

كلية التكنولوجيا بجامعة المسيلة

دروس مقياس أخلاقيات المهنة
موجهة لطلبة كلية التكنولوجيا
سنة أولى ماستر: هندسة ميكانيكية، وهندسة كهربائية

السنة الدراسية: 2020/2019

الأستاذة: ليلى مخلوف

الطلبة الأعزاء أتشرف باللقاء معكم على مدار هذا السداسي من السنة الجامعية 2019/2018 وذلك من خلال تدريس مقياس أخلاقيات المهنة.

إذا كان للأخلاق عموماً أهمية كبيرة في بناء المجتمعات، فإن لأخلاق العمل خصوصاً دوراً بالغاً في نجاح المؤسسات والهيئات سواء على مستوى الفرد أو الجماعة .

وعلى ضوء ذلك سنتطرق في دراستنا هذه وبنوع من الإيجاز إلى مايلي :

تمهيد:

تمثل الأخلاق ركناً أساسياً في حياة الإنسان فرداً أو جماعة وضرورة إنسانية لازمة في حياة المجتمعات والسلوكيات الأخلاقية وأدائها هي التي تميز الإنسان عن غيره من المخلوقات في تحقيق حاجاته الطبيعية أو في علاقاته مع غيره من الكائنات الأخرى.

وللولوج إلى دراستنا هذه لا بد من معرفة بعض المصطلحات أو بعض التعريفات الأولية:

تعريفات أولية:

1* - الأخلاق لغة: جمع خلق وهو السمة والطبع والمروءة و الدين .

2* - الأخلاق اصطلاحاً: عرفه بعض العلماء فمثلاً يعرفه الغزالي " هو هيئة في النفس راسخة تصدر عنها الأفعال بسهولة ويسر ومن غير حاجة إلى فكر أو رأي " .

فإن كانت تصدر عنها الأفعال الجميلة المحمودة عقلاً وشرعاً سميت تلك الهيئة خلقاً حسناً، وإن كانت الهيئة تصدر الأفعال القبيحة سميت تلك الهيئة خلقاً سيئاً .

علم الأخلاق :

هو البحث عن المبادئ وترسيخها وإستنباطها والكشف عن أهميتها للحياة الأخلاقية مع بيان الواجبات التي يلتزم بها الاستبيان . العمل: اصطلاحاً: كل نشاط جسي أو عقلي يقوم به الإنسان بهدف الإنتاج في مؤسسة حكومية أو خاصة والعمل بهذا المفهوم يشمل الكثير من الألفاظ وهي الوظيفة والحرفة والمهنة .

الوظيفة: هي العمل الذي يقوم به الموظف في القطاع الحكومي أو الخاص الذي ينتهي إليه في مجالات العمل المختلفة (تعليمي، إداري... إلخ).

الحرفة : هي العمل اليدوي والبدني الذي يمارسه الحرفي في الورشة والمصنع أو الخدمة في البيوت ونحوها .

وليس بالضرورة أن يكون إتقان مهارات هذا العمل الحرفي عن طريق الدراسة النظرية المكثفة بل يمكن اكتساب ذلك عن طريق تكرار ذلك بالمشاهدة أو التجزئة.

المهنة: عمل يشغله العامل بعد أن يتلقى دراسة نظرية كافية وتدرسا عمليا طويلا في مراكز علمية أو معاهد أو جامعات متخصصة، والمهنة تتطلب مجموعة من المهارات والمعارف النظرية والقواعد التي تنظم العمل بها كمهنة الطب والهندسة والتعليم.

أخلاقيات المهنة وأنظمتها :

تعريفها: هي توجهات مستمدة من القيم والمبادئ تعنى بكيفية التصرف اللائق أثناء ممارسة الأنشطة المهنية المختلفة.

تعريف أنظمة المهنة: هي مجموعة من القواعد والتشريعات التي تنظم عمل الممارسين للمهنة ويترتب على إنتهاكها عقوبات فهي نوع من القوانين .

الفرق بين أخلاقيات المهنة وأنظمة المهنة:

الأخلاقيات تشير إلى الكيفية التي ينبغي للموظف أن يتصرف بها، بينما أنظمة المهنة تشير إلى الكيفية التي يجب على الموظف أن يتصرف بها .

وتجدر الإشارة إلى أن أنظمة المهنة تحتاج إلى تعيين وتأسيس من خلال أخلاقيات المهنة.

الفساد

*1- **مفهوم الفساد لغة:** قال ابن منظور في لسان العرب ، الفساد نقيض الصلاح وقال الأصفهاني :- الفساد خروج الشيء عن الاعتدال قليلا كان الخروج عنه أو كثيرا ، ويضاده الصلاح .

ولا يختلف الأمر كثيرا في اللغة الإنجليزية ، كما يقصد بالفساد السبب في التغيير من الصالح إلى السيئ ، كما يعني أيضا غياب النزاهة أو الأذى أو السوء ، ويعبر ذلك عن حالة التعفن والتحلل والقيم التي يعيشها المجتمع من خلال انتشار مظاهر السلب والابتزاز والإسراف والتبذير ، والاحتيال والغش وإساءة استعمال السلطة والنفوذ والمحسوبية والتحيز وهي كلها مصطلحات تعبر عن أعمال فاسدة.

اصطلاحا: للوقوف على أعمال الفساد لا بأس أن نستعين بالتعاريف الواردة في بعض المجالات ومنها:

أ- تعريف الفساد من زاوية قانونية:

هو تصرف وسلوك وظيفي هدفه الانحراف والخروج عن النظام لمصلحة شخصية.

كما عرف كذلك بأنه نية استعمال الوظيفة العامة بجمع ما يترتب عليها من هيمنة ونفوذ وسلطة لتحقيق منافع شخصية مالية أو غير مالية بشكل ينافي القوانين والتعليمات الرسمية .

ب- تعريف الفساد من زاوية إدارية:

يعرف الفساد بأنه النشاطات التي تتم داخل إدارة الجهاز الحكومي والتي تؤدي فعلا إلى انحراف ذلك الجهاز عن هدفه الرسمي لصالح أهداف خاصة سوءا كان ذلك بصفة متجددة أو مستمرة وسواء كان بأسلوب فردي أو بأسلوب جماعي منظم .

ج- تعريف الفساد من زاوية اجتماعية:

الفساد هو السلوك الذي ينحرف عن المعايير والقواعد التي تنظم ممارسة وظيفة عامة، أو أداء دور جماعي، للحصول عن نفع شخصي أو جماعي غير مستحق أو التهاون في الالتزام بمعايير الأداء السليم للواجبات وتسهيل ذلك للآخرين.

2- تعريف الفساد من منظور البنك الدولي:

وضع البنك الدولي عدة تعريفات للفساد كان آخرها التعريف التالي:

- الفساد هو إساءة استعمال الوظيفة العامة لتحقيق مكاسب شخصية فالفساد يحدث عادة :
عندما يقوم موظف بقبول أو طلب أو ابتزاز رشوة لتسهيل عقد إجراءات مناقصة عامة .

3- تعريف الفساد من منظور منظمة أنياب:

الفساد سوء استخدام السلطة العامة لربح منفعة خاصة وتفرق المنظمة بين نوعين من الفساد هما:

أ) الفساد بالقانون: وهو ما يعرف بالتسهيلات التي تدفع فيها الرشاوي للحصول على الأفضلية في خدمة يقدمها مستلم الرشوة وفقا للقانون.

ب) الفساد ضد القانون: وهو دفع رشوة للحصول من مستلم الرشوة على خدمة ممنوع تقديمها.

4- التعريف التشريعي للفساد:

أ)-تعريف المشرع الفرنسي: لقد ميز قانون العقوبات الفرنسي بما أسماه الفساد النشط أو الفساد الإيجابي فقد عرفه بأنه سعي الموظف الحكومي بنشاط من أجل منح العقد أو تقديم الخدمة ، أما الفساد السلبي فهو قبول الهدية بعد منح العقد أو تقديم الخدمة أو مكافأة أخرى .

ب)-موقف المشرع الجزائري من الفساد:

إن مصطلح الفساد جديد في التشريع الجزائري إذا لم يستعمل قبل سنة 2006

كما أنه لم يجرمه في قانون العقوبات غير أنه وبعد تصديق الجزائر على اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الفساد سنة 2004 بموجب المرسوم الرئاسي 126/04 المؤرخ في 19/04/2004 كان لزاما عليها تكيفا تشريعاتها الداخلية بما يتلاءم وهذه الاتفاقية فصدر بذلك قانون الوقاية من الفساد ومكافحته رقم: 01/04 المؤرخ في 20/02/2006 المعدل والمتمم والذي جرم الفساد بمختلف مظاهره وبالرجوع إلى القانون المذكور أعلاه 01/2006 نجد أن المشرع الجزائري انتهج نفس منهج اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الفساد ، إذ أنه اختار عدم تعريف الفساد تعريفا فلسفيا أو وصفيا بل انصرف إلى تعريفه من خلال الإشارة إلى صورة ومظاهره وهذا ما تؤكدته الفقرة (أ) من المادة "9" من قانون الوقاية من الفساد ومكافحته أعلاه .

وهذا يكون الفساد في القانون الجزائري هو كل الجرائم المنصوص عليها في الباب الرابع من هذا القانون.

ولتصفح هذا الباب يمكن تصنيف جرائم الفساد إلى أربعة أنواع هي:

*1- اختلاس الممتلكات العامة والإضرار بها.

*2- الرشوة وما في حكمها.

*3- الجرائم المتعلقة بالصفقات العمومية.

*4- التستر على جرائم الفساد.

غير أنه ما يعاب على المشرع الجزائري أنه أشار إلى بعض مظاهر وصور الفساد فقط دون باقي الصور التي تخرج عن مجال التجريم وتبقى مباحة رغم خطورتها مثل الوساطة المحسوبة المكافأة اللاحقة إلخ .

الفساد الإداري والمالي :

هناك تقسيمات عديدة ومتنوعة للفساد نذكر منها الفساد الإداري والمالي حيث يمكن أن نتعرف إلى مايلي :

مظاهر الفساد الإداري والمالي:

للفساد الإداري والمالي العديد من الممارسات التي تعبر عن الظاهرة، وعادة تكون متشابهة ومتداخلة ويمكن تقسيمها إلى الأشكال التالية:

1- الرشوة: عرفها الفقه بأنها متاجرة الموظف بأعمال وظيفته عن طريق طلب أو قبول أو تلقي ما يعرضه صاحب الحاجة مقابل أداء خدمة أو الامتناع عن أدائها.

2- المحسوبية: المحسوبية هي إصرار ما تؤيده التنظيمات من خلال نفوذهم دون استحقاقهم له أصلا ويترب عن انتشار ظاهرة المحسوبية شغل الوظائف العامة بأشخاص غير مؤهلين مما يؤثر على انخفاض كفاءة الإدارة في تقديم الخدمات وزيادة الإنتاج.

3- المحاباة: يقصد بالمحاباة تفضيل جهة على أخرى بغير وجه حق كما في منح المقاولات وعقود الاستئجار والاستثمار. وتعتبر المحاباة والمحسوبية من أكثر مظاهر الفساد خطورة والأصعب علاجاً يترتب عنها آثار سلبية تنعكس على حياة المجتمعات نتيجة لتلك الممارسات. كما أن التحيز والمحاباة لطبقة ما ولاعتبارات عرقية أو عقائدية يؤدي إلى شق الوحدة الوطنية وجرس العداء والحقد في النفوس وإضعاف ثقتهم بنزاهة الإدارة وعدالتها.

4- الوساطة: وتعد من الظواهر الاجتماعية العامة التي تسود معظم المجتمعات، وتعرف على أنها تدخل شخص ذو مركز ونفوذ لصالح من لا يستحق التعيين، أو إحالة العقد، أو إشغال المنصب، وترجع أسباب الوساطة إلى:

* دور التنظيمات البيروقراطية الرسمية وواجباتها وإمكاناتها.

* التفاوت الاجتماعي والاقتصادي لفئات المجتمع.

* مستوى انتشار التعليم.

وتظهر الوساطة في المجتمعات التي تسود فيها عدة عوامل مثل:

* عدم وضوح النظام والقوانين للتنظيمات العامة والخاصة،

* علاقة المواطنين بالمنظمة التي يتعاملون معها، فهناك علاقة عكسية بين الثقة واللجوء للوساطة،

* شيوع فكرة أن لكل قاعدة استثناء ومنها الوساطة.

5- الابتزاز والتزوير: الابتزاز هو الحصول على أموال من طرف معين في المجتمع مقابل تنفيذ مصالح مرتبطة بوظيفة الشخص المتصف بالفساد، والتزوير يتعلق بتحريف محتوى الوثائق الرسمية والمحركات الإدارية بغية الحصول على منافع شخصية وقد يكون لطمس الحقائق أو للهروب من المتابعات القضائية وطمس الأخطاء الإداري، ومثال ذلك تزوير تاريخ الميلاد مثلاً للاستفادة سواء من زيادته أو نقصانه (الزيادة لبلوغ سن العمل مثلاً، والنقصان للهروب من العدالة والعقاب بحجة عدم البلوغ).

6- نهب المال العام والإنفاق الغير قانوني له: يظهر الفساد أيضاً في صورة الاعتداء على المال العام، وهو ذلك الاعتداء الصادر من أصحاب الوظيفة العامة لتعدد وتزايد حالات اختلاس المال العام، والذي يقع على مبالغ كبيرة خاصة في مجال الصفقات العمومية والاستثمارات عموماً.

7- التباطؤ في إنجاز المعاملات: والمقصود هنا هو ذلك المظهر المتعلق بلا مبالاة الموظف العمومي واستهتاره بالمواطنين أو الهيئات المفترض أن يقدم لها الخدمة المنوطة به والمكلف بها قانوناً فنجد أنه لا يقوم بعمله في الوقت المناسب مما يضيع حقوق الأفراد والجماعات، بل وقد يؤدي ذلك إلى العصيان الاجتماعي ما يهدد الاستقرار

الاجتماعي والسياسي للدول، وغالبا ما يكون التباطؤ بنية الابتزاز والحصول على منافع شخصية للإسراع في إنجاز المعاملات.

8- الانحرافات الإدارية والوظيفية أو التنظيمية من قبل الموظف المسؤول.

9- المخالفات التي يصدر عن الموظف العام أثناء تأديته لمهام وظيفته.

10- عدم احترام أوقات العمل ومواعيد العمل: وذلك في الحضور والانصراف أو تأدية الوقت في قراءة الصحف، واستقبال الزوار والامتناع عن العمل أو التراخي أو التكاثر وعدم تحمل المسؤولية، ويظهر بعدم التزام الموظف وقت العمل، أو بحسب تفضيل العلاقات فإنه بذلك يصرف وقتا هو ملك للدولة فيلحق الضرر بالمراجعين من خلال سرقة لوقتهم وتأخيرهم وإنجاز معاملاتهم، مما يؤدي إلى ظهور الفساد الإداري والمالي لأن المراجع سيلجأ في مثل هذه الحالة إلى البحث عن مصادر غير قانونية لتسوية معاملاته حتى قبل المراجعة. كما أن تخوف الموظفين وعدم تحملهم المسؤولية يدفعهم إلى تجزئة إجراءات المعاملة الواحدة بين عدة أشخاص، لاعتقادهم بأن زيادة عدد متخذي القرار يتناسب عكسيا مع احتمال التعرض للمسؤولية، على الرغم من أن قرار بعض المعاملات لا يتحمل على أساسه الموظف أي مسؤولية.

11- إفشاء أسرار الوظيفة والخروج عن العمل الجماعي والمحابة في التعيين في مناصب المسؤولية

* الخروج عن العمل الجماعي أو الإنفراد بالعمل والخروج عن العمل المؤسساتي الجماعي كثيرا ما يوقع المصالح والادرات والهيئات في مشاكل قد تؤدي إلى ضياع حقوق الناس وربما اللجوء إلى القضاء، لأن الأعمال الفردية مهما يكن صاحبها ففيها نقصان، والعمل الجماعي أكثر مصداقية وأقل خطأ.

12- مخالفة القواعد المالية والأحكام المالية القانونية: إن الميل نحو مخالفة القواعد والأحكام المالية المنصوص عليها في القانون أو داخل المنظمة ومحاولة تجاوزها اعتبار ذلك نوع من الوجهة أو دليل على النفوذ والسلطة هو أحد المظاهر البارزة للفساد الإداري والمالي الذي يتعايش معه السلوك الإنساني إلى درجة تحول الفساد من مجرد سلوك يتقبله البعض إلى سلوك معتمد ومبرر من قبل الأكثرية وكنتيجة لذلك تسود الرغبة في مخالفة أحكام القانون والخروج عن ضوابطه للحصول على المنافع الشخصية التي تخدم مرتكبيه.

الأسباب العامة لانتشار الفساد الإداري والمالي :

1* ضعف المؤسسات: والمقصود هنا ضعف المؤسسات الوقائية والرقابية على حد سواء فلا المؤسسات الوقائية قدرت على التحسيس بمخاطر الفساد والوقاية منه ولا المؤسسات الرقابية قامت بدورها واكتشفت مواطن الفساد قبل استفحاله ولا المؤسسات القضائية قامت بمعاقبة المفسدين ليكونوا عبرة للآخرين وكلها عوامل تقود إلى انتشار الفساد.

***2-تضارب المصالح:** والمقصود بتضارب المصالح ذلك الموقف الذي تتأثر فيه موضوعية واستقلالية قرار الموظف أثناء قيامه بأعماله بمصلحة شخصية مادية أو معنوية تمهه هو شخصيا أو تمه أحد أقاربه أو أصدقاءه المقربين. أو عندما يتأثر أدائه للوظيفة بإعتبارات شخصية مباشرة أو غير مباشرة أو بمعرفته بالمعلومات التي تتعلق باتخاذ القرار.

***3-السعي للريح السريع:** غالبا ما يكون السعي للريح السريع وتجاوز الخطوات العملية والموضوعية للريح سببا من أسباب الفساد فالموظف الذي لا يقنع بأجرته الشهرية تحت أي حجة من الحجج كضعف القدرة الشرائية أو زيادة الإلتزامات العائلية ، قد تختلف لديه الرغبة في الريح السريع وتحقيق مكانة إجتماعية قد يلجأ للرشوة لتحقيق ذلك وبالتالي الفساد.

***4-ضعف دور التوعية بالمؤسسات التعليمية والإعلام والمساجد:** والمقصود هنا أنه من بين أسباب استفحال ظاهرة الفساد هو عدم قيام الوسائط الإعلامية والتعليمية بالدور المنوط بها في التحذير من مخاطر الفساد على الفرد والأسرة والمجتمع من كل النواحي الاقتصادية ، الإجتماعية والسياسية.....إلخ.

***5-عدم تطبيق القانون بشكل صارم:** كما يقال يجب أن تكون للقانون أسنان وإلا مالفائدة من سن قوانين لا تطبق ، إذا طبقت تطبق على البعض دون الآخر ، كل ذلك لا يكون رادع أمام الفاسدين في المجتمع مما يكون سببا لفساد أشخاص آخرين.

وللفساد الإداري والمالي عدة أسباب ذكرها الباحثون ، منها ماهو شخصي ومنها ما تنتجه الظروف الإقتصادية ومنها ما هو قبيح أي عندما تختل منظومة القيم لدى الأشخاص.

أبرز الأسباب الذي ذكرها الباحثون في هذا المجال:

***أسباب شخصية:** وهي أسباب مرتبطة بشخصية الفرد وميولاته ، ومستواه الثقافي ومستوى تعليمه ونظرتة للمشروعية.

***أسباب اجتماعية:** وهي مجموعة من الأسباب تفرزها العادات والتقاليد والأعراف السائدة في المجتمع والتي تهيء المناخ المناسب لنمو وانتشار ظاهرة الفساد الإداري والمالي من خلال أعمال المحسوبية ، الرشوة ، استغلال النفوذ، التهريب الضريبي ، الاختلاس ، تبييض الأموالإلخ.

***أسباب إدارية وتنظيمية:** يلاحظ تضخم الجهاز الاداري وزيادة عدد الموظفين في معظم الدول النامية وهذا يخلق نوع من البيروقراطية وإجراءات إدارية معقدة ، الذي يصاحبه غموض في اللوائح والإجراءات وضعف في وسائل الرقابة على الأجهزة الحكومية . وعدم وضوح التعليمات وغياب المعايير الدقيقة لقياس الأداء وضعف الوظيفة العامة يشجع الموظفين على الممارسة والإجتهادات التي تحقق لهم بعض المنافع الخاصة ، ويرى بعض الكتاب والباحثين أن هذا النوع من الفساد يتجسد في خروج العاملين في المنظمات على اللوائح والأنظمة.

*-أسباب قانونية: وهذا بسبب ضعف القوانين التشريعية في ردع جريمة الفساد الإداري والمالي بسبب بعض الفاسدين في الهيئات العليا، والذي انجز عنه عدم خوف الموظفين من العقوبات التي يمكن أن تطبق عليهم.

*-أسباب سياسية: وتتمثل في تعيين القياديين الإداريين في المواقع المهمة بناء على الولاء السياسي، وبغض النظر عن الكفاءة، مما يفتح أبواب المحسوبية السياسية ويصيب موظفي الخدمات العمومية بالأحباط بالإضافة إلى غياب أجهزة الرقابة والمحاسبة وعدم وجود مؤسسات ومنظمات مستقلة تعني بمكافحة الفساد، الأمر الذي يسهل انحراف الموظفين ويشجعهم على الإستغلال غير القانوني لوظائفهم ومراكزهم الإدارية.

*-أسباب اقتصادية: هذه الأسباب وكما يشير العديد من الباحثين تعتبر من بين أهم الأسباب التي تؤدي إلى الفساد الإداري والمالي نظراً لأنها تمس الجانب المادي للفرد، والتي تتجسد في المستوى المتدني لدخل الفرد في الدول النامية وضعف الحوافز والمكافآت الوظيفية، الأمر الذي يؤدي إلى تدني المستوى المعيشي لغالبية الموظفين، وهذا بالطبع يؤدي بهم إلى التفكير في طرق أخرى لكسب المال والتي أساسها هي استغلال الوظيفة.

أثر الالتزام بأخلاقيات الوظيفة العامة على تحسين الأداء:

تعد أخلاقيات الوظيفة العامة من أساسيات النجاح لأنها تعكس ثقة المنظمة بموظفيها وأجهزتها وكذلك ثقة المجتمع إن الالتزام بأخلاقيات الوظيفة العامة سوف يقود إلى تطوير العاملين ويعكس الاهتمام الذي يولييه الموظف للالتزام بعناصر أخلاقيات المهنة كالشفافية والنزاهة، وإعداد الإستراتيجية الفعالة للتنمية الإلتزام بها ودعمها أو إجراء التعديلات عليها كلما تطلبت الضرورة ذلك سوف يطلعها على الطريق الصحيح نحو التقدم ومواكبة حركة التطور تقوم الوظيفة العامة لتقديم خدمات المجتمع، والموظف هو جزء من المجتمع لذا يجب أن يحقق التوافق بين المصالح الشخصية والمصالح العامة، فقد يلجأ الموظف العام إلى إستغلال وظيفة لتحقيق مصالحه الشخصية. إن عدم الإلتزام بأخلاقيات الوظيفة العامة سوف يؤدي إلى ضعف دور الحكومة لأنه يقلل من مصداقية وصورة الحكومة في أذهان الجمهور فضلاً عن الآثار السلبية الناشئة عن فقدان الثقة من الحكومة والتي تنعكس بشكل مباشر في عدم الاستقرار السياسي، كذلك هناك آثار اقتصادية تتمثل في ضعف سمعة البلد في معاملاته الاقتصادية والإقليمية والدولية وتبديد الثروات والمساعدات والقروض كما حدث في الكثير من الدول. ولكي نرتقي بهذا الأداء الحكومي لابد من رفع مستويات كفاءة وفعالية الأداء الوظيفي للعاملين في القطاع الحكومي أي العام من خلال الإلتزام بقواعد وسلوكيات الوظيفة العمومية الأخلاقية.

تأسيساً على ما سلف هناك مجموعة من المبررات تدفع المنظمات على اختلاف أنواعها بإتجاه تحسين الأداء هي:

*- إن الإلتزام بالمعايير الأخلاقية للوظيفة العامة سوف يؤدي إلى تنمية قدرات العاملين وتحفيزهم على تحسين الأداء.

*- احترام حقوق ومصالح الآخرين سوف يؤدي إلى زيادة الثقة بالمنظمة ويعزز من مكانتها لدى زبائنها.

3*- تطور القدرات المهنية والتعرف على آخر المستجدات في مجال عمله سوف تؤدي إلى تحسين الأداء.

*4-الإلتزام بالمعايير الأخلاقية والمهنية وقواعد السلوك الوظيفي عامل أساس في تحسين كفاءة أداء العاملين في المنظمة .

*5-الشفافية في تنفيذ الأعمال الموكلة للعاملين سوف يعزز من الطاقة الذهنية للمنظمة لدى الجمهور ويحافظ على موقفها التنافسي.

*6-الإلتزام بالمعايير الأخلاقية والمهنية يعزز من الاداء المنظمي من خلال العمل كفريق واحد.

*7-ضمان حرية الرأي والتفكير للعاملين سوف يعزز من ولائهم تجاه المنظمة التي يعمل بها وبالتالي تحسين أدائهم.

آليات تحسين وتنمية الاعتبارات الأخلاقية في مجال الوظيفة العامة:

1.التحديد الواضح لسلطات الموظفين والإداريين.

2.مراجعة التعليمات الإدارية القديمة والإجراءات التي تتعلق بالسلوك الأخلاقي .

3.وضع عقوبات رادعة من ارتكاب مخالفات أخلاقية من الموظفين

*4- تحسين النظام الرقابي المعمول به في المنظمة.

*5-الاعتراف والتقدير بالأداء المتميز للموظفين.

*6-التأكيد على أهمية سلوك الموظفين في الدرجات العليا كنموذج لسلوك الموظفين الآخرين .

*7-الإستفادة من الطرق السلمية التي يمكن من خلالها غرس السلوك الأخلاقي الذي يقوم على العقل والضمير الذاتي بما يضمن الإستمرارية .

*8-الإستفادة من كل الوسائل المتاحة التي تعزز إحترام العمل الأخلاقي .

*9-الشفافية والمساءلة والقدوة الحسنة.

تم بحمد الله

موفقين بإذن الله.