

جامعة لونيبي علي البلدية 02

كلية الحقوق والعلوم السياسية

القسم العام

محاضرات في

قانون مكافحة الفساد وأخلاقيات العمل

محاضرات موجهة لطلبة السنة الثانية ماستر

تخصص القانون الجنائي و العلوم الجنائية

- السداسي الثالث-

الدكتورة : بوببة سعيدة

أستاذة محاضرة " أ "

كلية الحقوق والعلوم السياسية

السنة الجامعية : 2019/2018

مقدمة

يعد العمل ضرورة إجتماعية واقتصادية، فمنذ أن خلق الله تعالى الانسان على الأرض وهو يعمل من أجل سد حاجاته اليومية، ومع مرور الوقت وازدياد حاجاته بدأ يطور من الأعمال التي يقوم بها، فبدأ يبحث عن أنجع الأساليب والوسائل لزيادة وتطوير عمله.

فبعدما كان العمل في البداية يهدف إلى تحقيق مصلحة شخصية، أو مصلحة العائلة أصبح يهدف إلى تحقيق مصلحة القبيلة، والعشيرة ثم الدولة.

بفضل العمل بنيت الحضارات وتقدمت الدول، ففي وقت الدولة الصناعية وما أفرزته الثورة الصناعية، وتدخل الدولة في بعض المجالات، وامتلاك الدولة المؤسسات والشركات ورؤوس الأموال إلى جانب الخواص، أصبح العمل يحقق مصلحة عامة أي مصلحة المجتمع ككل.

وأمام وجود المصلحة الشخصية التي قد يسعى البعض إلى تحقيقها على حساب المصلحة العامة، وأثر ذلك على الوظيفة والمصلحة العامة وتعطيل المرافق، وتحقيق مصالح خاصة نتيجة لقيام بعض العاملين بتصرفات منافية للأخلاق مثل، السرقة والاختلاس والرشوة والمتاجرة بالوظيفة، ونتيجة لعدم الاعتماد فقط على أخلاق العامل أصبح من الضروري تدخل المشرع بوضع نصوص قانونية تجبر العامل أو الموظف على إتباع أخلاقيات معينة أثناء ممارسته لوظيفته مع وضع نصوص ردعية، وهيئات خاصة تقوم بمتابعة مدى إحترام أخلاقيات العمل من جهة، ومن جهة أخرى تعمل على متابعة الخارجين عن أخلاقيات العمل.

ونظرا لأهمية أخلاقيات العمل في تحقيق المصلحة العامة، وتطوير العمل، وتوفير الانتاج، والنهوض بالاقتصاد وتحقيق التنمية، الأمر الذي يتم عرقلته بالخروج عن أخلاقيات العمل من قبل العامل لا سيما انتشار ظاهرة الفساد بكل أشكاله في الدولة بدأ الإهتمام بأخلاقيات العمل، وتطويرها ومعرفة أسباب عدم احترامها ووضع آليات مكافحتها.

في البداية كان الاهتمام بالعمل فقط دون العامل لأنه كان ينظر إلى العمل على أساس أنه العنصر الوحيد الكفيل بتحقيق المصلحة العامة وتحقيق أهداف العمل، ثم تغيرت هذه النظرة وبدأ الاهتمام بالعامل الذي يعد العامل المحرك لتطوير أو تقهقر

العمل، فبدأ الاهتمام بحقوقه وتطويرها، وإنشاء النقابات لتدافع عنه، لكن فيما بعد تبين أن هذا الأمر غير كاف وحده مما دعى للإهتمام بأخلاقيات العمل وتطويرها.

ومع تطور وانتشار ظاهرة الفساد في المجتمعات والمؤسسات العامة والخاصة الأمر الذي إستقطب أخلاقيات العمل إهتمام العلماء وأصبح علم يهتم بدراسته العلماء فبدأ يدرس بطريقة علمية في الجامعات، ونجد هذا الاهتمام أكثر في المجتمعات المتقدمة مثل الولايات المتحدة الأمريكية، كما أجريت عدة دراسات تبين ظهور الاتجاه العلمي في دراسة أخلاقيات العمل بطريقة علمية يتم من خلالها دراسة أخلاقيات العمل دراسة علمية.

بدأت الجامعات تدرس موضوع الأخلاقيات والقانون في العمل، وتهيئ العامل لدخول عالم الشغل ليكون مزود بالمبادئ الأخلاقية التي تؤهله للعمل بأمانة وإخلاص. بواسطة هذه الدراسات تبين أهمية الاهتمام بدراسة وتطوير أخلاقيات العمل بما يتماشى والتطور الحاصل في المجال الاقتصادي والاداري، وما يقابله من تطور في ابتكار وسائل الفساد من قبل بعض الأطراف للحصول على منافع شخصية بمخالفة أخلاقيات العمل، وتحريف أهداف الوظيفة التي تسعى لتحقيق منفعة عامة، ونتيجة لذلك بدأت المؤسسات العامة والخاصة تسعى بدورها إلى البحث عن آليات تطوير أخلاقيات العمل ليلتزم بها العامل حتى لا ينحرف عن أهداف وظيفته وبالتالي يقع في الفساد.

فالأخلاق أمر مطلوب في مجال العمل وأي مخالفة يرتكبها العامل تقابل باستياء من المجتمع وبالعقوبة من المشرع، ذلك أن الإدارة يعمل فيها البشر باختلاف احتياجاتهم وطبائعهم سواء كانوا عاملين فيها أو متعاملين معها، لذلك يجب أن يكون التعامل بين هذه الفئات بأخلاق من أجل تحفيز العاملين على أداء عملهم في أحسن صورة، وتحسين صورة الإدارة لدى المتعاملين معها خاصة، ومع المجتمع بصفة عامة الأمر الذي يكسب الإدارة سمعة حسنة ويشجع التعامل معها.

فالإدارة التي تعطي لكل ذي حق حقه وتتعامل مع أعضائها بالقانون، وتقدر العاملين الأكفاء، وتعطي العاملين حقوقهم تحفز العاملين على العمل وإعطاء جهد واهتمام أكبر، وعندما يتقيد عمالها بأخلاقيات العمل تكسب سمعة حسنة في المجتمع. كما يصبح الفرد يبحث عن الربح ويسعى لتحقيقه في إطار أخلاقي ويبتعد عن الوسائل غير الأخلاقية كالرشوة، والربا، والكذب، والاختلاس.

في العصر الحديث إستقطب أخلاقيات العمل إهتمام العلماء في القانون، وعلم الاجتماع، والاقتصاد من أجل فهم أسباب عدم تطبيق العاملين أو الالتزام بقواعد أخلاقيات العمل، وما يترتب عنه من انتشار ظاهرة الفساد، والآثار السلبية التي تنتج عن تردي العمل والوظيفة، وما ينتج عنه من عدم قيام العمل بالهدف المحدد له، لذلك بدأ يدرس في الجامعات ويدخل في مناهج البحث والدراسات الجامعية لفهم ومعرفة أسباب الظاهرة، والبحث عن حلول علمية لها.

وكذلك لمعرفة أسباب عدم الالتزام بأخلاقيات العمل، والعوامل التي تؤدي إلى الخروج عنها في محيط العمل، ووضع النظريات والفرضيات حولها، وإقتراح الوسائل والحلول الكفيلة بمكافحة الفساد حاضرا ومستقبلا، ووضع نصوص قانونية رادعة للفساد كعمل وقائي يحول دون ارتكاب الجريمة، أو كإجراء جزائي يطبق على كل من ارتكب جرائم الفساد، وتقديم الوسائل الكفيلة بإصلاح العامل وبيئة العمل بصفة خاصة للنهوض بالعمل حتى يحقق الأهداف المرجوة منه.

وعلى هذا تكون دراسة أخلاقيات العمل وقانون مكافحة الفساد تهدف إلى معرفة الأدوات التي تقدمها أخلاقيات العمل في مجال تناول مكافحة ظاهرة الفساد، ومعرفة إذا كان قادرا على حصر جميع أسبابها، وتقديم الحلول الكفيلة بمكافحتها، والنهوض بقانون أخلاقيات العمل وتطويره ليصبح آلية وقائية تحول دون ارتكاب جرائم الفساد.

للوصول إلى ذلك نقوم باتباع الأسلوب الوصفي التحليلي، والأسلوب المقارن من أجل الإحاطة بكافة جوانب الموضوع وفهمه، ومعرفة الوسائل التي يعتمد عليها في تشخيص ظاهرة الفساد والخروج عن قواعد العمل، والأساليب التي يستعملها العامل في ارتكاب جرائم الفساد، ومعرفة الأسباب والعوامل المؤدية لهذه الظاهرة، ووضع الحلول التي من شأنها أن تقضي أو تحد من ظاهرة الفساد في محيط العمل الذي ترتكب فيه الجريمة. ودراسة موضوع قانون مكافحة الفساد وأخلاقيات العمل تناولته في ستة فصول الأول تطرقت فيه لمفهوم أخلاقيات العمل، والثاني لأخلاقيات العمل الوظيفي، والثالث لقيم الفرد والمنظمات وأخلاقيات العمل، والرابع للإنضباط الوظيفي، والخامس لمدونة وقواعد السلوك، والسادس للفساد الإداري وأخلاقيات العمل.

الفصل الأول

مفهوم أخلاقيات العمل

مفهوم أخلاقيات العمل تتحكم فيه عدة عوامل إجتماعية وثقافية وبيئية ودينية بالإضافة إلى العوامل السياسية واتجاه الدولة الإقتصادي، لذلك نجد مفهوم أخلاقيات العمل يختلف من مجتمع لآخر ومن دولة لأخرى، كما أن الأخلاق تختلف عن الأخلاقيات التي أصبحت مسألة ضرورية في مجال العمل مطلوبة في كل من العامل وصاحب العمل ومنظمات الأعمال.

والملاحظ أن أخلاقيات العمل في الوقت الحاضر عرفت تراجعاً كبيراً بسبب تشابك وتعقد الحياة وزيادة متطلباتها، وزيادة جشع الإنسان وحبه للسيطرة، وإملاك الأموال واستخدامه أساليب متطورة، ومختلفة لقيامه بأفعال الفساد من نصب واحتيال وسرقة ومحاباة ومختلف مظاهر الفساد، لذلك بات من الضروري البحث عن أسباب تراجع أخلاقيات العمل، وإيجاد طرق لتقويمها.

سوف اتطرق في هذا الفصل إلى تعريف الأخلاق والعمل، وإلى أهمية أخلاقيات العمل، وإلى الأخلاق المطلوبة في العامل وصاحب العمل ومنظمات الأعمال، ثم إلى أسباب تراجع أخلاقيات العمل وطرق تقويمها.

المبحث الأول

مفهوم الأخلاق

الحياة الإنسانية وعلاقة الأفراد ببعضهم لا تستقيم إلا في مجال محدد تحكمه قواعد معينة تتمثل في الأخلاق التي تعتبر الضابط الذي يبين العلاقة بين الشخص والعمل الذي يقوم به في مختلف المجالات سواء كان ذلك في نطاق عمل في مؤسسة عامة، أو خاصة بهدف تنظيم الحياة والعمل للوصول إلى الهدف الذي وجد من أجله وهو تحقيق المصلحة والغاية التي وجد من أجلها.

فالمجتمع بمؤسساته وأفراده مهما بلغ من تطور وتقدم في شتى المجالات لا يمكن له أن يستمر في العمل والقيام بالمهام الموكولة له إذا لم تتوفر له إدارة مؤهلة وعمال أكفاء، فكل مهنة أو نشاط إقتصادي أو مالي أو علمي أو إنساني ضوابط تحكمه ينظمها

المشرع في شكل نصوص قانونية، أو تنظمها الإدارة في شكل لوائح أو أوامر أو تنظيم داخلي يتم بموجبها متابعة كل من يخترقها أو يتعدها.

وعلى هذا يمكن تقسيم الضوابط التي يخضع لها العامل إلى نوعين: ضوابط ذاتية وهي ضوابط داخلية إرادية تنطلق من ذاتية الإنسان وضميره، وهو الذي يخضع نشاطه لرقابة ذاتية، تستمد قوة وشرعية هذه الضوابط من الصفات الأخلاقية، وأخلاق كل فرد التي هي خاصة بكل فرد تحدد بإطار القيم والمبادئ الأخلاقية، تهدف إلى تطوير النشاط الإداري والإقتصادي والمالي، ويحمي المجتمع من الأنانية والفردية.

وضوابط عامة تحددها الجماعة، أو محيط العمل، أو المشرع تصدر في شكل قوانين ملزمة يكون كل المخاطبين بها ملزمين بتطبيقها لا خيار لهم في ذلك، وإلا تعرضوا لعقوبات، أصبحت هذه الضوابط العامة محل إهتمام من قبل المشرع والمنظمات كما تعمل المؤسسات العامة والخاصة على وضعها، فبذلك أصبحت محل إهتمام واسع بهدف البحث عن وسائل تطويرها، ووضع الآليات الكفيلة لضمان إحترامها وتطبيقها من قبل العاملين في كافة القطاعات والمستويات بمختلف ترتيبهم في السلم الوظيفي.

خضعت أخلاقيات العمل لتطور ساهمت فيه مختلف النقاشات في المجتمع والدراسات الأكاديمية لاسيما في المجتمعات المتطورة لخدمة المجتمع والفرد وتطوير العمل.

تعتبر خدمة المجتمع مبدأً أساسياً يفرض على القائمين بالعمل يجب أن يقوموا بالالتزام الأخلاقي وبالذقة العلمية الذان يعدان أساس تعاليم الأخلاقيات في الجامعات والكليات، وأماكن العمل، والأماكن المعدة للتعليم التي على أساسها يتم الوصول إلى الجودة وتحقيق الخير العام الذي يوجه القائمين بالعمل إلى البحث عن كيفية توفيرها.

والأخلاقيات في العمل تفرض إختيار الأشخاص المناسبين للقيام بمهامهم في مختلف مجالات العمل وفق أسلوب مدروس ومحدد مسبقاً، لأن هذا الاختيار له انعكاساته الايجابية والسلبية على مردود العمل، ويعتبر من العوامل الرئيسية للتنمية الإقتصادية.¹

وعلى هذا نقوم أولاً بتعريف الأخلاق ثم نبين معنى الأخلاقيات.

¹ - كميل حبيب وجان بولس، أخلاقيات الأعمال الإدارية والإقتصادية في عالم متغير، المؤسسة الحديثة للكتاب، لبنان طبعة 2 عام 2010، ص 15-16.

المطلب الأول

تعريف الأخلاق

تعتبر الأخلاق ضوابط سلوكية تنظم علاقة الأشخاص فيما بينهم في شتى المجالات لذلك مسألة تعريف الأخلاق تقتضي منا التطرق إلى تعريفه من الناحية اللغوية والاصطلاحية وفي الشريعة الإسلامية ثم الفقهية.

الفرع الأول: التعريف اللغوي والاصطلاحي للأخلاق

أولاً: الأخلاق لغة هي: جمع خلق، وتعرف في قاموس المحيط بأن الخلق السجية والطبع والمروءة والدين.

فالسجايا والطباع هي الجانب النفسي، والجانب السلوكي الظاهري وبهذا يكون للأخلاق جانبان، حالة تترجم الأفعال، والسلوك الذي يشكل الفعل المترجم لهذه الطباع. والخلق بالسكون هو ابتداء الشيء على مثال لم يسبق إليه أي يظهر في خلقه خلاف نيته.

وفي الحديث الشريف قوله صلى الله عليه وسلم "من تخلق للناس بما يعلم الله أنه ليس من نفسه شأنه الله" أي أظهر في خلقه خلاف نيته وعليه الخلق الكذب،¹ ومنه قوله تعالى "إن هذا إلا خلق الأولين".²

ثانياً: الأخلاق اصطلاحاً هي: "صفة مستقرة في النفس ذات آثار في السلوك محمودة أو مذمومة".³

الفرع الثاني: تعريف الأخلاق في الفقه الإسلامي

تم تعريف الأخلاق عند فقهاء المسلمين عدة تعريفات، فعرفها أبوحامد الغزالي على أنها "هيئة في نفس راسخة عنها تصدر الأفعال بسهولة ويسر من غير حاجة إلى فكر ورؤية، فإن كانت الهيئة بحيث تصدر عنها الأفعال الجميلة المحمودة عقلاً وشرعاً سميت تلك الهيئة خلقاً حسناً، وإن كان الصادر الأفعال القبيحة سميت الهيئة التي هي المصدر خلقاً سيئاً"، وعرفها أبو زيد العجمي بأنها "نوع من المران والممارسة لما يراه

¹ - قاصدي فائزة، أخلاقيات المهنة في مجال العقود الإدارية دراسة مقارنة، مركز الدراسات العربية للنشر والتوزيع، مصر، الطبعة الأولى، 2015، ص 25.

² - سورة الشعراء الآية 137.

³ - عثمان سلمان غيلان العبودي، أخلاقيات الوظيفة العامة، منشورات الحلبي الحقوقية، لبنان، الطبعة الأولى 2014، ص19.

الشرع والعقل مصلحا لحال الإنسان، ومحققا له السعادتين: سعادة التعايش في الحياة، وسعادة الثواب والنعم في الآخرة".

وعرف مقدار يالجن الأخلاق من خلال تمييزه بين الأخلاق الحسنة والأخلاق السيئة فالأخلاق الحسنة هي: "أنماط السلوك الحسن والخير والمعروف في الحياة"، والأخلاق السيئة هي "أنماط سلوك الشر، والقبح والمنكر".

وبصفة عامة تعرف الأخلاق من الناحية الشرعية على أنها "مجموعة من القيم المشروعة التي يتحلى بها الشخص المسلم المسؤول، والمانعة للشر والمناصرة للحق والمناهضة للباطل والداعية للعدل والاحسان، والرافضة للظلم والطغيان في المجتمع ضمن قواعد ومعايير محددة تحكم هذا السلوك".¹

ففي القرآن الكريم نجد الكثير من الآيات القرآنية التي تتحدث عن المهنة والعمل والفضائل الخلقية، نذكر منها قوله تعالى: "قال اجعلني على خزائن الأرض إني حفيظ عليهم"²، وقوله تعالى: "إن خير من استأجرت القوي الأمين"³، وقوله تعالى: "وإنك لعلی خلق عظیم"⁴.

للأخلاق مكانة عظيمة في الإسلام تتجلى من خلال العلاقة الوثيقة بينها وبين المعتقدات والعبادات والمعاملات، كما أن في الشريعة الإسلامية توجد علاقة متوازنة بين العمل والعبادة وبالله عز وجل من جهة، وبالأجر والثواب من جهة أخرى، يظهر ذلك من حيث الايمان الذي يمثل الافصاح عن مزايا النظام الوظيفي الإسلامي التي تعتبر فيه الفضائل الأخلاقية مقدسة ومستقرة وثابتة، وأن هناك ترابط بين السلوك الأخلاقي والسعادة النفسية.

ومن ناحية العبادات التي هي مجموعة من المزايا المتعلقة بالعنصر العاطفي وتأثيره في البناء الأخلاقي للفرد، وتأكيد وتجديد وحياء الصفات الأخلاقية بصورة منتظمة، وتعميق الالتزام الخلقي.

وفيما يخص المعاملات سواء كانت مالية أو شخصية فإن الشريعة الإسلامية تؤكد على إضفاء الصبغة الأخلاقية على كافة العلاقات المالية والإقتصادية، وما للأخلاق من

¹ - قاصدي فائزة المرجع السابق، ص 27.

² - سورة يوسف الآية 55.

³ - سورة القصص الآية 26.

⁴ - سورة القلم الآية 04.

أهمية في رفع كفاءة الأداء وتحقيق أعلى معدلات النجاح مع رضا نفسي مشبع بروح الأخلاق.

ومن حيث المسؤولية والجزاء فإنها تتضمن أوامر الالهية وتكاليف شرعية، فمن جهة لها مثوبة عظيمة ومكافأة كبيرة، ومن جهة أخرى عقوبة جسيمة. كما ينظر الإسلام بإيجابية للعمل ويأمر به، ويحث ويرغب فيه في إطار التوفيق بينه وبين العبادة.

كل هذه الاعتبارات تؤثر في أخلاق الإنسان وتجعله سلوكا متصفا بالثبات والتماسك يهدف إلى تحقيق متطلبات الالتزام والضبط الاجتماعي وأداء حقوق الآخرين والتعامل معهم باحترام، مما يدفع الذات للأداء الفاعل والإستمرار نحو الأفضل، هذا ما يجعل الأخلاق في الإسلام تتميز بأنها مبدئية لا تبريرية، وأنها كلية لا نسبية، وكونها إنسانية لا مصلحة، تستمد من القرآن الكريم والخلق الطيبة لمحمد رسول الله¹.

الفرع الثالث: تعريف الأخلاق في الفقه الوضعي

اختلف الفقهاء في تعريف الأخلاق بسبب اختلاف إنتمائهم الديني وتأثرهم المذهبي، لذلك سوف نقوم بالتطرق لتعريف الأخلاق عند الفقه الغربي والعربي ثم إلى الأخلاق عند الفكر الإشتراكي والفكر الليبرالي.

أولا: تعريف الأخلاق عند الفقه العربي

يرى بعض الفقهاء "أن السلوك الأخلاقي عبارة عن مجموعة المبادئ والمعايير والقيم التي تحكم سلوك الموظف، وترتبط هذه المبادئ والمعايير العامة لتحديد ما هو خطأ وما هو صواب في موقف مهني".

وبهذا يختلف السلوك عن الخلق الذي يعتبر أثره وشكله الظاهري، فالقيم التنظيمية هي "الإيمان بأفكار ومعتقدات معينة، والاعتقاد بأن نمطا سلوكيا معيناً هو الأفضل في حدود هذا الإيمان"، أما الأخلاق فهي "تطبيق العامل لما يؤمن به من قيم من خلال القيام بسلوك معين في موقف داخل المنظمة فتكون العلاقة بين القيم التنظيمية والأخلاق في أن الأخلاق تمثل الجانب العملي للقيمة، والقيمة هي الجانب الاعتقادي للأخلاق، وبتعبير آخر تعتبر الأخلاق ثمرة القيم، منها الاعتقاد والتطبيق".

¹ - عثمان سلمان غيلان العبودي، المرجع السابق، ص 29-32.

ويرى سعيد مقدم بضرورة التفرقة بين الأخلاقيات والأدبيات، فالأولى هي الجانب الفلسفي الذي يقوم بدراسة مختلف المحاسن التي يجب إتباعها للقيام بالواجب المهني على أحسن وجه لارضاء الضمير، ويقصد بها أيضا المنطق الذي يبحث عن الحقيقة والجمال، فهو يهتم بما هو أحسن، أما الأدبيات هي النظرية العامة للأخلاق أساسها الضمير والإرادة الالهية والغاية المرجوة منها مثل المنفعة والسعادة¹.

ثانيا: تعريف الأخلاق في الفقه الغربي

على خلاف الفقه العربي نجد أن الفقه الغربي الحديث يرى أن النظرية الجيدة تبدأ بتعريف جيد لكلمة أخلاقيات التي في كثير من الحالات تقترن مع مفهوم الأدبيات فيصعب التفرقة بينهما.

وعلى هذا يرى الفيلسوف بول ريكور أن مصطلح الأخلاق مشتق من الكلمة اليونانية (éthos/éthiki) التي تعني الروح، وأن مصطلح الأدبيات مشتق من الكلمة اللاتينية (mores/morals) التي تعني الأعراف.

وكنتيجة لاهتمام المفكرين الأوروبيون ببيان مجال المسؤولية، وتعريف الأخلاق بأنها "مجموعة من المعايير والقواعد التي تطبق على كل ما هو خير وما هو شر"، تم استخدام مصطلح الأخلاق لأول مرة باللغة الفرنسية عام 1530، وتم تعريفه على أنه "مجموعة من المعايير والمبادئ التي تحكم سلوك الفرد والجماعة، ويرتبط موضوع الأخلاق بالأسئلة المتعلقة بما هو خطأ وما هو صواب وبالواجبات الأخلاقية للفرد".

وعرف نيقروس الأخلاق على أنه "مجموعة المبادئ المدونة تأمر وتنه عن سلوكيات معينة تحت ظروف معينة، وهي إنعكاسات القيم التي يتخذها الأفراد كمعايير تحكم سلوكياتهم"².

ثالثا: تعريف الأخلاق عند الفكر الاشتراكي والليبرالي

أصبحت الأخلاق في الأنظمة المعاصرة فكرة تهيمن على نظام الحكم فتأثر عليه وتطبعه بملامحها الأخلاقية التي تصبح قواعد ومبادئ لهذه الأنظمة، لذلك يختلف أنصار المذهب الاشتراكي عن أنصار المذهب الليبرالي في اعطاء معنى للأخلاق.

¹ - قاصدي فائزة، المرجع السابق، ص 29-30.

² - قاصدي فائزة، المرجع السابق، ص 31-32.

باعتبار أن الاشتراكية لها نزعة تدخلية تفرض من خلالها هيمنة الدولة وفرض سلطتها في مختلف مجالات الحياة، والقيام بمختلف المهام والمسؤوليات الاقتصادية والاجتماعية، فإن هذا يفضي إلى وضع أنماط محددة من السلوك لدى الحكومة والشعب فتفرض نمط أخلاقي معين يلتزم به ويحترمه الجميع في جميع سلوكياتهم وتصرفاتهم والخروج عنها يعتبر جريمة يعاقب عليها القانون.

أما الأخلاق عند الفكر الليبرالي بوصفه نزعة متحررة قائمة على حرية القيم الأخلاقية التي تستنبط من المبادئ التي تسود في المجتمع، تقوم على حرية الإنسان وقدرته على القيام بما يشاء من الأفعال والتصرفات، مادام هو كائن أخلاقي فهو حر. النظام الإشتراكي أقيم على قيم أخلاقية هامشية فيما يخص تنظيم علاقة الأفراد لا يعتبر سلوك ما إمتثال للقيمة أو خروج عنها إلا إذا كان صادر عن إرادة حرة ومختارة.

تتأسس الرؤية الليبرالية على منظور فردي يهدف إلى تحقيق الربح المادي والمنفعة الشخصية، ونتيجة لإخفاق أنصار الفكر الليبرالي المتشدد في تكريس أخلاقيات نظامهم التي أصبحت مجرد أفكار عامة غير واقعية، وأمام النقد الموجه إليها بأنها صيغت بلغة تجارية بحتة لا تفرق بين التعاقد الإنساني القائم على مثل الحياة، وقيمتها الإنسانية العليا وبين التعاقد التجاري المرتكز على مفاهيم متعددة مثل البيع والشراء والتمن، ظهر فكر ليبرالي معتدل في أفكاره يناهز بما يسمى "بالحياد الأخلاقي".

ففي هذا الشأن يقول الفقيه (جيريمي بنتام) أن "المبدأ الأخلاقي الوحيد هو مبدأ المنفعة بمدلوله الخاص الفردي"، وبتأكيد بنتام على دور الدولة في ضمان المنفعة لأكبر عدد من الأفراد لم يستطع التخفيف من نزعته الفردية، واعتبر إحتساب اللذة والألم معيار لقياس السلوك الأخلاقي والعملي قياساً كمياً، ويرى أن المبدئية الأخلاقية هي المنفعة تمكن من قياس اللذة التي يقسمها بنتام إلى نوعين متجانسة وغير متجانسة.¹

المطلب الثاني

تعريف الأخلاقيات وتمييزها عن الأخلاق

تعتبر الأخلاق أوسع من الأخلاقيات فالأولى يتسع مجالها كافة مجالات الحياة وتعاملات الأشخاص، أما الثانية فيقتصر مجال تعاملها على ميدان العمل أو الوظيفة لذلك أقوم أولاً بتعريف الأخلاقيات ثم تمييزها عن الأخلاق.

¹ - عثمان سلمان غيلان العبودي، المرجع السابق، 23-26.

الفرع الأول: تعريف الأخلاقيات

ظهر مصطلح أخلاقيات العمل، أو المهنة في القرن 19 عام 1828 إثر الثورة الفرنسية التي كرست عدة مفاهيم، ففي هذه الفترة قام بول فيرود بتحديد ستة خصال في الموظف تتمثل في الإجتهد والصدق والطاعة والاستقامة والنزاهة والسرية، هذه الخصال تفيد معنى أخلاقيات العمل التي تقابل أو يقصد بها الاحترام الواجب المرتبط بممارسة الوظيفة وتعريفها.

وعرف "ماكريد يمترز" الأخلاقيات بأنها "مجموعة المعايير والقيم التي توجه السلوك في الأعمال العامة، وليس التطبيق البارع والمنتظم لها مسألة قانون بل مسألة تثقيف وتهيئة وتكييف للموظفين أي تحول التركيز من عوامل خارجية إلى رقابة ومعايير ذاتية". في مجال الإدارة والقانون يؤخذ بالتعريف الذي يقوم على تحديد أخلاقيات العمل بشكل يضمن قيام العامل بتحقيق المهام المنوطة به على أكمل وجه، والتي يعرفها تيري آل كوبر على أنها "الأحكام الرسمية العامة للتنظيمات السياسية والمهنية بخصوص السلوك المقبول والسلوك غير المقبول"، وعرفها الجازي الشيبكي بأنها "أخلاقيات الوظيفة العامة ماهي إلا تطبيق للقيم الجيدة التي يؤمن بها الموظف على سلوكيات في بيئة العمل، كما تعمل تلك الأخلاقيات على توفير الأساس القانوني والأخلاقي للسلوك الفردي في مختلف المواقف والظروف التي يواجهها الموظف داخل العمل أو خارجه، كما أنها تنعكس في القوانين والتعليمات وقواعد السلوك والمعايير المهنية".

ويرى ميكيردي "أنه من العسير وضع شروط محددة لسلوك الموظفين الأخلاقي وقبولها للتقيد بها بشكل مطلق، فالإدارة الجيدة تبدأ عندما يتحمل المدراء التنفيذيون مسؤولية نتائج أعمالهم، بينما تبدأ الإدارة الرديئة عندما يسعى المدراء التنفيذيون إلى عزل أنفسهم عنها وهذا ليس حكرا على المدراء التنفيذيين، كما أنه ينطبق على غيرهم من الموظفين جنبا إلى جنب مع خطوط التسلسل التنظيمي"¹.

الفرع الثاني: تمييز الأخلاقيات عن الأخلاق

الأخلاقيات هي طريقة سلوك، وهي الإجابة عن السؤال كيف على أن أتصرف وهو سؤال مطروح خاصة في عملية وضع القرار الذي يشمل بالاضافة إلى دمج المعايير التقنية إشكاليات خاصة بالموارد البشرية. والسلوكيات في العمل لها مفهومان مفهوم

¹ - قاصدي فائزة، المرجع السابق، ص35-36.

الأخلاق (éthique) والأخلاقيات (déontologie)، فالأخلاق تتناول التصرف الأخلاقي العام للإنسان، أما الأخلاقيات فهي مجموعة الواجبات والالتزامات التي تنشأ عن ممارسة مهنة ما.

وكلا من الأخلاق والأخلاقيات من الضوابط الإرادية لممارسة أي عمل أو نشاط. ويرى أرسطو أن الأخلاق يقصد بها "الطبائع الشخصية الناتجة عن العلاقة بين الرغبات والعقل فهو الميدان المفضل للتردد والقرار الذي يكون أخلاقيا بقدر ما يسعى إلى الابتعاد عن اعتبارية الغرائز والأهواء أو كل ميل غير عقلائي إنه التطلع التي تعرف حكيم إنطلاقا من القيم السائدة".

ويعتبر بيرتي ماروك فرنسوا (Bernier, Maroc-François) أن الأخلاقيات عبارة عن "مجموعة الواجبات التي يحددها المهنيون في ممارسة مهنتهم وهي تعبير مشتق من اليونانية وتعني علم الواجب، أي العلم الذي يتناول الواجبات المهنية الواجب الالتزام بها، وهي القواعد والضوابط التي تهدف إلى التقيد بالقيم التي تحددها المهنة، مثل الحقيقة والنزاهة والصدق والمصلحة العامة والحرية".

وبهذا تكون الأخلاقيات تتناول النطاق الخاص بالعمل، أما الأخلاق فتتناول النطاق الشخصي للفرد الذي يمارس العمل في المؤسسة أو الإدارة أو المهنة. وموضوع الأخلاق يشمل الأخلاقيات في العمل، التي تعتبر مجموعة من المعايير والمبادئ التي يطبقها الفرد في سلوكه وتصرفاته ومواقفه وقراراته بصفة اختيارية، وهو يعتقد أنها صحيحة وصائبة تطبيقها¹.

المبحث الثاني

تكريس قواعد الأخلاق في مجال العمل

أصبح العمل في كافة الميادين سواء في القطاع العام أو الخاص تهتم الدولة بتنظيمه وفق قواعد أخلاقية ملزمة لتحقيق هدفه، وذلك لما للعمل من قيمة قانونية واجتماعية واقتصادية في الدولة، فهو أساس تقدم الشعوب ورفاهيتها.

نقوم أولا بالتطرق لمفهوم العمل، ثم بيان أهمية أخلاقيات العمل، ثم بيان الأخلاق المطلوبة في العمل سواء تلك المطلوبة من العامل، أو في صاحب العمل، أو في منظمات الأعمال.

¹ - كميل حبيب وجان بولس، المرجع السابق، ص17-19.

المطلب الأول

مفهوم العمل

قبل تعريف العمل نقوم أولاً بالتطرق إلى تطور العمل الذي عرف تطوراً جذرياً سواء في شكله أو مضمونه مما أدى إلى الاختلاف في تعريفه، كما نقوم بتعريف قانون العمل الذي يمثل الإطار القانوني الذي ينظم العمل.

الفرع الأول: تطور العمل

يعد العمل من الشروط الأساسية لتقدم ورفاهية الشعوب، ففي البداية كان العمل مرتبطاً بالطبيعة وما احتوته من وسائل العمل التي كانت تتصف بأنها بسيطة مصنوعة من الحجارة أو الخشب أو الحيوان، والأعمال التي كان يقوم بها الفرد محدودة تنحصر في إطار تأمين عيش الإنسان البدائي.

وبتطور متطلبات الإنسان تطورت معها أدوات العمل والأعمال التي يقوم بها فانتقل عمله إلى الصيد البحري ثم إلى العمل الزراعي، فتكونت العشائر وبدأ فيها تقسيم العمل الاجتماعي، فكانت أولى المبادئ السائدة في ذلك الوقت الملكية العامة لوسائل الانتاج والعمل المشترك والتوزيع المتساوي لمتحصلات العمل، فلم يكن في هذه المرحلة التطبيقية والاستغلال، وفي مرحلة لاحقة تطور العمل الانساني وحقق فائضاً في الانتاج فظهر التبادل بين القبائل والعشائر في السلع، وظهر معه الملكية الخاصة لوسائل الانتاج والتطبيقية والاستغلال.

وبتراكم الخيرات الإنتاجية ظهرت الحضارات المختلفة كالحضارة الفرعونية والرومانية التي اشتهرت بعدة صناعات مادية مثل البرونز والذهب، وصناعة الأسلحة والنسيج، فظهر النظام الطبقي وممارسة الاستغلال والاكراه على العبيد لأداء العمل.

وفي العصور الوسطى اختلف نظام العمل وأهميته من مجتمع لآخر، فنجد المجتمع الزراعي المجسد لنظام الاقطاع يسود فيه ملاك الأرض والأقنان الذي يعد جزءاً تابعاً لملكية الأرض ينتقل من سيد لآخر، ويسمح للفقير بامتلاك وسائل الانتاج ومسكنه.

والمجتمع الصناعي والتجاري سمح بظهور مجموعة من الأشخاص يشكلون طوائف يمتنون حرفة معينة تشكل طبقة مهنية تتكون عادة من شيخ المهنة والمعلمون والصبية، زال هذا النظام بعد قيام الثورة الفرنسية عام 1789 التي غيرت جذرياً في مجال العمل الذي أصبح يخضع لمبدأ سلطان الإرادة الناتج عن مبدأ الحرية، وأصبح

للأشخاص حرية إختيار ممارسة أعمال الحرف والمهن بحسب مؤهلاتهم، وبدأ البحث عن قوانين تنظم علاقة العمل خاصة بعد التطور الصناعي والتجاري، وظهور الآلات الصناعية، وما ترتب عنها من تنافس تجاري وصناعي، مما أدى إلى تبلور المفهوم الاقتصادي للعمل ووضعت دعائم الرأسمالية.

ونتيجة للتطور الحاصل في مجال العمل ظهر في العصر الحديث صراعات وتناقضات بين مصالح أرباب العمل والعمال بسبب الاجحاف في حقوق العمال وسوء أحوالهم المهنية والعائلية وانتشار الاحتكار، مما دفع الدولة إلى التدخل لتنظيم علاقات العمل والحد من الصراعات القائمة بين أطراف علاقة العمل، وإقامة التوازن بين المصالح الإجتماعية والاقتصادية بهدف الحفاظ على السلم والأمن الإجتماعي. وبظهور بعض المذاهب الفكرية والفلسفية بين القرن السابع عشر والتاسع عشر نادت بضرورة تدخل الدولة لتنظيم علاقة العمل وقيام العدالة الاجتماعية، مما ساعد في ظهور وتطور قانون العمل ليشمل كل المجالات الاجتماعية والاقتصادية¹.

الفرع الثاني: تعريف العمل

نقوم بتعريف العمل من الناحية اللغوية والاصطلاحية ثم من الناحية الفقهية.

أولاً: تعريف العمل من الناحية اللغوية والاصطلاحية

العمل في القواميس العربية هو "المهنة والفعل وجمعه أعمال، وأعماله واستعمله غيره، واعتمل عميل بنفسه"، ولغة هو المهنة، والفعل عن قصد، أما إصطلاحاً فالعمل هو "ما يقوم به الإنسان من نشاط إنتاجي في وظيفة أو مهنة أو حرفة"، حسب هذا التعريف نجد أن للعمل ركنان النشاط سواء كان جسدياً أو ذهنياً، والإنتاج الذي يمثل هدف العمل أو موضوعه².

ثانياً: تعريف العمل من الناحية الفقهية

العمل هو "مجموعة محددة من الواجبات والمسؤوليات يلزم للقيام بها توافر اشتراطات معينة في شأغلها تتفق مع نوعها وأهميتها وتسمح بتحقيق الهدف من إيجادها".

¹ - بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل (علاقات العمل الفردية والجماعية)، جبور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2009، ص15-18.

² - بلال خلف السكارنة، أخلاقيات العمل، دار الميسرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان الأردن، الطبعة السادسة 2016، ص28.

وعرفه الراغب الأصفهاني بأنه "كل فعل يكون من الحيوان بقصد فهو أخص من الفعل لأن الفعل قد ينسب إلى الحيوانات التي يقع منها بغير قصد ... والعمل يستعمل في الأعمال الصالحة والسيئة".

حسب التعريفات المقدمة في شأن العمل نجد أن هناك إختلاف بين العمل والمهنة فكل مهنة عبارة عن عمل وليس كل عمل مهنة، فالمهنة تقتضي الإتقان والمعرفة والدقيقة أما العمل فنجد أن الانسان قد يعمل في عمل لا يتقنه، ولا يمكن أن نسميه ممتها له حتى يتقنه.

والمهنة لغة هي "العمل، والعمل يحتاج إلى خبرة ومهارة"، وإصطلاحا هي "مجموعة من الأعمال تتطلب مهارات معينة يؤديها الفرد من خلال ممارسات تدريبية". أما الحرفة فهي من الناحية اللغوية "من الإحتراف وهو الكسب" ومن الناحية الإصطلاحية هي عمل يمارسه الإنسان يحتاج إلى تدريب قصير".

فالعمل يشمل كل من المهنة والحرفة والوظيفة، وبهذا العمل له مفهوم واسع فهو كل جهد، وعمل مادي، أو معنوي، أو مؤلف منهما معا يعد عملا، فالعامل في المصنع المدير والموظف في الدولة، والتاجر في متجره، وصاحب الأرض أو العامل في الأرض والطبيب والمهندس، وغيرهم كلهم عمال¹.

الفرع الثالث: تعريف قانون العمل

إختلفت التعريفات المقدمة حول قانون العمل بحسب إختلاف التوجه الإقتصادي الذي ينقسم إلى رأسمالي واشتراكي لذلك سوف نتعرض لتعريف العمل في الفقه الليبرالي وإلى تعريف العمل في الفقه الإشتراكي.

أولا: تعريف قانون العمل في الفقه الرأسمالي

قدمت عدة تعريفات لقانون العمل في الفقه الرأسمالي مثل أنه "مجموعة القواعد القانونية والتنظيمية التي تضبط وتنظم العلاقة بين العمال وأصحاب العمل في ظل حرية التعاقد، وتحمي المصالح والحقوق المكتسبة لكل منهما قصد التخفيف من شدة الصراع القائم بين مصالحهما المتناقضة من أجل ضمان نوع من التوازن والتعايش السلمي بين العمال وأصحاب العمل من جهة، والمصالح المتناقضة لكل منهما من جهة ثانية بما يحقق المصلحة العامة للمجتمع".

¹ - بلال خلف السكارنة، المرجع السابق، ص28-29.

ثانيا: تعريف قانون العمل في الفقه الاشتراكي

الفقه الاشتراكي يعرف قانون العمل بأنه "تحديد وتنظيم حقوق والتزامات العامل ضمن مجموعة الطبقة العاملة كلها، بإعتبار أن مصلحة هذه الأخيرة هي التي تحدد مصلحة الأول (العامل) بمعنى أن الدفاع عن حقوق العامل يتم بما يتلاءم وحقوق المجموعة العمالية ككل"¹.

فحسب هذه التعاريف قانون العمل ينظم العمل التابع الذي يكون فيه العامل خاضع لإشراف وتوجيه صاحب العمل، فأصبح العامل تابع إقتصادي لرب العمل فهو يعتمد عليه للحصول على أجره وتأمين عيشه، وعلى هذا عرفه الفقه التقليدي على أنه "مجموعة القواعد التي تنظم العلاقة بين طرفي علاقة العمل الناشئة عن النشاط التابع للعمال المأجورين".

هذه التعاريف أصبحت قاصرة نتيجة للتطور الذي عرفه قانون العمل بسبب توسع مضمونه ونطاقه الذي أصبح يشمل بالإضافة إلى علاقات العمل الفردية عقود العمل الجماعية، وأصبح يشمل أيضا العمل في القطاع الخاص والعام معا، وعلى هذا يعرفه الفقه الحديث على أنه "مجموعة القواعد القانونية التي تحكم الروابط الفردية والجماعية التي تتولد بين أصحاب العمل ومن يعمل تحت توجيههم وإشرافهم ورقابتهم مقابل أجر"².

المطلب الثاني

أهمية أخلاقيات العمل

نظرا لأهمية الأخلاقيات في مجال العمل أصبحت الجامعات من بينها الجامعات الأمريكية تهتم بتدريس أخلاقيات العمل، بهدف غرس في الشخص فضيلة الصدق والعدل والأمانة وأداء الواجب.

واعتبرتها محاور لدراسة أخلاقيات العمل التي هي مجموعة من الأخلاقيات في مجال الحياة العملية، فتظهر أهمية أخلاقيات العمل من خلال تعزيز ترابط الموظفين وتفاعلهم، وتحديد حقوق وواجبات العمال، والوقاية من جرائم الفساد وتقويم سلوك العامل، سوف أخصص فرع لكل عنصر من هذه العناصر.

¹ - رابح توابحية، المرجع السابق، ص21.

² - بشير هدي، المرجع السابق، ص24.

الفرع الأول: تعزيز ترابط الموظفين وتفاعلهم

فهي تعزيز من ترابط الموظفين وتفاعلهم بشكل أفضل مع بعضهم البعض، وتقوم بحل الاضطرابات والخلافات والنزاعات الناشئة عن بيئة العمل بواسطة القوانين، ووجود هيئات متخصصة في هذا المجال، ذلك أن أهمية أخلاقية العمل تكمن في أنها تنظم العلاقة بين الموظف ورؤسائه وبين الرئيس ومروؤوسيه، ويعمل على توجيه أخلاق العامل الايجابية نحو الابداع وتطوير العمل وحسن معاملة المراجعين أي المتعاملين، والانجاز في الوقت المناسب، وحفظ حقوق الموظف وممتلكات الدولة، والابتعاد عن التصرفات غير اللائقة التي تنافي القوانين والأخلاق والتقاليد في المجتمع.

الفرع الثاني: تحديد حقوق وواجبات العمال

عن طريق وضع مجموعة من الإلتزامات والقواعد يلتزم بها العامل أثناء تأدية عمله، وفي المقابل حماية حقوق العامل مثل حمايته من الأمراض المهنية، وضمان العلاج والتأمين والترقية والعلاوات وتحديد أوقات العمل، وأجر يتناسب مع طبيعة العمل الذي يؤديه والمستوى المعيشي، كلها عبارة عن حوافز تؤدي بالعامل إلى الإهتمام بعمله وإتقانه والجد فيه، فيتفرغ له فقط ولا يشغله أمر آخر.

من خلال المحاور التي يتضمنها أخلاقيات العمل المتمثلة في زرع ثقافة الحوار وكيفية التعامل مع العملاء أو الشركاء، يضيف التمييز على الشركة والمؤسسة والإدارة ويشجع التعامل معها ويعزز الثقة بينهم ويعمل على الاستمرارية في العمل مما يعطي مصداقية وثبات في التعامل معهم سواء مع مؤسسات وطنية أو أجنبية، قد أثبتت الدراسات والإحصائيات التي قامت بها جامعة هارفرد وشانفورد أن نجاح الموظف في عمله يعتمد بنسبة 85 % على مهاراته الشخصية ومهارات تعامله مع الآخرين، ونسبة 15% المتبقية فقط يعتمد على مهاراته في أداء هذا العمل¹.

الفرع الثالث: الوقاية من جرائم الفساد

تعد أخلاقيات العمل مبدأً أساسياً للوقاية من جرائم الفساد، فهي الحصن الذي يقي العامل من الوقوع في مختلف أشكال جرائم الفساد من خلال التقيد بمجموعة من الأخلاقيات التي يفرضها العمل².

¹ - أخلاقيات العمل الوظيفي، المنتدى العربي لإدارة الموارد البشرية، المنشور على الموقع الإلكتروني:

<https://hrdiscussion.com>

² - أكرم محمد حسين التميمي، المرجع السابق، ص 79.

فكلما زاد الفساد الإداري كلما قل دخل الفرد من الناتج القومي، وكلما قل الفساد الإداري إزداد تدفق الأموال والاستثمارات الخارجية¹.

تكمن أهمية أخلاقيات العمل في أن الأخلاق ضرورية في أي مجال للعمل فالعمل الذي يقوم به الشخص يجب أن يرتكز على أساس من الأخلاق، فمهما بلغ الإنسان من مستوى في الدراسة والخبرة في عمله لابد من وجود أساس يضبط سلوكه ويزيد من فاعليته في المجتمع الذي يتحقق من خلال إلزامه بقواعد أخلاقية محددة.

وعلى هذا يكون لكل عمل واجبات أدبية تنشأ وتتطور في نطاقها يجد العامل نفسه ملزماً بتطبيق هذه الواجبات سواء قام المشرع بتقنينها أم لا، تسمى بقواعد أخلاقيات العمل.

وقواعد أخلاقيات العمل هي الإطار الذي يحدد الواجبات التي تفرض على الفرد بحكم ممارسته لعمل معين، وهي المعايير التي تعد أساساً لسلوك أفراد العمل أو المهنة التي يكون على عاتق أفراد المهنة الالتزام بها.

الفرع الرابع: تقويم سلوك العامل

قواعد أخلاق العمل لها دور مهم في أي مهنة أو مجال للعمل، فهي توجه العامل وتقوم سلوكه بالإتجاه الصحيح، فالفعل الأخلاقي للعامل "هو الفعل الذي لو تم تعميمه على الجميع لكانت نتائجه سليمة وإيجابية"، وقواعد أخلاق العمل تنظم علاقة العمال بالمتعاملين معهم، و تنظم علاقتهم ببعضهم البعض²، وعلى هذا تقتضي قواعد الأخلاق بأن يتمتع العامل عن القيام ببعض التصرفات والسلوكيات مثل، المحاباة، والإمتناع عن أداء العمل واستعمال، أو تجاوز السلطة، واستغلال الوظيفة لأغراض شخصية، واستعمال النفوذ، وتلقي الرشوة، وتعطيل العمل بالقانون، والمتاجرة بالوظيفة، وغيرها.

الفقه يسمي هذه القواعد بقواعد أخلاقية الهدف منها هو الحفاظ على مستوى أخلاقي معين في ممارسة الوظيفة أو العمل، فينظر إليها على أنها تمثل تكريس للمبادئ والمثل العليا التي يجب أن تهيم على العاملين في ممارسة أعمالهم.

وأهمية أخلاقيات العمل تكمن في تأسيس القواعد التنظيمية لإدارة أخلاقيات العمل، وفي خلق الوعي بين الموظفين بأهمية أخلاقيات العمل، وتأسيس قيم وأخلاقيات العمل

¹ - سالم السالم، المرجع السابق، ص.

² - أكرم محمد حسين التميمي، المرجع السابق، ص80.

المطلوبة من الموظف في القطاع الحكومي، وربط أخلاقيات الموظف بالقرارات الإدارية، وتأسيس برامج تقييم السلوك الوظيفي في القطاع الحكومي، ووضع برامج وخطط لمواجهة مشاكل أخلاقيات العمل السلبية، وإقناع الموظفين بأولوية أخلاقيات الوظيفة كمطلب أساسي في موظفي القطاع العام¹.

ونظرا لأهمية قواعد أخلاقيات العمل تم تنظيمها بوضع قواعد ونصوص قانونية ملزمة تعاقب على كل تصرف أو فعل يكون مخالفا لها، وتأديب الخارجين عنها أو معاقبتهم جزائيا، أي وجود جزاء جنائي أو تأديبي يترتب عن مخالفتها.

الجزاء التأديبي تفرضه الجهة المشرفة على العمل، وفي حالة قيام المسؤولية المدنية والجنائية للعامل فإن الإختصاص في هذه الحالة يعود للقضاء المدني أو الجنائي بحسب نوع الخطأ إن كان مدني أو جزائي.

ذلك أن قواعد أخلاقيات العمل تملّي التزامات على العاملين يجب التقيد بها وإلا ترتبت عنه المسؤولية بكل أنواعها، فمثلا المحافظة على سرية الأعمال أو المهنة واجب أخلاقي على العامل التقيد به، وفي حالة إفشائه يعد جريمة يعاقب عليها بعقوبة تأديبية لمخالفة قواعد أخلاق العمل، وأيضا يعد جريمة يعاقب عليها بموجب قانون العقوبات². وذلك نظرا لما لها من آثار بالغة على المجتمع والدولة لأهمية العمل أو الوظيفة في إحداث التنمية الشاملة، وباعتبار الموظف الحكومي وكيل عن الشعب، لذلك يتعين رفع الثقة بين المواطنين والمقيمين في المرفق الحكومي، والتقليل من التكاليف العامة ومواجهة فجوة الأداء³ بقانون أخلاقيات العمل.

المطلب الثالث

الأخلاق المطلوبة في العمل

تفترض عملية تحديد الأخلاق المطلوبة في العمل من أجل تحقيق المصلحة المرجوة من القيام به، وهي تحقيق مصلحة عامة وخاصة، وإقامة التوازن بين العامل ورب العمل أو المؤسسة المستخدمة التطرق إلى الأخلاق المطلوبة في كل من العامل، والأخلاق المطلوبة في صاحب العمل، والأخلاق المطلوبة في منظمات العمل.

¹ - سالم السالم، المرجع السابق، ص.

² - أكرم محمد حسين التميمي، المرجع السابق، ص 81-82.

³ - سالم السالم، المرجع السابق.

تتميز طبيعة علاقة العمل بطابع الالتزام المزدوج يترتب عنها حقوق والتزامات على كل من العامل وصاحب العمل، فيصبح العامل في مركزين المركز الأول يتمتع بموجبه بمجموعة من الحقوق القانونية والعقدية محمية قانونا، وفي المركز الثاني يخضع لعدة التزامات قانونية وعقدية تشكل حقوق وامتيازات لصاحب العمل محمية قانونا وترتب المسؤولية العقدية والتقصيرية للعامل.¹

ويتمتع صاحب العمل بحقوق تتمثل أساسا في هدف العمل وتمتعته بصلاحيات تمكنه من تسيير المؤسسة بصورة أحسن، وفي المقابل يتحمل التزامات اتجاه العامل والمؤسسة المستخدمة، وعلى هذا سوف أخصص مبحثا للأخلاق المطلوبة في العامل ومبحث للأخلاق المطلوبة في صاحب العمل، ومبحث للأخلاق المطلوبة في منظمات العمل.

الفرع الأول: الأخلاق المطلوبة في العامل

تكرس التشريعات القانونية مجموعة من الحقوق والامتيازات للعامل من أهم الحقوق الأساسية نجد الحق في الأجر الحق في التكوين المهني الحق في الترقية الحق في التأمين والحماية، والضمان الاجتماعي، الحق النقابي، وغيرها من الحقوق. وفي مقابل هذه الحقوق يتمتع العامل بمجموعة من الالتزامات والواجبات تتمثل أساسا في القوة، والأمانة، وأداء العمل، وإطاعة الأوامر، والامتناع عن المنافسة، وأثناء أدائه للعمل يجب أن يتمتع العامل بمجموعة من الأخلاقيات.

تحدد الأخلاق المطلوبة في العامل بتحديد مجموعة من الالتزامات يجب

على العامل التقيد بها تتمثل في:

أولا: بذل عناية الرجل المعتاد في أداء العمل

يتضمن هذا العنصر عناصر أخرى تتمثل في: تأدية العمل بنفسه، والقيام بالعمل المتفق عليه، وبذل العناية، وإطاعة الأوامر.

1 - أداء العمل بصفة شخصية

نجد هذا الالتزام الأخلاقي منصوص عليه في القانون المدني وقانون العمل، لأن الصفات الشخصية التي يتميز بها كل عامل من ناحية الكفاءة والنزاهة تؤخذ بعين

¹ - أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري (علاقة العمل الفردية)، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، الجزء الثاني 2002، ص142.

الاعتبار بالنسبة لصاحب العمل عند تعيين عامل أو إبرام عقد العمل، فلا يجوز للعامل أن يكلف أي شخص آخر بأداء عمله إلا إذا كان ذلك منصوص عليه في عقد العمل أو بإذن صاحب العمل أو إذا نص عليه قانون الوظيف العمومي في مجال العمل،¹ مثل تفويض رئيس المجلس الشعبي البلدي لبعض المهام.

لأن شخصية العامل أو الموظف هي محل اعتبار في العقد أي عقد للعمل.

2 - أداء العمل بحسن نية

مبدأ حسن النية يشترط في كل الأعمال خاصة التي ترتبط بواسطة عقد لأنه يقوم على ثقة صاحب العمل في شخص العامل، فيفترض في العامل بأن يتحلى بالأمانة والثقة في القيام بعمله²، وحسن النية تقتضي أن يقوم العامل بتخصيص وقت العمل لأداء العمل المطلوب منه، وأيضا حسن تعاونه مع زملائه في أداء العمل أو الوظيفة، وحسن معاملة المتعاملين مع المؤسسة، والمحافظة على سمعة الهيئة أو المؤسسة، فلا يجوز للعامل قبول هدية أو عطية من شخص ما دون سبب أو مناسبة لأنها تشكل جريمة رشوة.

ومن مقتضيات أيضا حسن النية أن يلتزم العامل بالحفاظ على السر المهني مثل أسرار العمل الصناعية والتجارية والقضائية والعسكرية حتى بعد انقضاء علاقة العمل. والمحافظة على أسرار العمل إلزام عام يطبق في جميع ميادين العمل، فهو يهدف إلى تفادي إنتقالها إلى منافس آخر، أو لحسن سير عمل ما مثل التحقيق الجنائي، أو للحفاظ على أمن الدولة وغيرها.

وينتهي إلزام العامل بالمحافظة على أسرار العمل إذا زالت عنها صفة السرية.

كما تقتضي حسن النية على العامل الامتناع عن استخدام أدوات العمل خارج مجال العمل إلا بترخيص من صاحب العمل، وأن يحافظ على هذه الأدوات ويحتفظ بها في الأماكن المخصصة لذلك، ويجب على العامل أن يعمل على توسيع مهاراته وثقافته.³ كما يقتضي مبدأ حسن النية إمتناع العامل عن المنافسة وهذا المبدأ هو نتيجة للطابع الشخصي لعلاقات العمل، فيجب أن يتمتع العامل بالوفاء والإخلاص في عمله

¹ - فتحي عبد الرحيم عبد الله وأحمد شوقي محمد عبد الرحمان، شرح قانون العمل والتأمينات الاجتماعية، منشأة المعارف، مصر 2002، ص 107.

² - مصطفى قويدري، عقد العمل بين النظرية والممارسة، دار هومة للنشر والتوزيع، الجزائر، 2010، ص 147.

³ - فتحي عبد الرحيم عبد الله وأحمد شوقي محمد عبد الرحمان، المرجع السابق، ص 108-109.

وأن يؤدي عمله بأمانة وما يترتب عنه من التزامات تتمثل في أن يكرس العامل نشاطه لمستخدمه، وألا يعمل لمصالح شخص آخر أو هيئة أخرى، وألا تكون له مصالح مباشرة أو غير مباشرة في مؤسسة أو شركة منافسة، أو مع زبون أو مع مستخدم آخر.

كما يجب على العامل أن يمتنع عن منافسة الهيئة المستخدمة منافسة غير مشروعة حتى بعد إنتهاء علاقة العمل¹، مما يضمن عدم وجود تضاد في المصالح كأن يعمل في شركة وفي نفس الوقت يعمل مستشار في شركة أو مؤسسة أو هيئة أو شخص آخر سواء يملك فيها حصة² أم لا، أو يعمل بمقابل كتلقي أجر أو هدية أو خدمة، أو دون مقابل.

3 - عدم التعسف في استخدام السلطة: مهما كانت السلطة التي يمارسها العامل في عمله كبيرة أو ضئيلة فعليه أن لا يتعسف في معاملة المرؤوسين أو من هم أقل منه في الرتبة، أو مع المتعاملين مع الإدارة، فلا يجوز التفرقة بين العاملين بسبب المعرفة أو الجنس أو اللون أو اللغة أو الدين أو الجهة، وإنما يكون بحسب مدى إنضباط العامل كالإلتزامه بعمله واتقانه، وأخلاقه وكمية إنتاجه، وأن يكون كل المتعاملين مع الإدارة سواسية في الحصول على الحقوق والمصالح دون تفریق بينهم، كما أن عدم التعسف في استخدام السلطة يقتضي عدم تكلفة العامل بأكثر من قدراته، أو بسبب المحسوبية تكليف العامل بأقل من المهام المسندة إليه، فلايجوز التفرقة بين الموظفين في التوظيف وترقية الموظفين والتدريب، ويكون المعيار في ذلك يجب أن يكون وفق تطبيق القوانين واللوائح في هذا المجال.

وأن يلتزم العامل بالمعاملة الإنسانية اتجاه زملائه والمرؤوسين والمتعاملين، فلا يستعمل معهم كلمات التحقير والحق من الكرامة الإنسانية والسب والقذف والاهانة.

وعدم التعسف في استخدام السلطة يقتضي عدم تشغيل الأطفال بمبالغ زهيدة واستغلالهم مما يمنعهم من التعليم، والتمتع بطفولتهم، ويعرضهم للمخاطر والحوادث في العمل.

واحترام حقوق الملكية الفكرية، مثل حق الإختراع والتطوير وحق الصنع والنشر وبراءة الاختراع، فلا يجب عرقلة العاملين في هذا المجال بل يجب تشجيعهم ومساعدتهم

¹ - مصطفى قويدري، المرجع السابق، ص149.

² - علاء الزبني، المنتدى العربي لادارة الموارد البشرية، 2010 منشور في الموقع الالكتروني <https://hrdiscussion.com>

للوصول إلى ذلك، وأن تنسب أعمالهم إليهم فلا يتعسف المسؤول أو صاحب العمل وينسبها إليه أو للشركة.

ثانيا: العمل بالأخلاق

يجب أن يتمتع العامل بمجموعة من الصفات الأخلاقية التي تؤهله للقيام بعمله من أهم صفات الموضف العمل بالأخلاق، وهو أن يكون العامل ذا مستوى أخلاقي من ناحية التربية والتأديب والصدق والدقة في العمل، وأن يقدم تقارير صادقة تتسم بالدقة والتحديد وأن يتقن عمله وتقديمه في أحسن صورة، وأن يلتزم بأوقات العمل، وأن يكون لديه حس حب المشاركة ودعم فرق العمل، وأن يلتزم بالسلوك العام الراقى في التواصل والتعاون والتنظيم.¹

ثالثا: القوة والأمانة

تعتبر القوة والأمانة أساس الأخلاق المطلوبة في العامل، وهما مرتبطتان ببعضهما البعض، وتندرج أخلاق العمل تحت هذين الخلقين، وعلى هذا نبين معنى القوة والأمانة ثم نبين الأخلاق التي تندرج تحتها.

1 - مفهوم القوة والأمانة: القوة هي ضد الضعف تستعمل في الأشياء المادية والمعنوية، فيقال: "قويت أطرافه، وقويت مكانته ومنزلته"، والقوة المعنوية ضرورية وهي فضيلة من الفضائل يعنى بها رجال الأخلاق والأدب، وفي الشريعة الإسلامية تستعمل القوة للدلالة على صدق العزيمة وصلابة الإرادة كقول الله تعالى في سورة البقرة الآية 6 "وَإِذْ أَخَذْنَا مِيثَاقَكُمْ وَرَفَعْنَا فَوْقَكُمُ الطُّورَ خُذُوا مَا ءَاتَيْنَاكُمْ بِقُوَّةٍ وَاسْمِعُوا"²، بمعنى تقبلوه واحرصوا عليه، واعملوا بجد ونشاط، ولا تميلوا للضعف، وقوله في سورة القصص الآية 26 "قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَجِرْهُ إِن خَيْرٌ مِنْ اسْتَجِرْتُ الْقَوِيَّ الْأَمِينُ"³، ففي الشريعة الإسلامية القوة مطلوبة في العمل، فيجب أن يراعى في اختيار العمالة القوة والأمانة، فتكون القوة مناسبة للعمل، ففي الأعمال الشاقة يختار الشخص قوي البدن، وفي الصناعة يختار الشخص الذي يعرف صنعته وتكون له مهارة فيها، وتكون قوة المهندس في عمله وحسن تخطيطه.

¹ - سالم السالم، المرجع السابق

² - سورة البقرة الآية 93.

³ - سورة القصص الآية 26.

ويشترط في القائم بالأعمال أن يقوم بها الشخص بأمانة التي هي خلق أوجبه الإسلام وكرسته القوانين الوضعية، فأمر الناس تستقيم بالأمانة، والأمانة تقتضي أن يخلص الشخص في عبادته وأن يحسن الانتفاع بوقته، وأن يحسن عمله ويجتهد فيه ويؤدي ما عليه من مسؤولية.

إذن اجتماع القوة والأمانة في شخص واحد يجعله الأجدر والأقدر في القيام بعمله على أكمل وجه، فهو القادر على إنجاز العمل وأدائه، والأمانة تحفز العامل إلى إتقان العمل، وتحول بينه وبين الغش والاهمال¹.

2 - واجبات العامل: من خلال القوة والأمانة نستنتج الواجبات الملقاة على عاتق

العامل في أداء عمله وهي:

- 2- 1 يجب على العامل أن يعرف واجباته، وما هو مطلوب منه ومتطلبات عمله، كما يجب أن يكون عقد العمل بين العامل ورب العمل واضحا لا يشوبه أي لبس أو غموض.
- 2 - 2 أن يتحلى العامل بالمسؤولية اتجاه العمل المكلف به.
- 2 - 3 أن يؤدي العامل عمله على أحسن وأكمل وجه، بأمانة وإخلاص دون غش أو إهمال أو تقصير.

2 - 4 تجنب الخيانة في العمل بكل صورها وأشكالها، ذلك أن تضييع الوقت في العمل خيانة، والغش في العمل خيانة، ووأخذ الرشوة أو طلبها خيانة، وتعطيل أعمال وطلبات الناس خيانة، فيعتبر كل من كلف بعمل أو تقلد منصب مهما كان نوعه ولم يقم به وفق ما طلب منه المشرع أو القانون يعد خائن لأمانته.

2 - 5 يجب على العامل أن لا يستغل عمله أو وظيفته من أجل تحقيق مصلحة أو منفعة شخصية أو لأحد أقربائه أو زملائه دون مبرر شرعي أو قانوني، فهذا الاستغلال يشكل جريمة يعاقب عليها القانون، فالعمل والمال العام أمانة عند من استؤمن عليه².

الفرع الثاني: الأخلاق المطلوبة في صاحب العمل

يعد صاحب العمل الطرف الثاني في علاقة العمل، فهو أيضا له حقوق ويتقيد بالتزامات تفرضها هذه العلاقة لأن العلاقة ملزمة للجانبين، فالتزاماته تمثل حقوقا لصاحب العمل، وحقوق العامل تمثل التزامات على عاتق صاحب العمل.

¹ - بلال خلف السكارنة، المرجع السابق، ص32-34.

² - نفس المرجع، ص23.

غير أن صاحب العمل له عدة صلاحيات وامتيازات يملكها في مواجهة العامل تكون أساسا في مجال الإدارة والتنظيم والتأديب،¹ تتمثل هذه الالتزامات في:

أولاً: صلاحية صاحب العمل باعتباره طرفاً في علاقة العمل

هذا الصنف من الصلاحيات والحقوق يتمثل في العناصر المكونة للالتزامات المفروضة على العامل، فكل إلزام يكون على عاتق العامل يشكل حق قانوني أو إتفاقي لصاحب العمل، مثل الحق في إصدار الأوامر والتوجيه بشرط أن تكون في حدود ما يقره القانون والاتفاقيات المعمول بها في هذا الخصوص،² إلى جانب حق صاحب العمل في حماية مصالحه المادية والمعنوية، التي نرى أنها تعد ضابط مهني لصاحب العمل يجب التقيد به، فلا يجوز له التعسف في إصدار الأوامر والتوجيهات للعامل.

فيجب على صاحب العمل أن يبين للعامل ماهو العمل المراد إنجازه ومدته والأجر المقابل له، فلا يبخسه حقه عند التعاقد، وأن يكون الأجر قدر العمل الذي يؤديه، فيكون جزاء عمله وثمرة جهده متناسبا مع حقه، كما لا يجوز للعامل أن يطلب أكثر من حقه.³

ثانياً: صلاحية الإدارة والتنظيم

قصد تنظيم العمل داخل الإدارة أو الورشة أو الهيئة أو المصنع يكون لصاحب العمل سلطة إتخاذ كافة الإجراءات، ووضع التنظيمات والترتيبات في أماكن العمل بهدف تمكين كل طرف من أداء مهامه في ظروف مناسبة.

ولضمان الانضباط في أداء المهام، وضمان عدم تعسف صاحب العمل في معاملة الطرف الآخر أي العامل، الذي يتم ضبطه بواسطة القيود الموضوعة على عاتق صاحب العمل والمنظمة بواسطة نصوص قانونية وتنظيمية، فيما يتعلق بممارسة صلاحية الإدارة والتنظيم للحد من السلطة التقديرية لصاحب العمل التي قد يترتب عنها المساس بحقوق العمال المادية والمعنوية، أو إلى الاستغلال السيئ للعمال.

لذلك قانون العمل يفرض على صاحب العمل أن يحدد محاور النظام الداخلي خاصة فيما يتعلق بالتنظيم التقني للعمال والوقاية الصحية والأمن والانضباط في العمل وتحديد الأخطاء المهنية ونوع الجزاء المقرر لها، وبيان الإجراءات المتبعة في التأديب فالقانون يلزم صاحب العمل إدراجها في النظام الداخلي للمؤسسة، بهدف ضمان عدم

¹ - أحمية سليمان، المرجع السابق، ص 189.

² - نفس المرجع، ص 190.

³ - بلال خلف السكارنة، المرجع السابق، ص 35.

مساس صاحب العمل بحقوق وحریات العامل، ذلك أن صاحب العمل ليس له حرية مطلقة في وضع ما يناسبه من أحكام خاصة منها المتعلقة بحقوق وحریات وصحة العمال، فهو في ذلك يخضع للقانون والنظم المعمول بها في هذا المجال.

فيجب على صاحب العمل عند وضعه للنظام الداخلي أن يعرض هذه الإجراءات على العمال أو على ممثليهم في النقابة، لأن صاحب العمل ليس له حرية مطلقة أو استقلالية كاملة في عملية وضع الإجراءات التنظيمية التي يراها مناسبة لحسن سير مؤسسته¹، هذه العملية خاضعة للرقابة الخاصة بالمشروعية.

فلا يجوز لصاحب العمل أن يكلف العامل فوق طاقته، وإذا كلفه فوق طاقته فعليه أن يعينه أو يكلف من يعينه ويوفر له الوسائل الضرورية لذلك، وأن يعامله بالحسنى والرحمة، فينظر إليه بنظرة إنسانية يحترم فيها إنسانيته، فلا يظلمه ولا يهينه ولا يحتقره.²

ثالثا: سلطة التأديب

يتمتع صاحب العمل بسلطة التأديب في مواجهة العامل، فالسلطة التأديبية تمكن صاحب العمل من إتخاذ كافة الإجراءات التأديبية الضرورية، والالزمة ضد العامل الذي يرتكب خطأ مهني أثناء تأدية عمله، أو يخالف بتصرفاته النظام المطبق في المؤسسة. واستخدام السلطة التأديبية يجب أن يكون وفق ضوابط ونصوص قانونية مسبقة وخاضعة للرقابة الشرعية حتى لا يتعسف صاحب العمل في استعمال هذا الحق.³ كما يجب أن يكون صاحب العمل رحيما بالعمال حين الخطأ، والصفح عنهم⁴، عندما يكون ذلك ممكنا.

والأخلاق المطلوبة في صاحب العمل توضع على عاتقه مجموعة من الإلتزامات اتجاه العامل من بينها:

- 1 - تمكين الموظف أو العامل من حقوقه المادية، والمهنية، والنقابية المقررة قانونا.
- 2 - من أجل تحسين وتسهيل ظروف العمل يجب على صاحب العمل توفير وسائل وأدوات العمل.
- 3 - توفير الأمن ووسائل الحماية للعامل لمواجهة مختلف الأخطار المهنية.

¹ - أحمية سليمان، المرجع السابق، ص 191-194.

² - بلال خلف السكارنة، المرجع السابق، ص 35.

³ - أحمية سليمان، المرجع السابق، ص 197-198.

⁴ - بلال خلف السكارنة، المرجع السابق، ص 35.

- 4 - احترام شخص العامل، وصيانة كرامته فلا يتم تعريضه للاهانة أو السب.
- 5 - دفع الأجور والتعويضات المستحقة للعامل في وقتها دون تأخير، والتكفل بالرعاية الصحية والمهنية للعامل.¹

6 - تحديد أوقات العمل واحترامها من قبل صاحب العمل.

الفرع الثالث: الأخلاق المطلوبة في منظمات الأعمال

يطلب في منظمات الأعمال الإلتزام بالصدق في الاعلام بالمؤهلات، والإمتناع عن الاغراء.

أولاً: الصدق في الاعلام بالمؤهلات

الصدق هو "قول الحق بمعنى سرد الوقائع كما وقعت بدون زيادة أو نقصان" أي التحلي بالموضوعية في القول والنقل، ويعد الصدق لب الأخلاق الفاضلة".
لذلك يفترض في المترشحين للصفقات العمومية أن يقدموا في وثائق عروضهم الصحة والخلو من التزوير، ويجوز للمصلحة أو الجهة المتعاقدة في حالة اكتشافها وثائق أو معلومات غير صحيحة أو مزورة التي إدعى أو صرح بها المتعامل أن ترجع على هذا المتعامل في أي مرحلة بلغتھا الصفقة.²

وفي هذا الخصوص نجد المادة 47 من القانون رقم 11-04 تنص على "يجب على المرقى العقاري أن يساهم بصفة فعالة في الإثراء الدائم للأخلاقيات المهنية والالتزام الصارم لها ويجب على وجه الخصوص:

- الوفاء في كل الحالات لالتزاماته.
- عدم قبول أو دفع / أو تسبيق لا يكون مكونا للدين المنتظمة.
- عدم اللجوء للاشهار الكاذب أو استغلال بأي شكل من الأشكال حسن النية أو ثقة المقتني، والسهر على اعلام حقيقي وكامل لشركائه".³
- السهر على صحة البيانات والمعلومات الواردة في الوثائق والقرارات والعقود المقدمة لمقتضيات النشاطات قصد تعزيز علاقاته التجارية مع المقتنين المستقبليين.
- يجب أن تكون الالتزامات والمسؤوليات المهنية للمرقى العقاري موضوع دفتر شروط يحدد محتواه عن طريق التنظيم.

¹ - مصطفى قويدري، المرجع السابق، ص180.

² - قاصد فائزة، المرجع السابق، ص279.

³ - القانون رقم 11-04 المؤرخ في 02/08/2011 الذي يحدد القواعد التي تنظم نشاط الترقية العقارية.

التصرفات الا اخلاقية لمنظمات الأعمال تسمح للسلطات الإدارية اتخاذ تدابير وتطبيق عقوبات إدارية على المتعامل دون الاخلال بالمتابعة الجزائية، والعقوبات الجزائية المقررة في هذا المجال التي توقع على مرتكب أعمال تدليسية مثل التزوير أو الادلاء أو التصريح بمعلومات مغلوطة المنصوص عليها في قانون مكافحة الفساد. والمادة 64 من نفس القانون تنص على العقوبات الإدارية المتمثلة في: "السحب المؤقت للاعتماد لمدة لا تتجاوز ستة أشهر في حالة عدم احترام المرقى العقاري لقواعد أخلاقيات المهنة".

وفي حالة التصريح الشرفي الكاذب يمكن للسلطة الإدارية أن توقع عليه عقوبات إدارية تتمثل في الإستبعاد المؤقت أو الدائم من المناقصات. **ثانيا: عدم الإغراء .**

قد تلجأ بعض منظمات الأعمال مثل المقاولين والموردين أصحاب الشركات بهدف حصولهم على منافع ومصالح غير مشروعة إلى سلوك طرق ملتوية، مثل اللجوء إلى الوسائل البشرية الموجودة في الإدارة من الموظفين وغيرهم لإغرائهم بالعطايا بغية التقرب إليهم لاستغلال مراكزهم القانونية، هذا الاستغلال يسيئ إلى سمعة المؤسسة وهو من العوامل التي تساهم في انتشار الفساد في المجتمع، تتخذ بعض المنظمات كوسيلة للحصول على خدمات وتحقيق أرباح غير مشروعة.¹

ولوضع حد لمثل هذه التصرفات أو التقليل منها نجد أن المشرع الجزائري في المرسوم الرئاسي رقم 10-236 في المادة 09/51 ألزم المتعامل العمومي عند إدلاء التصريح بالنزاهة أن يكتب ضمنه إلتزامه بعدم القيام بنفسه أو بواسطة أشخاص آخرين بأفعال الغش والرشوة، وأيضا إلتزامه بعدم تقديم وعود أو هبات أو هدايا قصد التأثير على عملية المناقصة والفوز بها.

مثل هذا التصريح يعتبر ضمانا من ضمانات حسن السلوك، وعدم الوقوع في نطاق عدم الكفاءة، أو مانع من موانع ممارسة المهنة، وحسب المادة 20 من القانون رقم 11-04 التي تنص على "لا يمكن أن يكونوا مرقين عقاريين منشئين أو مشاركين بالأفعال قانونا أو فعليا، بطريقة مباشرة أو من خلال وسيط للمبادرة بمشاريع

¹ - قاصدي فايزة، المرجع السابق، ص281.

عقارية تخضع لهذا القانون الأشخاص الذين تعرضوا لعقوبات بسبب احدى المخالفات التالية:

- التزوير واستعمال المزور في المحررات الخاصة أو التجارية أو البنكية.
- السرقة وإخفاء المسروقات، وخيانة الأمانة، والتفليس، وابتزاز الأموال أو القيم أو التوقيعات.

- النصب وإصدار شيك بدون رصيد.
- رشوة الموظفين العموميين.
- شهادة الزور واليمين الكاذبة والغش الضريبي.
- الجنح المنصوص عليها بموجب الأحكام التشريعية المتعلقة بالشركات التجارية.
- كما يمنع من ممارسة هذا النشاط الأعضاء المشطوبين تأديبيا وبصفة نهائية بسبب الاخلال بنزاهة المهن المشكلة في النقابات¹.

من خلال هذه المادة المشرع قام باستبعاد كل متعامل أو متعاقد عمومي لا يتمتع بالسمعة الحسنة، أو أن يكون مرقى عقاري أو منشئ أو مشارك بأي طريقة. وحدد المشرع الجزائي الأفعال التي تنفي صفة التمتع بالسمعة الحسنة، وهي الأفعال المنافية للأخلاق، كما قام بموجب القرار الوزاري الصادر في 28 مارس 2011 بوضع نموذج للتصريح بالنزاهة.

ويعتبر كل من الالتزام بالصدق في الإعلام بالمؤهلات، والامتناع عن الإغراء والتصريح بالنزاهة واجب أخلاقي وواجب قانوني، فطبيعته تستند إلى وازع الضمير والمروءة لدى المتنافسين حتى تكون لهم بيانات مطابقة للوضعية وللحالة التي يوجدون عليها عند تاريخ المشاركة في المناقصة، أي أن يعبروا بصدق عن الحالة الحقيقية لهم، وفي حالة عدم الحفاظ أو التمتع بخصلة "الأيادي النظيفة" في هذه الحالة توقع العقوبة المقررة في القانون².

ولتأكيد هذه الصفات نجد المشرع الجزائري في المادة 25 فقرة 1 من قانون الوقاية من الفساد ومكافحته نص على عقوبة جزائية لهذا الفعل، تتمثل في الحبس من سنتين إلى عشر سنوات والغرامة من 200.000 إلى 1.000.000 د.ج لكل شخص قام

¹ - المادة 20 من القانون رقم 04-11 الذي يحدد القواعد التي تنظم نشاط الترقية العقارية.

² - قاصدي فائزة، المرجع السابق، ص 282-283.

بوعد موظف عمومي بمزية غير مستحقة أو عرضها عليه أو منحه إياها بشكل مباشر أو غير مباشر سواء كان ذلك لصالح الموظف نفسه، أو لصالح شخص آخر أو كيان آخر لكي يقوم بأداء عمل أو الامتناع عن أداء عمل من واجبه.¹

المبحث الثالث

أسباب تراجع أخلاق العمل وطرق تقويمها

عرفت أخلاقيات العمل في العصر الحديث تراجعاً معتبراً في شتى مجالات العمل، يظهر هذا التراجع من خلال إنتشار جرائم الفساد، وعدم تحقيق العمل الأهداف المرجوة منه، وهو تحقيق المصلحة العامة وزيادة الإنتاج.

ساهم في هذا التراجع عدة عوامل سياسية واقتصادية واجتماعية، وضعف القواعد القانونية وعدم ملاءمتها مع مظاهر الفساد الجديدة من جهة، ومن جهة أخرى ضعف الأجهزة القائمة بمراقبة مدى الإلتزام بأخلاقيات العمل من جميع الأطراف سواء كانوا عمال، أو موظفين، أو مسؤولين، أو أصحاب العمل، أو منظمات العمل، إضافة إلى تراجع الأخلاق لدى العمال.

من أجل هذه المعطيات أصبح من الضروري حصر الأسباب التي تؤدي إلى الخروج عن قواعد العمل، بهدف تقويم أخلاقيات العمل بواسطة رد الاعتبار لها من خلال وضع قواعد تلزم إحترامها من قبل جميع الأطراف في مجال العمل والوظيفة. وعلى هذا نتطرق في المطلب الأول إلى أسباب تراجع أخلاقيات العمل، وفي المطلب الثاني إلى طرق تقويم أخلاقيات العمل.

المطلب الأول

أسباب تراجع أخلاقيات العمل

في جميع مجالات العمل نجد بعض الأشخاص يقومون بأفعال منافية للأخلاق والسلوكيات السليمة في المجتمع يتم الخروج عنها بأساليب، وطرق مختلفة تكون آثارها ونتائجها متفاوتة بسبب اختلاف صورها وميادينها، فأصبح كل سلوك لا يتوافق مع القيم الأخلاقية التي تحكم العلاقات الإنسانية السليمة يسمى بالفساد، الذي يعرف

¹ - القانون رقم 01-06 المؤرخ في 20 فبراير، 2006 يتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته، الجريدة الرسمية عدد 14 مؤرخة في 2006/03/08.

من الناحية الأخلاقية بأنه "كل قول أو فعل ينافي ويتعارض مع الأخلاق والسلوك السوي".¹

وتراجع أخلاقيات العمل يعود لعدة أسباب كالأسباب الشخصية مثل الابتعاد عن العقيدة والسلوك المنحرف والتلوث القيمي والفكري وعدم التوافق في العمل، والأسباب الاجتماعية والاقتصادية، والأسباب الوظيفية، والأسباب السيائية والقانونية.

الفرع الأول: الأسباب الشخصية

هي أسباب تعود لشخص الموظف، وتختلف من موظف لآخر كالسلوك المنحرف للعامل، أو الابتعاد عن العقيدة، أو التلوث القيمي والفكري، أو عدم التوافق في العمل.

أولاً: الابتعاد عن العقيدة

الشريعة الإسلامية منهج ونظام حياة، وعدم الإلتزام بالعقيدة الإسلامية الصحيحة أو التخلي عن بعض مبادئها، وكل شكل من أشكال الانحراف بسبب الشبهات والشهوات ووساوس الشيطان وضعف النفس يشكل خروج عن العقيدة، الذي بدوره يؤدي إلى المساس بسلامة الحياة الذي يكمن في التمسك بمبادئ الأخلاق، من بينها أخلاق العمل، وكل مخالفة لأوامر الدين تعد مخالفة دينية وأخلاقية في الوقت ذاته. وكل مخالفة لأخلاق العمل مثل السرقة، والتزوير، والغش، وواختلاس الأموال وتضييع الوقت، وتعطيل مصالح الناس، والمحاباة، وغيرها من المخالفات سببه الخروج عن العقيدة، فعندما يؤمن الفرد بأن العقيدة تحرم ذلك لا يقدم عليه، فما ارتكب الأشخاص جريمة الخيانة في المعاملات، وقاموا بالكذب والغش إلا دليل على نقص في إسلامهم وإيمانهم الذي يكون بقدر مخالفتهم لأحكام الشريعة الإسلامية.²

ثانياً: السلوك المنحرف

يتحكم في سلوك الإنسان عدة عوامل نفسية واجتماعية وطبيعية، كلها تتفاعل من أجل تكوين شخصيته تبدأ منذ ولادته إلى غاية اكتمال عناصر شخصيته، هذه العوامل تؤثر فيما بعد في سلوك العامل، فتحدد إذا كان عامل نزيه أو عامل غير نزيه، مما يبين أن أخلاقيات العمل أمر متوقع من قبل بعض العاملين.

¹ - عثمان سلمان غيلان العبودي، المرجع السابق، ص129.

² - بلال خلف السكارنة، المرجع السابق، ص44-45.

فهي عبارة عن خلل يصيب أخلاقيات العمل وقيمه، فتتشأ ظاهرة لدى العاملين تعتبر ذرائع تبرر مخالفة أخلاقيات العمل، مما يساعد على توسع نطاقها واستمرارها، فيترتب عليه ان يفقد العامل الثقة في قيمة وجدوى عمله، ويصبح تدريجيا يتقبل من الناحية النفسية فكرة التخلي تدريجيا عن معايير أداء الواجب الوظيفي والمهني والرقابي.¹

كما أن العامل يجد من عمله وسيلة لتحقيق حاجاته الأولية بفعل تأثير البيئة والظروف التي تصاحب إشباع حاجاته، مثل حبه للمال والتسلط، فيظهر سلوك العامل في شكل مرتشي يتجه إلى حب المال واللذة في جمعه تبدأ بغاية لإشباع حاجاته الأولية، وبتفاعلها مع ظروف اجتماعية وتربوية قد يتحول جمع المال عند بعض الأشخاص من وسيلة لإشباع الحاجات الأولية إلى غاية تطلب لذاتها.

وفي هذا الصدد قيلت عدة نظريات في تفسير السلوك المنحرف منها نظرية التعلم الاجتماعي، والنظرية الانسانية، والنظرية المعرفية، وكل منها حاولت تفسير السلوك المنحرف تناولت الحقيقة من وجهة نظر معينة، وساهمت في تفسير خروج بعض العاملين عن أخلاقيات العمل.

العامل له حاجات متعددة يسعى حسب المجرى العادي للأمر إلى إشباعها بوسائل مشروعة اعتيادية ومألوفة، غير أنه إذا كان اشباع تلك الحاجات أمر صعب وعسير في نطاق العمل وما تقرره القوانين والأنظمة والتعليمات، قد يسعى العامل أو الموظف إلى التأقلم مع تلك الظروف عن طريق تعديل سلوكه بسلوك أساليب المرونة والتكيف، فيبتكر طرق جديدة لإشباع حاجاته خارج إطار أخلاقيات المهنة المفروضة عليه، فتظهر سلوكيات منحرفة أو غريبة أو شاذة عن السلوك السوي لأخلاقيات العمل.

ومفهوم إنحراف السلوك مفهوم نسبي يختلف من زمان لآخر ومن مجتمع لآخر وبحسب ما يسود من نظام العمل من عادات وتقاليد وثقافة معينة، فالإنحراف يمكن أن يكون طفيف لا يستحق الإهتمام يمكن تقبله، كما يمكن أن يكون على درجة من الجسامة يكون له تأثير وخطورة على نظام العمل والوظيفة الإدارية في الدولة.

¹ - عثمان سلمان غيلان العبودي، المرجع السابق، ص152.

وبهذا الانحراف السلوكي هو الخروج على أخلاقيات العمل والوظيفة العامة نتيجة للفشل في تحقيق التوازن بين الحاجات الشخصية ومعايير المجتمع وتقاليده.¹

ثالثا: التلوث القيمي والفكري

الله خلق الإنسان لعبادته وجعله من أفضل مخلوقاته، وسخر له كل شيء في الكون لينتفع به في حدود ما شرعه الله له، والمال ما هو إلا وسيلة للوصول لتلك الغاية، ولا يعد جمع المال غاية في حد ذاته، والشخص الذي يقتنع بذلك سيتقبل جميع الضوابط، والتنظيمات التي جاءت بها الشريعة الإسلامية.

وإذا أصبح الفرد ينظر إلى المال إلى أنه غاية يصير فكره ملوث، ويكرس حياته لجمعه، ويصبح يسعى لجمع المال بكافة الوسائل المباحة وغير المباحة، هذا التلوث الفكري يؤدي إلى تلوث الحياة بسبب السلوكيات الخاطئة، والمعاملات السيئة وممارسة الأخلاق الفاسدة مثل الكذب، والتزوير، وتعطيل مصالح الناس.

والتلوث القيمي يتمثل في الخروج عن القيم الأخلاقية الثابتة في الشريعة الإسلامية مثل الخير والشر، والحق والباطل، فلا يمكن أن يصبح الحق باطلا ولا أن يصبح الباطل حق.

وبعض الأفكار الهدامة في العصر الحالي تحاول غزو هذه المبادئ بتفريغها من مضامينها، أو بقلب معانيها بهدف تحطيم القيم الخلقية، فمثلا عند بعض الناس أصبحت الرشوة هدية، والنفاق مجاملة، واختلاس أموال الدولة فطنة، وإيذاء الناس وتأخير مصالحهم قوة في الشخصية، فهذا يمثل قلب للحقائق وانقلاب في المفاهيم العمل بها أو تقبلها عبارة عن تلوث قيمي يؤدي بدوره إلى تلوث الحياة في جميع نواحيها.²

رابعا: عدم التوافق في العمل

يسمى أيضا عدم التوافق المهني في مواجهة الشخصية لدى العامل أو الموظف. يسعى العامل إلى حماية ذاته من خلال سلوكه الذي يحقق التوافق والتكيف بينه وبين بيئة عمله لاشباع حاجاته، والتغلب على الصعوبات التي تعيق إشباعها، فيخفف من شدة التوتر التي تنتج عن ذلك للحفاظ على قدر من التوازن بين العمليات النفسية

¹ - عثمان سلمان غيلان العبودي، المرجع السابق، ص153-154.

² - بلال خلف السكارنة، المرجع السابق، ص44-45.

المختلفة، وعملية التوافق هذه تختلف من عامل لآخر حسب المستوى العقلي والثقافي والعلمي للشخص، وحسب خبراته ومعارفه المكتسبة، مما يؤدي ببعض العاملين والموظفين إلى الفشل في تحقيق هذا التوازن فيصاب ببعض الإضطرابات النفسية تعبر عن عدم التكيف.

وفقدان التوازن يظهر في توجيه سلوكه وشخصيته، فيعجز العامل عن تحقيق مظاهر التوافق في عمله بشكل طبيعي وسليم في تصرفاته التي تكون في بيئة عمله كأن يقوم بالشكوى مثلاً بضعف مرتبه، أو تعسف القوانين والرؤساء، أو عدم عدالة المعاملة، أو أنه يستحق منصب أحسن، وغيرها من السلوكيات والمظاهر التي تعتبر أعراض سطحية لدوافع خطيرة لا تتضح للعامل، أو الموظف نفسه أو لرؤسائه قد تؤدي مستقبلاً إلى انحراف في سلوك العمل.

وعدم التوافق في العمل أو الوظيفة تعد المرحلة الأولى للخروج على أخلاقيات العمل، وسلوكياتها السلبية، ويتم الكشف عن حالة التوافق في العمل وحالة عدم التوافق بعدة وسائل مثل قياس الرضاء الإجمالي للعمل، وقياس الإتجاه، وقياس الرغبات ومستوى الطموح، وقياس القدرات، وقياس الميل، ونسبة الحوادث والمخالفات في العمل وغيرها.¹

الفرع الثاني: الأسباب الاجتماعية والإقتصادية

قد تحيط بالعامل عدة أسباب إقتصادية، واجتماعية تدفعه إلى الخروج عن قواعد العمل أو ارتكاب جرائم الفساد.

أولاً: الأسباب الاجتماعية

تتمثل في تراجع القيم والأخلاق في المجتمع، وتقبل المجتمع لبعض السلوكات المنحرفة، وعدم تعامله مع المنحرفين بالازدراء والاحتقار. إضافة إلى نقص الوازع الديني لدى أفراد المجتمع والنهي عن هذه التصرفات، وإحجام أفراد المجتمع عن التبليغ بهذه التصرفات إلى السلطات القائمة بالعقاب.

ثانياً: الأسباب الإقتصادية

من أهمها عدم توافق الأجر مع الجهد الذي يقوم به العامل في تأدية عمله، وعدم كفاية الأجر الذي لا يغطي كل حاجات الموظف المعيشية خاصة في حالة زيادة

¹ - عثمان سلمان غيلان العبودي، المرجع السابق، ص155-158.

الأسعار في المواد الاستهلاكية وارتفاع مستوى المعيشة، أو بسبب أن تكون زيادات طفيفة في الأجرة لا تتناسب مع الزيادات المرتفعة في كل المجالات، مما يدفع بالعامل إلى البحث عن مصادر أخرى للمال عادة ما تكون بمخالفة لأخلاقيات العمل.

الفرع الثالث: الأسباب الوظيفية

تكون من المسؤولين أو من الموظفين، كالضغوط التي يفرضها بعض المديرين على المؤسسة ليستمرروا في مناصبهم، يقابله الخوف والصمت إزاء تجاوزات المسؤولين، ووجود مجلس إدارة ضعيف تمزقه الصراعات والخلافات. والاعتقاد خطأ بأن في بعض الحالات لأداء حسن لبعض المهام يستلزم اتخاذ والقيام بأساليب غير أخلاقية.¹

كما أنه في حالة الاعلان عن التوظيف يقدم الكثير من المترشحين ملفاتهم للترشح خاصة منهم المترشحين ذوي الكفاءة الذين يقدمون ملفاتهم حسب هذا الاعتقاد، وعند صدور قرارات الاختيار يتم إختيار أشخاص آخرين من أصحاب التوصية لا علاقة لهم بالكفاءة، مما يؤثر على نفسية المترشحين الأكفاء الذين يصيبهم إحباط ويصبحون لا يثقون في الإدارة.

ومن الناحية الأخلاقية فإن القيم المنتشرة سوف تهبط وتصبح مجرد شعارات ويصبح الشخص غير أمين بالنسبة للرئيس، ويشكل هذا الأمر إحباطاً لذوي الكفاءة وينتقل هذا الشعور إلى الغير عندما يعلمون بما حدث، ويبدأون يفقدون الثقة في المجتمع الذي يعيشون فيه.

وحتى الصغار سنا يشعرون أنه لا فائدة من الإجتهد والجد في التعلم لأن هذا لا يكون أساس لتوظيفهم مستقبلاً فيصبحون يبحثون عن وسائل الغش في الامتحانات للفوز، وعند التخرج يبحثون عن معارف أو وساطة.

كما أن هذا القرار من الناحية الإدارية يؤثر سلباً على أداء المؤسسة لأنه يخلق لدى الموظفين شعور بأن التوصيات تتحكم في ترقيةاتهم وتقييمهم مما يؤثر على

¹ - أبو عبد العزيز، أخلاقيات العمل الوظيفي، المنتدى العربي لإدارة الموارد البشرية المنشور على الموقع الإلكتروني <https://hrdiscussion.com>.

حماسهم لتقديم أحسن عمل،¹ باحترام وتطبيق أخلاقيات العمل التي تصبح لا يحترمها العمال، وتصبح شعارات فقط مما يؤدي إلى تراجع العمل بها.

الفرع الرابع: الأسباب القانونية والسياسية

قد تتنبع الدولة سياسة عقابية مخففة في جرائم الفساد مما يجعل العقوبة المقررة في جرائم الفساد لا تتناسب مع الضرر الذي سببته الجريمة ومع الفائدة التي سوف يجنيها من إقدامه على الخروج عن قواعد أخلاقيات العمل، وارتكاب جريمة من جرائم الفساد التي يعاقب عليها القانون، هذه السياسة المنتهجة تشجع على القيام بجرائم الفساد لأنه حسب علماء الإجرام فإن المجرم يقوم دائما بحساب الفائدة التي سوف يجنيها من وراء إرتكابه الجريمة، فإذا كانت الفائدة التي سوف يجنيها من الجريمة تفوق الضرر الذي يصيبه من توقيع العقوبة عليه فإنه لا يقدم على إرتكابها، أما إذا كانت الفائدة التي سوف يجنيها أكبر من الضرر الذي سوف يلحقه من تطبيق العقوبة فإنه سوف يقدم على ارتكابها.

لذلك يجب على المشرع عند قيامه بتجريم الأفعال التي تشكل فساد في مجال العمل ووضع عقوبات جزائية لها، أن يأخذ بعين الاعتبار جسامة الضرر الذي تلحقه هذه الجرائم بالوظيفة والعمل، ومقدار الفائدة التي سوف يجنيها العامل أو الموظف من وراء جريمته.

المطلب الثاني

طرق تقويم أخلاقيات المهنة

بعد معرفة أسباب تراجع أخلاقيات العمل وحصرها، فإن عملية تقويمها تتم باتباع معايير معينة تتمثل في الصلاحية الأخلاقية في التوظيف، وتنمية الأخلاقيات في مجال العمل، وتحديث قواعد السلوك المهني، وتنمية الوازع الديني في العامل، وإقرار مبدأ المحاسبة، سوف أخصص فرع لدراسة كل معيار.

الفرع الأول: الصلاحية الأخلاقية في التوظيف

يجب مراعاة هذا الشرط عند التعيين في مختلف الوظائف، والذي يقصد به الاطمئنان إلى تعفف ونزاهة المترشح للعمل أو الوظيفة، والابتعاد عن التزبح، أو

¹ - علاء الزنبق، أخلاقيات العمل والإدارة، المنتدى العربي لإدارة الموارد البشرية، 2016/04/10 المنشور على الموقع الإلكتروني: <https://hrdiscussion.com>

استغلال الوظيفة، أو العمل لتحقيق أهداف غير مشروعة، والقدرة على تطبيق أخلاقيات العمل، كما أن شرط الصلاحية الأخلاقية شرط أساسي للاستمرار في العمل.

والصلاحية الأخلاقية في التوظيف مقتضاه أن يتمتع العامل بالسلوك الحميد والسيرة الحسنة، والابتعاد عن كل موظف أو عامل تدور حوله الشبهة خاصة في المناصب العليا.

تعد الصلاحية الأخلاقية في التوظيف شرط نسبي يتفاوت بتفاوت الوظيفة وخطورتها ومسؤولياتها، فإذا كان بعض الأعمال وبعض الوظائف تتساهل في مستوى السمعة فإنها تتشدد في وظائف أخرى، مثل القضاء والشرطة لما تتطلبه هذه الوظائف من مستوى خاص لمن يشغلها من حسن السمعة.

ويقابل حسن السمعة سوء السمعة الذي يشترط فيه صدور أحكام ماسة بالشرف ضد المترشح للوظيفة مثلما نص عليه المشرع الجزائري في المادة 75 من الأمر 03-06 المتعلق بالتوظيف العمومي التي تنص على "ألا تحمل شهادة سوابقه القضائية ملاحظات تتنافى وممارسة الوظيفة المراد الالتحاق بها".

ويقصد بالجرائم المخلة بالشرف كما ذهبت إليه المحكمة الإدارية العليا المصرية "تلك الأفعال التي ترجع إلى ضعف في الخلق وانحراف في الطبع وخضوع للشهوات مما يزرى بالشخص ويوجب احتقاره وتجريده من كل معنى كريم، فلا يكون جديرا بالثقة والطمأنينة"، وهذا يوافق قول الرسول صلى الله عليه وسلم "دع ما يريبك إلى ما لا يريبك فإن الصدق طمأنينة والكذب ريبة".

فالالتزام بالكرامة والأخلاق والشرف واجب أخلاقي، والموظف ملزم بالابتعاد عن السلوكات والأفعال التي تتنافى مع كرامة العمل أو الوظيفة وشرفها سواء كان ذلك في إطار العمل أو خارجه.¹

الفرع الثاني: تنمية الأخلاق في العمل.

تعتبر الأخلاق بصفة عامة عامل أساسي للضبط الاجتماعي وتقدم الأمم وازدهارها مرتبط بمدى الحفاظ والالتزام بالمبادئ الأخلاقية، والعاملون بصفة عامة والمسؤولون أو الذين لهم مراكز بارزة لهم مكانة اجتماعية مميزة، لذلك يعد البعد

¹ - قاصدي فائزة، المرجع السابق، ص 87-88.

الأخلاقي لهذه الفئة له أهمية خاصة، والعامل يواجه مواقف يومية متكررة تختبر من خلالها شخصياتهم وأخلاقهم.

الالتزام الأخلاقي المهني يتولد من الالتزام الأخلاقي العام، فيتطلب من العامل أو الموظف سلوكا مهنيا وظيفيا معيناً، قائماً على الاستقامة والأمانة والنزاهة والشفافية مما يؤدي إلى عمل منظم ومنتج وحافز، وعلى عكس من ذلك فإن الممارسات المنحرفة ذاة الطابع غير الأخلاقي تساهم في تدهور النظام وتفككه.

ففي ظل المتغيرات الدولية أصبحت الأخلاقيات موضوع إهتمام ودراسة من قبل الدارسين والباحثين، فهي لقاء بين الدين والعلم والفلسفة على المستويين الفكري والعلمي، يشترط في تكريسه وتطويره مشاركة التربويين ورجال الدين والاعلام والأعمال والسياسة والاقتصاد والقانون، بهدف معالجة المعايير الشاملة للسلوك الأخلاقي في جميع المجالات لخدمة المجتمع.

كما يجب أن تقوم على أسس صحيحة وسليمة في الممارسة العملية لضمان المستقبل ويكون ذلك من خلال:

- 1 - استثمار الجهد والوقت لحساب أداء المسؤوليات الأخلاقية في المهنة لضمان تقدم المجتمع.
- 2 - التأكيد على القيام في أدوار وسلوكيات العامل.
- 3 - اتقان العمل.
- 4 - المعاملة بالعدل وإعطاء كل ذي حق حقه والتعامل بالاحترام والإنسانية.
- 5 - الموضوعية والدقة في أداء العمل وفق معايير السلوك القويم وذلك بتشجيع الجديين بتقديم امتيازات.
- 6 - تطوير المهارات الفنية والتعليمية والإدارية للأشخاص والذات.
- 7 - مراعاة الفروق الاقتصادية بين الأفراد واشباع حاجاتهم وطموحاتهم.
- 8 - دعم وحماية الحقوق المدنية والانسانية للعاملين.
- 9 - تعزيز آليات إحترام القوانين والأنظمة المعمول بها، والابتعاد عن دعم أي نشاط يهدف إلى التخريب والاضرار.

الفرع الثالث: تنمية الوازع الديني لدى العامل

تنمية الوازع الديني لدى العامل تستلزم الاهتمام بالفرد منذ نعومة أظافره، وذلك بترسيخ معاني العقيدة الإسلامية لديه التي تبدأ من الأسرة ثم المدرسة، والجامعة والمسجد، وذلك بتعليمهم الحلال والحرام، المباح والمحظور، وما يجوز وما لا يجوز بهدف تنشئته على العقيدة الصحيحة الذي يؤدي إلى التمسك بالقيم الأخلاقية في شتى المجالات منها أخلاق العمل، فيصبح الفرد يؤدي عمله باتقان وبأمانة وإخلاص تحت رقابة ضميره.

كما يجب التصدي للأفكار والنظريات الهدامة للقيم الأخلاقية ببيان حكمها في الشريعة الإسلامية وبيان القيم الصحيحة، فتكون عملية تربوية شاملة لإحلال القيم والسلوكيات الايجابية، كالنزاهة، والكفاءة، والفعالية.²

الفرع الرابع: تحديث قواعد السلوك المهني.

بمجرد أن ينخرط الشخص في العمل يحتاج إلى معرفة أخلاقيات العمل، أو المهنة يكتسبها من مصادر مختلفة قد تكون ذاتية أو مجتمعية أو تنظيمية، وهو ما يشكل أخلاقيات العمل، يهدف إلى إرشاد العاملين فيعد بمثابة دليل للعاملين في عملهم اليومي، لكنه لا يتضمن كل المقتضيات الأخلاقية لذلك فهو بحاجة إلى إعادة النظر للوصول إلى المستوى الأخلاقي المناسب مع التطور الحاصل في جميع الميادين خاصة وأن الأفكار والسلوكيات الدخيلة على المجتمع التي تسربت إليه عن طريق التقنية الحديثة زادت من هوة الابتعاد عن القيم والأخلاق، لاسيما الولاء والانتاجية والصدق والأمانة والتعامل بضمير وغيرها.

تحديث قواعد سلوك العمل يهدف إلى تطوير العاملين، وتقوية الروابط الاجتماعية بينهم،³ وبين المتعاملين معهم وذلك باتخاذ مجموعة من الاجراءات تتمثل في:

¹ - رافدة الحريري، إتجاهات حديثة في ادارة الموارد البشرية، دار البازوري العلمية للنشر والتوزيع، عمان الأردن، 2014، ص313-315.

² - بلال خلف السكارنة، المرجع السابق، ص46.

³ - رافدة الحريري، المرجع السابق، ص320-321.

- 1 - تقديم برامج تطويرية من أجل تشجيع العاملين في عملهم وتصرفهم وفق القيم التي تؤدي إلى تطوير واستخدام المعرفة المهنية.
- 2 - تحديث مبادئ الأخلاق الأساسية، وتلقينها للعاملين في مجال عملهم وفق برامج مدروسة ومحددة يتم تلقينها من قبل مختصين.
- 3 - بيان الأفعال الأخلاقية للعاملين وأهميتها في تطوير عملهم، مع بيان النتائج المترتبة على الإخلال بقواعد السلوك المهني، وكيفية قيام المسؤولية التأديبية والجزائية والمدنية.
- 4 - وضع مجموعة من الإجراءات الخاصة بمبادئ السلوك الأخلاقي يتم اتباعها في حالة تقديم شكوى أو تضرر من قبل أحد العاملين، أو الموظفين، أو المتعاملين معهم.
- 5 - إنشاء هيئة خاصة تكون مهمتها التأكد من صحة البلاغات والشكاوى ضد العاملين والمشتبه قيامهم بجرائم الفساد أو مخالفة أخلاقيات العمل قبل إجراء المتابعة القضائية.

الفرع الخامس: إقرار مبدأ المحاسبة

في مجال العمل لا يكفي مكافأة المخلصين في عملهم، وإنما يجب معاقبة الأشخاص الخارجين عن أخلاقيات العمل ومرتكبي جرائم الفساد، وإقرار كل أنواع المسؤولية الناشئة عن ذلك سواء كانت مسؤولية تأديبية أو جزائية أو مدنية، مع تفعيل إجراءات المتابعة، وتطبيق العقوبات المقررة عليهم بحزم.

كما يجب أن تكون العقوبة مناسبة للضرر الناتج عن هذا الفعل، فلا تكون مجرد عقوبة رمزية لا تحقق الردع العام والخاص، وإنما يجب أن تكون عقوبة مشددة.

ولا يكفي عقاب المخالف فقط وإنما يتعين تجريمه من كل المنافع التي عادت عليه من وراء هذه الجريمة أو من إخلاله لقواعد العمل.

الفصل الثاني

أخلاقيات العمل الوظيفي

أخلاقيات العمل الوظيفي من الموضوعات التي يهدف الأفراد إلى بلوغها من خلال سلوكياتهم في مجال الوظيفة، فلم يعد الأمر يقتصر على أخلاقيات يتم ترسيخها في المدارس، وإنما أصبح يبحث عن إطار قانوني لأخلاقيات العمل الوظيفي، بهدف

حماية الوظيفة من الاعتداء على مبادئها واستعمالها لتحقيق أغراض خارجة عن أهدافها الحقيقية وهي تحقيق المصلحة العامة.

استقطبت اهتمام الباحثين والمشرع فتم وضع إطار قانوني لأخلاقيات الوظيفة تبين لأطرافها حقوقهم والتزاماتهم، وتحديد مسؤولياتهم والعقوبات المقررة في حالة الخروج عن مبادئ الوظيفة.

أخلاقيات الوظيفة العامة لها مصادر متعددة مصادر عامة وأخرى خاصة، كما لا يمكن الاكتفاء بوضع أخلاقيات العمل ضمن إطار قانوني بل يجب البحث عن وسائل ترسيخها في كل مجالات العمل لتصبح منهاج يقتدى به من قبل كل موظف. وعلى هذا نقوم أولاً ببيان مصادر أخلاقيات العمل، ووسائل ترسيخها، وبيان مجالات تطبيقها.

المبحث الأول

مصادر أخلاقيات العمل

تستمد أخلاقيات العمل قواعدها من عدة مصادر مختلفة ومتنوعة، يمكن تقسيمها إلى مصادر رسمية أساسها القانون، ومصادر غير رسمية أساسها القيم الاجتماعية والقيم الذاتية.

أخصص المطلب الأول لدراسة المصادر الرسمية لأخلاقيات العمل، والمطلب الثاني لدراسة المصادر غير الرسمية لأخلاقيات العمل.

المطلب الأول

المصادر الرسمية لأخلاقيات العمل

تنقسم المصادر الرسمية لأخلاقيات العمل إلى قسمين، مصادر أخلاقية دولية ومصادر أخلاقية داخلية.

الفرع الأول: المصادر الأخلاقية الدولية.

عبارة عن قواعد سلوك دولية يتم تطبيقها على كل موظف بغض النظر عن الجهة أو مؤسسة الدولة التي يعمل بها، تتمثل أساساً في الإتفاقيات الدولية الخاصة بحماية الحقوق والحريات الأساسية للإنسان، والإتفاقيات الخاصة بمكافحة الفساد، والمدونة الدولية للأخلاقيات وقواعد سلوك الموظفين العموميين.

أولاً: الإتفاقيات الدولية الخاصة بحماية الحقوق والحريات الأساسية للإنسان

من أهم النصوص الدولية في هذا المجال نجد الاعلان العالمي لحقوق الانسان الذي من أهدافه ضمان السلام وتعزيز التنمية الثقافية والتقدم الاجتماعي.

ومن النصوص الاقليمية نجد الميثاق الإفريقي لقيم ومبادئ الخدمة العامة، والإدارة الذي تم اعتماده بتاريخ 31 جانفي 2011 بأديس بابا الذي صادقت عليه الجزائر بموجب المرسوم الرئاسي رقم 12-415 المؤرخ في 2012/12/11.¹

1- الاتفاقيات الخاصة بمكافحة الفساد: تم وضع عدة اتفاقيات دولية لمكافحة الفساد تعد مصدر من مصادر أخلاقيات الوظيفة نذكر منها.

أ- الإتفاقية الصادرة عن منظمة التعاون الدولي والتنمية في الميدان الإقتصادي لعام 1997 خاصة بمكافحة رشوة الموظفين العموميين الأجانب في التعاملات والعمل الدولية. تهدف إلى محاربة الفساد على المستوى الدولي الذي يؤدي إلى تشويه ظروف المنافسة الدولية وتقويض دعائم الحكم الراشد والتنمية الإقتصادية.

ب - اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الفساد الصادرة في 31 أكتوبر 2003 تسعى هذه الإتفاقية إلى تحقيق ثلاثة أهداف رئيسية منصوص عليها في الفقرة الأولى من المادة الخامسة التي جاء نصها: " بأن تقوم كل دولة طرف وفقا للمبادئ الأساسية لنظامها القانوني ب:

- وضع وتنفيذ أو ترسيخ سياسات فاعلة منسقة لمكافحة الفساد.
- تعزيز مشاركة المجتمع.
- تجسيد مبادئ سيادة القانون وحسن إدارة الشؤون والممتلكات العمومية، والنزاهة والشفافية والمساءلة".

صادقت الجزائر على هذه الاتفاقية في 2004/04/19 ودخلت حيز التنفيذ بتاريخ 2005/12/01.

ج - المدونة الدولية لأخلاقيات وقواعد سلوك الموظفين الصادر بتاريخ 1996/12/12 التي اعتمدها الجمعية العامة للأمم المتحدة بموجب القرار رقم 51-59 واعتبرتها أداة مهمة للكفاح ضد الفساد الرسمي رغم عدم إلزاميتها.

د - اتفاقية مكافحة رشوة الموظفين العموميين الأجانب في تعاملات العمل الدولية لعام 1997.

¹ - قاصدي فائزة، المرجع السابق، ص65.

هـ - إتفاقية الاتحاد الإفريقي لمنع الفساد ومكافحته المؤرخ في 11/07/2003 الذي صادقت عليه الجزائر بموجب المرسوم الرئاسي رقم 06-137 المؤرخ في 10/04/2006¹.

الفرع الثاني: المصادر الأخلاقية الرسمية الداخلية لأخلاقيات العمل.

تتمثل القواعد الرسمية الداخلية لأخلاقيات الوظيفة في القوانين والأنظمة والتعليمات والتوجيهات الإدارية، وكل ما يصدر عن السلطة الرسمية فيما يخص العمل الإداري بشرط أن تصدر عن سلطة مختصة مخولة قانونا بإصدارها.

أولاً: القانون

القوانين تمثل رغبات وطموحات المجتمع، وهي تعد رادعا للسلوكيات غير المقبولة والمنحرفة²، فالقانون عبارة عن مجموعة من القواعد القانونية العامة والمجردة تصدر عن سلطة مختصة، تطبق على جميع الأشخاص الموجودين على إقليم الدولة تقتزن بجزء مادي توقعه السلطة المختصة.

يقصد بالقانون بمعناه الواسع ليشمل الدستور، والقانون، والأنظمة، والتعليمات، والقرارات الإدارية التنظيمية.

فالقانون يقوم بتحديد الأفعال والتصرفات التي تصدر عن الموظف وفي حالة مخالفته يجب أن يقتزن بجزء، فلا قيمة للقواعد القانونية إذا لم تقتزن بجزء وذلك لضمان فاعليتها³، لأن الجزاء يعد ضماناً للالتزام بالنصوص القانونية من قبل المخاطبين بها.

الوظيفة تضع مجموعة من الواجبات والمهام على عاتق من يشغلها بغية تحقيق الأهداف المتوخاة منها، لذلك يتم صياغة هذه المهام والواجبات ببعد أخلاقي يتم التعبير عنها من قبل المشرع في نصوص القانون بأساليب مختلفة، تهدف إلى توجيه سلوك الموظف لتحقيق الغرض المنشود، وتحديد واجباته ومهامه ضمن لغة أخلاقية تتخذ عدة أشكال مثل لغة الأمر والنهي للقيام بالمهام والالتزامات التي تكون على عاتق الموظف في ممارسة مهام وظيفته، فهي تعد مرشداً له تعمل على تنظيم سلوكه الوظيفي أو تكون على شكل لغة وصفية تحتوي عبارة خبرية لوصف وقائع وحالات معينة، أو تكون على

¹ - قاصدي فائزة، المرجع السابق، ص 66-67.

² - بلال خلف السكارنة، المرجع السابق، ص 64.

³ - عثمان سلمان غيلان العبودي، المرجع السابق، ص 52.

شكل لغة إستفهامية تتضمن نصوصها مجموعة من الإجابات عن الأسئلة والاستفسارات والحلول لتطبيق حكم معين أو حل معين يتم وضعها في إطار القانون.

وبهذا يكون الجانب الأخلاقي للأحكام القانونية المنظمة للوظيفة العامة عبارة عن قواعد قانونية يجب على الموظف أن يوجه سلوكه وفقها، لذلك عند وضع هذه الأحكام يجب أن تكون صياغتها دقيقة وواضحة، وأن تكون عبارتها واضحة ودقيقة لتحديد مضمونها وفهم محتواها من قبل المخاطبين بها.¹

وبهذا تكون المصادر الأخلاقية الرسمية الداخلية لأخلاقيات الوظيفة تضم كل القوانين الصادرة عن السلطة التشريعية التي تتحكم في تسيير الإدارة بما يخدم سياسة الدولة ويحقق أهدافها، ويحدد واجبات ومسؤوليات الموظف أو الوظيفة منصوص عليها في قانون العقوبات، وأخرى مرتبطة بالقوانين الأساسية والنصوص التطبيقية، أو ما كرسه الممارسات اليومية والأعراف الإدارية، إضافة إلى الأنظمة الداخلية للمؤسسة، يمكن حصرها في:

1 - الدستور: نجد المادة 8 من الدستور الجزائري تنص على "يختار الشعب لنفسه مؤسسات غايتها ما يأتي:

- المحافظة على الإستقلال الوطني ودعمه.
- المحافظة على الهوية والوحدة الوطنية ودعمها.
- حماية الحريات الأساسية للمواطن، والإزدهار الاجتماعي والثقافي للأمة.
- القضاء على استغلال الإنسان للإنسان.
- حماية الاقتصاد الوطني من أي شكل من أشكال التلاعب أو الاختلاس أو الاستحواذ أو المصادرة غير المشروعة".²

2 - قانون العقوبات: صدر القانون رقم 06 - 01 المتعلق بالفساد ومكافحته في 26 غشت 2010 تضمن مجموعة من الأفعال التي تعتبر جرائم فساد مثل الرشوة، واستغلال الوظيفة، والمحابة.

يهدف هذا القانون حسب المادة الأولى منه التي تنص على: "...
- دعم التدابير الرامية إلى الوقاية من الفساد ومكافحته.

¹ - عثمان سليمان غيلان، المرجع السابق، ص 54-55.

² - المادة 8 من الدستور الجزائري المعدل بالقانون رقم 08-19 بتاريخ 15 نوفمبر 2008 الجريدة الرسمية رقم 63.

- تعزيز النزاهة والمسؤولية والشفافية في تسيير القطاعين العام والخاص.
- تسهيل ودعم التعاون الدولي والمساعدة التقنية من أجل الوقاية من الفساد ومكافحته".¹

3 - القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية: صدر القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية بموجب الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15/06/2006 الذي ينص في المادة 160 على "يشكل كل تخل عن الواجبات المهنية أو مساس بالانضباط وكل خطأ أو مخالفة من طرف الموظف أثناء أو بمناسبة تأدية مهامه خطأ مهنيا ويعرض مرتكبه لعقوبة تأديبية دون المساس عند الاقتضاء بالمتابعات الجزائية"، وتنص المادة 161 منه على "يتوقف تحديد العقوبة التأديبية المطبقة على الموظف على درجة جسامة الخطأ والظروف التي ارتكبت فيها، ومسؤولية الموظف المعني والنتائج المترتبة على سير المصلحة، وكذا الضرر الذي لحق بالمصلحة أو بالمستفيدين من المرفق العام".

وقام المشرع الجزائري بتصنيف الأخطاء من المادة 177 إلى المادة 182.

والمادة 54 من نفس القانون تنص على "يمنع على الموظف تحت طائلة المتابعات الجزائية طلب أو اشتراط أو استيلاء هدايا أو هبات أو أية إمتيازات من أي نوع كانت بطريقة مباشرة أو بواسطة شخص آخر مقابل تأدية خدمة في إطار مهامه".

4 - قوانين السلوك الأخلاقي: نجد عدة مدونات أخلاقية تنظم مهنة معينة نذكر منها على سبيل المثال:

4 - 1 مدونة أخلاقيات مهنة الطب الصادرة بموجب المرسوم التنفيذي رقم 92 - 276 المؤرخ في 16/04/1996.

4 - 2 مدونة أخلاقيات مهنة الخبير المحاسب الصادرة بموجب المرسوم التنفيذي رقم 92 - 136 المؤرخ في 16/04/1996.

4 - 3 دليل أخلاقيات المهنة لموظفي المديرية العامة للضرائب الصادر سنة 2007.

4 - 4 مدونة أخلاقيات مهنة القاضي الصادر بموجب القانون العضوي رقم 04-12 المؤرخ في 06/12/2004 الذي صادق عليه المجلس الأعلى للقضاء في ديسمبر 2006 الجريدة الرسمية عدد 17 المؤرخة في 14/03/2007.

¹ - القانون رقم 06-01 المتعلق بمكافحة الفساد والوقاية منه.

الذي حدد إلتزامات وسلوكيات القاضي أثناء عمله وخارجه نذكر منها على سبيل المثال:

- التحلي بالحكمة والرزانة.
- ضمان حق الدفاع للمتقاضى أو محاميه.
- الحفاظ على سرية المداولات وعدم إفشائها لأي كان ولأي سبب كان.
- عدم إستعمال منصبه لتحقيق أغراض شخصية.
- عدم قبول الهدايا من المتقاضين في أي شكل كان.
- عدم الخضوع للمؤثرات الخارجية حول قضايا معروضة عليه.¹

4 - 5 أخلاقيات المهنة لأمناء الضبط: الذي بموجبها تم تنظيم علاقة أمين

الضبط برؤسائه وعلاقته بالمتقاضين والمواطن وعلاقته بالمحامين.

كما حددت مجموعة من حقوق وواجبات أمين الضبط وبين النظام التأديبي لأمين الضبط المنظم بموجب المرسوم التنفيذي رقم 90 - 213 المؤرخ في 28 يوليو 1990 يتضمن القانون الأساسي الخاص الذي يطبق على موظفي كتاب الضبط للجهات القضائية.²

من خلال ذكر مدونة الأخلاقيات لبعض المهن يتضح لنا أن هناك مبادئ أخلاقية عامة تشترط في جميع المجالات مثل الأمانة والنزاهة، وقواعد أخلاقية أخرى تتطلب بشكل أكثر في بعض المهام وتعتبر ظرف مشدد عند إقترافها من قبل الموظف مثل إفشاء السر المهني في مجال القضاء أو الشرطة.

المطلب الثاني

المصادر غير الرسمية لأخلاقيات العمل

تنقسم المصادر غير الرسمية لأخلاقيات العمل إلى ثلاثة أقسام: الأولى مستمدة من القيم الاجتماعية، والثانية مستمدة من القيم الشخصية للموظف حسب معتقداته وخبراته في المجتمع وهي مصادر ذاتية، والثالثة مستمدة من جماعات الضغط في المجتمع.

الفرع الأول: القيم الاجتماعية

تساهم في تجسيدها عدة عناصر مثل الدين، والعادات، والتقاليد.

¹ - قاصدي فائزة، المرجع السابق، ص76.

² - طاهري حسين، أخلاقيات المهنة لأمناء الضبط، دار هومة للطباعة والنشر، الجزائر، 2006، ص 9-32.

أولاً: الدين

يعد الدين مصدر أساسي لأخلاقيات الوظيفة وهو من المصادر الأولية لأخلاق الإنسان الذي يكيف معها تصرفاته وسلوكاته وطريقة حياته.

وقد نظمت الشريعة الإسلامية قواعد أخلاقيات العمل في عدة آيات وأحاديث نذكر منها قوله تعالى " قال اجعلني على خزائن الأرض إني حفيظ عليهم"¹، وقوله تعالى " قالت إحداهما يَأْتِ استأجره إن خير من استأجرت القوي الأمين"².

فالدين الإسلامي نظم كل جوانب الحياة فحث على الاستقامة والأمانة والطاعة واتباع العمل وحسن التعامل مع الآخرين وترشيد الاستهلاك، وبين للناس طريقة ومناهج عيشهم في كافة الميادين أي بما يحتاجه الفرد في حياته، فالإسلام جاء بما فيه صلاح الخلق لذلك الشريعة الإسلامية تأمر المسلمين على التحلي بالأخلاق الفاضلة لقوله تعالى "إن الله يأمركم أن تؤدوا الأمانات إلى أهلها وإذا حكمتم بين الناس أن تحكموا بالعدل إن الله نعما يعظكم به إن الله كان سميعاً بصيراً"³.

نجد أن النظام الأخلاقي في الشريعة الإسلامية مبني على مبدأ الإلتزام الذي تترتب على مخالفته المسؤولية والجزاء.⁴

ثانياً: الأسرة

تعتبر الأسرة العامل الأول في تحديد أخلاق العامل لما يسودها من قيم وعادات يتم على أساسها تربية الطفل، الذي ينشئ عليها ويتعلمها من الصغر يبني على أساسها شخصيته، ثم يطبقها في حياته العملية، فما تعلمه الطفل في أسرته من فضيلة أو رذيلة يؤثر في تحديد أخلاقيات الموظف.⁵

ثالثاً: المؤسسات التعليمية

نقصد بالمؤسسات التعليمية المدارس، والجامعات، ومراكز التكوين المهني، وكل مكان يتعلم فيه الشخص مهنة أو لغة أو حرفة وغيرها.

أصبح للمؤسسات التربوية والتعليمية دور أساسي لترسيخ القيم التربوية والولاء للوطن في الدولة، وتجسيد الانتماء للأسرة والمجتمع والوطن، وتكريس فكرة الحوار بدلا

¹ - سورة يوسف الآية 55.

² - سورة القصص الآية 26.

³ - سورة النساء الآية 58.

⁴ - قاصدي فائزة، المرجع السابق، ص 47.

⁵ - عثمان سلمان غيلان، المرجع السابق، ص 79.

من التصادم، والتسامح بدلا من التعصب والانتقام، واحترام الحقوق والحريات، وأداء الواجبات، وحسن المعاملات.

يمكن تعريف النظام المدرسي على أنه "النظام الأخلاقي المتوافر على مجموعة من القواعد المحددة لسلوك الطفل، فالواجبات التي يفرضها نظام المدرسة على التلميذ من قيمة أخلاقية هي ذاتها تفرضها الدولة على الموظف، فتعد من واجباته والتزاماته، فيظهر على شكل مجموعة من القوانين تفرض على الطفل وتحدد واجباته والتزاماته، لأن الطفل عندما يحترم القواعد المدرسية يتدرب على احترام القواعد بشكل عام، ويصبح يتحكم في غرائزه لذلك نجد المؤسسة التربوية، أو التعليمية تقوم بدور مهم في اعداد الفرد للدخول في المجال الوظيفي بما لها من صلاحية التوجيه والتوعية والتدريب على مسائل الأخلاق والمعاملات، لتوجيه سلوك الطالب اتجاه المسؤولية والاخلاص.

لذلك نجد الدول المتقدمة تهتم بهذا المجال، فمثلا الولايات المتحدة الأمريكية لها 500 مقرر دراسي خاصة بأخلاقيات المهنة في الجامعات بهدف الدمج بين الجانب المعرفي والجانب الوجداني إضافة إلى المهارة، فيكون خريج الجامعة مهما كان تخصصه قد اكتسب المعرفة والمهارة والسلوك، فلا يمكن أن يكون سارقا أو مزورا أو مرتشيا. كما يجب على الأساتذة أن يكونوا على قدر من الانضباط في السلوك والدقة والأمانة والولاء ليكونوا قدوة لطلابهم.¹

رابعا: البيئة الاجتماعية

يقصد بها المؤثرات والمحصلات الاجتماعية والثقافية التي تكون في بيئة الإنسان، مثل العادات والتقاليد والعرف، والقيم التي تسود مجتمع ما، تنتقل إلى الأفراد وتتعكس على ممارساتهم أو سلوكهم في وظائفهم، فمثلا نجد حب الكسب السريع ورغبة التسلط من العادات السيئة التي يكتسبها الفرد في مجتمعه، مما يؤدي به إلى فقدان الشعور بالمسؤولية والانتماء والولاء للوطن والمجتمع.²

كذلك الموظف يتأثر بزملائه في العمل والدراسة وأوقات الفراغ، التي يكون لهذه البيئة تأثير أكثر على سلوك العامل من تأثير الأسرة، لهذه الأسباب نجد أن علماء النفس

¹ - قاصدي فائزة، المرجع السابق، ص55-56.

² - نفس المرجع، ص59.

يروا أن زملاء العمل لهم تأثير كبير على الفرد فيخلق لديه سلوكا أخلاقيا إيجابيا أو سلبيا، فهو يقوم بتقليدها خاصة إن تدخلت عوامل أخرى.

كما أن المواقف التي يتعرض لها الفرد في حياته تدفعه إلى اتباع منهج معين قد لا يتفق مع الأخلاق، فمثلا التفاوض والسعادة تدفع الفرد إلى اتخاذ مواقف أخلاقية إيجابية أما التشاؤم وعدم التفاؤل فهو يؤدي إلى نتائج عكسية.¹

الفرع الثاني: القيم الشخصية

أو القيم الذاتية التي تعتبر أكثر صرامة من منظومة الأخلاق الاجتماعية لأنها ترتبط بالفرد ذاته وخبرته وحسه الانساني، ساهم في تشكيلها عدة مؤثرات، كالعائلة ومحيط العمل ومحيط الأصدقاء، فكل فرد يسعى لأن يكون بأحسن صورة وأطيب كلمة لدى الغير، لذلك نجد الدولة الحديثة ومنظمات العمل تسعى للاستثمار في مجال الموارد البشرية لاسيما المدراء، والأشخاص الذين يتولون مواقع قيادية مهمة.²

القيم الذاتية التي يتميز بها الفرد عن غيره تتمثل في القيم الشخصية التي تشمل عدة عناصر منها، الحياء والصبر والحكمة والصدق والرحمة والانضباط، تساهم في تكوين أخلاق الموظف لأنها تمثل القاعدة التي يتكون منها سلوكه، فنجد العلاقة بين القيم والأخلاق علاقة وثيقة تقوم بتحديد السلوك الأخلاقي وتمييزه عن السلوك غير الأخلاقي للموظف، فهي توجه سلوكه الإداري وطريق عمله وتصرفاته وعلاقته مع الآخرين. ومن أهم القيم الشخصية التي تؤثر في سلوك الفرد نجد الضمير والخبرات المكتسبة.

أولاً: الضمير

يعتبر من أهم الصفات الذاتية للفرد، وهو عبارة عن قوة في أعماق الانسان تجذبه نحو فعل الخير وتأمره للقيام بالواجب وتحذره من فعل الشر، وإن قام بها يحس بانقباض في نفسه، وإن ابتعد عنها يحس بالارتياح والسرور.

تسمى هذه القوة بالضمير التي تسبق العمل أو تعاصره، أو تلحق به فهو الذي يأمر بالخير وينهى عن الشر، وهو أمر نسبي يختلف من شخص لآخر فإذا كان الضمير حيا يكون مصدرا للقيم الأخلاقية، أما إذا كان مستوى الضمير ضعيف قد يأمر الشخص بالسوء والأفعال المنحرفة.

¹ - عثمان سلمان غيلان العبودي، المرجع السابق، ص79-80.

² - بلال خلف السكارنة، المرجع السابق، ص65.

كما يختلف مستوى الضمير باختلاف الثقافات ودرجة الوعي الاجتماعي لدى الفرد.¹

ثانياً: الخبرات السابقة

تعد الخبرة مصدر من مصادر تكوين سلوكيات الفرد في العمل وتكسبه أخلاقيات معينة تساعد في مواجهة الاشكالات، ومختلف القضايا المطروحة عليه، والعقبات التي يمكن أن تواجهه أثناء تأديته لعمله، فمثلاً المرتكزات الأخلاقية للمديرين يمكن الحكم عليها من خلال الاختيار بين ما هو خير وفي صالح المجتمع، وبين ما هو شر وفي غير صالح المجتمع،² كما أن الحوادث السابقة السلبية والإيجابية التي مر بها الشخص قد تعطي أخلاقه شكلاً معيناً خاصة منها التي صادفها في المراحل الأولى من عمره، ومن انخراطه في العمل الوظيفي.³

الفرع الثالث: جماعات الضغط

تشكل جماعات الضغط بجميع أنواعها خاصة النقابات، والصحافة، والأحزاب السياسية، والجمعيات مصدراً مهماً لقواعد السلوك الأخلاقي في العمل، وذلك للدور الذي تقوم به في مجال الدفاع عن حقوق ومصالح العاملين ومنظمات العمل، والدفاع عن المصلحة العامة، ورفع انشغالات ومطالب العمال والفئات المعنية إلى الجهة المختصة. في كثير من الحالات تؤثر جماعات الضغط بواسطة أهدافها ومطالبها في سن الكثير من القواعد والقوانين المتعلقة بالعمل، وفي بعض الحالات تقوم بشكل غير رسمي بتعزيز اتجاهات وأخلاقيات تأخذ بها الإدارة عند اتخاذ قراراتها. وفي الدول المتطورة جماعات الضغط أخذت تلعب أدواراً متعددة ومتنوعة، فطورت من علاقاتها وأصبحت تنسق فيما بينها لاتخاذ مواقف موحدة في القضايا المطروحة.

غير أن دور هذه الجماعات في الدول النامية مازال يشوبه بعض الغموض ولا تقوم بدورها بنفس مستوى جماعات الضغط في الدول المتطورة، ويعود السبب في ذلك إلى أن عمل هذه المنظمات في الدول النامية يعتبر فتياً، كما أنها في كثير من الأحيان تمارس عليها ضغوطات مما يجعلها غير مستقلة ولا تمارس أعمالها بحرية، إضافة لعدم تمتعها بالاستقلالية المطلقة فكثيراً ما تكون أهدافها ومطالبها تعبر عن اتجاه السلطة في

¹ - عثمان سلمان غيلان العبودي، المرجع السابق، ص 80-85.

² - بلال خلف السكارنة، المرجع السابق، ص 65.

³ - عثمان سلمان غيلان العبودي، المرجع السابق، ص 85.

الدولة أو عن رغبات وطلبات أرباب العمل في الدولة، وبالتالي تغلب مصلحة على حساب مصلحة أخرى، مما يجعل دورها يتسم بالمحدودية وعدم الفاعلية. من هذه الجماعات نجد نقابات العمال، وجمعيات حماية المستهلكين، وجمعيات الدفاع عن حقوق الطفل، وجمعيات حماية البيئة، وغيرها.¹

الفرع الرابع: المصلحة العامة

تعتبر المصلحة العامة القانون الأعلى الذي يخضع له كل قانون، وتبرير المصلحة العامة والدفاع عنها تعتبر قيمة أخلاقية لدى الموظف توجه سلوكه وأفعاله. وهي تعتبر مصدر من مصادر أخلاقيات الوظيفة العامة.² والعامل أو الموظف من خلال قيامه بعمله أو توليه منصب معين يكون ملزم بتحقيق المصلحة العامة، ويجب عليه الابتعاد عن كل فعل أو عمل ما من شأنه المساس بالمصلحة العامة أو يهددها.

المبحث الثاني

وسائل ترسيخ أخلاقيات العمل ومجالات تطبيقها

لتطبيق أخلاقيات العمل في الإدارة أو المؤسسة لا يجب أن يعتمد في ذلك فقط على قناعة الشخص ومدى التزام العاملين بها، وإنما يجب إلزامهم بذلك كجزء من متطلبات الوظيفة، وأن تحرص على تطبيقها الإدارة أو جهات خاصة. أخلاقيات العمل أصبحت قواعدها تطبق في كافة ميادين العمل سواء كانت تابعة للقطاع العام أو الخاص، بهدف ضبط قواعد العمل وضمان تحقيق الهدف من وجوده والقيام بالعمل المطلوب بنزاهة وشرف. نعالج في المطلب الأول وسائل ترسيخ أخلاقيات العمل وفي المطلب الثاني مجالات تطبيق أخلاقيات العمل.

المطلب الأول

وسائل ترسيخ أخلاقيات العمل

في بداية الأمر لابد من تحديد ما هو أخلاقي وما هو غير أخلاقي يلتزم به الجميع لأنه إذا لم يتم ذلك يكون لكل موظف مقاييس شخصية خاصة تختلف من موظف

¹ - بلال خلف السكارنة، المرجع السابق، ص 65-66.

² - عثمان سلمان غيلان العبودي، المرجع السابق، ص 85.

لآخر، كما يجب التعامل بحزم مع كل شخص أخل بها¹، لذلك يجب إيجاد وسائل لترسيخ أخلاقيات العمل الوظيفي مثل تنمية الرقابة الذاتية وتفعيل نظام الحوافز والمكافآت وترتيب الجزاء على الإخلال أو مخالفة القاعدة الأخلاقية.

الفرع الأول: تنمية الرقابة الذاتية

الموظف النزيه هو الذي يراقب نفسه قبل أن يراقبه المسؤول، أو الجهة المختصة بالرقابة، فيراعي المصلحة العامة قبل مصلحته الشخصية، فإذا كان هذا منهج الموظف المخلص في عمله فبلا شك الإدارة أو المؤسسة سوف تنجح، وتحقق الوظيفة هدفها وتكسب ثقة المتعاملين معها والجمهور.

في الدولة الإسلامية كانت الرقابة الذاتية تدفع الخليفة عمر بن الخطاب إلى السير ليلاً في أرجاء المدينة المنورة لتفقد رعيته، كما أن الرقابة الذاتية في الشريعة الإسلامية لم تكن تقتصر على الحكام فقط، وإنما يتبعها أيضاً المحكومين مهما كان طبيعة العمل الذي يقوم به، ومثال على ذلك الراعي الذي مر به الخليفة عبد الله ابن عمر الذي طلب منه أن يذبح له شاة على أن يعطيه ثمنها، فاعتذر منه الراعي لأن مولاه لم يأذن له بذلك فقال له عبد الله ابن عمر: إذا سألك مولاك عنها قل له أكلها الذئب فرد عليه الراعي فأين الله، فالرقابة الذاتية تمنع من الخيانة وتعين على الأمانة.

وفي هذا السياق أجرت مجموعة روبرت هاف انترناشيونال المحدودة استبيان على أكثر من 1400 موظف، كانت اجابة 58 % بأن الاستقامة والنزاهة أكثر صفتين تعجبهم في المرشحين لتولي الوظائف.

اليابانيون يشتهرون بجديتهم في أداء العمل، فالعمل يعني وجود المواطن الياباني الذي يعرف ب (YORUKI) التي يقصد بها النزعة الذاتية للبحث عن الذات من خلال العمل، لذلك كانت نسبة الغياب عن العمل في اليابان طفيفة تقدر ب: 2 %، كما أن الحكومة اليابانية حاولت تخفيض ساعات العمل ففشلت لأن الموظف الياباني يريد البقاء في العمل ساعات طويلة.

والرقابة الذاتية يتم تنميتها بتقوية الايمان بالله والتقوى، وتعزيز الحس الوطني وتنمية روح المسؤولية، والإقناع بأهمية الوظيفة وأدائها بشكل صحيح.²

¹ - مدونة أخلاقيات السلوك الوظيفي أ9.

² - بلال خلف السكارنة، المرجع السابق، ص66.

الفرع الثاني: تفعيل نظام الحوافز والمكافآت

أصبح في الوقت الحالي الاهتمام بالموارد البشرية الموجودة داخل المؤسسة أو المنظمة، والفكر القانوني بصفة عامة والإداري بصفة خاصة يناقش مسألة الحوافز وأساليب التنظيم العملي للعمل.

مثلاً للموظف واجبات له حق كالأجر والحافز، فكثير من الدراسات بينت العلاقة بين قلة الأجر والفساد الإداري خاصة وأن قانون الوظيف العمومي يمنع الموظف من القيام بأعمال تجارية أخرى طبقاً لقاعدة الدفع بعدم القيام بالخدمة، وقاعدة عدم الجمع بين مرتبتين.

لذلك يجب الأخذ بعين الاعتبار عند تحديد الأجور والرواتب للعاملين والموظفين مستوى المعيشة في الدولة حتى يقوم الموظف بعمله المطلوب منه، ويكون براتبه يستغني عن البحث عن مصادر أخرى لتغطية حاجياته مما يشغله عن عمله الوظيفي.

ويشترط في نظام الحوافز والمكافآت ربطها بالتفوق والامتياز والتقييم في المؤسسة حتى يشعر المرء بأهمية التقييم، وبالتالي يساهم في تطوير أداء المؤسسة، والمشرع الجزائري في المادة 32 من القانون العام للوظيفة العامة نص على أن للموظف حق بعد أداء الخدمة في الراتب وجميع المبالغ الأخرى كالتعويضات والترقيات والمكافآت.

كما أنه في تحديد الراتب للموظف يجب الحرص على ضمان حقه في تولي الوظائف واستقلالته، وحياده وتجرده الذي يتحقق عندما يكون الراتب كافي،¹ ومناسب ويبعده عن جميع الإغراءات.

الفرع الثالث: ترتيب الجزاء على مخالفة القاعدة الأخلاقية.

يجب أن تكون القواعد الأخلاقية ملزمة يترتب على مخالفتها الجزاء، أي اتخاذ إجراءات تأديبية جزائية واضحة ورادعة، ومحاسبة المسؤولين والموظفين للتأكد من تطبيق النظام.²

وأن تكون عملية المتابعة والمحاسبة أثناء تأدية الموظف لعمله وتستمر إلى ما بعد تقاعده، مع إسناد هذه المهمة لأجهزة خاصة، وأن تتم من خلال تطبيق النظام التأديبي وتطبيق مواد القانون الجنائي.

¹ - قاصدي فائزة، المرجع السابق، ص 103-105.

² - بلال خلف السكارنة، المرجع السابق، ص 67.

أولاً: النظام التأديبي كأساس لتطبيق قواعد السلوك الأخلاقي

للأخلاق طبيعة إلزامية تعتمد على النظام التأديبي الذي له مكانة هامة في مدونات أخلاقيات المهنة، لأن الغرض من وجودها هو العمل على تفادي بعض السلوكيات التي تخل بالسير الحسن للإدارة، وتوقيع الجزاءات التأديبية على الموظف المخالف سلوكه لقواعد سلوك المهنة، فعندما يعلم الموظف أن الإدارة أو السلطة الرأسية تملك صلاحية توقيع عقوبات تأديبية ضدهم في حالة إخلالهم بالواجبات الوظيفية فإنه يمتنع عن القيام بها، وبالتالي تحقق الردع المعنوي. وقد عرف سليمان محمد الطماوي الجريمة التأديبية بأنها "كل فعل أو امتناع يرتكبه الموظف ويجافي واجبات منصبه".¹

ثانياً: القانون الجنائي كأساس لتطبيق قواعد السلوك الأخلاقي

يهدف القانون إلى حماية الأخلاق العامة عندما يقوم المفسدون أو المنحرفون في مجال الوظيفة العامة بالانحراف عن قواعد السلوك الأخلاقي للوظيفة، فالقانون يقوم بتحديد السلوكات والأفعال التي تعد فساداً يعاقب عليها بعقوبات جزائية تهدف إلى تحقيق الردع العام والخاص، فيقوم بتجريم السلوكات المنحرفة عن قواعد أخلاقيات الوظيفة مثل الرشوة واستغلال النفوذ، والمحاباة، والمتاجرة بالوظيفة، واختلاس أموال الدولة، وتعطيل العمل بالقانون، وغيرها من الجرائم.

فلا يجوز التعامل مع من لا يحترم قانون أخلاقيات الوظيفة بتهاون لأنه يشجع المخالف ويشجع الآخرين على تقليده، فلا يقبل أن تكون للموظف مصالح متداخلة مع المؤسسة أو الإدارة، لذلك يتم معالجة روح العداة والايذاء عن العاملين وبين العاملين والجمهور أو العميل والمورد بالجزاء الرادع، وألا يترك التعامل بينهم بالالفاظ البذيئة والمؤامرات بينهم، وألا تقبل الإدارة بأن يأخذ الموظف هدايا من الموردين والعملاء.

فيجب التعامل مع الاخلال بأخلاقيات الوظيفة بشدة وحزم مهما كانت رتبة ومكانة المخالف، لأن الحرص على أخلاقيات العمل هو أمر أخلاقي وإداري وديني وقانوني، وإهمال أخلاقيات العمل يجعل العاملين لا يتعاونون فيما بينهم ولا يقومون بأعمالهم على أكمل وجه، وتفقد الثقة فيما بينهم وأيضاً مع المتعاملين معهم، ولا تحقق الوظيفة الغرض الذي وجدت من أجله.²

¹ - قاصدي فائزة، المرجع السابق، ص 122-125

² - سالم السالم الموقع السابق 9/أ.

الفرع الرابع: الوسائل الأخرى

هناك عدة وسائل أخرى يتم إستعمالها لترسيخ أخلاقيات العمل مثل:

أولاً: دعم وتنمية أخلاقيات الرقابة الذاتية

لأن الموظف النزيه والناجح هو الذي يراقبه ضميره قبل أن يراقبه المسؤول ويعمل على تحقيق المصلحة العامة قبل الخاصة.

ثانياً: القدوة الحسنة

تكون في العمل والتأكد من أخلاقيات الوظيفة لدى الرؤساء والمسؤولين الذين يعتبرون قدوة لزملائهم ولمرؤوسيه، فإذا وجد العاملين الرئيس في الإدارة لا يلتزم بأخلاق الوظيفة قلده والعكس صحيح.

ثالثاً: وضع أساليب التربية الأخلاقية في مجال العمل الوظيفي

تقوم الوظيفة العامة على قواعد محددة تستلزم تربية وانضباط القائمين عليها وتقويم سلوكهم وفق ما تقتضيه المصلحة العامة، وضمان حسن استمرار المرفق العام وحفظ المال العام والمصلحة العامة، وفي نفس الوقت يكون ملائماً لمكوناتهم واستعداداتهم الشخصية والنفسية، ويحقق التوازن بين طاقاتهم وامكانياتهم وبين متطلبات المرفق العام، ويؤدي إلى إشاعة الأخلاق الفاضلة في المرفق والقضاء على العادات السلبية الشائعة بما يكفل إحلال الخير، ويصبح الموظف متعود على القيام بعمله وتكراره بغير جهد ومقاومة، فيصبح جزءاً من أخلاقيات العمل الوظيفي.

ولترسيخ النظام الأخلاقي في العمل يستلزم إثارة الوجدان وغرس الرغبة في العمل مما يحول الرغبة إلى عمل وسلوك مدعم بالنظام الوظيفي، فيقوم الموظف بتحويل هذه الرغبة إلى عمل محدد وظاهر قائم على الإقتناع العقلي، في البداية تكون التربية بالعبارة والموعظة، ثم التربية بالترغيب والترهيب.¹

رابعاً: وضع أنظمة واضحة تمنع الاجتهادات الفردية الخاطئة

ضعف النظام وعدم وضوحه ينتج عنه ممارسات أخلاقية غير سوية من قبل الموظفين، ولتجاوز ذلك يمكن للمؤسسة أن تضع إطار خاص للإهتمام بأخلاق المهنة يقوم عليه عدد من الموظفين المؤهلين، يعمل على استقبال التبليغات والشكاوى عن جميع الإخلالات بأخلاقيات الوظيفة.

¹ - عثمان سلمان غيلان العبودي، المرجع السابق، ص126-128.

كما يجب على صاحب العمل والعمال الإلمام بأخلاقيات العمل، وبجميع محتوياته ليكون على بينة من أمره وعالما بما له وما عليه وحدود عمله وصلاحياته، ويأخذه في الحسبان عند اتخاذ قراراته، لذلك يجب على المؤسسة أن تضعه في مكان ظاهر يمكن الاطلاع على محتواه من قبل كل العاملين والمتعاملين.¹

كما نرى أنه يمكن أن تلجأ المؤسسة لتبليغه بصورة فردية لكل شخص، وأن تقيم دورات تدريبية وتكوينية للعاملين يقوم بها أشخاص مختصين أو لهم دراية بهذا المجال، وأن تعمل الإدارة على وضع برامج وخطط لمواجهة مشاكل أخلاقيات العمل السلبية التي يمكن أن تصدر عن الموظفين والمسؤولين.

خامسا: التقييم المستمر والعادل

تأصيل برامج تقييم السلوك الوظيفي في القطاع العام، وتأسيس قواعد تنظيمية لإدارة أخلاقيات العمل، وخلق الوعي بين الموظفين بأهمية أخلاقيات الوظيفة العامة وربط أخلاقيات الموظف بالقرارات الإدارية التي يتخذها، وإقناع الموظفين بأولوية أخلاقيات الوظيفة العامة كمطلب أساسي لموظفي القطاع العام.²

وتقييم باستمرار أداء الموظف على هذا الأساس الذي يؤخذ في الحسبان عند الترقية، وعند منح الإمتيازات والمكافآت.

المطلب الثاني

مجالات تطبيق اخلاقيات العمل

يعد مصطلح أخلاقيات العمل مبدأ اجتماعي قائم على أساس أن الفرد مسؤول عن العمل الذي يقوم به ويؤمن بأن العمل له قيمة جوهرية يجب الالتزام بها واحترامها، وأن يقوم بتنميتها وتطويرها.

عادة أخلاقيات العمل مرتبطة بالأشخاص الذين يعملون بجد ويتقنون عملهم تنطلق من المدارس والجامعات، وتجد حيزا كبيرا لتطبيقها في مجال العمل، فأصبحت تطبق في كافة مجالات العمل سواء كانت تابعة للقطاع العام أو القطاع الخاص.

لذلك أقوم ببيان أخلاقيات العمل في مجال الوظيفة العامة، وأخلاقيات العمل في مجال المؤسسات الخاصة، وأخلاقيات العمل في مجال المهن الحرة.

¹ - بلال خلف السكارنة، المرجع السابق، ص 67.

² - سالم السالم، الموقع السابق.

الفرع الأول: أخلاقيات العمل في مجال الوظيفة العامة

نقوم في هذا الفرع بالتطرق إلى مفهوم أخلاقيات العمل الوظيفي، ثم بيان أهميته والقوانين التي تكرسه في هذا المجال.

أولاً: مفهوم أخلاقيات العمل الوظيفي

الوظيفة لغة مشتقة من من فعل وظف أي عين له وظيفة، ويقصد بالوظيفة ما تعين من عمل أو مهنة، فتستعمل للدلالة على المنصب والخدمة.

والوظائف هي جمع وظيفة، وهو مصطلح يستخدم في علم الإدارة للدلالة على نشاط إداري يقوم به الموظف التنفيذي، فتتخذ الوظيفة معنى الواجب، أو التكليف الذي يكون على عاتق من كلف به سواء كان يعمل لفائدة الحكومة أو الخواص.

ويقصد بالوظيفة إصطلاحاً: "كيان نظامي يتضمن مجموعة من الواجبات والمسؤوليات توجب على شاغلها إلتزامات معينة مقابل تمتعه بالحقوق والمزايا الوظيفية".¹ من خلال التعريف الاصطلاحي نجد أن للوظيفة ركنين أساسيين هما، النشاط الذي يعتبر لب الوظيفة سواء كان هذا النشاط جسدي أو ذهني، والهدف من الوظيفة الذي يتمثل في الإنتاج سواء كان مادي أو معنوي يعود مردوده على الدولة ومرافقها العامة.²

ثانياً: أهمية أخلاقيات العمل في مجال الوظيفة العامة

تكمن أهمية أخلاقيات العمل في مجال الوظيفة العامة كونه يحقق الأهداف أو الغاية من الوظيفة بصفة خاصة والعمل بصفة عامة، فهو يهدف إلى تحقيق المصلحة العامة والغاية المرجوة منها، وهي تحقيق التنمية الشاملة في كل الميادين، كما أنه عبارة عن وافي يحمي إطار العمل والمؤسسات في الدولة، ويحافظ على مناصب الشغل ويفتح آفاق أخرى للشغل، وخلق مؤسسات جديدة مما يساعد على فتح مناصب عمل جديدة ومن جهة أخرى يضمن للعاملين البقاء في عملهم، ويعمل على مكافحة جرائم الفساد، لذلك يمكن إرجاع أهمية أخلاقيات العمل الوظيفي إلى:

1 - أخلاقيات العمل تعزز من ترابط الموظفين، وتعاونهم بشكل أحسن مع بعضهم البعض.

¹ - عثمان سلمان غيلان العبودي، المرجع السابق، ص33.

² - نفس المرجع، ص34.

2 - قواعد وقوانين أخلاقيات العمل تساهم في تهدئة الاضطرابات، والإختلافات التي يمكن أن تنشأ في مجال العمل بسبب الطبيعة الإنسانية، وبنية العمل المتغيرة بشكل دائم ومستمر.

3 - تحديد قائمة الأخلاقيات والبروتوكولات للتعامل يوضح للفرد، أو الموظف ماهو أخلاقي وغير أخلاقي، وماهو قانوني وغير قانوني، ويبعده عن الخوف والتوتر في المستقبل ومن الظلم.

فهو يوضح الأمور ويبين عملية الترقية.

4 - تطبيق الأخلاقيات يساعد على تحسين صورتها وأدائها.

5 - المنظومة الأخلاقية تساعد على الارتقاء بأخلاقيات الموظف في المؤسسة، ويؤثر ذلك أو ينعكس على طريقة تعاملهم مع العملاء والجمهور والمنافسين، مما يجعلها شركة مميزة ذات سمعة في المجتمع ومجال العمل.

6 - أخلاقيات العمل ضرورة إدارية، لا يكفي أن يتحلى كل شخص بأخلاق معينة إكتسبها من المجتمع والمدرسة والرفقة، فلا بد أن تكون بجانبها أخلاقيات للعمل تضعها الإدارة تبين فيها الضوابط والجزاءات عند الإخلال بها، فتجعل لها صفة الالتزام يكون العامل ملزم بتطبيقها، مهما كان العامل يلتزم أم لا هذا الميثاق يجعل الكل يلتزم بها أي بما جاء في ميثاق أخلاقيات العمل، فتكون ملزمة لكل العاملين وتسلط عقوبة رادعة لمن يخالفها¹.

ثالثا: القانون المنظم لقواعد أخلاقيات العمل الوظيفي

نجد من أهم القوانين التي صدرت عن المشرع الجزائري لتنظيم قواعد أخلاقيات العمل الوظيفي الأمر رقم 03-06 الصادر في 15/06/2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، والأمر رقم 03-03 المؤرخ في 19/07/2003 المتعلق بقانون المنافسة.

ولم يقتصر المشرع على تنظيم أخلاقيات الوظيفة العامة في إطار عام يشمل كل الوظائف، وإنما أصدر إلى جانب ذلك قواعد أخلاقية خاصة بكل وظيفة خصها بأحكام خاصة مثل القانون رقم 2013/90 المؤرخ في 20 يوليو 1990 المنظم لأخلاقيات المهنة لكتاب الضبط، والقانون العضوي رقم 04-11 المتعلق بالقانون الأساسي للقضاء.

¹ - <https://www.moid.gov.ae/workmoral>

الفرع الثاني: أخلاقيات العمل في مجال المؤسسات الخاصة

في العصر الحديث لم يعد المشرع يقتصر على التدخل بنصوصه لتكريس أخلاقيات العمل في مجال الوظيفة العامة فقط، وإنما أصبح ينظم أخلاقيات العمل في مجال القطاع الخاص أيضا، وذلك إدراكا منه بأهمية القطاع الخاص وتأثيره على إقتصاد الدولة لا سيما في الدول التي تتبع النظام الليبرالي، ونظرا للدور الاجتماعي الذي أصبح يلعبه القطاع الخاص من توفير مناصب العمل والاستثمار في كافة القطاعات والميادين. أصبح المشرع يتدخل في القطاع الخاص بوضع قواعد أخلاقية ملزمة، وبيان حقوق والتزامات العمال، والحفاظ على أموال وممتلكات المؤسسة.

ف نجد المشرع الجزائري نظم علاقة العمل في القطاع الخاص باصداره قانون العمل بموجب القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 أفريل 1990 يتعلق بعلاقات العمل المعدل والمتمم.

كما أن المشرع الجزائري بموجب القانون المتعلق بمكافحة الفساد والوقاية منه قد خصص فصل للقطاع الخاص بهدف منع ضلوعه في جرائم الفساد، في المادة 13 ونص على جريمة الرشوة في القطاع الخاص في المادة 40 من نفس القانون، وعلى جريمة إختلاس الممتلكات في القطاع الخاص في المادة 41.

الفرع الثالث: أخلاقيات العمل في مجال المهن الحرة

أصبحت المهن الحرة منتشرة على نطاق واسع تقوم بمختلف النشاطات، وصار القائمين بها يمتلكون وسائل الإنتاج ويوظفون ممتهين ومحترفين، كما يقومون بتدريب وتلقين الأشخاص بها، ويقومون بالتعامل مع الزبائن طالبي الخدمة من أصحاب هذه المهن بحسب تخصصهم.

أصبحت المهن الحرة تلعب دور مهم في المجال الإقتصادي، وتقوم بامتصاص البطالة عن طريق مناصب الشغل التي توفرها في هذا المجال، وزاد إقبال الجمهور على الخدمات والأعمال التي تقدمها هذه المهن مما جعل المشرع الجزائري يتدخل بنصوصه لتنظيمها وحمايتها في إطار قانوني، بوضع قواعد أخلاقية خاصة بكل مهنة آخذا بعين الاعتبار الخصائص التي تتميز بها كل مهنة، وما تتطلبه من أخلاقيات خاصة، أو التركيز على أخلاقيات معينة فيشدد العقاب على مخالفتها، مثل قانون أخلاقيات المحامي وأخلاقيات الطبيب والمهندس وغيرها.

الفصل الثالث

قيم الفرد والمنظمات وأخلاقيات العمل

قانون العمل يفرض على العامل أن يتحلى بمجموعة من الأخلاق تقوم سلوكه الوظيفي وتهذبه بما يحقق المصلحة الفردية والجماعية، فهناك مجموعة من الصفات يجب أن يتحلى بها العامل في التعامل مع الآخرين ويلتزم بها في مجال العمل.

القيم تعبر عن المعتقدات الأساسية للفرد، فتحدد له ما يجب فعله وما لا يجوز فعله، وما هو صحيح وما هو خطأ، وما هو حق وما هو باطل، وبصفة عامة القيم هي التي توجه أخلاقنا وسلوكياتنا في التعامل مع الآخرين والأشياء وكل ما حولنا.

والسلوك الذي يسلكه الفرد أثناء قيامه بوظيفته له علاقة وثيقة بين قيمه وبين قيم المنظمة التي يعمل فيها، كما له علاقة بقيم المجتمع التي يعيش فيه كل من الفرد والمؤسسة، وبهذا الأخلاق عبارة عن منهج واقعي يستمد قيمه من واقع الإنسان بصفته أحد أفراد المجتمع، لذلك هي تظهر على مستوى إجتماعي وفردى، كما تثبت حرية وإرادة الإنسان في الاختيار، وعلى أساسها تحمله المسؤولية لأن الفرد مسؤول عن عمله واع لشخصيته ومحقق للنفع العام في مجتمعه.

القيم الأخلاقية مطلوبة في كل شخص مهما كان سواء كان حاكما أو محكوما مديرا أو موظفا، فهي منهج يقوم على التوازن والتكامل بين الفرد والجماعة على أساسها يكون الشخص فرديا في الفكر واجتماعيا في العمل.

ومفهوم الأخلاق يشمل جانبا من المعرفة والسلوك، فالمعرفة تعد من الناحية النظرية والسلوك يعتبر الناحية العملية لها.

والقيم الأخلاقية تحصن الوظيفة العامة من الفساد بإرساء قاعدة التفوق والكفاءة وتثور المشكلة الأخلاقية عندما يقدم الفرد مصلحته الخاصة على المصلحة العامة مما يؤدي إلى ضياع ثقة المجتمع بأجهزة الخدمة المدنية،¹ ويؤدي إلى تعطيل أهداف الوظيفة وهو تحقيق المصلحة العامة وبالتالي تعطيل التنمية في كافة الميادين.

دراسة هذا الفصل تكون مقسمة إلى مبحثين:

المبحث الأول: قيم الأفراد وقيم المنظمات.

المبحث الثاني: أنواع القيم وعلاقة قيم الفرد بقيم منظمات الأعمال.

¹ - بلال خلف السكارنة، المرجع السابق، ص 95-101.

المبحث الأول

قيم الفرد وقيم المنظمات

القيم هي جمع قيمة يقصد بالقيمة لغة بالكسر واحدة القيم، وفي مفردات الراغب تقويم السلعة بيان قيمتها، وجاء في معجم الوسيط قيم الشيء تقيماً أي قدر قيمته. ويتعدد المعنى الاصطلاحي للقيمة بتعدد مجالات استخدامها في النشاطات الإنسانية، وإن كل معنى من هذه المعاني يتخذ خاصية المعيار للمجال الذي استخدم فيه إلى أن ظهرت نظرية القيم، أو علم القيم '(Axiology)'. يرجع الفضل لظهور هذا المفهوم إلى الألماني "نيتشيه"، تقوم هذه النظرية بتحليل طبيعة القيم وأنواعها ومعاييرها وتعتبر القيم وثيقة الصلة بكثير من العلوم منها الأخلاق.

والقيم عند المدرسة الفلسفية المثالية التي على رأسها أفلاطون، هي الحق الخير الجمال، وعند المدرسة الفلسفية الواقعية فتعتبر القانون الأخلاقي من مدلولات العقل وتمثل القيم مثل عليا وغايات إنسانية تعمل على توجيه مسيرة الحياة، والمدرسة الفلسفية البرجماتية تعتبر القيم وسائل لتوضيح الأفكار وأدوات للوصول إلى الحقيقة.

أما القيم في الفكر الإسلامي فإن تطبيقه يكون في كافة الميادين ويشمل جميع مناحي الحياة الدنيا والآخرة، والقيم تتمثل في العلم والعمل والتقوى والعدل، فهي فضائل خلقية وتعد معيار لسلوك الإنسان في المجتمع.¹

لكل من الأفراد والمنظمات في مجال العمل مجموعة من الصفات الأخلاقية يجب التحلي بها في علاقات الوظيفة أو علاقات العمل، لإبراز هذه القيم أخصص مطلب أول لقيم الأفراد ومطلب ثاني لقيم منظمات العمل.

المطلب الأول

قيم الفرد

ويقصد بأخلاقيات العمل الأحكام القيمة التي تتعلق بالأفعال الإنسانية هل هي خير أم شر، والسلوك الأخلاقي هو "السلوك الذي عمل به المجتمع وأقره، وهو عبارة عن مجموعة من القواعد يبين للأفراد كيف يتصرفون اتجاه المواقف التي تتعرض لهم دون أن يخالفوا العرف السائد في مجتمعهم"، وفي مجال العمل يتطلب من العامل سلوكاً معيناً ينبغي أن يكون موافقاً للقواعد الأخلاقية المحددة في القوانين واللوائح المنظمة لممارسة

¹ - بلال خلف السكارنة، المرجع السابق، ص 127-128.

العمل¹، وأن يتحل بمجموعة من القيم وممارسة إختصاصاته، وأداء دوره بأمانة وموضوعية وتعزيز ثقة كل الأطراف الخارجية ذات الصلة بالمرفق، والالتزام بالصدق والنزاهة، والأمانة، والقدوة الحسنة، والإخلاص.

وبهذا يمكن تقسيمها إلى قيم فردية وقيم مهنية، نخصص فرع لكل نوع.

الفرع الأول: القيم الشخصية للفرد

هي نتاج تفاعلات اجتماعية ودينية وشخصية ونتيجة خبرات سابقة اكتسبها الفرد منذ صغره، مثل الأمانة والإستقامة والنزاهة ورقابة الضمير.

أولاً: النزاهة، أن يكون الموظف فوق كل الشبهات وألا يشوب سلوكه المهني أي شبهة، ويتم قياس النزاهة على أساس القصد من التصرف ومدى صلته أو بعده عن الأهواء والمصالح الشخصية.

النزاهة تتطلب الترفع عن الانحياز لأي اتجاهات سياسية، أو اجتماعية، أو عرقية، وعدم توظيف أموال المؤسسة وصلاحياتها القانونية لمصلحة أي طرف على حساب طرف آخر.

ثانياً: الأمانة والإستقامة والصدق، أي التحلي بالأخلاق الحميدة.

فيتطلب من الموظف القيام بمهامه وأداء واجباته المهنية بكل أمانة وحياد ومسؤولية، وأن يكون صادقاً وحريصاً في عمله، وأن يكون محل ثقة من رؤسائه ومرؤوسيه، والحرص على الالتزام بالقوانين والتشريعات واللوائح والتنظيمات السارية في الدولة.

ثالثاً: العدالة والمساواة، أي أن يلتزم الموظف بالتعامل بعدل مع كافة الأطراف

وبالمساواة، سواء مع الزملاء أو الرؤساء أو المرؤوسين أو مع المتعاملين.

فلا يجوز التلاعب وإخفاء المعلومات أو إساءة استخدام المعلومات السرية أو تزيف الحقائق بهدف تحقيق الانتفاع الشخصي أو لحساب طرف معين، أو القيام بالعمل بشكل غير عادل.

العدالة والمساواة توجب على الموظف الالتزام بتوفير فرص مهنية متكافئة ومحفزة

لجميع الأطراف دون تمييز أو تفضيل لأي سبب كان.²

¹ - بلال خلف السكارنة، المرجع السابق، ص96.

² - <https://www.bahrainbourse.com>

الفرع الثاني: القيم المهنية للفرد

هي عبارة عن مجموعة من الأخلاقيات التي يجب أن يتصف بها الفرد من محيط عمله المستمدة منه، وتتمثل في:

أولاً: الشفافية: أي أداء الموظف لمهامه بصورة معلنة وواضحة لا يشوبها لبس أو غموض، أي أن يسلك الموظف أسلوب العلانية والوضوح في الإجراءات والغايات والأهداف.

ثانياً: الإمتياز والإجتهد، يقتضي الإمتياز استغلال كل الفرص من قبل الموظف للمحافظة على التميز، وتحسين معرفته ومهاراته وكفاءته، وأيضا معرفة مهارة وكفاءة زملائه في العمل.

والإجتهد يقصد به بذل الموظف المزيد من الجهد والإهتمام والسعي لتحقيق معايير عالية للإدارة.

ثالثاً: الموضوعية والحيادية، الموضوعية هي أن يعتمد الموظف على تحليل سليم وصارم وواضح الدلالة في إصدار قراراته وتوصياته، أما الحيادية فهي أن يتصرف الموظف طبقاً لقواعد المسألة المطروحة أمامه وخدمة المسؤولين وعامة الناس بشكل متساوي بعيداً عن أخذ الصفة الشخصية بعين الاعتبار.

رابعاً: الكفاءة والريادة، تقتضي الكفاءة حسن التصرف في إدارة الموارد المتوفرة في نطاق طبيعة عمل الجهة، وأن يقدم الموظف عمله في أحسن صورة وبصفة متقنة. أما الريادة فهي المساعدة على الترويج للقيم، والعمل على زيادة وتحسين الخدمة المقدمة للمتعاملين والجمهور.

خامساً: الاقتصاد، أي الإلتزام بعدم هدر الموارد العامة أو سوء إستغلالها أو استخدامها.¹

المطلب الثاني

قيم منظمات الأعمال

قيم المنظمة "عبارة عن ثقافتها التي تتجسد في طبيعتها المادية والفنية والتنظيمية والجوانب التي تتصل بالموارد البشرية"، مثل تحقيق الأهداف والاستقرار.²

¹ - [workmoralhttps://www.moid.gov.ae](https://www.moid.gov.ae)

² - بلال خلف السكارنة، المرجع السابق، ص97.

منظمات الأعمال تستعمل العديد من المفاهيم للقيم التنظيمية في العمل الإداري البعض منها متعلق بالمفاهيم الإنسانية، مثل القواعد السلوكية والحالة النفسية، ومنها ما هو متعلق بالنظم المكتسبة من خلال اللغة المعتادة والرموز التي تتميز بوظائف متنوعة تمثيلية، أو توجيهية قادرة على خلق أحاسيس، وكيانات ثقافية محددة بالواقع، أو كما يسميها البعض بأنها "نمط افتراضات أساسية، أو تطور بواسطة الجماعة أثناء التعامل مع مشكلاتها للتكيف الخارجي والتواصل الداخلي والتي تعمل بشكل جيد وكاف لكي تعتبر ذات قيمة".

فالقيم بصفة عامة هي إتفاقات مشتركة بين الأفراد حول ماهو مرغوب وماهو غير مرغوب، والمهم وغير المهم، والجيد وغير الجيد، وبهذا تكون القيم التنظيمية مجموع القيم التي تكون في مكان وبيئة العمل تعمل على توجيه سلوك الموظفين في حدود الوسائل التنظيمية، كقيم المساواة، والإهتمام بالوقت، والإحترام المتبادل، والإستقرار وتحقيق الأهداف، والتعاون، والإستقلالية.¹

يمكن القول أن منظمات الأعمال لها ثلاثة مكونات للقيم التنظيمية، معنوية ومادية، وسلوكية.

الفرع الأول: القيم المعنوية لمنظمات الأعمال

عبارة عن قيم وأخلاق ومعتقدات وأفكار يعتنقها الموظف، فهي مرتبطة بالأخلاق الفردية مثل الأمانة، والإستقامة، والانضباط، والتعاون فالتعاون الفردي مثلاً دليل على الالتزام بالوظيفة.

الفرع الثاني: القيم المادية لمنظمات الأعمال

له جانبان الإنتاج أي كل ماتنتجه المنظمة، ومجال التعامل في الأشياء الملموسة مثل الآلات والمعدات والوثائق، مما يستلزم إتباع قيم معينة تتمثل في:

أولاً: تحقيق الأهداف، أي تحقيق أهداف المؤسسة، سواء كانت أهداف إقتصادية أو اجتماعية أو تجارية، أو تحقيق المصلحة العامة.

ثانياً: الاستقرار، ضمان استقرار المنظمة، وعدم التعرض للمخاطر²، سواء تعلق الأمر بالموظفين أوالعمال أوالمنظمة.

¹ - عثمان سلمان غيلان العبودي، مرجع سابق، ص117.

² - بلال خلف السكارنة، المرجع السابق، ص97.

ثالثا: النمو والابداع والربح والقدرة على الإنتاج.

رابعا: الاستقلالية، تدعيم إستقرار المنظمة، وتقرير مصيرها.

خامسا: التطور في الفكر والانتاج.

سادسا: السلطة، تعطي لها قيمة، ومكانا في هيكلتها التنظيمية.

الفرع الثالث: القيم السلوكية لمنظمات الأعمال

عبارة عن مجموعة من القيم تتبعها المنظمة في تسيير وتنظيم المؤسسة، مستمدة من العادات والتقاليد التي يتبعها المجتمع مثل اللباقة، وحسن المعاملة. قيم منظمات الأعمال عبارة عن خليط متجانس من القيم تساهم في تحقيق الانسجام والتوافق بين أفرادها، لها أهداف تنظيمية، وإدارية، وقيادية، وإنسانية التي من شأنها التأثير على سلوكيات الموظفين، وتساهم في تحديد مختلف العلاقات سواء كانت بين الموظفين ببعضهم البعض، أو بين الموظفين ورؤسائهم، أو بين الموظفين والمتعاملين، قائمة على أسس أخلاقية بناءة.¹

المبحث الثاني

أنواع القيم وعلاقة قيم الفرد بقيم منظمات الأعمال

رغم تعدد وتنوع القيم فإنها تلتقي في جوهرها، ورغم توزيعها بين تلك القيم الخاصة بالأفراد وقيم المنظمات، وتغليب قيم معينة لكل جانب يبقى الهدف واحد وهو ضمان حسن سير العمل والمنظمة من أجل تحقيق الأهداف المسطرة للعمل والمؤسسة، لذلك نجد أن هناك علاقة وطيدة بين قيم الفرد وقيم المؤسسة.

القيم الأخلاقية الخاصة بالعامل سواء كانت شخصية أو مرتبطة بمجال العمل تعد نقاط مشتركة بين الفرد ومنظمات الأعمال، فتعتبر عامل أساسي لتحقيق أهداف العمل.

وعلى هذا تكون دراسة هذا المبحث من خلال التطرق:

المطلب الأول: أنواع القيم

المطلب الثاني: علاقة قيم الفرد بقيم منظمات الأعمال في مطلب ثاني.

¹ - عثمان سلمان غيلان العبودي، المرجع السابق، ص117-118.

المطلب الأول

أنواع القيم

يمكن تقسيم القيم إلى ثلاث مجموعات، المجموعة الأولى خاصة بالقيم الأخلاقية للعامل، والمجموعة الثانية هي القيم الأخلاقية المرتبطة بالعمل، والمجموعة الثالثة القيم الأخلاقية الخاصة ببعض المهن.

الفرع الأول: القيم الأخلاقية للعامل

يقصد بها القيم التي يتحلى بها العامل بغض النظر عن العمل الذي يقوم به، وهي تضم مجموعة من القيم تتمثل في الأمانة، والصدق، والبشاشة، وحسن التعامل مع الآخرين، والرقابة الذاتية وهو ماسبق تناوله بالدراسة والشرح.

الفرع الثاني: القيم الأخلاقية المرتبطة بالعمل.

القيم الأخلاقية المرتبطة بالعمل أيا كان أهميتها ودرجتها، أو العاملون فيها هدفها رقابة الفرد من الإنزلاق في الفساد، وبالتالي حماية الفرد والمؤسسة والمجتمع، وهذه القيم لا تخص هيئة دون أخرى وإنما تخص كل القيم، وهي تعد عنصر وقائي تعمل على حماية مصالح الفرد والمنظمة والمجتمع في وقت واحد، وحماية عنصر العمل ليكون منتجا ومحصنا من الفساد تتمثل هذه الأخلاق في:

أولاً: العمل مقياس للتفاضل، أي أن الناس سواسية يتفاضلون بالعمل فقط يكون معيارها الجدارة والكفاءة في العمل، ويستبعد معيار المحسوبية والقرابة في التعيين.

ثانياً: الإخلاص وإتقان العمل، وبالتالي نبذ الربا والنفاق، فيكون أساس العمل هو النية التي يجب أن تكون صادقة ومخلصة للحفاظ على المصلحة العامة للمجتمع أو الجماعة. فيحمي عمله من الفساد والانحراف لمصلحته الذاتية واستغلال العمل وتحقيق مصلحته الفردية على حساب المصلحة العامة.

ثالثاً: الخبرة، الخبرة في العمل تؤدي إلى إتقانه¹.

رابعاً: إحترام وقت العمل وأدائه في الوقت المحدد.

الفرع الثالث: القيم الأخلاقية الخاصة ببعض المهن

بعض المهن حسب خاصيتها وطبيعتها والأهداف المرجو تحقيقها تحتاج إلى

¹ - بلال خلف السكارنة، المرجع السابق، ص104-105.

التركيز على بعض القيم الأخلاقية يجب على أصحابها أو المنتمين إليها أو إمتهانها التحلي بها، فمثلا نجد العاطفة الإنسانية تكون في مجال الطب أكثر من المهن الأخرى، والأشخاص المسؤولين تتطلب لديهم بعض الأخلاق لأنهم قادرين على إحداث التغيير وهم قدوة لمرؤوسيهـم، فمن الأخلاقيات التي يجب أن يتحلى بها المسؤولون نجد القدوة الحسنة فهو المثل الأعلى لمرؤوسهـ، والكفاءة والمقدرة والالتزام وإقامة العدل والمساواة بين المرؤوسين والشورى والتقويض وحسن المعاملة.¹

لذلك يجب وضع الوسائل والإجراءات الخاصة لتطويرها وتنميتها في هذا المجال والتركيز عليها بصفة أساسية.

المطلب الثاني

علاقة قيم الفرد بقيم منظمات الأعمال

القيم الأخلاقية قد تكون فردية أو مهنية، فتكون عامة مثل قيم المنظمة والمجتمع أو تكون خاصة يكتسبها الفرد، وفي جميع هذه الحالات تكون العلاقة فيما بينهم علاقة تبادلية يؤثر كل منهما في الآخر.

فتكون قيم المجتمع ذات تأثير مباشر على قيم الفرد والمنظمة، والقيم المشتركة بين المنظمة والأفراد لها دور أساسي لفاعلية الفرد والمنظمة في مجال العمل، فإذا كانت توجيهات وقرارات المسؤول الأول أو القيادي في المنظمة منسجمة مع القيم السائدة في المنظمة، فإن جميع الموظفين سوف يلتزمون بهذه القيم، وعندما يخالف المسؤول هذه القيم يصبح الموظف أو العامل في حالة من الارتباك والتناقض، مما يؤدي إلى تلاشي القيم المشتركة بينهم، فكلما كانت قيم المنظمة منسجمة مع قيم الفرد، أي التطابق بينهما أدى ذلك إلى الولاء والنجاح والعمل على تحقيق المصلحة العامة.

والإختلاف في القيم بين العمال والمنظمات التي يعملون فيها يؤدي إلى تصادمات، مما يحول دون تحقيق أهداف العمل.

وقيم المنظمة هي عبارة عن ثقافتها التي تتجسد في طبيعتها التنظيمية، والفنية والمادية إضافة إلى الجوانب التي تتصل بالموارد البشرية.²

¹ - بلال خلف السكارنة، المرجع السابق، ص108.

² - نفس المرجع، ص96-97.

الفصل الرابع

الانضباط الوظيفي

يتأثر سلوك الإنسان بعدة عوامل داخلية وخارجية إيجابية وسلبية، فتصبح هذه المؤثرات تطغي على خلقه الأساسي، فيكتسب سلوك جديد يميز خلقه وطبعه، ويستطيع التحلي بالأخلاق الحسنة وهو دائما يستطيع أن يغير خلقه إلى الأفضل.¹

يعتبر موضوع أخلاقيات الوظيفة العامة من الموضوعات المعاصرة المهمة لأنها تمثل الأداة المناسبة والفعالة لحدوث الظواهر المختلفة للفساد الإداري، مثل الرشوة والمحسوبية والترجح الشخصي، وأما الأخلاقيات الإيجابية تساهم في تحقيق أهداف الإدارة والمنظمات المختلفة بكفاءة وفاعلية.

الأخلاق تستوجب الالتزام بالأشياء الصحيحة والابتعاد عن التصرفات الخاطئة من وجهة نظر الموجودين في وسط العمل أو الرؤساء، أو خارج إطار العمل، ويجب أن تدرب المنظمات أعضائها على الإلتزام بها أثناء أداء واجباتهم الوظيفية.²

نتطرق أولا لمفهوم الانضباط الوظيفي، وثانيا إلى العوامل التي تؤثر في الإنضباط الوظيفي.

المبحث الأول

مفهوم الانضباط الوظيفي

الانضباط الوظيفي له أهمية بالغة في تحسين الوظيفة وتحقيق أهدافها، وهو يقتضي الاهتمام بالأمور المنظمة للوظيفة، من حصر العوامل التي تعرقله والتي يجب على العامل الابتعاد عنها، واتخاذ كل الإجراءات الضرورية والمناسبة التي تحفز العامل على الإنضباط الوظيفي.

الانضباط الوظيفي يعمل على تقويم سلوك الموظف، ويوجهه إلى تحقيق أهداف الوظيفة، والابتعاد عن الميولات الشخصية، فيحصنه من الفساد.

تحديد مفهوم الانضباط الوظيفي يقتضي منا تعريف الانضباط، ثم الأخلاق والموظف، ثم تعريف أخلاقيات الوظيفة العامة، ثم بيان صور الإنضباط الوظيفي.

¹ - بلال خلف السكارنة، المرجع السابق، ص121.

² - <https://www.bahrainbourse.com>

المطلب الأول

تعريف الإنضباط الوظيفي

تعريف الإنضباط الوظيفي مرتبط بالأخلاق، لذلك عملية تعريف الإنضباط الوظيفي تقتضي تعريف كل من الإنضباط والأخلاق والوظيفة.

الفرع الأول: تعريف الانضباط

يقصد بالانضباط لغة مصدر من الضبط، وهو ضبط الشيء وحفظه بالحزم. ورجل ضابط أي حازم.

ويقصد به في هذا الحزم في تنظيم الأمور بمعنى إهتمام التقني بجميع الأنظمة المنظمة لمهنته، والمحافظة عليها سواء كان الانضباط في الوقت، أو التصرف، أو الشكل أو التعامل مع الأشخاص في مختلف المستويات.

ويقصد بالإنشقاق "إحكام الشيء أتقنت الشيء لحكمته"، ورجل تقن حاذق والإحكام للأشياء، أما الاتقان إصطلاحاً هو "الإحكام والحدق في الأعمال والتربية على الاتقان تكون باعداد الأجيال القادرة على إنجاز الأعمال والمنتجات والمصنوعات بإحكام ودقة غنية"¹.

الفرع الثاني: تعريف الأخلاق

تعرف الأخلاق على أنها، "مجموعة المعايير أو قواعد السلوك التي تم تنميتها من خلال الممارسة أو الخبرة الإنسانية التي يمكن في ضوءها الحكم على السلوك باعتباره صواباً أو خطأ خيراً أو شراً"، ومن الوجهة الإنسانية أو الوظيفة العامة هي، "الاصطلاح المستخدم المعبر عن المركز القانوني الذي يضم الأشخاص القائمين بالعمل والمهام والذين يطلق عليهم الموظفون العموميون".

الموظف العام يعرف على أنه: "كل شخص يعهد إليه بعمل دائم في خدمة أحد المرافق العامة يتولى إدارتها الدولة، أو أحد أشخاص القانون العام الإقليمية أو المرفقية وذلك بتولي منصباً دائماً يدخل في إطار التنظيم الإداري للمرفق".

¹ - بلال خلف السكارنة، المرجع السابق، ص122.

وعلى هذا أخلاقيات والوظيفة العامة هي: "القواعد والمبادئ والقيم والمعايير التي تعتبر أساسا لسلوك العاملين المحمود والمستحب والتي يجب عليهم الالتزام بها وعدم الخروج عنها".¹

الفرع الثالث: تعريف الوظيفة

مصطلح الوظيفة مشتق من فعل وظف، أي عين له وظيفة، والوظيفة هي ما تعين من عمل أو مهنة، كما تستعمل للدلالة على على المنصب والخدمة، كما تتخذ الوظيفة معنى الواجب، أو التكليف الذي يكون على عاتق من كلف به سواء كان يعمل لصالح القطاع العام أو الخاص.

ومن الناحية الاصطلاحية تعرف الوظيفة بأنها "وحدة من وحدات العمل تتكون من عدة أنشطة مجتمعة مع بعضها في المضمون والشكل ويمكن أن يقوم بها موظف واحد أو أكثر"، أو هي "كيان نظامي يتضمن مجموعة من الواجبات والمسؤوليات توجب على شاغلها إلتزامات معينة مقابل تمتعه بالحقوق والمزايا الوظيفية".

من التعاريف المقدمة يتبين أن للوظيفة ركنان هما، النشاط والإنتاج، يشكل النشاط لب الوظيفة سواء كان نشاط ذهني أو جسدي، والركن الثاني للوظيفة يتمثل في هدفها وهو الإنتاج سواء كان إنتاج مادي أو معنوي.²

المطلب الثاني

صور الانضباط الوظيفي

بالإضافة إلى حصر وسائل وأساليب تحقيق الانضباط والإلتقان في المهارات يجب أن يملك الموظف قدرات لتفعيل هذا الجانب، وإيقاض هذه القيم لدى الموظفين الآخرين. تتمثل صور الانضباط الوظيفي في: الانضباط في الشكل، والوقت، وفي التعامل.

الفرع الأول: الانضباط في الهيئة

وهو الإهتمام بالمظهر الخارجي للموظف وشكله مثل النظافة، والهندام اللائق والإهتمام بشخص الفطرة كنظافة الأسنان، والأضافر وتصفيف الشعر، وإعطائه مظهر يليق بالوظيفة،³ والإهتمام بنظافة مكان العمل والاعتناء بإجراءات السلامة في المصانع وارتداء الملابس والمعدات التي توفر الحماية للعامل أثناء العمل.

¹ - <https://www.bahrainbourse.com>

² - عثمان سلمان غيلان العبودي، المرجع السابق، ص 33-34.

³ - بلال خلف السكارنة، المرجع السابق، ص 125.

الفرع الثاني: الانضباط في الوقت

يقصد به أن يهتم الموظف بالوقت ويستثمره في الوظيفة، ويتحقق الانضباط في الوقت من خلال إلزام الموظف بعدة معايير تتمثل في:

أولاً: التعرف على جدول الأعمال، أو العمل مسبقاً قبيل البدء في العمل.

ثانياً: التعرف على التقويم للعمل لمعرفة أوقات وأجال إنجاز العمل، والأهداف النهائية ومعرفة تعديل الأوقات.

ثالثاً: يجب على الموظف الخروج من المصنع أو الإدارة في الأوقات المحددة بموجب القوانين والمراسيم، فلا يجوز له الخروج قبل حلول الوقت.

رابعاً: كما يجب على العامل بهدف تحسين عمله مراجعة الأعمال والسؤال عند أي عقبة أو مشكل.

خامساً: الواجبات الأخرى للانضباط في الوقت

- 1 - تقديم الواجبات والبحوث والمشاريع في وقتها وعدم تأجيلها.
- 2 - التغلب على الظروف والاحتفاظ بنسبة الغياب لحالة الضرورة والمرض.
- 3 - استيلام المكافئة عند الإعلان عنها لأن التأخير قد يؤدي إلى الحرمان منها.
- 4 - الحضور إلى العمل قبل بدء فترة الدوام.
- 5 - استثمار وقت الراحة بالالتقاء مع الزملاء في العمل والسؤال عن كل ما يشكل عقبة.¹

الفرع الثالث: الانضباط في التعامل

الانسان في حياته العملية يتعامل مع من هو أعلى منه ومع من هو أدنى منه ومع من هو أكبر أو أصغر منه، أي يتعامل مع فئات مختلفة في جميع المستويات، والانضباط في العمل يحفز الآخرين على إحترامك الأمر الذي يتحقق من خلال:

- 1 - معرفة قدر الموظفين والمسؤولين، ومعاملتهم مثل معاملة الوالدين.
- 2 - معاملة الزملاء كإخوان وحب لهم الخير، والتعاون معهم على البر.
- 3 - معاملة الضعفاء، ومن هم دونك باحترام ورحمة.
- 4 - أخذ الحقوق بالاقناع والبيان والصبر، وليس بالقوة والعضلات.
- 5 - الاحتفاظ بالرزانة والوقار عند أي منافسة وتجنب رفع الصوت لاقناع الآخرين.

¹ - بلال خلف السكارنة، المرجع السابق، ص126.

6 - الدفاع عن الحقوق بنفسك.

7 - العمل على المحافظة على ممتلكات ومرافق العمل¹، لأنها ملك للمجتمع ككل وليست ملكية خاصة بك أو بزملائك.

المبحث الثاني

العوامل التي تؤثر في الانضباط الوظيفي

قد تحيط بالعامل أو الموظف أثناء قيامه بعمله ومهامه مجموعة من العوامل والظروف تكون محفزة تساعد على أداء مهامه وتعزز من الانضباط الوظيفي، مثل القدوة الحسنة والمعاملة بالنصح، أو تكون عوامل تعرقل أداء عمله سواء كانت داخلية مثل الضغوطات النفسية والإنفعال أو، عوامل خارجية كالعوامل الاقتصادية والاجتماعية، أو بفعل شخص آخر كالاكراه.

دراسة العوامل التي تؤثر في الانضباط الوظيفي تكون في مطلبين:

المطلب الأول: العوامل التي تؤدي إلى تحسين الانضباط الوظيفي.

المطلب الثاني: العوامل التي تؤدي إلى عرقلة الانضباط الوظيفي.

المطلب الأول

العوامل التي تؤدي إلى تحسين الانضباط الوظيفي

من خلال حصر العوامل التي تؤدي إلى عرقلة الانضباط الوظيفي ومعرفة التجاوزات التي يقوم بها الموظف أثناء أداء وظيفته، نجد أن تحسين الانضباط الوظيفي يكون من خلال اتخاذ عدة إجراءات تستمد من قمع التجاوزات، ذلك لا يكفي صياغة أخلاقيات العمل ضمن نصوص قانونية فقط، وإنما يجب أن تقابلها جزاءات رادعة يضعها المشرع، وأن ينظر إليها المجتمع باحتقار فيستهجن الفعل، ويقلل من قيمة الشخص في نظر المجتمع.

ويكون ذلك من خلال اتخاذ عدة إجراءات، كتلقين قواعد الدين، أو المعاملة

بالنصح.

.

¹ - نفس المرجع، ص126.

الفرع الأول: تلقين قواعد الدين الإسلامي

يقصد به تلقين قواعد الدين الإسلامي للموظف في مجال العمل لاسيما الحض على الأخلاق في مختلف صور العمل، مثل العمل بأجر، أو المعاملة، أو التجارة والبيع والشراء، والإدارة، وبيان أحكام وقواعد الشريعة الإسلامية المنظمة لها.¹

الفرع الثاني: المعاملة بالنصح

الإدارة الحديثة تعمل على تعزيز السلوكيات الإيجابية المكتسبة وتتميتها² وتعزيزها عن طريق حث الموظف على التعامل بنصح، أي أن يتعلم الموظف التعامل بالنصح سواء نصح الزملاء أو المسؤولين أو المتعاملين، وذلك لتعليم ما هو محمود وما هو مذموم، ويكون قدوة للآخرين.

الفرع الثالث: القدوة الحسنة

تصرفات بعض الموظفين والمديرين المنافية لأخلاق العمل تترك إنطبعا سيء في نفوس الزملاء والمرؤوسين، وتجعلهم ينتهجون منهجه في العمل، وتصبح طريقة تتوارث، وتصبح منهج غير سوي تكون من قبل العاملين القدامى وينتقل إلى العاملين الجدد، وهم بدورهم ينقلون ما تعلموه منهم إلى من يأتون بعدهم، أو إلى الأقل منهم الذين يقلدون الأفعال ويستمعون للنصائح.³

القيم الشخصية التي يؤمن بها الموظف واكتسبها من المحيط الاجتماعي ومن التنشئة الاجتماعية وخبراته وتجارب السابقة، لها تأثير على سلوكه وأخلاقه وعلاقاته، فهو يطبقها في تعاملاته الوظيفية⁴، كما لها تأثير واضح على بقية الموظفين، لأن الإنسان المنضبط يبدأ بنفسه ويكون قدوة حسنة، فيجب عليه احترام الوقت والأمانة وإتقان العمل والمعاملة الحسنة وغيرها، ليصبح كل واحد منا قدوة بأفعاله للآخرين لأن الآخرين يتأثرون بأفعالك، ويمكن أن يقلدوك لأن الموظف الصغير والجديد الذي ليس له وازع أخلاقي قوي يمكن بكل سهولة أن يقلد زميله أو مديره.

وعندما يكون في وسط عمل يتعاملون بأخلاق عالية الموظف الجديد يحاول أن يظهر بأخلاق مقبولة تكون في المستوى حتى لا يحتقره زملائه أو الآخرين، وحتى لا

¹ - علاء الزئبق، الموقع السابق.

² - عثمان سلمان غيلان العبودي، مرجع سابق، ص233.

³ - علاء الزئبق، الموقع السابق.

⁴ - عثمان سلمان غيلان، المرجع السابق، ص116.

يبتعدوا عنه ويعزلونه عنهم، ذلك أن في مجال العمل الموظف الصغير أو الجديد يحاول تقليد الآخرين، فإذا وجد الغش بكافة صوره أمر مذموم بينهم فإنه يبتعد عنه، أما إذا وجد الكذب والتلاعب بالآخرين منتشر فإنه يمكن أن يتأثر بذلك ويصبح هو أيضا يكذب وقد يمتد إلى خارج العمل.

لذلك يجب أن يكون الشخص قدوة للآخرين بأفعاله وأقواله، وأن يقدم النصائح التي تكون تحض على أخلاقيات العمل ولا تكون لما ينافيها، فهو بأفعاله وتصرفاته يؤثر على الآخرين من زملائه والمتعاملين مع الإدارة الذين من أجل تحقيق مصلحتهم أو الاستفادة من الخدمة التي توفرها الإدارة، يتبع ما هو موجود فيها من طباع وتصرفات الموظفين بغية إرضائهم¹.

الفرع الرابع: معاملة الخارجين عن أخلاقيات العمل باحتقار

إحتقار الخارجين عن أخلاقيات العمل، هل تمدح الخائن أم الأمين في الأصل يكون الإعجاب بالأخلاق الحميدة، فأحيانا يكون الإعجاب والتقدير على التهرب من المسؤولية أو الخداع أو خداع المرؤوسين، أو تظليل المديرين، كما أن الشخص الذي يمدح بأفعاله السيئة قد يتمادى في أفعاله ويشجعه على الاستمرار والتفنن فيه والعكس لا يستمر في ذلك على الأقل يستمر في الخفاء وليس علنا.

فالأقوال والأفعال والتقدير للآخرين تؤثر في المحيطين بك من زملائك في العمل ورؤسائك، وقد تشجعهم على الالتزام بأخلاقيات العمل أو العكس، لذلك يجب أن يكون الشخص دائما قدوة للآخرين² في أفعاله وأقواله وتقديره للأشخاص والأموال.

المطلب الثاني

العوامل التي تؤدي إلى عرقلة الانضباط الوظيفي

عبارة عن عوامل تؤدي إلى إخراج الإنسان عن اختياره، فتدفعه للقيام بأعمال أو النطق بأقوال لا يرتضيها.

والأخلاق قد تصدر من الإنسان من غير تعد لها يؤثر فيها بعض العوامل كالإكراه، والغضب، والرياء، والمصلحة، والخوف.

¹ - علاء الزنبق، الموقع السابق.

² - علاء الزنبق، الموقع السابق.

الفرع الأول: الإكراه

الأصل أن الإنسان يحاسب على الفعل الذي قام به بإرادته الحرة دون تدخل عوامل أو جهات أجنبية، كأن يقوم شخص بإكراه شخص آخر ماديا أو معنويا على ارتكاب فعل مخالف للقانون.

وإذا كان الشخص مكرها ولا يملك الخيار في هذه الحالة لا يؤاخذ من الناحية القانونية، أما الشخص غير المكره فإنه يأخذ ويحاسب على تصرفاته لأنها صادرة عن إرادة وحرية وإختيار، فالخلق صفة مستقرة في النفس والتصرفات التي تصدر نتيجة للإكراه ليست من الصفات المستقرة في النفس، والاكراه يؤثر على حرية إختيار الشخص وبالتالي يؤثر على السلوك الأخلاقي فيعدم الإختيار لديه، لذلك لا يمكن الحكم على الشخص من تصرفاته التي تصدر عند الاكراه.¹

الفرع الثاني: الغضب

الغضب عبارة عن سلوك سلبي يواجه الموظف نتيجة ظروف داخلية أو خارجية يتعرض لها الموظف في حياته اليومية التي تنعكس على تصرفاته.²

الغضب هو حالة نفسية تصيب الشخص نتيجة تعرضه لاستفزاز، أو ضغوط خارجية، فيصبح الإنسان يتصرف وفقا لهذه العوامل، ولا يتصرف بصورة سوية، فيتقوه بكلمات ويقوم بتصرفات بصورة سريعة لا يعطي للعقل خلالها فترة كافية للتأمل فيها ودراستها، وفي حالة الغضب الشديد قد يقوم الشخص بارتكاب أفعال ترتقي إلى درجة الجريمة، وفقدان علاقات إجتماعية كانت وطيدة أو فقدان مركز أو وظيفة.

لذلك يجب على العامل أن يتحكم في أعصابه ولا يترك الغضب يقوده إلى تصرفات شائنة، ويجعل نفسه تقود نفسه.

ويعتبر ضبط النفس والتحكم في الأمور عند الغضب من أصعب الأمور التي قد تعترض العامل، وهناك وسائل تجعل الانسان يخفف من الغضب هي:

1 - وسائل دينية: تتمثل في الوضوء لأن الوضوء عبادة، والغضبان عندما يشرع في العبادة يذهب غضبه، إضافة إلى أن الماء يبرد حرارة الغضب في الانسان.

¹ - بلال خلف السكارنة، المرجع السابق، ص134.

² - عثمان سلمان غيلان العبودي، المرجع السابق، ص237.

والوسيلة الدينية الثانية هي ذكر الله لأن ذكر الله يذهب الشيطان ويقرب الملائكة ويذكر الله تطمئن القلوب¹.

2 - الوسائل العملية تتمثل في:

2 - 1 تغيير وضعية الشخص: قد يتعرض الموظف لضغوط من بعض الأشخاص كالرؤسات أو الموظفين أو المتعاملين مع الإدارة، أو يتعرض لضغوط العمل نتيجة الإجهاد النفسي أو البدني أثناء العمل، فيتعرض للشعور بعدم القدرة على التحكم في الأحداث وعدم القدرة على ضبط النفس مما يخلق شعورا بالانزعاج والقلق والارتباك،² فيتم التصدي لهذا السلوك السلبي عن طريق القيام بعدة حركات يتم بموجبها تغيير وضعية الموظف، وذلك من الوقوف إلى الجلوس لأن الوقوف يشجع على الانتقام بسرعة عكس الجلوس، أو بالخروج من المكان لأن البقاء في المكان يذكر الشخص بالأفعال والتصرفات والأقوال التي أغضبته عكس الخروج الذي يبين مشاهد أخرى تنسيه المشاهد التي أغضبته، أو بعدم النظر إلى من أغضبه.³

2 - 2 إشغال النفس: قد يتعرض الشخص لظروف داخلية نفسية، نتيجة لمشاعر الألم والحزن، أو تعرضه لحالة من القلق النفسي والاكتئاب، مما يؤثر سلبا على سلوك الموظف فهما يعتبران عاملا نفسيا ضاغطا عليه يدفعه إلى القيام بتصرفات تتسم بالقلق والتوتر العصبي، مما يؤثر سلبا على عمله وقراراته⁴، لذلك إذا تعرض الموظف لهذه الحالة النفسية عليه أن يقوم بإشغال نفسه بعدة طرق مثل ممارسة الرياضة وتصفح الكمبيوتر أو المشي في البحر، لأن هذه الأمور عبارة عن ملهيات تعطي للعامل فرصة للمراجعة واتخاذ القرار الصحيح.⁵

2 - 3 تفادي الرد: كمقابلة الهجوم بالهجوم أو التفكير في الانتصار أو الرد السريع وبقوة على المستفز، ويجب التركيز على كل الأفعال والأقوال ليتوضح اللبس، لأنه قد يتم فهم الأمور خطأ أو يتم نقلها بصورة خاطئة.

¹ - بلال خلف السكارنة، المرجع السابق، ص136.

² - عثمان سلمان غيلان العبودي، المرجع السابق، ص235.

³ - بلال خلف السكارنة، المرجع السابق، ص136.

⁴ - عثمان سلمان غيلان، المرجع السابق، ص237.

⁵ - بلال خلف السكارنة، المرجع السابق، ص136.

2 - 4 تأجل تحليل الموضوع: لأن التأجل يعطي الوقت الأطول والكافي، مما يعطي فرصة للطرفين من أجل الوصول إلى حل منطقي غير إرتجالي.

2 - 5 خفض الصوت: للصوت أثر كبير في رفع حدة الغضب وفي المقابل يتجاوب الإنسان حسب مستوى الصوت، فإذا كان الصوت منخفض الشحص المقابل يتجاوب بصوت منخفض ويخفف من غضبه، والعكس صحيح.

فالشخص العامل مطالب بضبط نفسه، والأصل أن الأخلاق تصدر عن إرادة واختيار، إلا أن الغضب الشديد والإستفزاز يعدم الإرادة والاختيار، لأنه يؤثر على السلوك الأخلاقي لذلك لا يمكن الاعتماد على تصرفات الغضبان في كثير من الحالات.¹

الفرع الثالث: الرياء والمصلحة الخاصة

الإنسان يملك خبرات ومميزات شخصية تؤثر على طريقة تفكيره وفهمه للأمور تدفعه للتصرف بطريقة معينة تختلف عن غيره ممن يوضعون في نفس الموقف، فكل شخص له ميول ونزاعات فطرية تظهر على شكل طباع شخصية تدفعه للتعامل وفق نمط معين² مثل المرائي هو ذلك الشخص الذي يتصنع السلوك الذي يخدمه، ويكون في مصلحته حتى ولو كان غير خلق له، لذلك نجده يتصنع الكرم والتدين والمسالمة وخدمة الآخرين وحب الخير، وهو يبتغي من وراء ذلك تحقيق مصلحته، فهذه الأخلاق المصطنعة لا تعد أخلاقاً للشخص لأنها غير صادرة عن صفة نفسية مستقرة فيه، لأنها تمثل نوع من الكذب والغش والخداع للآخرين، فلا تعتبر هذه التصرفات المصلحية أخلاقاً.

ويتم التمييز بين الأخلاق الصادقة والكاذبة، وإن كان الأمر صعب من خلال ثلاثة طرق:

أولاً: الطريق الأول، وهو العودة إلى أصحاب الدراية والخبرة لأنه من خلال طول التجربة يستطيعون تمييز التصرفات الصادقة عن الكاذبة، ونجد هذا الطريق صعب إن لم نقل مستحيل ولا يمكن تطبيقه في الواقع، لأنه لا نستطيع عرض الموظف على المختص أو نطلب منه أن يراجع مختص.

¹ - بلال خلف السكارنة، المرجع السابق، ص136.

² - عثمان سلمان غيلان العبودي، المرجع السابق، ص227.

ثانيا: الطرق الثاني، ملاحظة السلوك العام للشخص في فترة معينة، فالمتصنع لا يستطيع التصنع طويلا لأن مع الوقت تظهر منه بعض السلوكيات التي تدل على تصنعه.

ثالثا: الطريق الثالث، إختبار المتصنع في بعض المواقف التي لا يستطيع الصمود فيها إلا الصادقون، فمثلا المرئي لا يستطيع تحمل مشقة العبادات مطولا، ولا يصبر عند الشدائد، وتخونه شجاعته في الأوقات العصيبة.¹

الفرع الرابع: الخوف

عند إكتشاف أن الموظف إنتابته حالة من الخوف يجب معالجة الوضع من قبل المسؤول الإداري بتقديم الدعم للموظف والإهتمام به، والتحدث إليه والإستماع إليه لمعرفة السبب وحته على الخروج من هذه الحالة، أو يقوم المسؤول بتكليف شخص مختص من أصحاب الخبرة والمهارة لمعالجة الوضع وتبديد مخاوف الموظف²، ذلك أن الخوف يعتبر عامل قهري يسيطر على نفسية الإنسان فتدفعه إلى تصرفات لا تدل على خلقه، لأن الخوف يصرف الإنسان عن طبيعته وخلقته، مثلا الأمن ضرورة لا يستطيع الشخص أن يستغني عليها، وللحصول عليها قد يقدم على تصرفات لا تكون من أخلاقه وعاداته.³

الفصل الخامس

مدونة قواعد السلوك

بناء منظومة النزاهة في الوظيفة العامة يعتبر هدف أساسي لوجود قطاع عام فعال يحضى باحترام المواطنين، بهدف تحصين المجتمع من ظاهرة الفساد ووضع الوسائل الفعالة لمكافحة الظاهرة، فالمدونة تعبير عن إحترام الموظف لقواعد العمل السليم في الإدارة، وعن إخلاص الموظف العام باعتباره خادما للمواطنين دافعي الضرائب واحتراما لمفهوم المواطنة، واستعداده للعمل الطوعي بموجب قيم النزاهة ومبادئ الشفافية ونظم المساءلة واحترام سيادة القانون واحترام زملائه.⁴

لهذا نجد بعض المدارس والجامعات أصبحت تطبق أخلاقيات العمل في الشركات والإدارات بشكل قانوني ورسمي، فتضع لنفسها ميثاق للأخلاق هذا الميثاق يوضح

¹ - بلال خلف السكارنة، المرجع السابق، ص137.

² - عثمان سلمان غيلا العبودي، المرجع السابق، ص238.

³ - بلال خلف السكارنة، المرجع السابق، ص138.

⁴ - بلال خلف السكارنة، المرجع السابق، ص189.

الأعمال التي تعتبر غير أخلاقية في المؤسسة، ويكون على العاملين الالتزام به ومحاسبتهم في حالة الخطأ، وقد تطورت بعض الدول في مجال الأخلاق إلى وضع مدونة قواعد للسلوك في شكل وثيقة مكتوبة تحدد الواجبات، والالتزامات، والجزاء المترتبة في حالة الإخلال بها، ويتعهد الموظف على الالتزام بها ويوقع عليها بعد قرائتها ثم يتم وضعها في المؤسسة.

وهذه المدونة تجعل الأمور واضحة فلا يمكن للعامل التحجج بعدم معرفة الأمر. ولا يعتمد فقط على شخصية العامل ومدى إلتزامه بالأخلاق، كما لا يهتم إن كان الموظف خارج العمل مستقيم أم لا المهم أن يؤدي عمله بأخلاق. سوف أتطرق في هذا الفصل إلى مفهوم مدونة السلوك ومبادئها ثم إلى القواعد التي تحكم أداء الموظفين ثم إلى أساس السلوك الأخلاقي للموظف.

المبحث الأول

مفهوم مدونات السلوك ومبادئها

تهدف مدونات السلوك إلى إرشاد العاملين والمديرين، وهو بمثابة دستور أخلاقي يتضمن مبادئ أخلاقية، وبذلك تعد المدونة دليل لهم عند التطبيق في المهام والتفاعلات اليومية واتخاذ القرارات بالانسجام مع أهداف المنظمة، والمبادئ والقيم الجوهرية.¹ وعلى هذا اتعرض لمفهوم مدونات السلوك، ثم لمبادئها.

المطلب الأول: مفهوم مدونات السلوك

سوف نتطرق في مفهوم مدونة السلوك لتعريف المدونة، ثم لأهميتها.

الفرع الأول: تعريف مدونات السلوك

مدونة السلوك الوظيفي وأخلاقيات الوظيفة العامة لها أهمية لترسيخ القيم الأخلاقية في المؤسسة، وهي "وثيقة تصدرها الدولة تتضمن مجموعة من القيم التي تتبناها المنظمات على اختلاف أنواعها في توجيهه، وممارسة العاملين في أدائهم لأعمالهم، والتي تساعد في مواجهة القضايا، والمشكلات التي تعترضهم أثناء أدائهم الأعمال الموكولة إليهم".²

¹ - رافدة الحريري، المرجع السابق، ص321.

² - <https://www.bahrainbourse.com>

أما السلوك هو "النشاط الذي يعبر عنه الفرد من خلال علاقاته بمن حوله". وتعرف مدونة السلوك على أنها "عبارة عن وثيقة تصدرها الإدارة أو الشركة أو أية منظمة أخرى تتضمن مجموعة القيم والمبادئ ذات العلاقة بما هو مرغوب فيه من السلوك في الشركة".¹

من هذه التعاريف نجد أن مدونة السلوك عبارة عن معايير لأخلاقيات وسلوكيات العمل المهنية في إطار المؤسسات الحكومية تحدد للموظفين العاملين مجموعة القيم والسلوكيات التي ينبغي إتباعها أثناء أداء مهامهم، وتنظيم علاقاتهم فيما بينهم وعلاقاتهم مع الجمهور.

المدونة ترتبط بنظام الخدمة المدنية تضمن تطبيق أكثر فاعلية للقوانين، وهي عبارة عن إلزام أخلاقي طوعي على عاتق الموظف العمومي، فيكون الضمير أداة رقابة داخلية فعالة، ويكون للإدارة بشكل منفرد صياغة قيمها المتعلقة بها بناء على القيم الأساسية، ويشمل ذلك معايير التصرف والسلوك المتوقعة من قبل الموظف عند تعامله مع زملائه في العمل، فالمدونة تشكل جزء من المنظومة الشاملة للحكم الصالح والأداء السليم للوظيفة العامة.

تتخذ هذه المدونات عدة أشكال فقد تصدر في شكل نشرة أو كراسة للتعرف عليها ومنهم من جعل الإطلاع عليها يأخذ طابع رسمي يؤخذ توقيع العاملين لضمان الالتزام بها، أو يتم تشكيل لجنة الأخلاق تقوم بدراسة الحالة على المشكلة الأخلاقية ثم إجراء التقييم بصفة دورية للمستوى الأخلاقي في الشركة.²

الفرع الثاني: أهمية مدونات السلوك

أصبحت الدول في العصر الحديث بحاجة إلى اتخاذ قرارات حول ماهية متطلبات أخلاقها خاصة وأن الأفكار والسلوكيات الدخيلة على المجتمع، والتي خرقت نظام المجتمعات عن طريق التقنية الحديثة لاسيما الإنترنت قد زاد الأفراد بصفة عامة والعاملين بصفة خاصة الابتعاد عن مبادئ الأخلاق، كالصدق والأمانة والولاء وحسن التعامل والثقة وغيرها من المبادئ.

¹ - نجم عبود نجم، أخلاقيات الإدارة في عالم متغير، منشورات المنظمة العربية للتنمية الإدارية جامعة الدول العربية، مصر، 2015، ص75.

² - بلال خلف السكارنة، المرجع السابق، ص190.

المدونة الأخلاقية في المجال الوظيفي تعمل على تنمية الإهتمام بمجال العمل والمشكلات الأخلاقية، بهدف تحقيق الموازنة في الإهتمام بين الجوانب المادية والجوانب الأخلاقية، كل هذه الأمور زادت من حاجة الدول إلى وضع مدونة السلوك تجعلها منهاج يتبعه العامل أو الموظف وتعمل على إيجاد إنسان إداري متحلي بالأخلاقيات المهنية الفاضلة.¹

تظهر أهمية مدونات السلوك في:

أولاً: حماية اطراف العلاقة: أصبحت الكثير من الشركات تلجأ إلى وضع مدونات السلوك التي أصبحت تمثل نتاجاً للخدمة المتراكمة فيها، تعمل هذه الخبرة على حماية الشركات من سوء التصرف من قبل العاملين وتحمي الشركة أمام الجمهور، لأن الشركة أو الإدارة التي لا تسجل عليها أو على العاملين فيها أعمال وأنشطة غير مشروعة تكتسب مكانة وسمعة عند الجمهور والمتعاملين، والشركة أو الإدارة تعتمد عليها في تعاون وتعامل الجمهور معها، ولبلوغها هذا الهدف لجأت إلى إصدار مدونات سلوك ففي دراسة أجريت في الولايات المتحدة الأمريكية بينت أن الشركات الكبرى كانت تستخدم المدونات للاسترشاد بها بنسبة 97 %.²

فتساهم المدونة الأخلاقية في تطوير عمل العاملين في الوظائف العامة ذلك أن القواعد والمبادئ الأخلاقية تعد بمثابة القسم الأخلاقي، لأن المدونة الأخلاقية عندما يسترشد بها العاملين أو الموظفين تؤدي إلى تحقق التجانس والوحدة والتوافق الأخلاقي للعاملين.

فالمدونة الأخلاقية تعمل على حماية العاملين من الضغوطات، والتهديدات التي قد يتعرضون لها من الجهات العليا والجهات الخارجة عن مجال الوظيفة، وتدفعهم لإرتكاب ما يخالف قيم ومبادئ المدونة.³

ثانياً: تساهم في تطوير مهنة الإدارة، فهي تضع قواعد العمل الإداري التي تعمل على حماية سمعة مهنة الإدارة ومكانتها وقواعد الدخول فيها، لكي لا تبقى الإدارة بعيدة عن التخصص وعن قواعد الاختيار الأخلاقي للمتقدمين للعمل فيها أو للمتعاملين معها.⁴

¹ - رافدة الحريري، المرجع السابق، ص321.

² - نجم عبود نجم، المرجع السابق، ص74-75.

³ - <https://www.bahrainbourse.com>

⁴ - نجم عبود، المرجع السابق، ص77.

ثالثاً: تحديد سلوكات العاملين، المدونة الأخلاقية تعبر عن القيم والسلوك الأخلاقي في مجموعتها والتي تبين الصواب من الخطأ في محيط العمل، والأخلاق السيئة تؤثر على علاقة المؤسسة والعاملين والمؤسسة والجمهور الذي يفقد ثقته فيها.¹
من هنا تظهر أهمية مدونات السلوك في أن الشخص في ميدان العمل يحتاج إلى معرفة الأخلاقيات المهنية التي يكتسبها من عدة مصادر ذاتية، أو تنظيمية، أو مجتمعية يتضمنها دستور أخلاقي مهني يهدف إلى:

- 1 - توجيه سلوك الأعضاء القدامى، والجدد.
- 2 - تنظيم العلاقة بين الموظفين فيما بينهم، وبين الموظفين والمتعاملين.
- 3 - تحديد مسؤوليات الموظفين وحمايتهم.
- 4 - تحديد معايير الكفاءة والفاعلية في التنفيذ، وتقديم الخدمات من الموظف إلى الجمهور.

- 5 - وضع إطار قانوني لكيفية وطرق التوظيف مع تحديد شروط التوظيف.
- 7 - تنمية روح الالتزام والولاء² للوطن من قبل الموظف.

رابعا: تحقيق التجانس والوحدة والتوافق الأخلاقي في العمل، تحقق المدونة هذه المعايير في جميع المستويات التنظيمية، فتجنب الإدارات المختلفة والعاملين فيها سوء التصرف الأخلاقي، وتعطيهم القدرة على مواجهة المآزق والصعوبات الأخلاقية، وحالة عدم التأكد الأخلاقي.

كما تحسن المدونة العاملين من من مختلف الظروف والأسباب المؤدية إلى الانتهاكات الأخلاقية، كالضغوطات التي يتلقونها من الجهات العليا ومن المتعاملين والزملاء.

وتعمل المدونة على وقاية العاملين خاصة إذا كانت تجاربهم متوافقة مع معايير الصواب والخير لديهم، ولتحقيق ذلك أصبحت الإدارة لا تكتفي بالمعايير وقيمها الأخلاقية المصطرة في المدونة بل أصبحت تلجأ إلى تعزيزها بوسائل أخرى، مثل استخدام الأناشيد للتذكير بهذه القيم، أو بوضعها في ملصقات تعلق خلف المدير أو في ملصقات توضع في مدخل الإدارة أو المؤسسة، أو تلجأ الإدارة إلى استخدام وسيلة

¹ - <https://www.bahrainbourse.com>

² - رافدة الحريري، المرجع السابق، ص 320-321.

التدريب، إما التدريب على المهارات وإما التدريب على التمسك بالقيم والأخلاق، كما تخصص كل شهرين 10 دقائق للتكلم عن هذه القيم، وذلك من أجل زيادة تحسس الأفراد بها.¹

خامساً: ضمان النزاهة والشفافية والمساءلة، قواعد السلوك هي عبارة عن مجموعة مبادئ ومعايير تهدف إلى ضمان النزاهة والشفافية والمساءلة في جميع ما يتعلق بمحيط الإدارة، بما في ذلك الموظفين والعملاء، وتعد هذه القواعد ملزمة بشكل قانوني. تهدف هذه التعليمات إلى بيان قواعد السلوك الوظيفي بما من شأنه إرساء مبادئ الانضباط الوظيفي والشفافية والنزاهة والموضوعية والكفاءة والولاء والفاعلية في سلوك الموظفين أثناء تأديتهم لواجباتهم ومهامهم الوظيفية.

كما تهدف إلى غرس مكارم الأخلاق لدى الموظف والابتعاد بنفسه عن مواطن الشبهات التي قد تتال من كرامة الوظيفة وهيبته، كما تهدف إلى توجيه الموظفين إلى ضرورة تقديم خدمات سريعة وجودة عالية للزبائن والمستثمرين وبأعلى درجات المهنية والحيادية، وبما لا يحول دون تشجيع المفسدين من خدمات الإدارة، والابلاغ عن أية تجاوزات لهذه القواعد من قبل الموظفين، وترسيخ هذه القواعد السلوكية والأخلاقية من شأنه تحقيق رؤية ورسالة العمل الوظيفي، وترسيخ مفهوم الإدارة الرشيدة وتعزيز الأداء الوظيفي والسلوك للموظفين، ومكافأة الموظف المجتهد ومساءلة المضر وتحسين صورة موظفي الإدارة.²

المطلب الثاني

مبادئ مدونات السلوك

المبادئ الأساسية لأخلاقيات المهنة تمثل القيم الأساسية لقواعد السلوك في مهنة ما، وهي عبارة عن قيم سامية تضمن للوظيفة العامة ممارسة صلاحياتها، وإختصاصاتها وأداء دورها بأمانة وموضوعية لتحقيق الأهداف المرجوة منها، وهي تحقيق المصلحة العامة، ومن جهة أخرى تعزيز ثقة كل الأطراف سواء الموظفين فيما بينهم أو الأطراف الخارجية ذات الصلة بعمل الإدارة، ومن أجل إدراك هذه الغاية النبيلة يتعين على الإدارة وموظفيها الالتزام بالمبادئ التي تحددها مدونات السلوك والتي تتمثل في:

¹ - نجم عبود نجم، المرجع السابق، ص77-78.

² - <https://www.bahrainbourse.com>

الفرع الأول: الشفافية والنزاهة

الشفافية إصطلاحاً هي "حرية تدفق المعلومات بأوسع مفاهيمها" بمعنى توفير المعلومات والعمل بطريقة علنية تسمح للمعنيين الحصول على المعلومات الضرورية لتحقيق مصالحهم، واكتشاف الأخطاء واتخاذ الاجراءات المناسبة في الوقت الملائم، وقد عرفت الشفافية في برنامج الأمم المتحدة الإنمائي بأنها "ظاهرة تشير إلى تقاسم المعلومات، والتصرف بطريقة مكشوفة، فهي تتيح لمن لهم مصلحة في شأن ما أن يجمعوا معلومات حول هذا الشأن قد يكون لها دور حاسم في الكشف عن المساوئ وفي حماية مصالحهم"¹، والشفافية في مجال الإدارة هي إعلان المؤسسة عن رسالتها وأهدافها وسياساتها والمعايير المتبعة من قبلها وتطبيقها لمبدأ المساءلة في إطار القوانين والتشريعات السارية في الدولة.

أما النزاهة فهي أن يكون كافة الموظفين فوق الشبهات، وألا يشوب سلوكهم المهني أي شبهة، ويتم قياس النزاهة على أساس القصد في التصرف ومدى صلته أو بعده عن الأهواء والمصالح الشخصية.

والنزاهة تتطلب الترفع عن الإنحياز لأية اتجاهات سياسية أو اجتماعية أو طائفية وعدم توظيف أعمال المؤسسة، وصلاحياتها القانونية لمصلحة أي طرف على حساب طرف آخر².

يعد مبدأ الشفافية من أهم دعائم التنمية الشاملة والمستدامة، ومن أهم دعائم الحكم الراشد إتسع مجال تطبيقه بعد المصادقة على اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الفساد من قبل جمعيتها العامة في 2003/10/31، والتي صادقت عليها الجزائر بموجب المرسوم الرئاسي رقم 128/04 في 2004/04/19.

وتفعيل مبدأ الشفافية في مجال العمل خاصة في الإدارة يرتب علاقة متينة بين المواطن والإدارة مبنية على أسس من النزاهة والصدق في المعاملة، فبواسطته يتمكن المواطن من معرفة القرارات الإدارية المتخذة وبالتالي معرفة أخطاء الإدارة والسلوكيات السلبية، فهو يعتبر من أهم وسائل مكافحة الفساد³.

¹ - قاصدي فائزة، المرجع السابق، ص173.

² - <https://www.bahrainbourse.com>

³ - قاصدي فائزة، المرجع السابق، ص174.

الفرع الثاني: الأمانة والاستقامة

أي التحلي بكل ما هو خلق حميد، فيتطلب من المؤسسة وموظفيها أداء أو القيام بواجباتهم المهنية بكل أمانة وحياد ومسؤولية، والحرص على الالتزام بالقوانين والتشريعات السارية في الدولة،¹ وإحترام القانون بتطبيق القواعد القانونية المنظمة للعمل وفق القوانين والأنظمة واللوائح والتعليمات الصادرة بموجبها، وتطبيق أحكام القضاء دون تأخير أو إبطاء.²

الفرع الثالث: الحيادية والموضوعية

يعدان عنصران جوهريان لتعزيز ثقة المجتمع بالإدارة. ويتم تبني هذا المبدأ من خلال إلزام الإدارة بأداء إختصاصاتها بكل حياد ونزاهة وشفافية وبموضوعية، أي إلزام كافة موظفيها بالقوانين والمعايير المهنية بما يمكنها من العمل بموضوعية ومهنية عالية.

الفرع الرابع: العدالة والمساواة

أي أن تلتزم الإدارة بالتعامل بعدل مع كافة الأطراف وبمساواة، فلا يجوز التلاعب وإخفاء المعلومات، أو إساءة إستعمال المعلومات السرية أو تزيف الحقائق لحساب وانتفاع شخص أو مجموعة أو جهة بشكل غير عادل.³

الفرع الخامس: الاقتصاد والفاعلية

يجب على الموظف أن يؤدي واجباته بجد واجتهاد وعناية وانتباه، وأن يسعى لتقديم الخدمة للمواطنين بأعلى المستويات، وأن يتقيد بالعدالة الإجرائية المطلوبة في القرارات الإدارية، وأن يقدم النصيحة، وأن يتجنب كل سلوك يؤدي للإهمال. وعند قيام الموظف العام بواجباته يجب عليه أن يضمن عدم تبديد المال العام أو إساءة استعماله بطريقة غير سليمة، وأن يدبر كل أشكال الموارد العامة، كالموارد البشرية والموارد المادية والمعنوية بهدف الحفاظ على الممتلكات والإيرادات العامة، وضمان تقديم الخدمة بفاعلية وجودة عالية.⁴

¹ - <https://www.bahrainbourse.com>

² - بلال خلف السكارنة، المرجع السابق، ص190.

³ - <https://www.bahrainbourse.com>

⁴ - بلال خلف السكارنة، المرجع السابق، ص190-190.

المبحث الثاني

القواعد التي تحكم أداء الموظفين

يتطلب من الموظف عند قيامه بعمل وظيفته التحلي بسلوك مهني، فيقوم بأداء واجباته الوظيفية بأمانة ونزاهة وموضوعية، والعمل باستمرار على تحقيق أهداف الجهة التي يعمل بها، وأن تكون ممارسته في حدود الصلاحيات المخولة له، وأن يؤدي عمله بحسن نية متجردا من سوء القصد أو الإهمال، أو مخالفة القانون، أو إلحاق الضرر بالمصلحة العامة لتحقيق مصلحة خاصة أو للغير.

يمكن تقسيم القواعد التي تحكم أداء الموظفين إلى طائفتين، الأولى هي القواعد الخاصة بسلوكات الموظف الشخصية، والثانية إلتزامات الموظف اتجاه وظيفته أو عمله.

المطلب الأول

القواعد الخاصة بسلوكات الموظف الشخصية

القواعد الخاصة بسلوكات الموظف الشخصية نجدها منظمة في مدونات السلوك التي تفرض على الموظف الإلتزام بقواعد سلوك معينة، كالامتنياز، والصدق، والأمانة والموضوعية.

الفرع الأول: الامتنياز والإجتهاد

أي استغلال كل الفرص المعقولة من قبل الموظف للمحافظة على التميز وتحسين معرفته ومهاراته وكفاءته، وأيضا معرفة مهارة وكفاءة زملائه في العمل. وأن يجتهد الموظف في عمله بأن يبذل المزيد من الجهد، والاهتمام، والسعي لتحقيق معايير عالية للإدارة العامة.

الفرع الثاني: النزاهة والموضوعية

النزاهة تقتضي وضع الإلتزامات الخاصة بالموارد البشرية الحكومية فوق المصالح الشخصية، أما الموضوعية فإنها توجب على الموظف في قراراته وتوصياته أن يعتمد على تحليل سليم وصارم للأدلة.

الفرع الثالث: الصدق والأمانة

أن يكون الموظف صادقا وصريحا في عمله، ومحل ثقة من قبل رؤسائه ومرؤوسيه¹.

الفرع الرابع: الحياد الوظيفي

أن يتصرف الموظف طبقا لوقائع المسألة المطروحة أمامه، وأن يهدف إلى خدمة المسؤولين وعامة الناس بشكل متساوي بعيدا عن أخذ الصفات الشخصية بعين الاعتبار فيقوم الموظف بالتزامات وظيفية، مثل العمل على تقديم الخدمة للجمهور وعرض الحقائق وتقديم المعلومات،² سوف نتعرض لهذه الالتزامات في المطلب الثاني.

المطلب الثاني

إلتزامات الموظف إتجاه وظيفته

مدونة قواعد السلوك تفرض على الموظف التقيد ببعض الإلتزامات إتجاه العمل الذي يقوم به في إطار وظيفته، بهدف القيام به في أحسن صورة وتحقيق الغرض منه وهي المصلحة العامة، من هذه الإلتزامات نجد الإلتزام بتقديم الخدمة للجمهور، وأن يلتزم في اتخاذ قراراته بالموضوعية، ويبين الأسباب التي بنى عليها قراره، وأن يلتزم بعرض الحقائق كما هي، وأن يلتزم بتقديم الخدمة بحياد.

الفرع الأول: الإلتزامات المترتبة عن تقديم الخدمة

تقديم الخدمة في أحسن صورة وبالجودة المطلوبة يفترض على الموظف التقيد بمجموعة من الإلتزامات تتمثل في:

أولاً: العمل على إحترام المواطنين وتقديم لهم الخدمات بصفة حيادية، وقد نص المشرع الجزائري على هذا الإلتزام في القانون رقم 06-30 لعام 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية في المادة 53 منه، مضمونه أن يعامل الموظف المواطن معاملة لائقة، وعليه أن يدرك بأن الوظيفة هي خدمة وطنية أسندت له من أجل تحقيق مصالح المواطنين وخدمتهم، وهي عبارة عن تكليف وطني يتم إحترامه من خلال احترام المواطنين، وإنجاز معاملاتهم بما تمليه القوانين والأنظمة، وأن يتعامل مع الجميع

¹ - <https://www.moid.gov.ae> workmoral.com

² - بلال خلف السكارنة، المرجع السابق، ص195.

بحيادية ونزاهة¹، فلا يعاملهم بتعصب أو يميز بينهم بسبب الجنس أو الجهة أو الانتماء الحزبي، أو بحسب المعتقدات والمصالح.

ثانياً: أن يعتمد الموظف في اتخاذ قراره على الحقائق، والجوانب الموضوعية للمسألة المطروحة عليه، وأن يبين الأسباب التي دفعته إلى اتخاذ القرار إذا كان ذلك مطلوب بموجب القوانين، أو بناء على طلب من الجهة المختصة.

ثالثاً: أداء الوظيفة أو العمل المطلوب بحياد سياسي أي بغض النظر عن التوجهات السياسية للحكومة، والتوجهات السياسية، والمعتقدات الشخصية الخاصة بالعامل.²

الفرع الثاني: الإلتزامات المترتبة عن تقديم المعلومات

من الواجبات المترتبة على عاتق الموظف هو تسهيل إنجاز معاملات المواطنين فهو جزء لا يتجزأ من من واجبه الوظيفي وملزم بتقديم الخدمات للمواطن³ ولتحقيق ذلك في بعض الحالات يكون على عاتق الموظف تقديم المعلومات سواء لرؤسائه أو للجمهور، وفي هذه الحالة عليه أن يلتزم ب:

أولاً: تقديم المعلومات كما هي دون تحيز، وعرض الحقائق والخيارات بشكل دقيق وسليم.

ثانياً: أن يعرض الموظف الحقائق كما هي دون تأثير الاعتبارات الخاصة، ودون إخفاء المعلومات أو تزيفها.

ثالثاً: الحفاظ على ثقة المسؤولين والتصرف بنفس الثقة مع المسؤولين المستقبليين،⁴ لأن الهدف واحد وهو تحقيق المصلحة العامة التي لا تتغير بتغير الأشخاص وتوجهاتهم.

الفرع الثالث: الإلتزامات المترتبة عن المحافظة على مصلحة العمل

أولاً: الاقتصاد، أي الإلتزام بعدم هدر الموارد العامة أو سوء إستغلالها أو إستخدامها.

ثانياً: الكفاءة، تقتضي حسن التصرف في إدارة الموارد المتوفرة في نطاق طبيعة عمل الجهة.

ثالثاً: الريادة، المساعدة على الترويج للقيم الأساسية للموارد البشرية الحكومية، والعمل على زيادة وتحسين نوعية الخدمة المقدمة للجمهور.

¹ - عثمان سلمان غيلان، المرجع السابق، ص282-283.

² - بلال خلف السكارنة، المرجع السابق، ص195.

³ - عثمان سلمان غيلان، المرجع السابق، ص283.

⁴ - بلال خلف السكارنة، المرجع السابق، ص196.

ثالثا: الشفافية، أن يسلك الموظف العام أسلوب العلانية والوضوح في الإجراءات والغايات والأهداف.

رابعا: العدالة والمساواة، الالتزام بتوفير فرص مهنية متكافئة وآمنة ومحفزة لأداء مرؤوسه، يجب أن يلتزم بها كل موظف من ناحية الاطلاع والإلمام بمحتواها، والالتزام بالأحكام الواردة فيها وفهم محتواها.¹

الفرع الرابع: الالتزامات المترتبة عن تضارب المصالح

وهي ألا تكون مصالح الموظف متضاربة مع مصلحة العمل، ودائما تكون المصلحة العامة أو مصلحة الوظيفة مقدمة على المصالح الشخصية خاصة وأن العامل يتقاضى أجر من الجهة التي توظفه، وللوصول إلى ذلك يجب على الموظف القيام ببعض الالتزامات هي:

أولا: الحرص على عدم إستخدام المعلومات التي تحصل عليها الموظف بمناسبة وظيفته لتحقيق مصالح خاصة.

ثانيا: أن يمتنع الموظف عن الجمع بين وظيفتين، أو ألا يقوم بأي عمل آخر يتعارض مع وظيفته.

ثالثا: ألا يقوم الموظف باستغلال منصبه لتحقيق مصالح شخصية، أو عائلية، أو أي مصلحة خاصة لشخص أو جهة، وعدم قبول الهدية والمكافأة والمنحة والعمولة للقيام بعمل متعلق بوظيفته، أو تمرير مصلحة خاصة على حساب المصلحة العامة.

رابعا: إعلام الجهات المختصة بحالة التعارض في المصالح عند حدوثها مباشرة بعدما يعلم بها الموظف أثناء قيامه بوظيفته، فلا يجوز أن تكون مصلحة خاصة في مناقصة أو عقود أو إتفاقيات تتصل بالجهة التي يعمل بها، أو يمكن أن يكون له نفوذ فيها.

خامسا: تقديم الإقرارات المالية المتعلقة بالذمة المتعلقة بالموظف بالشكل المطلوب في القانون.

سادسا: التصريح بكل الأنشطة التي يقوم بها الموظف، والتي يمكن أن تتعارض مع منصبه عندما تكون للموظف أعمال ومصالح خاصة سواء كانت تجارية، أو مالية أو أي نشاط آخر يحقق مكاسب مالية من المحتمل أن ينشأ عنها تضارب في المصالح.

¹ - <https://www.moid.gov.ae> workmoral.com

وإذا تحققت الحالة الأخيرة ولاحتمال وقوع تضارب بين مصالحه الخاصة وواجبه الوظيفي يلتزم الموظف بأن يتخذ التدابير اللازمة للحد من التضارب أو إزالته.¹

الفرع الخامس: الإلتزامات المترتبة عن العلاقات الوظيفية

يستلزم العمل الإداري أن يلتزم الموظف باحترام رؤسائه الإداريين، وتطبيق ما يصدر عنهم من أوامر وتوجيهات وقرارات في حدود القانون، وأن يلتزم اتجاههم بالياقة والأدب في مخاطبتهم²، وكذلك يجب عليه أن يعمل على تحسين العلاقة بين الزملاء بهدف تحسين وتعزيز العلاقة بين الموظف، وزملائه وللوصول إلى ذلك يتعين عليه القيام بمجموعة من الإلتزامات تتمثل في:

أولاً: يجب على الموظف في علاقته مع رؤسائه إحترام التسلسل الإداري في الوظيفة، وأن يقوم بتنفيذ كل الأوامر والتعليمات الصادرة من رؤسائه في حدود ما يسمح به القانون.

ثانياً: في علاقة الموظف بزملائه يجب عليه أن يحترمهم ويقدرهم، ويمد يد المساعدة إليهم خاصة إذا طلب منه ذلك، وأن يقدم لهم النصيح والمشورة، ويمدهم بالخبرة التي إكتسبها حتى يكون كل الموظفين يشكلون فريق عمل واحد متضامن ومتكامل.

ثالثاً: أن يقوم بدعم جهود ومساندة زملائه حتى يتمكنوا من الوفاء بالتزاماتهم الوظيفية وتأدية عملهم على أحسن وجه.

رابعاً: يجب أن يكون العامل قدوة حسنة لزملائه، فيقوم باحترام القوانين واللوائح ويطبقها ويلتزم بالسلوك المهني، ويحث زملائه والمواطنين على إحترامها وتطبيقها.

خامساً: يجب أن يتعامل الموظفين مع الجمهور والقطاع الخاص والعام باحترام، والعمل على تطبيق مبادئ الإنتفاع وتكافؤ الفرص، والمنافسة الشريفة.³

المبحث الثالث

مسؤوليات الموظف

يخضع الموظفون بصفة عامة لتلك القواعد التي يخضع لها العمال في جميع القطاعات العامة والخاصة، وزيادة على ذلك بسبب نوع العمل الذي يؤدونه والأهداف

¹ - بلال خلف السكارنة، المرجع السابق، ص196.

² - عثمان سلمان غيلان العبودي، المرجع السابق، ص269.

³ - بلال خلف السكارنة، المرجع السابق، ص197.

المرجوة منه يخضعون لمجموعة من القواعد الخاصة التي يتميزون بها عن غيرهم والتي ينظمها القانون الأساسي للوظيفة العامة والقوانين الخاصة.

لذلك نجد الموظف له مركز قانوني خاص بسبب أهمية وخطورة الخدمة التي يقدمها، لذلك تم معاملته معاملة خاصة من قبل المشرع سواء بفرض قواعد والتزامات، أو بتشديد العقوبة في حالة قيامه بارتكاب جريمة من جرائم الفساد بسبب صفته.

وعلى هذا نخصص المطلب الأول لتعريف الموظف العمومي والمطلب الثاني لتحديد مسؤولية الموظف.

المطلب الأول

تعريف الموظف العمومي

اختلفت التعريفات المقدمة بشأن الموظف الموظف العام، أو الوظيفة العمومية فمنهم من عرفه ترفيها موسعا ومنهم من عرفه تعريفا ضيقا، وذلك حسب الأنظمة المتبعة في كل دولة.

فالتعريف الواسع قائم على أساس المركز القانوني للأعوان ويهمل الأخذ بالدور الذي يقومون به داخل الجهاز الإداري، فهو تعريف وظيفي يدخل في نطاقه كل الأعوان العموميون بصرف النظر عن المصلحة التي ينتمون إليها ومركزهم القانوني ووطرق توظيفهم ونظام الأجور المطبق عليهم.

أما التعريف الضيق للموظف فهو يأخذ بالوضع القانوني للموظف ويميزه عن باقي العمال الخاضعين لأحكام قانون العمل، وبهذا نجد أنه لا يوجد تعريف موحد للموظف وإنما يختلف باختلاف البلدان والأنظمة.¹

وعلى هذا الأساس سوف نتعرض لتعريف الموظف في بعض البلدان العربية والغربية.

الفرع الأول: تعريف الموظف في بعض البلدان العربية.

يعرف على أنه: "كل شخص يعهد إليه بعمل دائم في خدمة أحد المرافق العامة يتولى إدارتها الدولة أو أحد أشخاص القانون العام الإقليمية أو المرفقية، وذلك بتولي منصبا دائما يدخل في إطار التنظيم الإداري للمرفق".²

¹ - هاشمي خرفي، المرجع السابق، ص 91.
² - <https://www.bahrainbourse.com>

فالمشرع الجزائري في الأمر رقم 66-133 الصادر بتاريخ 2 جوان 1966 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ميز بين ثلاثة فئات من الأعوان العموميون، فئة الموظفين التي تربطهم بالإدارة علاقة قانونية وتنظيمية، وفئة الأعوان المتعاقدين الذين يخضعون للقانون العام، وفئة الأعوان المؤقتين التابعين للقانون الخاص. وقد أخذ المشرع الجزائري بنفس التصنيف في المرسوم رقم 85-59 المؤرخ في 23 مارس 1985 وتكييف مصطلحاته مع القانون الأساسي العام للعمال رقم 78-12 المؤرخ في 5 أوت 1978.

ففي إطار هذين النصين يعتبر موظفا في التشريع الجزائري "كل شخص عين في منصب دائم ورسم (أو ثبت) في رتبة تابعة للسلم الهرمي الخاص بالإدارات المركزية والمصالح الخارجية والجماعات المحلية والمؤسسات ذات الطابع الإداري التابعة لها". كما أدرج المرسوم رقم 85-59 ضمن نطاق الموظفين أعوان مجلس المحاسبة والأعوان الإداريين للمجلس الشعبي الوطني.

وبهذا يكون المشرع الجزائري في تحديد الموظفين إشتراط توفر شرطين هما أن يعين الموظف في منصب دائم ، أي يكون شغله لهذا المنصب بصفة دائمة، وأن يدمج في السلم الهرمي للإدارة عن طريق الترسيم أو التثبيت.¹ ودولة الامارات العربية المتحدة وضعت وثيقة مبادئ السلوك المهني وأخلاقيات الوظيفة العامة في 13 يونيو 2010 وبينت أن الوظائف العامة خدمة وطنية تتناط بالقائمين بها، ويستهدف الموظف العام في أداء واجبات وظيفته المصلحة العامة وحدها.²

وفي مصر يعتبر موظف حسب المادة 124 "يعد كالموظفين والمستخدمين العموميين جميع الأجراء الذين يشتغلون بأية صفة كانت في خدمة الحكومة أو خدمة سلطة من السلطات الإقليمية أو البلدية أو القروية والأشخاص الذين يندبون لتأدية عمل معين من أعمال الحكومة أو السلطات المذكورة".

بموجب هذه المادة المشرع المصري بين الأشخاص الذين لهم صفة موظف أو مستخدم عمومي، كما وسع من فكرة الموظف العام، فيعد موظف عام جميع الأجراء

¹ - هاشمي خرفي، المرجع السابق، ص 97-98.

² - <https://www.moid.gov.ae> workmoral.com

الذين يشتغلون بأية صفة كانت في خدمة الحكومة أو سلطة من السلطات الإقليمية والبلدية والقروية، كما يعتبر في حكم الموظف العام الأشخاص الذين يندبون لتأدية عمل معين من أعمال الحكومة أو السلطات الإقليمية والبلدية والقروية.¹

الفرع الثاني: تعريف الموظف في بعض البلدان الغربية

نقتصر في ذلك على فرنسا وبريطانيا.

اعتمدت فرنسا على التعريف الموسع للموظف " فيخضع الموظفون في فرنسا إلى قانون أساسي عام تسري أحكامه على الموظفين المدنيين التابعين لإدارات الدولة والمناطق الجهوية والعمالات والبلديات والمؤسسات الإدارية التابعة لها." فيستثني هذا التعريف القضاة لأنهم يخضعون لقانون مستقل، وأعوان المصالح العمومية ذات الطابع الصناعي والتجاري، والأعوان غير المرسمين التابعين للدولة، وأفراد الجيش لخضوعهم لقانون خاص.

أما في بريطانيا التي لا يوجد فيها قانون أساسي للموظفين، وعدم وجود تعريف محدد فإن التعرف على الموظف في هذا البلد من خلال التقارير التي تعد مراجع لسياسة الوظيفة العمومية من بينها تقرير طوملين (Tomlin) الصادر عام 1931 وتقرير فوتون (Fulton).

يستخلص من هذين التقريرين أن الموظفين هم "الأشخاص الذين هم في خدمة المملكة باستثناء المتقاعدين لمناصب سياسية أو قضائية القائمون بعملهم تحت نظام مدني والمتقاضون أجورهم بكاملها بصفة مباشرة من اعتمادات مصادق عليها من طرف البرلمان"، من خلال هذا التعريف يستثنى من فئة الموظفين رجال السياسة لا سيما الوزراء وكتاب الدولة والقضاة والقائمون بمناصب قضائية، وأفراد الجيش، وعمال المؤسسات الاقتصادية، وأعوان المصالح التابعة للجماعات المحلية.

ورغم عدم وجود قانون يمكن التمسك به لضمان حقوق الموظف وواجباته فإنه يعتمد في ذلك على بعض المبادئ والتعليمات والأعراف الموضوعة في كتب تسلم للشخص بمجرد تنصيبه في الوظيفة للاطلاع عليها.²

¹ - أمير فرج يوسف، مكافحة الفساد الإداري والوظيفي وعلاقته بالجريمة على المستوى المحلي والإقليمي والعربي والدولي، المكتب الجامعي الحديث، مصر، 2010، ص557-558.

² - هاشمي خرفي، المرجع السابق، ص92-94.

المطلب الثاني

تحديد مسؤولية الموظف العام

يفترض في الموظف أن يؤدي عمله وفق المبادئ، والسلوكات المطابقة لأخلاقيات المهنة بهدف تقديم الخدمة المطلوبة منه بأعلى المستويات، وفي إطار الهدف المنشود منها وهو تحقيق المصلحة العامة بعيداً عن كل الإعتبارات والمصالح الشخصية. وفي حالة عدم قيام الموظف بالالتزامات الملقاة على عاتقه، أو قام بالخروج عن قواعد السلوك المهني في هذه الحالة تقوم مسؤوليته اتجاه الخطأ الذي ارتكبه والخروقات التي قام بها، سواء كانت مسؤولية تأديبية أو جزائية أو مدنية، أي قيام المسؤولية بجميع أنواعها، سوف تقتصر على ذكر المسؤولية التأديبية والجزائية للموظف.

الفرع الأول: المسؤولية التأديبية للموظف

تقوم المسؤولية التأديبية للموظف بمجرد إرتكابه لخطأ تأديبي، وهو الإخلال بالواجب الوظيفي حتى ولو لم يقع ضرر، فالخطأ في هذه الحالة مفترض يقوم بمجرد إخلال الموظف بالواجبات التي تفرضها الوظيفة، مثل الإخلال بواجب الطاعة أي طاعة الرؤوس لرئيسه وتنفيذ الأوامر الموجهة إليه، وواجب الإحترام، وأداء العمل وغيرها. ننطلق إلى تعريف المسؤولية التأديبية، وإلى الطبيعة القانونية للمسؤولية التأديبية والجهة المختصة بتوقيع الجزاء التأديبي.

أولاً: مفهوم المسؤولية التأديبية، أصبحت الأخلاقيات في مجال الوظيفة ذات طبيعة إلزامية تخضع لنظام تأديبي، فهناك ارتباط وثيق بين القاعدة الأخلاقية وبين نظام تأديب الموظفين، ويرجع السبب في ذلك كما يقول الأستاذ الطماوي إلى عدة أسباب من بينها أن عنصر الدين والأخلاق وما يستمد منها من قيم تعد من عناصر تكوين الجريمة التأديبية، فلا يجوز للعامل أن يدفع بعدم معرفته لتلك القيم لعدم معرفته للدين والأخلاق أو عدم إيمانه بها، والسبب الثاني لأن الإحساس الديني والأخلاقي في مجال الوظيفة العامة يهدف إلى ما يستهدفه التأديب، وهو حث العاملين على أداء واجباتهم الوظيفية على نحو أفضل تحت توقيع العقاب ذلك أن الدين والأخلاق يستهدفان ذات الغاية بوزاع من النفس والضمير.

فتدريس الدين والواجب يجعل عمال الإدارة يؤدون واجباتهم بسعادة، وليس لما تقدمه الوظيفة العامة من مزايا مادية وأدبية.

والنظام التأديبي له مكانة هامة في مدونات السلوك، فهو يعمل على تفادي بعض السلوكيات في العمل التي من شأنها المساس بالسير الحسن للإدارة، لأن الموظفين عندما يعلموا أن الجهة الإدارة التي يعملون بها أو السلطة الرئاسية التابعين إليها تملك سلطة توقيع عقوبات تأديبية عليهم في حالة إخلالهم بواجباتهم الوظيفية فإنهم يمتنعون عن ذلك لأن الجزاء التأديبي يشكل ردع معنوي.

ورغم أهمية المسؤولية التأديبية في مجال المدونات الأخلاقية فإنه لم تتفق التشريعات الوضعية على تعريف موحد للنظام التأديبي، فقد عرفه إسماعيل زكي بأنه "القانون الذي يبحث في الالتزامات الخاصة بالموظفين، والجزاءات التي تقع عليهم"، وعرفه خميس السيد إسماعيل على أنه "مجموعة من القواعد الآمرة التي توضع للحفاظ على نظام العاملين بالمرافق العامة، بهدف تسييرها سيرا منتظما مفردا، ويتضمن هذا القانون النص بطريقة عامة ومجردة على نوعية العقاب الذي يطبق على المنحرفين من العاملين".

أما الجريمة التأديبية فقد عرفها سليمان محمد الطماوي على أنها "كل فعل أو إمتناع يرتكبه الموظف، ويجافي واجبات منصبه"، أما عبد الله سليمان فقد عرفها على أنها "إخلال شخص ينتمي إلى هيئة بالواجبات التي يلقيها على عاتقه هذا الإنتماء".¹ تستلزم المساءلة التأديبية احترام الحقوق الطبيعية للإنسان وحق الدفاع.

ثانيا: أساس المسؤولية التأديبية للموظف

من خلال التعريفات المقدمة نجد أن صفة الموظف العام هي أساس المسؤولية التأديبية، فمجرد إخلال الموظف بواجباته والتزاماته الوظيفية تقوم الجريمة التأديبية التي يستحق عليها الموظف جزاء تأديبي، ويوضع موضع المساءلة من داخل المؤسسة تكون بين الرئيس والمرؤوس، أو تكون خارج المؤسسة توقعها هيئة أو جهاز خاص.² والمسؤولية التأديبية تقوم على أساس الخطأ الذي يرتكبه الموظف عن طريق إخلاله بواجبات الوظيفة، ومخالفة التعليمات والسلوك الوظيفي الواجب مراعاته باعتباره موظف.

¹ - قاصدي فائزة، المرجع السابق، ص 119.

² - كميل حبيب وجان بولس، المرجع السابق، ص 111-112.

من بين أهم الواجبات الملقة على عاتق الموظف هو الإلتزام بتنفيذ المهام الموكلة إليه، كما أن كل صور الفساد من رشوة واختلاس الأموال والمحابة وغيرها تعد تعد مخالفة لمهامه الوظيفية يسأل عنها تأديبا بالاضافة إلى المساءلة الجزائية، فتشكل خطأ من جانب الموظف تقوم على أساسه المسؤولية الجزائية والتأديبية معا، فتوقع عليه العقوبة الجزائية المتمثلة في الغرامة والحبس وتطبق عليه عقوبات تأديبية مثل العزل. والأفعال التي يمكن أن يرتكبها الموظف وتستلزم عقوبة تأديبية متنوعة لا يمكن حصرها، بخلاف الأخطاء التي يرتكبها الموظف بمناسبة وظيفته وتعد من جرائم الفساد توقع عليها عقوبات جزائية والتي جاءت على سبيل الحصر في قانون العقوبات. فالإدارة لها سلطة واسعة في تحديد المخالفات التأديبية التي يرتكبها الموظف ونوع الجزاء التأديبي المقابل لها.¹

ثالثا: الطبيعة القانونية للنظام التأديبي في مجال الوظيفة العمومية

يرجع البعض طبيعة النظام التأديبي في مجال الوظيفة العمومية لاعتبارات وظيفية قضائية، والبعض الآخر يرجعه إلى أن له طبيعة إدارية رغم الطابع العقابي الذي يتميز به، وهو يعد وسيلة لإدارة المرفق.

فالعقاب التأديبي يكون في جريمة تأديبية يرتكبها الموظف أثناء ممارسته لوظيفته أو بمناسبة، وفي بعض الحالات فعل واحد مخالف لمدونة السلوك يشكل في أن واحد جريمة تأديبية توجب المسؤولية التأديبية، وجريمة جنائية توجب المسؤولية الجزائية، فينشأ عن هذا الفعل دعويان دعوى تأديبية ودعوى عمومية تستقل كل واحدة عن الأخرى بإجراءاتها وصلاحياتها ونظامها القانوني، وفي هذا السياق ذهبت محكمة النقض المصرية للقول "لا تنافر إطلاقا بين المسؤولية الجنائية والمسؤولية الإدارية فكل يجري في فلكه، وله جهة اختصاص غير مقيدة بالأخرى".²

رابعا: الجهة المختصة بتوقيع الجزاء التأديبي

تعهد مهمة توقيع الجزاء التأديبي على الموظف، إما للسلطة الرأسية التي تكون في إطار الإدارة، أو لجهة أو هيئة خارجية.

¹ - محمد نصر محمد، الحماية الجنائية من الفساد دراسة مقارنة، مركز الدراسات العربية، مصر، الطبعة الأولى 2015، ص241-241.

² - قاصدي فائزة، المرجع السابق، ص122.

والنظام المتبع في الجزائر هو نظام رئاسي وشبه قصائي، لأن مهمة التأديب أسندت لسلطة رئاسية، وإنشاء هيئة متساوية الأعضاء تكون مهمتها البث في المسائل الخاصة بالموظفين من بينها مسألة التأديب، فنجد السلطة الإدارية الرئاسية مختصة بتوقيع جزاءات إدارية في مجال الوظيفة العامة بصفة منفردة فيما يخص العقوبات التأديبية من الدرجة الأولى، وبعد إستشارة المجلس التأديبي في العقوبات التأديبية من الدرجة الثانية.

والمشروع الجزائري في المادة 72 من المرسوم 302-82 المؤرخ في 11/09/1982 المتعلق بكيفيات تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية أعطى سلطة توقيع الجزاءات التأديبية على الموظف المخالف للمسؤول السلمي المباشر أي الرئيس السلمي، فهو المختص باتخاذ الإجراءات التأديبية لمعاقبة أعوانه الذين ارتكبوا أخطاء. من هنا نجد أن السلطة التأديبية في الجزائر من إختصاص السلطة التي تقوم بتعيين الموظف.

تصدر السلطة الرئاسية العقوبات التأديبية بموجب قرار معلل حسب الحالة إما بصورة منفردة أو بعد أخذ الرأي الإستشاري للجنة، أما إذا كانت العقوبة التأديبية هي العزل ففي هذه الحالة فيتم تقيمه بناء على الرأي الموافق للجنة متساوية الأعضاء. في مجال التأديب المشروع الجزائري حاول الموازنة بين ضرورة حماية المرفق وبين توفير ضمانات للموظف يستشف ذلك من خلال المادة 64 من الأمر رقم 03-06 المؤرخ في 15 يوليو 2006 التي تنص على "تستشار اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء في المسائل الفردية التي تخص الحياة المهنية للموظفين، وتجتمع زيادة على ذلك كلجنة ترسيم وكمجلس تأديبي".

فتكون سلطة التأديب في العقوبات الإدارية من الدرجة الأولى للسلطة الرئاسية وحدها بشرط تسبب قرارها الصادر بالعقوبة، وذلك رغم إلزامها من المشروع باستشارة اللجنة متساوية الأعضاء، وفي العقوبات من الدرجة الثانية التي يمكن أن تكون التوقيف عن العمل لمدة تصل إلى 8 أيام أو الشطب من قائمة الترقية فيكون للسلطة الرئاسية توقيع عقوبات تأديبية دون إستشارة أية جهة بشرط تسبب قرارها ويكون للموظف حق عرض الأمر على لجان الموظفين في خلال شهرين من تاريخ تبليغه الأمر، أما في

العقوبات من الدرجة الثالثة ونظرا لخطورتها جعلها المشرع من إختصاص اللجان المتساوية الأعضاء المنعقد كمجلس تأديبي، ويكون للسلطة الرئاسية فقط إقتراح العقوبة. المشرع الجزائي قسم العقوبات التأديبية إلى أربعة درجات حسب جسامة الخطأ المرتكب وذلك حسب الأمر رقم 03-06 في المادة 163 فنجد عقوبات الدرجة الأولى تتمثل في: التنبيه، الإنذار الكتابي، التوبيخ.

وعقوبات الدرجة الثانية تتمثل في: التوقيف عن العمل من يوم إلى 8 أيام والشطب من قائمة التأهيل. وعقوبات الدرجة الثالثة هي: التوقيف عن العمل من 4 إلى 8 أيام والتنزيل من درجة إلى درجتين، والنقل الإجباري، وعقوبة الدرجة الرابعة تتمثل في التنزيل إلى الرتبة السفلى مباشرة، والتسريح.¹

الفرع الثاني: المسؤولية الجزائية للموظف

لا تقوم المسؤولية الجزائية للموظف إلا إذا جرم الفعل الذي قام به بصفته موظف وفي إطار مهامه الوظيفية أو بمناسبتها من قبل المشرع بموجب نص تشريعي في قانون العقوبات أو القوانين المكمل له، واعتبره جريمة وفقا لمبدأ الشرعية، أي شرعية التجريم والعقاب.

فالانتهاكات والتجاوزات التي يقوم بها الموظف فيما يخص أخلاقيات المهنة لا تعد جريمة حتى يجرمها المشرع بنص خاص، واعتبرها لمشرع الجزائي من جرائم الفساد. والتشريعات الحديثة أصبحت تجرم بعض قواعد السلوك الأخلاقي للموظف تقوم على أساسها المسؤولية الجزائية كأداة لضمان الانضباط الوظيفي.

أولاً: مفهوم المسؤولية الجنائية للموظف

بصفة عامة لا يسأل الشخص إلا عن الجريمة التي ارتكبها بشرط توافر جميع أركانها القانونية المتكونة من الركن الشرعي والركن المادي والركن المعنوي، إضافة إلى الركن الخاص في بعض الجرائم إذا إشتراطه المشرع مثل الصفة في بعض الجرائم الإقتصادية.

الموظف إنسان تطبق عليه ذات الشروط المقررة لقيام المسؤولية الجزائية بصفة عامة، فالموظف الذي يقوم بمخالفة قواعد أخلاقيات المهنة ويعتبرها المشرع جريمة من

¹ - مسؤولية الموظف العام، منتديات الجلفة لكل الجزائريين والعرب، قسم أرشيف منتديات 2011/02/12 المنشور على الموقع الإلكتروني: <https://www.djelfa.info.showthread>

جرائم الفساد فإنه يتحمل مسؤوليته وتطبق عليه العقوبة المقررة للجريمة التي إرتكبها، لأن المشرع يهدف من تجريم هذه الأفعال إلى حماية الوظيفة العامة من أي خروقات وضمن حسن سيرها وتحقيق أهدافها.

ولقيام مسؤولية الموظف الجزائية يجب توافر مجموعة من الشروط والعوامل الذهنية والنفسية، مثل البلوغ والعقل وحرية الاختيار، لذلك فالمسؤولية الجزائية للموظف هي صلاحية الموظف في تحمل تبعة عمله المتمثل في إرتكاب مخالفة لأخلاقيات المهنة يرتب عليها المشرع عقوبة جزائية.

ثانيا: دور المسؤولية الجنائية في تحقيق الالتزام بالانضباط الأخلاقي

يهدف القانون إلى الحرص على إحترام الأخلاق في التعاملات والمهام، فعندما يمس بها أي شخص بارتكاب جرائم الفساد تطبق عليهم سلطة القانون وتوقع عليهم العقوبات المقررة.

فالانتهاك الخطير لقواعد الأخلاق وما ينتج عنه من فضائح يتسبب في اضطراب إجتماعي¹ بسبب الإساءة إلى الوظيفة، وتحريفها عن أهدافها الحقيقية المتمثلة في سير المرفق العام وتحقيق المصلحة العامة، وفقدان ثقة الجمهور في صلاحية المرفق العام والاعتقاد بعدم فاعلية الوسائل القانونية وهيئات الدولة، فالقانون الجنائي يتدخل بواسطة نصوصه التجريبية والعقابية للحد من هذه الجرائم عن طريق معاقبة كل موظف إرتكب جريمة من جرائم الفساد، وتحقيق الردع العام والخاص، بما يضمن الإنضباط الأخلاقي في الإدارة والالتزام الموظف العمومي بقواعد أخلاقيات المهنة.

ولتحقيق هذا الدور للقانون الجنائي في ضمان تطبيق أخلاقيات المهنة وعدم إرتكاب جرائم الفساد أو الحد منها نجد أن المشرع الجزائري أصدر القانون رقم 06-01 المؤرخ في 20 فبراير 2006 المتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته.²

في بعض الحالات يتطلب أداء الوظيفة العامة منح الموظف أو لفئة معينة حصانة وظيفية ليتمكن من أداء مهامه وواجباته في الصورة المطلوبة، فلا تعتبر هذه الحصانات موانع للمسؤولية الجزائية أو للعقاب، وإنما عبارة عن قيود إجرائية على تحريك

¹ - قاصدي فائزة، المرجع السابق، ص125.

² - القانون الجزائري رقم 06-01 المتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته.

الدعوى العمومية ضدهم عن الجرائم التي يرتكبونها بسبب أو بمناسبة وظيفتهم، والشائع أن جرائم الفساد تعد من الجرائم التي تقع بسبب أو بمناسبة أداء العمل الوظيفي. لذلك نجد إتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الفساد تحت الدول على أن تحد من نطاق هذه الحصانات والإمتيازات دون أن تلغيها بصورة مطلقة، فأتخذت بذلك موقفا وسطا، فهي من جهة ترى ضرورة هذه الحصانات في أداء بعض المهام الوظيفية ومن جهة أخرى ترى ضرورة إلغائها في بعض الحالات لمقتضيات وفاعلية المتابعة الجزائية عن جرائم الفساد، يستخلص ذلك من المادة 30 فقرة 2 من إتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الفساد الإداري لعام 2003 التي تنص على "أن تتخذ كل دولة طرف وفقا لنظامها القانوني ومبادئها الدستورية ما قد يلزم من تدابير لإرساء أو إبقاء توازن مناسب بين أي حصانات أو امتيازات قضائية ممنوحة لموظفيها العموميين من أجل أداء وظائفهم وإمكانية القيام عند الضرورة بعمليات تحقيق وملاحظة ومقاضاة فعالة في الأفعال المجرمة وفقا لهذه الإتفاقية".

ورغم ذلك فإن منح الحصانات لبعض الفئات من الموظفين يتنافى مع مبدأ المساواة أمام القانون الجنائي، كما أنه يحد من فعالية قانون مكافحة الفساد لأنها تعرقل الكشف عن جرائم الفساد وتحد من فاعلية إجراء التحقيق ومتابعة مرتكبيها خاصة وأن مرتكبي جرائم الفساد من الموظفين المتمتعين بحصانات وامتيازات يتمتعون بسلطة فعلية مما تشكل عائق يحول دون جمع الأدلة، ويساهم في الإبطاء في إجراءات الكشف عن الحقيقة.¹

ثالثا: شروط قيام المسؤولية الجزائية للموظف

لقيام المسؤولية الجزائية للموظف عن إنتهاك قواعد أخلاقيات المهنة يجب أن يوصف الفعل بأنه جريمة يعاقب عليها القانون طبقا لمبدأ الشرعية، مثلما فعل المشرع الجزائري بموجب قانون مكافحة الفساد والوقاية منه أين جرم مجموعة من الأفعال التي تشكل خرقا لقواعد أخلاقيات العمل، فاعتبرها جرائم فساد عاقب عليها بعقوبة جزائية مثل جريمة الرشوة، والمحاباة، والانحراف بالوظيفة والسلطة، وإختلاس الأموال، وغيرها من الجرائم، كما يجب أن تتحقق كل أركان الجريمة الشرعي والمادي والمعنوي، وأن لا يكون

¹ - محمد نصر محمد، المرجع السابق، ص230-240.

الموظف في إطار سبب من أسباب الإباحة كأن يكون في حالة دفاع شرعي أو في إطار ماأذن أو يأمر به القانون، وأن لا يتحقق في الموظف سبب من أسباب الإعفاء من المسؤولية كصغر السن والجنون والإكراه.

وبهذا نقول لقيام المسؤولية الجزائية للموظف يشترط أن يرتكب جريمة من جرائم الفساد المحدد في قانون مكافحة الفساد والوقاية منه رقم 06-01 وأن ينسب الفعل إلى الموظف، وألا يكون الموظف في حالة من حالات تعارض المسؤولية مثل حالة الجنون والإكراه وصغر السن، أي يجب أن يتوفر في الموظف كل شروط قيام المسؤولية الجزائية من البلوغ والعقل وحرية الإرادة.

رابعاً: قانون العقوبات وسيلة لمكافحة الفساد، يعد القانون من أول الوسائل لمكافحة الفساد، فالقانون الإداري يسعى للارتقاء بمستوى الوظيفة العامة وبمستوى الخدمة الإدارية في الدولة، أما القانون الجنائي له طبيعة جزائية يضع من خلالها العقوبات التي يجب تطبيقها على الأشخاص الذين يرتكبون أفعال والتي تشكل جرائم، الهدف منها حفظ نظام النزاهة في الموظف العام وكذلك حماية المال العام¹، وبالتالي الابتعاد عن كل أشكال الفساد بما يحقق الردع العام والخاص، ذلك أن قانون العقوبات بما يحتويه من نصوص زجرية يشكل تهديدا لكل موظف يخرج عن قواعد أخلاق الوظيفة.

الفصل السادس

الفساد الإداري وأخلاقيات العمل

شهد العالم تطورات مختلفة في المجال العلمي والتكنولوجي تطورت معها أساليب الفساد المستعملة من قبل المجرمين لجني المزيد من الأرباح متجاوزة بذلك حدود الأخلاق والمبادئ في المجتمع.

في إطار تحقيق المصلحة العامة وتعزيز تكريس أخلاقيات العمل، وتكريس معايير أخلاقيات العمل وتطوير الاقتصاد في الدولة، وتشجيع العامل والموظف على أداء عمله أو وظيفته بجودة عالية، وتعزيز الالتزام بقواعد أخلاقيات العمل، واستقطاب العمال أو الموظفين إلى الالتزام بها في مجال عملهم، ورفع مستوى قيم المهنة الذي يرفع معه

¹ - وليد إبراهيم الدسوقي، مكافحة الفساد في ضوء القانون والاتفاقيات الإقليمية والدولية، الشركة العربية المتحدة للتسويق والتوريدات، مصر، 2010، ص140-144.

مستوى القيام وتقديم الخدمات من خلال الجواب على: كيف يمكن تعزيز الأخذ بمعايير أخلاقيات العمل للقضاء على الفساد لسيما الفساد الإداري؟¹

للإجابة على هذا السؤال سوف نتطرق أولاً لمفهوم الفساد الإداري، وثانياً إلى مظاهر الفساد الإداري، وثالثاً إلى أسباب الفساد الإداري، ورابعاً إلى أنواع الفساد الإداري وخامساً إلى آثار الفساد الإداري، وسادساً إلى وسائل مكافحة الفساد الإداري.

المبحث الأول

مفهوم الفساد الإداري

عرف الفساد الإداري إنتشاراً واسعاً في مختلف الدول من العالم سواء كانت نامية أو متقدمة، ديمقراطية أو ديكتاتورية، اشتراكية أو ليبرالية، كما أن مفهوم الفساد يختلف من مجتمع إلى آخر بحسب المصلحة المراد حمايتها، وبحسب النظام المتبع في الدولة لذلك بدأت الدول الحديثة في البحث عن أسباب الفساد من أجل حصر الظاهرة ومعرفة الدوافع إليها، بهدف مكافحتها أو الحد منها.

سوف نتطرق إلى مفهوم الفساد الإداري ثم إلى بيان أسبابه.

المطلب الأول

مفهوم الفساد الإداري

تحديد مفهوم الفساد الإداري يتطلب تعريفه من الناحية اللغوية والاصطلاحية والفقهية والقانونية، ثم التطرق إلى أسبابه من أجل فهم الظاهرة أي ظاهرة الفساد الإداري بهدف وضع الآليات القانونية المناسبة لمكافحته أو للحد منه.

الفرع الأول: تعريف الفساد من الناحية اللغوية والاصطلاحية

الفساد لغة يقصد به "البطلان فسد الشيء أي بطل وضمحل"، أما اصطلاحاً فيقصد به إساءة استعمال السلطة العامة، أو الوظيفة العامة للكسب الخاص.

وهناك توجهات مختلفة لتعريف الفساد منها إعتباره "خروج عن القانون والنظام وعدم الالتزام بهما، أو استغلال غيابهما من أجل تحقيق مصالح سياسية، أو إقتصادية أو اجتماعية للفرد أو لجماعة معينة، فهو سلوك يخالف الواجبات الرسمية للمنصب العام تطلعا لتحقيق مكاسب خاصة مادية او معنوية.

¹ - أحمد حلمي جمعة، تطور معايير التدقيق والتأكيد الدولية وقواعد أخلاقيات المهنة، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان الأردن، الطبعة الأولى 2009، ص31 إسقاط التأكد.

الفرع الثاني: التعريف الدولي للفساد

عرفت منظمة الشفافية الفساد بأنه "كل عمل يتضمن سوء استخدام المنصب العام لتحقيق مصلحة لنفسه أو لجماعته"، وعرف صندوق النقد الدولي الفساد الإداري بأنه "استغلال السلطة لأغراض خاصة سواء في تجارة الوظيفة أو الإبتزاز أو المحاباة أو اهدار المال العام أو التلاعب فيه وسواء كان ذلك مباشرا أو غير مباشر"¹. من خلال التعريفات السابقة نجد أن الفساد يترتب نتيجة ضارة تتمثل في إلحاق الضرر بالمصلحة العامة.²

المطلب الثاني

أسباب الفساد الإداري

هناك عدة أسباب تؤدي إلى الفساد الإداري يمكن تقسيمها إلى قسمين أسباب داخلية وأخرى خارجية.

الفرع الأول: الأسباب الخارجية للفساد

أصبح عدد السكان يتزايد بوتيرة متسارعة أكبر من معدلات النمو الاقتصادي ومعدلات التنمية في الدولة، مما يؤثر سلبا على الاقتصاد القومي، خاصة نقص متوسط الدخل القومي للفرد، وفي الخدمات المقدمة للمواطنين لاسيما في نوعها وكميتها وضعف القائمين عليها، وازدياد معدلات البطالة والفقر والامية في المجتمع، وتحول الاقتصاد الإنتاجي إلى إقتصاد إستهلاكي، وغيرها من الآثار السلبية.³ وعلى هذا يمكن إرجاع الأسباب الخارجية للفساد إلى:
أولاً: أسباب تربوية وسلوكية، بسبب عدم الاهتمام بغرس الأخلاق والقيم الدينية في الأطفال.

ثانياً: أسباب اقتصادية، مثل نقص الرواتب والامتيازات وغلاء المعيشة.

ثالثاً: أسباب سياسية، من أهمها تغيرات الأنظمة من إشتراكية إلى ديمقراطية مما يولد حالة عدم الاستقرار الاجتماعي والقانوني، الذي بدوره يهيء البيئة المناسبة للفساد.⁴

¹ - أمير فرج يوسف، مرجع سابق، ص76-77.

² - أحمد حلمي جمعة، المرجع السابق، ص267.

³ - وليد ابراهيم الدسوقي، المرجع السابق، ص33.

⁴ - أحمد حلمي جمعة، المرجع السابق، ص270.

الفرع الثاني: الأسباب الداخلية للفساد

من أهم الأسباب التي تؤدي إلى إنتشار الفساد الإداري، وجود مؤسسات وأنظمة حكومية ضعيفة، وسياسة تشريعية وتنظيمية غير فعالة، وعدم الفصل بين السلطات وعدم استقلالية القضاء¹.

فالأسباب الداخلية عبارة عن أسباب قانونية تتمثل في سوء صياغة القوانين واللوائح المنظمة للعمل وغموض وتضارب القوانين مما يعطي للموظف فرصة للتهرب من تنفيذ القانون واستغلال الثغرات الموجودة فيه لصالحه²، خاصة وأن الموظف الذي يدخل بيئة الفساد يدمن عليه فتتعدى لديه القيم والمعتقدات التي يؤمن بها، ومن خلال إستمراره في مجال الوظيفة يصبح يعرف الطرق التي تمكنه من اختراق النظام والافلات من تطبيق القانون، فيصبح الفساد منهاجا لهذا الموظف³ يعمل على اتباعه ونشره وتشجيعه.

يمكن إرجاع الأسباب الداخلية للفساد إلى:

- 1 - انتشار الفقر والبطالة.
- 2 - عدم الفصل بين السلطات، وطغيان السلطة التنفيذية على السلطات الأخرى مما يؤدي إلى الاخلال بمبدأ الرقابة المتبادلة.
- 3 - ضعف أجهزة الرقابة في الدولة وعدم استقلاليته.
- 4 - ضعف الارادة لدى المسؤولين لمكافحة الفساد لعدم اتخاذ الاجراءات الوقائية والرقابية.
- 5 - تدني رواتب العاملين.
- 6 - غياب حرية الاعلام والحصول على المعلومة، مما يحول دون ممارستهم لدورهم الرقابي.
- 7 - ضعف مؤسسات المجتمع المدني والمؤسسات الخاصة في الرقابة.
- 8 - غياب المتابعة في جرائم الفساد.⁴

¹ - قاصدي فايزة، المرجع السابق ص147.

² - أحمد حلمي جمعة، المرجع السابق، ص271.

³ - أمير فرج يوسف، المرجع السابق، ص87.

⁴ - أحمد حلمي جمعة، المرجع السابق، ص 271.

المبحث الثاني

أنواع الفساد الإداري ومظاهره

يتمثل الفساد الإداري في مختلف الانحرافات التنظيمية والسلوكية والمالية للموظف في مجال وظيفته، فيتخذ الفساد الإداري عدة مظاهر مثل الرشوة، وإختلاس المال العام والمحابة، وعلى هذا سوف أخصص المطلب الأول لأنواع الفساد الإداري، والثاني لمظاهر الفساد الإداري.

المطلب الأول

أنواع الفساد الإداري

ينقسم الفساد الإداري إلى ثلاثة أنواع الانحرافات التنظيمية والانحرافات السلوكية والانحرافات المالية.

الفرع الأول: الانحرافات التنظيمية

- عبارة عن مخالفات تصدر عن الموظف العام أثناء تأديته لوظيفته من أهمها:
- 1 - **عدم احترام العمل:** مثل عدم الحضور في الوقت المحدد، والخروج المبكر والتنقل بين المكاتب.
 - 2 - **إمتناع الموظف عن أداء العمل المطلوب منه:** أو التأخر في أدائه أو عدم أدائه أو عدم أدائه بالوجه الصحيح.
 - 3 **التراخي:** من صوره الكسل والرغبة في الحصول على أكبر أجر مقابل تنفيذ الحد الأدنى من العمل.
 - 4 **عدم الالتزام بأوامر وتعليمات الرؤساء:** مثل العدوانية نحو الرئيس وعدم طاعته والبحث عن المنافذ والأعذار لعدم تنفيذه.
 - 5 **السلبية:** من مظاهرها اللا مبالة وعدم إبداء الرأي وعدم الابتكار والتطوير.
 - 6 **عدم تحمل المسؤولية:** التهرب من الامضاءات والتوقيعات وتحويل الملفات من مصلحة إلى أخرى.
 - 7 **إفشاء أسرار العمل:** مما يخل بالسير الحسن للوظيفة ويحول دون تحقيق اهدافها.

الفرع الثاني: الإنحرافات السلوكية

تتعلق بالشخص ذاته نتيجة لاتباع الهوى وانعدام الوازع الديني والأخلاقي¹، تؤدي بالموظف إلى ارتكاب مخالفات إدارية تتعلق بسلوكه وتصرفه الشخصي من بينها:

- 1 - **عدم المحافظة على كرامة الوظيفة:** من صور ارتكاب الموظف لفعل مخل بالحياء في مكان العمل أو التورط فيها.
- 2 - **سوء استعمال السلطة:** من صور استعمال السلطة لتحقيق اغراض شخصية وتقديم الخدمات الشخصية على المصلحة العامة.²
- 3 - **المحسوبية:** التي يترتب عليها شغل الوظائف العامة من قبل أشخاص غير مؤهلين وأكفاء مما يترتب عنه انخفاض كفاءة الإدارة في تقديم الخدمات وزيادة الانتاج.
- 4 **الوساطة:** يستغلها بعض الأشخاص الموظفين واعتبارها شكل من أشكال تبادل المصالح.

الفرع الثالث: الإنحرافات المالية

عبارة عن مخالفات مالية وإدارية تتصل بسير العمل المكلف به الموظف من بينها:

- 1 - **مخالفة القوانين المالية:** المنصوص عليها داخل المؤسسة أو الإدارة.
- 2 - **فرض المغارم:** أي تسخير الموظف سلطة وظيفته من أجل الانتفاع من الأعمال الموكلة إليه في فرض الاتاوة على الأشخاص، واستخدام القوة البشرية من العمال والموظفين لتحقيق الأمور الشخصية.
- 3 - **الإسراف في استخدام المال العام:** مثل تبديد المال العام في الانفاق غير المبرر والمبالغة في استخدام المقتنيات العامة في الأمور الشخصية، وإقامة الحفلات الدعائية والاعلان³.
- 4 - **الرشوة:** واختلاس المال العام والتزوير وكل الأشكال الأخرى التي نص عليها قانون مكافحة الفساد والوقاية منه.

¹ - وليد إبراهيم الدسوقي، المرجع السابق، ص34.

² - أحمد حلمي جمعة، المرجع السابق، ص172.

³ - أحمد حلمي جمعة، المرجع السابق، ص286.

المطلب الثاني

مظاهر الفساد الإداري

بصفة عامة ظاهرة الفساد تتجلى بمجموعة من السلوكيات للموظف، مما يخلق مجموعة من أشكال للفساد تؤثر على الحياة العملية، الذي يتنوع مظاهره بتنوع المجالات التي تمارس فيه والأشخاص التي ترتكبه، تتمثل في الفساد السياسي، والمالي، والإداري والأخلاقي.

الفرع الأول: الفساد السياسي

يشمل مختلف الانحرافات المالية ومخالفة القواعد والأحكام التي تنظم عمل المؤسسات السياسية في الدولة، فينتج عنه ما يسمى بالحكم الفاسد غير ممثل لعموم الأفراد في المجتمع، وغير خاضع للمساءلة الفعالة من قبلهم من مظاهره فقدان المشاركة وفساد الحكام ونقشي المحسوبية.

وقد عرفت الأمم المتحدة الفساد السياسي بأنه "استغلال السلطة العامة لتحقيق مكاسب خاصة، أو هو تغليب صاحب القرار على مصالح الآخرين"، والفساد السياسي يعد من العوامل المساعدة على إنتشار كافة أنماط الفساد الأخرى.

والفساد السياسي له جانبين جانب القيادة السياسية العليا، التي تظهر على أساس أنها تعلن الحرب على الفساد وفي حقيقة الأمر لا تطبق ذلك في الواقع العملي بسبب هيمنة الأحزاب السياسية على الأجهزة الأمنية، وانشغالها بجمع الأصوات واستقطاب الأفراد والشركات والمؤسسات الاقتصادية لعضويتها دون أن تبحث عن مشروعيتها ونزاهتها.

والجانب الثاني يتمثل في الفساد السياسي العام الذي يظهر في عدة أشكال مثل الرشاوى المباشرة للقيادات الإدارية والسياسية، والرشاوى المستمرة التي تأتي على شكل تبرعات للأحزاب السياسية وتمويل الانتخابات، ورشوة الناخبين مقابل تقديم تسهيلات من قبل الحكومة في مجال الجمارك والضرائب، والحصص التجارية، وسياسات الحماية وغيرها من الخدمات اللاحقة.¹

¹ - محمد الأمين البشري، الشرطة المجتمعية الأساليب والنماذج والتطبيقات العملية، دار الحامد للنشر والتوزيع، الأردن، 2014، ص63.

الفرع الثاني: الفساد المالي

يمثل مجموع الانحرافات المالية ومخالفة القواعد والأحكام المالية التي تنظم سير العمل الإداري والمالي في الدولة ومؤسساتها، ومخالفة التعليمات الصادرة عن أجهزة الرقابة المالية في الدولة، وتتجلى مظاهر الفساد المالي في الرشوة، والاختلاس، والتهرب الضريبي، والمحاباة، والمحسوبية في التعيينات.¹

فنتفسد الإدارة والموظفين والمواطنين، وتتندى القيم والأخلاق إلى درجة كبيرة وتغيب سيادة القانون وتحل محلها سيادة المال، ويقال أن القانون قد أصبح غائبا عن الدولة والمجتمع ويطبق فقط في حالة غياب المنفعة المادية للموظف، فانعكس ذلك على سير الإدارة والوظيفة العامة، وعرقل مسيرة التنمية المستدامة.²

الفرع الثالث: الفساد الإداري

عبارة عن انحرافات الوظيفة بمخالفة القواعد التي تحكم الوظيفة الإدارية تصدر عن الموظف العام عند قيامه بمهام وظيفته، وتتمثل مظاهر الفساد الإداري في عدم احترام أوقات العمل، والامتناع عن أداء العمل، والتراخي في أدائه، وافشاء السر المهني أو الوظيفة.³

بصفة عامة الفساد الإداري هو إتباع سلوك مخالف للقوانين واستغلال الموظف العام لمنصبه، وصلاحياته، وقيامه بالأفعال البيروقراطية المنحرفة من أجل تغليب المصلحة الفردية على المصلحة العامة.⁴

الفرع الرابع: الفساد الأخلاقي

هو إنحطاط القيم والمبادئ والأخلاق الحميدة، واستبدالها بعبادات وقيم شاذة وغريبة عن القيم الاجتماعية، ويترتب عنه انتشار الدعارة، وجرائم السب والقذف، ومختلف السلوكيات المخالفة للأداب العامة،⁵ فينعكس ذلك سلبا على الإدارة بسبب الممارسات غير الأخلاقية للموظف في مجال وظيفته.

¹ - أحمد حلمي جمعة، المرجع السابق، ص 286.

² - عبود السراج، شرح قانون العقوبات الاقتصادي في التشريع السوري والمقارن، منشورات جامعة دمشق، سوريا، 2010، ص 318.

³ - أحمد حلمي جمعة، المرجع السابق، ص 286-287.

⁴ - محمد الأمين البشري، المرجع السابق، ص 62-63.

⁵ - بودبة سعيدة، الجريمة المنظمة الماسة بأمن الدولة مذكرة لنيل شهادة الدكتوراه، جامعة الجزائر 01، سنة 2017، ص 319.

الفساد الأخلاقي يتمثل في مجموعة الانحرافات الأخلاقية والسلوكية المتعلقة بسلوك الموظف وتصرفاته، كالقيام بالأفعال المخلة بالحياء في أماكن العمل أو الجمع بين الوظائف، واستغلال السلطة، وممارسة المحسوبية، والمحابة.¹

الفرع الخامس: المظاهر الأخرى للفساد

- 1 - الرشوة: الحصول على الأموال أو منافع مادية أو معنوية من أجل تنفيذ عمل أو الامتناع عن تنفيذه.
- 2 - المحسوبية: تنفيذ أعمال لفائدة فرد أو جهة ينتمي لها الشخص كالحزب والعائلة دون أن يكون مستحق لها.
- 3 - المحابة: تفضيل جهة على جهة أخرى أو شخص على شخص آخر في الخدمة بغير حق بهدف الحصول على مصالح معينة.
- 4 - الواسطة: يقصد بها التدخل لصالح شخص أو جماعة دون الأخذ بأصول العمل وبمعيار الكفاءة اللازمة في التعيين، أو في القيام بالخدمة لعدة أسباب قد تكون القرابة أو النسب أو الزمالة رغم عدم استحقاقه وكفاءته.
- 5 - نهب المال العام (الإختلاس) هو الحصول على أموال الدولة والتصرف فيها دون وجه حة.
- 6 - الإبتزاز: الحصول على أموال مقابل تنفيذ مصالح أو أعمال مرتبطة بوظيفة الشخص المتصف بالفساد.²

المبحث الثالث

أثار الفساد الإداري ووسائل مكافحته

عرف الفساد الإداري إنتشارا واسعا إذ أصبح منتشرا في كل الإدارات خاصة منها التابعة للقطاع العام، مما عطل الوظيفة العامة وحال دون تحقيق الأهداف المرجوة منها.

وتعددت أشكال الفساد الإداري وتطورت أساليب إرتكابه، وأصبح يرتكب من العامل البسيط في الإدارة إلى أعلى قمة في الهرم الإداري مما زاد من خطورته وأثاره

¹ - أحمد حلمي جمعة، المرجع السابق، ص287.

² - أحمد حلمي جمعة، المرجع السابق، ص286-269.

البليغة والمتعددة على المصلحة العامة، الأمر الذي يستلزم مواجهة هذه الخطورة بأساليب ردعية وإجرائية خاصة تتماشى وطبيعة الظاهرة وخطورتها. وعلى هذا سوف أقسم هذا المبحث إلى مطلبين: الأول أخصه لأثار الفساد والثاني لوسائل مكافحة الفساد.

المطلب الأول

أثار الفساد الإداري

يؤثر الفساد على مختلف المجالات في الدولة السياسية والاجتماعية والاقتصادية وبصفة خاصة يؤثر على التنمية بجميع صورها، ففي بعض الحالات ينضر إلى الأمور في إبطار ضيق وعلى أنه أمر بسيط لا يستحق العناء، والتلاعب فيه لا يؤثر كثيرا على المصلحة العامة، غير أننا نرى عكس ذلك لأن النتائج واحدة، فينضر إلى الأخلاق على قدم المساواة لا يوجد أخلاق أساسية وأخرى ثانوية لأن النتائج الوخيمة واحدة، فمثلا التلاعب في تقرير يومي بإضافة رقم أو حذف رقم واحد يؤثر ذلك على التقارير التالية له التي تنتقل من تغيير في تقرير يومي إلى تغيير في تقرير الأسبوع ثم إلى الشهر ثم إلى السنة وهكذا، فتكون التقارير الموالية كلها خاطئة غير معبرة عن الحقيقة تترتب عنها أثار وخيمة، فهي تؤدي إلى فشل عمليات التحليل، والتطوير لأن الأرقام أصبحت لا تعبر عن ما هو في الواقع، كما يؤثر على إيرادات الحكومة.

الفرع الأول: أثار الفساد على النمو الاقتصادي

يؤدي إلى خفض معدلات الاستثمار، وبالتالي يؤثر على التنمية الاقتصادية كما تؤدي إلى الفشل في جذب الاستثمارات الخارجية، وهروب رؤوس الأموال المحلية وهدر الموارد بسبب تداخل المصالح وهجرة الكفاءات الاقتصادية.

كما أن صور الفساد تختلف أثارها الاقتصادية من صورة لأخرى، فنجد الغش مثلا في الإدارة يترتب أثارا اقتصادية كثيرة وخطيرة دون أن نهمل الأضرار الصحية التي يخلفها على المواطنين، خاصة إذا كان الغش في سلع غذائية أو مواد صيدلانية، فهو يؤدي بالمستهلكين إلى العزوف عن شراء السلع المغشوشة، مما يترتب ضرر على الإقتصاد الوطني وعلى المستهلكين.

ونجد الرشوة تترتب أضرار إقتصادية بليغة خاصة إذا انتشرت في المجتمع، فيندم الضمير ويتم مخالفة القانون، فيكون أضرارها بليغة على الإقتصاد خاصة وأنها تكون

بكثرة في القطاع العام الوظيفي والحكومي، فيترتب عنه إضعاف الإقتصاد بصفة خاصة والاضرار بمجموع المواطنين بصفة عامة، بسبب انتشار الرشاوي في المناقصات والمزايدات، والاخلال بمبدأ تكافؤ الفرص.¹

الفرع الثاني: آثار الفساد على المجال الاجتماعي

يؤدي إلى تراجع القيم الأخلاقية في المجتمع وإلى الاحباط، واللامبالاة والسلبية وانتشار الجريمة في المجتمع، ويؤدي إلى فقدان قيمة العمل والشعور بالظلم مما يترتب عليه انتشار الحقد بين أفراد المجتمع وعدم الثقة في السلطة وجدوى الخدمة وأداء الوظيفة والتطلع إلى الكسب السريع.²

كما أن الفساد يؤثر على مستوى المعيشة وتوزيع الدخل، مما يؤدي إلى انتشار الفقر في المجتمع وزيادة الهوة بين الأغنياء والفقراء، وتراجع مستوى المعيشة، ويؤدي إلى التهرب من دفع الضرائب بسبب الممارسات غير القانونية وتعميق الفجوة بين الأغنياء والفقراء³ وزيادة كلفة الخدمات الحكومية مثل التعليم والسكن مما يرهق كاهل المواطن سواء كان قليل أو متوسط الدخل أو منعدم الدخل.

الفرع الثالث: آثار الفساد على النظام السياسي

من الناحية السياسية يترتب على الفساد إضعاف مؤسسات الدولة وإضعاف حكم القانون، ففي هذه الحالة يكون الفساد مرتبط بسوء استعمال السلطة الأمر الذي يتيح فرصا عديدة للقيام أو للاشتراك في جرائم الفساد، ما يؤكد القول بأن "السلطة تؤدي إلى الفساد".

ويكون الفساد نتيجة لسوء استعمال السلطة بسبب الجشع الشخصي، أو لعيوب في في شخصية القائم عليها، فيتحول من موظف أو سياسي أو مسؤول يسخر طاقاته وموارد الدولة، ومؤسساتها لخدمة مصلحة خاصة بدلا من تحقيق المصلحة العامة. وما ينتج عنه من الإطاحة بعدد من الشخصيات، والحكومات بسبب فضائح الفساد. ويضعف شرعية الدولة ويؤدي إلى حدوث اضطرابات واختلالات تهدد أمن واستقرار

¹ - أسامة السيد عبد السميع، الفساد الإقتصادي وأثره على المجتمع دراسة فقهية مقارنة، دار الجامعة الجديدة للنشر الاسكندرية، 2009، ص 41-62.

² - علاء الزنبيق، أخلاقيات العمل والإدارة، المنتدى العربي لادارة الموارد البشرية، 2016/04/10 المنشور على الموقع الالكتروني: <https://hrdiscussion.com>

³ - بلال خلف السكارنة، المرجع السابق، ص 275.

الدولة، وإلى التشكيك في الأمانة والثقة بين الحاكم والمحكوم، ويطعن في نزاهة القائمين على تطبيق القانون والمدراء والرؤساء في الإدارة بسبب الرشاوي التي تقدم لهم، مما يؤدي إلى ضعف الثقة بين المواطن والإدارة.¹

وبذلك الفساد يخلق أثارا سلبية على النظام السياسي، سواء من ناحية سمعته أو شرعيته، أو استقراره، يمكن تحديدها فيما يلي:

- 1 عدم قدرة السلطة على احترام حقوق المواطن، ويحد من الشفافية.
- 2 يتم اتخاذ القرارات بحسب المصالح الشخصية دون مراعاة للمصلحة العامة.
- 3 يؤدي إلى صراعات في السلطة في حالة تعارض المصالح.
- 4 خلق النفاق السياسي.
- 5 ضعف المؤسسات الإجتماعية والمؤسسات العامة ويعزز دور المؤسسات التقليدية.

6 يسيء إلى سمعة الدولة في الخارج.

يؤدي إلى ضعف المشاركة السياسية نتيجة فقدان الثقة في السلطة.²

الفرع الرابع: أثار الفساد على المجال الوظيفي

كما أنه قد تصدر عن الموظف تصرفات تسيئ إلى أخلاقيات العمل مثل التملق قصد الوصول إلى طموحاته، مثلاً كأن يلجأ العامل إلى مدح الرؤساء بما ليس فيهم ويثني على أفعالهم، ويستشهد بأقوالهم، وفي نفس الوقت يزدري أقوال مرؤوسيه ويضغط عليهم ويكلفهم ما لا يطيقون.

نجد هذا العمل يؤثر على أخلاقيات العمل فمن الناحية الأخلاقية يعتبر شخص منافق أي ينافق رؤسائه، ومن جهة أخرى رئيس لا يراعي مرؤوسيه، أما من الناحية الإدارية يؤدي إلى إحباط المرؤوسين، الذين من نتائجه أن بمجرد يجد المرؤوس الفرصة في عمل آخر يلتحق به، فتنترف أصحاب الكفاءات، ويعتبر الرئيس غير مخلص في عمله ويؤدي إلى ضعف مستوى الأداء وتتفاقم المشكلة عندما تنتشر الظاهرة، وتنقل

¹ - بودة سعيدة، المرجع السابق، ص332-333.

² - بلال خلف السكارنة، المرجع السابق، ص 277.

العدوى إلى الآخرين فتصبح المؤسسة مليئة بالأشخاص الفاسدين لا أصحاب الكفاءة، مما يؤثر سلباً على أداء المؤسسة¹.

كما أن الفساد يؤدي إلى إنتشار السلوكات اللا أخلاقية في الإدارة تتمثل في:
أولاً: فقدان الأمانة، كأصل عام يفرض على كل موظف في كل الظروف ودون حاجة إلى جزاء الإلتزام بعمله يقوم به بكل أمانة واستقامة، والتجرد عن الغرض، فواجب الأمانة يفترض القيام بأعباء الوظيفة العامة على أكمل وجه لتحقيق النمو والتقدم²، ذلك أن الأمانة تقتضي أن يوظف وقت العمل بما يحقق أقصى مصلحة للعمل، وتقتضي أن يهتم الموظف بما يؤثر على العمل بغض النظر عن المصالح الشخصية، كأن يهتم بعامل دون عامل، أو يهتم بمصلحته الشخصية دون المصلحة العامة مثل توصيل الأمر إلى الجهات الأعلى ليقوم بفصل عامل أمين، فمن الناحية الادارية يهدر موارد المؤسسة ولا يوظفها على الوجه الصحيح لتتسبب في أعمال تغيد المؤسسة مما يؤدي إلى إحجام الموظفين لعدم تقديم طلباتهم واقتراحاتهم الخاصة بالعمل حتى لا يثور الرئيس ولا يطرد الموظف من العمل، وعدم إهتمام الرئيس بالطلبات والمقترحات كان من الممكن أن تحسن الأداء³، وتقديم طلبات خاصة بالعمل تلبية أولويات العمل بما له علاقة بالمدير وليس السرعة في التنفيذ.

ثانياً: عدم التعاون، العمل الوظيفي المسند للشخص محدد مسبقاً سواء من ناحية المهام أو الواجبات، ومن ثم إذا حدث تأخير في العمل يرجع إلى الموظف المسؤول عنه ويحاسب إدارياً، فمن إلتزامات العمل هو أن يقوم الموظف بإنجاز عمله في الوقت المحدد له لأنه في حالة عدم إلتزامه بذلك فإنه سوف يتسبب في تعطيل عمل الآخرين خاصة إذا كان عمل الموظف مرتبط بعمل الآخرين، أو أن عمل واحد يشترك فيه عدة موظفين فمن أجل تجنب حالة التعطيل في العمل الإداري يجب وضع حلول لذلك⁴، وأن يكون هناك تعاون بين الموظفين، لأن نجاح العمل يتوقف على تعاون العمال وأداء الآخرين وتأدية أعمال خاصة لأداء عمل آخر.

¹ علاء الزئبق، أخلاقيات العمل والإدارة، المنتدى العربي لإدارة الموارد البشرية، 2016/04/10 المنشور على الموقع الإلكتروني: <https://hrdiscussion.com>

² - وليد إبراهيم الدسوقي، المرجع السابق، ص53.

³ علاء الزئبق، أخلاقيات العمل والإدارة، المنتدى العربي لإدارة الموارد البشرية، 2016/04/10 المنشور على الموقع الإلكتروني: <https://hrdiscussion.com>

⁴ - عثمان سلمان غيلان العبودي، المرجع السابق، ص353.

والتعامل بطريقة غير مهذبة، والادعاء بعدم القدرة على تلبية الطلبات وبالانشغال بأعمال كثيرة ومهمة، فإن ذلك من الناحية الأخلاقية يعتبر شخص غير متعاون، وغير مخلص في عمله لأنه لم يؤدي عمله في أحسن صورة، والاخلاص في الوظيفة يجب أن يكون كالاخلاص فيما يخص الأعمال الشخصية أو أكثر لأداء العمل في أحسن وجه.

أما من الناحية الإدارية فإن هذا الشخص بتصرفه اللا أخلاقي سوف يؤدي إلى تعطيل الأعمال إذا لم يتم مواجهتها من قبل الإدارة سوف ينتشر ويصبح أسلوب للتعامل فينتج عنه إنعدام روح التعاون ويضعفه، ويؤدي إلى ضياع كل فرصة جادة للتطوير وحل المشاكل، ويجعل العمل والعمال في صراع مما يؤثر على أداء المؤسسة ونتائجها.

ثالثاً: الرشوة، كأن يقوم مدير بالتعاقد مع موردين شرط مبلغ من المال مقابل تزكيته أو مقابل القيام بخدمة ما، أو في تعامله مع الجمهور يقوم بطلب مبلغ مقابل القيام بالخدمة المطلوبة منه قانوناً والاسراع فيها، فمن الناحية الأخلاقية يعد العمل الذي قام به المسؤول والعامل رشوة واستغلال النفوذ وخيانة الأمانة، ومن الناحية الإدارية يؤدي إلى اختيار من ليس أهلاً للاختيار والإساءة إلى سمعة المؤسسة مما يجعل العزوف عن التعامل معها من قبل الموردين والجمهور، فتفشل المؤسسة في وظيفتها الأساسية وهي تقديم خدمة جيدة ومراعاة للعدل¹.

رابعاً: الكذب، الأصل أن يتصرف الموظف في عمله وفق سلوك ما يترجم فيما يصدر عنه من تصرفات قولية أو فعلية وهو يقوم بمهام وظيفته، ويجب أن يكون ذلك السلوك متطابقاً مع قواعد ومبادئ الوظيفة العامة وأخلاقياتها، غير أنه قد تحيط بالموظف مجموعة من الأسباب تجعله يتصرف على نحو مخالف لأخلاقيات الوظيفة²، كأن يلجأ للكذب الذي يتخذ من قبل المسؤولين والموظفين والعاملين في المؤسسة عدة صور كالكذب في التقارير، والكذب مع الرؤساء، والكذب مع الموردين والعملاء، وبذلك للكذب عدة صور:

1 - الكذب في التقارير: هو أن يتضمن التقرير أموراً خاطئة غير معبرة عن الحقيقة والكذب في الوقائع والكذب في الأرقام كأن يوصف حالة غير موجودة، فيؤدي

¹ - علاء الزنيق، أخلاقيات العمل والإدارة، المنتدى العربي لإدارة الموارد البشرية، 2016/04/10 المنشور على الموقع الإلكتروني: <https://hrdiscussion.com>

² - عثمان سلمان غيلان العبودي، المرجع السابق، ص213.

بالاعتقاد بأن الأمور تسير على أحسن حال في حين هي في الطريق السيئ وتؤدي إلى انهيار المؤسسة، أو أن المسؤول يطلب من العامل تقديم تقرير حول سير العمل فيجد فيه بعض المشاكل لا يريد عرضها على الرئيس فيقوم بإحداث تغييرات من ناحية تغيير الأرقام وبعض الحقائق، أو عرضها بشكل مبهم، أو بواسطة التلاعب في الأرقام في المحضر مما يؤثر على بقية المحاضر اللاحقة له.

2 - الكذب على المسؤولين: عن طريق تصوير الأمور لهم على أنها جيدة والمؤسسة تسير نحو التقدم، وانتاجها في تزايد في حين العكس.

3 - الكذب على الموردين: فيصور لهم أن التعامل مع الإدارة وعمالها على أنهم على أخلاق عالية، وأنهم سيتعاملون معه على أساس سوف يضمن لهم سعر منخفض في حين لا يؤدي ذلك، فمن الناحية الأخلاقية يعتبر شخص كذاب ومخادع غير محترم وسيء الأخلاق، ومن الناحية الإدارية تفقد الإدارة أو الشركة مصداقياتها أمام الموردين الذين يصبحون يبحثون على متعاملين آخرين، فالدولة الحديثة تتجه نحو العلاقات طويلة الأمد مع الموردين أساسها الثقة والاحترام والتعاون، وليس سياسة الحرب مع الموردين الذين يتناقلون خبر خداع المؤسسة، ولا يتعاونون مستقبلاً معها ويفضلون التعامل مع مؤسسة أخرى محترمة¹ توفى بالزاماتها وتعمل بشفافية مع الموردين.

4 - الكذب على العملاء: هي أن يلجأ العامل إلى الكذب، كأن يقدم للعملاء وعود كاذبة مثل تلبية الطلب في أيام محددة مع أن العامل يعلم أن ذلك من الناحية العملية غير ممكن لأنه سوف يستغرق مدة أكثر عدة شهور مثلاً، أو أن يوهم العامل المتعامل أن العمل في مراحله الأخيرة في حين لم يبدأ فيه بعد، أو يصور له مواصفات جيدة في المنتج وفي الحقيقة هي دون ذلك، أو تقل عن المواصفات التي طلبها العميل.

تعد الأقوال الصادرة عن الموظف أو العامل من الناحية الأخلاقية كاذب وغشاش في البيع، ومن الناحية الإدارية هذا الكذب يؤثر سلباً على سمعة المؤسسة وينشر هذا الكذب لباقي العملاء مما يؤثر على المبيعات والعملاء يبحثون عن مؤسسة أخرى.²

¹ - علاء الزنبيق، أخلاقيات العمل والإدارة، المنتدى العربي لإدارة الموارد البشرية، 2016/04/10 المنشور على الموقع الإلكتروني: <https://hrdiscussion.com>

² - علاء الزنبيق، أخلاقيات العمل والإدارة، المنتدى العربي لإدارة الموارد البشرية، 2016/04/10 المنشور على الموقع الإلكتروني: <https://hrdiscussion.com>

خامسا: تلقي الهدايا، ألزم القانون الموظف الامتناع عن تلقي أي هدية من المتعاملين أو المراجعين أو المقاولين أو المتعهدين المؤقتين، وذلك بهدف حمايته من الوقوع في الرشوة واستغلاله في قضايا تمس النظام الوظيفي¹، كأن يتلقى عامل أو مسؤول هدايا من عميل ممن لديهم مصالح لديه مقابل أدائه للخدمة، وهو يرى بأنها من قبيل المحبة، وأن الهدية لا ترد، هذا التصرف من الناحية الأخلاقية الهدايا تؤخذ على شكل رشوة، فهي تجعل الموظف غير قادر على التعامل بالعدل مع من قدم له الهدية.

ومن الناحية الإدارية الإخلال بميزان العدل في المؤسسة، ويجعل المتعاملون يحاولون إرضاء المسؤولين بالهدايا، ولا يقومون بواجباتهم لأن تقديم الهدايا هو الطريق المختصر للوصول إلى مصالحهم الشخصية.²

سادسا: سوء التقويم، تقويم الموظفين يعد من عمل الرئيس بالإضافة إلى توزيع العمل وتقسيمه³ عليهم، يجب على الرئيس القيام بهذه المهام بموضوعية وبعيدا عن المصالح الشخصية، وأن يقوم بتقييم العمال بصفة دورية مما يترتب عليه زيادات في أجورهم أو حوافز بشرط عدم الاعتماد على المشاعر لحظة التقييم، وإنما يكون على أساس ما فعله المرؤوس من أخطاء وانجازات وطرح الأفكار، ويناقش الأمور في مصلحة العمل ولا يجوز أن يكون على أساس المدح بما ليس أهل له، يعتبر هذا الفعل من الناحية الأخلاقية ظلم لأنه مسؤول على التقييم وتأثيره على المرؤوسين، فالتقييم من المفروض يكون مبني على نتائج العمل خلال فترة التقييم، وأن يعتمد على الحقائق.

ومن الناحية الادارية يحبط من الناحية النفسية المخلصين في العمل مما يجعلهم يفقدون الحماس لأن التقييم غير عادل وغير جاد، ويشجع المنافقين ويكون سبب لتوليهم المناصب القيادية، مما يؤدي إلى ضعف الأداء وعدم شعور المخلصين بالاطمئنان إلى المؤسسة، وعدم وجود مستقبل وظيفي جيد لهم في المؤسسة.⁴

سابعا: إزدراء المرؤوسين، من الإلتزامات الملقة على عاتق المرؤساء هو معاملة المرؤوسين بالحسنى وبما يحفظ كرامتهم وأدميتهم، وأن لا يسيء معاملتهم ويعاملهم على

¹ - عثمان سلمان غيلان العبودي، المرجع السابق، ص367.

² - علاء الزنبيق، أخلاقيات العمل والإدارة، المنتدى العربي لادارة الموارد البشرية، 2016/04/10 المنشور على الموقع الالكتروني: <https://hrdiscussion.com>

³ - عثمان سلمان غيلان العبودي، المرجع السابق، ص254.

⁴ - علاء الزنبيق، أخلاقيات العمل والإدارة، المنتدى العربي لادارة الموارد البشرية، 2016/04/10 المنشور على الموقع الالكتروني: <https://hrdiscussion.com>

أساس أنهم موظفين يمثلون الدولة وهيبتها، مما يستلزم رعايتهم واحترامهم وتقديرهم بهدف حفظ العلاقة الودية بينهم التي يقتضي نشرها في العمل الوظيفي، وفي المقابل يجب على الموظفين إحترام رئيسهم وطاعة أوامره¹.

ومن الآثار السلبية للفساد هو تعامل الرؤساء بفضاضة وعدم احترام المرؤوسين واستعمال ألفاظ بذيئة وتحقير العاملين، فمن الناحية الأخلاقية لا يجوز للرئيس إزدراء أو تحقير المرؤوسين أو إهانتهم، ومن الناحية الإدارية ينجر عنه خوف العاملين الذين يحاولون تجنب ذلك ويفضل السكوت بغض النظر عن مصلحة العمل والمؤسسة، وبذلك الخلل الأخلاقي يؤدي إلى الخلل الإداري².

المطلب الثاني

وسائل مكافحة الفساد الإداري

تكون مكافحة الفساد الإداري من خلال إتخاذ مجموعة من الاجراءات على مستوى الإدارة أو المجتمع أو على مستوى السياسة التشريعية العقابية والإجرائية، ومن خلال قيام المشرع بتطوير أخلاقيات العمل والرقابة على الإلتزام بأخلاقيات العمل عن طريق فرض رقابة على العمال، وقيام المسؤولية بجميع أنواعها، وتلقين العاملين والمستثمرين أخلاقيات العمل، مع ضرورة إلزامية التقيد بها، والحفاظ على الوظيفة وضمان أداء أهدافها المتمثلة في تحقيق المصلحة العامة، والقيام بمهام ذات جودة عالية من قبل الموارد البشرية التي يجب الاهتمام بها.

يتصل الفساد بمجموعة من المفاهيم التي تشكل أليات أساسية في مكافحته مثل المحاسبة والمساءلة والشفافية والنزاهة، منها ما يشكل إجراء وقائي وآخر ردعي وآخر علاجي.

وعلى هذا الأساس أقسم دراسة وسائل مكافحة الفساد إلى ثلاثة فروع: الفرع الأول أخصه للإجراءات الوقائية، والفرع الثاني للوسائل الإصلاحية، والفرع الثالث للوسائل الردعية.

¹ - عثمان سلمان غيلان العبودي، المرجع السابق، ص277.

² - علاء الزنبيق، أخلاقيات العمل والإدارة، المنتدى العربي لادارة الموارد البشرية، 2016/04/10 المنشور على الموقع الالكتروني: <https://hrdiscussion.com>

الفرع الأول: الوسائل الوقائية

تتمثل في إتخاذ مجموعة من الإجراءات الوقائية التي تحول، أو تمنع إرتكاب جرائم الفساد تتمثل في المحاسبة، والمساءلة، والشفافية، والنزاهة، وجماعية القرار، وتعزيز وسائل الرقابة.

أولاً: المحاسبة، هي خضوع الأشخاص في المناصب العليا للمحاسبة القانونية والإدارية والأخلاقية عن نتائج أعمالهم، فيكون الموظفون مسؤولين أمام رؤسائهم حسب السلم الإداري وصولاً إلى قمة الهرم في المؤسسة، أي الوزراء الذين بدورهم يكونون مسؤولين أمام السلطة التشريعية التي تتولى الرقابة على أعمال السلطة التنفيذية¹.

ثانياً: المساءلة، رغم عدم تحديد مفهوم المساءلة بدقة إلا أنها تعد من المفاهيم الشائعة يرجع سبب ذلك إلى استخدامها لمواجهة الظروف السياسية، والاقتصادية، والاجتماعية والفكرية، لذلك إختلف مفهومها ومضمونها ما جعلها تتسم بالبس، كما أن المساءلة ترتبط بطبيعة النظام في الدولة من خلال سعيها لتحقيق الشفافية والديمقراطية، لأن تكريس قيم المساءلة ورسوخها في الدولة يؤدي إلى تقدم وازدهار المجتمع، وزيادة ثقة المواطن بالدولة.

وقد عرف برنامج الأمم المتحدة الانمائي المساءلة بأنها: "الطلب من المسؤولين تقديم التوضيحات اللازمة لأصحاب المصلحة حول كيفية استخدام صلاحياتهم وتصريف واجباتهم والأخذ بالانتقادات التي توجه لهم وتلبية المتطلبات المطلوبة منهم وقبول (بعض) المسؤولية عن الفشل وعدم الكفاءة عند الخداع والغش".

وجون كرفر John Carer يعرف المساءلة على أنها "مسؤولية متراكمة حيث أن كل فرد داخل المنظمة الإدارية يعد مسؤولاً عن أفعاله ويعتبر المستوى الأعلى مسؤولاً عما يصدر عنه من أفعال وفي الوقت ذاته مسؤولاً أيضاً عما يصدر عن المستوى الأدنى من أفعال وسلوكيات، ويعني ذلك أن المسؤولين عن الجهاز الإداري مسؤولون عن نوعين من المسؤولية إحداها شخصية والأخرى تراكمية من أسفل إلى أعلى وهو ما يطلق عليه المساءلة"².

¹ - بلال خلف السكارنة، المرجع السابق، ص278.
² - وليد إبراهيم الدسوقي، المرجع السابق، ص37-41.

من خلال التعاريف المقدمة نجد أن المساءلة هي واجب المسؤولية عن الوظائف العامة في الدولة وتقديم تقارير دورية عن نتائج عملهم ومدى نجاعتهم في تنفيذها أمام الهيئات الرقابية، وحق المواطن في الحصول على المعلومة حتى يتأكد من عمل هؤلاء وبهذا المساءلة تعني خضوع الحكام أو المسؤولين مهما كان منصبهم في الإدارة أو السلطة التنفيذية للمساءلة.

ثالثاً: الشفافية، عرف البرنامج الإنمائي للأمم المتحدة الشفافية بأنها: "ظاهرة تشير إلى تقاسم المعلومات والتصرف بطريقة مكشوفة، فهي تتيح لمن لهم مصلحة في شأن ما أن يجمعوا معلومات حول هذا الشأن، قد يكون لها دور حاسم في الكشف عن المساوئ وفي حماية مصالحهم".

ويعتبر مبدأ الشفافية في الوقت الحاضر من أهم ركائز التنمية الشاملة والمستدامة في الدولة، ومن أهم مبادئ الحكم الرشيد، وتفعيل مبدأ الشفافية وتوسيع مجال تطبيقه يولد علاقة متينة بين المواطن والإدارة، قائمة على أساس الثقة والنزاهة والصدق في المعاملة. ومازاد من أهميته إتساع نطاق تطبيقه في كافة المؤسسات الإدارية والحكومية، وتطور وسائل الاعلام والاتصال، مما يمكن المواطن من معرفة القرارات الإدارية المتخذة الذي يؤدي إلى رصد أخطاء الإدارة وتسجيل الملاحظات، والسلوكيات السلبية، فهو يوسع من نطاق الرقابة الشعبية على أعمال الإدارة وتصرفاتها الذي بدوره يحرك أجهزة الرقابة الإدارية والقضائية.

الشفافية تعني وضوح ما تقوم به الإدارة، ووضوح علاقاتها مع المواطنين المنتفعين من المرفق أو المؤسسة، مما يسمح باتخاذ الإجراءات القانونية المناسبة، لذلك فهو يعتبر من أهم آليات مكافحة الفساد لأنه يسعى إلى تحقيق مجموعة من الأهداف تتمثل في:

1 - ممارسة الرقابة الشعبية على أعمال الإدارة، والكشف عن الأخطاء والسلوكيات السلبية، وتشخيصها.

2 - نشر القيم الفاضلة في الجهاز الإداري وتشجيع الموظفين على إحترام أخلاقيات العمل، وبالتالي مكافحة الفساد في الإدارة.

3 - توفير المعلومات اللازمة ووضعها كاملة أمام المعنيين.

4 - يمكن مبدأ الشفافية الاعلام من الحصول على المعلومة، ونشرها مما يساعد في مكافحة الفساد.

5 - مبدأ الشفافية يمكن الأجهزة المختصة من رصد الفراغ التشريعي من أجل وضع الآليات القانونية لسده.¹

رابعاً: النزاهة، في المجال الوظيفي هي "مثل أعلى معنوي يفرض على كل شخص في كل الظروف، بدون الحاجة إلى جزاء لأنه إلتزام مبعثه الضمير الحي، والنزاهة بالنسبة للموظف العام تعد إلتزاماً وواجباً وظيفياً بالأمانة والاستقامة والتجرد عن الغرض، وهذا الواجب يفرض التصدي للقيام بأعباء الوظيفة العامة التي أصبحت مع التطور الكبير لدور الدولة لها الكثير من التأثير والفاعلية على سلطة الحكم، وعنصرهما من عناصرها لدعم الاستقرار الذي هو عامل مهم من عوامل النمو والتقدم".

فالنزاهة هي منضومة القيم المتعلقة بالصدق والأمانة والاخلاص والمهنية في العمل. وعلى هذا الأساس تعتبر نزاهة الوظيفة العامة نزاهة للدولة ذاتها باعتبارها شخص معنوي تجسد الوظيفة العامة في ممثليها، فالإخلال بنزاهة الوظيفة العامة يؤدي إلى المساس بأهداف الوظيفة العامة، وهو تحقيق المصلحة العامة والعدل في المجتمع لذلك فإن إلتزام الموظف بالنزاهة لا يجب تركه لضمير الموظف فقط، وإنما يجب عند الإخلال بالنزاهة كإلتزام وظيفي يشكل مخالفة تأديبي تستوجب العقاب التأديبي، أو جريمة يعاقب عليها القانون الجزائي لما يشكله الإخلال بالنزاهة خطورة على النظام الإجتماعي لما يحدثه من فساد على نطاق واسع.²

الفرع الثاني: الوسائل الإصلاحية

مكافحة الفساد تقتضي إستخدام وسائل شاملة ومتنوعة ومتواصلة سواء كانت سياسية أو قانونية أو إجتماعية، فيتم اتخاذ إجراءات إصلاحية في كافة الميادين ويكون بصفة أساسية في:

أولاً: الإصلاح الهيكلي والسياسي، بناء حكم راشد قائم على مبادئ الشورى والمشاركة الشعبية، واختيار الشعب لمن يمثله وترتيب المسؤولية لكل من يخالفه.

ثانياً: الإصلاح في مجال القضاء، العمل على تكوين قضاة مختصين في مجال الفساد ملمين بمبادئ الإدارة الحديثة وبمبادئ أخلاقيات العمل.

¹ - قاصدي فايزة، المرجع السابق، ص 173-175.
² - وليد إبراهيم الدسوقي، المرجع السابق، ص 53-54.

ثالثا: الاصلاح في مجال التربية والتعليم العالي، العمل على تربية نشئ يحترم الأخلاق ويطبق الأخلاقيات في مجال العمل دون الحاجة إلى تطبيق عقوبات تأديبية أو جزائية عليه، تبدأ هذه العملية منذ السنوات الأولى للطفل في المدارس، وتمتد لكافة المؤسسات التعليمية والتربوية وصولاً إلى الجامعات.

رابعا: الاصلاح في المجال الاجتماعي، عن طريق إحياء قيم المجتمع، وتحديد حقوق وواجبات المرأة والرجل، والاهتمام بالشباب، وتسهيل عملية بناء الأسرة وحمايتها، وحماية الحقوق والحريات في المجتمع، والاصلاح في مجال الثقافة والاعلام والتوجيه، وبناء عقيدة وعقلية واعية قادرة على التأثير على سلوك المواطن.

خامسا: الاصلاح في المجال الوظيفي، وذلك بتحديد قواعد السلوك الوظيفية وتحديد المسؤوليات، ووضع مدونة أخلاقيات العمل يوقع عليها الموظف بعد قرائتها ويتعهد بالالتزام بما جاء فيها، والعمل على تلقين وإلزام أخلاقيات العمل كل في مجاله وحسب المرحلة التي يمر بها الشخص، ومكان تواجده في العمل.

تبدأ هذه العملية في مرحلة الطفولة أي منذ دخول الطفل للمدرسة والتعلم في المساجد، وضرورة أن يشمل كل مراحل وأطوار التعليم إلى غاية الجامعة ثم ميادين العمل والشغل بهدف ترسيخ في عقولهم وسلوكهم أخلاقيات العمل، ومحاربة كل أشكال الفساد أو الخروج على أخلاقيات العمل، بوضع قوانين صارمة سواء في قانون العمل أو الوظيفة أو القانون الجزائي، وترتيب المسؤولية التأديبية والجزائية على المخالف بصرامة مع ضرورة تفعيل وسائل المتابعة وتطبيق الجزاء، من أجل النهوض بالوظيفة العامة وتطويرها بما يحقق المصلحة العامة، وجعل الموظف يسعى نحو تحقيق أعلى المعايير المهنية بهدف الوصول إلى أعلى مستويات الأداء التي تكون بمصادقية.

فالمجتمع بحاجة إلى تطبيق معايير المصادقية والمعلومات ونظم المعلومات، وأن تطبق معايير المهنة في الإدارة، مما يستلزم وضع أفراد مهنيين في مجالات معينة. وتطبيق معيار الثقة في الإدارة، التي يجب أن تستخدمها الإدارة والمتعامل مع الإدارة حتى يشعرون بالثقة بوجود مجال من الأخلاق المهنية التي تحكم العمل، فيكون الموظف محل ثقة، وأن يحقق الجودة، وأن يقوم الموظف أو العامل بأداء عمله، أو تقديم خدمات ذات مستوى عالي، لذلك نرى ضرورة وضع هيئة لمراقبة الجودة تقوم بمراقبة أداء

الموظفين والشركة ومدى مطابقتها أو احترامها لمعايير أخلاقيات المهنة حسب الظروف المتطلبة.

مع العمل على تكريس المتطلبات الأخلاقية الذي يعد دليل أخلاقيات المهنة، ذلك أن أخلاقيات المهنة لها مبادئ أساسية تتمثل في النزاهة والموضوعية والكفاءة المهنية والعناية اللازمة والسرية والسلوك المهني.

وتطبيق متطلبات أخلاقيات المهنة تفرض على الموظف الامتثال إلى معايير الأخلاق التي تمثل المبادئ الأساسية لأخلاقيات المهنة المتمثلة في النزاهة والموضوعية والكفاءة المهنية، والعناية اللازمة، والسرية، والسلوك المهني، التي في مجموعها تمثل قواعد أخلاقيات المهنة.¹

والعمل على جعل أخلاقيات العمل ضرورة إدارية، مؤداه أن كل شخص يجب أن يتحلى بأخلاقيات العمل، لذلك على الإدارة أن تضع ضوابط وجزاءات تجعل الموظفين يلتزمون بأخلاقيات العمل، لأن من الموظفين من يؤمن بأخلاقيات العمل وآخرين لا يكثرثون لها لذلك لمصلحة المؤسسة والإدارة أن يصبح كل الموظفين يكثرثون لها ويلتزمون بها وفق مدونة أو ميثاق تبين أخلاقيات العمل من منظور المؤسسة، فتكون ملزمة لكل العاملين وترتب عقوبة رادعة لمن يخالفها.²

الفرع الثالث: الوسائل الردعية

نظرا لخطورة الفساد على أهداف الوظيفة العامة المتمثلة في تحقيق المصلحة العامة، والتنمية في جميع المجالات، وبناء دولة قائمة على أساس الحكم الرشيد، ونظرا للأضرار البليغة التي ترتبها على الوظيفة العامة، ولأنه ليس كل الموظفين والمسؤولين يعملون بضمير مهني يقومون بتطبيق أخلاقيات المهنة، فإنه لا يتم فقط الإعتماد على التطبيق الإرادي للموظف للالتزام بأخلاقيات العمل، أو الإكتفاء فقط بالجزاءات الإدارية والتأديبية، وإنما يجب وضع نصوص قانونية عقابية رادعة تتناسب مع طبيعة الفعل

¹ - أحمد حلمي جمعة، المرجع السابق، ص31..

² - سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة، ديوان المطبوعات الجامعية بن عكنون، الجزائر، 2010، ص 85.

² - علاء الزنوبق، أخلاقيات العمل والإدارة، المنتدى العربي لإدارة الموارد البشرية، 2016/04/10 المنشور على الموقع الإلكتروني: <https://hrdiscussion.com>

والضرر الناتج عنها سواء في قانون العقوبات، أو القوانين الخاصة مع ترتيب المسؤولية بكافة أنواعها الإدارية، والتأديبية، الجزائية، والمدنية.

ووضع مؤسسات خاصة تقوم بعملية المتابعة في جرائم الفساد، واستقبال الشكاوى والبلاغات، وجمع المعلومات حول بؤر الفساد وتقديم مرتكبي جرائم الفساد إلى العدالة.

الخاتمة

من خلال دراسة أخلاقيات العمل وجرائم الفساد نتوصل إلى أن أخلاقيات العمل مرتبطة إرتباطا وثيقا بجرائم الفساد وكل واحد يؤثر في الثاني بعلاقة تبادلية وتكاملية. فأخلاقيات العمل تمثل مجموعة من القواعد التي يجب على العامل التقيد بها في أدائه للمهام الموكلة إليه بموجب القوانين والأنظمة المحددة لذلك، هدفها حماية الوظيفة أو مجال العمل من أي إنتهاك يقوم به الموظف أو العامل، بالخروج عن قواعد السلوك الأخلاقي واستغلال وظيفته لتحقيق أغراض أخرى شخصية على حساب تحقيق المصلحة العامة التي يهدف العمل إلى تحقيقها.

وقانون مكافحة الفساد يمثل الألية القانونية لضمان إلتزام الموظف بقواعد أخلاقيات المهنة، وفي حالة خروجه عنها أو التعدي عليها في هذه الحالة تطبق عليه العقوبات المقررة في قانون مكافحة الفساد، وبالتالي قانون مكافحة الفساد يعد الإطار الذي يحمي قواعد السلوك المهني بتحقيقه الردع العام والردع الخاص.

فهو من جهة يعد آلية وقائية تحول دون إرتكاب مخالفات أخلاقيات العمل بسبب العقوبات التي يتضمنها، مما يؤدي بالموظف الخوف من توقيع الجزاء الجنائي في حالة مخالفته لقواعد الأخلاق والتي يعتبرها القانون جريمة من جرائم الفساد.

ومن جهة أخرى يعد آلية رادعة بتوقيع العقوبات التي يقررها على الموظف الذي يرتكب جرائم الفساد بمناسبة أو أثناء قيامه بمهامه الإدارية.

كما أن مدونة قواعد السلوك بموجب القواعد التي تتضمنها خاصة تحديد إلتزامات الموظف وواجباته، وما له وما عليه، وما هو مباح وما هو غير مباح، وما هو قانوني وما هو غير قانوني، إضافة إلى تحديده مسؤولية الموظف لاسيما التأديبية منها وفرض عقوبات تأديبية قد تصل إلى حد الفصل فإن هذه القواعد بدورها تشكل آلية وقائية تحد من إرتكاب جرائم الفساد المنصوص عليها في القانون الجزائي.

قائمة المصادر والمراجع

أولاً: المصادر

القرآن الكريم

ثانياً: الكتب

- 1 - أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري وعلاقة العمل الفردية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، الجزء الثاني 2002.
- 2 - أحمد حيلمي جمعة، تطور معايير التدقيق والتأكيد الدولية وقواعد أخلاقيات المهنة، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان الأردن، الطبعة الأولى، 2009.
- 3 - أسامة السيد عبد السميع، الفساد الإقتصادي وأثره على المجتمع دراسة فقهية مقارنة، دار الجامعة الجديدة للنشر، الاسكندرية، 2009.
- 4- أكرم محمد حسين التميمي، التنظيم القانوني المهني دراسة مقارنة في نطاق الأعمال التجارية، منشورات الحلبي الحقوقية، لبنان، الطبعة الأولى 2010.
- 5- أمير فرج يوسف، مكافحة الفساد الإداري والوظيفي وعلاقته بالجريمة على المستوى المحلي والإقليمي والعربي والدولي، المكتب الجامعي الحديث، مصر، 2010.
- 6- بشير هذفي، الوجيز في شرح قانون العمل (علاقات العمل الفردية والجماعية)، جبور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2012.
- 7- بلال خلف السكارنة، أخلاقيات العمل، دار الميسرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان الأردن، الطبعة السادسة 2016.
- 8- فتحي عبد الرحيم عبد الله وأحمد شوقي محمد عبد الرحمان، شرح قانون العمل والتأمينات الاجتماعية، منشأة المعارف، مصر، 2002.
- 9- رافدة الحريري، اتجاهات حديثة في إدارة الموارد البشرية، دار البازوري العلمية للنشر والتوزيع، عمان الأردن، 2014.
- 10- رابح توايحية، قانون العمل وتنمية الموارد البشرية بالمؤسسة الصناعية، دار الهدى، الجزائر، 2012.
- 11 - سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة، ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون، 2010.

- 12 - طاهري حسين، أخلاقيات المهنة لأمناء الضبط، دار هومة للطباعة والنشر الجزائر، 2016.
- 13 - عبود السراج، شرح قانون العقوبات الإقتصادي في التشريع السوري والمقارن، منشورات جامعة دمشق، سوريا، 2010.
- 14 - عثمان سلمان غيلان العبودي، أخلاقيات الوظيفة العامة، منشورات الحلبي الحقوقية، لبنان، الطبعة الأولى 2014.
- 15 - قاصدي فايزة، أخلاقيات المهنة في مجال العقود الإدارية دراسة مقارنة، مركز الدراسات العربية للنشر والتوزيع، مصر، الطبعة الأولى 2015.
- 16 - كميل حبيب وجان بولس، أخلاقيات الأعمال الإدارية والاقتصادية في عالم متغير، المؤسسة الحديثة للكتاب، لبنان، الطبعة الثانية 2010.
- 17 - مصطفى قويدري، عقد العمل بين النظرية والممارسة، دار هومة للنشر والتوزيع، الجزائر، 2010.
- 18 - محمد نصر محمد، الحماية الجنائية من الفساد دراسة مقارنة، مركز الدراسات العربية، مصر، الطبعة الأولى 2015.
- 19 - محمد الأمين البشري، الشرطة المجتمعية الأساليب والنماذج والتطبيقات العملية، دار الحامد للنشر والتوزيع، الأردن، 2014.
- 20 - نجم عبود نجم، أخلاقيات الإدارة في عالم متغير، منشورات المنظمة العربية للتنمية الإدارية جامعة الدول العربية، مصر، 2015.
- 21 - هاشمي خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2010.
- 22 - وليد إبراهيم الدسوقي، مكافحة الفساد في ضوء القانون والإتفاقيات الإقليمية والدولية، الشركة العربية المتحدة للتسويق والتوريدات، مصر، 2010.

ثالثا: المذكرات

- 1 - بودبة سعيدة، الجريمة المنظمة الماسة بأمن الدولة، مذكرة لنيل شهادة الدكتوراه، جامعة الجزائر 01، السنة الجامعية 2016/2017.

رابعاً: القوانين

- 1 - الدستور الجزائري المعدل بالقانون رقم 08-09 في 18 نوفمبر 2008 الجريدة الرسمية رقم 63.
- 2 - القانون رقم 06-01 المؤرخ في 20 فبراير 2006 يتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته، الجريدة الرسمية رقم 14 مؤرخة في 2006/8003.
- 3 - القانون رقم 90-11 مؤرخ في 21 أفريل 1990 يتعلق بعلاقات العمل المعدل والمتمم.
- 4 - أمر رقم 06-03 مؤرخ في 15 يونيو 2006 يتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية.
- 5 - القانون رقم 11-04 المؤرخ في 17 فيفري 2011 الذي يحدد قواعد تنظيم نشاط الترقية العقارية.

خامساً: المواقع الإلكترونية

- 1 - - علاء الزئبق، أخلاقيات العمل والإدارة، المنتدى العربي لإدارة الموارد البشرية، 2016/04/10 المنشور على الموقع الإلكتروني: <https://hrdiscussion.com>.
- 2 - <https://www.bahrainbourse.com>
- 3 - <https://www.moid.gov.ae> workmoral.com
- 4 - برنامج تدريبي خاص بأخلاقيات العمل مؤطر من الدكتور سالم السالم منشور على الموقع الإلكتروني:
- 5 - مسؤولية الموظف العام، منتديات الجلفة لكل الجزائريين والعرب، قسم أرشيف منتديات 2011/02/12 المنشور على الموقع الإلكتروني: <https://www.djelfa.info.showthread>
- 6 - أبو عبد العزيز، أخلاقيات العمل الوظيفي، المنتدى العربي لإدارة الموارد البشرية، المنشور على الموقع الإلكتروني: <https://hrdiscussion.com>
- 7 - مسؤولية الموظف العام، منتديات الجلفة لكل الجزائريين والعرب، أرشيف منتديات 2011/02/12 المنشور على الموقع الإلكتروني: <https://www.djelfa.info.showthead>

1..... المقدمة

الفصل الأول

مفهوم أخلاقيات العمل

- 4..... المبحث الأول: مفهوم الأخلاق
- 6..... المطلب الأول: تعريف الأخلاق
- 6..... الفرع الأول: التعريف اللغوي والاصطلاحي للأخلاق
- 6..... الفرع الثاني: تعريف الأخلاق في الفقه الإسلامي
- 8..... الفرع الثالث: تعريف الأخلاق في الفقه الوضعي
- 10..... المطلب الثاني: تعريف الأخلاقيات وتمييزها عن الأخلاق
- 11..... الفرع الأول: تعريف الأخلاقيات
- 11..... الفرع الثاني: تمييز الأخلاقيات عن الأخلاق
- 12..... المبحث الثاني: تكريس قواعد الأخلاق في مجال العمل
- 13..... المطلب الأول: مفهوم العمل
- 13..... الفرع الأول: تطور العمل
- 14..... الفرع الثاني: تعريف العمل
- 15..... الفرع الثالث: تعريف قانون العمل
- 16..... المطلب الثاني: أهمية أخلاقيات العمل
- 17..... الفرع الأول: تعزيز ترابط الموظفين وتفاعلهم
- 17..... الفرع الثاني: تحديد حقوق وواجبات العمال
- 17..... الفرع الثالث: الوقاية من جرائم الفساد
- 18..... الفرع الرابع: تقويم سلوك العامل
- 19..... المطلب الثالث: الأخلاق المطلوبة في العمل
- 20..... الفرع الأول: الأخلاق المطلوبة في العامل
- 24..... الفرع الثاني: الأخلاق المطلوبة في صاحب العمل
- 27..... الفرع الثالث: الأخلاق المطلوبة في منظمات الأعمال
- 30..... المبحث الثالث: أسباب تراجع أخلاقيات العمل وطرق تقويمها

30.....	المطلب الأول: أسباب تراجع أخلاقيات العمل
31.....	الفرع الأول: الأسباب الشخصية
34.....	الفرع الثاني: الأسباب الاجتماعية والاقتصادية
الفرع	الثالث: الأسباب الوظيفية
35.....	
36.....	الفرع الرابع: الأسباب القانونية والسياسية
36.....	المطلب الثاني: طرق تقويم أخلاقيات العمل
36.....	الفرع الأول: الصلاحية الأخلاقية في التوظيف
37.....	الفرع الثاني: تنمية الأخلاق في العمل
39.....	الفرع الثالث: تنمية الوازع الديني لدى العامل
39.....	الفرع الرابع: تحديث قواعد السلوك المهني
40.....	الفرع الخامس: اقرار مبدأ المحاسبة

الفصل الثاني

أخلاقيات العمل الوظيفي

40.....	المبحث الأول: مصادر أخلاقيات العمل الوظيفي
41.....	المطلب الأول: المصادر الرسمية لأخلاقيات العمل
الفرع	الأول: المصادر الأخلاقية الدولية
41.....	
43.....	الفرع الثاني: المصادر الأخلاقية الرسمية الداخلية لأخلاقيات العمل
46	المطلب الثاني: المصادر غير الرسمية لأخلاقيات العمل
الفرع	الأول: القيم الاجتماعية
46.....	
49.....	الفرع الثاني: القيم الشخصية
50.....	الفرع الثالث: جماعات الضغط
51.....	الفرع الرابع: المصلحة العامة
51.....	المبحث الثاني: وسائل ترسيخ أخلاقيات العمل ومجالات تطبيقها
51.....	المطلب الأول: وسائل ترسيخ أخلاقيات العمل

- 52..... الفرع الأول: تنمية الرقابة الذاتية
- 53..... الفرع الثاني: تفعيل نظام الحوافز والمكافآت
- 53..... الفرع الثالث: ترتيب الجزاء على مخالفة القاعدة الأخلاقية
- 55..... الفرع الرابع: الوسائل الأخرى لترسيخ أخلاقيات العمل
- 56..... المطلب الثاني: مجالات تطبيق أخلاقيات العمل
- 57..... الفرع الأول: أخلاقيات العمل في مجال الوظيفة العامة
- 59..... الفرع الثاني: أخلاقيات العمل في مجال المؤسسات الخاصة
- 59..... الفرع الثالث: أخلاقيات العمل في مجال المهن الحرة

الفصل الثالث

قيم الفرد والمنظمات وأخلاقيات العمل

- | | | | | | |
|---------|--------|-----|-------|---------|---------|
| المبحث | الأول: | قيم | الفرد | ومنظمات | الأعمال |
| 61..... | | | | | |

- 61..... المطلب الأول: قيم الفرد
- 62..... الفرع الأول: القيم الشخصية للفردية
- 63..... الفرع الثاني: القيم المهنية للفرد
- 63..... المطلب الثاني: قيم منظمات الأعمال
- 64..... الفرع الأول: القيم المعنوية لمنظمات الأعمال
- 64..... الفرع الثاني: القيم المادية لمنظمات الأعمال
- 65..... الفرع الثالث: القيم السلوكية لمنظمات الأعمال
- 65..... المبحث الثاني: أنواع القيم وعلاقة قيم الفرد بقيم منظمات الأعمال
- 66..... المطلب الأول: أنواع القيم
- 66..... الفرع الأول: القيم الأخلاقية للعامل
- الفرع الثاني: القيم الأخلاقية المرتبطة بالعمل

66.....

- 66..... الفرع الثالث: القيم الأخلاقية الخاصة ببعض المهن
- 67..... المطلب الثاني: علاقة قيم الفرد بقيم منظمات الأعمال

الفصل الرابع

الانضباط الوظيفي

- المبحث الأول: مفهوم الانضباط الوظيفي 68
- المطلب الأول: تعريف الانضباط الوظيفي 69
- الفرع الأول: تعريف الانضباط 69
- | | | | |
|---------|---------|-------|---------|
| الفرع | الثاني: | تعريف | الأخلاق |
| 69..... | | | |
- الفرع الثالث: تعريف الوظيفة 70
- المطلب الثاني: صور الانضباط الوظيفي 70
- الفرع الأول: الانضباط في الهيئة 70
- الفرع الثاني: الانضباط في الوقت 71
- الفرع الثالث: الانضباط في التعامل 71
- المبحث الثاني: العوامل التي تؤثر في الانضباط الوظيفي 72
- المطلب الأول: العوامل التي تؤدي إلى تحسين الانضباط الوظيفي 72
- الفرع الأول: تلقين قواعد الدين الإسلامي 73
- الفرع الثاني: المعاملة بالنصح 73
- الفرع الثالث: القدوة الحسنة 73
- الفرع الرابع: معاملة الخارجين عن أخلاقيات العمل بإحتقار 74
- المطلب الثاني: العوامل التي تؤدي إلى عرقلة الانضباط الوظيفي 74
- الفرع الأول: الإكراه 75
- الفرع الثاني: الغضب 75
- الفرع الثالث: الرياء والمصلحة 77
- الفرع الرابع: الخوف 78

الفصل الخامس

مدونة قواعد السلوك

- المبحث الأول: مفهوم مدونة السلوك ومبادئها 79
- المطلب الأول: مفهوم مدونة السلوك 79

الفرع	الأول:	تعريف	مدونة	السلوك
79.....				
80.....	الفرع الثاني: أهمية مدونة السلوك			
83.....	المطلب الثاني: مبادئ مدونة السلوك			
84.....	الفرع الأول: الشفافية والنزاهة			
85.....	الفرع الثاني: الأمانة والإستقامة			
85.....	الفرع الثالث: الحيادية والموضوعية			
85.....	الفرع الرابع: العدالة والمساواة			
85.....	الفرع الخامس: الإقتصاد والفاعلية			
86.....	المبحث الثاني: القواعد التي تحكم أداء الموظفين			
86.....	المطلب الأول: القواعد الخاصة بسلوكات الموظف الشخصية			
86.....	الفرع الأول: الإمتياز والإجتهد			
86.....	الفرع الثاني: النزاهة والموضوعية			
87.....	الفرع الثالث: الصدق والأمانة			
87.....	الفرع الرابع: الحياد الوظيفي			
87.....	المطلب الثاني: إلتزامات الموظف إتجاه الوظيفة			
87.....	الفرع الأول: الإلتزامات المترتبة عن تقديم الخدمة			
88.....	الفرع الثاني: الإلتزامات المترتبة عن تقديم المعلومات			
88.....	الفرع الثالث: الإلتزامات المترتبة عن المحافظة على مصلحة العمل			
89.....	الفرع الرابع: الإلتزامات المترتبة عن تضارب المصالح			
90.....	الفرع الخامس: الإلتزامات المترتبة عن العلاقات الوظيفية			
90.....	المبحث الثالث: مسؤوليات الموظف			
91.....	المطلب الأول: تعريف الموظف العمومي			
91.....	الفرع الأول: تعريف الموظف في بعض البلدان العربية			
93.....	الفرع الثاني: تعريف الموظف في بعض البلدان الغربية			
94.....	المطلب الثاني: تحديد مسؤولية الموظف			
94.....	الفرع الأول: المسؤولية التأديبية للموظف			

الفرع الثاني: المسؤولية الجزائية للموظف 98

الفصل السادس

الفساد الإداري وأخلاقيات العمل

المبحث الأول: مفهوم الفساد الإداري 102

المطلب الأول: تعريف الفساد الإداري 102

الفرع الأول: تعريف الفساد الإداري لغة وإصطلاحا 102

الفرع الثاني: التعريف الدولي للفساد الإداري 103

المطلب الثاني: أسباب الفساد الإداري 103

الفرع الأول: الأسباب الخارجية للفساد الإداري 103

الفرع الثاني: الأسباب الداخلية للفساد الإداري 104

المبحث الثاني: أنواع الفساد الإداري ومظاهره 105

المطلب الأول: أنواع الفساد الإداري 105

الفرع الأول: الانحرافات التنظيمية 105

الفرع الثاني: الانحرافات السلوكية 106

الفرع الثالث: الانحرافات المالية 106

المطلب الثاني: مظاهر الفساد 107

الفرع الأول: الفساد السياسي 107

الفرع الثاني: الفساد المالي 108

الفرع الثالث: الفساد الإداري 108

الفرع الرابع: الفساد الأخلاقي 108

الفرع الخامس: المظاهر الأخرى للفساد 109

المبحث الثالث: أثار الفساد الإداري ووسائل مكافحته 109

المطلب الأول: أثار الفساد الإداري 110

الفرع الأول: تأثيره على النمو الإقتصادي 110

الفرع الثاني: تأثير الفساد على المجال الاجتماعي 111

الفرع الثالث: تأثير الفساد على النظام السياسي 111

الفرع الرابع: تأثير الفساد على المجال الوظيفي 112

117.....	المطلب الثاني: وسائل مكافحة الفساد
118.....	الفرع الأول: الوسائل الوقائية
120.....	الفرع الثاني: الوسائل الإصلاحية
122.....	الفرع الثالث: الوسائل الردعية
124.....	الخاتمة
125.....	قائمة المراجع
128.....	الفهرس