وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة مُحَّد بوضياف–المسيلة–

كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير

قسم العلوم التجارية

محاضرات في مقياس:

الفساد وأخلاقيات العمل

محتوى المقياس:

المحور الأول: الفساد

أولاً: تعريف الفساد

ثانيًا: أنواع الفساد

ثالثًا: مظاهر الفساد المالي والإداري

رابعًا: أسباب الفساد

خامسًا: آثار الفساد

سادسًا: مكافحة الفساد

المحور الثاني: أخلاقيات العمل

أولاً: مفهوم الأخلاق

ثانيًا: مفهوم أخلاقيات العمل(المهنة)

ثالثاً :أهميَّة وأهداف أخلاقيات العمل(المهنة)

رابعاً: أخلاقيات العمل الواجب التحلي بها

خامسًا: العوامل المؤثرة في أخلاقيات العمل

المحور الأول: الفساد

مقدمة:

الفساد ظاهرة قديمة في الأمم، ولايكاد يخلو عصر من العصور من هذه الظاهرة، وهو سبب كل تخلف يصيب الأمة، وسبب لكل مايتلوه من أمراض تطيح بأحلام أبناء الأمة وشبابها. ويعد ارتفاع مؤشر الفساد في أي مجتمع دلالة على تدني الرقابة الحكومية، وضعف القانون، وغياب التشريعات، وقد ينشط الفساد نتيجة لغياب المعايير والأسس التنظيمية والقانونية وتطبيقها، وسيادة مبدأ الفردية بما يؤدي إلى استغلال الوظيفة العامة وموارد الدولة من أجل تحقيق مصالح فردية أو مجموعاتية على حساب الدور الأساسي للجهاز الحكومي بما يلغي مبدأ العدالة، وتكافؤ الفرص، والجدارة، والكفاءة، والنزاهة...ويعتبر الفساد آفة على المجتمع المعاصر وهو ظاهرة وبائية تدمر النفس البشرية وتهدم القيم والأخلاق ناهيك عما يسببه من شلل في عملية البناء والتنمية الاقتصادية والتي تنطوي على تدمير الاقتصاد

إن بناء مجتمع متطور يستوجب محاربة الفساد في كل المؤسسات بمختلف أشكالها الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والدينية...والعمل على نشر الأخلاق والسلوكات والممارسات الحسنة والسليمة والمقبولة.

أولا: تعريف الفساد

يعتبر الفساد من المسائل والمصطلحات العامة المتداولة كثيرا لدى العام والخاص، في الداخل والخارج لاسيما في الآونة الأخيرة، لذلك نجده يتميز بمفاهيم مختلفة وتعاريف متعددة قانونية واقتصادية، سياسية وبرلمانية واجتماعية، إدارية وثقافية، وطنية ودولية...وفيمايلي سنحاول التطرق لأهم التعاريف المتعلقة بالفساد.

1- **الفساد لغة:** فَسَدَ (فعل) فَسَدَ يَفْسُدُ ويَفْسِدُ، فسادا، فهو فاسِدٌ. فَسَدَ الطعام: تلِف، فَسَدَتْ أخلاقه: انحلَّت وانحرفت، فَسَدَتْ آلات المعمل: أصابها التَّلف والعطب والخلل، فَسَدَ العقد ونحوه: بَطُلَ، فَسَدَ الرَّجلُ: جاوز الصَّواب والحكمة، فَسَدَ الحال أو الأمر أو الشيء: إضطرب، خرِب، أصابه الخلل. والفساد هو ضد الصلاح وهو خروج الشيء عن الاعتدال.

2- **الفساد اصطلاحا:**

تعريف البنك الدولي: "الفساد هو سوء استغلال السلطة العامة من أجل الحصول على مكاسب خاصة".

تعريف موسوعة العلوم الاجتماعية: "الفساد هو سوء استخدام النفوذ العام لتحقيق أرباح خاصة".

تعريف منظمة الشفافية الدولية: "الفساد هو السلوك الذي يمارسه المسؤولون في القطاع العام أو القطاع الخاص، سواء كانوا سياسيين أو موظفين إداريين بهدف إثراء أنفسهم أو أقاربهم بصورة غير قانونية وذلك من خلال سوء استغلالهم للسلطة الممنوحة لهم".

في القانون الجزائري الفساد هو كل الجرائم المنصوص عليها في الباب الرابع من قانون الوقاية من الفساد ومكافحته(القانون رقم 06-01 الصادر في ج ر رقم 14 بتاريخ 21 محرم عام 1427 الموافق 20 فبراير سنة 2006) وبالرجوع إلى الباب الرابع المذكور أعلاه نجد أن جرائم الفساد تتمثل فيمايلي:

- رشوة الموظفين العموميين،- الامتيازات غير المبررة في مجال الصفقات العمومية،- الرشوة في مجال الصفقات العمومية،- رشوة الموظفين العموميين الأجانب وموظفي المنظمات الدولية العمومية،- اختلاس الممتلكات من قبل موظف عمومي أو استعمالها على نحو غير شرعي،- الغدر،- الإعفاء والتخفيض غير القانوني في الضريبة والرسم،- استغلال النفوذ،- إساءة استغلال الوظيفة،- تعارض المصالح،- أخذ فوائد بصفة غير قانونية،- عدم التصريح أو التصريح الكاذب بالممتلكات،- الإثراء غير المشروع،- تلقي الهدايا، التمويل الخفي للأحزاب السياسية،- الرشوة في القطاع الخاص،- اختلاس الممتلكات في القطاع الخاص،- تبييض العائدات الإجرامية،- الإخفاء،- إعاقة السير الحسن للعدالة،- البلاغ الكيدي،- عدم الإبلاغ عن الجرائم.

من الناحية الفقهية (القانونية) لتعريف الفساد يمكن أن نذكر التعريفات التالية:

- ✓ الانحراف الأخلاقي لمسؤولين في الحكومة والإدارة؛
- ✓ التنازل عن أملاك الدولة من أجل مصالح شخصية؛
- ✓ استخدام الوظيفة العامة لتحقيق منافع خاصة؛
- ✓ الاستغلال السيء للوظيفة العامة أي الرسمية من أجل تحقيق المصلحة الخاصة؛
- ✓ الخروج عن القوانين والأنظمة، أو استغلال غيابهما، من أجل تحقيق مصالح سياسية أو اقتصادية مالية وتجارية، أو اجتماعية لصالح الفرد أو لصالح جماعة معينة للفرد له مصالح شخصية معها؛
- ✓ الاستخدام المغرض من قبل الموظف لأجهزة السلطة والإدارة وصلاحياته الوظيفية بهدف الاغتناء الذاتي وبشكل غير مشروع، ومخالف للقوانين؛
- ✓ السلوك المنحرف عن الواجبات الرسمية لوظيفة عامة بسبب خاص(عائلي أو شخصي أو عصابة خاصة)، لتحقيق مكاسب مالية أو مركز مرموق أو نفوذ، وذلك بالمخالفة لقواعد القانون.

وبشكل عام يمكن مما سبق أن نلاحظ ملازمة العنصرين التاليين في تعريف الفساد من المنظور الفقهي القانوني، أولهما مخالفة القانون والنظام وتعليمات المنصب العام بشكل غير منسجم مع القيم الأخلاقية السائدة في المجتمع، والثاني سوء استخدام المنصب العام أو استغلاله بهدف خدمة أغراض خاصة أو تحقيق منافع شخصية مادية أو معنوية. ومن ثم فالفساد يلحق حتما الضرر بالمصلحة العامة.

يرى البعض بأن الفساد هو محاولة شخص ما وضع مصالحه الخاصة-بصورة محرمة أو غير مشروعة- فوق المصلحة العامة أو فوق المثل التي تعهد بخدمتها. وهناك نظرة أخرى تقول بأن الفساد هو مايقرر الرأي العام أنه فساد، وذلك وفقا لمعاييره الثقافية والاجتماعية، لأن الفساد سلوك اجتماعي مركب لا يخلو أبدا من دلالاته الأخلاقية، مثل مفهوم العيب، والنقد والتقاليد. وهناك نظرة ثالثة للفساد تركز على ما يحمله من انتقاص لمبدأ تكافؤ الفرص، ويقود بالتالي إلى الإضرار بالجمهور والمصلحة العامة.

في الأخير يمكن أن نُعرِّف الفساد من وجهة نظرنا كمايلي: "**الفساد هو تلك الإنحرافات الأخلاقيَّة والسلوكيَّة التي يقوم بها فرد أو جماعة ما ويترتب عنها أضرار شخصية تمس الفرد ذاتَهُ أو غيره أو تمسُّ المجتمع بصفة عامة في مؤسساته أو حياته العامة. وتقاس الانحرافات الأخلاقية والسلوكية بمدى مخالفتها للشريعة الإسلامية والقانون و بمدى مخالفتها للأعراف و العادات والتقاليد المجتمعية.**"

ثانيا: أنواع الفساد

1- الفساد طبقا للمجال الذي نشأ فيه:

يعتبر هذا المعيار من أهم المعايير التي يتم الاستناد عليها لتحديد أنواع الفساد على الإطلاق، ويقسم الفساد تبعا لهذا المعيار إلى مايلي:

1-1- الفساد المالي: وهو ذلك النوع من الفساد الذي يرتبط بالتلاعب بالمال العام وتبييض الأموال، وتهريب السلع والأموال والاتجار بالمخدرات...وغيرها. ويمكن أن نعرفه كذلك بأنه مجمل الانحرافات المالية، ومخالفة القواعد والأحكام المالية التي تنظم سير العمل المالي في الدولة ومؤسساتها، ومخالفة التعليمات الخاصة بأجهزة الرقابة المالية (كالمراقب المالي، المحاسب العمومي، المفتشية العامة للمالية، مجلس المحاسبة...).

1-2-**الفساد الإداري**: ويقصد به مجموعة الانحرافات الإدارية والوظيفية أو التنظيمية، وكذا المخالفات التي تصدر عن الموظف العام أثناء تأديته لمهام وظيفته. ويرى البعض أن الفساد الإداري يتمثل في استغلال صغار الموظفين العموميين لوظائفهم في تحقيق منافع خاصة.

1-3- **الفساد الأخلاقي**: هو ذلك الفساد الذي يؤدي بالمرء إلى الانحطاط في سلوكياته بصورة تجعله لايُحكِّم عقله الذي ميزه الله به عن غيره من المخلوقات، فيستسلم لنزواته و رغباته وينحط بذلك إلى أقل الدرجات والمراتب، وينتج عن ذلك انتشار الرذيلة والفاحشة، والسلوكات المخالفة للآداب.

1-4- **الفساد السياسي**: الفساد السياسي هو عملية إسباغ منافع مادية أو رمزية(مناصب في السلطة مثلا) أو الإثنين معا، من طرف السلطة الحاكمة استنادا على سلطتها التقديرية، وخارج قواعد الاستحقاق والمنافسة

الشريفة على نخبة سياسية أو ثقافية أو اقتصادية أو إدارية مقابل مساهمتها في تبرير وشرعنة السلطة الحاكمة وتأييد سياستها واختياراتها وقراراتها، والسعي لحمل الآخرين على تأييدها أو الانخراط فيها أو معاونتها أو تقبلها أو الخضوع لها.

كما يمكن القول بأن الفساد السياسي هو الإخلال المتعمد بقواعد الحياة السياسية المنصوص عليها في الدستور والمواثيق الداخلية للدولة وكذلك المواثيق والمعايير العالمية التي تم إقرارها بواسطة الهيئات الوطنية. وتتمثل مظاهر الفساد السياسي في تزوير الإنتخابات وشراء ذمم الناخبين، ومركزية الإدارة والبيروقراطية المقيتة وضعف أداء السلطات وتواطئها في أعمال غير قانونية كما قد تتمثل في الحكم الشمولي الفاسد وفقدان الديمقراطية وانعدام المشاركة وفساد الحكام وتفشي المحسوبية...

1-5- **الفساد الثقافي**: ويقصد به خروج أي جماعة عن الثوابت العامة لدى الأمة، مما يفكك هويتها وإرثها الثقافي، وهو عكس الأنواع الأخرى من الفساد يصعب الإجماع على إدانته أو سَن تشريعات تُجرمه، لتحصُّنِه وراء حرية الرأي والتعبير والإبداع.

1-6- **الفساد الإجتماعي**: هو الخلل الذي يصيب المؤسسات الاجتماعية التي أوكل لها المجتمع تربية الفرد وتنشئته، كالأسرة والمدرسة والجامعات ومؤسسات العمل، كما أن التنشئة الفاسدة تؤدي حتما إلى فساد اجتماعي مستقبلي، يتمثل في عدم تقبله الولاء الوظيفي، وعدم احترام الرؤساء وعدم تنفيذ الأوامر والإخلال بالأمن العام.

1-7- **الفساد القضائي**: وهو الانحراف الذي يصيب الهيئات القضائية، مما يؤدي إلى ضياع الحقوق وتفشي الظلم، زمن أبرز صوره: المحسوبية، وقبول الهدايا والرشاوي، وشهادة الزور، والفساد القضائي بهذا الشكل هو من أخطر ما يهلك الحكومات والشعوب، لأن القضاء هو السلطة التي يُعوِّل عليها الناس لإعادة حقوقهم المهضومة.

1-8-**الفساد الاقتصادي**: وهو ذلك النوع من الفساد الذي يرتبط بالأوضاع والأنشطة الاقتصادية. ويشمل كل الممارسات المنحرفة والاستغلالية التي تستهدف تحقيق منافع اقتصادية خاصة على حساب مصلحة المجتمع، أو الحصول على منافع مادية وأرباح عن طريق أعمال منافية للقيم والأخلاق والقانون.

2- الفساد وفق انتماء الأفراد المنخرطين فيه:

هنا يمكن التمييز بين نوعين من الفساد، فساد القطاع العام وفساد القطاع الخاص.

2-1- فساد القطاع العام: ويعتبر هذا النوع من الفساد أشدُّ عائقا للتنمية على مستوى العالم، و هو استغلال النشاط العام خاصة في تطبيق أدوات السياسات المالية و المصرفية، مثل التعريفات الجمركية و الائتمان المصرفي و الإعفاءات الضريبية لأغراض خاصة، حيث يتواطأ الموظفون العموميون معا لتحويل الفوائد و الرسوم لأنفسهم بدلا من تحويلها لخزينة الدولة مثلا، بطرق مختلفة كالاختلاس و السرقة و الرشوة ...و غيرها.

2-2- فساد القطاع الخاص: يتمثل فساد القطاع الخاص في استغلال نفوذه بفضل ما يملكه من مال للتأثير على السياسات الحكومية، ويظهر أيضا في شكل هدايا و رشاوى من قبل القطاع الخاص مقابل إعفاءات و إعانات تقدم من طرف القطاع العام، و هو ما يترتب عليه تغير السياسات الحكومية و انحرافها نحو طبقة معينة من الأفراد وهي المؤسسات الخاصة و رجال الأعمال و الأثرياء على حساب طبقة البسطاء و الفقراء.

3-من حيث حجم الفساد:

ويمكن التمييز بين نوعين من الفساد حسب هذه الزاوية وهما الفساد الكبير والفساد الصغير.

3-1- الفساد الكبير: يرتبط هذا النوع من الفساد بالصفقات الكبرى في المقاولات وتجارة السلاح، و الحصول على التوكيلات التجارية للشركات الدولية الكبرى المتعددة الجنسيات، و يطال غالبا هذا النوع من الفساد كبار المسئولين في الدولة وصُنَّاع القرار. وقد أطلق دانيال كوفمان وهو خبير في البنك الدولي على هذا الشكل من الفساد بالاستحواذ 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، و اعتبر هذا النوع من الفساد من أكثر المشاكل خبثًا واستعصاءً في الاقتصاد السياسي للإصلاح.

3-2- 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 أو صغار المسؤولين عبر الاختلاسات الصغيرة و تلقي الرشاوى و غيرها، ويتسم بكونه غير منظم في أغلب الأحيان، وقد يكون الهدف منه تيسير الإجراءات المعقدة، توفير الخدمات الروتينية.

4- **من حيث نطاق ممارسته:**

بالنظر إلى الفساد من زاوية نطاق ممارسته، فيما إذا كان يتم داخل حدود البلد أو يتجاوزها فإنه يقسم إلى:

4-1- الفساد المحلي: وهو الفساد الذي يتم داخل حدود البلد، و يقتصر على أطراف محليين.

4-2- الفساد الدولي: و هو الفساد الذي يتجاوز حدود الدولة، و ذلك عند تعامل الدولة مع أطراف خارجية.

5-من حيث طبيعة العلاقات بين طرفي الفساد:

يمكن تقسيم الفساد من حيث العلاقة بين أطرافه إلى فساد قصري(جبري) وفساد تآمري (الإتفاقي).

5-1- الفساد القصري: في هذه الحالة يجبر المستهلك أو طالب الخدمة على دفع الرشوة و إلا تأخر حصوله الخدمة و تعطلت مصالحه، و ربما لا يستطيع الحصول عليها، و في هذه الحالة تكون العلاقة بين الموظفين الذين يحصلون على الرشوة وطالب الخدمة علاقة متناقضة.

5-2- الفساد التآمري (أو الإتفاقي): قد يكون هناك تعاون بين طرفي الفساد، كما في حالة دفع مبالغ لموظفي الجمارك للسماح بدخول السلع الخاضعة للضريبية الجمركية بدون تقاضي هذه الضريبية أو تخفيضها عما هو مقرر .

6-الفساد حسب درجة التنظيم:

هناك ثلاث أنواع رئيسية للفساد حسب هذا المعيار هي : العرضي أو الصغير، والمنظم، والشامل، و فيما يلي تفصيل كل نوع.

6-1- الفساد العرضي: وهذا التعبير يشير إلى كافة أنواع الفساد الصغيرة والعرضية، التي تعبر عن السلوك الشخصي أكثر مما تعبر عن نظام عام بالإدارة، و هذا مثل الاختلاس، والمحسوبية، والمحاباة، سرقة الأدوات المكتبية، أو بعض المبالغ الصغيرة.

6-2- الفساد المنظم: وهو ذلك النوع الذي ينتشر في الهيئات والمنظمات والإدارات المختلفة من خلال إجراءات و ترتيبات مسبقة و محددة، تعرف من خلالها مقدار الرشوة و آلية دفعها وكيفية إنهاء المعاملة، بمعنى أن يدير العمل برمته شبكة مترابطة للفساد، يستفيد ويعتمد كل عنصر منها على الآخر.

6-3- الفساد الشامل: وهو نهب واسع النطاق للأموال والممتلكات الحكومية عن طريق صفقات وهمية، أو تسديد أثمان سلع صورية، تحويل ممتلكات عامة إلى مصالح خاصة بدعوى المصلحة العامة، الرشاوى...

ثالثا : مظاهر الفساد:

للفساد العديد من الممارسات، وعادة ما تكون متشابهة و متداخلة ويمكن تقسيمها إلى الأشكال التالية:

1-**الرشوة**: عرف الفقه الرشوة بأنها متاجرة الموظف بأعمال وظيفته عن طريق طلب أو قبول أو تلقي ما يعرضه صاحب الحاجة مقابل أداء خدمة أو الامتناع عن أدائها. أو هي الحصول على أموال أو منفعة من أجل تنفيذ عمل مخالف لأصول المهنة.

2-**المحسوبية**: هي تنفيذ أعمال لصالح فرد أو جهة معينة ينتمي لها الشخص مثل حزب أو عائلة أو منطقة دون أن يكونوا مستحقين لها. و يترتب عن انتشار ظاهرة المحسوبية شغل الوظائف العامة بأشخاص غير مؤهلين مما يوثر على انخفاض كفاءة الإدارة في تقديم الخدمات و زيادة الإنتاج.

3-**المحاباة**: يقصد بالمحاباة تفضيل جهة على أخرى في الخدمة بغير وجه حق للحصول على مصالح معينة. كما في منح المقاولات وعقود الاستئجار والاستثمار. وتعتبر المحاباة و المحسوبية من أكثر مظاهر الفساد خطورة و الأصعب علاجا يترتب عنها آثار سلبية تنعكس على حياة المجتمعات نتيجة لتلك الممارسات.كما أن التحيز والمحاباة لطبقة ما ولاعتبارات عرقية أو عقائدية يؤدي إلى شق الوحدة الوطنية وغرس العداء والحقد في النفوس وإضعاف ثقتهم بنزاهة الإدارة و عدالتها.

4-الواسطة(أو الوساطة): وهي تدخل شخص ذو مركز ونفوذ لصالح فرد ما، أو جماعة دون الالتزام بأصول العمل والكفاءة اللازمة مثل تعيين شخص في منصب معين لأسباب تتعلق بالقرابة أو الانتماء الحزبي رغم كونه غير كفء. وتعد من الظواهر الاجتماعية العامة التي تسود معظم المجتمعات وهي منتشرة كثيرا في العالم العربي.

5- الإبتزاز: الابتزاز هو محاولة الحصول على مكاسب مادية أو معنوية عن طريق الإكراه المعنوي للضحية وذلك بالتهديد بكشف أسرار أو معلومات خاصة. والابتزاز بهذه الصورة يمتد ليشمل جميع القطاعات فنجد ما يسمى بالابتزاز السياسي والابتزاز العاطفي والابتزاز الإلكتروني.

6- **التزوير**: والتزوير يتعلق بتحريف محتوى الوثائق الرسمية والمحررات الإدارية بغية الحصول على منافع شخصية وقد يكون لطمس الحقائق أو للهروب من المتابعات القضائية وطمس الأخطاء الإدارية، ومثال ذلك تزوير تاريخ الميلاد مثلا للإستفادة سواء من زيادته أو نقصانه (الزيادة لبلوغ سن العمل مثلا، والنقصان للهروب من العدالة والعقاب بحجة عدم البلوغ) .

7- **نهب المال العام والإنفاق الغير قانوني له**: يظهر الفساد أيضا في صورة الاعتداء على المال العام ، وهو ذلك الاعتداء الصادر من أصحاب الوظيفة العامة لتعدد و تزايد حالات اختلاس المال العام، والذي يقع على مبالغ كبيرة خاصة في مجال الصفقات العمومية والاستثمارات عموما.كما يعد الإنفاق الغير قانوني للمال العام من أبرز العوامل التي تقود إلى تبديد الثروة القومية ويتمثل صوره في منح التراخيص والإعفاءات الضريبية والجمركية للأشخاص والشركات غير المؤهلة قانونيا أو غير الكفؤة، وبدون وجه حق، وبشكل غير نزيه وغير عادل ، هدفه إرضاء من هم في السلطة أو لتحقيق المصالح المتبادلة ؛ وتبين في العديد من حالات الاختلاس أنه بعد الاستيلاء على المال العام يلجأ المسؤولون إلى تهريب تلك الأموال إلى الخارج بسرية ، وتكون بمنأى عن استردادها أو من أن تمتد يد العدالة إليها عن طريق التصرف فيها صوريا أو ظاهريا إلى الغير مثلا الزوجة أو الأبناء.

8- **التباطؤ في إنجاز المعاملات**: والمقصود هنا هو ذلك المظهر المتعلق بلا مبالاة الموظف العمومي وإستهتاره بالمواطنين أو الهيئات المفترض أن يقدم لها الخدمة المنوطة به والمكلف بها قانونا فنجده لا يقوم بعمله في الوقت

المناسب مما يضيع حقوق الأفراد والجماعات ، بل وقد يؤدي ذلك إلى الى العصيان الإجتماعي ما يهدد الإستقرار الإجتماعي والسياسي للدول ، وغالبا ما يكون التباطؤ بنية الإبتزاز والحصول على منافع شخصية للإسراع في إنجاز المعاملات.

9- الإنحرافات الإدارية والوظيفية أو التنظيمية من قبل الموظف المسؤول:

10- المخالفات التي تصدر عن الموظف العام أثناء تأديته لمهام وظيفته:

11- **عدم إحترام أوقات العمل ومواعيد العمل في الحضور والإنصراف أو تأدية الوقت في قراءة الصحف، وأستقبال الزوار والإمتناع عن العمل أو التراخي أو التكاسل وعدم تحمل المسؤولية:**

و يظهر بعدم التزام الموظف وقت العمل ، أو بحسب تفضيل العلاقات فإنه بذلك يصرف وقتا هو ملك للدولة فيلحق الضرر بالمراجعين من خلال سرقته لوقتهم و تأخيره و إنجاز معاملاتهم ، مما يؤدي إلى ظهور الفساد الإداري و المالي لأن المراجع سيلجأ في مثل هذه الحالة إلى البحث عن مصادر غير قانونية لتسوية معاملاته حتى قبل المراجعة كما أن تخوف الموظفين و عدم تحملهم المسؤولية يدفعهم إلى تجزئة إجراءات المعاملة الواحدة بين عدة أشخاص، لاعتقادهم بأن زيادة عدد متخذي القرار يتناسب عكسيا مع احتمال التعرض للمسؤولية ، على الرغم من أن قرار بعض المعاملات لا يتحمل على أساسه الموظف أي مسؤولية.

12- إفشاء أسرار الوظيفة والخروج عن العمل الجماعي والمحاباة في التعيين في مناصب المسؤولية:

الخروج عن العمل الجماعي أو الإنفراد بالعمل والخروج عن العمل المؤسساتي الجماعي كثيرا ما يوقع المصالح والإدارات والهيآت في مشاكل قد تؤدي إلى ضياع حقوق الناس وربما اللجوء إلى القضاء ، لأن الأعمال الفردية مهما يكن صاحبها ففيها نقصان ، والعمل الجماعي أكثر مصداقية واقل خطأ. كما أن إفشاء السر المهني يعتبر من مظاهر الفساد نظرا لما قد ينجر عنه من مخاطر سواءً على المستوى الفردي أو الجماعي ، فالطبيب الذي يفشي سر مريضه قد يضره من الناحية المعنوية أمام المجتمع والموظف الذي يفشي أسرار عمله أو أسرار شخصية متعلقة بزملاء العمل يضر بالتأكيد بالإنسجام داخل المؤسسات، وقد أعتبر المشرع الجزائري إفشاء أو محاولة إفشاء السر المهني كخطأ يجب معاقبة مرتكبه.

13- مخالفة القواعد المالية والأحكام المالية القانونية: إن الميل نحو مخالفة القواعد و الأحكام المالية المنصوص عليها في القانون أو داخل المنظمة و محاولة تجاوزها ، واعتبار ذلك نوع من الوجاهة أو دليل على النفوذ و السلطة هو أحد المظاهر البارزة للفساد الإداري و المالي الذي يتعايش معه السلوك الإنساني إلى درجة تحول الفساد من مجرد سلوك يتقبله البعض إلى سلوك معتمد و مبرر من قبل الأكثرية و كنتيجة لذلك تسود الرغبة في مخالفة أحكام

القانون و الخروج عن ضوابطه للحصول على المنافع الشخصية التي تخدم مرتكبيه ، و من أبرز المخالفات شيوعا الاحتيال و التهرب الجبائي الذي يضعف ميزانية الدولة ، و التهرب الجمركي الذي يخل من تنافسية الشركات و يحرم الدولة من الإيرادات، و تهريب الأموال الذي يقلل من ثقة المستثمر الأجنبي و المحلي.

رابعا: أسباب الفساد

- ✓ إنتشار ظاهرة الفقر وسوء توزيع الثروة بين الأفراد، حيث أن الفرد عندما يشعر بظلم اقتصادي أو اجتماعي من قبل الدولة فإنه يحاول أن ينتقم منها عن طريق أخذ الرشوة أو الاختلاس...أوغيرها؛
- ✓ ضعف الاستثمار وهروب رؤوس الأموال للخارج وقلة فرص العمل وزيادة مستويات البطالة؛
- ✓ إنتشار الجهل ونقص المعرفة بالحقوق الفردية؛
- ✓ سيادة القيم التقليدية والروابط القائمة على النسب والقرابة؛
- ✓ السعي للربح السريع وتجاوز الخطوات العملية والموضوعية لتحقيق الربح؛
- ✓ تضارب المصالح؛ وهو المواقف التي قد تتأثر فيها موضوعية واستقلالية قرار الموظف أثناء قيامه بأعماله بمصلحة شخصية مادية أو معنوية تهمه هو شخصيا أو تهم أحد أقاربه أو أصدقائه المقربين. وعلى الموظف في هذه الحالات أن يلتزم بالعمل المؤسساتي من خلال إلتزامه بالعدالة والنزاهة والمسؤولية.
- ✓ عدم الالتزام بمبدأ الفصل المتوازن بين السلطات الثلاثة التنفيذية والتشريعية والقضائية؛ وطغيان السلطة التنفيذية على السلطة التشريعية وهو مايؤدي إلى الإخلال بمبدأ الرقابة المتبادلة، كما أن ضعف الجهاز القضائي وغياب استقلاليته ونزاهته يعتبر سببا مشجعا على الفساد؛
- ✓ ضعف دور التوعية بالمؤسسات التربوية والتعليمية والاعلامية؛
- ✓ ضعف الإرادة لدى القيادة السياسية لمكافحة الفساد وذلك بعدم اتخاذ أية إجراءات وقائية أو عقابية ضد الضالعين في قضايا الفساد؛
- ✓ ضعف الوازع الديني والتربوي لدى الأفراد؛
- ✓ إنتشار ظاهرة البيروقراطية في الإدارة خاصة في البلدان النامية، حيث يجد الفرد صعوبات وعراقيل لإتمام معاملاته، مما يضطره إلى دفع الرشوة(التي تأتي بطلب من الموظف غالبا) للحصول على خدمة هي من حقه؛
- ✓ ضعف أجهزة الرقابة في الدولة وعدم استقلاليتها؛ وعدم وجود قوانين رادعة تحمي المجتمع من تفشي ظاهرة الفساد، وإن وجدت فهي غير ذات فعالية في الميدان؛

- ✓ سيادة بعض القوانين والصلاحيات التي تمنح مسؤوليات وصلاحيات مباشرة لموظفي القطاع العام لإقرار بعض الخدمات العامة أو سن قوانين وتشريعات معينة، خاصة فيما يتعلق بإعطاء التراخيص ومختلف الوثائق الرسمية. فالمنصب الإداري يعطي صاحبه درجات متباينة من السيطرة على الأنشطة الحكومية مثل العقود والصفقات الإدارية والحوافز والامتيازات الضريبية، والقرارات الإدارية...إلخ؛
- ✓ عدم وضوح النظام الضريبي وعدم كفاية شفافية القوانين والإجراءات الضريبية، إضافة إلى إعطاء صلاحيات كبيرة لمحصلي الضرائب مع غياب الرقابة؛
- ✓ ضعف دور مؤسسات المجتمع المدني والأحزاب السياسية المعارضة، أو عدم تمتعها بالحيادية في عملها؛
- ✓ غياب الاستقرار السياسي والأمني والاجتماعي وانتشار الفوضى في البلاد؛ يزيد من استفحال ظاهرة الفساد؛
- ✓ ضعف الوعي السياسي وغياب آليات الديمقراطية بما فيها آليتي حرية التعبير وحرية الصحافة، حيث أثبتت التجارب أن وجود منابر حرية في المجتمع تُفضي بالضرورة إلى الشفافية وفضح الممارسات المتعلقة بالفساد فيه؛

خامسا: آثار الفساد

هناك عدة آثار للفساد يمكن عرضها على النحو التالي:

1–أثر الفساد على النواحي الاجتماعية:

- ✓ يعتبر الفساد أولا و قبل كل شيء هو مشكلة أخلاقية فإنه في حالة استمراره و استشراءه يقيم نظاما قيميًّا منحرفا و ثقافة فساد تهدد ليس فقط أسس الحكومة و إنما أيضا ثقافة المجتمع.
- ✓ انتشار مظاهر الفساد له انعكاساته في عملية تنشئة الأطفال والشباب فعندما يلاحظ هؤلاء أن الأفراد الفاسدين يعيشون في وضع مادي أو اجتماعي أفضل من الأفراد ذوي السلوك المستقيم بسبب الرشاوى والعمولات أو غيرها فإن ذلك يشكل دافعا وحافزا للسلوك الفاسد ويعطي انطباعا بأن للفساد مردود يستحق المخاطرة. وقد يصل الأمر إلى إضعاف القيم واهتزاز معايير المجتمع فيقبل السلوك الفاسد على أنه سلوك غير مشين ولا مستنكر.
- ✓ عدم تحقيق العدالة الاجتماعية. فتسرب الفساد إلى الجهاز الضريبي مثلا سيؤدي إلى تحميل ذوي الدخول البسيطة نسبيا عبء الضرائب بينما يتمكن دافعوا الرشوة من التهرب من دفع المبالغ المفروضة عليهم، و هذا بالتالي سيؤدي إلى تعميق الفجوة بين طبقات المجتمع بالإضافة إلى عدم وصول الدعم والمساندة الذي يفترض أن تقدمها الدولة إلى مستحقيها من الجماعات المحرومة.

- ✓ يؤدي الفساد الإداري إلى المساس بالأمن و الصحة العامة. فالرشاوى التي تدفع إلى الجهات المسئولة عن التفتيش على المسائل المتعلقة بالشروط الصحية تدفع للتغاضي عن المخاطر التي قد تلحق بالمواطنين من حيث نظافة المطاعم و المستشفيات و أنظمة الأمان في المصانع والتخلص من النفايات الضارة بالبيئة. هذا بالإضافة إلى التساهل في تطبيق أنظمة المرور و تسهيل تهريب البضائع الفاسدة إلى داخل البلاد و ربما حتى تهريب المخدرات و بالتالي زيادة معدل الجرائم.
- ✓ يؤدي الفساد الإداري إلى تقليل الإنفاق على مشروعات البنية الأساسية وتوفير الخدمات الصحية والتعليمية وذلك نتيجة لانخفاض إيرادات الدولة مما يحمِّل المواطنين نفقات إضافية للحصول على خدمات صحية وتعليمية مناسبة.

2–تأثير الفساد على التنمية الاقتصادية:

- ✓ تجاوز الأولويات في جدول مشروعات التنمية من خلال تحريف أغراض الإنفاق العام وتقويض الكفاءة وإعاقة الاستثمار والنمو. فالفساد يُشكِّل أخطر معاكس لعملية التنمية حيث يؤدي إلى استنزاف الموارد. ووجود مستوى عالي من الفساد يرافقه مستوى ضعيف من الاستثمار، مما يعني أن الفساد يعيق التنمية الاقتصادية. فكثير من المشروعات الحكومية تعتبر ذات مردود اقتصادي منخفض لكنه جرى تنفيذها استجابة لعلاقات الفساد أو لأنها تفتح مجالا أوسع للكسب غير المشروع عبر العمولات والرشاوى. كما ينتج عن الفساد اختيار موردين و/أو مقاولين غير ملائمين بالإضافة إلى شراء السلع غير المناسبة وبالتالي يجعل المنافسة غير عادلة. ويلاحظ أن الأجهزة الحكومية التي ينتشر فيها الفساد تنفق أقل على الخدمات الأساسية مثل التعليم و الصحة.
- ✓ يؤدي الفساد الإداري إلى ارتفاع الأسعار ذلك لأن الرشاوى والعمولات تمثل من وجهة نظر الجهات المقدمة لها نوعا من التكلفة. وبهذا يتم إضافة قيمة هذه الرشاوى والعمولات إلى تكلفة السلع والخدمات التي تقدمها هذه الجهات وبالتالي إلى أسعارها بحيث يتحملها المستهلك في نهاية الأمر.
- ✓ يؤدي الفساد الإداري إلى تبديد واستنزاف أموال الدولة نتيجة تقديم الرشاوى والعمولات لموظفي الحكومة فالتهرب الضريبي مثلا بمساعدة الموظفين الفاسدين يؤدي إلى فقدان الدولة لجزء كبير من الإيرادات. وانخفاض العوائد التي تحققها الدولة من أموالها المستثمرة في المشروعات ...
- ✓ يُحبِط الفساد جهود القطاع الخاص للاستفادة من فرص الأعمال، ويقوِّض التنافس الاقتصادي ويعطل فرص التنمية ويؤثر على أداء القطاعات الاقتصادية.

3–تأثير الفساد على النظام السياسي والاستقرار بشكل عام:

- ✓ يخلق الفساد الإداري والمالي فجوة بين المواطنين والحكومة مما يدفعهم إلى مساندة القوى المعارضة للإطاحة بالحكومة القائمة بسبب الاستياء من الفساد المنتشر داخل أجهزة الحكومة.
- ✓ شعور الفئات الفقيرة بالحرمان نتيجة تعميق الفجوة بين فئات المجتمع بسبب الفساد قد يدفعها إلى العنف والثورة على النظام القائم للتنفيس عما يرتبط بشعورها بالحرمان.
- ✓ يساهم الفساد الإداري في التقليل من شرعية النظام السياسي في نظر المواطنين وعدم الثقة في الحكومة.

سادسا: مكافحة الفساد

إن مكافحة ظاهرة الفساد في حقيقة الأمر صعب للغاية، لأنه يحتاج مواجهة أسبابه والتي تتعدد بشكل يصعب التحكم فيها. كما أنه يستلزم عمل متواصل لأن الفساد يتغير ويتطور باستمرار وبالتالي لا يمكن القضاء عليه بشكل نهائي وإنما هي معركة مستمرة، فينبغي علينا إذا وفي كل مرة اكتشاف أدواته ومعرفة دوافعه في سبيل مكافحته. ولعل من أهم أساليب مكافحته القضاء على دوافعه ومسبباته، بمعنى السهر على الوقاية منه وبالتالي تهيئة المحيط والجو العام المناسب الذي يجعل من الفرد والمجتمع صالحين.

1- جهود الدولة الجزائرية لمكافحة الفساد:

1-1- القانون رقم 06-01 المؤرخ في 20 فبراير 2006 المتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته:

بالرجوع إلى نص القانون فقد خصص الباب الأول منه لتحديد الهدف من القانون وتحديد المصطلحات ذات الصلة بمكافحة الفساد والوقاية منه. فالقانون يهدف إلى:

- ✓ دعم التدابير الرامية إلى الوقاية من الفساد ومكافحته؛
- ✓ تعزيز النزاهة والمسؤولية والشفافية في تسيير القطاعين العام والخاص؛
- ✓ تسهيل ودعم التعاون الدولي والمساعدة التقنية من أجل الوقاية من الفساد ومكافحته بما في ذلك استرداد الموجودات.

وجاء في المادة الثانية من هذا القانون تعريف المصطلحات ذات الصلة بموضوع مكافحة الفساد. وهي: الفساد، الموظف العمومي، موظف العمومي الأجنبي، موظف منظمة عمومية دولية، الكيان، الممتلكات، العائدات الإجرامية، التجميد واو الحجز، المصادرة، الجرم الأصلي، التسليم المراقب، الهيئة الوطنية للوقاية من الفساد ومكافحته.

أما الباب الثاني من القانون فقد خصص للتدابير الوقائية من الفساد، من ضرورة مراعاة النزاهة والشفافية والكفاءة في التوظيف، وضرورة التصريح بالممتلكات، ووضع قواعد لأخلاقيات المهنة في القطاعات خاصة في قطاع

العدالة...إلى غير ذلك. ومن التدابير أيضا مشاركة المجتمع المدني في الوقاية من الفساد ومكافحته من خلال مجموعة من التدابير:

- ✓ إعتماد الشفافية في كيفية اتخاذ القرار وتعزيز مشاركة المواطنين في تسيير الشؤون العمومية؛
- ✓ إعداد برامج تعليمية وتربوية وتحسيسية بمخاطر الفساد في المجتمع؛
- ✓ تمكين وسائل الإعلام والجمهور من الحصول على المعلومات المتعلقة بالفساد، مع مراعاة حرمة الحياة الخاصة وشرف وكرامة الأشخاص، وكذا مقتضيات الأمن الوطني والنظام العام وحياد القضاء.

1-2- الهيئة الوطنية للوقاية من الفساد ومكافحته:

جاء في الباب الثالث من القانون رقم 06-01 المشار إليه سابقا ضرورة إنشاء هيئة وطنية للوقاية من الفساد ومكافحته وقد تم إنشائها بموجب المرسوم الرئاسي رقم06-413 المؤرخ في 22 نوفمبر 2006 وهي عبارة عن سلطة إدارية مستقلة تتمتع بالشخصية المعنوية والإستقلال المالي وتوضع لدى رئيس الجمهورية.

وتتشكل اللجنة من رئيس وستة أعضاء يعيَّنون بموجب مرسوم رئاسي لمدة خمس سنوات قابلة للتجديد مرة واحدة بالإضافة إلى:

- **مجلس اليقضة والتقييم.**
- **مديرية الوقاية والتَّحسيس.**
- **مديرية التحاليل والتحقيقات.**

وتضطلع اللجنة بالمهام التالية:

- إقتراح سياسة شاملة للوقاية من الفساد تجسد مبادئ دولة القانون وتعكس النزاهة والشفافية والمسؤولية في تسيير الشؤون والأموال العمومية؛
- تقديم توجيهات تخص الوقاية من الفساد ن لكل شخص أو هيئة عمومية أو خاصة واقتراح تدابير خاصة منها ذات الطابع التشريعي والتنظيمي للوقاية من الفساد، وكذا التعاون مع القطاعات المعنية العمومية والخاصة في إعداد قواعد أخلاقيات المهنة؛
- إعداد برامج تسمح بتوعية وتحسيس المواطنين بالآثار الضارة الناجمة عن الفساد؛
- جمع ومركزة واستغلال كل المعلومات التي يمكن أن تساهم في الكشف عن أعمال الفساد والوقاية منها، لاسيما البحث عن أسباب الفساد في التشريع والتنظيم والإجراءات والممارسات الإدارية لأجل تقديم توصيات لإزالتها.

- التقييم الدوري للأدوات القانونية والإجراءات الإدارية الرامية إلى الوقاية من الفساد ومكافحته والنظر في مدى فعاليتها.
- تلقي التصريحات بالممتلكات الخاصة بالموظفين العموميين بصفة دورية ودراسة واستغلال المعلومات الواردة فيها والسهر على حفظها.
- ضمان تنسيق ومتابعة النشاطات والأعمال المباشرة ميدانيا على أساس التقارير الدورية والمنتظمة المدعمة بإحصائيات وتحاليل متصلة بمجال الوقاية من الفساد ومكافحته، التي تَرِدُ عليها من القطاعات والمتدخلين المعنيين.
- السهر على تعزيز التنسيق ما بين القطاعات وعلى التعاون مع هيآت مكافحة الفساد على الصعيدين الوطني والدولي.
- الحث على أي نشاط يتعلق بالبحث عن الأعمال المباشرة في مجال الوقاية من الفساد ومكافحته وتقييمها.
- ترفع اللجنة تقريرا سنويا إلى رئيس الجمهورية يتضمن تقييما للنشاطات ذات الصلة بالوقاية من الفساد ومكافحته، وكذا النقائص التي تم معاينتها والتوصيات المقترحة عند الاقتضاء.

1-3- دور الضبطية القضائية في مكافحة الفساد:

الضبطية القضائية هي الموظفون الذين منحهم القانون سلطة جمع الأدلة والبحث والتحري في الجرائم المنوه والمعاقب عليها في القانون وإلقاء القبض على مرتكبيها. شريطة أن تنحصر مهمتهم في البحث والتحري قبل بداية التحقيق، أما إذا تم الانطلاق في التحقيق فيجب أن يرخص لهم من قبل الجهات القضائية.

وقد عدد المشرع الجزائري رجال الضبطية القضائية في المادة 15 من قانون الإجراءات الجزائية وهم:

- ✓ رؤساء المجالس الشعبية البلدية.
- ضباط الدرك الوطني.
- محافظو الشرطة.
- ضباط الشرطة.
- ذووا الرتب في الدرك الوطني ورجال الدرك الذين أمضوا في سلك الدرك ثلاث سنوات على الأقل والذين تم تعينهم بموجب قرار مشترك صادر عن وزير العدل و وزير الدفاع الوطني بعد موافقة لجنة خاصة.
- مفتشوا الأمن الوطني الذين قضوا في خدمتهم بهذه الصفة ثلاث سنوات على الأقل والذين تم تعينهم بموجب قرار مشترك صادر عن وزير العدل و وزير الداخلية والجماعات المحلية بعد موافقة لجنة خاصة.

- ضباط وضباط الصف التابعين للمصالح العسكرية للأمن الذين تم تعينهم بموجب قرار مشترك صادر عن وزير الدفاع الوطني و وزير العدل.

وتساهم الضبطية القضائية في مكافحة الفساد من خلال قيامها المستمر بالتحريات عن مواطن الفساد والأشخاص والهيئات الفاسدة وإخبار الجهات المختصة بذلك وأخذ التراخيص القضائية للقيام بالتحقيقات النهائية للوصول إلى الفاسدين وتقديمهم للقضاء لينالوا العقوبات اللازمة في إطار التنظيم المعمول به.

2- مكافحة الفساد من طرف الهيئات والمنظمات الدولية:

لقد بذلت العديد من المنظمات والهيئات الدولية جهودا كبيرة ومعتبرة؛ ولا تزال في سبيل محاربة ظاهرة الفساد وفي الوقت ذاته حاولت تحقيق الشروط السياسية (توفير الحكم الراشد) للتنمية المستدامة على الصعيد الدولي، وسنحاول إبراز بعض هذه الجهود فيمايلي:

2-1- منظمة الشفافة الدولية:

أُنْشِأت منظمة الشفافية الدولية في سنة 1993 على يد عدد كبير من كبار المسئولين السابقين في البنك الدولي الذين كانت لهم رؤية مسبقة و معلومات عن حجم الفساد الممارس على المستوى الدولي، مقرها برلين في ألمانيا، وشعارها هو" الإتحاد العالمي ضد الفساد"، وتعتبر من أهم المنظمات غير الحكومية نشاطا وفعالية في مجال مكافحة الفساد. وتتلخص أهدافها فيما يلي:

- ✓ إختراق جدار الصمت الذي يحيط بقضايا الفساد في الدول، والتي يتورط في أغلبها كبار السياسيين والعسكريين مما يجعل القضايا جد حساسة.
- ✓ خلق مناخ قادر على التعاون والشفافية في مكافحة الفساد.
- ✓ زيادة الوعي لدى الرأي العام بظاهرة الفساد وما ينتج عنها من أضرار تؤدي إلى تأخر التنمية.
- ✓ محاولة إدراك واقع الفساد على المستوى العالمي والمحلي للقضاء عليه. وإبراز الدور الكبير للمجتمع المدني في ذلك.
- ✓ لفت إنتباه الصحافة ووسائل الإعلام لقضايا الفساد من أجل تنوير الرأي العام المحلي والعالمي بمخاطر الفساد.

و من أجل تحقيق هذه الأهداف تتبنى المنظمة إستراتيجية مكونة من عدة عناصر تتمثل في الآتي:

- ✓ بناء تحالفات على مستوى المحلي والإقليمي والعالمي تضم كل من: الحكومات، المجتمع المدني، والقطاع الخاص
- ✓ من أجل محاربة الفساد الداخلي والخارجي؛
- ✓ تنظيم و دعم الفروع المحلية للمنظمة لتحقيق مهمتها؛

- ✓ القيام بتصميم وتنفيذ نظم النزاهة الفعالة؛
- ✓ جمع المعلومات عن الظاهرة وتحليلها وبلورة مناهج وأساليب جديدة لقياسها؛
- ✓ العمل كمستشار فني أو كبيت خبرة عالمي متطوع لمكافحة ظاهرة الفساد؛
- ✓ التعاون مع المؤسسات المالية والنقدية الدولية ذات السمعة المهنية المحترمة في هذا المجال.

ومن الوسائل التي تعتمد عليها المنظمة في محاربة الفساد ما يلي:

- ✓ الإعتماد على المعلومات والتقارير، بحيث تعمل على استجواب العديد من رجال الأعمال، ورجال الإعلام، المواطنين،...إلخ قصد قياس مستويات الفساد في الدول ؛
- ✓ إعتبار المنظمة بمثابة مكتب دائم يتطوع لمكافحة الظاهرة من خلال المؤتمرات التي تعمل على عقدها، و التي تمكنها من التعرف على الأوساط والجهات الفنية المتخصصة في مكافحة الظاهرة، و إقامة علاقات قوية معهم، وذلك من أجل التعاون جنبا إلى جنب لمكافحة هذه الآفة المستعصية، ومنها على وجه الخصوص المؤسسات التجارية و المالية الدولية قصد بلورة قواعد وأسس علمية و موضوعية للتسيير الراشد.

وتقوم المنظمة بإصدار ثلاث مؤشرات حول الفساد:

- ✓ مؤشر مدركات الفساد بدءا من 1995، ترتب فيه الدول حسب مستويات الفساد؛
- ✓ مؤشر دفع الرشوة ابتداء من 1999، يركز هذا المؤشر على مدى ميل الشركات في الدول الكبرى إلى دفع الرشوة في الخارج؛
- ✓ التقرير العالمي الشامل عن الفساد، و الذي نشر لأول مرة عام 2001، و يركز كل عام على الفساد في قطاع معين من القطاعات الحيوية في مختلف دول العالم.

بالإضافة إلى جهود منظمة الشفافية الدولية في مكافحة الفساد. توجد جهود أخرى لبعض المنظمات نذكر منها:

2-2- إتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الفساد الإداري.

2-3- برنامج البنك الدولي لمساعدة الدول النامية في محاربة الفساد.

2-4- صندوق النقد الدولي.

المحور الثاني: أخلاقيات العمل(المهنة)

يقول الشاعر أحمد شوقي:

(إنما الأمم الأخلاقُ ما بقيت* فإن هموا ذهبت أخلاقهم ذهبوا)**

مقدمة:

تُعتبر الأخلاق بمثابة منظومة متكاملة تُنِّظم العلاقات البشرية جميعًا، وعليها تقوم الحياة الاجتماعية، والاقتصادية، والسياسية. وتعتبر أخلاقيات العمل من أهم العوامل التي تساعد المؤسسة في بلوغ غاياتها، سواء كانت هذه الأخلاقيات بين الإنسان وربه كالإخلاص، والتوكل، واليقين، أو بين الموظف ومن يتعامل معه من زملائه أو رؤسائه أو العملاء مثل :العدل، والصدق، العفة، والتعاون، والمبادرة،...إلخ.

أولاً: مفهوم الأخلاق

1- **الأخلاق لُغة:** جمع خُلُق، وهو السَجيَّةُ والطَّبع.

2- **الأخلاق اصطلاحًا: "هي هيئة أو حال في النفس راسخة؛ تصدر عنها الأفعال بسهولة ويسر من غير حاجة إلى فكر وروية"**. فإنْ صدر عن هذه الهيئة أفعال جميلة عقلاً وشرعًا سمِّيت الهيئة :خُلُقًا حسنًا، وإن كان الصادر منها أفعال قبيحة سميت الهيئة :خُلُقًا سيئًا. ويشترط أن تصدر منها الأفعال بسهولة ويُسر من غير روية، لأن من تكلف بذْلَ المالِ أو السكوتَ عند الغضب بجهد وروية لا يقال خُلقه السَّخاء والحِلم. وعلى ذلك فليس الخُلق عبارة عن الفعل، فرُبَّ شخصٍ خُلقه السَّخاء، ولا يبذل إما لفقد المال أو لمانع، وربما يكون خلقه البُخل وهو يبذل إما لباعث أو لرياء، فهو إذاً تلك الهيئة الراسخة في النفس.

وهي بهذا المعنى صورة الإنسان الباطِنة. وهي نفسه وأوصافها ومعانيها المختصَّةِ بها، وهي بمنزِلة الخَلْقِ لصورته الظَّاهرة وأوصافُها ومعانيهَا، ولهما أوصاف حسنة وقبيحة، والثواب والعقاب يتعلقان بأوصاف الصورة الباطنة.

وتظهر الأخلاق على صورة أفعال وأقوال تصدر عن الإنسان فتعكس حُكْمَهُ الأخلاقي على الأمور. وتُعرَّف في ذلك بأنها: "**مجموعة السلوكيات التي يظهرها الفرد في تعامله مع الأحداث التي تواجهه أو الأفراد الذين يتعامل معهم في الحياة**". ويكتسب معظم هذه السلوكيات من خلال التربية والبيئة التي عاش فيها الفرد خلال مراحل عمره المختلفة. كما تُعرَّف بأنها: "**مجموعة من المبادئ المعيارية للأنماط السلوكية الإنسانية والتي تحكم سلوك الأفراد والمنظمات**".

ثانياً: مفهوم أخلاقيات العمل(المهنة)

يمكن تعريف أخلاقيات العمل بأنها:

- **"مجموعة من المبادئ والمعايير التي تعد مرجعاً للسلوك المطلوب"أو المستحب" لأفراد المهنة الواحدة، والتي يتعهدون بالتزامها ومراعاتها وعدم الخروج على أحكامها".**
- **"هي مجموعة القيم والنظم المحققة للمعايير الإيجابية العليا المطلوبة في أداء الأعمال الوظيفية والتخصصية، وفي أساليب التعامل داخل بيئة العمل، ومع المستفيدين، وفي المحافظة على صحة الإنسان، وسلامة البيئة".**

شرح التعريف ومحترزاته:

مجموعة القيم: أي الصفات النفسية والسلوكية الحسنة للعامل والمهني.

النظم: أي الضوابط والشروط الفنية التي تحكم الأداء الوظيفي والمهني في صورة لوائح وقوانين.

المعايير: أي المواصفات المحددة للأساليب العملية والسلوكية في أداء العمل.

الإيجابية: لاستبعاد الأخلاق والممارسات السلبية والضارة.

العليا: للترقي إلى المثالية المنشودة والسمو الأخلاقي.

الأعمال الوظيفية والتخصصية: ليشمل جميع الوظائف والمهن دون استثناء.

داخل بيئة العمل: ويقصد به التعامل مع المدراء والزملاء في العمل.

والمستفيدين: أي كل من يسفيد من هذه الوظيفة أو المهنة.

والمحافظة على صحة الإنسان وسلامة البيئة: بعد أن صار ذلك من الأمور الملحة مع كثرة السلوكات الضارة بالمتجمع مثل الملوثات البيئية والمناخية.

ثالثاً: أهمية وأهداف أخلاقيات العمل

1- أهمية أخلاقيات العمل:

لايكتمل سير الحياة الإنسانية بانتظام إلا بضوابط سلوكيَّة تنظم علاقة الناس فيما بينهم وتمثل الأخلاق أهم هذه الضوابط. إن الالتزام بأخلاقيات العمل (المهنة) يُسهم في تحسين المجتمع بصفة عامة، إذ تقل الممارسات غير العادلة، ويتمتع الناس بتكافؤ الفرص، ويجني كل امرئٍ ثمرة جهده، أو يلقى جزاء تقصيره، وتسند الأعمال للأكثر كفاءة وعلمًا، وتوجَّه الموارد لما هو أنفع، وتضيِّق الخناق على المحتالين، والانتهازيين، وتوسَّع الفرص أمام المجتهدين، كما يؤدي ذلك إلى:

- ✓ دعم الرضا والاستقرار الاجتماعيين بين غالبية الناس، إذ يسود العدل ويحصل كل ذي حق على حقه مما يجعل غالبية الناس في حالة رضا، واستقرار؛
- ✓ توفر بيئة مواتية لروح الفريق وزيادة الإنتاجية، وهو ما يعود بالفائدة على الجميع؛
- ✓ زيادة ثقة الفرد بنفسه وثقته بالمنظمة، والمجتمع، ويقلل القلق والتوتر بين الأفراد؛
- ✓ تقلل تعريض المؤسسات للخطر، لأن المخالفات، والجرائم، والمنازعات تقل؛ إذ يتمسك الجميع بالقانون الذي هو أولا وأخيرا قيمة أخلاقية؛
- ✓ إن وجود مواثيق أخلاقية معلنة، يوفر المرجع الذي يحتكم إليه الناس ليقرروا السلوك الواجب، أو ليحكموا على السلوك الذي وقع فعلا.
- ✓ أن المنظمة قد تتكلف الكثير نتيجة تجاهلها الالتزام بالمعايير الأخلاقية وبالتالي يأتي التصرف الأخلاقي ليضع المنظمة في مواجهة الكثير من الدعاوي القضائية وغيرها؛
- ✓ تعزيز سُمعة المنظمة على صعيد البيئة المحلية والإقليمية والدولية وهذا له مردود ايجابي على المنظمة؛
- ✓ الحصول على شهادات عالمية وامتيازات خاصة، ويقترن بالتزام المنظمة بالعديد من المعايير الأخلاقية في إطار الإنتاج والتوزيع والاستخدام والاعتراف بالخصوصيات والعمل الصادق والثقة المتبادلة ودقَّة وصِحَّة المعلومات.

إن الغاية من الالتزام بالأخلاق وفضائله تكون لاكتساب مرضاة الله، وبها تتحقق السعادة في الدنيا والآخرة.

لايستطيع أفراده أي مجتمع من المجتمعات الإنسانية العيش متفاهمين سعداء ما لم تربط بينهم روابط متينة من الأخلاقيات الكريمة، ولو فرضنا وجود مجتمع من المجتمعات على أساس تبادل المنافع المادية فقط، من غير أن يكون وراء ذلك غرض أسمى؛ فإنه لا بد لسلامة هذا المجتمع من خلقيّ الثقة والأمانة على أقل التقدير؛ ومتى فقدت الأخلاقيات التي هي الوسيط الذي لا بد منه لانسجام الإنسان مع أخيه الإنسان، تفكك أفراد المجتمع؛ فالإنسان بحاجة ماسة إلى نظام خلقي يُحقق حاجته الاجتماعية. وتعتبر القيادة الإدارية المرجع الأول والأهم لجميع الموظفين العاملين تحت لوائها، كما أنها المثل الأعلى لجميع الموظفين في أثناء تعاملهم اليومي مع بعضهم بعض، وكذلك مع الجمهور، لذا فإن من الواجب أن تكون القيادة الإدارية قدوة ذات كفاءة عالية من الناحية الوظيفية، والمقدرة الإنتاجية في العمل، إلى جانب سلوكها القويم. وإننا ننظر إلى الوظائف القيادية من خلال منظار الموظفين الذين يراقبون تحركات ونشاطات قيادتهم الإدارية بدقة ملحوظة؛ فإذا كانت القيادة تلتزم بأوقات الدوام اليومي مثلاً؛ فإن ذلك ينعكس على ظروف العمل لا محالة، والعكس صحيح؛ فمن المتوقع والمأمول أن يتصرف أعضاء القيادة الإدارية

بصدق وأمانة وانتماء للمنظمة الإدارية والمصلحة العامة، إذ أن الاستقامة في العمل والإخلاص فيه، واحترام المصلحة العامة، كل ذلك يترك بصماته وآثاره على إجراءات العمل، والمناخ العام في المنظمة الإدارية.

إن نجاح أي تنظيم أو مؤسسة يتوقف على كفاءة قيادته والتزامها بالأخلاق، كونها على قمة الهرم الوظيفي وبالتالي فهي قدوة للآخرين من الموظفين والعاملين فإذا قامت القيادة الإدارية مثلا بممارساتٍ سلوكيةٍ مخالفةٍ للقوانين والأنظمة، فإن ذلك سوف يزيد من جرأة الموظفين على ارتكاب مخالفاتٍ مشابهة، مثال ذلك، على المسؤول الذي يغادر العمل قبل نهاية الدوام الرسمي وبشكل مستمر، فإن هذا السلوك سوف ينتشر لدى موظفيه، وإن لم يكن بشكل جماعي، إلا إنه قد يأخذ شكل المناوبة فيما بينهم في مغادرة العمل فور مغادرته فإن وجود دستور أخلاقي يعد أساسًا مهمًا من الأسس العامة، التي تقوم عليها أية مهنة، ومتطلبًا لحفظ كيانها وصيانة استقلاليتها، فالمهنة تتميز بوجود مجموعة من الأخلاق المهنية الخاصة بها، التي يفترض أن يلتزم بها جميع الملتحقين بهذه المهنة، والروابط المهنية تراقب باستمرار مدى التزام كل مهني بأخلاقيات مهنته، ومدى حبه لها، وانتمائه واعتزازه بها، ومدى مساهمته في دعمها وتطويرها والدفاع عنها والدستور الأخلاقي لأي مهنة يضم القواعد المرشدة لممارسة مهنة ما للارتقاء بمثالياتها وتدعيم رسالتها، ورغم أهميته في تحديد الممارسات والأولويات داخل مهنة معينة ، إلا أننا لا يمكن أن نفرضه بالإكراه ولكن بالالتزام، وأن الطريقة الوحيدة للحكم على مهنة معينة هو سلوك أعضاء تلك المهنة إزاءها، والحفاظ على قيم الثقة والاحترام والكفاءة والكرامة. ويجب أن يتميز الدستور الأخلاقي للمهنة بمايلي: الاختصار؛ السهولة والوضوح؛ معقولا ومقبولا عمليًا؛ الشمولية؛ الإيجابية.

2- أهداف أخلاقيات العمل:

تهدف أخلاقيات العمل إلى تحقيق مايلي:

- ✓ ضبط السلوك المهني الشخصي الذي يجب أن يتحلى به المؤتمنون على مصالح الدولة؛
- ✓ فهم الواجبات المهنية والتذكير بنظام الجزاءات الإيجابية والسلبية كوسيلة من الوسائل الناجحة لتفادي بعض المظاهر السلوكية المحظورة؛
- ✓ ضمان التوازن بين الأحكام الأخلاقية وضرورة المحافظة على حريات وحقوق الموظفين والعاملين؛
- ✓ إزالة الطابع التسلُّطي الذي يمكن أن تتصف به إدارة ما.

رابعاً: أخلاقيات العمل الواجب التحلي بها:

تُعد الوظيفة جزءاً أساسياً من أي كيان تنظيمي. وهي مجموعة واجبات ومهام ومسئوليات، ينبغي على الموظف أثناء القيام بها التحلي بالأخلاقيات اللازمة. يؤثر السلوك الأخلاقي للموظف على المنظمة التي يعمل بها. فترسيخ

أخلاقيات المهنة في قلب وعقل كل موظف ومهني في القطاع الحكومي أو الخاص يؤدي إلى تحقيق أعظم إنجاز وتميز ونزاهة، ويتحقق كذلك أعظم علاج وأنجعه لاستئصال أشكال الفساد وصوره. والسلوك غير الأخلاقي من إهمال وتسيُّب واستغلال للمنصب من أبرز المشكلات التي تعوق التنمية الداخلية للمنظمة ومن ثم الدولة ككل. ومن الأخلاق التي نصت عليها الأنظمة الوظيفية نذكر:

1- **الأمانة**: وتعني الثقة والجدارة في الاعتماد، كحفظ المال العام وحفظ أسرار العمل والموضوعية في الاقرار، ومن الممارسات التي تخل بالأمانة نذكر:

- ✓ أن يقضي الموظف وقتاً طويلا في مكالمات الهاتف دون اعتبار للمعاملات التي على مكتبه أو للمراجعين الواقفين أمامه.
- ✓ أن لا يعير لهاتف المكتب أي اهتمام أثناء رنينه وكأن الجهاز وضع للزينة، فمن معايير التحضر والمدنية الرد على الهاتف في الرنَّة الثالثة إلى الخامسة كحد أعلى، ويجب معاقبة من يخل بهذا حالاً.

2- **الانضباط**: بحيث أن الغياب والتأخر يعد من أهم العوامل المؤثرة على الأداء السلبي للموظف، ويمكن للموظف الوصول إلى أعلى درجات الانضباط من خلال جعل وظيفته من أهم أولوياته، معرفة واجباته والخطة الزمنية لإنجازها، ضبط الوقت، إعطاء لنفسه الراحة الكافية، وإعلام الجهات المعنية في حالة غيابه.

3- **العمل ضمن فريق عمل**: بحيث تضمن فرق العمل انجاز المهام بكفاءة وفعالية أكثر، تحقيق أهداف المنظمة وأهداف الموظف من خلال كسبه لمعارف ومهارات جديدة، لذلك على الموظف احترام أعضاء فريق العمل، الالتزام بفعالية ضمن عمل الفريق، روح التضحية، فتح فرص التعلم وإعطاء مجال للآخرين للتعلم، التوجه نحو المستهلك وتحقيق أهداف المنظمة، التحلي بالسلوكيات الإيجابية في علاقته مع أعضاء فريق العمل، والثقة في الآخرين.

4- **المظهر**: فمظهر الموظف يعطي صورة واضحة عن التزامه واحترامه للوظيفة، للمنظمة، لزملائه الموظفين، للجهات العليا، وللمستهلكين.

5- **المواقف**: فيجب أن تكون للموظف مواقف إيجابية تعكس ثقته في نفسه.

6- **الإنتاجية**: حيث يمكن للموظف من تحسين إنتاجيته من خلال احترام إجراءات العمل، إجراءات السلامة، وطرق استخدام موارد المنظمة.

7- **المهارات التنظيمية**: إذ يجب على الموظف إدارة وقته وتطوير مهاراته من خلال أداء مهامه في المنظمة.

8- **الاتصال**: فعلى الموظف أن يملك قدرات عالية على الاتصال الفعال مع الآخرين سواء كان الاتصال كتابيًّا، لفظياً أو غير لفظيًّا.

9- **الاحترام**: فلا يمكن أداء أي عمل مع الآخرين إذا لم يدرك الموظف سياسات احترامه لمن هم أعلى أو أقل منه في المستوى الوظيفي.

10- **الشجاعة**: وهي القدرة على الإقدام بفعل شيء ما بقوة وجسارة دون تردد، وتكون بقول الحق والثبات عليه وقوة القلب في المواقف الصعب، والموظف الشجاع صاحب الخلق والمبادئ يأمر بالمعروف وينهى عن المنكر وهذا بدوره يؤدي إلى شيوع الفضيلة في محيطه.

11- **الحياء**: وهو الترفع عن النقائص والابتعاد عن الصغائر طلباً للكمال وانصياعاً للشَّرع الحنيف وهو خلق يبعث على ترك كل ما هو قبيح، والحياء لا يأتي الا بخير كما قال الرسول مُحَّد صلى الله عليه وسلم ويتحقق الحياء بالإيمان والتربية والبيئة الصالحة والزمالة الخيرة، ومصدره ثلاث حياء من الله، حياء من الناس، حياء من النفس.

12- **التواضع**: وهو تحمل النفس بالخضوع ومنعها عن الترفُّع على الناس والاستخفاف بهم وحملها على احترامهم مهما اختلفت درجاتهم، والتواضع فضيلة عظيمة. وقد قال النبي مُحَّد صلى الله عليه وسلم "**من تواضع لله رفعه**" فالمسئول المتواضع يتفقد حاجات زملائه الموظفين ويجالسهم ويشاركهم في المناسبات ويعاملهم كما يحب أن يعاملوه لو كان مكانهم، وهذا يكسب احترام الآخرين ويشيع روح الفريق الواحد بين المسئول والعاملين معه ويفسح المجال للانفتاح بين الموظفين لتقديم النصح فيما فيه مصلحه العمل.

13- **الصبر**: هو تحمل النفس مكاره الحياة وعدم الجزع لنوائب الدهر ونكباته. ويعرف بأنه حبس النفس على ما تكره.

14- **إتقان العمل**: لم يوجد الموظف في وظيفته العامة إلا من أجل العمل على تحقيق هدف معين، وهذا الهدف يتم تحقيقه من خلال القيام بمجموعة مهام معينة، وصولاً للهدف الأسمى يجب أن يتم إنجاز هذه المهام بصورة دقيقة ومتقنة. ومن أولى سمات الإتقان: **السرعة في الإنجاز**:لأن تأخير الأعمال يؤدي إلى تكديس الواجبات ومن ثم محاولة التخلص منها على أية هيئة ممكنة. **الدقة في الأداء**: بحيث يكون الأداء وافياً مشتملاً لجميع الشروط الفنية للأداء، وذلك تحقيقاً لفاعليته في الأداء. **الرُّشد في الإنفاق**.

15- **الإخلاص في العمل**: بما أن طبيعة العلاقة بين الموظف العام والدولة هي علاقة تعاقدية، فإنه يترتب على الموظف العام أن يؤدي العمل الموكل إليه بأقصى الإمكانات المتوفرة لديه وفاءً لهذا العقد، كما يجب أن يكون هذا الأداء مستوفياً لجميع الشروط الفنية. ولذلك يجب على الموظف إنجاز المعاملات بسرعة وأن يتفادى التأخير

الذي يضر بمصالح المراجعين وعليه كذلك أن يتجرد من أهوائه الشخصية أثناء تأديته لمهام وظيفته ويبذل الجهد اللازم والتضحية الممكنة في سبيل تحقيق أهداف وظيفته في المنظمة التي يعمل بها.

16- **تقدير الوقت**: إن وقت العمل ليس ملكاً للموظف إنما ملك لجهة العمل؛ لذا فإن احترام مواعيد العمل الرسميَّة التي حددتها اللوائح تعتبر من أهم واجبات الوظيفة والتي يجب أن يخصصها الموظف لتأدية هذه الواجبات وأن يتقيد بهذه المواعيد من حيث الحضور والانصراف، كما أن التغيب بدون إذن رسمي أو التأخر يعتبر إخلالاً بالواجبات الوظيفية وتقتضي المسائلة النظامية، ويترتب على عدم التزام الموظف بأوقات الدوام الرسمي أضرار عديدة مثل: تدني إنتاجية العمل والإضرار بمصالح المنظمة والإخلال بأدوار الآخرين.

17- **الشفافية**: وتعني الإفصاح وكشف المعلومات ودقتها والمصداقية والنزاهة ووضوح التشريعات وسهولة فهمها وموضوعيتها ووضوح لغتها. ولا سبيل إلى إرساء الشفافية في أي مجتمع إلا بوجود رغبة أكيدة من السلطة العليا. و تعتمد الشفافية.

18- **القدوة الحسنة**: وهي خير وسيلة لاجتذاب الآخرين وتوثيق الصلات بهم والتأثير فيهم، بحيث يكون القائد المَثل والقُدوة التي يَحتذي بها الموظف، ويجب أن يكون القائد الإداري السبَّاق في تنفيذ القوانين واللوائح على نفسه حتى يقتدي به جميع الموظفين.

19- **التعاون**: خلق الله الإنسان اجتماعياً بطبعه؛ لا يمكنه القيام بأعباء الحياة منفرداً ولا الحصول على لوازمه وحده بل لا بد له من مشاركته غيره. ويكون التعاون في المنظمة من خلال بناء علاقات عمل جيدة تعتمد على تكامل الأدوار والحل الجماعي لمشكلات العمل.

20- **الإيثار**: وهو تفضيل مصلحة الجماعة والمجتمع على المصلحة الفردية. ومقتضى الإيثار أن يقدم العامل مصلحة المنظمة على مصلحته الشخصية عندما يتطلب الأمر ذلك في أوقات الأزمات والحالات الطارئة، وكذلك يجب على العامل أن يُؤثِر زملاءه في العمل ولا يزاحمهم في طلب المزايا والعلاوات والإجازات في الأوقات المفضلة لأن ذلك مما يوغر الصدور ويجلب الحقد وينعكس ذلك بدوره على مجمل الأداء العام داخل المنظمة.

خامساً: العوامل المؤثرة في أخلاقيات العمل

تتشكل أخلاقيات العمل وتتبلور لدى الفرد من خلال تأثره بمجموعة من العوامل مجتمعة والتي يمكن حصرها فيمايلي:

1- البيئة الاجتماعية:

يمكن تعريف البيئة الاجتماعية بأنها البيئة التي تجمع بين المنزل، والحي، والعمل، والمجتمع الذي يعيش فيه الفرد، وما يسودها من تقاليد، وعادات، ومعتقدات، وأحوال اقتصادية، واجتماعية، وسياسية، والتي تساهم مساهمة كبيرة في تشكيل سلوك الفرد وتكوين اتجاهاته، إذ تنمو هذه الاتجاهات والممارسات السلوكية وتتطور بتطور مراحل النمو التي يمر بها الفرد، من واقع ما يُعايشه في البيئة.

ولهذا نجد أن البيئة الاجتماعية تساهم بشكل مباشر وفاعل في عملية التنشئة الاجتماعية، من خلال تنمية وتطوير السلوك الإنساني، وتساعد الفرد على أن يكون أكثر إدراكًا للناس والأشياء، وتكسبه معرفة لغيره وبنفسه، وكذلك تنمي لديه الكثير من الأحاسيس كالخوف، والعاطفة، ومشاعر الاحترام تجاه الوالدين.

إن المحاباة والواسطة أمثلة تبين من خلالها مدى تأثير البيئة الاجتماعية على سلوك الموظف الإداري، وعليه فنجد أن الموظف في المنطقة العربية على وجه الخصوص، يضع في الاعتبار عند التعامل مع الموظفين، بأن يخدم ويُلبي أولا وقبل كل شيء مصالح من يمتُّ إليه بصلة القرابة أولا والصداقة ثانيًا، فلماذا يسلك الموظف هذا السلوك الإداري اللاأخلاقي؟ إن السبب يعود إلى أن الأسرة أو العشيرة هي بؤرة التنظيم الاجتماعي الذي ينتمي إليه الموظف، ويتعلم من خلاله هذا الانتماء بأن الولاء في المقام الأول ليس للمصلحة العامة بل هو للأسرة أو العشيرة، ولا ريب في أن تلك العصبية الأسرية تنتقل إلى الجهاز الإداري عن طريق سلوك الموظف عند تعامله مع الآخرين.

2- البيئة الاقتصادية:

تلعب الأوضاع الاقتصادية في المجتمع الذي يعيش فيه العامل(الموظف) من غنى، وفقر، وارتفاع مستوى المعيشة مقابل تدني مستوى الرواتب والأجور دورًا كبيرًا في تكوين أخلاقيات العمل من مبادئ واتجاهات وسلوكيات. كما أنها تؤدي إلى نشوء طبقاتٍ اقتصاديةٍ متعددة داخل المجتمع الواحد، والتي قد ينشأ بينها صراع يؤدي إلى ظهور سلوكيات منحرفة.

فالظروف الاقتصادية الصعبة، تدفع بأفراد المجتمع غالبًا إلى أنماطٍ من السلوك بعيدًة عن المعايير الخلقية فإذا كان الشخص يعيش في وضع اقتصادي مريح، ويمكنه العيش بكرامة مع أفراد أسرته؛ فإنه من السهل أن تتوقع منه أخلاقياتٍ رفيعة والتزامًا أكيداً، أما إذا كان وضعه الاقتصادي لا يمكنه من الوفاء بالتزاماته المتعددة تجاه أسرته

ومجتمعه، فيتوقع منه الانحراف، والغش، والارتشاء، واستغلال الوظيفة، ولعل أهمية البعد الاقتصادي قد تتضاعف بشكل كبير في الوقت الحاضر، إذ تطرح التكنولوجيا في كل يوم الكثير من المغريات، والتي تزيد النزعة الاستهلاكية بين الناس.

3- البيئة السياسية:

لا شك أن البيئة السياسية التي يعيش الموظف في ظلها، تلعب دوراً مهمًا في تكوين اتجاهاته وأنماط سلوكه، ويقصد بالبيئة السياسية، المناخ السياسي الذي يعيشه المجتمع، كشكل النظام السياسي، ومدى تمتع الأفراد بحرية التعبير ونمط الحكم السائد. فإذا كان النظام السياسي مثلا يؤمن بالتعددية، والمشاركة، والحوار، واحترام الرأي، فإنه سوف يؤثر إيجابًا في قيم الأفراد وقناعاتهم المهنية، وإذا كان النظام دكتاتوريًا فاسدًا لا يتورَّع عن النهب، ويشجع القيم البالية؛ فإن تأثيره سيكون سلبيا في توجهات الأفراد في كل مؤسسة.

فالنظام السياسي الذي يتخذ من الصالح العام غاية له، يتعين عليه الإيمان بالحرية، والشفافية، والديمقراطية، والمساءلة، وبالتالي يؤدي إلى ازدهار أخلاق العمل، أما النظام السياسي الذي يفتقر إلى الرقابة القضائية، والإدارية، والشعبية، ويميل نحو الاستبداد والظلم؛ فيؤدي إلى تغذية السلوك اللاأخلاقي على مستوى الأفراد عامة ومستوى أفراد المهنة خاصة.

كما تؤثر فعالية الرقابة و (الإدارية، التشريعية، السياسية، الشعبية) على أنماط السلوك الإداري للموظف، من بحيث أنها تحفِّز السلوك الإداري الأخلاقي، وتردع أو تعاقب السلوك الإداري اللاأخلاقي. لذا فإن غياب الرقابة، وضعف الجهاز القضائي، وفساد السياسيين، وافتقار الدولة لمعايير الحساب، كلها تسهِّل الانحراف في سلوك العاملين وتزيد الخرق للقوانين، وتسهِّل عملية التخلص من العقاب؛ فيستشري الفساد الأخلاقي ويختفي الولاء للمؤسسة التي يعمل فيها الفرد.كما أنه وفي ظل غياب الرقابة التشريعية والإدارية والشعبية، قد يُبدي الموظف العام أحيانًا سلوكًا إداريًا تنظيميًا يهدف إلى إرضاء وإشباع رغبات السلطة التنفيذية على حساب المصلحة العامة، ويعود السبب في ذلك إلى تخوّف الموظف العام من هؤلاء الذين يملكون حق التعيين، والطرد، والترقية.

4- البيئة الدينية:

تؤثر البيئة الدينية في أخلاقيات العمل؛ إذ تخلق الرقابة الذاتية في الفرد؛ فالعامل يمكن أن يتهرب من الرقابة السياسية أو الاجتماعية أو القانونية لكنه لا يستطيع أن يتهرب من رقابة الله سبحانه وتعالى ويشمل الجانب الديني المبادئ التي تحقق سعادة الإنسان والمجتمع في كل المجالات، وعلى القواعد العامة الصالحة لهداية الناس، وتنظيم حياتهم في كل زمان ومكان، ويشتمل أيضًا على القوانين الوضعية، وهي الأوامر والنواهي التي وضعها البشر أنفسهم، لتنظيم

حياتهم بالمحافظة على حقوق الناس، وتحديد واجباتهم لنشر العدالة والمساواة بينهم، لذلك تعَد التشريعات والقوانين والأنظمة المعمول بها مصدراً من المصادر الأخلاقية، ويُقصد بالتشريعات دستور الدولة والقوانين كافة المنبثقة عنه، ونظام الخدمة المدنية، واللوائح والتعليمات الأخرى على أنواعها المختلفة التي تحتوي على أخلاقياتٍ كثيرة، من حيث الانضباط بالوقت، والتقيد به والاحترام، والابتعاد عن المحسوبية، وتقديم المصلحة العامة على المصلحة الخاصة، وعدم إفشاء أسرار العمل، وعدم قبول الرشوة.

5–البيئة الإدارية التنظيمية:

ويتمثل في البيئة التنظيمية التي يعمل فيها الفرد بكل ما فيها من قوانين ولوائح، وأنظمة، وقيم وتقاليد ومُثل تحدد سلوك العاملين فيها، وتوجه مسارهم، ومما يؤثر في قيم الفرد والتزامه وأسلوب عمله الذي تطبق فيه مبادئ الإدارة داخل التنظيم، وأنماط تقسيم العمل، ونظم الاستراحة والمكافأة، وأشكال الرقابة والعقاب. ويجب أن ندرك هنا أيضًا أن هناك تفاعلا خِصبًا بين البيئة التنظيمية والبيئة الاجتماعية العامة، فاللوائح والقوانين المطبَّقة في المؤسسة تستمد في العادة، أو تتأثر على الأقل بالقوانين النافذة في البلاد، وأنماط القيم والسلوك السائد في المؤسسة، وهي عينة ممثِّلة لأنماط القيم والسلوك الشائعة في المجتمع.

وتجدر الإشارة أن البيئة الإدارية النموذجية التي تحدد أساليب العمل، وإجراءاته ومستوياته، وتوفِّر قيادة إدارية كفؤة على جميع المستويات، لابد وأن تؤمن بالديمقراطية، والعدالة، والمساواة، والحوار المباشر، كما تضمن الحقوق لأصحابها وتشجع على الالتزام بالواجبات، وأدائها بدقة، وسرعة وأمانة.

بعد الإشارة إلى العوامل التي تؤثر في أخلاقيات العمل وتساهم في تشكلها، يتضح لنا أن البيئة المحيطة بالموظف لها التأثير الأكبر على سلوكه وأخلاقياته داخل عمله وفي الوظيفة العامة ناهيك عن التربية والتنشئة، فمثلا إذا نشأ الموظف في بيئة متسيبة يولد لدى الموظف التسيب والعمل داخل المنظمة دون أدنى مسئولية وبعيداً عن أخلاقيات المهنة داخل المنظمة، والعكس صحيح تماماً.