

مدخل إلى أخلاقيات المهنة

تمهيد

إن بحث الدول عن سبل وطرق تحسن بها خدماتها العمومية هو البحث عن السبل واليات ولمحاربة ومجابهة الفساد ولما لا القضاء عليه، وهنا يبرز الدور الريادي لأخلاقيات العمل أو المهنة بان تجعل من الإدارة العامة إدارة أخلاقية ذلك أن الأخلاقيات تسمح بتوجيه السلوك نحو التصرف السوي والسليم، وتحدد أوجه الخطأ في أفعال القائمين على وضع أو تنفيذ السياسات العامة.

كما وانه في إطار تحقيق مبدأ الغاية تبرر الوسيلة، برز نوع من التجاوز الأخلاقي ساهم في:

- تفشي ظاهرة نهب المال العام بطرق غير أخلاقية تعود بالضرر على الصالح العام، الأمر الذي ساهم في زعزعت ثقة المواطن في الإدارة العامة بصفة خاصة والدولة بصفة عامة؛
- أدى إلى تقويض شرعية كل من مؤسسات القطاعين العام والخاص؛ كما عمل على إضعاف سيادة الدولة؛

- تقييد نمو القطاع الخاص والى استبعاد حوافز الاستثمار؛

- شل القرارات المؤسسية وإعاقة التنمية الاقتصادية والاجتماعية.

بالإضافة إلى ضعف الالتزام الأخلاقي في الإدارة العامة، يتضح جليا أن معظم دول العالم الثالث تعاني اليوم من مجموعة من التحديات التي تعرقل تحقيق أهداف التنمية الاقتصادية والاجتماعية؛ ولعل اخطر هذه التحديات التي تواجه اليوم القطاعين العام والخاص هي انتشار الفساد وتفشي ظاهرتي المحسوبية والرشوة.

ومن اجل تطويق هذه الظاهرة والقضاء على هكذا معيقات وجب تبني مبادئ أخلاقيات المهنة بغية توجيه السلوك الإنساني نحو السلوك السوي الذي يعود بالنفع العام دون المنفعة الشخصية؛ وهنا وجب الطرح التساؤل التالي:

ماذا نعني بأخلاقيات المهنة وما هي المبادئ التي تقوم عليها؟ وكيف تحقق أخلاقيات المهنة أهداف التنمية الاقتصادية والاجتماعية؟

وللإجابة على هذا التساؤل اتبعنا الخطة التالية:

أولا: تعريف الأخلاقيات المهنة وأهميتها

1. تعريف أخلاقيات المهنة

لعل أهم مصطلحين ترتبط به أخلاقيات المهنة هو الأخلاق، وهناك تعاريف كثيرة تناولت مفهوم الأخلاق، ذلك أن الأخلاق تعد أساسا ومنطلقا مهما لحياة الأمم والشعوب والأفراد، فالأخلاق منظومة متكاملة تنظم العلاقات البشرية في جميع الجوانب، العقائدية والاجتماعية والاقتصادية والسياسية.

الأخلاق لغة: هي جمع لكلمة خلق وهو العادة والسجية والطبع، كما عرف المعجم الوسيط الخلق على انه: "حال للنفس راسخة تصدر عنها الأفعال من خير أو شر من غير حاجة إلى فكر وروية". والأخلاق اصطلاحاً: فيعرف قاموس أكسفورد مصطلح ETHICS بأنه كلمة تعني "المبادئ الأخلاقية التي تحكم سلوك الشخص أو إجراء نشاط ما"؛ أما قاموس لونغمان فيعرفها بأنها: "مبادئ السلوك لتحديد ما هو الصواب وما هو الخطأ".

والبعض الآخر من الفقهاء فيعرف الأخلاق بأنها: "المبادئ الشاملة والقيم والقواعد والأعراف التي تحكم علاقة الأفراد الذين يعيشون في مجتمع ما أو منظمة ما مع بعضهم البعض"؛ وهي أيضاً: "مجموعة المبادئ المعيارية لأنماط السلوكية الإنسانية والتي تحكم سلوك الأفراد والمنظمات". أما ثاني مصطلح فهو المهنة أو العمل أو الوظيفة فالمقصود بالمهنة: "النشاط الحياتي الذي يتخذه المرء وسيلة لكسب معاشه وإعالة أهله".

بينما يعرف العمل في اللغة بأنه: "المهنة والصناعة والحرفة والسعي والكسب"، إما اصطلاحاً فهو يشير إلى النشاط الجسمي أو العقلي الذي يقوم به الإنسان بهدف الإنتاج في وظيفة أو في حرفة أو مهنة، أما الوظيفة فتعرف بأنها: "وحدة من وحدات العمل تتكون من عدة أنشطة مجتمعة بعضها مع بعض في المضمون والشكل ويمكن أن يقوم بها موظف أو أكثر" أو هي: "كيان نظامي يتضمن مجموعة من الواجبات والمسؤوليات توجب على شاغلها التزامات معينة مقابل تمتعه بالحقوق والمزايا الوظيفية" فرغم تنوع هذه التعاريف إلا أن جميعها يأخذ منحى موحد بمعنى أنها مبادئ وقواعد تدل على ما هو صح أو خطأ.

وتطور مفهوم الأخلاق وتم ربطه بالإدارة من اجل تحقيق أفضل استفادة في العمل، فالمدير والموظف والمنتفع من الخدمة إن لم يكونوا على قدر من التحلي بمبادئ أخلاقية توجه السلوك نحو التصرفات الصحيحة لن تكون هناك نتائج عملية تتسم بالنزاهة والمسؤولية، وبهذا ظهر مفهوم أخلاقيات المهنة لتطویر وتحسين مختلف الأعمال وفي مختلف الإدارات، ويعتبر مصطلح أخلاقيات المهنة مصطلح مشتق من الكلمتين الإغريقيتين DEON وتعني الواجب و LOGOS وتعني العلم أو الشرح، والجمع بين الكلمتين يشير إلى الالتزامات المفروضة على الموظفين وأعوان الدولة عموماً المرتبطة بممارسة الوظيفة العمومية.

كما ظهر مصطلح أخلاقيات الأعمال (Business Ethics) في الولايات المتحدة الأمريكية في الستينيات والسبعينيات من القرن الماضي تحت عنوان المسؤولية الاجتماعية للأعمال؛ ولكن في الثمانينيات عرفت بأخلاقيات الأعمال، كما انه تم تقديم مجموعة من التعاريف المختلفة من حيث الصياغة ولكن تتطوي على معنى واحد لأخلاقيات المهنة اخترنا منها ما يلي:

• هي مجموع الإجراءات التي يجب أن يضعها المدراء لتوجيه سلوكيات الموظفين نحو السلوك السوي من أجل تحقيق الأهداف المسطرة.

• هي مجموعة القواعد والمبادئ والأصول التي يجب أن يلتزم بها أتباع المهنة ليحافظوا على مستوى مهنتهم وشرفها، وهي عبارة عن العمل بالقيم الإيجابية والمبادئ الأخلاقية المرجعية المطلوب تبنيتها عند ممارسة المهنة فجوهر أخلاقيات المهنة هي القيام بالعمل دون تقصير. وفي الأخير نشير إلى أن هناك من يصنف الأخلاق إلى مجموعتين هما:

❖ **أخلاقيات تعتمد على القواعد والقوانين:** هذه الأخلاقيات توضع لتجنب وإدارة ومعاينة مخالفة القوانين، وهي تركز على التوافق القانوني من خلال:

+ تحديد الحد الأدنى من المعايير لضمان التوافق مع هذه المعايير؛

+ مراقبة سلوك العاملين لضمان التوافق مع هذه المعايير؛

+ تأسيس الإجراءات اللازمة للإخبار عن العاملين الذين خالفوا هذه المعايير؛

+ وضع قواعد معاقبه هؤلاء العاملين.

❖ **أخلاقيات تعتمد على القيم:** هذه الأخلاقيات ترى انه ليس كافي أن يلتزم العاملين بمتطلبات الحد الأدنى من المعايير، بل يتوقع منهم ترجمة القيم التنظيمية بأفعال خاصة، ولبلوغ ذلك يجب إيجاد بيئة أخلاقية وثقافة تعمل على التأكد من أن القيم الأساسية تتخلل في كل مستويات المنظمة وأنها أصبحت جزء أساسي من صنع القرارات.

2. أهمية أخلاقيات المهنة:

تعتبر الأخلاق في حياة المجتمعات كونها عامل بناء حضاري ووقاية من الانهيار، فارتقاء الأمم لا يقوم إلا بارتقاء سلم الأخلاق لدى أفرادها، ونشير أن المنظمة لا بد أن لا تعتمد على مدى التزام العاملين بأخلاقيات المهنة بناء على قناعاتهم الشخصية بل تسعى بان تجعل الالتزام بها كجزء من متطلبات العمل.

فأخلاقيات المهنة تشكل المرجعية التي يخضع لها العامل في سلوكه العام وفي أثناء عمله فالالتزام بأخلاقيات العمل يعتبر ضرورة إدارية لتحسين أداء أعمال المنظمة، لأنها تهدف إلى توجيه العاملين إلى ضرورة تقديم خدمات سريعة وجودة عالية لأفراد المجتمع، وبأعلى درجات المهنية؛ وتتلخص أهمية أخلاقيات المهنة في النقاط التالية:

❖ خلق جسور بين الإدارة والمواطن قائمة على الثقة المتبادلة؛

❖ إزالة الطابع التسلطي الذي يمكن أن تتصف به إدارة المنظمة؛

❖ تعزيز مصداقية المنظمة مع المرؤوسين؛

❖ تساهم في إعداد وتنمية الموارد البشرية لنتج أعمالها بفعالية؛ فأخلاقيات المهنة لها دور كبير في معالجة قلة الفعالية الإدارية ومعالجة كثير من الظواهر السلبية التي تعاني منها الإدارات العمومية والقطاع الخاص على السواء، وبالتالي المساهمة في القضاء على أشكال الانحراف الإداري مثل التسويف التسبيب؛

❖ المساعدة في تحسين عملية صنع القرار؛

❖ تزويد المنظمات بالربح والمنفعة في جميع المجالات؛

❖ تحسين أداء المنظمات ونجاحها من خلال الالتزام بالقيم والأخلاق كالثقة والنزاهة؛

❖ تعزيز سمعة المنظمة على صعيد البيئة المحلية والإقليمية والدولية؛

❖ كما تساهم أخلاقيات المهنة في ضبط السلوك المهني والشخصي الذي ينبغي أن يتحلى به المؤتمنون على مصالح الدولة، كون أن الإعداد الأخلاقي للموظفين يوفر في حاله تطبيقه نخبة إدارية قيادية واعية وملتزمة، وبالتالي ستزداد فعالية المديرين والمسؤولين وسيساعد في بسط التأثير المباشر على الالتزام وانضباط الآخرين ممن يعملون تحت سلطتهم؛

❖ فهم الواجبات المهنية والتذكير بنظام الجزاءات الايجابية والسلبية لتفادي بعض المظاهر السلوكية المحظورة؛

❖ ضمان التوازن بين الأحكام الأخلاقية والمحافظة على حريات وحقوق الموظفين؛

❖ تنظيم واجبات المهني تجاه العملاء، الزملاء والجهة المشرفة عليه والمجتمع؛

❖ المحافظة على العلاقة الجيدة بين زملاء المهنة الواحدة وتعزيز روح التعاون والمساعدة المتبادلة؛

❖ زيادة إنتاجية المهني ومن ثم تحسين وتطوير أداء المنظمة.

❖ رفع الثقة لدى المواطنين في العاملين في الإدارة وبالتالي تحقيق المزيد من الفعالية والفاعلية والجودة والمساهمة في التنمية الشاملة، والتوجيه السليم للموارد المالية وحسن إدارتها بما يؤمن استمرارية عملية التنمية الاقتصادية؛ وأيضاً باعتبار أن الوظيفة العمومية بوصفها خدمة وطنية يؤتمن عليها شاغل الوظيفة تتطلب أن يكون مؤديها متحلي بخصال القوة والأمانة والمسؤولية والاستقامة وهذا للحفاظ على مصالح الدولة والمجتمع. إن إساءة الأمانة في المجالات المالية والإدارية في العديد من الدول قد ساهم في زيادة الاهتمام بالإعداد الأخلاقي للعاملين ورفع مستوى الرقابة الذاتية لهم حيث تبين أن إصدار القوانين بمفردها لا يوفر الحماية الكافية للأموال العمومية؛ ولابد من إجراءات موازية مكملة لها كإجراء وقائي.

ثانياً: مصادر أخلاقيات المهنة ومعاييرها

1. مصادر أخلاقيات المهنة

يرى بعض الباحثين أن لها خمسة مصادر هي:

أ- المصدر التشريعي والفكري:

يعتبر المصدر التشريعي سواء كان سماويا أو وضعيا أهم مصادر أخلاقيات المهنة، خاصة الدين الإسلامي حيث يشكل وازعا أخلاقيا من طراز رفيع على الأفراد المتقين بان لا مهرب أبدا من رقابة الله لهم، وتضع بعض الدول الإسلامية شروطا للتعيين في الوظيفة بان يكون محمود السيرة والسلوك، والمقصود بذلك هو أن يكون المرشح للوظيفة متصفا بجملة من الصفات تجعل منه موضع ثقة المجتمع الذي يعيش فيه وهي الصفات العامة للمؤمنين مصداقا لقوله تعالى: " فلذلك فادع واستقم كما أمرت ولا تتبع أهواءهم وقل آمنت بما أنزل الله من كتاب وأمرت لأعدل بينكم الله ربنا وربكم لنا أعمالنا ولكم أعمالكم لا حجة بيننا وبينكم الله يجمع بيننا واليه المصير". والاستقامة هي ترك كل ما يثير الشبهة كما قال رسول الله صلى الله عليه وسلم: " الحلال بين والحرام بين وبينهما أمور مشتبهات، لا يعلمها كثير من الناس، فمن اتقى الشبهات فقد استبرأ لعرضه ودينه".

والشأن ذاته بالنسبة للقوانين التي وضعها البشر أنفسهم، دون أن ننسى الجانب الفكري الذي يؤمن به الفرد ويشكل قناعاته الشخصية المستقاة من عقيدته أو من قراءته، فجميعها تؤثر في سلوكيات الفرد المهنية.

ب- المصدر الاجتماعي:

لابد أن تنعكس قيم المجتمع وعاداته وتقاليده وقوانينه بشكل أو بآخر على تعاملات الفرد المهنية و الأخلاقية المختلفة، فالفرد عندما ينخرط في مهنة معينة لا ينعزل عن مجتمعه، فهو يتأثر بالآخرين الذين يتعاملون معه في الميدان ويؤثر فيهم.

ج- المصدر السياسي:

المناخ السياسي في أي بلد يفرض قيما معينة تصل إلى عقول ووجدان أي مواطن، فحين يقوم المهني بأداء واجباته في ظل أوضاع سياسية غير سوية من محاباة ورشوة وشراء للذمم، فان سلوكه سيتأثر حتما بهذه الأوضاع، فظاهريا كلما كان النظام السياسي القائم ديمقراطيا يؤمن بالتعددية و المشاركة و الحوار واحترام الرأي العام كان تأثيره إيجابيا على قيم الأفراد وقناعاتهم على عكس النظام الديكتاتوري الذي لا يتورع على تشجيع القيم البالية والنهب والفساد.

د- المصدر الاقتصادي:

يقصد به مجمل الظروف و الأوضاع الاقتصادية التي يعمل في ظلها الفرد، فكلما كان الوضع الاقتصادي معقول أمكن للفرد العيش بكرامة وبالتالي من السهل توقع أخلاقيات رفيعة والتزام أكيد والعكس صحيح كلما تزدى الوضع شجع ذلك على الانحراف واستغلال الوظيفة.

هـ- المصدر التنظيمي:

يقصد بهذا المصدر البيئة التنظيمية التي يعمل فيها الفرد، بكل ما فيها من قوانين ولوائح وأنظمة وقيم وتقاليده، تحدد سلوك العاملين وتوجه مسارهم، وتعني أيضا الأسلوب الذي تطبق فيه مبادئ الإدارة داخل المنظمة أو الهيئة، وأنماط تقسيم العمل و نظم الاستراحة و المكافأة وأشكال الرقابة والعقاب، وتعتبر مدونة السلوك الوظيفي وأخلاقيات الوظيفة العامة أهم شكل لهذا المصدر، لكونها وثيقة صادرة عن الدولة وتتضمن مجموعة من القيم التي تتبناها المنظمات و الهيئات، في توجيهه و ممارسة العاملين في أدائهم لأعمالهم والتي تساعدهم في مواجهة القضايا و المشكلات التي تعترضهم أثناء أدائهم للأعمال الموكلة لهم.

2. مبادئ أخلاقيات المهنة:

تمثل مبادئ أخلاقيات المهنة مجموعة الخصائص التي يجب أن يتصف ويلتزم بها الفرد داخل الإدارة والتي تتسم بالبعد الأخلاقي الذي يقود السلوك دوما نحو الفعل المحبذ والجيد، وهذه المبادئ لا يمكن حصرها أو جمعها في بنود محددة بدقة نظرا لطبيعتها الفلسفية وتداخلها المتعدد.

أ/ المبادئ العامة للأخلاقيات المهنة في الفكر الوضعي:

المبادئ العامة لأخلاقيات المهنة في الفكر الوضعي هي مجموعة من القواعد الأخلاقية والسلوكية التي تتخذ كمرجع لقياس السلوك المهني، وكإجراء وقائي يستفاد منه في خلق الحس الأخلاقي لاحترام وتطوير المهنة، وتقديم أفضل خدمة ممكنة في ظل الإمكانيات المتاحة؛ والحرص على الصالح العام في كل المسائل المهنية، وتعمل هذه المبادئ على توفير إطار يساعد الفرد العامل في القيام بواجباته ومسؤولياته المترتبة على الأعمال التي يقوم بها وتمثل هذه المبادئ في:

❖ **المسؤولية والكفاءة:** وتعني المسؤولية التزام الفرد العامل أمام الجميع بأن ينهض بالأعباء الموكلة إليه بأفضل ما في وسعه من قدرات، مع تحمل نتائج قراراته وعواقب تصرفاته، والالتزام بإسداء المشورة والإرشاد للزملاء وبممارسة قدر كاف من الإشراف والمراقبة لتحسين أدائهم والقيام بمسؤوليتهم في إدارة شؤون مهنتهم والحفاظ على التقاليد المهنية والرفع من شأنها. أما **الكفاءة** فتعني استخدام المعرفة والمهارات اللازمة لأداء العمل.

❖ **استقامة والنزاهة والإخلاص:** الاستقامة هي ترك كل ما يثير الشبهة، وتحقيق الاستقامة من خلال أداء الأعمال بنزاهة وحرص وشعور بالمسؤولية؛ والنزاهة تعني رفض الفساد بكل أشكاله والذي لا بد أن يبدأ بالذات قبل أن يشمل الغير؛ والإبلاغ عن الأفعال الغير المشروعة المشتبه بها أو الخروقات للمبادئ الأخلاقية للعمل، والنزاهة في العمل تعني أن تضييع الوقت خيانة والغش خيانة واخذ الرشوة خيانة فكل من تقلد عملا مهم مهما كان نوعه ولم يؤده وفق الشرع فهو خائن للأمانة مصداقا لقوله تعالى: " يا أيها الذين امنوا لا تخونوا الله والرسول وتخونوا أماناتكم وانتم تعلمون " الأنفال الآية 27. أما الإخلاص فيتحقق عند بذل الفرد للجهد اللازم والتضحية الممكنة في سبيل تحقيق أهداف العمل.

❖ **التعاون والاحترام:** للتعاون دور مهم من خلال الاحتكاك بالآخرين في نقل الخبرات والمعارف والاحترام يرتكز على احترام الغير ومعاملتهم بكياسة ولباقة وإنصاف وهذا بغض النظر عن مستواهم أو مكانتهم أو توجهاتهم، ويعني أيضا الحفاظ على بيئة عمل تتميز بالعلاقات الحسنة ويسودها مناخ من الاحترام المتبادل والامتناع عن الإساءة اللفظية أو غير اللفظية أو المكتوبة أو البدنية أو المشاركة في إطلاق الشائعات أو الإبلاغ عن الوقائع مغلوبة بسوء نية.

❖ **الانضباط والالتزام:** أي يقوم بعمله في وقت الدوام الرسمي ويحترم الإجراءات والقوانين الواجبة من خلال بذل العناية الواجبة لتحقيق تقديم خدمات مهنية متنوعة ذات مستوى مهني رفيع، يتفق مع قواعد سلوك وآداب المهنة مقابل أتعاب تتلاءم مع الجهد المبذول؛ والتزام الفرد بمتابعة التطورات المهنية في مجال نشاطه للمحافظة على المعايير التقنية المتميزة، واستعمال درايته المهنية بطريقة بناءة والتحلي بالانفتاح على الأفكار والتصورات والمفاهيم الجديدة

ب/المبادئ العامة لأخلاقيات المهنة في الشريعة الإسلامية:

تدرج معظم أخلاقيات العامل المسلم تحت خلقين أساسيين هما القوة والأمانة.

أولا: القوة

هي المؤهل الأول لتولي المناصب والوظائف وهي مطلوبة في الوظيفة وغيرها، وهي القدرة على تأدية العمل، والكفاءة تعني انجاز العمل مراد القيام به، وتنقسم إلى نوعان قوة جسدية وأخرى معنوية؛ والقوة الجسدية هي القدرة على القيام بالعمل بدون وجود مانع جسدي كإعاقة أو مرض، القوة المعنوية تعني القوة العلمية التي تشمل التمكن من التخصص واستغلال القدرات والإمكانات ومتابعة التطوير والتجديد.

ويندرج وراء هذا الخلق صور كثيرة من بينها الإتقان، التعاون، العلم والمعرفة.

ثانيا: الأمانة

من أهم الأخلاق التي يجب أن يتصف بها العامل المسلم، ويقصد بها إعطاء كل ذي حق حقه ومن الأمانة عدم الغش والخيانة وخلف الوعد والكذب، ويندرج وراء خلق الأمانة صوراً كثيرة لأخلاقيات العمل أهمها:

الإخلاص: من خلال الإتقان والجودة والالتزام بأنظمة العمل.

العدل: بإعطاء كل ذي حق حقه من غير إفراط ولا تفريط، ومن مجالات تطبيق العدل في الوظيفة

العمومية ما يلي:

❖ **إسناد الأعمال الإدارية للأكفاء الأماناء ليطبقوا العدل في إداراتهم؛**

❖ **توضيح حقوق وواجبات كل موظف حتى لا يؤاخذ على عدم تطبيق واجباته وهو يجهلها؛**

❖ **المساواة بين الموظفين المتساويين في الدرجة والخبرة في المعاملة والحقوق دون تمييز بينهم؛**

❖ **تقييم الموظفين بشكل الموضوعي النظامي لا على أساس مصلحي.**

الصدق: هو قول الحق ومطابقة الكلام للواقع، وهو عكس الكذب ويتجسد هذا الخلق من خلال نقل المعلومات حسب حقيقتها بدون غش ولا تزوير ولا خداع وكذلك صدق المعاملة مع الآخرين.

السماحة وحسن المعاملة: السماحة هي التعامل مع الآخرين قولا وعملا بالتسهيل والتسيير؛ وحسن المعاملة يحتاجها الموظف مع رؤسائه وزملائه ومرؤوسهم والمتعاملين ويكون بإتباع ما يلي:

✚ الاستقبال ببشاشة وترحيب ولطف واحترام؛

✚ بإلقاء السلام والتحية وطلاقة الوجه؛

✚ تقديم الخدمة الممكنة باهتمام وتقديم المشورة والنصح وسرعه انجاز المعاملات المطلوبة؛

✚ عدم الإحراج أو الإهانة والتغاضي عن العيوب والهفوات؛

✚ تنفيذ الأوامر وإحسان الظن وعدم نشر الإشاعات الكاذبة أو التشهير أو الغيبة.

3. بعض نماذج مواثيق وأخلاقيات العمل

يشكل ميثاق أخلاقيات العمل القاعدة الأساسية التي يقوم عليها صرح ثقافة العمل ومفاهيمه لتجسيد مبادئ النزاهة في الأداء والكفاءة وفي المهارات العلمية، مما يضمن تقديم مستوى عالي من الخدمة في ظل المسؤولية المهنية.

ونظرا لأهمية إتباع المؤسسة للسلوك الأخلاقي فإنه من الضروري أن يتواجد بالمؤسسات دليل للسلوك الأخلاقي وهو ما يعرف بالمدونة الأخلاقية وهي تحتوي على مجموعة من النصوص والقواعد الأخلاقية التي تدعو إلى توحيد السلوك وتعزيز التصرف الأخلاقي داخل المؤسسة لمواجهة المشكلات الأخلاقية.

1- قواعد السلوك الأخلاقي لموظفي القطاع العام:

أخلقة الإدارة العمومية أصبح مبدأ أساسيا لتحسين جودة عمل السلطات العمومية وأيضا الوصول إدارة عصرية وشفافة وهذا من خلال تحديد مجموعة من القواعد والالتزامات الأساسية التي تحكم سلوك الموظفين العموميين خلال تأديتهم لمهامهم وحتى خارجها ويمكن حصرها في نقاط خمسة هي:

❖ **الالتزام بالقيام بالخدمة:** فبالإضافة إلى كونه التزام قانوني من خلال ضرورة تأدية المهام

المرتبطة بمنصب العمل والتقيد بقواعده، فإنه التزام أخلاقي أيضا باعتبار أن الموظف ارتضى ممارسة الوظيفة دون إكراه أو ضغط ومن ثم فهو مطالب بالوفاء بهذا الالتزام بما تمليه مقتضيات الممارسة المهنية وضميره المهني.

❖ **الالتزام بالطاعة:** فالموظف ملزم بطاعة الأوامر الصادرة له في إطار تأدية مهامه وهذا مهما

كانت رتبته في السلم الإداري حسب المادة 40 من قانون الوظيفة العمومية فلا ينبغي للموظف الخروج عن الطاعة إلا إذا كانت الأوامر الموجهة له غير مشروعة أو تلحق الضرر بمصالح

العامة أو يترتب على تنفيذها المساس بحسن السير المرفق العام أو تؤدي بالموظف لارتكاب مخالفه جزائية أو تعسف.

❖ الالتزام بالنزاهة والاستقامة.

❖ **الالتزام بالمحافظة على السر المهني:** يشمل كتمان السر المهني كل معلومة تحصل عليها عون الدولة أثناء ممارسته لوظيفته أو بمناسبةها، وتهم أطراف أخرى، وعدم إفشائها داخل أو خارج الإدارة بعيدا عن مقتضيات ضرورة المصلحة، أو الإبلاغ دون نية الإضرار حتى ولو كانت الأفعال معروفة. كما يجب مراعاة الكتمان بين الزملاء أثناء ممارستهم لوظائفهم أو بمناسبةها وعدم إفشاء معلومات الملف الشخصي أو الطبي أو التأديبي أو فتح المراسلات والاطلاع على محتوياتها وإتلافها والتتصت الهاتفية، كما أن الموظف مطالب بالسهر على حماية الوثائق الإدارية وأمنها وعدم كشف محتوياتها.

❖ **الالتزام التحفظ والكرامة في السلوك العام:** الالتزام بالتحفظ يعتبر من الشروط المطلوبة من الموظفين والأعوان العموميين عموما، وينبغي التحلي به أثناء الخدمة وخارجها، ويتعلق الالتزام بالتحفظ بعدم التعبير عن الآراء باختلاف طبيعتها، وبممارسة المهام بكل أمانه وبدون تحيز، ويتجنب كل ما يتنافى وطبيعة هذه المهام حتى ولو كان خارج الخدمة، بما يحفظ كرامة الموظف والوظيفة، كما أن الموظفون مطالبون بالتحلي بسلوك لائق ومحترم وبالتعامل بأدب واحترام في علاقاتهم مع رؤسائهم وزملائهم ومرؤوسهم ومستعملهم المرفق العام. وإلرساء أخلاقيات العمل في المؤسسة فانه:

- يجب التعامل بحزم مع كل من يخل بأخلاقيات العمل مهما كانت رتبته؛
- لا بد من التعامل بالجزاء والردع لكل تصرف عدواني؛
- عدم السماح بخداع المتعاملين مع المؤسسة أو أي طرف آخر؛
- عدم السماح للموظفين بقبول الهدايا من الموردين أو العملاء.

2-ميثاق الآداب والأخلاقيات الجامعية 2023

يتكون هذا الميثاق من ديباجة وخمس محاور رئيسية، يتطرق المحور الأول إلى الأسس الأخلاقية والمحور الثاني إلى قواعد الآداب لفواعل الجامعة والمتمثلين في الأساتذة- الباحثون والباحثون الدائمون في القطاعين العمومي والخاص والموظفون الإداريون والتقنيون وأعوان المصالح بالوزارة والمؤسسات تحت الوصاية، والطلبة؛ بينما تطرق المحور الثالث للأخطاء والعقوبات أما المحورين الرابع والخامس فتناول التوقيعات والتعهدات.

تناولت ديباجة الميثاق دور المؤسسة الجامعية ووظائفها ومهامها وفق الإجماع العالمي وتتمثل في:

- التدريس؛

- البحث؛

- خدمة المجتمع.

كما أن هذا الأمر قد أوضحه الإعلان العالمي لليونسكو الصادر بتاريخ 9 أكتوبر 1998 والمصادق عليه سنة 2009 بشكل مفصل جاء فيه:

"أن هذا الإعلان العالمي يوصي على الفور مؤسسات التعليم العالي والأسرة الجامعية بما يلي:

- إخضاع جميع أنشطتها لمتطلبات الأخلاق والصرامة العلمية والفكرية؛
 - القدرة على التعبير عن أنفسها بشأن المشكلات الأخلاقية والثقافية والاجتماعية في استقلالية ومسؤولية كاملة، وممارسة نوع من السلطة الفكرية التي يحتاجها المجتمع لمساعدته على التفكير والفهم والعمل؛ (...).
 - التمتع ، بالحرية الأكاديمية والاستقلال الذاتي، دون قيود، كمجموعة من الحقوق والواجبات مع كونهم مسؤولين وخاضعين للمساءلة تجاه المجتمع".
- وقد قدم هذا الميثاق تعريفاً للأخلاقيات والأخلاق والآداب والسلوكيات، كما جاء في الديباجة أيضاً الهدف من هذا الميثاق وهو:

- تمكين الأسرة الجامعية من تحمل مسؤولياتها في وظائفها ومهامها وأدوارها؛
- العمل الجماعي لبناء الثقة بين الأساتذة/ الطلبة/ الهيئات الإدارية وخاصة بين المؤسسة الجامعية ومحيطها".

كما ذكرت الديباجة نطاق تطبيق هذا الميثاق وهو الأسرة الجامعية في القطاعين العام أو الخاص وعلى جميع الفاعلين (الأساتذة/ الباحثين، الأساتذة المشاركين أو الزائرين، الطلبة، المسؤولين الإداريين في الوزارة في المؤسسات الجامعية، الموظفين الإداريين، التقنيين والأعوان).

سنركز في هذا العنصر على ما جاء في المحور الأول المتعلق بالأسس الأخلاقية التي تقوم عليها الأسرة الجامعية، حيث أن هذه الأسس الأخلاقية جاءت لتكريس مبدأ الشفافية والوقاية من الفساد ومكافحته طبقاً لأحكام التعديل الدستوري سنة 2020 والمنظومة القانونية ذات الصلة، وحرصاً منها على انخراط الأسرة الجامعية بفعالية ضمن هذا المسعى، فإنه يجب على الجامعة من خلال مهامها المتعددة من التدريس والبحث وخدمة المجتمع وتوفير الخدمات والخبرة، أن تحدد وتحترم قيمها الأخلاقية الأساسية والتي يجب على جميع الأسرة الجامعية تطبيقها وحمايتها.

أولاً: الحرية الأكاديمية

هي ركن أساسي لنشاطات التعليم والبحث في الجامعة، وهي تمارس في كنف احترام الغير والتحلي بالضمير المهني، تضمن التعبير عن الآراء النقدية بدون رقابة أو إكراه؛ يقصد بها أيضاً الحرية

الهادفة إلى المرئية العالمية لمؤسسات التعليم العالي التي تثمر على إنتاج بحثي ينشر في مجلات محكمة معتمدة، ولا ينحاز بمخرجاتها نحو عرض الرأي الشخصي والطرح النضالي.

ثانيا: احترام الحرم الجامعي

تتطلب ممارسه الحرية الأكاديمية الاحترام الأمثل للحرم الجامعي، الذي تلتزم الدولة بضمانه. كما تساهم كل مكونات الأسرة الجامعية، بسلوكياتهم في تعزيز الحريات الجامعية بحيث يتم ضمان خصوصياتهم وحصانتهم، كما ينبغي عليهم أن يمتنعوا عن تفضيل أو تشجيع المواقف والممارسات التي قد تنتهك مبادئ وحريات وحقوق الجامعة، بالإضافة إلى ذلك، يجب عليهم الامتناع عن أي نشاط سياسي حزبي داخل كل الفضاءات الجامعية.

ثالثا: وجوب التقيد بالحقيقة العلمية والموضوعية والفكر النقدي

يقوم البحث وإمكانية التساؤل في المعرفة التي تنتجها وتنقلها الجامعة على مبادئ أساسية، هي البحث عن الحقيقة العلمية والفكر النقدي، كما تتطلب اشتراط الحقيقة العلمية، الكفاءة والملاحظة النقدية للحقائق والتجريب والمواجهة واحترام وجهات النظر، والملائمة، وذكر المراجع، والصرامة الفكرية، والإبداع والابتكار.

رابعا: المسؤولية والكفاءة

هما مفهومان متكاملان، يتعززان بفضل تسيير المؤسسة الجامعية تسييرا قائما على الديمقراطية والأخلاق، ويقتضيان فصل الكفاءات البيداغوجية والعلمية عن المسؤولية الإدارية، التي تمارس دائما في خدمة التعليم والبحث، ويجب أن تخدم كفاءة الأساتذة وتعزز استقلالية الطلبة كمحترفين ومواطنين في المستقبل، كما ينبغي أن ترافق روح المسؤولية والكرامة، الأساتذة والباحثين أثناء ممارسة وظائفهم وكذلك بعد تقاعدهم.

خامسا: النزاهة والأمانة

تقتضي النزاهة والأمانة من أفراد الأسرة الجامعية رفض الفساد بجميع أشكاله، والسراقات العلمية وجميع حالات تضارب المصالح .

كما تظهران من خلال الاستخدام الحكيم للأسرة الجامعية للموارد البشرية والمادية والمالية المتاحة لها.

سادسا: الاحترام المتبادل

يرتكز احترام الغير على احترام الذات، لذا يجب على أفراد الأسرة الجامعية الامتناع عن جميع أشكال العنف الرمزي والمادي واللفظي، والتحرش والتمييز والتحيز.

سابعاً: الأخلاقيات الرقمية

إن التطورات المتسارع الذي يشهده تنفيذ برامج الرقمنة في جميع مناحي الحياة، يملي على الأسرة الجامعية مواكبة الشروط المؤسسة للأخلاقيات الرقمية داخل القطاع.

ولذلك فإنه يتعين على جميع المؤسسات التابعة للقطاع توفير الشروط المادية والمعنوية لضمان الأساسيات التالية:

- إدارة الوصول إلى البيانات بطريقة تضمن منع التجاوزات مع الحفاظ على جودة الخدمة في حدود الموارد المخصصة.
 - تأمين البيانات من خلال تعهد المؤسسة الجامعية بحماية سرية وسلامة البيانات الشخصية المتاحة من خلال استخدام وسائل الأمن المادية والمنطقية بحيث لا يتاح لأي طرف ثالث الوصول إلى البيانات الشخصية أو استخدامها لأي غرض كان إلا بعد موافقة المستخدم المعني.
 - حماية حقوق الملكية المادية أو المعنوية للمؤلف والمبتكر في استخدام منتجه.
 - محاربة التحيز والتمييز الذي يمكن أن يحدث في التقنيات الرقمية، مثل الخوارزميات المتحيزة أو مجموعة البيانات المتحيزة.
 - توفير وحماية التوقيع الإلكتروني الذي يعتبر سلطة ضمان التبادلات الإلكترونية وما يتطلبه من تحيين للبرمجيات ومن ضمان يقظة تكنولوجية.
 - المساهمة الفعالة في وضع اطر واليات للحوكمة الأخلاقية للذكاء الاصطناعي من خلال المشاركة المؤسساتية في العمل على مواجهة جميع التحديات الأخلاقية والمعنوية والاجتماعية التي يطرحها الذكاء الاصطناعي كل يوم على الحياة الجامعية والبحثية.
- دور أخلاقيات المهنة في مكافحة الفساد:**

- ✓ تعميق مبدأ الخدمة العامة حيث يعد غياب مبدأ الخدمة العامة عن الجهاز الإداري احد أسباب الفساد الإداري؛
- ✓ إعادة صياغة سلوك الموظفين من خلال تشكيل قيم العمل تأسيس قيم اجتماعيه ايجابيه تزيد من مشاركته وإنتاجية قوة العمل؛
- ✓ الايجابية في المجتمعات مثل القيم التعاون والمساعدة والشورى تكوين نظام الرقابة الذاتية وتقويه الشعور الفردي المؤسسة؛
- ✓ تشجيع الموظفين على كشف الانحرافات والإبلاغ عنها لمسئوليههم مع تقديرهم من خلال المكافآت المادية أو غير المادية