

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

الجامعة المستنصرية

كلية الادارة والاقتصاد

قسم الاقتصاد

أخلاقيات المهنة

الكورس الثاني

قسم الاقتصاد - المرحلة الثالثة

صباحي - مسائي

٢٠٢٤ - ٢٠٢٥

مكتبة

ام بلسام

البحث الأول

أخلاقيات المهنة

مقدمة :

أصبح موضوع أخلاقيات الأعمال من المواضيع التي تحظى باهتمام متزايد في السنوات الأخيرة نتيجة لأسباب عديدة يقع في مقدمتها تزايد الفضائح الأخلاقية والنقد الموجه للأعمال والمعايير التي تعتمد عليها بعيداً عن إطار أخلاقي واضح وشفاف، وفي ظل تزايد الضغط القادم من مؤسسات المجتمع المدني وجماعات الضغط الأخرى والاتجاه نحو العولمة وتتميط المعايير الفنية على الأقل عالمياً. وترجع الحكومة عن الأعمال بل وأغلب المؤسسات في ظل تنامي ظاهرة الخصخصة، فإن موضوع أخلاقيات الأعمال أصبح من المواضيع ذات الاهتمام الكبير من قبل الحكومات والجامعات والمنظمات العالمية والمحلية تجسد في شكل منظمة الشفافية العالمية International Transparency Organization وإدخال الموضوع كمادة دراسية مستقلة في كل الجامعات العالمية تقريباً وإنشاء الأجهزة المختلفة في الدول لمكافحة الفساد الإداري. وهكذا نجد اصداً تتردد لمفاهيم مثل Business Ethics و Ethics of Management وقواعد آداب المهنة وأخلاقيات الوظيفة العامة والقيم والسلوك الأخلاقي والمسؤولية الأخلاقية وغيرها من المصطلحات ذات العلاقة. وقد اتسع أيضاً مدى هذا الموضوع من خلال التوسع الحاصل في مجالات العمل المختلفة فهناك حديث عن أخلاقيات الحاسوب وأخلاقيات المنظمات الافتراضية وأخلاقيات استخدام الإنترنت وأخلاقيات البحث في الهندسة الوراثية وغيرها. ولا نستغرب أن توجد في الولايات المتحدة الأمريكية وحدها ما يزيد على 500 مقرر دراسي من مقررات أخلاقيات المهنة في الجامعات الأمريكية (نجم، 2000، ص 13). لذلك ارتأينا تكريس هذا الفصل الحيوي والمهم لموضوع أخلاقيات الأعمال الذي سنتناوله من خلال عدة مباحث.

المبحث الأول : مفهوم أخلاقيات المهنة وأهميته

أ. المفهوم :

تشير الأخلاقيات Ethics بشكل عام إلى القيم والمعايير الأخلاقية التي يستند لها أفراد المجتمع لغرض التمييز بين ما هو صحيح وما هو خطأ. ويبدو أن المجتمعات قد طورت هذه القيم والمعايير لتشكل وعاءً حضارياً لها عبر فترات زمنية متعاقبة وفي هذا الإطار يمكن أن ننظر للمجتمعات البدائية ومعاييرها الأخلاقية الصارمة ثم المجتمعات الصناعية ومعاييرها الأخلاقية المتجددة المرنة وأخيراً المجتمع العالمي المعرفي ومعاييرها الأخلاقية النسبية التي تستوعب هذا التطور الهائل في مجمل الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والتكنولوجية وغيرها. وتتعدد المصادر التي تستند عليها الأخلاقيات في أي مجتمع من المجتمعات كما أن أهمية هذه المصادر النسبية وقدرتها على تشكيل المعايير والمبادئ الأخلاقية تختلف من مجتمع لآخر ومن فترة زمنية إلى فترة زمنية أخرى. إن الدين والتاريخ والتقاليد والأعراف والثقافة القومية والوطنية والتكوين القبلي والعائلي وظهور الجماعات المرجعية والقادة والأحزاب السياسية ووسائل الإعلام وتطورها والخبرة العلمية والعملية للمجتمع تعتبر كلها مصادر تساهم في تشكيل أخلاقيات الأعمال في أي مجتمع من المجتمعات.

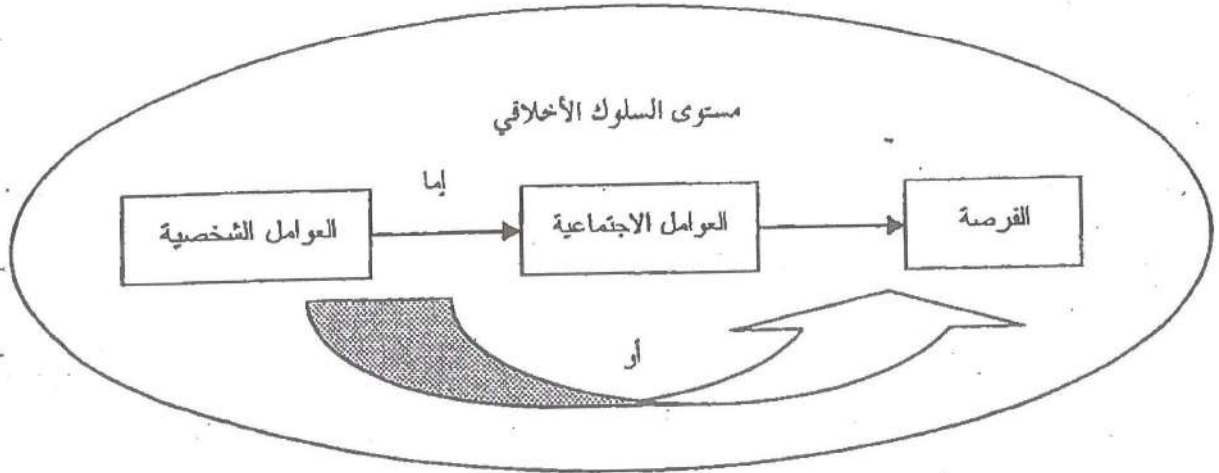
لقد كانت المجتمعات القديمة تلتزم بمعايير أخلاقية مثالية إذا نظرنا إليها بالمعايير الأخلاقية في وقتنا الحاضر. فإذا ما اعتبرنا أن العائلة مقصرة وغير ملتزمة أخلاقياً إذا ما شذ أحد أفرادها يعتبر معياراً صارماً قياساً للوقت الحاضر لأن المسؤولية الأخلاقية هي فردية. وفي الوقت الحاضر نحن نتكلم عن المدخل الموقفي للأخلاق وهذا يأتي في إطار النظرة النسبية للأمور فقد يقف فرداً واحداً مواقف أخلاقية في مواضع معينة ويبدو في مواقف أخرى مناقضاً لهذه الحالة. وإذا ما أردنا أن نعطي تصوراً محدداً وتعريفاً لأخلاقيات الأعمال سنجد أن ما ذكره (Pride et al, 2002, 37) يعتبر وافياً لهذا الغرض حيث أشار إلى أنها تطبيق

للمعايير الأخلاقية الفردية في مواقف الأعمال المختلفة. كذلك هناك تعريف آخر مقنن من قبل Van Vilock. يشير فيه إلى أن أخلاقيات الأعمال ما هي إلا الدراسة والتحليل المنهجي للعمليات التي يتم من خلالها تطوير القرار الإداري بحيث يصبح هذا القرار خياراً أخلاقياً آخذاً في الاعتبار ما هو صحيح وجيد للفرد وللمجموعات والمنظمة (Van Vilock, 1993, P38-48). وقد أوضح باحث آخر أن أخلاقيات الأعمال هي مجموعة من المبادئ والقيم الأخلاقية التي تمثل سلوك منظمة ما وتصنع محددات على قراراتها (Wiley, 1995, P22).

إن تطور المفهوم في مجال الأعمال قد نحى منحين الأول، وفيه تم الاهتمام بالمعايير والقيم الأخلاقية للأهداف والغايات المعلنة من قبل منظمات الأعمال بمعنى هل أن هذه الأهداف تأخذ بنظر الاعتبار مصالح جميع الأطراف ولا تخرق القواعد العامة والناموس الأخلاقي للمجتمع. وضمن نفس المنحى يمكن أن يكون المبدأ الميكافيلي (الغاية تبرر الوسيلة)، هو السائد بحيث تستخدم وسائل وأساليب وطرق غير أخلاقية وغير مشروعة في تحقيق أهداف مشروعة وأخلاقية وصحيحة. أما المنحى الثاني هو أن تشمل المعايير الأخلاقية والسلوكية الصحيحة بالإضافة إلى الغايات والأهداف والوسائل المستخدمة لبلوغ هذه الأهداف. إن الأمر الأكثر تعقيداً هنا هو كيفية إيجاد معايير قياس موضوعية للاعتبارات غير المالية والسلوكية في قرارات منظمات الأعمال خاصة وأن العديد من هذه القرارات لا تحتمل أن تحلل فقط بمعايير الكلف والعوائد المصاحبة لمثل هذه القرارات. ويمكن أن نتصور ما ذكر أعلاه من خلال الشكل التالي الذي يوضح كون الفرد يمتلك معايير شخصية يحكم من خلالها على الفرصة المتاحة أمامه وفي ضوء محددات المجتمع الأخلاقية أيضاً، التي يمكن أن تقوي من دوافعه لاقتناص الفرصة بالرغم من عدم أخلاقيتها أو الإحجام عنها.

شكل (3-1)

الفرد والحكم على الفرصة في ضوء العوامل الشخصية والاجتماعية



Source : Ferrell, Gresham, 1985, P.89

ب. أهمية أخلاقيات المهنة :

إن الالتزام بالمبادئ والسلوك الأخلاقي سواءً على صعيد الفرد في الوظيفة أو في مهنة معينة أو مجموعة أو منظمات الأعمال يعتبر ذو أهمية بالغة لمختلف شرائح المجتمع حيث أن هذا الأمر يقوي الالتزام بمبادئ العمل الصحيح والصادق ويبعد المنظمة عن أن ترى مصالحها بمنظور ضيق لا يستوعب غير معايير محددة تتجسد في الاعتبارات المالية التي تحقق لها فوائد على المدى القصير ولكنها ستكون بالتأكيد ذات أثر سلبي في الأمد الطويل. وفي مجتمعاتنا النامية والمجتمعات الإسلامية بشكل خاص فإن الإسلام يعتبر الوعاء الحضاري والإنساني الذي يطرح مفاهيم أخلاقية راقية، في مختلف مناحي الحياة استمد منها الأفراد والمنظمات قواعد عمل ومدونات أخلاقية نظرياً على الأقل مقبولة وجيدة في حين يشير واقع الحال إلى وجود فجوة كبيرة بين هذا الوعاء الحضاري وبين الممارسات الفعلية

لهؤلاء الأفراد والمنظمات، ولو أننا قد نجد ممارسات مشابهة في العالم المتقدم ولكنها على نطاق أضيق.

وإذا ما أردنا الإشارة إلى أهم الفوائد التي يمكن أن تحصل عليها منظمات الأعمال جراء التزامها بالمنظور الأخلاقي القيمي في العمل والتي تعطي أهمية لهذا الالتزام فإننا يمكن أن نوّشر التالي :

1. لا يمكن القبول بالمنظور التقليدي للعمل والذي يرمى تعارضاً بين تحقيق مصالح منظمة الأعمال المتمثلة بالربح المادي وبين الالتزام بالمعايير الأخلاقية والتي عرضت وكأنها تقلل من الكفاءة ضمن هذا المنظور التقليدي. ففي إطار المنظور الحديث نجد ارتباطاً إيجابياً بين الالتزام الأخلاقي والمردود المالي الذي تحققه المنظمة وإن لم يكن ذلك على المدى القصير فإنه بالتأكيد سوف يكون واضحاً على المدى الطويل .
2. قد تتكلف منظمات الأعمال كثيراً نتيجة تجاهلها للالتزام بالمعايير الأخلاقية وهنا يأتي التصرف اللاأخلاقي ليضع المنظمة في مواجهة الكثير من الدعاوى القضائية بل والجرمية في بعض الأحيان خاصة إذا ما تبادت المنظمة وأخذت تركز كثيراً على مبدأ الرشد والنموذج الاقتصادي بعيداً عن التوجه الاقتصادي الاجتماعي الأخلاقي.
3. تعزيز سمعة المنظمة على صعيد البيئة المحلية والإقليمية والدولية وهذا أيضاً له مردود إيجابي على المنظمة.
4. إن التوجهات الحديثة ترى أن تجاهل الأخلاقيات في العمل هو نزوح نحو المصلحة الذاتية الضيقة في حين أن الالتزام بالأبعاد الأخلاقية للعمل يضعها في إطار المصلحة الذاتية المستتيرة ومن المعلوم أن ردود فعل سلبية على التصرف اللاأخلاقي قد تنشأ من قبل المنافسين والحكومة وباقي فئات المجتمع وهذا يؤدي إلى الإضرار بسمعة المنظمة على المدى البعيد (نجم، 2000، ص 31).

5. إن الحصول على شهادات عالمية وامتيازات عمل خاصة (مثل ايزو 9000 و ايزو 14000) يفترن بالتزام المنظمة بالعديد من المعايير الأخلاقية في إطار الإنتاج والتوزيع والاستهلاك والاستخدام والاعتراف بالخصوصيات والعمل الصادق والثقة المتبادلة ودقة وصحة المعلومة. بعبارة أخرى، فإن الشهادة الدولية بالالتزام بالمعايير الفنية في إنتاج السلع والخدمات تحمل في طياتها اعترافاً بمضمون أخلاقي واجتماعي مهم أظهرته منظمة الأعمال.

المبحث الثاني : مصادر الأخلاقيات في منظمة الأعمال :

إذا كانت الأخلاق تشير إلى النظامي القيمي والمعايير الأخلاقية التي يستند لها المديرون في قراراتهم المختلفة آخذين بنظر الاعتبار ما هو صح أو خطأ فإن ما نريد أن نؤكد عليه هنا هو أن الأخلاق لدى هؤلاء المدراء تتجسد بسلوكيات أخلاقية تراعي عدم خرق الناموس والقواعد والمعايير والمعتقدات في المجتمع من جانب وكذلك القوانين والمدونات الأخلاقية المعمول بها من جانب آخر، بل إننا نأمل من السلوك الأخلاقي أن يتجاوز ما مطلوب رسمياً منه كنتائج إيجابية إلى ما هو أبعد في إطار تحمل مسؤولية اجتماعية كبيرة لمنظمة الأعمال تجاه الفئات المختلفة. وبشكل عام يمكن أن تستند أخلاقيات الأعمال إلى ركنين أساسيين :

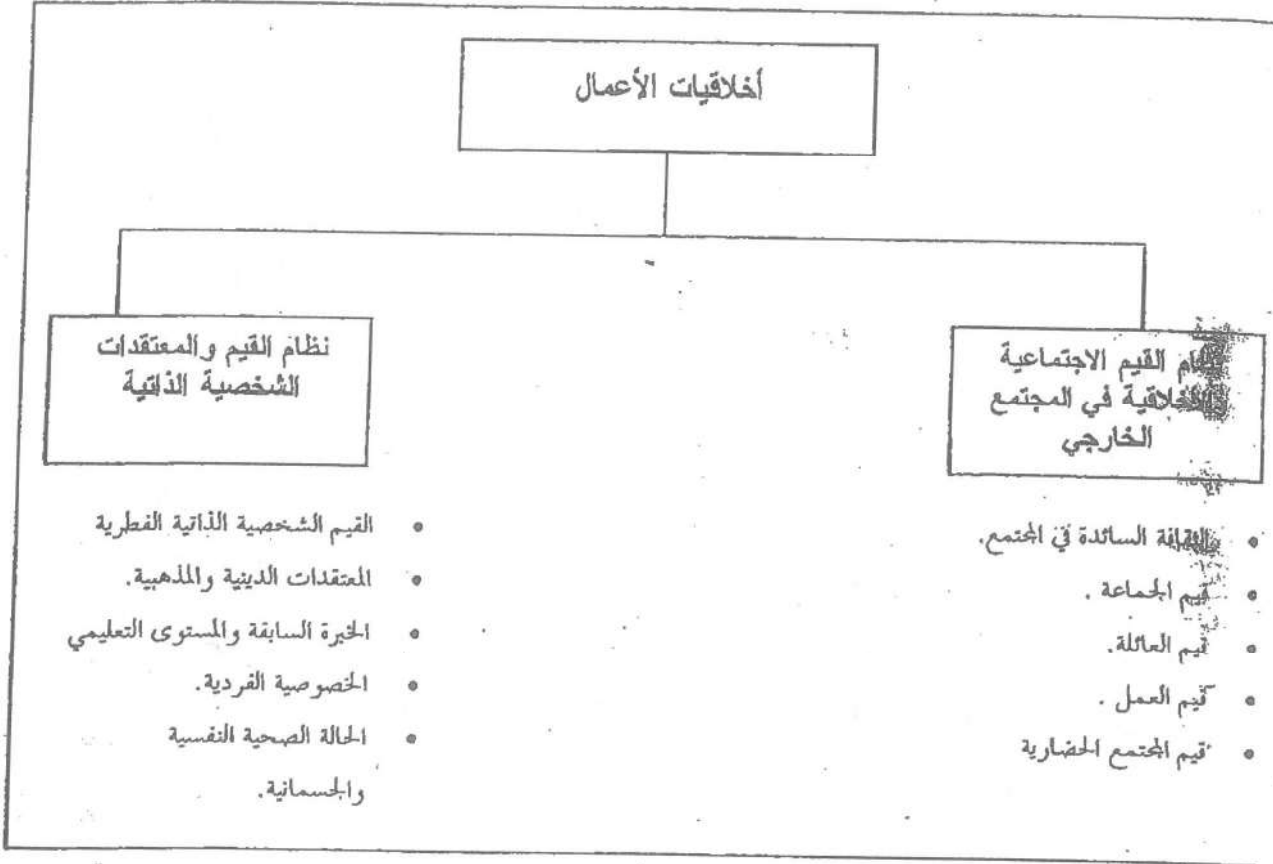
الأول : نظام القيم الاجتماعي والأخلاقي والأعراف والتقاليد السائدة في المجتمع

والثاني، هو النظام القيمي الذاتي المرتبط بالشخصية والمعتقدات التي تؤمن بها وكذلك خبرتها السابقة، ويمكن توضيح ذلك بالمخطط التالي : (محمد ياغي،

2001 ، ص 106).

شكل (2-3)

مصادر الاخلاقيات في الأعمال



المصدر: ياغي، 2001، ص 106 (بتصرف)

وإجمالاً يمكن أن تحدد مصادر أخلاقيات الأعمال التي تتجسد في السلوك الأخلاقي الحميد أو السيء بالآتي :

1. العائلة والتربية البيئية:

تمثل العائلة النواة الأولى لبناء السلوك لدى الفرد لذلك اهتمت الأديان والمجتمعات الحضارية ببناء العائلة وأكدت على تماسكها حيث يبدأ الفرد صغيراً باكتساب سلوكه الحسن أو السيء من هذا المنبع الأول. فلا تتوقع من عوائل مفككة لا تحترم بعضها بعضاً ولا تحترم العمل المشروع والكسب الحلال أن تبني فرداً صالحاً يتمتع بأخلاقيات ملتزمة في ميدان عمله. وفي حقيقة الأمر فإن الفرد

في بيئة العمل أو المدرسة هو سفير عائلته ويعكس الوضع الاجتماعي والأخلاقي لها. وتتفق الدول الكثير من الأموال على برامج كثيرة الهدف منها تحسين بعض السلوكيات غير المنضبطة مثل الرغبة بتخريب الممتلكات العامة أو الاعتداء على الآخرين التي كان يفترض أن تقوم بها العائلة.

2. ثقافة المجتمع وقيمه وعاداته:

يتأثر سلوك الفرد بمؤثرات خارجية كثيرة يقع في مقدمتها ثقافة المجتمع وقيمه وعاداته، ففي بداية احتكاك الفرد بالجماعة تظهر لديه القابلية أن يأخذ من قيم الجماعة وتتشكل لديه روح الانتماء للجماعة ويصبح هو مدافعاً عن قيمها وأعرافها وتقاليدها، فإذا كانت هذه الأعراف واضحة لدى الفرد ومنسجمة مع بنائه الأسري الأولي نراها تتجسد دائماً في سلوكياته في العمل. وبشكل عام تتباين المجتمعات الإنسانية في نوع ثقافتها وإعطائها أولويات لقيم معينة دون أخرى ففي بعض المجتمعات نجد أن الثقافة السائدة هي ثقافة منفتحة تقبل الجديد وتتجسد فيها سمات التسامح والرغبة في التعاون وقبول الرأي الآخر وحب العمل والإخلاص فيه والمثابرة والدقة في احترام المواعيد والصدق وعدم المبالغة في طرح الموقف، وهنا يكون الفرد متمتعاً بسلوكيات إيجابية تجاه الآخرين والعمل والمخالفين بالرأي وغير متعصب لفكره أو دينه أو مذهبه أو لأي اتجاهات أخرى. إن الأمر المهم هنا هو تجسيد صيغة الموضوعية في التعامل والعمل وعدم التطرف والأنانية والمغالاة في حب الذات. وبالطبع فإننا لا ندعو إلى حالة مثالية ولكن نطلب حالة مناسبة ومعقولة من الوسطية، إن الفرد الذي يعيش في بيئة ثقافية ملوثة سيتأثر بكل تأكيد بإفرازات هذه البيئة لذا فالوعي من جانب الفرد مهم جداً للانتباه للنواقص والإشكالات في الوضع الاجتماعي والثقافي في المجتمع وأن يجد الأسلوب الملائم للتعامل معها، مثال ذلك كيفية التعايش والتعامل في مجتمع تكثر فيه الوساطات والمحسوبية ويتوجب على الفرد اتخاذ قرارات عمله في ظل هذه الحالة. وعادة ما تكون الأمور في مجتمعاتنا غير واضحة بشكل جيد لدى الأفراد خاصة إذا ارتبطت

بمصالحهم الضيقة فكثيراً ما تسمع عبارات تحمل في طياتها قيماً سلبية إذا أخذت في مجالها المحدود فقول الطلاب مثلاً لأستاذ المادة (انت كريم ونحن نستاهل) تعني قيماً مشوهة إذا صح التعبير فكيف يمكن للأستاذ أن يتكرم بدرجات تمثل معياراً علمياً للطلبة وحقاً يجب أن ينتزعه بجهودهم ومثابرتهم وأدائهم، فهل يمكن أن تطلب من مدير المصرف أن يتكرم بمبلغ من أموال المصرف مردين نفس العبارة؟.

3. التأثير بالجماعات المرجعية :

إن الجماعات المرجعية هي في حقيقتها مصدر مهم للسلوك الفردي الأخلاقي وغير الأخلاقي وقد يكون التأثير بها سبباً في اتخاذ قرارات كارثية أحياناً. وقد تكون هذه المرجعيات سياسية أو دينية أو أدبية أو عشائرية أو عسكرية أو غيرها. وعادة ما يقع الفرد في مجتمعاتنا تحت تأثير أكثر من جماعة مرجعية واحدة في نفس الوقت تجعله في موقف محير ومتناقض ينعكس على شخصيته وقراراته. فهناك الكثير من الأعمال التي قد لا ينظر لها بإيجابية من جانب ديني أو عشائري، وكذلك ترى مواقف معينة تجاه مسألة الفائدة في المصارف أو العمل في أماكن اللهو والقمار وبيع الخمر وغيرها. في إطار المنظمة يمكن أن يكون الفرد عرضة للتأثير من قبل هذه المرجعيات وبالتالي قد يسلك سلوكاً يضر المنظمة التي يعمل فيها أو يتسبب في اضرار للمجتمع. ويلاحظ في مجتمعاتنا النامية بل وحتى في بعض الدول المتقدمة ان بروز مرجعيات معينة لم يتم من خلال البناء والتجربة الطويلة لهذه المرجعيات بل إنها تأسست في غفلة من الزمن وبحكم ظروف معينة وأصبحت تشكل مرجعيات للكثير من الناس بحكم ما يسمى "روح القطيع" أو بعبارة أخرى التأثير الجماعي دون تفكير أو تأمل.

4. المدرسة ونظام التعليم في المجتمع :

يلعب النظام التعليمي دوراً مهماً في المجتمع وفي تكوين القيم الأخلاقية وتنمية السلوك الأخلاقي لدى الأفراد. وقد تمتلك الدولة فلسفة تعليمية واضحة

تتكامل فيها مختلف آليات العمل بجميع المراحل بدءاً برياض الأطفال وانتهاءً بالدراسات العليا وتجسد الدولة خلال هذه الفلسفة منظوراً وسلوكاً أخلاقياً نابعاً من قيمها وعاداتها ويساهم هذا في تطوير السلوك الإيجابي وتعزيز المسؤولية والمساءلة والإخلاص في العمل والصدق فيه. وبالمقابل فإن بعض الدول قد لا تمتلك مثل هذه الفلسفة المتكاملة ومع ذلك فإن النظام التعليمي تسود فيه قيم كثيرة قد يصل بعضها حد التعارض والتقاطع والصراع وعدم الوضوح في المواقف في حالات معينة، وبالتالي فإن السلوكيات ضمن هذا النظام قد لا تكون جميعها سلوكيات إيجابية تعزز المسؤولية والإخلاص والثقة. وفي مجتمعات الدول النامية وبسبب العديد من الإشكالات وتداخل الرؤى والمصالح وانعكاس الحالة المذهبية والدينية والعشائرية والسياسية على أداء المدارس فإننا نجد قيماً تؤدي إلى سلوكيات مرفوضة ومع كون هذه السلوكيات مرفوضة فإنها حالة واقعية وموجودة فظاهرة الغش في الامتحانات ظاهرة يرفضها النظام القيمي لكنها تبرر بأساليب كثيرة ونحن نتوقع أن من يسلك مثل هذه السلوكيات المنحرفة سيسلك نفس هذه السلوكيات في الوظيفة ولن يكون أميناً على واجبات وظيفته. ويفترض بالنظام التعليمي أن يعزز القيم الإيجابية والتي تؤدي إلى سلوكيات أخلاقية، فالمنافسة الشريفة والثقة والصدق والعمل المتأثير وأدب الحوار وتبادل الأفكار والنقد البناء وقبول الرأي الآخر والتفاعل الإيجابي واحترام القوانين كلها سلوكيات يجب أن تعزز ضمن إطار النظام التعليمي .

5. إعلام الدولة والصحافة ومؤسسات الرأي :

يعبر البعض عن الصحافة بكونها مرآة المجتمع، وفي نفس الوقت فإن الصحافة ووسائل الإعلام الأخرى تثبت قيماً وأفكاراً تصلنا حيثما نكون فهي أدوات واسعة الانتشار وكبيرة التأثير، فإذا لم تكن هذه الصحافة حرة وصادقة ومهنية فإن بعداً واحداً سيطغى عليها وتصبح بالتالي ذات تأثير سلبي كبير على المجتمع. وإذا نتكلم عن الصحافة في الوقت الحاضر فإننا نجد أنفسنا في فضاء كوني واسع

تمارس فيه مختلف وسائل الإعلام ومؤسسات الرأي عملها للتأثير على الآخرين بمختلف الوسائل والطرق. ويجب أن ندرك حقيقة مهمة وهي أن الكثير من وسائل الإعلام اليوم ينتقل تأثيرها عبر الأثير ولا يمكن السيطرة عليه فإن الحاجة إلى الالتزام الأخلاقي وتعزيز النوايا الحسنة والسلوكيات الإيجابية مطلوبة بشكل كبير. ويلاحظ أن إعلامنا في الدول النامية يأخذ في أغلبية منحى واحداً هو الاتجاه السياسي على الرغم من ظهور بوادر تغيير في هذه الاتجاهات حيث بدأنا مشاهدة برامج حوارية تطرح الرأي والرأي الآخر وكذلك نلاحظ بروز الإعلام الاقتصادي والرياضي ولكن الحاجة لا تزال كبيرة للتطوير.

6. مجتمع العمل الأول :

يؤثر مجتمع العمل بكل مكوناته على الأفراد ويغير من أخلاقياتهم ويفرض عليهم سلوكيات جديدة، وبالأخص مجتمع العمل الأول أو أول وظيفة يمارسها الشخص، فحالات مثل احترام الوقت والتعاون وحب العمل الجماعي والمشاركة في الرأي وتحمل المسؤولية واستعمال السلطات وإصدار الأوامر أو تلقيها كلها أمور مهمة تنعكس على قناعات الشخص وسلوكه اليومي سلباً أو إيجاباً. وقد نجد أن بعض المنظمات قد تحولت فعلاً إلى مجتمع صالح ومناخ نظيف تنمو فيه السلوكيات الصحيحة وترفض الفاسدة منها فإن البعض الآخر من المنظمات قد يكون عكس هذه الحالة تماماً وبالتالي فإن الفرد الداخل إلى أي منهما لن يكون مقبولاً أو يواجه صعوبات بالغة في التكيف مع هذا المناخ وبالتالي فإن تكيفه يعني تغييراً في قيمه وسلوكياته ومبادئه. وتجدر الإشارة إلى أن الانتقال من مجتمع العمل الأول إلى مجتمع آخر أياً كان سبب الانتقال سيؤدي إلى نوع من المعاناة وعدم القدرة على التخلص من آثار المجتمع الأول.

7. سلطة القديم والقيم الشخصية المتأصلة لدى العاملين :

في المجتمعات التقليدية فإن للموروث الثقافي والحضاري تأثيراً كبيراً على سلوكياتنا وأخلاقنا خاصة وأن هذا الموروث جاء متأصلاً عبر فترات زمنية

متلاحقة. وإذ يبدو القديم براقاً في نظر الكثير من الأفراد فإنه يحمل أيضاً في طياته العديد من السلبيات والنواقص التي نقبلناها دون فحص أو تدقيق أو مناقشة لمحتوى هذه العادات والتقاليد وبالتالي السلوكيات والأخلاقيات القديمة. فالقديم وما فيه من أمثال شعبية وعبارات ومقولات تنسب أحياناً لشخصيات لها أثرها الديني أو القبلي في المجتمع تؤثر بشكل كبير على أخلاقيات الأفراد وسلوكهم وبالتالي فإنها تحتاج إلى تفحص وتحليل وحوار لغرض فرز ما هو غث منها ويأتي بنتائج سلبية إذا ما أخذ في إطار الوضع العالمي الراهن وتطوره. نحن لا نعترض على المضامين القيمة والمبادئ الأخلاقية الحميدة فالعودة للأخلاق مطلوبة دائماً ولكن يجب أن نميز بينها وبين مظاهر الحياة البدائية التي عاشها الأجداد وأن نأخذ بنظر الاعتبار التطور الحاصل في جميع نواحي الحياة. وبلاخظ أن وضعاً مؤسفاً وكارثياً قد يحصل بناءً على اتخاذ قرار متأثرين بأمثال وحكم شعبية لا تمت لواقع الحياة المعاصرة ولا تتسجم مع المنطق والعقل، فقد تكون مرجعية مدير عام منظمة أو أي فرد يشغل منصباً مهماً حكماً قديمة أو قولاً قديماً ترسخ في ذهنه مثل "إذا لم تكن ذنباً أكلتك الذئب"، وكان المنظمة كلها هي قطيع من الذئب ويجب عليه أن يكون الذئب الأشرس لكي يقود المنظمة ويحكم سيطرته عليها، أو أن الكثير من منظماتنا تدار بمفهوم العشيرة أو القبيلة. لذلك لا بد من الانطلاق إلى فضاء رحب متسامح فيه منظور كلي للحياة يتجرأ على مناقشة كثير من القيم والتقاليد البالية.

8. القوانين واللوائح الحكومية والتشريعات :

يمكن النظر للقوانين بأنها عبارة عن نتائج تيار أو اتجاه معين بما يتوقعه المجتمع من حيث السلوك المقبول، ويمكن اعتبار الممارسات على أنها غير قانونية إذا ما كان المجتمع ينظر إليها على أنها سلبية وغير أخلاقية (Sisk and Clifton, 1981, P4) فالقانون يحدد ويضع المعايير المقبولة في مجال الأعمال التي تعمل بدورها على توجيه المدراء وعليه فإن وجود هذه القوانين يعتبر جزءاً من عملية التحديد الفعلي لمهنة الإدارة من جانب ومن جانب آخر فإن هذه القوانين تخلق

قنوات لسلوك المنظمات مما يجبرها على السير باتجاه القواعد الأخلاقية التاريخية في مجال الأعمال، فعندما تتصرف المنظمة بطرق يعتبرها المجتمع سلبية يتم سنن القوانين التي تعكس قيم المجتمع وتذكر بالسلوك الأخلاقي الصحيح .
(Schermerhorn, 1996, P 65).

وهكذا فالقوانين تمثل رغبات المجتمع كما أنها تعد رادعاً للسلوكيات غير المقبولة والمنحرفة . أما اللوائح الحكومية فإنها مجموعة المعايير المحددة من قبل السلطات للممارسات المقبولة وغير المقبولة لذلك تصدر السلطات اللوائح الهادفة إلي الحد من التلوث أو التقليل من الزحام والضوضاء في المدن الكبيرة فهذه تعبر عن مساهمة الحكومة بترسيخ المسؤولية الأخلاقية تجاه المجتمع (العامري والتميمي، 2002، ص92). وهكذا فإن تأثير القوانين واللوائح الحكومية والتشريعات يبدو واضحاً في تأصيل قواعد السلوك الأخلاقي في المجتمع للأفراد ومنظمات الأعمال.

9. قوانين السلوك الأخلاقي والمعرفي للصناعة والمهن :

نظراً للتشعب الكبير في الصناعات والمهن فقد سُنت قوانين ومدونات أخلاقية رسمية وهناك العديد من الأعراف والسلوكيات غير المدونة تمثل مجموعها أدلة إرشادية لعمل المديرين والعاملين والمهنيين في إطار هذه الأعمال المختلفة. وتعد هذه القوانين والسلوكيات الأخلاقية والمهنية بمثابة أدوات تستخدم لتوجيه التصرفات في مجالات العمل المختلفة كما وتعد آليات تستخدمها المنظمات لتوجيه قراراتها وبما يتفق مع أخلاقيات الأعمال والمهنة (Wiley, 1995, P.25).

وتحقق هذه القوانين والسلوكيات مجموعة من الأهداف :

- أ. توجيه وإرشاد المديرين في المجالات غير الواضحة للسلوك المهني .
- ب. تذكير العاملين والمديرين بالمتطلبات القانونية والأخلاقية.
- ج. الإعلان عن المرتكزات الأخلاقية للمنظمة.
- د. تقوية ودعم الثقة بالمنظمة.

هـ. تقوية الانضباط الذاتي لدى المنظمة بقواعد السلوك الأخلاقي.

(Ireland, et.al, 1983, P. 39)

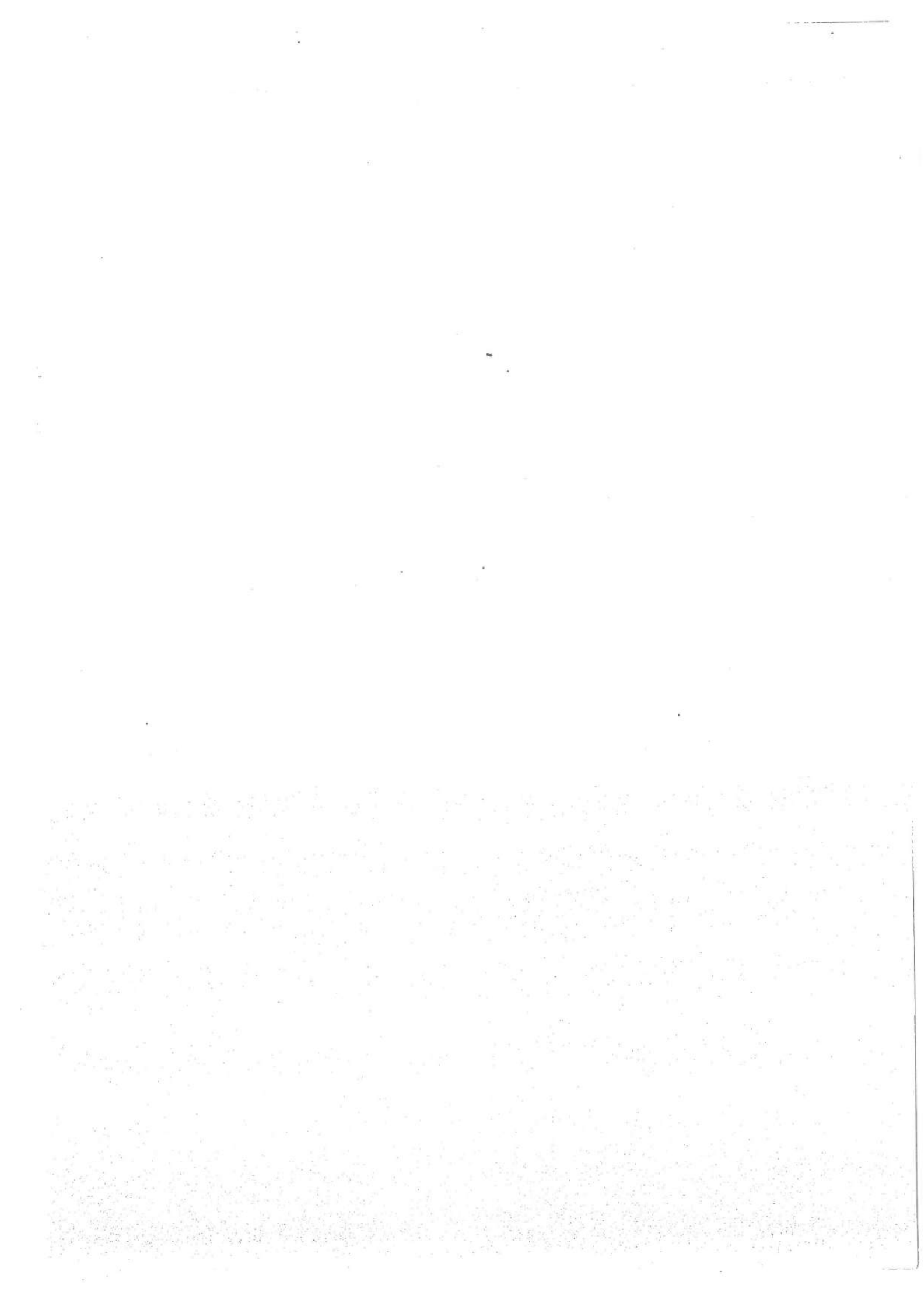
وعادة ما يتم الرجوع في الخلافات الحاصلة بشأن العمل في مهن كثيرة إلى لجان تحكيم من المتخصصين في المهنة وهؤلاء يعدون كمراجع ويعتبر حكمهم نافذاً ومقبولاً لمعرفةهم بأصول وقواعد والسلوك الصحيحة لتلك المهنة.

10. الخبرة المتراكمة والضمير الإنساني الصالح :

تعتبر الخبرة التي يتمتع بها الفرد مصدراً مهماً لتكوين سلوكياته في العمل وتمتعه بأخلاقيات معينة تجاه الإشكالات والقضايا المطروحة. إن المرتكزات الأخلاقية للمديرين لا يمكن الحكم عليها دائماً من خلال الاختيار الواضح بين ما هو خير وفي صالح المجتمع وبين ما هو عكس ذلك، بل إن القرارات الأخلاقية عادة ما تخضع لحكم يتسم بالضيائية وعدم الوضوح وبهذا فالمدراء الأخلاقيون يضعون حسابات المصلحة الشخصية الضيقة بعيداً عن اتخاذهم قرارات تخص فئات عديدة في المجتمع. إن المديرين ذوي الضمير الإنساني الصالح والمفتوح يفكرون دائماً بمستقبل العمل ويعملون على حماية سمعتهم الشخصية وسمعة منظماتهم في حين يكون مدراء آخرين قصيري النظر وتبدو لهم تكاليف المرتكزات الأخلاقية أكبر من الفوائد المتحققة، ذلك لأن التكاليف غالباً ما تحصل في الوقت الحاضر في حين تأتي الفوائد لاحقاً (Parry, 1982: 40). وتعد المعايير للمنظومة الأخلاقية الشخصية أكثر صرامة من منظومة الأخلاق الاجتماعية أو المنظمية لكونها ترتبط بالفرد ذاته وخبرته وحسه الإنساني، فهي قد تشكلت من لدن أغلب المؤثرات عليه وهي العائلة وتجربة العمل والأصدقاء المقربين حيث يسعى كل فرد أن يكون بأجمل صورة وأطيب كلمة لدى الآخرين، (المنصور، 2003، ص26). لذلك تتفق المنظمات كثيراً لاستثمارات مهمة في الموارد البشرية وخاصة في المدراء الذين يتولون مواقع قيادية مهمة.

11. جماعات الضغط في المجتمع المدني

بالإضافة للمصادر السابقة تشكل جماعات الضغط بجميع أشكالها مصدراً مهماً لقواعد السلوك الأخلاقي للعاملين في منظمات الأعمال. وقد تمارس الكثير من جماعات الضغط تأثيراً في سن الكثير من القوانين وقواعد العمل أو قد تنظر بشكل غير رسمي لتعزيز اتجاهات وأخلاقيات معينة تسترشد بها الإدارات عند اتخاذ قراراتها. وفي الدول المتقدمة نجد أن جماعات الضغط هذه أخذت تلعب أدواراً متعددة ومتباينة ويحكم علاقاتها تنسيق عالي لاتخاذ مواقف موحدة بشأن القضايا المطروحة، في حين قد يكون دور هذه الجماعات في الدول النامية مهماً ولكنه بالتأكيد أقل وضوحاً بسبب عدم تبلور البعض من هذه الجماعات إلا في فترات متأخرة. ولعل أوضح الأمثلة على جماعات الضغط هي نقابات العمال، وجمعيات حماية المستهلكين، جمعيات الدفاع عن حقوق المرأة، جمعيات حماية البيئة، جماعة السلام الأخضر، أطباء بلا حدود، الخ.



وسائل ترسيخ أخلاقيات المهنة

أولاً: تنمية الرقابة الذاتية

فالموظف الناجح هو الذي يراقب الله تعالى قبل أن يراقبه المسؤول، وهو الذي يراعي المصلحة الوطنية قبل المصلحة الشخصية، فإذا تكون هذا المفهوم الكبير في نفس الموظف فستنجح المؤسسة بلا شك؛ لأن الموظفين مخلصون لها.

ففي استبيان أجرته مجموعة روبرت هاف انترناشيونال المحدودة، على أكثر من 1400 موظف، أجاب 58٪ منهم بأن الاستقامة والنزاهة هما أكثر صفتان تعجبهم في المرشّحين للوظائف. (www.calcpa.org) ويشتهر اليابانيون بمجديتهم الذاتية في أداء العمل، حيث إن العمل هو وجود المواطن الياباني، وهو ما يعرف بالـ (YORUKI) أي: النزعة الذاتية للبحث عن الذات من خلال العمل. ولذا كانت نسبة الغياب عن العمل في اليابان (2٪) ! وحاولت الحكومة اليابانية تخفيض ساعات العمل ففشلت ! لأن الموظفين يريدون بقاء ساعات العمل طويلة.

ومن وسائل تنمية الرقابة الذاتية: كتقوية الإيمان بالله والتقوى، وتعزيز الحس الوطني، وتحمل المسؤولية، والإقناع بأهمية الوظيفة وأدائها بشكل صحيح. ثانياً: وضع الأنظمة الدقيقة التي تمنع الاجتهادات الفردية الخاطئة لأن الممارسات الأخلاقية غير السوية تنتج أحياناً من ضعف النظام، أو عدم

وضوحه.

ويمكن للمؤسسة أن تخصص مكتباً خاصاً للاهتمام بأخلاق المهنة، يقوم عليه مجموعة من الموظفين، ولهذا الجهاز رقم هاتف خاص ساخن للتبليغ عن أي خلل في الأخلاق.

وسيكون مردود هذا المكتب على أداء العمل رائعاً جداً. ومن وسائل التوعية بهذه الأنظمة: ما ورد في نظام العمل والعمال: يجب على صاحب العمل والعامل معرفة أحكام نظام العمل بجميع محتوياته، ليكون كل منهما على بينة من أمره... وعالمًا بما له وبما عليه. ويجب فوق ذلك أن توضع في مكان ظاهر بكل مؤسسة تستخدم عشرين عاملاً فأكثر...

كما يجب أن توضع في مكان ظاهر بالمؤسسة لائحة للجزاءات تشتمل على الأفعال والمخالفات وعدم تنفيذ الأوامر والالتزامات المكلف بها العامل.

ثالثاً: القدوة الحسنة

فإذا نظر العاملون إلى المدير وهو لا يلتزم بأخلاق المهنة، فهم كذلك من باب أولى. وقد قال الخليفة الأول للمسلمين أبو بكر الصديق رضي الله عنه: ولئت عليكم ولست بخيركم، فإن أحسنت فأعينوني، وإن أسأت فقوموني.

لذا لما مات قال فيه أمير المؤمنين عمر رضي الله عنه: رحمك الله يا أبا بكر، لقد أتعبت من بعدك.

رابعاً: تصحيح الفهم الديني والوطني للوظيفة

فإذا اقتنع العامل بأن العمل عبادة، وأن العمل وسيلة للتنمية الوطنية، وإزدهار البلد، وتحسين مستوى الدخل زاد لديه الالتزام بأخلاق المهنة.

خامساً: محاسبة المسؤولين والموظفين

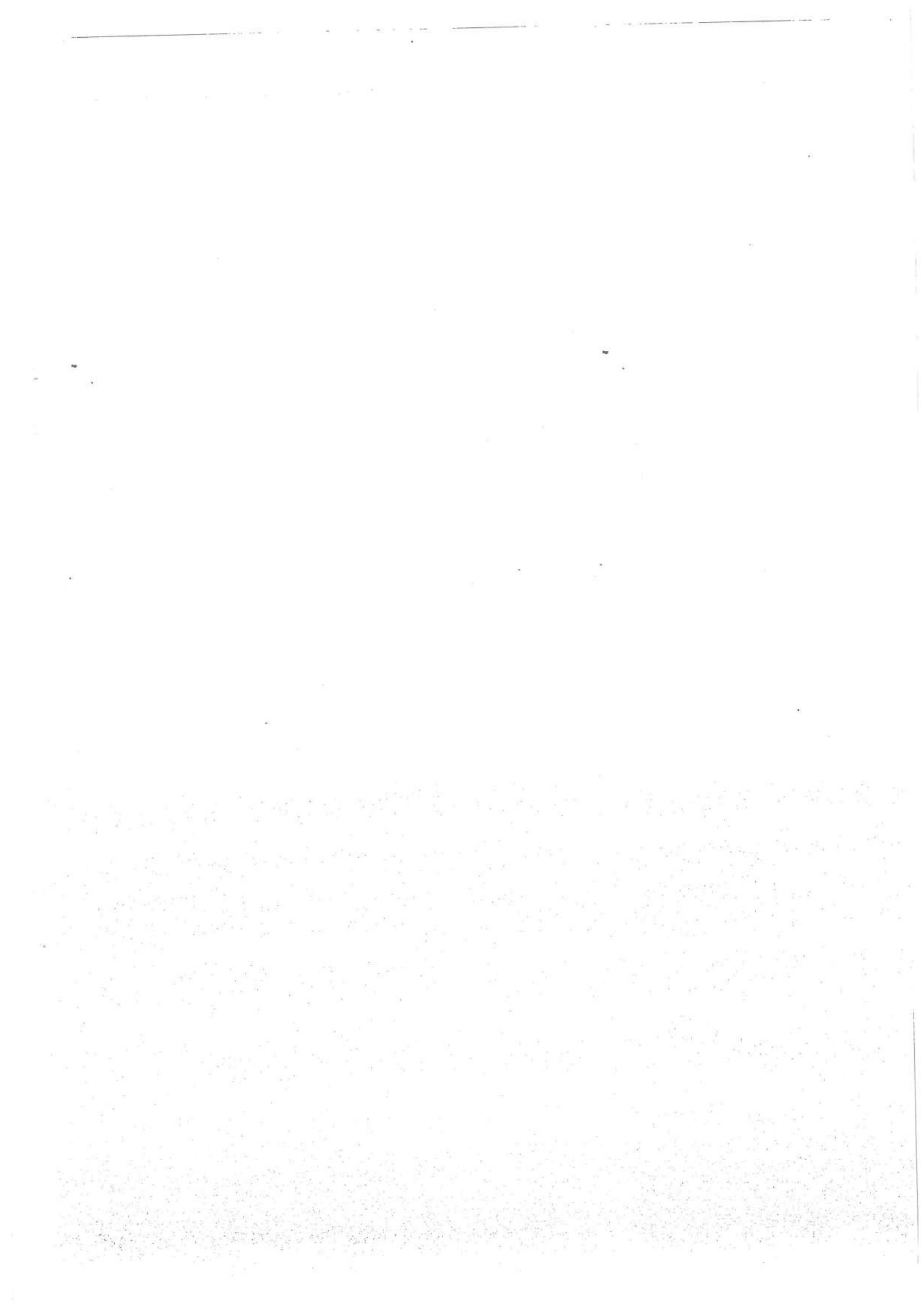
فلا بد من المحاسبة للتأكد من تطبيق النظام، وهو ما يعرف بالأجهزة الرقابية التي تشرف على تطبيق النظام، وقد كان عمر رضي الله عنه يسأل الرعية: أرايتم إذا استعملت عليكم خير من أعلم ثم أمرته بالعدل أكنيت قضيت ما علي؟ قالوا: نعم. قال: لا، حتى أنظر في عمله، أعمل بما أمرته أم لا.

سادساً: التقييم المستمر للموظفين

مما يجفزهم على التطوير إذا علموا أن من يطور نفسه يقيّم تقيماً صحيحاً،
وينال مكافأته على ذلك، والتقييم يعين المسؤول على معرفة مستويات موظفيه
وكفاءاتهم ومواطن إبداعهم.

أما عقبات تطبيق أخلاقيات المهنة:

1. عدم تطبيق العقوبات: فمن أمن العقوبة أساء الأدب - كما يقول المثل
(والعقوبة لا تراد لذاتها، بل لتقويم سلوك الأفراد والمسؤولين المنحرفين،
وإعطاء الآخرين صورة عن الجدية في تطبيق النظام).
2. غياب القدوة الحسنة.
3. ضعف الحبس الديني والوطني: وتغليب المصلحة الشخصية على المصلحة
العامة.
4. عدم وجود، أو وضوح، أو تفعيل النظام.
5. فقدان روح التفاهم بين المسؤول والموظفين.



ما هو مفهوم الفساد الإداري؟

هناك توجهات متنوعة في تعريف الفساد فهناك من يعرفه بأنه وهو خروج عن القانون والنظام (عدم الالتزام بهما) أو استغلال غيابهما من أجل تحقيق مصالح سياسية أو اقتصادية أو اجتماعية للفرد أو الجماعة معينة، فهو سلوك يخالف الواجبات الرسمية للمنصب العام تطلعا إلى تحقيق مكاسب خاصة مادية أو معنوية. وهناك اتفاق دولي على تعريف الفساد كما حدده منظمة الشفافية الدولية بأنه "كل عمل يتضمن سوء استخدام المنصب العام لتحقيق مصلحة لنفسه أو جماعته". وبشكل عام وبالنتيجة فإن الفساد يؤدي إلى إلحاق الضرر بالمصلحة العامة

الفساد لغة:- الفساد في معاجم اللغة هو من الجذر (فسد) ضد صلح (والفساد) لغة البطلان، فيقال فسد الشيء أي بطل واضمحل، ويأتي التعبير عن معان عدة بحسب موقعة فهو (الجذب أو القحط) كما في قوله تعالى ﴿ظَهَرَ الْفَسَادُ فِي الْبَرِّ وَالْبَحْرِ مِمَّا كَسَبَتْ أَيْدِي النَّاسِ لِيُذِيقَهُمْ بَعْضَ الَّذِي عَمِلُوا لَعَلَّهُمْ يَرْجِعُونَ﴾ (الروم: 41) أو (الطغيان والتجبر) كما في قوله تعالى ﴿لِلَّذِينَ لَا يُرِيدُونَ عُلُوًّا فِي الْأَرْضِ وَلَا فَسَادًا﴾ أو (عصيان الله) كما في قوله تعالى ﴿إِنَّمَا جَزَاءُ الَّذِينَ يُحَارِبُونَ اللَّهَ وَرَسُولَهُ وَيَسْعَوْنَ فِي الْأَرْضِ فَسَادًا أَنْ يُقَتَّلُوا أَوْ يُصَلَّبُوا أَوْ تُقَطَّعَ أَيْدِيهِمْ وَأَرْجُلُهُمْ مِنْ خَلْفٍ أَوْ يُنْفَوْا مِنَ الْأَرْضِ ذَلِكَ لَهُمْ جِزَاءُ فِي الدُّنْيَا وَلَهُمْ فِي الْآخِرَةِ عَذَابٌ عَظِيمٌ﴾ ونرى في الآية الكريمة السابقة تشديد القران على تحريم الفساد على النحو كلي، وإن لمركبته الخزي في الحياة الدنيا والعذاب الشديد في الآخرة.



الفساد اصطلاحاً: ليس هنالك تعريف محدد للفساد بالمعنى الذي يستخدم فيه هذا المصطلح اليوم، لكن هنالك اتجاهات مختلفة تتفق في كون الفساد هو إساءة استعمال السلطة العامة أو الوظيفة العامة للكسب الخاص.

أن ظاهرة الفساد الإداري ظاهرة طبيعية في المجتمعات الرأسمالية حيث تختلف درجات هذا الفساد إلى اختلاف تطور مؤسسة الدولة. أما في بلدان العالم الثالث فإن الفساد مؤسسات الدولة وتدني مستويات الرفاه الاجتماعي يصل إلى أقصى مديتها، وهذا ناتج عن درجة التخلف وازدياد معدلات البطالة. فالفساد قد ينتشر في البنى التحتية في الدولة والمجتمع، وفي هذه الحالة يتسع وينتشر في الجهاز الوظيفي ونمط العلاقات المجتمعية فيطعم من حركته تطور المجتمع ويقيد حوافز التقدم الاقتصادي.

أن الآثار المدمرة والنتائج السلبية لتفشي هذا الطاهرة تطال كل معوقات الحياة لعموم أبناء الشعب، فتهدر الأموال والثروات والوقت والطاقات وتعرقل أداء المسؤوليات والمجاز الوظائف والخدمات، وبالتالي تشكل منظومة تخريب وإفساد تسبب مزيداً من التأخير في عملية البناء والتقدم ليس على المستوى الاقتصادي والمالي فقط، بل في الحقل السياسي والاجتماعي والثقافي، ناهيك عن مؤسسات ودوائر الخدمات العامة المباشرة واليومية مع حياة الناس.

ما هي مظاهر الفساد؟

وتتجلى ظاهرة الفساد بمجموعة من السلوكيات التي يقوم بها بعض من يتولون المناصب العامة، وبالرغم من التشابه أحياناً والتداخل فيما بينها إلا أنه يمكن إجمالها كما يلي:

1. الفساد السياسي: ويتعلق بمجمل الاحرفات المالية ومخالفات القواعد والأحكام التي تنظم عمل النسق السياسي (المؤسسات السياسية) في الدولة. ومع أن هناك فارق جوهري بين المجتمعات التي تنتهج أنظمتها السياسية أساليب الديمقراطية وتوسيع المشاركة، وبين الدول التي يكون فيها الحكم شمولياً ودكتاتورياً، لكن العوامل المشتركة لانتشار الفساد في كلا النوعين من الأنظمة تتمثل في نسق الحكم الفاسد (غير الممثل لعموم الأفراد في المجتمع وغير الخاضع للمساءلة الفعالة من قبلهم) وتتمثل مظاهر الفساد السياسي في: الحكم

الشمولي الفاسد، وفقدان الديمقراطية، وفقدان المشاركة، وفساد الحكام وسيطرة نظام حكم الدولة على الاقتصاد وتفشي المحسوبية.

2. الفساد المالي: ويتمثل بمجمل الانحرافات المالية ومخالفة القواعد والأحكام المالية التي تنظم سير العمل الإداري والمالي في الدولة ومؤسساتها ومخالفة التعليمات الخاصة بأجهزة الرقابة المالية كالجهاز المركزي للرقابة المالية المختص بفحص ومراقبة حسابات وأموال الحكومة والهيئات والمؤسسات العامة والشركات، ويمكن ملاحظة مظاهر الفساد المالي في: الرشاوى والاختلاس والتهرب الضريبي وتخصيص الأراضي والمحابة والمحسوبية في التعيينات الوظيفية.

3. الفساد الإداري: ويتعلق بمظاهر الفساد والانحرافات الإدارية والوظيفية أو التنظيمية وتلك المخالفات التي تصدر عن الموظف العام أثناء تأديته لمهام وظيفته في منظومة التشريعات والقوانين التي تغتنم الفرصة للاستفادة من الثغرات بدل الضغط على صناع القرار والمشرعين لمراجعتها وتحديثها باستمرار. وهنا تتمثل مظاهر الفساد الإداري في: عدم احترام أوقات ومواعيد العمل في الحضور والانصراف أو تمضية الوقت في قراءة الصحف واستقبال الزوار، والامتناع عن أداء العمل أو التراخي والتكاسل وعدم تحمل المسؤولية وإفشاء أسرار الوظيفة والخروج عن العمل الجماعي. والواقع أن مظاهر الفساد الإداري متعددة ومتداخلة وغالبا ما يكون انتشار احدها سببا مساعدا على انتشار بعض المظاهر الأخرى.

4. الفساد الأخلاقي: - والمتمثل بمجمل الانحرافات الأخلاقية والسلوكية المتعلقة بسلوك الموظف الشخصي وتصرفاته. كالقيام بأعمال مخلة بالحياء في أماكن العمل أو أن يجمع بين الوظيفة وأعمال أخرى خارجية دون إذن إدارته، أو أن يستغل السلطة لتحقيق مآرب شخصية له على حساب المصلحة العامة أو أن يمارس المحسوبية بشكلها الاجتماعي الذي يسمى (المحابة الشخصية) دون النظر إلى اعتبارات الكفاءة والجدارة.

وهناك مظاهر أخرى للفساد هي:

1. الرشوة (Bribery): أي الحصول على أموال أو أية منافع أخرى من أجل تنفيذ عمل أو الامتناع عن تنفيذه مخالفة للأصول.

2. المحسوبية (Nepotism): أي تنفيذ أعمال لصالح فرد أو جهة ينتمي لها الشخص مثل حزب أو عائلة أو منطقة... الخ، دون أن يكونوا مستحقين لها.

3. المحاباة (Favoritism): أي تفضيل جهة على أخرى في الخدمة بغير حق للحصول على مصالح معينة.

4. الوساطة (Wasta): أي التدخل 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 كفؤ أو مستحق.

5. نهب المال العام: أي الحصول على أموال الدولة والتصرف بها من غير وجه حق تحت مسميات مختلفة.

6. الابتزاز (mailins Black): أي الحصول على أموال من طرف معين في المجتمع مقابل تنفيذ مصالح مرتبطة بوظيفة الشخص المتصرف بالفساد.

الطام للفساد
أسباب قفشي ظاهرة الفساد

أن الأسباب المودية لظاهرة الفساد والعلاج يكمن في التركيز على الإصلاح الاجتماعي وليس مجرد التوقف عن الإصلاح الاقتصادي لأن المتاح العام لكل مجتمع هو الذي يحدد درجة تقبله للفساد من عدمه وي طرح أيضا أسلوب مواجهته سواء تم ذلك بالطرق القانونية أو الجهود الثقافية.

وتقسم أسباب الفساد قسمين وهما:

1. أسباب بيئية اجتماعية خارجية: وتقسم إلى:

أ. أسباب تربوية وسلوكية: بعدم الاهتمام بغرس القيم والأخلاق الدينية في نفوس الأطفال مما يؤدي إلى سلوكيات غير حميدة بقبول الرشوة وعدم المسؤولية وعدم احترام القانون.

ب. أسباب اقتصادية: فيعاني أكثر الموظفين خصوصا في الدول النامية من نقص كبير في الرواتب والامتيازات، ما يعني عدم القدرة على الوفاء بمتطلبات المعيشة ومن هنا ^{يُجبر} الموظف نفسه مضطرا لتقبل الهدية (الرشوة) ليسد بها النقص المادي الناتج عن ضعف الرواتب.

ج. أسباب سياسية: تواجه بعض الدول وخصوصاً في الدول النامية تغيرات في الحكومات والنظم الحاكمة فتتقلب من ديمقراطية إلى ديكتاتورية والعكس، الأمر الذي يخلق جواً من عدم الاستقرار السياسي مما يهيئ الجو للفساد الإداري.

2. أسباب بيئية داخلية (قانونية): وقد يرجع الانحراف الإداري إلى سوء صياغة القوانين واللوائح المنظمة للعمل وذلك نتيجة لغموض مواد القوانين أو تضاربها في بعض الأحيان، الأمر الذي يعطي الموظف فرصة للتهرب من تنفيذ القانون أو الذهاب إلى تفسيره بطريقة الخاصة التي قد تتعارض مع مصالح المواطنين.

أسباب انتشار الفساد

→ وبشكل عام يمكن إجمال هذه الأسباب كما يلي:

1. انتشار الفقر والجهل ونقص المعرفة بالحقوق الفردية، وسيادة القيم التقليدية والروابط القائمة على النسب والقرابة.
2. عدم الالتزام بمبدأ الفصل المتوازن بين السلطات الثلاث التنفيذية والتشريعية والقضائية في النظام السياسي وطغيان السلطة التنفيذية على السلطة التشريعية وهو ما يؤدي إلى الإخلال بمبدأ الرقابة المتبادلة، كما أن ضعف الجهاز القضائي وغياب استقلاليته ونزاهته يعتبر سبباً مشجعاً على الفساد.
3. ضعف أجهزة الرقابة في الدولة وعدم استقلاليته.
4. تزداد الفرص لممارسة الفساد في المراحل الانتقالية والفترات التي تشهد تحولات سياسية واقتصادية واجتماعية ويساعد على ذلك حداثة أو عدم اكتمال البناء المؤسسي والإطار القانوني التي توفر بيئة مناسبة للفاستين مستغلين ضعف الجهاز الرقابي على الوظائف العامة في هذه المراحل.
5. ضعف الإرادة لدى القيادة السياسية لمكافحة الفساد، وذلك بعدم اتخاذ أية إجراءات وقائية أو عقابية جادة بحق عناصر الفساد بسبب انغماسها نفسها أو بعض أطرافها في الفساد.
6. ضعف وانحسار المرافق والخدمات والمؤسسات العامة التي تخدم المواطنين، مما يشجع على التنافس بين العامة للحصول عليها ويعزز من استعدادهم لسلوك

طرق مستقيمة للحصول عليها ويشجع بعض المتكئين من ممارسة الوسطة والمحسوية والمحاباة وتقبل الرشوة.

7. تدني رواتب العاملين في القطاع العام وارتفاع مستوى المعيشة مما يشكل بيئة ملائمة لقيام بعض العاملين بالبحث عن مصادر مالية أخرى حتى لو كان من خلال الرشوة.

8. غياب قواعد العمل والإجراءات المكتوبة ومدونات السلوك للموظفين في قطاعات العمل العام والأهلي والخاص، وهو ما يفتح المجال لممارسة الفساد.

9. غياب حرية الأعلام وعدم السماح لها أو للمواطنين بالوصول إلى المعلومات والسجلات العامة، مما يحول دون ممارستهم لدورهم الرقابي على أعمال الوزارات والمؤسسات العامة.

10. ضعف دور مؤسسات المجتمع المدني والمؤسسات الخاصة في الرقابة على الأداء الحكومي أو عدم تمتعها بالحيادية في عملها.

11. غياب التشريعات والأنظمة التي تكافح الفساد وتفرض العقوبات على مرتكبيه.

12. الأسباب الخارجية للفساد، وهي تنتج عن وجود مصالح وعلاقات تجارية مع شركاء خارجيين أو منتجين من دول أخرى، واستخدام وسائل غير قانونية من قبل شركات خارجية للحصول على امتيازات واحتكارات داخل الدولة، أو قيامها بتصرفات فاسدة.

أنواع الفساد الإداري

يقسم الفساد إلى أربع مجموعات وهي:

1. الانحرافات التنظيمية: - ويقصد بها تلك المخالفات التي تصدر عن الموظف أثناء

تأديته لمهام وظيفية والتي تتعلق بصفه أساسية بالعمل، ومن أهمها:

أ- عدم احترام العمل: - ومن صور ذلك: (التأخر في الحضور صباحا الخروج في

وقت مبكر عن وقت الدوام الرسمي - النظر إلى الزمن المتبقي من العمل

بدون النظر مقدار إنتاجية - قراءه الصحف واستقبال الزوار - التنقل من

مكتب إلى آخر.....).

ب. امتناع الموظف عن أداء العمل المطلوب منه: - ومن صور ذلك: (رفض الموظف أداء العمل المكلف به - عدم القيام بالعمل على الوجه الصحيح - التأخر في أداء العمل.....).

ج. التراخي: - ومن صور ذلك: الكسل - الرغبة في الحصول على أكبر اجر مقابل أقل جهد - تنفيذ الحد الأدنى من العمل.....).

د. عدم الالتزام بأوامر وتعليمات الرؤساء: - ومن صور ذلك: (العدوانية نحو الرئيس - عدم أطاعة أوامر الرئيس - البحث عن المنافذ والأعداء لعدم تنفيذ أوامر الرئيس.....).

هـ. السلبية: ومن صور ذلك: (اللامبالاة - عدم أبداء الرأي - عدم الميل إلى التجديد والتطوير والابتكار - العزوف عن المشاركة في اتخاذ القرارات - الانعزالية - عدم الرغبة في التعاون - عدم تشجيع العمل الجماعي - تجنب الاتصال بالأفراد.....).

و. عدم تحمل المسؤولية: ومن صور ذلك: (تحويل الأوراق من مستوى إداري إلى آخر - التهرب من الإمضاءات والتوقيعات لعدم تحمل المسؤولية.....).

ز. إفشاء أسرار العمل.

2. الانحرافات السلوكية: - ويقصد بها تلك المخالفات الإدارية التي يرتكبها الموظف وتتعلق بمسلكه الشخصي وتصرفه، ومن أهمها:

أ. عدم المحافظة على كرامة الوظيفة: ومن صور ذلك: (ارتكاب الموظف لفعل مخجل بالحياة في العمل كاستعمال المخدرات أو التورط في جرائم أخلاقية).

ب. سوء استعمال السلطة: ومن صور ذلك: (كتقديم الخدمات الشخصية وتسهيل الأمور وتجاوز اعتبارات العدالة الموضوعية في منح أقارب أو معارف المسئولين ما يطلب منهم).

ج. المحسوبية: ويترتب على انتشار ظاهرة المحسوبية شغل الوظائف العامة بأشخاص غير مؤهلين مما يؤثر على انخفاض كفاءة الإدارة في تقديم الخدمات وزيادة الإنتاج.

د. الوساطة: فيستعمل بعض الموظفين الوساطة شكلا من أشكال تبادل المصالح.

3. الاحترافات المالية: ويقصد بها المخالفات المالية والإدارية التي تتصل بسير العمل المنوط بالموظف، وتمثل هذه المخالفات فيما يلي:

أ. مخالفة القواعد والأحكام المالية المنصوص عليها داخل المنظمة.

ب. فرض المغارم: وتعني قيام الموظف بتسخير سلطة وظيفته للانتفاع من الأعمال الموكلة آلية في فرض الإتاوة على بغض الأشخاص أو استخدام القوة البشرية الحكومية من العمال والموظفين في الأمور الشخصية في غير الأعمال الرسمية المخصصة لهم.

ج. الإسراف في استخدام المال العام: ومن صورته: (تبيد الأموال العامة في الأتفاق على الأبنية والأثاث - المبالغة في استخدام المقتنيات العامة في الأمور الشخصية - إقامة الحفلات والدعاية والإعلان والنشر في الصحف والمجلات في المناسبات والتهناني والتعازي والتأييد والتوديع.....).

4. الاحترافات الجنائية: ومن أكثرها ما يلي:

- أ. الرشوة.
ب. اختلاس المال العام.
ج. التزوير.

اشكال الفساد الإداري

تعدد مظاهر وصور الفساد ولا يمكن حصر هذه المظاهر بشكل كامل ودقيق فهو يختلف باختلاف الجهة التي تمارسه أو المصلحة التي يسعى لتحقيقها، فقد يمارسه فرد أو جماعة أو مؤسسة خاصة أو مؤسسة رسمية أو أهلية، وقد يهدف لتحقيق منفعة مادية أو مكسب سياسي أو مكسب اجتماعي. وقد يكون الفساد فردي يمارسه الفرد بمبادرة شخصية ودون تنسيق مع أفراد أو جهات أخرى، وقد تمارسه مجموعة بشكل منظم ومنسق، ويشكل ذلك أخطر أنواع الفساد فهو يتغلغل في كافة بنیان المجتمع سياسياً واقتصادياً واجتماعياً.

وينقسم الفساد وفقاً لمرتبته من يمارسه إلى فساد أفقي (فساد صغير Minor Corruption) يشمل قطاع الموظفين العموميين الصغار بحيث يتطلب إجازة أية معاملة مهما كانت صغيرة تقديم رشوة للموظف المسؤول، وفساد عمودي (فساد كبير

(Gross Corruption) يقوم به كبار المسؤولين ويتعلق بقضايا أكبر من مجرد معاملات إدارية يومية، كما يهدف إلى تحقيق مكاسب أكبر من مجرد رشوة صغيرة. وعلى وجه العموم يمكن تحديد مجموعة من صور الفساد وأشكاله على النحو التالي:

- 1- استخدام المنصب العام من قبل بعض الشخصيات المتنفذة (وزراء، وكلاء، مستشارون... الخ) للحصول على امتياز خاصة كالاحتكارات المتعلقة بالخدمات العامة ومشاريع البنية التحتية، والوكالات التجارية للمواد الأساسية، أو الحصول من آخرين على العمولات مقابل تسهيل حصولهم على هذه الامتيازات دون وجه حق.
2. غياب النزاهة والشفافية في طرح العطاءات الحكومية، كإحالة عطاءات بطرق غير شرعية على شركات ذات علاقة بالمسؤولين، أو أفراد عائلاتهم، أو إحالة العطاءات الحكومية على شركات معينة دون إتباع الإجراءات القانونية المطلوبة كالإعلان عنها أو فتح المجال للتنافس الحقيقي عليها أو ضمان تكافؤ الفرص للجميع.
3. المحسوبية والمحاباة والوساطة في التعيينات الحكومية، كقيام بعض المسؤولين بتعيين أشخاص في الوظائف العامة على أسس القرابة أو الولاء السياسي أو بهدف تعزيز نفوذهم الشخصي، وذلك على حساب الكفاءة والمساواة في الفرص، أو قيام بعض المسؤولين بتوزيع المساعدات العينية أو المبالغ المالية من المال العام على فئات معينة أو مناطق جغرافية محددة على أسس عشائرية أو مناطقية أو بهدف تحقيق مكاسب سياسية.
4. تبذير المال العام من خلال منح تراخيص أو إعفاءات ضريبية أو جمركية لأشخاص أو شركات بدون وجه حق بهدف استرضاء بعض الشخصيات في المجتمع أو تحقيق مصالح متبادلة أو مقابل رشوة، مما يؤدي إلى حرمان الخزينة العامة من أهم مواردها.
5. استغلال المنصب العام لتحقيق مصالح سياسية مثل تزوير الانتخابات أو شراء أصوات الناخبين، أو التمويل غير المشروع للحملات الانتخابية، أو التأثير على قرارات المحاكم، أو شراء ولاء الأفراد والجماعات.