

امتحان السداسي الرابع
مقياس : فساد واخلاقيات العمل
السنة الثانية : ع مالية ومحاسبة / ع اقتصادية .
السنة الجامعية : 2022 / 2023
اعداد د / 1 - بلقاضي

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
المركز الجامعي تيبازة
معهد العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

العلامة	رقم بطاقة الطالب :	الاسم :	اللقب :
/20	Nom	Prénom :	الفوج :
			التخصص :

بذلت الجزائر جهودا كبيرة في محاربة المفسدين.

- 1/ اذكر بعض اشكال هذه المظاهر والممارسات الفاسدة في المجال الاقتصادي والمالي، مع الشرح والتمثيل.
- 2/ ماهي اسباب هذا الفساد حسب المنهج القيمي؟، وما هي الحلول التي تقترحها لمحاربته من خلال النظرية التجريبية، ومدخل السمات الاخلاقية.

الفساد قد يكون اكثر ظهورا واثرا في القطاع الخاص وفي مؤسسات المجتمع المدني . لذا عرفت منظمة الشفافية الدولية (الفساد) بانه: " اساءة استعمال السلطة الموكلة لتحقيق مكاسب خاصة " فهو استغلال السلطة الممنوحة سواء كانت في القطاع العام او الخاص لتحقيق مكاسب شخصية، ولا يشترط في المكاسب او المنافع الخاصة التي يلتمسها الفاسد ان تكون لمصلحته الخاصة هو، بل قد تكون لاحد افراد عائلته او لقريب او صديق او لمؤسسة او حزب او منظمة يتعاطف معها .

ونجد تعريف مغاير لما سبق فيعرف الفساد بانه: " الخروج عن القواعد الاخلاقية الصحيحة وغياب او تغييب الضوابط التي يجب ان تحكم السلوك، ومخالفة الشروط الموضوعية للعمل وبالتالي ممارسة كل ما يتعارض مع هذه وتلك " .

وعليه فان الفساد هو الانحراف بالسلطة الممنوحة عما قصد من اعطائها لتحقيق مكاسب غير مشروعة. إن اغلب التعاريف الواردة جاءت متفقة وبشكل كبير على سوء هذه الظاهرة والآثار السلبية التي تتركها في كل مستويات الحكومة ومؤسساتها وهيكلها التنظيمية وتعتبر هذه الظاهرة وبائية في معظم دول العالم.

مظاهر الفساد الاداري:

إن مسألة الالتزام بالتشريعات السماوية في منع مظاهر الفساد ومعاقبة المفسدين بالعقاب العاجل في الدنيا والأجل عند الحساب كقوله تعالى (إنما يؤخرهم ليوم تشخص فيه الإبصار) . يعتبر عاملاً مهماً لدى الكثيرين في عدم اللجوء إلى هذا الدهليز المظلم والذي لن يجني منه المفسد إلا الخسران لذا لا نجد إن من يمارسون مظاهر الفساد قد اندفعوا لها بسبب عاطفي أو هدى نفس قد يزول في لحظة . ولاشك إن المكاسب المادية والمعنوية التي يجنيها المفسد هي التي تدفعه لارتكاب مثل هذه الأفعال والتي قد تأخذ احد أو أكثر من مظاهره التالية تبعاً لتعدد أشكال الفساد الإداري هي :

- 1/ الرشوة : أي الحصول على أموال أو أية منافع أخرى من اجل تنفيذ عمل أو الامتناع عن تنفيذه مخالفة للتشريع أو أصول المهنة .
- 2/ المحسوبية : أي تنفيذ أعمال لصالح فرد أو جهة ينتمي لها الشخص مثل حزب أو عائلة أو منظمة ... الخ ، من خلال نفوذهم دون أن يكونوا مستحقين لها أصلاً.
- 3/ المحاباة : أي تفضيل جهة على أخرى في الخدمة بغير وجه حق كما في منح المقاولات والعطاءات أو عقود الاستئجار والاستثمار، من اجل الحصول على مصلحة معينة .

4/ الوساطة : أي التدخل لصلح فرد ما، أو جماعة دون الالتزام بأصول العمل والكفاءة اللازمة مثل تعيين شخص في منصب معين لأسباب تتعلق بالقرابة أو الانتماء الحزبي رغم كونه غير كفؤ أو غير مستحق لهذا المنصب . أو تدخل شخص ذا مركز (وظيفي أو تنظيم سياسي) لصالح من لا يستحق التعيين أو إحالة العقد أو إشغال المنصب أو ... الخ .

5/ الابتزاز والتزوير: أي الحصول على أموال من طرف معين في المجتمع مقابل تنفيذ مصالح مرتبطة بوظيفة الشخص المتصف بالفساد. وقد يكون لغرض الحصول على المال من الأشخاص مستغلاً موقعه الوظيفي بتبريرات قانونية أو إدارية أو إخفاء التعليمات النافذة على الأشخاص المعنيين كما يحدث في دوائر الضريبة أو تزوير الشهادة الدراسية أو تزوير النقود .

6/ نهب المال العام: أي الحصول على أموال الدولة والتصرف بها من غير وجه حق تحت مسميات مختلفة كالسوق السوداء والتهرب باستخدام الصلاحيات الممنوحة للشخص أو الاحتيال أو استغلال الموقع الوظيفي للتصرف بأموال الدولة بشكل سري من غير وجه حق أو تمرير السلع عبر منافذ السوق السوداء أو تهريب الثروة النفطية . وهذا فساد يتقاطع مع الأنظمة والقوانين المتعلقة بنظام العدالة وحقوق الملكية والتسهيلات المصرفية والائتمانات وكذلك التمويل الخارجي .

ولعل من أكبر مظاهر الفساد الإداري الشائعة حالياً في بعض المؤسسات هي، عندما يكون المسؤول الأول مشغولاً لدرجة أن يترك أمر جهازه الإداري في تصرف أحد موظفيه وكم من موظف أصبح في الأهمية قبل رئيسه. وهنا يبدأ الفساد الإداري في غياب المراقبة والمتابعة حتى إن العديد من القضايا المهمة التي تحتاج إلى أن يحاط المسؤول الأول بها علماً تحجب عنها ولا يعلم عنها إلا بعد وقوع كارثة أو نتيجة مساءلة للمسؤول من أعلى منه.

اسباب الفساد حسب المنهج القيمي:

يعتمد هذا المنهج على النظام في تحديده لمفهوم الفساد الإداري، وعلى هذا النحو فقد عرف الفساد الإداري على انه " القصور القيمي عند الأفراد الذي يجعلهم غير قادرين على تقديم الالتزامات الذاتية المجردة والتي تخدم المصلحة العامة " . كما عرف على انه " فقدان السلطة القيمية وبالتالي إضعاف فاعلية الأجهزة الحكومية " . وجاءت التعاريف السابقة مؤكدة قوة العلاقة بين النظام القيمي والانحرافات التي تحصل في إجراءات العمل وإهمال المصلحة العامة بهدف تحقيق مصالح شخصية قد تكون فردية أو جماعية . وعلى الرغم مما توضحه التعاريف السابقة والمستندة إلى المنهج القيمي إلا أن هناك عدة مأخذ على هذا المنهج لعل من أهمها:

1-1/ الانتقادات الموجهة للمنهج القيمي:

- 1- لم يحدد مستوى النظام القيمي الذي قد يتم الانحراف عنه، فهو عالمي مقرر ومعترف بشرعيته على نطاق واسع فإنه يصعب تحديد أسسه ومعامله بصورة دقيقة، أم هو أي نظام قيمي مطبق في أي مجتمع، فهنا تبرز مفاهيم نسبية متغيرة بسبب وجود فوارق بين النظم القيمية الملتزمة من قبل الأجهزة الإدارية في دول العالم.
 - 2- ومن أهم ما يؤخذ عليه أيضاً هو عدم ثبات مفهوم القيم ونسبيته وصعوبة التحقق منه.
- وبموجب هذا المنهج فإن الانحراف القيمي المتجسد بشكل سلوكيات منحرفة عن النظام السلوكي المعتمد والتي تمارس داخل الجهاز الإداري تؤدي إلى بروز ظاهرة سلبية يطلق عليها الفساد الإداري.

الحلول حسب نظرية التجربة :

النظرية التجريبية: تقوم على ان الاخلاق تنبثق من التجربة الانسانية، وان ما هو اخلاقي او ما هو غير اخلاقي، يعتد به من خلال الاتفاق العام، وهذا لا يتحقق الا بالتجربة، وان ما يحدد ويقاس من عوامل هذه التجربة يحقق الوصول الى ذلك الاتفاق، ليصبح خلقا لذلك الموضوع .

الحلول حسب مدخل السمات الاخلاقية:

مدخل السمات الاخلاقية: يقوم هذا المدخل على اساس ان المدير الجيد وكذا العامل او الموظف الجيد يمتلك خصائص وسمات اخلاقية عالية تميزه عن غيره من المديرين او العمال او الموظفين، وبالتالي فان جذور الموقف الاخلاقي في هذا النوع من المديرين والموظفين تكمن في شخصياتهم المتميزة او سماتهم الموجهة نحو الاخلاق. وعليه فان المديرين ذوي السمات الاخلاقية يكونون قادرين على القيام بـ :

- الاعتراف بمجال وطبيعة المشكلات الاخلاقية ذات الاهمية في الادارة والعمل.
 - فهم نقاط القوة والضعف في المبادئ الاخلاقية في الادارة والعمل.
 - الفهم والاختيار بين مختلف وجهات النظر الاخلاقية التي يسترشدون بها في اتخاذ القرارات.
 - معرفة الوسائل المختلفة التي تمون المثال الاخلاقي الجيد لعمل ما هو اخلاقي.
 - معرفة الاساليب المختلفة التي تمكنهم من ان يعكسوا اخلاقيات معينة في العمل والادارة .
- يظهر جليا ان هذا المدخل يركز على ما يمكن اعتبارهم اخلاقيين بالفطرة، او الذين يملكون سمات اخلاقية لا تتوفر لغيرهم.
- كما يركز على ضرورة اختيار المديرين والموظفين من ذوي السمات الاخلاقية المميزة، الا ان هذا المدخل لم يستطع حتى الان ان يحدد السمات الاخلاقية الاساسية التي تميزه، اذ انه ليس هناك اتفاق على عدد وتسمية هذه السمات .