

الفصل الثامن

النزاهة والشفافية والمساءلة والمحاسبية مكافحة الفساد الإداري

ويشتمل على النقاط التالية:

- مقدمة.
- النزاهة.
- الإدارة على المكشوف.
- تعريف الشفافية.
- عناصر الشفافية.
- منظمة الشفافية الدولية ودورها في مكافحة الفساد.
- المساءلة.
- المحاسبية.
- لماذا كل هذا الاهتمام بالشفافية والمساءلة والمحاسبية؟

الفصل الثامن

النزاهة والشفافية والمساءلة والمحاسبية

لمكافحة الفساد الإداري

الشفافية والمكاشفة من عناصر نجاح إدارة أي منظمة

جون كيس

مقدمة

بعد أن أصبح الفساد ظاهرة معقدة ومتجذرة في أغلب المجتمعات وازدادت وطأتها بشكل خاص في الدول النامية من خلال عرقلة جهود الإصلاح والتنمية الاقتصادية والثقافية والاجتماعية صار من الضروري البحث عن آليات وطرق غير تقليدية لمحاربة هذه الظاهرة وإجتنائها أو تقليل أثارها السلبية. إن وسائل المعالجة التقليدية الجزئية تبدو قاصرة في التأثير على ظاهرة فساد إداري منهجي ومنظم ارتبط بالجريمة المنظمة وعقد من طرق المعالجة المستخدمة (طاهر الغالبي وصالح العامري: 2010).

لقد تجسدت تلك الجهود بطرح مفهوم الحوكمة الرشيدة أو الصالحة المرتبط بمؤشرات موضوعية يمكن أن تمثل معايير لصدق التوجه في محاربة الفساد بمختلف أشكاله.

وهذه المعايير يمكن تحديد بعضها كالتالي:

- السلوك أو التصرف الأخلاقي، ومن أمثلة ذلك: النزاهة.

- الوضوح والشفافية.
- المسائلة والمحاسبية.
- الاستقرار السياسي.
- التوعية التنظيمية.
- سيادة القانون.

وهكذا يتضح أن النزاهة والشفافية والمسائلة والمحاسبية تمثل بعض المقومات الرئيسية للحوكمة الرشيدة أو الصالحة، ومدخل وقائي وعلاجي لمشكلة الفساد المالي والإداري، ووسائل رئيسية لمكافحة هذه الجريمة في المنظمات الحكومية والخاصة ومنظمات المجتمع المدني.

وستتطرق في الجزء التالي: لماهية النزاهة، ولمفهوم الإدارة على المكشوف أو الإدارة المفتوحة، ولتعريف مصطلح الشفافية وعناصرها ومؤشراتها، ثم نلقي الضوء باختصار على منظمة الشفافية الدولية باعتبارها منظمة تعمل على المستوى الدولي وتهدف إلى مكافحة الفساد بكافة الأشكال والأنواع والمستويات، ثم نقدم شرحاً لمعنى كل من المسائلة والمحاسبية كوسائل أيضاً لمكافحة الفساد بصفة عامة والفساد الإداري بصفة خاصة.

النزاهة:

لغويًا النزاهة هي الاستقامة والعفة، والبعد عن سوء وترك الشبهات، والترفع والعلو والسمو عن صفائر الأمور وعن الأخلاق السيئة والقيم السيئة، والموضوعية وعدم الذاتية، والنظر إلى الأمور بموضوعية وعدم التحيز، والتزام الشخص بالأمانة، واحترام الشخص لنفسه وتقديره لها، بما يجبر الآخرين على احترامه وتقديره (المصدر: المعجم الوسيط والمعجم الرائد ومعجم اللغة العربية المعاصر).

مفهوم النزاهة في الأداء الوظيفي:

تشير النزاهة في الأداء الوظيفي إلى تطبيق مفهوم النزاهة السابق الإشارة إليه في بيئة

العمل. بمعنى أن العاملين في أي منظمة عليهم أن يلتزموا بالنزاهة عند أدائهم للأعمال المطلوبة منهم أو عند ممارستهم للمهن الخاصة بهم.

بمعنى أن العاملين عليهم أن يتصفوا بالقيم الجيدة والأخلاق الحسنة، وأن يحرصوا على الموضوعية في قراراتهم وأفعالهم وإتجاهاتهم، وأن يقدموا الاحترام والتقدير لأنفسهم بما يلزم من يتعامل معهم بتقدير الاحترام والتقدير المناسبين ... أي أن النزاهة مبدأ وقيمة إيجابية في العمل تساهم في تحسين بيئة العمل، وتساهم في زيادة درجة المهنية للأداء الوظيفي.

محاوَر تحقيق النزاهة في الأداء الوظيفي:

هناك محاور عديدة لتحقيق النزاهة في الأداء الوظيفي، يمكن تحديد أهمها في الآتي:

- 1- رفع شعار النزاهة في بيئة العمل.
- 2- التزام قادة المنظمة بالنزاهة في الأداء الوظيفي.
- 3- توفير البرامج التدريبية عن النزاهة في الأداء الوظيفي.
- 4- إجراء البحوث والدراسات عن النزاهة في الأداء الوظيفي.
- 5- تشكيل لجنة للأخلاقيات في المنظمة للتأكيد على القيم والأخلاقيات الجيدة والسلوكيات الإيجابية في بيئة العمل ومنها النزاهة.
- 6- توضيح محاور تحقيق النزاهة في الأداء الوظيفي وأساليب ممارسة ذلك في بيئة العمل.
- 7- وضع ميثاق شرف (دستور أخلاقي) code of conduct للمنظمة يتضمن مجموعة من القيم والأخلاقيات والمبادئ وقواعد السلوك التي يجب أن يلتزم بها العاملين في المنظمة على أن يكون ضمن هذه القيم والسلوكيات: نزاهة الأداء الوظيفي.
- 8- توضيح قيمة ومبدأ النزاهة في الأداء الوظيفي في ميثاق شرف (الديساتير الأخلاقية) Codes of Ethics للمهن التي ينتهي إليها العاملين بالمنظمة كإحدى القيم التي يجب أن يلتزموا بها عند ممارسة المهن الخاصة بهم.
- 9- تدعيم ثقافة المنظمة بحيث تتضمن قيم تنظيمية عديدة تجعل هذه الثقافة قوية تساهم في خلق مناخ عمل صحي وأداء وظيفي متميز من هذه القيم نذكر:

- النزاهة
- الشفافية
- المصداقية
- الاهتمام الفائق باحتياجات العملاء
- الاهتمام الفائق باحتياجات العاملين
- حرية تقديم الأفكار الجديدة
- الاتصالات المفتوحة
- الإدارة الديمقراطية
- الأمانة

الآثار الإيجابية المترتبة على تحقيق النزاهة في الأداء الوظيفي:

يترتب على تحقيق النزاهة في الأداء الوظيفي عدة آثار إيجابية نذكر منها:

- 1- تحقيق أداء وظيفي متميز
- 2- إعطاء انطباع جيد عن العاملين في المنظمة
- 3- تدعيم ممارسات أداء الجودة الشاملة
- 4- تحقيق درجة مهنية أعلى عند ممارسة العاملين في المنظمة للمهن التي ينتمون إليها.
- 5- إلزام الجمهور/ العملاء/ المراجعين/ باحترام وتقدير العاملين في المنظمة.

صعوبات/ معوقات تحقيق النزاهة في الأداء الوظيفي:

هناك صعوبات/ معوقات عديدة تواجه عملية تحقيق النزاهة في الأداء الوظيفي،

نذكر منها:

- 1- عدم معرفة معنى النزاهة.
- 2- عدم معرفة أهمية النزاهة.
- 3- عدم معرفة الآثار الإيجابية المترتبة على تحقيق النزاهة.
- 4- عدم معرفة الآثار السلبية المترتبة على عدم تحقيق النزاهة.

- 5- عدم التزام قادة المنظمة بالنزاهة.
- 6- عدم وجود عقوبات للعاملين الذين لا يلتزمون بالنزاهة في الأداء الوظيفي.
- 7- أو وجود عقوبات مخففة في هذا الشأن.
- 8- أو وجود عقوبات ولكن لا تطبق في هذا الشأن.
- 9- صعوبة إثبات عدم النزاهة في الأداء الوظيفي.
- 10- قلة وعي العاملين في المنظمة بأن عدم النزاهة في الأداء الوظيفي يؤثر بالسلب على تطبيق إدارة الجودة الشاملة بالمنظمة، وعلى درجة المهنية عند قيام العاملين بممارسة المهن الخاصة بهم.

الإدارة على المكشوف أو الإدارة المفتوحة

استخدم مصطلح الإدارة على المكشوف Open Book Management والمنظمة المكشوفة Open Book Organization ، لأول مرة عام 1989 في مقال كتبه جون كيس John Case يصف فيه ثلاث شركات طبقت هذا النوع من الإدارة، بما فيها شركة S. R. C في ولاية ميسوري في الولايات المتحدة الأمريكية والتي كان رئيسها التنفيذي. وفي عام 1992 نشر جاك ستاك وبربير لغنهام كتابهما عن لعبة الأعمال العظيمة The Great of Business ، ثم قام جون كيس 1995 بنشر كتاب عن الإدارة على المكشوف، ثورة الأعمال المقبلة Open Book Management, The Coming Business Revolution. وفي عام 1996 ظهر كتابان آخران عن الموضوع نفسه: الأول لشيستر وكاربنتر عن قوة الإدارة على المكشوف The Power of Open Book Management، والتالي لـ ماك كوري تحت أسم خلق المنظمة المكشوفة Creating Open Book Organization.

والإدارة على المكشوف هي:

- 1- تدريب العاملين على فهم الأرقام والتعامل معها بحرفية ومسئولية (التدريب).
- 2- إبلاغ كل العاملين بالموقف المالي للمنظمة كل أسبوع (المصارحة).

- 3- كشف كل المعلومات لجميع العاملين (المكاشفة).
- 4- تحديد رقم حساس أو حاسم للمنظمة (مثل: معدل التدفق النقدي، معدل الإنتاج، نسبة الأرباح، معدل التوزيع، عدد العملاء....).
- 5- وضع هذا الرقم في شكل رسم بياني أو أعمدة بيانية أو نماذج مجسمة في مكان واضح وظاهر لجميع العاملين.
- 6- تدريب العاملين على التفكير والتصرف كرجال أعمال لا كموظفين.
- 7- أسلوب فريق العمل هو القاعدة في إنجاز المهام بشكل يرتكز على الأهداف المحددة والتنسيق والتعاون.
- 8- تطبيق نظرية مشاركة العاملين في صنع القرارات، بل أحياناً اتخاذها من دون الرجوع إلى الإدارة.
- 9- ضرورة أن يمتلك الموظفون حصة من أسهم المنظمة.
- 10- ضرورة أن يحصل الموظفون على نسبة عادلة من الأرباح التي أسهموا في تحقيقها.
- 11- تشجيع المقترحات الجيدة، وإعطاء مكافآت عليها.
- 12- تطبيق نظام حوافز يمكن القول بأن الإدارة على المكشوف هو الإدارة القائمة على الشفافية والمكاشفة والمصارحة والمساءلة....

الشفافية Transparency

الشفافية لغويًا تشير إلى الوضوح وعدم الغموض واکتمال الرؤية للصورة وكشف جميع الأمور. هذا ويقصد بالشفافية في إدارة منظمات المجتمع بمختلف أنواعها بالوضوح والصدق والمكاشفة، من جانب المنظمة والمسؤولين عنها، أو في مواجهة الحكومة أو المنظمات الأخرى، أو أصحاب المصالح أو الجهات الممولة. كذلك تتضمن الشفافية الإعلان عن مصادر التمويل، ورصد الأداء الحقيقي للمنظمة (أمانى قنديل: 2004).

بمعنى أن الشفافية هي كشف الحقائق والنقاش العام الحر حول تلك الحقائق ومناقشة السياسات المختلفة بطرق متاحة للجميع والكشف الذاتي لأوجه القصور في الأداء أو الحكم الداخلي.

كذلك يعرف طاهر الغالبي وصالح العامري (2012) الشفافية بأنها جعل الأمر واضحاً وشفافاً بعيداً عن اللبس والغموض وتعقد الإجراءات بطريقة لا تتيح إمكانية متابعتها ومعرفة أوجه النقص والخلل فيها، فهي إذن نظرة منهجية وعلمية تتسم بالوضوح التام في آليات صناعة القرار واتخاذها وبناء استراتيجيات العمل ورسم الخطط والسياسات وأساليب تنفيذها ورقابتها وتقييمها والتي يفترض أن تتناسب مع المستجدات البيئية وروح العصر وعرضها على الجهات المعنية بمراقبة الأداء الحكومي أو الخاص وخضوع جميع هذه الممارسات الإدارية والسياسية للمساءلة والمراقبة.

ويرى جعفر العلوان (2012) بأن مفهوم الشفافية الإدارية يركز على الوضوح التام في رسم الخطط والسياسات واتخاذ القرارات، وخضوع الممارسات الإدارية للمراقبة المستمرة، وسهولة الوصول للمعلومات. ويؤكد محمد الذنبيات (2008) أن تشجيع النزاهة والشفافية يحد من الفساد ويعزز مفاهيم التنمية العادلة. أيضاً يساعد تطبيق الشفافية الإدارية على مكافحة الفساد الإداري وذلك بتعزيز الثقة بين المنظمة والعاملين والعملاء.

بمعنى أن مفهوم الشفافية يرتبط بالبحث عن معايير وقيم النزاهة والعدالة والمصادقية والوضوح والمساءلة في المعاملات التجارية وتطبيقات الأعمال والممارسات الإدارية على اختلاف أنواعها (طاهر الغالبي وصالح العامري: 2010).

وفي ضوء ما سبق يمكن أن نقول بأن الشفافية هي عملية توفير المعلومات الموثوقة والآنية المتعلقة بالنشاطات والإجراءات والقرارات والسياسات ووصول المعلومات إلى المستفيدين والجمهور والجهات المعنية.

ويفترض أن تأتي جميع هذه الأطر متقيدة بأخلاقيات الخدمة العامة والنزاهة في العمل والابتعاد عن إساءة استخدام السلطة وبما يؤدي إلى تنمية الثقة والمصداقية بين فئات المجتمع وأفراده وهذه المؤسسات المناط بها تقديم السلع والخدمات وفي إطار سيادة القانون والتشريعات الموضوعة (محمد العضايلة: 2000).

عناصر الشفافية

لقد تطور مفهوم الشفافية من مجرد الوضوح في الإجراءات إلى اعتبارها فلسفة ومنهج عمل يمكن أن يتجسد بالعديد من العناصر والمعايير ووفق الآليات والأساليب الإدارية المستخدمة في هذه المنظمة أو تلك سواء كانت منظمة حكومية أو منظمة أعمال أي هادفة للربح أو غير هادفة للربح. ويوضح كل من طاهر الغالبي وصالح العامري (2010) عناصر الشفافية الإدارية وآلياتها الرئيسية في الآتي:

- 1- وضوح رؤية ورسالة المنظمة ومبرر وجودها في المجتمع، وأهدافها الاستراتيجية ومبرر استخدام الموارد المادية والبشرية لتحقيق هذه الأهداف.
- 2- شرعية ومشروعية وجود المنظمة، وأن تلاقي قبولاً من مختلف فئات المجتمع، وأن ترسم صورة ناصعة من خلال دورها الواضح والمعزز لثقة الآخرين بها.
- 3- أن تتسم آليات وإجراءات العمل والتخطيط بالبساطة والوضوح وعدم التعقيد وأن يجرى تحديث وتغيير مستمر لهذه الإجراءات وفق آليات يتم مناقشتها مع مختلف الجهات ذات المصلحة.
- 4- نشر واسع للمعلومات والبيانات وتوفير أدلة يسترشد بها الجمهور والجهات الأخرى لمراقبة عمل المنظمة ومعرفة تطورها وتقديمها. ويندرج ضمن إطار هذا الأمر التطوعية في تزويد مختلف الجهات بالمعلومات الضرورية عن عمل المنظمة دون التحجج بالسرية كمدخل لحماية حالات فساد أو غيرها.
- 5- أن تتعد المنظمة عن جميع الممارسات المثيرة للريبة والشكوك حيثما أمكن الوضوح والإعلان عن النشاط والممارسات وأن تركز في أساليبها الإدارية إلى تعزيز مبادئ

الديمقراطية والمساواة وتكافؤ الفرص وتوعية جميع الفئات بحقوقها بأكبر قدر يمكن من الوضوح والنزاهة.

6- من الضروري أن تمتلك المنظمات مدونات أخلاقية تضعها نصب أعينها دائماً وهي تمارس أعمالها، وأن لا تكون هذه المدونات مجرد شعارات فضفاضة موضوعة على الرفوف في الكراسات دون تطبيق على أرض الواقع.

7- صياغة برامج للتوعية بمفهوم الشفافية وضرورة احترامه وكذلك سبل التعامل مع المستفيدين من الخدمة أو السلعة المنتجة ومعرفة حقوقهم وعدم التجاوز عليها وتدريب العاملين في هذه المنظمة عليها.

8- إن تبني المنظمة موقفاً لها على شبكة الانترنت يتم تحديثه باستمرار ويعطي صورة صادقة وأمينية ونزيهة عما يجري داخل المنظمة وكذلك أن تكون المنظمة مستعدة لسماع رأي مختلف الأفراد والفئات حول عملها وأنشطتها المختلفة.

ويضيف جعفر أحمد العلوان (2012) بنود أخرى، هي:

1- تبني المنظمة لسياسات تشجيعية لتحفيز الابتعاد عن كافة أشكال الانحراف والفساد، ولتشجيع الكشف عن هذه الأشكال في حال وقوعها، وتبني سياسات تأديبية رادعة لممارسي هذا الانحراف أو الفساد، وكذلك للمتسترين عليهم.

2- تشجيع العاملين والعملاء على الإبلاغ عن حالات الانحراف والفساد، وجعل عملية الإبلاغ ميسرة وسهلة.

مؤشرات الشفافية

في ضوء ما سبق يمكن تحديد بعض مؤشرات الشفافية كالتالي:

م	المؤشر	نعم 2	إلى حد ما 1	لا صفر
1	وجود رؤية قوية وطموحة للمنظمة			
2	وجود رسالة قوية للمنظمة مرتبطة بالرؤية			
3	وجود قيم للمنظمة تدعم رؤية ورسالة المنظمة			
4	وجود أهداف زكية للمنظمة			
5	وجود سياسات مناسبة للمنظمة			
6	الإعلان والإعلام عن رؤية ورسالة وقيم وأهداف وسياسات المنظمة			
7	توفير البيانات والمعلومات التي يحتاجها الجمهور عن المنظمة			
8	إشراك الجمهور في بعض أمور وأنشطة وبرامج وقرارات المنظمة			
9	نشر تقارير دورية عن أنشطة وبرامج ومنتجات (سلع أو خدمات) المنظمة			
10	نشر تقارير مالية عن الموارد المالية والمادية للمنظمة (مثل: موازنة المنظمة ومصادر تمويلها...)			
11	وجود متحدث رسمي باسم المنظمة، يتحدث باسم المنظمة ويوفر البيانات والمعلومات التي تحتاج إليها وسائل الإعلام الجماهيرية			

التعليمات:

- 1- أعط للمنظمة درجتان في حالة الإجابة بـ نعم.
- 2- درجة واحدة في حالة الإجابة بـ إلى حد ما.
- 3- وصفر في حالة الإجابة بـ لا.
- 4- ثم إجمع كل الدرجات.

تفسير الدرجات:

- 1- في حالة حصول المنظمة على 16 درجة فأكثر فإن المنظمة تطبق ثقافة وسلوك الشفافية بدرجة كبيرة.
- 2- في حالة حصول المنظمة على 9 - 15 درجة فإن المنظمة تطبق ثقافة وسلوك الشفافية بدرجة متوسطة.
- 3- في حالة حصول المنظمة على 8 درجات فأقل فإن المنظمة تطبق ثقافة وسلوك الشفافية بدرجة منخفضة.

منظمة الشفافية الدولية ITO ودورها في مكافحة الفساد

ونظراً لتزايد أهمية موضوع الشفافية سواء في المجتمع أو في المنظمات تم تأسيس منظمة الشفافية الدولية International Transparency Organization في العام 1993 وهي منظمة مجتمع مدني دولية غير حكومية تهدف إلى تدعيم الشفافية والنزاهة ومحاربة الفساد، وتمثل حركة عالمية مهمة في هذا المجال. ولقد اتخذت المنظمة برلين بألمانيا مقراً رئيسياً لها، وفتحت لها مكاتب وشعب وفروع في العديد من دول العالم. وعلى مستوى الدول العربية يوجد فرع للمنظمة في كل من: الأردن والمغرب على سبيل المثال.

وسيتم الحديث عنها بشيء من التفصيل في الفصل التاسع.

المساءلة Questionability

يقصد بالمساءلة خضوع كل شخص أو كل جهة أو كل منظمة في المجتمع للمساءلة والمراجعة وتحمل الأطراف لالتزاماتهم ومسئولياتهم عن الأفعال التي بدرت منهم ... (أماني قنديل: 2004). وهذا يؤكد على فكرة أنه لا يوجد شخص أو جهة أو منظمة في المجتمع، بعيد أو بعيدة عن المساءلة.

ويمكن تعريف المساءلة بأنها عملية وجود آليات لتقديم التقارير حول استخدام موارد المنظمة وتحمل المسؤولية من قبل المسؤولين عن قراراتهم أو عن الإخفاق في تحقيق أهداف ورؤية المنظمة.

بمعنى أن المساءلة هي حق العملاء والجمهور والمنظمات المعنية والجهات المانحة والجهات الرقابية والمجتمع ككل في سؤال أي منظمة في المجتمع عن السياسات والقرارات والبرامج والحسابات الخاصة بهذه المنظمة، وعلى المنظمة أن ترحب بذلك وأن تقدم كشف حساب عن قراراتها وأنشطتها ومواردها المالية للأطراف المعنية وفقاً لآليات ومبادئ متفق عليها.

المساءلة قيمة عظيمة في الديمقراطية، فهي نوع من التزام منظمات المجتمع بتقديم حساب عن أدائها ودورها ومواردها بهدف رفع كفاءة وفعالية هذه المنظمات.

والفرق بين المحاسبية والمساءلة، هو كما يلي:

- 1- المحاسبية للأوجه المالية فقط.
- 2- أما المساءلة فتشمل كل الأوجه (الأخلاقية والقانونية والإدارية والسياسية، والبيئية) بما فيها الجوانب المالية أيضاً.
- 3- المساءلة كعملية تبدأ قبل المحاسبية، وتستمر معها.

المحاسبية Accountability

المسئولية هي المحاسبة عن الواجبات الناتجة عن السلطة Authority المفوضة للفرد. ولذلك فإن المسئوليات وليدة الواجبات Duties، وترتبط بها إذا كانت السلطة هي الحق Right في أداء عمل معين أو التعبير عن الرأي في الحدود المقبولة، فإن المسئولية هي إمكان المحاسبة عن ناتج القيام بهذه الأعمال، لذلك فإنه لا مسئولية بدون سلطة للفرد الذي يقوم بهذه المسئولية.

والمحاسبية - كما تشير أمني قنديل 2004 - هي ناتجة عن المساءلة، وتعني وجود جهة رقابية لمحاسبة ومراجعة المسئولين، وهذه الجهة قد تكون آلية ضمن المؤسسات المدنية، أو قد تكون الرأي العام، أو الحكومة في بعض الأحيان، وهو ما يستلزم إدارة مالية دقيقة ومراجعة وإعلان واضح وكاشف للنتائج.

وينظر الاجتماعيون إلى المحاسبية في المؤسسات والهيئات الاجتماعية كقياس لعائد الجهود التي تبذل لتحقيق الأهداف سواء كانت معنوية أو مادية، أي تقدير قيمة هذه الجهود كمياً وكيفياً.

لماذا هذا الاهتمام بالشفافية والمساءلة والمحاسبية؟

يرجع زيادة الاهتمام بالشفافية والمساءلة والمحاسبية في إدارة الأجهزة الحكومية والشركات ومنظمات المجتمع المدني في الوقت الحالي، إلى عدة أسباب نذكر منها:

- 1- كون أن الموارد المتاحة محدودة وأحياناً تتصف بالندرة، مما يتطلب حرص أكبر عليها وترشيد أكبر في استخدامها أو إنفاقها.
- 2- كون جميع الأجهزة الحكومية وبعض الشركات وجميع منظمات المجتمع المدني تتمتع بامتيازات قانونية وإعفاءات ضريبية، مما يتطلب حسن استخدام مواردها التي حصلت عليها دون عناء نتيجة هذه الامتيازات والإعفاءات.
- 3- كون موارد الأجهزة الحكومية والشركات ومنظمات المجتمع المدني هي في النهاية

ملك للمجتمع ككل وليست ملكية خاصة يملك صاحبها استخدامها أو إنفاقها كما يحلو له شخصياً.

4- حرص الأجهزة الحكومية والشركات ومنظمات المجتمع المدني على تحقيق الشفافية والمساءلة يساهم في تعميق الممارسة الديمقراطية في المجتمع.

5- حرص الأجهزة الحكومية والشركات ومنظمات المجتمع المدني على تحقيق الشفافية والمساءلة يساهم في محاربة الفساد في المجتمع.

6- حرص الأجهزة الحكومية على تحقيق الشفافية والمساءلة يقدم نموذجاً يمكن للقطاع الخاص ومنظمات المجتمع المدني أن يحتذى به.

في ضوء ما سبق يمكن أن نقول بأن الشفافية:

- الشفافية تقوي النسيج المعنوي لأي مجتمع.
- الشفافية تتفق وتتسق مع الحقوق الاجتماعية والاقتصادية للفقراء والفئات المهمشة التي ندافع عنها.
- الشفافية تعمق من أركان الديمقراطية التي ندافع عنها.
- الشفافية تساهم في بناء القواعد القانونية التي تعتبر أساس كل مجتمع متحضر.
- إعلاء مبدأ الشفافية هو عملية ذات أبعاد اقتصادية واجتماعية وسياسية، لها انعكاسات مباشرة على تعميق الممارسة الديمقراطية، والتقليل من الفقر.