

جامعة محمد الصديق بن يحيى - جيجل

محاضرات مقياس اخلاقيات المهنة

الأستاذة : د. عيمر

المحاضرة الأولى :

مدخل عام إلى أخلاقيات المهنة

الجزء الأول

قبل التطرق لمفهوم أخلاقيات المهنة وأهميتها لابد من التعرف على معنى بعض المصطلحات ذات الصلة

كالأخلاق، العمل، المهنة والوظيفة.

أولا - تعريف المصطلحات ذات الصلة:

لعل أهم مصطلح ترتبط به أخلاقيات المهنة هو مصطلح الأخلاق والذي يعتبر التصور الأولي لها، ذلك أن الأخلاق

تعد أساسا ومنطلقا مهما لحياة الأمم والشعوب والأفراد، بحيث تنظم العلاقات فيما بينها، فالأخلاق منظومة متكاملة تنظم العلاقات البشرية في جميع جوانب الحياة العقائدية والاجتماعية والاقتصادية والسياسية.

❖ الأخلاق:

– لغة: هي الطباع التي يتطبع بها الانسان، والأخلاق مُفردُها خُلُق: وهو السجية أو الطبع.

– اصطلاحا: تعرف الأخلاق Ethics بأنها مجموعة المبادئ والمعايير والقيم التي تحكم سلوك الفرد أو المجموعة فيما يخص الصواب أو الخطأ وكذلك الجيد أو السيء في المواقف المختلفة.

والأخلاق نوعين:

✓ فطرية: تتمثل في الكرامة الطبيعية التي أعطاها الله سبحانه وتعالى للإنسان منذ ولادته.

✓ مكتسبة: التي يكتسبها الانسان من ممارسته للفضيلة مثل الاحسان والرحمة.

❖ المهنة:

– لغة: في الأصل يُطلق على كلمة المهنة في اللغة الإنجليزية "professions" وهذا الاسم مستمد من فعل، لاتيني يدل على الاعتراف، أو إعلان شيء بشكلٍ علني، كما ينطوي هذا الاشتقاق اللغوي على معنى واضح، وهو السعي وراء سبل العيش التي تعتمد على المعرفة المتخصصة.

– اصطلاحا: كلمة ذات مدلول وصفي تشير إلى مجموعة من السمات الأساسية التي تتصف بها كثير من المهن مثل الطب و المحاماة، وتتطلب درجة عالية من المهارة القائمة على المعرفة المتخصصة.

❖ الحرفة:

– لغة: من الاحتراف، وهو الكسب.

– اصطلاحا: عمل يمارسه الانسان يحتاج إلى تدريب قصير.

❖ العمل:

– لغة: المهنة، والفعل عن قصد.

– اصطلاحا: هو ما يقوم به الإنسان من نشاط إنتاجي في وظيفة أو مهنة أو حرفة .

❖ الوظيفة:

– لغة: ما يقدر من عمل أو طعام أو رزق وغير ذلك في زمن معين، وتأتي بمعنى الخدمة المعينة.

– اصطلاحا: وحدة من وحدات العمل تتكون من عدة أنشطة مجتمعة مع بعضها في المضمون والشكل.

ويمكن أن يقوم بها موظف واحد أو أكثر.

وعليه، يختلف مفهوم المهنة عن مفهومي العمل والوظيفة، إذ أنه ليس كل عمل مهنة، فالمهنة لها مجموعة من القواعد والشروط والمعايير والضوابط، والمهنة تتطلب الإعداد والتدريب الفني، كما أنها تتطلب معارف مهارات معينة، وتقوم على فلسفة معينة، ومن أبرز شروط ممارسة مهنة معينة الاستعداد الذهني، والقدرة الذاتية، والمهارات الفنية، وانضباط السلوك مع أخلاقيات وآداب المهنة.

ثانيا - مفهوم أخلاقيات المهنة

يعرف كل من Peter & Sarah أخلاقيات المهنة بأنها: "مجموعة من القيم الخاصة بمنظمات الأعمال التي يمكن استخدامها لتقييم ما إذا كانت سلوكيات أعضاء التنظيم يمكن اعتبارها مقبولة ومناسبة." ويعرفها A.G.Ghillyor بأنها: "التطبيق الفعلي للمعايير الأخلاقية على سلوكيات الأعمال" في حين يختصرها توفيق عبد المحسن في أن: "مفهوم أخلاقيات العمل/المهنة يشير إلى معرفة الخطأ والصواب في مواقع العمل ومحاولة عمل ما هو صواب وجيد وتجنب ما هو خطأ وغير جيد."

من خلال التعريف السابقة نستطيع القول بأن أخلاقيات المهنة أو العمل أو الوظيفة هي مجموعة القواعد والمبادئ والأصول التي يجب أن يلتزم أتباع المهنة ليحافظوا على مستوى مهنتهم وشرفها، وهي عبارة عن العمل بالقيم الإيجابية والمبادئ الأخلاقية المرجعية المطلوب تبنيتها عند ممارسة المهنة، وجوهر أخلاقيات المهنة هو: القيام بالعمل بدون تقصير

ثالثا - مصادر أخلاقيات المهنة

هناك مجموعة من المصادر التي تستمد منها كافة المهن أخلاقياتها، ويتفق العديد من الباحثين أن أهم هذه المصادر هي:

❖ الدين

تعتبر الأديان السماوية المصدر الرئيس للأخلاق عموما، والتي يستقي منها الإنسان جميع تصرفاته وسلوكياته ومنهجه 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 ثوابا أو عقاب.

❖ 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 كثيرا بالمبادئ والقيم الأخلاقية ولا يتأثر أو يعاني ضميره من ذلك ولا يحاسب ذاته.

❖ العادات والتقاليد الاجتماعية والقيم الأخلاقية

منذ الأزل والعادات والتقاليد والقيم الأخلاقية ثابتة عند كل الشعوب وف كل الأعراف و الأديان والثقافات لها قيم عظيمة ما تقيد بها شعب أو أمة في الحد الأعلى النسب إلا وصنع حضارة، والامتثال لهذه القواعد ينعكس بشكل مباشر

على منظومة العمل المهني، لذلك تلعب هذه المصادر دورا كبيرا على الفرد و اخلاقياته عموما، وكذلك الاخلاق في إطار العمل المهني على وجه التحديد.

❖ العائلة والتنشئة الاجتماعية

الأسرة هي أقوى الجماعات تأثيرا في سلوك الفرد وهي المدرسة الأولى للطفل والعامل الأول في صبغ سلوكه بصبغة اجتماعية، وفي الأسرة يتم إشباع الحاجة الى الحب والأمن والمكانة، وهي حاجة ضرورية لنمو التعاطف مع الآخرين، ونمو التواصل معهم وتقبلهم، والأسرة لا تمثل وحدة اجتماعية مستقلة بل تشتق ثقافتها من القيم والعادات والتقاليد وأنماط السلوك، بل ومقومات حياتها بشكل عام من علاقتها بالمجتمع الخارجي واكتساب الثقافة دور الأسرة في تنمية وغرس المسؤولية الاجتماعية من خلال قيامها بالآتي:

-غرس التعاليم الدينية و الأخلاقية

-تعليم الأبناء كيفية التفاعل الاجتماع و تكوين العلاقات الاجتماعية واتباع الفضائل والآداب الحسنة ف تفاعلهم وعلاقاتهم مع الآخرين.

-غرس مفاهيم حب الوطن والانتماء

◀ الانظمة والقوانين والتشريعات

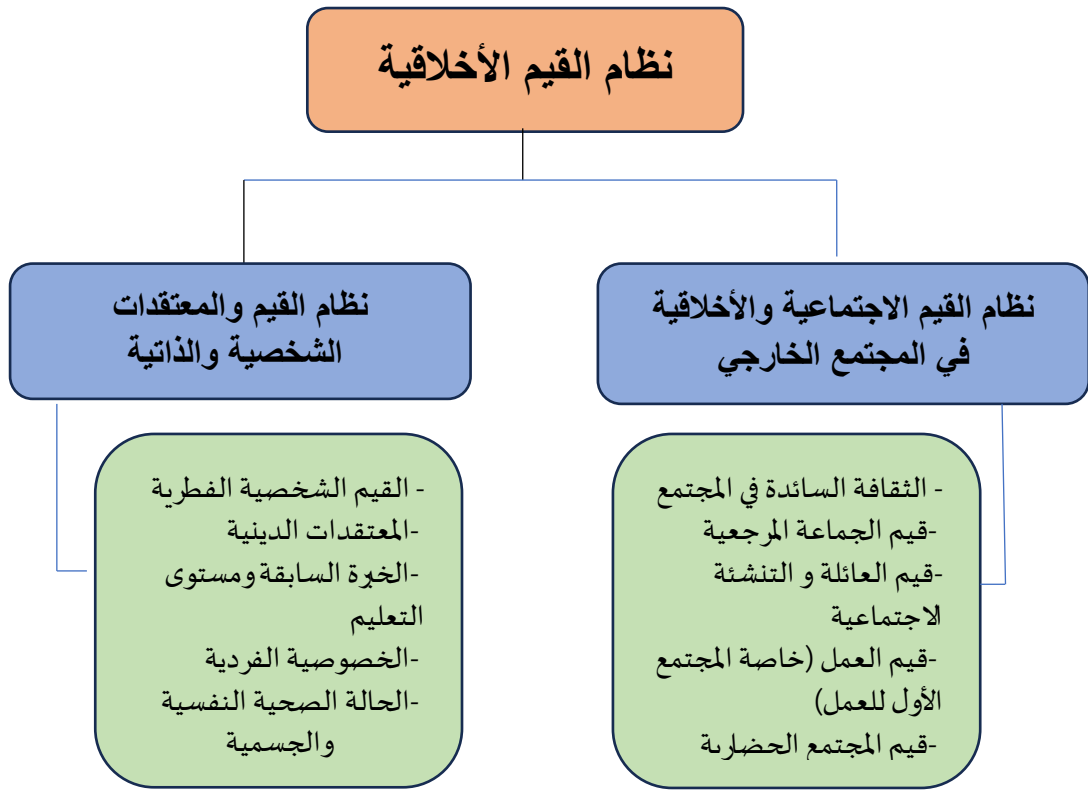
تعد التشريعات والقوانين والأنظمة المعمول بها من المصادر الأخلاق فهي التي تحدد الواجبات الأساسية المطلوب التقيد بها وتنفيذها و يقصد بالتشريعات الدستور و القوانين و الأنظمة و التعليمات و التشريعات المهنية مثل قانون العمل والضمان الاجتماعي

❖ توجهات النظام السياسي

يقصد بذلك طبيعة النظام السياسي الذي يسير المجتمع وخصائصه، وانعكاسات توجهاته على القيم المهنية. فالنظام السياسي الذي يتخذ من الصالح العام غاية له، يتعين عليه الإيمان بحرية الأفراد 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.

❖ 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، من خلال ما سبق يمكن القول أن السلوك الاخلاقي أو غير الاخلاقي في العمل لأي موظف هو نتاج لكافة القيم السائدة في المجتمع، وتنتج هذه الأخلاقيات بصفة عامة من نظامين للقيم كما يوضحه الشكل التالي :



شكل رقم 1: نظام القيم الاجتماعية

المحاضرة الثانية

مدخل إلى أخلاقيات المهنة

الجزء الثاني

رابعاً - القواعد الأساسية لأخلاقيات المهنة :

تتلخص القواعد الأساسية لأخلاقيات المهنة في أربعة أخلاق:

1- القوة (الكفاءة التأهيلية): والمراد بها الجدارة في التأهيل ، والجد في التنفيذ، والضبط والانضباط، ويمكن تسميتها بالقدرة والإرادة المنتجة للكفاءة والمهارة، وهي قدرة العامل على العمل، وكفاءته في أداء المهمة الموكلة إليه، ومهاراته العملية في حقل المسؤولية المناطة به.

2- الأمانة (الكفاءة النفسية): والمراد بها رعاية الحقوق، وأداؤها على الوجه الصحيح، وهي تعني الحفاظ على ما عهد به إليه ورعايته، والحذر من الإخلال والتقصير والتفريط وصدق الالتزام بالمبادئ خاصة في حقل العمل الذي يقوم به، وأخلاق المؤسسة التي يعمل بها، و سلوكيات المهنة التي ينتهي إليها

3 - الحفظ (الكفاءة العملية): والمراد به القدرة على إدارة الذات، العمل بدقة وتحمل المسؤولية، والحفيظ هو الذي لا يضيع الأمور والحفظ عكس الإهمال، وهو صفة في النفس تطلق على الضبط وجودة الفهم، والتذكر وضد ذلك النسيان، وتطلق كذلك على ضبط النفس من الوقوع في الخطأ والانفلات.

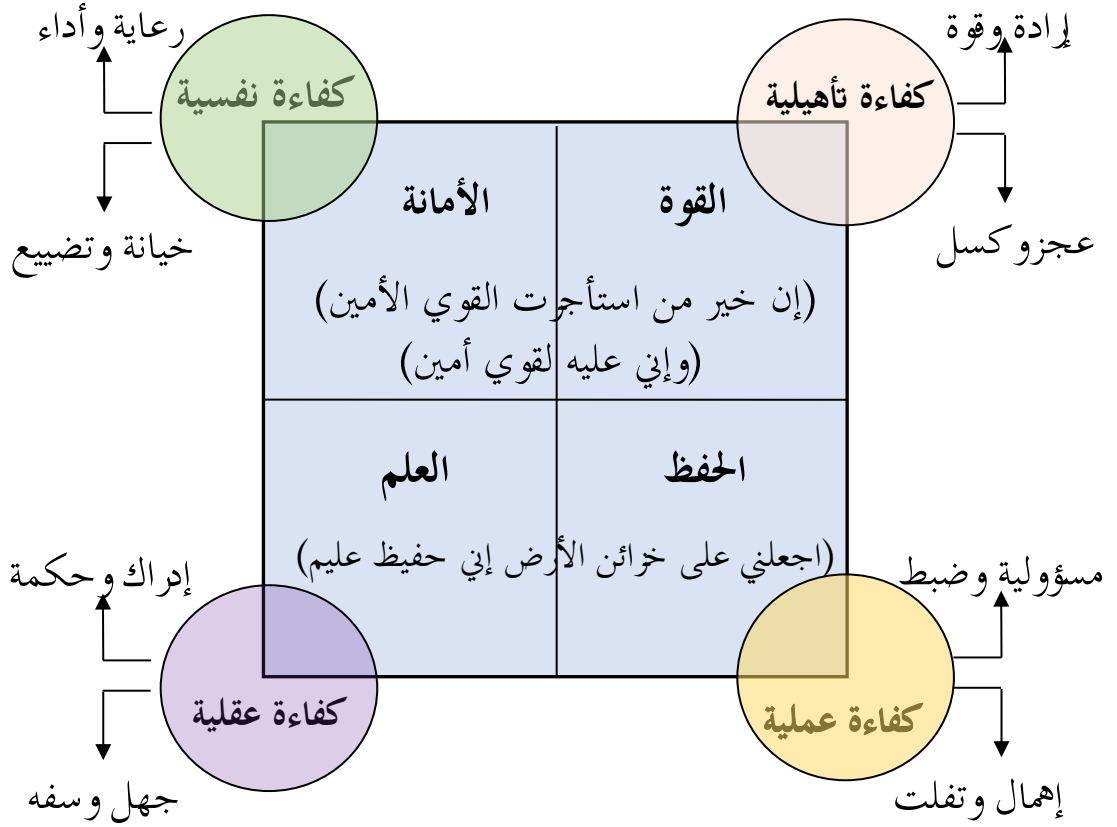
4 - العلم (الكفاءة العقلية أو الفكرية): والمراد به إدراك الأمر المتعلق بالعمل الذي يقوم به إدراكاً جيداً المقصود بالعلم هنا: إدراك العمل الذي يقوم به العامل إدراكاً يحصل به الإتقان. العلم في مجال الأعمال نوعان: (نظري يُتعلّم، وعملي يُكتسب) فالنظري هو: المعرفة الذهنية المكتسبة بالدراسة والقراءة، أما العلم العملي فهو: الخبرة والمهارة المكتسبة بالممارسة.

هذه الأخلاق الأربعة تعد أصولاً لأخلاق المهنة ويتبين ذلك بما يلي:

- أنها تتضمن حفظ الحقوق وأدائها على الوجه الأكمل وهذا أصل من أصول مكارم الأخلاق.
- أنها تتضمن معرفة الواجب والقيام به، ومعرفة الحقوق ونسبتها لأهلها، والاعتراف بما لهم من حق.
- أنها تتضمن العدل مع النفس ومع الآخرين، فیتحمل المسؤولية ويؤدي ما يجب عليه ويقنع بما وهبه الله للآخرين.

- أنها تتناول السلوك الفردي والسلوك الاجتماعي، فالعلم يدفع الجهل الذاتي ويحقق النمو الاجتماعي، والحفظ يمنع من إهمال حق النفس وحق الغير، والقوة تقاوم الوهن الشخصي والإهمال الاجتماعي، والأمانة تقتضي مراعاة حق الله وحق النفس وحق الآخرين.

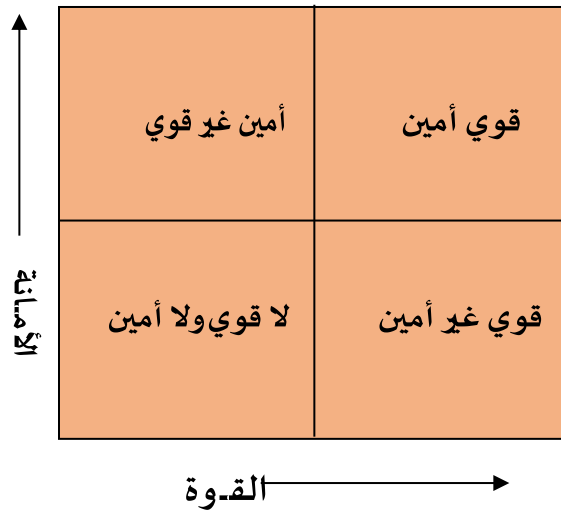
هذه الأخلاق الأربعة مجتمعة لها آثار إيجابية كبرى تشكل منظومة متكاملة مترابطة كما يبينه الشكل التالي:



شكل رقم 2: القواعد الأساسية لأخلاقيات المهنة

❖ أقسام العاملين والإداريين على ضوء القوة والأمانة:

ينقسم العاملين في هذا المجال إلى أربعة أقسام كما هيو موضح في الشكل :



شكل رقم 3: أقسام العاملين على ضوء القوة والأمانة

◀ القسم الأول: من يمتلك القوة والأمانة

من امتلك القوة والأمانة فهو أفضل المهنيين وأجود العاملين، لحيازته على القوة وتمكنه من أسباب الكفاءة وحصوله على المهارات المطلوبة في العمل الموكل إليه، ولحيازته أيضاً على أوصاف الأمانة، التي هي سلوك نفسي رادع عن اقرار القبايح، وصفة نفسية تجعل صاحبها في مقام النزاهة.

◀ القسم الثاني: من يمتلك القوة، أما الأمانة فهي ضعيفة فيه أو مفقودة

فهذا قد يمدح لامتلاكه القدرة والكفاءة والقوة على أدائه لعمله ولكنه يذم لضعف أمانته، وهذا الصنف من الناس يوشك أن يكون قاسياً عنيداً أو محتالاً مراوفاً، لما لديه من مؤهلات القوة الذاتية أو العملية ولكن لضعف أو انعدام أمانته ينزلق في تصرفات طائشة وأعمال غير لائقة، وما لم تكن عليه رقابة قوية وفعالة فسوف يكون سبباً للمشكلات ومضيقاً للمهمات.

◀ القسم الثالث: من يمتلك الأمانة ولكنه ضعيف أو منعدم القوة

فهذا لديه السلوك الجميل والأخلاق الراقية والتقوى والالتزام والنزاهة والعفة عن الحقوق والأموال والمصالح العامة، ولكنه يفتقد القدرة والكفاءة ومثله يختل به العمل ويسوء الأداء المهني، وتضيع المصالح المرجوة من الأعمال والوظائف.

◀ القسم الرابع: من افتقد القوة والأمانة

وهذا يحتاج إلى الرعاية والعناية والتربية والتهديب، وإعادة التأهيل في مجالي القوة والأمانة، وحي أن يبقى تحت الملاحظة ويُسعى في تقويمه وتأديبه حتى يكتسب الأمانة، ويُسعى في تعليمه حتى يكتسب الكفاءة والمهارة في الأمور التي لا بدّ له منها، ويجب أن تخفف مسؤولياته إلى أضيق نطاق حتى يتم تأهيله أو يبقى تحت الرعاية، والحجر الصحيّ عن المسؤوليات العامة

❖ أقسام العاملين والإداريين على ضوء الحفظ والعلم

توجد أربعة أقسام من العاملين كما هو مبين في الشكل :

	علم	حفيظ علم	علم غير حفيظ
الحفظ	حفيظ غير علم	لا علم ولا حفيظ	

شكل رقم 4: أقسام العاملين على ضوء الحفظ والعلم

◀ قسم الأول: الحفيظ العليم

وهذا من أفضل العاملين لتوفر الكفاءتين الفكرية والعملية فيه، وهو بذلك قادر على تحمل المسؤولية والعمل بحكمة وبصيرة.

◀ القسم الثاني: الحفيظ غير العليم

فهو جيد من جهة حفظه وعدم إهماله وضبطه وشعوره بالمسؤولية، ولكن الخلل يدخل عليه من جهة ضعف عمله وفهمه وقلة خبرته في تصريف الأمور، ووضعها في نصابها ومكانها الملائم، وهذا قد يقوده إلى التخبط والعشوائية والطيش والتسرع والاتكال على غيره، والاستسلام لمن قد يظن فيهم المعرفة والإدراك.

◀ القسم الثالث: العليم غير الحفيظ

وهذا يستفاد من عمله وخبرته ومهاراته الفكرية والتدريبية، فهو حسن التصرف قوي النظر ولكن يُتَوَقَّع منه الإهمال، وعدم المبالاة وضعف الأداء وقلة اكتراثه بالعمل والإنفاق والإنجاز، والتهرب من تحمل المسؤولية وكراهيته للمساءلة والنقد.

◀ القسم الرابع: لا عليم ولا حفيظ

وهذا أردأ أنواع العاملين، وأسوأ أصناف المديرين وجدير بأن يُبعد عن مجال المسؤوليات، مع السعي في تأهيله حتى يكتسب الكفاءة الذهنية التي ترفع عنه الجهل والسفه، ويكتسب الكفاءة العملية التي تزيل عنه داء الإهمال والتفَلّت.

خامساً- مبادئ أخلاقيات المهنة

تقوم اخلاقيات المهنة على مجموعة من المبادئ الأساسية تتمثل أهمها فيما يلي :

- ◀ **الحيادية:** وهي التصرف على أساس ما تمليه الجوانب الموضوعية فقط على الموظف وتقديم الخدمات للمواطنين على حد سواء، وإسداء النصيحة لهم دون تمييز وفقاً لمعتقدات سياسية أو دينية أو عرقية.
 - ◀ **النزاهة:** وهي التجرد وبراءة السلوك البشري من أية أغراض أو مقاصد خاصة عند خدمة المواطنين حفاظاً على مكانة جهة العمل وعملاً على تعزيز المصلحة العامة للمجتمع.
 - ◀ **الفعالية:** وهي التزام الموظف بأداء واجباته بكل جد واجتهاد دون تسويف أو تعقيد وأن يتجنب السلوك الذي يتم عن الإهمال أو اللامبالاة بمصالح المواطنين.
 - ◀ **الكفاءة:** الالتزام بعدم تبديد المال العام أو إساءة استعماله، والحرص على الترشيد في استخدام كافة أشكال موارد جهة العمل من أدوات أو أجهزة أو مرافق عامة، بطريقة تؤدي إلى الحفاظ على الممتلكات والإيرادات العامة دون التأثير على جودة تقديم الخدمة.
 - ◀ **الجودة:** الالتزام بمعايير مرتفعة من الأداء سواء في شكل الخدمة المقدمة أو طريقة التعامل مع المواطنين أو في أسلوب التعامل مع الرؤساء والزملاء في العمل، والالتزام بالشفافية التامة في توفير المعلومات سواء داخل العمل أو في إرشاد المواطنين.
- كما هناك مبادئ أخرى على المهنيين الالتزام بها وتمثل في:
- ◀ **الاحترافية المهنية:** أداء العمل بجد وإخلاص على نحو يعلي من قيمة الرقابة الذاتية على الأداء عما دونها من الرقابة الخارجية.

✚ **احترام القانون:** وذلك بالامتثال للقواعد القانونية المنظمة للعمل وفق اللقوانين والأنظمة واللوائح

والتعليمات الصادرة بموجبها، وتطبيق أحكام القضاء دون تأخير أو إبطاء

✚ **الشفافية:** تعد الشفافية أحد أضلع النزاهة التي تسهم في توضيح الأمور لكي يعلم كل فرد في الدولة ما له

من حقوق وما عليه من واجبات، وفي نفس الوقت تساهم الشفافية في مواجهة الفساد والمحسوبية وتحقيق العدالة.

سادسا - أهمية أخلاقيات المهنة

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. وتتخلص الغاية من أخلاقيات العمل في النقاط التالية:

❖ بالنسبة للإدارة والمنظمة :

- خلق جسور بين الإدارة والمواطن قائمة على الثقة المتبادلة
- إزالة الطابع التسلطي الذي يمكن أن تتصف به إدارة المنظمة
- تعزيز مصداقية المنظمة مع المرؤوسين
- تساهم في إعداد وتنمية الموارد البشرية لتنتج أعمالها بفعالية
- المساعدة في تحسين عملية صنع القرار
- 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
- الحفاظ على العلاقة الجيدة بين زملاء المهنة الواحدة وتعزيز روح التعاون والمساعدة المتبادلة
- زيادة إنتاجية المهني ومن ثم تحسين وتطوير أداء منظمته

المحاضرة الثالثة

تحديات أخلاقيات المهنة

أولاً - تعريف تحديات أخلاقيات المهنية :

تشير التحديات الأخلاقية إلى الحالات والمواقف التي قد تنشأ في سياق العمل وتستوجب اتخاذ قرارات صعبة تتعلق بالقيم والمبادئ الأخلاقية،

ثانياً - أنواع تحديات أخلاقيات المهنة :

هناك الكثير من التحديات التي تعترض السلوك المهني منها تحديات داخلية، وأخرى خارجية، نتناولها فيما يلي:

❖ التحديات الداخلية:

التحديات الداخلية لأخلاقيات المهنة تشير إلى المشكلات والمواقف التي تنشأ داخل المنظمات أو المؤسسات وتؤثر على سلوك الأفراد وقراراتهم الأخلاقية. ومن أبرز هذه التحديات

◀ ثقافة المؤسسة :

قد تؤثر ثقافة العمل السائدة على الأفراد، حيث يمكن أن تكون بعض الممارسات غير الأخلاقية مقبولة أو متسامح بها، مما يجعل الأفراد يشعرون بالضغط للامتثال لسياسات وإجراءات المؤسسة، حيث يشعر الأفراد بأن عليهم التصرف بطريقة معينة لأنها متجذرة في ثقافتهم الداخلية. أي أن الأشخاص يقبلون هذه القيم كجزء من هويتهم. أو يتعرضون لضغط من الإدارة أو الزملاء أو حتى العملاء للتقيد بمعايير غير أخلاقية معينة، يمكن أن تشمل الضغوط الاجتماعية أو العواقب المترتبة على عدم الالتزام.

◀ القيادة والإدارة :

لأسلوب القيادة تأثير كبير على أخلاقيات العمل، حيث يعتبر القائد المتمثل في المدير أو المسؤول المباشر هو المصدر الحاسم للتوجيه الأخلاقي للموظف، فضلاً عن إظهار المسؤولية الأخلاقية في المنظمة، حيث يفترض الموظفون أن السلوك غير الأخلاقي يعتمد على البيئة التنظيمية، وخاصة إجراءات وتصرفات رؤسائهم مثل احتكار الرأي وفرض أفكار معينة. مما يدفعهم إلى الانحراف عن جادة الصواب السليمة.

◀ نقص التدريب والتوعية:

نقص التوجيه والتدريب بشأن الأخلاقيات المهنية يمكن أن يؤدي إلى قرارات غير مستنيرة، حيث لا يعرف الأفراد كيفية التعامل مع المواقف الأخلاقية بفعالية.

◀ غياب السياسات الواضحة :

عدم وجود سياسات وإجراءات محددة ومعلنة حول السلوك الأخلاقي والقرارات المهنية يمكن أن يُفاقم من حالة الارتباك والضبابية التي يعيشها الموظفون، في غياب تلك السياسات يفتقر الأفراد إلى الإرشادات اللازمة لتوجيه تصرفاتهم في مواقف معقدة أو حساسة، مما يزيد من احتمالية اتخاذ قرارات غير أخلاقية.

◀ الضغط لتحقيق النتائج :

هو مفهوم يشير إلى الضغوط التي يمكن أن يتعرض لها الأفراد أو الفرق في بيئة العمل بهدف تحقيق أهداف

أو نتائج معينة في فترة زمنية محددة، يمكن أن يكون هذا الضغط ناتجًا عن توقعات عالية، مواعيد نهائية ضيقة، أو متطلبات عمل متزايدة

◀ تضارب المصالح الداخلية:

يحدث تضارب المصالح عندما تتعارض المصلحة الشخصية للموظف مع المصلحة العامة للمنظمة أو زملائه في العمل، مما يؤثر على قدرته على أداء واجباته بشكل نزيه وغير منحاز لصالح المنظمة، كما يمكن أن يؤدي إلى اتخاذ قرارات غير أخلاقية مثلًا: موظف يعمل في قسم التسويق ويكون له استثمارات في شركة منافسة، يمكن لهذا الموظف أن يسرب معلومات أو يوصي بأسعار تدعم استثماراته ولا تصب في مصلحة المنظمة.

❖ التحديات الخارجية :

تتعلق التحديات الخارجية لأخلاقيات المهنة بالعوامل والضغوط التي تأتي من خارج المنظمة والتي يمكن أن تؤثر على سلوك الأفراد وقراراتهم الأخلاقية. من أبرز هذه التحديات:

✓ المنافسة غير المشروعة :

تكون المنافسة غير مشروعة عندما يقوم المنافس باستخدام وسائل وطرق منافية للقانون أو العادات أو العرف، بهدف التفوق على المنافس، فعندما يفشل الشخص في التفوق بالطرق المشروعة يلجأ إلى الطرق غير المشروعة، على العموم توجد عدة أشكال للمنافسة غير المشروعة تتمثل أهمها في مايلي:

- الإعتداء على السمعة: نشر معلومات غير صحيحة وغير حقيقية عن المنافس ليبتعد الناس عن عنه
- استخدام بيانات غير حقيقية: عمل دعاية لشركة أو محل ولكنها وهمية وغير حقيقية لكي يقوم بمنافسة خصمه.
- تقليد طرق الاعلان: يقوم الشخص أو الشركة بعمل اعلانات مشابهة للشركة المنافسة للحصول على عملائهم.
- تخفيض الاسعار: تلجأ بعض الشركات الجديدة الى تخفيض السعر عن المنافسين لجلب العملاء
- تحريض العمال: تشجيع العمال على التظاهر ضد الشركة وعمل ما يؤدي الى توقيف العمل وهبوط مستوى الشركة وترك مجال للمنافسين للتفوق بكل سهولة

✓ الفساد الإداري:

يعرف الفساد الاداري بمظاهر الانحرافات الإدارية والوظيفية والتنظيمية، والمخالفات التي تصدر عن الموظف العام اثناء تأديته لمهام وظيفته، ويعتبر الفساد الإداري وثيقة الصلة بالخلل الأخلاقي والتربوي وهي دلالة هبوط القيم المادية بطريقة غير عقلانية

✓ التغييرات التنظيمية والقانونية :

التغييرات المفاجئة في القوانين واللوائح يمكن أن تخلق حالة من الارتباك، مما يجعل من الصعب على الأفراد الالتزام بمعايير الأخلاق المهنية، كما ان التكيف مع القوانين الجديدة يتطلب وقتًا وجهدًا، وقد يجد الأفراد أنفسهم في مواقف يتعارض فيها التغيير مع قيمهم الشخصية أو معاييرهم الأخلاقية، هذا التوتر يمكن أن يؤدي إلى اتخاذ قرارات غير أخلاقية أو عدم الالتزام بالمعايير.

✓ الأزمات الاقتصادية:

تواجه الشركات في أوقات الأزمات الاقتصادية تحديات كبيرة، مثل انخفاض الإيرادات وزيادة المنافسة. يسعى القادة إلى تقليل التكاليف وتعزيز الإنتاجية بسرعة لضمان بقاء الشركة، هذا الضغط يمكن أن يدفع بعضهم إلى اتخاذ خطوات غير أخلاقية، كخداع العملاء أو التقليل من جودة المنتجات أو الخدمات، للظهور بمظهر مستقر

أو ناجح.

✓ التحولات الثقافية :

اختلاف القيم وتوقعات العمل في ثقافات مختلفة يمكن أن يؤدي إلى صراعات في الأخلاقيات عندما تعمل المؤسسات في بيئات متعددة الثقافات. ففي بعض الثقافات يُعتبر تقديم الهدايا في سياق العمل علامة على الاحترام والتقدير، وقد يُنظر إليه كجزء من بناء العلاقات المهنية، ومع ذلك في ثقافات أخرى يمكن أن يُعتبر تقديم الهدايا في بيئة العمل غير أخلاقي أو حتى شكلاً من أشكال الرشوة، في هذه الثقافات يُفضل أن تكون العلاقات المهنية قائمة على الشفافية والنزاهة، حيث يُعتبر قبول الهدايا قد يؤثر على القرارات المهنية ويُفقد الثقة

✓ التكنولوجيا :

الممارسات الأخلاقية المرتبطة بتقنية المعلومات وخصوصية البيانات قد تتعرض للتحديات بسبب الابتكارات السريعة والتغيرات التكنولوجية، فالعديد من الشركات تقوم بجمع بيانات المستخدمين لأغراض متعددة مثل تحسين الخدمات أو استهداف الإعلانات. قد يؤدي عدم وضوح كيفية استخدام هذه البيانات، وما إذا كان المستخدمون قد قدموا موافقتهم على مثل هذه الاستخدامات. إلى إثارة تساؤلات حول الأخلاق وتؤدي إلى فقدان الثقة من قبل المستهلكين.

ثالثاً - آثار تحديات اخلاقيات المهنة:

تؤثر التحديات التي يواجهها الأفراد والمجتمعات على المستوى الشخصي والمهني بشكل كبير، إليك الآثار المحتملة للتحديات على الأفراد والمؤسسات

❖ آثار التحديات على الأفراد

✓ الضغط النفسي و فقدان الثقة:

حيث تؤدي مواجهة التحديات الأخلاقية إلى زيادة الشعور بالضغط أو التوتر عند مواجهة مواقف تتطلب قرارات أخلاقية صعبة كما يحتمل أن يفقد الموظف الثقة بالنفس إذا لم يتمكن من الالتزام بمعايير أخلاقية ✓ **التأثير على المسار المهني للموظف:**

قد يتعرض الموظف للعقوبات المهنية أو القانونية إذا تم انتهاك قواعد الأخلاقيات، مما يؤدي إلى تدهور سمعته الشخصية والمهنية وبالتالي التأثير السلبي على مساره المهني

✓ التأثير الاجتماعي:

يسبب انتهاك اخلاق العمل فقدان احترام الزملاء أو العملاء مما يؤثر سلباً على العلاقات داخل بيئة العمل

❖ آثار التحديات على المؤسسة:

✓ **تدهور سمعة المؤسسة:** المؤسسات التي تعاني من تحديات بشكل متكرر قد تواجه تدني سمعتها في السوق، مما يمكن أن يؤثر على العلاقات مع العملاء والموردين والمجتمع، وفقدان ثقتهم بالمؤسسة .

✓ **الخسائر المادية:** تؤدي التحديات والانتهاكات الأخلاقية بالمؤسسات إلى تكبد غرامات أو تكاليف قانونية نتيجة لقضايا أخلاقية، وانخفاض الإيرادات نتيجة لتأثر سمعتها.

✓ **زيادة معدل الدوران الوظيفي:** يؤدي سوء أخلاقيات المهنة إلى زيادة التوتر بين الموظفين وبالتالي خلق بيئة عمل غير صحية مما يؤدي إلى ارتفاع معدلات الاستقالة، حيث يميل الموظفون إلى ترك بيئة العمل التي تفتقر إلى الدعم والتوجيه، وبالتالي تحمل تكاليف إضافية للتوظيف وتدريب العاملين الجدد.

✓ **ضعف الأداء التنظيمي:**

يمكن أن تؤدي التحديات المرتبطة بالموارد أو الضغوط الناتجة عن الأهداف غير الواقعية إلى انخفاض مستوى الإنتاجية، وفقدان الفرص التجارية نتيجة لنقص الالتزام بقواعد النزاهة، كالتأخير في المشاريع أو تراجع جودة المنتجات والخدمات.

✓ **كبح الابتكار والإبداع:**

تسبب الضغوط المستمرة كبح التفكير الإبداعي والابتكار، مما يؤثر سلبًا على قدرة المؤسسة على التكيف مع المتغيرات، والتركيز على المشاكل اليومية مما قد يقلل الفرص للحلول الجديدة.

رابعاً - أساليب مواجهة التحديات الأخلاقية:

❖ فهم التحديات الأخلاقية وتحديد العوائق الأخلاقية الرئيسية:

- أن يكون لدى المؤسسة ضوابط داخلية وعمليات وتدقيق فعالة لتحقيق من سلامة الأنشطة والمعاملات المالية والتشغيلية.

- التمتع بثقافة أخلاقية قوية، وتحقيق سياسة عدم التسامح مع الاحتيال والفساد

- آلية الإبلاغ عن المخالفات وحالات الاحتيال مشتبهة أو فعلية

- ترسيخ الإفصاح

- توفير سياسة خصوصية وسياسة حماية البيانات واضحة وشفافة

❖ تطوير إطار أخلاقي:

- تحديد القيم الأساسية لتشكيل ثقافة المؤسسة

- الامتثال والالتزام بالقوانين الأخلاقية

- التدريب والتعليم الأخلاقي

- المراقبة والمساءلة

❖ تعزيز الشفافية و المساءلة :

- الانفتاح والصدق بشأن أنشطة المؤسسة

- الموازنة بين السرية والإفصاح

- إظهار التأثير والقيمة

- الالتزام بالمسؤولية اتجاه مختلف الإجراءات داخل المؤسسة

❖ تعزيز ثقافة السلوك الأخلاقي:

- تحديد وتوصيل القيم الأخلاقية للمؤسسة عبر مختلف القنوات: الإيميل، وسائل التواصل الاجتماعي،

التقارير...

- القيادة بالقدوة باستخدام التفكير باستخدام التفكير الأخلاقي، مهارات حل المشكلات، إظهار الاحترام، الإنصاف والنزاهة ومحاسبة أنفسهم أولاً.

- اشراك الموظفين وأصحاب المصلحة في الثقافة الأخلاقية

❖ **التقييم المستمر وتحسين المعايير الأخلاقية:**

- وضع مدونة أخلاقية شاملة

- تنفيذ السياسات والإجراءات الأخلاقية

- مراقبة وقياس الأداء الأخلاقي، باستخدام المؤشرات والدراسات الاستقصائية والمراجعات والمقابلات

مراجعة وتحديث المعايير الأخلاقية

المحاضرة الرابعة الفساد المهني

الجزء الأول

ظاهرة الفساد

أولا تعريف ظاهرة الفساد:

- لغة : الفساد في معظم معاجم اللغة من فعل فسَد وهو ضد صلَح، والفساد هو البطلان ويقال فسد الشيء أي بطل وضمحل.
- اصطلاحا : هو سلوك بيروقراطي منحرف يستهدف تحقيق منافع شخصية بطريقة غير شرعية وقد عرفت منظمة الشفافية الدولية الفساد على أنه " كل عمل يتضمن استخدام المنصب العام لتحقيق مصلحة خاصة ذاتية لنفسه أو لجماعته"

ثانيا - خصائص الفساد:

تتلخص خصائص الفساد فيما يلي:

- الفساد مرتبط بالمنفعة الشخصية على حساب المصلحة العامة.
- يتصف الفساد بالسرية وينطوي على التحايل والخديعة وبأساليب غير مشروعة وبممارسات غير قانونية وغير أخلاقية، وقد يصبح الفساد ظاهرة علنية في حالة استفحاله حيث يصبح شيء عادي وغير مستهجن
- عادة ما يشترك في السلوك الفاسد أكثر من شخص حيث يتم اشتراك أكبر من طرف (أفراد مؤسسات، دول) ويتضمن الالتزام بالعمل المتبادل والمصلحة المتبادلة .
- يقوم الفاسد بالتمويه عن النشاط الذي يقوم به .
- يرتبط بمظاهر التخلف مثل تأخير المعاملات والتغيب عن العمل وسوء استغلال الوقت .
- سرعة انتشاره وتتم بازدياد نفوذ الفاسدين مما يعزز القوة الضاغطة على باقي أعضاء أجهزة الإدارة حيث انتشاره هي سمة عالمية عابرة للقارات في ظل تحدي العولمة والأسواق المفتوحة والانفجار المعرفي

ثالثا - أنواع الفساد

يمكن تصنيفها كما يلي:

❖ أنواع الفساد من حيث حجم: طبقا لهذا المعيار ينقسم الفساد إلى قسمين هما:

- أ- الفساد الصغير (الأفقي): يعرف بفساد الدرجات الوظيفية الدنيا وهو ذلك الفساد الذي يمارس من طرف فرد واحد دون تنسيق مع الآخرين لذا نرى أنّ هذا النوع من الفساد ينتشر بين صغار الموظفين.
- ب- الفساد الكبير: يعرف بفساد الدرجات الوظيفية العليا من الموظفين والذي يقوم به كبار المسؤولين والموظفين لتحقيق مصالح مادية أو اجتماعية كبيرة وهذا النوع هو الأشمل والأخطر لتكليفه مبالغ ضخمة لدولة.

❖ أنواع الفساد حسب درجة التنظيم: هناك ثلاثة أنواع رئيسية حسب هذا المعيار هي:

أ- **الفساد العرضي**: وهذا التغيير يشير إلى كافة أشكال الفساد التي تعبر عن سلوك شخص أكثر مما تعبر عن نظام عام بالإدارة مثل الاختلاس والمحسوبية، المحاباة، سرقة الأدوات المكتبية أو بعض المبالغ الصغيرة.

ب- **الفساد المنظم**: هو ذلك النوع الذي ينتشر في الهيئات والمنظمات والإدارات المختلفة من خلال إجراءات وترتيبات مسبقة ومحددة تعرف من خلالها مقدار الرشوة وآلية دفعها وكيفية إنهاء المعاملة، بمعنى أن يدير العمل برمته شبكة مترابطة للفساد، يستفيد ويعتمد كل عنصر منها على الآخر.

ج- **الفساد الشامل**: وهو معنى واسع النطاق للأموال والممتلكات الحكومية عن طريق صفقات وهمية أو تسديد أثمان سلع صورية أو تحويل ممتلكات عامة إلى مصالح خاصة تدعى المصلحة العامة.

❖ أنواع الفساد طبقاً للمجال الذي ينشأ فيه (المجال الذي ينشأ فيه أو نشاطه): يعتبر هذا المعيار

من أهم المعايير التي تم الاستناد عليها لتحديد أنواع الفساد، ويظهر التقسيم كما يلي:

أ- **الفساد الأخلاقي**: وهو الفساد الذي يؤدي بالمرء إلى الانحطاط في سلوكياته بصورة تجعله لا يحكم عقله، الذي ميز الله به عن المخلوقات، فيستسلم لنزواته ورغباته فينحط بذلك إلى أقل الدرجات والمراتب، وينتج عن ذلك الانتشار الرذيلة والفاحشة والسلوكيات المخالفة للأداب.

ب- **الفساد الاجتماعي**: هو الخلل الذي يصيب المؤسسات الاجتماعية التي أوكل لها المجتمع وتربية الفرد وتنشئته كالأُسرة والمدرسة والجامعات ومؤسسات العمل، والذي ينتج عنه التنشئة الفاسدة التي تؤدي إلى فساد اجتماعي مستقبلي، كعدم تقبل الفرد الولاء التنظيمي وعدم احترام الرؤساء وعدم تنفيذ الأوامر أو لإخلال بالأمن العام.

ج - **الفساد الثقافي**: ويقصد به خروج أي جماعة عن الثوابت العامة لدى الأمة، مما يفكك هويتها وإرثها الثقافي وهو عكس الأنواع الأخرى من الفساد يصعب الإجماع على إدانته أو سن تشريعات تُجرّمه.

د- **الفساد القضائي**: وهو الإنحراف الذي يصيب الهيئات القضائية مما يؤدي غل ضياع الحقوق وتفشي الظلم، ومن أكبر صوره المحسوبية والوساطة وقبول الهدايا والرشاوى، شهادة الزور والفساد القضائي بهذا الشكل هو أخطر ما يهلك الحكومات والشعوب، لأنّ القضاء هو السلطة التي يعول عليها الناس لإعادة حقوقهم المهضومة.

ه- **الفساد السياسي**: للفساد السياسي عدة تعريفات منها: "إساءة استخدام السلطة العامة من قبل النخب الحاكمة لأهداف غير مشروعة"، كما عرفته هيئة الأمم المتحدة بأنه: "استغلال السلطة العامة لتحقيق مكاسب خاصة"؛ أي هي تغلب مصلحة صاحب القرار لمصالح الآخرين، من مظاهر الفساد السياسي: الحكم الشمولي الفاسد وفقدان الديمقراطية، فقدان المشاركة، وفساد الحكام

و- **الفساد الاقتصادي**: ويتعلق هذا النوع من الفساد بالممارسات المنحرفة والاستغلالية للاحتكارات الاقتصادية في قطاعات الأعمال، والتي تستهدف لتحقيق منافع اقتصادية خاصة على حساب مصلحة المجتمع بما لا يتناسب مع القيمة المضافة التي تسهم بها، وتحدث هذه الممارسات نتيجة غياب الرقابة أو نتيجة ضعف الضوابط والقواعد الحاكمة والمنظمة للمناخ الاقتصادي.

ي- **الفساد المالي**: ويتمثل في مجمل الانحرافات المالية ومخالفة القواعد والأحكام المالية التي تنظم سير

العمل المالي في الدولة ومؤسساتها، ومخالفة التعليمات الخاصة بأجهزة الرقابة المالية، وتنوع مظاهر الفساد المالي لتشمل غسل الأموال، التهرب الضريبي، تزيف العملة النقدية.
ن- الفساد الإداري: مجموع الأعمال غير القانونية التي يقوم بها الموظف داخل الإدارة وهذا لتحقيق المنفعة الخاصة على حساب المنفعة العامة

رابعاً - أسباب انتشار ظاهرة الفساد :

✚ الأسباب الاجتماعية: وتتمثل هذه الأسباب في :

- انخفاض المستوى التعليمي

- قلة الوازع الديني

- قلة الوعي ونقص الحرية بين الأفراد في المجتمع

- الحاجة المادية والعبء العائلي على الفرد وتأثير الأسرة والرفاق

✚ الأسباب الإدارية: وتتمثل في :

- غموض بعض المعاملات والإجراءات الإدارية.

- كثرة القيود والإجراءات الإدارية

- شغل المناصب القيادية للدولة لمدة زمنية طويلة وفق معايير فردية وعلاقات شخصية .

- تعدد أجهزة الرقابة والتفتيش الإداري مقابل ضعف دورها في الرقابة الداخلية

✚ الأسباب الاقتصادية : وتتمثل في :

- قصور دور الدولة في إعادة توزيع الثروة وتكريس التعددية الطبقية والمساواة بين المواطنين .

- ارتفاع معدلات البطالة

- احتكار مراكز اتخاذ القرار الاقتصادي بيد قلة من المسؤولين لتحقيق المصلحة الخاصة .

- غياب الشفافية والموضوعية في استخدام موارد الدولة المادية والمعنوية.

✚ الأسباب السياسية: وتتمثل في :

- عدم توفر الحكم السياسي الراشد

- تقييد آليات عمل مؤسسات المجتمع المدني وتعطيل الحريات الفردية

- دور السلطة الإعلامية التي تمارس الرقابة والمساءلة الشعبية

- تحول السياسيين إلى رجال أعمال يهتمون بتحقيق مكاسبهم بدل برامجهم السياسية.

المحاضرة الخامسة

الفساد المهني (الجزء الثاني)

الفساد الإداري

أولاً - تعريف الفساد الإداري:

يتعلق بمظاهر الفساد والانحرافات الإدارية والوظيفية أو التنظيمية وتلك المخالفات التي تصدر عن الموظف العام أثناء تأديته لمهام وظيفته في منظومة التشريعات والقوانين التي تكتسب الفرصة للاستفادة من الثغرات بدل الضغط على صناع القرار والمشرعين لمراجعتها وتحديثها باستمرار

ثانياً - أنواع الفساد الإداري :

يقسم الفساد الإداري إلى أربعة مجموعات:

1 - الانحرافات التنظيمية: ويقصد بها تلك المخالفات التي تصدر عن الموظف أثناء تأديته لمهام وظيفية والتي تتعلق بصفة أساسية بالعمل ومن أهمها:

- عدم احترام العمل: التأخر في الحضور الخروج في وقت مبكر عن وقت الدوام الرسمي تأجيل النظر في المعاملات
- التراخي: الكسل، الرغبة في الحصول على أكبر اجر مقابل اقل جهد، تنفيذ الحد الأدنى من العمل
- عدم تحمل المسؤولية: تحويل الأوراق من مستوى أداري إلى آخر- التهرب من الإيضاعات التوقيعات
- امتناع الموظف عن أداء العمل المطلوب منه: رفض أداء العمل المكلف به-عدم القيام بالعمل على الوجه الصحيح
- عدم الالتزام بأوامر وتعليمات الرؤساء: عدم إطاعة الأوامر، البحث عن الاعداد لعدم تنفيذ الأوامر
- السلبية: اللامبالاة، عدم الميل إلى التجديد والتطوير والابتكار، العزوف عن المشاركة في اتخاذ القرارات، الانعزالية
- عدم الرغبة في التعاون، عدم تشجيع العمل الجماعي ، تجنب الاتصال بالأفراد
- إفشاء أسرار العمل



شكل 5: الانحرافات التنظيمية للفساد الإداري

2 - الانحرافات السلوكية:

- ويقصد بها تلك المخالفات الإدارية التي يرتكبها الموظف وتتعلق بمسلكه الشخصي وتصرفه، ومن أهمها:
 - **عدم المحافظة على كرامة الوظيفة:** ارتكاب الموظف لفعل مخل بالحياء في العمل كاستعمال المخدرات أو التورط في جرائم أخلاقية
 - **سوء استعمال السلطة:** كتقديم الخدمات الشخصية وتسهيل الأمور وتجاوز اعتبارات العدالة الموضوعية في منح أقارب أو معارف المسؤولين ما يطلب منهم
 - **المحسوبية:** شغل وظائف العامة بأشخاص غير مؤهلين مما يؤثر على انخفاض كفاءة الإدارة في تقديم الخدمات وزيادة الإنتاج،
 - **الوساطة:** يستعمل بعض الموظفين الوساطة شكلاً من أشكال تبادل المصالح.

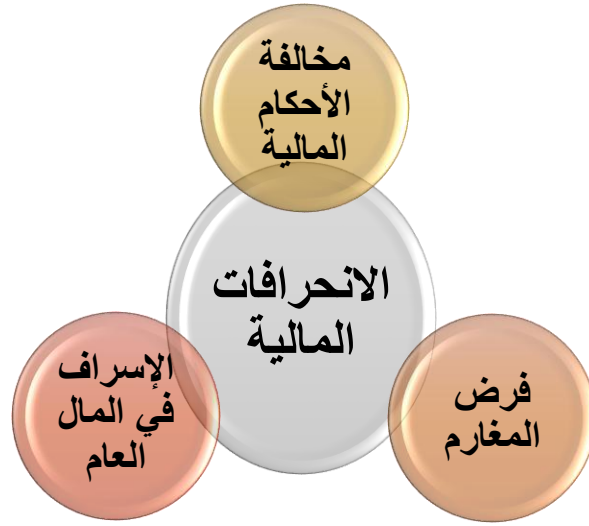


شكل رقم 6 : الانحرافات السلوكية للفساد الإداري

3 - الانحرافات المالية : ويقصد بها المخالفات المالية والإدارية التي تتصل بسير العمل المنوط للموظف، وتتمثل

هذه المخالفات في ما يلي:

- مخالفة القواعد والأحكام المالية المنصوص عليها داخل المنظمة
- فرض المغارم: وتعني قيام الموظف بتسخير سلطة وظيفته للانتفاع من الأعمال الموكلة اليه في فرض الإتاوة على بعض الأشخاص أو استخدام القوة البشرية الحكومية من العمال والموظفين في الأمور الشخصية في غير الأعمال الرسمية المخصصة لهم كاستغلال سيارة المؤسسة لغرض شخصي
- الإسراف في استخدام المال العام: تبديد الأموال العامة في الانفاق على الأبنية والأثاث المبالغة في استخدام المقتنيات العامة في الأمور الشخصية، اقامة الحفلات والدعاية والإعلان والنشر في الصحف والمجلات في المناسبات والتهاني والتعازي والتأييد والتوديع



شكل رقم 7: الانحرافات المالية للفساد الإداري

4 - الإنحرافات الجنائية :

تعتبر جرائم من وجهة نظر القانون، ومن أهمها:

- ◀ الرشوة : هي ما يعطيه الشخص لصاحب السلطة (موظف، قاضي) لحمله ما يريد، وتتطلب وجود طرفين أو أكثر، و إذا ما استشرت تمع فقد لا ينتظر الموظف أن يعطيها بل يطلبها من المواطن بشكل مباشر كعناوين إكرامية أو هدية
- ◀ اختلاس المال العام و السرقة : وهي تصرف الموظف بأموال الدولة و حيازتها على أنها مملوكة له مستغلا وظيفته، دون رادع أو مساءلة إدارية أو قانونية خصوصا من أصحاب النفوذ حيث يصبح الفساد حالة فردية لهذه الذهنية.
- ◀ التزوير والخداع: هو جريمة مادية (مالية أو تجارية) أو جريمة معنوية و يتميز بالتحريف و التلاعب بالمعلومات و الوقائع و الوثائق
- ◀ الإبتزاز : يعد أخطر أشكال الفساد لأن الشخص الفاسد قادر على إرغام الطرف الآخر على إرضائه بمكسب مالي نظير خدمات الآخر، وهو عكس الرشوة بإعتبارها طوعية .



شكل رقم 8: الانحرافات الجنائية للفساد الإداري

ثالثا - الآثار المترتبة عن الفساد الإداري :

تتنوع الآثار التي تترتب عن الفساد ويمكن إجمالها في :

❖ الآثار الاقتصادية: وتتمثل في:

- تجاوز الأولويات في جدول مشاريع التنمية
- ارتفاع الأسعار الناتج عن انخفاض الإيرادات التي تسعى الدولة لتغطية نفقاتها
- تبيد واستنزاف موارد الدولة بسبب تداخل المصالح الشخصية بالمشاريع التنموية العامة

❖ الآثار السياسية: وتتمثل في :

- شعور فئات فقيرة بالحرمان و لجوئهم إلى العنف و الثورة
- خلق فجوة بين المواطنين والحكومة

❖ الآثار الاجتماعية:

- انعكاس انتشار الفساد في عملية التنشئة على الأفراد الذي يؤدي إلى اهتزاز معايير المجتمع
- عدم تحقيق العدالة الاجتماعية وتعميق الفجوة بين طبقات المجتمع
- تقليل الإنفاق على مشاريع البنية الأساسية وتوفير الخدمات الصحية والأمنية والتعليمية .

❖ الآثار الإدارية: وتتمثل في:

- إهدار مصالح المواطنين
- السلوك المنحرف للموظفين يعطي قدوة سيئة للموظفين الجدد.

رابعا - آليات مكافحة الفساد الإداري :

✓ **إدارة الذات :** ويقصد بها الطرق والوسائل التي تعين المرء على الاستفادة القصوى من وقته في تحقيق

أهدافه وخلق التوازن في حياته ما بين الواجبات والرغبات والأهداف، فيجب على الفرد أن يعمل جاهدا في إدارة ذاته ليبعدها عن الشبهات محققا بذلك أهدافه بالحلال ومبتعدا عن طريق الحرام.

✓ الإصلاح الإداري :

يعتبر الإصلاح الإداري أو التحديث الإداري ظاهرة من ظواهر العلم الإداري ، إهتمت بها جميع الدول لأن

الفساد الإداري لا تتم محاربته إلا ببعولة الإدارة و تحديثها و تتم عملية الإصلاح وفقا لما يلي :

○ الإعتتماد على إدارة إلكترونية : يجب الإعتتماد على التكنولوجيات الحديثة للإعلام و الإتصال كأداه تعمل

على جعل نشاط الإدارة آلي و ليس مادي كما تعمل على التقارب بين الإدارة و محيطها

○ الإعتتماد على التخطيط الإستراتيجي و المالي : تحديد الإحتياجات المالية، التنسيق بين القرارات التمويلية

و الإستثمارية ، تسهيل عملية الإتصال ، ترتيب أولويات تطبيق الإستراتيجيات و تنفيذ البرامج ، استشراف

المشاكل قبل وقوعها

○ اعتماد استراتيجية الحكم الراشد : تعد الحوكمة ضرورة أساسية لمحاربة الفساد الإداري من خلال :

المشاركة يجب على كل فرد في المنظمة أن يكون له رأي و صوت مسموع حتى يعتبر نفسه جزء من المنظمة

ويتولدف في داخله الولاء لها الصعوبات في تنفيذ الإدارة بالمشاركة

○ تعزيز الاتصالات : ويعني الاتصال تبادل المعلومات ووجهات النظر والتعبير عن المشاعر والأحاسيس، وفي إدارة الاتصالات يجب تشجيع الأسئلة وتبادل الأفكار المطروحة بين الموظفين وتوجيه النقد للعمل الخاطئ في الوقت المناسب

○ الرؤية الإستراتيجية : جب ان يمتلك القادة و الجمهور العام منظوراً طويلاً فيما تعلق بالحكم الراشد و التنمية البشرية المستدامة

✓ اعتماد استراتيجية الشفافية و المساءلة : يتطلب مبدأ الشفافية و المساءلة تقديم معلومات دقيقة وواضحة حول الأداء والقرارات، مما يعزز ثقة الموظفين و العملاء و يسمح بمساءلة المسؤولين عن أفعالهم. مما يسهل على المواطن متابعة الأعمال الحكومية واكتشاف أي شبهة فساد فيها .

✓ الرقابة : تهدف إلى التأكد من حسن سير الإدارة ، و تحقيق الأهداف المرسومة فيها من خلال التحقيق في الظروف التي يتم فيها استخدام الوسائل المادية و البشرية من طرف الأجهزة الإدارية وبالتالي محاربة النقص و التقصير وسوء التنظيم و غياب الصرامة في العمل على مستوى الإدارات و المؤسسات العمومية

المحاضرة السادسة

الفساد الأكاديمي (الجزء الأول)

الفساد الأكاديمي للتدريس

تعد الجامعة إحدى المقومات الحضارية من حيث الدور الذي تضطلع به في المجتمع و عد الأستاذ المحور الرئيسي الذي تقوم عليه الجامعة بإعتباره أولا وقبل كل شيء موظف يؤدي وظيفة التعليم و البحث العلمي ، ومن هذا المنطلق وجب عليه القيام بمهامه في إطار أخلاقي و سلوك نزيه ، و أن كل إنحراف عن هذا السلوك باستغلال منصبه أو سلوك آخر منافيا للأخلاق أو النصوص القانونية و التنظيمية يؤدي إلى اعتبار تصرفه مظهرا للفساد الأخلاقي و الأكاديمي بتعبير أدق .

أولا تعريف الفساد الأكاديمي :

هو مايقوم به الأستاذ الجامعي من سلوكيات و أفعال لا أخلاقية و غير نزيهة تجعله ينحرف عن واجباته المفروضة عليه قانونيا بموجب ميثاق أخلاقيات الجامعة الذي أقرته وزارة التعليم العالي و البحث العلمي في سنة 2010 ، حيث يحتوى الميثاق على مجموعة من الحقوق و الواجبات الخاصة بالاسرة الجامعية وهم الأساتذة ، الطلبة ، و الموظفين اعتمادا على مهنة الأستاذ الباحث التي كما يبدو من التسمية ، تنقسم إلى قسمين مهنة التدريس و مهنة البحث العلمي يمكن تصنيف الفساد الأكاديمي إلى صنفين وهما الفساد الأكاديمي للتدريس و الفساد العلمي

ثانيا - الفساد الأكاديمي للتدريس :

المظاهر	التعريف	
<ul style="list-style-type: none">- التلاعب بنتائج الطلاب- منح درجات أو شهادات دون وجه حق- التمييز في التعامل مع الطلاب بناء على الجنس العرق الدين أو العلاقات الشخصية- عدم التحضير للدروس أو تقديمها بجودة متدنية- الإستهتار بمتابعة الطلاب أكاديميا و أخلاقيا- استخدام العلاقة الأكاديمية لتحقيق مكاسب شخصية أو سياسية- عدم احترام قواعد التدرج البيداغوجي (دورات الإختبارات ، مدة الإمتحانات، سلم التنقيط	<p>جميع السلوكيات التي تضر بنزاهة التعليم وجودته من قبل الأساتذة حيث أن هذه السلوكيات تعتبر فسادا بالمعنى القاننة لما فيها من إخلال بما يفرضه القانون من مبادئ و إلتزامات تدخل في صميم الأداء المهني للأستاذ</p>	الفساد الأكاديمي للتدريس

جدول رقم 1: تعريف الفساد الأكاديمي للتدريس ومظاهره

◀ أسباب الفساد الأكاديمي للتدريس :

- افتقار الأستاذ الجامعي للكفاءة العلمية : ينخفض مستوى الأستاذ الجامعي عندما لا يتمتع بتحصيل أكاديمي عالي و الكفاءة العلمية للمادة التي يدرسها ، مما يدفعه إلى اعتماد أساليب غير أخلاقية كبديل لتعويض هذا النقص، مثل تقديم محتوى ضعيف أو نسخ أعمال الآخرين.
 - الافتقار إلى المهارات التعليمية : ليس كل أستاذ يكون مدربًا بشكل جيد على كيفية التدريس بفعالية. قد يشعر الأستاذ العاجز أو غير المدرب بأنه لا يمتلك الأدوات اللازمة لتقديم محتوى ذي جودة عالية، ومنها أيضا مهارات الإتصال و التوصيل و الإلقاء و الإقتناع مما يؤدي إلى اللجوء إلى طرق غير مشروعة.
 - الضغوط النفسية والعاطفية : يمكن للضغوط النفسية، مثل القلق المالي أو المشاكل الشخصية، عدم الاستقرار الوظيفي أن تؤثر سلبًا على تصرفات الأستاذ، مما يجعله أكثر عرضة لاتخاذ قرارات غير أخلاقية.
 - قلة الدعم المؤسسي : إذا كان الأستاذ يشعر بعدم وجود دعم كافٍ من المؤسسة التي يعمل بها، سواء من حيث الموارد أو الاعتراف بجهوده، التأخر في الترقية أو المنح لصالح العلاقات الشخصية بدلا من الكفاءة فقد يسبب ذلك الإحباط ويدفعه للتصرف بشكل غير أخلاقي.
 - التشتت الذهني : الانشغال بمسؤوليات متعددة مثل البحوث أو الخدمات الأكاديمية أو الالتزامات العائلية قد يؤدي إلى تشتت الانتباه وقرارات غير مدروسة قد تندرج تحت سلوكيات غير أخلاقية.
 - تجاهل النزاهة في التدريب الأكاديمي : عدم التركيز على الأخلاقيات في مراحل التعليم و التكوين
- ## ◀ آثار الفساد الأكاديمي للتدريس :

الفساد الأكاديمي للتدريس آثار سلبية متعدد يمكن تلخيص أبرزها فيما يلي :

- تدهور جودة التعليم : ينتج عن الفساد الأكاديمي للتدريس ضعف المعيار الأكاديمية مما يؤدي إلى خرجين يفتقرون إلى الكفاءة و المهارات المطلوبة في سوق العمل .
- انعدام الثقة و تدهور سمعة المؤسسات التعليمية : تؤدي ممارسات الغش و بيع الشهادات إلى تدهور سمعة المؤسسات التعليمية، و فقدان ثقة المجتمع في الجامعات و المدارس كمؤسسات للتعليم و النهوض الفكري
- تقليل الدافعية للتعلم : يؤدي الفساد التدريسي إلى تراجع دافعية الطلاب، مما ينعكس على مستوى تحصيلهم الأكاديمي.
- انخفاض القيم الأخلاقية : يؤدي ترسيخ ثقافة الغش و الخداع بين الطلاب و الأساتذة ، مما يضعف الأخلاقيات العامة في المجتمع

◀ استراتيجيات التصدي للفساد الأكاديمي للتدريس :

- ✓ إعداد دورات تكوينية أكاديمية حول أخلاقيات مهنة الأستاذ الجامعي و تفعيل ميثاق الأخلاقيات وذلك للتذكير و التأكيد على احترام القيم و المبادئ النزهة و العمل على الإلتزام بها
- ✓ تفعيل دور مؤسسات التعليم العالي في مجال تنظيم التأطير و الرقابة
- ✓ وضع التدابير الضرورية لتنفيذ سياسة صارمة لتحقيق من صحة أوراق الإعتماد الأكاديمية و الخبرات المهنية
- ✓ تشجيع التعلم المستمر و الإطلاع على أفضل الممارسات في مجال النزاهة الأكاديمية

المحاضرة السابعة

الفساد الأكاديمي (الجزء الثاني)

الفساد العلمي

ثالثاً - الفساد العلمي (البحث العلمي) :

المظاهر	التعريف	الفساد العلمي البحث العلمي
<p>- الغش : تلفيق البيانات ، حذف البيانات غير المرغوبة لتغيير النتائج ، لتناسب فرضيات البحث الخداع والتضليل : كالتصريح بتوافر البيانات التجريبية في حين أنه ليس صحيح ، الإهمال الفاضح في أخذ العينات ، الصياغة غير الصحيحة انتهاك حقوق الملكية الفكرية (الإنتحال) : استخدام أفكار أو نصوص دون الإستشهاد بالمصدر سرقة الأفكار من طالب دكتوراه أو زميل عمل ، أو التفرد في كتابة مؤلف علمي ساهم فيه آخرون ، تقديم أعمال الآخرين على أنها من إنتاج الباحث نفسه ، ادعاء الباحث بكونه مؤلف مشارك لنتائج بحث ما من دون مشاركة التلاعب بالنشر العلمي : نشر الأبحاث في مجلات غير محكمة أو منخفضة الجودة ، تكرار نشر البحث أكثر من مرة الإهمال في المراجعة العلمية : نشر أبحاث دون تدقيق علمي</p>	<p>هو السلوكيات التي تتعارض مع المعايير الأكاديمية الصحيحة عند اعداد البحوث العلمية ، بما في ذلك انتهاك شروط و اخلاقيات الأمانة العلمية</p>	

جدول رقم 2: تعريف الفساد العلمي ومظاهره

◀ أسباب الفساد العلمي :
عدم وجود كفاءات علمية ترتقي إلى درجة باحث:

الافتقار إلى هيكل أكاديمي واضح يميز بين الأدوار المختلفة لتسميتين أساسيتين هما الباحث والمحاضر الأكاديمي
فالأستاذ المحاضر يركز أساساً على التدريس ونقل المعرفة للطلاب، وغالباً ما يقتصر دوره على تقديم المواد العلمية وإدارة
الفصول الدراسية بينما الأستاذ الباحث يُتوقع منه القيام بأبحاث ودراسات مبتكرة، بالإضافة إلى التدريس. يتطلب هذا

الدور مهارات إضافية مثل تحليل البيانات، كتابة الأوراق البحثية، والمشاركة في مشاريع بحثية، لذلك يجب السعي لتحقيق التوازن بين التعليم والبحث العلمي

✚ ربط الترقى الوظيفى بنشر أبحاث:

ربط الترقى الوظيفى لأي أكاديمى (حملة درجة الدكتوراه) بنشر أبحاث أو مقالات علمية دون الأخذ فى الاعتبار مدى كفاءة هذا الأكاديمى أو قدراته أو السوية العلمية لهذا البحث أو تلك المقالة العلمية، لذلك يجب اعتماد آلية جديدة يتم من خلالها ترقية أكاديمى وظيفياً أو منحه علاوة مالية من دون ربطها ببحث أو تأليف كتاب فى الغالب منتحل.

✚ عدم وجود هيئات علمية رقابية:

عدم وجود هيئات علمية رقابية تقييم البحث أو المقالة العلمية قبل نشرها، حيث يخضع تقييم الأبحاث والمقالات للعلاقات الشخصية والمصالح المتبادلة والمحسوبيات، الأمر الذى يستوجب اعتماد آلية يتم من خلالها التأكد من صحة النتائج كإلزام من تقدم ببحث بتوضيح آلية عمله والوسائل التى اتبعها للوصول إلى النتائج التى تضمنها البحث حتى يتمكن المقيمون من التأكد والتحقق من صحتها ومصداقيتها.

✚ دوافع اقتصادية ومالية :

تربط بعض الجامعات الحوافز المالية بالإنتاج العلمى (نشر أبحاث - تأليف كتاب - إشراف على رسائل ماجستير أو دكتوراه - تقييم البحوث والإنتاج العلمى للآخرين)، هذا الربط دفع بالغالبية إلى سلوك فردي وأحياناً جماعى يتنافى مع قواعد السلوك العلمى الصحيح والسليم بغية الحصول على أكبر قدر من هذه الحوافز، لذلك فإن إلغاء هذا الربط واعتماد آلية أخرى يتمكن من خلالها الباحثون وليس المحاضرون الأكاديميون من الحصول على حوافز مادية مجزية سيساهمان فى تحفيز الباحثين على الإنتاج والإبداع فى مختلف حقول العلم والمعرفة.

✚ الرغبة فى الشهرة وجنى المكاسب:

يلجأ بعض الأكاديميين المحاضرين إلى نشر أبحاث ومقالات فى دوريات ومجلات علمية مسروقة مفبركة النتائج، والهدف من هذا السلوك الشاذ غير الأخلاقى هو تحقيق شهرة وجنى مكاسب شخصية مالية أو إدارية أو سياسية، فى حين يُنظر إلى طموح الباحث وليس المحاضر الأكاديمى ورغبته فى الشهرة وجنى مكاسب علمية بالدرجة الأولى (الاعتراف بمنزلته العلمية) وشخصية فى الدرجة الثانية (جوائز ومناصب وإفادات علمية وحضور مؤتمرات) على أنها مشروعة ما دام لا ينتهك ما يسمى الأمانة العلمية،

✚ الاعتماد على البحث الفردي دون البحث الجماعى: عدم تبني الأكاديميات ومراكز ومعاهد الأبحاث العلمية خاصة العربية لمبدأ العمل البحثى الجماعى (فرق العمل البحثية) بدلاً من العمل البحثى الفردي الذى يقدم أبحاثاً أو مقالات علمية مبتورة بنتائج مفبركة وبسوية علمية ضعيفة.

◀ آثار تفشى ظاهرة الفساد العلمى:

ترتبت على تفشى ظاهرة الفساد العلمى فى المجتمع الأكاديمى خاصة العربى آثار سلبية نجمها فيما يلى :

- تراجع الوزن العلمي للأكاديميات العربية: أدى نشر بعض الأكاديميين إلى أبحاث و مقالات علمية مفبركة النتائج و منتحلة، إلى تراجع الوزن العلمي للأكاديميات العربية على الصعيدين الإقليمي و العالمي، فمثل هذا العمل يؤدي إلى التشكيك بنتائج جميع الأبحاث المنتجة في الأكاديميات العربية.
- فقدان الأكاديميات العربية لثقة المجتمع:

يؤدي السلوك العلمي غير الأخلاقي من قبل بعض الأكاديميين إلى فقدان ثقة المجتمع بالأكاديميات العربية ومدى قدرتها على دفع عجلة التطور في المجتمع ومن ثم للحاق بركب الدول الناشئة على أقل تقدير، فالهدف من البحث العلمي أولاً و آخرأ هو البحث عن المعلومات والحقائق ومن ثم اكتشافها، وإيجاد معرفة وتكنولوجيا جديدة.

- عزوف المؤسسات عن الاستعانة بالخبرات المحلية: يساهم الفساد العلمي في نفور المؤسسات من الاعتماد على الأكاديميين المحليين. هذا يعمق من التبعية للخبرات الأجنبية، مما يولد تبعات اقتصادية سلبية، حيث يتم إنفاق الأموال على استيراد الخبرات بدلاً من استثمارها في تطوير القدرات المحلية.
- عزل المؤسسات الأكاديمية العربية عن محيطها الاجتماعي: نتيجة لتفشي الفساد العلمي وفقدان الثقة، تجد الأكاديميات العربية نفسها معزولة عن محيطها الاجتماعي، فلا تستطيع المؤسسات الأكاديمية أن تلعب دورها كحلقة وصل بين المعرفة والاحتياجات الفعلية للمجتمع، مما يساهم في تفاقم مشاكل المجتمع بدلاً من المساهمة في حلها

◀ آليات مواجهة الفساد العلمي:

فيما يلي بعض الآليات التي تساعد على محاصرة الفساد العلمي في الأكاديميات العربية وتقليصه إلى الحدود التي يمكن القول عنها إنها مقبولة أو طبيعية، وهي:

- ضرورة الفصل بين الجامعات ومعاهد أو مراكز البحث العلمي إدارياً ومالياً: فوزارات التعليم العالي العربية منوطة بها مسؤولية التعليم الجامعي وبالوقت نفسه إجراء الأبحاث العلمية، إن هذا التداخل أضر بالعملية التعليمية كما أضر بالعملية البحثية.
- إنشاء وزارة مستقلة تتولى عملية الإشراف على مراكز البحث التابعة لمختلف الوزارات: والإنفاق على الأبحاث في إطار خطة وطنية محلية مدروسة في كل بلد وفق احتياجاته وأولوياته.
- زيادة مخصصات معاهد ومراكز البحث العلمي: زيادة مخصصات ميزانية الإنفاق على الأبحاث العلمية في مختلف المجالات المعرفية والعلمية، وهذه الميزانية يمكن اقتطاعها من ميزانيات الأكاديميات / الجامعات أو بفرض رسوم تحصل لقاء خدمات معينة، وزيادتها من الموازنة العامة للدولة.
- تدريب الباحثين الشباب على معايير البحث العلمي والسلوك المهني الاحترافي
- تشجيع البحوث التعاونية و متعددة التخصصات لتعزيز ثقافة الشفافية و المساءلة
- إنشاء لجنة وطنية للأمانة العلمية: تكون مهمتها النظر في الشكاوى المتعلقة بانتهاك الأمانة العلمية والفصل بين المشتكى والمشتكى عليه، من صلاحياتها اتخاذ العقوبات التي تراها مناسبة سواء كانت هذه العقوبات مرنة (تأنيب أو توبيخ) أو قاسية (الطرد أو الإحالة إلى القضاء) من دون أن يكون لأي أكاديمية أو وزارة ذات صلة حق الاعتراض على قرارات اللجنة أو التدخل في تسمية أعضائها، على غرار لجان كثيرة أسست في دول أوروبية.

- **حصص المشاركة في المؤتمرات والندوات العلمية:** بوجود بحث جديد مبتكر بنتائج حقيقية، وإلا فإن تمويل هذه المشاركة يدخل في بند الهدر (الإنفاق غير المبرر وغير الموجه) وتسهيل حضور مثل هذه المؤتمرات بمقالات علمية ضعيفة المستوى منتحلة فيها تشويه لسمعة الجامعة والمحاضر.
- **تنفيذ برامج كشف ومنع الانتحال الأكاديمي في الأوراق البحثية و المنشورات و الاستفاضة من التكنولوجيا في هذا المجال**

المحاضرة الثامنة

ثنائية الأمانة والسرقة العلمية (الجزء الأول)

البحث العلمي والأمانة العلمية

أولاً- البحث العلمي

وإذا حاولنا تحليل مصطلح "البحث العلمي" نجد أنه يتكون من كلمتين "البحث" و "العلمي"، يقصد بالبحث لغوياً "الطلب" أو "التفتيش" أو التقصي عن حقيقة من الحقائق أو أمر من الأمور. أما كلمة "العلمي" فهي كلمة تنسب إلى العلم، والعلم معناه المعرفة والدراية وإدراك الحقائق، والعلم يعني أيضاً الإحاطة والإلمام بالحقائق، وكل ما يتصل بها، ووفقاً لهذا التحليل، فإن "البحث العلمي" هو عملية تقصي منظمة بإتباع أساليب ومناهج علمية محددة للحقائق العلمية بغرض التأكد من صحتها وتعديلها أو إضافة الجديد لها.

❖ شروط البحث العلمي:

عملية البحث العلمي لا بد أن تكون مؤسسة على عنصرين مهمين أولهما وجود مشكلة معينة تدفع الباحث إلى دراستها، وثانيهما التنظيم وفقاً لمراحل متتابعة ومنظمة، أي بإتباع المنهج العلمي لتفسيرها (لمشكلة) والوصول إلى حقائق جديدة.

وحسب الباحث سلاطنية بلقاسم فإن البحث العلمي يتطلب خمسة شروط لكي نطلق على عمل ما بحثاً علمياً، وهذه الشروط تتمثل فيما يلي:

_ أن تكون هناك مشكلة تستدعي الحل.

_ وجود الدليل الذي يحتوي عادة على الحقائق التي تم إثباتها بخصوص هذه المشكلة وقد يحتوي هذا الدليل على رأي الخبراء.

_ التحليل الدقيق للدليل وتصنيفه، حيث يمكن أن يرتب الدليل في إطار منطقي، وذلك لاختباره و تطبيقه على المشكلة.

_ استخدام العقل والمنطق لترتيب الدليل في حجج وإثباتات حقيقية يمكن أن تؤدي على حل المشكلة.

_ الحل المحدد وهو يعتبر الإجابة على السؤال أو المشكلة التي تواجه الباحث

❖ أنواع البحوث العلمية:

توجد العديد من التصنيفات للبحوث العلمية وذلك وفقاً لمعايير عدة، نكتفي في هذه المحاضرة بتصنيفها وفق معيار الاستعمال حيث تنقسم البحوث العلمية إلى:

المقالة: 🚩

وهي بحوث قصيرة يقوم بها الطالب الجامعي، خلال مرحلة الليسانس، بناء على طلب أساتذته في المواد المختلفة، وتسمى عادة بالمقالة أو البحوث الصفية. (نسبة إلى الصف أي القسم)

وتهدف إلى تدريب الطالب على تنظيم أفكاره، وعرضها بصورة سليمة، وعلى استخدام المكتبة ومصادرها، وتدريبه على الإخلاص والأمانة وتحمل المسؤولية في نقل المعلومات، وقد لا يتعدى حجم البحث عشر صفحات .

مشروع البحث :

ويسمى عادة " مذكرة التخرج "، وهو يطلب في الغالب كأحد متطلبات التخرج بدرجة الليسانس، وهو من البحوث القصيرة، إلا أن أكثر تعمقا من المقالة، ويتطلب من الباحث مستوى فكريا أعلى ومقدرة أكبر على التحليل والمقارنة والنقد. وهنا يعمل الباحث مع أستاذه المشرف على تحديد إشكالية ضمن موضوع معين يختاره الطالب، والغرض منه هو تدريب الطالب على اختيار موضوع البحث، وتحديد الإشكالية التي سيتعامل معها، ووضع الاقتراحات اللازمة لها، واختيار الأدوات المناسبة للبحث، بالإضافة إلى تدريبه على طرق الترتيب والتفكير المنطقي السليم، والاستزادة من مناهل العلم، فليس المقصود منه التوصل إلى ابتكارات جديدة أو إضافات مستحدثة. بل تنمية قدرات الطالب في السيطرة على المعلومات ومصادر المعرفة، في مجال معين والابتعاد عن السطحية في التفكير والنظر.

الرسالة:

وهو بحث يرقى في مفهومه عن المقالة أو مشروع البحث، ويعتبر أحد المتممات لنيل درجة علمية عالية. عادة ما تكون درجة الماجستير والهدف الأول منها هو أن يحصل الطالب على تجارب في البحث تحت إشراف أحد الأساتذة ليتمكن ذلك من التحضير للدكتوراه. وتعتبر امتحانا يعطي فكرة عن مواهب الطالب، ومدى صلاحيته للدكتوراه. وهي فرصة ليثبت الطالب سعة اطلاعه وعمق تفكيره وقوته في النقد، والتبصر فيما يصادفه من أمور . وتتصف الرسالة بأنها بحث مبتكر أصيل في موضوع من الموضوعات، أو تحقيق مخطوطة من المخطوطات التي لم يسبق إليها. وتعالج الرسالة مشكلة يختارها الباحث ويحددها، ويضع افتراضاتها، ويسعى إلى التوصل إلى نتائج جديدة لم تعرف من قبل، ولهذا فالرسالة تحتاج إلى مدة زمنية طويلة نسبيا، قد تكون عاما أو أكثر.

الأطروحة:

يتفق الأساتذة ورجال العلم على أن الأطروحة هي بحث علمي أعلى درجة من الرسالة، وهي للحصول على درجة الدكتوراه، ولهذا فهي بحث أصيل، يقوم فيه الباحث باختيار موضوعه، وتحديد اشكاليته، ووضع فرضياته، وتحديد أدواته واختيار مناهجه، وذلك من أجل إضافة لبنة جديدة لبنان العلم والمعرفة . وتختلف أطروحة الدكتوراه عن الماجستير في أن الجديد الذي تضيفه للمعرفة والعلم يجب أن يكون أوضح وأقوى، وأعمق وأدق، وأن تكون على مستوى أعلى وقد يمتد الزمن بالباحث لأكثر من سنة أو سنتين ربما عدة أعوام.

ثانيا - الأمانة العلمية:

إن أهم المبادئ التي وجب الالتزام بها هو البعد الأخلاقي في البحوث العلمية، الذي يفقد غيابه أهمية البحوث وجودتها ويكمن جوهر أخلاقيات البحث العلمي في الأمانة العلمية التي سنتطرق إلى مفهومها وصورها

❖ مفهوم الأمانة العلمية:

تعرف الأمانة العلمية بأنها: "التزام الباحث بخصائص المنهج العلمي السليم، وأن يرد كل شيء إلى أصله، وأن يكون آمينا وصادقا في كافة مراحل البحث

"نسب الآراء إلى قائلها الحقيقيين، وتمحيص الآراء المنقولة من مصادر متعددة وذلك لغرض التحقق من صحة النسب"

وقد ورد في دليل عمادة التقويم والجودة بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية في إطار سلسلة دعم التعلم والتعليم في الجامعة معنى الأمانة العلمية كما يلي: " أن تكون طالباً أميناً يعني أن تكون مسؤولاً عن معلومات وأفكار

الآخرين، ويشير إلى مصادر المعلومات"، ويقصد بها أيضا احترام حق المؤلف وعدم الغش وعدم الخداع والتضليل في الأبحاث والنتائج، مسؤولية الباحث في مراعاة الأخلاقيات في البحث العلمي حيث يتحمل الباحث المسؤولية الكاملة في المحافظة على الأمانة العلمية في البحوث والأوراق البحثية.

❖ تقنيات لترسيخ مبادئ الأمانة العمية في البحث العلمي :

- هذه بعض الوسائل التي ينبغي على الباحث مراعاتها عن القيام بالبحث العلمي لترسيخ مبادئ الأمانة العلمية :
- التخطيط الجيد للبحث: التخطيط للبحث بشكل جيد هو الخطوة المهمة الأولى نحو منع الانتحال، وإدراج خطة لاستخدام مصادر للمعلومات.
- التلخيص الجيد: إن من أفضل الطرق لإعداد ورقة بحثية تدوين ملاحظات شاملة لجميع المصادر؛ بحيث يكون لدى الباحث الكثير من المعلومات المنظمة قبل أن يبدأ الكتابة. وتساعد هذه الملاحظات على التقليل من الاستشهاد غير اللائق.
- ذكر المصدر: إذا رغب الباحث في إبراز أفكاره بحيث لا يظن الآخرون أنها أفكار غيره، فإن عليه أن يذكر المصدر دائماً.
- معرفة أسلوب إعادة الصياغة: وتعني إعادة صياغة أفكار الآخرين بأسلوب الباحث الخاص ويجب أن يتذكر الباحث أن تغيير بعض الكلمات من الجمل الأصلية لا يعني أن إعادة صياغته أصبحت مشروعاً، لذا يجب عليه تغيير كل من الكلمات والبناء الأصلي للجمله دون تغيير المعنى

المحاضرة التاسعة

ثنائية الأمانة العلمية والسرقة العلمية (الجزء الثاني)

السرقة العلمية

ثالثا - السرقة العلمية:

للسرقة العلمية مسميات متعددة كالسرقة الفكرية، السرقة الأدبية، الانتحال، عدم النزاهة العلمية، والغش الأكاديمي، كلها مسميات لجريمة علمية أخلاقية خاطئة تُنتهك فيها الأمانة العلمية، حيث يتم فيها نقل أو استغلال غير قانوني وانتهاك إنتاج فكري علمي بدون نسبته إلى صاحبه. ولقد عرفت وكالة عمادة تطوير المهارات لجامعة سعود السرقة العلمية: "تحدث عندما يقوم الكاتب متعمداً باستخدام كلمات أو أفكار أو معلومات (ليست عامة) خاصة بشخص آخر دون تعريف أو ذكر هذا الشخص أو مصدر هذه الكلمات أو المعلومات، ناسبها إلى نفسه"

❖ أسباب الوقوع في السرقة العلمية:

إن الوقوع في انتهاك الأمانة العلمية له أسباب متعددة فحسب عمادة تطوير المهارات لجامعة الملك سعود (2010) تعود تلك الأسباب إلى: قصر الوقت، تأجيل إنجاز المهام إلى أن يحل الموعد النهائي لتسليم البحث، أو صعوبة البحث المطلوب، أو اعتياد الطلاب القيام بهذا العمل أو عدم وضوح مفهوم السرقة العلمية، والطريقة الصحيحة للاستشهاد والاقتباس من المراجع.

❖ السرقة العلمية في ضوء القانون الجزائري:

عرفها القرار الوزاري رقم 933 الصادر بتاريخ 2016/07/28 عن وزارة التعليم العالي الجزائرية بقوله: "... كل عمل يقوم به الطالب أو الأستاذ الباحث أو الأستاذ الباحث الاستشفائي الجامعي أو الباحث الدائم أو كل من يُشارك في عمل ثابت للانتحال وتزوير النتائج أو غش في الأعمال العلمية المطالب بها أو في أية منشورات علمية أو بيداغوجية أخرى"

◀ حالات السرقة العلمية حسب القانون الجزائري :

نص القرار الوزاري 933 (2016) الصادر عن وزارة التعليم العالي والبحث العلمي على الحالات التي يُمكن إدراجها ضمن نطاق السرقة العلمية، حيث جاء في المادة الثالثة منه تعدادٌ لهذه الحالات وهي:

- ✓ اقتباس كلي أو جزئي لأفكار أو معلومات أو نص أو فقرة أو مقطع من مقال منشور أو من كتب أو مجلات أو دراسات أو تقارير أو من مواقع إلكترونية أو إعادة صياغتها دون ذكر مصدرها وأصحابها الأصليين.
- ✓ اقتباس مقاطع من وثيقة دون وضعها بين شولتين ودون ذكر مصدرها وأصحابها الأصليين.
- ✓ استعمال معطيات خاصة دون تحديد مصدرها وأصحابها الأصليين.
- ✓ استعمال برهان أو استدلال معين دون ذكر مصدره وأصحابه الأصليين.
- ✓ نشر نص أو مقال أو مطبوعة أو تقرير أنجز من قبل هيئة أو مؤسسة واعتباره عملاً شخصياً.

- ✓ استعمال إنتاج فني معيّن أو إدراج خرائط أو صور أو منحنيات بيانية أو جداول إحصائية أو مخططات في نص أو مقال دون الإشارة إلى مصدرها وأصحابها الأصليين.
- ✓ الترجمة من إحدى اللغات إلى اللغة التي يستعملها الطالب أو الأستاذ الباحث أو الأستاذ الباحث الاستشفائي الجامعي أو الباحث الدائم بصفة كلية أو جزئية دون ذكر المترجم والمصدر.
- ✓ قيام الأستاذ الباحث أو الأستاذ الباحث الاستشفائي الجامعي أو الباحث الدائم أو أي شخص آخر بإدراج اسمه في بحث أو أي عمل علمي دون المشاركة في إعداده.
- ✓ قيام الباحث الرئيسي بإدراج اسم باحث آخر لم يُشارك في إنجاز العمل بإذنه أو دون إذنه بغرض المساعدة على نشر العمل استنادًا لسمعته العلمية.
- ✓ قيام الأستاذ الباحث أو الأستاذ الباحث الاستشفائي الجامعي أو الباحث الدائم أو أي شخص آخر بتكليف الطلبة أو أطراف أخرى بإنجاز أعمال علمية من أجل تبنيها في مشروع بحث أو إنجاز كتاب علمي أو مطبوعة بيداغوجية أو تقرير علمي.
- ✓ استعمال الأستاذ الباحث أو الأستاذ الباحث الاستشفائي الجامعي أو الباحث الدائم أو أي شخص آخر أعمال الطلبة ومذكراتهم كمدخلات في الملتقيات الوطنية والدولية أو لنشر مقالات علمية بالمجلات والدوريات.
- ✓ إدراج أسماء خبراء ومحكمين كأعضاء في اللجان العلمية للملتقيات الوطنية أو الدولية أو في المجلات والدوريات من أجل كسب المصداقية دون علم وموافقة وتعمد كتابي من قبل أصحابها أو دون مشاركتهم الفعلية في أعمالها.

◀ آليات وتدابير مكافحة جريمة السرقة العلمية في ضوء القرار الوزاري 933(2016)

- لقد نص القرار الوزاري 933 (2016) في طياته على مجموعة من التدابير في سبيل التصدي لهذه الجريمة ومكافحتها من خلال إقرار مجموعة من التدابير الوقائية منها والعقابية.
- أولا : آليات تعزيز تدابير التحسيس والتوعية والرقابة في الوقاية من السرقة العلمية:
- ❖ تدابير التحسيس والتوعية:
- ألزمت المادة 04 من القرار رقم 933، مؤسسات التعليم العالي والبحث العلمي باتخاذ تدابير التحسيس والتوعية الوقائية بهدف إرساء قواعد وأساسيات التوثيق العلمي السليم لدى جميع الفاعلين في العملية البحثية، وتدريبهم على كيفية تجنب السرقة العلمية، من خلال:
- ✓ تنظيم دورات تدريبية لفائدة الطلبة والأساتذة الباحثين والباحثين الدائمين حول قواعد التوثيق العلمي وكيفية تجنب السرقات العلمية
 - ✓ تنظيم ندوات وأيام دراسية لفائدة الطلبة والأساتذة الباحثين والباحثين الدائمين الذين يحضرون أطروحات دكتوراه
 - ✓ إدراج مقياس أخلاقيات البحث العلمي والتوثيق في كل أطوار التكوين العالي، إعداد أدلة إعلامية توعيمية حول مناهج التوثيق وتجنب السرقات العلمية في البحث العلمي
 - ✓ إدراج عبارة التعهد بالالتزام بالنزاهة العلمية والتذكير بالإجراءات القانونية في حال ثبوت السرقة العلمية في بطاقة الطالب وطيلة مساره الجامعي

✓ إعداد أدلة إعلامية تدعيمية حول مناهج التوثيق وتجنب السرقات العلمية في البحث العلمي، مثل إعداد: كتيبات لتحديد قواعد الاقتباس والتوثيق التي يتوجب على الطالب مراعاتها عند إعداد بحوثه، وكذا توضيح حالات السرقة العلمية والجزاء المترتبة على ارتكابها

✓ تدابير الرقابة:

✓ تأسيس قاعدة بيانات على مستوى كل مؤسسات التعليم العالي والبحث العلمي تخص كل الاعمال المنجزة من طرف الطلبة والأساتذة الباحثين يشمل مذكرات التخرج ومذكرات الماجستير والدكتوراه، تقارير التريصات الميدانية، مشاريع البحث، والمطبوعات البيداغوجية

✓ تأسيس لدى كل مؤسسات التعليم العالي والبحث العلمي قاعدة بيانات رقمية لأسماء الأساتذة الباحثين حسب شعبيتهم وتخصصاتهم وسيرتهم الذاتية، ومجالاته اهتماماتهم العلمية والبحثية للاستعانة بخبرتهم من أجل تقييم أعمال وأنشطة البحث العلمي

✓ استعمال برامج معلوماتية لكشف السرقات العلمية بالعربية واللغات الأجنبية (مثل برامج الذكاء الاصطناعي)

✓ على كل طالب إضفاء التزام بالنزاهة العلمية يودع لدى المصالح الإدارية المختصة لوحدة التعليم والبحث ثانيا آليات تطبيق التدابير العقابية:

تمثلت التدابير العقابية في إصدار عقوبات منصوص عنها في التشريع والتنظيم المعمول بهما، في حق الطالب أو الأستاذ أو الباحث المرتكب لجريمة السرقة العلمية، وتتمثل مظاهرها فيما يلي:

✓ كل تصرف يشكل سرقة علمية يقوم بها الطالب، تمس بالأعمال العلمية والبيداغوجية المطالب بها في مذكرات التخرج في الليسانس أو الماجستير أو الدكتوراه، قبل او بعد مناقشتها يعرض صاحبها لإبطال المناقشة وسحب اللقب الحائز عليه

✓ كل تصرف يشكل سرقة علمية يقوم بها الطالب، تمس بالأعمال العلمية، مثل مشاريع البحث أو أعمال التأهيل الجامعي أو أية منشورات علمية أو بيداغوجية أخرى والمثبتة قانونيا أثناء مناقشتها أو نشرها أو عرضها للتقييم، يتعرض صاحبها إلى توقيف نشر هذه الاعمال أو سحبا من النشر

ملاحظة: نصت المادة 38 من القرار 933 / 2016 على أنه يمكن لكل جهة متضررة من فعل ثابت للسرقة العلمية مقاضاة أصحابها.

إن السرقة العلمية ببساطة تقوض السمعة الدولية للمؤسسات الجامعية، في حال تغاضي هذه المؤسسات عن التجاوزات الخطيرة لقواعد العلمي ومبادئ الأمانة العلمية والنزاهة الأكاديمية، وعدم توقيع العقاب اللازم على المنتحلين.