جامعة عمار ثليجي – الأغواط –

كلية الحقوق و العلوم السياسية

قسم العلوم السياسية



أخلاقيات المهنة و دورها في حسن سير الإدارة العمومية بالجزائر

دراسة حالة مديرية الإدارة المحلية لولاية الأغواط

مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر في العلوم السياسية
تخصص إدارة موارد البشرية

من إعداد الطالبين :

- بن حطاب فتحي
- مختاري محمد

الأستاذ المشرف:

أ. قرزو بغداد

لجنة المناقشة

أ.خليفي رابح ..... رئيسا

أ.قرزو بغداد ..... مقررا

أ.محبوبي محمد ..... ممتحنا

السنة الجامعية 2019/2018



الى والدينا الكريمين الاعزاء على قلوبنا ...

الوالد و الخال مختاري فرحات رحمه الله و اسكنه فسيح الجنان ..

الذين سهروا و تعبوا من اجل ان نصل لهذا اليوم...

الى اخوتنا ابراهيم ..مارية.. العربي.. و لطفي خير الدين...

الى ب. و على الدعم التقني و المعنوي الكبير ...

الى كل افراد العائلة و الاصدقاء و الاحباب ...

الى كل شخص تعلمنا على يده حرفا....

شكر وعرفان

بسم الله الرحمن الرحيم

رَبِّ أَوْزِعْنِي أَنْ أَشْكُرَ نِعْمَتَكَ الَّتِي أَنْعَمْتَ عَلَيَّ وَعَلَىٰ وَالِدَيَّ وَأَنْ أَعْمَلَ صَالِحًا تَرْضَاهُ وَأَدْخِلْنِي بِرَحْمَتِكَ فِي عِبَادِكَ الصَّالِحِينَ

صدق الله العظيم

الحمد لله الذي وفقنا لهذا اليوم و انعم علينا بواسع عطائه و أعاننا لإنجاز هذا العمل

نتقدم بجزيل الشكر و العرفان لأستاذنا المشرف السيد قرزو بغداد على النصح المقدم لنا طيلة مدة انجازنا لهذه المذكرة ، و لطاقم قسم العلوم السياسية من أساتذة و موظفين الذين طالما كانوا سندا لنا في طريق العلم .

نشكر السيد مدير الادارة المحلية لولاية الاغواط داود بن يعيش على تسهيله لمهمتنا و عدم ادخاره لأي جهد في سبيل مساعدتنا و كافة موظفي المديرية و خاصة للسيدين حمامة.س و و لمنور.م.

دون ان ننسى وقفة الوالد الخاصة عبد القادر بن حطاب و أخينا عرباوي مهدي

و لكل من كانت له مساعدة من قريب او بعيد

قائمة المحتويات

العنوان	الصفحة
إهداء	
شكر و عرفان	
قائمة المحتويات	
مقدمة	أ
الفصل الأول : إطار عام و مفاهيمي لأخلاقيات المهنة و الإدارة العامة	
تمهيد الفصل الأول	09
المبحث الأول : ماهية أخلاقيات المهنة	10
المطلب الأول : مفهوم أخلاقيات المهنة	10
المطلب الثاني : أهمية و أهداف أخلاق المهنة	15
المطلب الثالث : العوامل المؤثرة في أخلاق المهنة	16
المبحث الثاني : عموميات حول الإدارة العامة	20
المطلب الأول : مفهوم الإدارة العامة	20
المطلب الثاني : طبيعة و وظائف الإدارة العامة	22
المطلب الثالث : أهمية الإدارة العامة	24
المبحث الثالث : العلاقة بين أخلاقيات المهنة و الإدارة	25
المطلب الأول : مفهوم أخلاقيات الإدارة	25
المطلب الثاني : مصادر أخلاق الإدارة و جذورها	28
المطلب الثالث : نظريتها و مداخلها	32
خلاصة الفصل الأول	36
الفصل الثاني : أخلاقيات الموظف العام الجزائري	
المبحث الأول : الإطار النظري للأخلاقيات الإدارية الجزائرية	39
المطلب الأول : طبيعة الإدارة الجزائرية	39
المطلب الثاني : الأخلاقيات الإدارية في سياقها السياسي	44
المطلب الثالث: الأخلاقيات الإدارية في سياقها القانوني	46
المبحث الثاني : أخلاقيات الوظيفة العمومية	49
المطلب الأول : مفهوم الوظيفة العامة والموظف العام	49
المطلب الثاني : بيئة أخلاقيات الموظف العام في الجزائر	54

المطلب الثالث: مبادئ أخلاقيات الموظف و مقاييسها	59
المبحث الثالث : أسباب عدم التحكم في أخلاقيات الإدارة و طرق ترسيخها	65
المطلب الأول : أسباب عدم التحكم في أخلاقيات الإدارة	65
المطلب الثاني : طرق ترسيخ أخلاقيات الإدارة في الجزائر	67
خاتمة الفصل الثاني	70
الفصل الثالث : مساهمة الأخلاقيات في مكافحة البيروقراطية و الفساد الإداري حالة مديرية الإدارة المحلية لولاية الأغواط	
مقدمة الفصل الثالث	72
المبحث الأول :الأخلاقيات كمدخل للحد من الفساد الإداري	73
المطلب الأول :دوافع الأفراد لارتكاب سلوكيات غير أخلاقية	73
المطلب الثاني: وسائل و أساليب مواجهة الفساد	75
المطلب الثالث: الشفافية كمبدأ من المبادئ الأخلاقية	80
المبحث الثاني : دور الأخلاقيات في الحد من المظاهر السلبية البيروقراطية	81
المطلب الأول :إعطاء تفسير لسيكولوجية البيروقراطية	81
المطلب الثاني :دور الرقابة في القضاء على مظاهر التسيب الإداري	82
المطلب الثالث :توفير عناصر المناخ التنظيمي الملائم	83
المبحث الثالث : دراسة حالة مديرية الادارة المحلية بولاية الاغواط	85
المطلب الأول: التعريف بالمديرية	85
المطلب الثاني: الدراسة التحليلية	87
المطلب الثالث : عرض نتائج الدراسة	92
الخاتمة	96
قائمة المراجع	98
الملاحق	106

مقدمة

يتسم العالم اليوم بسرعة التغيير ،تلك السمة التي أصبحت ميزة لجميع أوجه النشاط البشري و إدارته للمنظمات المختلفة ،نتج عن هذا السباق المحموم انحراف إداري واضح في المنظمات نتيجة تجاوز قيم الحق والخير والعدل ،بل أضحى استغلال هذه القيم لتحقيق أغراض أخرى سمة تميز إدارة المنظمات العامة والدولية ،كما يعتبر ترجيح الجانب السلبي من تيار العولمة وسيطرة الإتجاه المادي و تجاهل القيم الفاضلة والمثل العليا من أكبر العوامل تأثيرا على زيادة الانحراف الإداري بالمنظمات وعلى سلوك الأفراد فيها وبالتالي على أخلاقيات الموظف يضاف إلى ما سبق تباين الثقافات وحدة الضغوط التنافسية بين المنظمات واللهث وراء تكوين الثروات و اكتنازها من خلال تعظيم الربح المادي بفرض نظم معينة على الإدارة.

أدت جميع العوامل السابقة إلى اضمحلال القيم الأخلاقية التي ينبغي أن تسود في سلوك الموظف العام في المنظمات التي ينتمي إليها،و هو ما دعت إليه جميع القيم و الأعراف السليمة والرسالات السماوية.لهذا تزايد الاهتمام في الوقت الحاضر بأخلاقيات المهنة على نحو واضح وملفت للنظر،فاليوم تتردد مصطلحات كثيرة مثل قواعد وآداب المهنة ، أخلاقيات الوظيفة ، أخلاقيات الأعمال.

وتتسابق المؤسسات لإصدار مدونات أخلاقيات الإدارة ، فبعد أن كانت الكفاءة هي مركز الاهتمام الوحيد ، و الهدف الأساسي والمسؤولية الوحيدة للأعمال ، أصبحت الأخلاقيات تحظى بالاهتمام وتعاد صياغة الأهداف والسياسات بطريقة تبرز المسؤولية الأخلاقية للمؤسسات .ويبدوا أن هذا الاهتمام أخذ يتسع ليغطي المجالات المختلفـــة. حيث أن التقاليد المهنية تطورت بمضي الوقت و ممارستها بانتظام أصبح الدستور الذي يحكم عملها ويضع العلامات على طريقة المهنة،والغرض الأساسي من المحافظة على الجانب الخلقي في الإدارة هو بعث الثقة وإقامة علاقات عمل حسنة بين الإدارة والمواطن، لذلك الجانب الخلقي يساعد الإداري على الإخلاص في عمله والمحافظة على أسرار المهنة وتقديم أحسن الخدمات.

وقد أدى تراجع أخلاقيات الإدارة في المنظمات إلى إذكاء روح الأنانية مع المنظمات الأخرى ،مما أدى إلى ازدياد حدة التوتر و تفجير بؤر الصراع .ولقد طور هذا الوضع من نظريات المؤامرة والكيد والتوجس وعدم الطمأنينة و ساهم بشكل فاعل في انتشار المنظمات الرقابية

لمراقبة النشاط البشري ، مما يتوجب على المدراء أن يركزوا على أشياء أخرى إضافية غير التركيز على الخدمة و هذه الفكرة الجديدة ذات علاقة بالطبائع الأخلاقية والعادات السائدة داخل محيط المؤسسة، حيث أن منظمات اليوم تقع تحت ضغوط نتيجة التغيرات السريعة التي تضعها في مأزق أخلاقي وتجعل المنظمات تتجاوز مسؤوليتها الاجتماعية و التزاماتها الأخلاقية، و هذه العوامل تتمثل في المنافسة الشديدة بين المنظمات و الموظفين وتزايد الاتجاه نحو الفساد الإداري وتطوره في القطاع الحكومي و الممارسات المهنية الخاطئة التي تربط المهنة بالمنفعة الخاصة.

1- أهمية الموضوع:

تنبع أهمية الدراسة كونه يعالج موضوعا جد هام، والذي يدرس القاعدة الأخلاقية التي تساهم في الرفع من مستوى أداء الموظف، وبخاصة وأن الأخلاقيات الوظيفية أصبحت عاملا مهما في تعزيز الميزة التنافسية في الكثير من المنظمات ذات الطابع الربحي من جهة أما المنظمات ذات الطابع الخدماتي كما في دراستنا فتنبع أهميتها في معرفة المجهودات التي تقدم من طرف المورد البشري (الموظف العمومي)على وجه الخصوص لتحسين عمل الادارة والقضاء على مظاهر التخلف الاداري.

2- **أهداف الدراسة :** تهدف الدراسة إلى:

- معرفة كيفية مساهمة اخلاقيات المهنة في تحسين أداء الموظف العمومي.
- معرفة العوامل المؤثرة في تحلي الموظف العمومي بأخلاقيات المهنة.
- معرفة أهم التحديات التي تواجه الموظف في العمل والتي تدفعه إلى ممارسة سلوكيات اللا أخلاقية أو الأخلاقية والتي تؤدي الى تراجع أو زيادة مستوى الأداء الوظيفي
- فهم العلاقة بين اخلاقيات الادارة و دورها في القضاء على المظاهر السلبية للإدارة العمومية .

3- مبررات إختيار الموضوع:

- أسباب ذاتية: ان اهم ما جذبنا للقيام بدراسة حول هذا الموضوع هو واقع الادارات العمومية في الجزائر و حال الموظف بها و التي طالما تميزت بالمشاكل المختلفة

المؤثرة بشكل بالغ على اخلاقياته المهنية مما جعل الارضية مناسبة لبروز العديد من المظاهر السلبية في الادارة العمومية و تعاملاتها لذلك سنحاول البحث في الاسباب و تحليلها للخروج بمقترحات مهمة.

- أسباب موضوعية: بما أن موضوع أخلاقيات المهنة يعد نقطة جد حساسة في عمل اي منظمة خاصة الادارات العمومية لأنها دائمة التعامل مع المواطنين فان البحث من اجل معرفة دور هذه الاخلاقيات في تحسين عمل الادارة يعد امرا مهما لفهم الظاهرة بطريقة علمية .

4- أدبيات الدراسة:

إن الدراسات حول موضوع اخلاقيات المهنة بالرغم من وجودها سابقا الا انها كانت نادرة في شقها المتعلق بالإدارات العمومية في الجزائر و نجد من بين هذه الدراسات:

- الدراسة الاولى : دراسة عبد العزيز حياة بعنوان : الأخلاقيات الإدارية في الإدارة الجزائرية والتي تناولت الأخلاقيات الإدارية في جانبها النظري من خلال سرد مختلف النظريات والمداخل وتناولت أيضا الأخلاقيات الإدارية في الجزائر من خلال تحليل ودراسة بعض القوانين والتشريعات.[1]
- الدراسة الثانية: دراسة مقدم السعيد بعنوان أخلاقيات الوظيفة العمومية ، هي عبارة عن دراسة نظرية تطبيقية من زاوية التأصيل ،الحقوق، الالتزامات المهنية،والنظام التأديبي للموظفين ،تناول فيها أسباب عدم التحكم في أخلاقيات الإدارة في الجزائر وبعض طرق ترسيخ أخلاقيات الإدارة في الجزائر.[2]

[1] عبد العزيز حياة ، الأخلاقيات الإدارية في الإدارة الجزائرية ،**رسالة ماجيستير غير منشورة ، جامعة الجزائر** ، كلية العلوم السياسية و الإعلام ، 2004

[2] سعيد مقدم ، أخلاقيات الوظيفة العامة : **دراسة نظرية تطبيقية من زاوية التأصيل الحقوق والإلتزامات المهنية النظام التأديبي للموظفين** ،الطبعة الأولى. الجزائر : شركة دار الأمة للطباعة والنشر والتوزيع ، 1997.

- الدراسة الثالثة: دراسة دحيمان لويزة تأثير الاخلاقيات الادارية على عملية التوظيف في الجزائر و التي تناولت فيها بجانب مركز المواد و القوانين التي تنظم عملية التوظيف و علاقتها بالنصوص المتعلقة بأخلاقيات الادارة في القانون الجزائري و طبيعة العلاقة بين هذه المتغيرات.[3]

5- اشكالية الدراسة:

ان زيادة الاهتمام بأخلاقيات الإدارة ، وما يرتبط بها من سياسات وبرامج للارتقاء بها والتدريب عليها. يعد من أساسيات النجاح كونها تعكس ثقة المنظمة بموظفيها و أجهزتها و ثقة المجتمع بها فالالتزام بأخلاقيات الإدارة يقود إلى تطوير العاملين ويعكس الاهتمام الذي يوليه الموظف للالتزام بهذه الأخلاقيات في الإدارة كالشفافية و النزاهة ، و عدم الالتزام بهذه العناصر يؤثر بشكل مباشر على سمعة و هيئة المنظمة و من هذا المنطلق نطرح الإشكالية الرئيسية للدراسة على النحو التالي:

كيف تساهم الأخلاقيات المهنية في تحسين عمل الادارة العمومية بالجزائر؟

6- أسئلة فرعية:

- ما المقصود بالأخلاقيات المهنية المتعلقة بالعمل الاداري؟ و ما طبيعتها في الادارة العمومية الجزائرية؟
- ما واقع الالتزام بالأخلاقيات المهنية لموظفي مديرية الادارة المحلية بالأغواط؟
- ما هو الدور الذي تلعبه الاخلاقيات المهنية في القضاء على مظاهر الفساد الاداري و البيروقراطية؟
- ما هي العوامل المؤثرة في التزام الموظف بالأخلاقيات المهنية ؟

7- حدود المشكلة

- **الحدود الموضوعية:** تندرج هذه الدراسة ضمن كيفية مساهمة اخلاقيات المهنة في تحسين عمل الادارات العمومية في الجزائر و في القضاء على مظاهر الفساد الاداري.

[3] دحيمان لويزة. **تاثير اخلاقيات الادارة على عملية توظيف الموارد البشرية في الجزائر** مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماجستير بكلية العلوم السياسية والإعلام، قسم العلوم السياسية والعلاقات الدولية، تخصص إدارة الموارد البشرية. جامعة الجزائر2012.

- **الحدود المكانية:** أجريت الدراسة على موظفي مديرية الادارة المحلية لولاية الأغواط.

8- فرضيات الدراسة:

- كلما كان هناك التزام بالأخلاقيات المهنية من طرف اعضاء المنظمة كلما ارتفع الاداء الوظيفي نحو الافضل.
- المركزية في اتخاذ القرارات تشكل عاملا مؤثرا بالسلب على روح الجماعة و التقيد بالأخلاقيات
- تساعد التحفيزات المادية بالإضافة للجانب النفسي الموظفين على القيام بواجباتهم الوظيفية و تحسينها .

9- المناهج و الإقترابات المعتمدة في الدراسة

- المنهج الوصفي التحليلي : تم إعتماد المنهج الوصفي التحليلي عند التطرق إلى مفاهيم تتعلق بأخلاقيات الادارية و الادارة العامة و كذا وصف وتحليل متغيرات الدراسة بالإضافة إلى تحليل بعض الوقائع و الأحداث ، و تحليل التقارير و الوثائق و القوانين المتعلقة بالدراسة.
- منهج دراسة حالة :هو منهج يتجه الى جمع البيانات العلمية المتعلقة بأية وحدة سواء كانت فردا أو مؤسسة أو نظامها أو اجتماعيا وهو يقوم على أساس التعمق في الدراسة ويبرز هذا باتباعنا للأدوات اللازمة لذلك كالمقابلة و الملاحظة بقصد الوصول الى تعميمات متعلقة بالوحدة المدروسة .
- الاقتراب القانوني : يعد هذا الاقتراب مهما و وجب استخدامه في دراستنا، وهو اقتراب يركز في دراسته للأحداث والموافق والعلاقات والأبنية على الجوانب القانونية أي على مدى التزام تلك الظواهر بالمعايير والضوابط المتعارف عليها والقواعد المدونة وغير المدونة ، وبصيغة أخرى مدى تطابق الفعل مع القاعدة القانونية أو تفلته من ضوابطها.

10- صعوبات الدراسة:

على غرار جميع البحوث العلمية يصادف الباحث العديد من الصعوبات في طريقه نحو تحقيق هدفه و بدورنا صادفتنا مجموعة من المشاكل أهمها :

- بما ان اخلاقيات المهنة تعد موضوعا شاملا و واسعا فان ضبط النقاط التي يتوجب علينا وضعها في البحث يعد امرا صعبا .
- قلة المراجع و المصادر المتعلقة بأخلاقيات المهنة المتعلقة بالإدارات العمومية في الجزائر.
- عدم قبول الادارات العمومية لإنجاز دراستنا عليها الا بعد جهد كبير نظرا لحساسية الموضوع و حداثته بالنسبة للقطاع العمومي.

11- هيكل الدراسة:

للإجابة على إشكالية الدراسة و اختبار صحة الفرضيات المقترحة قمنا بانتهاج الطريقة التالية للقيام بدراستنا:

تأتي الدراسة بثلاثة فصول .

يحمل الفصل الأول في طياته الجانب النظري لها تحت عنوان مدخل مفاهيمي للإدارة العامة و اخلاقياتها يحتوي على مبحث أول تطرقنا فيه لماهية اخلاقيات المهنة و مبحثا ثانيا يتناول مفهوم الادارة العامة اما المبحث الثالث جاء للربط بين المباحث الاولى لإبراز مفهوم الاخلاقيات المتعلقة بالإدارة و فصلها عن المفهوم الشامل لأخلاقيات المهنة و التي تعد موضوعا واسعا .

أما في الفصل الثاني تم التعريج على اخلاقيات الموظف العام الجزائري و ذلك بإبراز الجانب القانوني و واقع الاخلاقيات الموضوعة من جانب المشرع الجزائري في هذا الجانب و تم التطرق فيه لمفهوم الوظيفة العامة في الجزائر و واقعها و طبيعتها بين الترسيخ و عدم التحكم في الأخلاقيات.

أما الفصل الثالث المعنون بمساهمة الأخلاقيات في مكافحة البيروقراطية و الفساد الاداري . فقد ذكرنا فيه من خلال المبحث الأول الطرق الاكاديمية و العلمية اللازمة للحد من الفساد الإدارية و مبحثا ثانيا يوضح دور الأخلاقيات الإدارية في القضاء على البيروقراطية و التي تعد من أهم مميزات الإدارة العامة الجزائرية ،أما المبحث الثالث فقد كان تطبيقيا بمديرية الإدارة

المحلية لولاية الأغواط نقوم من خلاله بدراسة حالة المديرية عن طريق الأدوات المنهجية اللازمة للموضوع لاستخلاص نتائج تهمنا في بحثنا .

الفصل الأول

الإطار العام و المفاهيمي لإخلاقيات المهنة و الإدارة العامة

مقدمة الفصل الأول

يعتبر موضوع الأخلاقيات المهنية واحد من المواضيع الرائدة في وسط المؤسسات اليوم، وذلك للاهتمام الكبير التي أولته مؤسسات اليوم للإفراد هذا الأخير الذي يعتبر أهم مورد داخل المؤسسة وكون أن مؤسسات اليوم باختلاف طبيعتها تعاني من عالم جد متقلب فانه لا بد لها أن تملك ميزة تؤهلها للبقاء في هذا الجو المتوتر و الحل الوحيد بالنسبة لها أن تهتم بثقافتها التي تنعكس على ثقافة أفرادها التي ينتمون إليها، و تعتبر نقطة قوة بالنسبة لها إذا ارتكزت على الأخلاق، و إن كان هذا الجانب أمر مطلقا لان الوسط الذي تنشط فيه المؤسسة اليوم تختلف قيمه و مبادئه من شخص إلى أخر، حتى تستطيع المؤسسة استثمار هذا العنصر الجديد "أخلاقيات المهنة" فانه لا بد عليها الاهتمام بالجانب الأخلاقي للفرد، و لإدراك ما تنطوي عليه هذه الأخلاقيات والثقافات السائدة بالمنظمة سوف نسترشد بالعناصر المنهجية التالية:

المبحث الأول: ماهية أخلاقيات المهنة

المبحث الثاني: مفهوم الادارة العامة

المبحث الثالث : العلاقة بين أخلاقيات المهنة و الإدارة العامة

المبحث الأول : ماهية أخلاقيات المهنة

طالما كان موضوع اخلاقيات المهنة موضوعا حساسا بالنظر لعلاقته المباشرة بالجانب الشخصي للموظف او العامل و عليه فان البحث في اخلاقيات المهنة يتطلب منا اولا معرفة المفاهيم الاساسية المتعلقة بهذا الموضوع و ذلك في المطالب الاتية:

المطلب الأول : مفهوم أخلاقيات المهنة

أولاً : مفاهيم وتعريفات الأخلاق:

الخلق لغة :بسكون اللام وضمها مفرد أخلاق ويعني المروءة، العادة، السجية، أو الطبع [1]

فالخلق هو السجية (الطبع)، سواء كان حميداً أم غير حميد، ويوصف الخلق الممدوح بأنه حميد، أما الخلق المذموم بأنه غير حميد.[2]

الخلق اصطلاحاً :يعرف قاموس أكسف ورد مصطلح Ethics بأنه كلمة تعني " المبادئ الأدبية وقواعد السلوك"،كما عُرِّف المصطلح في قاموس لونجمان بأنه العلم الذي يتناول الأخلاق، ويدل على القوانين، أو المبادئ الخُلقية التي تتحكم في سلوك الفرد.

وتظهر الأخلاق على صورة أفعال وأقوال تصدر عن الإنسان فتعكس حكمه الأخلاقي على الأمور، وقد جاء في معجم نور الدين الوسيط أن الأخلاق هي قيم المجتمع الآمرة بالمعروف والناهية عن المنكر، والأخلاقي هو ما كان من سلوك الحسن في مجتمع ما متماشياً مع تقاليده و أعرافه الآمرة بالمعروف والناهية عن المنكر.[3]

وتوجد الأخلاق حيثما يوجد الإنسان، وهي ما يميزه ككائن عاقل عن غيرهم من الكائنات، حيث إن الكائنات الحية الأخرى ليست قادرة على إصدار الحكم الأخلاقي، فهي لا تستطيع أن تكتشف الحق والباطل، أو تميز بين الفضيلة والرذيلة، وهي غير قادرة على صياغة المبادئ والمعايير الأخلاقية، وبالتالي غير قادرة على ممارسة الفعل الأخلاقي. فالإنسان وحده هو الكائن الأخلاقي الذي يهدف بطبيعته إلى تحقيق شخصيته العاقلة من خلال السلوك الهادف العاقل[4] وتتعدد التعريفات التي تتناول" **الأخلاق** "بناءً على اختلاف الغاية والهدف منه، وكذلك تبعاً

---

[1] لويس معلوف،**المنجد في اللغة والإعلام** ، الطبعة 33 ، منشورات دار الشروق، بيروت. 1992. ص 33

[2] باهي أسامة حسين ابراهيم ،**رؤية تصويرية لدور التربية في توجيه الشباب نحو بعض الموضوعات الأخلاقية– مدخل في التربية الأخلاقية من منظور إسلامي** ، مجلة التربية – جامعة الأزهر،1992. العدد2

[3] نور الدين عصام، **معجم نور الدين الوسيط**، دار الكتب العلمية، بيروت، لبنان. 1971. ص 112

[4] التلوع أبو بكر ابراهيم ، **الأسس النظرية للسلوك الأخلاقي**، منشورات جامعة قاريونس، بنغازي.1995. ص 45

لثقافة المعرفين للأخلاق، فنرى أن الغزالي قد عرف الخُلق بأنه " عبارة عن هيئة في النفس راسخة عنها تصدر الأفعال بسهولة ويسر من غير حاجة إلى فكر وروية" ، واشترط الغزالي للأخلاق أن تصدر منه الأفعال بسهولة ويسر من غير روية، لأن من تكلف بذل المال أو السكوت عند الغضب بجهد وروية لا يقال خلقه السخاء والحلم. وعلى ذلك فليس الخلق عبارة عن الفعل ، فرب شخص خلقه السخاء، ولا يبذل إما لفقد المال أو لمانع، وربما يكون خلقه البخل وهو يبذل إما لباعث أو لرياء، فهو إذاً تلك الهيئة الراسخة في النفس .[1]

وعرف الصنيع الأخلاق حين قال بأنها" مجموعة السلوكيات التي يظهرها الفرد في تعامله مع الأحداث التي تواجهه أو الأفراد الذين يتعامل معهم في الحياة، ويكتسب معظمها من خلال التربية والبيئة التي عاش فيها الفرد خلال مراحل عمره المختلفة.[2]

في حين أشار كيران إلى أن الأخلاق ما هي إلا مجموعة من المبادئ المعيارية للأنماط السلوكية الإنسانية والتي تحكم سلوك الأفراد والمنظمات.[3]

كذلك اعتبر رشوان أن الأخلاق ما هي إلا تعبيراً عن الضمير الأخلاقي للإنسان، وبالتالي فهو ذلك التأثير الذي تمارسه الذات الإرادية على مجموع المحتوي العقلي، بحيث تستطيع أن تتحكم في نشاطه، والذي يمثل الرقيب على كل حركة وكل نشاط وكل سلوك .[4]

ويري الإستانبولي بأن غاية الأخلاق ليست معرفة الفضيلة والرذيلة، بل غرس مبادئ الأخلاق في نفوس الأطفال حتى يندفعوا من تلقاء أنفسهم إلى عمل الخير لأنه خير، وينفرون من الشر لأنه شر.[5]

فالأخلاقيات ما هي إلا" مجموعة القيم المشروعة التي يتحلى بها الإنسان والتي لها تأثير واضح على السلوك " .[6]

ويرى الباحث أن معظم التعريفات السابقة والتي تناولت الأخلاق ركزت على القيم التي يتحلى بها الإنسان والتي تعمل على تعزيز مفهوم الأخلاق لديه ويتبنى الباحث تعريف الإسطنبولي لأنه ركز على غرس مبادئ الأخلاق في نفوس الأطفال حتى إن كبروا أصبحوا على قدر من التمييز بين الخير والعمل به والشر والابتعاد عنه.

---

[1] الغزالي الإمام أبو حامد، تحقيق: سيد عمران : **إحياء علوم الدين**، الجزء الثالث، دار الحديث، القاهرة.2004. ص 152

[2] الصنيع صالح بن إبراهيم ، الإرشاد الأخلاقي "منظور إسلامي"، مجلة الإرشاد النفسي، مركز الإرشاد النفسي – جامعة عين شمس، العدد13 .2001. ص 85

[3] Kiran,D.R. . **Professional ethics and human values,** New Delhi: Hill Publishing Company Limited..2007

[4] رشوان حسين عبد الحميد أحمد ، **الأخلاق**، مؤسسة شباب الجامعة، الإسكندرية، مصر.2008. ص 36

[5] الاستانبولي محمود مهدي، :**كيف نربي أطفالنا– مباحث مبسطة في التربية وعلم النفس تهم الآباء والأمهات**، المكتب الإسلامي، بيروت.1985. ص 105

[6] المزجاجي أحمد بن داود ، أخلاقيات المدير المسلم في الإدارة العامة"، مجلة الشريعة والدراسات الإسلامية، العدد 24 ، الكويت، جامعة الكويت.ديسمبر 1994. ص 20

أهمية الأخلاق:

للأخلاق أهمية بالغة باعتبارها من أفضل العلوم وأشرفها وأعلاها قدراً ، والسلوكيات الأخلاقية وآدابها هي التي تميز سلوك الإنسان عن سلوك البهائم في تحقيق حاجاته الطبيعية، أو في علاقاته مع غيره من الكائنات الأخرى، فالآداب الأخلاقية في كل المعاملات زينة الإنسان وحليته الجميلة، وبقدر ما يتحلى بها الإنسان يضفي على نفسه جمالا وبهاءً ، وقيمة إنسانية.[1]

وتكمن أهمية الأخلاق من خلال الدور الذي تلعبه في التأثير على العديد من المجالات مما يجبر المنظمات والمؤسسات على الالتزام بها في توجهها ومنها :[2]

1. تعزيز مصداقية المنظمة مع المرؤوسين.
2. تزويد المنظمات بالربح والمنفعة في جميع المجالات.
3. المساعدة في تحسين عملية صنع القرار.
4. إيجاد المصداقية بين المنظمات والمجتمع.
5. المحافظة على المجتمع والبيئة بدرجة أكبر من القوانين والأنظمة.

و التزام المجتمع بالأخلاق والتمسك بها ضمان لتحقيق السعادة والطمأنينة كما أكد ذلك بقوله[3] أن" أهمية الأخلاق تبرز على مستوى الفرد والمجتمع والعلاقات الدولية"، أي أنه على قدر الالتزام بالقيم الأخلاقية، يتحقق للفرد والمجتمع قدر مماثل من السعادة و الاستقرار والسكينة النفسية والاجتماعية.

وتعد الأخلاق أساساً ومنطلقاً مهماً لحياة الأمم والشعوب و الأفراد ، بحيث تنظم العلاقات فيما بينها، ويورد الأستاذ ناصر " وبما أن التجمع البشري أمر ضروري لابد منه ، فقد اقتضت هذه الضرورة أن يكون بينهم تعامل مما يترتب عليه وجود قيم أخلاقية توظف للتمييز بين الخير والشر والفضيلة والرذيلة."[4]

ثانياً : مفهوم أخلاقيات المهنة:

يمكن تعريف أخلاقيات المهنة بأنها مجموعة من المبادئ والمعايير التي تعد مرجعاً للسلوك المطلوب لأفراد المهنة الواحدة، والتي يعتمد عليها المجتمع في تقييم أدائهم إيجاباً أو سلباً.[5]

---

[1] يالجن مقداد، **علم الأخلاق الإسلامية**، الطبعة ، عالم الكتب، الرياض.1993. ص 201

[2] Kiran,D.R. . Professional ethics and human values, New Delhi: Hill Publishing Company Limited.2007

[3] ناصر إبراهيم عبد الله، **التربية الأخلاقية**، الطبعة الأولى ، دار وائل للنشر، عمان، الأردن.2006. ص91

[4] ناصر، محمد،**التربية الأخلاقية**، دار وائل للنشر، عمان.2006. ص152

[5] السكارنة بلال خلف، **أخلاقيات العمل**، الطبعة الأولى، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان، الأردن.2009.ص88

وهي المبادئ والمعايير التي تعتبر أساساً لسلوك أفراد المهنة المستحب والتي يتعهدون بالتزامها و مراعاتها وعدم الخروج على أحكامها .[1]

وهي مجموعة القيم و الأعراف والتقاليد التي يتفق ويتعارف عليها أفراد مهنة ما حول ما هو حق وعدل في نظرهم وما يعتبرونه أساسا لتعاملهم وتنظيم أمورهم وسلوكهم في إطار المهنة ويعبر المجتمع عن استيائه واستنكاره لأي خروج عن هذه الأخلاق بأشكال مختلفة تتراوح بين عدم الرضا وبين المقاطعة والعقوبات المادية [2].

ويمكن كذلك حصر الصفات الأخلاقية للمهنة في خمس مجموعات كالآتي:[3]

1. **الطهارة والقدسية** :عن طريق حسن السيرة والسلوك وجودة الأداء.
2. **الاستقامة** :وما تقتضيه من المشورة والوفاء والصدق.
3. **التعاون** :وما يستلزمه من تعميق معاني الأخوة و الاحترام والصبر.
4. **الأمانة** :وما تشمله من عدم إفشاء السر والاستغلال والكذب.
5. **المحبة** :وما تشمله من معاني التواد والإحسان والإيثار.

وتهتم أخلاقيات المهنة بكيفية التصرف اللائق أثناء ممارسة الأنشطة المهنية المختلفة. كما تعبر عن ضرورة أداء الموظف لمهامه في كل وقت وفق قانون الدولة، الإقليم، المجتمع، والمنظمة التي يشتغل فيها.[4]

فأخلاقيات المهنة عبارة عن ثقافة مستمدة من قيم الفرد تدفعه لأن يكون مسئولا عن العمل الذي يقوم به .وقد تم تحديد مجموعة من الخطوات يمر فيها الموظف حتى يصل إلى المستوى المقبول من أخلاقيات المهنة و هي:[5]

1- **الإنضباط** :بحيث أن الغياب والتأخر يعد من أهم العوامل المؤثرة على الأداء السلبي للموظف، ويمكن للموظف الوصول إلى أعلى درجات الانضباط من خلال جعل وظيفته من أهم أولوياته، معرفة واجباته والخطة الزمنية لإنجازها، ضبط الوقت، إعطاء لنفسه الراحة الكافية، وإعلام الجهات المعنية في حالة غيابه.
2- **صفات الموظف** : فالمشرف يتوقع من الموظفين التعاون مع بعض لتحقيق أهداف العمل لذلك يجب على الموظف أن يحسن علاقته بالمنظمة ، بالوظيفة، وبزملاء العمل، ومن بين الصفات التي يجب أن تتوفر في الموظف :الولاء، الصدق، الثقة المتبادلة، التبادل والتعاون في انجاز المهام، الأمانة، وروح المسؤولية.

---

[1] المشوخي عابد ، **أخلاقيات مهنة الوراقة في الحضارة الإسلامية**، مجلة جامعة الملك سعود، الآداب،2 ، مج 15 ، السعودية.2003.ص62

[2] الغزالي الإمام أبو حامد، تحقيق: سيد عمران : **إحياء علوم الدين**، الجزء الثالث، دار الحديث، القاهرة.2004.ص93

[3] هلالي سعد الدين مسعد، **المهنة وأخلاقها :دراسة فقهية مقارنة بالقوانين الكويتية**، مجلس النشر العلمي، الكويت.2006. ص16

[4] جوهرة إقطي، فوزية، مقراش، **أثر حوكمة المستشفيات على أخلاقيات المهنة الطبية – حوكمة الشركات كآلية للحد من الفساد المالي والاداري** ،جامعة محمد خيضر، الجزائر ،.2012. ص 6-7.

[5] نفس المرجع، ص7

3- **فرق العمل** :بحيث تضمن فرق العمل انجاز المهام بكفاءة وفعالية أكثر، تحقيق أهداف المنظمة وأهداف الموظف من خلال كسبه لمعارف و مهارات جديدة، لذلك على الموظف احترام أعضاء فريق العمل، الالتزام بفعالية ضمن عمل الفريق، روح التضحية، فتح فرص التعلم وإعطاء مجال للآخرين للتعلم، التوجه نحو المستهلك وتحقيق أهداف المنظمة، التحلي بالسلوكيات الإيجابية في علاقته مع أعضاء فريق العمل، والثقة في الآخرين.

4- **المظهر** :بحيث أن مظهر الموظف يعطي صورة واضحة عن التزامه و احترامه للوظيفة، للمنظمة، لزملائه الموظفين، للجهات العليا، وللمستهلكين.

5- **المواقف** :فيجب أن تكون للموظف مواقف إيجابية تعكس ثقته في نفسه.

6- **الإنتاجية** :حيث يمكن للموظف من تحسين إنتاجيته من خلال احترام إجراءات العمل، إجراءات السلامة، وطرق استخدام موارد المنظمة.

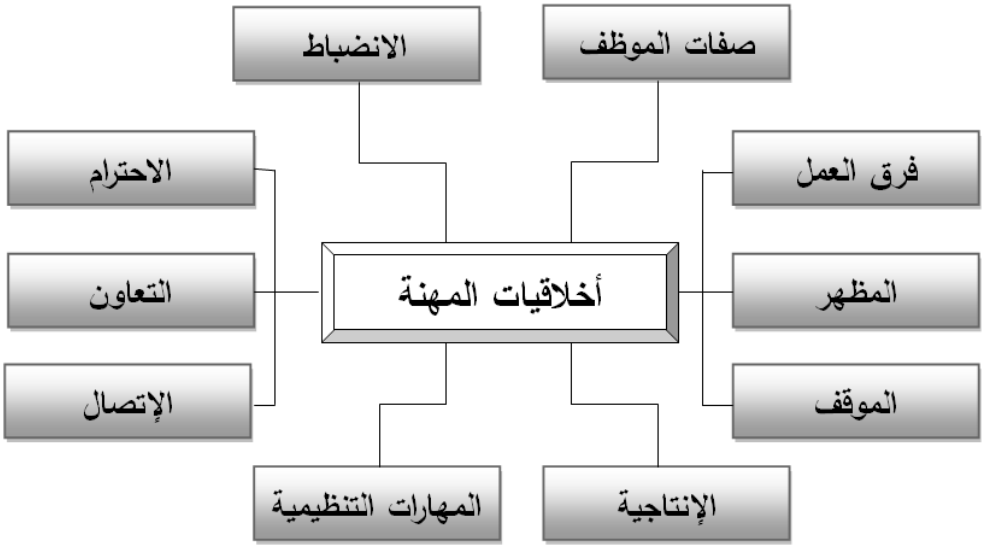
7- **المهارات التنظيمية** :إذ يجب على الموظف إدارة وقته وتطوير مهاراته من خلال أداء مهامه في المنظمة.

8- **الاتصال** :فعلى الموظف أن يملك قدرات عالية على الاتصال الفعال مع الآخرين سواء كان الاتصال لفظياً أو غير لفظي بحيث يظهر ثقافة الاحترام والشعور بالآخرين.

9- **التعاون** :من خلال علاقات عمل جيدة تعتمد على فعالية إدارة تصادم الأدوار والحل الجماعي لمشكلات العمل.

10- **الاحترام**: فلا يمكن أداء أي عمل مع الآخرين إذا لم يدرك الموظف سياسات احترامه لمن هم أعلى أو أقل منه في المستوى الوظيفي.

الشكل رقم (01) : الخطوات التي يمر فيها الموظف حتى يصل إلى المستوى المقبول من أخلاقيات المهنة



المصدر: إعداد الطالبان

و للتركيز على أخلاقيات العمل يقتضي أن يوضع لكل مهنة أخلاقيات تحكمها وتضبط مسيرة العاملين فيها, سواء أكان هذا العمل ميدانياً أو حرفياً أو مكتبياً أو إدارياً أو إعلامياً أو تطوعياً، وذلك ليقوم كل عامل وموظف و مسؤول بدوره المطلوب منه على أمثل وجه وأحسن طريق، شريطة أن ترتبط هذه الأخلاقيات بأمرين[1]:

1) **المفهوم الشامل للأخلاق** :حتى لا يصبح العامل في حالة انفصام أخلاقي فيعيش في عمله بخلق معين يرى أن فيه تحقيقاً لمصلحته ويعيش خارج عمله بخلق آخر مخالف لما هو عليه في عمله.
2) **ربط الأخلاق بمبدأ الثواب والعقاب الأخروي** :حتى لا تتحول أخلاقيات العمل إلى مجرد تصرفات نفعية .

المطلب الثاني : أهمية و أهداف أخلاق المهنة

أولا : أهمية أخلاقيات المهنة:

لا يكتمل سير الحياة الإنسانية بانتظام إلا بضوابط سلوكية تنظم علاقة الناس فيما بينهم وتمثل الأخلاق أهم الضوابط التي حثت عليها التشريعات السماوية، والأخلاق تعد بمثابة دعامة أولى لحفظ الأمم والمجتمعات وضمان

[1] الغامدي سعيد، **أخلاقيات العمل ضرورة تنموية ومصلحة شرعية**.،عدد 242 مكة المكرمة ،الإدارة العامة للثقافة والنشر.2010.

سيرها، والحكم على أية حضارة ومدى تقدمها أو تدهورها هو حكم على مدى التزامها بالأخلاق الفاضلة أو عدمه، كما أنها أساس لصلاح جميع الأعمال والعبادات التي يقوم بها الفرد لتتحقق له السعادة في الدنيا والآخرة.

و تبرز أهمية وفوائد الأخلاق في مجال العمل من خلال [1]:

1. أن المنظمة قد تتكلف الكثير نتيجة تجاهلها الالتزام بالمعايير الأخلاقية وبالتالي يأتي التصرف الأخلاقي ليضع المنظمة في مواجهة الكثير من الدعاوي القضائية وغيرها.
2. تعزيز سمعة المنظمة على صعيد البيئة المحلية والإقليمية والدولية وهذا له مردود ايجابي على المنظمة.
3. الحصول على شهادات عالمية و امتيازات خاصة، ويقترن بالتزام المنظمة بالعديد من المعايير الأخلاقية في إطار الإنتاج والتوزيع والاستخدام و الاعتراف بالخصوصيات والعمل الصادق والثقة المتبادلة ودقة وصحة المعلومات.

إن الغاية من الالتزام بالأخلاق وفضائله تكون لاكتساب مرضاة الله و بها تتحقق السعادة في الدنيا و الآخرة.

ثانيا: أهداف أخلاقيات المهنة:

أما أهداف الالتزام بأخلاقيات المهنة هي كما يلي[2]:

1- ضبط السلوك المهني الشخصي الذي يجب أن يتحلى به المؤتمنون على مصالح الدولة.
2- فهم الواجبات المهنية والتذكير بنظام الجزاءات الإيجابية والسلبية كوسيلة من الوسائل الناجحة لتفادي بعض المظاهر المسلكية المحظورة.
3- ضمان التوازن بين الأحكام الأخلاقية وضرورة المحافظة على حريات وحقوق الموظفين والعاملين.
4- إزالة الطابع التسلطي الذي يمكن أن تتصف به إدارة ما.

المطلب الثالث : العوامل المؤثرة في أخلاق المهنة

هناك العديد من العوامل التي يصعب حصرها في تأثيرها على الأخلاقيات المهنية في المنظمات، وذلك أن الإدارة لا تعمل في فراغ، و إنما تعمل في وسط إجتماعي، وتتأثر بالعوامل السياسية، والاقتصادية، والحضارية للدولة التي تعمل بها، والموظف في الوقت نفسه هو المواطن الذي يعيش في بيئة المنظمة وينقل إليها القيم والعادات السائدة

[1] الغالبي طاهر محسن، العامري صالح مهدى: **المسئولية الاجتماعية وأخلاقيات الأعمال**، الطبعة الأولى ، عمان، دار وائل للنشر.2005. ص40

[2] مقدم سعيد، **أخلاقيات الوظيفة العمومية– دراسة نظرية تطبيقية**، الطبعة الأولى، ، دار الأمة للطباعة والترجمة والنشر، الجزائر.1997.ص35

في مجتمعه، ويبقي لتلك العوامل أثراً واضحاً داخل المنظمات، رغم وجود القوانين واللوائح التي تقوم بدورها في الحد من أثرها في سلوك الموظف في المنظمة .[1]

ولعل من أهم العوامل التي لها الأثر الواضح في الأخلاقيات المهنية في المنظمات ما يأتي:

أولاً : البيئة الاجتماعية

يمكن تعريف البيئة الاجتماعية بأنها البيئة التي تجمع بين المنزل، والحي، والعمل، والمجتمع الذي يعيش فيه الفرد، وما يسودها من تقاليد، وعادات، ومعتقدات، وأحوال اقتصادية، واجتماعية، وسياسية، والتي تساهم مساهمة كبيرة في تشكيل سلوك الفرد وتكوين اتجاهاته ، إذ تنمو هذه الاتجاهات والممارسات السلوكية وتتطور بتطور مراحل النمو التي يمر بها الفرد، من واقع ما يعايشه في البيئة .[2]

ولهذا نجد أن البيئة الاجتماعية تساهم بشكل مباشر وفاعل في عملية التنشئة الاجتماعية، من خلال تنمية وتطوير السلوك الإنساني، وتساعد الفرد على أن يكون أكثر إدراكاً للناس والأشياء، وتكسبه معرفة لغيره وبنفسه، وكذلك تنمي لديه الكثير من الأحاسيس كالخوف، والعاطفة، ومشاعر الاحترام تجاه الوالدين.

إن المحاباة والواسطة أمثلة تبين من خلالها مدى تأثير البيئة الاجتماعية على سلوك الموظف الإداري، وعليه فنجد أن الموظف في المنطقة العربية على وجه الخصوص، يضع في الإعتبار عند التعامل مع الموظفين، بأن يخدم ويُلبي أولا وقبل كل شيء مصالح من يمس إليه بصلة القرابة أولا والصداقة ثانيًا، فلماذا يسلك الموظف هذا السلوك الإداري اللا أخلاقي؟ إن السبب يعود إلى أن الأسرة أو العشيرة هي بؤرة التنظيم الاجتماعي الذي ينتمي إليه الموظف، ويتعلم من خلاله هذا الانتماء بأن الولاء في المقام الأول ليس للمصلحة العامة بل هو للأسرة أو العشيرة، ولا ريب في أن تلك العصبية الأسرية تنتقل إلى الجهاز الإداري عن طريق سلوك الموظف وعند تعامله مع الآخرين .[3]

---

[1] المزروعي خميس بن محمد بن خميس : **مدى التزام مديري المدارس الثانوية بأخلاقيات المهنة من وجهة نظر الهيئات الإدارية والتدريسية بسلطنة عمان**، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة السلطان قابوس، سلطنة عمان.2003. ص 51

[2] ياغي محمد عبد الفتاح ،**الأخلاقيات في الإدارة** ، المكتبة الوطنية ،عمان الأردن،1995. ص 69

[3] أسامة محمد خليل الزيناتي، **دور أخلاقيات المهنة في تعزيز المسؤولية الاجتماعية في المستشفيات الحكومية الفلسطينية** ، رسالة ماجستير تخصص قيادة و إدارة ، جامعة الأقصى ، فلسطين ، 2014 . ص 18

ثانياً : البيئة الاقتصادية

تلعب الأوضاع الاقتصادية في المجتمع الذي يعيش فيه الموظف من غنى ، وفقر، وارتفاع مستوى المعيشة مقابل تدني مستوى الرواتب والأجور دوراً كبيراً في تكوين الأخلاقيات الوظيفية من مبادئ واتجاهاتٍ وسلوك، كما أنها تؤدي إلى نشوء طبقاتٍ اقتصاديةٍ متعددة داخل المجتمع الواحد.[1]

ويجب أن نؤكد هنا على أن أثر العنصر المادي في أخلاقيات العاملين، وظهوره في الدول النامية، قد نجد له جذوراً تاريخية، إذ أن الفرد في الدول النامية، له متطلباته وطموحاته الكبيرة، التي لا تتناسب مع ما تستطيع الدولة توفيره من خدماتٍ وسلع، كما أن العاملين لهم تطلعاتهم وآمالهم في تحسين أوضاعهم المعيشية، وزيادة وسائل الراحة وهم لا يملكون غير رواتبهم الضئيلة، ولذا فإن احتمالات الانحراف كثيرة سواءً من قبل المواطن الذي يريد أن يحصل على السلعة، أو الخدمة دون غيره أو أكثر منه، أو من قبل العاملين أنفسهم الذين يريدون الحصول على دخول إضافيةٍ حتى ولو عن طريقٍ غير مشروع.[2]

ثالثاً : البيئة السياسية

لا شك أن البيئة السياسية التي يعيش الموظف العام في ظلها، تلعب دوراً مهمًا في تكوين اتجاهاته وأنماط سلوكه، ويقصد بالبيئة السياسية، المناخ السياسي الذي يعيشه المجتمع، كشكل النظام السياسي، ومدى تمتع الأفراد بحرية التعبير ونمط الحكم السائد. [3]

وكذلك مدة فعالية الرقابة (إدارية، تشريعية، سياسية، شعبية) على أنماط السلوك الإداري للموظف العام، بحيث تحفّز السلوك الإداري الأخلاقي، و تردع أو تعاقب السلوك الإداري اللا أخلاقي. [4]

لذا فإن غياب الرقابة، وضعف الجهاز القضائي، وفساد السياسيين، وافتقار الدولة لمعايير الحساب، كلها تسهّل الإنحراف في سلوك العاملين وتزيد الخرق للقوانين، وتسهّل عملية التخلص من العقاب؛ فيستشري الفساد الأخلاقي ويختفي الولاء لأهداف الجهاز العامة.[5]

---

[1] ياغي محمد عبد الفتاح ، مرجع سبق ذكره، ص 70

[2] زويلف مهدي حسن، واللوزي سليمان أحمد: **التنمية الإدارية والدول النامية**، الطبعة الأولى، دار مجدلاوي ،الأردن.1993. ص63

[3] زويلف مهدي حسن؛ واللوزي سليمان أحمد. نفس المرجع. ص 64

[4] ياغي محمد عبد الفتاح، مرجع سبق ذكره. ص 72

[5] زويلف مهدي حسن؛ واللوزي سليمان أحمد، مرجع سبق ذكره، ص 65

وفي ظل غياب الرقابة التشريعية والإدارية والشعبية، قد يُبدي الموظف العام أحيانًا سلوكًا إداريًا تنظيميًا يهدف إلى إرضاء وإشباع رغبات السلطة التنفيذية على حساب المصلحة العامة، ويعود السبب في ذلك إلى تخوّف الموظف العام من هؤلاء الذين يملكون حق التعيين، والطرد، والترقية. [1]

ومما سبق يتضح للباحث أن البيئة المحيطة بالموظف لها التأثير الأكبر على سلوكه وأخلاقياته داخل عمله وفي الوظيفة العامة ناهيك عن التربية والتنشئة، فمثلا إذا نشأ الموظف في بيئة متسيبة يولد لدى الموظف التسيب والعمل داخل المنظمة دون أدني مسئولية وبعيداً عن أخلاقيات المهنة داخل المنظمة، والعكس صحيح تماماً.

[1] المزروعي خميس بن مُحَّد بن خميس، مرجع سابق، ص 53

المبحث الثاني : عموميات حول الإدارة العامة

تعتبر الادارة حاليا اهم مركز في هيكل المنظمات بالنظر لكونها المحرك الاساسي و عصب كل نشاط داخلها فالادارة هي المخطط و المنظم و المسير للمنظمة و مع تطور علم الادارة تفرع هذا المصطلح ليكون اكثر تحديدا حسب طبيعة المنظمة و عليه اصبحت المؤسسات و المرافق التابعة للدولة تسمى بالادارات العمومية و هو ما سنوضحه في هذا المبحث

المطلب الأول : مفهوم الإدارة العامة

أولاً : مفهوم الإدارة

أصبحت الإدارة في وقتنا الحاضر من أهم حقائق الحياة السياسية و الاقتصادية و الاجتماعية و العسكرية في كل المجتمعات ، و في كل الدول ، و لها اليد الطولى في تقرير الأمور ، و تصريف شؤون الحياة و تحقيق الأهداف التي يصبوا إليها أي مجتمع بأعلى قدر ممكن من الكفاءة ، و وفق رغبات المواطنين و إرادتهم بقدر المستطاع ،و يعكس هذا اهتمام دول العالم أجمع بصالح المواطنين و مطالبهم ، مما يجعل من الإدارة في دولة معينة أو في مجتمع معين انعكاسا للأحوال و الأفكار و أنماط السلوك و القيم المتعارف عليها و الظروف السياسية و الاقتصادية و الاجتماعية و الحضارية السائدة في هذه الدولة أو في هذا المجتمع من عادات و قيم و تقاليد ، و نؤثر فيها أيضا.

و لقد أدى الاتجاه في العصر الحديث نحو الدولة الايجابية (Positive state) أو دولة الرفاهية (Welfare state) إلى اتساع نطاق العمل الحكومي وامتداد نشاط الدولة إلى المجالات كافة ، لتنظيم النشاط الاقتصادي وتوجيهه ، وتحقيق العدالة الاجتماعية ،وذلك بقصد توفير الخدمات الضرورية للمواطن وتحقيق الرفاهية والرخاء لهم في شتى المجالات .وقد فرض ذلك على الإدارة ان تكون قوية ومتقدمة حتى تستطيع أن تحقق اكبر قدر من الخدمات لجميع المواطنين على السواء ،وان تنطلق نحو التنمية في سرعة وإتقان واقتصاد.

لقد أصبحت الدولة مسؤولة عن ترسيخ الأمن ،وتعزيز الدفاع عن المواطن، وتوفير التعليم والصحة والإسكان المناسب ،وتامين العيش الكريم لهم ،والحفاظ على معدل مرتفع للنمو الاقتصادي عن طريق تنمية الموارد الاقتصادية ،وزيادة الرفاهية لجميع المواطنين ودعم الاستقرار الاجتماعي والأمان في مواجهة التغيرات السريعة .[1]

وليس هناك أدنى شك في أن تحقيق الرفاهية ورفع مستوى المعيشة التي تتطلع إليها الدولة في وقتنا الحاضر، إنما تعتمد على نوعية ومستوى إدارة المجتمع ، ذلك أن الإدارة هي التي أصبحت تقرر نوع التعليم ونوع العلاج ونوع الرعاية

[1] سعود بن محمد النمر و اخرون ، الادارة العامة :**الاسس و الوظائف و الاتجاهات الحديثة** ،مكتبة الشقري ، المملكة العربية السعودية ، ص 3

الاجتماعية ونوع الزراعة والصناعة والتجارة و الإسكان والنقل والطرق والمواصلات والتعدين والبترول والعمل والثقافة والترفيه وأوجه النشاط والخدمات ... التي يلزم توافرها لتدفق الحياة واستمراريتها .

ولا يقتصر دور الإدارة في مجتمعنا المعاصر عند هذا الحد بل يتعداه إلى مسؤولياتها الضخمة في العمل على تحقيق متطلبات التنمية الشاملة واللحاق بركب الدول المتقدمة ....،والسعي بأسباب التقدم العلمي والتقني الذي يسود العالم.[1]

وكلمة إدارة(Administration) أصلها اللاتيني Ad بمعنى To و Minister بمعنى Serve والكلمة تعني (الخدمة) على أساس أن من يعمل بالإدارة يقوم على خدمة الآخرين ،أو يصل عن طريق الإدارة إلى أداء الخدمة ،وبذلك تصبح الإدارة نشاطا حيويا مستمرا لخدمة المجتمع وإشباع حاجات أفراده–باعتبارها جزاء من المجتمع الذي تعيش فيه –فهي تنظم علاقات هؤلاء الأفراد وتوجه جهودهم ،وترشدهم لسبيل الوصول إلى الهدف[2]

ومن ثم فإن الإدارة تعني النشاط الموجه نحو التعاون المثمر، والتنسيق الفعال بين الجهود المختلفة العاملة من أجل تحقيق هدف معين بدرجة عالية من الكفاءة.

ويتضح من هذا التعريف أن محور العملية الإدارية هو العنصر البشري ،وكيفية إمكان تحقيق التعاون بين الأفراد والتنسيق بين جهودهم المختلفة وهذا يضفي على الإدارة طابعا خاصا باعتبارها عملية اجتماعية وإنسانية من جهة ،وسياسية من جهة أخرى، ذلك انه يجب على الإدارة الحسنة أن تكون رشيدة ، لكي تحقق أهدافها بالاستخدام الأمثل الفعال والمنتج للإمكانات والموارد المتاحة مع توفير أفضل مناخ ممكن لعمل العنصر البشري ،بحيث تتحقق كفاية الإنتاج في ظل أفضل مناخ إنساني ملائم لاستثمار الجهود واستخراج أفضل الطاقات .

ثانياً: الإدارة العامة

توصلنا إلى تعريف الإدارة ، فماذا عن كلمة العامة ؟

يقصد بكلمة العامة : (حكومية Governemental) ، تمييزاً للإدارة العامة عن أنواع الإدارة الأخرى ، و بخاصة إدارة الأعمال ، و إدارة الهيئات و المنظمات الخاصة ، و إدارة القطاع العام ، وإدارة المنظمات الدولية .

و إذا كانت الحكومة هي التي تقرر السياسة ، وهي التي تضع القوانين و تنفذها، و هي التي ترعى الحقوق التي يتمتع بها جميع المواطنين و تحدد الواجبات التي يلتزمون بها ، و هي المسؤولة عن التحقق من أن القوانين المعمول بها و

[1] سعود بن محمد النمر و اخرون ، مرجع سبق ذكره ، ص 4

[2] مارشال دیموك و اخرون ، الادارة العامة ، ترجمة ابراهيم علي البرلسي ، مؤسسة الحلبي للنشر و التوزيع ، القاهرة ،1978، ص 12

الحقوق و الواجبات تأخذ صورتها التنفيذية ، و إذا كانت الحكومة بهذا تعني الوظيفة التنفيذية ...فإن الإدارة العامة ترتبط بها في هذا المعنى [1]. فالإدارة العامة إن هي إلاّ نشاط الأجهزة التنفيذية في ممارسة الحكم ، و هو ما يتفق مع تعريف ليونارد هوايت (Leonard white) ، حيث يقول : (إن الإدارة العامة تتضمن جميع العمليات التي تهدف إلى تنفيذ السياسة العامة) و هذا التعريف يتسم بالقصور ، حيث أن الوظيفة العامة ليست التنفيذ و إنما هي توجيه الجهود من أجل التنفيذ ، و هو ما يتفق مع تعريف جون فيفتر و روبرت برسقص (إن الإرادة العامة هي تنسيق الجهود الجماعية لتنفيذ السياسة العامة).

ويفرق ديموك (Dimock) بين الإدارة العامة كمجال لدراسة جهود الحكومة في تطبيق القوانين وتنفيذ السياسة العامة،وبين الإدارة العامة كعملية شاملة لجميع الخطوات التي تتخذ ابتداء من الوقت الذي يبدأ فيه إسناد الاختصاص إلى الجهة الإدارية وحتى تنفيذ، وبين الإدارة العامة كمهنة ،فهي تنظيم وتوجيه لنشاط الآخرين في هيئة عامة .[2]

المطلب الثاني : طبيعة و وظائف الإدارة العامة

أولا: طبيعة الادارة العامة [3]

أثير الكثير من التساؤلات حول طبيعة الادارة العامة ، و هل هي علم أم فن ؟ و إذا كان علم هو مجموعة المبادئ و النظريات القابلة للتطبيق في كل زمان و مكان فهل نظريات و مبادئ الادارة بهذا المفهوم قابلة للتطبيق في أي زمان و مكان فتصبح بذلك علما ؟ أم أن الإدارة فن يعتمد على الموهبة و الخبرة و الممارسة و المهارة ، و يتأثر بالقدرة على الابتكار و المبادرة ، و هذه كلها تتأثر بعوامل شخصية مثل درجة الذكاء و الخبرة و المهارة و قوة الشخصية و صواب الحكم و الاستعداد القيادي و الالهام لدى الأفراد ؟

فالإدارة علم ، من حيث إنها تعتمد على أساليب البحث العلمي في بعض المجالات المهمة ، مثل : التخطيط و التنظيم و الدراسات السلوكية المرتبطة بالتنظيم غير الرسمي ، و العلاقات الإنسانية ، و عملية اتخاذ القرارات و تخطيط و إدارة الموارد المالية .

و الإدارة فن ، من حيث أدائها ، فهي تعتمد على الموهبة و القدرة الشخصية على كيفية وضع الأسس العلمية موضع التنفيذ بكفاءة و فاعلية .

[1] عبد الكريم درويش و ليلى تكلا ، **اصول الادارة العامة** ، المكتبة الانجلومصرية ، القاهرة ، 1995 ن ض 61

[2] مارشال ديموك و اخرون ، مرجع سابق ، ص 14

[3] سعود بن محمد النمر و آخرون : **الإدارة العامة –الأسس و الوظائف و الإتجاهات الحديثة** ،الطبعة السابعة ، مكتبة الشقري للنشر و التوزيع، بيروت 2013. ص 6-7

و من ثم يمكن القول : إن طبيعة الإدارة تجمع بين العلم والفن على حد سواء ، و تتميز بجودة اعتبارات علمية و فنية في وقت واحد ، و هذا يمثل الاتجاه الواقعي في النظر إلى الإدارة في الوقت الحاضر .

و الجمع بين العلم و الفن في مجال العمل الإداري هو أحد الأسباب المهمة التي تزيد من قدرات الشخص الإدارية ، فرجل الادارة الناجح يمكنه أن يزيد من قدراته في العمل الميداني ، إذا ما سعى لتطوير أفكاره و تنمية معلوماته عن طريق الوقوف على نتائج التجارب العلمية ، و الإلمام بالنظريات الحديثة المستخدمة في مجال عمله .

كذلك الحال بالنسبة لدارسي الإدارة ، فالعلم وحده قد لا يكون كافيا للنجاح في العمل الميداني ، و يمكن للدارس أن يزيد من خبراته بتعرضه للمواقف العلمية المختلفة في ميدان العمل، فهي التي تصقل قدراته و تكسبه الفن و المهارة الإدارية .

ثانيا : وظائف الادارة العامة

الإدارة العامة نشاط يجتاز مراحل متعددة و متنوعة و متشابكة و يستوجب القيام بوظائف معينة بغية تحقيق الغاية المرسومة له .

و يختلف فقهاء و علماء الادارة في تحديد المراحل أو الوظائف الإدارية . منهم من يربطها بالوظائف التقليدية للإدارة ، و هناك من يربطها بوظائف (إضافة الإبلاغ/ التمويل) و هناك من ربطها بثلاث وظائف هي : مهام الميزانية ، مهام مساعدة ، مهام قيادية .

و لو عمقنا البحث في اختلاف الفقهاء بوجدنا أن جوهر الخلاف هو في تحديد الأولوية و ليس برفض تام للوظائف المختلف عليها ، إلا أنه يمكن أن نحورها في التقاط التالية :[1]

1- **التخطيط**: و هي مرحلة تتعلق بتحديد و رسم السياسات.
2- **التنظيم**: و هو يتعلق بوضع الهياكل التنظيمية و تنمية الأجهزة الإدارية .
3- **التمويل** : و هو ما تعلق بالجانب المالي و تسيير المقدرات المالية للجهاز الاداري .
4- **القيادة** : و تتمثل في توجيه المسؤولين و إجارته ، بغية تحقيق الأهداف الموسومة .
5- **الرقابة** : و تمثل إجراء يتم من خلاله متابعة التنفيذ و تقييم أداء المسؤولين.

[1] طارق المجذوب: **الإدارة العامة – العملية الادارية و الوظيفة العامة و الإصلاح الاداري**، الطبعة الأولى ، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت،2003.ص121-122

المطلب الثالث : أهمية الإدارة العامة

يعد علم الادارة العامة من أحد العلوم الرئيسية المهمة في التخصصات الإدارية و الاجتماعية و السياسية ،و هو ما يدفعنا لإبراز المميزات أو أهمية الإدارة العامة . فعلى اعتبار أن العلوم الاجتماعية هي الحاضن الأكبر للإدارة العامة . أصبحت تعطي اهتماما للإنسان و تعتبره كائنا يتمتع بقيمة مادية و روحية و هو ما يغني البحث و إيجاد كلما يمكن أن يوجد و يطلق قدراته و طاقاته .[1]

و عليه فإن علم الإدارة العامة برزت أهميته على إثر الحربين العالميتين، اللتين وضعتا على عاتق الدولة أعباء جسيمة لم يكن من اليسير النهوض بها و انجازها إلا بتوفر إدارة كفؤ. كما أن تطور مفهوم الدولة الحديثة زاد من الأهمية نتيجة لتبدل نظرة الشعوب و الحكومات لها .ففي الماضي كانت مهام الدولة مقتصرة على حماية الأمن و تحقيق العدالة للناس ، أما اليوم أصبح الشعب ينادي بوجوب تدخلها في كافة شؤونه الاقتصادية و الاجتماعية و هو ما يعني أن توجد الحكومة أجهزة إدارية تقوم بها بأسلوب علمي و كفاية انتاجية. و باختصار فإن الدولة الناجحة هي التي تقوم بتسيير أعمالها وفق إدارة ناجحة .[2]

[1] عقيلة ضيف الله : **محاضرات الإدارة العامة** ،ألقيت على طلبة العلوم السياسية ، جامعة الجزائر ، كلية العلوم السياسية ،2004.ص06

[2] ألبرت هايد وآخرون : **مؤلفات كلاسيكية في الإدارة العامة** ، الجزء الأول ، (ترجمة نخبة من المختصين في الإدارة العامة في العالم العربي)، معهد الإدارة العامة ، الرياض.1430 هـ .ص .127.

المبحث الثالث : العلاقة بين أخلاقيات المهنة و الإدارة

يأخذ الحديث عن أخلاقيات الإدارة مسارات عديدة تتناسب مع ثقافة الشعوب وطبيعة حضاراتها وهويتها السياسية والاقتصادية .فلا يقتصر وجود الأخلاق على مجتمع دون غيره، إلا أنه في ظل تدني معايير الأخلاق المتعارف عليها أصبح البحث عن الأخلاق مطلبا رئيسيا للمجتمعات المتقدمة والمتخلفة على حد سواء.

المطلب الأول : مفهوم أخلاقيات الإدارة

بسبب أهمية موضوع أخلاقيات الإدارة واتساع مجالات استخدامه، فلقد تعددت وجهة نظر الباحثين في إعطاء مفهوم له.

أولا :تعريف أخلاقيات الإدارة

لأن مصلح أخلاقيات الإدارة مصطلح جديد الاستخدام في بيئة الأعمال فقد تعددت تعارفه ولم يتم ضبطها بالشكل المناسب بعد ولهذا حاولنا فيما يأتي التطرق إلى مجموعة من:

1- التعريفات.

لغة :بدءا تشير القراءات اللغوية لمصطلح الأخلاق بأنها :الخُلق والخلق هو الدين والطبع والسجايا، وهي المعبر عن الصورة المعلنة للإنسان والصورة الباطنة له.

اصطلاحا :يشير مصطلح الأخلاق إلى المعايير أو المبادئ في السلوك الإنساني والتي تستخدم للحكم أو السيطرة على سلوك الأفراد أو المجاميع البشرية .[1]

ويعرفا قرفين الأخلاق على أنها: "معتقدات فردية حول ما هو صحيح وخطأ أو ما هو جيد وسيئ".[2]

أما أخلاقيات الإدارة فهي: "التصرفات أو السلوكيات المهنية الوظيفية المثالية الواجب على الموظف أن يسلكها في سبيل أداءه لواجباته بإتقان لتحقيق المصلحة العامة دون التأثير على كفاية العمليات الإدارية، ويشمل من بين الجوانب الأخرى الكثيرة الإخلاص في العمل و الولاء للدستور و القوانين، و احترام كل ما هو خير و حق و عدل في تنظيم أمور العمل"[3]

---

[1] ثامر ياسر البكيري: **التسويق و المسؤولية الإجتماعية** ، دار وائل ، عمان ، 2009. ص 136

[2] زكريا مطلك و أحمد علي صالح : **إدارة التمكين واقتصاديات الثقة "في منظمات الأعمال الألفية الثالثة** ، دار اليازوري العلمية للنشر ولتوزيع، عمان،2009.ص249

[3] اللوزي موسى، تقدير الافراد العاملين لسلوكهم المهني، دراسة ميدانية في القطاع العام الاردني،مجلة دراسات العلوم الادارية،عدد 1998،25،ص28

ويذهب البعض إلى أبعد من ذلك ليحدد الهدف الأساسي من الاهتمام بأخلاقيات الإدارة بأنه ليس فقط تعلم الفرق بين الصواب والخطأ، بل يمتد لتوفير الأدوات التي يتعامل بها الأفراد مع التعقيدات الأخلاقية، أي في الاعتبار والتفكير بالتداعيات الأخلاقية الخاصة بالقرارات الإستراتيجية.

وبحسب التفضيلات الاجتماعية فإن أخلاقيات الإدارة تعني: "ما يقدرونه الأفراد في المجتمع وكذلك ما ينتهجونه من سلوك وتصرفات في مدة معينة."

أما حسب منظور الأخلاق الموقفية فإن أخلاقيات الإدارة تشير إلى: "تغيير السلوك الأخلاقي في حدود الموقف الواحد والحالة الواحدة، وعلى هذا الأساس فإن الفرد يمكن أن يكون جيدا في حالة وسيئا في أخرى".[1]

والملاحظ على هذه التعريفات أنها شملت مختلف جوانب أخلاقيات الإدارة ولقد ركزت عموما على الضوابط السلوكية للإنسان وتحدد جوانب الخير والشر.

أما التعريفين الأخريين فركزا على المنظور النسبي والموقفي لأخلاقيات الإدارة.

وعليه يمكن تعريف أخلاقيات الإدارة أنها: "عبارة عن مجموعة القيم التي تنشئها مجموعة من الأفراد خلال تواجدهم في المنظمة لتحكم سلوكهم وأدائهم لأعمالهم.

2- المصطلحات الإجرائية للدراسة:

أ. تعريف الأخلاقيات الإدارية: "هي المعايير الأخلاقية التي توجه سلوك المدراء في العمل".[2]

ب. المسئولية الاجتماعية : "مجموعة الالتزامات التي تعهد بها المنظمة لحماية وتعزيز المجتمع الذي تعمل في بيئته."[3]

ج. المدونة الأخلاقية :والتي هي عبارة عن وثيقة تصدرها المنظمة وتتضمن مجموعة من القيم والمبادئ ذات علاقة بما هو مرغوب فيه وما هو غير مرغوب فيه من سلوكيات للشركة والعاملين فيه وقد تبالغ بعض الشركات في تسجيل ما يمكن أن تعتبره مثاليا في قواعدها .[4]

د. المبادئ الأخلاقية :هي مخططات مفاهيم عامة جدا تلخص نطاقا من الأخلاقيات، والقيم والفضائل، التي يمكن أن تستمد منها الأولويات الأخلاقية .[5]

---

[1] اليازوري، **إدارة الأعمال الدولية منظور سلوكي و استراتيجي**، دار اليازوري العلمية للنشر و التوزيع، عمان،2009.ص432

[2] صالح مهدي محسن العامري، طاهر محين منصور العدلي : **الإدارة و الأعمال** ، دار وائل للنشر ، الأردن،2007.ص 82

[3] علي عباس : **إدارة الموارد البشرية**، المكتبة الجامعية، إثراء للنشر والتوزيع، الشارقة،2008. ص 110.

[4] علي عباس، المرجع السابق ، ص 206

[5] ليزاه نيوتن، ترجمة إيهاب عبد الرحيم مُحَمَّد : **نحو شركات خضراء "مسؤولية مؤسسات الأعمال نحو الطبيعة"**، علم المعرفة ، الكويت ، 2006،ص29

هـ. القيم الدينية : الإحساس بوجود قوة روحية تنظم الكون هي الحقيقة الأسمى التي تدور حولها هذه المجموعة من القيم، وهي تعني التجرد من الذات والاندفاع في الحياة بما يشبع النفس الإنسانية وبما لا يضر الآخرين وهي تقوم على الأخلاق والإيمان الله الخالق .[1]

و. المشكلة الأخلاقية: "هو الموقف الذي يرتبط بخيارات سلوكية ينجم عنها عواقب سلبية يصعب معها التمييز بين ما هو صحيح أو خطأ" .[2]

ثانيا :أهمية أخلاقيات الإدارة

إن الالتزام بالمبادئ والسلوك الأخلاقي سواء على الصعيد الفرد في الوظيفة، أو المهنة أو على مستوى المنظمة كالكل، يعتبر ذا أهمية بالغة لمختلف شرائح المجتمع.

والنقاط التالية سوف تكون إشارة إلى أهم الفوائد التي يمكن أن تحصل عليها منظمات الأعمال جراء التزامها بالمنظور الأخلاقي القيمي في العمل.

- تحقيق مردود مالي من خلال الالتزام الأخلاقي وإن لم يكن على المدى القصير فإنه بالتأكيد سوف يكون واضحا على المدى الطويل، وهذا ضد المنظور التقليدي الذي يرى تعارضا بين تحقيق مصالح منظمة الأعمال المتمثلة بالربح المادي وبين الالتزام بالمعايير الأخلاقية .[3]
- الخسائر التي يمكن أن تتحملها منظمات الأعمال جراء تجاهلها بالالتزام بالمعايير الأخلاقية.
- تعزيز سمعة المنظمة على الصعيد المحلي أو الدولي .
- إن تجاهل الأخلاقيات في العمل يؤدي إلى ردود فعل الأطراف الأخرى التي سوف تكون سلبية بالتأكيد والتي تؤدي إلى توقيع أضرار على المنظمة.
- إن حصول المنظمة على شهادات يحمل في طياته اعترافا بمضمون أخلاقي واجتماعي يعطي للمنظمة مصداقية ضمن منافسة قوية[4].

[1] محمد اكرام العدلوني : **العمل المؤسسي** ، دار بن حزم للطباعة و النشر و التوزيع ، بيروت،2002.ص 40

[2] محمد اكرام العدلوني ، المرجع السابق ص 40

[3] طاهر محسن منصور الغالبي، صالح مهدي محسن العامري : **المسؤولية الاجتماعية وأخلاقيات الأعمال والمجتمع**، دار وائل للنشر و التوزيع ، الطبعة الأولى ، عمان،2008.ص 167-166

[4] طاهر محسن منصولر الغالبي ، مرجع سابق، ص 137

المطلب الثاني : مصادر أخلاق الإدارة و جذورها

أولا: الجذور التاريخية لأخلاق الإدارة[1]

إن أشهر الفلاسفة الأخلاقيين من لإغريق والرومان هم – بعد سقراط – أفلاطون وأرسطو والأبيقوريون والرواقيون. فسقراط كان أول من عني بقضايا السلوك وقيل فيه (إنه أنزل الفلسفة من السماء إلى الأرض) ولقد رسم أفلاطون صورة مشوقة عن سقراط حيث اعتبره النموذج المشخِّص لفلاسفة الأخلاق، وقال بأنهم يجب أن يتخذوه لهم قدوة وأن يستخلصوا مادتهم من الأحكام الخُلقية ومن مواقف الحياة اليومية وأن يلزموا بالتساؤل المستمر من أجل التوصل إلى تحديد الشخصية الفاضلة. يرى أفلاطون أن الإنسان في إمكانه أن يضع ضوابط السلوك الخُلقي وذلك بالسير في طريق الخير الذي سوف يفضي به إلى ما وراء الظواهر المادية، حيث يوجد العالم المثالي.

أما كلمة إيثكس في اللغات الأوروبية – أي الأخلاق – فقيل إن واضعها هو أرسطو الذي سمى أحد كتبه الأخلاق النيكوماشية، الذي أهداه لابنه نيقوماكو سحيث أوضح ما في سعي كل الناس لتحقيق السعادة من دلالة أخلاقية. هذا الأمر يثير مشكلة الهدف أو الخير الحقيقي الذيُ تعتبر السعادة إحدى مقوماته الأخلاقية الأساسية.

ويرى أرسطو أن أعلى درجات السعادة تتمثل في انشغال العقل بالتأمل، وأن الخصال التي ينبغي أن يتخلق بها الفرد هي الحذر والاعتدال والشجاعة والعدل.

أما أثناء الاضطراب الاجتماعي الذي تميز به العصر الهيلينستي (اليوناني) والعصر الإمبراطوري الروماني فقد صارت الأخلاق أكثر أقسام الفلسفة شعبية، وذلك أن الناس مالوا إليها للتسلي واكتساب شخصية قوية .فهذا أبيقور ومن نحا نحوه ركزوا على الفرد، وقالوا إن الخير كله يتمثل في اللذة .وقد ميّز الأبيقوريون بين أنواع من اللذة وفضلوا لذّات العقل على لذّات الجسد.

إن زعماء المدرسة الرواقية – زينونو سينيكا وأبيكتيتوس وماركوس أوليوس هم بدورهم دافعوا عن أهمية راحة البال التامة .لكن هذه الراحة لا تتم إلا بالتوحيد بين الفرد والمبدأ الإلهي المتمثل في الكون .ومن آرائهم أيضًا أن جميع الناس ينتمون إلى معشر واحد هو معشر البشرية.

اللاهوتيون (النصارى). بنوا الكثير من مفاهيمهم الأخلاقية على فلسفتي القديس أوغسطين والقديس توما الأكويني، حيث ركز أوغسطين على العلاقة بين الفرد والله تعالى باعتبارها الأساس للسلوك الخُلقي والسلوك الديني، كما أنه ربط بين التحلي بالأخلاق الحسنة وبين الحب لله تعالى وللجار .أما الأكويني فقد ربط الخصال اليونانية التي

[1] شراد وافية : **مساهمة أخلاقيات الإدارة في مكافحة الفساد الإداري دراسة حالة مؤسستي سونطراك و سونالغاز** ،مذكرة ماستر في الحقوق تخصص قانون إداري ، جامعة بسكرة ،2015.ص 27 و ما يليها .

أشاد بها أرسطو، مع الخصال النصرانية المتمثلة في الإيمان والأمل والإحسان .كما يرى أن معيار الحكم الأخلاقي يرجع إلى العقل بجانبيه :العقل المتمثل للشريعة الإلهية والعقل المستمد من احتياجات البشر الدنيوية.

فلاسفة أوروبا المتأخرون. وهم باروك سبينوزا وإيمانويل كانط، وجون ستيورات ميل. لقد وضع سبينوزا نمطا ميتافيزيقيا للأخلاق حيث تصور الكائنات البشرية مظاهر متناهية أو محدودة من الجوهر اللامتناهي المتمثل في الله أوفي الطبيعة .ومن واجب الإنسان أن يبني أفكاره على الوضوح وأن يتحكم في انفعالاته بحيث يتمكن من إدراك حقيقة أمره .

يرى كانط أن المسألة الخلقية الأساسية لها علاقة بالدافعية .فالفعل لا يعتبر خلقيا بالأصالة إلا إذا قام به الإنسان بدافع صرف من الواجب، ولئن كان الإنسان لا يعتبر فعله خلقيًا إلا إذا أداه بكل حرية فينبغي كذلك أن يكون مصدرًا لقوانينه الخلقية الخاصة به .أما ميل فقد كانت نظرته إلى المعايير الخلقية أكثر ارتباطاً بالمنفعة، حيث يقول بأن القرار الخلقي ينبغي أن يكون خاضعا لمبدأ تحقيق أكبر قدر من السعادة لأكبر عدد من الناس.

منظومات القرن العشرين الأخلاقية. إن أهم النظريات الأخلاقية التي ظهرت هي الحدسية، والانفعالية، والطبيعية؛ والواقعية الشخصية. يقول أصحاب الحدسية :إننا ندرك إدراكًا مباشراً بقيمنا ومبادئنا الأساسية، حيث تتجلى لنا في الخبرة البشرية الخلقية، فنفهم معناها بطريقة حدسية، ولا نستخدم العمليات العقلية الطويلة سعيًا وراء الخلق القويم إلا إذا واجهتنا مسائل خلقية غريبة أو معقدة.

ويرى أصحاب النظرية الانفعالية أن مواقفنا الخلقية تعبر عن رغباتنا وانفعالاتنا لكنها لا تنقل أي محتوى معرفي . فالخطاب الخلقي يكشف عن اختياراتنا، لكنه لا يشفعها بالمسوغات العقلية.

يقول أصحاب النظرية الطبيعية، إن السلوك الخلقي لا علاقة له بمشيئة الله سبحانه أو بالحياة في الآخرة، وكل القرارات الأخلاقية ينبغي أن تبنى على الاعتبارات الواقعية حول البشر وحول جميع الكائنات في هذه الدنيا، كما يجدر بنا أن نستعين بالعلوم الطبيعية والاجتماعية لكي نتوصل بها إلى قرارات تحترم الطبيعة البشرية .أما النظرية الواقعية الشخصية فتعترف بالحاجة إلى مراعاة موقعنا بالنسبة لغيرنا من البشر من حيث إنها تبحث دائما عن الله خالق الكون .لذلك فحياتنا أفرادا و جماعات، ينبغي أن تتميز بالتفتح خلقيا .

ثانيا : مصادر أخلاق الإدارة

إذا كانت الأخلاق تشير إلى النظام القيمي والمعايير الأخلاقية التي يستند لها الأفراد في اتخاذ قراراتهم المختلفة ما نريد أن نؤكده هنا أن الأخلاق لدى هؤلاء الأفراد تختلف وذلك بسب عدة عوامل أو مؤثرات تؤدي على اختلافها .

1- المصدر الديني

إن الأديان السماوية كلها تأمر الإنسان بالتقوى والطاعة وحسن المعاملة، فالدين الإسلامي على سبيل المثال قدم للإنسانية جمعاء مختلف الطرق السليمة في تعامل الناس مع بعضهم، فلم يترك صغيرة ولا كبيرة وإلا أحصاها . وسوف نقوم بضرب بعض الأمثلة التي تدعوا إلى التمسك بالأخلاق الحميدة.

﴿لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا لَهَا مَا كَسَبَتْ وَعَلَيْهَا مَا اكْتَسَبَتْ﴾ [البقرة، الآية286[1]]

الفرد إن عمل أكثر من طاقته فهو أمر قد يوقعه في أخطاء، أو قد يسبب له المتاعب الجسيمة التي تنعكس أثارها على صحته، وفي نفس الوقت فمن الواجب القيام بواجبات عمله كما يلزم، ليس من المعقول أن يغادر عمله ولا يكمله لقضاء حاجاته الخاصة. [2]

أما في طاعة أولي الأمر فيقول الله سبحانه وتعالى:

﴿يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِي الْأَمْرِ مِنكُمْ فَإِن تَنَازَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِن كُنتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ ذَٰلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلً﴾.

[النساء، الآية 59 [3]]

2- العائلة:

تمثل العائلة كمصدر للأخلاق النواة الأولى لبناء السلوك لدى الفرد ولهذا لقد ركزت الأديان والمجتمعات الحضارية على بناء العائلة وأكدت على بنائها السليم وتماسكها لأن الفرد يبدأ اكتساب سلوكه من هذا المنبع الأول[4].

3- ثقافة المجتمع وقيمه وعاداته :

يتناثر سلوك الفرد بمؤثرات خارجية كثيرة ويقع في مقدمتها ثقافة المجتمع وقيمه وعاداته لأن الفرد اجتماعي بطبعه ولا يستطيع العيش عن معزل من هذا المجتمع، فهو يقوم بالانتماء إليه أو بالأصح الانتماء إلى جماعة معينة، فيأخذ من قيمها وأعرافها ويصبح مدافعا عنها.[5]

[1] القران الكريم ، سورة البقرة ، الاية 286

[2] محمد الصيرفي : **أخلاقيات الموظف العام** ، دار الكتاب القانوني، الطبعة الأولى ، مصر،2008.ص16-17

[3] القران الكريم ، سورة النساء ، الاية 59

[4] شراد وافية ، المرجع السابق ، ص 33

[5] شراد وافية ، المرجع السابق ، ص 33

4- التأثر بالجماعات المرجعية :

إن الجماعات المرجعية هي في حقيقتها مصدر مهم للسلوك الفرد وقد تكون هذه المرجعيات سياسية، أو دينية أو عسكرية أو عشائرية أو غيرها، وعادة ما يقع الفرد في مجتمعاتنا تحت تأثير أكثر من جماعة مرجعية في نفس الوقت تجعله في موقف محير ينعكس على سلوكياته . [1]

5- إعلام الدولة والصحافة :

يعبر البعض عن الصحافة بكونها مرآة المجتمع وهي أدوات واسعة الانتشار وكبيرة التأثير، فإذا لم تكن هذه الصحافة حرة وصادقة ومهنية فإن بعدا واحدا سيطغى عليها وتصبح بالتالي ذات تأثير سلبي كبير على المجتمع. [2]

6- مجتمع العمل الأول :

يؤثر مجتمع العمل بكل مكوناته على الأفراد ويغير من أخلاقياتهم ويفرض عليهم سلوكيات جديدة وبالأخص مجتمع العمل الأول[3].

7- سلطة القديم والقيم الشخصية المتأصلة لدى العاملين :

في المجتمعات التقليدية فإن للموروث الثقافي والحضاري تأثيرا كبيرا على سلوكياتنا وأخلاقياتنا خاصة، وإن هذا الموروث جاء متأصلا عبر فترات ومنية متلاحقة، إذ يبدوا القديم براقا في نظر الكثير من الأفراد فإنه يحمل أيضا في طياته العديد من السلبيات والنواقص التي نقبلها دون فحص أو تدقيق.

8- القوانين واللوائح الحكومية والتشريعات :

يمكن النظر للقوانين بأنها عبارة عن نتائج أو اتجاه معين بما يتوقعه المجتمع من حيث السلوك المقبول، ويمكن اعتبار الممارسات على أنها غير قانونية إذا ما كان المجتمع ينظر إليها على أنها سلبية وغير أخلاقية.

9- قوانين السلوك الأخلاقي والمعرفي للصناعة والمهن :

نظرا للتشعب الكبير في الصناعات والمهن قد سنت قوانين ومدونات أخلاقية رسمية وهناك العديد من الأعراف والسلوكيات غير المدونة تمثل بمجموعها أدلة إرشادية لعمل الفرد في إطار الأعمال المختلفة. [1]

[1] طاهر محسن الغالبي، المرجع السابق،ص 138-146

[2] شراد وافية ، المرجع السابق ، ص 34

[3] شراد وافية ، المرجع السابق ، ص 34

10-الخبرة المتراكمة والضمير الإنساني الصالح :

تعتبر الخبرة التي يتمتع بها الفرد مصدرا مهما لتكوين سلوكياته في العمل، وتمتعه بأخلاقيات معينة تجاه الإشكالات والقضايا المطروحة. [2]

11-جماعات الضغط :

بالإضافة للمصادر السابقة تشكل جماعات الضغط بجميع أشكالها مصدرا مهما لقواعد السلوك الأخلاقي للأفراد في منظمات الأعمال.

المطلب الثالث : نظريتها و مداخلها

أصبحت أخلاقيات الإدارة على صعيد المفاهيم العلمية والممارسات العلمية مجالا مهما من مجالات المعرفة التي تستلزم قدرا من الدراسة المنهجية لتوفير الأسس السليمة للتعامل مع المشكلات التي تواجه منظمات الأعمال.

أولا :النظريات

لقد ظهرت العديد من النظريات فحاول أصحابها تفسير وفهم الجوانب الأخلاقية المختلفة في التصرف الإنساني .ونذكر من بينها :[3]

1-النظرية التجريبية :

تقوم هذه النظرية على أساس أن الأخلاق تستمد من التجربة الإنسانية وأن الحكم على ما هو أخلاقي أو غير أخلاقي يكون من خلال التجربة وذلك حسب اتفاق هام أو ما تواضع عليه الناس.

2-النظرية العقلانية :

ترى هذه النظرية أن العقل يمتلك القدرة على التمييز بين الخطأ والصواب وعليه فإن حل المشكلات الأخلاقية يكون من خلال العقل غير أن هذه القدرة التي يمتلكها العقل الإنساني تحدها بعض العوامل المختلفة.

---

[1] شراد وافية ، نفس المرجع ، ص 35

[2] نفس المرجع ، ص 35

[3] نجم عبود نجم ، **أخلاقيات الإدارة ومسؤوليات الأعمال في الشركات الأعمال**، مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع، عمان،2005.ص51 وما يليها

3- نظرية الحدس :

أما هذه النظرية فهي تستند على أن الأخلاق فطرية وتلقائية فالإنسان من خلال الحدس كقدرة ذاتية لتمييز والحكم، حيث يعتبر سوء الأخلاق نتاجا لبيئة فاسدة أو تنشئة منحرفة.

4- نظرية الوحي :

وترى هذه النظرية أن التمييز بين الخير والشر وبين الصواب والخطأ، مصدره الأساسي الوحي الإلهي الذي يمد الإنسان بالمبادئ والقيم التي تساعده على التمييز بين الأخلاقي والغير أخلاقي.

5- النظرية النفعية:

تقوم هذه النظرية على أساس تحقيق أعلى مستوى من النفع للأكبر عدد ممكن من الأفراد يجب أن يكون هو الهدف للسلوك الإنساني فلكل نشاط منافعه وتكاليفه والنشاط الجيد هو الذي تفوق عوائده تكاليفه .

6- نظرية الحقوق والوجبات:

هذه النظرية تقوم على أساس أن للأفراد حقوق يتمتعون بها وواجبات يقومون بها، والتكامل يحصل عندما يسمح تمتع الفرد بحقوقه بممارسة حقوق الآخرين فالحقوق يجب أن تكون في علاقة تكاملية مع الواجب.

7- نظرية العدالة :

تشير هذه النظرية إلى أن العلاقة بين الحقوق والوجبات تثير مشكلة العدالة والإنصاف، فالمنافع والأعباء لابد أن تتوزع على الجميع وأن تعايش الأفراد وتعاونهم وتنافسهم لابد أن يتم وفق قواعد وقوانين وأن للخارجين عن هذه القواعد عقوبات يتعرضون لها.

8- **المثالية ألأخلاقية:**

تقوم على أساس المثل العليا والخلاق المطلقة بغض النظر عن إن كانت تؤدي إلى ربح أم عدمه.

9- النظرية التجريبية :

تقوم هذه النظرية على أساس النسبية الواقعية وما يطرحه الواقع العملي من تحديات وبوصفه تجربة تخضع للقياس والدراسة، وهنا تكون أخلاقات الأعمال لا تختلف عن أي معيار آخر قابل للقياس والتجربة ولكن جراء ذلك فإنه تترتب عليه آثار إما إيجابية أو سلبية .

لقد حاولت مجمل هذه النظريات تفسير الجوانب الأخلاقية لكن ما نلمسه أن لكل نظرية كانت نظرة تستطيع القول إنها ضيقة فكل منها ركز على جانب معين وذلك عائد لعدة أسباب سواء كانت شخصية أو خلقية أو بيئية، ولهذا فكلها مع بعضها تفسر جانا أخلاقيا لكن من رأي أن المثالية الأخلاقية فهي النظرية التي تستند إلى ركيزة حقيقية وهي معروفة عند الكل أنه لا بديل للأخلاق العليا وهذا صعب التنفيذ بالنسبة لمنظمات الأعمال.

ثانيا :المداخل

إلى جانب النظريات فقد ظهرت مداخل أيضا تحاول تقديم طريقة لفهم أخلاقيات الإدارة ومعالجتها .ونتعرض فيما يلي إلى هذه المداخل :[1]

1- المدخل النفعي :

يفترض هذا المدخل بأن الفعل يجب أن يحكم عليه من خلال المنفعة التي يقدمها للمجتمع، وأن ينتج أقل أذى . والمشكل في هذا المدخل أنه لا يمكن أن ندرك كل المنافع عند اتخاذ قرار معين أو عند القيام بتصرف معين.

2- مدخل الحقوق الفردية:

يفترض هذا المدخل بان البشر لهم حقوقهم أساسية التي يجب أن تحترم في جميع القرارات وسلوكيات وقرارات معينة يجب تجنبها إذ ما تعارضت مع حقوق الآخرين .والمشكلة في هذا المدخل تعريف بالحق فما هو حق في نظرك ليس حق بالنسبة لوجهة نظر أخرى.

3- مدخل العدالة:

يتعرض هذا المدخل للإنصاف والعدل في أي قرار يتخذه الفرد، والعدالة تعني عدم التمييز بين الأشخاص .

[1] زكريا مطلك الدوري ، المرجع السابق،ص251

لقد تضافرت جهود مجموعة من الباحثين لحل هذه المشكلة أي مشكلة الأسس النظرية لأخلاقيات الإدارة التي ساعدت نوعا ما منظمات الأعمال في فهم الجانب الأخلاقي وأخذه بعين الاعتبار.

خلاصة الفصل الأول :

في نهاية هذا الفصل يظهر لنا الفرق نوعا ما بين مفهوم اخلاقيات المهنة و اخلاقيات الادارة هذا الاخير الذي يعتبر اكثر دقة اذا ما حصرنا الموضوع في جانبه الاداري فهي التصرفات أو السلوكيات المهنية الوظيفية المثالية الواجب على القائد أن يسلكها في سبيل أداءه لواجباته بإتقان لتحقيق المصلحة العامة دون التأثير على كفاية العمليات الإدارية، ويشمل من بين الجوانب الأخرى الكثيرة الإخلاص في العمل و الولاء للدستور و القوانين، و احترام كل ما هو خير و حق و عدل في تنظيم أمور العمل و مع ذلك فان هنالك العديد من الأكاديميين الذين لم يفرقوا بعد في المصطلحات و بقيت تعاريفهم متقاربة للأخلاقيات سواءا تلك المتعلقة بالمهن الحرة او القطاع الاقتصادي او حتى القطاع العام ... فالأخلاقيات المتعلقة بالإدارة العامة تعد محورا هاما و اساسيا في عملية تسير الموارد البشرية للمؤسسات العمومية بما انها تحمل في طياتها اغلب الصفات الحميدة التي تساعد لا محالة في الرقي بالعمل الاداري و رفع روح التعاون بين اعضائها و هذا لا يتحقق طبعا الا بالتطبيق الجيد لها و السهر على حسن تنفيذها و توفير المناخ الملائم للموظفين للتقيد بها

الفصل الثاني

أخلاقيات الموظف العام الجزائري

مقدمة الفصل الثاني:

تعتبر الإدارة الجزائرية بتركيبتها الحالية الموروثة عن النظام الفرنسي في التسيير الإداري عاجزة عن ما يتطلب منها فعليا و هو قيادة التنمية وتطوير المجتمع، وهذا لافتقادها لعناصر الفعالية و التنظيم والقيم، بالإضافة إلى الإرادة السياسية العليا التي تقود الإدارة مما كان سببا في انتشار مظاهر البيروقراطية السلبية، ورغم التشريعات المتعلقة بتسيير الإدارة العمومية إلا أن أغلبها تتسم بالطابع التقليدي وتنعدم لروح التجديد التي تراعي مسايرة البيئة الخارجية والداخلية وطبيعة تكوين الفرد. كما سنحاول في هذا الفصل إلقاء الضوء على أخلاقيات الموظف العام الجزائري من خلال المباحث التالية :

المبحث الأول : الإطار النظري للأخلاقيات الإدارية في الإدارة الجزائرية.

المبحث الثاني: أخلاقيات الموظف العام الجزائري.

المبحث الثالث : أسباب عدم التحكم في أخلاقيات الإدارة و طرق ترسيخها

المبحث الأول : الإطار النظري للأخلاقيات الإدارية الجزائرية

تتميز الجزائر على غرار العديد من البلدان بنظام خاص بالوظائف العمومية هذا الاخير ينظم و يضع القواعد اللازمة و الاساسية لكيفية سير الادارات العمومية و تنظيمها و السهر على تحقيق اهدافها وفق برامج و قوانين محددة

المطلب الأول : طبيعة الإدارة الجزائرية

أوجد التطور التاريخي للنظام السياسي الجزائري حكومة مركزية لم تترك إلا مقدار بسيط من الاستقلال الذاتي على الصعيد المحلي، والتخطيط المركزي المستوحى من النظام الاشتراكي ، والاتكال على حزب سياسي يمسك بزمام تسيير الدولة، من أجل تحقيق المشاركة الشعبية خاصة في فترة الستينات، وفي السبعينات تركزت السلطة في قمة النظام السياسي ، وفي السنوات الأخيرة وبعد تبني الجزائر لنظام التعددية السياسية سعت إلى نقل بعض المسؤوليات إلى المؤسسات المحلية، ولكن هذه الإصلاحات ظلت محدودة، فجل هذه الإدارات المحلية في الجزائر كانت تعمل في مجال إدارة وتوزيع الخدمات العامة التي تقدمها الحكومة المركزية، كما أن الجهاز الإداري الحكومي الواسع يحد من هذه المسؤوليات ويضعف المبادرة على المستوى الإدارات المحلية[1].

والجزائر تنقسم إداريا إلى 48 ولاية، يدير كلا منها وال يعينه رئيس الجمهورية، ويرفع تقريره إلى وزارة الداخلية، ويقوم مجلس منتخب بعملية إعداد وتسيير ميزانية الولاية، وتتولى الإدارات الحكومية العمومية الولائية مسؤولية توزيع الخدمات وتنظيم أوضاع المصالح التجارية الصغيرة والمتوسطة وإدارة الزراعة والسياحة والطرقات والتعليم، وتنقسم المناطق الحضرية في الولايات إلى بلديات لكل منها مجلس منتخب وتتبع هذه الهيئات بالإدارة الولائية، بالإضافة إلى الهيكل الحكومي الجزائري يتكون من وزارات تمثلها مديريات ولائية.

وبما أن جميع الدول الحديثة في تنظيمها الإداري تعتمد على نمطين في التسيير : المركزية واللامركزية الإدارية ، وحتمية اللجوء إلى اللامركزية في التسيير يتطلب وجود الديمقراطية في المجتمع ككل ،فإن إشراك الإفراد في تسيير شؤونهم الإدارية عن طريق اختيار من يمثلهم في عملية التطبيق الفعلي لأمورهم الشخصية يعتبر من مقومات اللامركزية الإدارية.

واللامركزية تعتمد على نقل جزء من صلاحيات السلطة المركزية التي بدورها تقوم بعملية التخطيط ورسم السياسات العامة إلى هيئات تتمتع بنوع من الاستقلال اتجاه السلطة المركزية.

[1] ((تقرير اللامركزية وإدارة المناطق الحضرية في الجزائر))،برنامج إدارة الحكم في الدول العربية الصادر عن برنامج الأمم المتحدة الإنمائي ، ص 2، تم الاطلاع عليه بتاريخ 2019/02/18

.http // :www .pogar. org / 2006.p 02

وعرفت الجزائر نظام التسيير اللامركزي أثناء فترة الاحتلال وورثت بعد الاستقلال 15 ولاية، وتبنى دستور 1963 مبدأ اللامركزية، و اعتبر البلدية المجموعة الإقليمية الإدارية الاقتصادية والاجتماعية القاعدية ،إلا أن الدساتير اللاحقة أشارت إلى نوعين من الجماعات المحلية وهي البلدية والولاية ،مع التأكيد على أن البلدية هي الجماعة القاعدية في عمليات التسيير باعتبارها منتخبة من طرف الشعب وهو الذي يختار ممثليه فيها.

أ – الإدارة العمومية:

لطالما تميزت الإدارة الجزائرية بكثرة الإجراءات وعدم وضوح القرارات و التباطؤ في أداء العمل. وقد أدى ذلك إلى ولادة روتين إداري نتجت عنه بيروقراطية شديدة وإهمال الخدمة العامة ، وانعدام الثقة بين المواطن والإدارة الذي أسرع هذا الأخير إلى كل الانحرافات الإدارية من أجل الكسب المادي، هذا إضافة إلى النتائج السلبية التي حققتها الإدارية في مجال التنمية ، والتذمر المستمر للمواطن من سلوك وتصرفات الموظفين في قطاع الإدارة العمومية ، مما انعكس سلبا على قيمة وفعالية الوظيفة العامة.

زد على ذلك التباطؤ الشديد في أداء المهام وتطبيق التشريعات وافتقاد روح الإبداع هذا ما أثر على نجاح المخططات خاصة في مجال تسيير الموارد البشرية ، ونذكر بالخصوص عدم وجود سياسة رشيدة للتوظيف وغياب الانسجام في الإدارة العامة.[1]

ب –الاهتمام بدور الموظف العام والرقابة الإدارية:

يعتبر العنصر البشري من أهم الأدوات التي تستعملها الإدارة من أجل تسيير العمل الإداري و تحقيق أهدافها و استراتيجيتها من خلال الاعتماد على الموظفين ذوي الكفاءات والمهارات والقيم والأخلاق العالية.

إن تحقيق ذلك يتطلب اهتماما إضافيا بالموظف بدرجة كبيرة ،ليس فقط من خلال الأجر أو الحوافز، بل يتعدى ذلك إلى الاهتمام بتكوينه وتدريبه وإخراج جوانب الإبداع لديه ، من أجل الصالح العام.

ويظهر الاهتمام بدور الموظف العام الجزائري من خلال:

[1] بوقندور اسماعيل ، **التنمية الإدارية و معضلة الفساد الإداري دراسة حالة الجزائر** 1991–2006 ، رسالة ماجستير ،كلية العلوم السياسية و الاعلام ، جامعة الجزائر.2007 . ص 136–138.

أ – التكوين:

لقد أولت السياسات الحكومية اهتماما كبيرا بالتكوين إذ يعتبر أحد مفاتيح النجاح في الإدارة العمومية ويظهر ذلك جليا من خلال النصوص التنظيمية المنظمة للتكوين، واعتباره أيضا أداة أساسية لتقويم وتقييم الموارد البشرية وتطويرها ،ويشكل رهانا استراتيجيا كبيرا تهتم به مختلف التنظيمات.

وتزداد أهميته لكونه يسمح بإضفاء تحسينات على الهيكل الإداري والتكيف مع تغيرات مناهج العمل الحديثة .ويظهر اهتمام الدولة في هذا المجال من خلال:

- **القانون العام للوظيف العمومي:**

نص هذا القانون على تولي الدولة بكل إطاراتها تكوين الموظفين وتحسين مستواهم مع الحرص على تلقيهم رواتبهم طوال فترة تكوينهم.[1]

- **القانون النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية1985 :**

نص على حق الترقية للعمال واكد على تولي الدولة أعمال وأعبائه بما يتماشى ومقتضيات التنمية.

أما قانون المرسوم التنفيذي لسنة 1996 قدم لنا مفهوم جديد لسياسة التكوين ساهم في بناء الأسس القاعدية لهذا الأخير.[2]

- **القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية2006**

اعتبر هذا القانون التكوين حق من حقوق الموظف العام و أضفى عليه الصفة الإلزامية في بعض الأسلاك المهنية ، وذلك لضمان وحدة قطاع الوظيف العمومي وأيضا تكييف مهام الوظيف العمومية مع الدور الجديد للدولة.

وقد كان هناك تشجيع لسياسة التكوين من طرف الدولة الجزائرية ،ويظهر ذلك من خلال الاهتمام بإنشاء مراكز خاصة بتحسين المستوى لموظفي الإدارة العمومية لإعادة الاعتبار للإدارة الجزائرية، والتوجه دائما نحو تطوير ومسايرة التحديث والعصرنة الإدارية في مجال التسيير وتزويد الإدارة العمومية بإطارات كفؤة قادرة على استيعاب وتطبيق التقنيات الإدارية الحديثة.[3]

[1] بوقندور اسماعيل ، المرجع السابق ، ص 139

[2] بوقندور اسماعيل ، المرجع السابق ، ص 139

[3] بوقندور اسماعيل ، المرجع السابق، ص 139

ب –إنشاء المجلس الأعلى للوظيف العمومي:

يعتبر المجلس الأعلى للوظيف العمومي هيئة استشارية تتكفل بجوانب الخدمة العامة ، وتتمثل مهامه في:

- ضبط المحاور الكبرى لسياسة الحكومة في مجال الوظيفة العامة.
- تحديد سياسة التكوين وتحسين المستوى الخاص بالموظفين.
- دراسة وضعية التشغيل في الوظيفة العمومية على المسويين الكمي والنوعي.
- السهر على احترام قواعد أخلاقيات المهنة.
- اقتراح كل التدابير لترقية المرفق العام. [1]

ج – الهيكل المركزي المكلف بالوظيفة العمومية:

يهدف الهيكل المركزي المكلف بالوظيفة العمومية بضبط وتسيير الوظيفة العامة ، ويهتم بتطبيق سياسات الوظيفة العامة ، ويسهر على تطبيق القانون الأساسي العام للوظيف العمومـي .[2]

د –الأجر والحماية الاجتماعية:

يعتبر الأجر حق من حقوق الموظف العام مقابل تأدية خدماته، ويتمتع بالحماية الاجتماعية ، وهناك منح يحصل عليها الموظف : كالمنح العائلية ، والمكافآت والحوافز بمختلف أنواعها.[3]

هـ –الترقية:

تعرف الترقية على أنها اختيار الموظفين لتولي وظائف أعلى من حيث المسؤولية والسلطة ، ذلك شرط تمتع الموظف بمزايا مادية أفضل مما كان يتمتع بها من قبل ، وتعتبر الترقية من الضروريات بعد الوظيفة والأجر ، وذلك للأهمية التي تحظى بها عند الموظف التي تترجم من خلال الأمان والمزايا التي يستفيد منها في مساره المهني.[4]

و –الرقابة الإدارية:

تعتبر الرقابة الإدارية من بين أهم وظائف المديرية العامة للوظيفة العامة، وقد انصب مفهوم الرقابة الإدارية على وجه الخصوص على مشروعية القرارات التي تخص المسار المهني للموظفين.

[1] بوقندور اسماعيل ، المرجع السابق ، ص 140
[2] بوقندور اسماعيل ، المرجع السابق ، ص 141
[3] بوقندور اسماعيل ، المرجع السابق ، ص 142
[4] بوقندور اسماعيل ، المرجع السابق ، ص 143

ونص القانون 42/71 [1] الذي تضمن إنشاء مفتشيات الوظيفة العمومية على المستوى المحلي والمركزي على ضرورة وضع الإجراءات المتعلقة بمراقبة مشروعية القرارات. [2]

ج – سمات الإدارة الجزائرية:

سنتطرق في العنصر إلى بعض صفات وخصائص الإدارة الجزائرية ونذكر ما يلي:

- ارتفاع عدد العاملين في الإدارة العامة ونقص الموارد والإمكانيات البشرية والمادية لهذا الجهاز.
- تدهور الأوضاع الاجتماعية والمادية للموظفين في قطاع الوظيف العمومي مما يضع الموظف في موقف حرج بحثا عن ظروف أحسن في قطاعات أخرى.
- فقدان ثقة المواطن في الإدارة بسبب انتشار ظاهرة البيروقراطية السلبية.[3]
- انتشار ظاهرة الخارجين عن القانون بسبب عدم احترام التشريعات والقوانين والأنظمة مما زاد من التخلف الإداري.
- إنتشار التسيب الإداري وعدم احترام مواقيت العمل ، وجماع الموظف عمله بعمل إضافي في قطاع آخر.
- المحاباة والمحسوبية والتمييز بين الموظفين ،وعدم احترام مبادئ الوظيفة العمومية وذلك لوصولهم إليها بطرق غير موضوعية.
- وجود فوضى في تقسيم الموظفين حسب كفاءاتهم وقدراتهم.
- الإعتماد على القرابة والمحاباة عند التوظيف.[4]
- وجود تضخم في عدد الإطارات في الإدارة المركزية بالمقابل وجود نقص واضح في الإدارات والجماعات المحلية.

كل هذه الخصائص تدل على عدم جدية الإدارة الجزائرية وعدم تبنيها لسياسة الإصلاح الإداري ، من ثم التطوير والوصول إلى التنمية الإدارية والاقتصادية والاجتماعية ، وهذه الوضعية تحل من دون نجاح المشاريع المستقبلية وفي جميع القطاعات.[5]

[1] المرسوم رقم 42/71 ، المتضمن إنشاء مفتشيات الوظيفة العمومية ، الجريدة الرسمية ، المؤرخ في 28 يناير 1971 ، المعدل و المتمم .
[2] بوقندور اسماعيل ، التنمية الإدارية و معضلة الفساد الإداري دراسة حالة الجزائر 1991-2006 ، المرجع السابق . ص 145
[3] بوقندور اسماعيل ، المرجع السابق ، ص 146
[4] بوقندور اسماعيل ، المرجع السابق ، ص 147
[5] بوقندور اسماعيل ، المرجع السابق ، ص 148

المطلب الثاني : الأخلاقيات الإدارية في سياقها السياسي

أخذت القيادة السياسية بعد انقلاب 1965 منهجا سياسيا نحو بناء دولة قوية بمؤسساتها السياسية والإدارية ، إذ أن من مظاهر استكمال السيطرة على الجهاز الإداري وضمان ولاءه وانقياده لمتطلبات النظام السياسي الجديد ، الذي يبدأ من القمة إلى القاعدة وتعزيزها بترسانة قانونية ودستورية ، وبرجال أوفياء ومخلصين للمبادئ والتوجه الاقتصادي الاشتراكي الذي لا رجعة فيه.

إن أطروحة بناء الدولة حسب الرئيس الراحل **هواري بومدين** تتمثل في تقوية السلطة التنفيذية بإعطاء صلاحيات واسعة للإدارة وأهمية ثانوية للحزب ، والذي أصبح دوره شكليا ، بقصد تجنب الصراعات والانشقاقات الحزبية ، ونتيجة للدور التنموي الذي أوكل للإدارة ، فعليها أن تشعر بتضامن إزاء مقتضيات المجتمع وأن تكون عنصرا فعالا في التحولات التي تعرفها الأمة في إطار الخيار الاشتراكي وهو ما أكد عليه الميثاق الوطني والقانون الأساسي للإدارة العمومية .[1]

وقد جاء الميثاق الوطني والقوانين الأساسية للوظيفة العامة في إطار سياسة تسيير الموارد البشرية بهدف التوظيف لتلبية احتياجات الإدارة من الموظفين من الناحية الكمية والنوعية بسبب الرحيل الجماعي للإداريين الفرنسيين ومنهم الإطارات الكفؤة ، غير أن السياسة الجديدة تجاه الوظيفة العامة واجهتها البرجوازية الطموحة التي استغلت الفوضى السياسية والإدارية من ضعف الرقابة والتوظيف العشوائي في غياب قانون أصيل ، إذ لم تقر الهيئة التنفيذية المسئولة عن التعيينات بالشروط الموضوعية والأخلاقية للموظفين ، إذ كان هدفها ملء الوظائف الشاغرة ، ويجدر الإشارة انه ارتبطت مسألة التعيينات في الجزائر بمسألة العصبية و الزبونية ، وقد أدى الاعتماد على هذه المعايير إلى تكوين جماعات ضاغطة وقيام العصب في الإدارة ، القائم على عنصر الدم أو الجهة ، ولعبت السلطة السياسية والعسكرية دورا هاما في عملية انتقاء وتوظيف الإدارات السامية منذ الاستقلال إلى وقتنا الحالي على أساس قاعدة الولاء السياسي ، أما مقياس الكفاءة فكان لا يهمها مما أدى إلى افتقاد الحياد في الوظيفة العامة.

واحتلت البورجوازية الصغيرة المتاخمة للمادة الاستعمارية ، وأصبحت لهم أدوارا هامة في التسيير والتخطيط الإداري والاقتصادي للبلاد والمكانة الاجتماعية المرموقة.

واتصفت هذه الجماعة من الموظفين بسلوكياتهم اللاأخلاقية ، بحيث نتج عنها أمراض بيروقراطية ، ومن هذه الأمراض البيروقراطية:

1. الروتين والإهمال وسوء معاملة المواطنين الطالبين الخدمة.

[1] عبد العزيز حياة ، **الأخلاقيات الإدارية في الإدارة الجزائرية** ، رسالة ماجستير ، جامعة الجزائر كلية العلوم السياسية و الإعلام ، 2004.ص71-72

2. الوساطة والمحسوبية.
3. التبذير والكسب غير المشروع.
4. الرشوة.
5. تكوين مافيا الإدارة.

وتكونت مافيا الإدارة الجزائرية بفعل استغلال المناصب لأغراض شخصية والمتاجرة بالوظائف ، وإن كانت هذه العملية يظل التعامل بها سريا ، وهذه الظاهرة هي في الواقع امتداد للفترة الاستعمارية التي كانت تغلق الأبواب في وجه الجزائريين رغم توفر فيهم شرطي الكفاءة والاستحقاق ، مما أدى بالبعض وأمام الرغبة الملحة لدخول الميدان الإداري من استعمال الطرق اللاشرعية للحصول على الوظيفة.[1]

كما لمح الخطاب السياسي بالتعفن الإداري ، وضرورة معاقبة هذه الفئة نتيجة التلاعبات واختلاس الأموال العمومية ، وتوجيهها نحو خدمة وتفعيل القطاع الخاص.[2]

لقد أدت هذه الوضعية في أواخر الثمانينات إلى أزمة سياسية واقتصادية وأخلاقية حادة ، عبر فيها المواطن الجزائري عن رفضه للدولة ومؤسساتها ورجالها من السياسيين والإداريين ، ومن أولئك الطفيليين ومختلسي الأموال العمومية وأصحاب الرشاوى ، وممن يؤدون الخدمة على أنها مزية ، وفقدت ذلك الدولة مصداقيتها من خلال فقد الثقة بين الحاكم والمحكوم وبين المواطنين والموظفين على حد السواء ، وهذا راجع في الأساس إلى ضعف وانعدام استراتيجية واضحة وشفافية في الإدارة وارتباطهما بسياسة التوظيف غير العادلة ، وإلى ضعف في التأطير والتكوين الناتج عن نقص البعد القيمي في المحتويات والمناهج البيداغوجية ، مما تولد عنها أنماط سلوكية اتجاه المواطنين ، كسوء تسيير الملفات وسوء التكفل بمشاكل طالبي الخدمة ، فأصبحت الإدارة تقدم كتفسير لكل إخفاق وفشل ، واتهام الموظفون بالمرتشين والمتكبرين والمتعسفين في استعمال السلطة وغير كفيئين.

إن هذه الصورة السوداء والنقائص الكبيرة للإدارة وموظفيها في الفترة التي يقال عنها فترة الإصلاحات ، أصبح التفكير في تجديد الإدارة العمومية وجعلها أكثر أخلاقية في وظائفها و تسييرها وفي قوانينها بما تتوافق مع التغيرات السياسية والاقتصادية ، مع ذلك نلاحظ أن الإدارة الجزائرية رغم كل الإصلاحات رغم تعاقب الحكومات ببرامجها ، تبقى تعاني من الفضائح الأخلاقية .[3]

[1] عبد العزيز حياة ، المرجع السابق ، ص 73-74
[2] عبد العزيز حياة ، المرجع السابق ، ص 75
[3] عبد العزيز حياة ، المرجع السابق ، ص 75-76

المطلب الثالث: الأخلاقيات الإدارية في سياقها القانوني

عرفت الإدارة العامة ابتداء من 1966 إصلاحا هاما في مبادئها وطرق تنظيمها ، والذي جسده أول قانون في تاريخ الدولة الجزائرية يدعى بقانون الوظيف العمومي الصادر بأمر133/66 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة وكافة الأوامر المعدلة ، ثم تلتها المراسيم المتضمنة القانون الأساسي العام للعامل ومرسوم 95/85 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية .[1]

وتهدف القيادة السياسية الجديدة بعد الانقلاب الثوري ، من وضع القوانين إلى إصلاح النظام الوظيفي والتحكم في تسيير الحياة المهنية لمختلف الأعوان الخاضعين لها وللتخفيف من قلة الاحتياجات الكمية والنوعية في الوظائف الإدارية ، وإلى طبيعة توجه الاقتصاد الكلي الذي يلقى على الإدارة أعباء وأهداف كبيرة ، مما أنتج عنها توسيع في الأجهزة الإدارية من جهة وزيادة عدد الموظفين من جهة أخرى ، وهيكلة الكفاءات حتى تتماشى مع متطلبات المصلحة العامة ، وقد أكد الميثاق الوطني على ضرورة الإسراع في الإصلاح.

يتبين من هذه الفترة ، كيف أن السلطة السياسية ومن خلالها المشرع الجزائري أن يبرز أهمية إصلاح نظام الإدارة العامة ودورها الكبير في الحياة السياسية والاقتصادية والاجتماعية وعلى من يعملون بها ومجال تطبيقها من خلال المادة الأولى من الأمر رقم 133/66 [2] في قوله " : يعتبر الموظفين الأشخاص المعينون في وظيفة دائمة ، الذين رسموا في درجة التسلسل في الإدارات المركزية التابعة للدولة والمصالح الخارجية التابعة لهذه الإدارات والجماعات وكذلك المؤسسات والهيئات العمومية حسب كيفيات تحدد بمرسوم " .[3]

أما القانون الأساسي للعامل سنة 1978 في مادته الأولى والمستمدة من الميثاق الوطني تنص على:

"إن العامل هو كل شخص يعيش من حاصل عمله اليدوي أو الفكري لا يستخدم لمصلحتها الخاصة غيره من العمال أثناء ممارسة نشاطه المهني"

وفي القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية في مادته (5) من المرسوم 85 /59 يطلق على العامل الذي يثبت في منصب عمله بعد انتهاء المدة التجريبية تسمية الموظف.[4]

[1] عبد العزيز حياة ، المرجع السابق ، ص 82

[2] عبد العزيز حياة ، المرجع السابق ، ص 83

[3] الأمر 133/66 المؤرخ في 02 يونيو 1966 ، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية .

[4] عبد العزيز حياة ، المرجع السابق ، ص 84

ويظهر من خلال تحليل المادة الأولى ، أن المشرع الجزائري عمد إلى تضييق نطاق الوظيفة وموظفيها في مجالات مهامهم ، وحددها ضمن وظيفة دائمة وبمرفق عام سواء كانت الإدارة مركزية أو محلية ، ومن ثم أقام بما يعرف بنظام المدمج أي أنه نظام مشترك بين أعوان الجماعات المحلية وموظفي الدولة ، واستثني القضاة والقائمين بالشعائر الدينية وأفراد الجيش الوطني لأسباب يجهل فحواها ، وأضيف إلى المستثنى عليهم كل من القنصليين والدبلوماسيين ، وهو ما ينص عليه الأمر رقم 12/77 ، المتضمن القانون الخاص بهذه الفئة ، وكذلك العمال بالمؤسسات ذات الطابع الاقتصادي بحجة طبيعة مهامهم التي تختلف عن مهام الوظائف التنفيذية . غير أن المشرع لم ينتظر طويلا ليتراجع عن المفهوم الخاص للوظيفة العامة ، ليكرس من جديد القانون العام للعامل بأمر 12/78 بهدف توحيد القطاعات العامة للدولة الخدماتية والاقتصادية تحت قانون واحد.

وعليه فقد جاء هذا القانون ليكيف الإدارة بمقتضيات التطور الاقتصادي والاجتماعي الذي عرفته مرحلة السبعينات ، ويقصد منه كذلك تحقيق الانسجام والتنسيق بين القطاعات العامة للدولة ، فهذا القانون إذن ينطبق على جميع العمال مهما كان القطاع الذي يشتغلون فيه ، في حين استثنى الذين يعملون لحسابهم الخاص.

إن المشرع الجزائري في منتصف الثمانينات ، أعاد مفهوم التمييز الوظيفي بين القطاعات يسبب وجود تمييز قديم بين قطاع الوظيف العمومي والقطاع العام الاقتصادي وفي رأيي أن استيراد النماذج القانونية حرفيا ومحاولة تطبيقها كذلك حرفيا دون مراعاة البيئة الإدارية والاجتماعية والثقافية والحضارية ، لم ينجم عنها إلا تخريب الإدارة وتشويشها وهو ما حصل فعلا في إدارتنا.

وقد أسفر عن التمييز الوظيفي إصدار مرسوم 59/85 الذي أعاد وكرس مفهوم الموظف مقابل العامل ، ويكون حينئذ في وضعية قانونية تنظيمية إزاء الإدارة وهي العلاقة التي تعتنقها الدول التي تأخذ بدائمية الوظائف ، ويتضح ذلك من خلال النصوص القانونية مثل:

- " دائمية الوظائف القانونية"
- "يعتبر الموظفون الأشخاص المعنيون في وظيفة دائمة..." [1]

ومنه فإن المشرع الجزائري ينظر للوظيفة العامة بنظرة المشرع الفرنسي آخذا بالمفهوم الشخصي للوظيفة العمومية ، والتي تعطي للمهنة صفة الدوام والاستقرار ، وعليه فإن هذه الصفة التي أعطيت للوظيفة العامة هي من ناحية تسمح

[1] عبد العزيز حياة ، المرجع السابق ، ص 84-85

بتكوين طبقة بيروقراطية تستغل مناصبها لأغراضها الشخصية ، ولكن من ناحية أخرى تمنح الموظفين مزايا أكثر لوجود راتب دائم .[1]

كما حرصت القيادة السياسية ومن ثم المشرع على وضع جملة من الالتزامات الأخلاقية للموظفين ، الناتجة عن وضعيتهم كأعوان الدولة ، بتفعيل ثقافة الدولة القائمة على أساس خدمة المصلحة العامة والإخلاص للمجموعة الوطنية ، والكرامة والنزاهة وعدم الوقوع في اختلاس الأموال العمومية والرشوة والالتزام بالسر المهني والضمير المهني ، ويظهر أن القصد من ذلك هو توجيه الوظيفة العمومية بما فيها قطاع الإعلام لخدمة السياسة والخط السياسي والاقتصاد الاشتراكي منذ الاستقلال إلى غاية أحداث أكتوبر 1988 ، ثم لخدمة الإصلاحات من الفترة 1988 إلى وقتنا الحالي ، وهذا ما جعلها – الإدارة العامة – تلعب دورا سياسيا وأهملت دورها الحقيقي الذي يتمثل في خدمة المواطنين.

وعليه، نلاحظ أنه لا يوجد اهتمام حقيقي من الجهات المختصة بغرس وإحياء الأخلاقيات الإدارية في قلوب الموظفين وضمائرهم بتقوية أسباب العقيدة ومختلف القيم المعنوية وإنما كان وضع هذه الالتزامات من أجل خدمة توجه سياسي واقتصادي معين.

إن مجمل الالتزامات متضمنة في النصوص القانونية ، كقانون الوظيف العمومي وقانون الإعلام ومختلف الأحكام الداخلية الخاصة بكل قطاع ، أدلت فيها الأخلاقيات كقيم يناط ترسيخها في أعوانها وتعتبر هذه النصوص مجملة الإطار القانوني والشريعة العامة لتنظيم الوظيفة العمومية ، وبالتطرق للقواعد الأخلاقية التي نص عليها خاصة القانون رقم59/85، المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية والمنظمة في شكل واجبات ملقاة على عاتق الموظفين ، وقانون الإعلام الجديد الذي يحدد أخلاقيات مهنة الصحافة بالخصوص.[2]

[1] عبد العزيز حياة ، المرجع السابق ، ص 85

[2] عبد العزيز حياة ، المرجع السابق ، ص 86

المبحث الثاني : أخلاقيات الوظيفة العمومية

تطورت القوانين المنظمة للوظيفة العمومية شيئا فشيئا و طرئت عليها العديد من التعديلات منذ الاستقلال و حتى قبله لتظهر لنا بالصورة الحالية التي توضح العديد من النقاط المتعلقة بالموظف العمومي و طريقة ادائه و كيفية تسيير و ممارسة الوظائف العمومية.

المطلب الأول : مفهوم الوظيفة العامة والموظف العام

أولا: الوظيفة العامة:

لاشك أنه ليس من اليسير وضع تعريف جامع شامل للوظيفة العامة نظرا لتعدد الجوانب التي يمكن النظر من خلالها إلى هذا الموضوع ،وعموما فإن الفقه يعرفها من خلال عنصرين :أولهما موضوعي يتناول الوظيفة العامة على أساس أنها" : مجموعة نشاطات وصلاحيات تعهد لشخص من أجل خدمة المصلحة العامة " ، أما العنصر الثاني: فهو شخصي ينظر إلى الوظيفة العمومية من خلال الشخص الذي يمارسها ألا وهو الموظف العام.

والوظيفة العامة حسب الفقيه **أندري لوبادير** تتمثل في " : مجموعة الصلاحيات القانونية التي يمارسها صاحبها من أجل المنفعة العامة وليست في أي حال من الأحوال مشكلة من حقوق مالية تعود إلى صاحب الوظيفة التي يمكن امتلاكها.

لا يستقيم تناول الوظيفة العامة دون العودة إلى النظم الفلسفية أو الإطار النظري الذي يتم من خلاله تحديد هذا المفهوم ، وبالنظر إلى هذا الموضوع نجد أن الوظيفة العامة يتجاذبها نظامان فلسفيان هما النظام الأمريكي والفرنسي (اللاتيني).

-أما الأول فإنه يقوم على النشاط ويركز على الواجبات التي يقوم بها الموظف وبالتالي فإنه يتم أولا تحديد الوظيفة وخصائصها تحديدا دقيقا ،ثم تأتي مرحلة تحديد الموظف الذي يضطلع بها، مما يجعل هذا الأخير مرتبطا بها ولا يمكنه الانتقال إلى وظيفة أخرى نظرا لخصوصية كل وظيفة.

-أما النظام الفرنسي فإنه يستند إلى الموظف ومؤهلاته لأن الوظيفة في ظل هذا النظام مهمة ثابتة ومستقرة وبالتالي تختلف عن الوظيفة في النظام السابق ، ومن ثم لا يمكن القول أن الوظيفة في النظام الفرنسي مفتوحة لكل من يحمل مؤهلات معينة عكس النظام الأمريكي حيث تمتاز الوظيفة العامة بالدقة اللامتناهية بحيث إذا ألغيت الوظيفة لا يجد الموظف مثيلا لها.

الوظيفة العامة في التشريع الجزائري:

الغرض من التطرق للوظيفة العامة في التشريع الجزائري لا يهدف إلى إيجاد تعريف لهاو إنما للإطلاع على فلسفة التشريع الجزائري في هذا الشأن، وإذا كانت أصلا لا تخرج عن الاتجاهين السابقين فإنها تتميز عنهما في الجانب الإيديولوجي.

وإذا تتبعنا مسار تشريع العمل في الجزائر فإنه يمكن تقسيمه إلى ستة مراحل تاريخية:

- المرحلة الأولى: إستمرار سريان القانون الفرنسي:

وفق ما نصت عليه المادة الأولى من قانون 1962/12/31 المتعلق بتمديد سريان القوانين الفرنسية. استمرار العمل بقانون الموظفين الفرنسي الصادر في 04 فبراير 1959 ما عدا في الجوانب التي تتعارض والسيادة الوطنية.

- المرحلة الثانية : في ظل الأمر 133/66 :

وهي المرحلة الأولى من بداية التشريع الجزائري في مجال العمل ،وكان من الطبيعي أن تختار الجزائر فلسفة مغايرة لسياسة المحتل ومن ثم فقد كان عليها أن تسلك سبيل الاشتراكية مثل بقية الثورات في العالم . فبدأ العمل على صياغة قانون جزائري يحكم علاقات العمل ، فجاء الأمر 133/66 المؤرخ في 02 جوان 1966ليحدد الأسس الجديدة للوظيفة العامة في الجزائر.[1]

- المرحلة الثالثة: القانون الأساسي العام للعامل 12/78 :

القانون الأساسي العام للعامل رقم12/78 الصادر في 05 أوت 1978 على أنقاض الأمر 133/66 الذي نظم الوظيفة العامة بعد الاستقلال وقد نص في المادة 216 على أنه " تلغى جميع الأحكام المخالفة لهذا القانون"

ومن ثم فإن نصوص الأمر 133/66 تبقى سارية المفعول ما لم تتعارض والقانون الجديد لا سيما أن هذا الأخير يعد إطارا عاما لا يمكن تطبيقه على حالات بعينها ،إذن صدر هذا القانون ليتجه إلى توحيد النظام القانوني لعلاقات العمل المختلفة.

- المرسوم رقم 59/85 :

يعد هذا المرسوم منعطفا جديدا في مسار تنظيم علاقات العمل في الجزائر ، وقد جاء تطبيقا لأحكام المادة 1 ، 2 من القانون الأساسي العام للعامل ويعد هذا المرسوم قانونا نموذجيا لعمال المؤسسات والإدارات العمومية .[2]

[1] بوساحية عبد الحكيم ، **مسؤولية الموظف العام التأديبية** ، رسالة ماجستير في القانون فرع إدارة و مالية ، جامعة الجزائر ،2000. ص 6-7

[2] بوساحية عبد الحكيم ، المرجع السابق ، ص 8

وإذا كان قانون 12/78 لم يميز بين الموظفين والأجراء في القطاعات المختلفة ، فإن المرسوم 59/85 جاء ليحكم الوظيفة العامة ،و قد حدد القطاعات التي تشكل الوظيفة العامة في الجزائر بحيث حددها بقائمة اسمية ، وكل ما هو تابع للقطاع العام يعد من الوظيفة العامة ، إلا أن الجديد في هذا النظام هو أنه يخرج المؤسسات العمومية ذات الطابع التجاري والصناعي من مجال تطبيق أحكام الوظيفة العامة عكس ما كان عليه الحال في الأمر 133/66.

- المرحلة الخامسة: المرسوم التنفيذي رقم 54/93 :

تعد هذه المرحلة من أهم المراحل ، فقد شهدت الجزائر تحولات متسارعة ولا سيما في الحياة السياسية مع رفع الحظر عن التعددية السياسية والنقابية في دستور 1989 إلى جانب الأزمة الأمنية التي اتخذت منحى خطيرا ،وقد كانت لهذه التحولات تأثير كبير على سير المؤسسات العمومية وعلى علاقات العمل على كل المستويات ، وهو الأمر الذي استدعى تنظيما جديدا يكيف عمل الموظف العام والوظيفة العامة بعيدا عن الصراعات التي قد تنجر عن إقحام المرفق العام في دوامة المنافسة السياسية والنقابية التي تخرج عن إطار التنظيمي .وهكذا غدا أمر سير المرافق العامة وفق ما تقتضيه مهمتها من تقديم خدمات للجمهور.

والجدير بالإشارة هنا أن هذا المرسوم لا ينظم الوظيفة العامة التي تبقى خاضعة للأمر رقم 133/66 بل إنه يعدل ويتمم الجوانب المتعلقة بواجبات الموظف العام .[1]

- المرحلة السادسة:القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية2006 :

أمر رقم 03/06 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 هـ الموافق ل 15 يوليو سنة 2006 ، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ،يحدد هذه الأمر القواعد القانونية الأساسية المطبقة على الموظفين والضمانات الأساسية الممنوحة لهم في إطار تأدية مهامهم في خدمة الدولة ،يطبق هذا القانون على الموظفين الذين يمارسون نشاطهم في المؤسسات والإدارات العمومية ،حيث يعتبر الموظف كل عون عين في وظيفة عمومية دائمة ورسم في رتبة السلم الإداري[2].

ثانيا: الموظف العام:

رأينا أن الوظيفة العامة في الجزائر مرت بعدة مراحل من خلال التشريعات المختلفة التي تطرقنا إليها في تنظيم الوظيفة العامة في الجزائر ، وقد وجدنا أن التشريعات لا تقدم تعريفا للموظف العام بقدر ما تجعل منه أساس التنظيم،بحيث تنطلق في تنظيم الوظيفة العامة من خلال تحديد الفئات التي يسري عليها القانون ،ولم يشذ التشريع الجزائري عن هذه القاعدة في مختلف القوانين التي صدرت لتنظيم هذا القطاع.

[1] بوساحية عبد الحكيم ، المرجع السابق ، ص 9

[2] منتدى الحقوق و الاستشارات القانونية .www.djelfa- info : // http ، تم الاطلاع عليه بتاريخ 2019/02/13

1- الأمر 133/66 : [1]

يعرف المشرع الموظف من خلال إيراده مجموعة الأشخاص الذين يسري عليهم وصف الموظف العام ، ورغم أن هناك من يورد تعريف للموظف العام إلا أن الأمر على خلاف ذلك تماما ، وذلك بصريح المادة الأولى من الأمر السابق ذكره الذي يقتضي بأنه " : يعتبر موظفين عموميين الأشخاص المعينون في وظيفة دائمة الذين رسموا في درجة من درجات التدرج الوظيفي في الإدارات المركزية التابعة للدولة وفي المصالح الخارجية التابعة لهذه الإدارات المركزية التابعة للدولة ، وفي الجماعات المحلية وكذلك في المؤسسات والهيئات العامة حسب كيفيات تحدد بمرسوم، ولا يسري هذا القانون على القضاة والقائمين بشعائر الدين وأفراد الجيش الوطني الشعبي "

ويستشف من هذه النص أنه لنكون أمام موظف عمومي يجب أن تتوفر ثلاث شروط هي:

1. أن يكون الشخص معينا في وظيفة دائمة.
2. أن يكون مرسما في درجة من درجات التدرج الوظيفي.
3. أن يكون معينا في إدارة تابعة للدولة ، سواء كانت إدارة مركزية أو مصالح خارجية تابعة لها أو في إدارة محلية أو في مؤسسة عامة.

والواضح أن ما يميز هذا التعريف أنه احتفظ بمفهوم الموظف نظرا لتأثره بالقانون الفرنسي الذي كان ساري المفعول قبل إصدار الأمر 133/66 .

2- القانون 12/78 : [2]

القانون الأساسي للعامل لم يأت بتعريف خاص بالموظف العام بل أدرج كل العاملين في القطاع العام لقانون أساسي واحد باعتباره الإطار العام مع النص على ضرورة إصدار مراسيم مستمدة منه لتنظيم القطاعات المختلفة.

ويمكننا القول انطلاقا من الفلسفة الجديدة المتأثرة بما تعتمده البلدان الاشتراكية من سياسات ،ولا سيما الإتحاد السوفيتي سابقا، الذي يقوم فيه نظام الوظيفة العامة على جمع كل فئات العاملين في نظام واحد لا يميز بين عامل وموظف بما أن الجميع في خدمة المجتمع في دولة الطبقة الكادحة.

وما يميز القانون الجزائري هو أنه يخرج عن هذا النظام بإعفاء بعض الموظفين من الخضوع لنفس نمط المعاملة ويقوم المشرع بتنظيم نشاطهم بنصوص خاصة كفئة القضاة.

[1] الأمر 133/66 المؤرخ في 02 يونيو ، المتضمن القانزن الأساسي العام للوظيفة العمومية .

[2] الأمر 12/87 المؤرخ في 05 غشت 1987 ، المتضمن القانون الأساسي العام للعامل.

3- المرسوم 59/85 :[1]

صدر هذا المرسوم طبقا للمادة 1 ، 2 من القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية ، ورغم أنه لا يعرف الموظف العام صراحة إلا أنه يمكن استنباطه بما أنه يحدد الفئات التي يسري عليها المرسوم ،وقد جاء من المادة الثالثة منه " : تطبق أحكام هذا المرسوم على الموظفين الآتيين :

- الموظفون الإداريون والتقنيون العاملون في المؤسسات والأجهزة والمنظمات الجماهرية التابعة لحزب جبهة التحرير الوطني باستثناء المنتخبين منهم.
- رجال القضاة مع مراعاة الأحكام التشريعية المتعلقة بتعيينهم وحركات نقلهم وانضباطهم ومسار حياتهم المهنية "

هنا نحن أمام معيارين لتحديد الموظف العام:

أ. أن يكون عاملا لدى إحدى المؤسسات أو المؤسسان الواردة على سبيل الحصر في المادة الثانية ، وهي هيئات يقوم فيها الموظفون بوظائف عامة.

ب. أن يكون عاملا لدى حزب جبهة التحرير الوطني باستثناء المنتخبين.

3- القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية 2006 [2]

يطبق هذا القانون الأساسي على الموظفين الذين يمارسون نشاطهم في المؤسسات والإدارات العمومية ، ويقصد بالمؤسسات والإدارات العمومية " : المؤسسات العمومية والإدارات المركزية في الدولة والمصالح غيرا لممركزة التابعة لها ،والجماعات الإقليمية والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري ، والمؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي والتكنولوجي ، وكل مؤسسة عمومية يمكن أن يخضع مستخدموها لأحكام هذا القانون الأساسي.

ولا يخضع لهذا الأمر القضاة والمستخدمون العسكريون والمدنيون للدفاع الوطني ومستخدمو البرلمان.

ويعتبر قانون الوظيف العمومي موظفا : كل عون عيّن في وظيفة عمومية دائمة ورُسِّم في رتبة في السلم الإداري.[3]

[1] المرسوم 59/85 المؤرخ في 23 مارس 1985 ، المتضمن القانون الاساسي النموذجي لعمال المؤسسات و الإدارات العمومية .

[2] أمر رقم 03/06 المؤرخ في 15 يوليو 2006 ، المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة .

[3] بوساحية عبد الحكيم ، المرجع السابق ، ص 15

المطلب الثاني : بيئة أخلاقيات الموظف العام في الجزائر

ليست النظريات والمبادئ العملية وحدها التي تؤثر في السلوك ، إذ أن للقيم والعادات دورا لا يستهان في توجيه السلوك ، فالقيم هي القاعدة التي يتشكل منها الموظف ، لذلك فإن العلاقة بين القيم والأخلاقيات علاقة عميقة ووثيقة ، ومنها ينجم السلوك سواء كان أخلاقي أو غير أخلاقي.

ويرتبط النظام القيمي بمفهوم القيم ، ويعرف النظام القيمي بأنه:

"مجموعة من القيم الفردية المترتبة بشكل هرمي والتي تشير إلى درجة أهميتها"

كما يعرف النظام القيمي بأنه : أنواع من القيم تتباين مديات عمقها أو أهميتها تبعا لطبيعة تفاصيل الفرد في المجتمع ومواصفاته الذاتية والبيئية ، وهي تعمل على إعطائه المعنى لذاته وللمجموعة التي ينتمي إليها ، فضلا على أنها تتميز بالاستقرار نسبيا.

ويعرف النظام القيمي بأنه : نموذج منظم للقيم في مجتمع أو جماعة ما ، وتتميز القيم الفردية فيه بالارتباط المتبادل الذي يجعلها تدعم بعضها البعض ، تكون كلا متكاملا ، وهو من ثم مكون رئيسي للبناء الثقافي للمجتمع وهو الذي يحافظ عليه ويدعم وجوده ،ومن خلال المفاهيم سالفة الذكر ، فإن أهمية النظام القيمي تكمن في أن ترابط عناصره تعمل على ربط أجزاء الثقافة بعضها بالآخر لكي تبدو متناسقة ، كما أنها تعمل على إعطاء هذه النظم أساسا عقليا يستقر في ذهن أعضاء المجتمع المنتمين إلى هذه الثقافة أو تلك ، كما أن النظام القيمي يزود أعضاء المجتمع بمعنى الحياة والهدف الذي يجمعهم من أجل البقاء ، معززا القيم العليا لدى الجماعة بدلا من النظر باتجاه إشباع الرغبات والدوافع الفردية.

تترتب القيم في مستويات داخل النظام القيمي حسب أولويتها وأهميتها ،إذ تبدو كأنها سلم ، أن أكثر القيم قدسية وأهمية للأفراد والجماعات تكون في قمة السلم القيمي وتحتل هذه القيم مكانة اجتماعية عالية وتفرض صفة الالتزام على الأفراد والجماعات التي تستمد قوتها من العرف والقانون ، وهناك القيم المثالية التي يستحيل تحقيقها بشكل كامل ولكنها تؤثر في توجيه سلوك الأفراد ، وقد تختلف القيم وتتعارض مع بعضها داخل النظام القيمي للشخص أو للمجتمع فقد تكون قيمة الكرم وقيمة حب المال لدى الفرد في الوقت نفسه.[1]

إن الشخص أو المنظمة تكون أخلاقية قوية إذا كانت هذه العلاقات قوية وإيجابية ، فالعنصر الأول في نموذج الأخلاق (مصادر التوجيه الأخلاقي) يستخدم فيه عدد من المصادر لتحديد ما هو صحيح وما هو خطأ مثل :

[1] أسار فخري عبد اللطيف ، أثر الأخلاقيات الوظيفية في تقليل فرص الفساد الاداري في الوظيفة الحكومية ، تم الاطلاع عليه بتاريخ 2019/03/30

القرآن الكريم ،والسنة النبوية ،والكتب المقدسة الأخرى ، والضمير ،والنصيحة والآباء والقوانين...الخ ، إن هذه المصادر يجب عليها أن تقود معتقداتها أو قناعاتها عن كل ما هو صحيح أو خاطئ ،وليس أن يكون الأفراد مهتمين بكل ما هو ملائم ومفيد لهم ، والقيم الأخلاقية للفرد تتشكل من مكونات عديدة تتسرب في ذاته وتتبادل التأثير مزيجا من القيم والمعتقدات تمنحه القدرة على الحكم على ما هو صحيح وما هو خاطئ في موقف معين وإزاء حالة معينة.

ويمكن القول أن التركيب والسياسات والأنظمة ومجموعة مبادئ الأخلاق ونظم المكافأة والاختيار والتدريب تشكل بمجملها واحدة من القوى المساهمة في تشكيل أخلاقيات الإدارة والتي من شأنها أن توجه السلوك باتجاه معين ،وأن لكل نظام من أنظمة المنظمة تأثيرا على طبيعة سلوك العاملين وبمجمل هذه التأثيرات تتولد قوة تشد السلوك وتدفعه بالاتجاه الذي قد يعزز أو يضعف العمل بأخلاقيات الإدارة .

ويمكن القول أيضا أن الأنظمة الحكومية والزبائن والجماعات المستفيدة وقوى السوق تشكل في مجملها قوة تساهم في تكوين أخلاقيات الغدارة وتوجهها باتجاه معين دون غيره سيما في عالم اليوم الذي يتصف بازدياد المنافسة وتحول الأسواق والتطور التكنولوجي ، وقد رافق هذه التطورات زيادة الفضائح الأخلاقية نتيجة رؤى الأعمال على الربح وإهمال المسؤولية الاجتماعية مما فسح المجال لتدخل الدولة وتشريع القوانين التي تحمي المستهلك ولا تسقط من حساباتها مصلحة جميع الأطراف .[1]

إن الأخلاق الإدارية تظهر جليا في غياب القوانين الأساسية الخاصة التي تحكم سير الجهاز الإداري فيكون مجال الخلل والفساد سانحا ليتغلغل ويأخذ مكانه في التعاملات الإدارية وهنا تظهر الحاجة إلى الأخلاقيات التي تحد من تسلل هذه الظواهر لسد العجز والغموض وحتى الثغرات التي تكون في الأحكام القانونية والتنظيمية .

مصادر أخلاقيات الموظف في الجزائر:

والأخلاق ليست بالعلم الذي يتلقاه الموظف العام عند دخوله المنظمة أو توليه المنصب ، بل هي طبيعة في ذات الإنسان تخرج عندما يحس بأن العمل الذي يؤديه فيه ما يمس بالأخلاق والشرف ، والأخلاق طبيعة وراثية تسقلها التربية والتعليم ، والقائمون عليها من رجال الحكومة ، عن طريق

تدوين مبادئها في قوانين تنظيمية تحدد وظيفة الإنسان نحو نفسه ،ووظيفته نحو عائلته وقومه ،ووظيفته اتجاه العمل الذي يؤديه في منظومة القيم الأخلاقية التي يتلقاها، وهذه القيم مستمدة من الثوابت التالية:

[1] أسار فخري عبد اللطيف ، المرجع السابق .

أولا : الدين:

إن القيم الأخلاقية وقواعد السلوك وآداب المهنة ليست ابتكارا جديدا ، وإنما تمثل قيما إسلامية أصيلة مصدرها القرآن الكريم والسنة النبوية ، حيث جاءت مبادئ الاستقامة وعدم كتمان الحق ، والصدق والأمانة ، واجتناب شهادة الزور والوفاء بالالتزامات والعقود وطاعة أولي الأمر والترفع عما يخل بالشرف والأمانة والتشاور في الأمر ، ويقول صلى الله عليه وسلم " : إنما بعثت لأتمم مكارم الأخلاق" . إن الموظف العام في الإسلام لا يختلف عن أي موظف آخر في أي بيئة إدارية ،إلا في الخلق العقائدية التي تؤسس الفرد على الارتباط بالخالق وليس بالخلق ،وبالتالي فإن هذه العقيدة التي ينشأ عليها المسلم هي التي تحدد سلوكه سواء في موقعه التنظيمي الإداري أو الاجتماعي ،وتتعامل مع هذا السلوك بمعيار واحد وهو الالتزام بالإطار الأخلاقي المنبثق عن هذه العقيدة ، وبناءا عليه فإن الضوابط التي توضع للسيطرة على سلوك الموظف العام في وظيفته لا تختلف عن تلك التي سيحاسب عليها في سلوكه الخاص ،وذلك لأن الفرد المسلم في حياته العامة أو الخاصة أو الوظيفية يهدف إلى تحقيق هدف نهائي أسمى وهو إرضاء الله سبحانه وتعالى.[1]

ثانيا: الدستور:

يعتبر الدستور القانون الأساسي لتنظيم الدولة، فهو يتضمن مجموعة من المبادئ التي تسير من خلالها مختلف المصالح العمومية، من أهمها المبادئ الأخلاقية الواجب احترامها من طرف أعوان الدولة، ومن أهمها:

1. الالتزام بالقواعد الأخلاقية ونبذ السلوك المخالف للخلق الإسلامي.
2. حماية الاقتصاد الوطني من أي شكل من أشكال التلاعب أو الاختلاس، الاستحواذ والمصادرة غير مشروعة
3. محاربة كل علاقات الاستغلال والتبعية.
4. نبذ كل الممارسات الإقطاعية والجهوية والمحسوبية.
5. مساواة كل المواطنين والموطنات في الحقوق و الوجبات.
6. عدم انتهاك حرمة الإنسان بحظر كل ممارسات العنف التي من شأنها أن تمس بممتلكات وكرامة الفرد
7. تكريس مبدأ حرية التجارة والصناعة في إطار القانون.
8. المحافظة على سرية المراسلات والاتصالات الخاصة بكل أشكالها.
9. افتراض البراءة في كل شخص حتى تثبت جهة قضائية نظامية إدانته.

[1] عبد القادر الشيخلي ، **أخلاقيات الوظيفة العامة** ، الطبعة الأولى ، دار مجدلاوي ، الاردن 1999. ص 20

ثالثا : القانون:

يهدف القانون إلى تنظيم الروابط والعلاقات الاجتماعية وهذا هو هدف الأخلاق ، لذا لا بد أن يكون القانون الوضعي متماشيا مع القانون الإلهي وقواعد العرف والأخلاق والتقاليد ، أي مع الدين والطبيعة ،فهو مصدر مكمل للأخلاقيات الإدارية باعتباره صفة أساسية من أهم المصادر النافذة في الإدارة العمومية أو الخاصة ،لأن الإدارة لا تعمل في ظل الفراغ القانوني ، فهي تسير وفق نظم وإجراءات قانونية .وهذه اللوائح القانونية تضبط سلوك الموظف داخل المنظمة وتبرز أهمية المصلحة العامة ، وتحد من التصرفات والانحرافات التي تحدث والتي من شأنها أن تعرقل عمل الجهاز الإداري وتبين المحظورات والواجبات التي تفرض على الموظف .[1]

وقد تضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال الإدارات العمومية أهم الالتزامات الأخلاقية و التي تتمثل فيما يلي:

1. الالتزام بالقيام بما يضمن حسن سير المرفق العام.
2. الامتناع عن الجمع بين الوظائف باستثناء التدريس.
3. الالتزام بالطاعة في إطار القانون.
4. الالتزام بالتحفظ والكتمان المهني.
5. الالتزام بالسر المهني.
6. التزام بإعلام الجمهور.
7. التزام بالنزاهة وهذا باحترام مبدأ المساواة في التعامل مع الجمهور.
8. الالتزام بالإخلاص وهذا بعدم استعمال الأموال والوسائل باختلاف أنواعها

ثالثا : القيم الاجتماعية السائدة:

إن الإنسان يولد في أسرة معينة فيأخذ منها دينها وقوميتها ، أي أن تكوينه الديني والقومي مفروض عليه ، لا اختيار له في قبوله ، فهو قد شب على المبادئ والقيم المنبثقة من ثقافة المجتمع الذي يسكنه.

إن لقيم المجتمع تأثير كبير على أخلاقيات الإدارة ، وبالتالي أي نظام سياسي إداري هو خاضع بطريقة أو بأخرى مكونات البيئة الاجتماعية والاقتصادية والسياسية والثقافية التي هي جزء منها بالضرورة ، وبذلك يبدأ الموظف تدريجيا بفهم مدلولات العقاب والمكافأة ، ويدرك أن ثمة أفعال محظورة عليه ،وأن ثمة تصرفات من الأحسن إتيانها ، وتنمو معه هذه القيم والمبادئ التي هي جزء رئيسي من النظام الاجتماعي والأخلاقي السائد ،وتكبر معه دائرة الأفعال المحظورة وحينئذ يخضع لنوعين من القيم:

[1] عبد القادر الشيخلي ، المرجع السابق ، ص2

- قيم الأسر والعائلة والعشيرة.
- قيم النظام الاجتماعي السائد.[1]

ويمكن تقسيم مصادر الأخلاقيات المستمدة من القيم الاجتماعية السائدة من مصادر مستمدة من:

أ – العائلة:

تعتبر الأسرة الوحدة الأساسية في بناء المجتمع بحيث تقوم بدورين أساسيين: الدور الفطري الذي تغلب عليه المميزات الجبلية، والأدوار الاجتماعية في العملية التكوينية التي تحدث في حياة الفرد/ الموظف.

فالأسرة المؤسسة الأولى في بلورة الميول والاتجاهات الإيجابية التي تميز سلوك الفرد وأداؤه داخل المجتمع والموظف في عمله ، عن طريق التلقين المستمر للمبادئ التربوية التي تدعو للابتعاد عن الشر لأنه يجلب العقاب ومسبب للحشمة : كالكذب والسرقة ، والتزوير والخيانة ، وعدم أداء الأمانة ، فهي سلوكيات ذميمة وغير مستحبة ، وعلى العموم فإن تصرفات وسلوكيات الأفراد هي بالطبع نتاج العلاقات التي تربط أفراد العائلة ، فإذا كانت الأسرة تهتم بالطابع التربوي لأبنائها فإنه تُعد نفسية اجتماعية متكاملة لطفل اليوم وموظف المستقبل وما تكسب له من دور اجتماعي ملائم للنموذج الموجود في مجتمعه وهو ما يؤثر بالطبع على مستوى الأخلاقيات.

ولقد كان المجتمع الجزائري من صميم تقاليده وقيمه الحفاظ على الأسرار والتكتم على عيوب الناس وعدم إفشاء وفضح أسرار الناس ، والحفاظ على الأمانة ، ويحبذ الكسب الحلال وبالطرق الشرعية ، لكن في منتصف الثمانينات وبالخصوص بعد أحداث أكتوبر 1988 ، ظهر جليا في المجتمع الجزائري أشكالا جديدة من العلاقات الاجتماعية السلبية ، ونرى أن هذه السلوكيات وجدت المحيط الذي ترعرعت فيه بسبب ضعف الاتجاهات الثقافية لأفراد المجتمع ، فالمواطن يجهل حقه وبالتالي يريد الحصول على الخدمة بأسرع وقت دون غيره أو أكثر منه ، والموظف أصبح يرى نفسه فوق النصوص القانونية والقواعد الأخلاقيـة ويتصرف بشكل متعال .[2]

كما أن الاستعمار خلف وراءه طبقة من الموظفين لا تحدهم حدود في اختراق الأخلاقيات المهنية لتحقيق المصالح الشخصية والسياسية والحزبية ، فأدى كل ذلك إلى انهيار القيم الروحية والأخلاقية لصالح القيم المادية ، فأصبحت النفوس مريضة والقيم الاجتماعية غير بناءة أي برزت التناقضات في القيم السلوكية للممارسة اليومية للأفراد وأصبحوا يستجيبون بالقبول لهذه السلوكات كأسلوب حياة جديدة، بينما يعتبر أخلاقيا وبين ما يمارس في الواقع الفعلي.

[1] عبد القادر الشيخلي ، المرجع السابق ، ص 23

[2] عبد العزيز جياة ، المرجع السابق ، ص 20

ب –المدرسة:

هي الأخرى مؤسسة اجتماعية مسؤولة عن عملية التنشئة السليمة ، فالكفاية التعليمية مفهوم أساسي للقضاء على الأمية وللنهوض الحضاري من جهة ، والتربية التي تنمي القيم الأخلاقية من جهة أخرى.

إن المدرسة تنقل القيم وتوجهات المجتمع وترسخ القيم العامة ، عن الواجب العام ، الاستقامة والجدية، الإخلاص في العمل وتنمية الشعور بحب الوطن والثقة فيه ، وتلعب المدارس والمعاهد والجامعات دورا مهما في تكوين إطارات المستقبل ولتمكين الإدارات من التكيف مع التغيرات الحاصلة في المحيط الداخلي والخارجي والاستجابة للمتطلبات الجديدة التي تفرضها الحياة العصرية لكن في إطار مادة الأخلاقيات المهنية .[1]

المطلب الثالث: مبادئ أخلاقيات الموظف و مقاييسها

أولا : المبادئ :

قبل التطرق إلى أهم المبادئ في أخلاقيات الموظف، يمكن التطرق مما سبق إلى أهم الالتزامات التي تقع على عاتق الموظف في إطار علاقة العمل وهي كالآتي:

- القيام بأحسن وجه وبكل كفاءة بالالتزامات المتعلقة بمنصب عملهم وذلك بالتصرف بعناية ومثابرة في إطار نظام العمل الذي تضعه المؤسسة.
- تنفيذ التعليمات الصادرة عن السلطة السلمية التي تعيشها المؤسسة أثناء الممارسة العادية لصلاحيتها الإدارية.
- المساهمة في جهود المؤسسة قصد تحسين التنظيم والإنتاجية.
- مراعاة الالتزامات الناجمة عن عقد العمل.
- عدم إفشاء المعلومات ذات الطابع المهني المتعلقة بالتقنيات والتكنولوجيا وأساليب الصنع وكيفية التنظيم ، وبصفة عامة عدم الكشف عن مضمون الوثائق الداخلية بالمنظمة إلا إذا فرضها القانون أو طلبتها السلطة السلمية.
- مراعاة إجراء النظافة والأمن التي تعدها المؤسسة وفقا للتشريع والتنظيم.
- قبول المراقبات الطبية الداخلية والخارجية التي قد تباشرها المؤسسة في إطار طب العمل ومراقبة المثابرة.
- المشاركة في أنشطة التكوين وتحسين المستوى وتجديد المعارف التي قد تباشرها المؤسسة في إطار تحسين سيرها وفعاليتها أو لتحسين النظافة والأمن.

[1] عبد العزيز جياة ، المرجع السابق ، ص 20-21

– عدم الحصول على مصالح مباشرة أو غير مباشرة من مؤسسة أو شركة منافسة زبونة أو متعاملة.

هناك مجموعة من الاتفاقات و المعاهدات الدولية بخصوص الأخلاقيات المهنية تشكل بحق الرغبة الدولية في محاربة مختلف أشكال الفساد التي تنتشر في جميع دول العالم وتحاول ترسيخ بعض القيم الأخلاقية لدى الموظفين ، لكن بصفة متفاوتة، وتعتبر الجزائر شريك فعلي في النظام للمسعى الدولي لمحاربة الفساد وقد تبنت وصادقت على العديد من الاتفاقات في هذا المجال أهمها:

1- تصريح أروشاARUSHA:

الذي ينبه إلى خطر انتشار ظاهرة الرشوة، إذ أن كل هيئة تتمتع بصلاحيات التدخل في الجوانب الاجتماعية الاقتصادية والتجارية تكون معرضة أكثر من غيرها إلى خطر تفشي الرشوة بين موظفيها، ويحرص التصريح على وجوب أن تعتمد الدول أنظمة وإجراءات أكثر وضوح وحياد وهذا للعمل من أجل خلق ثقافة أخلاقية و تكريس النزاهة المهنية.

2- تصريح ليماLima

تمحور هذا التصريح في وضع آليات جديدة لمحاربة الرشوة أهمها:

أ. إن مهمة محاربة الرشوة تقع على عاتق كل فرد مها كان مركزه الاجتماعي.
ب. قمع الرشوة يستدعي تقوية ودعم القيم الأخلاقية للمجتمع.
ج. تبني حملة دولية واسعة النطاق لوضع حد للرشوة.

3- تصريح كلومبسColombus

ركز على بعض القطاعات الإستراتيجية في قطاع الوظيف العمومي كالجمارك، حيث أعطى مقترحات عملية لمحاربة الرشوة .[1]

مجموعة من القواعد الأخلاقية المهنية ،يمكن ASPA وقد وضعت الجمعية الأمريكية للإدارة العامة تلخيصها فيما يلي:

أ. إظهار أعلى معايير الأخلاق، وإلهام ثقة العامة واحترامهم للمؤسسات.
ب. خدمة العامة مع الاحترام، و الاعتراف بأن خدمة العامة مقدمة على الخدمة الذاتية (الشخصية) .[1]

[1] الاخلاقيات المهنية بين النصوص القانونية و الممارسات www.infpe.edu.dz تم الاطلاع عليه بتاريخ 2019/03/15

ج. السعي للامتياز المهني وتشجيع التطور المهني لزملائنا وللآخرين الذين يرغبون في الانضمام لحقل الإدارة العامة.

د. نعامل منظمتنا وواجباتنا العملية معاملة إيجابية ،وندعم بشكل بناء التواصل المفتوح (الحر)،والإبداع والإخلاص والرحمة.

هـ. أثناء أداء واجباتنا الرسمية نخدم بطريقة لا تحقق مكاسب شخصية لا نستحقها.

و. نتجنب أي نشاط أو ممارسة تتضارب أو تتعارض مع المصلحة العامة في أداء واجباتنا الرسمية.

ز. نحترم ونحمي المعلومات التي حصلنا عليها بسبب أدائنا لواجباتنا الرسمية.

ح. نمارس سلطتنا الرسمية المنصوص عليها نظاما قدر استطاعتنا لتطوير المصلحة العامة.

ط. نقبل كواجب مسؤولية متابعة أحدث القضايا والتطورات المثارة ، وندير العمل العام مع الجدارة المهنية والعدل والتجرد والنزاهة والكفاءة والكفاية.

ي. دعم وتطبيق وتشجيع نظام الجدارة في التوظيف وبرامج الاتصال والعمل الإيجابي لإتاحة فرصة متكافئة في التوظيف والاختيار والترقية للأشخاص الأكفاء من جميع قطاعات المجتمع.

ك. التخلص من جميع أشكال التميز غير الشرعي، والخداع ،والإدارة السيئة للمال العام .

ل. الاحترام، والدعم والدراسة.[2]

من كل ما سبق يمكن استخلاص الالتزامات المفروضة على الموظف العام وهي كالآتي:

- **الإخلاص في العمل:** لقد نصت العديد من النصوص والتشريعات على مبدأ الإخلاص وهو الوفاء والولاء للوظيفة.
- **واجب التحفظ:** ويتماشى هذا المبدأ مع الدولة التعددية ، إذ يجب على الموظف خدمة الإدارة الوطنية حتى لو كان لا يتقاسم إهتماماتها .[3]
- **واجب السر المهني:** لقد نصت جميع النصوص والقوانين المنظمة للمسار الوظيفي العام على هذا المبدأ نظرا لأهميته بالنسبة للمحافظة على أسرار الوظيفة العامة، ويتمثل واجب السر المهني في عدم إفشاء الأسرار المهنية ، وعدم إخراج أية وثيقة أو خبر .[4]

وهناك اتجاهات أخرى تؤكد على الصفات الأخلاقية التي يجب أن تحرك الموظف العام ، فهذا الأخير يجب أن يكون صادق ،ذو أخلاقيات عالية ،له ضمير حي ،الحذر الشديد والسرية التامة والرد الفعل الإيجابي على الانحرافات

[1] مدحت محمد أبو النصر، **إدارة و تنمية الموارد البشرية (الاتجاهات الحديثة)** ، الطبعة الأولى ،مجموعة النيل العربية ، القاهرة،2007 . ص 440

[2] مدحت محمد أبو النصر ، المرجع السابق ، ص 67

[3] بوقنور اسماعيل ، المرجع السابق ، ص 145

[4] بوقنور اسماعيل ، المرجع السابق ، ص 146

الإدارية ،هذه الصفات الأخلاقية تبدو واضحة ،لكن عند التطبيق تبدأ المصاعب ،فالموظف العام تواجهه مواقف معقدة في إطار العمل ، فضرورة الخدمة تتطلب أحيانا من الموظف العام أن يكون دبلوماسي في اتخاذ القرارات وأن يقوم بعدة تنازلات في الصالح العام، فبعض الأحيان لا تتطابق أخلاقيات الإدارة مع قيم وأخلاقيات الموظف العام .[1]

البعض من القيم يمكن أن تتخذ صفة أخلاقية مستمدة من القيم الشخصية للموظف : كالصدق والشجاعة ،الوفاء ،الفضول والتوفر ،هذه القيم تستمد من الدينامكية الشخصية للموظف العام وتذكرنا أن الموظف العام هو محرك المشروعية والنجاح للمنظمة.[2]

نستنتج من كل هذا أن الموظف العام هومرآة الإدارة في الجهة الحكومية والمؤسسة ،ويعتبر المثل الأعلى لكافة العاملين في الإدارات المختلفة، وبالتالي فيجب أن يكون قدوة للجميع ولتحقيق أهداف التطور المنشود للجهاز الحكومي يجب أن يراعي الموظف العام المبادئ الأساسية التالية:

ويمكن استنتاج مما سبق أهم القواعد الأخلاقية التي يجب على كل موظف أن يتحلى بها أثناء الممارسة المهنية ، هذه القواعد يمكن استخدامها كموجه ومؤشر خلال العمل ، كما يمكن استخدامها لقياس وتقييم السلوك المهني ، إضافة إلى استخدامها كقواعد وأحكام أثناء الفصل في قضايا انتهاك أخلاقيات المهنة وهي كالآتي:

1–النزاهة : الاستقامة والأمانة هي أساس الأداء المهني.

2–الجدارة المهنية : يجب أن يقدم الموظف العام خدمات مهنية متفقة على أعلى مستوى.

3–الموضوعية : يجب أن يكون الموظف العام منصفا وأن لا يسمح بالتمييز أو صراع المصالح أو تأثير الآخرين.

4–السلوك المهني : يجب أن يتصرف الموظف العام بطريقة سليمة تتفق مع سمعة المهنة وأن لا يتصرف أي تصرف يسيء للمهنة أو نزع الثقة بها.

5–السرية : يجب على الموظف العام أن يحترم سرية المعلومات التي يحصل عليها خلال تأدية خدماته الوظيفية وأن لا يكشف أي من هذه المعلومات دون تصريح من الجهة صاحبة هذه المعلومات ما لم يكن هناك حق قانوني أو مهني.

6–المعايير الفنية: يجب على الموظف العام أن يؤدي خدماته المهنية بما يتفق مع المعايير الفنية والمهنية .[1]

[1] JEAN PIERRE DIDIER**, L'ETHIQUE DU FONCTIONNAIRE CIVIL :SON CONTROLEDANS LES JURISPRUDENCES ADMINISTRATIVES ET CONSTITUTIONNELLE .**PARIS :LIBRAIRIE GENERALE DE DROIT ET DE JURISPRUDENCE,E.J.A ,1999.P 71.

[2] JEAN François CLAUDE, **L'ETHIQUE AU SERVICE DU MANAGMENT (2e éd).**PARIS : EDITIONS LIAISONS, 2002.

ثانيا : مقاييس الأخلاق الوظيفية في الإدارة الجزائرية :

وتتمثل فيما يلي:

- **الوضوح في مقاييس الأخلاق:**

ويقصد بذلك القراءة الجيدة للمبادئ والمعايير التي تطبق أثناء العمل وسن القوانين أو التصرفات المسموحة والغير مسموحة ،و إلصاقها في اللوحات الخاصة بالمنظمة والقوانين الداخلية للمؤسسات.

- **تقنين مقاييس الأخلاق في إطار قانوني:**

لأن الإطار القانوني يضمن اتخاذ العقوبات التأديبية في حالة اختراق المقاييس والمبادئ الأخلاقية.

- **الاستشارة في ميدان السلوك والأخلاق:**

يقصد بالاستشارة هنا تحديد دورات تدريبية في ميدان الأخلاق :ويكون ذلك عبر مختلف المؤسسات، وذلك من أجل حل وفهم بعض المشكلات الأخلاقية التي تعيق السير الحسن لبعض المنظمات.[2]

- **التعرف على الحقوق والواجبات:**

وذلك من أجل التعرف على ما يجب القيام به وما يجب التخلي عنه ، فالوضوح في سن القوانين والمبادئ يؤدي إلى تسهيل فهم الأوامر و تنفيذها بشكل جيد دون الخوف من مخلفات.[3]

- **تسلسل اتخاذ القرارات:**

يقصد بالتسلسل هنا تسلسل السلطة، ومن واجب السلطات التعريف بنفسها للموظفين وطبيعة الهيئات التي تقوم باتخاذ القرارات.

- **دور الموظفين العموميين في ترقية السلوك الأخلاقي:**

يلعب الموظف دورا مهما في ترقية السلوك الأخلاقي ويظهر ذلك جليا من خلال ممارسته اليومية في السلوك والأخلاق ، ويعتبر التقويم والتحفيز دافع إضافي للموظف للتقيد بالإطار الأخلاقي للمنظمة.

- **العلاقة بين القطاعين العام والخاص:**

يجب على المسؤول العمومي أن يلتزم بالمقاييس الأخلاقية في علاقاته مع القطاع العام والخاص ، ويظهر ذلك مثلا في الصفقات العمومية.

- **دعم المبادرات في الأخلاق والسلوك:**

---

[1] منشورات المنظمة العربية للتنمية الإدارية : **إدارة الموارد البشرية ودورها في التطوير الإداري، ندوة الاتجاهات الحديثة في التطوير الإداري وتحسين جودة الأداء المؤسسي .طنجة – المملكة المغربية، أبريل2009** ، القاهرة ، 2010 ، ص163

[2] بوقنور اسماعيل ، المرجع السابق ، ص 129

[3] بوقنور اسماعيل ، المرجع السابق ، ص 130

بالاهتمام بكل الآراء والاقتراحات التي تقدم فيما يخص نظام السلوك الأخلاقي ووضع استراتيجيات وآليات لتطوير وتقنين الأخلاقيات.

- **آليات تسمح بالمساءلة:**

المساءلة تعتبر مقياس لقياس مدى احترام الموظفين لقواعد ومبادئ الأخلاق.

- **إجراءات تأديبية مناسبة:**

وذلك في حالة قيام الموظف العام بما يتنافى مع الأخلاق مثل :الرشوة، الاختلاس... ، فهنا الجانب الإجرائي يجب أن يكون فعالا ، وذلك بإلزام الموظف بعقوبات تأديبية تساهم في الحد من الفساد الإداري.[1]

موظفين يخضعون للمساءلة أمام سلطاتهم.[2]

[1] بوقنور اسماعيل ، المرجع السابق ، ص 130

[2] بوقنور اسماعيل ، المرجع السابق ، ص 131

المبحث الثالث : أسباب عدم التحكم في أخلاقيات الإدارة و طرق ترسيخها

ان الاهمية الكبيرة لأخلاقيات الادارة و انعكاسها على سير المؤسسات العمومية يجعلنا امام حتمية البحث على الاسباب و العراقيل التي تواجه عملية التحكم فيها و منه يمكننا البحث ايضا عن طرق ترسيخ هذه الاخلاقيات و سبل الحفاظ عليها من طرف الموظف العمومي.

المطلب الأول : أسباب عدم التحكم في أخلاقيات الإدارة

إن الإخلال بالالتزامات المهنية يبرز ضعف التحكم في قواعد أخلاقية المهنة وبالتالي في فعالية العمل الإداري ، وقد يحدث هذا الإخلال لأسباب مختلفة أهمها ما يلي:

1- نقص التحكم في نظام التوظيف:

تفتقر عملية التوظيف في الوقت الحالي إلى بعض العناصر الأخلاقية الهامة كشخصية المترشح وطباعه ودرجة قدراته للالتحاق ببعض المناصب الحساسة.

2- غياب تدريس أخلاقيات المهنة:

أي عدم الاهتمام بتدريس أخلاقيات المهنة في المدارس والجامعات ، غير أن المدرسة الوطنية للإدارة بادرت بتدريس مادة " أخلاقيات المهنة والنظام التأديبي للموظفين ".[1]

3- مساوئ التأطير:

يمكن الإشارة إلى النقص الذي تعاني منه مدونة أخلاقيات المهنة الخاصة بالموظفين في قبول بعض الممارسات التي ترتقي أحيانا إلى درجة أدوات التسيير ،وهنا يمكن تعريف **مدونة الأخلاق** على أنها: "عبارة عن وثيقة تصدرها الشركة أو أية منظمة أخرى تتضمن مجموعة القيم والمبادئ ذات العلاقة بما هو مرغوب فيه و ما هو غير مرغوب فيه من السلوك في الشركة"[2] ، كما أن هذه المدونات تتضمن مجموعة قواعد أخلاقية تساعد على التعامل مع المشكلات الأخلاقية التي تواجه الشركة مرارا.وبعض الشركات تقوم بإصدار هذه المدونات في نشرة خضراء أنيقة أو كراسة للتعريف بها .[3]

[1] سعيد مقدم ، المرجع السابق ، ص 24-25
[2] نجم عبود نجم ، المرجع السابق ، ص 66
[3] نجم عبود نجم ، المرجع السابق ، ص 75

من بين الممارسات السيئة في المنظمات ما يلي:

- عدم احترام مواقيت العمل والتغيب عن العمل.
- تغاضي السلطة الرئاسية عن بعض التجاوزات التي تقترف من قبل بعض الموظفين في بعض الإدارات والمصالح ، كتلك التسهيلات التي تقدم للموظفين مقابل قيامهم بعمل ما.
- التغاضي عن بعض الممارسات المكتسبة التي ليس من السهل التراجع عنها دون المساس بالسلم الاجتماعي.
- التغاضي عن بعض الممارسات الخفية التي يتم تغطيتها غالبا من قبل التأطير وذلك في ظل عدم تكييف الإجراءات التقليدية للمراقبة والتفتيش.

فالتأطير يظل في حاجة أكثر إلى توعية من الأخطار المتعلقة بهذه أو تلك الوظيفة .وعلى العموم فإنه يتعين فتح ملف التأطير الطي تعاني منه وظيفتنا العمومية لاسيما على مستوى الإدارة والجماعات المحلية كما وكيفا.[1]

4-عدم تكيف أخلاقية المهنة مع مقتضيات الإدارة العصرية:

يظهر ذلك جليا من خلال عدم مواكبة الإدارة التغير السريع والكيفيات الجديدة والعصرية للعمل الإداري التي تستدعي تأكيد أخلاقيات الإدارة .[2]

5-عدم احترام بعض المبادئ الأساسية في الحياة العملية:

جاء دستور 28 نوفمبر1996 المعدل والمتمم لدستور1989/02/23 ليؤكد وبقوة على ضرورة :

- التأكيد على الطابع الجمهوري للدولة الجزائرية ، التي تحترم فيها القواعد الأخلاقية.
- التأكيد على تطبيق القواعد الأخلاقية في التعيينات والترقيات على مستوى الإدارات العمومية.
- تطبيق سياسة الإصلاح الإداري مع التأكيد على التخفيف من أهمية الدولوين الوزارية و التحكم المالي.
- كما أن التحكم في أخلاقيات الوظيفة العمومية من قبل السلطات العمومية يجد تبريرا إضافيا له في أن للمخالفات المرتكبة من قبل الموظفين وطأ كبيرا على الأمة لاسيما أن واقع الميزانية الحالي يتصف بالبحث عن اقتصاد يسمح بإيجاد موارد جديدة إضافية لتحقيق الأولويات المسطرة.[3]

[1] التي لا تمثل فيها نسبة التأطير أكثر من 1% من مجموع مستخدمي قطاع الوظيفة العمومية المقدر بأكثر من مليون وثلاثمائة ألف عامل. إحصاء .حصيلة الشغل لنفس السنة1995

[2] سعيد مقدم ، المرجع السابق ، ص 26

[3] سعيد مقدم ، المرجع السابق ، ص 27

6- هشاشة مرجعيات الموظفين:

حيث أن إهمال الجاني الإنساني في علاقات العمل من شانه إضعاف تركيز الموظفين على أعمالهم، وهذا سوف يؤدي بهم إلى ارتكاب مختلف الأعمال المخالفة للقانون.[1]

المطلب الثاني : طرق ترسيخ أخلاقيات الإدارة في الجزائر

لنجاح التدابير المقترحة يتعين أن تندرج في إطار استراتيجية شاملة ومنسجمة يساهم الموظفون في تحديدها والعمل على تطبيقها وقبل ترجمة هذه الاستراتيجية إلى أحكام تطبيقية يتعين البدء بتشريح وتحديد بعض المشاكل أو الأخطار الهامة المؤدية إلى الانحراف والتي يمكن أن تضر بالمجهودات المبذولة.

أولا – استراتيجية شاملة ومنسجمة:

1. شمولية النظرة لأخلاقية المهنة:

أي إشراك كل الموظفين بمختلف مراتبهم في الإصلاحات الإدارية ، إضافة إلى ممثلي المجتمع المدني بشرط أن توفر هذه الإصلاحات على التوازن بين بين الوقاية والعقاب ، وبين الأحكام التنظيمية التي تمس حقوق وواجبات الموظفين والأحكام التي تهدف إلى تحسين تسيير الموظفين والإجراءات الإدارية.

2. أداء العمل بحزم وانسجام:

حيث ينبغي على السلطات الإدارية أن تعمل بحزم وتواصل على المدى البعيد لإرساء ثقافة إدارية متأصلة و متطورة لأن تغيير الذهنيات يتطلب وقت وجهد كبيرين.[2]

ثانيا –إستراتيجية لإشراك الموظفين في العمل الإداري:

حيث أنه من المستحيل الشروع في الإصلاحات الإدارية حول موضوع الأخلاقيات دون إشراك الموظفين وهم المتأثرين مباشرة بالأخلاقيات في مراحل وضع التدابير اللازمة لذلك .

[1] سعيد مقدم ، المرجع السابق ، ص 28

[2] سعيد مقدم ، المرجع السابق ، ص 31

ثالثا – إستراتيجية لإشراك الموظفين في العمل الإداري:

حيث أنه من المستحيل الشروع في الإصلاحات الإدارية حول موضوع الأخلاقيات دون إشراك الموظفين وهم المتأثرين مباشرة بالأخلاقيات في مراحل وضع التدابير اللازمة لذلك ، ويمكن تلخيص بعض المسائل الهامة التي يشارك الموظفين في حلها:

- تحديد تصور جديد يمس البيئة الإدارية.
- وضع استراتيجية تضمن الابتعاد عن بعض السلوكات : كالانحرافات الإيديولوجية ، والحث على ضرورة الإعلام بالتجاوزات القانونية.
- التشريع في مجال الأخلاقيات الإدارية وذلك من خلال إرساء " ثقافة إدارية " عند الموظفين.
- تخصيص ميزانية ملائمة لنشر أخلاقيات الإدارة والعمل على ترقيتها بكل الوسائل.
- ترقية مبدأ أخلاقية الإدارة، كمبدأ للعمل الإداري وذلك عن طريق تأكيد القيم الأخلاقية للموظفين ، و الحرص على وضع منظومة لتكوينهم وإعلامهم بها.
- ضرورة التنظيم الإداري المحكم، وذلك من خلال التحكم في سياسة ترشيد – تسيير – الموارد البشرية وقنوات اتخاذ القرار الإداري.
- أخلاقية المهنة يجب ان تكون من المكونات الأساسية للتكوين الأولي من خلال إدخالها في محتوى البرامج والوسائل التعليمية.
- ضرورة إعداد مرشد للسلوك النوعي الخاص ببعض الحرف والوظائف ك كالطب والمحاماة.
- وضع لجان للمتابعة والتقييم.
- ضرورة ترشيد الممارسات التأديبية الذي من شأنه تدعين الجانب البيداغوجي للعقوبة.
- تكييف منتظم للقوانين.[1]

يمكن أيضا وضع آليات تحسين وتنمية الاعتبارات الأخلاقية في مجال الإدارة منها:

- التحديد الواضح لسلطات الموظفين والإداريين.
- مراجعة التعليمات الإدارية القديمة والإجراءات التي تتعلق بالسلوك الأخلاقي.
- تحسين النظام الرقابي المعمول به في المنظمة.
- الاعتراف والتقدير للأداء المتميز للموظفين.
- التأكيد على أهمية سلوك الموظفين في الدرجات العليا كنموذج لسلوك الموظفين الآخرين.

[1] سعيد مقدم ، المرجع السابق ، ص 32-39

- الاستفادة من الطرق الرسمية التي يمكن من خلالها غرس السلوك الأخلاقي الذي يقوم على العقل والضمير الذاتي بما يضمن الاستمرارية.
- الشفافية والمساءلة والقدوة الحسنة.[1]

[1] عبد القادر كاس: **الإدارة العامة و الإصلاح الإداري في الجزائر 2006-2007**، رسالة ماجستير جامعة الجزائر ،كلية العلوم السياسية و الإعلام ، 2007 . ص 227-230

خاتمة الفصل الثاني:

ترتبط أخلاقيات الإدارة بالخصائص الداخلية المميزة سواء للفرد أو الجماعة إذ تعبر هذه الخصائص عن استجابة متميزة ذات بعد تاريخي لظروف ذلك الفرد أو تلك الجماعة وللمكونات الأصلية لكل منهم والخزان الاجتماعي والعمق الحضاري لذا نلاحظ أن جميع الدول التي سارت في طريق التطور تحاول المحافظة على هويتها الوطنية والتاريخية والاجتماعية والثقافية والمحافظة على نظامها القيمي وقد تجسد ذلك في مبادئ الثقافة الساموراائية في اليابان ...الخ

إن البيئة الإدارية طرأ عليها في الآونة الأخيرة تغيير في العمق ، وفي خضم هذا التغيير راح الموظفون يبحثون عن نموذج سلوكي من بين النماذج المتواجدة والمتعايشة جنبا لجنب. فهناك النموذج التقليدي وفقا لنظام ماكس فيبر، أين ينظر للموظف على أنه فوق كل الاعتبارات الذاتية ومجرد من العاطفة والتحيز ويتصف بالنزاهة. والنموذج العصري الذي ينظر للموظف على أنه مقاول إداري نشيط وفعال، حساس لتطلعات المستفيدين من خدمات المرفق العام ويساهم بنشاط مع الرجل السياسي.

إن العديد من الموظفين مترددون اليوم بين مختلف هذه النماذج، كما أن تعترضهم مواقف حساسة في مجال الاختيار بين المبادئ ،ففي حالة تناقض القاعدة القانونية مع الإنصاف نجد أن الموظف يقف حائرا بين ضرورة تطبيقها أو اختيار الحل الذي تمليه عليه أخلاقيات الإدارة ،وقد تحدث أيضا أن تؤدي الرغبة في تحقيق شفافية العمل الإداري إلى الإخلال نوعا ما " بواجب التحفظ " أو " بواجب الكتمان المهني ".ولتحقيق هدف شرعي نجد غالبا أن الموظف يعتمد وسائل قابلة للمناقشة تحت طائلة خطر عدم تطبيق القانون. فهناك مبدأ الحياد والتحفظ ومساواة المستفيدين من الخدمات العمومية ،وهي من المبادئ التي تضفي الشرعية على عمل الدولة و تتطلبها أخلاقيات الإدارة.

غير أن الملاحظ في الواقع أن تطبيق مبدأ المساواة مثلا لا يعني دائما وحدوية التعامل ،كما أن الرغبة في خرق القواعد والمبادئ القانونية موجودة أكثر في ظل وجود أنماط يغلب عليها أحيانا طابع العمومية ، ولذا فإن محاولة التوفيق بين الحالات الخاصة من شأنه تفادي عرقلة العمل والمحافظة في نظر الموظفين على إدارة براغماتية وفعالة. وفي كل حالة من هذه الحالات فإن خطر الانحراف يظل قائما ،ولذلك أصبح اليوم من الصعب على الموظف العام تحديد المنفعة العامة لتوجيه عمله في ظل غياب هذه المرجعية الأخلاقية.

الفصل الثالث

مساهمة الأخلاقيات في مكافحة الفساد الإداري و البيروقراطية

دراسة خالة مديرية الادارة المحلية لولاية الأغواط

مقدمة الفصل الثالث:

ان الحاجة الدائمة للمنظمات في تحسين عملها و محاولة تحقيق اهدافها على احسن وجه ممكن يقودها للبحث عن السلبيات الموجودة داخلها لا سيما تلك المتعلقة بالمورد البشري و في موضوعنا هذا تطرقنا لاحد الجوانب المؤثرة في ذلك ألا و هي اخلاقيات الادارة العامة التي تصطدم هي الاخرى بالكثير من العراقيل ابرزها ما يعرف بظاهرة البيروقراطية و ايضا الفساد الاداري و في هذا الفصل سنبرز اهم ما يتعلق بذلك مع دراسة حالة لمديرية الادارة المحلية بولاية الاغواط مسترشدين بالمنهجية التالية:

المبحث الأول: الاخلاقيات كمدخل للحد من الفساد الاداري

المبحث الثاني: دور الاخلاقيات في الحد من المظاهر السلبية للبيروقراطية

المبحث الثالث: دراسة حالة مديرية الادارة المحلية لولاية الاغواط

المبحث الأول :الأخلاقيات كمدخل للحد من الفساد الإداري

ليس هناك ما ينال من هيبة الدولة ومكانتها مثل الفساد الإداري لحاله من آثار وخيمة على الروح المعنوية للمواطنين وإيمانهم بقدرة بلدهم على حل مشاكله في ظل فساد الحكومة، كما أن المواطنون ينظرون إلى المؤسسات بوصفها مؤسسات نموذجية في و احترام القانون و تحقيق المصلحة العامة.[1]

المطلب الأول :دوافع الأفراد لارتكاب سلوكيات غير أخلاقية

يصدر عن الفرد جملة من السلوكيات والتصرفات غير الأخلاقية والتي تحركها جملة من الدوافع أهمها:

أولا : الكسب الشخصي والأنانية :

والذي يغير من الدوافع الأساسية من أجل الإنجاز والتفوق، وهو المحرك الأساسي الأول في الاقتصاد وأن ما هو غير مشروع تقديم الكسب الشخصي في مقدمة الاهتمامات وبأي وسيلة حتى وإن تجاوزت القواعد والمعايير الأخلاقية في السلوك وتؤذي الآخرين.

ثانيا: الضغوط التنافسية:

حيث أن المنافسة تفرض وسائلها القاسية والتي تتجاوز في شدتها وقدرتها الأفراد على ضبط هذه الوسائل بطريقة مشروعة مما يدفعهم للقيام بتصرفات توصف بأنها غير أخلاقية من أجل البقاء في المنافسة أو حسمها لصالحهم.

ثالثا: الأعمال مقابل القيم الخلقية :

لأن الأعمال التي تسعى في هدفها إلى تعظيم الربح وخلق الثروة تجعل معاييرها المادية في مواجهة مادته مع قيم المديرين، والعاملين الآخرين ما يضع المديرين أمام خيار تكييف قيمهم الأخلاقية أو الخروج عن العمل.

رابعا: التعارضات ما بين الثقافات:

كثير من المشاكل الأخلاقية في الشركات تثار في تلك المجتمعات جراء التعارضات الثقافية.[2]

فأخلاقيات الإدارة تشير إلى تطلعاتنا أي ما ينبغي أن يكون عليه المديرون من الناحية الأخلاقية فهي تبدو وكأنها تتجه نحو سمات المدير الأكثر مثالية، وتبقى العبرة الحقيقية فيما ينفذ فعلا لا في القرارات، ولا فيما تصدرها المنظمات

[1] نجم عبود نجم، **أخلاقيات الإدارة و مسؤولية الأعمال في شركات الأعمال**، عمان، مؤسسات الوارق للنشر والتوزيع، 2005. ص 359

[2] نجم عبود نجم، مرجع سابق، ص ص14 -15

من لوائح وما يصرح به المديرين من التزام أخلاقي، وإنما فيما يتجسد من ذلك كله في السلوك الفعلي والممارسة العملية، وتعود الفجوة بالدرجة الأولى إلى ما اعتاد عليه المديرين من العمل خلف الأبواب المغلقة مع سلم واسع من السرية المبالغ فيها، هذا جعل الشفافية في السنوات الأخيرة مبدأ من المبادئ في العمل الإداري، فأصبحت المنظمات على ما تصرح به من قيم ومدونات أخلاقية وتلزم العاملين بها، ولإعطاء تفسير أكثر سنعرض دوافع الفساد لكل من المواطن، الوسيط، والموظف.

1– دافع المواطن

يسعى المواطنون لتحقيق أهدافهم وإنجاز معاملاتهم وهوما يتطلب اتباع إجراءات روتينية، وهي إجراءات يرافقها تكلفة ووقت لإنجازها ما يؤدي بالبعض إلى اتباع طرق سهلة لكسر هذا الروتين وتسهيل المعاملة ما يتم عن طريق بعض أشكال الفساد كمنح الرشاوي لبعض الموظفين بالمقابل التسهيلات، وعلى حساب بعض المواطنين والذين ينتظرون إنجاز المعاملات بالطرق المعتادة، وكذا احتكار من قبل جهة معينة كالحكومة مما يدفع الفرد إلى ممارسة الفساد.[1]

بعض أشكال الفساد كمنح الرشاوي لبعض الموظفين بالمقابل التسهيلات، وعلى حساب بعض المواطنين والذين ينتظرون إنجاز المعاملات بالطرق المعتادة، وكذا احتكار من قبل جهة معينة كالحكومة مما يدفع الفرد إلى ممارسة الفساد.

2– دافع الوسيط :

وهو يعمل كحلقة وصل بين موظف الخدمة العامة وبين المواطن، ويكون دافعه إنجاز عدد أكبر من المعاملات التي تحقق له عائد يعرف بالعمولة في ظل الرغبة في إرضاء الطرفين الموظف والمواطن، كما تساهم القيم السائدة في المجتمع والتي تشكل مناخا مناسبا للوسيط لممارسته لمختلف صور الفساد كنقل المال من المواطن للموظف كأن يدفع الفقر والبطالة بالفرد إلى سد حاجاته لإعانة أسرته بقبول الرشوة بما يحقق له المردود والذي يكفل عيشه.

[1] محمد الصيرفي، **الفساد في الإصلاح والتطوير الإداري**، الطبعة الأولى، الإسكندرية، مؤسسة حورس الدولية للنشر والتوزيع،2008 . ص41

3– دافع الموظف:

فأهم ما يدع الموظف لممارسة الفساد هي الرواتب المتواضعة والعوائد والحوافز المالية القليلة التي يتقاضاها وتدفع المجتمع للتقاضي عن ممارسته، وبخاصة إذا كان هناك ارتفاع متواصل في تكاليف المعيشة بإضافة إلى ضعف أجهزة الرقابة الداخلية أو انعدامها والذي يؤدي لاستفحال في الممارسات والتزوير...الخ. [1]

المطلب الثاني: وسائل و أساليب مواجهة الفساد

أولا: وسائل مواجهة الفساد

تتعدد أسباب الفساد كما تتعدد طرق مواجهته، ومن بين وسائل المواجهة والتي ترتكز على الأخلاقيات نذكرها على النحو التالي:

1– إيجاد اتفاق جمالي على معيار القيم:

لابد من تطوير فهم عام لمعيار واحد للقيم على مستوى الأمة من جهة أخرى خلق كره لدى المواطنين من الفساد الإداري ولتحقيق ذلك لا بد من الاعتناء بالتعليم في مختلف مستوياته وبواسطة وسائل الإعلام المختلفة.

2– النزاهة والشفافية في التسيير:

أين يعتبر فساد الإطارات العليا في المؤسسات خطير لما يتركه من أثر على سلوكيات الأفراد وسعة المنظمة لذا لا بد من التركيز على منظومة القيم والمتعلقة بالصدق، الأمانة والإخلاص في العمل وكذا علانية الإجراءات.

3– إعادة النظر في مستويات الرواتب والأجور بين فترة وأخرى:

لأن انخفاض الراتب المدفوع للموظف يعد أحد أسباب الرئيسية لانتشار الفساد وذلك للبحث عن مصادر لأجل زيادة دخله وسد حاجاته.

4– المحاسبة:

أي لا بد من إخضاع الأشخاص الذين يتولون المناصب العليا للمساءلة القانونية والإدارية والأخلاقية عن نتائج أعمالهم من خلال مجالس الإدارة والنقابات أو الجمعيات العمومية أو السلطة الرسمية المعنية بذلك.

[1] محمد الصيرفي، مرجع سابق، ص ص 41-43

5- التركيز على البعد الأخلاقي وبناء الإنسان والحد من الفساد في مختلف قطاعات العمل.

6- تفعيل القوانين المتعلقة بمكافحة الفساد على جميع المستويات .[1]

7- نشر التعليم وتوعية المواطنين :

فالجهل بالحقوق والواجبات يزيد في استفحال الظاهرة بطريقة سهلة وببساطة حيث يعتبر استغلال المواطن لسلوك لا أخلاقي، لا بد من القضاء عليه عن طريق نشر التوعية وتعليم المواطنينو هو ما يجعلهم يبتعدون عن الرشوة وبالتالي تقليل نسبة الفساد في الإدارة.

8- بناء جهاز قضائي مستقل. [2]

9- تقويم ومكافأة الموظف الأمين:

لأن في الكثير من الأحيان نجد في الأجهزة الحكومية الموظف الأمين لا يلقى التقدير و الاحترام ويتعرض للعقوبة لأنه أمين لذا يمكن لزاما علينا علاج هذه الحالة بدعمه وتقديم الحوافز المناسبة له واعتباره قدوة حسنة في سلوكياته.[3]

ثانيا : أساليب مواجهة الفساد

إن قضية مكافحة الفساد وكشف ممارساته صعبة جدا وبخاصة في المجتمع ككل والوظيفة العامة بالأخص حيث يقال في الفساد والرشوة إن الإنسان لا يستطيع أن يقول بكل تأكيد عندما يرى سمكة موجودة في الماء :حول كانت تل السمكة تشرب من لماء الموجودة فيه أم لا، وكذلك هو الحال بالنسبة للموظف ما إذا كان يأخذ رشوة أولا أثناء قيامه بعمله، وتختلف أساليب مواجهة الفساد باختلاف أشكاله ويمكن تصنيفها إلى صنفين مباشرة وغير مباشرة كما يدخل بعضها ضمن الأساليب الوقائية القبلية وبعضها الآخر يدخل ضمن الأساليب العلاجية.[4]

1. الأساليب الوقائية

من الوسائل الفعالة التي ستبق وقوع الفساد و أضراره لأنها تسعى لوجود حصانة ورقابة ذاتية لدى الأفراد والجماعة وحوافز تساعد على الأمانة و النزاهة وتحد من الانحرافات السلوكية ونستعرضها كالآتي:

[1] شراد وافية، **مساهمة أخلاقيات الإدارة في مكافحة الفساد الإداري،دراسة حالة مؤسستي سونطراك وسونلغاز** ، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، جامعة بسكرة، كلية الحقوق، العلوم السياسية، قسم الحقوق، 2015/2014.ص 57

[2] شراد وافية ، المرجع السابق ، ص 58

[3] أسار فخري عبد اللطيف ، الموقع السابق .

[4] نجم عبود نجم، مرجع سابق، ص ص 362-363

أ. الالتزام والولاء الموظفين

فالوظيفة العامة بقدر ما تجسد الأهداف الوطنية العريضة للحكومة فهي تتجه نحو تقديم الخدمة للمواطنين، وبالتالي ما يجعل لإثارة الولاء الوطني تأثير كبير في الارتقاء الوظيفة العامة وأخلاقياتها.

ب. القيادة النزيهة

فهي ترتبط بالعنصر السابق حيث يتم اختيار القيادات النزيهة والتي تمثل القدوة في أخلاقياتها وسلوكياتها في الجهاز الإداري حيث تباشر وظائفها وتمارس إجراءات التي تدل على هدفها الاستقامة و النزاهة كإصدار مدونة القيادة (Meadership Cod) مثلا والتي تتضمن مجموعة لمبادئ الأخلاقية التي ترتقي بها الوظيفة العامة وتوفر للموظف الاستقرار وسن القوانين لمحاربة الفساد ودعمها، ومن جهة أخرى التصريح وهذا ما يعطي صورة واضحة للثورة الحقيقية للقادة قبل وبعد تولي الوظيفة لتوفير الشفافية والثقة العالية وفي مختلف المجالات وللموظف، وعنصر آخر هو اختبار المساعدين والمعاونين من الأفراد المشهود لهم بالاستقامة و النزاهة ومن ذي الخصائص الأخلاقية .[1]

ج. مدونات أخلاقيات الوظيفة العامة

كمدعم للطابع المهني إصدار المدونات الأخلاقية والمتضمنة مجموعة المبادئ والتوجيهات الأخلاقية ذات العلاقة بما يجب وما لا يجب في الوظيفة، فهي كمرشد لسلوك الموظف وتساعده في مواجهة قضايا المنطقة الرمادية، وقد تكون هناك مدونة أخلاقية واحدة، لكل الموظفين العاملين في الوظيفة العاملة كما في قطاعات معينة .[2]

د. الشروط الأخلاقية في الاختبار والتعيين

إن الاختيار والتعيين يتم على أساس مدى الملاءمة بين المؤهلات (المهارة والاختصاص) ومتطلبات الوظيفة كما تتم الترقية على أساس الأقدمية أو الجدارة ويكون الأمر جيدا في كلتا الحالتين بالمقارنة مع عوامل أخرى كالمحاباة، المحسوبية...إلخ، ولتدعيم روح وقيم الوظيفة العامة لا بد من الاهتمام بأخلاقيات الوظيفة في عملية الاختيار والتعيين والترقية.

---

[1] الطاهر بن ناعة ، **دور القيادة الإدارية في مكافحة الفساد الإداري في المؤسسة الجزائرية – دراسة حالة –بلدية عين الحجل2014–2015** ، مذكرة شهادة الماستر في الادارة ، جامعة المسيلة ،كلية الحقوق ، قسم العلوم السياسية و العلاقات الدولية ، 2015. ص 79

[2] نجم عبود نجم، مرجع سابق، ص 364

هـ. التدريب والتطوير في مجال أخلاقيات الوظيفة:

فلا بد من الاهتمام بالتدريب والتطوير في مجال أخلاقيات الوظيفة لمديريها وموظفيها وقد يكون التدريب شرطا ضروريا من شروط الترقية لكل وظيفة .[1]

و. تحسين ظروف ومزايا الوظيفة العامة:

في ظل الظروف فقد تكون المغريات و الخراب عوامل شديدة التأثير على الموظفين والأهم الحاجة وتلك الظروف الصعبة والإحساس بعدم العدالة بين الجهد والأجر و هوما يتسبب في المهارات الفاسدة، أما العوامل المساعدة على تحسين ظروف العمل نذكرها:

- تحسين الأجور والرواتب الموظفين، وإعادة تقييم وتغيير درجاتهم الوظيفية.
- العمل على تصنيف الفوارق في المزايا بين الوظائف والمستويات الإدارية لتحقيق العدالة.
- تحسين علاقات العمل وتعزيز المشاركة في الإدارة وسياسة الباب المفتوح و هو ما يؤدي إلى تحسين المناخ الوظيفي واقع الروح المعنوية والولاء الوظيفة والجهاز الإداري.

ز. تحسين إجراءات إتخاذ القرارات وإنجاز الأعمال:

كثرة الاجراءات وتعقدها جانب من جوانب الفساد الإداري، وللحد من هذا النوع من الفساد لا بد من تحسين الإجراءات عن طريق:

- تكوين حلقات ودوائر لتحسين الإجراءات وتبني حملات التخلص من الروتين وتحديد سقوف زمنية واضحة لكل إجراء، ومن جهة أخرى المراجعة الدورية لإجراءات وقواعد العمل بما يضمن إدخال التحسينات.
- الاعتماد على سياسة التدوير في العمل بما يضمن تكوين موظفين متعددي المهارة والخبر.
- إيجاد الحوافز المادية والمعنوية لكل مفتوح ومبادرة لتحسين الأداء.
- توفير قنوات فعالة للموظفين من أجل عرض الشكاوى وتقديم المقترحات من أجل تحسين العمل.[2]

[1] الطاهر بن ناعة ، المرجع السابق ، ص79-80

[2] الطاهر بن ناعة ، المرجع السابق ، ص 80

ح. تعزيز حملات التوعية الإعلامية والثقافية:

بمخاطر و أضرار الفساد على المصلحة العامة، والتركيز على دور الموظف العام كفرد مؤتمن للحرص والثقافي في خدمة الصالح العام.

ط. اتخاذ الإجراءا المضادة لانتقال الفساد عبر الدول :

باعتبار أن الظاهرة أصبحت ذات أبعاد دولية وق ابلة للانتقال من دولة لأخرى ومن خلال الشركات المتعددة الجنسيات أو فروعها والتي تعبر بمثابة قنوات ناقلة لخبرات وممارساته لذا أصبح علينا لزاما اتخاذ الاجراءات الوقائية المضادة لانتقال هذه الظاهرة في الحالات التالية:

- حق التعامل مع الشركات ذات سمعة جيدة ومعرفة بمعاملاتها وأساليبها الأخلاقية.
- إيقاف أعمال أية شركة ترتكب أية جريمة أو ممارسة في البلد.[1]

2. الأساليب العلاجية:

وهي تلك الأساليب التي يتم اعتمادها أو اللجوء لها في حالة تسجيل حالات فساد وهي مختلفة ومتنوعة منها:

أ. الاعتماد على التشريعات و القوانين الصارمة لمواجهة الظاهرة حيث أن الواقع يؤكد أن مضاعفة العقوبات يؤدي دورا إيجابيا وبخاصة إذا تم التطبيق بأمانة وعلى الجميع في الوظيفة.
ب. قيام الأجهزة المسؤولة عن مواجهة الفساد بإيجاد تدرج للمؤسسات الحكومية في قائمة الشهرة والفضائح.
ج. الإعلام ودوره في الكشف والتشهير بالفساد والمؤسسات والذي له دور كبير في ردع المفسدين.
د. توجيه الانذارات بالإلغاء للمؤسسات ذات الممارسات الفاسدة وذلك بإعطاء مهلة زمنية من أجل الإصلاح وتنظيف مكاتبها وإن لم يحدث ذلك سيتم استحداث مؤسسات بديلة أو إلحاق أنشطتها بمؤسسات أخرى أو إخضاعها لبرامج الخصخصة.

فالفساد كما توجد في القطاع العام له حضور في القطاع الخاص ووجوده في الدول المتقدمة كما في الدول النامية لذا تتزايد الجهود وتتسع من أجل مواجهته وعلى جميع الأصعدة وفي ظل خبرة عالية متقدمة في أساليب الوقاية منه ومعالجته.[2]

[1] نجم عبود نجم ، المرجع السابق ، ص 367
[2] دحيمان الويزة ، المرجع السابق ، ص 112

المطلب الثالث: الشفافية كمبدأ من المبادئ الأخلاقية

ترى منظمة الشفافية الدولية أن الشفافية والمساءلة هما حجرا الأساس في محاربة الفساد والتصدي له في كل من القطاعين العام والخاص فتسعى الشركات بصفة خاصة بالقيام بدور هام في الحد من الفساد بإفصاح عن التزامها بالشفافية بإيصال قيمها وسياستها للمساهمين وكيفية ترجمة تلك القيم والسياسات وتطبيقها على الواقع حيث تظهر للأطراف ذات العلاقة ومن خلال التقارير مدى انفتاحها للمساءلة وبالتالي كشف مدى مصداقيتها في بذل الجهود للمكافحة الفساد.

في عام 2012 قامت منظمة الشفافية الدولية بإجراء دراسة حول إفصاح الشركات في تقاريرها عن مدى التزامها بالشفافية على أكبر مائة وخمسة (105) شركة متعددة الجنسيات من الشركات المدرجة على مستوى العالم أين قيمت الدراسة ثلاثة جوانب هامة لإصدار التقارير الشركات والمتعلقة بمعايير مكافحة الفساد والمتمثلة في:

- برامج مكافحة الفساد المعلنة.
- الشفافية التنظيمية والمتضمنة معلومات عن أصول الشركات وممتلكات الشركة.
- التقارير على مستوى كل دولة على مدة والمتضمنة العائدات والانفاق اللاأسمالي و الضرائب المدفوعة .[1]

وتغطي هذه الدراسة أكبر أربعة شركات في دولة الكويت (بنك الكويت الوطني– ست التمويل الكويتي شركة زين للاتصالات – شركة الوطنية للاتصالات (أوريدو حاليا) وبناء على معايير بالنسبة للنتائج الدراسة كان هناك ترحيب من قبل شركة زين للاتصالات وقد طبقت معظم المتطلبات، وقامت بنشر بعض من سياساتها خلال فترة إجراء الدراسة وبالتالي تجنب في زيادة نقاطها أما الشركات الأولى لم ترد للأسف على الإطلاق ولم تكن الدراسة لتثمر لولا جهود سكرتارية منظمة الشفافية الدولية.[2]

[1] سلمى العيسي ،**الشفافية في تقارير الشركات دراسة حول الشركات الأربع الكبرى في دولة الكويت** ، جمعية الشفافية الكويت ، 2013 . ص 3 تم الاطلاع عليه بتاريخ: 2019/04/25 www.transparency.org.kw

[2] نفس المرجع ، ص 6.

المبحث الثاني : دور الأخلاقيات في الحد من المظاهر السلبية البيروقراطية

تتحول البيروقراطية في الممارسات إلى ظاهرة سلبية ومعوق للتقدم عندما تتغلب أمراضها على مزاياها لتصبح أقرب إلى حكم المكاتب أوحكم اللوائح وعندما ترتبط شيوع الجمود وتقصي الكفاءة بطء الاستجابة لمتطلبات الأحوال الجارية والمشاكل المعاصرة، وللقضاء على هذه المظاهر لا بد من الاهتمام بتفعيل الجانب الأخلاقي وانطلاقا من :[1]

المطلب الأول :إعطاء تفسير لسيكولوجية البيروقراطية

نجد في علم النفس تشخيص جيدا لأعراض البيروقراطية من الناحية السيكولوجية باعتبارها أعراض غير سوية للسلوك الإداري حيث أن الشخصية الإدارية البيروقراطية تتسم بكثير من ملامح السلوك المرضي أو الغير السوي والتي تحد من الابتكار والتجديد.

بحيث يميل البيروقراطي إلى تجنب المسؤولية وعدم التصرف واتخاذ القرار أو تقليل التصرف أو بالاعتراض الشكلي أو ...وهو بذلك يزيح عن نفسه عبء العمل، كما يصل هذا الميل لتجنب المسؤولية أقصاه عند توفر ثلاث عوامل في الوقت نفسه وهي:

1- انعدام الحافز الإيجابي على التصرف كتساؤل البيروقراطي لماذا يتصرف تصرفا لا تمليه اللوائح والقوانين والتعليمات طرحة، فلا يجد بداخله إجابة كافية عنها ليتحرك نحو هذا التصرف.
2- الخوف من نتائج التصرف الجديد والمستقبل :وما يترتب عليها من أخطاء تؤدي إلى عقوبات و جزاءات رادعة، فقد يظهر هذا الميل بوضوح في بعض المنظمات التي تفرض إجراءات مشددة.
3- انعدام الضوابط والمعايير التي تستعملها الرقابة الهادفة إلى التحقيق من إيجابية التصرف :مكافأتها أين تركز الرقابة على الأخطاء الصغيرة والأخطار الشكل، يرى هارولد الأساسي أن البيروقراطي يكره الاقدام على التجارب الجديدة والتصرفات المبتكرة وارتكاب المجهول ويتصرف عن كل عمل لا يجري مجرى السوابق ويفضل طريق 4- الحذر والحيطة على التصرف الجديد المستثمر والمستقل وتعكس نظم العمل هذا الميل[2] في الاجراءات لقدسية ذاتية ، اين تصبح اللوائح القواعد حواجز دفاعية او مشروعة يحتمى وراءها البيروقراطي ويجد فيها المصلحة الدائمة في الحفاظ عليها وتقويمها .[3]

---

[1] عبد الغفار شكر، **أوراق سياسات تعزيز الشفافية و مكافحة الفساد في مواجهة البيروقراطية الاصلاح الاداري و تحسين مناخ الاستثمار** WWW.arabia.org. تم الاطلاع عليه بتاريخ 2019/04/30

[2] عبد الغفار شكر ، المرجع السابق ، ص 15

[3] عبد الغفار شكر ، المرجع السابق ، ص 15

المطلب الثاني :دور الرقابة في القضاء على مظاهر التسيب الإداري

تعد الرقابة وظيفة من الوظائف الأساسية في الإدارة، و يبرز دورها في مراقبة الأداء و تصحيح المسار و التحقيق من تحقيق الأهداف و الخطط المرسومة و تطبيق القوانين لكي لا يتم الخروج عن مسار المنظمة، فهي كعملية تستبق حدوث الوقائع و تمنع وقوع حالات الإخلال بالقوانين و الإهمال و التسيب الإداري و المالي و المادي و الذي يسبب الانحراف وتدني مستوى أداء المنظمة و جانب تقديم الخدمات لكى لا يتحول الموظف لإنسان تسديد ومهمل و متجرد من اللباقة و حسن الخلق و الأداء المتميز .[1]

حيث يتجسد دور الرقابة الفعالة في وضع معدلات لتقييم الأداء و وحدات القياس وبوضع معايير موضوعية لقياس الانحرافات التي تتحقق فتحدد هذه المعدلات على أساس الكم و الكيف و الوقت، و من بين وسائل التقييم نذكر منها التقارير الإدارية، و التي توضع لتقدير كفاية الأعمال الإدارية و بيان عملها .[2]

حيث يتم التقييم بعد الانتهاء من أداء العمل مباشرة عن طريق الملاحظة و التفتيش أين يقوم المشرف بملاحظة المرؤوسين من حيث أعمالهم الطرق المستخدمة، و النتائج المتحصل عليها، و بعد مقارنة النتائج المحققة بالمعدلات الموضوعية فإن كان هناك زيادة أو نقصا كان ذلك مؤشرا على أن هناك خللا يهيمن على العمل فلا بد من كشف الأسباب و البحث عن وسائل المعالجة.[3]

لذا فالأنشطة الرقابية تشمل إجراءات متعددة يرتبط بعضها بالجوانب الفنية و يرتبط البعض الآخر بالجوانب السلوكية، في حين نجد أن مؤشرات الرقابة التي يعتمد عليها في إعطاء الحقوق و تحصيل المسؤوليات و الواجبات يقترض أن تكون دقيقة و شاملة، و لا بد على النظام الرقابي أن ينمي جوانب الاستقلالية و يبتعد في إجراءاته عن القهر و الخوف و الاستبداد، كما أن الرقابة لا يجب أن تركز على عنصر دون آخر كالاهتمام بكمية و حجم العمل دون جودته أو التركيز على بعض منها دون غيرها، و هو ما يخلق ثغرات في منظومة العمل داخل المنظمة .[4]

---

[1] عبد القادر جبريل فرج جبريل ، المرجع السابق ، ص 25

[2] غلوسي بلال، **الرقابة الإدارية والتسيب الاداري في المؤسسة دراسة ميدانية في مؤسسة توزيع الكهرباء والغاز** ،مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع ، جامعة بسكرة ، كلية العلوم الإنسانة والاجتماعية ، قسم العلوم الاجتماعية ،2014 /2015 . ص 132-134

[3] غلوسي بلال ، المرجع السابق ، ص 132-134

[4] أمينة بودراع ، المرجع السابق ، ص 55

المطلب الثالث :توفير عناصر المناخ التنظيمي الملائم

و المتمثلة في:

- متطلبات الأداء الوظيفي للعمل : أين يمكن للموظف أن يكون قادرا على الإبداع و الابتكار حيث تكون هذه المتطلبات بعيدة لكل البعد عن الروتين و الملل و الرقابة التي تعمل على قتل المبادرة و الإبداع لدى الأفراد في المنظمة.
- التدريب : له دور كبير في تنمية المهارات البشرية التي تعتمد المنظمة عليها في تحقيق أهدافها، لذا يعتبر الاستثمار في الموارد البشرية من أهم الاستثمارات التي تعتمدها المنظمة و تسعى لتحقيق الأهداف و في أجل طويل[1]، و هو نوع من أنواع التعليم يهدف إلى زيادة المهارة المتخصصة للفرد أي تحسين الأداء.[2]
- أسلوب الإدارة في التعامل مع العاملين : و يعتمد هذا الأسلوب على المشاركة في اتخاذ القرارات و تشجيعهم على الإخلاص و الصدق في العمل ما يؤدي إلى الزيادة في الانتماء و الولاء للمنظمة.
- أنماط السلطة الإدارية : فلا بد من اتباع أسلوب الإدارة اللامركزية لأن التركيز السائد في المنظمة يؤدي إلى ظهور آثار سلبية تؤثر على الموظف يخلق الملل و على المنظمة بظهور المشاكل و الصراعات الداخلية.
- المرونة في التنظيم و قدرته على التأقلم مع المتغيرات البيئية الداخلية : فمن خلال التوازن و التكيف يمكن للإدارة أن تحقق أهدافها المسطرة.[3]
- أساليب التحفيز: إن حصول العامل على مكافأة نتيجة أداء لعمل ما يزيد في رغبته في تكرار هذا الأسلوب في مرّات قادمة، و هذا ما يزيد من حب الانتماء و الولاء للمنظمة فينبغي على كل إدارة و في أي منظمة ان تستعمل أساليب متنوعة وشاملة و لكل العاملين[4] ، فجانب الحفز هو أحد أهم المحددات الرئيسية للأداء، و لا يزال غائبا من الآن، و عليه فالحفز او الدافع يمثل أداة بث الرغبة و الحماس، و بالتالي توظيف المقدرة لتحقيق الأهداف المحددة .[5]
- الإستقرار و تحقيق الأمن الوظيفي : و المتمثلة في مختلف أبعاد الضمان الاجتماعي والصحي المنافع الوظيفية حيث أنها تخلف استقرارا نفسيا و تساهم في رفع الروح المعنوية و بالتالي تحسين مستوى الأداء و زيادة الإنتاجية.[6]

---

[1] مُحَمَّد يوسف قاضي ، **السلوك التنظيمي** ، الطبعة الأولى ، الاردن ، الاكاديميون للنشر والتوزيع ، 2015. ص 171

[2] علي غربي وآخرون ، **تنمية الموارد البشرية** ، الطبعة الأولى ، القاهرة ، دار الفجر للنشر والتوزيع ، 2007 ، ص98

[3] مُحَمَّد يوسف القاضي ، مرجع سابق ، ص171

[4] مُحَمَّد يوسف القاضي ، مرجع سابق ، ص 172

[5] جمال الدين مُحَمَّد المرسي ، **الادارة الاستراتيجية للموارد البشرية المدخل لتحقيق ميزة تنافسية لمنظمة تنافسية القرن الحادي والعشرون** ، القاهرة ،الدار الجامعية ، 2003 ، ص 467

[6] مُحَمَّد يوسف القاضي ، مرجع سابق ، ص 172

فعلى ضوء تركيبة و خصائص التنظيم يكون المناخ التنظيمي مهيأ لممارسات أخلاقية أو لا أخلاقية، كما تتعامل مع التنظيم بأبعاده المختلفة(ككيان أو وظيفة إدارية) تتزايد أهمية الأسس و المبادئ في بناء هذا التنظيم و تتجسد الأخلاقيات في أسلوب توزيع الأدوار و المهام و ممارسة الصلاحيات و النفوذ و الاهتمام بالجانب غير الرسمي، أين يمكن أن تزداد فرص المحسوبية و الوساطة، و من بين أهم الأسس و المبادئ الأخلاقية في التنظيم أن تكون فعالية التوجيه و الإشراف و التحفيز و التدريب داعمة لتفعيل الأطر الأخلاقية في المنظمة و تمثل واحدة من أهداف إعداد و تطوير التنظيم الإداري.[1]

[1] أمينة بودراع ، المرجع السابق ، ص 54

المبحث الثالث : دراسة حالة مديرية الادارة المحلية بولاية الاغواط

يعد قطاع الادارة العامة قطاعا واسعا في الجزائر و يتمثل خصوصا فيما يعرف بقطاع الوظيف العمومي و تعد مديرية الادارة المحلية جزءا لا يتجزأ من هذه المنظومة و هذا ما جعلنا نقوم بدراستنا على مستوى هذه المديرية التابعة لقطاع وزارة الداخلية و الجماعات المحلية

المطلب الأول: التعريف بالمديرية

- التسمية : مديرية الادارة المحلية لولاية الأغواط
- الموقع: تقع مديرية الادارة المحلية داخل مقر ولاية الاغواط و الذي يقع بدوره على الطريق الوطني رقم واحد . يحده شمالا الطريق الوطني رقم واحد و جنوبا المستشفى الجديد 240 سرير و شرقا حي موظفي شركة سوناطراك و غربا المركز الوطني الجهوي للوثائق البيومترية.
- المدير : السيد داود بن يعيش.
- أُنشئت مديرية الإدارة المحلية بموجب المرسوم التنفيذي رقم 215/94 المؤرخ في 23 جويلية 1994 الذي يضبط أجهزة الإدارة العامة بالولاية و هياكلها، وتُعد من أهم المديريات على مستوى الولاية وهي القلب النابض على المستوى المحلي لما تقدمه من مهام لصالح الموظف أو المواطن من ناحية التسيير الإداري و المالي.
- وأهم الوظائف التي تقوم بها:[1]
  - تُعد مع المصالح الأخرى المعنية ميزانية التسيير وميزانية التجهيز في الولاية كما تحرص على تنفيذها حسب الكيفيات المقررة.
  - تدرس و تقترح وتضع كيفيات تسيير المستخدمين المعينين لدى المصالح المشتركة في الولاية.
  - تدرس و تطور كل عمليات تحسين مستوى المستخدمين و تكوينهم.
  - تجمع كل الوثائق الضرورية لسير مصالح البلديات سيراً منتظماً و تحللها و توزعها.
  - تقوم بكل دراسة و تحليل يمكنان الولاية و البلديات من دعم مواردها المالية و تحسينها.
  - تضبط بإستمرار الوثائق المتعلقة بتسيير ممتلكات الولاية.
  - تدرس الميزانيات و الحسابات الإدارية في المؤسسات العمومية و توافق عليها .

[1] الموقع الرسمي لولاية الاغواط ، تم الطلاع عليه بتاريخ 2019/04/10 www.wilaya-laghouat.dz

– تتكون المديرية من مصلحتين وكل مصلحة تتكون من ثلاث مكاتب :[1]

I. مصلحة التنشيط المحلي :

1- مكتب ميزانية البلديات :

- المصادقة على الميزانية و حسابات البلدية.
- المصادقة على المداولات المتعلقة بإنشاء المؤسسات العمومية للبلديات.

2- مكتب أملاك وموظفي البلديات:

- متابعة تسير الحياة الادارية للموظفين مع المصلحة المعنية.
- تنشيط وتحسين مستوى اعوان البلدية.
- تنشيط ومتابعة تسير أملاك البلدية.

3- مكتب الإعلام الآلي:

- مسؤول عن كل ما يتعلق بالمعلوماتية و التكنولوجيات و الشبكات.

II. مصلحة الوسائل للولاية :

1- مكتب الأملاك والموظفين

- تسير الأملاك.
- وضع نماذج لتسير الموظفين الإداريين في الولاية.
- تتبع عملية سير مجمل خدمات الموظفين.
- تنظيم ملتقيات إعلامية وتحسين مستوى الموظفين ذو المستوى المقبول.

2- مكتب ميزانية التجهيز

- التوقعات والتنفيذ ومتابعة القروض لمصالح الولاية التابعة لقطاع وزارة الداخلية.

3- مكتب الصفاقات :

- متابعة تنفيذ الصفاقات العمومية.
- متابعة القروض المسندة لمصالح البلدية.

[1] الموقع الرسمي لولاية تيسمسيلت، تم الاطلاع عليه بتاريخ 2019/04/10 www.wilaya-tissemsilt.dz

المطلب الثاني: الدراسة التحليلية

أولا : أدوات جمع البيانات:

1- المقابلة

استعملنا المقابلة والتي يمكن تعريفها بأنها: " تفاعل لفظي يتم عن طريق موقف مواجهة يحاول فيه الشخص القائم بالمقابلة أن يستشير معلومات أو آراء أو معتقدات شخص أو أاشخاص آخرين للحصول على بعض بيانات الموضوع" .[1]

2- الملاحظة

تم كذلك استعمال الملاحظة في دراستنا كأداة لجمع المعلومات لما لها دور مكمل للمقابلة، فأثناء تجوالنا في أقسام المديرية مدة معتبرة، وبصفة دورية سجلنا العديد من الملاحظات التي تتعلق بسلوكيات الموظفين و مدى تنظيم العمل وعلاقات الموظفين بينهم و بين رؤسائهم، لمعرفة مدى الإحترام المتبادل بين الأفراد ومختلف الأطراف المتعامل معها وخاصة أنهم في موقع حساس وكذلك مدى احترام الموظفين للوقت .

ثانيا: تحليل الدراسة:[2]

1- مقابلة مع السيد حمامة سالم رئيس مصلحة التنشيط المحلي:

- س1:ما هو مفهومك لأخلاقيات الادارة. و هل هي مهمة حسب نظرك؟
- ج1:أخلاقيات الإدارة تكمن في احترام التنظيمات المعمول بها مع المحيط الإداري و هي مهمة جدا

❖ التعليق : من خلال الإجابة نرى أن المبحوث اختصر أخلاقيات الإدارة في التنظيمات المعمول بها فقط و أهمل الجانب الغير الرسمي .

- س2:هل تعتقد بأن أخلاقيات الإدارة هي مسؤولية شخصية فقط و لا تحتاج لميثاق يحددها؟
- ج2:لا بل تحتاج لنص تنظيمي يحددها.

❖ التعليق: يظهر لنا من الإجابة أن النصوص القانونية تعد أمرا مطلوبا و مهما للتحلي بالأخلاقيات الإدارية و ليست مسؤولية شخصية فقط.

---

[1] رمزي أحمد عبد الحي، **البحث العلمي في الوطن العربي ماهيته ومنهجيته**، دار زهراء الشرق، القاهرة، ط1، 2009 ، ص 142

[2] أجرينا المقابلة مع اثنين من الموظفين الهامين في مديرية الادارة المحلية بالأغواط و يتعلق الامر بالسيد رئيس مصلحة التنشيط المحلي و رئيس مكتب المستخدمين. و اعتمدنا على مقابلة مفتوحة تحتوي على17 سؤالا لكي نتحصل على اكبر قدر من المعلومات.

- س3:هل أنت راض على مناخ العمل السائد حولك أم لا؟
- ج3: لا .

❖ التعليق: إن عدم رضى الموظفين بمناخ العمل السائد حولهم سيؤدي لا محالة إلى تذبذب في التحلي بالأخلاقيات الإدارية من طرفهم.

- س4:هل تفضل العمل الفردي عن العمل الجماعي. ما السبب؟
- ج4:العمل الجماعي أفضل بكثير من العمل الفردي و لكن يضطر الموظف في بعض الأحيان إلى العمل الفردي.

❖ التعليق: هناك رغبة واضحة للعمل الجماعي و هذا ما يفسر أن واقع الأخلاقيات في المديرية يتميز بالأرضية الخصبة لتطبيقها بشكل جيد عند توفر العوامل المساعدة.

- س5:هل دائما ما تشاركون في اجتماعات و لقاءات مع باقي الموظفين و المسؤولين؟
- ج5: بالطبع نعم.

❖ التعليق: تعد الاجتماعات و اللقاءات آلية أساسية في توطيد روح التعاون و تنميتها داخل المنظمة و هذا ما يعد أمرا ايجابيا بالنسبة لها.

- س6:هل تحفظون السر المهني مهما كان الأمر؟
- ج6: أكيد.

❖ التعليق: الإجابة المباشرة للمبحوث تؤكد بصفة قطعية أن التحلي بالسر المهني يعد شيئا أساسيا و مهما له و للمنظمة و يدل على حسن تطبيق أخلاقيات الإدارة .

- س7: إذا حدث لك شيء خارج العمل أثر على معنوياتك . هل ينعكس ذلك على أدائك في العمل؟
- ج7: نعم .

❖ التعليق: يعد المناخ الخارجي و تأثيراته عاملا مهما في أداء العمل و في طريقة القيام به و التحلي بالأخلاقيات الإدارية.

- س8:في حالة تعرضك للمراقبة الدائمة من زملائك أو مسؤولك هل تتحسن طريقتك في أداء العمل . كيف ذلك؟
- ج8:طريقة العمل تتحسن عندما تشعر أنك تؤدي في أمانة.

❖ التعليق: روح الجماعة و الإحساس بانك جزء من المنظمة يعد عاملا جوهريا في تحقيق الأخلاقيات و ليس المراقبة الدائمة و الضغوطات.

- س9:هل ضغوطات العمل تجعلك ترتكب أخطاءا في وظيفتك؟
- ج9: أحيانا. خاصة السرعة.

❖ التعليق: المحافظة على الهدوء و القيام بالعمل بشكل منظم يساعد الموظف على أداء وظيفته بطريقة ناجحة و خالية من الأخطاء

- س10:هل دائما ما تعامل زملائك مثلما هم يعاملونك ام تحاول ان تكون افضل. لماذا؟
- ج10:كل حسب موقعه.

❖ التعليق: كيفية التعامل بين الموظفين تؤثر لا محالة في أداء العمل و في توفير مناخ ملائم له.

- س11:هل قيمة الرواتب و التحفيزات تلعب دورا هاما في الأداء داخل المنظمة؟
- ج11:نعم بالإضافة إلى الجو العام.

❖ التعليق: تلعب الرواتب و التحفيزات دورا أساسيا مع مناخ العمل للقيام بالمهام الوظيفية على أحسن ما يرام.

- س12: إذا ما أحسست بالتعب عند قيامك بعملك ما الدي تقوم به؟ و لماذا؟
- ج12: طلب عطلة و لو قصيرة للرجوع بنفس جديد.

❖ التعليق: الإجابة تؤكد الإجابات السابقة بأن موقف الموظف للأخلاقيات يعد إيجابيا بالنظر لرؤيته للآمور خاصة فيما يتعلق بالتعب و محاولته للقيام بعمله على أحسن ما يرام بغض النظر عن الظروف .

- س13:حسب رأيك ما الذي يجعل الموظف في بعض الأحيان لا يتعامل بشكل جيد مع المواطنين؟
- ج13: من أهم الأسباب هو التكوين و معاملة المواطنين للموظف.

❖ التعليق: يؤكد المبحوث على أن توطيد العلاقة بين المواطن و الإدارة يستلزم تكوينا لموظفي الإدارة حول هذا الأمر لمعرفة طرق التعامل مع العامة كما ذكر نقطة أخرى مؤثرة و هي في تعامل المواطن و هذا يدخل في إطار الوعي و الثقافة الإدارية المنعدمة لأغلب المواطنين

- س14:ما هي الأساليب التي تراها مناسبة في التعامل مع المشاكل الأخلاقية لباقي الموظفين؟
- ج14:هناك الأساليب التحفيزية و الأساليب العقابية.

❖ التعليق: يرى المبحوث أن الأساليب التحفيزية هي أول أداة مناسبة للتعامل مع المشاكل ثم تأتي الأساليب العقابية. و هي نظرة واقعية للسير الحسن للإدارات.

- س15:هل تتقبلون المهام الإضافية الموكلة اليكم من إدارتكم العليا بصدر رحب؟
- ج15:نحن نعمل أكثر مما نتقاضى ولا مشكل في ذلك.

❖ التعليق: هناك حالة عدم رضى من طرف الموظف على الرواتب و التحفيزات التي يتلقاها و بالرغم من ذلك فانه يقوم بعمله.. وعليه فان تطبيق الاخلاقيات موجود بالرغم من العراقيل و الصعوبات.

- س16:هل دائما ما يلتزم الموظفين بتعليماتكم؟
- ج16: في أغلب الأحيان ماعدا حالات نادرة

❖ التعليق: التفهم موجود داخل المنظمة و هو أمر مهم لتحسن الأداء.

- س17:هل تقومون بتقديم اقتراحات و مبادرات لتطوير الوظيفة؟ كيف ذلك؟

- ج17:هناك عدة مبادرات و اقتراحات لكنها لا تلقى الإجابات.

❖ التعليق: طالما كانت الادارات العمومية في الجزائر تعاني من حالة عدم الإصغاء و لا زالت تقوم بالقرارات بدون الأخذ بعين الإعتبار للاقتراحات المقدمة و هذا ما يعد عائقا كبيرا في تطوير عملها و توفير الإحساس بالإنتماء لموظفيها.

2- مقابلة مع السيد لمنور مُحَّد رئيس مكتب المستخدمين :

- س1:ما هو مفهومك لأخلاقيات الادارة. و هل هي مهمة حسب نظرك.
- ج1:هي احترام القوانين و التعليمات الداخلية و المذكرات .

❖ التعليق: حصر الموظف الأخلاقيات الإدارية في الوثائق الرسمية فقط و أهمل الجانب الشخصي .

- س2:هل تعتقد بأن أخلاقيات الإدارة هي مسؤولية شخصية فقط و لا تحتاج لميثاق يحددها؟
- ج2:هي مسؤولية الجميع و تحتاج لميثاق يحددها

❖ لتعليق: هناك فكرة موجودة لدى الموظفين بأن الأخلاقيات الإدارية تستلزم وجود قوانين و مواثيق تحددها وهي فكرة واقعية بالنظر لطبيعة الإدارات الجزائرية

- س3:هل أنت راض على مناخ العمل السائد حولك أم لا؟
- ج3: نوعا ما.

❖ التعليق: هناك نوع من التحفظ في الإجابة مما يثبت أن حالة الرضى حول مناخ العمل ليست موجودة بشكل كامل .

- س4:هل تفضل العمل الفردي عن العمل الجماعي. ما السبب؟
- ج4: أفضل العمل الجماعي من اجل الحصول على نتيجة أحسن.

❖ التعليق: يرى المبحوث أن العمل الجماعي أحسن من العمل الفردي و ذلك يعد رؤية إيجابية بالنظر لحقيقة المعلومة و قدرة ذلك على تحسين الأداء

- س5:هل دائما ما تشاركون في إجتماعات و لقاءات مع باقي الموظفين و المسؤولين؟
- ج5:في بعض الأحيان خاصة فيما يتعلق بأمور المكتب الخاص بي

❖ التعليق: من خلال الإجابة نرى أن أغلب الإجتماعات تنحصر في الأمور المتعلقة بالعمل فقط و هو أمر غير إيجابي بالنظر لإهمال الإجتماعات المتعلقة بالجانب الإجتماعي للموظف.

- س6:هل تحفظون السر المهني مهما كان الأمر؟
- ج6:الحفاظ على السر المهني واجب كل موظف.

❖ التعليق: الحفاظ على السر المهني يعد أمرا أساسيا داخل كل منظمة و إجابة الموظف تؤكد أن واقع أخلاقيات الادارة داخل المديرية محترمة أساسياته خاصة عند ملاحظتنا لذلك بعد احتكاكنا بالموظفين.

- س7: إذا حدث لك شيء خارج العمل أثر على معنوياتك . هل ينعكس ذلك على أدائك في العمل؟
- ج7:يؤثر في بعض الأحيان حسب طبيعة المشكلة.

❖ التعليق: تعد المشاكل الخارجية عاملا جد مؤثر في أداء الموظف مما يثبت حتما تاثيرها أيضا أخلاقيات الإدارة

- س8:في حالة تعرضك للمراقبة الدائمة من زملائك أو مسؤولك هل تتحسن طريقتك في أداء العمل . كيف ذلك؟
- ج8:في بعض الأحيان تحس أنك عنصر فعال و لك مكانة و تزيدك ثقة بالنفس

❖ التعليق: يرى المبحوث أن المراقبات الدائمة في بعض الأحيان لا تشكل ضغطا بقدر ما تشكل دافعا أكبر للمزيد من العطاءات و هذا ما يثبت أن للموظف نظرة جيدة في تذليل الصعوبات و رغبته المفعمة بالإيجابية.

- س9:هل ضغوطات العمل تجعلك ترتكب أخطاءا في وظيفتك؟
- ج9: إذا كانت ضغوطات نفسية فقط.

❖ التعليق: الموظف حصر الإجابة في الضغوطات النفسية فقط هذا ما يبرز الأهمية الكبيرة للعامل النفسي على أداء الموظف.

- س10:هل دائما ما تعامل زملائك مثلما هم يعاملونك أم تحاول أن تكون أفضل. لماذا؟
- ج10:التعامل يكون حسب ما تقتضيه القوانين و الأعراف

❖ التعليق: هناك إلتزام واضح على أن يكون التعامل جيدا بالنظر لطبيعة القوانين و الأعراف و التي دائما ما تحث على ذلك.

- س11:هل قيمة الرواتب و التحفيزات تلعب دورا هاما في الأداء داخل المنظمة؟
- ج11:بدون شك الحافز و الراتب له دور كبير.

❖ التعليق: تعد الرواتب و التحفيزات عاملا جد مؤثر لتحسين الأداء و هي إجابة منطقية

- س12: إذا ما أحسست بالتعب عند قيامك بعملك ما الذي تقوم به؟ و لماذا؟
- ج12: بالإستراحة و تغيير الجو.

❖ التعليق: عند إحساس الموظف بالتعب لا يلزم نفسه بالعمل لأنه يرى في ذلك تقصيرا و إهمالا لهذا يفضل أخذ قسط من الراحة على القيام بعمل غير متقن.

- س13:حسب رأيك ما الذي يجعل الموظف في بعض الأحيان لا يتعامل بشكل جيد مع المواطنين؟
- ج13:الضغوطات و المحيط الغير لائق.

❖ التعليق: تعتبر العديد من العراقيل البيروقراطية التي تصادف المواطن وليدة الضغوطات التي تقع على عاتق الموظف و محيطه الغير لائق و هذا ما أثبتته الإجابة

- س14:ما هي الأساليب التي تراها مناسبة في التعامل مع المشاكل الأخلاقية لباقي الموظفين؟
- ج14:الإحترام المتبادل.

❖ التعليق: يرى الموظف أن أهم أسلوب هو المعاملة الحسنة تجاههم في محاولة للعدول عن تصرفاتهم.

- س15:هل تتقبلون المهام الاضافية الموكلة اليكم من إدارتكم العليا بصدر رحب؟
- ج15:بكل إيجابية.

❖ التعليق: بالرغم من نقص العوامل المحفزة على الأداء أكثر إلى أن الإجابة تؤكد وجود الروح المتقبلة لروح المجموعة و المنظمة و أن الأرضية اللازمة موجودة للرقي بالأخلاقيات الإدارية.

- س16:هل دائما ما يلتزم الموظفين بتعليماتكم؟
- ج16:يتجاهل البعض التعليمات و يمكن تذكيرهم بدون مشكلة.

❖ التعليق: يرى المبحوث أن هذه النقطة لا تعد مشكلة كبيرة و يمكن حلها بإعادة التذكير فقط للحفاظ على روح الجماعة.

- س17:هل تقومون بتقديم اقتراحات و مبادرات لتطوير الوظيفة؟ كيف ذلك؟
- ج17:نقدم اقتراحات و ارشادات .

❖ التعليق: هناك محاولة دائمة لتقديم يد العون من أجل تحسين الوظيفة و طريقة القيام بها مما يعد أمرا ايجابيا يحسب لصالح الموظف.

المطلب الثالث : عرض نتائج الدراسة

1– نتائج المقابلة

من خلال المقابلات التي اجريناها توصلنا الى النتائج التالية:

- تؤكد إجابات المبحوثين بان فكرتهم حول موضوع اخلاقيات الإدارة تتمحور حول الأخلاقيات المذكورة في القوانين دون غيرها. و أنها تعد جد مهمة للقضاء على المظاهر السلبية للإدارة.
- تشير نتائج الدراسة أن الإلتزام بالسر المهني يعد واجبا أساسيا يجب أن يلتزم به كل موظف بغض النظر عن العوامل الأخرى المؤثرة و هو ما يثبت حالة الوعي الموجودة تجاه هذه المسالة الحساسة.
- تؤكد إجابة المبحوثين أن المشاركة في الإجتماعات يعد أمرا ضروريا و مهما لتحسين أداء المنظمة و القضاء على مظاهر التخلف الإداري .

- كشفت إجابات المبحوثين أن هناك إجماع بينهم على ضرورة وجود ميثاق يبين و يوضح الأخلاقيات الإدارية التي يجب أن يتقيد بها الموظف نظرا لعدم إلمام البعض بذلك.
- أوضحت الإجابات التي تحصلنا عليها أن العراقيل البيروقراطية تجاه المواطن تكون في بعض الأحيان بسبب نقص التكوين مما يستلزم تكوينا متخصصا في أداء الوظيفة بطريقة حسنة.
- أجمع المبحوثون على أن العامل النفسي يلعب دورا كبيرا في طريقة أداء الموظف لواجباته سواءا كان ذلك نتيجة للضغوطات الداخلية أو الخارجية.
- يتقبل المبحوثون المهام الإضافية الموكلة اليهم بصدر رحب مما يثبت وجود تقيد واضح بالأخلاقيات الإدارية الأساسية خاصة فيما يتعلق بواجب طاعة المرؤوس.
- أكدت لنا الإجابات أن أول حل للمشاكل الأخلاقية التي تحصل بن الموظفين هو الحل السلمي بالمناقشة ثم الجانب الردعي نظرا لأهمية الجانب الإنساني في القضاء على هذه المظاهر.
- تؤكد الإجابات المتحصل عليها على تأثير المنح و الحوافز و قيمة الرواتب في مدى التزام الموظف بكيفية أداءه لعمله و هذا لما لذلك من قيمة بالغة في الحياة الاجتماعية للإنسان و في تقليله لضغوطات الواقع المعيشي.
- أوضحت الاجابات ان العمل الجماعي أفضل بكثير من العمل الفردي لتحسين الأداء الإداري و ذلك لما فيه من تسهيلات في طريقة العمل خاصة ان روح التعاون تعتبر أحد الأخلاقيات المهمة .
- من خلال الاجابة اتضح لنا أن هنالك مبادرات و اقتراحات يرفعها الموظفون للهيئات المكلفة بذلك دون أن تلقى أذانا صاغية مما يجعل واقع التطوير منحصرا و حكرا على هذه الهيئات دون غيرها و هذا يعد أمرا سلبيا تجاه روح الجماعة و التعاون.
- اعتبر المبحوثون ان التعب عند أداء الوظيفة لا يسمح لهم بأدائها بشكل جيد هذا ما يستلزم منهم أخذ عطلة قصيرة أو قسط من الراحة في محاولة منهم لإتقان عملهم.
- تعد ضغوطات العمل عاملا سلبيا و مؤثرا في نفسية الموظف و هذا ما أوضحته الإجابات و ذلك نظرا لقدرتها على تغيير طريقة الأداء و العمل مما يجعل الأشخاص يقومون بوظائفهم بطريقة سلبية.
- يجمع المبحوثون أن المراقبة الدائمة لن تجدي نفعا فالتحلي بأخلاقيات المهنة خاصة أن القيام بها يعد أمرا ضروريا و يخضع لضمير الموظف قبل كل شيء.

2– نتائج الملاحظة:

- إن واقع الأخلاقيات الإدارية داخل المديرية عبارة عن نشاط ممارس من قبل أغلب الموظفين وفقا للأعراف.. نتيجة لعدم توضيحها بشكل كامل في القوانين المنظمة للوظيف العمومي بالجزائر.

- العلاقات بين المدير و الموظفين هي علاقة أخوة و تعاون مما يثبت وجود روح الجماعة بالرغم من وجود نقائص في بعض الأحيان نتيجة لطبيعة الإدارة الجزائرية و مركزيتها.
- لاحظنا وجود جهد مضاعف من طرف بعض الموظفين لإتمام عملهم بشكل جيد و على أحسن ما يرام للحفاظ على حسن سير المنظمة .
- هناك تقصير في بعض الأحيان من جانب الوقت خاصة من العنصر النسوي الذي يشكل نسبة معتبرة من الموظفين و هذا نظرا لارتباطاتهم الإجتماعية .
- طالما استعمل مدير المنظمة الطرق السلمية و أسلوب الحوار و المناقشة للتعامل مع الموظفين و حثهم على الالتزام بروح العمل و الجماعة و التقيد بالقوانين.
- لاحظنا ان اغلب الموظفين هم من حاملي الشهادات الجامعية و هناك نقص واضح في الموظفين الغير الجامعيين و هم في طريقهم للتقاعد.
- هناك التزام كبير وواضح للعيان بخصوص واجب السر المهني و هذا لدراية الموظفين بحساسية هذه النقطة داخل و خارج المنظمة.

3– نتائج عامة:

- إن واقع الاخلاقيات الادارية في الادارة العامة الجزائرية يعد مقبولا نوعا ما بالنظر لعدم توفر العوامل اللازمة لتطبيقها بشكل جيد و المحفزة على ذلك.
- غياب مواثيق و قوانين محددة و مخصصة للأخلاقيات الإدارية التي يجب أن يتحلى بها الموظف العام في الجزائر يؤثر بشكل بالغ على عملية تطبيقا.
- تعتبر روح الجماعة و الأحساس بالإنتماء للمنظمة من خلال الصدق و الأمانة التي تعد أحد أهم الأخلاقيات شكلا إيجابيا داخل الإدارة من أجل تحسين عملها و توطيدها و من خلال هذه النتيجة يتبين لنا مدى صحة الفرضية الاولى 1 كون الأخلاقيات تلعب دورا مهما في تحسين الأداء الوظيفي .
- المركزية الإدارية في إتخاذ القرار و عدم الإنصات للمقترحات التي لا زالت تتميز بها الإدارات العمومية بالجزائر تؤدي إلى انهيار الإحساس بروح الإنتماء للجماعة مما يؤثر بالسلب على الأداء الإداري و التحلي بالأخلاقيات الإدارية و عليه فالفرضية الثانية 2 تعتبر خاطئة بالنظر لكون مركزية القرار لا تلعب دورا إيجابيا في تحلي الموظفين بأخلاقيات الإدارة.
- يعد الجانب الإجتماعي و النفسي نقطة مؤثرة في تحلي الموظف بالأخلاقيات فالدراسة أكدت ذلك سواءا كانت التأثيرات من خارج بيئة العامل أو من داخلها.

- دائما ما يتأثر الموظف العام بضغوطات العمل بشكل سلبي نظرا لعدم توازن المهام في بعض الأحيان و تداخلها في أحيان أخرى.
- تلعب التحفيزات المادية بالإضافة للمعنوية دورا إيجابيا في قيام الموظف بمهامه على أحسن ما يرام و هذا ما إلتمسناه من الموظفين الغير راضين تماما حول اجورهم و يعتبرون ما يقومون به أكثر و أكبر جهدا مما يتقاضون و هذا ما يثبت و يؤكد صحة الفرضية الثالثة 3 و التي تنص على أن التحفيزات المادية بالإضافة للمعنوية تلعب دورا مهما في تحسين الأداء بصفة عامة و تحليهم بالأخلاقيات الإدارية .
- إلتمسنا تحليا واضحا من طرف الموظفين بالأخلاقيات الإدارية الأساسية و الواجب توفرها خاصة الطاعة و حفظ السر المهني مع وجود تقصير في بعض الأحيان للأخلاقيات الأخرى و هذا يرجع للعديد من الأسباب أهمها عدم الرضى برواتب و عدم الشعور بالإنتماء.
- القضاء على مظاهر الفساد الإداري و البيروقراطية يتم عن طريق العديد من الآليات سواءا القانونية الردعية أو التحفيزية لكن ذلك يعد أمرا غير كافيا إذا ما أهملنا الجانب السيكولوجي المتمثل في الأخلاقيات الإدارية و التي يستلزم التحلي بها و يكون ذلك عن طريق توفير العوامل المساعدة على ذلك.

4– خلاصة و استنتاجات

من خلال ما تم عرضه في هذا الفصل الذي تناولنا فيها دور الأخلاقيات الإدارية في القضاء على مظاهر التخلف و الفساد الإداري و أيضا مظاهر البيروقراطية و التي تعد مظهرا بارزا يميز الإدارات العمومية بالجزائر عن طريق مبحثين و الذين جاءا متبوعين بمبحث ثالث يحمل دراسة حالة مديرية الإدارة المحلية لولاية الأغواط و حاولنا في هذه الدراسة معرفة التأثير البالغ للأخلاقيات على الاداء الحسن للموظف داخل المنظمة و انعكاسات ذلك و محاولة فهم العوامل المؤثرة و المتحكمة في التزامه بها اتضح لنا الدور الكبير الذي تستطيع به الأخلاقيات تطوير العمل الاداري و القضاء على المظاهر السلبية للإدارة الجزائرية و هذا عن طريق توفير العوامل المختلفة المحفزة على ذلك سواءا عوامل مادية كانت أو معنوية من أجل السير بها نحو الأحسن و تسهيل عملها و جعلها أكثر سلاسة من خلال إيجاد جو عام داخلي يسمح بتأدية المهام على أحسن ما يرام لينعكس خارجيا بالإيجاب و يساهم في توطيد العلاقة بين الإدارة و المواطن.

خاتمة

أصبحت الاخلاقيات المهنية في عصرنا الحالي تحتل مكانة كبيرة داخل مختلف المنظمات و هذا نتيجة للتراكمات العديدة التي جعلتها تحتل هذه المكانة المهمة نظرا لتأثيرها البالغ على اداء الموظف و أداء المنظمة ككل سواءا كانت ذات طبع ربحي محض أو خدماتي كالذي تقوم به الإدارات العمومية .

و قد حاولنا في هذه الدراسة الإلمام بمفهوم أخلاقيات المهنية و إبراز تلك المتعلقة بالإدارة العامة و الربط بينهما و معرفة طبيعة هذه العلاقة للتخصص أكثر في البحث.

فالتحدث عن أخلاقيات الإدارة يتطلب معرفة القواعد و الأسس التي ينطلق منها الموظف العام و مدى التزامه بالقوانين لما في ذلك من تحديد لمعالم شخصيته فالالتزام بالأخلاقيات الإدارية يعد من المحاور الأساسية في تطوير المنظمات و المجتمعات على حد سواء فالأخلاق اساسها القيم و المثل التي تشكل أساس الأفعال و ركيزتها و انحراف سلوك الفرد يعني تغيير الفرد لقيمته .

ومع انتشار مظاهر التسيب و الفساد الإداري و المظاهر البيروقراطية في الإدارة العمومية بالجزائر لم يعد الصمت ليجدي نفعا تجاه هذه المظاهر التي طالما اشتكى منها المواطن و ساهمت في تدهور عمل المنظمات على حد سواء لذلك تمحورت دراستنا حول واقع التزام موظفي الإدارات العمومية في الجزائر بالأخلاقيات الإدارية عند ممارستهم للمهام الوظيفية و انعكاسات دلك على السير الحسن للإدارة أو ما يعرف بالمرفق العمومي في أدبيات القوانين الإدارية الجزائرية .

هذه الاخيرة لا زالت لحد الأن و باختلاف المواد و المراسيم لم تحدد مفهوما واضحا للأخلاقيات الادارية التي يجب أن يلتزم بها الموظف و قد كانت آخر إشارة لها في القانون 03/06 المتعلق بقانون الوظيفة العمومية وذكر بعض الأخلاقيات في القسم المتعلق بواجبات الموظف من خلال ذكر بعض النقاط كحفظ السر المهني و الالتزام بالتعليمات و مع ذلك بقيت غير شاملة لباقي الأخلاقيات المعترف بها اكاديميا و التي تلقى إجماعا حولها من طرف المختصين و عند إجراءنا لدراسة الحالة المتعلقة بموضوع البحث بمديرية الإدارة المحلية لولاية الأغواط اتضحت لنا العديد من النتائج المختلفة باتباع الأدوات البحثية اللازمة و من أهم النتائج التي استخلصناها من ذلك أن:

- واقع الالتزام بأخلاقيات المهنة يعد مقبولا نوعا ما إذا ما تمت مقارنته بالعوامل المحيطة مثل ضغوطات العمل و الرواتب المنخفضة .
- تلعب العوامل النفسية بالإضافة للمادية دورا إيجابيا و هاما في تحلي الموظفين بأخلاقيات المهنة .
- أن الالتزام بروح الجماعة و حفظ السر المهني ينعكس بالإيجاب على زرع الثقة بين الموظفين مما يساهم في الرفع من الأداء و تحسين عمل المرفق العمومي.

و على أثر هذه النتائج التي أبرزت لنا الأهمية القصوى للأخلاقيات في حسن سير الإدارات العمومية بالجزائر فقد اتضح لنا العديد من النقائص التي يجب أن ينظر إليها بعين الاعتبار لالتزام أكثر بأخلاقيات الإدارة و ذلك اعتمادا على التوصيات التالية:

استنتاجات:

- يجب على الإدارات العمومية بالجزائر أن تشرك موظفيها و تأخذ بعين الاعتبار للإقتراحات المقدمة من طرفهم للإدارة العليا حول ما يخص تطوير الوظائف و الأمور المتعلقة بذلك و ذلك لما فيه من تعزيز لروح الانتماء للمنظمة و هذا ما يؤثر بالإيجاب على التزام الموظفين بالأخلاقيات الإدارية.
- وجب على المختصين القانونيين و المكلفين بوضع الأطر المحددة لنظام الوظيفة العمومية تكييف قوانين حديثة تتكيف مع مستلزمات العصر و التطور الذي تشهده مختلف الإدارات و هذا من خلال وضع مواد تحدد بدقة الاخلاقيات التي يجب أن يلتزم بها الموظفين و هذا ما التمسناه من الموظفين أنفسهم و الذين يرون ضرورة وجود ذلك.
- وضع أنماط تكوين مختلفة تسمح برفع مستوى الموظف في جميع المناحي سواءا كان ذلك متعلقا بأداء العمل أو حتى المتعلق بالشق المعنوي من خلال تدريبه على المعاملة الجيدة و كيفية القيام بواجباته دون ضغوطات.
- إعادة النظر في نظام الأجور و التحفيزات المادية الخاصة بقطاع الوظيف العمومي فمن غير الممكن أن تكون الأغلبية ملتزمة بأخلاقيات الإدارة في ظل عدم وجود الموظف في حالة ارتياح مادي تسمح له بالابتعاد قليلا عن ضغوطات الحياة و هذا من أجل القيام بوظيفته بشكل أحسن.
- الإهتمام بالجانب النفسي للموظف بخلق ميكانيزمات تسمح بمتابعته في الجانب المتعلق بذلك لكون الحالة النفسية تلعب دورا جد مهم في أداء الموظف و التزاماته

قائمة المراجع

أ)المراجع باللغة العربية:

الكتب:

1) ألبرت هايد وآخرون ،**مؤلفات كلاسيكية في الإدارة العامة** ، الجزء الأول ، (ترجمة نخبة من المختصين في الإدارة العامة في العالم العربي)، معهد الإدارة العامة ، الرياض.1430

2) اليازوري، **إدارة الأعمال الدولية منظور سلوكي و استراتيجي**، دار اليازوري العلمية للنشر و التوزيع، عمان، 2009

3) السكارنة بلال خلف، **أخلاقيات العمل**، الطبعة الأولى، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان، الأردن.2009

4) التلوع أبو بكر ابراهيم ، **الأسس النظرية للسلوك الأخلاقي**، منشورات جامعة قاريونس، بنغازي.1995

5) الغالبي طاهر محسن، العامري صالح مهدى، **المسئولية الاجتماعية وأخلاقيات الأعمال**، الطبعة الأولى ، عمان، دار وائل للنشر.2005

6) الغزالي الإمام أبو حامد، تحقيق سيد عمران ، **إحياء علوم الدين**، الجزء الثالث، دار الحديث، القاهرة.2004

7) جمال الدين محمد المرسي ، **الادارة الاستراتيجية للموارد البشرية المدخل لتحقيق ميزة تنافسية لمنظمة تنافسية القرن الحادي والعشرون** ، القاهرة ،الدار الجامعية ، 2003

8) زويلف مهدي حسن واللوزي سليمان أحمد، **التنمية الإدارية والدول النامية**، الطبعة الأولى، دار مجدلاوي ،الأردن.1993

9) زكريا مطلك و أحمد علي صالح ،**إدارة التمكين واقتصاديات الثقة في منظمات الأعمال الألفية الثالثة** ، دار اليازوري العلمية للنشر ولتوزيع، عمان،2009

10) طاهر محسن منصور الغالبي و صالح مهدي محسن العامري ، **المسؤولية الاجتماعية وأخلاقيات الأعمال والمجتمع**، دار وائل للنشر و التوزيع ، الطبعة الأولى ، عمان،2008.

11) طارق المجذوب، **الإدارة العامة – العملية الادارية و الوظيفة العامة و الإصلاح الاداري**، الطبعة الأولى ، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت،2003.

12) يالجن مقداد، **علم الأخلاق الإسلامية**، الطبعة 2، عالم الكتب، الرياض،1993.

13) ياغي محمد عبد الفتاح ،**الأخلاقيات في الإدارة** ، المكتبة الوطنية ،عمان الأردن،1995.

14) لويس معلوف ،**المنجد في اللغة والإعلام** ، الطبعة 33 ، منشورات دار الشروق، بيروت. 1992

15) ليزاه نيوتن، ترجمة إيهاب عبد الرحيم محمد، **نحو شركات خضراء" مسؤولية مؤسسات الأعمال نحو الطبيعة"**، علم المعرفة ، الكويت ، 2006.

16) مدحت محمد أبو النصر، **إدارة و تنمية الموارد البشرية (الاتجاهات الحديثة)** ، الطبعة الأولى ،مجموعة النيل العربية ، القاهرة،2007.

17) محمد اكرام العدلوني ، **العمل المؤسسي** ، دار بن حزم للطباعة و النشر و التوزيع ، بيروت،2002.

18) محمد الصيرفي، **الفساد في الإصلاح والتطوير الإداري**، الطبعة الأولى، الإسكندرية، مؤسسة حورس الدولية للنشر والتوزيع، 2008

19) محمد الصيرفي ، **أخلاقيات الموظف العام** ، دار الكتاب القانوني، الطبعة الأولى ، مصر،2008.

20) محمد يوسف قاضي ، **السلوك التنظيمي** ، الطبعة الأولى ، الاردن ، الأكاديميون للنشر والتوزيع ، 2015.

21) ناصر إبراهيم عبد الله، **التربية الأخلاقية**، الطبعة الأولى ، دار وائل للنشر، عمان، الأردن.2006

22) نجم عبود نجم، **أخلاقيات الإدارة و مسؤولية الأعمال في شركات الأعمال**، عمان، مؤسسات الوارق للنشر والتوزيع، 2005.

23)نور الدين عصام، **معجم نور الدين الوسيط**، دار الكتب العلمية، بيروت، لبنان. (29 1971

24) سعود بن محمد النمر و آخرون ، **الإدارة العامة –الأسس و الوظائف و الإتجاهات الحديثة** ،الطبعة السابعة ، مكتبة الشقري للنشر و التوزيع، بيروت 2013.

25) سعيد مقدم ، **أخلاقيات الوظيفة العامة دراسة نظرية تطبيقية من زاوية التأصيل الحقوق والإلتزامات المهنية النظام التأديبي للموظفين** ،الطبعة الأولى. الجزائر : شركة دار الأمة للطباعة والنشر والتوزيع ، 1997.

26) علي عباس ، **إدارة الموارد البشرية**، المكتبة الجامعية، إثراء للنشر والتوزيع، الشارقة،2008.

27) علي غربي وآخرون ، **تنمية الموارد البشرية** ، الطبعة الأولى ، القاهرة ، دار الفجر للنشر والتوزيع ، 2007

28) صالح مهدي محسن العامري، طاهر محين منصور العدلي ، **الإدارة و الأعمال** ، دار وائل للنشر ، الأردن،2007.

29) ثامر ياسر البكيري، **التسويق و المسؤولية الإجتماعية** ، دار وائل ، عمان ، 2009

المذكرات و الرسائل الجامعية:

30) الطاهر بن ناعة ، دور القيادة الإدارية في مكافحة الفساد الإداري في المؤسسة الجزائرية –دراسة حالة - بلدية عين الحجل2014-2015 ،(مذكرة شهادة الماستر في الادارة ، جامعة المسيلة ، كلية الحقوق ، قسم العلوم السياسية و العلاقات الدولية ، 2015.)

31) المزروعي خميس بن محمد بن خميس ، مدى التزام مديري المدارس الثانوية بأخلاقيات المهنة من وجهة نظر الهيئات الإدارية والتدريسية بسلطنة عمان، (رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة السلطان قابوس، سلطنة عمان.2003)

32) أسامة محمد خليل الزيناتي، دور أخلاقيات المهنة في تعزيز المسؤولية الاجتماعية في المستشفيات الحكومية الفلسطينية ،(رسالة ماجستير تخصص قيادة و إدارة ، جامعة الأقصى ، فلسطين ، 2014)

33) بوساحية عبد الحكيم ، مسؤولية الموظف العام التأديبية ، (رسالة ماجستير في القانون فرع إدارة و مالية ، جامعة الجزائر ،2000.)

34) بوقندور اسماعيل ، التنمية الإدارية و معضلة الفساد الإداري دراسة حالة الجزائر 1991-2006 ، (رسالة ماجستير ،كلية العلوم السياسية و الاعلام ، جامعة الجزائر.2007)

35) دحيمان لويزة، تاثير اخلاقيات الادارة على عملية توظيف الموارد البشرية في الجزائر ،(مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماجستير بكلية العلوم السياسية والإعلام، قسم العلوم السياسية والعلاقات الدولية، تخصص إدارة الموارد البشرية. جامعة الجزائر2012)

36) عبد العزيز حياة ، الأخلاقيات الإدارية في الإدارة الجزائرية ،(رسالة ماجيستير غير منشورة ، جامعة الجزائر ، كلية العلوم السياسية و الإعلام ،2004)

37) عبد القادر كاس،الإدارة العامة و الإصلاح الإداري في الجزائر 2006-2007، (رسالة ماجستير جامعة الجزائر ، كلية العلوم السياسية و الإعلام ، 2007)

38) شراد وافية، مساهمة أخلاقيات الإدارة في مكافحة الفساد الإداري،دراسة حالة مؤسستي سونطراك وسونلغاز ، (مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، جامعة بسكرة، كلية الحقوق، العلوم السياسية، قسم الحقوق، 2015/2014.)

39) غلوسي بلال، الرقابة الإدارية والتسيب الاداري في المؤسسة دراسة ميدانية في مؤسسة توزيع الكهرباء والغاز ،(مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع ، جامعة بسكرة ، كلية العلوم الإنسانة والاجتماعية ، قسم العلوم الاجتماعية ، 2015/2014.)

المقالات و الملتقيات العلمية:

40) جوهرة إقطي و فوزية مقراش،(أثر حوكمة المستشفيات على أخلاقيات المهنة الطبية - حوكمة الشركات كآلية للحد من الفساد المالي والاداري) ،جامعة محمد خيضر، الجزائر 2012،.

41) هلالي سعد الدين مسعد،(المهنة وأخلاقها: دراسة فقهية مقارنة بالقوانين الكويتية)، مجلس النشر العلمي، الكويت.2006

42) منشورات المنظمة العربية للتنمية الإدارية ،(إدارة الموارد البشرية ودورها في التطوير الإداري)، ندوة الاتجاهات الحديثة في التطوير الإداري وتحسين جودة الأداء المؤسسي. طنجة- المملكة المغربية، أبريل 2009، القاهرة ، 2010

43) عقيلة ضيف الله ،(محاضرات الإدارة العامة ،ألقيت على طلبة العلوم السياسية) ، جامعة الجزائر ، كلية العلوم السياسية ،2004

الجرائد و المجلات:

44) المزجاجي أحمد بن داود ، (أخلاقيات المدير المسلم في الإدارة العامة)، **مجلة الشريعة والدراسات الإسلامية**، العدد 24 ، جامعة الكويت، 1994

45) المشوخي عابد ، (أخلاقيات مهنة الوراقة في الحضارة الإسلامية)، **مجلة جامعة الملك سعود**، الآداب، 2، مج 15 ، السعودية.2003

46) الصنيع صالح بن إبراهيم ،(الإرشاد الأخلاقي منظور إسلامي)، **مجلة الإرشاد النفسي**، مركز الإرشاد النفسي – جامعة عين شمس،مصر، العدد 13،2001

47) الغامدي سعيد،(أخلاقيات العمل ضرورة تنموية ومصلحة شرعية)، **مجلة توافق**، الإدارة العامة للثقافة والنشر، عدد244، مكة المكرمة،2012

48) باهي أسامة حسين ابراهيم ،(رؤية تصويرية لدور التربية في توجيه الشباب نحو بعض الموضوعات الأخلاقية- مدخل في التربية الأخلاقية من منظور إسلامي) ، **مجلة التربية** ،جامعة الأزهر،عدد 2،مصر ،1992.

49) رشوان حسين عبد الحميد أحمد ، (الأخلاق)،**مجلة مؤسسة شباب الجامعة**، الإسكندرية، مصر.2008

القوانين و المراسيم:

50) الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ،**الأمر 133/66** المؤرخ في 02 يونيو 1966 ، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

51) الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ،**المرسوم رقم 42/71** ،المؤرخ في 28 يناير 1971 المتضمن إنشاء مفتشيات الوظيفة العمومية.

52) الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، **المرسوم 59/85** المؤرخ في 23 مارس 1985 ، المتضمن القانون الاساسي النموذجي لعمال المؤسسات و الإدارات العمومية

53) الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، **الأمر 12/87** المؤرخ في 05 غشت 1987 ، المتضمن القانون الأساسي العام للعامل

54) الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، **أمر رقم 03/06** المؤرخ في 15 يوليو 2006 ، المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة

المواقع و المقالات الالكترونية:

55) الموقع الرسمي لولاية الاغواط

www.wilaya-laghouat.dz

56) الموقع الرسمي لولاية تيسمسيلت

www.wilaya-tissemsilt.dz

57) الاخلاقيات المهنية بين النصوص القانونية و الممارسات

www.infpe.edu.dz

58) أسار فخري عبد اللطيف ، أثر الأخلاقيات الوظيفية في تقليل فرص الفساد الاداري في الوظيفة الحكومية ،

www. Stop training now .com

59) منتدى الحقوق و الاستشارات القانونية

http// :djelfa-info.dz/

60) سلمى العيسي : الشفافية في تقارير الشركات دراسة حول الشركات الأربع الكبرى في دولة الكويت ، جمعية الشفافية الكويت

www.transparency.org.kw

61) عبد الغفار شكر: أوراق سياسات تعزيز الشفافية و مكافحة الفساد في مواجهة البيروقراطية الاصلاح الاداري و تحسين مناخ الاستثمار

WWW.arabia.org

62) تقرير اللامركزية وإدارة المناطق الحضرية في الجزائر ،برنامج إدارة الحكم في الدول العربية الصادر عن برنامج الأمم المتحدة الإنمائي

www .pogar. org

ب)المراجع باللغة الاجنبية:

63) JEAN François CLAUDE**, L'ETHIQUE AU SERVICE DU MANAGMENT (2e éd)**,PARIS , EDITIONS LIAISONS, 2002.

64) JEAN PIERRE DIDIER**, L'ETHIQUE DU FONCTIONNAIRE CIVIL :SON CONTROLEDANS LES JURISPRUDENCES ADMINISTRATIVES ET CONSTITUTIONNELLE** ,PARIS ,LIBRAIRIE GENERALE DE DROIT ET DE JURISPRUDENCE,E.J.A ,1999.

65) Kiran,D.R **, Professional ethics and human values**, Hill Publishing Company Limited, New delhi ,2007.

الملاحق

جامعة عمار ثليجي _الاغواط_
كلية الحقوق و العلوم السياسية

قسم: العلوم السياسية و العلاقات الدولية

التخصص: ادارة الموارد البشرية

استمارة بحثية

السلام عليكم ورحمة الله تعالى وبركاته :

نحن الطلبة الموقعون أدناه بصدد التحضير لشهادة الماستر في تخصص ادارة الموارد البشرية . يسرنا ان نقدم اليكم هذه الاستمارة و نرجوا منكم تقديم يد المساعدة لاستكمال هذه الدراسة بالإجابة على التساؤلات الموضحة حيث ان دراستنا تتمحور حول موضوع "اخلاقيات المهنة و دورها في حسن سير الادارة العمومية" .

يرجى قراءة الاسئلة بتأني و الاجابة عنها بموضوعية وفق ما ترونه ملائما لحقيقتكم و تصوراتكم مع العلم ان المعلومات التي سوف تدلون بها سيتم التعامل بها لأغراض تخص بحثنا العلمي لا غير.

_ تقبلوا سيداتي سادتي فائق الاحترام و التقدير و خالص شكرنا .

الطلبة:-بن حطاب فتحي

-مختاري محمد

_بيانات العينة البحثية:

السيد(ة):

الجنس:

الوظيفة:-اطار ( )

-رئيس مصلحة ( )

-رئيس مكتب ( )

-موظف ( )

سنوات العمل و الخبرة: -اقل من 5 سنوات ( )

-من 5 سنوات الى 15 ( )

-من 15 سنة الى 25 سنة ( )

-فوق 25 سنة ( )

المستوى التعليمي: أساسي( ) ثانوي ( ) جامعي( )

س1:ما هو مفهومك لأخلاقيات الادارة. و هل هي مهمة حسب نظرك

ج1:.....

.....

س2:هل تعتقد بان اخلاقيات الادارة هي مسؤولية شخصية فقط و لا تحتاج لميثاق يحددها؟

ج2:.....

س3:هل انت راض على مناخ العمل السائد حولك ام لا؟

ج3:.....

س4:هل تفضل العمل الفردي عن العمل الجماعي. ما السبب؟

ج4:.....

.....

س5:هل دائما ما تشاركون في اجتماعات و لقاءات مع باقي الموظفين و المسؤولين؟

ج5:.....

س6:هل تحفظون السر المهني مهما كان الامر؟

ج6:.....

س7:اذا حدث لك شيء خارج العمل اثر على معنوياتك . هل ينعكس ذلك على ادائك في العمل؟

ج7:.....

س8:في حالة تعرضك للمراقبة الدائمة من زملائك او مسؤولك هل تتحسن طريقتك في اداء العمل . كيف ذلك؟

ج8:.....

.....

س9:هل ضغوطات العمل تجعلك ترتكب أخطاءا في وظيفتك؟

ج9:.....

س10:هل دائما ما تعامل زملائك مثلما هم يعاملونك ام تحاول ان تكون افضل. لماذا؟

ج10:.....

س11:هل قيمة الرواتب و التحفيزات تلعب دورا هاما في الاداء داخل المنظمة؟

ج11:.....

س12:اذا ما احسست بالتعب عند قيامك بعملك ما الدي تقوم به؟ و لماذا؟

ج12:.....

.....

س13:حسب رأيك ما الذي يجعل الموظف في بعض الاحيان لا يتعامل بشكل جيد مع المواطنين؟

ج13:.....

.....

س14:ما هي الاساليب التي تراها مناسبة في التعامل مع المشاكل الاخلاقية لباقي الموظفين؟

ج14:.....

.....

س15:هل تتقبلون المهام الاضافية الموكلة اليكم من ادارتكم العليا بصدر رحب؟

ج15:.....

س16:هل دائما ما يلتزم الموظفين بتعليماتكم؟

ج16:.....

س17:هل تقومون بتقديم اقتراحات و مبادرات لتطوير الوظيفة؟ كيف ذلك؟

ج17:.....

.....

ملخص الدراسة:

تعد اخلاقيات المهنة حاليا من اهم الخصائص التي تراهن عليها مختلف المنظمات في تحسين جودة خدماتها و القيام بمهامها على احسن ما يرام ، و ذلك لدرايتها باهمية الاخلاقيات في تحسين اداء المورد البشري بما ان هذا الاخير يعد المحرك الرئيسي لاي منظمة، و مع التطور الحاصل في عالم الشغل و المؤسسات تفرع مفهوم الاخلاقيات لعدة مفاهيم اخرى تكون موجهة حسب طبيعة المنظمة ، و هو ما التمسناه في موضوعنا الذي تمحور حول الادارة العامة التي تسمى اخلاقياتها باخلاقيات الادارة. و تناولنا فيه العديد من النقاط انطلاقا من اشكالية رئيسية تساءلنا فيها عن دور الاخلاقيات الادارية في تحسين عمل الادارة العمومية بالجزائر ، و منه ظهرت لنا العديد من النتائج التي تؤكد القيمة الكبيرة لها في القضاء على المظاهر السلبية للبيروقراطية و مكافحة الفساد الاداري و تحسين اداء الموظفين، مما يسلتزم التركيز عليها بشكل اكبر خاصة في ظل القوانين الجزائرية الحالية التي لا تبرز موضوع الاخلاقيات بشكل واضح و صريح.

الكلمات المفتاحية: اخلاقيات الادارة،الفساد الاداري،البيروقراطية،الادارة العمومية

Study summary :

The ethics of the profession is currently one of the most important characteristics that various organizations are betting on in improving the quality of their services and performing their tasks well. This is because they know the importance of ethics in improving the performance of the human resource since the latter is the main engine of any organisation.

Work and institutions branch the concept of ethics to several other concepts are the oriented according to the nature of the organization,which is what we have sought in our subject,which focused on the public administration,which is called ethics management. And we have discussed many points from a major problem in which we asked about the role of administrative ethics in improving the work of the public administration in Algeria, and from this we have many results that confirm the great value in eliminating the negative aspects of bureaucracy and combating administrative corruption as well as improving the performance of employees, Which is a commitment to focus more on, especially under the current Algerian laws, which do not highlight the issue of ethics in a clear and explicit way.