

الإلتزام بأخلاقيات العمل داخل المنظمة كأداة للحد من الفساد الإداري مع الإشارة لحالات من الممارسات اللاأخلاقية

*Engagement envers l'éthique du travail au sein de l'organisation en tant qu'outil de
réduction de la corruption administrative
En référence aux cas de pratiques immorales*

*Commitment to work ethic within the organization as a tool to reduce administrative
corruption
With reference to cases of immoral practices*

بدارنية حورية
باحثة دكتوراة
جامعة وهران
Houria142007@yahoo.fr
0778881224

صراع كريمة
باحثة دكتوراة
جامعة وهران
Rimania1000@live.fr
0779577285

ملخص:

تعكس أخلاقيات الأعمال ثقة المنظمة بموظفيها وأجهزتها، وكذلك ثقة المجتمع الذي تعمل في خدمته، ويعد الإلتزام بأخلاقيات العمل من أهم عوامل نجاح المنظمة وتطورها وهذا يظهر بدون شك من خلال الاهتمام الذي يولييه العاملون داخل المنظمة للإلتزام بعناصر أخلاقيات المهنة .
تهدف هذه الدراسة إلى إبراز أهمية أخلاقيات العمل داخل المنظمة ودورها في التقليل من الفساد الإداري وذلك بإعطاء نماذج عن مجموعة من الممارسات الأخلاقية ومدى تأثيرها على سمعة المنظمة وتطورها وإستمرارها. وقد خلصت هذه الدراسة أن الفساد الإداري ينتشر في البلدان المتخلفة بشكل أكبر مقارنة بالدول المتقدمة وتعتبر الجزائر من بين الدول التي ترتفع فيها مؤشرات الفساد الإداري فقد إحتلت المراتب الأخيرة في ما يتعلق بالشفافية ومبادئ النزاهة لكن هذا لا يعني عدم وجود تجاوزات وفساد إداري في الدول المتقدمة ما تؤكد حالات الإختلاس والفساد في كبرى الشركات والمؤسسات العالمية

الكلمات المفتاحية: أخلاقيات العمل ، الفساد الإداري ، الشفافية، الممارسات للأخلاقية، المنظمة

Résumé:

L'éthique des affaires reflètent la confiance de l'organisation et de ses employés, ainsi que la société dans laquelle elle opère dans sa confiance, et est un engagement à l'éthique des affaires des facteurs les plus importants de la réussite de l'organisation et de son développement et il montre sans doute par l'attention accordée par le personnel de l'organisation de se conformer aux éléments de l'éthique de la profession
Cette étude vise à mettre en évidence l'importance de travailler au sein de l'organisation et son rôle dans la réduction de la corruption administrative et en donnant des exemples d'un groupe de pratiques immorales et leur impact sur la réputation de l'organisation et son développement et son éthique continue. L'étude a conclu que la corruption administrative se répand dans les pays sous-développés plus importants par rapport aux pays développés et de l'Algérie est parmi les pays à forte indicateurs de corruption administrative ont occupé le dernier rang en termes de transparence et les principes d'intégrité, mais cela ne signifie pas l'absence d'excès et de la corruption administrative dans les pays Avancé ce qui est confirmé par les cas de

détournement de fonds et de corruption dans les grandes entreprises et les institutions internationales

Mots-clés: éthique des affaires, corruption administrative, transparence, pratiques éthiques, organisation

Abstract:

Business ethics reflect the organization's trust in its employees and agencies, as well as the confidence of the community it serves. The commitment to work ethic is one of the most important factors for the success and development of the organization.

This study aims to highlight the importance of work ethic within the organization and its role in reducing administrative corruption by giving examples of a range of ethical practices and their impact on the reputation of the organization and its development and continuity. This study found that administrative corruption is more prevalent in the backward countries compared to the developed countries. Algeria is one of the countries with the highest indicators of administrative corruption. It has occupied the last rank in terms of transparency and principles of integrity, but this does not mean that there are no abuses and administrative corruption in the countries Advanced what is confirmed by cases of embezzlement and corruption in major companies and international institutions

Keywords: business ethics, administrative corruption, transparency, ethical practices, organization

مقدمة

لقد أصبح موضوع أخلاقيات العمل من المواضيع الحيوية التي تواجهها منظمات الأعمال في الدول المتقدمة والنامية على حد سواء، فارتبط مفهوم الأخلاقيات بالعديد من المواضيع والمهام المتعلقة بالمنظمة والموارد وطاقات بشرية لإدارة والعاملين والعمل والقيادة والمديرين فهو يرشد ويعزز السلوك الجيد، وهذا المفهوم أصبح من الأمور المهمة التي تركز عليها المنظمات في إدارتها لأنها تعد بمثابة الرقابة الذاتية للفرد لأنه يستطيع أن يميز بين الصواب والخطأ في سلوكه أثناء العمل . وبعد ما شهدته قطاع الأعمال في السنوات الماضية من تردي في مستوى الأداء ونفشي ظواهر مثل الفساد الإداري والتحايل والإبتزاز وغيرها من أشكال الفساد ، أثرت تساؤلات عديدة حول مدى التزام هذه المنظمات بالمعايير الأخلاقية ومسؤوليتها تجاه الأدوار الأخلاقية التي تلعبها داخل المجتمع.

وحسب التقرير الصادر عن منظمة الشفافية الدولية حول مدركات الفساد لعام 2016 فلقد كانت الدول العربية من أكثر دول التي ينتشر فيها الفساد فلقد احتلت الصومال المرتبة الأخيرة بعشر درجات في حين احتلت الجزائر المرتبة 108 بـ 34 درجة ولقد شمل هذا التقرير 176 ، في حين حصلت الدانمارك على 90 درجة فلقد تصدرت قائمة الدول النظيفة. ولقد ارتأينا في هذه الورقة البحثية تسليط الضوء على أخلاقيات العمل كأداة للحد من الفساد الإداري داخل المنظمة وفي إطار ذلك قمنا بطرح الإشكالية الآتية:

إلى أي مدى يمكن يساهم تجسيد أخلاقيات العمل داخل المنظمة في الحد من ظاهرة الفساد الإداري؟

وفي ضوء هذه الإشكالية الرئيسية يمكن طرح التساؤلات الفرعية التالية:

- ✓ ما المقصود بأخلاقيات العمل وما هي آليات تنمية الاعتبارات الأخلاقية داخل المنظمة؟
- ✓ كيف يمكن إرساء أخلاقيات العمل في المنظمة؟
- ✓ كيف تساهم أخلاقيات العمل في التقليل من ظاهرة الفساد الإداري؟

-أهداف البحث:

يهدف من خلال هذا البحث إلى تحقيق جملة من النقاط والتي يمكن تلخيصها في مايلي:

- ✓ التعريف بمصطلح أخلاقيات العمل الذي لايزال يكتنفه بعض من الغموض، والإشارة إلى أهم أسس ترسيخه في المنظمة؛
- ✓ تبيان دور أخلاقيات العمل ومدى التزام الأفراد والمنظمات بها في القضاء على ظاهرة الفساد الإداري؛
- ✓ التطرق لأهم قضايا الفساد التي هزت اقتصادات الدول عالميا ومحليا؛

✓ الخروج بالتوصيات اللازمة والتي ستكون ذات مساهمة فاعلة على المدى القريب أو البعيد. منهج البحث: في سبيل تحقيق أهداف الدراسة فقد تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي وذلك بجمع البيانات والمعلومات المتوفرة من مصادرها ومعالجتها بطريقة علمية و موضوعية. أهمية البحث:

إن التزام الإدارة والعاملين بالقواعد الأخلاقية والمهنية للحد من الممارسات التي من الممكن أن تهدد مستقبل الشركة في النمو والبقاء هي ضرورة لا بد أن تتبناها كل منظمة وذلك بتكريس مجموعة من القواعد والقيم الأخلاقية والعمل على إرسائها والتعامل معها بحزم على كل من يخالفها، الأمر الذي سيردع ظهور ممارسات خاطئة داخل المنظمة. وقد قمنا بتقسيم الورقة البحثية كالتالي :

أولاً: الممارسات الأخلاقية في المنظمة

ثانياً: الفساد الإداري

ثالثاً: الممارسات اللاأخلاقية نماذج من الواقع

أولاً: الممارسات الأخلاقية في المنظمة

1. مفهوم الأخلاق:

تشير الأخلاقيات ETHICS بشكل عام إلى القيم والمعايير الأخلاقية التي يستند لها أفراد المجتمع لغرض التمييز بين ما هو صحيح وما هو خطأ ويبدو أن المجتمعات قد طورت هذه القيم والمعايير لتشكل وعاء 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 غيرها.¹

يقصد بالأخلاقيات في الإسلام مجموعة القيم المشروعة التي يتحلى بها الشخص المسلم المسؤول والتي لها تأثير واضح على السلوك العام والخاص والمحقة للخير والممانعة للشر والمناصرة للحق والمناهضة للباطل والداعمة للعدل والإحسان والرافضة للظلم والطغيان في المجتمع ضمن قواعد ومعايير محددة تحكم هذا السلوك.²

ويحمل مفهوم الأخلاقيات في عالم الأعمال معاني ومضامين كثيرة، تدور معظمها حول قواعد السلوك الإنساني، من حيث ماهو مقبول وغير مقبول لدى الآخرين، ويتفق المختصين والباحثين في تعريف الأخلاقيات من حيث المضمون والجوهر، وإن اختلفوا من حيث الشكل والأسلوب، على أن أخلاقيات الأعمال تمثل المسائل الأخلاقية حول ماذا يجب أن يكون، وما لا يجب أن يكون لإنجاز أنواع مختلفة من الأعمال.

1.1. أخلاقيات العمل:

تعرف أخلاقيات العمل بأنها مجموعة عامة من المعتقدات والقيم والمبادئ التي تحكم سلوك الفرد في اتخاذ القرارات والتمييز بين ما هو صواب أو خطأ، جيد أو سيء، حلال أو حرام، وأن مصادرها تلك القيم والمعتقدات للفرد تأتي من خلال الأسرة والأصدقاء والمجموعات الصغيرة المدرسية والمدرسين ومناهج التعليم المنظمة والإعلام العام والثقافة.³

وفي تعريف آخر يقصد بأخلاقيات الأعمال هي الإلتزام بالقيم الأخلاقية (الأمانة، والاستقامة والثقة، والصدق) في العمل.⁴ وتعرف بأنها الإطار الشامل الذي يحكم التصرفات والأفعال تجاه شيء ما وتوضح ماهو مقبول وما هو مرفوض أو خاطئ بشكل نسبي في ضوء المعايير السائدة في المجتمع وبحكم العرف والقانون، والذي تلعب فيه الثقافة المؤسسية والقيم وأنظمة المؤسسة وأصحاب المصالح دوراً أساسياً في تحديده.⁵

2.1. أخلاقيات العمل في الفكر القديم:

يمكن الجزم ان ظهور الأخلاقيات و التمييز ما بين الجيد و السيئ كان مع ظهور سيد البشرية ادم و الذي يعتبر أول من أخطء في تاريخ البشرية، و تعتبر مدونه حمورابي من أقدم المدونات التاريخية التي قدمت مجموعه من القواعد و الواجبات في العمل و كذا الإجراءات العقابية في حالة عدم الإلتزام بها .

ولا ننسى أن الحضارة الصينية حضارة ذات إرث تاريخي أخلاقي عظيم ، فقد أحدثت الكنفشيوسية نسبة إلى كونفشيوس (551-479ق- م) نجاحا كبيرا في البلاد وذلك راجع إلى مبادئها التي تحث على الفضيلة والطريق المستقيم. كما كان الاهتمام بموضوع الأخلاق واضحا في الفلسفة اليونانية القديمة وقد أثار اهتمام كل من أفلاطون وأرسطو...، و من ثم جاءت الأديان السماوية بالمواثيق الإلهية مثل الوصايا العشر لموسى والقرآن الكريم، و جاء الدين المسيحي لاسيما الإسلام بمجموعه من القيم و القواعد التي تحث على أهمية الأخلاق في العمل.⁶

1.3.1. أخلاقيات العمل في الفكر الحديث:

منذ العصور الوسطى و بالتحديد في عصر الإصلاح فترة النهضة الأوروبية ظهرت أفكار إصلاحية ناقشت مجال الأعمال و التجارة و امتزجت الأفكار الدينية البروتستانتية بمجال العمل و تعزيزهم لأفكار خدمه العمل من أجل خدمه الرب و في هذه الفترة بالذات ظهر جدل من أجل لفصل الدين عن السياسة وأدى الى ظهور بما يعرف بالإقتصاد السياسي . و بحلول القرن السادس عشر أصدر عالم الاجتماع الألماني: **max weber** كتابه تحت عنوان : "الأخلاقيات البروتستانتية وروح الرأسمالية" و الذي وظيف فيه القيم الدينية لصالح الإقتصاد و أوضح أن العوامل الأساسية للأخلاقيات هي: (الاجتهاد، الانتظام، أولوية ميدان العمل، تأجيل الرغبات).⁷

و بظهور الثورة الصناعية في القرن 18 م ، ظهرت نزعة تعظيم الربح على حساب الأخلاق بشكل واضح من خلال رائدها آدم سميث في كتابه عن "البحث عن أسباب و طبيعة ثروة الأمم" وأكد أن للمنظمة هدف أساسي هو إنتاج السلع المادية و حماية رأسمال و تعظيم الربح بكل طريقة ممكنة ، وكل هذا سبب مشاكل أخلاقية و إنحراف أخلاقي لا مثيل له على غرار ظلم و إستغلال الأطفال و سوء معاملة النساء العاملات.⁸

و جاءت أفكار ميلتون فريدمان الحائز على جائزة نوبل للإقتصاد 1963 و الذي يرى أن الأخلاق لا دخل لها بالعمل " business is business" و قد عبر عن ذلك في كتابه " الرأسمالية و الحرية" وأوضح أن الدوافع الاقتصادية للمشاريع هي تعظيم الربح لصالح حملة الأسهم أما المسؤولية الاجتماعية فهي ترتبط بدوافع غير إقتصادية و ليست طبيعة المشروع الخاص.⁹ و قد أكد **drucker** و الذي يعد من رواد الإدارة في العصر الحالي على " اليد الخفية تحول الرذائل الخاصة إلى فضائل عامة"، وأنه يتوجب على مدراء المنظمات أن يختاروا أهداف ذات مسؤولية اجتماعية¹⁰

2. مصادر قيم و أخلاقيات العمل: بشكل عام يمكن أن تستند أخلاقيات الأعمال إلى ركنين أساسيين:

الأول: نظام القيم الاجتماعي والأخلاقي والأعراف والتقاليد السائدة في المجتمع .

الثاني: هو النظام القيمي الذاتي المرتبط بالشخصية والمعتقدات التي تؤمن بها وكذلك خبرتها السابقة .

و إجمالاً يمكن تحديد أهم مصادر قيم وأخلاقيات العمل كالآتي:

✓ الدين في المجتمع: لقد جاءت الديانات السماوية بأخلاق وفضائل سلوكية تنعكس على المرء في تعامله مع الله وحسن المعاملة والاستقامة في التعامل ومعاملة الجميع معاملة حسنة.

✓ قيم وأخلاقيات المجتمع: و يقصد بها المؤثرات و المحصلات الاجتماعية و الثقافية التي يستمد منها الفرد من بيئته كالعادات و التقاليد و القيم و الأعراف و المواقف و الاتجاهات و أنماط السلوك الثقافية التي يتعلمها الإنسان و يتقبلها كأنماط اجتماعية و حضارية أثناء سلوكه اليومي

- ✓ قفم وأخلاقفة أسر العاملف فف المنظمة: هفث تمثل العائلة النواة الأولى لبناء السلوك لدف الفرد كما فلعب النظام التعلفمف دورا مهما فف المجتمع وف فف تكوفن القفم الأخلاقفة و تنمفة السلوك الأخلاقف لدف الفرد.
 - ✓ التشرفعات والقوانفن: تتمثل بالمعافر القانونية الموثقة الفف تحدد سلوكفات الأفراد والمؤسسات والقفم الأخلاقفة بتطفق هذه القوانفن.
 - ✓ تعلفمات ولوائح المنظمة: مجموعة القواعد والأنظمة الأخلاقفة والإجراءة العقابفة الفف تصدرها المنظمة¹¹.
- 3.أهمفة إرساء أخلاقفة العمل داخل المنظمة:

تعانف منظمات الأعمال من مخاوف عدم الاستقرار فف بئئة العمل لدفها والذي فنتج عنها عدم التوظف الكامل لعناصر الانتاج، ومن ضمن أهم الأسباب الفف تساهم فف ضعف الانتاجفة وتشر الدراسات المنشورة إلى أن 80% من العاملف ففقدون وظائفهم فف الولايات المتحدة بسبب ضعف أخلاقفة العمل، وذلك فعكس مدى تأفر قواعد الأخلاق ففس على مستوى مؤسسات الأعمال وحسب، بل وعلى الاقتصاد ككل¹².

كما أن الكئفر من الدراسات والإحصائفات الفف قامت بها كل من جامعة هارفرد وستانفورد أثبتت أن نجاح الموظف فف عمله فعتمد بنسبة 85% على مهاراته الشخصفة ومهارات تعامله مع الآخرف وأن 15% فقط فعتمد على مهاراته فف أداء هذا العمل كما حصلت دراسة على 1500 شركة خاصة مساهمة فف سوق المال الأمرفكة، على نتائج بأن الشركات المهمة بأخلاقفة العمل والتعامل حققت أرباحاً أكثر ونسبة من المبفعات السنوفة ونسبة أقل فف تكالفف التشغيل¹³.

الشكل رقم (01): وسائل ترسفخ أخلاقفة العمل



المصدر: أشرف بن محمد غربف، أخلاقفة العمل، 2013، ص: 47.

تلعب أخلاقفة الأعمال دورا كبفرا فف نجاح المؤسسات و فمكن إبراز أهمفها فف النقات التالية:

- ✓ تسهل عملفة صنع القرار وتحقق الاحترام كل الأطراف سواء من داخل أو من خارج المؤسسة،
- ✓ دعم الرضى و الاستقرار بفن العمال و الشعور بالثقة والفخر وبالانتماء للمؤسسة،
- ✓ تعزيز سمعة المؤسسة على صعفد البئئة المحلية والإقفمفة والدولفة وهذا له مردود

✓ إن الحصول على شهادااا علمية كشهادااا الإيزو أو جوازااا الجودة الشاملة يقترن بالإلتزام من قبل المؤسسة بالعديد من المعايير الأخلاقية فى إطار الإنتاج و التوزيع والاعتراف بالخصوصيات والعمل الصادق والثقة المتبادلة ودقة وصحة المعلومات بعبارة أخرى الشهادة الدولية بالإلتزام بالمعايير الفنية فى الإنتاج تحمل فى طياتها اعترافااا بمضمون أخلاقى واجتماعى مهم¹⁴.

4.أليات تنمية الإعتبارااا الأخلاقية داخل المنظمة

إن الإلتزام بأخلاقىات العمل هو أمر يجب أن تحرص عليه كل المنظمات ولكى تتأكد المنظمة من مدى التزام العاملين بأخلاقىات العمل داخل العمل هى بحاجة لأن تُلزَمهم بذلك كجزء من مُتطلبات العمل فعدم الإلتزام بأخلاقىات العمل يؤثر على أداء المؤسسة وبالتالى فلا بد لها من الحرص على تطبيقها. لذلك فإنه من الضرورى تحديد ما هو أخلاقى وما هو غير أخلاقى فى عُرف المؤسسة لى يلتزم به الجميع. فى غياب ذلك فإن كل موظف إعتبارااا شخصية والتي تختلف من شخص لأخر. كذلك فإنه لا بد من التعامل بحزم مع كل إخلال بهذه الأخلاقىات. لابد أن يتم التعامل مع الكذب فى التقارير وفى البيانات وفى التعامل بكل حزم.

إن ترسيخ وتنمية الأخلاقىات فى العمل يكون عن طريق:

- ✓ التحديد الواضح لسلطااا الموظفين والإداريين؛
- ✓ مراجعة التعليمااا الإدارية القديمة والإجراءااا التى تتعلق بالسلوك الأخلاقى؛
- ✓ وضع عقوبااا رادعة من ترتكب مخالفااا أخلاقية من الموظفين ؛
- ✓ تحسين النظام الرقابى المعمول به فى المنظمة؛
- ✓ الاعتراف و التقدير بالأداء الأخلاقى المتميز للموظفين؛
- ✓ التأكيد على أهمية سلوك الموظفين فى الدرجااا العليا كنموذج لسلوك الموظفين الأخرين؛
- ✓ الاستفادة من الطرق الرسمية التى يمكن من خلالها غرس السلوك الأخلاقى الذى يقوم على العقل والضمير الذاتى بما يضمن الاستمرارية ؛
- ✓ الاستفادة من كل الوسائاا المتاحة التى تعزز احترام العمل الأخلاقى؛
- ✓ الشفافية والمساءلة والقدوة الحسنة؛

ثانيا : الفساد الإدارى

1.تعريف الفساد الإدارى

كلمة الفساد Corruption مشتقة من الفعل اللاتينى Rumpere بمعنى الكسر أى أن شيئا ما تم كسره، وهذا الشيء قد يكون سلوكااا أخلاقيا أو اجتماعيا أو إداريا¹⁵.

ليس هناك تعريف محدد بالمعنى الذى يستخدم فيه هذا المصطلح اليوم، لكن هناك اتجاهااا مختلفة تتفق فى كون الفساد هو إساءة استعمال السلطة العامة أو الوظيفة العامة للكسب الخاص¹⁶.

حسب القانون الهنذى للفساد الإدارى يعرف بأنه: "كل موظف يقبل أو يحصل أو يوافق على استلام أو يحاول الحصول من أى شخص لنفسه أو لأى شخص ، أى نوع من المكافأاا غير المشروعة كدافع للقيام بأداء خدمة نفعية، أو بإجراء مضايقة لشخص ما أثناء ممارسته لنشاطااا الرسمية"

ويعرفه الدكتور أحمد رشيد على أنه تصرف وسلوك وظيفى سىء فاسد، خلاف الإصلاح، هدف الانحراف والكسب الحرام والخروج على النظام لمصلحة شخصية¹⁷.

وعلى صعيد النظرية الاقتصادية ظهرت ما يعرف بالاقتصاد الخفى أو الاقتصاد الأسود ومعناه الأنشطة المالية أو الاقتصادية التى تجرى فى الخفاء وتخالف القوانىن المعمول بها. كما برزت مفاهيم جديدة مثل دخول الظل والتى تتمثل فى

الدخول النقدية التي يحصل عليها بعض الأفراد أو الجماعات وغالبيتهم من الموظفين في المصالح الحكومية بصورة غير قانونية مثل الدروس الخصوصية أو الأعمال الموازية أثناء وقت العمل الرسمي مثل قيادة سيارات الأجرة أو أنشطة تجارية... الخ وفي دراسة أعدها الاقتصادي فريدريك شيندر Frederick Schneider على 76 اقتصاد دولة في العالم، توصل إلى أن نسبة الاقتصادي الخفي من الناتج المحلي الإجمالي لهاته الدول تتراوح بين 15% و35%¹⁸.

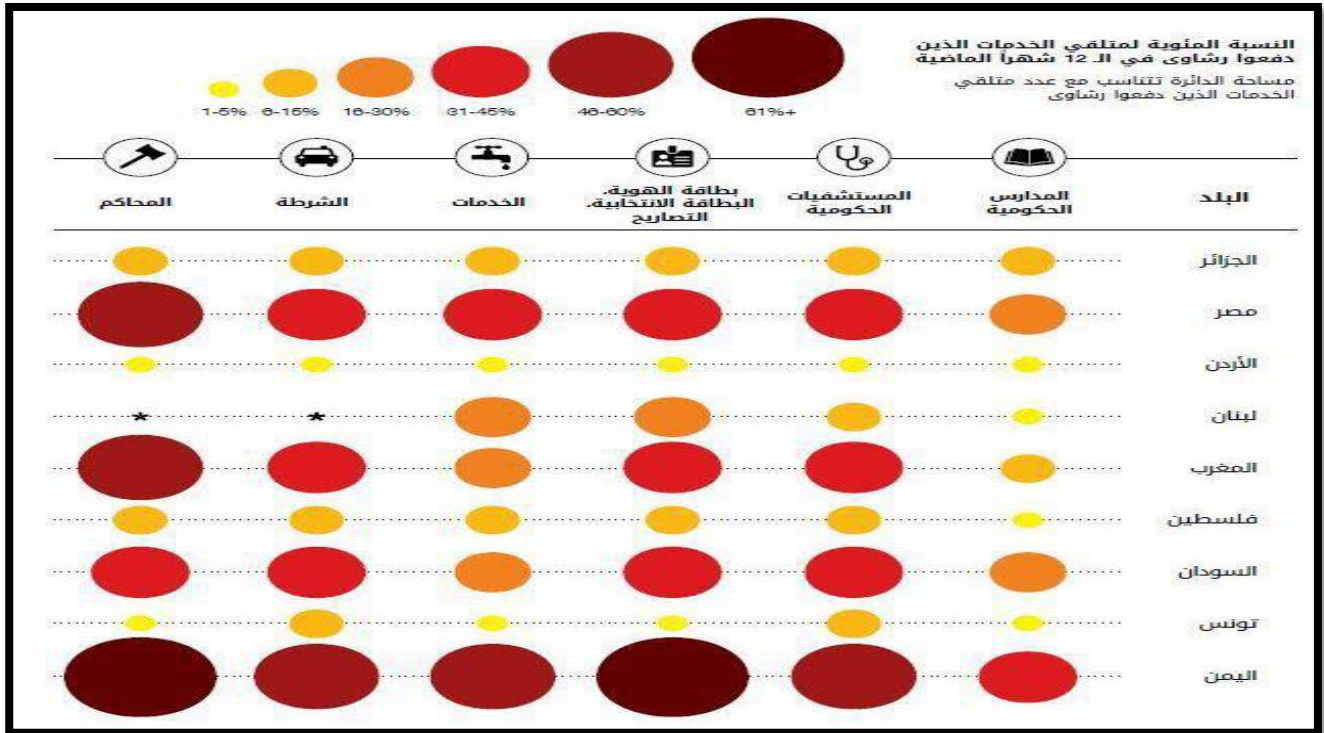
2. أشكال الفساد الإداري: تتعد صور الفساد الإداري وذلك طبقا للمصلحة الخاصة التي يراد تحقيقها:

✓ الفساد التنظيمي: كإضاعة الوقت والتراخي عن القيام بالمطلوب أو الامتناع عنه أو اللامبالاة مع السلبية او عدم الإلتزام بالأوامر والتعليمات؛

✓ الفساد السلوكي: كسوء استعمال السلطة أو إضاعة المال العام أو التهرب الضريبي؛

✓ الفساد الجنائي: الرشوة، التزوير الاختلاس الغش وغسيل الأموال.¹⁹

الشكل رقم (02): الخدمات التي يدفع الناس رشاوى من أجل الحصول عليها



المصدر: <http://www.alukah.net>

من الشكل الموضوع أعلاه نلاحظ أن نسبة دفع الأفراد للرشوة تختلف من بلد لآخر ومن قطاع لآخر، ففي الجزائر مثلا تتراوح نسبتها في دائرة ما بين 6-15% في جميع القطاعات، وفي الأردن تنحصر بين 1-5% وهو البلد الذي تنخفض فيه نسبة دفع الرشاوى مقارنة باليمن التي سجل فيها أكبر نسبة والتي تقدر بـ 61%.

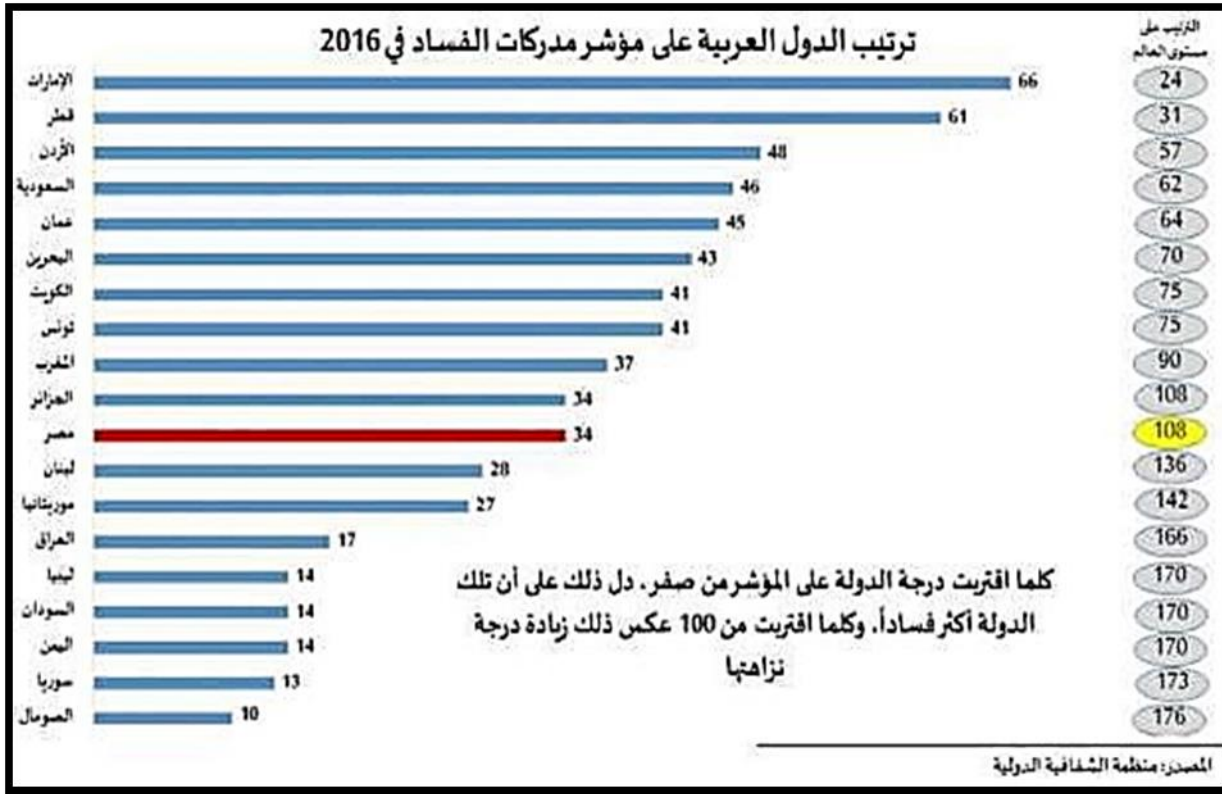
3. أسباب الفساد الإداري: يمكن أن نوجزها فيما يلي:

✓ أسباب ذاتية: وترتبط بشخصية الموظف أو القائد رغباته الذاتية ومستواه الثقافي والتعليمي؛

✓ أسباب اجتماعية: العادات والتقاليد والأعراف والضغوطات الاجتماعية؛

✓ أسباب تشريعية: ضعف القوانين التشريعية وعدم وجود قوانين رادعة لمكافحة الفساد.²⁰

الشكل رقم (03): ترتيب الدول العربية وفقا لمؤشر مدركات الفساد لعام 2016



المصدر: منظمة الشفافية العالمية <http://www.transparency.org/research/cpi/overview>

من خلال الشكل الموضح نلاحظ أن الامارات تتصدر قائمة الدول العربية باحتلالها المرتبة الأولى و24 عالميا بـ66 درجة، تلتها قطر بـ 61 ، في حين نلاحظ أن الجزائر ومصر تقاسمتا المرتبة 108 عالميا بـ 34 درجة، وهذا إن دل على شيء فهو يدل على استفحال الفساد وغياب الشفافية، كما وان منظمة الشفافية الدولية صنفت سوريا، العراق، الصومال، السودان واليمن وليبيا من أكثر الدول فسادا بسبب الأوضاع السياسية المتدهورة في هاته الدول.

4. آثار الفساد الإداري: ينجم عن الفساد الإداري آثار تمس جميع القطاعات والفئات ويتولد عنها خسائر مادية ومعنوية وسوف نوضحها فيما يلي:

- ✓ فقدان الثقة بالعاملين وزيادة البيروقراطية: فانتشار الفساد الإداري في المنظمة يسبب فقدان ثقة الإدارة العليا بالعاملين في باقي المستويات (الوسطى والدنيا)، وهذا من شأنه أن يؤدي إلى مركزية القرار وتعدد الإجراءات وغموضها في بعض الحالات وهذا ما يتيح للعاملين للتلاعب بها؛
- ✓ سوء توزيع العاملين: وهنا يجد المشرفين صعوبة في توزيع مناصب العمل وفق اسس علمية وعادلة، يتم الضغط على المشرفين بكامل الطرق وفقا لمصالحهم الشخصية ومن اجل تحقيق مكاسمهم؛
- ✓ فقدان العدالة التنظيمية: ينجر عن الفساد الإداري فقدان الترقية أو التدريب أو المكافآت المالية أو غيرها داخل المنظمة؛
- ✓ اذا انتشر الفساد وأصبح متعارفا عليه في المجتمع تصبح حينئذ القرارات الإدارية غير رشيدة وعدم الاستغلال الحسن للموارد الموجودة في المنظمة؛
- ✓ إذا عم الفساد الإداري معظم أجهزة الإدارة العامة فسوف ينتشر في باقي طبقات المجتمع وبالتالي ظهور مشاكل اجتماعية وأخلاقية وحتى الاستهتار بالمصالح العامة وبرموز الدولة²¹.

ثالثا: الممارسات اللاأخلاقية نماذج من الواقع

1. شركة انرون: يعد إفلاس شركة انرون ثالث أضخم إفلاس في الوم.ا، فهي إحدى أكبر شركات الطاقة الأمريكية والتي تأسست في سنة 1958 من خلال اندماج بين شركتي هيوستن الغاز الطبيعي و Inter North من قبل كينيث لاي. أين اتخذت من هيوستون مقرا لها بولاية تكساس. متخصصة في نقل وتحويل وتوزيع الطاقة الكهربائية والغاز في مختلف أرجاء و.م.ا.، كما وأنها امتلكت شبكة كبيرة من أنابيب نقل الغاز الطبيعي ربطت بين المحيطات و القارات.(عبد الرازق، أضخم 12 إفلاس للشركات "السوبر" في تاريخ الاقتصاد الأمريكي.²²

كان إنبيار شركة انرون نهاية عام 2001 من أبرز وأخر الشركات التي سقطت نتيجة العديد من العوامل ومن أبرزها عدم تطبيق أو انعدام أخلاقيات المهنة والأعمال، حيث سقطت الشركة العملاقة بأصول تقدر قيمتها بـ 63.4 مليار دولار، الأمر الذي شكل أكبر إفلاس شركة أمريكية وربما على مستوى العالم أجمع. بعد أن كانت الأسهم تحقق نسب عالية فقد وصل في عام 2000 حوالي 75.90 دولار، ولكنه سرعان ما بدأ في الانخفاض أين وصل إلى اقل من 1 دولار في نهاية نوفمبر 2001. وبعد أن استمعوا إلى 56 شاهدا خلال 15 أسبوعا من جلسات المحاكمة، قررت هيئة المحلفين أن كلا من كينيث لاي وجفري سكيلنج كانا مذنبين في عدد من التهم الموجهة إليهم في قضايا كالفساد والتآمر والكذب بشأن المتاعب المالية للشركة، وأصدر القاضي حكما بـ 24 عام و 4 اشهر في حق جفري سكيلنج الذي مثل وحده بعد وفاة شريكه كينيث لاي إثر نوبة قلبية.²³

الجدول رقم(01): الممارسات غير الاخلاقية بشركة انرون

المنصب	التصرف الذي قام به
مدير مالي	باع اكثر من مليون سهم
عضو بلجنة التعويضات	باع 1.7 مليون سهم سنة 2000
رئيس لجنة مكافحة المدراء التنفيذيين	باع 12 مليون سهم في ماي 2001
رئيس لجنة مكافآت مكتب المراجعة	باع 841 ألف سهم
رئيس لجنة سياسة الشركة	حصل على 12 مليون دولار مكافاه في عام 2000 كما أنه ضارب بأسهم بقيمة 123 مليون ثم حصل على مكافاة 10.6 مليون في 2001 وبيع أسهم بقيمة 50 مليون في نفس العام
كبير المدراء التنفيذيين بالشركة	حصل على 5.6 مليون دولار مكافاة عام 2001 و باع أسهم بقيمة 62 مليون عام 2000
نائب كبير المدراء التنفيذيين ومسؤول مالي بالشركة	حصل على 3 مليون دولار كمكافاة عام 2001 وجمع 30 مليون كشريك لإحدى الشركات التابعة للشركة
مسؤول مالي بالشركة	باع أسهم بالشركة بقيمة 268 مليون بسعر يصل 72 دولار للسهم

المصدر: من إعداد الباحثين بالإعتماد على إحسان بن صالح المعتاز، انهيار شركة إنرون وأزمة أخلاقيات الأعمال،

[/https://fmalaa.wordpress.com/2014/12/28/fm-6](https://fmalaa.wordpress.com/2014/12/28/fm-6)

2. فضيحة القرن "الفتى الذهبي":

أبو حمزة سلطاني: "الجزائر لا تعاني من أزمة نصوص بل من أزمة لصوص"

من بين أكبر الفضائح التي كشفت عن دهاليز الفساد في الجزائر هي فضيحة بنك الخليفة وإفلاسه وضياع أكثر من مليار دولار على الدولة و 700 مليون دولار تكلفة الضريبة التي دفعها البنك التجاري والصناعي الجزائري.²⁴

تأسست مجموعة الخليفة في عام 1990 فتحصلت صيدليته على أول رخصة لاستيراد الأدوية من فرنسا مع شركاء فرنسيين تحت اسم شركة (KRG PHARMA) ، وبقيت تشتغل لغاية عام 1994. في عام 1998 يحصل على رخصة إنشاء شركة الطيران الخليفة، وفي عام 1999 على رخصة إنشاء بنك الخليفة، وقبل مضي عام واحد على الإنشاء، انتشرت فروع البنك عبر ولايات الجزائر المختلفة. واتسم البنك بفائدته المرتفعة على الودائع، بحيث تخطت نسبة 17% مقارنة بفائدة البنوك الرسمية التي كانت تتراوح حينها بين 6 و7%؛ وهو ما شجع المتعاملين على إيداع أموالهم لدى البنك. ومع الإقبال أصبح البنك غير قادر بعد فترة على سداد فوائده المودعين.

وفي عام 2002 قبل أشهر قليلة من حل الشركة اشترى شركة ألمانية (HOLZMANNPHILIPP) وهي شركة كانت مفلسة للمرة الثانية. في المرة الأولى أنقذها المستشار الألماني (شرودر).

عرفت بداية النهاية للشركة عندما أتفق مسبقا مع شركة إيرباص الفرنسية كانت وراء كشف ما وصفه بأكبر عملية نصب واحتيال، ربما في العالم العربي. فعندما طلب الخليفة شراء 10 طائرات من (إيرباص) شرعت السلطات الفرنسية المعنية بالتحري عن مصادر الأموال المودعة في البنوك الغربية، واكتشف التحقيق الفرنسي أن الأموال المودعة في حساب "إيرباص" هي أصلا لمودعين وليست للخليفة.²⁵

ولقد لاذ عبد المومن خليفة منذ سنة 2003 بالفرار حيث لجأ إلى بريطانيا ، ليتم توقيفه بموجب مذكرة توقيف دولية ببريطانيا منذ سنة 2007، إلى غاية سنة 2010 عندما سمحت وزارة الداخلية البريطانية بتسليمه إلى الجزائر، ولقد حكم عليه من طرف مجلس قضاء البلدة منذ سنة 2007 بالسجن المؤبد من أجل تكوين جماعة أشرار والسرقه الموصوفة والنصب والاحتيال وخيانة الثقة وتزوير الوثائق الرسمية والإفلاس في قضية الخزينة الرئيسية لبنك الخليفة. وحاليا ينهى حكمه القضائي بسجن الجزائر بعد أن أعادت محكمة بليدة محاكمته وقضت بسجنه لمدة 18 سنة.²⁶

خاتمة:

لقد أصبحت منظمات الأعمال تواجه تحديات جديدة ووعيا اجتماعيا و مفاهيم جديدة تقوم على أساس أخلاقيات الأعمال من أجل مراعاة مصالحها ومصالح الأطراف الأخرى ومصحة المجتمع ككل. ومع ترسيخ وانتشار أخلاقيات العمل ، ومع إنتشار الفساد والعفن الإداري أصبح من الصعب على الشركات الكبيرة التغاضي عن دور أخلاقيات العمل ا التنموي وإحساسها بالمسؤولية الاخلاقية داخل المنظمة وإتجاه المجتمع. خاصة أن ظاهرة الفساد تستفحل يوما بعد يوم ومن دولة لأخرى وخاصة في الدول النامية لما تعانیه من تهميش وتخلف ففي مثل هذا النوع من البيئات يجد الفساد سبيله للتجزر، لذلك يجب علينا قبل أن نبدأ ببناء القوانين يجب علينا نبدأ ببناء الأخلاق وأن نرسخها وذلك بالالتزام بها

التوصيات:

1. يجب على كل مؤسسة أن تضع ميثاق أخلاقيات العمل وتطبيقه؛
2. تطبيق عقوبات صارمة لكل من تثبت عليه الجريمة الفساد؛
3. متابعة العمال لمدى التزامهم بأخلاقيات المهنة؛
4. توفير بيئة عمل ملائمة للعمال وتقديم الحوافز ومكافآت وكل ما يحتاجونه حتى لا يلجأوا إلى الاختلاس والسرقه... الخ؛
5. تعزيز التعاون بين جميع الهيئات والمنظمات التي تكافح مثل هذا النوع من الجرائم؛

الهوامش والأحالات:

- 1- محسن منصور الغالي ، طاهر، مهدي محسن العامري صالح. المسؤولية الإجتماعية وأخلاقيات الأعمال ، الأعمال والمجتمع دار وائل ، الأردن ص:133
- 2- احمد بن داود المزاجي، أخلاقيات المدير المسلم في الإدارة العامة، مجلة الشريعة والدراسات الإسلامية الكويت العدد 24 1994 ص:215.

- 3- حسين بن محمد علي العلوي، في أوراق عمل المنتدى الثاني لأخلاقيات العمل، ورقة عمل الحافية لورقة عمل سليمان الخريجي، عضو مجلس الشورى جدة صفر 1423 ، الموافق ل 6-8 مايو ، 2002ص: 01
- 4- Woller, **Business Ethics Society and Adam Smith: Some Observations on the Liberal Business Ethos**, journal of Economics, Vol 25, no 3, 1996, p315 Socio-
- 5-فتحي الوبيشي، الاساليب القيادية للموارد البشرية: الاخلاق الادارية – استراتيجيات التغيير، المجموعة العربية للتدريب و النشر، القاهرة، الطبعة الأولى 2013، ص: 167
- 6- نجم عبود نجم، أخلاقيات الإدارة في عالم متغير ، القاهرة : المنظمة العربية للتنمية الإدارية ، 2006 ، ص: 48
- 7- Hill Roger, **Historical Context of the Ethics**, 1996, <http://rhill.coe.uga.edu/workethic/hist.htm>, PP 6, 7.
- 8- نجم عبود نجم، أخلاقيات الإدارة في عالم متغير، مرجع سبق ذكره، ص: 50
- 9- MELTON FRIED MAN ,**CAPITALISM AND FREEDOM**,UNIVERSITY OF -CHICAGO PRESS,1962,P 117
- 10- نجم عبود نجم، أخلاقيات الإدارة في عالم متغير، مرجع سبق ذكره، ص: 50
- 11- مدحت محمد أبو نصره ،إدارة وتنمية الموارد البشرية:الإتجاهات المعاصرة. مجموعة النيل العربية، القاهرة، الطبعة الأولى 2007، ص: 417
- 12- خالد الزومان أخلاقيات العمل متاح على الموقع، <http://www.alyaum.com/article/3080705> تاريخ الإطلاع 2017/12/12
- 13- سليمان الفارس. حلقة بحث بعنوان أخلاقيات الأعمال وأخلاقيات العمل الوظيفي ضمن وظيفة الموارد البشرية، جامعة دمشق، كلية الاقتصاد، 2010، ص: 13
- 14- بروحة عبد الحميد، مهدي فاطمة الزهراء، دور الثقافة التنظيمية في ترسيخ أخلاقيات الأعمال التجربة اليابانية، المنتدى الوطني الثالث حول تسيير الموارد البشرية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد خيضر، بسكرة 2014 ، ص: 05
- 15- عمار هادي البلداوي، الفساد الإداري مفهوما ومظاهرا وأشكالا واسبابا واثارا، متاح على الموقع: <https://hrdiscussion.com/hr48106.htm> تاريخ الإطلاع 2017/12/12
- 16- ياسر خالد بركات الوائلي، الفساد الإداري ... مفهومه ومظاهره وأسبابه: مه اشارة الى تجربة العراق في الفساد، متاح على الموقع: <http://annabaa.org/nbathome/nba80/010.htm> تاريخ الإطلاع 2017/12/11
- 17- محمد أنور البصول، جهاز الضبط القضائي، في اطار فعاليات المؤتمر العربي الدولي لمكافحة الفساد، بالرياض أيام 6-8 أكتوبر 2003 ، ص: 08
- 18- عبد الخالق فاروق، محمد رؤوف حامد، نادر الفرجاني، اقتصاديات الفساد في مصر: كيف جرى افساد مصر والمصريين 1974-2010، مكتبة الشروق الدولية القاهرة ، الطبعة الأولى 2011، ص: 27، 28
- 19- طه فارس، اسس مكافحة الفساد الاداري والمالي في ضوء السنة النبوية، متاح على موقع الالوكة، ص: 8
- 20- بوزيد سايح، سبل تعزيز المساءلة والشفافية لمكافحة الفساد وتمكين الحكم الراشد في الدول العربية، مجلة الباحث العدد العاشر، 2012، ص: 57
- 21- قاسم نايف علوان، تأثير العدالة التنظيمية على انتشار الفساد الاداري: دراسة ميدانية، مجلة العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، العدد السابع 2007، ص: 64
- 22- محمد عبد الرزاق، ريديف نيوز: أضخم 12 افلاس للشركات "السوبر" في تاريخ الاقتصاد الامريكي، متاح على الموقع: <http://baetalmal.blogspot.com/2008/12/12.html> تاريخ الإطلاع 2017/12/13
- 23- احسان صالح المعتاز، اخلاقيات مهنة المراجعة، والمتعاملين معها: انهيار شركة انرون والدروس المتسفادة منها، مجلة الملك عبد العزيز: الاقتصاد والادارة المجلد 22 العدد 1 لعام 2008، ص: 261، 262

24- خالد البرحلي، فساد بوتفليقة والارقام السرية في البنوك السويسرية لجنرالاته، متاح على الموقع:

http://www.maghress.com/hespress/8762 تاريخ الإطلاع 2017/12/13

http://www.marefa.org/index.php : -25 تاريخ الإطلاع 2017/12/15

26-الملياردير عبد المومن خليفة ..أغرب قصة ثراء في تاريخ الجزائر، متاح على الموقع: http://fibladi.dz تاريخ الإطلاع 2017/12/12

المراجع باللغة العربية

- 1- فتحي الويشي، الأساليب القيادية للموارد البشرية: الاخلاق الادارية – استراتيجيات التغيير، المجموعة العربية للتدريب و النشر، القاهرة، الطبعة الاولى 2013،
- 2- محسن منصور الغالي ، طاهر، مهدي محسن العامري صالح .المسؤولية الإجتماعية وأخلاقيات الأعمال ، الأعمال و المجتمع دار وائل ، الأردن، 2015
- 3- مدحت محمد أبو نصره ، إدارة وتنمية الموارد البشرية: الإتجاهات المعاصرة، مجموعة النيل العربية، القاهرة، الطبعة الاولى، 2007
- 4- نجم عبود نجم، أخلاقيات الإدارة في عالم متغير ، القاهرة : المنظمة العربية للتنمية الإدارية، 2006.
- 5- عبد الخالق فاروق، محمد رؤوف حامد، نادر الفرجاني، اقتصاديات الفساد في مصر: كيف جرى افساد مصر والمصريين 1974-2010، مكتبة الشروق الدولية القاهرة ، الطبعة الاولى 2011
- 6- سليمان الفارس. حلقة بحث بعنوان أخلاقيات الأعمال وأخلاقيات العمل الوظيفي ضمن وظيفة الموارد البشرية، جامعة دمشق ،كلية الاقتصاد، 2010

المقالات:

- 1- احمد بن داود المزاجي، أخلاقيات المدير المسلم في الإدارة العامة، مجلة الشريعة والدراسات الإسلامية الكويت العدد 1994 ص:215.
- 2- احسان صالح المعتاز، اخلاقيات مهنة المراجعة، والمتعاملين معها: انهيار شركة انرون والدروس المتسفدة منها، مجلة الملك عبد العزيز: الاقتصاد والادارة المجلد 22 العدد 1 لعام 2008
- 3- بوزيد سايح، سبل تعزيز المساءلة والشفافية لمكافحة الفساد وتمكين الحكم الراشد في الدول العربية، مجلة الباحث العدد العاشر، 2012
- 4- برحومة عبد الحميد، مهدي فاطمة الزهراء، دور الثقافة التنظيمية في ترسيخ أخلاقيات الأعمال التجربية اليابانية، الملتقى الوطني الثالث حول تسيير الموارد البشرية، كلية العلوم .الاقتصادية و التجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد خيضر، بسكرة 2014 ،
- 5- حسين بن محمد علي العلوي، في أوراق عمل المنتدى الثاني لأخلاقيات العمل، ورقة عمل الحافية لورقة عمل سليمان الخريجي، عضو مجلس الشورى جدة صفر 1423 ، الموافق ل 6-8 مايو ، 2002.
- 6- سليمان الفارس. حلقة بحث بعنوان أخلاقيات الأعمال وأخلاقيات العمل الوظيفي ضمن وظيفة الموارد البشرية، جامعة دمشق ،كلية الاقتصاد، 2010.
- 7- محمد أنور البصول، جهاز الضبط القضائي، في اطار فعاليات المؤتمر العربي الدولي لمكافحة الفساد، بالرياض أيام 6-8 أكتوبر 2003
- 8- قاسم نايف علوان، تأثير العدالة التنظيمية على انتشار الفساد الاداري: دراسة ميدانية، مجلة العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، العدد السابع 2007
- 9- الملياردير عبد المومن خليفة ..أغرب قصة ثراء في تاريخ الجزائر، متاح على الموقع: http://fibladi.dz
- 10- خالد الزومان أخلاقيات العمل متاح على الموقع ، http://www.alyaum.com/article/3080705

11- خالد البرحلي، فساد بوتفليقة والارقام السرية في البنوك السويسرية لجنرالاته، متاح على الموقع:

<http://www.maghress.com/hespress/8762>

12 - - عمارهادي البلداوي، الفساد الاداري مفهومًا ومظاهرها وأشكالها وأسبابها واثارها، متاح على الموقع:

<https://hrdiscussion.com/hr48106.htm>

13- محمد عبد الرزاق، ريديف نيوز: أضخم 12 افلاس للشركات "السوبر" في تاريخ الاقتصاد الأمريكي، متاح على الموقع:

<http://baetalmal.blogspot.com/2008/12/12.html>

14- طه فارس، اسس مكافحة الفساد الاداري والمالي في ضوء السنة النبوية، متاح على موقع اللوكة،

15- ياسر خالد بركات الوائلي، الفساد الإداري ... مفهومه ومظاهره وأسبابه: مه اشارة الى تجربة العراق في الفساد، متاح

على الموقع: <http://annabaa.org/nbhome/nba80/010.htm>

16- <http://www.marefa.org/index.php>

المراجع باللغة الأجنبية

1-Hill Roger, **Historical Context of the Ethics**, 1996, <http://rhill.coe.uga.edu/workethic/hist.htm>

2 MELTON FRIED MAN ,**CAPITALISM AND FREEDOM**,UNIVERSITY OF -CHICAGO PRESS,1962,

3-Woller, **Business Ethics Society and Adam Smith: Some Observations on the Liberal Business Ethos**,

journal of Socio- Economics, Vol 25, no 3, 1996-

ABSTRACT

The theme of ethics has become one of the vital topics faced by business organizations in developed and developing countries alike. The concept of ethics is linked to many issues and tasks related to the organization, resources and human resources such as management, employees, work, leadership and managers. It guides and promotes good behavior. Organizations focus on their management because they are self-censorship because they can distinguish between right and wrong in their behavior at work

After the business sector witnessed a deterioration in performance and widespread phenomena such as administrative corruption, fraud, extortion and other forms of corruption, many questions were raised about the extent to which these organizations adhere to ethical standards and their responsibility for the ethical roles they play within society

In this paper we have highlighted the ethics of work as a tool to reduce administrative corruption within the organization. In this context we have raised the following problems

To what extent can the embodiment of work ethic within the organization contribute to reducing the phenomenon of administrative corruption?

For that we see that the importance of this research that if The commitment of management and employees to ethical and professional rules to limit practices that may threaten the company's future growth and survival is a necessity that must be adopted by each organization by devising a set of rules and ethical values and working to establish them and deal with them firmly against all those who violate them, Which would prevent the emergence of wrong practices within the Organization

We have divided the paper as follows

First: ethical practices in the organization

Second: administrative corruption

That the: Immoral practices are examples of reality

As conclusion we arrived that Business organizations are facing new challenges, social awareness and new concepts based on business ethics to take account of their interests, those of other parties, and the interest of society as a whole. With the consolidation and spread of work ethic, and with the spread of corruption and administrative rot, it has become difficult

for large companies to overlook the role of the ethics of development work and their sense of moral responsibility within the organization and the direction of society. Especially that the phenomenon of corruption is increasing day by day and from one country to another, especially in developing countries because of the marginalization and underdevelopment in this kind of environments, corruption finds its way to the root, so we must before we begin to build laws must begin to build ethics and Nstrkhha and committed to

Recommendations:

- .1Each institution must develop and implement the Code of Business Ethics;
- .2The application of severe penalties for all those who prove the crime corruption;
- .3Follow-up of workers to the extent of their commitment to the ethics of the profession;
- .4Provide a suitable work environment for workers and provide incentives and rewards and everything they need so as not to resort to embezzlement and theft ... etc;
- .5Strengthen cooperation between all bodies and organizations that combat such crimes..