفة عامة وهي عملية نقل الاقتصاد الوطني من حالة التخلف إلى حالة التقدم، أو بمعنى أدق، هي عملية الانتقال من الوضع الاجتماعي المتخلف إلى الوضع الاجتماعي المتقدم(عمرو، 1976، 22).

وتعرف التنمية الاقتصادية على أنها العملية التي يحدث من خلالها تغيير شامل ومتواصل مصحوب بزيادة في متوسط الدخل الحقيقي وتحسن في توزيع الدخل لصالح الطبقة الفقيرة وتحسن في المستوى المعيشي، وتغيير هيكل في الإنتاج(عطية، 2003، 17).

كما تعرف التنمية على أنها عملية بالغة الدقة، تتمثل في النهاية في الارتقاء المنظم بإنتاجية العمل، من خلال تغييرات هيكلية تتناول ظروف الإنتاج الاجتماعي، وإحلال تقنية أرقى، واستخدام أحدث وسائل الإنتاج، وأكثرها كفاية، مع إشباع متزايد للحاجات الفردية والاجتماعية. وهو تعريف يتضمن تعبئة المواد الأولية وأدوات العمل اللازمة للإنتاج، وتوظيف اليد العاملة المنتجة والمؤهلة وتطوير شامل للعلاقات الإنتاجية، مما يؤدي إلى زيادة الإنتاج الذي يسمح بإشباع الحاجات.

وتعرف كذلك على أنها العملية التي بمقتضاها تستخدم دولة ما مواردها المتاحة لتحقيق معدل سريع في التوسع الاقتصادي الذي يؤدي بدوره إلى زيادة مطردة في دخلها القومي وفي نصيب الفرد من السلع والخدمات. وتتطلب هذه العملية التغلب تدريجيا على المعوقات الاقتصادية وتوفر رؤوس الأموال والخبرة الفنية والتكنولوجية (القريشي، 2007، 122-123).

ب- التنمية الاجتماعية:

هي الجهود التي تبذل لإحداث سلسلة من التغييرات الوظيفية والهيكلية اللازمة لنمو المجتمع، وذلك بزيادة قدرة أفرادها على استغلال الطاقات المتاحة إلى أقصى حد ممكن لتحقيق أكبر قدر من الحرية والرفاهية.

كما تعرف كذلك على أنها رفع مستدام للنظام الاجتماعي نحو حياة إنسانية أفضل، حيث تعمل على توسيع الحقوق والقدرات.

ج- التنمية السياسية:

هي دراسة التنظيم الرسمي للحكومة والإدارة المركزية والمحلية ودراسة المشكلات التطبيقية في التنظيم والإجراءات بغية تحقيق التكامل بين القضايا الوصفية والتقويمية. وهي التي أرسى قواعد لمحاسبة المسؤولين، وابتدعت نظاما لإدارة الدولة والإشراف على مرافقها، وهي التي توجه الإنسان نحو كيفية قيام الحكومات وكيف تدار شؤون الناس.

د- التنمية الثقافية:

هي التغير الذي يحدث في الجوانب المادية وغير المادية للثقافة بما في ذلك العلوم والفنون والفلسفة والتكنولوجيا والأذواق الخاصة بالمأكل والمشرب واللغة، إضافة إلى التغيرات التي تحدث في بنیان المجتمع ووظائفه. وهي التي تجعل الفرد يقرأ ويطلع ويتابع ما يجري في مجتمعه وفي غيره من المجتمعات من إنتاج فكري وحوادث وأخبار.

هـ- التنمية المستدامة:

هي التي تلبي احتياجات الحاضر دون أن يتعرض للخطر قدرة الأجيال القادمة على إشباع احتياجاتها والتي من شأنها أن تقودنا إلى ممارسة النوع الصحيح من النمو الاقتصادي القائم على التنوع الحيوي، وعلى التحكم في الأنشطة الضارة بالبيئة وتجديد أو تعويض المواد القابلة للتجديد وحماية البيئة الطبيعية. أو هي التفاعل المستمر مع ما يحيط بالإنسان من طبيعة ومجتمعات بشرية، ومواجهة الأضرار الناتجة عن تقدم الصناعة الحديثة وحماية المصادر الطبيعية والهواء من التلوث، والتنسيق بين زيادة سكان العالم وزيادة موارد الثروات الطبيعية والزراعية والصناعية لمواجهة متطلبات حياتهم (العسلي، 2006، 30).

2. أثر الفساد على التنمية:

إن للفساد أثراً كبيراً على التنمية بكل أبعادها فهو يعد أكبر معوق لها، 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 وتقادي القوانين وتسهيل الخدمات والإجراءات الإدارية وبيع تكلفة الوقت من خلال تذليل القوانين والقيود الموضوعية.

في حين أبرزت الدراسات الأكاديمية الرصينة التأثيرات السلبية للفساد التي يمكن إيضاح أهمها بالآتي:

أ. تخفيض معدلات الاستثمار:

تشير الكثير من الدراسات النظرية والتطبيقية إلى إن للفساد الإداري والمالي تأثيرات سلبية على النمو الاقتصادي من خلال خفضه لمعدلات الاستثمار الأجنبي والمحلي على حد سواء، فالمستثمر يتجنب البيئة التي يشيع فيها الفساد لأنه يضطر على سبيل المثال لدفع الرشوى المادية والعينية التي تمثل للكثير من المستثمرين ضرائب تزيد من تكاليف تنفيذ الأعمال مما يدفعهم إلى تقليل الاستثمار في هكذا بيئة، ومن ثم ينخفض الطلب الكلي الذي يعمل بدوره على تخفيض معدل النمو الاقتصادي، ومن هذه الدراسات ما جاء به " ماورو " الذي أشار إلى أن هناك علاقة ثابتة بين الاستثمار والفساد، حيث أثبتت هذه الدراسة بأن انخفاض مؤشر الفساد من (4-6) يؤدي إلى زيادة قدرها (4%) في معدل الاستثمار و(5%) في النمو السنوي للدخل الفردي، وهذا يعني أن الفساد يستطيع أن يؤثر بشكل كبير في النمو الاقتصادي من خلال قناة الاستثمار.

وتعد الشركات الدولية العاملة في القطاعات الإستخراجية هي الأكثر عرضة للفساد، لأن ضخامة الأموال الداخلة في المشروع تزيد من إغراء المسؤولين الفاسدين، فضلا عن اتصالها المستمر والمنظم مع الحكومة. وقد أظهر مسح أجرته مؤسسة (Price Water House Coopers) أن نسبة (41%) من شركات التعدين التي أجري عليها المسح والبالغ عددها (23) شركة أحجمت عن الدخول في استثمار أو انسحبت منه بسبب الفساد أو بسبب طلب دفعات غير رسمية منها.

وتخضع تأثيرات الفساد إلى ما يدعى بـ (مضاعف الفساد) أسوة بما يسمى بمضاعف الاستثمار الذي قدمه الاقتصاد البريطاني "كينز"، إذ يعتمد الآلية نفسها التي يخضع لها مضاعف الاستثمار، فهو يولد السلسلة نفسها في الآثار المتابعة، إذ أن الزيادة الأولية في حجم الاستثمار تنتج عنها سلسلة من الزيادات المتلاحقة في الدخل القومي بحيث أن كل موجة من موجات الإنفاق تولد مزيدا من الإنفاق في سلسلة لا نهائية من الزيادات يضعف حجمها تدريجيا حتى ينتهي الأثر تماما في نهاية السلسلة، والعبرة هنا ليست بالزيادة الأولية التي تطرأ على

الدخل القومي بل بالسلسلة الطويلة من الإنفاقات المتتالية المترتبة على الزيادة الأولية في حجم الاستثمار. وعلى هذا المنوال نجد أن مضاعف الفساد يشير إلى مقدار الزيادة النهائية في دخول الأفراد الناتجة من زيادة أولية معينة في حجم العمولات والرشاوى ومدفوعات السمسة. فإذا كان الحجم الأولي لها في فترة زمنية معينة هو (15) مليون وحدة نقدية فإن هذا الحجم سيكون له (آثار تساقط) من خلال دورة اقتسام مدفوعات الفساد من العمولات والرشاوى بين كبار المستفيدين والمنتفعين من جهة وبين المحيطين بهم عند المستوى الوسيط والأدنى من جهة أخرى إذ تصلهم بعض الغنائم أو بعض الفتات. وتكاد تجمع مؤشرات الفساد عموماً على وجود علاقة سالبة بين الفساد ومعدلات النمو الاقتصادي (الشمري، الفتلي، 2011، 85-88).

حيث تشير الدراسات ومن أهمها دراسة البنك الدولي والتي غطت (69) دولة إلى انخفاض معدل انتشار الفساد في الدول المتطورة اقتصادية مقارنة بالدول النامية واعتبرت الفساد العائق الأول في كل من إفريقيا وأمريكا اللاتينية، والعائق الثاني في الشرق الأوسط وشمال إفريقيا، وجاء ترتيبه الثالث في دول شرق آسيا ودول الاتحاد السوفيتي (سابقاً) بينما جاء ترتيبه الخامس كعائق للاستثمار في الدول الصناعية.

ب. تشوه بنية الإنفاق الحكومي:

تشير الدراسات النظرية والتطبيقية إلى أن مشاريع الاستثمار في القطاع العام تهيئ الفرص الثمينة للمسئول الحكومي في الحصول على الرشوة الضخمة، لذا فإن الحكومات التي يتغلغل فيها الفساد تكون أكثر ميلاً 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 كمشروعات البنية التحتية، الإنفاق العسكري وغيرها، في حين يقل إنفاقها على خدمات التعليم والصحة. إذ وجد أن انخفاض مؤشر الفساد من (6 - 8) يؤدي إلى تحسن في حجم الإنفاق على التعليم بمقدار (0.5%) من الناتج المحلي الإجمالي مما يعمل

على رفع معدل النمو الاقتصادي جراء الزيادة في الاستثمار البشري الناجم عن النهوض بالتعليم، علما أن هناك علاقة ارتباط عكسية بين الفساد والإنفاق على التعليم الذي يعتبر المكون الوحيد من مكونات الإنفاق الحكومي الذي يبقى ارتباطه بمؤشر الفساد كبير قد يصل إلى (59%).

إن التأثير الذي يتركه الفساد المستشري على مستوى كبار المسؤولين يتعدى مجال خسائر الاستثمار العام وضياع الدخل في الميزانية العامة، فكبار المسؤولين قد يختارون مشاريع ويعقدون صفقات تفتقر إلى المنطقية والجدوى الاقتصادية، حيث ينجذب الحكام الفاسدون مشاريع الاستثمارات الرأسمالية الحكومية أكثر من أي نوع آخر من النفقات الحكومية وخاصة في الدول الأكثر فسادا حيث يقل إنفاق الأموال على الأعمال والصيانة، لذا تتخفص نوعية البنى التحتية التي تمتلكها هذه الدول. كما يفضلون الاستثمار الحكومي على الاستثمار الخاص، وهم غالبا ما يدعمون المشاريع ذات القيمة الضئيلة في دفع عجلة الاقتصاد نحو التطور. إذ وجد في إيطاليا أن العديد من مشاريع الإنشاء قد تم إساءة تقديرها ورفع تسعيرها ولم يكن لها أية فائدة اقتصادية سوى في حدود قدرتها على إفراز الرشاوى والمكاسب الشخصية (الشمري، الفتلي، 2011، 90).

ج. تفاقم وعجز الموازنة العامة:

يعمل الفساد على تقليل الإيرادات العامة ويزيد النفقات العامة وذلك 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 الموازنة 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. وبذلك لا تستطيع الحكومة ممارسة السياسة المالية السليمة وتزداد حدة مشكلة العجز، إذا ما تم تمويله من خلال الجهاز المصرفي، إذ يولد معه تضخما وعدم

استقرار اقتصادي، الأمر الذي يعيق النمو الاقتصادي ويجعل التنمية تتباطأ، إن لم يتسبب في انتكاسها (الشمري، الفتلي، 2011، 91).

د. ضعف كفاءة المرافق العامة ونوعيتها:

يعمل الفساد على تقليل نوعية المرافق العامة وكفاءتها وذلك عندما يتم إرساء العطاءات بصورة فاسدة، لأنه سيؤدي إلى منح عقود الأشغال العامة إلى مؤسسات أقل كفاءة لكنها قادرة على دفع الرشاوى فيقلل بذلك من نوعية وكفاءة الخدمات العامة ولا يحفز المشروعات الإنتاجية والتحويلية على الاستفادة من وقورات الحجم الناتجة عن هذه المشروعات والنمو الاقتصادي الناجم عنها (الشمري، الفتلي، 2011، 92).

هـ. تشويه الأسواق وسوء التخصيص في الموارد:

يحدث ذلك عن طريق تخفيض قدرة الحكومة على فرض الرقابة ونظم التفتيش لتصحيح فشل السوق مما يفقد الحكومة سيطرتها الرقابية على البنوك والتجارة الداخلية والمستشفيات والنقل والأسواق المالية.. الخ، مما يشوه الوظيفة الأساسية للحكومة في تنفيذ العقود وضمان حماية حقوق الملكية، فضلا عن توجيه الفساد لطالبي الوظائف نحو المجالات التي تتيح لها فرصة توليد دخل إضافي عن طريق الرشوة كالجباية الضريبية والرسوم الجمركية على الرغم من انخفاض أجورها، كما أن إجراء التوظيف والترقية في القطاع العام يخضع للمحسوبية مما يخفض من نوعية الإدارة ويزيد من القرارات الخاطئة، الأمر الذي يثبط همة العناصر البشرية المؤهلة والكفوءة ويشوه سوق العمل ويضعف من كفاءة الموارد المخصصة للتنمية (الشمري، الفتلي، 2011، 93).

و. زيادة حدة الفقر وسوء توزيع الدخل:

يؤدي الفساد إلى إثراء القلة على حساب الكثرة مما يساعد على تعميق الفجوة بين من يملكون ومن لا يملكون وتصبح الخدمات العامة مسألة خاضعة للبيع والشراء، مما يؤدي إلى خلق حالة من التمييز والطبقية وعدم العدالة داخل المجتمع. وهذا الأثر يتم عبر عدة طرق أهمها (الشمري، الفتلي، 2011، 93):

- إن زيادة معدل النمو الاقتصادي تساعد على زيادة الرفاه الاقتصادي لجميع فئات المجتمع وان تفاوتت درجة الاستفادة. وبما أن الفساد يؤدي إلى تراجع معدلات النمو الاقتصادي فهو بذلك يساعد على تراجع المستويات المعيشية وهذا التراجع يضر بالدرجة الأولى وبشكل كبير الفئات الفقيرة في المجتمع.
- عند استخدام الضرائب التصاعدية وتكون الإدارة بعيدة عن الكفاءة أو تتفشى في ظل النظام الضريبي المتصاعد ظاهرتا الاستثناءات والتهرب، فإن الاستفادة ستكون في صالح أصحاب النفوذ لأن هذا النظام يفقد قدرته على تقليص الفجوة بين الفئات ذات الدخل المرتفع والفئات الفقيرة مما يعمل على تعميق الفجوة بين الأغنياء والفقراء.
- عندما يساء استخدام برامج الدعم للسلع والخدمات الاجتماعية الهادفة إلى رفع المستوى المعيشي للفقراء من قبل الأغنياء، فإن ذلك يعمق الفقر ويساعد على ديمومة التفاوت المعيشي بين أفراد المجتمع.
- يزيد الفساد من كلفة الخدمات الحكومية مثل التعليم والصحة والسكن... إلخ، مما يقلل من حجم هذه الخدمات ونوعيتها فينعكس سلبا على الفئات الأكثر احتياجا لها.

الفصل الخامس: مؤشرات قياس الفساد

1. مؤشر مدركات الفساد (CPI)، الصادر عن منظمة الشفافية الدولية.
2. دراسات وقاعدة بيانات البنك الدولي عن الحوكمة.
3. التقرير العالمي للنزاهة.
4. المسوح التشخيصية للبنك الدولي عن الحوكمة ومكافحة الفساد.
5. مؤشر دافعي الرشوة، والبارومتر العلمي للفساد، الصادران عن منظمة الشفافية الدولية.
6. دراسة بلغاريا لقياس خبرات المتعاملين.

يمثل قياس متغيرات الفساد أهم الركائز المنهجية التي تحقق مصداقية ونتائج آليات مكافحة الفساد. فالقياس هو الذي يمكن من التعرف إلى نوعية وحجم ظواهر الفساد وشدتها ودرجة تغلغلها قطاعيا وهيكليا، ويمكن من التعرف إلى آثارها وتوابعها وانعكاساتها، ويوفر إمكانية متابعة تطورها ومقارنتها داخليا وخارجيا. ودون القياس النظامي، لا يتسنى إجراء تقييم موضوعي لفاعلية برامج وأنشطة مكافحة والإصلاح. والقياس الممنهج هو الذي يوفر البيانات التي تمكن من التعرف إلى العلاقات بين ظواهر الفساد، وبينها وبين السياق الذي تجري فيه. وهناك صعوبات عديدة تواجه عملية قياس الفساد وتحليل عوامله وتقييم آثاره. أهم هذه الإشكاليات يتعلق بكون هذه الظاهرة مستترة، يحرص أطرافها في أغلب الحالات على إخفاء معالمها، والإحجام عن الإفصاح عنها تجنباً للمساءلة والعقاب، وتحسبا لقيام الأطراف غير المباشرة المتضررة منه (طرف ثالث)، باستخدام هذه الوقائع ضدها. حتى أن الطرف المباشر المتواطئ، الذي قد يقع تحت ضغط يضطره إلى الدخول طرفا في معاملة فساد، مثل اضطراره إلى دفع رشوة لتيسير معاملته (المشروعة أصلا)، قد يتردد في الإفصاح عن واقعة الفساد، تجنباً للمتاعب التي قد تلاحقه مستقبلا، في التعامل مع الجهة التي تغلغلت فيها ممارسات الرشوة والفساد، لحماية أطرافه من المساءلة والملاحقة. ومن هنا تتبع صعوبات قياس الظاهرة وشواهدا وعواملها وانعكاساتها.

ويمكن قياس ظاهرة الفساد نظريا، بصرف النظر عن يسر أو صعوبة ذلك، من خلال عدد من المداخل أو الأساليب. وتختلف هذه الأساليب من حيث أنها تمثل قياسا مباشرا أو غير مباشر للظاهرة نفسها، أو للمقومات (العوامل والأسباب) المرتبطة بها، أو للنتائج المتولدة أو الآثار الناجمة عنها.

وهناك رصيد لا بأس به من الخبرة الدولية في قياس وتقييم أوضاع الفساد، حيث تركز هذه المقاييس على المقومات الكلية، متمثلة في عوامل الحوكمة على مستوى البلد أو الدولة ككل، وعلى ممارسات الفساد الكلية، أو على مستوى قطاعات معينة، غير أن المقاييس الموضوعية

لعوامل الفساد وأسبابه تعتبر محدودة للغاية، وفيما يلي نعرض عينة مختارة من المقاييس العالمية التي تستند إلى منهجية وجهود بحثية مكثفة.

1. مؤشر مدركات الفساد (CPI)، الصادر عن منظمة الشفافية الدولية:

يعتبر هذا المؤشر المقياس الأكثر شهرة واستخداما على المستوى الدولي، وهو يغطي الآن 180 دولة. ويقدم المقياس الدرجة التي حصلت عليها الدولة في مقياس من 1 إلى 10، ثم المرتبة التي احتلتها الدولة بين الدول التي يغطيها المؤشر بناءً على الدرجة. ويمثل هذا المؤشر مقياساً أو مؤشراً مهجناً من عدد من المقاييس أو المصادر (ستة مصادر) التي تقدمها جهات مختلفة، وتمت معالجتها وتوحيدها في مؤشر يتراوح من 1 إلى 10 درجات. تعكس درجة خلو البلد محل التقييم من الفساد، فكلما ارتفعت الدرجة، كان هذا مؤشراً على خلو البلد من الفساد، وكلما انخفضت، كان هذا مؤشراً على ارتفاع الفساد. (أحمد صقر، 2010، 53).

2. دراسات وقاعدة بيانات البنك الدولي عن الحوكمة:

يقوم البنك الدولي منذ عام 1996 بدراسات عن الحوكمة، وصدر عنه العديد من التقارير التي كان الباحث الرئيسي في عدد كبير منها "دانيال كوفمان" (Daniel Kaufmann). ويجري تحديث وتطوير قاعدة البيانات بصفة دورية، وهي تغطي ستة أبعاد للحوكمة العامة (صقر، 2010، 57):

- حرية الرأي والمساءلة.
- الاستقرار السياسي.
- فاعلية الحكومة.
- جودة التدخل.
- سيادة القانون.

• السيطرة على الفساد.

ويعتمد كل بعد من هذه الأبعاد على مجموعة من المقاييس التي يقوم بها خبراء، فهي وإن كانت تقييمات ذاتية للخبراء، إلا أنها تستند إلى خبرة المتخصصين، لذلك تمثل أداة فعالة للحكم على منظومة الحوكمة العامة. لكن هذه الأداة لا تمكن من تمييز المقومات المتعلقة بالفساد الذي يجري على المستوى الكلي، نتيجة غياب التعددية السياسية، وضعف تداول السلطة. وحتى البعد المتعلق بالسيطرة على الفساد، لا يميز بين أنماط وأنواع الفساد، ولا يحدد وطأتها على القطاعات المختلفة للمجتمع، أو بين أجهزة الدولة.

3. التقرير العالمي للنزاهة:

يصدر هذا التقرير عن منظمة النزاهة العالمية، والتي مقرها مدينة واشنطن في الولايات المتحدة الأمريكية، وتقوم المنظمة بإصدار تقرير يشمل مجموعة من المؤشرات عن النزاهة، تغطي عوامل الحوكمة والفساد. وبدلاً من قياس الفساد، فإن مؤشرات النزاهة تحاول تقييم قدرة المواطنين ومنشآت الأعمال على معرفة ما يجري في الحكومة، ومتابعة أعمالها ومواجهة انحرافاتهما. وتتضمن المؤشرات قياساً لعوامل شبيهة بتلك التي يصدرها البنك الدولي عن الحوكمة، وإن كانت غير متطابقة معها. حيث تشمل المؤشرات (صقر، 2010، 59):

- المجتمع المدني، وإتاحة المعلومات، والإعلام.
- الانتخابات العامة (المشاركة والنزاهة والتمويل).
- مساءلة الحكومة (الجهاز الإداري، الجهاز التشريعي، القضاء، الموازنة العامة).
- الإدارة والخدمة المدنية.
- مؤسسات وآليات الرقابة، والمحاسبة.
- مكافحة الفساد وسيادة القانون.

وفضلا عن القياس الذي يغطي المؤشرات الستة السابقة، يجري تجميع هذه المؤشرات في مؤشر جامع، وهو المؤشر العالمي للنزاهة، ويتم تكوين التقييم الذي تعتمد عليه المؤشرات، من خلال مجموعات من الخبراء ومجموعة كبيرة من المراجعين من مناطق مختلفة من العالم.

وبالرغم من أن المؤشرات العالمية للنزاهة تمثل تطورا كبيرا في مؤشرات الحوكمة والنزاهة، إلا أنه يؤخذ عليها تركيزها على الآليات والمؤسسات الرسمية، التي تعتبر مصدر حماية للنزاهة، أو تمثل العوامل التي تعمل ضد الفساد، ولا تتناول المؤسسات غير الرسمية. كما يؤخذ عليها أنها تغير منهجية القياس بين عام وآخر، بما يشكل صعوبة في المقارنة الزمنية، وأنها كذلك لا تميز بين القطاعات المعرضة للفساد، حيث تتناول عوامل النزاهة من منظور كلي.

4. المسوح التشخيصية للبنك الدولي عن الحوكمة ومكافحة الفساد:

تغطي هذه المسوح إطارا واسعا من الأطراف المتعاملة مع أجهزة الدولة، ونطاقا واسعا من المعاملات والخدمات. وهي تهدف إلى التعرف على الأوضاع المؤسسية في الدول محل الدراسة من منظور علاقتها بالفساد، وإلى تشخيص جوانب الضعف والحاجة إلى الإصلاح، لتحسين الحوكمة وكفاءة المؤسسات وقمع الفساد. وتستقي بيانات المسوح من ثلاث مجموعات منها مسحا قائما بذاته (أحمد صقر، 2010، 62):

الأولى: تمثل مسح الموظفين العاميين، وهو يركز على العوامل المؤسسية المولدة لممارسات الفساد في أجهزة الدولة، استقاءً من العاملين في هذه الأجهزة.

الثانية: تمثل مسح مشروعات الأعمال، وهو يركز على تأثير حوكمة الدولة والفساد في بيئة الأعمال وتنمية القطاع الخاص، ويشتمل على قياس خبرات منشآت الأعمال مع مؤسسات وقطاعات الدولة.

الثالثة: تمثل مسح المواطنين، وهو يدرس مدركات وخبرات المواطنين بشأن الفساد في القطاع الحكومي، وكذلك القطاع الخاص، من منظور موقعهم كعملاء ومتلقين للخدمات، وفضلا على

هذه المسوح الثلاثة الرئيسية، هناك مسوح خاصة، لدراسة أوضاع الفساد في قطاعات أو مؤسسات بعينها، أو لدراسة أوضاع أجهزة تؤدي دورا هاما في كشف أو مكافحة الفساد. وتتميز هذه المقاييس باحتوائها على مقاييس للمدركات، وأخرى تقيس الخبرات الفعلية، كما أنها تستقي البيانات من الأطراف الرئيسية ذات العلاقة بأوضاع الحوكمة والفساد، أي المواطنين ، ومنشآت الأعمال، وموظفي الدولة. وتمكن البيانات المتاحة، خاصة مسح مشروعات الأعمال من إجراء مقارنات بين مؤسسات وقطاعات الدولة محل التعامل، فيما يتعلق بالأوضاع المؤسسية وممارسات الفساد، وكذلك إجراء مقارنات بين الدول المتضمنة في هذه المسوح، والمجموعات والأطراف المتعاملة.

ويستخدم البنك الدولي بيانات هذه المسوح لإعداد تقارير تشخيصية للدول بحسب طلبها، وهو يمزج في هذه التقارير بين البيانات المستقاة من المسوح، ومؤشرات موضوعية أخرى، مثل الأداء الاقتصادي، والتنمية، والفقر، وغيرها.

5. مؤشر دافعي الرشوة، والبارومتر العالمي للفساد، الصادران عن منظمة الشفافية الدولية.

يمثل مقياس دافعي الرشوة مقياسا للتعرف إلى مدركات المديرين حول الرشاوى التي تدفعها الشركات الأجنبية في البلدان المختارة ضمن المسح، وتتمثل الرشاوى المدفوعة لكبار السياسيين أو لأحزاب سياسية، والرشاوى المدفوعة لصغار الموظفين في الدولة لتسريع الخدمات والإجراءات، واستخدام العلاقات الشخصية أو العائلية للحصول على تعاقدات حكومية. أما البارومتر العالمي للفساد، فهو يقيس رأي عينة من (الناس/المواطنين) موزعة في عدد من الدول عن قطاعات الدولة الأكثر فسادا، ورأيهم حول مستويات الفساد المتوقعة مستقبلا، وتقييمهم لجهود الحكومة في مكافحة الفساد. (أحمد صقر، 2010، 63).

6. دراسة بلغاريا لقياس خبرات المتعاملين:

بدلاً من قياس اتجاهات وآراء الجمهور أو الأطراف المعنية بالفساد حول درجته أو مدى انتشاره، هناك محاولات جادة لقياس الفساد من خلال الخبرات المباشرة والفعلية للمتعاملين مع الأجهزة الحكومية. لعل أبرز هذه المحاولات، تلك التي جرت في بلغاريا، التي قام بها (تحالف 2000 ضد الفساد). وتم فيها قياس خبرات المتعاملين من خلال مؤشرين للفساد الصغير (أحمد صقر، 2010، 63-64):

الأول: مؤشر المشاركة في تعاملات فساد:

وهو يعكس تكرار حالات المشاركة في تعاملات فعلية يقر بها المواطنون، تتضمن دفع رشوة، أو تقديم هدايا أو خدمات، نظير حل مشكلة في التعامل مع جهات حكومية، ويمثل المؤشر قياساً للفساد الفعلي، وتتفرع منه ثلاث مؤشرات فرعية:

- تكرار معاملات الفساد.
- عدد معاملات الفساد.
- مقارنات زمنية لكثافة معاملات الفساد.

الثاني: مؤشر ضغوط الفساد:

وهو يعكس تكرار حالات المشاركة في تعاملات فساد يقر بها المواطنون، تتضمن طلب تلقي رشوة أو هدايا أو خدمات، نظير حل مشكلة في التعامل مع جهات حكومية، ويمثل هذا المؤشر مقياساً للفساد الممكن أو المحتمل.

وتقدم الفكرة والمنهج اللذان قامت عليهما دراسة بلغاريا، إمكانية التوسع في قياس الفساد، من خلال المؤشرات السابقة، المبنية على الخبرات المباشرة والفعلية والممكنة، ويمكن بناءً على هذا الحصول على بيانات تتيح التحليل المقارن لنوعيات مختلفة من الأطراف المتعاملة مع الأجهزة أو الجهات العامة (الأفراد المواطنين، منشآت الأعمال الخاصة)، ووفق مجالات وأنماط الفساد، ووفق المجموعات المهنية أو نوعيات العاملين وطبيعة الأجهزة، ووفق أنماط المدفوعات

ودرجة تكرارها وتطورها زمنيا. لقد استطاع التحالف ضد الفساد في بلغاريا أن يوسع من نطاق القياس والتحليل، وأن يبتدع مقاييس إضافية تفصيلية تعكس ممارسات فعلية للجهات المستهدفة بالتحليل والتشخيص، تناسب خصوصية وطبيعة عملها. فتم تصميم مجموع من المقاييس لقطاعات مؤسسية بعينها، مثل التحقيقات والقضاء، وتنفيذ الأحكام القضائية. وقد تمكنت هذه المؤسسة البلغارية من وضع مجموعة من المؤشرات لقياس الفساد الكبير في المشتريات الحكومية، وفي صفقات وعمليات الخصخصة، والتهرب الضريبي، وفي عمليات التشريع وعمل البرلمان، وهي وإن كانت مبدئية، تمثل خطوة أولى في إخضاع ممارسات الفساد الكبير للقياس والرصد النظامي.

الفصل السادس: الحكم الرشيد ومكافحة الفساد

1. مفهوم الحكم الرشيد.
2. معايير الحكم الرشيد.
3. دور الحكم الرشيد في التقليل من مجال صنع القرارات الاعتبائية من طرف الدولة وتشجيع النمو.
4. مكافحة الفساد من خلال آليات الحكم الرشيد.

يعد إرساء مبادئ الحكم الراشد خاصة الشفافية والمساءلة وحكم القانون، من بين أهم استراتيجيات مكافحة الفساد، باعتبار أن الفساد هو في الأساس مشكلة حكم، وفشل المؤسسات، وعلامة على عدم القدرة على إدارة المجتمع عن طريق نظم متوازنة من الضوابط والتوازنات الاجتماعية والقضائية والسياسية والاقتصادية.

فقد طرحت المؤسسات المالية الدولية وهيئات التعاون الدولي مفهوم الحكم الراشد، بعد أن تم جلب هذا المفهوم من طرف البنك الدولي، الذي استغله في تشخيص الأزمة الاقتصادية في إفريقيا (1989)، في تقريره حول "إفريقيا جنوب الصحراء من الأزمة إلى النمو المستدام" والذي تضمن السمات العامة للحكم في دول المنطقة.

ولقد اكتسب الحكم الراشد منذ ذلك الحين صدا واسعا وجدلا كبيرا سواء على الصعيد الأكاديمي أو على مستوى المؤسسات الدولية المهمة بالتنمية، فقدمت العديد من التفسيرات لظهوره وانتشاره، كما قدمت العديد من الاجتهادات لدلالاته، واتفقت معظم الدراسات على أنه لا يمكن تحقيق التنمية في غياب هذا النمط من الحكم.

وأصبح الحكم الصالح من أولويات صانعي القرار في كافة أنحاء العالم، في كيفية إدارة الشؤون الاقتصادية والمالية على المستوى العالمي، وفي كيفية إدارة الموارد الوطنية وتوزيعها، وفي تنظيم المؤسسات داخل الدولة وفي إدارتها.

1. مفهوم الحكم الراشد:

بادرت بعض المنظمات الدولية إلى استخدام مفهوم الحكم الراشد بشكل واسع، كآلية لإدامة التنمية من خلال العناية بالتنمية الاجتماعية بشكل عام إضافة إلى التنمية الاقتصادية والسياسية والإدارية في القطاعات الحكومية والمجتمعية. وبهذا التوجه تم تعريف الحكم الراشد من قبل هذه المؤسسات حسب ما يلي:

أ. تعريف الوكالة الكندية للتطوير الدولي (Agence Canadienne de)
:(International Développement)

تعرف هذه الوكالة الحكم الراشد على أنه مجموعة من المؤسسات والعمليات والتقاليد في ممارسة السلطة واتخاذ القرار، في الإطار الذي يسمح بالاستجابة لمطالب الأفراد (Beranou، 2009).

ب. تعريف البنك الدولي:

يعرف البنك الدولي الحكم الراشد على أنه: الطريقة التي تمارس بها القوة في تسيير وإدارة اقتصاد بلد ما والموارد الاقتصادية والاجتماعية له.

ويقرب هذا المفهوم من تعريف " دافيد ايستون " (David Easton) لعلم السياسة "التوزيع السلطوي للقيم" إذ يشمل كلا التعريفين عنصر ممارسة السلطة أو القوة في توزيع القيم، وبينما استعمل "إيستون" السلطة، حرص البنك على استعمال "القوة" التي تشمل السلطة والنفوذ معا، وتعتبر أيضا من الأساليب الرسمية وغير الرسمية في الإدارة والحكم، وبالتالي تسمح بوجود أدوار لفاعلين رسميين وآخرون غير رسميين، غير أن التعريف لم يحدد بوضوح هذه العناصر الفاعلة، وإن كانت كتابات البنك تتحدث عن فاعلين محددين هم الدولة، المجتمع المدني والقطاع الخاص (بورغدة، 2008، 70).

فالبنك قد نظر إلى الحكم الراشد كمرادف لفكرة تطوير الإدارة والتنمية خاصة بعد خبراته التنموية في العالم الثالث التي جعلته يعتقد أن الفشل في تحقيق النتائج المرجوة، رغم الإصلاحات القانونية، وحسن تصميم البرامج والمشاريع التي يمولها يعود إلى أن هذه القوانين والبرامج تصطدم بعدم الالتزام بها وبإعاقة تنفيذها في الواقع. وبالمثل فإن عدم إشراك المستفيدين والمتأثرين بتصميم وتنفيذ المشاريع يؤدي إلى حد كبير إلى تقليص مدى إدامتها واستمراريتها في المستقبل. لذا فإن الرشادة الإدارية هي من وجهة نظر البنك أساسية لخلق

وإدامة البيئة الداعمة للتنمية التي تتسم بالقوة والعدالة مثلما هي مكملة أساسية للسياسات الاقتصادية الفعالة.

وقد تعرض البنك إلى وصف الحكم السيئ بأنه (حسن 2006، 101):

- الحكم الذي يفشل في الفصل الواضح بين المصالح العامة والمصلحة الخاصة وبين المال العام والمال الخاص، ويستغل الموارد العامة في المصالح الخاصة.
 - الحكم الذي ينقصه الإطار القانوني ولا يطبق حكم القانون، حيث تطبق القوانين تعسفياً ويعفي المسؤولين أنفسهم من تطبيق القوانين.
 - الحكم الذي لديه كم كبير من المعوقات القانونية والإجرائية أمام الاستثمار الإنتاجي مما يدفع نحو أنشطة الربح الريعي والمضاربات.
 - الحكم الذي يوجد فيه أولويات تتعارض مع التنمية، تدفع نحو هدر المواد وسوء استخدامها.
 - وجود قاعدة ضيقة أو مغلقة أو غير شفافة للمعلومات ولعمليات صنع القرار بشكل عام، وعمليات وضع السياسات بشكل خاص.
 - وجود الفساد وانتشار آلياته وثقافته بما في ذلك القيم التي تتسامح مع الفساد.
 - الحكم الذي يتميز باهتزاز شرعية الحكم وضعف ثقة المواطنين به، ما قد يدفع إلى انتشار القمع ومصادرة الحريات وانتهاك حقوق الإنسان وسيادة التسلط.
- وفي مقابل هذه المواصفات، جاء البنك بعبارة الحكم الراشد للإشارة إلى تسيير الشؤون العمومية للدولة يشمل:

- إدارة عمومية مسؤولة.
- خدمة عمومية فعالة.
- نظام قضائي مستقل.
- احترام حقوق الإنسان.
- هيكل مؤسسي تعددي وحرية التعبير.

• سوق تنافسية، لا مركزية إدارية، ترقية المنظمات غير الحكومية.

• الجمع بين الديمقراطية الليبرالية والإدارة العمومية الجديدة.

ورغم أن العناصر المذكورة تتصل بالأبعاد السياسية لنظام الحكم، إلا أن البنك ظل حريصا على أن لا يناقشها كمفهوم سياسي، فلم تخرج الدراسات الصادرة عنه خلال تلك المرحلة عن الإطار القانوني الذي يحكم عملي القطاعين العام والخاص وتطوير إدارة الشركات والأعمال، والإشارة إلى الأبعاد والآثار الاقتصادية وقضايا المشاركة والإنفاق العسكري.

غير أن البنك وفي إطار سعيه إلى تطوير المفهوم ومؤشراته القياسية قد تعرض لاحقا للبعد السياسي فجاءت على رأس مؤشرات قياسية مجموعتان من المعايير تعني بمراقبة الحكومات، تشمل المجموعة الأولى منها مؤشرات تتعلق بالمشاركة والمساءلة التي تقيس أبعادها مضامين سياسية مختلفة كالحقوق السياسية والمدنية للمواطنين، مراقبة القائمين على السلطة ومساءلتهم عن أفعالهم، وأخرى تتعلق بالاستقرار السياسي وتحتوي عدة مؤشرات كاحتمال تهديد مصالح الحكومة، إضافة إلى مؤشرات تتعلق بالفساد، حكم القانون، انقلابات، إرهاب(بورغدة، 2008، (65).

ج. تعريف منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية (OCED):

عرفت منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية الحكم الراشد على أنه (استعمال السلطة السياسية وإجراء الرقابة في المجتمع على تسيير الموارد اللازمة لتحقيق تنمية اقتصادية واجتماعية).

كما تعرفه في موضع آخر على أنه "مجموعة القواعد التي تتحكم بأعمال القطاعات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية وطرق إدارته، حيث يحدد هيكل تلك القواعد توزيع الحقوق والمسؤوليات بين الأطراف المختلفة".

وهي تعاريف تركز بالأساس على قدرة السلطة السياسية على توفير الإجراءات القانونية والبيئية اللازمة لتمكين المتعاملين الاقتصاديين من تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية (كمال رزيق، 2007).

د. تعريف برنامج الأمم المتحدة:

عرف البرنامج الحكم الرشيد على أنه "ممارسة السلطة الاقتصادية والسياسية والإدارية لإدارة الشؤون على كافة المستويات، ويضم الآليات والعمليات والمؤسسات التي يمكن للفرد والجماعات من خلالها التعبير عن مصالحهم وممارسة حقوقهم القانونية والوفاء بالتزاماتهم وتسوية خلافاتهم"

فالسلطة الاقتصادية تمثل عمليات صنع القرار التي تؤثر على الأنشطة الاقتصادية لبلد ما وعلى علاقته بالاقتصاديات الأخرى، وهو يترك صورة واضحة وأثار رئيسية على الجوانب المتعلقة بالفقر، العدالة، ونوعية الحياة. أما السلطة السياسية فتشمل عملية صنع القرار من أجل صياغة السياسات، وتتطلب أن تكون للدولة سلطات تنفيذية، تشريعية، وقضائية مستقلة تمثل مصالح التعددية، وتسمح للمواطنين بانتخاب ممثليهم بحرية، لتقوم السلطة الإدارية بتنفيذ هذه السياسات.

ويضم الحكم الرشيد حسب هذا التعريف كل من الدولة كمجموعة المؤسسات السياسية ومؤسسات القطاع العام والقطاع الخاص الذي يغطي المؤسسات الخاصة في مجالات التصنيع والتجارة والمصارف والتعاونيات، والقطاع غير الرسمي في السوق، والمجتمع المدني الذي يقع بين الفرد والدولة ويضم الأفراد والجماعات التي تتفاعل اجتماعيا، سياسيا واقتصاديا وفق قواعد رسمية أو غير رسمية، حيث أن تشجيع التفاعل الدائم بين هذه الدعائم الثلاثة يشكل جوهر الحكم الرشيد (الكايد، 2003، ص 15).

وفي تقرير لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي، فإن الحكم الرشيد يسعى لتحقيق عدة أهداف منها ثلاثة أهداف رئيسية:

- تحقيق الانسجام والعدالة الاجتماعية بتحديد الحد الأدنى من مستوى المعيشة لكافة المواطنين وتحقيق مستوى من الحياة الكريمة لهم.
- تحقيق وإدامة حالة من الشرعية في المجتمع.
- الكفاية في تحقيق التنمية الاقتصادية وفي تخصيص واستغلال الموارد العامة.

2. معايير الحكم الراشد:

يحمل الحكم الراشد خصائص عديدة ومتنوعة، ولا بد من الإشارة إلى أن محاولة تعميم أسسه عبر استخدام معايير محددة، قد تحمل شيئاً من التعسف الذي ينتج عنه عدم احترام الخصوصيات الثقافية والفوارق في مستويات النمو الاقتصادي والاجتماعي والسياسي بين مختلف المجتمعات والدول.

وتختلف هذه الخصائص باختلاف أولويات تطبيقها من بلد لآخر، كما تختلف الأولويات والمعايير باختلاف الجهات ومصالحها. وفي هذا الإطار يمكن إدراج المعايير التالية التي تأخذ أهمية بالغة في مفهوم الحكم الراشد.

1.2. الديمقراطية: تفهم "الديمقراطية" عادة على أنها شكل من أشكال الحكم السياسي القائم بالإجماع على التداول السلمي للسلطة وحكم الأكثرية وحماية حقوق الأقليات من الأفراد. والديمقراطية كلمة مركبة من كلمتين مشتقتين من اليونانية: الأولى (Demos) وتعني عامة الناس، والثانية (kratia) وتعني حكم.

وهكذا يعني مصطلح "الديمقراطية" حكم الشعب أو حكم الشعب لنفسه. حيث يعتمد هذا المفهوم على وضع آليات تمكن الشعب من التأثير في صنع القرار ووضع المسؤولين تحت طائلة المساءلة والمحاسبة (عثماني، الفرطاس، 2012).

أما الأستاذ "بترس بطرس غالي" فيرى بأن الديمقراطية الحققة لا تنحصر في مجرد مؤسسات، وإنما تتعدى ذلك لتشمل الذهنيات، فهي عبارة عن تكوين ثقافي ذهني يعزز مبدأ التسامح واحترام الآخر والتعددية والتوازن، والحوار بين أطراف المجتمع" (عبيدات، 2007، 218).

ولا يتحقق الحكم الراشد إلا كانت المؤسسات مسيرة بطريقة ديمقراطية، والممثلين المنتخبين من طرف الشعب لا يلغون أي عوائق إدارية تكبحهم خلال أدائهم لمهمتهم (21، 2006، Lakhlef).

وتقوم الديمقراطية على مجموعة من مبادئ تنظم حكم الأكثرية منها (حسن، 2006، ص109):

- مبدأ حكم الأكثرية.
- مبدأ فصل السلطات وتقسيم الصلاحيات.
- مبدأ التمثيل والانتخاب.
- سيادة القانون.
- المعارضة الوافية.
- اللامركزية.
- ضمان الحقوق السياسية للأقليات والأفراد مثل: حرية الرأي، حرية التعبير، حرية التظاهر، حرية التنظيم الحزبي.
- ضمان الحقوق الاقتصادية للأقليات والأفراد مثل: حق العمل، حق الاستثمار، حق اختيار المهنة، حق التعليم والصحة.

2.2. الشفافية:

تعتبر الشفافية واحدة من المصطلحات الحديثة التي استعملتها الجهات المهتمة بمكافحة الفساد في العالم تعبيراً عن ضرورة الإفصاح للجمهور وإطلاعه على منهج السياسات العامة، وكيفية إدارة الدولة من قبل القائمين عليها من رؤساء دول وحكومات، بغية الحد من كل ما هو غير معن و يتسم بالغموض (داوود، 2006، ص140).

وفي هذا الإطار يرى " فيتو تانزي " (Vito Tanzi) أن الشفافية هي: "التمييز الواضح بين القطاع الحكومي وباقي القطاعات حيث يتم بموجب ذلك تحديد الأدوار السياسية والإدارية داخل الحكومة وأن يتم بوضوح تحديد المسؤوليات بين مختلف مستويات الحكومة وكذلك

توزيعها على كل من السلطة التنفيذية والتشريعية والقضائية وفق آلية يطلع عليها الجمهور (إمنصوران، 2006، 169-170).

كما تناول "كوبيتس وكرينغ" (Kopits & Graing) موضوع الشفافية في دراسة لهما، حيث عرفها على أنها: "الانفتاح على الجمهور في ما يتعلق بهيكل ووظائف القطاع الحكومي، ونوايا السياسات المالية العامة، وحسابات القطاع العام، الذي من شأنه تعزيز المساءلة وتثبيت المصادقية وحشد تأييد أقوى للسياسات الاقتصادية السليمة من قبل جمهور على علم بمجريات الأمور، مع الأخذ بعين الاعتبار أن انعدامها سوف يؤدي إلى تزعزع الاستقرار وعدم الكفاءة والافتقار إلى العدالة.

فالشفافية ركيزة أساسية من ركائز الاقتصاد، ولا يمكن للاقتصاد أن يزدهر وللاستثمار أن يستقطب إذا لم يترافق مع شفافية كافية في جميع القطاعات وعلى كل المستويات، فالإدارة غير الشفافة هي إدارة فاسدة. ويتصل بما تقدم تعريفا اقتصاديا وسياسيا للشفافية له دلائل كثيرة وهو: "توفير المناخ الذي يتيح كافة المعلومات أو البيانات أو أساليب اتخاذ القرار المتعلقة بالأفراد والشركات ذوى الصفة العامة".

وهناك عدة شروط يجب توفرها في أي معلومة أو إجراء يتصف بالشفافية منها (المنظمة العربية للتنمية الإدارية، 2007، ص 22-23):

- أن تكون الشفافية في الوقت المناسب حيث أن المعلومة المتأخرة تكون عادة لا قيمة لها، ويعلن عنها أحيانا فقط لاستيفاء الشكل القانوني ونستشهد على ذلك بميزانيات الشركات التي تنشر بعد شهر أو سنوات من صدورها.
- أن تتاح المعلومة لكافة الجهات في نفس الوقت.
- أن تكون شارحة نفسها بنفسها، فما قيمة شفافية غامضة أو غير شفافة، فقد تقوم بعض الشركات بنشر قوائمها المالية بالصحف، استيفاءً للشكل القانوني، دون إرفاقها بتقرير مراقب الحسابات أو تفصيل البنود، كما يجب أن لا تخل الشفافية بالمبادئ العامة للحفاظ على بعض المعلومات المتعلقة بسرية العمل.

- أن يعقب الشفافية المساءلة، فالشفافية في حد ذاتها ليست غاية، بل وسيلة لإظهار الأخطاء والاقتصاص من مرتكبيها، وذلك في إطار الوسائل القانونية المنظمة لذلك.

3.2. المساءلة:

يعرف برنامج الأمم المتحدة الإنمائي المساءلة على أنها الطلب من المسؤولين تقديم التوضيحات اللازمة لأصحاب المصلحة حول كيفية استخدام صلاحياتهم وتصريف واجباتهم، والأخذ بالانتقادات التي توجه لهم وتلبية الطلبات الموكلة لهم، وتحمل "بعض" المسؤولية عن الفشل وعدم الكفاءة أو عن الخداع أو الغش (الراشدي، 2007، 27).

فالمساءلة واجب المسؤولين عن الوظائف الرسمية سواء كانوا منتخبيين أو معينين، وزراء أو موظفين وغيرهم، في أن يقدموا تقارير دورية عن عملهم وسياستهم ونجاحاتهم في تنفيذها. ولقد عنيت الكثير من الدراسات بألية المساءلة، وإرساء قواعد الحكم الراشد، وقد صاغت العديد من التصنيفات لممارستها طبقاً لطبيعة المؤسسات التي تؤديها، وبغية الوقوف على هذه التصنيفات وإيضاحها، نوجز ذلك فيما يلي (داوود، 2006، 151-155):

أ.المساءلة التنفيذية: ويقصد بها قيام الجهاز الحكومي التنفيذي بمحاسبة نفسه عبر سبل إدارية ووسائل ضبط العمل الإداري، ليضمن سلامة الجهاز التنفيذي كاستخدام التدابير الوقائية واستخدام برامج التوعية، أو فتح قنوات اتصال مع الجمهور لإيصال صوته إلى الإدارات حول ما يشوب الجهاز التنفيذي من انتهاكات لحقوق المواطن، كي تؤخذ من قبل القائمين على الأمور بعين الاعتبار، وتخويل بعض اللجان أو الهيئات بالتحقيق الفعال لتعزيز إطار المساءلة داخل المؤسسة الحكومية ذاتياً.

ب.المساءلة التشريعية: تعد المساءلة ضمن السلطة التشريعية، واحدة من أعرق آليات المساءلة في النظم الديمقراطية، حينما يلعب البرلمان دورا مهما في تقييد الحكومة والرقابة عليها، ومعارضتها في أحيان كثيرة، لضمان استقامة سير العمل الحكومي. وتكمن أهمية آلية المساءلة البرلمانية في مسؤولية أعضاء الحكومة فرادى أو مجتمعين أمام أعضاء البرلمان للاستعلام عن غرض ما، أو للاستيضاح وكشف النقاب عن قصور ما في أداء الجهاز الحكومي، وهو ما يضمن إلى حد كبير إمكانية تحقيق حسن الأداء، والوصول إلى الحكم الصالح في إدارة الدولة.

ج. المساءلة القضائية: تشكل المساءلة القضائية ركنا أساسيا من أركان عمل الجهاز الحكومي وغير الحكومي الذي تنهض به السلطة القضائية القائم عملها على أساس تطبيق الأحكام الصادرة عن القضاة في الدعاوى والمنازعات المعروضة عليها، وباستقلالية تامة عن تدخل السلطين التشريعية والتنفيذية في عملها، الأمر الذي يضمن النزاهة في عدالة تنفيذ القوانين.

4.2. الأخلاق:

تمثل الأخلاق أو الأخلاقيات مجموعة القيم والمعايير التي يعتمدها أفراد المجتمع في التمييز بين ما هو جيد أو ما هو سيئ وبين ما هو صواب وما هو خاطئ، فهي إذن تجسد مفهوم الصواب والخطأ في السلوك(نجم، 2006، 16-20). ويتضمن المعيار الأخلاقي ما يلي(عبد الصمد، 2009، 14):

- الالتزام بقواعد السلوك المهني الرشيد.
- الالتزام بالأخلاق الحميدة.
- التوازن في تحقيق مصلحة الأطراف.
- الشفافية عند تقييم المعلومات.

- القيام بالمسؤولية الاجتماعية.

5.2. حسن الاستجابة:

هناك اتفاق عام لدى دول منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية (OECD) على أن الإدارة الرشيدة يجب أن تكون متجاوبة مع المجتمع. ولقد تم تعريف بعض العناصر الأساسية اللازمة لتقديم خدمات تستجيب للجمهور مثل: الشفافية، إشراك الجمهور، تقديم خدمات تتناسب مع متطلبات كل فرد من المجتمع، سهولة الوصول إلى المعلومة (OECD، 1995، 48)

6.2. التوافق:

ويقصد به القدرة على التوسط والتحكيم بين المصالح المتضاربة من أجل الوصول إلى إجماع واسع حول المصلحة العامة والسياسات العامة (عثماني، الفرطاس، 2012)

7.2. لفعالية:

تعني القدرة على تقديم خدمات للجمهور ذات جودة عالية، مع إدارة رشيدة للموارد. فالإدارة الفعالة تستطيع أن تساهم في تحقيق النمو ومحاربة الفقر، وتقديم الخدمات واستغلال الموارد بأقل التكاليف (حسن، 2006، 103).

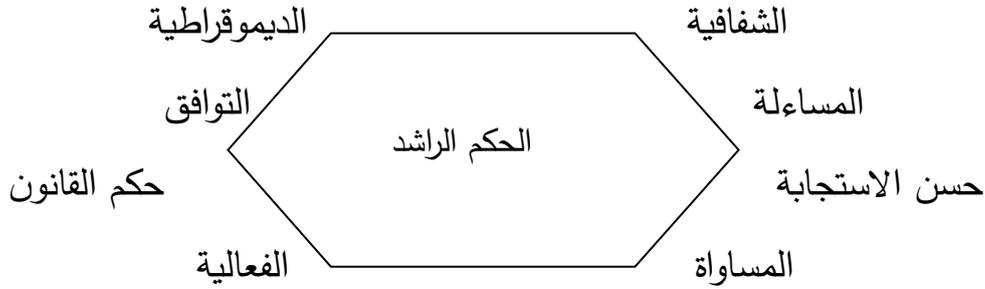
8.2. حكم القانون:

حكم القانون يعني مرجعية القانون وسيادته على المجتمع من دون استثناء، انطلاقاً من حقوق الإنسان بشكل أساسي لذا يعتبر هذا المعيار أهم عنصر مكون للحكم الرشيد، بحيث نجد أن معظم التعاريف التي سبق وأن قدمت، قد ركزت على أهمية هذا العنصر أي تجسيد وإقامة دولة الحق والقانون باعتباره من القيم التي تمنح السلطة السياسية مشروعيتها لتمكينها من التحرك ومباشرة عملها في غطاء المصلحة العامة. فهو الإطار الذي ينظم العلاقة بين

المواطنين من جهة، وبينهم وبين الدولة من جهة أخرى، كما ينظم العلاقات بين مؤسسات الدولة، ويحترم فصل السلطات واستقلالية القضاء بهدف تأمين العدالة والمساواة بين المواطنين، وهذا بتوضيح القوانين وشفافيتها وانسجامهما في التطبيق(حسن، 104، 2006).

ويمكن تمثيل معايير الحكم الراشد حسب الشكل التالي:

الشكل رقم (01): معايير الحكم الراشد.



المصدر: رعد سامي عبد الرزاق التميمي، 2008، العولمة والتنمية البشرية المستدامة في الوطن العربي، دار دجلة، ص 152.

3. دور الحكم الراشد في التقليل من مجال صنع القرارات الاعتبائية من طرف الدولة وتشجيع النمو:

يوفر الحكم الراشد الآليات التي تساعد الدولة على التخفيف من الانحرافات المستمرة في السياسة، كما يساهم عبر تأمين المساءلة العامة للسياسيين والبيروقراطيين، في التطبيق الفعال للسياسات الاقتصادية المولدة للنمو. وبما أن المستثمرين يطمحون في البقاء في أنشطتهم لمدة

طويلة، فما يهمهم هو عملية صنع القرار، كي يتمكنوا من توقع البيئة السياسية للسنوات المقبلة، أو ليمكنوا على الأقل من فهم قواعد اللعبة التي تغير تلك البيئة، ومن المهم أيضا أن يفهموا إلى أي مدى يستطيعون التأثير في مسار التغيير.

وقد أظهرت التجارب عبر الدول، أن الأنظمة الأكثر عرضة للمساءلة تولد سياسات أفضل: فعلى صعيد التجارة وسياسات العمل، فإن هذه الأنظمة تخلق سياسات تنموية، لا تفيد الأنظمة التجارية والمنتجين لوحدهم، بل تفيد المستهلكين وأسواق العمل التي تسمح للداخلين الجدد بإيجاد الوظائف بدلا من مجرد حماية مصالح الموجودين داخلها. وتستمر السياسات الجيدة في البيئات التي يتواجد فيها الحكم الراشد لسببين رئيسيين هما (تقرير عن التنمية في الشرق الأوسط وشمال إفريقيا، 2004، لبنان، 142):

أولا: التوفير الأفضل للمعلومات (الشفافية) للقطاع الخاص والفاعلين الاجتماعيين بمراقبة السياسات نفسها، وأيضا آثار تلك السياسات.

ثانيا: قدرة القطاع الخاص على مساءلة صانعي السياسات الذين يضعون سياسات غير منصفة وغير فعالة، تمنع هؤلاء من اتخاذ قرارات يدركون أنها سيئة، لأنهم يعلمون أنه من الممكن استبدالهم بأشخاص آخرين يعدون بإصلاح تلك السياسات. كما يمكن للمساءلة العامة أيضا أن تُحمل صانعي السياسات مسؤولية أي فشل في التطبيق.

4. مكافحة الفساد من خلال آليات الحكم الراشد:

إن تعقد ظاهرة الفساد وتغلغلها في كافة جوانب الحياة يقتضي إيجاد استراتيجيات محددة يتم الالتزام بها وتنفيذها عبر الوسائل والأساليب المناسبة، حيث تتطلب عملية محاربة الفساد ما يلي (الغنام، 2011، 36-44):

- استقلال القضاء والفصل بين السلطات:

تكشف تقارير الهيئات المختصة التابعة للأمم المتحدة (تقرير التنمية البشرية، تقارير البنك الدولي، منظمة الشفافية الدولية) على آليتين أساسيتين في مكافحة الفساد والعمل

على عدم انتشاره وهما: استقلالية القضاء وفاعليته، والفصل بين السلطات التشريعية والتنفيذية والقضائية.

فمن حيث الآلية الأولى، فإن 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 فإنه يستطيع أن يدعم التنمية الاقتصادية وذلك بجعل السلطتين الأخريتين خاضعتين للمسائلة عن قراراتهما، ويتحقق النجاح لهذه الآلية فيما لو تحققت شروط استقلالية القضاء وامتلاكه سلطة تنفيذ الأحكام.

أما بالنسبة للآلية الثانية، فإن الفصل بين السلطات وعدم تركزها يحقق المزيد من الثقة لدى الأفراد باستقرار القواعد المعمول بها، غير أن 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. (زروقي، 2017، 165).

- توفر الدعم والإرادة السياسية لمكافحة الفساد فإن التزام القيادة السياسية بمحاربة الفساد يعطي دفعا أكبر للقيادات في جميع الأجهزة التنفيذية والتشريعية والقضائية للالتزام بمحاربة الفساد في جميع صورته سواء كان جريمة جنائية أو مخالفة إدارية أو عملا لا أخلاقيا يتعلق بأداء الوظيفة العامة، كما يمكن للقيادة السياسية في سعيها لمكافحة الفساد أن تفسح المجال لحرية المنافسة السياسية النزيهة وإقرار مبدأ التعددية السياسية والتداول السلمي للسلطة على كل المستويات، وإقرار مبدأ سيادة القانون وعدم التمييز في تطبيقه بين فئات المجتمع والمساواة في الحقوق والواجبات والفصل بين السلطات الثلاث، هذا ما يساعد على كسر الفساد كنظام.

- إحياء القيم الدينية التي ابتعد عنها المجتمع والإشارة إلى المفاهيم والقيم السيئة التي يجب التخلص منها كإهمال الوقت وخدمة الأقارب والمعارف على حساب العدالة والمساواة. هذا بالإضافة إلى ضرورة التركيز على أهمية الأمر بالمعروف والعمل على إصلاح المجتمع والنهي عن المنكر. وقد أشارت دراسة أجريت حول الفساد الإداري إلى أن (97%) من المستطلع آراءهم يرون أن من أهم وسائل مكافحة الفساد الإداري هو غرس تعاليم الدين الحنيف ومقوماته في نفوس الأطفال منذ الصغر. كما أشار (93%) إلى أهمية تقوية الوازع الديني في نفوس الموظفين والمراجعين باستمرار حتى لا يخضعوا لإغراء الفساد الإداري والاستسلام له.
- التوعية العامة بالفساد وأشكاله وأضراره وتحسيس المواطنين والموظفين بأهمية دورهم في مكافحة الفساد الإداري من خلال التبليغ عن حالات الفساد الإداري والتعاون مع الجهات المختصة في هذا المجال، وذلك باستخدام عدة وسائل كالصحافة والتلفزيون وأنشطة المدارس والجامعات وخطب المساجد.
- إنشاء جهاز في الدول يستقبل الشكاوى والاتصالات بشأن الفساد الإداري.
- تبصير المواطنين بحقوقهم المشروعة لهم حتى لا يقعوا فريسة الابتزاز من قبل الموظفين فإذا لم يكن هناك راس فلن يكون هناك مرتشي.
- تبسيط الإجراءات في الأجهزة الحكومية وعدم تعقيدها والعمل على تطويرها بشكل دوري.
- العمل على إرساء الحكومة الإلكترونية نظرا لدورها في شفافية العمل الحكومي ومكافحة الفساد الإداري، حيث أشار التقرير السنوي لمنظمة الشفافية الدولية لعام 2003 إلى دور الحكومة الإلكترونية في التخفيف من أعمال الفساد من خلال إرسائها للشفافية والمحاسبة، ذلك أن تطبيقها يحمل العديد من المزايا منها: سهولة الوصول إلى المعلومات، ميكنة الملفات، المشاركة في اتخاذ القرارات، التعرف على متخذي القرارات ومحاسبتهم.

- إصلاح جهاز العدالة وتطهيره من العناصر غير المؤهلة الممارسة للفساد وإدماج الكفاءات في مجال التحري والتحقيق وتحسين فاعلية المحاكم.
- القيام بالإصلاحات القانونية التي تحد من تبديد الأموال العمومية والإثراء غير المشروع وتعديل التشريعات التنظيمية والإدارية وتعزيز نظم المسائلة الإدارية والقانونية والمالية.
- إنشاء المحاكم الإدارية المستقلة للنظر في قضايا الفساد الإداري بكل صور وأشكاله.
- تفعيل دور الأجهزة الرقابية في الإدارات كافة وتكثيف نشاطها وتخويلها صلاحيات واسعة لمحاسبة المقصرين.
- اعتماد سياسة التدوير الوظيفي في الأجهزة الحكومية التي تعاني من ارتفاع معدلات الفساد.
- إتباع الدقة والموضوعية في الاختيار والتعيين للوظائف العامة والترقية.
- تحديد مسؤوليات الموظف الحكومي بوضوح ودقة وبالطريقة التي لا يمكن بها تمييع المسؤولية والتخلي عنها.
- تعادل السلطة الممنوحة للموظف بالمسؤولية الملقاة على عاتقه.
- إعادة النظر في رواتب الموظفين ومدى تناسبها مع ارتفاع مستوى المعيشة ومع العمل المناط بالموظف القيام به.
- الاهتمام بالتدريب والتطوير في مجال أخلاقيات الوظيفة وجعله شرطا من شروط الترقية للوظائف الإدارية الأعلى.
- إصدار مدونة أخلاقيات الوظيفة العامة والتي تتضمن مجموعة المبادئ والتوجيهات الأخلاقية ذات العلاقة بما يجب وما لا يجب عمله في الوظيفة العامة لتكون مرشدا لسلوك الموظف ومساعدة جيدا في مواجهة القرارات التي يتوجب عليه اتخاذها.

الفصل السابع: تجارب بعض الدول في مكافحة الفساد

1. تجربة سنغافورة.
2. تجربة روسيا.
3. تجربة الصين.
4. تجربة هونكونغ.
5. تجربة تشيلي.

هناك بعض الدول التي خاضت تجارب هامة في مكافحة الفساد وانتهجت من ذلك أساليب عديدة، استطاعت من خلالها أن تقضي على هذه الظاهرة أو تخفض من معدلاتها، وفيما يلي سوف نتعرض إلى تجارب هذه الدول:

1. تجربة سنغافورة في مكافحة الفساد:

تعتبر تجربة سنغافورة رائدة وفريدة بالنسبة للدول التي حاربت الفساد، فقد نجحت في إزالته فهي تأتي في مقدمة الدول التي تتمتع بمستوى نظيف من الفساد مع فنلندا نيوزيلندا والدانيمارك، حيث بلغ مؤشر مدركات الفساد بها (8.7) و(8.5) سنتي 2012 و2015، ليتراجع إلى (8.4) سنة 2017. رفعت الدولة مرتبات وأجور الموظفين العموميين حتى لا يلجئوا للفساد، حيث يعد مرتب الوزير السنغافوري أعلى مرتب وزير في العالم، وأي محاولة فساد ستحرمه من وظيفته ومن دخله المرتفع، فضلا عن أنه لن يستطيع أن يحصل على وظيفة أخرى (نجلاء، 2009، 10).

كافحت سنغافورة الفساد عن طريق جهاز يدعى مكتب تحريات ممارسات الفساد الذي أنشأ سنة 1952 والذي يعتمد في مكافحة الفساد على الرغبة السياسية في مكافحة الفساد كقاعدة تقوم على أربعة أعمدة، وهي هيئة مكافحة فساد فعالة وقوانين فعالة وقضاء فعال وإدارة عامة فعالة. وكل ما سبق تحت حوكمة جيدة.

كانت بداية إنشاء جهاز مكافحة الفساد في سنغافورة غير فاعلة، ويرجع ذلك إلى عدم وجود رغبة سياسية حقيقية في محاربة الفساد. فقد كانت سنغافورة جزءا من الامبراطورية البريطانية ومرتعا للفساد بشكل كبير. فلم يُفَعَّل الجهاز إلا بعد تحرر سنغافورة ووصول رئيس الوزراء الأسطوري "لي كوان يو" إلى منصب رئاسة الوزراء سنة 1959. حيث يشير "لي كوان يو" إلى أن السببين الرئيسيين لوصول سنغافورة إلى مقدمة دول العالم بانخفاض الفساد هما الشفافية والاستقامة.

في عهد أول رئيس وزراء بعد الاستقلال، " لي كوان يو " ، وجد أن أسباب الفساد هي ثلاث محاور رئيسية:

- ضعف نظام ضبط وعقاب مرتكبي الفساد.
- توافر الفرص أمام الموظفين للفساد.
- ضعف الرواتب.

فقامت الحكومة بالخطوات التالية:

أ. ضعف نظام ضبط وعقاب الفاسدين:

أول خطوة قامت بها سنغافورة هي إنشاء "مكتب التحقيقات في ممارسات الفساد"، التابع مباشرة لمكتب رئيس الوزراء (يقابل الرئيس عندنا)، وله سلطات واسعة جدًا مثل إلقاء القبض على الأفراد، والتحقيق مع أي شخص أياً كان منصبه، وتصل إلى تنفيذ عمليات التفتيش والمصادرة دون مذكرة قضائية، في حالة توافر أسباب للاعتقاد بأن التأخير سيؤدي إلى إحباط هدف العملية.

المكتب له أدوار أخرى، يقترح تعديلات القوانين والإجراءات لمكافحة الفساد، وله رأي في تعيينات المسؤولين الحكوميين، أو الجهات التي تتعاقد معها الحكومة، نظام قضائي مستقل تمامًا وشفاف وعلني وسريع. القانون ينص على أن فترة التحقيقات لا تزيد عن عام واحد بحد أقصى، ثم يُحاكم المتهم أو تُعلن براءته، حيث طول فترة التقاضي يشجع الفاسد على التهاون، وتعطل أعمال المستثمر الشريف.

تم تشديد العقوبات المتعلقة بالفساد، الحبس خمس سنوات وغرامة ثمانون ألف دولار، بالإضافة لإعادة كامل قيمة الرشوة أو التريح وإلا مضاعفة الحبس، لكن الأهم من وجود العقوبة تنفيذها بصرامة وتساوي، ولأن البلد كانت لا تنفذ القوانين، أرادت الدولة إشعار المواطنين بحضور القانون والدولة في حياتهم اليومية فتم وضع قوانين على أمور صغيرة، مثل البصق في الشارع أو إلقاء القمامة الليلي ومن يفعل ذلك يتم القبض عليه ومحاكمته والحكم قد يكون غرامة أو فترة خدمة عامة. وقد نفذت القوانين بصرامة ومساواة تامة. (فيصل، تجربتي ماليزيا وسنغافورة،

يا لها من عبرة).

ولأن لا أحد فعلا كان فوق القانون في سنغافورة، تمت محاكمة عدة مسؤولين منهم رؤساء هيئات مستقلة مثل مدير هيئة التطوير التجاري "يو سيتج تيك" عندما استغل سلطته واستخدم الغش لشراء تحف صينية بمليوني دولار، فتمت إدانته وسجنه لمدة أربع سنوات. كذلك هو حال عضو هيئة المرافق "تشوي هون تيم" عندما قبل عمولة (رشوة) بقيمة 13.85 مليون دولار لإرساء عقود مقاولات، فتم الحكم عليه بالسجن لمدة أربعة عشر سنة واسترجاع مبلغ 13.85 مليوناً لخزينة الدولة.

القانون عاقب الموظف الذي استلم رشوة بغض النظر عن تنفيذه خدمة مقابلها أو لا، ويعتبر عدم إبلاغ الموظف عن عرض الرشوة عليه حتى ولو رفضها جريمة، وأي صاحب أعمال يدفع رشوة يتم إلغاء جميع تعاقداته مع الحكومة وليس التعاقد محل الرشوة فقط، ويُمنع من الحصول على أي تعاقدات جديدة لمدة خمس سنوات. وأي موظف يُدان بالفساد تُراجع كل التعاقدات والقرارات التي أحدثها قبلها.

تفعيل "الرقابة الشعبية"، على الموقع الرسمي للمكتب متاح، فالمواطن يتقدم ببلاغ في أي حالة فساد لاحظها، والحملة الإعلانية التي دعت المواطنين للتعامل كانت تحت شعار "مواطن نظيف، وطن نظيف".

ب. منع توافر الفرص أمام الموظفين للفساد:

تم إتاحة الدفع الإلكتروني في كل التعاملات الحكومية، وفي بعضها لا يوجد وسيلة إلا التحويلات، لأن إبعاد الموظفين عن الأموال يحمي نفسياً من الفساد، تم خفض حجم البيروقراطية لأدنى حد، كل شيء عبر الانترنت، هناك 1600 خدمة يتم الحصول عليها من المنزل، ومنها 71 نوع من التراخيص تشمل أغلب الأنشطة من إنشاء شركة إلى رخصة بائع متجول، بهذه الكيفية يتم تقليل التعامل المباشر بين الموظفين والجمهور، الشفافية والعلنية

التامة في التعاملات الحكومية وميزانيات الوزارات، وحتى نشر العقود على الانترنت. كلما كانت الأسرار أقل كلما ضعفت قدرة الموظف على إخفاء الفساد أو على بيع الأسرار. المسؤولين مُلزمين بالكشف عن ممتلكاتهم وأموالهم هم وأسرهم، ومكتب التحقيقات يراجع باستمرار لكشف أي فارق بين دخلهم المعلن وبين مستوى إنفاقهم باستخدام التكنولوجيا، كل شيء في سنغافورة مُراقب بالكاميرات، حتى الشوارع التي لا يخالف فيها المرور رغم عدم وجود شرطة، والمباني العامة، القانون يمنع الموظفين من تلقي أي هدايا، ويلزمهم بالإبلاغ عنها لو حدث، القانون يمنع أي مسئول سنغافوري من اقتراض أموال من أي شخص يربطه به تعامل رسمي، القانون يمنع الموظفين الحكوميين من اقتراض مبلغ تتجاوز قيمته ثلاث أضعاف مرتب الموظف، وجود بوابة إلكترونية للمشتريات الحكومية من خلال مركز الأعمال الإلكترونية، الجهات الحكومية تعلن عن كل ما تحتاج شراءه، والشركات تقدم عروضها علناً أمام أعين الشعب.

ج. زيادة مرتبات السياسيين والموظفين الحكوميين:

يجب أن نوضح هنا أن زيادة الرواتب لم تحدث في يوم وليلة، لأنه بعد الاستقلال مباشرة الدولة لم يكن معها الموارد الكافية، لكن بدأت تدريجياً، وعبر نظام أجور معلن وعادل، فحتى لو دخل الموظف لا يكفيهِ تماماً، لكنه لا يشعر بالظلم، ومعدل الأجور وصل للمعدلات الدولية في الثمانينات عند تحسن الأوضاع الاقتصادية.

2. تجربة روسيا:

فرض انتقال روسيا من سياسات التخطيط المركزي ونظام الحزب الواحد واحتكار الدولة لملكية 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 لجأت الدولة إلى حكم القانون الذي يفترض أن يطبق الشفافية وبشكل متساوي على الجميع، كمدخل يمكنها من إحداث هذا الانتقال النوعي.

وقد رافقت هذه المرحلة الانتقالية العديد من الإشكالات بسبب عدم كفاءة أجهزة الدولة الروسية وتزايد الفقر والمشاكل الاجتماعية، وهكذا أصبح الباب مفتوحا لظهور حالات فساد كانت موجودة سابقا، ولكنها متخفية بحكم عدم الحديث عنها وقوة وسطوة 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 جدا 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 يصل عدد الفقراء في روسيا عام 1998 حوالي (41%) من مجمل السكان (الغالبى، 2005، 423).

إن أهم عقبة في طريق الإصلاح الاقتصادي واجتثاث الفساد تتمثل في أمرين، أولهما هيمنة قلة فاسدة كانت موجودة في ظل الاتحاد السوفييتي سابقا 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 معينا، بل هي نخبة تهتم فقط بمصالحها. وفي إطار عمليات الخصخصة في روسيا، تجدر الإشارة إلى وجود حالات فساد إداري واحتيال، بحيث يقال أن أغلب موارد الدولة قد سرقت بشكل كبير. وبالإضافة إلى نمط الفساد الرئاسي والمؤسسي الموجود في روسيا، فهناك أيضا فساد إداري بيروقراطي، حيث انتشر ظاهرة الرشوة كنتيجة لتردي الأوضاع الاقتصادية وانخفاض مستويات المعيشة، حيث برزت نتيجة هذه الأنماط الثلاثة للفساد، مظاهر تعززها حالات الفساد السياسي نتيجة الاستبداد بالسلطة، وشيوع عدم الثقة في العلاقة بين الحاكم والمحكوم وبين المواطن والمؤسسات التي من المفروض أنها تقدم له الخدمات بفعالية وكفاءة. وبالتالي تعمقت حالات عدم العدالة وضعف الثقة بأجهزة الأمن والقضاء والجيش

وغيرها، مما يمكن القول أن الفساد في روسيا مرتبط بحالات الجريمة المنظمة(الغالبى، 2005، 424).

ومن أسباب زيارة الفساد الإدارى فى روسيا يمكن ذكر ما يلى:

• ضعف المجتمع المدني ومؤسساته وغياب دور الأحزاب السياسية وجماعات المصالح والتنظيمات الاجتماعية.

• تدنى مستويات الأجور الرسمية للموظفين.

• انخفاض المخاطر المترتبة على الانغماس فى سلوك فاسد، حيث ضعف الإشراف الحكومى وضعف المساءلة وصعوبة اكتشاف الفساد وإضفاء الطابع الشخصى على العلاقات بين المسئولين الفاسدين.

• احتفاظ الدولة بثروة هائلة واختفاء المشروعات على سلطتها، مما منح للمسئولين الحكوميين سلطات استثنائية وفرصا للرشوة والنهب للأموال العامة.

ولكون كلفة الفساد الإدارى عالية جداً فى روسيا، ونظرا لانتشار هذه الظاهرة وتجزؤها وتناميها، فإنها تحتاج إلى معالجة نوعية وذلك فى إطار إستراتيجية بعيدة المدى تأخذ بعين الاعتبار ما يلى:

• الشفافية فى العمليات العامة.

• تعزيز سلطة القانون ومبدأ المساواة وما يتبع ذلك من تبسيط للوائح والإجراءات ومنح رواتب أعلى للموظفين وتدعيم آليات الرقابة والإشراف والاهتمام بحملات التوعية المختلفة والتشهير بحالات الفساد فى المستويات العليا للمنظمات والإدارات الحكومية.

• الفصل بين السلطات وتعزيز سلطة القضاء وتقوية نظام المحاكم وبناء مؤسسات خاصة للمساءلة والمحاسبة وتعزيز دور الرقابة والقضاء.

3. تجربة الصين:

تعتبر الصين من الدول التي ينتشر فيها الفساد، وقد بلغ مؤشر إدراك الفساد فيها سنة 2017، (4.1) وسنة 2015، (3.7) وسنة 2012، (3.9) مع العلم أن أعلى قيمة لهذا المؤشر هي (10) (نظيف جدا) وأقل قيمة له هي 0 (فاسد جدا)، ولذلك فهي من الدول التي يرتفع فيها معدلات الفساد. وقد اتخذت الدولة بعض الإجراءات التي تهدف إلى مكافحة الفساد ومقاومته، وكانت لها تجربة جيدة تتمثل في:

وضع عقوبة شديدة لمواجهة الفساد لدرجة أنه تم الحكم بالإعدام على بعض المرتشين، إلى جانب العقوبة قامت الدولة بتوفير الحوافز التي تدفع الأفراد للابتعاد عن الرشوة والفساد، من خلال رفع دخول المواطنين وتحسين مستوى المعيشة. (نجلاء، 2009، 11)

4. تجربة هونغ كونغ:

تأتي هونغ كونغ في المرتبة 13 بالنسبة لمؤشر مدركات الفساد لسنة 2017، وقد ارتفع المؤشر لديها من (7.4) سنة 2014 إلى (7.5) سنة 2015 و (7.7) سنة 2017 نتيجة للجهود التي تبذلها الدولة لمحاربة الفساد، وأهمها تشكيل لجنة لمحاربة الفساد وفرت لها ميزانية ضخمة من ملايين الدولارات، ويعمل فيها نحو أكثر من 1000 موظف يتقاضون مرتبات مرتفعة مهمتها متابعة الفساد والقضاء عليه بكافة أشكاله. (نجلاء، 2009، 11)

5. تجربة تشيلي:

تعتبر الدولة رقم 26 ضمن 180 دولة من حيث مستوى الفساد فيها، ومؤشر مدركات الفساد فيها بلغ (7.2)، (7.0) خلال سنتي 2012، 2015 ليتراجع إلى (6.7) سنة 2017. وقد خطت الدولة خطوات هامة في محاربة الفساد وتعتبر من أنظف دول أمريكا اللاتينية: حيث قامت بتبسيط الإجراءات واللوائح والقوانين، كما أعلنت مبدأ الشفافية بالنسبة لكافة الهيئات الحكومية. (نجلاء، 2009، 12)

الفصل الثامن: أخلاقيات العمل ومعالجة الفساد

1. مفهوم الأخلاق.
2. مفهوم أخلاقيات العمل.
3. التفريق بين المصطلحات: العمل، الحرفة، الوظيفة، المهنة.
4. العلاقة بين أخلاقيات المهنة وأخلاقيات الأعمال.
5. أساسيات أخلاقيات العمل.
6. أخلاقيات العمل ضرورة إدارية.
7. علاقة أخلاقيات العمل بسياسات الإدارة الحديثة.
8. المدونات الأخلاقية.

تعتبر أخلاقيات العمل من المواضيع التي تتصدر الطليعة في مجال العلوم الاقتصادية، كما أصبحت محل اهتمام الدارسين والباحثين في هذا المجال وذلك بالنظر إلى حجم الفضاء الأخلاقية والنقد الذي تتعرض له الأعمال بصفة عامة، وذلك نظرا للمعايير الأخلاقية التي تعتمدها والتي تعتبر بعيدة كل البعد عن الشفافية والنزاهة، ونظرا للضغوطات التي تتعرض لها المنظمات من طرف المجتمع المدني من جهة، وانسحاب الدولة وتراجعها عن مجال الأعمال عقب انتشار ظاهرة الخصخصة. حيث أصبح موضوع الأخلاقيات في الأعمال مادة دراسية مستقلة تدرس في الجامعات والمعاهد العالمية، كما تزايدت الأجهزة المتخصصة لمكافحة الفساد الأخلاقي وتطوير أخلاقيات المهنة والأعمال في كل المنظمات.

1. مفهوم الأخلاق:

إن للأخلاق أهمية بالغة لما لها من تأثير كبير في حياة الأفراد والجماعات والأمم، ولهذا فقد حفل القرآن الكريم بها واعتنى بها أيما عناية، فقد بينت سور القرآن الكريم وآياته أسس الأخلاق ومكارمها، وكذلك اعتنت السنة النبوية بالأخلاق والمعاملات عناية فاقت كل التصورات، فقد عد بعض العادين - فيما وقع لهم - أحاديث رسول الله صلى الله عليه وسلم فوجدوها ستين ألف حديث عشرون منها في العقائد، وأربعون في الأخلاق والمعاملات، وهذا بلا شك دليل على عناية السنة بالأخلاق كعناية القرآن الكريم بها. فقد قال تعالى: (وإنك لعلی خلق عظیم (القلم: 4) يمتدح الله تعالى نبيه بحسن الخلق تارة، ويأمره بمكارم الأخلاق ومحاسنها تارة أخرى (خذ العفو وأمر بالمعروف وأعرض عن الجاهلين) (الأعراف199)

أ. الأخلاق في اللغة:

إن الناظر في كتب اللغة يجد أن كلمة أخلاق تطلق ويراد بها: الطبع والسجية والمرأة والدين. وحول هذه المعاني يقول الفيروزابادي الخُلُقُ بالضم وضمّتين السجية والطبع والمرأة والدين ويقول ابن منظور: الخُلُقُ والخُلُقُ السجية.. فهو بضم الخاء وسكونها الدين والطبع والسجية".

ثم يفسر ابن منظور ذلك بقوله " وحقيقته، أي الخلق، أنه لصورة الإنسان الباطنة، وهي نفسه، وأوصافها ومعانيها المختصة بها بمنزلة الخلق لصورته الظاهرة وأوصافها ومعانيها ولهما أوصاف حسنة وقبيحة.

ويقال في اللغة فلان حسن الخلق، أي حسن الباطن والظاهر فالخلق هو الصورة الباطنة والخلق هو الصورة الظاهرة (السكرانة، 2011، 18).

والخلق نوعان:

1. خلق حسن: وهو الأدب والفضيلة، وتنتج عنه أقوال وأفعال جميلة عقلا وشرعا.
2. خلق سيء: وهو سوء الأدب والرذيلة وتنتج عنه أقوال وأفعال قبيحة عقلا وشرعا.

ب. الأخلاق في الاصطلاح:

عرف العلماء الأخلاق بتعريفات كثيرة لا يتسع المجال لذكرها ولكن سنذكر أهم تلك التعريفات ومنها:

1. تعريف ابن مسكويه: عرف الأخلاق على أنها "حال للنفس داعية لها إلى أفعالها من غير فكر ولا روية". وهذه الحال تنقسم إلى قسمين: منها ما يكون طبيعيا من أصل المزاج، كالإنسان الذي يحركه أدنى شيء نحو غضب ويهيج من أقل سبب، وكالإنسان الذي يجن من أيسر شيء كالذي يفرع من أدنى صوت يطرق سمعه أو يرتاع من أي خبر يسمعه، وكالذي يضحك ضحكا مفرطا من أي شيء يعجبه، وكالذي يغتم ويحزن من أيسر شيء يناله. ومنها ما يكون مستفادا بالعادة والتدريب، وربما كان مبدؤه الفكر، ثم يستمر عليه أولا فأولا حتى يصير ملكة وخلقاً.

2. تعريف الغزالي: حيث عرفها بأنها هيئة راسخة في النفس تصدر عنها الأفعال ببسر وسهولة من غير حاجة إلى فكر وروية (السكرانة، 2011، 18)

وبصورة عامة تعني الأخلاقيات " Ethics " مجموعة المعايير والقيم الأخلاقية التي يستند لها

المجتمع في التميز والتفرقة بين ما هو صحيح وما هو خاطئ، أو ما هو جيد وما هو سيئ، فهي إذن تجسد 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 مجتمع في المعتقدات الدينية وتاريخ المجتمع وخبراته، وتقاليد وثقافته الوطنية، والقبيلة والعشيرة والعائلة والجماعات المرجعية. كما أن الأخلاقيات تمثل لدى البعض منطلقات في التمييز بين الفضيلة والرذيلة، أي ما هو جيد، وما هو سيئ.

وقد قال صلى الله عليه وسلم: " إنما بعثت لأتمم مكارم الأخلاق".

2. مفهوم أخلاقيات العمل:

بالرغم من عدم وجود تعريف دقيق وكاف لأخلاقيات العمل، إلا أن المختصين والباحثين في هذا الشأن، حاولوا تقديم التعريفات التي تساهم في فهم مدلول هذا المصطلح:

أ. عرفت أخلاقيات العمل بأنها المبادئ والمعايير، التي تعتبر أساساً للسلوك المستحب، من أفراد العمل ويتعهد أفرادها بالالتزام به.

وللمهنة آداب سلوك، أو آداب لياقة، وهي قواعد عامة للآداب والسلوك الاجتماعي في محيط المهنة حددتها لوائح وقوانين المنظمة لمزاولة هذه المهنة. ومخالفتها أو عدم مراعاتها يعرض صاحبها للنفور والنيل من الأعضاء الآخرين بل يصل إلى حد توقيع الجزاء والعقوبة عليه في بعض الأحيان.

ب. هي المبادئ والمعايير التي تعد مرجعاً للسلوك المطلوب لأفراد المهنة الواحدة والتي يعتمد عليها المجتمع في تقييم أدائهم إيجاباً أو سلباً (السكرانة، 2011، 20).

ج. هي مجموعة عامة من المعتقدات والقيم والمبادئ التي تحكم سلوك الفرد في اتخاذ القرارات والتمييز بين ما هو صواب أو خطأ، جيد أو سيئ، حلال أو حرام ولا يمكن فصل أخلاقيات

العمل عن الأخلاق العامة للفرد، بل يجب على الفرد أن يتعامل مع مشاكل العمل من منطلق المعايير الأخلاقية العامة التي يؤمن بها. ومن هذه القيم ما يلي: الأمانة، الصدق، العدل، الرحمة، الولاء، إطاعة النظم، التحكم في النفس، التعاون، احترام الآخرين، الشجاعة.

3. التفريق بين المصطلحات: العمل، الحرفة، الوظيفة، المهنة.

أ. مفهوم العمل:

العمل كما جاء في القاموس هو: (المهنة والفعل وجمعه أعمال، وأعماله واستعمله غيره، واعتمل عمل بنفسه) ولغة: المهنة، والفعل عن قصد.

وإصطلاحاً: هو ما يقوم به الإنسان من نشاط إنتاجي في وظيفة أو مهنة أو حرفة.

وهذا يبين لنا ركني العمل الأساسيين: النشاط، والإنتاج؛ فالنشاط هو لب العمل، سواء كان نشاطاً جسدياً أو ذهنياً.

ولذا فإن الإسلام لا يجذب الحصول على المكاسب دون نشاط، ولهذا حرم الإسلام القمار، لأنه وسيلة للقعود والكسل، إذ عن طريقه يحصل الرجل على المال دون جهد أو نشاط، فإنه يبذل المال ليبذل له أكثر منه (السكرانة، 2011، 26)

والركن الثاني للعمل هو هدفه، وهو الإنتاج، سواء كان إنتاجاً مادياً كصناعة شيء ما، أو استخراجاً من كنوز الأرض، أو معنوياً كالوظائف الكتابية، أو الحراسة التي يكون مردودها على إنتاج الدولة أو المؤسسة أو الشركة.

ويعرف بعضهم العمل بأنه (مجموعة محددة من الواجبات والمسؤوليات يستلزم للقيام بها توافر اشتراطات معينة في شغلها تتفق مع نوعها وأهميتها وتسمح بتحقيق الهدف من إيجادها).

وهناك فرق بين العمل والمهنة فكل مهنة عمل وليس كل عمل مهنة لأن المهنة تقتضي الإلتقان والمعرفة الدقيقة بخلاف العمل، فقد يعمل الإنسان في عمل لا يتقنه فلا يمكن أن نسميه ممتناً

له حتى يتقنه.

وعليه فإن مفهوم العمل بمعناه الواسع هو: " كل جهد وعمل مادي أو معنوي أو مؤلف منهما معا يعد عملا، فعامل المصنع ومديره، والموظف في الدولة، والتاجر، وصاحب الأرض، والطبيب، والمهندس، كل هؤلاء عمال.

ب. مفهوم الحرفة:

لغة: من الاحتراف، وهو الكسب.

واصطلاحا: عمل يمارسه الإنسان يحتاج إلى تدريب قصير.

ج. مفهوم الوظيفة:

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

واصطلاحا: وحدة من وحدات العمل تتكون من عدة أنشطة مجتمعة مع بعضها في المضمون والشكل ويمكن أن يقوم بها موظف واحد أو أكثر.

أو: كيان نظامي يتضمن مجموعة من الواجبات والمسؤوليات توجب على شاغلها التزامات معينة، مقابل تمتعه بالحقوق والمزايا الوظيفية.

وعليه فإن الموظف العام هو (الشخص الطبيعي الذي يشغل إحدى الوظائف العامة الخاضعة لنظام الخدمة المدنية أو أحد الأنظمة الوظيفية الخاصة كنظام الوزراء ونظام القضاء... وغيرها بالشروط والمؤهلات المطلوبة لشغل أي من تلك الوظائف.

د. مفهوم المهنة:

لغة: العمل، والعمل يحتاج إلى خبرة ومهارة.

واصطلاحا: مجموعة من الأعمال تتطلب مهارات معينة يؤديها الفرد من خلال ممارسات تدريبية.

هـ. مفهوم أخلاقيات المهنة: ويقصد بها المبادئ والمعايير التي تعتبر أساسا لسلوك أفراد المهنة المستحب والذي يعتهد 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 التزاما أخلاقيا 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 " Deontology " مكونة من شقين: (deon) و (logy) وأصلها يوناني، حيث يعرفها معجم (Larousse) على أنها مجموعة القواعد والواجبات التي تنظم المهنة. ومن جهة أخرى، فإن أخلاقيات المهنة (Profession Ethics) يمكن أن يستخدمها البعض كمرادف مع آداب وقواعد المهنة (Profession Morality). (الغالبى، 2017، 168).

4. العلاقة بين أخلاقيات المهنة وأخلاقيات الأعمال:

يمكن توضيح مجال التمييز بين أخلاقيات الأعمال وأخلاقيات المهنة فيما يلي (زروقي، 2017، 48):

- مفهوم أخلاقيات الأعمال أوسع من أخلاقيات المهنة الإدارية، فهي مجال يعنى أخلاقيات الشركة (Corporate Ethics) بوصف الشركة شخصية اعتبارية وليس شخصا طبيعيا كالمدير، وتعني أيضا أخلاقيات الأعمال (Business Ethics) ، بوصف الأعمال 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 مجالاً واسعاً من الاختصاصات والمهن والوظائف والأنشطة، وفي حالة الشركات العالمية أو المتعددة الجنسيات، فإن مجالها يغطي مناطق جغرافية واسعة وثقافات وبيئات متنوعة وبالتالي أخلاقيات متباينة نسبياً، لا بد من مراعاتها في صياغة القيم والمعايير الأخلاقية المهنية المشتركة للشركة، وهذا ما لا نجده في الأخلاقيات المهنية التي تتعلق بمجال واحد من المهن أو الأنشطة، تكون في الكثير من الأحيان محلية.

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

5. أساسيات أخلاقيات العمل:

هناك مجموعة من المبادئ الأخلاقية التي تشكل أساساً للأخلاقيات العمل، نذكر منها ما يلي (السكران، 2011، 73):

- عدم وجود تضارب في المصالح مثل أن تعمل في مؤسسة وتعمل مستشاراً لمورديها أو تتقاضى هدايا أو أجراً من منافسيها أو تمتلك حصة في شركة تعمل كمنافس أو عميل أو مورد للشركة التي تعمل بها.
- عدم الغش والخداع والكذب بأي نوع ومع أي جهة. فلا يجوز للبائع أن يخدع المشتري ولا للشركة أن تخدع مورديها ولا للمتقدم لوظيفة أن يخدع شركة التوظيف ولا للمرؤوس أن يكذب على رئيسه والعكس.
- الحفاظ على البيئة بمعنى عدم تلويث البيئة بمخلفات الإنتاج ويشمل عدم تلويث الهواء والبحار والأنهار والأرض. لذلك تجد الشركات تشير في مواقعها على الشبكة الدولية لما توليه من عناية بالبيئة وما تقوم به للمحافظة عليها.
- عدم تشغيل الأطفال باعتباره استغلالاً للأطفال وتعويق لهم عن التعليم الإلزامي

بالإضافة إلى أنه غالبا ما يشتمل على تعرض الأطفال للمخاطر أو استغلالهم في أعمال غير آمنة.

- عدم استخدام معلومات غير متاحة للعامة لتحقيق مكاسب من التجارة في البورصة وهو ما يسمى Insider Trading أو تجارة العليم ببواطن الأمور. فلا يمكن للعامل في الإدارة المالية في شركة أن يقوم بالتخلص من أسهمه في الشركة بالبيع، حين يعلم أن الميزانية التي سوف تعلن على المساهمين ستوضح خسارة الشركة ولا أن يخبر أحدا بذلك للاستفادة من هذه المعلومة. لأنه استعمل معلومات غير متاحة للعامة وبالتالي أخل بتكافؤ الفرص في سوق الأسهم.

- احترام حقوق الملكية الفكرية مثل حقوق الطبع وحقوق براءات الاختراع فلا يسمح بنسخ البرامج الإلكترونية ولا إعادة طبع كتاب بدون إذن مؤلفه ولا بالنقل من كتاب بدون توضيح الجزء المنقول ومصدره.

- عدم حصول الموظفين على هدايا سوى ما تسمح به اللوائح، فبعض الشركات قد تسمح للموظفين بقبول هدايا في حدود قيمة مالية محددة بمعنى يسمح بقبول هدايا رمزية فقط، وأي مخالفة لذلك تعتبر إخلالا بالأمانة.

- عدم تقاضي رشوة.

- عدم التفرقة في التوظيف والترقية والتدريب وأي معاملة في العمل بناءً على لون أو نوع أو ديانة أو أصل العامل المتقدم للعمل. فلا يمكنك أن ترفض شخصا لأن أصله من بلد محدد طالما هو يتمتع بحقوق العمل في هذا البلد. وكذلك لا يمكنك رفض شخص أو عدم ترقيته لأنه من الملونين أو لأنه كبير في السن أو صغير في السن.

- عدم التفرقة في التعيين والترقيات وخلافه بناءً على وجود إعاقة غير مؤثرة في العمل.

- الصدق والدقة في التقارير وأهمها تقارير الشركات السنوية وما تحتويه من قوائم مالية.

- الحفاظ على أمان وصحة العاملين.

- احترام سرية بعض المعلومات الخاصة بالمؤسسة وعدم إعلانها.

- عدم استخدام موارد المؤسسة في المصالح الخاصة.
- عدم السرقة أو أخذ أموال من الشركة أو المؤسسة بغير حق.

6. أخلاقيات العمل ضرورة إدارية:

إن أخلاقيات العمل هي ضرورة إدارية وهذا يظهر من خلال ما يلي (السكرانة، 2011، 67-72):

أولاً: العلاقة بين العاملين والإدارة.

على الرغم من أن كل شخص ينبغي أن يتحلى بأخلاقيات العمل فإن إدارة المنظمة لا بد أن تضع ضوابط وجزاءات تجعل الموظفين يلتزمون بأخلاقيات العمل فقد تجد من الموظفين من هو مؤمن بأخلاقيات العمل ومنهم من لا يكثر بها.

ولكن من مصلحة المنظمة أن تجعل الكل يلتزم بها بناء على لائحة أو ميثاق توضح أخلاقيات العمل من منظور المنظمة بحيث تكون ملزمة لكل العاملين وبحيث تكون هناك عقوبة رادعة لمن يخالفها، ومن الأمور المعلومة أن الثقة بين العاملين والإدارة لها علاقة مباشرة بزيادة إنتاجية العامل. فالموظف الذي يعلم أن إدارة المنظمة ستقدر مجهوداته على المدى القريب والبعيد فإنه يتقانى في عمله. ولكن عندما يشعر الموظف بأن إدارة المؤسسة لا تقى بوعودها للعاملين فإن هذا يكون أمراً غير محفز له على تطوير العمل والإبداع وزيادة الكفاءة. لذلك فإن التزام المديرين بالصدق والأمانة والعدل والوفاء والرحمة مع العاملين يؤدي إلى ثقة العاملين في الإدارة وهو ما يؤدي إلى تحفيزهم على العمل ويوفر كثيرا من الوقت الضائع في الشائعات والشكوك والتفاوض.

وإذا ما قارنا بين الحالتين: حالة الإدارة الملتزمة بأخلاقيات العمل والإدارة غير الملتزمة بأخلاقيات العمل. في الحالة الأولى نجد أن وعود المديرين للعاملين صادقة بينما في الحالة الثانية نجد أن الوعود غير صادقة بل يكون الشك مهيم على العلاقة بين العاملين والإدارة.

في الحالة الأولى نجد كثيرا من العاملين يستمر في العمل لسنوات عديدة طالما كان الدخل

مقبولا بينما في الحالة الثانية نجد العاملين يبحثون عن بديل باستمرار حتى وإن كان الدخل مرتفعا. في الحالة الأولى نجد العامل سعيدا في عمله ولديه ولاء لهذه المنظمة المحترمة بينما في الحالة الثانية نجد العلاقة مبنية على المقابل السريع لأن المقابل بعيد المدى غير مضمون. هذا الأمر يمتد تأثيره إلى العمالة التي قد تتقدم لوظائف بالمنظمة. فالمنظمة التي تتعامل بطريقة أخلاقية مع موظفيها تجتذب كفاءات سوق العمالة بينما المنظمة التي لا تبالي بهذه الأمور تنفر الكثير من تلك الكفاءات.

كذلك فإن أسلوب تعامل المنظمة مع المتقدمين لوظائف يؤثر على الكفاءات التي تقبل التوظيف بها بل والتي تتقدم لها مستقبلا

ثانيا: العلاقة بين العاملين.

عندما يكون الصدق والتعاون والاحترام والأمانة هي الأخلاقيات المنتشرة بين العاملين وبعضهم البعض فإن هذا يؤدي إلى تفجر طاقات العاملين لصالح العمل.

بينما عندما تكون ثقافة الخداع والنفاق والإساءة للزملاء هي المسيطرة فإن كل عامل يكون على حذر من زميله ويتعاون معه بقدر ضئيل ويخفي عنه الكثير من المعلومات وقد يكذب في التقارير التي يكتبها لرئيسه وهكذا.

في الحالة الأولى يمكن تشكيل فرق عمل لحل المشاكل وتطوير العمل بينما في الحالة الثانية فإن فرق العمل تفشل لعدم وجود روح التعاون والثقة بين العاملين. في الحالة الأولى نجد أن بيانات العمل دقيقة وصحيحة بينما في الحالة الثانية نجد أن كثيرا من البيانات خاطئة وكثيرا من التقارير مضللة. في الحالة الأولى نجد الخبرة تنتقل من موظف لزميله ولمرؤوسه وكذلك من جيل لجيل وبالتالي فإن العاملين دائما في حالة نمو وتطور وهو ما ينعكس على المنظمة. بينما في الحالة الثانية نجد أن كل موظف يخفي معلوماته عن زميله ونجد الخبرة تضيع بانتهاء خدمة موظف ما وعلينا البدء من جديد.

في الحالة الأولى نجد أن كل موظف مستعد لتحمل بعض الأعباء الإضافية بينما في الحالة

الثانية نجد أن كل موظف يتجنب تحمل أي مسؤوليات إضافية.

في الحالة الأولى تقابل أي مبادرة من أحد العاملين لتطوير العمل بالترحاب بينما في الحالة

الثانية تقابل بالشكوك وبالتساؤل عن الأهداف الخفية لصاحب المبادرة.

في الحالة الأولى يكون العمل هو الشغل الشاغل للعاملين بينما في الحالة الثانية تكون مهارات

التغلب على مكائد الزملاء ومهارات إيقاعهم في المشاكل هي الهدف الأسمى لكل عامل.

وإتباع الأخلاق هو أمر يجب أن يحرص عليه كل شخص ولكن إدارة المؤسسة لن تعتمد على

مدى التزام العاملين بأخلاقيات العمل بناء على قناعاتهم الشخصية بل هي بحاجة لأن تلزمهم

بذلك كجزء من متطلبات العمل

لذلك فإنه من الضروري تحديد ما هو أخلاقي وما هو غير أخلاقي في عُرف المؤسسة لكي

يلتزم به الجميع، وفي غياب ذلك فإن كل موظف يكون له مقياسه الشخصية والتي تختلف من

شخص لآخر.

ثالثاً: العلاقة مع الموردين.

عندما تكون المؤسسة تتعامل مع الموردين بأسلوب أخلاقي فإن الموردين يفضلون استمرار

علاقتهم مع هذه المؤسسة. في هذه الحالة تكون العلاقة بين المؤسسة والموردين طويلة الأجل

وتكون مبنية على الثقة والاحترام والمصالح المشتركة. هذا يتيح للمؤسسة أن تطلب من

الموردين تقديم أسعار أفضل وجودة أفضل، بل وتستطيع أن تطلب منهم تعديل أسلوب عملهم

أو التكنولوجيا التي يستخدمونها للوصول إلى الجودة المطلوبة.

كذلك فإن الموردين يكونون مستعدين للعمل يدا بيد مع موظفي تلك المؤسسة لتطوير منتجاتها،

في هذه الحالة تستطيع الشركة ضمان الحصول على ما تريد من الموردين في الوقت المناسب

وبالمواصفات المطلوبة ولا يخفى ما يعود به كل ذلك على أداء المؤسسة.

أما عندما تكون المؤسسة تتعامل مع الموردين بأسلوب غير أخلاقي كأن تؤخر سداد

مستحققاتهم بغير حق أو تعطيهم وعودا كاذبة أو لا تحاول التعاون معهم بأي صورة أو لا تحترم موظفيهم، فإن العلاقة بين الموردين والمؤسسة تكون مبنية على الكسب السريع. فالمورد لا يضمن أن تتعامل معه المؤسسة مرة أخرى فيحاول الحصول على أعلى مقابل للمعاملة الحالية ويحاول أن يقدم الخدمة بأقل تكلفة وهو ما قد ينتج عنه انخفاض الجودة. هذا المورد لا يكثر برضاء تلك المؤسسة عنه على المدى البعيد لأن علاقته بتلك المؤسسة قد لا تمتد كثيرا. بالطبع لن تستطيع تلك المؤسسة أن تطلب من الموردين ما تطلبه المؤسسة الأخرى التي لديها علاقة تعاون طويلة الأمد مع الموردين وبالتالي فلن تجد يد العون من الموردين لتطوير المنتج أو تقليل وقت التوريد أو تطوير طريقة العمل لدى الموردين وهكذا.

كذلك فإن المؤسسة التي يكون موظفيها يتقاضون أجورا من مورديها أو يحصلون منهم على هدايا لا تنتظر الحصول حتى على حقوقها لدى هؤلاء الموردين. هذا بالطبع ناهيك عن أن يكون المورد هو نفسه الموظف.

رابعا: العلاقة مع العملاء.

عندما تكون المؤسسة صادقة وأمينه في تعاملها مع العملاء فإنهم سيفضلون شراء منتجاتها لأن لديهم ثقة بهذه المؤسسة. وسيكون من اليسير أن تحصل المؤسسة على رأي العملاء عند محاولة تطوير خدماتها لأن العملاء يشعرون بنوع من الولاء لتلك المؤسسة. يستطيع عميل تلك المؤسسة أن يبني خطته على أساس وعود تلك المؤسسة كفترة التوريد أو مواصفات المنتج، وسيقوم العملاء بالدعاية المجانية لتلك المؤسسة عندما يتحدثون مع أقرانهم عن المعاملة الأخلاقية التي تقدمها هذه المؤسسة وتجدهم يتحاورون عن مواقف جيدة حدثت لهم عند تعاملهم مع تلك المؤسسة. أما في الحالة المعاكسة فإن العملاء سينقلون استيائهم من تلك المؤسسة إلى أصدقائهم وزملائهم. وستجد العملاء لا يثقون في وعود تلك المؤسسة ويتخوفون من أن تكون المواصفات المكتوبة على المنتج غير حقيقية وسيحتاجون للتأكد منها. هؤلاء العملاء سيفضلون التعامل مع مؤسسة أخرى لديها أخلاقيات في التعامل وبالتالي تكون تلك المؤسسة

معرضة للخطر.

خامسا: العلاقة مع المستثمرين.

عندما نفكر في شراء أسهم الشركة ما فإننا ندرس موقفها المالي من حيث المكسب والخسارة وغير ذلك. والشركة التي تتميز بأخلاقيات العمل ستكون قوائمها المالية دقيقة وصادقة وبالتالي نستطيع الاعتماد عليها، أما الشركة التي تتميز بخداع الموردين أو العملاء أو الموظفين فلن تتورع عن خداع المستثمرين بتقديم بيانات مالية كاذبة. وبالتالي فإن أخلاقيات العمل تؤثر على فرص جذب مستثمرين وهو ما يقلل من فرص توسع الشركة وإدخال منتجات جديدة أو دخول أسواق جديدة.

سادسا: العلاقة مع المنافسين.

عندما تتمتع المؤسسة بسمعة طيبة من ناحية أخلاقيات التعامل فإنه يمكنها التعاون مع المنافسين فيما يحقق مصلحة مشتركة. فعلى الرغم من التنافس فإن هناك الكثير من الأمور التي يمكن أن يتعاون فيها المنافسون بما يعود بالنفع عن كليهما. مثال ذلك أن تتحد عدة شركات لكي تشتري مادة خامة كجهة واحدة وهو ما يعطيهم جميعا فرصة الحصول على سعر أفضل وجودة أفضل أو شروط دفع ميسرة لأن حجم الشراء يكون أكبر بكثير مما لو اشترى كل منهم على حدة وبالتالي يكون المورد حريصا على تقديم بعض التنازلات. كذلك قد يتعاون المنافسون بتقديم خدماتهم لعملاء المنافسين الذين يستطيعون خدمتهم بتكلفة أقل من المنافسين مثل التعاون بين شركات الطيران لنقل عملائهم على خطوط طيرانهم المختلفة وهو ما يقلل التكلفة على شركات الطيران ويزيد من المرونة في توفير المواعيد المختلفة. كذلك قد تتعاون الشركات لمواجهة منافس كبير أو تطوير تكنولوجيا ما.

هذا التعاون مع المنافسين لا يمكن تحقيقه عندما تكون المؤسسة لا تتميز بالمحافظة على أخلاقيات العمل لأن المنافسين سيقابلون أي مبادرة للتعاون بالتوجس والشك والحذر. وبالتالي

تخسر تلك المؤسسة كل هذه الفرص للتعاون المفيد مع المنافسين.

7. علاقة أخلاقيات العمل بسياسات الإدارة الحديثة:

إن أخلاقيات العمل تساعد المؤسسة على إتباع أساليب الإدارة الحديثة والعكس صحيح. فالمؤسسة الأخلاقية تستطيع أن تطبق سياسات مثل (Just in Time) لأنها تستطيع التعاون مع الموردين لتوريد المواد الأولية في الوقت المناسب وتستطيع تكوين فرق عمل وتستطيع الاعتماد على المشغلين لضبط الجودة وتستطيع حل مشاكل المعدات وهكذا. كذلك فإنها تستطيع تطبيق سياسة (Total Productive Maintenance) أو الصيانة الإنتاجية الشاملة لأن روح التعاون بين التشغيل والإنتاج ستكون متوفرة أصلاً وسيكون بإمكانها تكوين مجموعات صغيرة لحل مشاكل المعدات وسيكون لدى المشغلين الحماس لتنظيف المعدات بأنفسهم وهكذا. هذه المؤسسة تستطيع أن تكون لديها سرعة في اتخاذ القرار ومرونة عالية لأنها تستطيع الثقة في المرؤوسين وبالتالي لا تحتاج لأن يتم اعتماد القرار من سلسلة طويلة من المديرين. هذه المؤسسة تستطيع تشكيل فرق عمل لتطوير المنتجات أو الخدمات كما تكون قادرة على تكوين تحالفات إستراتيجية مع الموردين والمنافسين.

إتباع أخلاقيات العمل يساعد كذلك على دراسة المشاكل بالأساليب الحديثة وتطبيق نظم مثل "Six Sigma" لأنه يمكن الرجوع لبيانات تاريخية دقيقة وصادقة. أما المؤسسة التي لا تكثر لأخلاقيات العمل فإن كل تلك السياسات لا يكون لها فرص نجاح كبيرة بها. فلا يمكن تطبيق أيًا من أساليب التفكير الجماعي مثل عصف الذهن ولا يمكن تشكيل فرق عمل ولا يمكن دراسة المشكلات بناء على بيانات صحيحة ولا يمكن الثقة في أحد (السكرانة، 2011، 82).

8. المدونات الأخلاقية:

كانت المؤسسات الأمريكية أول من اهتم بموضوع الأخلاقيات، حيث ظهرت أول مدونة للأخلاقيات على مستوى مؤسسة PENNEY سنة 1913.

فالأفراد الملتحقين بالمؤسسة يختزنون معاني وإدراك مختلف لما هو أخلاقي وغير أخلاقي وصواب وخاطئ. والتباين في إدراك الناس لما هو أخلاقي وغير أخلاقي هو انعكاس لعوامل تشمل: القيم والاهتمامات الشخصية، والمعتقدات الدينية والثقافية، والأسرة والأصدقاء في العمل وخارج العمل، والخلفية التعليمية، والتعاليم الدينية ودرجة الالتزام بها، والخبرة العملية. وبهدف توجيه العاملين في المؤسسة نحو قيم وسلوكيات مشتركة تصب في اتجاه تحقيق أهداف مرغوبة في المدى القريب والبعيد، تسعى إدارة المؤسسات إلى إيجاد وتدوين أدلة وإرشادات أخلاقية ملزمة التطبيق في أوساط أعضائها وهذا ما يعرف بالمدونة الأخلاقية.

1.8. تعريف المدونة الأخلاقية:

تعرف المدونة الأخلاقية على أنها وثيقة تصدرها المؤسسة، تتضمن مجموعة القيم والمبادئ ذات العلاقة بما هو مرغوب فيه وما هو غير مرغوب فيه من سلوكيات في المؤسسة. كما عرفت بأنها بيانات رسمية مكتوبة ومتضمنة للمعايير والقيم الأخلاقية التي توجه طريقة أداء العمل في المؤسسة. حيث يكون لمدونة الأخلاق تأثيراً على سلوك الأفراد إذ تساعد على تجنب السلوكيات الخاطئة، كما تشتمل على الجوانب والمعايير القانونية التي تمنع السلوك اللاأخلاقي، وتعزز القيم والثقافة التنظيمية التي يجب أن تسود في المؤسسة وتؤكد على روح الالتزام لدى الأفراد (بودراع، 2013، ص 41).

فالمدونة الأخلاقية تعتبر أولى الخطوات الإرشادية التي تُحدد فيها السلوكيات المتوقعة من شاغل الوظيفة وكيفية التعامل معه في حالة عدم الالتزام بها. والعبرة ليست في تدوين الأخلاقيات بل في فاعلية تطبيقها، والتي تتطلب شروطاً أساسية تشمل عدالة الحوافز، ودعم القيادات العليا في المؤسسة وتشكيلها نموذجاً يحتذى به، وملائمة البيئة الداخلية.

وتؤكد الكثير من الدراسات على ضرورة توفر عناصر أساسية في المدونة الأخلاقية منها: أخلاقيات إدارية مكتوبة ومعروفة ومعلنة لكل العاملين لكيفية التواصل وتدقيق المعلومات في المؤسسة، وتدريب أعضاء المؤسسة على السلوكيات الأخلاقية، ونظام رسمي وغير رسمي ينبه لأي تقارير وأنشطة غير أخلاقية، وخبير أو مستشاراً أخلاقياً ينبه لأي سلوكيات غير أخلاقية،

وبيئة تنظيمية داعمة لكل ما هو أخلاقي، وتطابق القول بالفعل خاصة من قبل القيادات الإدارية.

وتتصدر مدونات الأخلاق في نوعين رئيسيين، يتم التمييز بينهما طبقاً لنقاط القوة والضعف الخاصة بكل نوع من النوعين كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول رقم (01): أنواع مدونات الأخلاق: الطموح مقابل التوجيهي.

الميثاق التوجيهي	الميثاق الطموح	
<ul style="list-style-type: none"> - توجيهات محددة، - سهل التطبيق. 	<ul style="list-style-type: none"> - وثيقة وجيزة، - حرية تصرف العاملين في تطبيق قيم المؤسسة. 	نقاط القوة
<ul style="list-style-type: none"> - مستندات معقدة، - صعوبة التذكر، - ضيق مجالات التقدير والتصرف. 	<ul style="list-style-type: none"> - التوجيهات غير محددة، - قابل للتفسير بعدة طرق. 	نقاط الضعف

المصدر: سوليفان، 2014، ص 31.

وبصفة عامة فإن عملية وضع وتطبيق مدونة أخلاقيات الأعمال تخضع لمجموعة من الاعتبارات والقرارات يمكن تلخيصها فيما يلي (بودراع، 2013، ص 43):

أ. **الهدف:** ما هي الأهداف التي ستخدمها المدونة؟ وإلى أي مدى سوف يتم استخدامها؟ وللإجابة على مثل هذا السؤال تقوم المؤسسة عادة بإجراء تقييم للمخاطر الأخلاقية كوسيلة لتحديد كيفية الانتقال من الحالة الراهنة للمؤسسة إلى الحالة الأخلاقية المنشودة.

ب. **الصيغة:** هل ستكون المدونة توجيهية أم طموحة، أم خليطاً بينهما.

- ج. الصياغة: بمجرد تحديد الهدف والصيغة تكون الخطوة الحرجة التالية هي تحديد العملية التي يتم بموجبها صياغة المدونة. حيث أن هناك بعض النقاط يجب مراعاتها عند صياغة مدونة الأخلاق هي: الوضوح - الحيادية - التجدد الموضوعي - مراعاة الثقافة السائدة - الإلزام - المظهر الأنيق - القوانين - الدعم - الشعار - الحقوق - العقوبات - الإصدار - التذكير.
- د. المحتوى: التعبير كتابة عن القيم والمعايير والمحظورات والعقوبات وجميع الأبعاد الأخلاقية الأخرى التي تشكل الثقافة الأخلاقية للمنظمة.
- النبرة: أي الأسلوب الذي يكتب به الميثاق، وكذا طريقة توصيله، حيث يلعب دورا هاما في مدى تأثيره وتتراوح النبرة من تحذيرية إلى إجبارية.
- و. التطبيق: ضمان تحويل المدونة من وثيقة ورقية إلى وثيقة يتم ممارستها.

- 2.8. أهمية المدونة الأخلاقية: لقد أصبحت مدونات الأخلاق هي قاعدة في معظم المؤسسات، ويرجع ذلك لأهمية هذه الأداة في مساهمتها في (بودراع، 2013، ص 44):
- أ. تنمية الاهتمام بالجوانب والمشكلات الأخلاقية لتحقيق الموازنة في الاهتمام بين تلك الجوانب والجوانب المادية.
- ب. تؤدي إلى التجانس والوحدة والتوافق الأخلاقي في العمل الإداري في جميع المستويات التنظيمية.
- ج. تساهم في تطوير مهنة الإدارة، لأنها تخلق قواعد العمل الإداري التي تساهم في حماية سمعة المؤسسة ومكانتها.
- د. تحد من الصراع التنظيمي من خلال خلق نوع من الانسجام والملائمة بين قيم وأهداف الأفراد وقيم وأهداف المؤسسة.
- هـ. تمثل المؤسسة عامل وقائي ضد الفساد الإداري في المؤسسات من خلال اشتغالها على الآتي:

- تعزيز الشفافية أي وضوح الأنظمة والإجراءات داخل المؤسسة.

• اختيار وتعيين الأفراد على أساس الجدارة وليس المحسوبية.

• توفر معيارا للأفراد للشعور بالمسؤولية.

و. يتم من خلال المدونات الأخلاقية نقل رؤى ورسالة المؤسسة وأهدافها إلى المستويات التنظيمية كافة.

إن المدونات الأخلاقية ضرورية للمؤسسات كافة سواء كانت هذه المؤسسات صغيرة أو كبيرة، إنتاجية أو خدمية، لأنها ترسخ انطبعا في أذهان العاملين عن أهمية ما يقومون به من أعمال هذا من جانب ومن جانب آخر فإنها تمثل مصدرا من مصادر حفظ حقوقهم.

3.8. سبل إرساء أخلاقيات العمل في المنظمة:

إتباع الأخلاق هو ما يجب أن يحرص عليه كل شخص. ولكن إدارة المؤسسة لن تعتمد على مدى التزام العاملين بأخلاقيات العمل بناء على قناعاتهم الشخصية بل هي بحاجة لأن تلزمهم بذلك كجزء من متطلبات العمل. فعدم الالتزام بأخلاقيات العمل يؤثر على أداء المؤسسة وبالتالي فلا بد لها من الحرص على تطبيقها وذلك عن طريق (بودراع، 2013، ص 46):

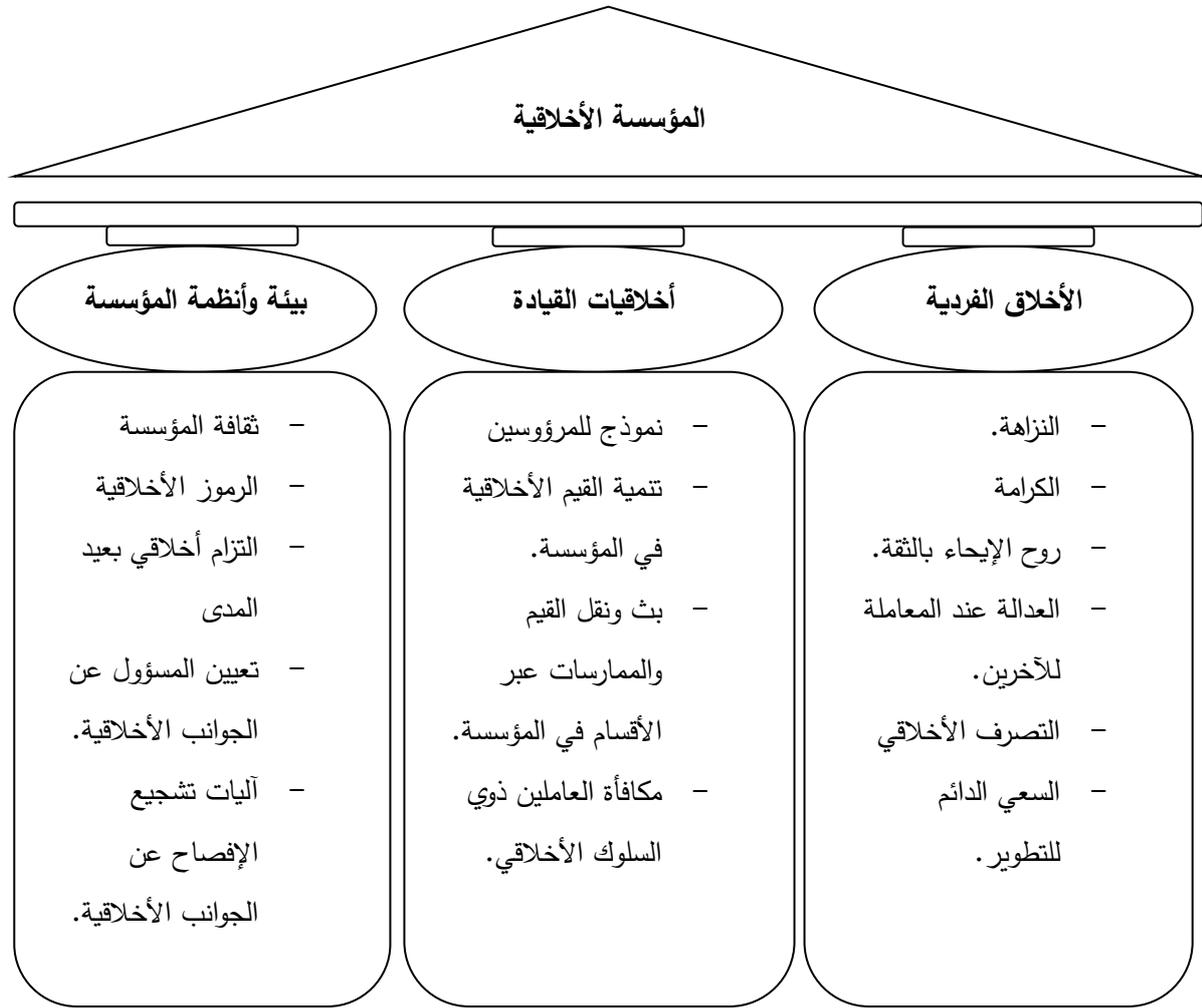
• تبني رؤية وإستراتيجية قائمة على الأخلاقيات، حيث أن بعض المؤسسات وبعد الفضاء المدوية للشركات، أطلقت الدعوات من أجل تبني استقامة المؤسسة كمييار أخلاقي لسلوك المؤسسات.

• تشكيل لجنة الأخلاقيات واستحداث مركز مسؤول عن الأخلاقيات في المؤسسة، مما يجعل الأخلاقيات جزءاً من هياكل وخطط وأنشطة المؤسسة الأساسية، وتأخذ هذه اللجنة على عاتقها تخطيط أهداف بعيدة الأمد في مجال عملها، وتبني برامج التدريب الأخلاقي.

• القيادة الأخلاقية تمثل المفهوم الجديد الذي تزايد الحديث عليه تحت تأثير الفضاء الأخلاقية للشركات، وتدهور العلاقة بين الإدارة والعاملين، وهذا جعل الحاجة للقيادة الأخلاقية لإعادة الاعتبار لقيم النزاهة والعدالة والاحترام والكرامة والإنسانية.

- إصدار المؤسسات للمدونات الأخلاقية والتصريحات الخاصة بقيم المؤسسة.
 - بعد التأكد من إرساء الأخلاقيات تتم مرحلة ترسيخها بين العاملين وذلك من خلال:
 - وضع قانون أو قواعد أخلاقية لسلوكيات العامل في المؤسسة، تلزم العاملين داخل المؤسسة، حتى يتسنى لهم فهم أسس أخلاقيات العمل في المؤسسة ويحاول تطبيقها على نفسه.
 - وضع ما يسمى بالاستشارة الأخلاقية وذلك بالاعتماد على مستشار أخلاقي.
 - عقد دورات تدريبية للعاملين لتعليمهم وتوجيههم نحو تطوير أنفسهم أخلاقيا.
 - وضع وسائل أو آليات للضبط الإداري في المؤسسة لتجنب السلوكيات الغير أخلاقية.
 - محاولة تنمية الرقابة الذاتية للعاملين في المؤسسة من خلال المحاضرات والبرامج المختلفة.
 - قيام المؤسسة بدراسات عن العوامل التي تؤثر إيجابيا وسلبيا على العامل أخلاقيا والخروج بقرارات وتوصيات من شأنها تشجيع السلوكيات الحميدة.
 - الاستماع إلى العاملين من خلال عقد جلسة معهم لأخذ شكاوهم ومشاكلهم التي أدت إلى ظهور السلوكيات الغير أخلاقية.
 - التقييم المستمر للعاملين.
 - وضع حوافز مادية ومعنوية للعاملين الذين يؤدون عملهم بكل أمانة وإخلاص.
- إن المؤسسات إذا ما أرادت تعزيز وتقوية السلوك الأخلاقي والممارسة الأخلاقية فإن عليها أن تدعم ركائز السلوك الأخلاقي ويتم بناء وتقوية هذه الركائز المتمثلة بالأفراد، القيادة، وبنية المؤسسة وأنظمتها المختلفة. والشكل التالي يعرض هذه الجوانب:

الشكل (2): ركائز وقواعد السلوك الأخلاقي في المؤسسة.



المصدر: (الغالبى، 2009، ص116)

مما سبق، فإن 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 ينبغي أن يتجنب العاملون أي موقف يتضمن صراعا بين مصالحهم الشخصية ومصالح الشركة، وأن يمتنعوا أيضا 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.

الفصل التاسع: المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات

1. مفهوم المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات.
2. أسباب الاهتمام بالمسؤولية الاجتماعية.
3. أنماط المسؤولية الاجتماعية.
4. عناصر المسؤولية الاجتماعية.
5. المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات في مجال الإنتاج والموارد البشرية والمالية.
6. القانون والمسؤولية الاجتماعية وأخلاقيات الأعمال.

يحتل مفهوم المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات اهتماما كبيرا لدى معظم الكتاب والمفكرين، ولم يصل النقاش والتداول لمثل تلك الأفكار إلى موقف واحد مشترك. من هنا يرى المنتبع والمهتم بهذا الموضوع إجابات متجددة لوصف حقيقة العقد الاجتماعي بين منظمة الأعمال والمجتمع الذي تعيش وتحى فيه. ولعل المسؤولية الاجتماعية بمفهومها الواسع تعتبر ذات أهمية بالغة بالنسبة للمجتمع، والتي جاءت بسبب النقد الكبير الذي وجه إلي المؤسسات ورجال الأعمال، حيث يسعى الكثير من رجال الأعمال إن لم نقل جلهم إلى السعي وراء جمع الأرباح دون المراعاة للكثير من المشاكل التي يعاني منها المجتمع.

ومع ترسيخ وانتشار مفهوم المسؤولية الاجتماعية، أصبح من الصعب على الشركات التغاضي عن دورها التتموي وإحساسها بالمسؤولية الاجتماعية داخل المجتمع. وأهمية هذه المشاركة الاجتماعية لا تكمن فقط في الشعور بالمسؤولية وإنما أصبح أمرا ضروريا لكسب تعاطف المجتمع واحترامه وبالتالي النجاح والإقبال من الجماهير.

1. مفهوم المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات:

لم يكن مفهوم المسؤولية الاجتماعية في النصف الأول من القرن العشرين معروفا بشكل واضح، حيث تحاول المنشآت جاهدة تعظيم أرباحها بشتى الوسائل، ولكن مع النقد المستمر الحاصل لمفهوم تعظيم الأرباح فقد ظهرت بوادر لأن تتبنى المنشآت دورا أكبر تجاه البيئة التي تعمل فيها.

وفي هذا الإطار عرف (Drucker, 1977) المسؤولية الاجتماعية بأنها: "التزام المؤسسة اتجاه المجتمع الذي تعمل فيه"، وقد شكل هذا التعريف حجر الزاوية للدراسات اللاحقة وفتح الباب واسعا لدراسة هذا الموضوع باتجاهات مختلفة. كما تم تعريفها من قبل مكتب العمل الدولي بأنها: "طريقة تنظر فيها المنشآت في تأثير عملياتها في المجتمع وتؤكد مبادئها وقيمتها في أساليبها وعملياتها الداخلية وفي تفاعلها مع قطاعات أخرى". وعرف مجلس الأعمال العالمي للتنمية المستدامة المسؤولية الاجتماعية بأنها: "الالتزام المستمر من قبل مؤسسات

الأعمال بالتصرف أخلاقيا والمساهمة في تحقيق التنمية الاقتصادية والعمل على تحسين نوعية الظروف المعيشية للقوى العاملة وعائلاتهم، إضافة إلى المجتمع المحلي والمجتمع ككل (بن جيمة، المسؤولية الاجتماعية وأخلاقيات الإدارة).

كما عرف البنك الدولي مفهوم المسؤولية الاجتماعية لمنظمات الأعمال على أنها " التزام أصحاب النشاطات التجارية بالمساهمة في التنمية المستدامة من خلال العمل مع موظفيهم وعائلاتهم والمجتمع المحلي لتحسين مستوى معيشة الناس بأسلوب يخدم التجارة ويخدم التنمية في أن واحد ".

أما الغرفة التجارية العالمية فقد عرفت المسؤولية الاجتماعية على أنها " جميع المحاولات التي تساهم في تطوع الشركات لتحقيق تنمية بسبب اعتبارات أخلاقية واجتماعية، وبالتالي فإن المسؤولية الاجتماعية تعتمد على المبادرات الحسنة من رجال الأعمال دون وجود إجراءات ملزمة قانونيا ". ولذلك فإن المسؤولية الاجتماعية تتحقق من خلال الإقناع والتعليم. ويمكن أن نوضح ماذا نعني بالمسؤولية الاجتماعية وأبعادها من خلال ما يأتي:

أ. بالعلاقة مع دعاة النظرية الاقتصادية التي ترى أن لشركات الأعمال مسؤولية واحدة هي تعظيم الربح، فإن المسؤولية الاجتماعية هي قيام شركات الأعمال بالبرامج والأنشطة التي تؤدي إلى تحقيق أهداف اجتماعية تتكامل مع الأهداف الاقتصادية فيها.

ب. بالعلاقة مع المصلحة الذاتية لرجال وشركات الأعمال فإن المسؤولية الاجتماعية هي التزام رجال وشركات الأعمال بالمصلحة الذاتية المتنورة التي تهتم بمصالح الأطراف الأخرى من غير حملة الأسهم كمصالح العاملين، الموردين، الموزعين، المنافسين، الزبائن،..الخ.

ت. بالعلاقة مع سلوك شركات الأعمال فإن المسؤولية الاجتماعية هي مجموعة الالتزامات الطوعية (الاستجابة الاجتماعية) أو غير الطوعية (المفروضة بالقانون) التي تتسجم مع قواعد ومتطلبات البيئة والأطراف المؤثرة فيها.

ث. وبالعلاقة مع أخلاقيات الإدارة فإن المسؤولية الاجتماعية هي الحد الأدنى الأخلاقي المطلوب الالتزام به لضمان امتثال شركات الأعمال للقانون وللمعايير والقيم الاجتماعية.

من جملة التعاريف السابقة نصل إلى أن المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات هي مراعاة الاهتمامات الاجتماعية والبيئية في تسيير وإدارة علاقات المؤسسة مع أصحاب المصالح، فالمسؤولية الاجتماعية للمؤسسات هي تذكير للمؤسسات بمسئولياتها وواجباتها إزاء مجتمعها الذي تنتسب إليه.

وقد تمكن الباحث "كارول" **Carrol** من صياغة أبعاد المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات في الشكل الهرمي الآتي:

الشكل رقم (03): هرم Carroll للمسؤولية الاجتماعية

المسؤولية التطوعية: أن التصرف كمواطن صالح يسهم في تعزيز موارد المجتمع وتحسين نوعية الحياة

المسؤولية الأخلاقية: عندما تراعي المؤسسة الأخلاق في قراراتها فإنها تعمل ما هو صحيح وحق وعادل وتتجنب الإضرار بالفئات المختلفة

المسؤولية القانونية: طاعة القوانين، حيث أن القوانين هي مرآة ما هو صحيح أو خطأ في المجتمع وتمثل قواعد العمل الأساسية

المسؤولية الاقتصادية: كون المؤسسة تحقق ربحاً فإن هذا يمثل قاعدة أساسية للوفاء بالمتطلبات الأخرى

(Carroll، 1991، 42)

وحسب **Carroll** فإن أبعاد المسؤولية الاجتماعية للمؤسسة تشمل الآمال والتوقعات الاقتصادية والقانونية والأخلاقية والتطوعية التي ينتظرها المجتمع من المنظمات في فترة زمنية، وتأخذ مستويات المسؤولية الاجتماعية الكلية للمنظمة وهي غير مستقلة عن بعضها البعض. وخلاصة القول، فإن المسؤولية الاجتماعية للشركات تعني التصرف على نحو يتسم بالمسؤولية الاجتماعية والمسائلة. ليس فقط أمام أصحاب الملكية ولكن أمام أصحاب المصلحة الأخرى بما في ذلك الموظفين والعملاء والحكومة والشركات والمجتمعات المحلية والأجيال القادمة. ويعد مفهوم المسائلة مكوناً رئيسياً من المسؤولية الاجتماعية للقطاع الخاص، كما تعتبر التقارير

الدورية للمسؤولية الاجتماعية للشركات أداة تسعى هذه الشركات عن طريقها لطمأنة أصحاب المصلحة بأنها تعنى باستمرار بما يشغلهم على نحو استباقي وإبداعي عبر كل ما تقوم به من عمليات.

2. أسباب الاهتمام بالمسؤولية الاجتماعية:

تعود أسباب الاهتمام بالمسؤولية الاجتماعية إلي بعدين هما (بن جيمة، المسؤولية الاجتماعية وأخلاقيات الإدارة):

أ- البعد الكلي: يمثل المتغيرات الكلية ونذكر منها ما يلي:

- الكوارث والفضائح الأخلاقية: أو ما يسميه البعض ثمن تجاهل التبعات والتي نذكر منها على سبيل المثال لا الحصر، ظاهرة الاحتباس الحراري، كارثة معمل "كاريبايد في بوبال" بالهند الذي أودى بحياة أكثر من 6000 شخص، إضافة إلى فضائح الرشوة للشركات العالمية والمخالفات في حق الإنسانية.
- الضغوط الشعبية والحكومية والدولية: وتبرز من خلال التشريعات الداعية لحماية المستهلك والبيئة والعمل والأمن والدور الإيجابي للمنظمات في تحقيق حقوق الإنسان.
- التطور التكنولوجي: لقد ساهم التطور التكنولوجي أو الثورة التكنولوجية في مجالات تقنية عديدة وحركات التشغيل وتوفير البيئة المناسبة للاهتمام بجودة المنتجات والعمليات وتنمية مهارات العاملين.

ب. البعد الجزئي: بمعنى المتغيرات الخاصة بالمؤسسة في حد ذاتها ونذكر منها ما يلي:

- تغير هدف المؤسسة: إن هدف الربح لم يعد كافيا حتى تتمكن المؤسسة من الاستجابة لمطالب المجتمع والحفاظ على بقائها وبالتالي تحول هدفها إلى السعي لإشباع الحاجات الاجتماعية.

• تغير دور الإدارة: لم تعد الإدارة (إدارة المؤسسة) مسؤولة عن تحقيق رغبات ومصالح فئة واحدة فقط وهم الملاك وحملة الأسهم، بل أصبحت مسؤولة عن تحقيق التوازن المستمر بين مصالح العديد من الفئات ذوي العلاقة مثل العملاء والرأي العام والنقابات والممولين.

3. أنماط المسؤولية الاجتماعية:

هناك وجهتي نظر متعارضتين شكلتا نمطين متناقضين في إدراك إدارة المنظمة للدور الاجتماعي الذي يجب أن تمارسه (الغالبى، 2005، 65):

أ. النمط الأول: المسؤولية الاقتصادية.

إن جوهر هذا النمط هو أن منشآت الأعمال يجب أن تركز على هدف تعظيم الربح بغض النظر عن أي مساهمة اجتماعية، وأن المساهمات الاجتماعية ما هي إلا تحصيل حاصل أو نواتج ثانوية لتعظيم الربح. وأن أبرز أنصار هذا النمط هو الاقتصادي الأمريكي الحاصل على جائزة نوبل "Milton Friedman" حيث يشير إلى أن المدراء هم محترفون وليسوا مالكيين للأعمال التي يديرونها لذلك فهم يمثلون مصالح المالكيين وعلى هذا الأساس فإن مهمتهم هي إنجاز أعمالهم بأحسن طريقة ممكنة لتحقيق أعظم الأرباح للمالكيين. وإذا ما قرروا إنفاق الأموال على الأهداف الاجتماعية فإنهم سوف يضعفون ديناميكية السوق وبالتالي سوف تنخفض الأرباح نتيجة هذا الصرف على الجوانب الاجتماعية وهذا يلحق خسارة بالمالكيين، ولو تم رفع الأسعار للتعويض على ما ينفق على الجانب الاجتماعي فإن المستهلكين سيخسرون أيضا وإذا امتنعوا عن شراء هذه المنتجات فإن المبيعات ستتنخفض وبالتالي تتدهور المنشأة.

ب. النمط الثاني: الاجتماعي.

إن هذا النمط يقع على النقيض تماما من النمط الأول ويحاول أن يعرض المنشآت كوحدات اجتماعية بدرجة كبيرة، تضع المجتمع ومتطلباته نصب أعينها في جميع قراراتها. ولعل جماعات السلام الأخضر (Green Peace) أو الجماعات الأخرى التي تقدم نفسها كأحزاب اجتماعية صرفة تمثل هذا النمط وتحت المنشآت على تبنيه. وبالمقابل تجد المنظمات صعوبة في موازنة متطلبات أدائها الاقتصادي ومزيد من الالتزامات في هذا الاتجاه الاجتماعي سواء على الصعيد الداخلي أو على صعيد الأداء الخارجي.

ج - النمط الثالث : الاقتصادي-الاجتماعي.

وهو النمط الأكثر توازنا حيث يرى أن الوقت قد تغير وأن إدارات المنشآت لا تمثل مصالح جهة واحدة - المالكين - فقط وإنما هناك جهات عديدة أخرى مثل الحكومة والمجتمع ترتبط معها بالالتزامات معينة. ومن أهم الأفكار التي تدعم هذا الاتجاه تلك القائلة بأن اتساع عمليات الخصخصة أدى إلى تطلع المجتمعات إلى منشآت الأعمال لكي تتحمل مسؤوليتها في تقديم ما كانت تضطلع به الحكومات تجاه المجتمعات والبيئة.

وإذا كان الأمر يمثل بالنسبة للعالم المتقدم حالة طبيعية وذلك لنضج المنشآت وإداراتها فإنه يمثل مشكلة كبيرة في دول العالم النامية. حيث تم عرض الموضوع بكون النموذج الأول يمثل منشآت القطاع الخاص التي لا هم لها سوى مزيد من تحقيق الأرباح حتى لو كان على حساب مصلحة باقي الأطراف مما يثير إشكالية بينها. لذلك يمكن النظر إلى النموذج الثاني باعتباره يمثل ردة فعل من قبل الدولة وهي المسيطر الرئيسي في العالم الثالث، حيث قدمت منشآتها على أنها خلايا اجتماعية تهدف إلى تقديم مزيد من الخدمات إلى المجتمع حتى لو كان ذلك على حساب أدائها الاقتصادي وتحملها خسائر بررت بكونها تمثل متطلبات اجتماعية حتى لو كانت تمثل ضعفا في الأداء أو أنها تخفي فسادا إداريا مستشريا.

وفي ضوء هذا النموذج يظهر أن هناك تقاربا في وجهات النظر ظهر من خلال النموذج الثالث (المتوازن) باعتباره ممثلا لحالة أكثر واقعية بشأن الأداء على المستويين الاقتصادي والاجتماعي.

4. عناصر المسؤولية الاجتماعية:

إن متابعة ما كتب حول المسؤولية الاجتماعية يشير إلى أن الباحثين قد حددوا عدد كبير من العناصر التي تشكل محتوى المسؤولية الاجتماعية، ولكنهم يتباينون في ترتيب أولويات هذه العناصر حيث ظهرت اختلافات في ذلك حسب بيئة الدراسة، وحسب زمنها وطبيعة الصناعة المبحوثة. وإجمالاً يمكن اعتماد العناصر التالية كمؤشرات لمحتوى المسؤولية الاجتماعية (الغالبى، 2005، 85):

المالكون:

- تحقيق أكبر ربح ممكن.
- تعظيم قيمة السهم والمنشأة ككل.
- رسم صورة محترمة للمنشأة في بيئتها.
- حماية أصول المنشأة.
- زيادة حجم المبيعات.

العاملون:

- رواتب وأجور مجزية.
- فرص تقدم وترقية.
- تدريب وتطوير مستمر.
- عدالة وظيفية.
- ظروف عمل مناسبة.
- رعاية صحية.
- إجازات مدفوعة.
- إسكان للعاملين ونقلهم.

الزبائن:

- منتجات بنوعية جيدة.
- أسعار مناسبة.
- جودة عالية ويسر الحصول عليها.
- الإعلان الصادق.
- منتجات أمينة عند الاستعمال.
- إرشادات بشأن استخدام المنتج ثم التخلص منه أو من بقاياها بعد الاستعمال.

المنافسون:

- منافسة عادلة ونزيهة.
- معلومات صادقة وأمينة.
- عدم سحب العاملين من الآخر بوسائل غير نزيهة.

المجهزون:

- الاستمرارية في التجهيز.
- أسعار عادلة ومقبولة.
- تطوير استخدامات المواد المجهزة.
- المشاركة في التعامل.
- تسديد الالتزامات المالية والصدق في التعامل.

المجتمع:

- المساهمة في دعم البنى التحتية.
- توظيف المعاقين.
- خلق فرص عمل جديدة.
- دعم الأنشطة الاجتماعية.
- المساهمة في حالة الطوارئ والكوارث.
- احترام العادات والتقاليد السائدة.
- الصدق في التعامل وتزويده بالمعلومات الصحيحة.

البيئة:

- الحد من تلوث الماء والهواء والتربة.
- تطوير الموارد وصيانتها.
- الاستخدام الأمثل والعادل للموارد وخصوصا غير المتجددة منها.
- التشجير وزيادة المساحات الخضراء.

الحكومة:

- الالتزام بالتشريعات والقوانين والتوجهات الصادرة من الحكومة.
- احترام تكافؤ الفرص بالتوظيف.
- تسديد الالتزامات الضريبية والرسوم الأخرى وعدم التهرب منها.
- المساهمة في الإنفاق على البحث والتطوير.
- المساهمة في حل المشكلات الاجتماعية مثل القضاء على البطالة.
- المساعدة في إعادة التأهيل والتدريب.

جماعات الضغط الاجتماعي:

- التعامل الجيد مع جمعيات حماية المستهلك.
- احترام أنشطة جماعات حماية البيئة.
- احترام دور النقابات العمالية والتعامل الجيد معها.
- التعامل الصادق مع الصحافة.

5. المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات في مجال الإنتاج والموارد البشرية والمالية:

يلاحظ أن المؤسسات المهتمة بالسلوك الأخلاقي في قراراتها، والتي تلتزم بمسئولياتها اتجاه المجتمع الذي تنشط فيه، تتمتع بسمعة جيدة في السوق وترضي جميع أصحاب المصالح. وقد بينت بعض الدراسات العلاقة الإيجابية بين مدى اهتمام المديرين والمسيرين بالجانب الأخلاقي ومستوى الانضباط الذاتي للعمال، الذين أصبحوا يمثلون تلقائياً للآليات الأخلاقية وليس مجرد الالتزام بالوسائل القانونية والانضباطية. حيث تشمل مختلف العمليات والوظائف القائمة بالمؤسسة على مجموعة من القواعد ولمسؤوليات التي يجب الالتزام بها، حتى تبقى المؤسسة رائدة في بيئتها.

1.5. في مجال الإنتاج:

تستوجب الأخلاقيات في مجال الإنتاج، 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. (زروقي يحيى، 2016، ص55).

أ. في مجال تصميم الإنتاج:

أصبحت جوانب تصميم المنتج أو الخدمة عنصراً مهماً 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. حيث ينبغي أن يأخذ تقييم أماكن الإنتاج أهمية كبيرة، منها سلامة العمال وسهولة حركتهم، وكذا حركة آليات ومعدات العمل، وبيئة العمل مثل النظافة، والتصريف الصحي للزيوت والنفايات والتهوية، الضوضاء وانعكاساتها على التجمعات السكنية القريبة من الوحدات الصناعية.

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

ب. في مجال الصيانة:

تشكل الصيانة جانبا أخلاقيا مهما، 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 صيانة قنوات الغاز يحدث تسربا يعرض حياة الأفراد للأخطار الاجتماعية والنفسية.

ف للصيانة جانب أخلاقي واجتماعي، ينتج عن إهماله وتدنيه مشاكل بل كوارث للمؤسسات.

ج. في مجال الجودة:

تعتمد الجودة على أخلاقيات تعزيز ثقة المستهلك والسوق في المنتجات والخدمات التي تعرضها المؤسسة. 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 جزء لا يتجزأ من مفهوم الثقافة التنظيمية على مستوى المؤسسات من حيث تحسين صورتها لدى المجتمع وتنمية روح الإبداع. كما أصبح لموضوع الجودة بعدا تنافسيا على الصعيد العالمي وخاصة على ضوء معايير (ISO)، حيث أصبح له مفهوم وبعد خارجي يتمثل في كونه موضوعا ذا أهمية أخلاقية من خلال اعتبار السلع والخدمات المنتجة الموجهة نحو الزبائن والبيئة، لا يجب أن تنعكس سلبا على مستهلكيها، مما جعل الشركات في حالة سباق دائم، في الالتزام بمعايير الجودة وتقديم منتجات بمميزات عالية وبأسعار معقولة.

وهناك بعد داخلي للجودة يتمثل في وعي العاملين بأهميتها والتزامهم الأخلاقي تجاهها، وبعد خارجي يتمثل في تقديم خدمات و سلع ذكية آمنة سهلة الاستخدام، قادرة على إشباع رغبات الزبائن المتجددة.

فالمنظمة ذات الرؤية المتكاملة ترى في الجودة مجموعة من الأبعاد المتداخلة والتي يتطلب الوفاء بالتزاماتها جميعا وهي: الأداء والمظهرية والمعولية والمطابقة والمتانة والقابلية للصيانة والكلفة والأمان عند الاستخدام (زروقي يحيى، 2016، ص 57).

2.5. في مجال 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 هيئات حماية المستهلك والتي شكلت قوة ضاغطة على المؤسسات، تتمثل في الحد من التأثيرات السلبية الناتجة عن أداء الشركات اتجاه المستهلكين.

لاحقاً، أصبح مفهوم حماية المستهلك يشتمل على عدة أبعاد، وردت في إعلان حقوق المستهلك الذي أصدره الرئيس جون كينيدي 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.

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

ب. **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 وأمينه وأن تحتوي على الانعكاسات الجانبية المحتملة، كما هو الحال في الأدوية.

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

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

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

و. **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.

3.5. في مجال التسعير:

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

4.5. في مجال الموارد البشرية:

تلعب الموارد البشرية في المنظمات الحديثة دورا فعّالا وتحتل مكانة رفيعة، حيث أصبحت هذه الموارد تشكل ميزة تنافسية فريدة للمؤسسات لا يمكن تقليدها مثل المعدات والتكنولوجيا وأساليب الإنتاج. فمثلا في عملية تعبئة واستقطاب الموارد البشرية، هناك عدة وسائل تعمل المنظمات من خلالها على تجسيد مسؤوليتها الاجتماعية وسلوكها الأخلاقي، وذلك من خلال (زروقي يحيى، 2016، ص65):

- الالتزام بعملية البحث والاستقطاب الصحيحة وتأمين حقوق المترشحين لشغل الوظائف.
- صدق الإعلان عن الوظائف الشاغرة في المؤسسة حسب ما نتج عن عملية التخطيط فيها، وأن تصل هذه الإعلانات إلى كافة الشرائح الموجهة لها في المجتمع.
- المصداقية 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 للمؤسسات 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 المؤسسة من أن تقع في إشكالية التوظيف السياسي أو المحسوبية أو الوساطات وغيرها.
- التوازن في عملية استقطاب الكفاءات والعاملين من داخل وخارج المؤسسة.
- ضمان استعانة المؤسسة بالعمل الإضافي أو الاستعانة بقوة عاملة مؤقتة وذلك حسب مصلحة المؤسسة مما قد يساهم في توفير فرص عمل لحل مشكلة البطالة أو ضمان مداخيل إضافية للعمال الدائمين.
- التزام المؤسسة بمبدأ تكافؤ الفرص، وذلك من خلال الرد على طلبات المترشحين وفق الاعتبارات القانونية والأخلاقية.

5.5. 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 لغرض تحسين الوضع التنافسي للمؤسسات، كما أن هذه الإدارة تعتبر مجالاً مليئاً بالاعتبارات السلوكية والأخلاقية، لذلك فإن الدول والحكومات توليها أهمية كبيرة، وأصبح من يمتحن 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، يتولى هذا الأمر جهة متخصصة في المعهد الأمريكي للمحاسبين القانونيين (AICPA).

وبالرغم من وجود هذا المعهد، فإن الصيحات تتعالى لإعادة 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.

ويمكن استطلاع بعض الجوانب الخاصة بالمسؤولية الاجتماعية والأخلاقية في إطار أهم الوظائف الأساسية في المجال المالي والمحاسبي كما يأتي: (زروقي يحيى، 2016، ص73)

أ) الاستثمار:

إن للاستثمار فوائد عديدة للمؤسسة 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 المؤسسات لمسؤوليتها اتجاه 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 النشاطات التي تتجسد فيها ممارسة المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات، وفي هذا الشأن، يميز الباحثون بين المجالات التي لا يعد الاستثمار ضمنها استثماراً اجتماعياً وأهمها:

- عمليات توزيع وبيع الأسلحة.
- شركات التبغ.
- إنتاج الخمر والمواد الروحية.
- الصناعات ذات الصبغة النووية.
- 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 وصحة العاملين.

ب) التدقيق:

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:
- 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 يقوم بتدقيق أعمالها والالتزام بمبادئ الإفصاح التام.
- 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 للمدقق يجب أن يعطي رأياً حاسماً في صحة البيانات المقدمة لكونها تمثل صورة حقيقية وعادلة للموقف المالي للمنظمة، وبالتالي يمكن اعتبار هذا التقرير وسيلة للاتصال مع مختلف الجهات ذات العلاقة.

6. القانون والمسؤولية الاجتماعية وأخلاقيات الأعمال:

لابد من التأكيد في البدء على أن القانون يتم بالزام رسمي وهو بهذا أداة فرض وإلزام. فما كان ضمن القانون مسموح وما يتجاوز القانون يمكن أن يقاضى فيعاقب بالجزاء أو التعويض الملائم. وقد كان الموقف التاريخي للأعمال هو السعي لأكبر قدر من الحرية وبالتالي أقل قدر من القوانين. وربما هذا هو مضمون اليد الخفية (Invisible Hand) حيث الأعمال وقوانين السوق الحرة هي تنظم نفسها فلا حاجة لتدخل أي قانون في دورة الحياة الاقتصادية ذات التنظيم التلقائي.

والقانون أيضا هو القيم الرسمية المقبولة بالحد الأدنى من قبل المجتمع من الناحية الاجتماعية والأخلاقية. لهذا فإن القانون أفضل قاعدة نعرفها للتعامل الرسمي التعاقدى الملزم الذي يمثل المكافئ المتبادل والمتوازن إلى حد ما لمصالح جميع الأطراف في فترة معينة هي فترة نفاذه في التطبيق (دون إغفال أن القانون قد يكون في حالات معينة منحازا لطرف أو فئة على حساب أطراف أو فئات أخرى). وقد يكون هذا التمثيل لمصالح الأطراف المختلفة هو الذي يجعل القانون واقعا ويحظى بدرجة عالية من القبول والالتزام به من قبل هذه الأطراف. وهذه الحقيقة تجد تعبيرها في أن عدد المخالفين أو المنتهكين للقانون هم عادة النسبة الأقل مقابل الملتزمين به الذين يمثلون النسبة الأكبر (نجم، 2006، 225-226).

ومع ذلك فإن ما يؤخذ على القانون أنه قاعدة خارجية وليس ذاتية داخلية. فإذا كانت قوة الإلزام في القانون هي نقطة قوته من حيث التطبيق العملي، فإنها تمثل أيضا نقطة الضعف فيه من منظور المسؤولية الاجتماعية (التزام اجتماعي وكاتجاه إيجابي) ومن منظور الأخلاقيات (كمعايير ومبادئ أخلاقية عالية). ولعل هذا ما يفسر حقيقة أنه رغم القوانين الكثيرة (والبعض يرى أننا نعاني من التلوث القانوني جراء كثرة القوانين التي تقيد علاقاتنا وتعاملاتنا وأنشطتنا) فإن المخاوف شديدة والاعتقاد قوي بأن هناك أشياء لا قانونية كثيرة في قطاع الأعمال. ولعل نقطة الضعف الأخرى في القانون تعود إلى طبيعة الأعمال التي تدخل في مجالات وممارسات جديدة وتقدم منتجات وخدمات جديدة وابتكارات جديدة لتظل فيها فترة زمنية ليأتي بعدها القانون كالإلزام وتنظيم، وخلال تلك الفترة من يضمن مصالح الأطراف الأخرى إن لم يكن هناك التزام ذاتي ورقابة ذاتية تعبر عن المسؤولية الاجتماعية والأخلاقية تمارسها الأعمال على نشاطاتها المختلفة.

وفي ضوء هذا التحليل يمكن أن نشير إلى نمط التطور في الالتزام العام لنقول أن القانون يمثل الحد الأدنى من الالتزام وهو بهذا الوصف يشكل قاعدة هرم الالتزام العام لتأتي بعده في التدرج المسؤولية الاجتماعية لتمثل المستوى المتوسط من حيث الالتزام، ومن ثم أخلاقيات الإدارة التي تقف عند قمة الهرم في الالتزام. ويلاحظ أن هناك قدرا من التداخل بين كل مستوى والمستويين

الآخرين. فالقانون يحمل بعدا اجتماعيا وأخلاقيا بوصفه قيما رسمية ذات أبعاد اجتماعية وأخلاقية وهو بهذا المعنى لا يمكن أن يمثل وسيلة أو أداة محايدة من النواحي الاجتماعية والأخلاقية (نجم، 2006، 226).

كما أن المسؤولية الاجتماعية في جانب منها ذات بعد رسمي مفروض بالقانون، وفي جانب آخر منها تكون ذات بعد أخلاقي يتمثل في الالتزام بمبادرات اجتماعية طوعية تعبر عن نزوع أخلاقي أكثر من امتثال لقانون مفروض. وكذلك الحال في أخلاقيات الإدارة فهي بقدر ما تحمل بعدا رسميا - قانونيا في الامتثال والالتزام بالقوانين المشرعة وتعليمات الشركة حيث أنها ترى فيهما إلى حد كبير تعبيراً عن القيم الرسمية التي يتبناها المجتمع، فإنها ذات بعد اجتماعي في التزامها بما هو صحيح وجيد مما يمثل مصالح الأطراف الأخرى ومصصلحة المجتمع.

الختامة

خاتمة:

من خلال ما سبق يتضح أن الفساد يؤدي إلى عرقلة النمو الاقتصادي والاجتماعي ويعيق التنمية الاقتصادية كما يعترض الشرعية السياسية، مما يزيد من حدة الفقر وعدم الاستقرار الاقتصادي والسياسي، ما يسفر عن انتهاك حقوق الإنسان والتفاوت بين الطبقات. ونظرا لاستفحال ظاهرة الفساد وتزايد الخروق الأخلاقية على مستوى المنظمات، ونتيجة للاعتراف بالدور الذي تلعبه القيم الأخلاقية في حياة الفرد، أصبح يتوجب على المنظمات الاهتمام بهذا الجانب، وذلك بالسعي لتأسيس أرضية أخلاقية تساعد على التطور والنمو وتحقيق أهدافها المرسومة، فالحل الوحيد لمشكلات الفساد هو التمسك بالمثل والقيم العليا، وذلك من خلال نشر ثقافة أخلاقية على مستوى المنظمة، تحاول التغلب على الأنماط السلوكية التي تؤثر سلبا وتشجع على الفساد، حيث يركز نجاح منظمات الأعمال على ما يحمله العنصر البشري فيها من قوة، متمثلة في المعرفة والإرادة، ومن أمانة متمثلة في الأخلاق والقيم التي يحملها ويطبّقها خلال ممارسته لمهامه الوظيفية.

قائمة المراجع

الكتب:

1. أحمد صقر وآخرون، 2010، مؤشر الفساد في الأقطار العربية، إشكاليات القياس والمنهجية، المنظمة العربية لمكافحة الفساد، بيروت.
2. إبراهيم حسين العسلي، 2006، التنمية في الفكر الإسلامي، مفاهيم، عطاءات، معوقات، أساليب، المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر، لبنان.
3. الراشدي سعيد علي، 2007، الإدارة بالشفافية، كنوز المعرفة، الأردن.
4. بلال خلف السكارنة، 2011، أخلاقيات العمل، دار المسيرة، الأردن.
5. علاء فرحان طالب، على الحسين حميدي العامري، 2014، إستراتيجية محاربة الفساد الإداري والمالي، مدخل تكاملي، دار الأيام، الأردن.
6. طاهر محسن منصور الغالبي، صالح مهدي محسن العامري، 2005، المسؤولية الاجتماعية وأخلاقيات الأعمال - الأعمال والمجتمع، دار وائل للنشر، الأردن.
7. طاهر محسن منصور الغالبي، 2009، إدارة وإستراتيجية منظمات الأعمال المتوسطة والصغيرة، ط1، دار وائل للنشر، الأردن.
8. رعد سامي عبد الرزاق التميمي، 2008، العولمة والتنمية البشرية المستدامة في الوطن العربي، دار دجلة، الأردن.
9. زهير عبد الكريم الكايد، 2003، الحكمانية قضايا وتطبيقات، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، الأردن.
10. رمزي إبراهيم سلامة، 1998، اقتصاديات التنمية، الدار الجامعية، الأردن.
11. عمرو محي الدين، 1976، التخلف والتنمية، دار النهضة العربية، بيروت.
12. عبد القدر محمد عبد القادر عطية، 2003، اتجاهات حديثة في التنمية، الدار الجامعية، الإسكندرية.
13. هاشم الشمري، إيثار الفتلي، 2011، الفساد الإداري والمالي وآثاره الاقتصادية والاجتماعية، دار اليازوري، الأردن.

14. مدحت القرشي، 2007، التنمية الاقتصادية، نظريات وسياسات وموضوعات، دار وائل للنشر، الأردن.
15. نجم عبود نجم، 2006، أخلاقيات الإدارة ومسؤوليات الأعمال في شركات الأعمال، الوراق للنشر، الأردن.
16. نزيه عبد المقصود محمد مبروك، 2013، الفساد الاقتصادي، أسبابه، أشكاله، آثاره، آليات مكافحته، دراسة مقارنة بالفكر الإسلامي، دار الفكر الجامعي، مصر.

الرسائل:

1. إمنصوران سهيلة، 2006، الفساد الاقتصادي وإشكالية العلاقة الجدلية وعلاقتها بالنمو الاقتصادي، رسالة ماجستير في التحليل الاقتصادي، جامعة الجزائر (3).
2. بورغدة وحيدة، 2008، حقوق الإنسان وإشكالية العلاقة الجدلية بين الحكم الراشد والتنمية الإنسانية، رسالة ماجستير في العلوم السياسية، جامعة الجزائر (3)، الجزائر.
3. بودراع أمينة، 2013، دور أخلاقيات الأعمال في تحسين أداء العاملين، دراسة عينة من البنوك التجارية الجزائرية، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة المسيلة، الجزائر.
4. شعبان فرج، 2012، الحكم الراشد كمدخل حديث لترشيد الإنفاق العام والحد من الفقر، دراسة حالة الجزائر 2000-2010، رسالة دكتوراه في العلوم الاقتصادية، تخصص نقود ومالية، جامعة الجزائر (3).
5. زروقي يحيى، 2017، أخلاقيات الأعمال والفساد الإداري للموظف العام، دراسة حلة مديرية الضرائب لولاية تلمسان، رسالة دكتوراه في العلوم الاقتصادية تخصص تسيير، جامعة تلمسان، الجزائر.
6. عمر علي عبد الصمد، 2009، دور المراجعة الداخلية في تطبيق حوكمة المؤسسات، رسالة ماجستير في علوم التسيير، المركز الجامعي لمدينة، الجزائر.

7. فهد بن محمد الغنام، 2011، مدى فاعلية الأساليب الحديثة في مكافحة الفساد الإداري من وجهة نظر أعضاء مجلس الشورى في المملكة العربية السعودية، رسالة ماجستير في العلوم الإدارية، جامعة نايف للعلوم الإدارية والأمنية، الرياض.

التقارير:

1. تقرير عن التنمية في الشرق الأوسط وشمال إفريقيا، 2004، إدارة حكم أفضل لأجل التنمية في الشرق الأوسط وشمال إفريقيا، تعزيز التضمينية والمساءلة، البنك الدولي، لبنان.
2. جون سوليفان، 2014، البوصلة الأخلاقية للشركات، أدوات مكافحة الفساد: قيم ومبادئ، وآداب المهنة، وحوكمة الشركات، المنتدى العالمي لحوكمة الشركات، الدليل السابع.

المجلات:

1. عبيدات مقدم، الأزهر عبد العزيز، 2007، التنمية والديمقراطية في ظل العولمة، مجلة العلوم الإنسانية، العدد: 11.
2. كمال رزيق، التنمية المستدامة في الوطن العربي من خلال الحكم الصالح والديموقراطية، 2007/05/10، على الموقع: <http://www.ulum.38html>
3. نجلاء محمد إبراهيم، 2009، الفساد الإداري وانعكاساته على الأداء الاقتصادي، المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة، العدد الثالث، جامعة عين شمس.

الملتقيات:

1. حسن كريم، 2006، مفهوم الحكم الصالح، بحوث ومناقشات الندوة الفكرية المنظمة من قبل مركز دراسات الوحدة العربية حول الفساد والحكم الصالح في البلاد العربية، لبنان.
2. داوود عماد الشيخ ، 2006 ، الشفافية ومراقبة الفساد، بحوث ومناقشات الندوة الفكرية المنظمة من قبل مركز دراسات الوحدة العربية حول الفساد والحكم الصالح في البلاد العربية، لبنان.
3. المنظمة العربية للتنمية الإدارية، 2007، حوكمة الشركات وأسواق المال العربية، بحوث وأوراق عمل مؤتمر : متطلبات حوكمة الشركات وأسواق المال العربية، المنعقد في شرم الشيخ، جمهورية مصر العربية.

مواقع الأنترنت:

1. أمينة عثمانى، الفرطاس زوليخة، الحكم الراشد والتنمية المستدامة، 2012/03/13، على الموقع:
<http://chaib.olymp-network.com/news.php?action=view&id=5>
2. الصالحين محمد العيش، حوكمة الشركات بين القانون واللائحة، المجلة الدولية للقانون، 2018/11/17، على الموقع:
<http://www.qscience.com/doi/pdf/10.5339/irl.2016.4>
3. بن جيمة مريم، المسؤولية الاجتماعية وأخلاقيات الإدارة، 2018/11/26،
4. على الموقع: <https://hrdiscussion.com/hr106094.html>
5. صلاح فيصل، تجربتي ماليزيا وسنغافورة، يا لها من عبرة، تاريخ الاطلاع: 2018/11/14، على الموقع: <https://www.alrakoba.net/articles-action-show-id-74174.htm>

1. Archie B CAROLL, 1991, **the pyramid of corporate social responsibility: toward the moral management of organizational stakeholders**, Business Horizons, vol 34, n °4, p 42, disponible sur le site:
<http://cf.linnbenton.edu/bcs/bm/gusdorm/upload/Pyramid%20of%20Social%20Responsibility.pdf>
2. Brahim Lakhlef, 2006, **la Bonne Gouvernance**, Dar Elkhaldounia, Algerie.
3. Nickel et Al, 2002, **understanding business**, 6th Irwin, Boston.
4. OECD, 1995, **Governance in Transition : Public Management Reforms in OECD Countries**, OECD, Paris, France.

الفهرس

- 1..... مقدمة:
- 2..... الفصل الأول: في مفهوم الفساد
- 3..... 1. معنى الفساد لغة.
- 3..... 2. ذكر الفساد في القرآن الكريم.
- 3..... 3. ذكر الفساد في السنة النبوية.
- 4..... 4. تعريف الفساد وفقا للأدبيات الإدارية والاقتصادية.
- 7..... الفصل الثاني: أنواع الفساد
- 8..... 1. الفساد الإداري.
- 9..... 2. الفساد وفق انتماء الأفراد المنخرطين فيه.
- 10..... 3. الفساد من حيث الحجم.
- 11..... 4. الفساد من حيث النطاق.
- 12..... 5. الفساد من حيث طبيعة العلاقة بين أطرافه.
- 13..... الفصل الثالث: أسباب وجود الفساد ونموه وانتشاره.
- 14..... 1. الأسباب الاقتصادية للفساد.
- 17..... 2. الأسباب السياسية للفساد.
- 18..... 3. الأسباب الاجتماعية والثقافية للفساد.

20.....الفصل الرابع: الفساد والتنمية

1. مفهوم التنمية وأنواعها.....21
2. أثر الفساد على التنمية.....23

29.....الفصل الخامس: مؤشرات قياس الفساد

1. مؤشر مدركات الفساد (CPI)، الصادر عن منظمة الشفافية الدولية.....31
2. دراسات وقاعدة بيانات البنك الدولي عن الحوكمة.....31
3. التقرير العالمي للنزاهة.....32
4. المسوح التشخيصية للبنك الدولي عن الحوكمة ومكافحة الفساد.....33
5. مؤشر دافعي الرشوة، والبارومتر العلمي للفساد، الصادران
عن منظمة الشفافية الدولية.....34
6. دراسة بلغاريا لقياس خبرات المتعاملين.....35

37.....الفصل السادس: الحكم الراشد ومكافحة الفساد

1. مفهوم الحكم الراشد.....38
2. معايير الحكم الراشد.....43
3. دور الحكم الراشد في التقليص من مجال صنع القرارات الاعتباطية
من طرف الدولة وتشجيع النمو.....50
4. مكافحة الفساد من خلال آليات الحكم الراشد.....51

55.....الفصل السابع: تجارب بعض الدول في مكافحة الفساد

1. تجربة سنغافورة.....56
2. تجربة روسيا.....59

3. تجربة الصين.....62
4. تجربة هونكونغ.....62
5. تجربة تشيلي.....62

الفصل الثامن: أخلاقيات العمل ومعالجة الفساد.....63

1. مفهوم الأخلاق.....64
2. مفهوم أخلاقيات العمل.....66
3. التفريق بين المصطلحات: العمل، الحرفة، الوظيفة، المهنة.....67
4. العلاقة بين أخلاقيات المهنة وأخلاقيات الأعمال.....69
5. أساسيات أخلاقيات العمل.....70
6. أخلاقيات العمل ضرورة إدارية.....72
7. علاقة أخلاقيات العمل بسياسات الإدارة الحديثة.....77
8. المدونات الأخلاقية.....78

الفصل التاسع: المسؤولية الاجتماعية وأخلاقيات الإدارة.....82

1. مفهوم المسؤولية الاجتماعية لمنظمات الأعمال.....83
2. أسباب الاهتمام بالمسؤولية الاجتماعية.....85
3. أنماط المسؤولية الاجتماعية.....86
4. عناصر المسؤولية الاجتماعية.....88
5. القانون والمسؤولية الاجتماعية وأخلاقيات الإدارة.....91

خاتمة.....94

قائمة المراجع.....95