

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة البليدة 02

كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير

- الشهيد طالب عبد الرحمان -

قسم العلوم المالية والمحاسبة

محاضرات في مقياس أخلاقيات العمل ومكافحة الفساد

( مطبوعة موجهة لطلبة السنة الثانية ليسانس )

من إعداد :

د. حمدي باشا نادية

السنة الجامعية: 2021/2020

## محاضرات في مقياس أخلاقيات العمل ومكافحة الفساد

## 1. مقدمة

الفساد ليس بظاهرة جديدة عابرة، سرعان ما تظهر ثم تختفي، إنما هو ظاهرة مستمرة ذات ممارسات غير شرعية لها أبعاد متعددة بتعدد أنواعها ومظاهرها وأدواتها، تعاني منها المجتمعات النامية والمتقدمة بقطاعيها العام والخاص على حد سواء. وإن اختلفت مستويات الفساد، ومجالاته، والجهة التي تمارسه، أو المصلحة التي يسعى لتحقيقها، إلا أن انعكاساته السلبية على مجمل العملية التنموية تبقى مدمرة، حيث يعمل الفساد على تقويض ثقة الشعب في الحكومات، وفي شرعية كل من مؤسسات القطاعين العام والخاص، وفي تحويل كم هائل من الموارد في الاتجاه غير المخصص لاستخدامها، كما يعمل على إضعاف سيادة القانون، ويؤدي إلى تقييد نمو القطاع الخاص، وإلى استبعاد حوافز الاستثمار، وإلى شل القرارات المؤسسية وإلى إعاقة التنمية الاقتصادية والاجتماعية.

ويعتبر الفساد الإداري والمالي الأكثر ضررا والأصعب تحليلا والأبعد حلا، ذلك أن أخطر ما ينجم عن ممارسته هو ذلك الخلل الكبير الذي يصيب أخلاقيات العمل وقيم المجتمع فضلا عن سيادة حالة ذهنية لدى الأفراد والمجتمعات تقبل الفساد وتجده له الذرائع لاستمراره واتساع نطاقه في كل مناحي الحياة.

وللتحسيس والتوعية بخطورة هذه الظاهرة التي أخذت تستشري في مجتمعاتنا وفي إدارتنا ومؤسساتنا لدرجة أنها أصبحت تحظى بالقبول المجتمعي، نضع بين أيدي طلبتنا في السنة الثانية ليسانس، ليس فقط في قسم العلوم المالية والمحاسبة، لكن في كل الأقسام، هذه المطبوعة التي تضم محاضرات في مقياس "أخلاقيات العمل ومكافحة الفساد"، والتي تم صياغتها حسب البرنامج المعتمد من طرف اللجنة البيداغوجية الوطنية لميدان التكوين بتاريخ 6 و7 ماي 2018 بجامعة أدرار. وهذا من أجل تزويد طلبتنا بالمعارف الأساسية اللازمة للتصدي لهذه الظاهرة وللوقاية منها، خاصة وأنهم مقبلون على التخرج وعلى الانخراط في الحياة العملية. حيث نسعى من خلال المادة العلمية لهذه المطبوعة، للوقوف على أهمية التمسك بالأخلاق الحميدة وبالقيم والمبادئ العليا ليس في حياتنا الشخصية فقط، لكن في حياتنا العملية كذلك. ذلك أن أخلاقيات الفرد في العمل ما هي إلا انعكاس لما يؤمن به من قيم سواء كانت إيجابية أو سلبية، والتي تحدد سلوكه وتحكم تصرفاته عند ممارسته لمهنته أو وظيفته، والذي بدوره ينعكس على بيئة العمل فيجعلها إما بيئة صالحة أو بيئة فاسدة. ومن هنا تبرز أهمية ضرورة تكوين وترسيخ أخلاقيات العمل أو المهنة أو الوظيفة في الإدارات ومنظمات الأعمال، باعتبارها ضرورة إدارية وكمدخل للوقاية من الفساد والحد من انتشاره داخل الجهاز الإداري.

محاضرات في مقياس أخلاقيات العمل ومكافحة الفساد

وعليه تم تقسيم هذه المطبوعة إلى ثلاثة محاور، يعالج محورها الأول أخلاقيات العمل من حيث التعريف والأهمية والمصادر والمبادئ العامة، بالإضافة لأشكال السلوك غير الأخلاقي في العمل، ومدونات قواعد السلوك المهني. بينما تعرض المحور الثاني بالدراسة لمفهوم الفساد الإداري والمالي، وأشكاله، ومظاهره، وآثاره الاقتصادية. في حين خصص المحور الثالث لآليات مكافحة الفساد، من خلال استعراض الاستراتيجيات العامة في مكافحته، ومنهجية المنظمات في التصدي له، ومؤشرات قياسه، وإسهامات الهيئات والمنظمات الدولية والمحلية للحد منه، كما تم استعراض كل من تجربة سنغافورة وتجربة الجزائر في مكافحة هذه الظاهرة.

## 2. فهرس المحتويات

2	1. مقدمة
8	3. أخلاقيات العمل
8	1.3 مدخل لأخلاقيات العمل
8	1.1.3 تعريف المصطلحات ذات الصلة
10	2.1.3 تعريف أخلاقيات العمل
13	3.1.3 أهمية أخلاقيات العمل
15	2.3 مصادر أخلاقيات العمل
15	1.2.3 الدين
15	2.2.3 الذات ورقابة الضمير
15	3.2.3 البيئة الاجتماعية
16	4.2.3 توجهات النظام السياسي
16	5.2.3 القيادة القدوة
16	6.2.3 المصدر الإداري التنظيمي
17	3.3 المبادئ العامة لأخلاقيات العمل
17	1.3.3 في الفكر الوضعي
18	2.3.3 في الشريعة الإسلامية
24	4.3 أشكال السلوك غير الأخلاقي في العمل
24	1.4.3 أخذ الرشوة وقبول الهدايا والإكراميات دون وجه حق
25	2.4.3 المحسوبية والمحاباة
25	3.4.3 افشاء الأسرار
26	4.4.3 الغش

محاضرات في مقياس أخلاقيات العمل ومكافحة الفساد

26	5.4.3 تضارب المصالح
27	5.3 مدونات قواعد السلوك المهني
29	1.5.3 قواعد السلوك لموظفي القطاع العام
31	2.5.3 مدونة أخلاقيات الطب
33	3.5.3 ميثاق أخلاقيات التعليم العالي
35	4.5.3 أخلاقيات المدققين الداخليين
36	5.5.3 مدونة أخلاقيات القضاء
40	4. الفساد الإداري والمالي
40	1.4 ماهية الفساد الإداري والمالي
40	1.1.4 مفهوم الفساد بصفة عامة
43	2.1.4 مفهوم الفساد الإداري والمالي
45	3.1.4 عوامل انتشار الفساد
48	4.1.4 أسباب الفساد الإداري والمالي
50	2.4 أشكال الفساد الإداري والمالي
50	1.2.4 الفساد من حيث الحجم
50	2.2.4 الفساد من حيث الانتشار
51	3.2.4 الفساد من حيث درجة التنظيم
52	4.2.4 الفساد من حيث المستوى
53	5.2.4 الفساد من حيث نوع القطاع
53	3.4 مظاهر الفساد الإداري والمالي
53	1.3.4 الانحرافات التنظيمية
54	2.3.4 الانحرافات السلوكية
55	3.3.4 الانحرافات المالية

محاضرات في مقياس أخلاقيات العمل ومكافحة الفساد

- 57 4.3.4 الانحرافات الجنائية
- 63 4.4 الآثار الاقتصادية للفساد الإداري والمالي
- 63 1.4.4 أثر الفساد على التنمية الاقتصادية
- 65 2.4.4 أثر الفساد على الإنفاق الحكومي
- 65 3.4.4 أثر الفساد على الإيرادات العامة
- 65 4.4.4 أثر الفساد على العملة الوطنية وسوق الصرف الأجنبي
- 66 5.4.4 أثر الفساد على سوق الأوراق المالية وصناديق الاستثمار
- 67 6.4.4 أثر الفساد على البنوك والممتلكات العامة والأنشطة الاقتصادية
- 68 5. آليات مكافحة الفساد
- 68 1.5 استراتيجيات مكافحة الفساد
- 69 1.1.5 المكافحة من خلال الأنظمة والقوانين
- 69 2.1.5 المكافحة من خلال التوعية والإعلام
- 70 3.1.5 المكافحة عن طريق الإصلاح المؤسسي وترشيد السياسات الاقتصادية
- 70 4.1.5 المكافحة من خلال التركيز على البعد الأخلاقي
- 71 5.1.5 المكافحة من خلال إصلاح القضاء وتعزيز استقلاله وفاعليته والفصل بين سلطات الدولة
- 71 2.5 منهجية مكافحة الفساد في المنظمات
- 71 1.2.5 استراتيجية اعتماد الشفافية والإفصاح في العمل الإداري
- 74 2.2.5 تعميم الأخلاقيات والقيم والمبادئ داخل الحوكمة الرشيدة للمنظمات
- 79 3.5 مؤشرات الفساد والحوكمة
- 79 1.3.5 مؤشرات قياس الفساد
- 80 2.3.5 مؤشرات قياس مكافحة الفساد (الشفافية والمساءلة والنزاهة)
- 83 4.5 الجهود الدولية لمكافحة الفساد (المنظمات والاتفاقيات)

محاضرات في مقياس أخلاقيات العمل ومكافحة الفساد

84	1.4.5 الأمم المتحدة وأهم إسهاماتها في محاربة الفساد
87	2.4.5 البنك الدولي وأهم إسهاماته في محاربة الفساد
91	3.4.5 منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية وأهم إسهاماتها في محاربة الفساد
92	4.4.5 منظمة الشفافية العالمية وأهم إسهاماتها في محاربة الفساد
96	5.4.5 المبادرات العربية في محاربة الفساد
98	5.5 سنغافورة: نموذج دولي في مكافحة الفساد
99	1.5.5 العوامل التي ساعدت في الحد من الفساد
100	2.5.5 آليات مكافحة
106	6.5 تجربة الجزائر في مكافحة الفساد
107	1.6.5 تجريم مختلف صور الفساد الإداري
107	2.6.5 الملاحقة القضائية لجرائم الفساد الإداري
108	3.6.5 تعزيز التعاون الدولي في المجال القانوني والقضائي لمواجهة جرائم الفساد الإداري
108	4.6.5 تفعيل آلية استرداد عائدات جرائم الفساد الإداري
108	5.6.5 إعادة تنظيم السياسة العقابية المقررة لجرائم الفساد الإداري
109	6.6.5 إنشاء أجهزة رقابة إدارية ومالية لتتبع أفعال الفساد الإداري
112	6. الخاتمة
115	7. المراجع

### 3. أخلاقيات العمل

تعد الأخلاق معياراً حقيقياً لارتقاء الإنسان والمنظمات والأمم، فهي أعظم وسيلة قامت بها الدول، فما من دولة عمل موظفوها بأمانة وإخلاص إلا وأصبح لها شأن ومقام عظيم. فالحرص على الالتزام بأخلاقيات العمل هو مطلب أخلاقي وديني وإداري، ولا بد أن تكون لأخلاقيات العمل أولوية أكبر لدى منظماتنا ولدى موظفينا ومهيننا قصد تحقيق الكفاية والتميز والنزاهة وحسن إتقان العمل، كما أنها تعتبر أداة وقائية وعلاجية ضد كل أشكال الفساد وصوره.

#### 1.3 مدخل لأخلاقيات العمل

قبل التطرق لمفهوم أخلاقيات العمل وأهميتها لا بد من التعرف على معنى بعض المصطلحات ذات الصلة كالأخلاق، العمل، المهنة والوظيفة.

##### 1.1.3 تعريف المصطلحات ذات الصلة

لعل أهم مصطلح ترتبط به أخلاقيات المهنة هو مصطلح الأخلاق والذي يعتبر التصور الأولي لها، ذلك أن الأخلاق تعد أساساً ومنطلقاً مهماً لحياة الأمم والشعوب والأفراد، بحيث تنظم العلاقات فيما بينها، فالأخلاق منظومة متكاملة تنظم العلاقات البشرية في جميع جوانب الحياة العقائدية والاجتماعية والاقتصادية والسياسية.

-تعريف الأخلاق: الأخلاق لغة هي جمع لكلمة خُلُق وهو العادة، السجية والطبع،<sup>1</sup> وعرف المعجم الوسيط الخُلُق على أنه: "حال للنفس راسخة تصدر عنها الأفعال من خير أو شر من غير حاجة إلى فكر وروية".<sup>2</sup>

أما اصطلاحاً فيعرف قاموس أكسفورد مصطلح Ethics بأنه كلمة تعني: "المبادئ الأخلاقية التي تحكم سلوك الشخص أو إجراء نشاط ما"<sup>3</sup>، كما عرفه قاموس لونغمان بأنه: "مبادئ السلوك لتحديد ما هو

<sup>1</sup> المنجد في اللغة والإعلام، ط 33، منشورات دار الشروق، بيروت، 1992.

<sup>2</sup> إبراهيم مصطفى، أحمد الزيات، حامد عبد القادر و محمد النجار، المعجم الوسيط، دار الدعوة، تحقيق: مجمع اللغة العربية، ص 252.

<sup>3</sup> "Ethics : Moral principles that govern a person's behavior or the conducting of an activity", Oxford dictionary, Online: <https://en.oxforddictionaries.com/definition/ethics>.

## محاضرات في مقياس أخلاقيات العمل ومكافحة الفساد

الصواب والخطأ".<sup>1</sup> وعرف الصنيع الأخلاق بأنها "مجموعة السلوكيات التي يظهرها الفرد في تعامله مع الأحداث التي تواجهه أو الأفراد الذين يتعامل معهم في الحياة، ويكتسب معظمها من خلال التربية والبيئة التي عاش فيها الفرد خلال مراحل عمره المختلفة".<sup>2</sup> أما العيدروس فقد استعمل مصطلح الأخلاقيات بدلا من الأخلاق حيث عرف الأخلاقيات بأنها "مجموعة القيم والأعراف والتقاليد التي يتعارف عليها أفراد مجتمع ما حول ما هو خير وحق وعدل لتنظيم أمورهم في المجتمع".<sup>3</sup> كما اعتبر البعض أن الفلسفة الأخلاقية تستند على فكرة "ما يجب عليك أن تفعله، أي أن تعرف ما التصرف الصحيح وما التصرف الخطأ، ثم تفعل ما هو صحيح".<sup>4</sup> والأخلاق صفة مستقرة وليست عارضة، وهذه الصفة المستقرة لها آثار سلوكية، فالسلوك هو أثر الخلق وشكله الظاهر، وسلوك الإنسان وتصرفاته يدلان على خلقه غالبا. والأخلاق مسألة ضميرية، تمثل العدل والحق والصدق والأمانة والوفاء والحب، وهي جد مرتبطة بالعلم لتفادي السلوك اللا أخلاقي في الميدان العملي والعلمي.<sup>5</sup>

- تعريف العمل: يعرف العمل في اللغة بأنه "المهنة، والصناعة والحرفة والسعي والكسب".<sup>6</sup> والعمل اصطلاحا يشير إلى النشاط الجسمي أو العقلي الذي يقوم به الإنسان بهدف الإنتاج في وظيفة أو في حرفة أو مهنة. وبذلك فالعمل يشير إلى المهنة ومعنى المهنة هو العمل، كما أن كل صناعة عمل، وكل وظيفة عمل، وكل حرفة عمل.

- تعريف المهنة: تعرف المهنة بأنها "مجموعة من الأعمال التي تتطلب مهارات معينة يؤديها الفرد من خلال ممارسات تدريبية".<sup>7</sup> كما عرفها البعض على أنها: "النشاط الحياتي الذي يتخذه المرء وسيلة لكسب معاشه وإعالة أهله".<sup>8</sup> فالمهنة وسيلة لكسب العيش من خلال تنفيذ أعمال معينة تتطلب مجموعة من المهارات والمعارف النظرية والقواعد التي تنظم العمل بها.

<sup>1</sup> "Ethics: principles of behavior for deciding what is right and wrong", Longman Dictionary of Contemporary English, Online: [https://www.ldoceonline.com/dictionary/ethics#ethics\\_\\_2](https://www.ldoceonline.com/dictionary/ethics#ethics__2).

<sup>2</sup> صنيع صالح بن إبراهيم، الإرشاد الأخلاقي-منظور إسلامي-، مجلة الإرشاد النفسي، مركز الإرشاد النفسي - جامعة عين شمس، العدد 13، 2001.

<sup>3</sup> اغادير سالم العيدروس، أخلاقيات المهنة والسلوك الوظيفي (نظرة إسلامية)، مركز الخبرات المهنية للإدارة، القاهرة، 2014، ص 56.

<sup>4</sup> بن عبد العزيز فظيمة، تطبيقات آداب وأخلاقيات المهنة في الميدان الاقتصادي، محاضرات مطبوعة، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة البليدة 2، 2012-2013، ص 11.

<sup>5</sup> المرجع السابق، ص 17.

<sup>6</sup> اغادير سالم العيدروس، مرجع سابق، ص 51.

<sup>7</sup> محمد الفاتح محمود بشير، أخلاقيات المهنة في الإسلام، المكتبة العصرية للنشر والتوزيع، مصر، 2017، ص 84.

<sup>8</sup> محاضرات في أخلاقيات المهنة، سلم 107، قسم الدراسات الإسلامية، الفصل الثاني، كلية التربية، جامعة الملك سعود، 1435-1436 هـ، ص 14، تاريخ الاطلاع 05 فيفري 2019، متوفر على الرابط: [https://fac.ksu.edu.sa/sites/default/files/107slm\\_khlqyt\\_lmhn.pdf](https://fac.ksu.edu.sa/sites/default/files/107slm_khlqyt_lmhn.pdf).

## محاضرات في مقياس أخلاقيات العمل ومكافحة الفساد

- تعريف الوظيفة: تعرف الوظيفة بأنها "وحدة من وحدات العمل تتكون من عدة أنشطة مجتمعة بعضها مع بعض في المضمون والشكل، ويمكن أن يقوم بها موظف واحد أو أكثر". كما تعرف على أنها "كيان نظامي يتضمن مجموعة من الواجبات والمسؤوليات توجب على شاغلها إتزامات معينة مقابل تمتعه بالحقوق والمزايا الوظيفية"<sup>1</sup>.

## 2.1.3 تعريف أخلاقيات العمل

يعتبر مصطلح أخلاقيات العمل أو المهنة La déontologie professionnelle/ Professional ethics مرادفا للأخلاق المهنية لمهنة ما، ومصطلح أخلاقيات المهنة مشتق من الكلمتين الإغريقيتين Deon والتي تعني الواجب وكلمة Logos والتي تعني العلم أو الشرح، والجمع بين الكلمتين يشير إلى الالتزامات المفروضة على الموظفين وأعاون الدولة عموما المرتبطة بممارسة الوظيفة العمومية.<sup>2</sup> أي أن أخلاقيات المهنة يقصد بها ممارسة المهام وفق قوانين الشرف والاستقامة والنزاهة، والالتزام بالتفرغ لممارسة الوظيفة وعدم الجمع بين أكثر من وظيفة والكتمان المهني بالإضافة للالتزام بالسلوكيات الحميدة.

كما أنه تم تقديم مجموعة من التعاريف المختلفة من حيث الصياغة ولكن تنطوي على معنى واحد لأخلاقيات العمل اخترنا منها ما يلي:

- "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"<sup>3</sup>.
- "العلم الذي يعالج الواجبات التي تفرض على الشخص بحكم ممارسته لمهنة معينة"<sup>4</sup>.
- "مجموعة من المبادئ والمعايير التي تعد مرجعا للسلوك المطلوب لأفراد المهنة الواحدة، والتي يعتمد عليها المجتمع في تقييم أدائهم إيجابا أو سلبا"<sup>5</sup>.
- "تتم أخلاقيات المهنة بكيفية التصرف اللائق أثناء ممارسة الأنشطة المهنية المختلفة، كما تعبر عن ضرورة أداء الموظف لمهامه في كل وقت وفق قانون الدولة، الإقليم، المجتمع، والمنظمة التي يشتغل فيها"<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> محمد الفاتح محمود بشير، مرجع سابق، ص 84.

<sup>2</sup> سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010، ص 294.

<sup>3</sup> سعيد الغامدي وعلي بادحدح، أخلاق المهنة أصالة إسلامية ورؤية عصرية، ط3، دار حافظ، 1433هـ، ص 110.

<sup>4</sup> اغادير سالم العيدروس، مرجع سابق، ص 53.

<sup>5</sup> بلال خلف السكارنة، أخلاقيات العمل، ط 1، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان، الأردن، 2009.

## محاضرات في مقياس أخلاقيات العمل ومكافحة الفساد

- "تلك المجموعة من القواعد والأصول المتعارف عليها عند أصحاب المهنة الواحدة بحيث تكون مراعاتها محافظة على المهنة وشرفها".<sup>2</sup>

- " أخلاقيات المهنة هي علم الواجبات المعنوية التي تفرض على أعضاء مؤسسة أو تنظيم ما، بمعنى جماعة اجتماعية ملتفة حول مشروع مشترك، قائمة على الهرمية، خاضعة إلى سلطة مكلفة بتحديد مبادئ العمل الواجبة الاحترام تحت طائلة الجزاءات التأديبية".<sup>3</sup>

وبالتالي فأخلاقيات العمل أو المهنة أو الوظيفة تعني مجموعة القواعد والمبادئ والأصول التي يجب أن يلتزم بها أتباع المهنة ليحافظوا على مستوى مهنتهم وشرفها، وهي عبارة عن العمل بالقيم الإيجابية والمبادئ الأخلاقية المرجعية المطلوب تبنيتها عند ممارسة المهنة، وجوهر أخلاقيات العمل هو: **القيام بالعمل بدون تقصير.**

فلكل عمل أخلاقيات تحكمه ولكل مهنة أخلاقياتها التي تشكلت وتنامت تدريجيا مع الزمن إلى أن تم الاعتراف بها وأصبحت معتمدة أديبا وقانونيا.<sup>4</sup> وتعمل أخلاقيات العمل على توفير أساس قانوني وأخلاقي لسلوك الفرد في مختلف المواقف والظروف التي قد تواجهه داخل العمل وخارجه، كما أنها تنعكس على القوانين والتعليمات وقواعد السلوك والمعايير المهنية. فلكل مهنة من المهن قيم ومبادئ ومعايير أخلاقية ومعرفة علمية وأساليب ومهارات فنية تحكم عمليات المهنة وتحدد ضوابطها.

وتُستمد الأخلاقيات المهنية في مجملها من الأخلاق العامة التي يتعلمها الفرد في بداية حياته من الأسرة والدين والأصدقاء، ومن القيم الحميدة التي يؤمن ويتمسك بها باعتبار أنها أحكام معيارية تحدد سلوكه وتصرفاته وآرائه، وتعكس علاقاته بأسرته وعمله ووطنه والعالم من حوله وتشكل قناعاته واتجاهاته العلمية والفكرية. فالقيم تعتبر موجّهات لسلوك الفرد والجماعة وتحديد ما هو مرغوب فيه أو غير مرغوب فيه، وبذلك يكون للقيم تأثير على أداء العمل في المنظمات، باعتبار أن أخلاقيات السلوك الإداري للموظف في منظمة الأعمال ما هو إلا إحدى محصلات القيم التي يؤمن بها والتي تسود المجتمع والتي تنتقل إلى داخل الجهاز الإداري عن طريق تعامل

<sup>1</sup> جوهرة إقطي وفوزية مقاش، أثر حوكمة المستشفيات على أخلاقيات المهنة الطيبة، الملتقى الدولي حول حوكمة الشركات كآلية للحد من الفساد المالي والإداري، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 6 و 7 ماي 2012، ص 8.

<sup>2</sup> بن عبد العزيز فطيمة، مرجع سابق، ص 19.

<sup>3</sup> سعيد مقدم، مرجع سابق، ص 295.

<sup>4</sup> بن عبد العزيز فطيمة، مرجع سابق، ص 18.

## محاضرات في مقياس أخلاقيات العمل ومكافحة الفساد

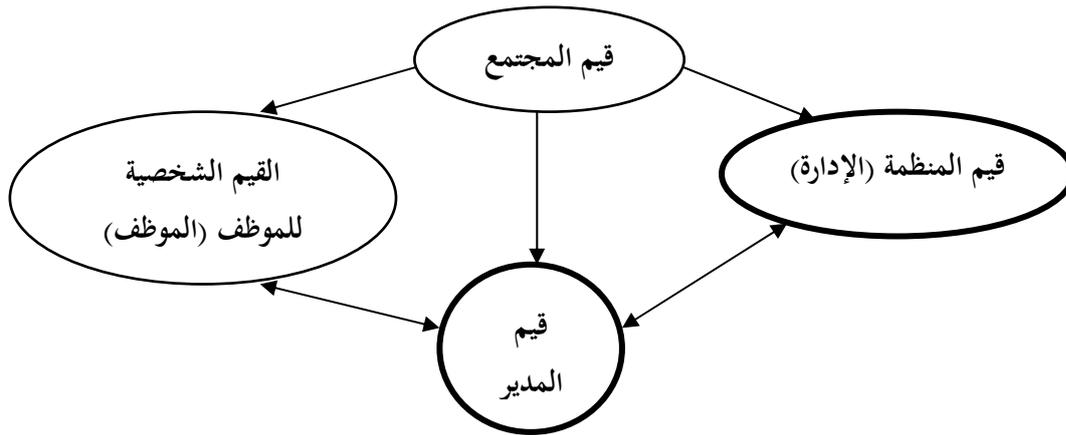
الأفراد فيما بينهم. فالسلوك الاخلاقي أو غير الاخلاقي في العمل لأي موظف هو نتاج لكافة القيم السائدة في المجتمع وفي البيئة التي يعمل بها، وتنتج هذه الأخلاقيات بصفة عامة من نظامين للقيم هما:<sup>1</sup>

- نظام القيم الشخصية: ويتضمن القيم الشخصية الفطرية، المعتقدات الدينية والمذهبية، الخبرة السابقة والمستوى التعليمي، الحالة الصحية والنفسية والجسمية.

- نظام قيم المجتمع: ويتضمن قيم العائلة وقيم الجماعة وقيم العمل.

ويعتبر دارن شميدت وباري بونز أن هناك علاقة تبادلية بين هذه القيم بحيث يؤثر كل منها على الآخر كما أنها تتأثر وتؤثر في المنظمة وهذا على النحو التالي:<sup>2</sup>

الشكل 1: العلاقة التبادلية بين القيم



المصدر: إبراهيم فهد الغفيلي، 2001، ص 5.

يلاحظ من الشكل أن قيم المجتمع ذات تأثير مباشر على قيم الفرد والمنظمة، وتعتبر القيم المشتركة بين المنظمة والأفراد مصدر أساسي لفاعلية الفرد والمنظمة على حد سواء. فكلما ازدادت المساحة المشتركة بين قيم المنظمة وقيم الأفراد، كلما كان ذلك أدعى لتطابق القيم بينهما وأدى إلى المزيد من الولاء والنجاح والعمل على تحقيق الأهداف الكلية التي تدفعها قيمة مشتركة، والعكس صحيح. كما أنه عندما تكون قيم المدير -أول رجل قيادي في المنظمة- منسجمة ومتسقة مع القيم السائدة في منظمته سوف يلتزم جميع الموظفين بهذه القيم، ولكن

<sup>1</sup> اغادير سالم العيدروس، مرجع سابق، ص 59.

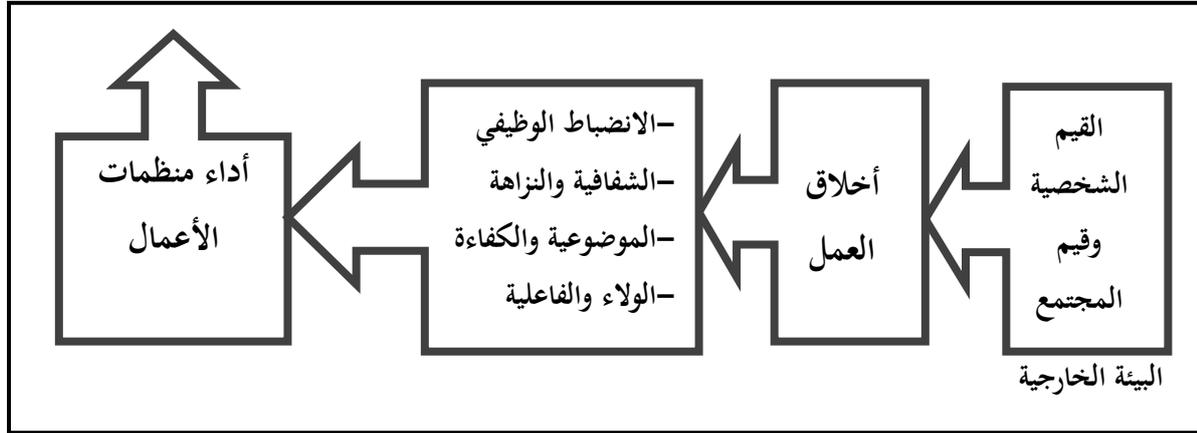
<sup>2</sup> إبراهيم فهد الغفيلي، العلاقة والتأثير بين قيم الفرد والمنظمات في بناء أخلاقيات المهنة من منظور الفكر المعاصر والإسلامي، ورقة مقدمة إلى الملتقى الثالث لتطوير الموارد البشرية "استراتيجيات تنمية الموارد البشرية - الرؤى والتحديات"، الرياض، 30-31 أكتوبر 2001، ص 5.

## محاضرات في مقياس أخلاقيات العمل ومكافحة الفساد

عندما يتصرف هذا القيادي بما يخالف هذه القيم السائدة يصبح الموظفون في حالة من التناقض والارتباك وتتلشى القيم المشتركة بينهم. وقيم المنظمة هي عبارة عن ثقافتها التي تتجسد في طبيعتها المادية والفنية والتنظيمية والجوانب التي تتصل بالموارد البشرية وتمثل هذه القيم في: تحقيق الأهداف، الاستقرار، النمو، الاستقلالية، السلطة والتعاون.<sup>1</sup>

والشكل الموالي يوضح العلاقة بين القيم وأخلاقيات العمل وأداء المنظمة:

الشكل 2: العلاقة بين نظام القيم وأخلاقيات العمل وأداء المنظمة



المصدر: بتصرف من: اغادير سالم العيدروس، 2014، ص 71.

### 3.1.3 أهمية أخلاقيات العمل

للأخلاق أهمية بالغة في حياة المجتمعات أياً كانت، لأنها عامل بناء حضاري ووقاية من الانهيار فارتقاء الأمم لا يقوم إلا بارتقاء سلم الأخلاق لدى أفرادها. وكما لا تستقيم الحياة بدون أخلاق فإن العمل لا يستقيم ولا يثمر بدونها، لأنها تحكم مساره، وتوجه تصرفات الأفراد لكي يقوموا به على أحسن وجه. فإتباع الأخلاق في العمل المهني أمر واجب يحرص عليه كل فرد وكل منظمة لأن عدم الالتزام بها سيؤثر سلباً على أداء المنظمة. فالمنظمة لن تعتمد على مدى التزام العاملين بأخلاقيات المهنة بناء على قناعاتهم الشخصية، بل هي بحاجة لأن يلتزم بذلك كجزء من متطلبات العمل، فأخلاقيات المهنة تشكل المرجعية التي يخضع لها العامل في سلوكه العام وفي أثناء عمله. فالالتزام بأخلاقيات العمل يعتبر ضرورة إدارية لتحسين أداء أعمال المنظمة، لأنها تهدف إلى

<sup>1</sup> إبراهيم فهد الغفيلي، مرجع سابق، ص 7.

محاضرات في مقياس أخلاقيات العمل ومكافحة الفساد

توجيه العاملين إلى ضرورة تقديم خدمات سريعة وبجودة عالية لأفراد المجتمع، وبأعلى درجات المهنية. وتتلخص الغاية من أخلاقيات العمل في النقاط التالية:<sup>1</sup>

❖ بالنسبة للإدارة والمنظمة:

- خلق جسور بين الإدارة والمواطن قائمة على الثقة المتبادلة؛
- إزالة الطابع التسلسلي الذي يمكن أن تتصف به إدارة المنظمة؛
- تعزيز مصداقية المنظمة مع المرؤوسين؛
- تساهم في إعداد وتنمية الموارد البشرية لتنتج أعمالها بفعالية؛
- تزويد المنظمات بالريح والمنفعة في جميع المجالات؛
- المساعدة في تحسين عملية صنع القرار؛
- تحسين أداء المنظمات ونجاحها من خلال الالتزام بالقيم والأخلاق كالثقة والنزاهة؛
- تعزيز سمعة المنظمة على صعيد البيئة المحلية والإقليمية والدولية.

❖ بالنسبة للموظف:

- ضبط السلوك المهني والشخصي الذي ينبغي أن يتحلى به المؤمنون على مصالح الدولة؛
- فهم الواجبات المهنية والتذكير بنظام الجزاءات الإيجابية والسلبية لتفادي بعض المظاهر السلوكية المحظورة؛

- ضمان التوازن بين الأحكام الأخلاقية والمحافظة على حريات وحقوق الموظفين؛
- تنظيم واجبات المهني تجاه العملاء، الزملاء والجهة المشرفة عليه والمجتمع؛
- الحفاظ على العلاقة الجيدة بين زملاء المهنة الواحدة وتعزيز روح التعاون والمساعدة المتبادلة؛
- زيادة إنتاجية المهني ومن ثم تحسين وتطوير أداء منظمته.

<sup>1</sup> أنظر:

- اغادير سالم العيدروس، مرجع سابق، ص ص 61-63.  
- اسامة محمد خليل الزيناني، دور أخلاقيات المهنة في تعزيز المسؤولية الاجتماعية في المستشفيات الحكومية الفلسطينية، رسالة ماجستير في تخصص القيادة والإدارة، أكاديمية الإدارة والسياسة للدراسات العليا بالمشاركة مع جامعة الأقصى، 2014، ص 21.

### 2.3 مصادر أخلاقيات العمل

هناك مجموعة من المصادر التي تستمد منها كافة المهن أخلاقياتها والتي تحكم السلوك الأخلاقي للفرد العامل، ويتفق العديد من الباحثين أن أهم هذه المصادر هي:<sup>1</sup>

#### 1.2.3 الدين

تعتبر الأديان السماوية المصدر الرئيس للأخلاق عموماً، والتي يستقي منها الإنسان جميع تصرفاته وسلوكياته ومنهجها في الحياة. ويعد القرآن الكريم والسنة النبوية وأخلاق الصحابة من أهم مصادر الأخلاق للفرد وللموظف المسلم في الشريعة الإسلامية، والتي توجه سلوكياته سواء في القيام بواجباته الوظيفية أو في تعاملاته مع الآخرين. ومن عناصر أركان الأخلاق المهنية في الإسلام نجد:

- الالتزام بأداء العمل على أكمل وجه؛
- المسؤولية في تحمل نتائج القرارات أمام الله والضمير والمجتمع؛
- والجزاء على العمل ثواباً أو عقاباً.

#### 2.2.3 الذات ورقابة الضمير

تعد محاسبة النفس من مصادر الالتزام الأخلاقي للفرد العامل، فهي تعد من أشكال الرقابة الذاتية التي يطبقها الفرد السوي على سلوكه الخاص، والذي يواجه الصراعات النفسية الحادة إذا ما حاول القيام بسلوكيات لا تتفق مع مبادئه الأخلاقية. أما الشخص غير السوي فإنه لا يلتزم كثيراً بالمبادئ والقيم الأخلاقية ولا يتأثر أو يعاني ضميره من ذلك ولا يحاسب ذاته.

#### 3.2.3 البيئة الاجتماعية

لا يمكن تجاهل دور البيئة الاجتماعية وما تحويه من عادات وتقاليد وأعراف وقيم يكتسبها الفرد العامل من الأسرة والمدرسة والشارع، فكلها تشكل مصدراً لتصرفاته وأخلاقياته في العمل، فالعامل ينقل سلوكه الذي ورثه من بيئته إلى المنظمة.

<sup>1</sup> أنظر كل من:

- اغادير سالم العيدروس، مرجع سابق، ص ص 78-93.  
- اسامة محمد خليل الزيناتي، مرجع سابق، ص ص 23-25.

### 4.2.3 توجهات النظام السياسي

يقصد بذلك طبيعة النظام السياسي الذي يسير المجتمع وخصائصه، وانعكاسات توجهاته على قيم الأفراد وقناعاتهم المهنية. فالنظام السياسي الذي يتخذ من الصالح العام غاية له، يتعين عليه الإيمان بالحرية والشفافية والديمقراطية والمساءلة، ومن هنا فإن النظام يؤدي إلى ازدهار الأخلاق المهنية. 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.

### 5.2.3 القيادة القدوة

تعد القيادة المحرك الأساسي لفاعلية العمل، لأن القائد هو من يستطيع تسخير سلوكيات الأفراد العاملين وحشد طاقاتهم معه لتحقيق أهداف المنظمة. ولكي يكون للقائد القدوة دور في التأثير على سلوكيات مرؤوسيه في العمل يتوجب عليه أن يعامل جميع مرؤوسيه بحسن نية، وأن يقيم أدائهم بحسب الكفاءة والإنتاجية دون تحيز، أي يحقق العدالة الإدارية في التعيين والترقية ويكون موضوعيا في منح المكافآت والحوافز وتقسيم الأعمال بصورة عادلة وتطبيق العقوبات على جميع المخالفين.

### 6.2.3 المصدر الإداري التنظيمي

يقصد به البيئة التنظيمية التي يعمل فيها الفرد بكل ما فيها من قوانين وتشريعات وأنظمة، والتي تعد من المصادر الرئيسة التي تتحكم في تسيير الإدارة في المنظمات وتوجيه السلوك الوظيفي للعاملين وذلك من خلال الضوابط الأخلاقية والقوانين التي تحدد واجبات وسلوكيات الموظف وحقوقه وكيفية سير العمل، وعلى الموظف الالتزام بها في تأديته لعمله. كالتقيد بأوقات العمل الرسمية، والحضور في أماكن العمل لتأدية مهامه الوظيفية، وتخصيص وقت العمل لتنفيذ المهام الموكلة إليه بدون تأخير وبجودة عالية وبعدالة وشفافية وسرعة ولباقة، وعدم قبول أية هدية أو مكافأة أو عمولة أو خدمة بطريقة مباشرة أو بالوساطة والامتناع عن القيام بأي نشاط من شأنه المساس أو الإساءة إلى الجهة التي يعمل لديها. فالبيئة الإدارية النموذجية التي تحدد أساليب العمل، وإجراءاته ومستوياته وتوفر قيادة إدارية كفؤة على جميع المستويات، لا بد وأن تؤمن بالديمقراطية والعدالة والمساواة والحوار المباشر، كما تضمن الحقوق لأصحابها وتشجع على الالتزام بالواجبات وأدائها بدقة وسرعة وأمانة.

### 3.3 المبادئ العامة لأخلاقيات العمل

لا يمكن حصر المبادئ العامة لأخلاقيات العمل أو جمعها في بنود محددة بدقة نظرا لطبيعتها الفلسفية وتداخلها المتعدد.<sup>1</sup> لكن اجتمعت مصادر أخلاقيات العمل سواء في الفكر الوضعي أو في الشريعة الإسلامية، على تحديد كم من الأخلاقيات التي ينبغي للعامل أن يلتزم بها ويحرص على أدائها في عمله، وهذا بغض النظر عن نوع الوظيفة أو الحرفة أو المهنة التي يزاولها.

#### 1.3.3 في الفكر الوضعي

المبادئ العامة لأخلاقيات العمل في الفكر الوضعي هي عبارة عن مجموعة من القواعد الأخلاقية والسلوكية التي تتخذ كمرجع لقياس السلوك المهني، وكإجراء وقائي يستفاد منه في خلق الحس الأخلاقي لاحترام وتطوير المهنة، وتقديم أفضل خدمة ممكنة في ضل الإمكانيات المتاحة، والحرص على الصالح العام في كل المسائل المهنية. حيث تعمل هذه المبادئ على توفير إطار يساعد الفرد العامل في القيام بواجباته ومسؤولياته المترتبة على الأعمال التي يقوم بها، وهذا من خلال الالتزام بما يلي:

- أ- المسؤولية والكفاءة:** المقصود بالمسؤولية التزام الفرد العامل أمام الجميع بأن ينهض بالأعباء الموكلة إليه بأفضل ما في وسعه من قدرات، مع تحمل نتائج قراراته وعواقب تصرفاته، والالتزام بإسداء المشورة والإرشاد للزملاء وبممارسة قدر كاف من الإشراف والمراقبة لتحسين أدائهم والقيام بمسؤوليتهم في إدارة شؤون مهنتهم والحفاظ على التقاليد المهنية والرفع من شأنها.<sup>2</sup> أما الكفاءة فتعني استخدام المعرفة والخبرات والمهارات اللازمة لأداء العمل. ويعتبر هذين المفهومين متكاملين ويتعززان عندما تكون الإدارة قائمة على الديمقراطية والأخلاق.<sup>3</sup>
- ب- الاستقامة والنزاهة والإخلاص:** الاستقامة هي ترك كل ما يثير الشبهة<sup>4</sup>، وتحقق الاستقامة من خلال أداء الأعمال بنزاهة وحرص وشعور بالمسؤولية.<sup>5</sup> والنزاهة تعني رفض الفساد بكل أشكاله والذي لا بد أن

<sup>1</sup> بن عبد العزيز فطيمة، مرجع سابق، ص 23.

<sup>2</sup> منظمة الصحة العالمية (2019)، مدونة الأخلاقيات وقواعد السلوك المهني (نسخة مختصرة)، ص 2، متوفر على الرابط:

[https://www.who.int/about/ethics/code\\_of\\_ethics\\_abridged\\_ar.pdf](https://www.who.int/about/ethics/code_of_ethics_abridged_ar.pdf) (تاريخ الاطلاع 2020/01/02)

<sup>3</sup> وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، ميثاق الأخلاقيات والآداب الجامعية، الجزائر، 2010، ص 3.

<sup>4</sup> محمد الفاتح محمود بشير، مرجع سابق، ص 248.

<sup>5</sup> The Institute of Internal Auditors (2019), Code of Ethics, , available at: <https://na.theiia.org/standards-guidance/mandatory-guidance/Pages/Code-of-Ethics.aspx> (02/01/2020)

## محاضرات في مقياس أخلاقيات العمل ومكافحة الفساد

يبدأ بالذات قبل أن يشمل الغير،<sup>1</sup> ويتحقق ذلك -على سبيل المثال وليس الحصر- بتجنب استغلال المزاي، وحماية أمن المعلومات السرية للعمل وعدم استخدامها لأجل أي منفعة شخصية، والإبلاغ عن الأفعال غير المشروعة المشتبه بها أو الخروقات للمبادئ الأخلاقية للعمل.<sup>2</sup> أما تأدية العمل بإخلاص فتتحقق عند بذل الفرد للجهد اللازم والتضحية الممكنة في سبيل تحقيق أهداف العمل.<sup>3</sup>

**ج- الاحترام:** يركز على احترام الغير ومعاملتهم بكياسة ولباقة وإنصاف<sup>4</sup>، وهذا بغض النظر عن مستواهم أو مكانتهم أو توجهاتهم. والحفاظ على بيئة عمل تتميز بالعلاقات الحسنة ويسودها مناخ من الاحترام المتبادل، والامتناع عن الإساءة اللفظية أو غير اللفظية أو المكتوبة أو البدنية، أو المشاركة في إطلاق الشائعات، أو الإبلاغ عن وقائع مغلوبة بسوء نية.<sup>5</sup>

**د- الالتزام:** أي الالتزام بتأدية الواجبات الوظيفية بطريقة أخلاقية ومهنية، وذلك عن طريق بذل العناية الواجبة لتحقيق تقديم خدمات مهنية متنوعة ذات مستوى مهني رفيع، يتفق مع قواعد سلوك وآداب المهنة مقابل أتعاب تتلاءم مع الجهد المبذول.<sup>6</sup> بالإضافة لالتزام الفرد بمتابعة التطورات المهنية في مجال نشاطه للمحافظة على المعايير التقنية المتميزة، واستعمال درايته المهنية بطريقة بناءة والتحلي بالإنفتاح على الأفكار والتصورات والمفاهيم الجديدة.<sup>7</sup>

### 2.3.3 في الشريعة الإسلامية

تتحلى أبرز أخلاقيات العمل في الشريعة الإسلامية في كونها أمانة في عنق الفرد أيًا كان مستواه الإداري فعليه القيام بواجباته الوظيفية على أكمل وجه، كما أنها "تكليف وليست تشريف" فلا يتولاها إلا من عنده القدرة على تكاليفها وواجباتها وتتوافر فيه الكفاءة والمؤهلات اللازمة لتأديتها. وتندرج معظم أخلاقيات العامل المسلم تحت خلقين أساسيين هما: **القوة والأمانة**، وتجمع هاتين الصفتين كل المعاني القيادية التي تحدث عنها علماء الإدارة في العالم، وهذا لقوله تعالى في سورة القصص الآية 26، في وصف سيدنا موسى عليه الصلاة

<sup>1</sup> وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، مرجع سابق، ص 2.

<sup>2</sup> منظمة الصحة العالمية، مرجع سابق.

<sup>3</sup> The Institute of Internal Auditors, op-cit.

<sup>4</sup> وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، مرجع سابق، ص 3.

<sup>5</sup> منظمة الصحة العالمية، مرجع سابق، ص 3-4.

<sup>6</sup> بن عبد العزيز فطيمة، مرجع سابق، ص 25.

<sup>7</sup> منظمة الصحة العالمية، مرجع سابق، ص 4.

## محاضرات في مقياس أخلاقيات العمل ومكافحة الفساد

والسلام وعلى لسان ابنة سيدنا شعيب: " إِنَّ خَيْرَ مَنْ اسْتَجَرَتِ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ "، ولقوله تعالى في سورة يوسف وعلى لسان صاحب مصر، الآية 45: " إِنَّكَ الْيَوْمَ لَدَيْنَا مَكِينٌ أَمِينٌ ". كما تندرج تحت هذين الخلقين صور كثيرة للأخلاقيات المطلوب توافرها في أي عمل، نوجزها فيما يلي.

أ- **القوة:** القوة هي المؤهل الأول لتولي المناصب والوظائف وهي مطلوبة في الوظيفة وغيرها لقول النبي صلى الله عليه وسلم: "المؤمن القوي خير وأحب إلى الله من المؤمن الضعيف".<sup>1</sup> والمقصود بالقوة في العمل القدرة على تأديته، وتعني الكفاءة في إنجاز العمل المراد القيام به، وهي بالنسبة للموظف نوعان: جسدية ومعنوية. فالقوة الجسدية هي القدرة على القيام بالعمل بدون وجود مانع جسدي لذلك كالعاهة أو المرض اللذان يمنعان من القيام بالعمل، والقوة المعنوية تعني القوة العلمية التي تشمل التمکن من التخصص واستغلال القدرات والإمكانات ومتابعة التطوير والتجديد.<sup>2</sup>

ويندرج من وراء هذا الخلق صور كثيرة لأخلاقيات العمل أهمها:<sup>3</sup>

- ❖ **الإتقان:** أي القيام بالعمل على أحسن وجه وليس الإكتفاء بالحد الأدنى؛
- ❖ **الكفاءة والأهلية:** فمن فيه ضعف بسبب صحي أو نفسي أو قلة خبرة لا يولى العمل الذي لا يستطيعه؛
- ❖ **التعاون:** لأن العمل الجماعي يؤثر إيجابيا في تحسين الأداء من خلال سرعة إنجاز الأعمال وكميتها وجودتها، كما أن رأي الجماعة أفضل من رأي الفرد؛
- ❖ **العلم والمعرفة:** على الموظف أن يتعلم كل ما يتعلق بوظيفته حتى يستطيع أداءها على الوجه المطلوب سواء عن طريق الأنظمة والتعليمات، أو عن طريق التدريب أو عن طريق سؤال ذوي الخبرة في مكان العمل عن أي أمر يجهله وهو متعلق بعمله.

ب- **الأمانة:** تعتبر من أهم الأخلاق التي يجب أن يتصف بها العامل، ولثقلها أبت السموات والأرض والجبال حملها وحملها الإنسان. وتعرف الأمانة اصطلاحا بأنها: خلق ثابت في النفس يعف به الإنسان عما ليس

<sup>1</sup> محمد الفاتح محمد بشير، أخلاقيات المهنة في الإسلام، المكتبة العصرية، مصر، 2017، ص 143.

<sup>2</sup> اغادير سالم العيدروس، مرجع سابق، ص 172.

<sup>3</sup> المرجع السابق، ص 173-176.

## محاضرات في مقياس أخلاقيات العمل ومكافحة الفساد

- له به حق، ويؤدي به ما عليه<sup>1</sup>. كما يقصد بالأمانة أداء الحقوق والمحافظة عليها، أي إعطاء كل ذي حق حقه<sup>2</sup>. ومن الأمانة عدم الغش والخيانة وخلف الوعد والكذب، وتتضمن الأمانة في أداء المهنة أموراً ثلاثة<sup>3</sup>:
- ما يخص حقيقة المهنة: بالحفاظ على خصوصية العلاقة بين أطراف المهنة بحسب طبيعتها أي بعدم نقض العهد أو إفشاء السر.
  - ما يخص التصرف في المهنة: بالحفاظ على مصالح المهنة الحقيقية لا المصلحة الشخصية، فلا يسرف في الإنفاق، ولا يستغل مهنته أو منصبه ليقدم مصالحه الشخصية على مقتضيات مهنته، وأن يحافظ على المال العام للمؤسسة وممتلكاتها.
  - ما يخص وسيلة المهنة: سواء في الوصول إليها أو في أدائها فيجب أن تكون مشروعة لأن الغاية لا تبرر الوسيلة.

ويندرج من وراء خلق الأمانة صور كثيرة لأخلاقيات العمل أهمها ما يلي:

- ❖ **الإخلاص:** يكون الإخلاص في العمل من خلال الإتيان والجودة، ويظهر الإخلاص بأشكال وصور عديدة، منها<sup>4</sup>:
  - ✓ الانضباط الوظيفي: بأن يحرص الموظف على وقت العمل وأن يستثمره في إنجاز العمل الموكل إليه، وأداء واجبه كاملاً وعدم إضاعة الوقت وتبديده في الانشغال بأمور لا علاقة لها بالعمل؛
  - ✓ عدم استغلال وظيفته لمنفعة شخصية: له أو لقرابته أو صداقة أو الاستيلاء على المال العام بطريقة ملتوية أو صرف المال في غير ما خصص له، أو التكسب غير المشروع كتلقي الهدايا والرشاوى؛
  - ✓ المحافظة على أسرار العمل وكتماها: فاحتفاظ الموظف بالسر في العمل دليل على أمانته مما يجعل رؤسائه وزملائه ومرؤوسيه واثقون به؛
  - ✓ المحافظة على أدوات العمل وأجهزته ومعداته ووسائله: وعدم استخدامها لقضاء مصالح شخصية ومنافع ذاتية له أو لأقاربه أو لمن له مصالح معهم؛
  - ✓ اجتناب الغش في أداء العمل بكافة أشكاله وصوره؛

<sup>1</sup> محاضرات في أخلاقيات المهنة، مرجع سابق، ص 41.

<sup>2</sup> محمد الفاتح محمد بشر، مرجع سابق، ص 132.

<sup>3</sup> محاضرات في أخلاقيات المهنة، مرجع سابق، ص 42.

<sup>4</sup> اغادير سالم العيدروس، مرجع سابق، ص 178.

## محاضرات في مقياس أخلاقيات العمل ومكافحة الفساد

- ✓ النصح عند الاستشارة للمرؤوسين والرؤساء والعملاء.
- ❖ **العدل:** بإعطاء كل ذي حق حقه من غير إفراط ولا تفريط، وليس العدل مختصا بالقضاء، بل العدل في كل صاحب ولاية.<sup>1</sup> وينقسم العدل عند الموظف إلى قسمين هما: عدل الموظف مع نفسه بحملها على المصالح وكفها عن القبح في السلوك، وعدل الموظف مع الآخرين من مرؤوسين ورؤساء وزملاء.<sup>2</sup> ومن مجالات تطبيق العدل في الوظيفة، ما يلي:<sup>3</sup>
- ✓ إسناد الأعمال الإدارية للأكفاء الأمناء ليطبقوا العدل في إدارتهم وإلا كان من ولاهم شريكا لهم في الظلم؛
- ✓ توضيح حقوق وواجبات كل موظف حتى لا يؤخذ على عدم تطبيق واجباته وهو يجهلها؛
- ✓ المساواة بين الموظفين المتساوين في الدرجة والخبرة في المعاملة والحقوق دون تمييز غير مبرر بينهم؛
- ✓ تقييم الموظفين بشكل موضوعي نظامي لا على أساس مصلحي.
- ❖ **الصدق:** هو قول الحق، ومطابقة الكلام للواقع.<sup>4</sup> ويتجسد خلق الصدق في العمل من خلال نقل المعلومات حسب حقيقتها داخل الجهاز الإداري بدون غش ولا تزوير ولا خداع وكذلك صدق المعاملة مع الآخرين بدون كذب.
- ❖ **السماحة وحسن المعاملة:** هما واجب شرعي، والسماحة هي التعامل مع الآخرين قولاً وعملاً بالتسهيل والتيسير ولها دور عظيم في تسهيل التعامل بين الأفراد وفي إنجاز الأعمال وفي ترك انطباع جيد عن المؤسسة أو المصلحة أو الموظفين لدى الرؤساء والمرؤوسين والعملاء. وحسن المعاملة يحتاجها الموظف مع رؤسائه وزملائه ومرؤوسيه والمتعاملين ويكون بإتباع ما يلي:<sup>5</sup>
- ✓ الاستقبال ببشاشة وترحيب ولطف واحترام؛
- ✓ المبادرة بالسلام والتحية وطلاقة الوجه؛
- ✓ تقديم الخدمة الممكنة باهتمام وتقديم المشورة والنصح وسرعة إنجاز المعاملات المطلوبة؛
- ✓ عدم الإحراج أو الإهانة والتعاضّي عن العيوب والهفوات والصفح عن الأخطاء غير المقصودة؛

<sup>1</sup> محمد الفاتح محمد بشير، مرجع سابق، ص 137.<sup>2</sup> اغادير سالم العيدروس، مرجع سابق، ص 175.<sup>3</sup> محمد الفاتح محمد بشير، مرجع سابق، ص 139.<sup>4</sup> اغادير سالم العيدروس، مرجع سابق، ص 186.<sup>5</sup> المرجع السابق، ص 191.

محاضرات في مقياس أخلاقيات العمل ومكافحة الفساد

✓ تنفيذ الأوامر وإحسان الظن وعدم نشر الإشاعات الكاذبة أو التشهير أو الغيبة أو إساءة السمعة.

هـ- **الحلم**: الحلم يعني ضبط النفس، والوقار عند الغضب وترك الإنتقام مع القدرة، وهذا لما له من تأثير إيجابي بين الناس. فقد يتعرض العامل مسؤولاً كان أو موظفا لبعض المواقف من بعض الموظفين أو المتعاملين الذين قد يثيرونه بالانتقاد أو الاعتراض سواء كان ذلك بشكل فردي أو جماعي، في مقابلة فردية أو اجتماع رسمي، في هذه الحالة من المنتظر من العامل أن يكون حليما لا يستجيب لاستدراج الآخرين لإغضابه.

❖ **الالتزام بأنظمة العمل**: يعتبر الالتزام بأنظمة العمل ولوائحه وقوانينه من أهم الأخلاقيات وهذا لانعكاسها المباشر على الإنتاج في العمل وعلى استمراره وتطويره.

وللالتزام بالأخلاقيات السابقة نتائج إيجابية وفاعلة على تحسين وجودة وتطوير أداء العمل، ومن هذه النتائج ما يلي:<sup>1</sup>

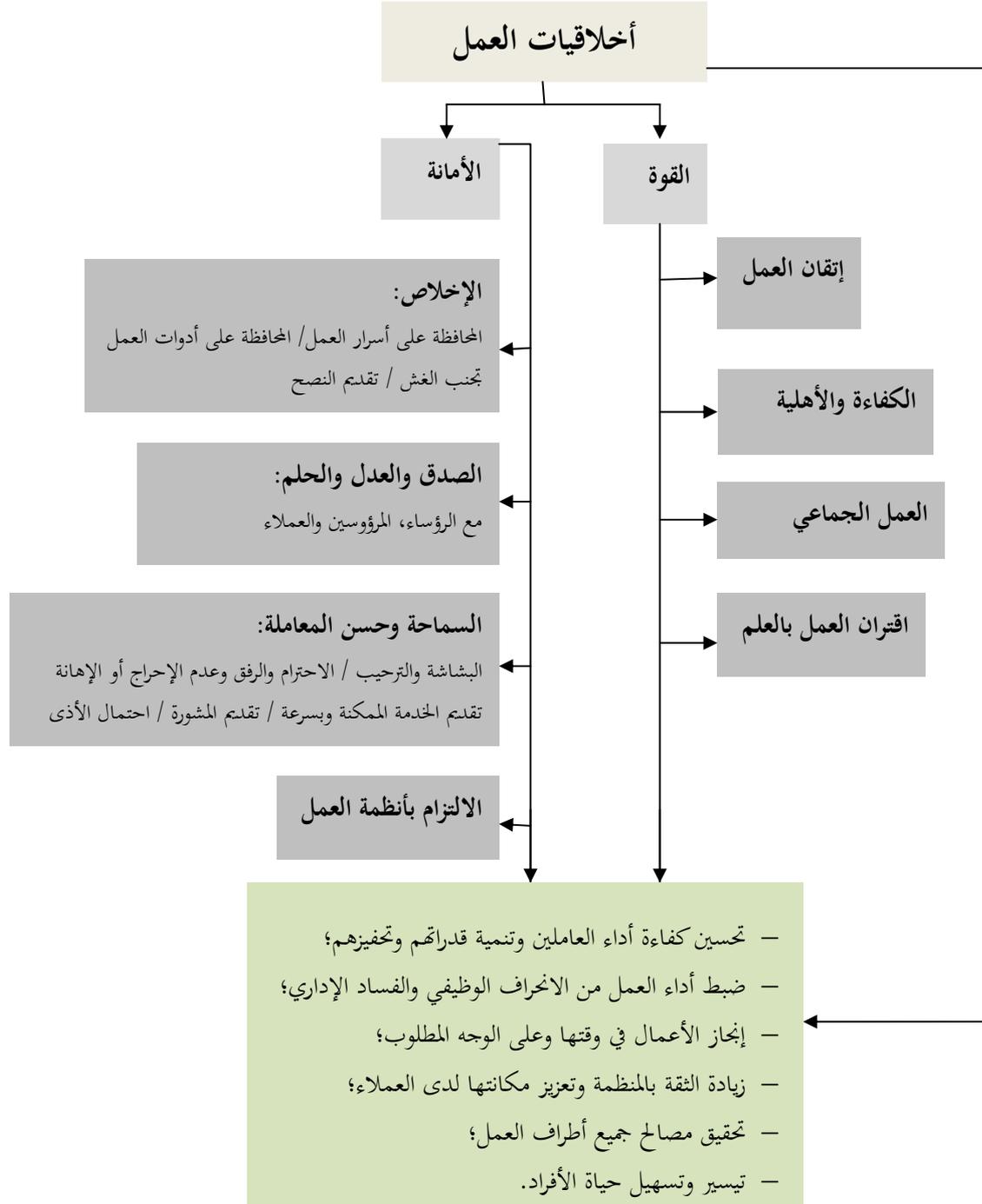
- تحسين كفاءة أداء العاملين وتنمية قدراتهم وتحفيزهم على تحسين أداء العمل؛
- الاستقامة في أداء العمل وضبطه من الانحراف الوظيفي والفساد الإداري؛
- إنجاز الأعمال في وقتها وعلى الوجه المطلوب؛
- تعزيز الأداء المنظمي من خلال العمل كفريق واحد؛
- زيادة الثقة بالمنظمة وتعزيز مكانتها لدى العملاء؛
- الإنتاجية العالية مع تحقيق مصالح جميع أطراف العمل.
- تيسير وتسهيل أمور الحياة للأفراد.

والشكل الموالي يلخص أخلاقيات العمل السابقة الذكر:

<sup>1</sup> اغادير سالم العيدروس، مرجع سابق، ص 205.

## محاضرات في مقياس أخلاقيات العمل ومكافحة الفساد

## الشكل 3: أخلاقيات العمل



المصدر: بتصرف من اغادير سالم العيدروس، 2014، ص 207.

### 4.3 أشكال السلوك غير الأخلاقي في العمل

تُصنف الأخلاقيات السلوك الإنساني، إلى سلوك حميد أو سلوك سيئ بناءً على المعايير السائدة في المجتمع. والسلوك السيئ أو غير الأخلاقي هو ذلك السلوك الذي يتعارض مع القيم الأخلاقية التي اتفق عليها الأفراد والجماعات والتي تحكم علاقاتهم مع بعضهم البعض. ويتضمن السلوك غير الأخلاقي كل التصرفات غير المرغوب فيها والتي يشمل نطاقها الأنشطة التالية:<sup>1</sup>

- تلك الأنشطة المخالفة للقواعد القانونية للدولة؛
  - تلك الأنشطة التي تتعارض مع المبادئ الأساسية للأخلاق؛
  - الأنشطة التي تمارس لضغوط خفية بدافع التزام الولاء والإخلاص، القرابة أو الصداقة، أو التحيز لطبقة اجتماعية أو سياسية أو دينية أو التعصب لجنس ما.
- ويلاحظ أن السلوك غير الأخلاقي في العمل لا يتعلق فقط بالأنشطة التي يجرمها القانون بل يتسع نطاقه ليشمل العديد من الأنشطة الأخرى التي يصعب حصرها، إلا أنه تعدد وبوجه عام، من قبيل السلوكيات غير المقبولة في العمل كل الأنشطة المرتبطة بسوء استخدام السلطة أو بالتكسب غير المشروع منها، ومن صورها الأشكال التالية:

#### 1.4.3 أخذ الرشوة وقبول الهدايا والإكراميات دون وجه حق

الرشوة هي ما يعطى لإبطال حق أو إحقاق باطل، وهي بذل المال فيما هو غير مستحق على الشخص،<sup>2</sup> وهي أكل لأموال الناس بالباطل. والرشوة طريق لتجاوز النظام وحرمان الكثير من الناس من نيل حقوقهم الطبيعية بالطرق المشروعة لفساد ذمة بعض الموظفين الذين تعودوا على عدم تقديم أعمالهم إلا بمقابل غير مشروع. ويعتبر المسؤولون والموظفون في القطاع العام الأكثر تعرضاً لهذا السلوك المخالف للأخلاقيات ولقوانين العمل، لأنهم يقومون بصفتهن ممثلين للدولة والأمناء على مصالحها ومصالح أفرادها باستغلال الوظيفة في غير ما وضعت له. فالموظف المرتشي يقوم بالإتجار بالوظيفة العامة ويستغل وجوده فيها وما يمنح له بسببها

<sup>1</sup> اغادير سالم العيدروس، مرجع سابق، ص 164.

<sup>2</sup> صالح بن عبد الله بن حميد، موسوعة نضرة النعيم في مكارم أخلاق الرسول الكريم، المجلد 10، ص 4542، متوفر على الرابط:

<https://ar.islamway.net/collection/10905> (تاريخ الاطلاع 2020/02/10)

محاضرات في مقياس أخلاقيات العمل ومكافحة الفساد

من سلطات في تحقيق مطامع شخصية له أو مصالح غير مشروعة لغيره وذويه،<sup>1</sup> كطلب الحصول على مبلغ من المال مقابل التنازل عن المواصفات المطلوبة لسلعة أو لمشروع ما، أو قبول هدية على الأعمال الواجبة كإتمام أداء معاملة تم إهمال إنجازها، أو تأخير تسديد المستحقات طمعا في الحصول على نسبة منها.

### 2.4.3 المحسوبية والمحاباة

تعطي الوظيفة للموظف والمسؤول مكانة مرموقة من العلاقات الاجتماعية والميزات الوظيفية، مما يغيره بتسخيرها لمصلحته ولعلاقاته الشخصية كالانحياز لقرابة ومحاباة الأصدقاء ونحوهما. وهذا النمط من السلوك الإداري يعد انحرافا بالجهاز الإداري عن أهدافه المتمثلة في خدمة المواطنين، وهو خروج عن المبادئ القانونية التي تعمل على المساواة والعدالة بين المواطنين وهو إضعاف للقيم المؤسسية والوظيفية المؤكدة على الحياد والموضوعية والدقة في اتخاذ القرارات والمواقف.<sup>2</sup> ويترتب على هذا السلوك انتشار الظلم والأحقاد والضغائن بين أفراد المجتمع، كما يولد ردود فعل غاضبة ومنفعلة بين موظفي الإدارة والمتعاملين معها.

### 3.4.3 افشاء الأسرار

يتأكد في الوظائف ذات الصفة الخاصة كالطب والعسكرية والقضاء والمناصب العليا، وهذا لما فيها من أسرار العمل وأسرار الناس، مما يحتاج فيه العامل إلى درجة عالية من الأمانة، لذا وضع في بعضها قسم يؤديه المتقدم إليها. والأسرار الوظيفية منها ما يتعلق بالأشخاص كالظروف الشخصية للموظفين، ومنها المتعلق بالأعمال، كعدم كشف اسم المؤسسة ومقدار عرضها في عروض المناقصة، أو كشف ما يدور في الاجتماعات الخاصة. ولا يجوز كشف الأسرار للأسباب التالية:<sup>3</sup>

- أن كشفها إخلال بالأمانة وإخلاف للوعد ونقض للعهد؛
- أن في كشفها ضرر بصاحب السر؛
- أن في كشفها إشاعة للخيانة بين الناس؛
- أن في كشفها فتح لباب التلصص والتجسس والاطلاع على ما لا ينبغي والتدخل فيما لا يعني؛
- أن في كشفها التجرؤ على الممنوع مما يفتح الباب للتجرؤ على بقية الممنوعات.

<sup>1</sup> محمد الفاتح محمد بشير، مرجع سابق، ص 168.

<sup>2</sup> المرجع السابق، ص 165.

<sup>3</sup> المرجع السابق، ص 170.

### 4.4.3 الغش

الغش اصطلاحاً هو ما يخلط من الرديء بالجيد، والتزوير والكذب والخداع تعتبر من مرادفاته<sup>1</sup>. فالكذب من الغش، لأن الكاذب يظهر خلاف الحقيقة. والخيانة من الغش، لأن الغاش لم يخلص وينصح لصاحبه أو لعمله بل أظهر ما لا يبطن. والتزوير من الغش، لأنه تغيير للحقيقة بإحدى الطرق المقررة بالقانون. والدافع لاستعمال الغش عند العامل هو الحصول على منفعة أو مصلحة شخصية أو بدافع الإضرار بالغير أو للتهرب من العقوبة، ومن أمثلة الغش والتزوير في الأعمال، التصرفات التالية:

- إخفاء عيب السلعة أو إظهارها على أنها جديدة أو أصلية وهي عكس ذلك أو تزوير الماركات المسجلة وتركيب مواد مقلدة أو مستعملة دون إعلام المشتري؛
- حالات الغش التجاري والصناعي من خلال التلاعب بتركيبية ومكونات المواد ومحتويات المنتجات والغش في الأوزان والمكاييل والأسعار والعمولات؛
- كتابة تقارير غير متوافقة مع الواقع كالتقارير الطبية والشهادات المرضية المزورة، أو التقارير الإدارية عن وقائع مخالفة للحقيقة، أو التقارير عن المشاريع بأنها منتهية أو مستوفية للشروط الفنية وهي عكس ذلك، وكذلك استخراج شهادات مزورة أو تزوير أوراق أو مستندات أو وثائق رسمية لأي جهة من الجهات.

### 5.4.3 تضارب المصالح

ينشأ تضارب المصالح عندما تتعارض المصالح الشخصية للموظف مع مصالح الجهة التي يعمل بها بأي طريقة كانت (مالية أو غير ذلك)، حيث تؤثر مصلحته الفردية أو علاقاته الشخصية أو العائلية على حكمه المهني أو على قدرته على التصرف بما يتوافق مع مصلحة الجهة الموظفة له، مما يؤدي إلى التشكيك في مدى أداءه لأعماله بموضوعية وإلى الإضرار بسمعة وبنزاهة جهة العمل. ومثل هذا التضارب قد ينشأ في حال قام الموظف باتخاذ إجراءات أو القيام بأنشطة تجعل أدائه لعمله غير موضوعي وغير فعال، أو في حال حصول الموظف أو أحد أفراد عائلته على منافع شخصية نتيجة لموقعه ووظيفته. ومن أمثلة المواقف التي قد ينتج عنها تضارب للمصالح:<sup>2</sup>

<sup>1</sup> محمد الفاتح محمد بشير، مرجع سابق، ص 159.

<sup>2</sup> أنظر كل من:

## محاضرات في مقياس أخلاقيات العمل ومكافحة الفساد

- وجود مصالح شخصية في أعمال خارجية؛
  - توظيف أو العمل مع الأقارب أو مع أشخاص تربطهم بالموظف علاقة وطيدة؛
  - عمل الموظف لدى أحد المنافسين أو العملاء أو المزودين أو الاتصال معهم في أنشطة العمل سواءً كان مباشراً أم غير مباشر باستثناء ما يلزم؛
  - استخدام المنصب لكسب ميزة غير عادلة أو معلومات داخلية غير متاحة للشخص العادي؛
  - اتخاذ إجراءات في معاملات أو صفقات يكون الموظف طرفاً فيها أو أحد أقربائه أو معارفه أو أي مؤسسة للموظف أو لأحد معارفه منافع مادية أو مصالح شخصية معها.
- كما يلتزم الموظف بإعلام المشرف أو المسؤول عنه بأي معاملة أو علاقة من شأنها أن تؤدي إلى نشوء تعارض أو تعارض محتمل في المصالح الشخصية.<sup>1</sup> ولتفادي تضارب المصالح تلزم معظم قوانين وأنظمة الخدمة المدنية على منع الجمع بين وظيفتين أو الانغماس والعمل في الأعمال التجارية على حساب الأعمال الموكلة إلى الموظف. فيلزم قانون الوظيفة العمومية الجزائري الموظفون بتخصيص كل نشاطهم المهني للمهام التي تسند إليهم ولا يمكنهم ممارسة أي نشاط مربح في إطار خاص مهما كان نوعه إلا في حدود الاستثناءات المرخص بها.<sup>2</sup>

## 5.3 مدونات قواعد السلوك المهني

للتحكم في القيم الأخلاقية والسلوكية للمهن المختلفة، يتم وضع مدونة لقواعد السلوك المهني، يطلع عليها ممارسو المهنة ويفهموا فحواها ويأخذوها في الاعتبار أثناء أدائهم لمهامهم تعرف بـ "ميثاق العمل أو مدونة الأخلاق المهنية Charte ou Code de déontologie". وتحدد هذه المدونة أصول ممارسة مهنة معينة والالتزامات التي تقتضيها، حيث يلتزم المنتميين لهذه المهنة بالحرص على مراعاتها عن قناعة وطواعية خلال ممارستهم وقراراتهم اليومية. وترجم هذه الأصول والالتزامات ضمن مبادئ مكتوبة ومقننة أحياناً، وتستمد من

- شركة منا القابضة، قواعد وأخلاقيات العمل، متوفر على الرابط: <http://www.mena-holding.com/ar/who-are-we/code-ethics> (تاريخ الاطلاع 2019/05/03)

- شركة ABC Bank، لائحة أخلاقيات العمل، متوفر على الرابط: <https://www.bank-abc.com/En/AboutABC/Investment/Related%20Documents/2018/11-CodeofConductArabic.pdf> (تاريخ الاطلاع 2019/05/03)

<sup>1</sup> شركة الفوركس كايبتل ماركيتس المحدودة، نظم أخلاقيات العمل وسلوكيات الموظفين، متوفر على الرابط: <https://www.fxcm-arabic.com/legal/code-of-conduct> (تاريخ الاطلاع 2019/05/03)

<sup>2</sup> سعيد مقدم، مرجع سابق، ص 282.

## محاضرات في مقياس أخلاقيات العمل ومكافحة الفساد

العادات والاتفاقات وبمجموع القيم والأعراف والتقاليد المتفق عليها بين أفراد المهنة، وتعتبر كقواعد مكملة للقوانين الأساسية الخاصة بالعقود والاتفاقيات الجماعية أو الأنظمة الداخلية التي تحكم مهنة ما، وذلك لسد العجز أو إزالة الغموض الذي يكتنف الأحكام القانونية والتنظيمية السارية المفعول<sup>1</sup>. وغالبا ما يتم إنشاء محافظات أو مجالس وطنية لأخلاقيات المهنة والتي تعتبر سلطة إدارية مستقلة مهمتها مراقبة احترام تطبيق مبادئ مدونة الأخلاقيات للمهنة أو الوظيفة المعنية<sup>2</sup>.

ويعتبر إعداد مدونة لأخلاقيات المهنة انشغال دائم في الحياة العملية للعديد من التنظيمات المهنية والمؤسسات والإدارات العمومية، خاصة وأن مدونات الأخلاقيات ضلت ولوقت غير قصير حكرا على بعض المهن الحرة<sup>3</sup> كالطب والصيدلة، ثم بدأ نطاقها يتوسع لتصبح ضرورية أكثر فأكثر، لاسيما إذا تعلق الأمر بممارسة وظائف تتمتع بسلطة التأثير أو تسمح بالتمتع بصلاحيات معينة أو بنوع من الاحتكار.

والجدير بالذكر أن الوظيفة العمومية في الجزائر تفتقر عموما إلى مدونة معممة لأخلاقيات المهنة<sup>4</sup>، لكن بالمقابل تتوفر على مجموعة من قواعد السلوك والالتزامات، منها ما هو مقنن في القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية أو النصوص المرتبطة به أو في قانون العقوبات، ومنها ما هو غير مكتوب لكنه يبقى مرتبطا بالمبادئ العامة للمرفق العام<sup>5</sup> - كضرورة السير الحسن والمستمر للمرفق، والمساواة في تقديم الخدمات للجمهور بدون تمييز-. ومع أن تقدير السلوكيات والأخلاقيات المناسبة لكل عمل يرجع إلى الجهة الإدارية بحسب نوع الوظيفة وطبيعتها، إلا أن من الأهمية بمكان تقنين وصياغة ضوابط عامة وأسس ومعايير محددة لأخلاق العمل المطلوبة في ممارسة الوظائف العمومية. والتي يمكن تحديدها وتوضيحها من خلال إصدار نظام سلوكي مشترك أو ميثاق أخلاق شامل، يمكن من معرفة أخلاقيات العمل والحدود القانونية لما يخالفها، وكذلك تقدير مدى ملائمة بعض الأفعال والتصرفات، وتوضيح ما هو مسموح به قانونا، وما هو مناسب، وماهية المصلحة العامة وكيفية تحقيقها. وفيما يلي سنستعرض أهم قواعد السلوك في ممارسة الوظائف العمومية، بالإضافة لبعض الأمثلة العملية المختارة عما تضمنته مدونات بعض المهن من مبادئ وأخلاقيات تخصها.

<sup>1</sup> سعيد مقدم، مرجع سابق، ص 298.

<sup>2</sup> المرجع السابق، ص 298.

<sup>3</sup> المرجع السابق، ص 298.

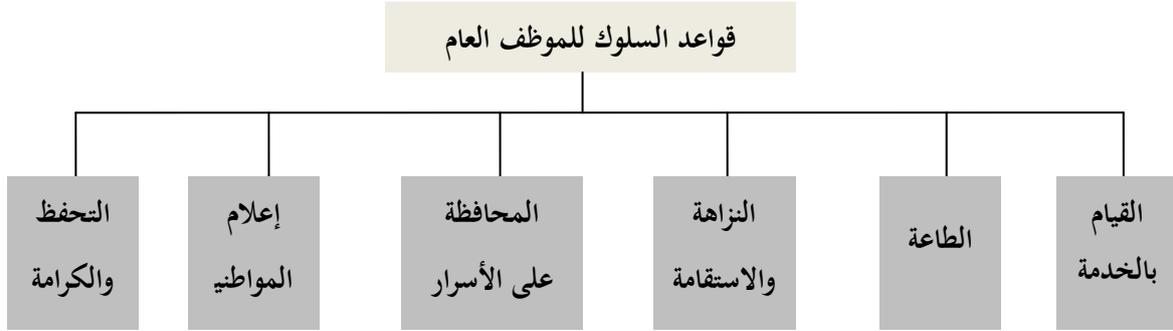
<sup>4</sup> لكن هناك مدونات خاصة ببعض الأسلاك، كسلوك الأمن، وسلوك التربية، وسلوك التعليم العالي، وسلوك القضاء.

<sup>5</sup> سعيد مقدم، مرجع سابق، ص 299.

### 1.5.3 قواعد السلوك لموظفي القطاع العام

تحيلنا أخلاقيات العمل في الوظيفة العمومية على الأخلقة الادارية La morale administrative والتي أصبحت مبدأً أساسياً في تحسين عمل السلطات العمومية والوصول لإدارة عصرية وشفافة، وهذا من خلال تحديد مجموعة من القواعد والالتزامات الأساسية التي تحكم سلوك الموظفين العموميين خلال تأديتهم لمهامهم وحتى خارجها، والتي ويمكن حصرها في ستة نقاط رئيسية<sup>1</sup> كما يوضحه الشكل التالي:

#### الشكل 4: أخلاقيات الموظف العام



المصدر: من إعداد الباحثة.

**أ- الالتزام بالقيام بالخدمة:** بالإضافة إلى كونه التزام قانوني من خلال ضرورة تأدية المهام المرتبطة بمنصب العمل والتقييد بقواعده<sup>2</sup>، فإنه التزام أخلاقي أيضا باعتبار أن الموظف ارتضى ممارسة الوظيفة دون إكراه أو ضغط ومن ثم فهو مطالب بالوفاء بهذا الالتزام بما تمليه مقتضيات الممارسة المهنية وضميره المهني.

**ب- الالتزام بالطاعة:** الموظف مطالب بالالتزام بطاعة الأوامر الصادرة له في إطار تأدية مهامه وذلك مهما كانت رتبته في السلم الإداري وهذا حسب نص المادة 40 من قانون الوظيفة العمومية لعام 2006<sup>3</sup>. فلا ينبغي للموظف الخروج عن الطاعة إلا إذا كانت الأوامر الموجهة له غير مشروعة أو تلحق الضرر بالمصالح العامة أو يترتب على تنفيذها المساس بحسن سير المرفق العام أو تؤدي بالموظف لارتكاب مخالفة جزائية أو تعسف. بالإضافة لطاعة الأوامر، على الموظف احترام القوانين والأنظمة السارية المفعول، وعدم التعسف في

<sup>1</sup> سعيد مقدم، مرجع سابق، ص ص 300-330.

<sup>2</sup> أنظر المادة 127 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، أمر رقم 03-06 مؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 هـ الموافق لـ 15 يوليو سنة 2006م.

<sup>3</sup> القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 46، الصادرة بتاريخ 20 جمادى الثانية عام 1427 هـ الموافق لـ 16 يوليو سنة 2006م.

## محاضرات في مقياس أخلاقيات العمل ومكافحة الفساد

استعمال السلطة ضد الإدارة أو الخواص، أو الاعتداء على الحريات الفردية، أو ممارسة التمييز، أو المساس بحرية المراسلات.

**ج- الالتزام بالنزاهة والاستقامة:** يعتبر من قبيل الإخلال بهذا المبدأ التفريط غير المشروع في المصلحة العامة، الابتزاز، الرشوة، الاختلاس، تحويل الأملاك العمومية، المساس بمبدأ حرية الالتحاق بالوظائف العمومية وبمساواة المترشحين في الصفقات العمومية. كما أن الموظف ملزم بممارسة مهامه بكل أمانة وبدون تحيز<sup>1</sup>.

**د- الالتزام بالمحافظة على السر المهني:** تنص الأحكام الأساسية للوظيفة العمومية صراحة على التزام الموظفين بواجب السر المهني تحت طائلة الإجراءات والقواعد المنشأة بقانون العقوبات<sup>2</sup>. يشمل كتمان السر المهني كل معلومة تحصل عليها عون الدولة أثناء ممارسته لوظيفته أو بمناسبة، وتهم أطراف أخرى، وعدم إفشائها داخل أو خارج الإدارة بعيدا عن مقتضيات ضرورة المصلحة، أو الإبلاغ دون نية الإضرار حتى ولو كانت الأفعال معروفة. والالتزام بكتمان السر المهني في المجال الوظيفي التزام عام يسري على كل أعوان الدولة باختلاف أسلاكهم ورتبهم وتصنيفاتهم وهم مطالبون بكتمان أية واقعة أو معلومة أو استعمال أي وثيقة إلا في حدود مقتضيات تنفيذ الخدمة وهذا لتفادي إلحاق أي ضرر مادي أو معنوي بالجهة المستخدمة<sup>3</sup>. كما يجب مراعاة الكتمان بين الزملاء أثناء ممارستهم لوظائفهم أو بمناسبة وعدم إفشاء معلومات الملف الشخصي أو الطبي أو التأديبي أو فتح المراسلات والاطلاع على محتواها وإتلافها والتنصت الهاتفية. كما أن الموظف مطالب بالالتزام بالسر المهني تجاه كافة زملائه الذين ليست لهم بحكم صلاحياتهم في المصلحة، حق الاطلاع على الوثائق أو على المعلومات ذات العلاقة بالمسألة بالإضافة للسهر على حماية الوثائق الإدارية وعلى أمنها وعدم كشف محتوياتها.

**ه- التزام الإدارة بإعلام المواطنين:** الإدارة ملزمة بإعلام المواطنين لاسيما بخصوص الأنظمة والأحكام القانونية التي تتخذها وهذا بالنشر الدوري للتعليمات والمذكرات والبلاغات المتعلقة بعلاقتها مع المواطنين سواء في الجريدة الرسمية أو في النشرات الرسمية للإدارة المعنية. فالإدارة بحكم وظيفتها مطالبة بالسهر الدائم على تحسين نوعية الخدمة التي تؤديها بالسهر على تبسيط وتخفيف الإجراءات ومسارات التنظيم المعمول بها.

<sup>1</sup> أنظر المادة 41 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

<sup>2</sup> أنظر المادة 48 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

<sup>3</sup> سعيد مقدم، مرجع سابق، ص 320.

## محاضرات في مقياس أخلاقيات العمل ومكافحة الفساد

و- التزام التحفظ والكرامة في السلوك العام: الالتزام بالتحفظ يعتبر من الشروط المطلوبة من الموظفين والأعوان العموميين عموما، وينبغي التحلي به أثناء الخدمة وخارجها. ويتعلق الالتزام بالتحفظ بعدم التعبير عن الآراء باختلاف طبيعتها، وبممارسة المهام بكل أمانة وبدون تحيز، وتجنب كل فعل يتنافى وطبيعة هذه المهام ولو كان ذلك خارج الخدمة.<sup>1</sup> كما أن الموظفون مطالبون بالتحلي بسلوك لائق ومحترم وبالتعامل بأدب واحترام في علاقاتهم مع رؤسائهم وزملائهم ومرؤوسيههم. كما أنهم مطالبون في إطار التعامل مع المواطنين ومستعملي المرفق العمومي بالتحلي باللباقة وعدم المماطلة، والتقيد بالاستقامة الكاملة تجاههم وتجاه زملائهم ومرؤوسيههم السلميين وذلك بتجنب كل فعل يتنافى وطبيعة مهامهم ولو كان ذلك خارج الخدمة، بما يحفظ كرامتهم وكرامة الوظائف التي يشغلونها.<sup>2</sup>

## 2.5.3 مدونة أخلاقيات الطب

تتضمن مدونة أخلاقيات الطب مجموع المبادئ والقواعد والأعراف التي ينبغي على كل طبيب أو جراح أسنان أو صيدلي أن يراعيها في ممارسة مهنته.<sup>3</sup> حيث تحدد هذه المدونة كل من الواجبات العامة في ممارسة مهنة الطب، بالإضافة إلى الواجبات تجاه المريض وواجبات الزمالة، وقواعد الممارسة في مختلف الحالات (الممارسة مع الخواص، مقابل أجر، في إطار الرقابة أو إعطاء الخبرة). وسنستعرض فيما يلي بعض من هذه الأخلاقيات.

أ- الواجبات العامة: تتمثل أهمها في:<sup>4</sup>

- الدفاع عن صحة الإنسان البدنية والعقلية، وفي التخفيف من المعاناة، ضمن احترام حياة الفرد وكرامته الإنسانية، ودون تمييز؛
- يجب على الطبيب أن يسعف مريضا يواجه خطرا وشيكا، وأن يتأكد من تقديم العلاج الضروري له، كما يتعين عليه تقديم المعونة طبيا لتنظيم الإغاثة ولاسيما في حالة الكوارث؛
- الطبيب حر في تقديم الوصفة التي يراها أكثر ملاءمة للحالة دون إهمال واجب المساعدة المعنوية، مع الامتناع عن تعريض المريض لخطر لا مبرر له خلال فحوصه الطبية أو علاجه؛

<sup>1</sup> أنظر المادة 42 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

<sup>2</sup> أنظر المادتين 52 و 53 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

<sup>3</sup> أنظر المادة الأولى من مدونة أخلاقيات الطب، مرسوم تنفيذي رقم 92- 276 مؤرخ في 5 محرم عام 1413 الموافق ل 6 يوليو سنة 1992، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 52، الصادرة بتاريخ 7 محرم عام 1413 هـ الموافق ل 8 يوليو سنة 1992م.

<sup>4</sup> أنظر المواد 6 إلى غاية 35 من مدونة أخلاقيات الطب.

## محاضرات في مقياس أخلاقيات العمل ومكافحة الفساد

- لا يمكن للطبيب أن يساعد أو يعض الطرف عن ضرر يلحق بسلامة جسم شخص سلب الحرية أو عقله أو كرامته، ويجب أن لا يستعمل معرفته أو مهارته أو قدرته لتسهيل استعمال التعذيب أو أي طريقة قاسية لا إنسانية أو مهينة مهما يكن الغرض من وراء ذلك؛
- الطبيب مسؤول عن كل عمل مهني يقوم به ولا يجوز أن يمارس مهنته إلا تحت هويته الحقيقية، ويجب أن تحمل كل وثيقة يسلمها اسمه وتوقيعه؛
- يجب أن تتوفر للطبيب في المكان الذي يمارس فيه مهنته تجهيزات ملائمة ووسائل تقنية كافية لأداء مهنته، ومن حقه وواجبه أن يعتني بمعلوماته الطبية ويحسنها؛
- يتعين على الطبيب حتى خارج ممارسته المهنية أن يتجنب كل عمل من شأنه أن يفقد المهنة اعتبارها؛
- يمنع كل عمل من شأنه أن يوفر لمريض ما امتيازاً مادياً غير مبرر، أو قبول أي نوع من أنواع العمولة أو الامتياز مقابل أي عمل طبي، كما يمنع كل طبيب يؤدي مهمة انتخابية أو وظيفة إدارية أن يستعملها لرفع عدد زبائنه؛
- لا يجوز للطبيب إجراء أي عملية بتر أو استئصال لعضو من دون سبب طبي بالغ الخطورة، وما لم تكن ثمة حالة استعجالية، إلا بعد إبلاغ المعني أو وصيه وموافقته؛
- لا يجوز للطبيب أن يجري عملية لقطع الحمل أو أخذ الأعضاء إلا حسب الشروط المنصوص عليها في القانون.

**ب- الواجبات تجاه المريض والزملاء: تتمثل أهمها في:<sup>1</sup>**

- يشترط على كل طبيب أن يلتزم بالسرية المهنية المفروضة لصالح المريض، والتي تشمل كل ما يراه ويسمعه ويفهمه أو كل ما يؤتمن عليه خلال أدائه لمهنته إلا إذا نص القانون على خلاف ذلك، ولا يلغى السر المهني بوفاة المريض إلا لإحقاق حقوق؛
- يلتزم الطبيب بضمان تقديم علاج لمرضاه يتسم بالإخلاص والتفاني والمطابقة لمعطيات العلم الحديثة، والاستعانة عند الضرورة بالزملاء المختصين والمؤهلين؛
- يجب أن يتقيد الطبيب بالسلوك المستقيم وحسن الرعاية واحترام كرامة المريض؛

<sup>1</sup> أنظر المواد 36 إلى غاية 66 من مدونة أخلاقيات الطب.

## محاضرات في مقياس أخلاقيات العمل ومكافحة الفساد

- يجب على الطبيب أن يحرر وصفاته بكل وضوح ويحرص على فهم المريض لوصفاته فهما جيدا وأن تحمل التاريخ وتوقيع الطبيب وهويته؛
- يمنع على الطبيب تسليم أي تقرير مغرض أو أي شهادة مجاملة؛
- يجب على الأطباء أن يقيموا فيما بينهم علاقات حسن زمالة وأن يحدثوا فيما بينهم مشاعر الصدق والمودة والثقة؛
- يمنع على الطبيب تحويل الزبائن أو محاولة تحويلهم، كما يمنع قذف زميل أو الافتراء عليه أو نعته بما من شأنه أن يضر بممارسته المهنية.

## 3.5.3 ميثاق أخلاقيات التعليم العالي

تم تسطير المعالم الكبرى التي توجه الحياة الجامعية والتي تحدد من خلالها القوانين الضابطة للآداب والسلوك، فيما يعرف "بميثاق الأخلاقيات والآداب الجامعية"، والذي يتضمن مجموعة من المبادئ الأساسية، بالإضافة إلى التزامات وحقوق كل من الأستاذ الباحث، والطالب، والموظفين الإداريين والتقنيين في التعليم العالي.<sup>1</sup> وسنكتفي فيما يلي بتقديم المبادئ العامة لنشاطات الجامعة والتزامات وحقوق الأستاذ الباحث.

أ- المبادئ الأساسية لأخلاقيات وآداب الجامعة: تتمثل هذه المبادئ في:<sup>2</sup>

- النزاهة والإخلاص: تتحقق من خلال الممارسات المثالية ورفض الفساد بكل أشكاله؛
- الحرية الأكاديمية: بمعنى التعبير عن الآراء النقدية بدون رقابة أو إكراه في كنف احترام الغير والتحلي بالضمير المهني؛
- المسؤولية والكفاءة: وتتحقق بالسهر على تسيير الجامعة بأسلوب ديمقراطي وأخلاقي؛
- الاحترام المتبادل: وهذا بالتعامل باحترام وإنصاف بغض النظر عن المستوى الهرمي، وبالامتناع عن جميع أشكال العنف الرمزي والمادي واللفظي؛
- التقيد بالحقيقة العلمية والموضوعية والفكر النقدي: تتحقق بالكفاءة، ومن خلال الملاحظة النقدية للأحداث والتجريب ومقارنة وجهات النظر ووجاهة المصادر والصرامة الفكرية والأمانة الأكاديمية؛
- الإنصاف: وهذا بتحري الموضوعية وعدم التحيز في عملية التقييم والترقية والتوظيف والتعيين؛

<sup>1</sup> وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، مرجع سابق، ص 2.<sup>2</sup> المرجع السابق، ص 3.

محاضرات في مقياس أخلاقيات العمل ومكافحة الفساد

- احترام الحرم الجامعي: وهذا بالامتناع عن تشجيع الممارسات التي قد تمس بمبادئ الجامعة وحريةها وحقوقها، ويتجنب كل نشاط سياسي متحزب داخلها.

**ب- حقوق الأستاذ الباحث:** تتمثل أهم هذه الحقوق في:<sup>1</sup>

- للأستاذ الباحث الحق في ضمان التدريس في مأمّن من كل تدخل طالما يلتزم بأخلاقيات الجامعة؛
- لا بد أن يقتصر تقييم أنشطة الأستاذ الباحث على معايير أكاديمية لنشاطات البحث والتدريس؛
- يستفيد الأستاذ الباحث من شروط عمل ملائمة ومن الوسائل البيداغوجية والعلمية الضرورية للتفرغ لمهامه والوقت الكاف للتكوين المستمر والتجديد الدوري لمعلوماته؛
- يجب أن يكون الراتب الممنوح متماشيا مع الأهمية التي تكتسيها الوظيفة والمسؤوليات التي يتحملها.

**ج- التزامات الأستاذ الباحث:** تتمثل أهم هذه الالتزامات في:<sup>2</sup>

- يجب أن يكون الأستاذ الباحث مثالا للكفاءة وحسن الخلق والنزاهة والتسامح، وأن يتصرف أثناء ممارسة مهامه بعناية وفعالية واستقلالية وأمانة وحسن نية وبضمير مهني؛
- الاضطلاع بالمهام المرتبطة بوظيفته والامتنال للمعايير العليا في ممارسة نشاطه المهني ما أمكن والسهر على التحيين المستمر لمعارفه وطرقه في التدريس والتكوين؛
- تكريس مبدأ الشفافية وحق الطعن وعدم التعسف في استعمال السلطة؛
- الامتناع عن تسخير الجامعة لقضاء أغراض شخصية؛
- تقديم تعليم ناجع بقدر ما تسمح به الوسائل المتوفرة، وفي جو من العدل والإنصاف وبدون تمييز تجاه جميع الطلبة، ومرافقتهم عند الحاجة وتقييمهم تقييما موضوعيا؛
- تقديم عرض واضح للأهداف البيداغوجية لمقرره الدراسي واحترام قواعد التدرج البيداغوجي؛
- اجتناب السرقات العلمية التي تعد من الأخطاء الجسيمة التي قد تؤدي للطرد؛
- احترام الحريات الأكاديمية والتحلي بالإنصاف وعدم التحيز في التقييم المهني والأكاديمي لزملائه.

<sup>1</sup> وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، مرجع سابق، ص 4.

<sup>2</sup> المرجع السابق، ص 4-6.

### 4.5.3 أخلاقيات المدققين الداخليين

يهدف إرساء وتعزيز ثقافة أخلاقية محددة تحكم مهنة التدقيق الداخلي، قامت جمعية المدققين الداخليين بتحديد مجموعة من المبادئ وقواعد السلوك التي من المتوقع من المدققين الداخليين أن يطبقوها ويتمسكوا بها. وتمثل هذه المبادئ في الاستقامة والموضوعية والسرية والكفاءة، ويندرج تحت كل مبدأ من هذه المبادئ مجموعة من القواعد السلوكية نوجزها فيما يلي:<sup>1</sup>

**أ- الاستقامة:** من أجل الحفاظ على هذا المبدأ، على المدققين الداخليين:

- تأدية أعمالهم بنزاهة وحرص وشعور بالمسؤولية؛
- الالتزام بالقوانين المعمول بها ومراعاة الإفصاح عما يتوفر لهم من معلومات وفقا للقوانين المعمول بها وأصول المهنة؛
- ألا يكونوا طرفا في أي نشاط غير مشروع أو يقوموا بأي أفعال أو تصرفات تسيء إلى مهنة التدقيق الداخلي أو إلى المؤسسة التي يعملون بها أو لصالحها؛
- أن يراعوا الأهداف المشروعة والسليمة للمؤسسة التي يعملون بها أو لصالحها.

**ب- الموضوعية:** من أجل الحفاظ على هذا المبدأ، على المدققين الداخليين:

- ألا يشاركوا في أي نشاط أو علاقة قد تسيء إلى تقييمهم المحايد أو قد تتعارض مع مصالح المؤسسة التي يعملون بها أو لصالحها؛
- لا يقبلوا أي شيء من شأنه أن يسيء إلى تقديرهم المهني؛
- أن يفصحوا عن كافة الحقائق المادية المعلومة منهم والتي قد يكون من شأن عدم الإفصاح عنها تحريف أو تشويه تقاريرهم عن الأنشطة التي تجري مراجعتها.

**ج- السرية:** من أجل الحفاظ على هذا المبدأ، على المدققين الداخليين:

- التبصر في استخدام وحماية المعلومات التي يحصلون عليها في سياق أداء واجباتهم؛
- عدم استخدام تلك المعلومات لأجل أي منفعة شخصية أو على أي نحو من شأنه مخالفة القوانين أو الإساءة إلى مشروعية وأخلاقية أهداف المؤسسة التي يعملون بها أو لصالحها.

<sup>1</sup> The Institute of Internal Auditors (IIA), op-cit.

محاضرات في مقياس أخلاقيات العمل ومكافحة الفساد

**د- الكفاءة:** من أجل الحفاظ على هذا المبدأ، على المدققين الداخليين:

- ألا يؤديوا سوى الخدمات التي تكون لديهم المعرفة والمهارة والخبرة اللازمة لها؛
- أن يؤديوا خدمات التدقيق الداخلي وفقا للمعايير الدولية المهنية لممارسة التدقيق الداخلي؛
- أن يعملوا باستمرار على تحسين مهاراتهم وفاعلية وجودة الخدمات التي يؤديونها.

**5.5.3 مدونة أخلاقيات القضاء**

تتضمن مدونة أخلاقيات مهنة القضاء المبادئ العامة لمزاولة المهنة، والتزامات وسلوكيات القاضي،<sup>1</sup> والتي سنستعرضها في النقاط الموالية.

**أ- المبادئ العامة:** وتتمثل في ثلاثة مبادئ هي:

- مبدأ استقلالية السلطة القضائية: أي أن القضاء مستقل بعيد عن كل تأثير مهما كان مصدره؛
- مبدأ الشرعية: أي أن ضمان الحقوق الأساسية والحريات الفردية لا يتأتى إلا بالتطبيق السليم للقانون؛
- مبدأ المساواة: أي المساواة بين الجميع في تطبيق القانون دون تمييز وبعيدا عن المؤثرات الذاتية والخارجية.

**ب- التزامات القاضي:** نذكر منها:

- أداء الواجبات القضائية بنجاعة وإتقان وفي الآجال المعقولة؛
- تحقيق العدل طبقا للقانون والحفاظ على السر المهني؛
- الانضباط في مواعيد العمل والتمكن من الملفات؛
- عدم قبول تدخل أي جهة من شأنها التأثير على عمله القضائي؛
- عدم ممارسة أي ضغط على أطراف القضية؛
- الرفع من مستواه العلمي ومن كفاءته المهنية.

**ج- سلوكيات القاضي:** نذكر منها:

<sup>1</sup> المجلس الاعلى للقضاء (2006)، مداولة تتضمن مدونة أخلاقيات مهنة القضاء، الدورة العادية الثانية، الجزائر، 23 ديسمبر، ص 4، متوفر على الرابط: [https://droit.mjustice.dz/deontol\\_mag\\_ar.pdf](https://droit.mjustice.dz/deontol_mag_ar.pdf) (تاريخ الاطلاع 2020/01/02)

محاضرات في مقياس أخلاقيات العمل ومكافحة الفساد

- التحلي بالحكمة والرزانة؛
- ضمان حق الدفاع للمتقاضى أو محاميه؛
- التنحي كلما كانت له علاقة بالمتقاضين أو كانت له مصلحة في الدعوى مادية أو معنوية؛
- عدم استعمال منصبه لتحقيق أغراض شخصية؛
- عدم قبول الهدايا من المتقاضين في أي شكل كان ووقاية نفسه من أي شبهة؛
- احترام العاملين تحت سلطته ورؤسائه وزملائه؛
- انتهاج سلوك في حياته الخاصة لا يחדش هيبة القضاء.

## محاضرات في مقياس أخلاقيات العمل ومكافحة الفساد

كخلاصة لهذا المحور فإن أخلاقيات العمل تهدف إلى تطبيق المبادئ الأخلاقية على سلوك الأفراد في المنظمات، وتنبع أهمية دراسة هذا الموضوع من تأثيره المباشر على جملة من الأمور أهمها:

- دور الإعداد الأخلاقي للموظفين في معالجة قلة الفاعلية الإدارية التي تعاني منها الإدارة وخاصة العمومية، كنتيجة للتسيب الإداري وعدم تكريس الجهد للقيام بمسؤوليات الوظيفة وغيرها من الممارسات السلبية؛
- رفع ثقة المواطنين في العاملين وفي الإدارة نتيجة لمحاربة العديد من الظواهر السيئة وسلوكيات العمل اللاأخلاقية وبالتالي رفع مستوى أدائهم وضمن فعاليتهم في عملية التنمية الشاملة؛
- آثار الالتزام بأخلاقيات العمل في تحسين فعالية القطاع الحكومي والخاص من خلال التوجيه السليم للموارد المالية وحسن إدارتها بما يؤمن استمرارية عملية التنمية الاقتصادية؛

وقد زاد الاهتمام بهذا الموضوع في القطاع العام، نظرا لأن الوظيفة العمومية بوصفها خدمة وطنية يؤتمن عليها شاغل الوظيفة، تتطلب أن يكون مؤديها متحلي بخصال القوة والأمانة والمسؤولية والاستقامة، وهذا حرصا على الحفاظ على مصالح الدولة والمجتمع. فبرز العديد من الاختلالات المالية وإساءة الأمانة في المجالات المالية والإدارية في العديد من الدول، قد ساهم في زيادة الاهتمام بالإعداد الأخلاقي للعاملين ورفع مستوى الرقابة الذاتية لهم، حيث تبين أن إصدار النظم والقوانين بمفردها، لا يوفر الحماية الكافية للأموال العامة، ولا بد من إجراءات موازية ومكملة لها كإجراء وقائي. فتزايد الفضائح المالية وقضايا الفساد في الدول المتقدمة كالولايات المتحدة الأمريكية وألمانيا وبريطانيا وفرنسا، يدل على أن أي ضوابط قانونية أو إدارية لا تكون كافية في القضاء على الفساد الإداري وتعاطي الرشوة، لأنه يتم أحيانا على أعلى المستويات.

إن الإعداد الأخلاقي المناسب للعاملين له دور كبير في معالجة الكثير من الظواهر السلبية وفي القضاء على كل أشكال الانحراف الإداري، كما أنه يوفر في حالة تطبيقه نخبة إدارية قيادية واعية وملتزمة، مما يبسط تأثيرها المباشر على التزام وانضباط الآخرين ممن يعملون تحت سلطتهم، وهذا بدوره يؤدي إلى التزام الجهاز الإداري بأكمله بالنظم والقيم الأخلاقية. كما أن الحاجة إلى مثل هذا الإعداد تنبع من أن معظم المديرين الناجحين في بعض الدول يعزون نجاحهم إلى التزامهم بالقيم والأخلاق، وبالتالي فإن فاعلية المديرين والمسؤولين ستزداد إذا تم إعدادهم أخلاقيا بصورة مناسبة وضمن ظروف بيئتهم وتقاليد مجتمعهم<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> أحسن مثال على ذلك هو الفرد الياباني الذي لا يقبل بالفشل لأن قيم مجتمعه تمنعه من ذلك.

محاضرات في مقياس أخلاقيات العمل ومكافحة الفساد

وحرصا على هذا الإعداد الأخلاقي سعت كثير من الدول والمنظمات والمؤسسات الكبرى العامة والخاصة، إلى وضع مدونات ومواثيق للعمل ومعايير للسلوك بالنسبة للعاملين فيها، بغرض إبراز أنماط السلوك الإيجابي المتوقعة من المنتمين إليها أو العاملين فيها وتوجيه ردود أفعالهم عند بروز مشكلة تتعلق بأخلاق العمل. ذلك أن وجود ميثاق لأخلاق العمل يعتبر إحدى الوسائل المهمة في إصلاح السلوك الإداري والتحكم فيه، كما أنه من الأساليب الوقائية المهمة في محاربة الفساد الإداري والمالي خاصة في الدول النامية، والذي سنتناوله بالدراسة في المحور الموالي.

## 4. الفساد الإداري والمالي

يعد الفساد من أكبر المشاكل التي تواجه المجتمعات النامية والمتطورة على حد سواء، ليس فقط بسبب ما يحمله من معاني الانحراف عن المعايير الأخلاقية والاجتماعية والسياسية والاقتصادية السوية، لكن باعتبار أنه من أشد العقبات التي تواجه التنمية والنمو خاصة في البلدان النامية والتي ينتشر فيها الفساد ويمارس بجدة في القطاع العام، بما يترتب عن ذلك من تأثيرات سلبية على الاقتصاد والمجتمع.

### 1.4 ماهية الفساد الإداري والمالي

الفساد من الظواهر القديمة والعامة المنتشرة في جميع المجتمعات البشرية وذلك لارتباطه بالإنسان وبمستوى أخلاقياته. فأول حالة فساد سجلت، هي حادثة قتل قابيل ابن سيدنا آدم عليه السلام لأخيه هابيل، وأول حالة رشوة سجلت في التاريخ هي عندما أرادت بلقيس ملكة سبأ أن تبعث بهدية إلى النبي سليمان عليه السلام لكي لا يدخل مدينتها بالقوة<sup>1</sup>. كما سجلت البرديات الفرعونية القديمة والألواح المسماة الآشورية قضايا خاصة بخداع العاملين وبممارسة بعض المسؤولين في البلاط الملكي للفساد الإداري وقبول الرشاوى، وأقرت مقولة رئيس وزراء الملك الهندي عام 300 قبل الميلاد بممارسة الفساد من المسؤولين الحكوميين في الهند القديمة، حيث قال: "يستحيل على المرء أن لا يذوق عسلاً أو سمّاً امتد إليه لسانه، فإنه يستحيل أيضاً على من يدير أموال الملك أن لا يذوق من ثروة الملك ولو نزرأ قليلاً"<sup>2</sup>. كما اشارت شريعة حمو رابي -ملك بابل- في المادة السادسة إلى جريمة الرشوة، حيث شدد حمو رابي على إحضار طالب الرشوة أمامه ليقاضيه بنفسه مما يدل على اهتمامه الكبير بمكافحة آفة الفساد<sup>3</sup>.

#### 1.1.4 مفهوم الفساد بصفة عامة

كلمة الفساد جاءت في معاجم اللغة العربية على أنه الخلل والاضطراب، ويفيد الخروج عن الاعتدال، وأفسد الشيء يعني أساء استعماله، والفساد هو أخذ المال ظلماً، والمفسدة ضد المصلحة<sup>4</sup>.

<sup>1</sup> أنظر: سورة النمل الآيات 35 و36.

<sup>2</sup> علاء فرحان طالب وعلي الحسين حميدي العامري، استراتيجية محاربة الفساد الإداري والمالي-مدخل تكاملي، دار الأيام للنشر والتوزيع، الأردن، 2016، ص ص 24-26.

<sup>3</sup> كايد كريم الركيبات، الفساد الإداري والمالي، دار الأيام للنشر والتوزيع، الأردن، 2016، ص 32.

<sup>4</sup> هاشم الشمري وإيثار الفتلي، الفساد الإداري والمالي وأثاره الاقتصادية والاجتماعية، دار البيزوري، 2011، الأردن، ص 18.

## محاضرات في مقياس أخلاقيات العمل ومكافحة الفساد

كما وردت كلمة الفساد ومشتقاتها في القرآن الكريم في خمسين موضعا<sup>1</sup> من إحدى وعشرين سورة من سور القرآن الكريم<sup>2</sup> أستعمل فيها مصطلح الفساد بمعنى واسع يشمل الفساد العقائدي والسلوكي والحكمي والأمني والمالي<sup>3</sup>، أي الخروج عن الاعتدال في العقيدة والسلوك والحكم والأمن والمال. أما في الفكر الوضعي فلا نجد إجماع على تعريف موحد وشامل يطال كافة أبعاد الفساد ويحظى بموافقة كافة الباحثين، ويرجع ذلك إلى وجود مجموعة من الخصائص التي تعوق مسألة التوصل إلى تعريف محدد له، وتتمثل في:<sup>4</sup>

- الفساد يظل عملا مستترا يتم بسرية وخوف: فالقائمون عليه يعتمدون على مبدأ السرية والتواطؤ وعلى ثقتهم بأنه لن يتم الكشف عن سلوكياتهم للسلطات المختصة، كما أن الكشف عن حالات الفساد لا يؤدي عادة إلا إلى الكشف عن جزء من الحقيقة التي يجب معرفتها؛

- للفساد حالات كثيرة ومتنوعة: فهو يغير من مظاهره وأشكاله استجابة للعوامل السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية المتغيرة، فهذه العوامل تؤثر فيه وهو الآخر يؤثر فيها. كما أن تعريف الفساد يتأثر بعاملين:<sup>5</sup>

- العامل الأول: حقول البحوث التي تولت دراسة الفساد وتحديد آثاره السلبية في المجتمع، كعلم الاقتصاد والقانون، والعلوم السياسية، وعلم الاجتماع؛

- العامل الثاني: ضرورة تعيين العمل الفاسد بدقة حتى يمكن إنزال العقوبة الملائمة بمرتكبه.

أما في الأدبيات الاقتصادية، فإن كلمة الفساد إذا ما أطلقت فإنه عادة ما يراد به الفساد المتعلق بالمال العام أي الفساد الحكومي والفساد المالي، ويشمل كافة الانحرافات التي تؤدي إلى الإضرار بالبناء الاقتصادي، والتي يهدف القائمين بها إلى تحقيق مصالحهم الخاصة على حساب المصلحة العامة<sup>6</sup>.

<sup>1</sup> علاء فرحان طالب وعلي الحسين حمدي العامري، مرجع سابق، ص 14.

<sup>2</sup> البقرة (الآيات 11، 205)، آل عمران (الآية)، المائدة (الآية 33)، الأعراف (الآية 56)، الانفال، يونس، هود (الآية 116)، يوسف، الرعد (الآية 25)، النحل، الإسراء، الأنبياء، المؤمنون، الشعراء (الآية 152)، النمل، القصص (الآيات 4، 77، 83)، العنكبوت، الروم (الآية 41)، غافر، محمد (الآية 22)، الفجر (الآيات 11، 12).

<sup>3</sup> نزيه عبد المقصود محمد مبروك، الفساد الاقتصادي - دراسة مقارنة بالفكر الإسلامي، دار الفكر الجامعي، 2013، مصر، ص 17.

<sup>4</sup> المرجع السابق، ص 23.

<sup>5</sup> داود خير الله، الفساد كظاهرة عالمية وآليات ضبطها، الندوة الفكرية حول الفساد والحكم الصالح في البلاد العربية، مركز دراسات الوحدة العربية بالتعاون مع المعهد السويدي

بالإسكندرية، الطبعة الثانية، بيروت، مارس 2006، ص 414.

<sup>6</sup> نزيه عبد المقصود محمد مبروك، مرجع سابق، ص 30-31.

## محاضرات في مقياس أخلاقيات العمل ومكافحة الفساد

وفيما يلي نستعرض عدد من التعريفات التي تم اقتراحها من طرف بعض الباحثين والمنظمات الدولية لمفهوم الفساد:

- " الفساد هو أي فعل حكم عليه المجتمع بأنه كذلك وإذا ما شعر فاعله بالذنب وهو يقترفه"<sup>1</sup>.
- وعرفه كل من البنك الدولي، والبنك الآسيوي للتنمية، والبنك الإفريقي للتنمية، بأنه: "استغلال أو إساءة استعمال الوظيفة العامة من أجل مصلحة شخصية"<sup>2</sup>.
- كما عرفته منظمة الشفافية العالمية بأنه: "سوء استغلال السلطة من أجل تحقيق المكاسب والمنافع الخاصة"<sup>3</sup>.
- أما اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الفساد لسنة 2003 فإنها لم تتطرق لتعريف الفساد، بل انتهجت مقاربة عملية بأن حددت ما هي الأفعال التي تعد جرائم فساد، والتي حددتها في الأفعال التالية:

- ← رشوة الموظفين العموميين؛
- ← اختلاس الممتلكات أو تبديدها أو تسريبها من طرف موظف عمومي؛
- ← المتاجرة بالنفوذ؛
- ← إساءة استغلال الوظائف؛
- ← الإثراء غير المشروع؛
- ← الرشوة في القطاع الخاص؛
- ← اختلاس الممتلكات في القطاع الخاص؛
- ← غسل العائدات الإجرامية؛
- ← الإخفاء؛
- ← إعاقاة سير العدالة.

<sup>1</sup> اغادير سالم العيدير، مرجع سابق، ص 120.

<sup>2</sup> نزيه عبد المقصود محمد مبروك، مرجع سابق، ص ص 33-34.

<sup>3</sup> تعد هذه المنظمة من أكثر المنظمات الدولية غير الحكومية نشاطا وفعالية في مجال رصد ومكافحة الفساد في القطاع العام، وهي من أكبر المنظمات في مجال إعداد الدراسات والإحصائيات والجدول الخاصة بترتيب الدول من حيث انتشار الفساد بها، وهي تسعى إلى زيادة فرص مساءلة الحكومات ومحاربة الفساد بها، وهي ممثلة في أغلب دول العالم (حاليا 180 دولة) بما فيها الجزائر (الجمعية الجزائرية لمكافحة الفساد)، وموقعها الإلكتروني: <https://www.transparency.org>

## محاضرات في مقياس أخلاقيات العمل ومكافحة الفساد

وهو نفس المنحى الذي اعتمده المشرع الجزائري في الفقرة " أ " من المادة الثانية من القانون رقم 06-01 المؤرخ في 20 فبراير 2006 المتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته، ونفس المنحى اعتمده كل من الأردن والعراق وفلسطين، وهناك من أدرج تعريف الفساد مثل تونس واليمن<sup>1</sup>.

يتضح من التعريفات السابقة أن كلمة الفساد تستعمل كمصطلح عام يعكس كل أنواع الفساد بصوره ومجالاته المختلفة التي يجري فيها الانحراف بالسلطة المؤسسية عن خدمة المصلحة العامة لحساب المصالح الشخصية. ويشمل الفساد بهذا المفهوم الواسع<sup>2</sup>:

- الفساد السياسي: الذي يتعلق بالاختلال والانحراف في توزيع السلطة والمساءلة المتعلقة بنظام الحكم والمؤسسات السياسية وتداول السلطة؛

- الفساد الاقتصادي: وينجم عن تركيز السلطة الاقتصادية في كيانات احتكارية مملوكة للدولة أو للقطاع الخاص مع ضعف الرقابة والمساءلة عليها، حيث تتعرض المشاريع والهيئات الاقتصادية العامة لتبديد مواردها وإمكانياتها وكأنها ثروات خاصة لمن يديرها، إضافة للغش والتلاعب في معاملات البيع والشراء والإحلال بالاتفاقات والعقود؛

- الفساد الإداري والمؤسسي: الذي يتعلق بالانحراف بسلطات العاملين في الجهاز الحكومي لتحقيق مزايا شخصية خاصة في ظل ضعف الرقابة، وبالاختلالات في بنية مؤسسات الدولة التشريعية والقضائية والتي تتيح الانتفاع الشخصي من خلال شغل مواقع سلطة؛

- الفساد الاجتماعي: الذي يصيب هيكل العلاقات الاجتماعية والقيم والمعايير السلوكية، ويعتبر من أخطر أنواع الفساد لأنه يفقد المجتمع قدرته على التمييز بين السلوكيات الصالحة والفاصلة.

#### 2.1.4 مفهوم الفساد الإداري والمالي

ينتج الفساد الإداري والمالي عن فساد القطاع العام ويعتبران من أهم صور الفساد الاقتصادي، ولا يمكن أن نتحدث عن أحدهما بمعزل عن الآخر، ذلك أن كل منهما يرتبط بالآخر ارتباطاً وثيقاً. فالممارسات المالية الفاسدة لا يمكن القيام بها إلا بتواطؤ من الموظفين العموميين ومن خلال الإخلال بالتنظيمات والإجراءات التي تحكم الشؤون المالية، فالفساد المالي في النهاية ينتج عن الفساد الإداري، ولكل منهما آثار وخيمة على

<sup>1</sup> أحمد غاي، محور تجريم الفساد، البرنامج الوطني لتحسيس الموظفين حول ظاهرة الفساد 2016-2017-2018، الهيئة الوطنية للوقاية من الفساد ومكافحته.

<sup>2</sup> نزيه عبد المقصود محمد مبروك، مرجع سابق، ص ص 27-28.

## محاضرات في مقياس أخلاقيات العمل ومكافحة الفساد

الاستثمار والتنمية الاقتصادية. فإذا كان الفساد الإداري يتعلق بالانحرافات الإدارية والوظيفية أو التنظيمية التي تصدر عن الموظف العام أثناء تأديته لمهامه، والتي تؤدي للإخلال بالمصالح والواجبات العامة. فإن الفساد المالي يرتبط بمخالفات القواعد والأحكام المالية التي تنظم سير العمل الإداري والمالي في الدولة ومؤسساتها ومخالفة التعليمات الخاصة بأجهزة الرقابة المالية كالتهرب الضريبي والجمركي والتسيب المالي وهدر المال العام والسمسرة في المشاريع.

هذا واقترح علماء الإدارة والاقتصاد عددا من التعاريف لمفهوم الفساد الإداري والمالي نستعرض بعضا منها فيما يلي:

- "هو سلوك غير سوي ينطوي على قيام الشخص باستغلال مركزه وسلطانه في مخالفة القوانين واللوائح والتعليمات لتحقيق منفعة لنفسه أو لذويه من الأقارب والأصدقاء والمعارف، وذلك على حساب المصلحة العامة [...] وينتج عنه إهدار الموارد الاقتصادية للدولة، ويتعكس سلبا على عمليات التنمية الاقتصادية والاجتماعية وعدم الاستقرار السياسي والاجتماعي"<sup>1</sup>.

- "هو عبارة عن الاستغلال السليبي أو الإيجابي من قبل الموظف سواء العمومي أو الخصوصي لمنصبه الوظيفي، أو الشخص المنتفد باستغلال مركزه الاجتماعي، لتحقيق مصالح أو مكاسب خاصة لمصلحته الشخصية أو لمصلحة المقربين اليه أو للغير"<sup>2</sup>.

- "هو الانحراف الأخلاقي لمسؤولين في الحكومة والإدارة"<sup>3</sup>.

تشير التعاريف السابقة إلى أن الفساد الإداري والمالي مرتبط بسوء استغلال السلطة أو المنصب أو الوظيفة العمومية لتحقيق مصلحة غير مشروعة وهذا من خلال القيام بأفعال أو ممارسات تنحرف عن القيم والأخلاقيات التي تحكم السلوك الإنساني والوظيفي، وتتشرك هذه الأفعال والممارسات عموما في الصفات التالية: تتم بسرية، قائمة على فائدة متبادلة، مرتكبوها مؤثرون في قراراتهم، مبنية على الخيانة، تؤدي إلى إلحاق الضرر بالمصلحة العامة.

وتجدر الإشارة إلى أن الفساد الإداري يختلف عن الانحراف الإداري وعن الخطأ الإداري،<sup>1</sup> فالفساد الإداري يتعلق بتلك الانحرافات الممارسة عن سوء نية وقصد، مع سبق الإصرار عليه، وهو الأكثر خطورة

<sup>1</sup> داود خير الله، مرجع سابق، ص 414.

<sup>2</sup> أحمد محمود نهار أبو سويلم، مكافحة الفساد، دار الفكر، الأردن، 2010، ص 16.

<sup>3</sup> علاء فرحان طالب وعلي الحسين حميدي العامري، مرجع سابق، ص 22.

## محاضرات في مقياس أخلاقيات العمل ومكافحة الفساد

والأصعب علاجاً. أما الانحراف الإداري فهو الإخلال من جانب الموظف أو المسؤول في أداء الواجبات المنوطة بهما، وهو ناتج عن الإهمال أو عدم الكفاءة أو اللامبالاة ومن باب التسيب الإداري وسوء الإدارة، وإن كان الانحراف الإداري أقل خطورة وقابل للعلاج ولا يرقى إلى مستوى الفساد الإداري، ولكنه يؤدي في النهاية إذا لم يعالج إلى أن يصبح فساداً إدارياً. أما الخطأ الإداري فهو ذلك التصرف الذي يتضمن إخلالاً غير مقصود يرتكبه الإداري ويعاقب عليه.

ومن إجمالي التعاريف المقدمة لمصطلح الفساد سواء بمفهومه الواسع أو الضيق فإننا نخلص إلى أن القطاع العام يعتبر لدى العديد من المختصين، المسؤول الرئيسي عن الفساد، وأن كل الممارسات المنحرفة الموجودة به تعد سبباً مباشراً في انتشار هذه الظاهرة بأنواعها ومستوياتها المختلفة وفي عرقلة حركة التنمية الاقتصادية مما يدعونا للتركيز على دراسة الفساد الإداري والمالي بمزيد من التفصيل.

## 3.1.4 عوامل انتشار الفساد

ينتشر الفساد بمفهومه الواسع في المجتمع نتيجة لعدة عوامل، أهمها:<sup>2</sup>

**أ- غياب وازع الإيمان والأخلاق والعدل الاجتماعي:** فوازع الإيمان يجعل من المسلم رقيقاً على نفسه خشية الوقوع فيما لا يرضي الله فيدفعه ذلك إلى تحري المكاسب الحلال فلا يأخذ ما ليس له حق فيه، ولا يأكل مال الغير بالباطل أو يستغل حاجة المضطر أو أزمة الغذاء والدواء. كما أن الأخلاق في الإسلام من أهم الاسس التي تقوم عليها الحياة في كل المجالات لأن الإسلام رسالة أخلاقية فالنبي محمد صلى الله عليه وسلم بعث ليتمم مكارم الأخلاق. فضعف الأخلاقيات الطيبة وانتشار المادية بين الناس وتفكك روابط التكافل والتضامن الاجتماعي تؤدي إلى توسيع الهوة بين الفقراء والأغنياء مما يفتح المجال لكل أشكال وصور الفساد.

**ب- انتشار الفقر والبطالة وسوء توزيع الثروة في المجتمع والرغبة في الثراء السريع:** إن انتشار الفقر والبطالة من أهم العوامل الاقتصادية والاجتماعية التي تدفع إلى التوجه نحو الفساد. فعدم وجود دخل مشروع من العمل وعدم القدرة على تلبية الحاجات الأساسية للفرد، يغذي الميول للتوجه نحو الوسائل غير المشروعة للحصول على عائدات مادية أو اقتصادية بغض النظر عن مشروعيتها، كالسرقة والتجارة غير المشروعة

<sup>1</sup> اغادير سالم العيدروس، مرجع سابق، ص 119.

<sup>2</sup> أنظر كل من:

- نزيه عبد المقصود محمد مبروك، مرجع سابق، ص ص 38-48.

- علاء فرحان طالب وعلي الحسين حميدي العامري، مرجع سابق، ص ص 41-45.

## محاضرات في مقياس أخلاقيات العمل ومكافحة الفساد

وتزييف العملة وتهريب السلع والمخدرات والآثار والسلاح وأعمال الجوسسة. كما أن تركيز الثروة أو الدخل في يد فئة قليلة من الأفراد واختفاء الطبقة الوسطى في المجتمع، يؤدي إلى ضعف الولاء للدولة وعدم الاهتمام بالمصلحة العامة للمجتمع، وبالتالي التمهيد للسلوكيات الفاسدة في الأجهزة الإدارية للدولة خاصة أجهزة الأمن والعدالة وهذا كنتيجة للإجراءات المالية الخيالية التي تقدم مقابل ضمان الحماية وعدم الملاحقة الامنية والقضائية والتستر على الانحرافات المالية وإهدار المال العام والتربح الوظيفي. كما ان احلام الثراء السريع لدى بعض الفقراء ومحدودي الدخل يدفعهم للجوء لأعمال الفساد خاصة في ظل ضعف الوازع الديني والأخلاقي وغياب المساءلة وانهميار النظام القيمي لدى الأفراد واستبدال القيم والسلوكيات الإيجابية بقيم وسلوكيات منحرفة.

**ج- عدم مواكبة سياسات الرواتب والاجور للتغيرات الاقتصادية:** غن إبقاء سياسات الرواتب والاجور على حالها وعدم تعديلها أو إعادة النظر بها لتتماشى مع مستويات غلاء الأسعار وتكاليف المعيشة، يجعلها عاجزة عن توفير الحد الأدنى للعيش الكريم، خاصة مع انخفاض الاجور وضعف المرتبات بشكل عام في الوظيفة العمومية، مما يؤدي بالموظفين إلى استخدام مناصبهم للتعويض عن النقص في رواتبهم من خلال اللجوء إلى اساليب غير شرعية واستغلال مناصبهم ووظائفهم.

**د- ضعف رسوخ سيادة القانون:** نتيجة لضعف المؤسسات السياسية وعدم كفاءتها في إضفاء الهيبة على الدولة وأجهزتها وفرض الرقابة على الأجهزة التنفيذية، ويحدث هذا في حالة غياب السلطة التشريعية وغياب الديمقراطية التي يترسخ في ظلها مبدأ محاسبة الوزراء وسحب الثقة منهم، لذلك نلاحظ انتشار ظاهرة فساد القادة السياسيين خاصة في الدول النامية التي يتحول فيها تطبيق القانون إلى وسيلة لتعزيز المصالح الخاصة بدلا من حماية الصالح العام.

**هـ- ضعف الجهاز القضائي وبطء إجراءاته والتراخي في تنفيذ الأحكام:** مهمة القضاء هي رفع الظلم عن الناس والعمل على سيادة القانون الذي شرع لحماية الصالح العام، وقد تكون تشريعات الدولة وقوانينها وهيئاتها منفذا للفساد إذا ما تم تفسير النصوص القانونية لصالح بعض الفئات أو تطبيقها بطريقة انتقائية والتساهل مع المحالين للقضاء بتهم الفساد والاعتداء على المال العام أو من خلال التوسط لصالح الفاسدين، إلخ. كما أن تمسك السلطة القضائية بالإجراءات الروتينية والبدائية في التحقيق، وبطء إجراءات التقاضي وتعقدها، تمكن كبار المفسدين من توكيل محامين قادرين على تمديد آجال التقاضي لعدة سنوات ولاستغلال الثغرات في إجراءات الإدانة أو أدلة الإثبات والعمل على عدم تنفيذ الأحكام الصادرة.

## محاضرات في مقياس أخلاقيات العمل ومكافحة الفساد

**و- عدم فاعلية المؤسسات المختصة بالمساءلة:** وهذا نتيجة لعدم وجود أجهزة مستقلة لمكافحة الفساد أو محدودية فاعليتها بالإضافة لضعف دور مؤسسات المجتمع المدني والمؤسسات الخاصة في الرقابة على الأداء الحكومي، أو عدم تمتعها بالحيادية في عملها. فالدول التي يكون فيها مستوى الفساد في القطاع العام منخفضا نسبيا تكون فيها مؤسسات المساءلة قوية حيث تتولى مراقبة سوء استخدام الموظفين العموميين للسلطة، وهذه المؤسسات إما تكون أنشأتها الدولة (الهيئة الوطنية للوقاية من الفساد ومحاربه، الديوان الوطني لقمع الفساد لوزارة المالية، المجلس الوطني للمحاسبة، القضاء، المجالس التشريعية) أو نشأت خارج الهياكل الرسمية للدولة كوسائل الإعلام والمجموعات المدنية المنظمة.

**ز- قلة المساءلة وضعف العقوبات على مرتكبي جرائم الفساد:** نتيجة لتمتع كبار الموظفين ورجال السياسة بالحصانة التي تحميهم من الملاحقة والخضوع للمساءلة، ولعدم وجود سياسات تنظيمية وضابطة للتصرفات المالية، وضعف أجهزة الرقابة وعدم توافر الشفافية التي يمكن من خلالها التعرف على حالات الفساد عند وجودها خاصة في حالة الفساد الكبير، لما لمرتكبيه من سلطة تمكنهم من التأثير على أجهزة الرقابة، وضعف عقوبات جرائم الفساد مقارنة بالعوائد والمنافع التي يحصل عليها الفاسدون من جراء ارتكاب الفساد.

**ح- ضعف الإرادة لدى القيادة السياسية لمكافحة الفساد:** وذلك بعدم اتخاذ أية إجراءات وقائية أو عقابية جادة بحق عناصر الفساد أو بعدم تفعيل هذه الإجراءات في حالة وجودها وعدم تعميق ثقافة النزاهة وسيادة القانون لتورطها هي أو بعض أطرافها في قضايا الفساد.

**ط- سيطرة القطاع العام على النشاط الاقتصادي:** في إطار التوجه نحو الاقتصاد الحر تسعى الحكومات لاستقطاب المستثمرين والمنتجين ورجال الأعمال. إلا أن سيطرة القطاع العام على تخطيط وتوزيع المشاريع الاقتصادية وتخصيص الموارد المالية بما يتميز به هذا القطاع من بيروقراطية وضعف دور الدولة في الرقابة، يؤدي إلى فتح المجال أمام ممارسات الموظفين الفاسدة في تقليل القيود والرقابة على منح العقود والصفقات خاصة المتعلقة بالتجارة الدولية أو مشاريع البنية الأساسية. خصوصا في ظل الإجراءات المالية الكبيرة التي تقدمها الشركات متعددة الجنسيات للحصول على الأعمال أو الصفقات بطرق غير مشروعة.

**ك - إتباع سياسة نقدية ومالية وضريبية غير متزنة:** تؤدي السياسات النقدية والمالية غير المناسبة إلى تشجيع ارتكاب بعض مظاهر الفساد الاقتصادي، فسياسة التوسع في الإصدار النقدي أو الإفراط فيه تؤدي إلى التضخم وارتفاع الأسعار وانخفاض القوة الشرائية للنقود وتأثير ذلك على المعاملات والديون وعلى الدخل الحقيقي وعدم كفايته. كما أن التوسع في منح الائتمان المصرفي وعدم الرقابة عليه يؤدي إلى تزايد حالات

## محاضرات في مقياس أخلاقيات العمل ومكافحة الفساد

الاختلاس والسرقة في المصارف والمحاولة في سداد القروض. كما تؤثر السياسات المتعلقة بالضرائب والرسوم وجبايتها تأثيراً بالغاً في العدالة الاجتماعية، فالسياسات التي تلاحق صغار الموظفين وتجبرهم على دفع الضرائب على رواتبهم المتواضعة وتتباطأ في جباية الضرائب من الأغنياء تزيد من تأثير المنظومات الفاسدة.

**ل- تبادل المنافع بين أصحاب السياسة وأصحاب المال والأعمال:** حيث يسعى أصحاب السلطة السياسية إلى الحصول على منافع اقتصادية شخصية من خلال دعم علاقاتهم مع رجال المال والأعمال، كما يسعى رجال المال والأعمال إلى زيادة منافعهم المادية من خلال مشاركة رجال السلطة أو أقاربهم أو أصهارهم وأصدقائهم في أعمالهم التي قد تكون غير مشروعة لحمايتهم وضمان استمرار أعمالهم ونشاطاتهم وعدم تعرضهم للمساءلة القانونية باعتبار أنهم مقربون من النظام الحاكم. كما يحرص كل منهم على تدعيم أو اصر الصداقة والعلاقات الاجتماعية للحفاظ على مصالحهم الشخصية.

#### 4.1.4 أسباب الفساد الإداري والمالي

إن معرفة الأسباب المؤدية لانتشار الفساد في الإدارات العمومية والتنظيمات المختلفة على وجه التحديد يمكن من التصدي لهذه الظاهرة ومعالجتها معالجة فعالة، وحتى إن لم يتمكن المختصون من حصر هذه الأسباب بصورة كاملة لتعدد واختلافها تبعاً لطبيعة المجتمع والمنظمة والمحيط العام الذي يعيش فيه الفرد، إلا أنه تم تحديد جملة من الأسباب المباشرة المسؤولة عن استشراف هذه الظاهرة، في مقدمتها:<sup>1</sup>

##### أ- الأسباب الإدارية والتنظيمية: تلخص أهمها في:

- عدم وجود ثقافة تنظيمية قوية ومتماسكة وإيجابية تؤدي إلى التزام عال والتحلي بأخلاقيات إدارية سامية؛
- كبر حجم المنظمة والذي غالباً ما يؤدي إلى ترهل إداري وبطالة مقنعة وبيروقراطية عالية خصوصاً في الإدارات الحكومية؛
- ضعف النظام الرقابي واستغلال العلاقات مع المسؤولين في المناصب العليا وضعف القيادات الإدارية وعدم نزاهتها والذي يجعل الممارسات الفاسدة روتيناً سارياً يمر دون مساءلة أو حساب؛

<sup>1</sup> أنظر كل من:

- كايد كريم الركيبات، مرجع سابق، ص 35.

- علاء فرحان طالب وعلي الحسين حميدي العامري، مرجع سابق، ص 60-61.

## محاضرات في مقياس أخلاقيات العمل ومكافحة الفساد

- العمل بالكثير من السرية وعدم الوضوح وقلة الشفافية خصوصا إذا كان للمنظمة موارد كثيرة وبعيدة عن الرقابة الشعبية والإعلامية مثل رئاسة الجمهورية والجيش والأمن؛
- عدم وضوح الصلاحيات وسوء توزيع السلطات والمسؤوليات وعدم تناسب الهيكل التنظيمي مع طبيعة العمل وعدم وجود وصف وظيفي واضح؛
- عدم وضوح التعليمات وغياب قواعد العمل والإجراءات المكتوبة ومدونات سلوك الموظفين في قطاعات العمل المختلفة؛
- المركزية والبيروقراطية المفرطة وعدم توزيع المهام والصلاحيات والمسؤوليات بعدالة وتخلف الإجراءات الإدارية وعدم مواكبتها لروح العصر وحاجات المجتمع؛
- ضعف سياسات التوظيف وفسادها وعدم اعتماد معايير موضوعية للكفاءة والنزاهة عند تعيين الموظفين والمسؤولين في الوظائف العليا؛
- عدم الاستقرار الوظيفي في الإدارات العليا أي شعور الموظف أن منصبه فرصة يجب استغلالها قبل تنحيته منه.

## ب- الأسباب القانونية والتشريعية: تتمثل في:

- القوانين التعسفية التي تدفع الأفراد لتجاوزها والتحايل عليها وعدم احترامها وخرقها باستمرار؛
- التغيير المستمر للقوانين بغرض خدمة مصالح فئات متنفذة وشخصيات سياسية كبيرة؛
- الثنائية في تفسير القوانين والغموض في نصوصها بحيث تقبل التأويل للنفاذ من خلالها لتبرير مواقف معينة أو تحصيل منافع خاصة.

## ج- المتغيرات الاجتماعية والثقافية: والتي تؤثر على سلوك العاملين في الأجهزة الإدارية للدولة وتسهم

في ممارسة الفساد فيها ويمكن الإشارة لبعض منها:

- الالتزام بالأعراف والتقاليد السائدة في المجتمع التي تدفع للتحيز لأبناء العمومة والانتصار للأقارب وحب المظاهر والتقليد، والحث على استعمال الوساطة واستغلال النفوذ والعلاقات الشخصية واللا رسمية في التأثير على المعاملات الرسمية التي تتعارض مع القوانين؛
- توظيف الانتماءات الجهوية والعشائرية والطائفية في الضغط على الإداريين لتحقيق مزايا بغير وجه حق كالتعيين ومنح الرخص والوكالات والمقاولات؛

## محاضرات في مقياس أخلاقيات العمل ومكافحة الفساد

- التأثير السلبي لبعض العادات الاجتماعية على سلوك الإداريين كالإسراف في الإنفاق والهدر في المواد وعدم الحفاظ والاهتمام بممتلكات الدولة؛
- عدم قبول التغيير والحنين الدائم للماضي وضيق الأفق والانعزال وقلة حركة الأفراد للاطلاع على أساليب حياة المجتمعات الأخرى.

## 2.4 أشكال الفساد الإداري والمالي

تعدد أشكال الفساد الإداري والمالي تبعاً للزاوية التي ينظر له منها، فهو يختلف باختلاف حجمه، ومدى انتشاره وتنظيمه، والجهة التي تمارسه، والمصلحة التي يسعى لتحقيقها، إلخ. ومن هذا المنطلق اعتمد المختصون في تحديد أشكال الفساد على عدة معايير نوجز أهمها فيما يلي.

## 1.2.4 الفساد من حيث الحجم

من حيث الحجم، يقسم الفساد إلى:<sup>1</sup>

**أ- الفساد الصغير أو الأفقي:** وهو الفساد الذي يتعلق بأداء الوظائف والخدمات الروتينية، ويمارس من قبل فرد واحد دون تنسيق مع الآخرين وينتشر بين صغار الموظفين في القطاعات المختلفة عن طريق استلام رشوى أو عمولات عن أي خدمة يقدمونها كتعجيل إنهاء إجراءات روتينية أو تسهيل إتمام عقد أو مناقصة عامة. كما يمكن أن يحدث عن طريق استغلال الوظيفة العامة دون اللجوء إلى الرشوة وذلك بالمحاباة والوساطة والمحسوبية ووضع اليد على المال العام أو بتعيين الأقارب.

**ب- الفساد الكبير أو العمودي:** والذي يقوم به كبار المسؤولين كرؤساء الدول والحكومات والوزراء وكبار الموظفين لتحقيق مصالح مادية أو اجتماعية كبيرة وليس رشوة صغيرة وهذا من خلال التأثير على صانعي ومتخذي القرارات. وهو أخطر أنواع الفساد لأنه أعم وأشمل ويكلف الدولة مبالغ ضخمة لارتباطه بالصفقات الكبرى في المقاولات والحصول على التوكيلات التجارية للشركات الدولية الكبرى المتعددة الجنسيات.

## 2.2.4 الفساد من حيث الانتشار

يمكن تقسيم الفساد من حيث الانتشار إلى:<sup>1</sup>

<sup>1</sup> هاشم الشمري وإينار الفتلي، مرجع سابق، ص ص 45-47.

## محاضرات في مقياس أخلاقيات العمل ومكافحة الفساد

- أ- **الفساد المحلي**: يقصد به ما ينتشر من مظاهر الفساد داخل البلد الواحد ولا يرتبط بشركات أجنبية تابعة لدول أخرى، وسيتم التفصيل في أهم مظاهره لاحقاً.
- ب- **الفساد الدولي**: وهو الفساد الذي يأخذ أبعاداً واسعة وكبيرة تصل إلى نطاق عالمي ضمن نظام الاقتصاد الحر وتترابط فيه المؤسسات المحلية والدولية بالدولة والقيادة السياسية فتأخذ شكل منافع ذاتية متبادلة. ويأخذ أشكالاً مختلفة كرشاوى ومدفوعات غير مشروعة في إطار التجارة أو المساعدات الأجنبية وتدفقات الاستثمار أو في صورة مزايا تفضيلية في فرص التجارة أو التحيز لصالح اقتراحات استثمارية معينة، وقد يظهر في صور أكثر خطورة على المجتمعات مثل الإتجار بالمخدرات والسلاح وتهريب المهاجرين وتجارة الرق وتبييض الأموال.

## 3.2.4 الفساد من حيث درجة التنظيم

يمكن تقسيم الفساد حسب درجة تنظيمه إلى<sup>2</sup>:

- أ- **الفساد الإداري غير المنظم (الفردية)**: يتمثل هذا الفساد في مواقف فردية مهما كثرت أو قلت كالسرقة والابتزاز وخرق القانون وإفشاء الأسرار والاختلاس والتواطؤ والتزوير والإهمال المتعمد لتطبيق القانون، وإن كانت هذه الممارسات غير المقبولة تمارس فيما سبق في إطار منظمات الأعمال بأسلوب عشوائي وبطرق بدائية وغير منهجية يسهل اكتشافها والتعامل معها فإنها تطورت الآن وأصبحت وفق خطط وتفكير حذق وبأساليب علمية حديثة يصعب اكتشافها في كثير من الأحيان.
- ب- **الفساد الإداري المنظم**: عادة ما يرقى الفساد المنظم إلى جرائم منظمة كبيرة تمارس من قبل منظمات وجماعات تحاول أن تخفي جرائمها بشتى الطرق والأساليب بتواطؤ مع موظفين كبار في الدولة والشركات الخاصة. ويدخل ضمن مفهوم الفساد المنظم، عصابات تجارة المخدرات والجماعات الإرهابية التي تستخدم أساليب غسيل الأموال مع كبار المصرفيين من خلال عمولات كبيرة ورشاوى تدفع لهم، كما أنها تتعاون مع أفراد من داخل حدود البلد ضمن سلك الجيش والشرطة أو الجمارك من أجل إدخال كل أنواع الممنوعات.

<sup>1</sup> هاشم الشمري وإيثار الفتلي، مرجع سابق، ص 48-49.

<sup>2</sup> علاء فرحان طالب وعلي الحسين حميدي العامري، مرجع سابق، ص 29-32.

## محاضرات في مقياس أخلاقيات العمل ومكافحة الفساد

**ج- الفساد الإداري المنتظم:** يخص المنظمات، ويحدث عندما تتحول إدارة المنظمة إلى إدارة فاسدة تدير العمل من خلال شبكة مترابطة للفساد يستفيد ويعتمد كل عنصر منها على الآخر ويصبح فيها السلوك المنحرف متركزا إلى درجة أن لا أحد يدان إداريا لمشاركته فيها، كشبكة الفساد التي تضم المدير العام ومعاونيه ومدراء المشاريع، إلخ. ويحمل أفراد المنظومة الفاسدة من منتسبي الجهاز الإداري المعني نوعين من الولاء حسب العقوبات والمنافع المتوقعة من كل منهما، فيكون الولاء لصالح هدف الجهاز الإداري وقواعده القيمية وقواعد عمله عند عدم مناقضتها لمنافعهم الخاصة، وقد يكون الولاء لصالح هدف المنظومة الفاسدة وقواعدها القيمية وقواعد عملها الداخلية في حالة تناقضها مع المصلحة العامة.

## 4.2.4 الفساد من حيث المستوى

من حيث المستوى الذي يسمه الفساد فيمكن تقسيمه إلى<sup>1</sup>:

**أ- فساد المستوى الرئاسي:** يتعلق هذا الشكل من الفساد بذروة الهرم السياسي أي فساد الرؤساء والحكام من خلال استغلال سلطاتهم لتحقيق مكاسب شخصية بطرق غير مشروعة، حيث تتحول مناصبهم للخدمة العامة إلى مناصب لجني الثروات الشخصية عبر استغلال النفوذ وقبض الرشاوى والعمولات بطريقة مباشرة أو غير مباشرة عن طريق زواجهم وأبنائهم أو أقاربهم أو أصدقائهم أو المحسوبين عليهم. وينتشر هذا الشكل من الفساد في الأنظمة الديكتاتورية التي يغلب عليها النمط الفردي للحكم أو سياسة الحزب الواحد دون معارضة وهو من أخطر أشكال الفساد، ونجده بكثرة في البلدان الأفريقية والآسيوية وأمريكا اللاتينية.

**ب- فساد المستوى المؤسسي:** وهو الفساد الذي يحدث في السلطات الثلاث التشريعية والتنفيذية والقضائية، ومن أخطر صوره هو فساد الوزراء وكبار المدراء وأعضاء البرلمان من ممثلي الأحزاب السياسية والقضاة، لاسيما عندما تتداخل مصالحهم الشخصية فيما بينها. ويدخل في إطاره أيضا عملية اختيار الوزراء والسفراء وممثلي القنصليات وكبار موظفي الدولة بطريقة مخالفة لمبدأ الكفاءة والفاعلية والنزاهة، بل على أساس الفتوية أو الحزبية أو المحسوبية أو الطائفية.

**ج- فساد المستوى التنظيمي:** يتم في المستوى الإداري ومن أهم ممارساته، التراخي وعدم احترام وقت العمل، وامتناع الموظفين عن تأدية العمل المطلوب منهم وعدم تحمل المسؤولية.

<sup>1</sup> علاء فرحان طالب وعلي الحسين حمدي العامري، مرجع سابق، ص 32-34.

#### 5.2.4 الفساد من حيث نوع القطاع

يمكن تقسيم الفساد من حيث نوع القطاع إلى:<sup>1</sup>

**أ- فساد القطاع العام:** يعد القطاع العام أرضا خصبة للانحرافات الإدارية والسرقات المالية لغياب المالك الذي يقف على مصالحه الاقتصادية، والدولة باعتبارها المالك الوحيد لهذا القطاع غالبا ما تقوم بتعويض الخسائر وتعطية السرقات دون أي عقاب أو متابعة.

**ب- فساد القطاع الخاص:** يكون مجتمع الأعمال مصدرا للفساد عندما يعمل على تقديم الرشاوى والعمولات من أجل الحصول على المناقصات والمشاريع والرخص والإعفاءات أو الامتيازات. حيث أشار تقرير منظمة الشفافية الدولية إلى أن الشركات الأمريكية هي أكثر الشركات التي تمارس أعمالا غير مشروعة تليها الشركات الفرنسية والصينية والألمانية وهذا من خلال تقديم مرتبات منتظمة لكبار الموظفين في أكثر من 136 دولة مقابل تقديم خدمات لتلك الشركات خاصة في دول شرق آسيا وأمريكا اللاتينية.

#### 3.4 مظاهر الفساد الإداري والمالي

يتمثل الفساد الإداري والمالي في الاستغلال غير القانوني واللاأخلاقي للوظيفة العامة بقصد تحقيق منافع شخصية متعددة، وتعتبر هذه الظاهرة من أخطر الظواهر التي تواجه الاقتصاديات النامية، لما ينتج عنها من تبديد لثروات البلاد وسرقتها وتحويلها عن مجالاتها مما يؤدي لزيادة انتشار الفقر والتخلف. ويتجلى الفساد الإداري والمالي بمجموعة من السلوكيات والمظاهر التي يقوم بها بعض من يتولون المناصب العامة، والتي تتنوع ولكن بعضها أكثر استشارة من البعض الآخر، وسنحاول استعراض أكبر قدر معروف ومحسوس من هذه المظاهر وهذا بعد تصنيفها حسب نوعها في مجموعات كما يلي:

#### 1.3.4 الانحرافات التنظيمية

أهم المظاهر التي تعكس الانحراف التنظيمي تتمثل في:<sup>2</sup>

<sup>1</sup> هاشم الشمري وإيثار الفتلي، مرجع سابق، ص ص 49-50.

<sup>2</sup> المرجع السابق، ص 51.

## محاضرات في مقياس أخلاقيات العمل ومكافحة الفساد

أ- التراخي وعدم احترام وقت العمل: عندما يتصرف الموظف بعدم مسؤولية تجاه الوقت أو بحسب تفضيل العلاقات أو عندما يؤخر إنجاز المعاملات فإنه يلحق الضرر بالأفراد ويحثهم للبحث عن مصادر غير قانونية لقضاء مطالبهم.

ب- امتناع الموظف عن تأدية العمل المطلوب منه: وهذا من خلال التهرب أو الامتناع عن ممارسة الصلاحيات المخولة له وهذا ناتج عن عدم ثقة الموظف بقدراته وخوفه من الوقوع في الخطأ أو تحمل نتائجه مما يترك آثار سلبية تقود للفساد.

ج- عدم تحمل المسؤولية: إن تخوف الموظفين من المسؤولية يدفعهم إلى تجزئة إجراءات المعاملة الواحدة بين عدة أشخاص لزيادة عدد متخذي القرار وبالتالي تقسيم المسؤولية.

## 2.3.4 الانحرافات السلوكية

من أهمها:

أ- سوء استعمال السلطة أو استغلال المنصب العام: تعرف السلطة بأنها الحق في إصدار الأوامر ومتابعة تنفيذها والمحاسبة عليها، وتندرج تحت هذا المظهر العديد من الأنماط السلوكية الفاسدة مثل الحصول على أموال الدولة والتصرف بها من غير وجه حق، والتعسف والتشدد، ومنح المزايا والهبات دون وجه حق، أو التغاضي عن أخطاء المقربين والتساهل معهم. كما يستغل بعض الموظفون العموميون مواقعهم وصلاحياتهم في ظل غياب الرقابة لابتزاز الأفراد للحصول على مكافآت غير قانونية، وحتى إذا ما وجدت القوانين التي تمنع الابتزاز إلا أن الأفراد لا يلجؤون إليها خوفا من معاداة موظفي الحكومة والتعرض للأذى الشخصي مما يؤدي إلى زيادة الفساد واستفحاله.

ب- المحاباة والمحسوبية: تعتبر المحسوبية من أكثر المظاهر خطورة والأصعب علاجا فهي تنتج عن استغلال المنصب الحكومي للاستفادة الشخصية لمصلحة الفرد ومحاسبيه دون وجه حق بل على أساس الصلة. وتتمثل برعاية الأقارب والمعارف وتفضيلهم في مجال التعيين أو إبرام العقود وبذلك تستغل الموارد وتشغل المناصب من قبل غير المؤهلين مما يؤدي إلى آثار سلبية عديدة تنعكس على المجتمعات. أما المحاباة فهي تساهل

## محاضرات في مقياس أخلاقيات العمل ومكافحة الفساد

الموظف مع أقاربه ومعارفه على حساب الأنظمة والتعليمات التي تحكم سير عمله أو أن يعطيهم الأولوية في إنهاء معاملاتهم والاستفادة من خدمات دائرته قبل غيرهم<sup>1</sup>.

**ج- الوساطة:** تعرف الوساطة بأنها الشفاعة عند أحد المسؤولين لتقديم خدمة لأحد ما<sup>2</sup>، كما يمكن تعريفها بأنها أداة أو وسيلة يستخدمها شخص ذو جاه ومكانة عند شخص ما يملك سلطة القرار لتحقيق مصلحة لطرف ثالث، وتستخدم باسم عاطفة الخير أو بدافع الشفقة أو الشفاعة. ومن الصور المشهورة لها التوسط للتوظيف في إدارة ما أو لترقية موظف معين أو إعطائه ميزات دون غيره، وهي تعد من الظواهر الاجتماعية العامة التي تسود معظم المجتمعات وتعتبر المجتمعات النامية أكثر تأثراً، ولها انعكاسات سيئة على العلاقة بين الموظف والوظيفة العامة مع الجمهور، وتؤدي إلى زعزعة الثقة والإخلال بالمساواة بين الناس والتعقيد في أداء الأعمال وعدم المبالاة بمصالح الناس وانخفاض مستوى الكفاءة الإدارية.

## 3.3.4 الانحرافات المالية

تتمثل في مخالفة القواعد والأحكام المالية القانونية ومن مظاهرها الأكثر شيوعاً:

- أ- الإسراف في المال العام: أي التبذير في نفقات الدولة من خلال الإنفاق غير المبرر أو منح التراخيص والإعفاءات الضريبية والجمركية لأشخاص أو شركات غير مؤهلة لذلك بهدف إرضاء من هم في السلطة أو لتحقيق مصالح متبادلة. ومن أهم مظاهر التبذير في نفقات الدولة:<sup>3</sup>
  - ارتفاع تكاليف تأدية الخدمات عن الحد الأدنى المقرر لها كالخدمات الصحية والتعليمية؛
  - استغلال بعض ذوي السلطة والنفوذ لمراكزهم الوظيفية لتحقيق مأرب خاصة كتمهيد الطرق التي تيسر حركاتهم من وإلى منازلهم أو توفير خدمات الري والصرف لمزارعهم؛
  - شراء السيارات الحكومية الفاخرة وما تستدعيه من نفقات باهظة للصيانة والتشغيل علاوة عن سوء استخدامها؛
  - البذخ في الإنفاق على مظاهر الحكم والاحتفالات العامة والمبالغة في سفر الوفود السياسية للخارج والمبالغة في نفقات التمثيل الأجنبي.

<sup>1</sup> علاء فرحان طالب وعلي الحسين حميدي العامري، مرجع سابق، ص 48.

<sup>2</sup> محمد الفاتح محمود بشير، مرجع سابق، ص 179.

<sup>3</sup> نزيه عبد المقصود محمد مبروك، مرجع سابق، ص 84-85.

## محاضرات في مقياس أخلاقيات العمل ومكافحة الفساد

**ب- التهرب الضريبي والجمركي:** الضريبة مبلغ مالي يدفعه الخاضع لها إلى الدولة بموجب قانون يفرضها ويحدد وعاءها وقواعد حسابها وجبايتها، ولا يراعى فيها أنها نظير خدمة تؤديها الدولة إلى الممول، فالضرائب تفرض على مواطني الدولة مقابل الواجبات العامة التي تضطلع بها في مجال الحماية والأمن ورد العدوان الخارجي وتمويل المنشآت القاعدية والمرافق العامة كالصحة والتعليم والنقل، إلخ. ويتم التهرب الضريبي من خلال تمكن المكلف كلياً أو جزئياً من التخلص من تآدية الضرائب المستحقة عليه وذلك عبر ممارسة الغش والتزوير في القيود ومخالفة القوانين والأنظمة الضريبية المعتمدة.<sup>1</sup> فالتهرب الضريبي يتضمن غشا وتحايلاً على التشريعات الضريبية المنظمة لفرض الضريبة والذي يتم عادة بالتواطؤ مع موظفي مصالح الضرائب الباحثين عن مكاسب غير مشروعة، حيث يقومون بمساعدة المتهربين من دفع الضريبة وذلك بحكم وجودهم في السلطة الضريبية وتخصصهم في تنفيذ القوانين الضريبية وتفسيرها وتطبيقها، وتمتعهم بالصلاحيات المناسبة التي تجعلهم يضعون تقديراتهم لحجم الوعاء الضريبي وتقدير الإعفاءات، مما يجعلهم يمتلكون سلطة تقديرية يستخدمونها في زيادة دخولهم بطريقة غير مشروعة. ويتخذ التهرب الضريبي أحد الأشكال التالية:

- عدم الإعلان عن النشاط أي الدخل الخاضع للضريبة؛
- الإعلان عن دخل أقل من الدخل الحقيقي بإخفاء بعض مصادره؛
- تفسير القانون تفسير خاطئ عن قصد حتى يمكن للمتهرب أن يتحمل أقل قدر ممكن من الضرائب مقابل منحه رشوة لأفراد السلطة الضريبية.

وإلى جانب التهرب الضريبي هناك التهرب الجمركي والمتعلق بفساد بعض من الأعوان وكبار المسؤولين في الجمارك، الذين يقومون بمنح امتياز لبعض الأطراف بتخفيض الرسوم الجمركية أو الإعفاء من دفعها وفق استثناءات أو من خلال التلاعب بالقوانين، أو بالسماح بدخول سلع وبضائع ممنوعة مقابل الحصول على رشوى أو بالتواطؤ لتهريب العملة والمعادن الثمينة، إلخ.

**ج- غسيل الأموال:** تعتبر ظاهرة غسيل الأموال من بين أكبر ظواهر الفساد المالي وذلك لآثارها السلبية الوخيمة على الاستقرار الاقتصادي وخاصة اقتصاديات الدول النامية، ولارتباطها بصفقات المقاولات، والتجارة الخطيرة، والتوكيلات التجارية للشركات العالمية الكبرى متعددة الجنسيات، وتهريب العملة الصعبة، وتزوير العملة الوطنية والسمسرة، والأموال الناتجة عن التهريب والسوق السوداء والمخدرات وتجارة الرق والأسلحة والأعضاء

<sup>1</sup> نزيه عبد المقصود محمد مبروك، مرجع سابق، ص 75.

## محاضرات في مقياس أخلاقيات العمل ومكافحة الفساد

البشرية والأطفال والقطع الاثرية، والتعدي على عقارات الدولة بالبيع الصوري والتزوير والقرصنة المعلوماتية، إلخ. حيث قدر حجم الأموال التي تم غسلها حول العالم ما يزيد على تريليون دولار حسب تقرير صادر عن الأمم المتحدة عام 2009، أي ما يعادل 2-5% من إجمالي الناتج القومي العالمي، كما تستحوذ الأموال القذرة على 25% من إجمالي التعاملات المالية في الأسواق العالمية. ويبلغ متوسط حجم غسل الأموال عالميا 10% من قيمة التجارة العالمية، كما تشير المعلومات المتوفرة أن عمليات غسل الأموال في روسيا تتراوح ما بين 25% و 50% من الناتج المحلي الإجمالي، وحوالي 10% لجمهورية التشيك، وحوالي 7% إلى 13% لبريطانيا، كما تعتبر كل من سويسرا والولايات المتحدة الأمريكية والمكسيك ملاذا كبيرا لغسيل الأموال. ومن شأن هذا الحجم الكبير من الأموال التي يتم غسلها أن تحدث آثارا سلبية على اقتصاديات الدول فهي تؤدي إلى إضعاف دور القطاع المالي في النمو الاقتصادي، وتشوه الاستثمار وتخفيض الإنتاجية، وتؤثر على الدخل القومي وإعادة توزيعه، وعلى الادخار المحلي، ومعدل التضخم، ومعدل البطالة، وعلى قيمة العملة الوطنية، وعلى استقرار النظام المالي والمصرفي<sup>1</sup>.

## 4.3.4 الانحرافات الجنائية

تعتبر جرائم من وجهة نظر القانون، ومن أهمها:

**أ- الرشوة:** تعد من أكثر مظاهر الفساد الإداري شيوعا وانتشارا وتأثيرا خاصة في الدول النامية، وتمثل في الحصول على أموال أو أية منافع أخرى من أجل تنفيذ عمل مخالف لأصول المهنة ويسمى البعض هدية أو مساعدة أو إكرامية إلا أنها رشوة في جوهرها ولو اختلفت التسميات، وأخطر ما في الرشوة أنها حازت على قدر معتبر من قبول العامة حتى أصبحت شبه مشروعة في الثقافة الشعبية. ويمكن أن تقدم الرشوة نقدا أو عينيا وبشكل مباشر أو غير مباشر من خلال الأصدقاء أو المقربين جدا من الموظف كالزوجة أو الأبناء لغرض التمويه أو لفت الانتباه، وقد تدفع من صغار الموظفين إلى مسؤوليهم للتغطية على تصرفاتهم اللاقانونية أو كمشاركة في ريع الفساد، وقد تدفع إلى من هو أدنى في السلم الوظيفي ثمنا لسكوته على السرقات الكبرى.

<sup>1</sup> نزيه عبد المقصود محمد مبروك، مرجع سابق، ص 62-63.

## محاضرات في مقياس أخلاقيات العمل ومكافحة الفساد

ومن أهم الدوافع وراء دفع الرشوة هي ضمان المواطن إنجاز معاملته بأقصر وقت ممكن وبأقل جهد أو لإنجاز معاملة لا تتوفر فيها الشروط القانونية. ومن أسباب بروز الرشوة واتساع نطاق تداولها جملة من العوامل من أهمها:<sup>1</sup>

- تعقيد الإجراءات الإدارية وسوء استخدام الروتين؛
- التطبيق غير العملي وغير المنطقي للتعليمات واللوائح؛
- طول الذيل الإداري لبعض الأجهزة الإدارية؛
- غياب التوجيهات التنظيمية التي ترشد المواطن إلى خطوات إنجاز المعاملة مما يؤدي إلى خضوعها لاجتهادات وضوابط بعض الموظفين الذين قد يعرقلون إنجاز هذه المعاملات.

**ب- اختلاس المال العام:** يعني الاختلاس قيام الموظف بسرقة أموال نقدية أو عينية من التي تحت مسؤوليته أو التي في ذمته عن طريق التلاعب والتزوير أو التحريف بالسجلات أو القوائم الخاصة بها (كالمحاسب أو أمين الخزينة)، أي الحصول على أموال الدولة وممتلكات المجتمع والتصرف بها بغير وجه حق وتصنف كجريمة خيانة الأمانة.

وتجدر الإشارة إلى أن القانون الجزائري يعتبر كل جرائم الفساد جنحاً ولكن بعقوبات مشددة<sup>2</sup>، وتعد حسب القانون رقم 06-01 المتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته، من قبيل جرائم المتاجرة بالوظيفة العامة، الانحرافات التالية:

**1- تقديم رشوة أو طلبها:** يعاقب على هذه الجريمة في القطاع العام حسب نص المادة 25 من القانون رقم 06-01، بالحبس من سنتين (2) إلى عشر (10) سنوات وبغرامة من 200.000 دج إلى 1.000.000 دج، كل من وعد موظفاً عمومياً بمزية غير مستحقة أو عرضها عليه أو منحه إياها، بشكل مباشر أو غير مباشر، سواء كان ذلك لصالح الموظف نفسه أو لصالح شخص أو كيان آخر لكي يقوم بأداء عمل أو الامتناع عن أداء عمل من واجباته (الرشوة الايجابية)؛ وكل موظف عمومي طلب أو قبل، بشكل

<sup>1</sup> علاء فرحان طالب وعلي الحسين حميدي العامري، مرجع سابق، ص 47.

<sup>2</sup> تقسم الجرائم بالنظر للعقوبة المقررة لكل منها، إلى:

1- مخالفات: الحبس من يوم إلى شهرين - الغرامة من ألفين إلى 20 ألف دج؛

2- جنح: الحبس أكثر من شهرين إلى 5 سنوات ما لم يقرر القانون حدوداً أخرى وغرامة التي تتجاوز 20 ألف دج؛

3- الجنائيات: الإعدام - السجن المؤبد - السجن المؤقت من 5 إلى 20 سنة + غرامة

## محاضرات في مقياس أخلاقيات العمل ومكافحة الفساد

مباشر أو غير مباشر مزية غير مستحقة، سواء لنفسه أو لصالح شخص آخر أو كيان آخر، لأداء عمل أو الامتناع عن أداء عمل من واجباته (الرشوة السلبية).

أما بالنسبة للرشوة في القطاع الخاص فيعاقب حسب نص المادة 40 من القانون رقم 06-01 على هذه الجريمة، بالحبس من ستة (6) أشهر إلى خمس (5) سنوات وبغرامة من 50.000 دج إلى 500.000 دج سواء تعلق الأمر بالرشوة الإيجابية أو السلبية.

**2- تلقي الهدايا أو المزايا غير المستحقة:** كل موظف عمومي يقبل من شخص هدية أو أية مزية غير مستحقة من شأنها أن تؤثر في سير إجراء ما أو معاملة لها صلة بمهامه، يعتبر بنظر القانون مرتكب لجريمة تلقي الهدية أو المزية، ويتعرض بموجب نص المادة 38 من القانون رقم 06-01 إلى عقوبة الحبس من ستة (6) أشهر إلى سنتين (2) وبغرامة من 50.000 دج إلى 200.000 دج، ويتعرض لنفس العقوبة، مقدم الهدية باعتباره مساهما في الجريمة.

**3- إساءة استغلال الوظيفة:** يعاقب بموجب نص المادة 33 من القانون رقم 06-01، كل موظف عمومي أساء استغلال وظائفه أو منصبه عمدا من أجل أداء عمل أو الامتناع عن أداء عمل في إطار ممارسة وظائفه، على نحو يخرق القوانين والتنظيمات، وذلك بغرض الحصول على منافع غير مستحقة لنفسه أو لشخص أو كيان آخر، بالحبس من سنتين (2) إلى عشر (10) سنوات وبغرامة من 200.000 دج إلى 1.000.000 دج. والهدف من ذلك هو حماية المصلحة العامة وضمان السير الحسن للعمل الإداري والمحافظة على سمعة الوظيفة العامة وثقة المواطن في الإدارة والسلطات الحاكمة.

**4- الإعفاء والتخفيض غير القانوني في الضريبة والرسوم:**<sup>1</sup> يعاقب بموجب نص المادة 31 من القانون رقم 06-01، كل موظف عمومي يمنح أو يأمر بالاستفادة، تحت أي شكل من الأشكال، ولأبي سبب كان، ودون ترخيص من القانون، من إعفاءات أو تخفيضات في الضرائب أو الرسوم العمومية أو يسلم مجانا محاصيل مؤسسات الدولة، بالحبس من خمس (5) سنوات إلى عشر (10) سنوات وبغرامة من 500.000 دج إلى 1.000.000 دج. والهدف من تجريم هذا الفعل هو حماية المصلحة العامة وضمان تحصيل الموارد المالية من التجاوزات والتقصير المحتمل من طرف الموظفين المكلفين بتحصيل الضرائب والرسوم أي حماية الدولة من موظفيها.

<sup>1</sup> الإعفاء (Exonérations) تعني الإعفاء الكلي أو الجزئي للأعباء الجبائية بوجه خاص، أما التخفيض (Franchise) يعني الإعفاء من بعض الحقوق الجمركية والبريدية.

## محاضرات في مقياس أخلاقيات العمل ومكافحة الفساد

**5- اختلاس الممتلكات من قبل موظف عمومي أو استعمالها على نحو غير شرعي:** يعاقب بموجب نص المادة 29 من القانون رقم 06-01، المعدلة،<sup>1</sup> بالحبس من سنتين (2) إلى عشر (10) سنوات وبغرامة من 200.000 دج إلى 1.000.000 دج، كل موظف عمومي يبدد عمدا، أو يختلس، أو يتلف، أو يحتجز بدون وجه حق، أو يستعمل على نحو غير شرعي، لصالحه أو لصالح شخص أو كيان آخر، أي ممتلكات أو أموال أو أوراق مالية عمومية أو خاصة أو أي أشياء أخرى ذات قيمة عهد بها إليه بحكم وظيفته أو بسببها.

**6- الغدر:** يعد حسب نص المادة 30 من القانون 06-01، مرتكبا للجريمة الغدر، كل موظف عمومي<sup>2</sup> يطالب أو يتلقى أو يشترط أو يأمر بتحصيل مبالغ مالية يعلم أنها غير مستحقة الأداء أو يجاوز ما هو مستحق سواء لنفسه أو لصالح الإدارة أو لصالح الأطراف الذين يقوم بالتحصيل لحسابهم، ويعاقب على هذه الجريمة بالحبس من سنتين (2) إلى عشر (10) سنوات وبغرامة من 200.000 دج إلى 1.000.000 دج. والهدف من تجريم الفعل الموسوم بالغدر هو حماية حقوق الأفراد وأموالهم من أي تجاوز يصدر عن الموظف المكلف بتحصيل الضرائب المحددة في القانون لصالح الدولة سواء بتحصيل أموال غير مستحقة أو الزيادة غير المستحقة في تلك الرسوم.

**7- استغلال أو المتاجرة بالنفوذ:** تعرف هذه الجريمة بأنها "قيام أي شخص، سواء كان موظفا عاما أو لم يكن كذلك باستعمال نفوذه الفعلي أو المفترض أو يتم تحريضه على ذلك للحصول على منية غير مستحقة لصالحه أو لصالح شخص آخر من إدارة أو سلطة عمومية"<sup>3</sup>. ويعاقب حسب نص المادة 32 من القانون 06-01، على هذه الجريمة بالحبس من سنتين (2) إلى عشر (10) سنوات وبغرامة من 200.000 دج إلى 1.000.000 دج.

**8- الإثراء غير المشروع:** يتمثل الكسب أو الإثراء غير المشروع في الزيادة المعتمدة التي تطرأ على الذمة المالية للموظف بعد توليه وظيفة عامة، ولا يمكنه تقديم تبرير معقول لتلك الزيادة التي لا تتناسب مع مداخيله

<sup>1</sup> عدلها القانون رقم 11-15 مؤرخ في 2 رمضان عام 1432 الموافق 2 أوت سنة 2011.

<sup>2</sup> المقصود بهذا النص: الموظف المختص في تحصيل الضرائب والرسوم كالموثق ومفتش الضرائب وأعوان الجمارك وقابض البريد.

<sup>3</sup> احمد غاي، مرجع سابق.

## محاضرات في مقياس أخلاقيات العمل ومكافحة الفساد

المشروعة<sup>1</sup>، ويتعرض مرتكب هذه الجريمة حسب نص المادة 37 من القانون 06-01، إلى عقوبة الحبس من سنتين (2) إلى عشر (10) سنوات وبغرامة من 200.000 د.ج إلى 1.000.000 د.ج.

**9- عدم التبليغ عن تعارض المصالح:** تعارض المصالح يكون في "حالة التعارض بين المهمة العمومية التي يمارسها العون العمومي وبين المصالح الخاصة لذلك العون والتي يمكن أن تؤثر سلبا في كيفية أدائه لواجباته ومسؤولياته"<sup>2</sup>. وهدف المشرع من تجريم عدم التبليغ عن حالة تعارض المصالح هو سعيه لضمان احترام مبدأ الثقة والشفافية والحياد والموضوعية في ممارسة الأعوان العموميين لخدمات المرافق العامة وواجباتهم الوظيفية والوقاية من تأثير مصالحهم الخاصة في أدائهم لتلك الواجبات. ويعاقب حسب نص المادة 34 من القانون 06-01، كل موظف عمومي يمتنع عن تبليغ رؤسائه بحالة تلاقي مصالحه الخاصة مع المصالح العامة المرتبطة بممارسة وظيفته، بالحبس من ستة (6) أشهر إلى سنتين (2) سنتين وبغرامة من 50.000 د.ج إلى 200.000 د.ج.

**10- الجرائم ذات الصلة بالصفقات العمومية:** تتضمن الجرائم التالية:

**- جنحة المحاباة:** يعاقب حسب نص المادة 26 من القانون 06-01، بالحبس من سنتين (2) إلى عشر (10) سنوات وبغرامة من 200.000 د.ج إلى 1.000.000 د.ج، كل موظف عمومي يمنح عمدا للغير امتياز غير مبرر عند إبرام أو تأشير عقد أو اتفاقية أو صفقة أو ملحق، مخالفة للأحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة بحرية الترشح والمساواة بين المترشحين وشفافية الإجراءات.

**- جنحة استغلال نفوذ الأعوان العموميين للحصول على امتيازات غير مبررة:** يعاقب حسب نص المادة 26 من القانون 06-01، بالحبس من سنتين (2) إلى عشر (10) سنوات وبغرامة من 200.000 د.ج إلى 1.000.000 د.ج، كل تاجر أو صناعي أو حربي أو مقاول من القطاع الخاص، أو بصفة عامة كل شخص طبيعي أو معنوي يقوم، ولو بصفة عرضية، بإبرام عقد أو صفقة مع الدولة أو الجماعات المحلية أو المؤسسات أو الهيئات العمومية الخاضعة للقانون العام أو المؤسسات العمومية الاقتصادية والمؤسسات العمومية ذات الطابع الصناعي والتجاري، ويستفيد من سلطة أو تأثير أعوان الهيئات المذكورة من أجل الزيادة في الأسعار التي يطبقونها عادة أو من أجل التعديل لصالحهم في نوعية المواد أو الخدمات أو وأجال التسليم أو التموين.

<sup>1</sup> احمد غاي، مرجع سابق.<sup>2</sup> OCDE (2005), Gérer les conflits d'intérêts dans le service public, Lignes directrices de l'OCDE et expériences nationales.([www.oecd.org](http://www.oecd.org)) (02/01/2020)

## محاضرات في مقياس أخلاقيات العمل ومكافحة الفساد

- **قبض العمولات من الصفقات العمومية:** يعاقب حسب نص المادة 27 من القانون 06-01، بالحبس من عشر (10) سنوات إلى عشرين (20) سنة وبغرامة من 1.000.000 دج إلى 2.000.000 دج، كل موظف عمومي يقبض أو يحاول أن يقبض لنفسه أو لغيره، بصفة مباشرة أو غير مباشرة، أجرة أو منفعة مهما يكن نوعها بمناسبة تحضير أو إجراء مفاوضات قصد إبرام أو تنفيذ صفقة أو عقد أو ملحق باسم الدولة أو الجماعات المحلية أو المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري أو المؤسسات العمومية ذات الطابع الصناعي والتجاري أو المؤسسات العمومية الاقتصادية.

- **رشوة الموظفين العموميين الأجانب وموظفي المنظمات الدولية العمومية:** يعاقب حسب نص المادة 28 من القانون 06-01، بالحبس من سنتين (2) إلى عشر (10) سنوات وبغرامة من 200.000 دج إلى 1.000.000 دج:

- كل من وعد موظفا عموميا أجنبيا أو موظفا في منظمة دولية عمومية بمزية غير مستحقة أو عرضها عليه أو منحه إياها، بشكل مباشر أو غير مباشر، سواء كان ذلك لصالح الموظف نفسه أو لصالح شخص أو كيان آخر، لكي يقوم ذلك الموظف بأداء عمل أو الامتناع عن أداء عمل من واجباته، وذلك بغرض الحصول أو المحافظة على صفقة أو أي امتياز غير مستحق ذي صلة بالتجارة الدولية أو بغيرها؛

- كل موظف عمومي أجنبي أو موظف في منظمة دولية عمومية، يطلب أو يقبل مزية غير مستحقة، بشكل مباشر أو غير مباشر، سواء لنفسه أو لصالح شخص أو كيان آخر، لكي يقوم بأداء عمل أو الامتناع عن أداء عمل من واجباته.

- **أخذ فوائد بصفة غير قانونية:** يعاقب حسب نص المادة 35 من القانون 06-01، بالحبس من سنتين (2) إلى عشر (10) سنوات وبغرامة من 200.000 دج إلى 1.000.000 دج، كل موظف عمومي يأخذ أو يتلقى إما مباشرة وإما بعقد صوري وإما عن طريق شخص آخر، فوائد من العقود أو المزايدات أو المناقصات أو المقاولات أو المؤسسات التي يكون وقت ارتكاب الفعل مديرا لها أو مشرفا عليها بصفة كلية أو جزئية، وكذلك من يكون مكلفا بأن يصدر إذنا بالدفع في عملية ما أو مكلفا بتصفية أمر ما ويأخذ منه فوائد أيا كانت.

#### 4.4 الآثار الاقتصادية للفساد الإداري والمالي

للفساد الإداري والمالي بأشكاله المختلفة آثار سلبية جسيمة على اقتصاديات الدول على المستوى الكلي والجزئي، كما له انعكاسات مؤثرة على مختلف نواحي الحياة العامة كونه يساهم في عرقلة عملية التنمية على جميع المستويات من خلال إساءة تخصيص الموارد الاقتصادية ورفع التكاليف والتضخم وتشبيط الاستثمار، كما يؤثر على النمو الاقتصادي والإنفاق الحكومي والقطاع الضريبي وسوق الصرف الأجنبي وعلى قيمة العملة الوطنية والبنوك والمال العام، إضافة إلى أنه يؤدي إلى تفاقم كل من مشكلتي الفقر والبطالة. وللفساد تأثير سلبي أكبر ما يكون في الدول النامية التي يتغلغل فيها الفساد في الجهاز الحكومي ومؤسسات القطاع العام، وانعكاساته أوسع انتشارا وأشد تأثيرا في الأداء الاقتصادي لهذه الدول وفي مجمل واقعها الاجتماعي.

##### 1.4.4 أثر الفساد على التنمية الاقتصادية

أجمعت الهيئات الدولية والعالمية على اعتبار الفساد العقبة الرئيسة أمام التنمية الاقتصادية، حيث قدرت المبالغ المخصصة لصفقات الرشوة حسب تقديرات البنك الدولي بما يزيد عن 80 مليار دولار سنويا، كما تضطر حكومات بعض الدول إلى دفع ما بين 20 إلى 60% زيادة على الأسعار التي ينبغي أن تدفعها بسبب الفساد مما يرفع من تكاليف الإنتاج<sup>1</sup>، كما أعتبر الفساد العائق الأول للاستثمار في كل من أفريقيا وأمريكا اللاتينية والعائق الثاني في الشرق الأوسط وشمال أفريقيا، وجاء ترتيبه الثالث في دول شرق آسيا ودول الاتحاد السوفييتي سابقا، كما جاء ترتيبه الخامس كعائق للاستثمار في الدول الصناعية، وهذا حسب دراسة للبنك الدولي شملت 3600 شركة من 69 دولة<sup>2</sup>. كما أشارت عدة دراسات إلى وجود ارتباط سالب بين الفساد والتنمية وذلك من خلال تأثيره على عدة مستويات أهمها:

##### أ- الأثر على الاستثمار: يؤثر الفساد سلبا على الاستثمار المحلي والأجنبي في الاقتصاد القومي<sup>3</sup>،

فكلما زادت درجة الفساد كلما تراجع حجم الاستثمار، وذلك لتأثير الفساد على مناخ الاستثمار، فهو يؤدي إلى زيادة المدفوعات وتقليل الربح نتيجة للرشاوى التي تضطر الشركات لدفعها للقطاع الحكومي من أجل

<sup>1</sup> جان زيغلر، سادة العالم الجديد، مركز دراسات الوحدة العربية، ترجمة محمد زكرياء، 2002، مصر، ص 115.

<sup>2</sup> خالد عيادة ونزال عليجات، انعكاسات الفساد على التنمية الاقتصادية -دراسة حالة الأردن-، أطروحة دكتوراه في العلوم الاقتصادية، جامعة الجزائر3، 2014/2015، ص

<sup>3</sup> The World Bank (1997), World development report, p114, available at :

[https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/5980\\_05/09/2020](https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/5980_05/09/2020)

## محاضرات في مقياس أخلاقيات العمل ومكافحة الفساد

الحصول على المشاريع أو كمقابل للخدمات والتسهيلات التي تعطى لها. ففي إندونيسيا مثلا وصل حجم هذه المدفوعات إلى 20% من تكلفة الأعمال، بينما قدرت هذه المدفوعات في دول أخرى بـ 40% من التكاليف الإجمالية للمؤسسات الاقتصادية في سنتها الأولى، مما يخفض حجم الاستثمار الخاص بسبب هذه التكاليف الإضافية<sup>1</sup>. فالبيئة الاستثمارية الفاسدة هي بيئة طاردة للاستثمار الخاص لأنها بيئة لا تخضع لمعايير أو ضوابط أو قوانين واضحة وشفافة وفعالة هذا يؤدي إلى تخوف وعزوف المستثمرين الجادين عن استثمار أموالهم في هذا النوع من الاقتصاديات وتحولهم للبحث عن بيئة أكثر أمنا واستقرارا لهم ولأموالهم. كما أن الفساد يؤدي إلى زيادة تكلفة المشاريع وللغش في نوعية الاستثمار كما يؤثر على إمكانات نقل التقنية والمهارات والتكنولوجيا. وقد أشارت إحدى الدراسات إلى أن تخفيض الفساد بنسبة 30% يؤدي لزيادة الاستثمار بنسبة 50%<sup>2</sup>. وتعد الشركات الدولية العاملة في القطاعات الاستخراجية الأكثر عرضة للفساد نظرا لضخامة الأموال الداخلة في المشروع التي تزيد من إغراء المسؤولين الفاسدين<sup>3</sup>.

**ب- الأثر على النمو الاقتصادي:** تستهدف الاقتصاديات المختلفة الوصول لمعدل نمو سنوي في حدود 8-9%، إلا أن الدراسات القياسية والميدانية أثبتت أن معدلات النمو الاقتصادي تتأثر بشكل كبير بدرجات الفساد، حيث يتم تخصيص الموارد على غير أساس النمو وإنما على أساس المنافع الشخصية المتوقعة منها<sup>4</sup>، فالفساد هو المعوق الأول للنمو الاقتصادي<sup>5</sup>. ويؤثر الفساد بشكل كبير على النمو الاقتصادي من خلال تأثيره المباشر على الاستثمار سواء المحلي أو الأجنبي<sup>6</sup>. والفساد لا يعمل فقط على تأخير التنمية بل يعمل أيضا على توزيع منافع التنمية بشكل غير متساو من خلال تعميق التفاوت في الدخل وتوزيع الأصول وسوء الإنفاق الحكومي وانحياز النظام الضريبي بين الأغنياء والفقراء. كما يؤثر على التنمية البشرية خاصة فيما يتعلق بمؤشرات الصحة والتعليم.

**ج- الأثر على جودة الخدمات:** ينعكس الفساد على التنمية الاقتصادية من خلال الهبوط بجودة البنية الأساسية، وذلك نتيجة توجيه جزء من الموارد المخصصة للمشاريع العامة لصالح الجهات الفاسدة القائمة على

<sup>1</sup> خالد عيادة ونزال عليجات، مرجع سابق، ص 115-116.

<sup>2</sup> كيمبرلي آن اليوت، الفساد والاقتصاد العالمي، ترجمة محمد جمال إمام، مركز الأهرام، القاهرة، 2000، ص 133.

<sup>3</sup> خالد عيادة ونزال عليجات، مرجع سابق، ص 115.

<sup>4</sup> نزيه عبد المقصود محمد مبروك، مرجع سابق، ص 108.

<sup>5</sup> يوسف المصري، الفساد الاقتصادي والإداري في القانون الدولي، دار العدالة، مصر، 2011، ص 10.

<sup>6</sup> كيمبرلي آن اليوت، مرجع سابق، ص 133.

## محاضرات في مقياس أخلاقيات العمل ومكافحة الفساد

منح هذه المشاريع الأمر الذي يؤدي لزيادة تكلفتها وهبوط جودتها. فالحكومات التي ينتشر فيها الفساد تكون أكثر ميلا إلى توجيه نفقاتها إلى المشروعات التي يسهل فيها الحصول على الرشوة وإخفائها، وذلك إما لصعوبة تحديد سعرها في السوق أو لأن إنتاجها أو شرائها يتم من قبل مؤسسات محددة، في حين يقل الإنفاق على الخدمات التعليمية والصحية التي تقل فيها فرص الفساد.

#### 2.4.4 أثر الفساد على الإنفاق الحكومي

يترتب على الفساد تشويه النفقات العامة وزيادة التكاليف اللازمة لتوفير الخدمات الحكومية، حيث يقوم السياسيون الفاسدون بتوجيه الموارد إلى الإنفاق على البنود التي يسهل ابتزاز رشاوى كبيرة منها مع الاحتفاظ بسريتها، كما يتوجهون للإنفاق على احتياجات ذات مبالغ كبيرة لكن لا تحظى بأولوية الإنفاق العام من وجهة نظر المجتمع كالتسليح ومجالات الاستثمار المفتوحة للرشوة. كما يؤدي الفساد إلى وجود الإنفاق التبذيري وغير المبرر الذي يحدث بسبب غياب المساءلة مثل الامتيازات المفرطة لكبار مسؤولي الدولة ولأسرهم وأعمالهم الخاصة أو الإنفاق على الإعلام الدعائي لتجميل إخفاقات الحكومة أو لتحقيق التأييد الداخلي والخارجي أو من خلال الإنفاق على الأمن والمخابرات وشراء الولاءات.

#### 3.4.4 أثر الفساد على الإيرادات العامة

يؤدي الفساد لهدر موارد الدولة بسبب مساهمته في التهرب الضريبي والجمركي من خلال محاباة دافعي الضرائب فضلا عن سوء تطبيق الإعفاءات الضريبية مما يسبب خسائر في الإيرادات العامة اللازمة لتغطية احتياجات الإنفاق العام وتمويل الخدمات الاجتماعية، فتجد الدولة نفسها مضطرة للتخلي عن بعض الأهداف التنموية الاقتصادية والاجتماعية. كما يؤدي الفساد إلى زيادة العجز في الموازنة العامة والذي يؤدي بدوره إلى زيادة المديونية المحلية وزيادة التضخم في الأسعار المحلية ومن ثم انخفاض الدخل الحقيقية<sup>1</sup>.

#### 4.4.4 أثر الفساد على العملة الوطنية وسوق الصرف الأجنبي

تسعى الدول لأن يكون سعر عملتها ثابتا مقابل العملات الأجنبية على الأقل لفترة معينة وذلك حتى تتمكن من القيام بالإصلاحات الاقتصادية التي ترمي لتحقيقها. ولكن انتشار الفساد يؤدي للتأثير سلبا على قيمة العملة الوطنية مقابل العملات الأجنبية وهذا نتيجة لانقسام سوق الصرف إلى سوقين، سوق رسمي

<sup>1</sup> نزيه عبد المقصود محمد مبروك، مرجع سابق، ص 119.

## محاضرات في مقياس أخلاقيات العمل ومكافحة الفساد

للصرف الأجنبي يتميز بندرة العملات الأجنبية مقارنة بالطلب عليها، وسوق غير رسمي، سعر الصرف فيه أعلى من السعر الرسمي ويتميز بالحركة والنشاط في شراء العرض المتاح من العملة الصعبة، هذا الأمر يترتب عليه الانعكاسات التالية:<sup>1</sup>

أ- زيادة أعباء الواردات مقومة بالعملة الوطنية وانخفاض معدل زيادة الصادرات نظرا لارتفاع تكلفتها خاصة في ظل عدم قدرتها على المنافسة في الأسواق العالمية؛

ب- انخفاض قيمة العملة الوطنية وضعف قوتها الشرائية مما يؤدي إلى زيادة معدل التضخم وارتفاع الأسعار وانخفاض الدخل الحقيقية للأفراد،

ج- توجيه النقد إما لتمويل أنشطة غير مخططة أو محظورة أو غير مرغوب فيها وإلى توجيه النقد الأجنبي لتمويل تجارة المخدرات أو السلع المهربة من الخارج أو لاستيراد الكماليات، وكل هذا يؤثر سلبا على ميزان المدفوعات ويؤدي بالدول للاقتراض من الخارج وبالتالي زيادة مديونيتها وإضعاف قدرتها على السداد والتأثير سلبا على اقتصاداتها.

#### 5.4.4 أثر الفساد على سوق الأوراق المالية وصناديق الاستثمار

يؤدي الفساد إلى تدهور أسواق الأوراق المالية وإلى فقدان الثقة في البورصة وعدم فعاليتها في جذب وتنمية الاستثمار نتيجة لضياع مدخرات صغار المستثمرين المتعاملين فيها<sup>2</sup>، ذلك أن سوق الأوراق المالية يقوم على الشفافية في توفير المعلومات المتعلقة بالشركات المسعرة في البورصة والتي تعكس الوضع الحقيقي لها ومدى قدرتها الائتمانية، إلا أن انتشار الفساد يؤدي إلى تقديم معلومات مضللة وغير حقيقية تظهر صحة مالية جيدة ومعدلات مرتفعة للربحية بقصد الترويج للاكتتاب في الأوراق المالية لهذه الشركات مما ينجم عنه تضليل عدد كبير من المستثمرين والذين يتضررون في النهاية نتيجة لانهيار أسعار هذه الأوراق بعد فترة. ويتعرض المستثمرون في صناديق الاستثمار لنفس المصير نتيجة لاتفاق مديري هذه الصناديق مع مديري شركات معينة للترويج لأوراقها المالية على أنها الأفضل من حيث معدل العائد ودرجة المخاطرة، الأمر الذي يؤدي إلى زيادة الطلب على أسهم هذه الشركات من طرف المستثمرين وإلى ارتفاع سعر بيع هذه الأسهم مما يكسب هذه الشركات مبالغ طائلة ثم يحدث أن تنخفض قيمة هذه الأسهم مما يسبب خسائر كبيرة لمن استثمر فيها.

<sup>1</sup> نزيه عبد المقصود محمد مبروك، مرجع سابق، ص ص 121-126.

<sup>2</sup> حمدي عبد العظيم، عملة الفساد وفساد العملة، ط 2، الدار الجامعية، الاسكندرية، 2011، ص 74.

#### 6.4.4 أثر الفساد على البنوك والممتلكات العامة والأنشطة الاقتصادية

يؤدي الفساد إلى نهب البنوك وهذا من خلال سحب المسؤولين الفاسدين لقروض من البنوك الحكومية بدون تقديم ضمانات أو بفوائد منخفضة جدا وهذا مقابل حصول الموظفين الفاسدين على نسبة معينة من قيمة القروض التي حصل عليها العميل على سبيل الرشوة أو العمولة. كما يؤدي الفساد إلى الاستيلاء على الممتلكات العامة عن طريق التزوير والاحتيال واصطناع الأوراق الدالة على الملكية دون وجه حق أو من خلال شرائها بالدينار الرمزي أي مقابل دفع مبالغ زهيدة لا تعكس قيمتها الحقيقية. كما يؤثر الفساد سلبا على قدرة الأنشطة الاقتصادية المشروعة على منافسة الأنشطة المماثلة غير المشروعة وإلى احتمال تعثرها ثم إفلاسها، مما يترتب عنه زيادة البطالة وانخفاض الضرائب على الأرباح وبالتالي انخفاض الإيرادات العامة واللجوء إلى زيادة الدين العام الداخلي وزيادة أعباءه على الموازنة العامة للدولة، مما يزيد من عجزها ويضطر الدولة للجوء للدين الخارجي وما تترتب عليه من تبعات اقتصادية واجتماعية.

وفي الأخير ونظرا لزيادة وتيرة انتشار الفساد وتوسع دائرة مجالاته ومستوياته أصبح من الضروري أن تتضافر الجهود لرسم الاستراتيجيات ووضع الآليات المناسبة للوقاية منه ولمكافحته سواء على المستوى المحلي أو الاقليمي أو الدولي خاصة مع عولمته، وهذا ما سنتناوله في المحور اللاحق.

## 5. آليات مكافحة الفساد

للفساد آثار سلبية كبيرة على كل من الأفراد والمجتمع، وبما أن الممارسات الفاسدة تعرقل وتعيق جهود التنمية السياسية والاقتصادية والاجتماعية، فإن هذه الظاهرة الخطيرة تستحق من الأفراد والجماعات والمنظمات والدولة والمجتمع الدولي أن يقف في وجهها بكل حزم، وأن تتضافر الجهود للحد منها وتقليل آثارها السلبية ومحاولة اجتثاثها من المجتمعات والمنظمات التي تستهدف الرقي والتطور الاقتصادي والحضاري. فمكافحة الفساد عملية ضرورية ولازمة لإرساء قواعد الحكم الرشيد وترسيخ نظم الشفافية والمساءلة والنزاهة سواء على مستوى الدول أو المنظمات.

## 1.5 استراتيجيات مكافحة الفساد

تهدف مكافحة الفساد إلى تحقيق جملة من المنافع التي تعود بالخير على الفرد والمجتمع، نذكر منها:<sup>1</sup>

- الحفاظ على حقوق المواطنين: وهذا بإحقاق الحق وإبطال الباطل تحقيقا لمصلحة الوطن والجماعات.
- الحفاظ على الأمن والاستقرار: فانتشار الفساد سيؤدي إلى التأثير على الأوضاع الأمنية للبلاد.
- الحفاظ على هبة وقيمة العمل الوظيفي: وذلك بضبط سلوكيات العاملين ووضع أسس رقابية متناسبة مع معايير الأداء الفعلي لهم.
- توفير البيئة السليمة والمناسبة للاستثمار: وهذا بتوضيح الإجراءات واعتماد سياسات واضحة في التعامل مع المستثمرين مما يقلل من فرص وجود الفساد ويسهم في إنجاح جهود استقطاب الاستثمارات.
- الحفاظ على هبة القانون: إن الحفاظ على هبة القانون وقدرة الأجهزة التنفيذية على تفعيله والإلزام بالعمل به وعدم الخروج والتجاوز عن الحدود والأعراف القانونية، سيؤدي بالضرورة للحد من مظاهر الفساد وتقليص انتشاره.

ولتحقيق هذه الأهداف عادة ما تتبع استراتيجيات مكافحة الفساد عدة توجهات لعل أهمها تتمثل في:<sup>2</sup>

المكافحة من خلال الأنظمة والقوانين، المكافحة من خلال التوعية والإعلام، والمكافحة عن طريق الإصلاح

<sup>1</sup> كايد كريم الركيبات، مرجع سابق، ص 80.

<sup>2</sup> أنظر كل من:

- نزيه عبد المقصود محمد مبروك، مرجع سابق، ص 135-145.

- كايد كريم الركيبات، مرجع سابق، ص 160-162.

## محاضرات في مقياس أخلاقيات العمل ومكافحة الفساد

المؤسسي وترشيد السياسات الاقتصادية، المكافحة من خلال التركيز على البعد الأخلاقي، بالإضافة إلى توجهات أخرى نوجزها فيما يلي.

### 1.1.5 المكافحة من خلال الأنظمة والقوانين

إن تعقد ظاهرة الفساد وإمكانية تغلغلها في كافة جوانب الحياة يقتضي سن قوانين صريحة وواضحة وتنظيمات إدارية متطورة، وكذلك إنشاء مؤسسات وأجهزة تنفيذية ورقابية عالية الكفاءة تساندها إرادة سياسية حازمة، وذلك لزيادة احتمالات كشف الفساد ومعاقبة المفسدين عند كشفهم ومقاضاتهم في إطار حكم القانون. وبناءً على هذه المعالجة لا بد من سن قوانين صارمة لمكافحة الفساد مع سد الثغرات في القوانين التي يجعلها المفسدون منعدجا لإفسادهم ولا بد من التطبيق الحكيم والحازم لتلك القوانين الخاصة بالتفتيش الإداري والمالي وإنزال أقصى العقوبات بحق الفاسدين. ولا بد من بناء منظومة رقابية فاعلة جدا ومستقلة عن أي تأثيرات سياسية، وأن تكون مجهزة بقدرات بشرية ومادية ووسائل قانونية فاعلة لمواجهة الفساد والقضاء عليه عبر تدعيم الشفافية والرقابة الوقائية.

### 2.1.5 المكافحة من خلال التوعية والإعلام

تعتمد هذه المعالجة على سبل تعزيز الشفافية في أعمال الأجهزة والهيئات الحكومية وتعميق الوعي لدى كافة المواطنين ومنظمات المجتمع المدني بشأن عمليات اتخاذ القرار وانتهاج السياسات ذات الأثر في الأوضاع الاقتصادية. والهدف من ذلك هو خلق قوى ضاغطة محلية أو دولية لتحسين أداء الحكم وترشيد السياسات والكشف عن كل صور الفساد ثم محاربتها، فعندما يتم إطلاع المواطنين على الأداء الحكومي يصبحون في وضع أفضل للضغط على الموظفين العموميين لأداء مهامهم من أجل الصالح العام. من هنا تبرز أهمية دور المجتمع المدني بما في ذلك وسائل الإعلام والأحزاب السياسية والنقابات المهنية ومراكز البحث في توسيع نطاق الشفافية والمساءلة في كل ما تزاوله أجهزة السلطة من أنشطة وأعمال. كذلك إعطاء الحرية للصحافة وتمكينها من الوصول إلى المعلومات، ومنح الحصانة للصحفيين للقيام بدورهم في نشر المعلومات وعمل التحقيقات التي تكشف عن قضايا الفساد ومرتكبيها.

### 3.1.5 مكافحة الفساد عن طريق الإصلاح المؤسسي وترشيد السياسات الاقتصادية

تعتمد هذه المعالجة على مكافحة الفساد من خلال معالجة كافة الأسباب المنشئة له وهذا من خلال إصلاح مؤسسات الحكم وإرساء قواعد المساءلة العامة، فضلا عن ترشيد السياسات بما يتلاءم مع المصلحة العامة ورغبات المواطنين التي يعبرون عنها من خلال الممارسات الديمقراطية. فيمكن الحد من الفساد الاقتصادي من خلال إصلاح الإطار المؤسسي لوضع السياسات المالية والنقدية وذلك باستقطاب خيرة الكفاءات لشغل المناصب الكبرى، ثم وضع الأسس السليمة لإدارة المال العام وفقا لمبادئ الشفافية والمساءلة والرقابة الفعالة من قبل المجالس التشريعية، بالإضافة إلى العمل على تطوير النظام القضائي ورفع كفاءته وتعزيز استقلاله. ويدخل ضمن هذه المعالجة ضرورة إصلاح السياسة الاقتصادية، من خلال العمل على التحرر التجاري والمالي وذلك بالحد من الأوضاع التي يكون فيها للموظفين سلطات لا تخضع للمساءلة وإنما لحرية التصرف، وبتطبيق الشفافية والحد من السلطات الاحتكارية للقطاع العام. وكذلك التطبيق الكامل لمعايير المحاسبة والتدقيق والإفصاح الدولية بالنسبة للبنوك والمؤسسات المالية وتعزيز القدرة المؤسسية لمراقبة صارمة وشاملة على كافة المصارف والمؤسسات المالية.

### 4.1.5 مكافحة الفساد من خلال التركيز على البعد الأخلاقي

يعتبر من التوجهات الأساسية في مكافحة الفساد في كافة قطاعات العمل العام والخاص، خاصة وأن العقيدة الإسلامية المبنية على محاربة الرذيلة وعلى الحث على الفضيلة تتحكم في سلوكيات الأفراد في جميع مجالات الحياة بما فيها الاقتصادية. فمن خلال غرس تعاليم الدين الحنيف ومقوماته في نفوس الأطفال منذ الصغر، ومن خلال تقوية الوازع الديني في نفوس الموظفين، مع الدعوة باستمرار إلى أهمية العودة إلى تعاليم ديننا الحنيف والالتزام بها عند القيام بالخدمة، من شأنها العمل على مكافحة الفساد بأشكاله المختلفة. كما يمكن التركيز على البعد الأخلاقي في محاربة الفساد من خلال قوانين الخدمة العمومية ومن خلال الأنظمة والمواثيق المدرجة في مدونات السلوك المرتبطة بشرف ممارسة وظيفة ما.

## محاضرات في مقياس أخلاقيات العمل ومكافحة الفساد

## 5.1.5 المكافحة من خلال إصلاح القضاء وتعزيز استقلاله وفاعليته والفصل بين

## سلطات الدولة

تؤدي السلطة القضائية دورا بارزا في الحد من انتشار الفساد، فتعاني الجهاز القضائي من مظاهر التأثير عليه ستنعكس إلى إنجازات فعلية في مكافحة الفساد، وهذا ما أوصت به مختلف تقارير الأمم المتحدة المختصة والتي أشارت إلى أنه لمكافحة الفساد والعمل على عدم انتشاره لابد من توفر آليتين هامتين، هما:

أ. استقلال القضاء وفاعليته: فالقضاء هو الجهة الرسمية القادرة على استخدام قدرة الدولة على الإرغام في تنفيذ الأحكام وهو وحده الذي يمتلك السلطة الرسمية للحكم على مشروعية إجراءات السلطتين التشريعية والتنفيذية، فهو بهذا الموقع الفريد يستطيع أن يدعم التنمية الاقتصادية وذلك بجعل السلطتين الأخريين خاضعتين للمساءلة عن قراراتهما، ويتحقق النجاح لهذه الآلية فيما لو تحققت شروط استقلالية القضاء وامتلاكه لسلطة تنفيذ الأحكام.

ب. الفصل بين السلطات الثلاث للدولة: وهذا بتقسيم السلطة بطريقة أفقية إلى ثلاثة أجزاء مستقلة، وبطريقة رأسية حيث تقسم السلطة إلى مركزية ومحلية.

## 2.5 منهجية مكافحة الفساد في المنظمات

لا يمكن القول أن هناك أساليب محددة متفق عليها للقضاء على الفساد في المنظمات بشكل جذري، إلا أن التوجهات الحديثة في محاربة الفساد تركز على ضرورة اعتماد كل من التنظيمات الحكومية ومنظمات الأعمال على حد سواء، على آليتين لمكافحة الفساد داخلها، حيث تستند هذه الآليات على أفضل الممارسات المعروفة لحد الآن في مجالات الإصلاح الإداري وأخلاق الشركات. وتمثل هاتين الآليتين في ضرورة اعتماد الشفافية والإفصاح في العمل الإداري، وتعميم الأخلاقيات والقيم والمبادئ من أجل الحوكمة الرشيدة للمنظمات.

## 1.2.5 استراتيجية اعتماد الشفافية والإفصاح في العمل الإداري

تعد الشفافية Transparency/Transparence من المفاهيم الإدارية الحديثة والمهمة في مكافحة الفساد والوقاية منه، وما زاد من أهميتها هو قدرتها على إحداث نتائج إيجابية على مستوى الحكومات والمنظمات، أدت إلى تدني مستوى الفساد والترهل الإداري وزيادة الكفاءة والفاعلية والرضا. وعرفت المذكرة التطبيقية لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي UNDP الشفافية بأنها: "إتاحة الحصول على المعلومة، والتي تعد

## محاضرات في مقياس أخلاقيات العمل ومكافحة الفساد

مثال مباشر للشفافية. لكن مجرد إتاحة المعلومات لا يعني الكثير إذا لم يكن الناس على علم بوجودها وبكيفية الوصول إليها، كما لا يعني توفر المعلومات الشيء الكثير إذا كانت كلفة الوصول إليها غير معقولة، من حيث الوقت والمال، وإذا لم تكن المعلومات مواتية للمستخدم".

فالشفافية بشكل عام تسعى إلى تحقيق المصلحة العامة، وهذا من خلال توفير المعلومات المفيدة والضرورية للجمهور بما يخدم ويحمي مصالحه، والتصرف بطريقة واضحة ومكشوفة فيما يتعلق بعملية صنع القرار، لأن غياب الشفافية في بعض التشريعات والقوانين والأنظمة والممارسات وعدم وضوح نصوصها يعد سببا رئيسيا للاجتهادات الشخصية وبشكل لا يخدم المصلحة العامة. كما تعتبر الشفافية مطلب أساسي مهم للحكومة الرشيدة لأنها تساعد في توضيح القواعد والممارسات، فمع تحسن إمكانات الاطلاع على المعلومات يصبح الأفراد أقدر على مراقبة الأحداث، وتقييم الخيارات وإدارة المخاطر. وتعمل الشفافية في بيئة الأعمال على تحقيق الأهداف الآتية:<sup>1</sup>

- ← منع الممارسات الإدارية الخاطئة في العمل ومكافحة الفساد الإداري بأشكاله المختلفة؛
- ← سهولة فهم الإجراءات ووضوحها ومرونتها مما يسهل إنجاز الأعمال بيسر وسهولة؛
- ← تضافر الجهود والدعم الكافي والالتزام على مستوى القيادات الإدارية العليا فضلا عن إنجاز التنسيق ووضع الخطط وتنفيذها ضمن برنامج زمني محدد؛
- ← تعزيز قدرات الأجهزة الإدارية على مواكبة التغيرات والمستجدات المحيطة بها؛
- ← تحديث الأنظمة والقوانين وتبسيط الإجراءات وجعلها واضحة ومفهومة وشفافة بالمعنى الصحيح؛
- ← تعزيز الرقابة الإدارية وتزويد من كفاءتها وممارستها من خلال دقة ووضوح الإجراءات والممارسات الإدارية المعمول بها؛
- ← إغلاق الباب أمام الروتين وتعقيد الإجراءات (البيروقراطية)؛
- ← إنعاش الأسواق المالية من خلال تحقيق المصدقية في توفير المعلومات؛
- ← تحسين إمكانية التنبؤ وبالتالي زيادة كفاءة القرارات؛

<sup>1</sup> علاء فرحان طالب وعلي الحسين حمدي العامري، مرجع سابق، ص 185.

## محاضرات في مقياس أخلاقيات العمل ومكافحة الفساد

← تسمح بتدعيم المساءلة والانضباط الداخلي بما يرفع الأداء الاقتصادي ويحسن العمل  
ويضمن جودة اتخاذ القرار؛

← تعزيز مفهوم الثقة والولاء بين أفراد التنظيم وبين الجمهور ؛

← التوسع في اللامركزية وتوضيح خطوط السلطة وإحداث هياكل مرنة.

وحتى تنجح الشفافية في تحقيق أهدافها، لابد من توافر مجموعة من العناصر تتمثل فيما يلي:<sup>1</sup>

(1) وضوح رسالة المنظمة ومبرر وجودها، من خلال تحديد دقيق لرؤى المنظمة ودورها في

المجتمع وأهدافها الاستراتيجية؛

(2) شرعية ومشروعية وجود المنظمة وأن تلاقي قبولا من مختلف فئات المجتمع؛

(3) أن تتسم آليات وإجراءات العمل والتخطيط بالبساطة والوضوح وعدم التعقيد وأن تجري

تحديث وتغيير مستمر لهذه الإجراءات وفق آليات يتم مناقشتها مع مختلف الجهات ذات العلاقة؛

(4) نشر واسع للمعلومات والبيانات وتوفير أدلة يسترشد بها الجمهور والجهات الأخرى لمراقبة

عمل المؤسسة ومعرفة تطورها وتقديمها ودون التحجج بالسرية؛

(5) أن تبتعد المنظمة عن جميع الممارسات المثيرة للريبة والشكوك ما أمكن، والإعلان عن

النشاط والممارسات، وأن تركز في أساليبها الإدارية إلى تعزيز مبادئ الديمقراطية والمساواة وتكافؤ

الفرص وتوعية جميع الفئات بحقوقها بأكبر قدر ممكن من الوضوح والنزاهة؛

(6) من الضروري أن تمتلك المنظمات مدونات أخلاقية تضعها نصب أعينها وهي تمارس

أعمالها وليس مجرد شعارات دون تطبيق على أرض الواقع.

وتجدر الإشارة إلى أن الشفافية والإفصاح هما منظومة متكاملة ليس الغرض منها إيصال معلومة معينة

فقط بل الغرض هو إرسال المعلومة كاملة. فإذا كانت الشفافية تركز بالدرجة الأولى على شفافية المعلومات،

فالإفصاح عنها يعتمد على مدى توافر المعلومة بخصائصها المطلوبة، أي أن الإفصاح هو إرسال المعلومة كاملة

وفي الوقت المناسب لها، وبذلك يعد الإفصاح الركن الأول من أركان الشفافية. ويمكن تلخيص خصائص

الإفصاح عن المعلومات من أجل الوصول إلى الشفافية في المنظمات فيما يلي:<sup>2</sup>

<sup>1</sup> علاء فرحان طالب وعلي الحسين حميدي العامري، مرجع سابق، ص 193.

<sup>2</sup> المرجع السابق، ص 195.

## محاضرات في مقياس أخلاقيات العمل ومكافحة الفساد

- أ. الدقة والصدق في تقديم المعلومات وتكاملها: وهذا بتوفير معلومات دقيقة وذات مصداقية وتامة غير مجزأة وهذا لتفادي خلق أزمة ثقة بين المجتمع والمنظمة.
- ب. توقيت المعلومة وسهولة الوصول إليها: أي أن تصل المعلومة في الوقت المناسب للجهة المستفيدة وفي وقت الحاجة إليها وبكل سهولة.
- ت. سعة الانتشار: وهو عدد الجهات أو الشرائح التي يمكن أن تصلها المعلومة أو التقارير بالإضافة إلى تنوع قنوات إيصالها.
- ث. التطوعية في تقديم المعلومة: أي الاستعداد الذاتي للمنظمة لتقديم المعلومة وعدها جزءا من ثقافتها.
- ج. علنية المعلومة: تعتبر أحد أهم مرتكزات الشفافية وتعني إشهار المعلومات وتوفير إمكانية الحصول عليها من قبل المستفيدين دون عناء ومن دون طلب مسبق كنشر تقارير أو نشرات بصفة دورية، إلا أنه على المنظمة العمل على تحقيق التوازن بين العلنية والحفاظ على خصوصية المنظمة.
- ح. تنوع التقارير ودوريتها وانتظامها: إن تقديم التقارير في مواعيدها المحددة تشكل حالة إيجابية لنظم المعلومات وتزيد من رضا المستفيدين.
- خ. وجود موقع للمعلومات: فعلى المنظمة بناء موقع إلكتروني لها على شبكة المعلومات الدولية لما لذلك من فوائد في إتاحة المعلومة في الوقت المحدد وبالسرعة المطلوبة للحصول عليها.

### 2.2.5 تعميم الأخلاقيات والقيم والمبادئ داخل الحوكمة الرشيدة للمنظمات

النقطة الجوهرية في هذه الآلية هي أن الفساد هو نتاج الحوكمة الرديئة، وبالتالي تعتبر الحوكمة الرشيدة للمنظمات وخاصة في مجال الأعمال، جزء مهم من محاصرة الفساد، فوضع أسس قوية لحوكمة الشركات وسياسات الالتزام بقيم ومبادئ الأعمال يمكن اعتبارها حلفاء في محاربة الفساد.<sup>1</sup> فقيم ومبادئ الأعمال، التي تمثل الفطرة الكامنة لدى الأفراد للتصرف على نحو إيجابي، يمكن أن تعتبر وسيلة لضمان تصرف العاملين

<sup>1</sup> بتصرف من: جون د. سوليفان (2007)، البوصلة الأخلاقية للشركات.. أدوات مكافحة الفساد: قيم ومبادئ الأعمال، وآداب المهنة، وحوكمة الشركات، المنتدى العالمي لحوكمة الشركات: الدليل السابع، ، متاح على الرابط:

<http://documents1.worldbank.org/curated/en/430201468336290241/pdf/477910NWP0Focu00Box341959B00P>  
UBLIC0.pdf (تاريخ الاطلاع 2020/12/02)

## محاضرات في مقياس أخلاقيات العمل ومكافحة الفساد

بالشركات بصورة إيجابية بالاتساق مع حكم القانون، والمبادئ الأخرى التي تركز عليها اقتصاديات السوق والحوكمة الديمقراطية.

ويعتبر الالتزام بالإطار القانوني والتنظيمي على المستوى الوطني الحدود الدنيا المقبولة للسلوكيات في أداء مجتمع الأعمال، ويعكس ما يعتبره المجتمع سلوكا عادلا ومناسبا لكل نوعيات وأحجام المنظمات، فالإذعان للقوانين الوطنية هو نقطة البداية لمنظمات القطاع الخاص. وبإمكان الكوادر التنفيذية في المنظمات، ومجالس الإدارات التي تشرف على قرارات الإدارة التنفيذية أن تعتمد على حزمة من السياسات الداخلية، والتوجيهات، والقواعد، وآليات الحوكمة، للتأكد من الالتزام بالقوانين المحلية. كما أن الالتزام بالقيم والمبادئ لا يقتصر على إتباع القوانين، وإنما يمتد إلى القيام بالأعمال على نحو صائب. وعلى مستوى الممارسة، يعني ذلك إعلاء الفلسفة الأخلاقية إلى حد تكون المنظمة معه مستعدة لخسارة أعمالها قبل التنازل عن قيمها ومبادئها الخاصة.

ومن أجل توضيح الفلسفة الأخلاقية للمنظمة ولأعمالها لا بد أن تقوم هذه الأخيرة بوضع مدونة متماسكة وقوية للقيم والمبادئ، تمثل دليلا لسلوك أعضاء مجلس الإدارة والمديرين التنفيذيين والموظفين، بحيث تصبح تلك المدونة جزءا من الخطوط الإرشادية العامة لحوكمة الشركات، يعرف بموجبها كل موظف في الشركة ما يتوقع منه، وهي في الوقت نفسه محاولة لتشجيع الموظفين والمديرين التنفيذيين وأعضاء مجلس الإدارة على التفكير واتخاذ قرارات بناء على منظومة القيم المشتركة. كما يجب وضع قواعد وإجراءات للمساءلة، ضمانا لإتباع الموظفين هذه القواعد.

ويلعب مجلس الإدارة دورا مركزيا لإرساء برامج القيم والمبادئ للشركات، والتأكد من تطبيقها، ولذلك فدوره رئيسي في وضع الخطوط الإرشادية العريضة لمدونات القيم والمبادئ وأدلة حوكمة الشركات. وتمثل القوانين واللوائح المحلية والدولية أحد المصادر لإعداد هذه المدونات، كميثاق مكافحة الرشوة وقواعد حوكمة الشركات لمنظمة التعاون الاقتصادي والتنمية.

كما يجب على مجالس الإدارات عند الإشراف على وضع وتنفيذ برامج القيم والمبادئ، أن تحرص على توفير العناصر التالية:<sup>1</sup>

- ✓ إرساء معايير القيم والمبادئ وإجراءات الالتزام بها؛
- ✓ تعيين كوادر مؤهلة تأهيلا رفيعا للإشراف على برامج القيم والمبادئ والالتزام بها؛

<sup>1</sup> جون د. سوليفان، مرجع سابق.

## محاضرات في مقياس أخلاقيات العمل ومكافحة الفساد

- ✓ الحرص على تفويض الأفراد بقدر كبير من السلطات؛
- ✓ تدريب الموظفين تدريباً عالياً على كيفية تطبيق المعايير والإجراءات والاستعانة على ذلك بمواد مطبوعة وإلكترونية؛
- ✓ مراقبة ومراجعة عمل برنامج القيم والمبادئ ومدى الالتزام به ووضع وسائل غير عقابية توفر للموظفين معلومات عن المعايير والإجراءات والإبلاغ عن احتمال حدوث أخطاء في التطبيق؛
- ✓ فرض العقوبة التأديبية المناسبة على مخالفات الموظفين؛
- ✓ رد الفعل السريع لإصلاح الأخطاء ومعالجة عيوب البرنامج.

والمدونة الجيدة لا تكتفي بتوصيف الإجراءات العملية، وتنظيم سلوك أعضاء مجلس الإدارة والموظفين، بل إنها أيضاً تحدد أهدافاً بعيدة المدى، وتعرف أصحاب المصلحة الخارجيين بقيم ومبادئ الشركة، وتحفز الموظفين من خلال شعورهم بالفخر جراء العمل في شركة معروفة بالتزامها بقيم ومبادئ أخلاقية. كما تتمثل قيمتها في أنها ببساطة، تعد بمثابة بيان واضح بمعتقدات الشركة الأخلاقية. وإذا نظرنا إلى مدونات القيم والمبادئ التي صيغت صياغة جيدة، نلاحظ التزامها الحقيقي بممارسات الأعمال المسؤولة، كما تبين بصورة محددة إجراءات التعامل مع الفشل الأخلاقي. وتتناول مدونات القيم والمبادئ اليوم قضايا متنوعة، تشمل بيئة العمل، والقضايا المرتبطة بالتمييز طبقاً للجنس، والاتصالات والتقارير، وتوزيع الهدايا، وسلامة المنتج، وعلاقات الموظفين بالإدارة، والعمل السياسي، والممارسات المالية، والفساد، وتعارض المصالح، والدعاية المسؤولة.

للإشارة فإن مدونات (موثيق) القيم والمبادئ تنحصر في نوعين رئيسيين، يقوم التمييز بينهما طبقاً لنقاط القوة والضعف الخاصة بكل نوع من النوعين: الميثاق الطموح، أو التوجيهي، وهذا ما يوضحه الجدول 1.

الجدول 1: أنواع موثيق القيم والمبادئ

نوع المدونات	المدونة الطموحة	المدونة التوجيهية
نقاط القوة	- وثيقة موجزة؛ - حرية تصرف العاملين في تطبيق قيم المؤسسة.	- توجيهات محددة؛ - سهل التطبيق.
نقاط الضعف	- التوجيهات غير محددة بدقة؛ - قابل للتفسير بعدة طرق.	- مستندات معقدة؛ - صعوبة التذكر؛ - ضيق مجالات التقدير والتصرف.

المصدر: جون د. سوليفان، 2007، ص 31.

محاضرات في مقياس أخلاقيات العمل ومكافحة الفساد

وبصفة عامة فإن عملية وضع وتطبيق ميثاق للقيم والمبادئ يتبع مجموعة من الاعتبارات والقرارات يمكن تلخيصها على النحو التالي<sup>1</sup>:

← الهدف: ما هي الأهداف التي سيخدمها الميثاق؟ وإلى أي مدى سوف يتم استخدامه؟  
وللإجابة على مثل هذا السؤال، تقوم المنظمة بإجراء تقييم للمخاطر الأخلاقية كوسيلة لتحديد كيفية الانتقال من الحالة الراهنة لها إلى الحالة الأخلاقية المنشودة.

← الصيغة: هل سيكون الميثاق توجيهيا أو طموحا؟

← الصياغة: بمجرد تحديد الهدف والصيغة تكون الخطوة الحرجة التالية هي تحديد العملية التي يتم بموجبها صياغة الميثاق، وبخاصة فيما يتعلق بعملية التشاور وبناء اتفاق جماعي مع أصحاب المصلحة.

← المحتوى: التعبير كتابيا عن القيم والمعايير والمحظورات والعقوبات وجميع الأبعاد الأخلاقية الأخرى التي تشكل الثقافة الأخلاقية للمنظمة

← النبرة: إن الأسلوب الذي يكتب به الميثاق، وطريقة توصيله يلعب دور مهما في مدى تأثيره وتراوح النبرة بين تحذيرية إلى إيجابية، بما يخدم الهدف منها.

← التطبيق: ضمان تحويل الميثاق من وثيقة ورقية إلى وثيقة يتم ممارستها، وألا يكون وضع الميثاق جهدا يتم لمرة واحدة فقط، بل يتم النظر فيه من فترة إلى أخرى.

ومن الضروري أن يحرص الموظفين بجميع مستوياتهم الإدارية على الالتزام بالمعايير المحددة بالميثاق، كما يجب على الإدارة العليا أن تكون قدوة في الالتزام بهذه المعايير، فالترام الإدارة العليا يحدد بشكل كبير وحاسم ما إذا كان الميثاق سيصبح أداة قوية، أم سيتحول إلى أداة غير فعالة، حيث إن المواثيق تكون بلا جدوى إذا أهملتها القيادة.

ويمكن تلخيص الخطوات العملية لبناء ثقافة الالتزام بالقيم والمبادئ في المنظمات في الجدول الموالي، حيث يظهر الجدول ثلاثة مستويات للمضي في بناء مؤسسات تلتزم بالقيم والمبادئ -وهذا بصرف النظر عن حجمها

<sup>1</sup> جون د. سوليفان، مرجع سابق.

## محاضرات في مقياس أخلاقيات العمل ومكافحة الفساد

ونطاق عملها-، وذلك بداية من مجرد الالتزام بهذا السلوك، مروراً بتطبيق برامج، ووصولاً إلى التزام القيادة بتلك البرامج وتحديثها ووضع معايير لها، لتكون قدوة للموظفين.

## الجدول 2: الخطوات العملية لبناء ثقافة الالتزام بالقيم والمبادئ في المنظمة

الخطوات	المستويات
<ul style="list-style-type: none"> <li>- تعيين مسؤول القيم والمبادئ المعني بتلبية متطلبات إبلاغ المنشأة بالقانون واللوائح؛</li> <li>- كتابة الميثاق واعتماده من قبل مجلس الإدارة؛</li> <li>- استشارة أصحاب المصلحة الداخليين والخارجيين في أداء الشركة الأخلاقي.</li> </ul>	<p><b>المستوى 1 :</b></p> <p>إرساء الأساس – الامتثال للقانون ومتطلبات اللوائح</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- إجراء تقييم خارجي لقيم ومبادئ الشركة لتحديد المخاطر والفرص؛</li> <li>- المشاركة الفعلية لأصحاب المصلحة الداخليين والخارجيين في تحديد برنامج القيم والمبادئ للشركة؛</li> <li>- برنامج القيم والمبادئ برنامج متكامل وذو طبيعة منهجية لتطبيق مكونات رئيسية ذات علاقة تبادلية؛</li> <li>- البناء القيمي على مستوى مجلس الإدارة يوفر قيادة استراتيجية، وربما يكون ذلك من خلال لجنة فرعية أو لجنة للسلوك؛</li> <li>- وضع إدارة للسلوك القيمي تضم عدداً مناسباً من الموظفين والمصادر؛</li> <li>- بناء استراتيجية للاتصال بأصحاب المصلحة الداخليين والخارجيين؛</li> <li>- وضع خطوط اتصال آمنة للإبلاغ عن السلوك غير المتترم بالقيم والمبادئ؛</li> <li>- وضع برنامج التدريب على القيم والمبادئ على جميع مستويات المؤسسة وأصحاب المصلحة الخارجيين الرئيسيين؛</li> <li>- إرساء نظم مراقبة ومراجعة داخلية لبيان فاعلية مكونات برامج القيم والمبادئ؛</li> <li>- إعداد تقارير والكشف عن الأداء المتترم بالقيم والمبادئ لأصحاب المصلحة الخارجيين؛</li> <li>- اعتماد مديري قيم ومبادئ الشركة.</li> </ul>	<p><b>المستوى 2 :</b></p> <p>الالتزام الوظيفي – تأسيس برنامج قيم ومبادئ متكامل</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- مراجعة خارجية ومستقلة لبرنامج القيم والمبادئ؛</li> <li>- ريادة في المبادرة بالتصرف الجمعي، أو تكوين تحالفات لمحاربة الفساد.</li> </ul>	<p><b>المستوى 3 :</b></p> <p>القيادة بالقدوة – تحديد معايير جديدة للقيم والمبادئ</p>

المصدر: جون د. سوليفان، 2007، ص 37.

## محاضرات في مقياس أخلاقيات العمل ومكافحة الفساد

## 3.5 مؤشرات الفساد والحوكمة

تسمح مؤشرات الفساد بقياس مدى انتشار الفساد في الاقتصاديات المختلفة وتقييم فعالية السياسات التي وضعت لمكافحة، وتعديلها بناء على النتائج المتوصل إليها، وهذا من خلال المسائل والمحاسبة وقياس النجاح والإخفاق. حيث تقسم هذه المؤشرات إلى مقاييس لقياس الفساد ومقاييس لقياس مكافحة الفساد والتي سنستعرض أهمها فيما يلي.

## 1.3.5 مؤشرات قياس الفساد

يغلب على هذا النوع من المؤشرات قياس مدركات أو تجارب الفساد عبر سبر الآراء والانطباعات باعتبار صعوبة قياس الفساد في حد ذاته. ويمكن تلخيص أهم المؤشرات المستخدمة في قياس مدى انتشار الفساد في بلد ما في الجدول التالي.

## الجدول 3: مؤشرات قياس الفساد

المقياس	مضمونه	طريقة جمع البيانات
مؤشر مدركات الفساد CPI لمنظمة الشفافية الدولية Corruption Perceptions Index	يهدف هذا المؤشر إلى تقييم إدراك الخبراء لمستويات الفساد في القطاع العام في الدول المختلفة، حيث يعمل على تقييم وترتيب الدول طبقا لدرجة إدراك وجود الفساد بين المسؤولين والسياسيين فيها. وهو مؤشر مركب يعتمد على بيانات ذات صلة بالفساد عن آخر عام، يتم جمعها عن طريق استبيانات متخصصة، وقامت بها مؤسسات مختلفة ومستقلة وحسنة السمعة، كما أنه يعكس آراء أصحاب الأعمال والمحللين والمختصين والخبراء من نفس الدولة الجاري تقييمها ومن جميع أنحاء العالم. ويمكن التعبير عن درجة الدولة على مؤشر مدركات الفساد بمجموعة النقاط التي تحزها على مقياس يتراوح بين 0-10، حيث يشير الرقم 0 إلى وجود مستويات عالية من الفساد في الدولة، ويشير الرقم 10 إلى أن البلد نظيف من الفساد.	المسح: استطلاع رأي أو مدرك أو تجربة لأصناف مختلفة (مواطنين - مسؤولين...) الطريقة ناجعة وواسعة النطاق لكنها تطرح إشكالات المصادقية ومكلفة.
مقياس الفساد العالمي GCB لمنظمة الشفافية الدولية Global Corruption Barometer	يقيس هذا المؤشر آراء واتجاهات وتجارب عامة الناس مع الفساد، حيث يتم استقصاء آراء الناس حول القطاعات العامة التي تعتبر أكثر فسادا، ورأيهم حول تطور مستويات الفساد في المدى القريب، فضلا عن أداء حكومتهم في ما تقوم به من أجل مكافحة الفساد، ويبحث المقياس أيضا في تجارب المواطنين مع الرشوة، وتقديم معلومات عن مدى الطلب منهم لدفع رشواى عند الاتصال بمختلف مقدمي الخدمات العمومية.	المسح من خلال استطلاع آراء عينة عشوائية تمثيلية من العامة من الرجال والنساء الذين تزيد أعمارهم عن 15 سنة.

## محاضرات في مقياس أخلاقيات العمل ومكافحة الفساد

<p>المسح من خلال سؤال كبار المدراء التنفيذيين في الشركات المستهدفة حول احتمال قيام الشركات الأجنبية من البلدان التي لديهم معاملات تجارية معها بالتعامل بالرشوة عند ممارسة الأعمال التجارية في بلادهم.</p>	<p>يركز هذا المؤشر بشكل خاص على الرشاوى الدولية التي تدفع من قبل القطاع الخاص عند ممارسته للأعمال التجارية في الخارج، أي أنه يبين مدى استخدام الشركات العالمية للرشوة كوسيلة للدخول إلى الأسواق في غير بلدانها الأصلية. يغطي المؤشر جميع البلدان الرئيسية مثل مجموعة العشرين، كونها تمثل أكبر الاقتصاديات في معدل التبادل التجاري والاستثمار الخارجي. ويتم من خلال هذا المؤشر تصنيف البلدان واحتساب النقاط التي تحزها على مقياس من 0-10، بحيث تمثل الدرجة 10 الرأي القائل بأن الشركات في تلك الدولة لم تكن منخرطة تماما في الرشوة عند ممارستها الأعمال التجارية في الخارج، في حين تشير الدرجة 0 إلى ممارسة الرشوة بشكل دائم عند قيام شركان تلك الدولة بالأعمال التجارية في الخارج</p>	<p>مؤشر دافعي الرشوة BPI منظمة الشفافية الدولية Bribe Payers Index</p>
<p>تستند المؤشرات الإجمالية الستة إلى أكثر من 30 مصدرًا أساسيًا للبيانات التي تبلغ عن تصورات الحوكمة لعدد كبير من المشاركين في الاستقصاء وتقييمات الخبراء في جميع أنحاء العالم. ويتم جمع هذه البيانات من عدد من معاهد المسح ومراكز الفكر والمنظمات غير الحكومية والمنظمات الدولية وشركات القطاع الخاص.</p>	<p>يعكس هذا المؤشر التصورات المتعلقة بمدى ممارسة السلطة العامة لتحقيق مكاسب خاصة، بما في ذلك أشكال الفساد الصغيرة والكبيرة، فضلا عن "الاستيلاء" على الدولة من قبل النخب والمصالح الخاصة. ويندرج هذا المؤشر ضمن مشروع مؤشرات الحوكمة العالمية (WGI) الذي يعده البنك الدولي منذ 1996 بناء على مؤشرات مجمعة لستة أبعاد واسعة للحوكمة هي: التعبير والمساءلة، الاستقرار السياسي وغياب العنف / الإرهاب، فعالية الحكومة، الجودة التنظيمية، حكم القانون، والسيطرة على الفساد. تتراوح قيمة المؤشر بين (-2.5 إلى +2.5) والنتائج المرتفعة تعني "مستوى منخفض للفساد" والنتائج المنخفضة تعني "مستوى مرتفع للفساد".</p>	<p>مؤشر ضبط الفساد للبنك الدولي Control of Corruption</p>

المصدر: أنظر كل من:

- برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، دليل قياس الفساد ومكافحة الفساد، متوفر على الموقع الإلكتروني للبرنامج على الرابط:

<http://www.undp-aci.org/publications> (تاريخ الاطلاع: 2020/11/23)

- The World Bank, Worldwide Governance Indicators, Data Bank, available at:

[https://databank.worldbank.org/reports.aspx?Report\\_Name=WGI-Table&Id=ceea4d8b#](https://databank.worldbank.org/reports.aspx?Report_Name=WGI-Table&Id=ceea4d8b#)

<http://info.worldbank.org/governance/wgi/#home> (23/11/2020)

### 2.3.5 مؤشرات قياس مكافحة الفساد (الشفافية والمساءلة والنزاهة)

تمكن هذه المؤشرات من قياس فعالية جهودات مكافحة الفساد التي تبذلها الدول من خلال الاستراتيجيات المختلفة التي تستعملها في ذلك. وتعتبر قيم "الشفافية والمساءلة والنزاهة" الدعائم الأساسية التي ترجح بشكل كبير غياب الفساد أو محدوديته في هذه الدول. فالشفافية تقيس إتاحة المعلومة وفاعلية الحق في

## محاضرات في مقياس أخلاقيات العمل ومكافحة الفساد

الوصول إليها، وكذلك الوضوح في طرق تسيير القطاع العام كما تقيس المساءلة درجة استجابة القطاع العام لحاجة أو طلبات المواطنين للحصول على معطيات كافية حول إدارة الشأن العام وكذلك تقيس إمكانية تسليط الجزاء في حالة نتائج سلبية، أما النزاهة فتقيس فاعلية مكونات الحوكمة في منع الفساد.<sup>1</sup> ويمكن الإشارة لأهم المؤشرات المستخدمة في قياس مكافحة الفساد في الجدول التالي.

## الجدول 4: مؤشرات قياس مكافحة الفساد

المقياس	مضمونه	طريقة جمع البيانات	موضوع القياس
بارومتر البيانات المفتوحة أو المقياس العالمي للبيانات المفتوحة لشبكة الإنترنت العالمية The Open Data Barometer	تهدف مبادرة البيانات المفتوحة إلى تعزيز الانفتاح والشفافية في الفضاء العام، حيث يهدف مقياس البيانات المفتوحة إلى الكشف عن الانتشار الحقيقي لمبادرات البيانات المفتوحة حول العالم كما يحلل الاتجاهات العالمية ويقدم بيانات مقارنة حول البلدان والمناطق. وعليه فإن المفاهيم الأساسية التي تقوم عليها المبادرة هي أن تكون البيانات المفتوحة حق للجميع، وأن تكون من البيانات التي يحتاجها الناس ويمكنهم استخدامها بسهولة.	- استطلاع رأي الخبراء؛ - مسح حكومي مبسط للتقييم.	نتائج الإفصاح الاستباقي (البيانات المفتوحة)، الموارد والقدرات الإدارية، تأثيرات البيانات المفتوحة.
مسح الموازنة المفتوحة ومؤشر الموازنة المفتوحة الصادرين عن منظمة الشراكة الدولية للموازانات Open Budget Index	مسح الموازنة المفتوحة هو تحليل ومسح شامل لتقييم ما إذا كانت الحكومات المركزية في بعض دول العالم تقدم للناس معلومات عن الموازنة وتتيح الفرصة للمشاركة في مراحل إعدادها، وهو المسح المستقل الوحيد الذي ينفذ في عدة دول بشأن شفافية الموازنة في العالم. ولتسهيل قياس الالتزام العام لدى البلدان التي يشملها المسح بالشفافية وللسماع بإجراء مقارنات بين هذه البلدان، طورت منظمة الشراكة الدولية للموازانات اعتماداً على المسح مؤشر الموازنة المفتوحة. ويعطي المؤشر درجة لكل بلد بناء على المعلومات التي تتيحها هذه الدول للعموم خلال عملية إعداد الموازنة.	مسح الخبراء من خلال: - إجراء تقييمات بشأن الشفافية والمشاركة في الموازنة على المستويات الوطنية والمحلية للحكومات؛ - توفير المعلومات حول المالية العامة وذلك بإعداد أدلة عن شفافية الموازنة، ونشر دراسات بحثية حول شفافية الموازنة وأثرها؛ - إنشاء تحالفات ودعم تبني الممارسات والمعايير الدولية في إعداد الموازنة العامة التي تتميز	تقييم الشفافية والمشاركة في الموازنة.

<sup>1</sup> برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، دليل قياس الفساد ومكافحة الفساد، متوفر على الموقع الإلكتروني للبرنامج على الرابط: <http://www.undp.org/publications>

(تاريخ الاطلاع 2020/11/23)

## محاضرات في مقياس أخلاقيات العمل ومكافحة الفساد

	بالشفافية والمشاركة.		
مؤشر حوكمة الموارد لمعهد حوكمة الموارد الطبيعية RGI Resource Governance Index	يقيم مؤشر حوكمة الموارد السياسات والممارسات التي تستخدمها السلطات لحوكمة صناعات النفط والغاز والتعدين في بلادها. حيث يقيس المؤشر حسن إدارة الموارد الطبيعية في 81 بلدا تنتج 82 في المائة من النفط في العالم، و 78 في المائة من الغاز، ونسبة كبيرة من المعادن، بما في ذلك 72 في المائة من جميع النحاس. ويعطي المؤشر نتيجة مركبة لكل تقييم وهذا باستخدام نتائج ثلاثة مكونات للمؤشر: - يغطي المكون الأول - وهو تحقيق القيمة - حوكمة منح أو إسناد حقوق الإخراج، والتنقيب والإنتاج والحماية البيئية وتحصيل الدخل والمؤسسات المملوكة للدولة؛ - يغطي المكون الثاني - إدارة الدخل - وضع الموازنات الوطنية وتقاسم دخل الموارد على المستوى دون الوطني وصناديق الثروة السيادية؛ - يغطي المكون الثالث للمؤشر البيئة التمكينية للبلاد وهذا استنادا إلى أبحاث مسبقة بشأن قياس السياق الأوسع للحكومة، بما في ذلك الاستماع إلى الآراء (مدى قدرة مواطني البلدان على المشاركة في اختيار حكومتهم، بالإضافة إلى حرية التعبير وحرية الاجتماع وحرية الإعلام)، وسيادة القانون، ومكافحة الفساد والبيانات المفتوحة .	مسح الخبراء دراسات حالة	جودة الحوكمة في قطاعات النفط والغاز والتعدين؛ بما في ذلك الإجراءات المؤسسية والقانونية والضمانات ومراقبة الجودة.
مؤشر برنامج الدفاع والأمن الصادر عن منظمة الشفافية الدولية - فرع المملكة المتحدة-	يعتبر هذا المؤشر أول مؤشر متخصص في قياس كيفية قيام الحكومات بمنع ومكافحة الفساد في مجال الدفاع، حيث بين هذا المؤشر أن الدول ذات الأدوات الرقابية الضعيفة على هذا القطاع تتضمن ثلثي كبار مستوردي الأسلحة ونصف كبار الدول المصدرة للأسلحة في العالم.	مدى توفر الأدوات والآليات الفاعلة لمنع الفساد في قطاع الدفاع كالرقابة البرلمانية القوية، التمكن من إجراء المساءلة، ووصول الجمهور إلى المعلومات المتعلقة بالموازنات والمشتريات الدفاعية.	
الشفافية في تقارير الشركات TRAC Transparency in Corporate	يمثل تقرير TRAC المسح الذي تجريه منظمة الشفافية الدولية للممارسات التي تقوم بها الشركات للتصدي لظاهرة الفساد كالشفافية في الإبلاغ عن مكافحة الفساد.	دراسات حالة من خلال الحصول على المعلومات المطلوبة من مواقع الشركات	السياسات والتدابير التي تتخذها الشركات لمكافحة الرشوة والفساد

## محاضرات في مقياس أخلاقيات العمل ومكافحة الفساد

	وتقاريرها السنوية ثم تحويل النتائج إلى تصنيفات للبلاد والقطاع الصناعي.	ومن خلال التقرير يتم تقييم نحو 500 من الشركات العالمية الرائدة لبيان السياسات والاستراتيجيات التي تتبعها ونظم الإدارة المطبقة فيها لمكافحة الفساد. ويستند التقرير على أساس أن الكشف عن تدابير مكافحة الفساد هو المفتاح لتحسين شفافية الشركات، وهذا بدوره يعزز الحوكمة الجيدة للشركات. ويهدف تقرير TRAC لتشجيع الشركات على اعتماد التدابير اللازمة للحد من الممارسات الفاسدة، ولتعزيز مستويات النزاهة المتبعة والإبلاغ عن حالات الفساد.	reporting
--	--	--	-----------

المصدر: بناء على:

- برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، دليل قياس الفساد ومكافحة الفساد، متوفر على الموقع الإلكتروني للبرنامج على الرابط:

<http://www.undp-aci.org/publications> (تاريخ الاطلاع: 2020/11/23)

- معهد حوكمة الموارد الطبيعية، مؤشر حوكمة الموارد لعام 2017، متوفر على الموقع الإلكتروني للمعهد على الرابط:

<https://resourcegovernance.org/sites/default/files/documents/2017-resource-index-arabic.pdf> (تاريخ الاطلاع: 2020/11/24)

- كايد كريم الركيبات، مرجع سابق، ص.ص 130-137.

## 4.5 الجهود الدولية لمكافحة الفساد (المنظمات والاتفاقيات)

يمكن أن تتكامل جهود المنظمات الوطنية لمكافحة الفساد مع جهود المنظمات الإقليمية والدولية خاصة وأن الفساد أصبح ظاهرة عابرة للحدود ومتعددة الأبعاد، وأصبح الفاسدون يحاولون الاختفاء من خلال هروبهم إلى أماكن توفر لهم الحماية من المساءلة القانونية المحلية. فيمكن أن تتعامل الدولة والمنظمات الإقليمية والدولية لمحاربة الفساد على صعيد الإقليم وفي إطار معاهدات ثنائية أو جماعية تجسد رغبة هذه الدول والمنظمات في تطوير الأساليب والآليات المختلفة ودعمها لتحقيق نتائج عملية في مكافحة الفساد بكافة أشكاله. ومن أهم المنظمات الدولية المعنية بهذا الأمر نجد كل من الأمم المتحدة، البنك الدولي، منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية ومنظمة الشفافية العالمية. أما بالنسبة للاتفاقيات الدولية فتعتبر اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الفساد هي الاتفاقية الأهم في هذا المجال على المستوى الدولي، كما تعد وثيقة مؤتمر مكتبة الإسكندرية حول قضايا الإصلاح العربي-الرؤية والتنفيذ، من أهم الإسهامات في مكافحة الفساد على مستوى المنطقة العربية.

#### 1.4.5 الأمم المتحدة وأهم إسهاماتها في محاربة الفساد

الأمم المتحدة United Nations هي منظمة دولية تم تأسيسها عقب الحرب العالمية الثانية في عام 1945، يقع مقرها الرئيسي في مدينة نيويورك ولها مكاتب فرعية في جنيف ولاهاي وفيينا ونيروبي، فيما تنتشر الوكالات والهيئات التابعة لها في مواقع مختلفة من العالم. ويصل عمل الأمم المتحدة إلى كل أركان المعمورة، وهذا نظرا لطابعها الدولي الفريد والصلاحيات الممنوحة لها في ميثاق تأسيسها، فهي تعمل على نطاق واسع في قضايا أساسية ابتداءً من التنمية المستدامة، والبيئة، وحماية اللاجئين، ومكافحة الارهاب، ونزع السلاح، انتهاءً بتعزيز الديمقراطية، وحقوق الإنسان، والحكم الرشيد، والتنمية الاقتصادية والاجتماعية، وغيرها.

ولعل أبرز إسهامات الأمم المتحدة في مجال محاربة الفساد، تبني الجمعية العامة للأمم المتحدة في 31 أكتوبر 2003 لاتفاقية مكافحة الفساد (القرار رقم 04/58)، والتي تم التوقيع عليها في ميريدا بالمكسيك بين 9 و 11 ديسمبر 2003، ووفقا للفقرة 1 من المادة 68 للاتفاقية، بدأ نفاذ اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الفساد في 14 ديسمبر 2005<sup>1</sup>. وعقدت الدورة الأولى لمؤتمر الدول الأطراف في الاتفاقية خلال الفترة 11-14 ديسمبر 2006 في عمان بالأردن.

تعتبر "اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الفساد United Nations Convention Against Corruption UNCAC" الاتفاقية الأكثر تخصصا وشمولا وقوة في مجال مكافحة الفساد على نطاق عالمي، واكتسبت شرعيتها من انضمام دول العالم لها وتبني تلك الدول للمتطلبات الواجب إجرائها بموجب هذه الاتفاقية، وحتى جانفي 2013، صادق على الاتفاقية 165 دولة<sup>2</sup>. فاتفاقية الأمم المتحدة توفر إطارا شاملا ومتناسكا للعمل المحلي والإقليمي والدولي لمكافحة الفساد، وهذا بتركيزها على تأطير أربعة جوانب أساسية في مجال مكافحة، والتي تلزم الاتفاقية الدول الأطراف فيها بتنفيذها، نوجزها فيما يلي:<sup>3</sup>

<sup>1</sup> الأمم المتحدة (2015)، اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الفساد، متاح على الرابط: [https://legal.un.org/avl/pdf/ha/uncc/uncc\\_ph\\_a.pdf](https://legal.un.org/avl/pdf/ha/uncc/uncc_ph_a.pdf) (تاريخ الاطلاع 2020/11/26)

<sup>2</sup> المنظمة العالمية للبرلمانيين ضد الفساد، اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الفساد، متاح على الرابط: <http://gopacnetwork.org/ar/programs/uncac> (تاريخ الاطلاع 2020/11/26)

<sup>3</sup> يمكن الاطلاع على النص الكامل للاتفاقية باللغة العربية على الرابط التالي:

[https://www.unodc.org/documents/treaties/UNCAC/Publications/Convention/08-50024\\_A.pdf](https://www.unodc.org/documents/treaties/UNCAC/Publications/Convention/08-50024_A.pdf)

## محاضرات في مقياس أخلاقيات العمل ومكافحة الفساد

1) التدابير الوقائية: تتطلب مكافحة الفساد قبل كل شيء ضرورة وضع تدابير وقائية منه، وهذا ما تناولته بصورة شاملة المواد من 5 إلى 14 من الاتفاقية والتي تضمنت أحكاما متعلقة بالسياسات الوقائية لمكافحة الفساد والممارسات، وإنشاء هيئة أو هيئات وقائية، بالإضافة إلى أحكام للكفاءة والشفافية، ومدونات سلوك وجدارة لعمليات توظيف الموظفين العامين، ومبادئ توجيهية للشفافية والمساءلة في مجال الخدمات العامة والمالية العامة. كما تناولت هذه المواد المتطلبات المحددة للوقاية من الفساد، خاصة في المجالات الحيوية للقطاع العام كالسلطة القضائية والمشتريات العامة، وتدعو إلى تعزيز مشاركة المجتمع المدني، ورفع مستوى الوعي العام لمكافحة الفساد بالإضافة إلى التدابير المحددة لمنع غسيل الأموال.

2) التجريم وإنفاذ القانون: حرمت الاتفاقية بموجب المواد من 15-59 أفعال رشوة الموظفين العموميين المحليين، رشوة الموظفين العموميين الأجانب والموظفين العموميين في المنظمات الدولية، الاختلاس، توزيع أو سوء استخدام الممتلكات العامة، النفوذ التجاري، سوء استعمال الوظائف، الاثراء غير المشروع، الرشوة في القطاع الخاص، اختلاس ممتلكات القطاع الخاص، غسيل العائدات المتأتية من الجريمة، التكتف، عرقلة سير العدالة، بالإضافة لتحديد مسؤولية الأشخاص عن تلك الجرائم، والعقوبات الجنائية أو غير الجنائية، وتوسيع نطاق قانون التقادم في حالة فرار الجناة من وجه العدالة.

3) استرداد الموجودات: تعلن المواد من 51 إلى 59 عن سلسلة من الآليات لاسترداد الموجودات والذي يعتبر مبدأ أساسيا من مبادئ الاتفاقية، بما في ذلك إجراءات الاسترداد المدنية والجنائية، والتي بموجبها يمكن تتبع الأصول وتجميدها ومصادرتها وإعادةها.

4) التعاون الدولي: تكرر المواد من 43 إلى 49 للتعاون الدولي، حيث يتعين على الدول الأطراف حيثما كان ذلك مناسباً ومتسقاً مع نظامها القانوني الداخلي مساعدة بعضها البعض في التحقيقات والإجراءات الخاصة بالمسائل المدنية والإدارية ذات الصلة بالفساد، وإن الأطراف ملزمة بتقديم أشكال محددة من المساعدة القانونية المتبادلة في مجال جمع ونقل الأدلة لاستخدامها في المحكمة، ولتسليم المجرمين ونقل الأشخاص المحكوم عليهم. كما يطلب أيضا من الدول الأطراف اتخاذ تدابير من شأنها أن تدعم تعقب وتجميد وحجز ومصادرة العائدات المتأتية من الفساد.

## محاضرات في مقياس أخلاقيات العمل ومكافحة الفساد

كما وضحت الاتفاقية الإجراءات والتدابير التي يجب أن تتخذ عند وقوع صورة من صور الفساد، وذلك لمحاصرته ولتقليل أثاره وتحقيق الردع، نتناول أهم هذه الإجراءات فيما يلي<sup>1</sup>:

- التجميد والحجز والمصادرة: نصت الاتفاقية في المادة 31 على التدابير المتخذة عند وقوع صورة من صور الفساد ونتج عنها عائدات إجرامية، فحثت الدول على اتخاذ تدابير للكشف عن أي عائدات إجرامية وتتبعها، ثم مصادرتها ما دامت متحصلة من جرائم وفقا لهذه الاتفاقية. وفي حالة عدم وجود هذه العائدات يتم مصادرة ممتلكات تعادل قيمتها، وإذا بدلت لممتلكات أخرى وجب إخضاع هذه الأخيرة للمصادرة ولو تم خلطها بمصادر مشروعة، كما تتم مصادرة المنافع الناتجة عن المصادر الإجرامية.

- حماية الشهود والخبراء والضحايا: وفقا للمادتين 32 و33 من الاتفاقية يتعين على الدول التعهد باتخاذ كافة الإجراءات اللازمة لكفالة حماية الشهود والخبراء والضحايا ما داموا شهود، من أي خطر يتعرض لهم أو لأسرهم، إذا كانوا سيقدمون الأدلة التي تدين المجرمين والمفسدين. فيجب توفير حمايتهم بتغيير أماكن إقامتهم وعدم إفشاء أي معلومات تتعلق بهويتهم أو أماكن تواجدهم والسماح لهم بإدلاء معلومات بوسائل خاصة لحمايتهم وتوفير السرية.

- التعاون: نصت الاتفاقية على صور مختلفة للتعاون، من بينها:

⇐ التعاون بين من شارك في ارتكاب فعل مجرم مع سلطات إنفاذ القانون، حيث تتخذ الدولة تدابير لتشجيع هؤلاء الأشخاص على تقديم معلومات مهمة في أغراض التحقيق والعمل على استرداد عائدات نشاط إجرامي، وهذا بتخفيف العقوبة أو بمنحهم الحصانة من الملاحقة القضائية.

⇐ التعاون بين السلطات الوطنية: تتخذ الدول التدابير اللازمة لتشجيع التعاون بين الإدارات العمومية والموظفين العموميين وبين الجهات المسؤولة عن التحقيق في جرائم الفساد وملاحقة مرتكبيها، وذلك بقيام الإدارات بالإبلاغ عن أي جريمة فساد، وأيضا باتخاذ تدابير لتشجيع التعاون بين القطاع الخاص والسلطات المعنية بالتحقيق.

⇐ التعاون الدولي: دعت الاتفاقية إلى تفعيل سبل وإجراءات التعاون القضائي في مجال مكافحة الفساد، وإصدار تشريعات لتنظيم تسليم المجرمين، وتوسيع نطاق المساعدة المتبادلة، وتسهيل الحصول على الأدلة وتبليغ المستندات القضائية وتقديم المعلومات واقتفاء أثر العائدات الإجرامية واسترداد الممتلكات المصادرة.

<sup>1</sup> كايد كريم الزكييات، مرجع سابق، ص. 248-249.

### 2.4.5 البنك الدولي وأهم إسهاماته في محاربة الفساد

البنك الدولي The World Bank هو أحد الوكالات المتخصصة في الأمم المتحدة التي تعنى بالتنمية، فهو عبارة عن مؤسسة إقراض في مجال إصلاح السياسات وتمويل المشروعات، غايتها مساعدة البلدان في دمج اقتصاداتها في الاقتصاد العالمي وتعزيز النمو الاقتصادي على المدى البعيد الذي يساعد في تخفيف حدة الفقر في البلدان النامية. وقد بدأ نشاطه عام 1944 بالمساعدة على إعمار أوروبا بعد الحرب العالمية الثانية، ويركز جهوده حاليا على تحقيق الأهداف الإنمائية للألفية، التي تمت الموافقة عليها من جانب أعضاء الأمم المتحدة عام 2000، والتي تستهدف تحقيق تخفيف مستدام لحدة الفقر<sup>1</sup>.

ولمساعدة الدول على مواجهة الفساد، وضع البنك الدولي عددا من الاستراتيجيات التي تهدف ليس للقضاء النهائي على هذه الظاهرة، ولكن لمساعدتها على الانتقال من حالة الفساد المنظم إلى بيئة ذات حوكمة أحسن أداءً، مما يقلل الآثار السلبية للفساد على التنمية. وتتضمن هذه الاستراتيجيات المحاور الرئيسية التالية:<sup>2</sup>

- 1) منع كافة أشكال الاحتيال والفساد في المشاريع الممولة من قبل البنك؛
- 2) تقديم العون للدول النامية التي تعتمد مكافحة الفساد لاسيما فيما يتعلق بتصميم برامج مكافحة؛
- 3) اعتبار مكافحة الفساد شرطا أساسيا لتقديم خدمات البنك الدولي في مجالات رسم استراتيجيات المساعدة وتحديد شروط ومعايير الإقراض ووضع سياسة المفاوضات واختيار وتصميم المشروعات؛
- 4) تقديم العون والدعم للجهود الدولية لمحاربة الفساد ذلك أنه يقضي على حوالي 7% من الاقتصاد العالمي سنويا.

كما يعتبر البنك الدولي أن جدول أعمال مكافحة الفساد يعتبر جزءا مهما من حركة الحوكمة الرشيدة الأوسع نطاقا، ذلك أن الحوكمة الرشيدة هي إحدى أكثر القضايا أهمية بالنسبة لتحقيق التنمية والنمو المشترك، والفساد عندما ينتشر في المؤسسات العامة، خاصة تلك التي تقدم خدمات حيوية كالصحة والتعليم، يصبح عقبة رئيسية أمام التنمية. ومن هذا المنطلق تؤكد استراتيجية الحوكمة الرشيدة ومكافحة الفساد التي أقرها البنك الدولي في مارس 2012، على ست ركائز لمكافحة الفساد والنهوض بقضية الحوكمة الرشيدة، وهي:<sup>3</sup>

<sup>1</sup> كايد كريم الزكييات، مرجع سابق، المرجع السابق، ص 174.

<sup>2</sup> علاء فرحان طالب وعلي الحسين حميدي العامري، مرجع سابق، ص 256.

<sup>3</sup> كايد كريم الزكييات، مرجع سابق، ص 176.

## محاضرات في مقياس أخلاقيات العمل ومكافحة الفساد

1. إدماج قضايا الحوكمة الرشيدة بصورة أكثر انتظاما ضمن أدوات مكافحة الفساد؛
  2. دعم المؤسسات الوطنية التي تتمتع بالقدرات وتتسم بالشفافية؛
  3. التركيز بشكل أكبر وأدق على تحقيق النتائج؛
  4. استهداف إدارة المخاطر على نحو أكثر فاعلية؛
  5. تحسين نظم الحوكمة على المستوى العالمي من خلال دعم المناقشات المهمة على مستوى مجموعة الثمانية ومجموعة العشرين وكذلك المبادرات العالمية كمبادرة استرداد الأموال المنهوبة؛
  6. تيسير تنفيذ جدول أعمال نظم الحوكمة الرشيدة على نطاق عمليات البنك الدولي.
- ويعمل البنك الدولي على وضع أدوات رقابة صارمة لمكافحة الفساد في المشروعات التي يمولها عبر كل من المؤسسة الدولية للتنمية والبنك الدولي للإنشاء والتعمير، وهذا لضمان استخدام الأموال التي تصرف للبلدان المتعاملة معه في الأغراض المخصصة لها، وتشمل هذه الأدوات ما يلي:<sup>1</sup>
- وضع معايير مالية وتعاقبية صارمة بالإضافة للتحقيقات ونظام العقوبات لدى وحدته للنزاهة، كما يتم تعيين مختصين في الإدارة المالية والمشتريات في كل مشروع يسانده البنك الدولي طوال مراحل الإعداد والتنفيذ.
  - تعزيز أنشطة الفحص والتدقيق بالتدخلات المختلفة لمساعدة البلدان على بناء مؤسسات قادرة تتسم بالشفافية وتخضع للمساءلة، وتصميم وتنفيذ برامج ناجحة لمكافحة الفساد.
  - إجراء تحقيقات في مزاعم الاحتيال في العمليات التي تمويلها مجموعة البنك الدولي، مع فرض عقوبات على المخالفين في المزاعم التي تُثبت هذه التحقيقات صحتها، حيث صدرت قرارات بمعاقبة 956 من الشركات والأفراد بالحرمان من التعامل مع البنك بين عامي 1999 و2019، وأقر البنك تطبيق 421 قرار حرمان مشترك صادرا عن بنوك تنمية متعددة الأطراف في تلك الفترة.
- كما يساعد البنك الدولي الحكومات على ردع ممارسات الفساد وكشفها من خلال مجموعة من الأدوات والمبادرات، نوجزها فيما يلي:<sup>1</sup>

<sup>1</sup> البنك الدولي (2020)، صحيفة وقائع مكافحة الفساد، 19 فيفري، متاح على الرابط:<https://www.albankaldawli.org/ar/news/factsheet/2020/02/19/anticorruption-fact-sheet> (تاريخ الاطلاع 2020/11/26)

## محاضرات في مقياس أخلاقيات العمل ومكافحة الفساد

أ. يساعد البنك الدولي الحكومات على تحسين إدارة شؤون المالية العامة، وتحسين الخدمات القضائية، وتدريب موظفي جهاز الخدمة المدنية وزيادة قدراتهم، والاستثمار في أنظمة المعلومات المالية، وتيسير وصول الجمهور العام إلى المعلومات، والحد من فرص وقوع ممارسات الفساد الإداري مثل الرشوة.

ب. يعمل البنك الدولي باستمرار على مساعدة البلدان المتعاملة معه على الاستفادة من مبتكرات التكنولوجيا كتطبيقات الذكاء الاصطناعي، والبيانات الضخمة، والتعلم الآلي، في معالجة مخاطر الفساد وغيرها من المشكلات المالية والتعاقدية، وفي تعزيز الثقة والخضوع للمساءلة.

ت. يقدم البنك الدولي المساندة للحكومات من أجل الحد من التدفقات المالية غير المشروعة -وهي الأموال التي ترتبط بعائدات الجريمة أو يتم نقلها أو تحويلها بطريقة غير قانونية-، وهذا بالمساعدة على تحسين أنشطة التدقيق والمراجعة، والمساعدة في السياسات المتصلة بإدارة المالية العامة، والتهرب الضريبي، والمشتريات الحكومية، وتسهيل التبادل التجاري وعبور الحدود، وإدارة الموارد الطبيعية، وتنظيم الأنشطة الاقتصادية، كما يعمل على ابتكار أدوات جديدة لرصد وقياس هذه التدفقات على مستوى البلدان والمناطق.

ث. يساعد البنك الدولي البلدان على تحديد المخاطر المتصلة بغسل الأموال والتصدي لها، وعلى فهم مدى تعرضها لكثير من الأنشطة التي تؤدي إلى التدفقات المالية غير المشروعة، حيث طور أداة لتقييم المخاطر الوطنية والتي تركز على تحديد كل المخالفات التي تتولد عنها عائدات غير مشروعة، ومنها الفساد والتهرب الضريبي والجريمة المنظمة والجرائم البيئية.

ج. يعمل البنك الدولي كذلك على تحسين الوصول إلى المعلومات عن الملاك الحقيقيين للكيانات العامة للحيلولة دون إنشاء الشركات الوهمية ولتقوية تبادل المعلومات الضريبية، ويساعد الحكومات أيضا على بناء أنظمة تتعلق بإفصاح المسؤولين الحكوميين عن مصادر دخلهم وممتلكاتهم، وعلى الحماية من غسل الأموال. وترمي جهود بناء الشفافية والمساءلة هذه أيضا إلى ضمان الإشادة بالمسؤولين الحكوميين والشركات الذين يتسمون بنظافة اليد مع توقيع الجزاء على الفاسدين والجرمين.

<sup>1</sup> البنك الدولي (2020)، مرجع سابق.

## محاضرات في مقياس أخلاقيات العمل ومكافحة الفساد

هذا وقد ساعدت مبادرة استرداد الأموال المسروقة -وهي شراكة بين البنك الدولي وبين الأمم المتحدة- في تجميد أو استعادة حوالي مليار دولار من الأموال المسروقة. وفي ديسمبر 2017، نظمت المبادرة أول منتدى عالمي بشأن استرداد الأموال المنهوبة الذي عقدته الولايات المتحدة والمملكة المتحدة وتركز على نيجيريا وسري لانكا وتونس وأوكرانيا، وتم توقيع مذكرة تفاهم بين نيجيريا وسويسرا والبنك الدولي بشأن إعادة 321 مليون دولار من الأموال المستردة، بالإضافة لإنشاء مكاتب لاسترداد الأموال وإدارتها في أوغندا وتنزانيا ومولدوفا وأوكرانيا. والجدول الموالي يلخص التسلسل الزمني لعمل البنك الدولي في مكافحة الفساد.

## الجدول 5: التسلسل الزمني لعمل البنك الدولي في مكافحة الفساد

الفترة	المبادرة	تفاصيل المبادرة
1996	أول تصريح عن مكافحة سرطان الفساد يصدر عن رئيس لمجموعة البنك الدولي	عرض رئيس مجموعة البنك الدولي آنذاك جيمس وولفنسون في كلمته في الاجتماعات السنوية، مساعدات من البنك للحكومات التي ستنفذ برامج وطنية لردع الممارسات الفاسدة مؤكدا على ضرورة "معالجة سرطان الفساد".
2001	إنشاء إدارة النزاهة المؤسسية	ينصب دور هذه الإدارة في التحقيق في مزاعم الاحتيال والفساد في العمليات التي تمولها مجموعة البنك الدولي وتتابع فرض عقوبات عند ثبوت سوء التصرف.
2007	مبادرة استرداد الأموال المسروقة (StAR)	من خلال شراكة بين مكتب الأمم المتحدة لمكافحة المخدرات والجريمة، ومجموعة البنك الدولي. تعمل المبادرة مع البلدان النامية والمراكز المالية لمنع غسل عائدات أعمال الفساد وتسهيل رد الأموال المسروقة بشكل أسرع وأكثر منهجية.
2010	اتفاق نافذة الحرمان المشترك	اتفقت خمسة بنوك تنمية متعددة الأطراف على أن الكيانات التي يعاقبها أحد بنوك التنمية متعددة الأطراف بالحرمان ستعاقبها البنوك الأخرى على نفس المخالفة، وهذا لضمان أن من يسرق من أي مؤسسة مالية دولية سيعاقبه الجميع. وفي السنة المالية 2018، أقرت مجموعة البنك الدولي تطبيق 73 قرار حرمان مشتركاً صادراً من بنوك تنمية أخرى متعددة الأطراف.
2010	مجانية البيانات المفتوحة للبنك الدولي	تتيح هذه المبادرة الوصول إلى البيانات المجانية المفتوحة التي كانت من قبل مقصورة على الاستخدام التجاري، ولم تكن متاحة إلا بدفع رسوم مالية. وزاد استخدام بيانات البنك الدولي بمقدار 10 أضعاف، ويصل إليها أكثر من 30 مليون شخص سنوياً.
2014	إقرار مشاركة المواطنين في برامج البنك الدولي	اتخذ البنك الدولي خطوات لوضع مشاركة المواطنين في إطار مؤسسي في كل برامجه لأن هذه المشاركة قد تساعد على تحسين مستويات تقديم وجودة الخدمات العامة، والارتقاء بإدارة المالية العامة، وتحقيق مزيد من الشفافية والخضوع للمساءلة والاحتواء الاجتماعي.
جارٍ تنفيذه	تطوير استخدام التكنولوجيا الحكومية	يهدف هذا البرنامج إلى جعل العمليات والخدمات الحكومية تتسم بالبساطة والشفافية والكفاءة وذلك باستخدام مبتكرات التكنولوجيا. فدمج تقنيات البيانات

## محاضرات في مقياس أخلاقيات العمل ومكافحة الفساد

الضحمة والذكاء الاصطناعي والبلوك تشين (البيانات المتسلسلة) في أنظمة تنفيذ العمليات الحكومية الرئيسية (مثل إدارة المالية العامة، والرصد والتقييم، وتحصيل الضرائب) قد يساعد على كشف أنماط الفساد ومنعها. وقد يفيد استخدام تقنيات رقمية في تقديم الخدمات العامة للمواطنين ومنشآت الأعمال في تقليل التعاملات بين البشر ومن ثم الحد من فرص طلب رشى والحصول عليها.		
--	--	--

المصدر: البنك الدولي (2020)، صحيفة وقائع مكافحة الفساد، 19 فيفري، متاح على الرابط:

<https://www.albankaldawli.org/ar/news/factsheet/2020/02/19/anticorruption-fact-sheet> (تاريخ

الاطلاع 2020/11/26)

### 3.4.5 منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية وأهم إسهاماتها في محاربة الفساد

منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية Organization for Economic Co-operation and Development هي منظمة متداخلة مع الحكومات تضم 30 دولة تسعى إلى تعزيز النمو الاقتصادي، الازدهار، والتوظيف من خلال التعاون وحوار السياسات بين أعضائها.<sup>1</sup> وتعد المنظمة منبرا يتيح للحكومات فرصة مقارنة خبرة وضع السياسات، والبحث عن الحلول للمشاكل المشتركة، وتحديد الممارسات الجيدة وتنسيق السياسات المحلية والعالمية.<sup>2</sup> وتطور المنظمة غالبا توصيات وقرارات غير ملزمة لتحسين تنفيذ السياسات والتي يمكن أن تؤدي إلى وضع معاهدات ملزمة.

وتتمثل أهم إسهامات منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية في محاربة الفساد في مكافحة الفساد في المعاملات التجارية الدولية، والعمل على إرساء المنافسة على أسس عادلة بالنسبة لجميع الشركات. حيث أدرجت المنظمة مسألة الفساد الدولي في جدول أعمالها في 1989 بناء على طلب من الولايات المتحدة. فقد سنت الولايات المتحدة قانون الممارسات الفاسدة في الخارج الذي جرم قيام المواطنين الأمريكيين أو المقيمين في أمريكا أو الشركات الأمريكية بتقليل الرشوة إلى المسؤولين الحكوميين الأجانب بغرض إبرام صفقات. وقد اشتكت الشركات الأمريكية من أنها تخسر صفقات أمام شركات من بلدان أخرى غير مقيدة في توظيفها للرشوة

<sup>1</sup> نيكولا اليرمان كاشيه، تعزيز ميثاق منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية لمكافحة الرشوة، منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية، ، متاح على الرابط: <https://www.oecd.org/mena/competitiveness/41054450.pdf> (تاريخ الاطلاع 2020/11/26)

<sup>2</sup> منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية (2011)، تقدم الإدارة العامة في إطار إصلاح السياسات بدول منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا-دراسات حالة حول إصلاح السياسات، متاح على الرابط: <https://www.oecd.org/mena/governance/48634357.pdf> (تاريخ الاطلاع 2020/11/26)

## محاضرات في مقياس أخلاقيات العمل ومكافحة الفساد

لهذه الغاية<sup>1</sup>. وبطبيعة الحال، فإن جهود بلد واحد لا يمكنها أن تضع حدا للفساد، حيث قامت المنظمة في هذا المجال باعتماد ميثاق لمحاربة الرشوة عام 1997، ودخل موضع التنفيذ عام 1999. وصادق على هذا الميثاق بحلول عام 2008، بالإضافة لكل الدول الاعضاء في المنظمة، سبعة دول أخرى من غير الدول الأعضاء. وبموجب هذا الميثاق تلتزم الدول الموقعة عليه بمحاربة توفير الرشاوى من قبل مواطنيها (أفراد أو شركات) إلى موظفين عموميين أجنب، وكذلك الموظفين العاملين في أقطار ليست عضوة في ميثاق مكافحة الرشوة، وهذا من أجل تحجيم المنافسة غير العادلة في صفقات الأعمال العالمية ودعمًا للتنمية.<sup>2</sup>

كما أصدرت منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية في شهر ماي 1996 توصيات خاصة بمكافحة الفساد في المشتريات الممولة بالمساعدات، والتي تدعو إلى اعتماد مجموعة من الشروط والتدابير لمنع الممارسات الفاسدة في المشتريات التي يتم تمويلها بمساعدات خارجية، ودعت التوصيات الدول الأعضاء إلى التعاون مع الدول المستفيدة من التمويل، مع المؤسسة الإنمائية الدولية لتطبيق هذه التوصيات، بالإضافة إلى ذلك تقوم المنظمة بمساعدة الدول الأعضاء على تطوير إطار عمل فاعل لتعزيز استقامة الموظفين الرسميين، وزيادة كفاءة أدائهم.<sup>3</sup>

#### 4.4.5 منظمة الشفافية العالمية وأهم إسهاماتها في محاربة الفساد

تعتبر منظمة الشفافية العالمية Transparency International من المنظمات الرائدة في محاربة الفساد، تأسست عام 1993 ومقرها برلين، وهي منظمة دولية غير حكومية تضم 100 فرع محلي،<sup>4</sup> وهي مدعومة بصورة رئيسة من خبراء سابقين في البنك الدولي وممولة من العديد من المنظمات الدولية والأوروبية والأمريكية. تنظر منظمة الشفافية الدولية للفساد كعقبة رئيسية للتنمية، لذلك تعمل على خلق دعم شعبي لبرامج محاربة الفساد وتعزيز الشفافية والمحاسبة على المسؤولين في الحكومات، وكذلك لتساعد الأفراد والدول على محاربة الفساد بعد أن انتشر سواء على المستوى الرسمي أو غير الرسمي، وعجز المؤسسات الوطنية عن محاربه ومواجهته، خاصة وأنه امتد من تقويض جهود التنمية المحلية إلى الجهود الدولية في مجال المنح والمعونات

<sup>1</sup> كارولين إرفين (1997)، إجراءات منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية من أجل مكافحة الرشوة في المعاملات التجارية الدولية، الفساد ومبادرات تحسين النزاهة في البلدان النامية، برنامج الأمم المتحدة الإنمائي ومركز التنمية في منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية، متاح على الرابط: <http://www.transparency.org.kw.au>

<sup>2</sup> [ti.org/upload/books/266.pdf](http://ti.org/upload/books/266.pdf) (تاريخ الاطلاع 2020/11/26)

<sup>3</sup> نيكولا اليرمان كاشيه، مرجع سابق.

<sup>4</sup> كايد كرم الركيبات، مرجع سابق، ص 189.

<sup>4</sup> منظمة الشفافية العالمية، عبر الرابط: <https://www.transparency.org/en/about> (تاريخ الاطلاع 2020/11/27)

محاضرات في مقياس أخلاقيات العمل ومكافحة الفساد

والقروض.<sup>1</sup> والمنظمة لا تتولى التحقيق على قضايا فساد معينة، أو على الأفراد، بل تطور وسائل مكافحة الفساد، وتعمل مع منظمات المجتمع المدني، والشركات والحكومات لتنفيذها. ويتمثل نجاح المنظمة بوضع موضوع الفساد على أجندة العالم ومؤسساته الدولية، كما أنها لعبت دور أساسي في تقديم ميثاق الأمم المتحدة ضد الفساد واتفاقية منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية ضد الرشوة.<sup>2</sup>

وتجدر الإشارة إلى أن لمنظمة الشفافية الدولية مجموعة من المبادئ الإرشادية، من أهمها:

أ. إدراك أن مخاطر الفساد تتعدى حدود الحالات الفردية، ولذا فهناك مسؤولية مشتركة وعامة لمحاربتها؛

ب. اعتبار الحركة ضد الفساد حركة عالمية تتجاوز النظم الاجتماعية والسياسية والاقتصادية والثقافية داخل كل دولة؛

ت. الاهتمام بمبادئ المشاركة واللامركزية والتنوع والمساءلة والشفافية؛

ث. عدم التحزب؛

ج. بناء تحالفات على المستوى المحلي والإقليمي تضم الحكومات، المجتمع المدني، والقطاع الخاص من أجل محاربة الفساد الداخلي والخارجي؛

ح. تجميع وتحليل ونشر المعلومات وزيادة الوعي العام بالأضرار المهلكة للفساد على الإنسان والتنمية الاقتصادية.

ومن أهم إسهامات منظمة الشفافية العالمية في مكافحة الفساد تطويرها لوسائل جديدة للتعامل مع الظاهرة، ومن أهم هذه الوسائل:<sup>3</sup>

— جمع المعلومات والقيام بدراسات عن ظاهرة الفساد وتطوير أساليب جديدة لقياسها، بالإضافة لإصدارها لتقرير سنوي شامل عن الفساد في العالم في مختلف المجالات Global Corruption Barometer.

<sup>1</sup> علاء فرحان طالب وعلي الحسين حميدي العامري، مرجع سابق، ص 189.

<sup>2</sup> كايد كرم الركيبات، مرجع سابق، ص 183.

<sup>3</sup> علاء فرحان طالب وعلي الحسين حميدي العامري، مرجع سابق، ص 191.

## محاضرات في مقياس أخلاقيات العمل ومكافحة الفساد

- تقدم المنظمة استشارات فنية تطوعية لتشخيص ومكافحة الفساد، كما أصبحت المنظمة بمثابة سكرتارية فنية مكلفة بالتحضير لمؤتمرات متعلقة بالفساد ومكافحته.
- تتعاون المنظمة مع المؤسسات التجارية والمالية والدولية ذات السمعة الممتازة، وفي إطار ما يعرف بمشروع "اعرف زبائنك" وذلك لبلورت قواعد عامة تساعد على مكافحة الفساد، وقد تجسدت هذه الجهود بتوقيع اتفاقية أو مبادئ Wolfs berg Principles وهي مبادئ وقعتها عدد من البنوك من أجل تحسين صورتها لدى الزبائن وطمأنتهم إلى التزامها بمراعاة أكبر قدر من الشفافية والنزاهة في التعامل مع كافة الأطراف.
- تلعب المنظمة دور الضاغظ لدى المنظمات الدولية الحكومية وتجسد جهودها في إبرام العديد من المعاهدات والاتفاقيات الخاصة بمكافحة الفساد.

والجدول التالي يلخص التسلسل الزمني لعمل المنظمة في مكافحة الفساد من تاريخ تأسيسها إلى الآن.

## الجدول 6: التسلسل الزمني لعمل منظمة الشفافية العالمية في مكافحة الفساد

الفترة	المبادرة	تفاصيل المبادرة
1993	إنشاء المنظمة والاعتراف بالفساد	بعد أن شاهد تأثير الفساد خلال عمله في شرق إفريقيا، أنشأ المسؤول المتقاعد بالبنك الدولي، بيتر إيجن وتسعة من حلفائه، منظمة صغيرة للتعامل مع الفساد تأسست بموجها منظمة الشفافية الدولية مع سكرتارية في برلين.
1995	نشر مؤشر مدركات الفساد في القطاع العام	نشرت المنظمة أول مؤشر مدركات الفساد في 45 دولة حسب مستوى الفساد الملحوظ في قطاعها العامة، مما أدى إلى زيادة الوعي العام بالفساد وإثارة المنافسة بين البلدان لتحسين نتائجها.
1996	تبني توصيات المنظمة من طرف الهيئات الدولية وإصدار أول كتاب للمنظمة	نجحت المنظمة في نقل الفساد للنقاش في الساحة الدولية وعلى مستوى المنظمات الدولية الكبرى بعدما كان موضوعا محظورا. حيث تحدث البنك الدولي عن "سرطان الفساد" وجعل مكافحة الفساد شرطا للحصول على المساعدة الدولية. كما تبنت منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية توصيات المنظمة التي حثت الأعضاء على إنكار الخضم الضريبي للرشاوى الأجنبية، حيث كانت العديد من الشركات تقوم بانتظام بشطب الرشاوى باعتبارها نفقات تجارية في الإقرارات الضريبية الخاصة بها. كما اعتمدت منظمة الدول الأمريكية أول اتفاقية إقليمية من نوعها لمكافحة الفساد. كما أصدرت المنظمة أول كتاب لها ساعد في ترسيخ نهجها النظامي لمكافحة الفساد.
1997	النجاح في تجريم الرشوة الأجنبية	تمكنت المنظمة من دفع 34 دولة في منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية لسن وإنفاذ قوانين تحظر دفع رشاوى للسلطات في البلدان الأخرى، حيث يمكن مقاضاة أي شخص يخالف اتفاقية منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي بموجب القوانين الجنائية الوطنية. نتيجة لهذه الاتفاقية، دفعت الولايات المتحدة 1.56 مليار دولار

## محاضرات في مقياس أخلاقيات العمل ومكافحة الفساد

أمريكي كغرامات رشوة أجنبية في عام 2014 وحده.		
يقوم مؤشر دافعي الرشوة بفحص جانب العرض للرشوة، حيث يسمح بتصنيف البلدان حسب ميل الشركات الواقعة ضمن ولايتها القضائية لرشوة الحكومات الأجنبية من أجل الحصول على المشاريع.	إصدار مؤشر دافعي الرشوة	1999
قامت المنظمة من خلال العمل مع 11 بنك دولي رئيسي بإنشاء مبادئ Wolfsberg لمكافحة غسيل الأموال، التي توضح الدور الذي يمكن أن تلعبه البنوك في جهود مكافحة الفساد إذا تبنت معايير "اعرف عميلك" بشكل أفضل. بالإضافة لتنظيم أول جائزة للنزاهة (الآن جائزة مكافحة الفساد العالمية) لتكريم شجاعة وتصميم الأفراد والمنظمات التي تكافح الفساد في جميع أنحاء العالم. كما نشرت المنظمة كتاب محدث حدد مفهوم نظام النزاهة الوطني، وهو نهج شامل للشفافية، يحلل المؤسسات الرئيسية في المجتمع من الشرطة والمحاكم إلى البرلمانات ووسائل الإعلام والأعمال وكيفية تأثيرها على الفساد.	إنشاء مبادئ مكافحة غسيل الأموال ونظام النزاهة الوطني وتبني معايير مبادرة "اعرف عميلك"	2000
ساهمت أعمال المنظمة في اعتماد اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الفساد (UNCAC) والتوقيع عليها من قبل 140 دولة. كما تم افتتاح مراكز الدعوة والاستشارة القانونية (ALACs) التابعة للمنظمة، حيث يمكن للمواطنين الإبلاغ عن الفساد والعتور على الدعم لتحديده، واستخدم أكثر من 200000 شخص ALAC للإبلاغ عن الفساد حتى الآن.	المساهمة في اعتماد اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الفساد ومراكز الدعوة والاستشارة القانونية (ALAC)	2003
تعاونت المنظمة مع ثلاث منظمات غير حكومية أخرى لإنشاء شبكة سلامة المياه (WIN) والتي تعتبر كمنظمة مستقلة، مع أمانة تستضيفها TI-S في برلين. تعمل WIN على تعزيز النزاهة في مجال المياه والصرف الصحي في جميع أنحاء العالم. كما تم توسيع نطاق بحث المنظمة: صنف مؤشر مدركات الفساد 163 دولة، وشمل مقياس الفساد العالمي 60 دولة، وفحص مؤشر دافعي الرشوة 30 دولة مصدرة رائدة وتم نشر 10 تقييمات جديدة لنظام النزاهة الوطني.	التركيز على إشكالية الماء	2006
نشرت المنظمة أول تقرير مرحلي لتقييم مجموعة الدول الثماني بشأن تنفيذ التزاماتها في مكافحة الفساد وخلصت إلى أن: "الخطاب يفوق الفعل".	نشر تقرير مرحلي يقيم التزام مجموعة الدول الثمانية في مكافحة الفساد	2007
نشرت المنظمة تقريرها الأول عن الشفافية في صناعة النفط والغاز للتحقق من شفافية المدفوعات من الشركات إلى الحكومات للحصول على حقوق استخراج الموارد.	نشر تقرير عن الشفافية في صناعة النفط والغاز	2008
بدأت المنظمة أكبر تقييم لنظام النزاهة الوطني (NIS)، حيث أجرت الدول الأوروبية تقييمات وطنية كجزء من مشروع مشترك.	تقييم نظام النزاهة الوطني لعدة دول أوروبية	2010
أنشأت المنظمة الاتحاد العالمي لمكافحة الفساد (GACC)، وهو شراكة تجمع بين المنظمة والصحافة الاستقصائية من مشروع الإبلاغ عن الجريمة المنظمة والفساد (OCCRP). حيث قدمت GACC مساهمات كبيرة نحو تغيير السياسة استجابة لفضائح المال مقابل النفوذ وخطط غسيل الأموال العالمية.	إنشاء المنظمة للاتحاد العالمي لمكافحة الفساد (GACC)	2017

## محاضرات في مقياس أخلاقيات العمل ومكافحة الفساد

عقدت المنظمة المؤتمر الدولي لمكافحة الفساد (IACC) في كوبنهاغن، حيث اجتمع أكثر من 1600 مشارك من رواد مكافحة الفساد لمناقشة الأبحاث الجديدة والأساليب المبتكرة. في IACC، أصدر الوزراء والقادة من مختلف القطاعات التزامات وبيانا مشتركا لتعزيز جهود مكافحة الفساد.	عقد المنظمة للمؤتمر الدولي لمكافحة الفساد (IACC)	2018
---	--	------

المصدر: بتصرف من منظمة الشفافية العالمية، على الرابط: <https://www.transparency.org/en/our-story>

(تاريخ الاطلاع 2020/11/27)

## 5.4.5 المبادرات العربية في محاربة الفساد

تعد وثيقة مؤتمر مكتبة الإسكندرية الذي انعقد بين 12 و 14 مارس 2004 حول قضايا الإصلاح العربي-الرؤية والتنفيذ-، من أهم الإسهامات في مكافحة الفساد على مستوى المنطقة العربية. فهو مبادرة غير مسبوقه استهدفت بلورة موقف عربي خالص حول قضايا الإصلاح وأولوياتها دون أي تدخل أجنبي، واقتراح آليات للمتابعة، واستمرار مشاركة المجتمع المدني في التنفيذ. وشاركت في الدعوة لهذا المؤتمر بالإضافة لمكتبة الإسكندرية، خمس هيئات عربية هي: الأكاديمية العربية للعلوم والتكنولوجيا، مجلس الاعمال العربي، منتدى البحوث الاقتصادية، المنظمة العربية لحقوق الإنسان، ومنظمة المرأة العربية، كما شارك في هذا المؤتمر 170 مفكرا ومثقفا عربيا. وانبثقت عن هذا المؤتمر وثيقة الإسكندرية التي تعتبر وثيقة سياسية-اقتصادية-اجتماعية-ثقافية مترابطة ومتكاملة، تعبر عن رؤية المجتمع المدني العربي للإصلاح وأولوياته. وتضمنت هذه الوثيقة مجموعة من آليات الحد من آثار الفساد بالنسبة لكل محور من المحاور الأربعة للإصلاح الشامل، نوجزها في الجدول التالي:

## محاضرات في مقياس أخلاقيات العمل ومكافحة الفساد

## الجدول 7: آليات الإصلاح للحد من الفساد حسب وثيقة الإسكندرية

آليات الإصلاح	محاوير الإصلاح الشامل
	<p>من متطلباته الإصلاح الدستوري والتشريعي، والذي يتحقق من خلال:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- الفصل بين السلطات التشريعية والتنفيذية؛</li> <li>- إقامة انتخابات دورية حرة تضمن عدم احتكار السلطة وتضع سقف زمني لتولي الحكم؛</li> <li>- تداول السلطة بالطرق السلمية دوريا؛</li> <li>- إلغاء مبدأ الحبس أو الاعتقال بسبب الرأي.</li> </ul> <p>كما يتطلب إصلاح المؤسسات والهياكل وذلك من خلال:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- إطلاق حريات تشكيل الأحزاب السياسية في إطار الدستور والقانون؛</li> <li>- التصديق على المواثيق الدولية والعربية المرتبطة بحقوق الإنسان والحقوق المدنية والسياسية وحقوق المرأة والطفل؛</li> <li>- تحرير الصحافة ووسائل الإعلام من التأثيرات والهيمنة الحكومية؛</li> <li>- إطلاق حرية تشكيل مؤسسات المجتمع المدني؛</li> <li>- تشجيع قياسات الرأي العام وتحريرها من العوائق.</li> </ul>
	<p>يتطلب إصلاح التشريعات والسياسات والإجراءات التي تسهم في تحرير الاقتصاد الوطني، ويتحقق ذلك من خلال:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- الإعلان عن خطط واضحة وبرامج زمنية محددة للإصلاح المؤسسي والهيكلي مع تحديد دقيق لدور الدولة بما يجعلها محفزة للنشاط الاقتصادي وموفرة للبيئة الملائمة لذلك؛</li> <li>- الالتزام بخطط واضحة لإحداث تغيير جذري في الجهاز الإداري الحكومي وتقليص البيروقراطية، ورفع كفاءة العمل في الجهات الحكومية التي تتعامل مع المستثمرين والمصدرين والمستوردين؛</li> <li>- تشجيع برامج الخصخصة بما في ذلك القطاع المصرفي وفقا للضوابط القانونية التي تحقق المصلحة العامة وتقليص الاستثمارات الحكومية ما عدا القطاعات الاستراتيجية والسلع ذات النفع العام؛</li> <li>- تشجيع القطاع الخاص وجذب الاستثمارات لتعظيم مساهمته في فرص التشغيل؛</li> <li>- وضع معايير وقواعد للارتقاء بنوعية المنتجات الوطنية وتأسيس مجالس لدعم القدرة التنافسية؛</li> <li>- إرساء قواعد الحكم الجيد للنشاط الاقتصادي؛</li> <li>- إصدار تشريعات تلزم الجهات المصدرة للبيانات والمعلومات الاقتصادية بإتاحتها وتيسير الحصول عليها وفقا لقواعد واضحة للإفصاح؛</li> <li>- مراعاة الحفاظ على البيئة في الأنشطة الاقتصادية؛</li> <li>- إيجاد الآليات المناسبة لتدريب العاملين في المجال الاقتصادي.</li> <li>- التصدي الحاسم للمشكلات المعيقة للاستثمار العربي والأجنبي</li> </ul>
	<p>وذلك بالعمل على تحقيق الأهداف التالية:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- تطوير القيم الإيجابية التي تساهم في بناء الفرد المتميز المستقل القادر على ممارسة حرياته وخياراته بمسؤولية كقيم الاستقلالية والحوار والتفاعل الإيجابي؛</li> <li>- تأكيد دور الإعلام في إعادة بناء القيم المساندة للتطوير والتحديث كقيم المساواة والتسامح وقبول الآخر وقيم الدقة</li> </ul>

## محاضرات في مقياس أخلاقيات العمل ومكافحة الفساد

<p>والإتقان والالتزام؛</p> <p>- توجيه المجتمعات العربية نحو اكتساب ونشر وإنتاج المعرفة وتوفير المناخ المساند لذلك؛</p> <p>- تطوير التعليم وتطوير استراتيجيات البحث العلمي وتوفير البنية الأساسية للتطوير التكنولوجي ودعم العمل الحر والمبادرة الخلاقة في مجالات الابتكار والإبداع.</p>	
<p>وذلك من خلال:</p> <p>- تحديد الخطاب الديني سعياً إلى تجديد الطابع الحضاري التنويري للدين؛</p> <p>- تهيئة المناخ الثقافي لتحقيق التطوير الديمقراطي وتداول السلطة سلمياً؛</p> <p>- تحديد الخطاب الثقافي وتحليله من الرواسب المعيقة لتقبل الاختلاف والحوار؛</p> <p>- العمل على إلغاء أشكال الرقابة على النشاط الفكري والثقافي بما يدعم حرية الفكر ويحرك الإبداع بعيداً عن أي وصاية؛</p> <p>- الحفاظ على اللغة العربية وتحديث آليات تكيفها مع التقنيات الرقمية الجديدة في عصر المعلومات؛</p> <p>- تنشيط التبادل الثقافي القومي.</p>	الإصلاح الثقافي

المصدر: بتصرف من كايد كريم الركيات، مرجع سابق، ص ص 252-257.

كما حاولت الدول العربية القيام ببعض الجهود فيما يتعلق بمكافحة الفساد خارج اتفاقية الإسكندرية، يمكن إيجازها فيما يلي:<sup>1</sup>

- انعقاد مؤتمر وزراء الداخلية العرب عام 1987؛
- انعقاد مؤتمرات بالمنظمة العربية للتنمية الإدارية في القاهرة عام 1999 وخصصت حلقة كاملة من هذا المؤتمر لموضوع الفساد ثم تلاه مؤتمر في بيروت عام 2002؛
- انعقاد بعض المؤتمرات في الجامعة العربية.

## 5.5 سنغافورة: نموذج دولي في مكافحة الفساد

تعتبر سنغافورة من أفضل نماذج مكافحة الفساد، ذلك أنها استطاعت أن تتحول في فترة قياسية من دولة فاسدة تماماً في منتصف القرن الماضي -عند تولي رئيس الوزراء Lee Kuan Yew الحكم سنة 1959-<sup>\*</sup> إلى مصاف الدول الأكثر شفافية في العالم.<sup>2</sup> فسنغافورة تعتبر من بين دول العالم الأكثر خلواً من الفساد باحتلالها

<sup>1</sup> منصف شرقي، تجارب دولية في مكافحة الفساد الإداري، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، المجلد 4، العدد 1، جامعة قسنطينة 2، ص ص 171-191.

\* لقد بدأت محاربة الفساد في سنغافورة بالقرار السياسي الذي أطلقه Lee Kuan Yew منذ توليه الحكم بقوله: "إننا لا ننظر لعملية السيطرة على الفساد على أنها مجرد قضية أخلاقية وإنما حاجة، وأن المحافظة على أن تبقى نظيفاً وتنبذ الأشخاص القابلين للرشوة يعد من المبادئ القيادية للحكومة".

<sup>2</sup> حمدي باشا نادية ومحاجبة نصيرة، تفعيل الاستراتيجية الوطنية لمكافحة الفساد الإداري على ضوء التجربة السنغافورية، الملتقى الدولي حول تفعيل الدور التنموي للقطاع العام كآلية للنهوض بالاقتصاد خارج المحروقات، جامعة البليدة 2، 27-28 نوفمبر 2018.

محاضرات في مقياس أخلاقيات العمل ومكافحة الفساد

المراتب العشرة الأولى عالميا حسب مؤشر مدركات الفساد لعام 2019، حيث تحصلت على مجموع 85 نقطة من أصل 100، مما يدفعنا للتطرق للعوامل التي مكنت هذا البلد -الصغير الحجم الكبير الإنجازات- من الحد من هذه الظاهرة واستعراض الخطوات العملية الفعالة التي أوصلته إلى المستويات العليا في مكافحته. والجدول 8 يظهر تطور مؤشر مدركات الفساد في سنغافورة خلال الثمانية سنوات الأخيرة.

الجدول 8: تطور مؤشر مدركات الفساد في القطاع العام في سنغافورة للفترة 2012-2019

السنة	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
الرتبة العالمية	176/5	177/5	175/7	168/8	176/7	180/6	180/3	180/4
عدد النقاط من 100	87	86	84	85	84	84	85	85

المصدر: Transparency International, Corruption Perceptions Index 2012 -2019.

Available at: <https://www.transparency.org/research/cpi/overview> (19/11/2020)

### 1.5.5 العوامل التي ساعدت في الحد من الفساد

يمكن إجمال أهم العوامل التي أدت إلى انخفاض حجم الفساد الإداري والمالي في سنغافورة في النقاط التالية:<sup>1</sup>

#### أ- العوامل السياسية: وتتمثل في:

- استقرار النظام السياسي ونزاهة الطبقة السياسية؛
- وجود نظام ديمقراطي وشفافية؛
- الإعانات والمساعدات الحكومية التي تشكل عنصر التوازن والاستقرار الاجتماعي في الدولة والتي تتعلق بمشروعات الإسكان الحكومي منخفضة الإيجار ونظام التأمينات الاجتماعية والحقوق التعاقدية مكفولة لجميع المواطنين،.

#### ب- العوامل الاجتماعية: وتشمل:

- ثقافة المجتمع وتماسكه وإشاعة السلوك التعاوني؛
- وجود منظومة القيم والمبادئ المناهضة للفساد والتي تترجم إلى قوانين يلتزم بها جميع الأفراد؛
- الاهتمام بالتعليم كماً ونوعاً مما خلف تراكماً رأسمالياً بشريا في فترة قصيرة.

<sup>1</sup> هاشم الشمري وإيثار الفتلي، مرجع سابق، ص ص 204-208.

## محاضرات في مقياس أخلاقيات العمل ومكافحة الفساد

## ج- العوامل الاقتصادية: تتضمن ما يلي:

- الأجور الجيدة وتناسبها مع الأداء المقدم من قبل العاملين في القطاعين العام والخاص؛
- نظام خدمة مستند إلى الكفاءة؛
- استخدام مبدأ التعويضات للعاملين بما يضمن مستوى معيشي لائق؛
- الاستقرار الاقتصادي الكلي؛
- توزيع الموارد على نحو أكثر عدالة؛
- تفضيل القطاعات التي تخلق فرص عمل جيدة وتزيد الإنتاجية وعلى رأسها قطاع الخدمات.

## د- العوامل التشريعية والإدارية والتنظيمية: وتشمل:

- قوانين صارمة تركز على سلسلة من الإجراءات العقابية وهيكل قوية ومنظمة؛
- إدارة ذات أداء عالي تقدم الفرص بالتساوي بين جميع الأطراف؛
- إيجاد نظام حوافز يوفر الإطار الملائم للعمل بالنسبة للموظفين كالمراجعة الدورية لسلم الأجور.

## 2.5.5 آليات مكافحة

استطاعت سنغافورة أن تكون من بين العشرة دول الأقل فسادا في العالم في العقد الأخير، وهذا بالاعتماد على استراتيجية مكافحة مبنية على مجموعة من الآليات العلاجية والوقائية والتي سمحت بتخفيض الفساد الإداري والمالي إلى أدنى حد، وتتمثل معالم هذه الاستراتيجية في النقاط التالية:<sup>1</sup>

## أ- الآليات العلاجية: ركزت على أربعة أعمدة رئيسية هي:

– استخدام التكنولوجيا الذكية: وهذا لتفادي الاتصال المباشر المتكرر بين الإدارة والمواطنين والذي يفتح الباب أمام المعاملات غير المشروعة حيث تحولت سنغافورة من نظام الإدارة التقليدية إلى تطبيقات الحكومة الإلكترونية وذلك باستخدام أحدث أساليب تقنيات المعلومات والاتصالات، والتي سمحت بتخفيض حدة الفساد الإداري من خلال:

<sup>1</sup> حمدي باشا نادية ومحاجبة نصيرة، مرجع سابق.

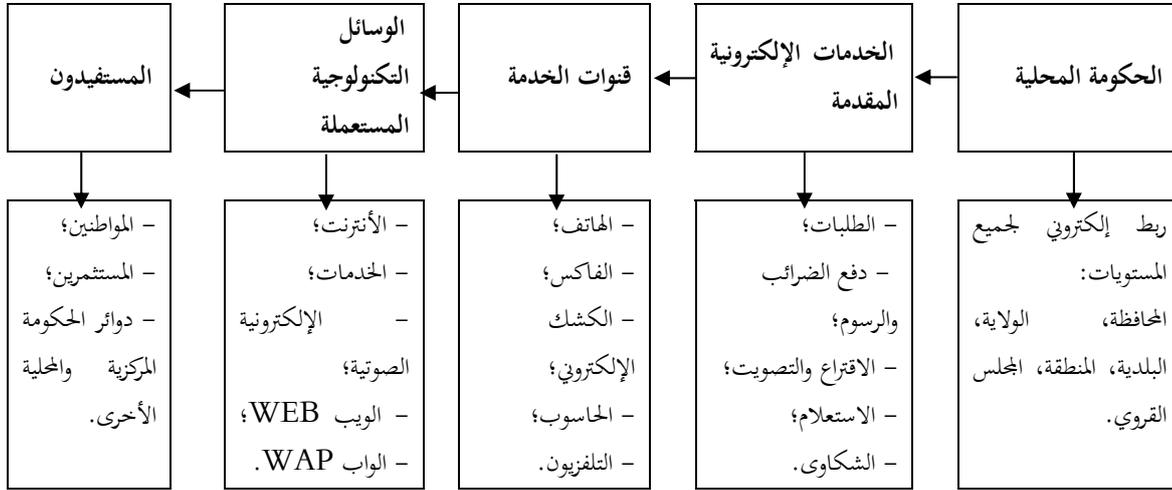
## محاضرات في مقياس أخلاقيات العمل ومكافحة الفساد

- تبسيط الإجراءات وتقليل المعاملات وتخفيض وقت الأداء وتقليص الأخطاء والمخالفات نظرا لسهولة ويسر النظام ودقته؛

-تقليل تأثير العلاقات الشخصية على إنجاز الأعمال.

ويمكن توضيح الإطار الشمولي للحكومة الإلكترونية في سنغافورة في الشكل التالي:

## الشكل 3: الإطار الشمولي للإدارة الإلكترونية في سنغافورة



المصدر: هاشم الشمري وإيثار الفتلي، مرجع سابق، ص 217.

- قوانين شاملة، صارمة وراذعة للفساد: سنت سنغافورة قانون مكافحة الفساد عام 1960،<sup>1</sup> وذلك

بهدف تغليظ العقوبة على الفاسدين والتي وصلت حتى السجن لمدة خمس سنوات أو غرامة مالية قد تصل إلى 100000 دولار، كما أن كل من ثبت إضراره بالمال العام عليه أن يقوم برد ما أهدره، سواء رشوة أو اختلاس، هذا بجانب العقوبات التي تفرضها المحكمة.

ويعد أهم ما ميز الإطار القانوني لمواجهة الفساد في سنغافورة هو المرونة، بحيث خضع لتعديلات عديدة استجابة للتغيرات في البيئة، علاوة على شموله لجميع أنواع الفساد عاما كان أو خاصا، وتطبيقه على كل مواطني سنغافورة حتى من العاملين بالخارج، سواء في السفارات، أو في منظمات خارجية تابعة لسنغافورة، وعدّ أي انتهاكات خارجية للنزاهة بمنزلة انتهاك يحدث داخل سنغافورة.

<sup>1</sup> هاشم الشمري وإيثار الفتلي، مرجع سابق، ص 214.

## محاضرات في مقياس أخلاقيات العمل ومكافحة الفساد

وعلاوة على قانون مكافحة الفساد، تم استحداث جملة من القوانين، مثل قانون إعلان الأموال والممتلكات، إذ يلزم كل مسؤول حكومي أن يقدم بيانا سنويا بتاريخ تعيينه في المنصب الذي يشغله، عن حجم أمواله واستثماراته في البنوك والمؤسسات، بما في ذلك الأموال العائدة لزوجته وأبنائه<sup>1</sup>.

كما أن تنفيذ القوانين يتم على نحو صارم فالفساد ليس فقط مجرد جريمة ارتكبتها الشخص الذي حصل على الأموال أو الاستثمارات بطريقة غير مشروعة وإنما أيضا تعد جريمة للشخص الذي أعطاها له.<sup>2</sup>

كما تم تطبيق أحكام وأنظمة رادعة للسلوك الفاسد، فقد ضمن النظام القضائي وضع أحكام غير مهادنة أو متساهمة مع السلوك الفاسد، وذلك دون الإخلال بنظام عدالة شفاف يضمن في الوقت نفسه وجود دفاع عن المتهمين، وفي الوقت ذاته هناك نظام ادعاء قوي. كما تم وضع أحكام أسهمت إلى حد كبير في ردع من لديه نيات محتملة لارتكاب سلوك فاسد.

**- الحرص على كفاءة الجهاز الإداري:** بوضع معايير محددة تتعلق بالسلوكيات المقبولة من جهة، ووضع معايير تتعلق بالتنفيذ من جهة أخرى. وفي هذا الصدد يمكن الإشارة إلى مجموعة من الإجراءات التي يتخذها القطاع العام من أجل ضبط العلاقة بينه وبين مختلف الأطراف المتعاملة معه والتي من شأنها محاربة مختلف مظاهر الفساد الإداري، نذكر منها:<sup>3</sup>

- (1) منع اقتراض موظف القطاع العام أموالا من أي مراجع له مصلحة في مكان العمل؛
  - (2) يجب أن لا يتجاوز الدخل الثانوي لموظف القطاع العام ثلاث مرات دخله الشهري؛
  - (3) على الموظف العام أن لا يستعمل المعلومات الرسمية لمصلحته الخاصة؛
  - (4) على الموظف العام أن يعلن عن جملة الأصول التي يملكها عند بداية ونهاية العام؛
  - (5) حظر قبول موظفي القطاع العام لأية هدايا من المواطنين تحت أي مسمى.
- إلى جانب بعض الإجراءات الوقائية التي سنتطرق لها لاحقا.

<sup>1</sup> أحمد محروس خضير (2017/28/24)، حدود تطبيق التجربة السنغافورية في مكافحة الفساد ببلدان أخرى، السياسة الدولية، دورية متخصصة في الشؤون الدولية، مؤسسة

الأهرام، مقال إلكتروني متاح على الرابط: <http://www.siyassa.org.eg/News/15224/asp>

<sup>2</sup> أمين مصطفى (2017/08/02)، تطبيق نموذج سنغافورة في مكافحة الفساد في مصر، مقال الكتروني متاح على الرابط:

<http://draminlotfyoffice.com/details/930>

<sup>3</sup> هاشم الشمري وإيثار الفتلي، مرجع سابق، ص 218.

محاضرات في مقياس أخلاقيات العمل ومكافحة الفساد

**- تعظيم دور الأجهزة الرقابية:** تتمثل الهيئة الرئيسية في محاربة الفساد في سنغافورة في "مكتب التحري والتحقيقات عن ممارسات الفساد" « Corrupt Practices Investigation Bureau (CPIC) التابع مباشرة لرئيس الوزراء، والذي يستمد سلطاته واختصاصاته من خلال قانون أصدره البرلمان، وتتلخص مهمته في محاربة الفساد عبر إجراءات سريعة وفاعلة وحازمة ولكنها عادلة في الوقت ذاته<sup>1</sup>. ويعتبر الجهة الوحيدة للتحقيق في قضايا الفساد والتي تصب فيها جهات التحقيق الأخرى، حيث قامت الحكومة بتعزيز وتقوية هذا المكتب بمنحه القوة والسلطة الكافية لاستدعاء أي فرد في البلد والإدلاء والرد على أية أسئلة أو استفسارات، فلا يمكن لأي مسؤول أن يتدخل أو يعرقل أو يؤثر على التحريات أو التحقيقات التي يقوم بها. فهو يعمل بمنطق عدم التسامح مع ممارسات الفساد أيا كان نوعها، أو درجتها، وبمنطق رافض لأي استثناءات للسلوك الفاسد، أيا ما كان مرتكبه، مع إعطاء سلطات واسعة لأعضائه في الكشف عن الممارسات الفاسدة ومنها:<sup>2</sup>

- (1) مراقبة التغييرات التي تطرأ على حياة الموظفين ومدى تماشيها مع دخلهم ومسؤوليتهم عن مصادر الحصول على أموالهم وتقديم الشرح والتوضيح الموثق الكافي، وإلا سيفترض أنه تم الحصول عليها من خلال أحد ممارسات الفساد وسوف يتم اتهامهم عن ذلك ومصادرة تلك الأموال.
- (2) إمكانية الاطلاع على الحسابات المصرفية للموظفين بناء على تفويض من النائب العام بسنغافورة.
- (3) صلاحية القبض على المتهمين بممارسات الفساد أو البحث عنهم.
- (4) صلاحية طلب حضور الشهود وسؤالهم بما يخدم التحقيق المتعلق بقضايا الفساد.
- (6) صلاحية الرجوع على الإدارات والأقسام التي حدث فيها الفساد كإجراء وقائي ومانع للفساد وهذا بدراسة كافة جوانب عمليات الأعمال المختلفة المؤداة بالإدارة والظروف التي في ظلها كان يتم العمل وأفضل آلية للتصرف على النحو الذي يمكن معه إلغاء الفساد.

**ب- الآليات الوقائية:** يمكن رصد أهمها على النحو التالي:<sup>3</sup>

<sup>1</sup> أمين مصطفى، مرجع سابق.

<sup>2</sup> أنظر كل من:

- أحمد محروس خضير، مرجع سابق.

- أمين مصطفى، مرجع سابق.

<sup>3</sup> أنظر كل من:

- هاشم الشمري وإيثار الفتلي، مرجع سابق، ص 218-219.

## محاضرات في مقياس أخلاقيات العمل ومكافحة الفساد

- تم إجراء تعديل على قانون مكافحة الفساد لعدّ الشخص مدانا بالفساد حتى ولو لم يتلق رشوة ما دامت القرائن بينت نيته للشروع في ارتكاب الفساد، أو حتى لو قبل الرشوة ولم يثبت تقديمه مقابلها؛
- رفع رواتب الموظفين في الدولة بشكل يجعلها كافية لتوفير مستوى حياة كريمة، ولم تأت هذه الخطوة في الواقع إلا في ثمانينيات القرن الماضي وبشكل تدريجي بعد أن شهدت سنغافورة تحسنا ونموا اقتصاديا ملحوظا، وكان القادة السياسيون وكبار رجال الإدارة أول من شهدوا تحسنا في الرواتب؛
- جعل الرواتب تنافسية أي ترتبط بالأداء، ولا تطبق على الجميع؛
- تبسيط الإجراءات الإدارية وتقليلها من خلال برنامج العملية الصفريّة -The Zero-In-Process (ZIP)، ومقتضاها تم تقليل الإجراءات مع تحديد جهة واحدة لتقديم الخدمة وهذا شبيه بتجربة الشباك الواحد؛
- الحد إلى أكبر قدر من تعامل الموظفين بالمال وهذا من خلال الدفع الإلكتروني للرسوم والغرامات، حيث تم إنشاء إدارة تولت تعليم المواطنين كيفية الدفع الإلكتروني؛
- تم وضع مدونة إجراءات إدارية واضحة؛
- تصميم آليات مختلفة لمعرفة رد فعل وآراء المواطنين والموظفين ومثلي القطاع الخاص بشأن مقترحاتهم بخصوص تطوير الخدمات وتقليل فرص الفساد في الجهاز الإداري؛
- وضع أنظمة شفافة تؤدي إلى حد كبير من تقليل الأسرار التي يملكها الموظف العام بسبب وظيفته؛
- تحديد أجل سنة كحد أقصى، يجب الانتهاء فيها من القضايا من حيث التحقيق والإحالة إلى المحاكم للفصل فيها، أو حفظ الأوراق؛
- إنشاء هيئة لمراجعة تاريخ الأفراد قبل توظيفهم كتدبير وقائي لضمان عدم تولي أي شخص لمنصب قيادي أو عمل سياسي بسبب شبهات سابقة بالفساد؛
- حظر استعمال الصفة الوظيفية في الأماكن والمراجعات بالنسبة للقضاة وأعضاء النيابة العامة والموظفين كافة إلا بالقدر الذي يستدعيه ذلك؛
- إيجاد نظام مفتوح للمشتريات الحكومية، يمكن الاطلاع عليه من خلال مركز الأعمال الإلكتروني؛

## محاضرات في مقياس أخلاقيات العمل ومكافحة الفساد

- إتباع سياسة الإفصاح عن الممارسات الفاسدة، خاصة حالات كبار المسؤولين بما يحقق الهدف من تعزيز ثقة المواطنين في الحكومة ومن ثم التبليغ؛

- التركيز على أهمية التوعية بمخاطر الفساد والتي قام بها "مكتب التحري والتحقيقات عن ممارسات الفساد" من خلال:

✓ تدريب القيادات العاملة بالخدمات العامة بالإضافة إلى البرامج التعليمية والتثقيفية التي يقدمها المكتب للعديد من الجهات؛

✓ توعية الجمهور بمظاهر الفساد المختلفة والوقوف على بعض الإجراءات الوقائية للحد من انتشار هذه الظاهرة؛

✓ تزويد الموظف العام بقائمة من الأفعال التي ينبغي عليه تجنبها وتلك التي يجب عليه إتباعها كي يتفادى ارتكاب أي مظهر من مظاهر الفساد؛

✓ يقدم الموقع الإلكتروني للمكتب خدمات تثقيفية تفاعلية يتم من خلالها اختبار مستوى معارف الزائرين بمظاهر الفساد وطرق مواجهته، كنافذتي الأسئلة التفاعلية والألعاب التفاعلية، إضافة إلى العديد من الخدمات الإلكترونية الأخرى كالاشتراك في محادثات جماعية حول ظاهرة الفساد والمنشورات والخطابات والعروض التقديمية وحملات التوعية الوقائية المصورة ذات الصلة بظاهرة الفساد؛

✓ تقدم خدمات إلكترونية سهلة الاستخدام تمكن المواطنين من الإبلاغ عن وقائع فساد عبر مواقع التواصل الاجتماعي المختلفة دون خشيتهم من التعرض للمساءلة القانونية، ويروج الموقع في هذا الإطار لحملة إعلامية ترفع شعار: "مواطن شريف يعني أمة شريفة"؛

- إعادة تقييم البرامج المعتمدة في مكافحة لاكتشاف مواطن الخلل وطرق معالجتها من أجل أن يبقى مكتب مكافحة الفساد على أتم الاستعداد لتنفيذ مهامه.

## 6.5 تجربة الجزائر في مكافحة الفساد

أولت الجزائر أهمية كبيرة لمكافحة الفساد سواء في سياستها التشريعية الجنائية أو الإدارية، كما استحدثت عدة هيئات متخصصة في هذا المجال وقامت بتفعيل دور الكثير من أجهزة الرقابة لمحاصرة هذه الظاهرة ومقاومتها، وتوفير الثقة في مؤسسات الدولة والمساعدة على استعمال الموارد العمومية بفعالية، وكذا دعم تدابير الحكم الراشد وتعزيز الشفافية والمساءلة.<sup>1</sup> فالجزائر كانت السباقة في المصادقة على اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الفساد في 19 أبريل 2004، كما كانت من أوائل الدول التي كيفت قوانينها الداخلية مع هذه الاتفاقية بإصدار حزمة من القوانين للحد من هذه الظاهرة، تمثلت في:<sup>2</sup>

- القانون رقم 06/01 الصادر في 2006/04/02 والمتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته؛
  - المرسوم رقم 414/06 المحدد لنموذج التصريحات بالممتلكات؛
  - المرسوم رقم 415/06 المتضمن كيفية التصريح بالممتلكات الخاصة بالأعوان العموميين؛
  - القانون رقم 01/05 المتعلق بالوقاية من تبييض الأموال والإرهاب المعدل والمتمم بالأمر 02-12 الصادر في 2012؛
  - مراجعة قانون الصفقات العمومية، وتعديل القانون رقم 30/11، وتعديل الأمر رقم 69/22، المتعلق بقمع مخالفة التشريع والتنظيم الخاصين بالصرف وحركة رؤوس الأموال من وإلى الخارج.
- وقد اعتمدت الاستراتيجية التي تبنتها الجزائر من أجل مكافحة الفساد الإداري على مجموعة من الآليات منها القانونية الجزائية التي تهدف لمكافحة مظاهر الفساد المجرمة قانونا، بالإضافة للآليات الإدارية الرقابية التي تسمح بالحد من الانحرافات التنظيمية والسلوكية في الممارسات الإدارية والتي تعتبر صمام أمان أول في مجال مكافحة هذه الظاهرة. وسنوجز أهم هذه الآليات فيما يلي:<sup>3</sup>

<sup>1</sup> حاحة عبد العالي، الآليات القانونية لمكافحة الفساد الإداري في الجزائر، أطروحة دكتوراه علوم في الحقوق، تخصص قانون عام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2013/2012، ص 108.

<sup>2</sup> بن عزوز محمد، الفساد الإداري والاقتصادي، آثاره وآليات مكافحته – حالة الجزائر، المجلة الجزائرية للعملة والسياسات الاقتصادية، العدد: 07، 2016، ص 14.

<sup>3</sup> لمزيد من التفصيل الاطلاع على: حاحة عبد العالي، مرجع سابق، ابتداء من ص 108.

## محاضرات في مقياس أخلاقيات العمل ومكافحة الفساد

## 1.6.5 تجريم مختلف صور الفساد الإداري

يعتبر من أهم الآليات الجزائية لمكافحة هذه الآفة على الإطلاق، حيث سن المشرع الجزائري قانون خاص مستقل بتجريم الفساد تمثل في القانون 06/01 المتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته وبموجبه تم تجريم مجموعة من الأفعال والسلوكيات الماسة بالوظيفة العامة ونزاهتها والتي تم الإشارة إليها سابقا ضمن الانحرافات الجنائية في المحور السابق.

## 2.6.5 الملاحقة القضائية لجرائم الفساد الإداري

حيث أضفى المشرع الجزائري بموجب قانون الوقاية من الفساد ومكافحته عدة خصائص لنظام المتابعة الجزائية لجرائم الفساد الإداري، وهذا لضمان وجود نظام إجرائي فعال ومتكامل لملاحقة المتهمين بإحدى صوره المجرمة، ومن أهم هذه الخصائص نذكر:

- إعادة النظر في القواعد العامة للمتابعة القضائية من خلال إلغاء قيد الشكوى في تحريك الدعوى العمومية والتخلي في بعض الجرائم عن قرينة البراءة<sup>1</sup>، وعدم تقادم الدعوى العمومية ولا العقوبة بالنسبة لجرائم الفساد الإداري في حالة ما إذا تم تحويل عائدات الجريمة إلى خارج الوطن؛
- أزلت بعض العقوبات التي كانت تقف حاجزا أمام الملاحقات القضائية للمتهمين بجرائم الفساد الإداري وخاصة الحصانات الوظيفية ومبدأ السرية المصرفية؛
- تشجيع الإبلاغ عن جرائم الفساد الإداري عن طريق توفير الضمانات الأساسية لحماية الشهود والخبراء والمبلغين والضحايا؛
- متابعة أفعال إعاقاة سير العدالة وعدم الإبلاغ عن جرائم الفساد الإداري والبلاغ الكيدي وتجريمها؛
- استحداث أساليب خاصة للبحث والتحري عن جرائم الفساد الإداري لمسايرة تطور الجرائم المستحدثة والمتمثلة في التسليم المراقب\* والترصد الإلكتروني (اعتراض المراسلات وتسجيل الأصوات والتقاط الصور) والاختراق.

\* "قرينة البراءة" تعني أن كل شخص يعتبر بريئا حتى تثبت جهة قضائية نظامية إدانته، ومن بين المستجدات في قانون الوقاية من الفساد ومكافحته والمادفة إلى تفعيل النظام الإجرائي هو نقل عبء الإثبات إلى المتهم وهذا في جريمة الإثراء غير المشروع، فمجرد معاينة الفرق بين الذمة المالية للموظف ومداخيله، يصبح المتهم في هذه الحالة مدانا إلى أن يتمكن هو من إثبات براءته وتقديم المرر الكافي للأموال المعتبرة الزائدة عن مداخيله.

### 3.6.5 تعزيز التعاون الدولي في المجال القانوني والقضائي لمواجهة جرائم الفساد

#### الإداري

تشمل مظاهر التعاون الدولي لأجل مواجهة جرائم الفساد الإداري كل من: المساعدة القانونية المتبادلة والاعتراف بحجية الأحكام الجنائية الدولية وتسليم المجرمين والمتهمين، وغيرها من الوسائل والتي أشارت إليها أغلبية الاتفاقيات الدولية، كما أكدت عليها اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الفساد الإداري بالخصوص.

### 4.6.5 تفعيل آلية استرداد عائدات جرائم الفساد الإداري

في هذا الصدد تبني المشرع مجموعة من التدابير والآليات الوقائية والتي من شأنها منع وكشف تحويل العائدات الإجرامية بالإضافة لعدة آليات وتدابير لاسترداد عائدات الفساد الإداري والمالي، ومن بين التدابير الوقائية ما يلي:

- مراعاة الشفافية المصرفية لكشف العمليات المالية المرتبطة بالفساد الإداري؛
- حظر إنشاء المصارف الصورية وغير الخاضعة للرقابة؛
- تقديم المعلومات المالية المتعلقة بعائدات الفساد الإداري للسلطات الأجنبية المختصة؛
- إلزام الموظفين العموميين بالتصريح بحساباتهم المالية الموجودة بالخارج.

### 5.6.5 إعادة تنظيم السياسة العقابية المقررة لجرائم الفساد الإداري

وهذا بإدخال تعديلات جوهرية على العقوبات المرصودة لهذه الجرائم، ومن أهم التعديلات على الإطلاق هو تجنيح جرائم الفساد الإداري وهذا بتقرير عقوبة الحبس والغرامة بدلا من عقوبة السجن، بالإضافة لعقوبات تكميلية أخرى ذات طابع مالي كالمصادرة، أو ذات طابع مدني وإداري كإبطال العقود والصفقات والبراءات والامتيازات.

\* عرف المشرع الجزائري التسليم المراقب بموجب المادة 02/ك من ق.و.ف.م. بأنه: "الإجراء الذي يسمح لشحنات غير مشروعة أو مشبوهة بالخروج من الإقليم الوطني أو المرور عبره أو دخوله بعلم من السلطات المختصة وتحت مراقبتها، بغية التحري عن جرم ما وكشف هوية الأشخاص الضالعين في ارتكابه".

## محاضرات في مقياس أخلاقيات العمل ومكافحة الفساد

## 6.6.5 انشاء أجهزة رقابة إدارية ومالية لتتبع أفعال الفساد الإداري

حيث أسند المشرع لعدة هيئات وأجهزة متخصصة وغير متخصصة مهمة تتبع أفعال الفساد الإداري ومكافحتها، وتمثل هذه الأجهزة في:

أ. الهيئات المتخصصة في مكافحة الفساد الإداري: نجد الهيئة الوطنية للوقاية من الفساد ومكافحته والتي أنشأت بموجب القانون رقم 06/01 المعدل والمتمم، والتي لم تنصب إلا في سنة 2011، حيث تتميز هذه الهيئة بمحدودية دورها الرقابي ذلك أنه يغلب على مهامها الطابع الاستشاري والتحسيس كما أن سلطتها في تحريك الدعوى العمومية عند معاينة إحدى جرائم الفساد الإداري تبقى مقيدة. بالإضافة للديوان المركزي لقمع الفساد المستحدث بموجب الأمر رقم 10/05، وهو عبارة عن مصلحة مركزية عملياتية للشرطة القضائية مكلف بالبحث والتحري عن الجرائم ومعاينتها في إطار مكافحة الفساد الإداري وهو ذو طابع قمعي وخاضع لإشراف ورقابة وزارة المالية والعدل معا.

ب. الأجهزة غير المتخصصة في مكافحة الفساد الإداري: تتمثل أساسا في كل من المفتشية العامة للمالية ومجلس المحاسبة. حيث يقتصر دور المفتشية على إصدار تقارير الرقابة التي تتضمن اقتراحات وتوجيهات غير ملزمة للهيئات الخاضعة للرقابة، وهذا بالرغم من كونها هيئة رقابية خارجية ولاحقة، إلا أنها مجردة من أي وسيلة أو آلية للتأثير أو الضغط كالتأشير وإحالة الملف إلى العدالة في حالة اكتشاف حالات فساد إداري أو مالي. بينما خولت للمجلس صلاحيات واسعة ودقيقة تمكنه من رقابة كل الهيئات العمومية مهما كان نظامها القانوني وخصوصا المؤسسات العمومية الاقتصادية، وصلاحيات تحريك الدعوى التأديبية ضد المسؤول أو العون التابع لإحدى هذه الهيئات إذا لاحظ وجود وقائع من شأنها تبرير قيام الدعوى التأديبية. بالإضافة لصلاحيات تحريك الدعوى العمومية عند معاينة إحدى جرائم الفساد الإداري.

يلاحظ مما تم استعراضه حول الاستراتيجية الوطنية لمكافحة الفساد أن الجزائر قد خطت خطوات معتبرة في هذا المجال، حيث قامت بتبني العديد من الآليات الإدارية والجزائية بالإضافة لبعض الإجراءات الوقائية، وكذا إنشاء الهيئات والأجهزة المختصة في الوقاية منه ومكافحته. إلا أنه بالرغم من كل الجهود المبذولة تبقى المشكلة قائمة إن لم نقل أنها أصبحت أكثر حدة، فالجزائر لا زالت تحتل مرتبة متأخرة بين دول العالم في مؤشر مدركات الفساد CPI، حيث جاءت في المرتبة 106 عالميا حسب المؤشر الأخير لعام 2019، ما يشير إلى أن الجزائر من بين الدول التي تسجل معدلات فساد عالية في قطاعها العام. كما وصفت منظمة الشفافية الدولية الجزائر

محاضرات في مقياس أخلاقيات العمل ومكافحة الفساد

في تقريرها لسنة 2015 بأنها: "تلميذ غير نجيب في مكافحة الفساد"، وهذا ما يؤكد أيضا مؤشر ضبط الفساد الصادر عن البنك الدولي، حيث تشير الدرجات المتدنية التي حصلت عليها الجزائر إلى أنها من بين الدول المتأخرة في مجال ضبط الفساد وبالتالي تعتبر بيئة خصبة لنمو مختلف أشكال الفساد بها، والجدول 9 يظهر تطور المؤشرين للفترة 2012-2019 والذان لم يظهرها في المتوسط أية تطورات إيجابية في مكافحة الفساد خلال السنوات الماضية.

الجدول 9: تطور مؤشرات الفساد في الجزائر للفترة 2012-2019

السنوات								مؤشر مدركات الفساد CPI
2019	2018	2017	2016	2015	2014	2013	2012	
/106	/105	/112	/108	168/88	/100	/94	/105	الرتبة عالميا
180	180	180	176		175	177	176	عدد النقاط من 100
35	35	33	34	36	36	36	34	مؤشر ضبط الفساد (+2.5, -2.5)
غ م	غ م	غ م	-0.69	-0.66	-0.6	-0.47	-0.5	

المصدر: Transparency International, Corruption Perceptions Index 2012-2019.  
Available at: <https://www.transparency.org/research/cpi/overview> (19/11/2020)

The World Bank, Worldwide Governance Indicators, Data Bank  
Available at: [https://databank.worldbank.org/reports.aspx?Report\\_Name=WGI-Table&Id=ceea4d8b#](https://databank.worldbank.org/reports.aspx?Report_Name=WGI-Table&Id=ceea4d8b#) (23/11/2020)

يلاحظ من الجدول أن عدد النقاط التي سجلتها الجزائر خلال السنوات الماضية في مجال مكافحة الفساد لا تزال قريبة من المستوى الأدنى على كل من سلم قياس مدركات الفساد وسلم ضبط الفساد، فترتيب الجزائر لم يتحسن منذ سنة 2013، مما يعني أن الممارسات الفاسدة في الإدارات المختلفة لا تزال على حالها، وهذا يدل على قصور آليات مكافحة القانونية والإجرائية الحالية عن احتواء هذه الظاهرة، والراجح أن الأسباب التي تقف وراء ذلك عديدة ومتعددة، ولعل أهمها ما يلي:

- غياب الإرادة السياسية الحقيقية في مكافحة الفساد وذلك لتورط الكثير من كبار المسؤولين والسياسيين ورجال الأعمال النافذين أو لأنها تمس بمصالحهم أو بمصالح أقاربهم أو معارفهم؛

- اتساع الهوة بين القوانين والتشريعات وتطبيقها في الواقع العملي، فمحمل القوانين والإجراءات لا تزال حبر على ورق كما أن اجهزة مكافحة ليست إلا مجرد هياكل بلا روح؛

محاضرات في مقياس أخلاقيات العمل ومكافحة الفساد

- محدودية الدور الذي تلعبه الهيئات المختصة وغير المختصة في قمع الفساد والذي يقتصر دورها في أحسن الأحوال على رفع التقارير إلى الجهات العليا دون إمكانية المتابعة لا إداريا ولا قضائيا نظرا لمحدودية صلاحياتها ولعدم استقلاليتها عن الوصاية؛
  - فشل العدالة في محاسبة الفاسدين في ظل قوانين وأجهزة مكافحة وهذا نتيجة لعدم استقلالية الجهاز القضائي عن السلطة وللتلاعب والتحايل على القوانين ولاستغلال الثغرات فيها بالإضافة إلى بطء سن القوانين؛
  - غياب الكفاءة والتكوين الجيد لموظفي القطاع العام خاصة ما تعلق بالواجبات وبالأخلاقيات المهنية وعدم مواكبة التطورات الجديدة مما يؤدي لإهدار الأموال وعدم التحكم في النفقات ونقص التحفيز وغياب المراقبة الصارمة؛
  - تكريس البيروقراطية عبر معظم الإدارات الجزائرية وشلوع العديد من الإداريين في قضايا الفساد أمام نقص التوعية والمراقبة والمحاسبة وغياب دور منظمات المجتمع المدني؛
  - التحول الكبير الذي مس منظومة القيم والتي أدت إلى شيوع ثقافة الفساد والإفساد؛
  - عدم نجاعة آليات المراقبة التي تعتمد عليها الجزائر في متابعة صرف الميزانيات الضخمة المخصصة لتمويل مشاريع البنى التحتية.
- ويلاحظ الانعكاس السلبي لتفشي الفساد الإداري والمالي في مؤسسات القطاع العام على الاقتصاد الجزائري من خلال عدة مؤشرات، أهمها مؤشر تنافسية الاقتصاد الجزائري، والتي تراجعت حسب مؤشر التنافسية العالمية Global Competitiveness Index GCI الذي يصدره المنتدى الاقتصادي العالمي من الرتبة 79 من مجموع 144 دولة في 2014 للرتبة 89 في 2019 من مجموع 141 دولة.<sup>1</sup> حيث أشار تقرير المنتدى حول تنافسية الدول الإفريقية لسنة 2017 إلى أن البيروقراطية الحكومية، والفساد، وأخلاقيات العمل السيئة في القوى العاملة الوطنية، تأتي في مقدمة المشاكل التي تؤثر سلبا على مناخ الأعمال في الجزائر.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> World Economic Forum (2019), The Global Competitiveness Report 2019, Geneva, , p. xiii. Available at: [http://www3.weforum.org/docs/WEF\\_TheGlobalCompetitivenessReport2019.pdf](http://www3.weforum.org/docs/WEF_TheGlobalCompetitivenessReport2019.pdf) (23/11/2020)

<sup>2</sup> World Economic Forum (2017), The Africa Competitiveness Report 2017, Geneva, pp:88-89. Available at: [http://www3.weforum.org/docs/WEF\\_ACR\\_2017.pdf](http://www3.weforum.org/docs/WEF_ACR_2017.pdf). (22/11/2020)

## 6. الخاتمة

لم يحظى مصطلح "الفساد" بتعريف موحد وجامع من طرف الباحثين وذلك لأن هذا المصطلح يستخدم للإشارة إلى دائرة واسعة من الأنشطة والممارسات التي تتراوح بين الأشكال البسيطة لإساءة استخدام السلطة العامة من قبل صغار موظفي الحكومة إلى قيام بعض القادة السياسيين بالاستيلاء على الموارد الاقتصادية لبلادهم أو استغلالها لتحقيق منافع خاصة، الأمر الذي يجعل من الفساد مصطلحا فضفاضاً. وبالرغم من ذلك فإن معظم التعريفات لهذا المصطلح في الأدبيات الإدارية والاقتصادية ولدى الهيئات والمنظمات الدولية تربطه بمجال الإدارة العامة والنشاط الحكومي وتحصره في مجال إساءة استخدام السلطة أو الوظيفة العامة بهدف تحقيق منفعة خاصة.

ويعتبر الفساد ظاهرة عالمية لا تقتصر على بلدان معينة أو مجتمعات محددة، إلا أن آثاره وتبعاته وانعكاساته أشد ضرراً في الدول النامية التي تعتمد بشدة على الإدارات العمومية والمنظمات الحكومية في إنجاز خطط التنمية الاقتصادية والاجتماعية، إذ يؤدي انتشار الفساد في هذه الدول إلى عرقلة هذه الخطط وإعاقة نموها الاقتصادي نتيجة لهدر الموارد المادية والمالية للمجتمع وما يترتب عن ذلك من زعزعة للاستقرار الاقتصادي والاجتماعي والسياسي لها.

ولا يقتصر وقوع الفساد في القطاع العام فقط بل يمتد أيضاً في القطاع الخاص، إلا أن موظفي القطاع العام أكثر عرضه للفساد من غيرهم لبعدهم عن المساءلة المباشرة، وأمنهم من الرقابة، بخلاف موظفي القطاع الخاص الأكثر مساءلة إما من مديريهم مباشرة أو من مالك المشروع أو مجلس الإدارة.

ويعتمد تحصين القطاع العام ضدّ الفساد من داخله ومن خارجه على جملة من السياسات والآليات الناجعة والتي يمكن تعداد أهمها فيما يلي :

- ضرورة توفر الإرادة السياسية الحقيقية ومن أعلى مستوى لقمع الفساد والفاستدين مهما كانت مناصبهم أو صلاحياتهم أو نفوذهم وليس الاقتصار على تقديم الخطب الجوفاء ورفع الشعارات الرنانة وإلا ستفقد استراتيجية مكافحة مصداقيتها وتأتي بنتائج عكسية فالعبرة بالأعمال وليس بالأقوال؛

- ضرورة تنزه القيادة السياسية عن أية شبهة حتى تستطيع محاسبة الفاستدين في ظل التأيد الشعبي؛

محاضرات في مقياس أخلاقيات العمل ومكافحة الفساد

- سن قوانين مكافحة شاملة وصارمة وبدون ثغرات يستغلها الفاسدون مع الحرص على التطبيق الحاسم والحازم لها؛
- تبني إجراءات عقابية رادعة وضمن سيادة القضاء واستقلالته ونزاهته؛
- ضمان استقلالية هيئات المكافحة عن الوزارات وتحريرها من ضغط السلطة التنفيذية ومنحها الصلاحيات اللازمة والكافية لمتابعة شبهات الفساد وإسناد هذه الهيئات لمن يشهد لهم بالنزاهة والاستقامة في السلوك؛
- مراجعة قوانين المكافحة والأنظمة الإدارية بصفة مستمرة وتعديلها حسب ما يقتضيه الصالح العام وحسب المستجدات في السلوك الفاسد لمواجهة الفساد المحتمل؛
- توفير الأجر الكاف للعيش الكريم لموظفي القطاع العام لتحسينهم ضد اغراءات الفساد مع وضع عقوبات صارمة للمتورطين في ذلك؛
- الاعتماد على الأمانة والجدارة في تعيين الموظفين والمسؤولين وليس على صلة القرابة أو الصداقة أو الولاء؛
- الزامية كشف المسؤولين عن ممتلكاتهم وأموالهم هم وأسرهم سنويا وتحويل هذه المعلومات لمكتب متخصص للتأكد من صحتها؛
- توسيع مجال الخدمات العمومية الإلكترونية لتشمل عدد أكبر من الإدارات ومزيد من الخدمات وتسهيل عملية الوصول إليها مع تبسيط إجراءاتها ومتطلباتها؛
- تبسيط الإجراءات الإدارية والتقليل من الوثائق المطلوبة إلا بما يلزم للحصول على الخدمة؛
- وضع معايير محددة وإجراءات إدارية واضحة ودقيقة يستند عليها الموظف في أدائه لعمله للتضييق من السلطة التقديرية للإدارة التنفيذية والتي كثيرا ما تفتح المجال لسوء استخدامها؛
- وضع مدونة لأخلاقيات العمل وضمن إطلاع الموظف عليها والالتزام بها من خلال عمليات التوعية والتحسيس؛

محاضرات في مقياس أخلاقيات العمل ومكافحة الفساد

- العمل على تحقيق الشفافية والعلنية في التعاملات الحكومية مما يمكن من عدم التلاعب والتواطؤ في منح الصفقات العمومية والحد من التعقيدات البيروقراطية؛
- تفعيل الدور الرقابي لكل الفاعلين من مواطنين والمجتمع المدني والمؤسسات الإعلامية في متابعة وفضح أعمال الفساد وضمان عدم المساءلة القانونية إلا في حالة التبليغ الكاذب أو الإساءة المتعمدة أو التحريف دون وقائع ثابتة.

## 7. المراجع

### 1.7 الكتب:

1. إبراهيم مصطفى، أحمد الزيات، حامد عبد القادر ومحمد النجار، المعجم الوسيط، دار الدعوة، تحقيق: مجمع اللغة العربية، ص 252.
2. أحمد محمود نهار أبو سويلم، مكافحة الفساد، دار الفكر، الأردن، 2010.
3. اغادير سالم العيدروس، أخلاقيات المهنة والسلوك الوظيفي (نظرة إسلامية) ، مركز الخبرات المهنية للإدارة، القاهرة، 2014.
4. المنجد في اللغة والإعلام، ط 33، منشورات دار الشروق، بيروت، 1992.
5. بلال خلف السكارنة، أخلاقيات العمل، ط 1، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان، الأردن، 2009.
6. جان زيغلر ، سادة العالم الجدد، ترجمة محمد زكرياء، مركز دراسات الوحدة العربية، 2002، مصر.
7. حمدي عبد العظيم، عولمة الفساد وفساد العولمة"، ط 2، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2011.
8. سعيد الغامدي وعلي بادحدح، أخلاق المهنة أصالة إسلامية ورؤية عصرية، ط 3، دار حافظ، 1433هـ.
9. سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010.
10. علاء فرحان طالب وعلي الحسين حميدي العامري، استراتيجية محاربة الفساد الإداري والمالي-مدخل تكاملي، دار الأيام للنشر والتوزيع، الأردن، 2016.
11. كايد كريم الركيبات، الفساد الإداري والمالي، دار الأيام للنشر والتوزيع، الأردن، 2016.
12. كيمبرلي آن اليوت، الفساد والاقتصاد العالمي، ترجمة محمد جمال إمام، مركز الأهرام، القاهرة، 2000.
13. محمد الفاتح محمود بشير، أخلاقيات المهنة في الإسلام، المكتبة العصرية للنشر والتوزيع، مصر، 2017.

محاضرات في مقياس أخلاقيات العمل ومكافحة الفساد

14. نزيه عبد المقصود محمد مبروك، الفساد الاقتصادي-دراسة مقارنة بالفكر الإسلامي، دار الفكر الجامعي، 2013، مصر.
15. هاشم الشمري وإيثار الفتلي، الفساد الإداري والمالي وأثاره الاقتصادية والاجتماعية، دار اليازوري، 2011، الأردن.
16. يوسف المصري، الفساد الاقتصادي والإداري في القانون الدولي، دار العدالة، مصر، 2011.

### 2.7 الأطروحات

17. اسامة محمد خليل الزيناتي، دور أخلاقيات المهنة في تعزيز المسؤولية الاجتماعية في المستشفيات الحكومية الفلسطينية، رسالة ماجستير في تخصص القيادة والإدارة، أكاديمية الإدارة والسياسة للدراسات العليا بالمشاركة مع جامعة الأقصى، 2014.
18. حاحة عبد العالي، الآليات القانونية لمكافحة الفساد الإداري في الجزائر، أطروحة دكتوراه علوم في الحقوق، تخصص قانون عام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2013/2012.
19. خالد عيادة نزال عليمات، انعكاسات الفساد على التنمية الاقتصادية -دراسة حالة الأردن-، أطروحة دكتوراه في العلوم الاقتصادية، جامعة الجزائر3، 2015/2014.

### 3.7 المحاضرات

20. أحمد غاي، محور تجريم الفساد، البرنامج الوطني لتحسيس الموظفين حول ظاهرة الفساد -2017-2016، الهيئة الوطنية للوقاية من الفساد ومكافحته.
21. بن عبد العزيز فطيمة، تطبيقات آداب وأخلاقيات المهنة في الميدان الاقتصادي، محاضرات مطبوعة، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة البليدة 2، 2013-2012.

#### 4.7 المقالات

22. بن عزوز محمد، الفساد الإداري والاقتصادي، آثاره وآليات مكافحته - حالة الجزائر، المجلة الجزائرية للعلوم والسياسات الاقتصادية، العدد: 07، 2016.
23. صنيع صالح بن إبراهيم، الإرشاد الأخلاقي-منظور إسلامي-، مجلة الإرشاد النفسي، مركز الإرشاد النفسي - جامعة عين شمس، العدد 13، مصر، 2001.
24. منصف شرفي، تجارب دولية في مكافحة الفساد الإداري، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، المجلد 4، العدد 1، جامعة قسنطينة 2.

#### 5.7 المداخلات

25. إبراهيم فهد الغفيلي، العلاقة والتأثير بين قيم الفرد والمنظمات في بناء أخلاقيات المهنة من منظور الفكرة المعاصر والإسلامي، ورقة مقدمة إلى الملتقى الثالث لتطوير الموارد البشرية "استراتيجيات تنمية الموارد البشرية - الرؤى والتحديات"، الرياض، 30 و 31 أكتوبر 2001.
26. جوهرة إقطي وفوزية مقراش، أثر حوكمة المستشفيات على أخلاقيات المهنة الطبية، الملتقى الدولي حول حوكمة الشركات كآلية للحد من الفساد المالي والإداري، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 6 و 7 ماي 2012.
27. حمدي باشا نادية ومحاجبية نصيرة، تفعيل الاستراتيجية الوطنية لمكافحة الفساد الإداري على ضوء التجربة السنغافورية، الملتقى الدولي حول تفعيل الدور التنموي للقطاع العام كآلية للنهوض بالاقتصاد خارج قطاع المحروقات، جامعة البليدة 2، 27-28 نوفمبر 2018.
28. داود خير الله، الفساد كظاهرة عالمية وآليات ضبطها، الندوة الفكرية حول الفساد والحكم الصالح في البلاد العربية، مركز دراسات الوحدة العربية بالتعاون مع المعهد السويدي بالإسكندرية، الطبعة الثانية، بيروت، مارس 2006.

## 6.7 القوانين

29. الأمر رقم 03-06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، مؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 هـ الموافق 15 يوليو سنة 2006م، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 46، الصادرة بتاريخ 20 جمادى الثانية عام 1427 هـ الموافق لـ 16 يوليو سنة 2006م.
30. القانون رقم 06-01 المؤرخ في 21 محرم عام 1427 هـ الموافق 20 فبراير سنة 2006 والمتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 14، الصادرة بتاريخ 8 صفر عام 1427 هـ الموافق لـ 8 مارس سنة 2006م.
31. المرسوم التنفيذي رقم 92-276 المتضمن مدونة أخلاقيات الطب، مؤرخ في 5 محرم عام 1413 هـ الموافق لـ 6 يوليو سنة 1992م، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 52، الصادرة بتاريخ 7 محرم عام 1413 هـ الموافق لـ 8 يوليو سنة 1992م.

## 7.7 مواقع الأنترنت

32. أحمد محروس خضير (2017/08/24)، حدود تطبيق التجربة السنغافورية في مكافحة الفساد ببلدان أخرى، السياسة الدولية، دورية متخصصة في الشؤون الدولية، مؤسسة الأهرام، مقال إلكتروني، متاح على الرابط: <http://www.siyassa.org.eg/News/15224/asp>
33. الأمم المتحدة (2015)، اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الفساد، متاح على الرابط: [https://legal.un.org/avl/pdf/ha/uncc/uncc\\_ph\\_a.pdf](https://legal.un.org/avl/pdf/ha/uncc/uncc_ph_a.pdf) (تاريخ الاطلاع 2020/11/26)
34. الأمم المتحدة، اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الفساد، النسخة العربية، متاح على الرابط: [https://www.unodc.org/documents/treaties/UNCAC/Publications/Convention/08-50024\\_A.pdf](https://www.unodc.org/documents/treaties/UNCAC/Publications/Convention/08-50024_A.pdf) (تاريخ الاطلاع 2020/11/26)

محاضرات في مقياس أخلاقيات العمل ومكافحة الفساد

35. البنك الدولي (2020/02/19)، صحيفة وقائع مكافحة الفساد، متاح على الرابط:  
[https://www.albankaldawli.org/ar/news/factsheet/2020/02/19/anticorrupti](https://www.albankaldawli.org/ar/news/factsheet/2020/02/19/anticorrupti-on-fact-sheet)  
on-fact-sheet (تاريخ الاطلاع 2020/11/26)
36. المجلس الأعلى للقضاء (2006)، مداولة تتضمن مدونة أخلاقيات مهنة القضاء، الدورة العادية الثانية، الجزائر، متاح على الرابط: [https://droit.mjjustice.dz/deontol\\_mag\\_ar.pdf](https://droit.mjjustice.dz/deontol_mag_ar.pdf) (تاريخ الاطلاع 2020/01/02)
37. المنظمة العالمية للبرلمانيين ضد الفساد، اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الفساد، متاح على الرابط:  
<http://gopacnetwork.org/ar/programs/uncac> (تاريخ الاطلاع 2020/11/26)
38. أمين مصطفى (2017/08/02)، تطبيق نموذج سنغافورة في مكافحة الفساد في مصر، مقال الكتروني، متاح على الرابط: <http://draminlotfyoffice.com/details/930>
39. برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، دليل قياس الفساد ومكافحة الفساد، متاح على الرابط:  
<http://www.undp-aciac.org/publications> (تاريخ الاطلاع: 2020/11/23)
40. جون د. سوليفان (2007)، البوصلة الأخلاقية للشركات .. أدوات مكافحة الفساد: قيم ومبادئ الأعمال، وآداب المهنة، وحوكمة الشركات، المنتدى العالمي لحوكمة الشركات: الدليل السابع، متاح على  
<http://documents1.worldbank.org/curated/en/430201468336290241/pdf/477910NWP0Focu00Box341959B00PUBLIC0.pdf> (تاريخ الاطلاع 2020/12/02)
41. شركة الفوركس كايبتل ماركييتس المحدودة، نظم أخلاقيات العمل وسلوكيات الموظفين، متاح على الرابط:  
[/https://www.fxcm-arabic.com/legal/code-of-conduct](https://www.fxcm-arabic.com/legal/code-of-conduct) (تاريخ الاطلاع 2019/05/03)
42. شركة منا القابضة، قواعد وأخلاقيات العمل، متاح على الرابط: <http://www.mena-holding.com/ar/who-are-we/code-ethics> (تاريخ الاطلاع 2019/05/03)

محاضرات في مقياس أخلاقيات العمل ومكافحة الفساد

43. شركة ABC Bank، لائحة أخلاقيات العمل، متاح على الرابط: <https://www.bank-abc.com/En/AboutABC/Investment/Related%20Documents/2018/11-CodeofConductArabic.pdf> (تاريخ الاطلاع 2019/05/03)
44. صالح بن عبد الله بن حميد، موسوعة نضرة النعيم في مكارم أخلاق الرسول الكريم، المجلد 10، ص 4542، متوفر على الرابط: <https://ar.islamway.net/collection/10905> (تاريخ الاطلاع 2020/02/10)
45. كارولين إرفين (1997)، إجراءات منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية من أجل مكافحة الرشوة في المعاملات التجارية الدولية، الفساد ومبادرات تحسين النزاهة في البلدان النامية، برنامج الأمم المتحدة الإنمائي ومركز التنمية في منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية، متاح على الرابط: <http://www.transparency.org.kw.au-ti.org/upload/books/266.pdf> (تاريخ الاطلاع 2020/11/26)
46. محاضرات في أخلاقيات المهنة (1435-1436هـ)، سلم 107، قسم الدراسات الإسلامية، الفصل الثاني، كلية التربية، جامعة الملك سعود، متاح على الرابط: [https://fac.ksu.edu.sa/sites/default/files/107slm\\_khlqyt\\_lmhn.pdf](https://fac.ksu.edu.sa/sites/default/files/107slm_khlqyt_lmhn.pdf) (تاريخ الاطلاع 2019/02/05)
47. معهد حوكمة الموارد الطبيعية (2017)، مؤشر حوكمة الموارد لعام 2017، متاح على الرابط: <https://resourcegovernance.org/sites/default/files/documents/2017-index-arabic.pdf> (تاريخ الاطلاع: 2020/11/24)
48. منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية (2011)، تقدم الإدارة العامة في إطار إصلاح السياسات بدول منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا-دراسات حالة حول إصلاح السياسات، متاح على الرابط: <https://www.oecd.org/mena/governance/48634357.pdf> (تاريخ الاطلاع 2020/11/26)
49. منظمة الصحة العالمية (2019)، مدونة الأخلاقيات وقواعد السلوك المهني (نسخة مختصرة) ، متاح على الرابط:

محاضرات في مقياس أخلاقيات العمل ومكافحة الفساد

- (تاريخ) [https://www.who.int/about/ethics/code\\_of\\_ethics\\_abridged\\_ar.pdf](https://www.who.int/about/ethics/code_of_ethics_abridged_ar.pdf)  
الاطلاع (2020/01/02)
50. نيكولا اليرمان كاشيه، تعزيز ميثاق منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية لمكافحة الرشوة، منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية، متاح على الرابط:  
(تاريخ الاطلاع) <https://www.oecd.org/mena/competitiveness/41054450.pdf>  
(2020/11/26)
51. وزارة التعليم العالي والبحث العلمي (2010)، ميثاق الأخلاقيات والآداب الجامعية، الجزائر، متاح على الرابط: <http://fsec-sg.univ-km.dz/files/chartear.pdf> (تاريخ الاطلاع 2020/01/04)
52. Longman Dictionary of Contemporary English, Online:  
[https://www.ldoceonline.com/dictionary/ethics#ethics\\_\\_2](https://www.ldoceonline.com/dictionary/ethics#ethics__2).
53. OCDE (2005), Gérer les conflits d'intérêts dans le service public, Lignes directrices de l'OCDE et expériences nationales, en ligne : [www.oecd.org](http://www.oecd.org)
54. Oxford dictionary, Online:  
<https://en.oxforddictionaries.com/definition/ethics>.
55. The Institute of Internal Auditors (2019), Code of Ethics, , available at:  
<https://na.theiia.org/standards-guidance/mandatory-guidance/Pages/Code-of-Ethics.aspx> (02/01/2020)
56. The World Bank (2020), Worldwide Governance Indicators, Data Bank, available at:  
[https://databank.worldbank.org/reports.aspx?Report\\_Name=WGI-Table&Id=ceea4d8b#](https://databank.worldbank.org/reports.aspx?Report_Name=WGI-Table&Id=ceea4d8b#) (23/11/2020)
57. The World Bank, Worldwide Governance Indicators, available at:  
<http://info.worldbank.org/governance/wgi/#home> (23/11/2020)
58. The World Bank (1997), World development report, available at:  
<https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/5980> (05/09/2020)
59. Transparency International, Corruption Perceptions Index 2012 -2019, available at:  
<https://www.transparency.org/research/cpi/overview>  
(19/11/2020)

محاضرات في مقياس أخلاقيات العمل ومكافحة الفساد

60. World Economic Forum (2017), The Africa Competitiveness Report 2017, Geneva, pp:88-89, available at: [http://www3.weforum.org/docs/WEF\\_ACR\\_2017.pdf](http://www3.weforum.org/docs/WEF_ACR_2017.pdf) (22/11/2020)
61. World Economic Forum (2019), The Global Competitiveness Report 2019, Geneva, available at: [http://www3.weforum.org/docs/WEF\\_TheGlobalCompetitivenessReport2019.pdf](http://www3.weforum.org/docs/WEF_TheGlobalCompetitivenessReport2019.pdf) (23/11/2020)