

أثر أخلاقيات الأعمال من خلال إعداد سلوك العاملين في محاربة الفساد الإداري في المؤسسات

The impact of business ethics through the preparation of workers ' behaviour in the fight against administrative corruption in institutions

سلخان هنية¹ عقبة خضير² رضا زهواني³¹ جامعة قاصدي مرباح ورقلة، الجزائر ، hanielmd@gmail.com² جامعة الشهيد حمه لخضر الوادي، الجزائر ، khedirokba87@gmail.com² جامعة الشهيد حمه لخضر الوادي، الجزائر ، mzehouani@yahoo.fr

تاريخ القبول: 2018/12/31

تاريخ المراجعة: 2018/11/04

تاريخ الاستلام: 2018/09/28

ملخص:

تهدف هذه الدراسة إلى معرفة مدى مساهمة أخلاقيات الأعمال من خلال إعداد السلوك الأخلاقي للعاملين في محاربة ظاهرة الفساد الإداري المنتشرة، والتي تعد احد المشاكل الرئيسية التي تواجه العديد من المؤسسات. ولذا استوجب على تلك المؤسسات وضع معايير تكبح من تفشي تلك الظاهرة في بيئة العمل.

كلمات مفتاحية: أخلاقيات الأعمال، السلوك الأخلاقي للعاملين، الفساد الإداري

Abstract:

This study aims at identifying the contribution of works ethics by preparing employees' ethical behavior in combating the phenomenon of administrative corruption, which is considered as one of the main problems for many institutions. Therefore, these institutions have to establish standards that curb the spread of this phenomenon in the work environment

Keywords: works ethics, employees' ethical behavior, administrative corruption

1. مقدمة:

يعد موضوع أخلاقيات الأعمال من المواضيع المهمة في الوقت الراهن لما له تأثير كبير في القضاء على ظاهرة الفساد الإداري في المؤسسات، فهي من اخطر المشاكل التي تواجه المؤسسات في الوقت الحالي والتي لا بد من الضروري معالجتها وذلك من خلال إعداد السلوك الأخلاقي للعاملين .

إشكالية البحث :

نسعى من خلال هذا البحث إلى التأكيد على أهمية الالتزام بأخلاقيات الأعمال ومن ثم توضيح دورها في محاربة الفساد الإداري ، وهذا من خلال الإجابة على الإشكالية التالية: كيف تساهم أخلاقيات الأعمال من خلال إعداد السلوك الأخلاقي للعاملين في محاربة الفساد الإداري في المؤسسات ؟

أهمية البحث:

تكمن أهمية البحث في كونه يتناول موضوعين مهمين بالنسبة للمؤسسة و المجتمع ، والمتمثلين في أخلاقيات الأعمال والفساد الإداري ، فأخلاقيات الأعمال تعد الموضوع الأكثر اهتماما بالنسبة للعديد من الباحثين. أما الفساد الإداري فهي ظاهرة سلبية ومشكل من بين المشاكل التي يسعى العديد من الباحثين إلى إيجاد حلول لمواجهتها. لذلك تكمن أهمية البحث في كونه يبرز أهمية أخلاقيات الأعمال ومدى مساهمتها في محاربة ظاهرة الفساد الإداري وذلك من خلال إعداد السلوك الأخلاقي للعاملين.

أهداف البحث

من أهداف البحث التي نسعى إلى تحقيقها :

- تسليط الضوء على مصطلح أخلاقيات الأعمال والسلوك الأخلاقي للعاملين من خلال تحديد مفهومها وأهدافها وأهميتها ومبادئها.

- التعرف على مفهوم الفساد الإداري ، أهدافها والعقبات التي تواجهها، عوامل نجاحها.

- إبراز الدور الذي تلعبه أخلاقيات الأعمال من خلال إعداد السلوك الأخلاقي للعاملين في الحد من ظاهرة الفساد الإداري.

- تقديم الاقتراحات والتوصيات التي نراها ملائمة في هذه الدراسة .

منهجية البحث :

من أجل الإجابة على إشكالية البحث اعتمدنا على المنهج الوصفي التحليلي وذلك بالرجوع إلى المراجع والمتمثلة في

الدراسات السابقة والدوريات العلمية والكتب وكذا الملتقيات العلمية.

ونظرا لأهمية البحث فقد تم تقسيم البحث إلى ثلاث محاور، شمل المحور الأول مفاهيم عامة حول أخلاقيات

الأعمال ، في حين استعرض المحور الثاني الفساد الإداري من خلال المفهوم ، مظاهر وأسبابه، آليات مكافحة الفساد ،

الإستراتيجية الشاملة لمحاربة الفساد ، محاربة الفساد من خلال إعداد السلوك الأخلاقي للعاملين، الإجراءات المتخذة

لمكافحة الفساد في المؤسسات في الجزائر، أما المحور الأخير فقد شمل النتائج والتوصيات .

2. مفاهيم عامة حول أخلاقيات الأعمال :

1.2 تعريف أخلاقيات الأعمال :

قبل التطرق إلى تعريف أخلاقيات الأعمال يجب التطرق إلى تعريف الأخلاق حيث انه " سلسلة من المبادئ المحددة

مسبقا والتي تصف ما يجب أن يقوم الفرد وما لا يجب القيام به، وتمييز بين التصرفات الصائبة والخاطئة لذلك الفرد" كما

تعرف أيضا : على أنها مجموعة من مبادئ ملزمة على ضمير كل إنسان ككائن عاقل يعيش في مجتمع تحكمه اتفاقيات"²

وتعرف أخلاقيات الأعمال على أنها "محاولة تهدف إلى تحديد المستوى الذي يمكن كل العاملين بالمؤسسة معرفة ما

هو متوقع منهم."³

وتعرف أيضا على أنها مجموعة من المبادئ والقيم الأخلاقية التي تمثل سلوك مؤسسة ما وتصنع محددات على

قراراتها⁴.

2.2 مصادر أخلاقيات الأعمال : تنقسم مصادر أخلاقيات الأعمال إلى ثلاثة مصادر وهي⁵ :

أ. القوانين والتشريعات: التي تتمثل بالمعايير القانونية والموثوقة ، حيث تتحدد سلوكيات الأفراد والمنظمات والقيم

الأخلاقية بتطبيق هذه القوانين والتشريعات.

ب. العمليات التربوية والاجتماعية والمعتقدات الدينية: والتي تستند على القيم المتبادلة والمشاركة بين الأفراد

ج. الاعتقادات الشخصية للفرد: التي من خلالها تتحدد المعايير المرتبطة بسلوك الفرد وحرية في التصرف المناسب

وفقا لذلك.

بالإضافة إلى المصادر التالية :⁶

د. ثقافة المجتمع وقيمه وعاداته: يتأثر سلوك الفرد بمؤثرات خارجية كثيرة منها ثقافة المجتمع وقيمه وعاداته لأن

الفرد اجتماعي بطبعه ولا يستطيع العيش عن معزل من هذا المجتمع، فيأخذ منه قيمه وأعرافه .

هـ. التأثير بالجماعات المرجعية : حيث تعد مصدر مهم لسلوك الفرد وقد تكون هذه المرجعيات سياسية، أو دينية، أو

عسكرية، أو عشائرية، أو غيرها.

- و. إعلام الدولة والصحافة: تعد الصحافة مرآة المجتمع فإن لم تكن هذه الصحافة حرة وصادقة ومهنية فإنها تصبح ذات تأثير سلبي كبير على المجتمع.
- ز. الخبرة المتراكمة والضمير الإنساني الصالح: تعتبر الخبرة مصدرا مهما لتكوين سلوكيات الفرد في العمل، وتمتعه بأخلاقيات معينة تجاه الإشكالات والقضايا المطروحة.
- ح. قوانين السلوك الأخلاقي والمعرفي للصناعة والمهن.

3.2 العوامل المؤثرة في أخلاقيات الأعمال :

من أهم العوامل التي لها الأثر الواضح في أخلاقيات الأعمال في المؤسسات نجد ما يلي⁷:

- أ. البيئة الاجتماعية : وهي البيئة التي تجمع بين المنزل، والحى، والعمل ، والمجتمع الذي يعيش فيه الفرد، وما يسودها من تقاليد وعادات، ومعتقدات، وأحوال اقتصادية، واجتماعية، وسياسية والتي تساهم مساهمة كبيرة في بناء سلوك الفرد وتكوين اتجاهاته، إذ تنمو هذه الاتجاهات والممارسات السلوكية وتتطور بتطور مراحل النمو التي يمر بها الفرد، من واقع ما يعايشه في البيئة. ولهذا فن البيئة الاجتماعية تساهم بشكل مباشر وفاعل في عملية التنشئة الاجتماعية وذلك من خلال تنمية وتطوير السلوك الإنساني .
- ب. البيئة الاقتصادية : حيث تلعب الأوضاع الاقتصادية في المجتمع الذي يعيش فيه العامل من غنى، وفقر، وارتفاع مستوى المعيشة مقابل تدني مستوى الرواتب والأجور دورا كبيرا في تكوين الأخلاقيات الوظيفية من مبادئ واتجاهات وسلوك، كما أنها تؤدي إلى نشوء طبقات اقتصادية متعددة داخل المجتمع الواحد، وعلى هذا فان للعنصر المادي اثر كبير في أخلاقيات العاملين، حيث أن العاملين لهم تطلعاتهم وأمالهم في تحسين أوضاعهم المعيشية ومن هذه النقطة فان احتمالات الانحراف كثيرة نظرا لرواتبهم الضئيلة والتي قد لا توفر لهم متطلباتهم وهنا يلجأ العاملون للحصول على دخول إضافية لتغطية احتياجاتهم حتى ولو كان ذلك بطرق غير مشروعة.
- ج. البيئة السياسية:

تلعب البيئة السياسية دورا مهما في تكوين اتجاهات وأنماط سلوك العامل، ويقدم بالبيئة السياسية المناخ السياسي الذي يعايشه المجتمع، كشكل النظام السياسي، ومدى تمتع الأفراد بحرية التعبير ونمط الحكم السائد وكذلك الرقابة (الإدارية ، التشريعية، السياسية، شعبية) على أنماط السلوك الإداري للعامل، إذ تحفز السلوك الإداري الأخلاقي وتعاقب السلوك الإداري غير الأخلاقي .

4.2 الأخلاق الأساسية التي لا بد من في أي عمل أو مهنة :

تتمثل الصفات الخلقية الواجب توفرها عند صاحب المهنة أو العمل فيما يلي⁸:

- أ. الحفظ :أي القدرة على إدارة الذات والعمل بدقة وتحمل المسؤولية ويمكن تسميتها بالكفاءة العملية
- ب. العلم : والمراد به إدراك الأمر المتعلق بالعمل الذي يقوم به إدراكا جيدا ويمكن تسمية ذلك بالكفاءة العقلية أو الفكرية

ج. القوة : والمراد بها الجدارة والجد وال ضبط والانضباط ويمكن تسميتها بالكفاءة التأهيلية

د. الأمانة: والمراد بها رعاية الحقوق وأداؤها على الوجه الصحيح ويمكن تسميتها بالكفاءة النفسية

5.2 وسائل ترسيخ أخلاقيات الأعمال:

تتمثل وسائل ترسيخ أخلاقيات الأعمال فيما يلي⁹:

- تنمية الرقابة الذاتية
- وضع الأنظمة الدقيقة التي تمنع الاجتهادات الفردية الخاطئة
- القدوة الحسنة

- تصحيح الفهم الديني والوطني للوظيفة
- محاسبة المسؤولين والموظفين
- التقييم المستمر للموظفين .

6.2 إعداد السلوك الأخلاقي للعاملين:

جاء إعداد السلوك الأخلاقي للعاملين للوقاية من الظواهر الإدارية غير الأخلاقية التي ظهرت في العديد من المؤسسات والتي تؤدي إلى تفشي الفساد في تلك المؤسسات فالإعداد الأخلاقي للعاملين لابد أن يشمل على نوعين من الإعداد وهما¹⁰: أولاً: الالتزام بإجراءات ولوائح الإدارة في مجال الرقابة المالية والإدارية، والتأكد من حسن تنفيذ إجراءات الضبط الإداري. ثانياً: اتخاذ القرارات الأخلاقية المناسبة من خلال الضمير والتفكير الأخلاقي في المواقف الطارئة أو المستحدثة

7.2 برنامج إعداد السلوك الأخلاقي للعاملين :

لابد أن يشمل برنامج إعداد السلوك الأخلاقي الخطوات الأساسية التالية وهي¹¹:

- زيادة الوعي الأخلاقي والتحليل الأخلاقي للمشكلات: من خلال وضع المعايير الأخلاقية وتطوير الأدوات التي لتزيد من قدرة الموظفين على وإبداء الرأي من الناحية الأخلاقية في الموضوعات التي تواجههم . كما يمكن إنشاء مكتب لأخلاق الوظيفة يهتم بنشاط ووظائف التوعية والتحقق.
- تعميق مبدأ الخدمة العامة: يعد غياب مبدأ الخدمة المدنية عن الجهاز الإداري احد أسباب التسيب والفساد الإداري، لذلك لابد من إعداد العاملين عداد مناسباً، وتهيئتهم لتطبيق مفهوم الخدمة المدنية. وبيان واجباتهم الأساسية ومسؤولياتهم تجاه عامة الشعب.
- إعادة تشكيل وصياغة قيم وطرائق سلوك العاملين: تعد صياغة قيم وطرائق سلوك الموظفين من خلال تشكيل قيم العمل وأخلاق الوظيفة لديهم من الأمور الأساسية في الإعداد الأخلاقي.
- تأسيس قيم اجتماعية ايجابية، تزيد من مشاركة وإنتاجية قوة العمل الوطنية مع إنشاء آليات لرعايتها وازدهارها: من خلال إنشاء مركز لإعادة صياغة القيم الاجتماعية في العاملين، وبالأخص تلك المتعلقة بأخلاق العمل الذي سيكون أداة ناجحة لإعادة إحياء القيم والعادات الايجابية في المجتمعات الإسلامية و التي تعرضت إلى الزوال والاضمحلال مثل قيم التعاون والمساعدة، والشورى، والالتزام بالعمل. كما يمكن إنشاء مراكز للإلتقان وبرامج لتشجيع ورعاية قيم الإبداع والمبادأة .
- إيجاد أدوات الضبط الإداري: من الوسائل التي تساعد على فاعلية الإعداد الأخلاقي وتظهر جوانب النقص فيه، إنشاء جهاز إداري مستقل، يكون مسؤولاً عن وظائف الرقابة الإدارية، مع متابعة تصرفات وسلوك الموظفين، وإيجاد النظم والوسائل الكفيلة بعدم تكرار ما هو سلي منها، كما أن إعادة النظر بإجراءات الضبط الوظيفي والعقوبات، من الوسائل المفيدة في تفعيل الإعداد الأخلاقي والمساعدة على حسن تنفيذه.
- تشجيع العاملين والمواطنين على كشف الانحراف والفساد الإداري: من خلال تدريب العاملين على اكتشاف ظواهر الفساد الإداري وحسن التعامل معها، وتشجيعهم على إبلاغها لمسؤوليهم مع تقديرهم من خلال المكافآت المادية أو غير المادية .

8.2 علاقة سلوك العامل بسلوك المؤسسة :

يلعب سلوك العامل بالمؤسسة دورا هاما في التأثير على أداء وسلوك المؤسسة ككل فسلوك العامل يعد الحجر الأساس الذي تبنى عليه سلوك المؤسسة، فالتصرفات والأنشطة التي يقوم بها العامل داخل المؤسسة، من انضباطه في العمل، أداء مهامه وانفعالاته ورضاه عن العمل كل هذا السلوك يمثل النواة الأولى لسلوك وأخلاق المؤسسة ككل¹².

3. الفساد الإداري :

1.3 مفهوم الفساد الإداري :

تعددت التعاريف حول مفهوم الفساد وهذا باختلاف الأفكار والثقافات والتوجهات، إلا أن اغلب التعاريف اتفقت على سوء هذه الظاهرة والآثار السلبية الناجمة عنها .

أ-الفساد لغة :

الفساد في معاجم اللغة مصدره من فعل (فسد) وهو ضد الصلاح. فالفساد :التلف والعطب .و الفساد :الاضطراب والخلل. والفساد : الجذب والقحط. قال تعالى : " ظَهَرَ الْفَسَادُ فِي الْبَرِّ وَالْبَحْرِ بِمَا كَسَبَتْ أَيْدِي النَّاسِ " .والفساد:يعني إلحاق الضرر"¹³.

ب-الفساد اصطلاحاً:

تعريف منظمة الشفافية الدولية:"استغلال السلطة من اجل المنفعة الخاصة"¹⁴ ويعرفه البنك الدولي بأنه "سوء استغلال المنصب العام من اجل الحصول على مكاسب خاصة"¹⁵ أما التعريف الذي يركز على الجانب الأخلاقي فيعرف الفساد على انه "انحراف أخلاقي لبعض المسؤولين العموميين وهنا يشمل الفساد الإداري والمادي كل من الرشوة والغش والتدليس والتهرب الجبائي والتزوير....الخ"¹⁶ من خلال التعاريف السابقة يمكن استخلاص أن الاتفاق في تعريف الفساد كان على الغاية وهي تحقيق المنفعة خاصة، والاختلاف حول الطريقة والوسيلة التي يتم من خلالها تحقيق الهدف .

2.3 مظاهر الفساد الإداري :

تتجلى مظاهر الفساد فيما يلي¹⁷ :

- الرشوة والسرقة والاختلاس والتزوير؛
- تقاضي العمولات وقبول الهدايا والإكراميات؛
- التلاعب بمحتويات الملفات في الجهات الرسمية وبالأختام الرسمية وبيع الوظائف والترقيات؛
- الابتزاز واستغلال النفوذ؛
- الحصول على قروض من الجهات عامة؛
- استثمار موارد الدولة لتحقيق مكاسب خاصة؛
- بيع الطوايع الخاصة برسوم الخدمات والتأمر ببيع بعض الأوراق الرسمية؛
- المساعدة في التهرب من الضرائب والتزوير في التقديرات الضريبية؛
- التلاعب بتحرير المخالفات النظامية وانتهاك اللوائح والأنظمة والتأمر مع غاسلي الأموال؛
- التدخل في أعمال السلطة القضائية.

3.3 أسباب الفساد الإداري :

يمكن إرجاع دوافع تنمي ظاهرة الفساد في المجتمع إلى¹⁸:

- قصور القوانين والأنظمة في الردع والمعالجة؛

- غياب الوازع الأخلاقي و الديني؛
- انتقاء أو التدني فعالية الرقابة؛
- عمومية الضوابط بحيث يمكن التحايل على الأنظمة ؛
- التجاوز والتسامح عن بعض الحالات الخاصة.

وتعد هذه الأسباب من بين الأسباب التي أدت إلى تفشي وتنامي ظاهرة الفساد بالجزائر وهذا ما أكده التقرير الذي أصدره البنك العالمي والذي نشر على اثر الاجتماع السنوي لصندوق النقد والبنك العالميين بسنغافورة : بعنوان "فضايا نظام الإدارة العامة 2006 مؤشرات عالمية لنظام الإدارة العامة".

4.3 آليات مكافحة الفساد:

ويتمثل أهمها باستخدام الوسائل التالية الآتية¹⁹:

- تبني نظام ديمقراطي يقوم على أساس مبدأ فصل السلطات وسيادة القانون والمؤسسية الإدارية؛
- إيجاد جهاز قضائي مستقل وكفاء وعادل يتكفل باحترام وتنفيذ القوانين والأنظمة المتعلقة بمكافحة الفساد؛
- تطوير وتعزيز دور الرقابة والمساءلة المهنية للهيئات والمؤسسات التشريعية والتنفيذية والإعلامية والشعبية؛
- التركيز على البعد الأخلاقي والديني لمحاربة مختلف أشكال الفساد والمحسوبية وسوء الإدارة؛
- تعميق وتجذير الدور التوعوي والإرشادي الذي يمكن أن تقوم به المدارس والجامعات والمؤسسات حول موضوع الفساد ومحاربهته .

5.3 الإستراتيجية الشاملة لمحاربة الفساد :

لابد لنجاح جهود مكافحة الفساد أن تتبع إستراتيجية شاملة، على أن يتم إعداد هذه الإستراتيجية طبقا لظروف كل بلد. إلا انه بشكل عام يمكن إتباع الخطوات التالية²⁰:

- اعتبار مناقشة موضوع الفساد أمرا ممكنا وضروريا وذلك من اجل القضاء على الأساطير التي تيسر الاستمرار في الفساد؛
- بيان كيفية حدوث الفساد من خلال تحديد المصادر الجذرية والمواقع التي غالبا يقع فيها الفساد والآلية التي تمكن من حدوثه؛
- بناء تحالفات متكونة من أصحاب المصالح لمكافحة الفساد؛
- إعداد خطط عمل تشتمل على سياسات محددة لمكافحة الفساد؛
- تنفيذ سياسات لمكافحة الفساد .

6.3 محاربة الفساد من خلال إعداد السلوك الأخلاقي للعاملين:

تعرض أي مؤسسة احد أنواع الفساد الإداري ولهذا كان إلزاما أن يكون هناك إعداد أخلاقي للعاملين فيها، فالدين والتنشئة الاجتماعية لا يستطيعان وحدهما القضاء على الفساد الإداري، لذلك فإنه بالإضافة إلى الأدوات الرقابية المعروفة للتقليل من الفساد الإداري، فإنه يمكن أن يحد منه من خلال نظام الرقابة الذاتية وتقوية الشعور الوطني، وتشجيع الارتباط بالتجمعات الإنسانية مثل: الجمعيات المهنية، أو الجمعيات الاجتماعية التي تنشر الأخلاق الصالحة كما أن إنشاء جهاز الرقابة الإدارية مع تعزيز سلطات وصلاحيات أجهزة الرقابة المالية كديوان المحاسبة، فقد يساعد هذا على الوصول إلى مثل هذا الهدف²¹.

7.3 الإجراءات المتخذة لمكافحة الفساد في المؤسسات في الجزائر:

تتمثل أهم هذه الإجراءات فيما يلي²²:

- شروع الهيئة الوطنية لمنع الفساد ومكافحته في العمل يوم 11 يوليو 2010 طبقا للمرسوم الرئاسي المؤرخ في 22 نوفمبر 2006 وتتمثل مهمة هذا الجهاز على وجه الخصوص في تقييم دوري للترتيبات بالوقاية القائمة و المساهمة في تحسينها مع السهر على توعية المواطنين فيما يخص الفساد. وفي هذا الصدد وضع هذا الجهاز برنامج عمله للفترة 2012-2015 والذي يتمحور أساسا حول الآتي :
 - تطوير اكبر قدر ممكن من المعلومات الموضوعية حول أوضاع الفساد في الجزائر لتدارك نقص البيانات؛
 - تحديد أخطار الفساد بهدف احتوائها؛
 - تقييم أداء التشريعات والتنظيمات المعمول بها.
- إصدار المرسوم الرئاسي المتعلق بتكوين الديوان المركزي لقمع الفساد وتنظيمه وكيفيات سير أعماله في ديسمبر 2011، مع الإشارة إلى أن هذا الديوان مكلف بإجراء الأبحاث والتحقيقات في مخالفات الفساد وكذلك تدعيم التنسيق بين مختلف مصالح الشرطة القضائية؛
- توسيع اختصاصات المفتشية العامة للمالية في نفس الاتجاه مع تدعيم وسائلها البشرية والمادية؛
- توسيع اختصاصات محكمة المراجعين لتشمل مجمل المؤسسات العمومية والاقتصادية .

إذن فان عملية توفير الوسائل والأدوات الضرورية للعدالة يضمن معالجة قضايا الفساد بصورة عاجلة و بطريقة فعالة. بالإضافة إلى أن شفافية الإدارة العامة والمساءلة على الصعيدين المالي والإداري تساهم في منع الفساد ومكافحته.

4. الخاتمة :

وكخلاصة يمكن القول إن أهمية أخلاقيات الأعمال في المؤسسات تتضح من خلال ما يلي:

- أخلاقيات العمال هي نظام يرتكز على مجموعة من المعتقدات والقيم والمبادئ والتي تحكم سلوك الفرد للتمييز بين ما هو صواب أو خطأ، جيد أو سيء، حلال أو حرام.
- إن التطبيق الجيد لمبادئ أخلاقيات الأعمال يؤدي إلى اتخاذ القرارات الخاصة بالشركات على أسس وقواعد سليمة.
- يعد التطبيق الجيد والفعال لمبادئ أخلاقيات الأعمال وسيلة لمكافحة الفساد في المؤسسات وبالتالي لابد من بذل الجهود للقضاء عليه من خلال إعداد سلوك العاملين.

• التوصيات :

- ضرورة حث وترسيخ مفهوم أخلاقيات الأعمال في جميع المؤسسات .
- ضرورة الاهتمام بموضوع أخلاقيات الأعمال في المؤسسات وذلك من خلال تنظيم ندوات ولقاءات ومؤتمرات.
- توعية العاملين بضرورة التطبيق الفعال لأخلاقيات الأعمال في مؤسساتهم لمحاربة جميع أنواع الفساد .
- ضرورة توفير البيئة المحيطة لدعم محاربة جميع الفساد الإداري من خلال أخلاقيات الأعمال وذلك بالتعاون مع العاملين بالمؤسسة .

6. قائمة المراجع:

- ¹ عتايبي بن عيسى، فاطمة الزهراء قسول، مداخلة بعنوان إدراك السلوك الأخلاقي والمسؤولية الاجتماعية في منظمات الأعمال، الملتقى الدولي الثالث حول منظمات الأعمال والمسؤولية الاجتماعية، جامعة بشار، فيفري 2012، ص 5.
- 2 - Jean Nkham , Ethique des Affaires (Entre Action De Bienfaisance Et Action Commerciale), Université Nancy 2, Cahier De Recherche n 2008-11, P 5.
- 3 - John D.Sullivan, Le moral des frémis Entreprises: L'éthique des affaires et la gouvernance Comme d'entreprise Info Pratiques de Lutte contre la corruption .Global Corporate Governance Forum Focus 7,2009. p 19.
- 4 - الطاهر محسن منصور الغالبي، المسؤولية الاجتماعية وأخلاقيات الأعمال، دار وائل للنشر والتوزيع، 2005، ص 135.
- 5 - رغدة عابد عطاالله المرابيا، اثر أخلاقيات الأعمال للمنظمة على السلوك الأخلاقي وأداء رجال البيع للمنتجات الصيدلانية في مدينة عمان ، مذكرة ماجستير، جامعة الشرق الأوسط، 2011، ص 26
- 6 - شراد وافية ، مساهمة أخلاقيات الإدارة في مكافحة الفساد الإداري، مذكرة ماجستير في الحقوق ، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2014-2015، ص 33-34.
- 7 - أسامة محمد خليل الزيناتي، دور أخلاقيات المهنة في تعزيز المسؤولية الاجتماعية في المستشفيات الحكومية الفلسطينية ، مذكرة ماجستير، اكاديمية الإدارة والسياسة للدراسات العليا بالمشاركة مع جامعة الأقصى ، 2014. ص ص 18-19.
- 8 - سعيد بن ناصر الغامدي ، أخلاقيات العمل، (ضرورة تنمية ومصالحة شرعية)، سلسلة دعوة الحق كتاب شهري محكم، رابطة العالم الإسلامي، العدد 242، 2010، ص 55
- 9 - فيروز مالكي، دور الحوكمة في تعزيز أخلاقيات العمل في المؤسسة الاقتصادية، مذكرة ماستر في علوم التسيير، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2014-2015، ص 43-44.
- 10 - فؤاد عبد الله العمر، أخلاق العمل وسلوك العاملين في الخدمة العامة والرقابة عليها من منظور إسلامي، البنك الإسلامي للتنمية، المعهد الإسلامي للبحوث والتدريب، الطبعة الأولى 1999 ص 80.
- 11 - فؤاد عبد الله العمر، المرجع السابق، ص 81 ص 88.
- 12 - راوية حسين ، السلوك في المنظمات، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2001، ص 29..
- 13 - سمير شعبان، الفساد في ظل الشريعة الإسلامية، المفهوم والعلاج، الملتقى الوطني حول الآليات القانونية لمكافحة الفساد، جامعة قصدي مباح- ورقلة ، 02-03 ديسمبر 2008، ص 105.
- 14 - وارث محمد، الفساد ، وأثره على الفقر: إشارة إلى حالة الجزائر، مجلة دفاتر السياسة والقانون، العدد الثامن / جانفي 2013، ص 86.
- 15- ريس مبروك، مشري فريد، نسيب أنفال، الحوكمة المصرفية كألية لمواجهة الفساد الإداري مع الإشارة إلى حالة الجزائر، الملتقى الوطني حول: حوكمة الشركات كألية للحد من الفساد المالي والإداري، يومي 6-7 ماي 2012، ص 3.

- 16 - فايزة ميموني، السياسة الجنائية للمشرع الجزائري في مواجهة ظاهرة الفساد، مجلة الاجتهاد القضائي، العدد الخامس، جامعة الحاج لخضر باتنة، الجزائر، ص 227.
- 17 - بوزيد سايج، سبل تعزيز المساءلة والشفافية لمكافحة الفساد وتمكين الحكم الراشد في الدول العربية، مجلة الباحث - عدد 2012/10 جامعة قاصي مرباح ورققلة - الجزائر - ص 57.
- 18 - رايس مبروك، مشري فريد، نسيب انفال، الحوكمة المصرفية كألية لمواجهة الفساد الإداري مع الإشارة إلى حالة الجزائر، الملتقى الوطني حول، حوكمة الشركات كألية للحد من الفساد المالي والإداري، يومي 6-7 ماي 2012، ص 3.
- 19 - يصل محمود الشواورة، قواعد الحوكمة وتقييم دورها في مكافحة ظاهرة الفساد والوقاية منه في الشركات المساهمة العامة الأردنية، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية ، المجلد 25، العدد الثاني 2009، ص 132.
- 20 - مركز المشروعات الدولية الخاصة "CIPE" ، مكافحة الفساد: التوجه إلى القطاع الخاص ، إرشادات عملية لمكافحة الفساد، 2008 ص ص 5، 7.
- 21 - فؤاد عبد الله العمر، مرجع سابق ص 90.
- 22 - الألية الإفريقية للتقييم من قبل النظراء/نقطة الارتكاز الوطنية، التقرير المرحلي الثاني حول تنفيذ برنامج العمل الوطني في مجال الحكامة، جويلية 2012، ص 36.