

# المحاضرة الأولى والثانية : .... السنة الثانية ..... قسم الاعلام والاتصال الرياضي

## مقياس أخلاقيات المهنة والفساد.....الدكتور: بطاط نورالدين.

### المحاضرة الأولى: مفاهيم وفلسفة حول الأخلاقيات المهنة

#### مفهوم أخلاقيات العمل:

إن لكل مهنة من المهن أسسا وخصائص أخلاقية يستند عليها أثناء مزاولة العمل فيها، ولقد ورد العديد من التعاريف لهذا المصطلح منها:

بأنها "مجموعة من الصفات الحسنة التي لا بد من توافرها في صاحب المهنة ليؤدي عمله على الوجه الأمثل". (الغامدي، سعيد بن ناصر، 2010، 33)

و عرفت أيضا بأنها " مجموعة من القواعد و المبادئ التي يلتزم بها أفراد هذه المهن، و يخضعون لها في تصرفاتهم و يحتكمون اليها في تقييم سلوكهم في إطار فلسفي أو إطار عقلي أو يرتكز على كليهما". (بدران، أميمة. حوسة، هيفاء، 1407هـ، 69)

أما (بيتر دروكر) من أشهر كتاب الإدارة في القرن الحادي والعشرين، فيركز على البعد الموضوعي لأخلاقيات الإدارة بكونها علما مراعيًا للإعتبار المادي ويعرفها على أنها " العلم الذي يعالج الاختيارات العقلانية على أساس التقييم بين الوسائل المؤدية إلى الأهداف". (محمد عبد الكريم، 1995، 488)

و تعرف اجرائيا بانها أداء الواجبات الوظيفية للموظف بكل احترافية و العمل على تحقيق أهداف المؤسسة بأمانة و نزاهة و موضوعية.

#### و من أخلاقيات المهنة المحمودة في الإسلام:

✓ الإخلاص:

قال تعالى: ﴿ إِنَّا أَنْزَلْنَا إِلَيْكَ الْكِتَابَ بِالْحَقِّ فَاعْبُدِ اللَّهَ مُخْلِصًا لَهُ الدِّينَ ﴾ [الزمر: 2]

✓ الصدق:

قال تعالى: ﴿ وَادْكُرْ فِي الْكِتَابِ إِبْرَاهِيمَ إِنَّهُ كَانَ صِدِّيقًا نَبِيًّا ﴾ [مريم: 41]

✓ الوفاء بالعهد:

قال تعالى: ﴿ بَلَى مَنْ أَوْفَى بِعَهْدِهِ وَاتَّقَى فَإِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُتَّقِينَ ﴾ [آل عمران: 76]

✓ الأمانة:

قال تعالى: ﴿ وَالَّذِينَ هُمْ لِأَمَانَاتِهِمْ وَعَهْدِهِمْ رَاعُونَ ﴾ [المؤمنون: 8]

✓ التواضع:

قال تعالى: ﴿ وَاخْفِضْ جَنَاحَكَ لِمَنِ اتَّبَعَكَ مِنَ الْمُؤْمِنِينَ ﴾ [الشعراء: 215]

✓ الصبر:

قال تعالى: ﴿ يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا اصْبِرُوا وَصَابِرُوا ﴾ [آل عمران: 200]

## و من أخلاقيات المهنة المذمومة في الإسلام:

### ■ الكذب:

عن عبد الله بن مسعود رضي الله عنه أن رسول الله صلى الله عليه وسلم قال: " عليكم بالصدق فإن الصدق يهدي إلى البر وإن البر يهدي إلى الجنة ولا يزال الرجل يصدق ويتحرى الصدق حتى يكتب عند الله صديقاً، وإياكم والكذب فإن الكذب يهدي إلى الفجور وإن الفجور ليهدي إلى النار، ولا يزال الرجل يكذب ويتحرى الكذب حتى يكتب عند الله كذاباً."

### ■ الغش:

عن أبي هريرة رضي الله عنه أن رسول الله صلى الله عليه وسلم مرّ على صُبْرَةِ طَعَامٍ، فأدخل يده فيها فنالت أصابعه بللاً، فقال: " ما هذا يا صاحب الطعام"، قال: أصابته السماء يا رسول الله، قال: " أفلا جعلته فوق الطعام كي يراه الناس، من غشّ فليس مني" رواه مسلم.

### ■ الفساد:

قال تعالى: ﴿وَلَا تَبْغِ الْفَسَادَ فِي الْأَرْضِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ﴾ [القصص: 77]

### ■ الرشوة:

عن عبد الله بن عمرو رضي الله عنه قال لعن رسول الله صلى الله عليه وسلم " الراشي و المرتشي " رواه الترمذي. وقال حسن صحيح، و في رواية (و الرائش) و هو الساعي بينهما.

### ■ الظلم:

قال تعالى: ﴿وَاللَّهُ لَا يُحِبُّ الظَّالِمِينَ﴾ [آل عمران: 57]

### ■ الاعتداء:

قال تعالى: ﴿وَلَا تَعْتَدُوا إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُعْتَدِينَ﴾ [المائدة: 87]. (فؤاد عبد المنعم أحمد، 2011)

### 3-1 أهم الصفات الأخلاقية في الإدارة:

#### ➤ القوة و الأمانة:

قال تعالى: ﴿إِنْ خَيْرٌ مِنْ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِي الْأَمِينُ﴾ [القصص: 26]

تعرف الأمانة بانها حفظ اللودائع و حقوق الاخرين و عدم التصرف بها بغير وجه حق و صيانتها و هي ذات علاقة بخلق الصدق و الإخلاص.

أما القوة فهي درجة توفر القدرة و الإرادة في القيام بالأعمال الموكلة بها الموظف و هي ذات علاقة بمدى توفر الخبرة و التخصص.

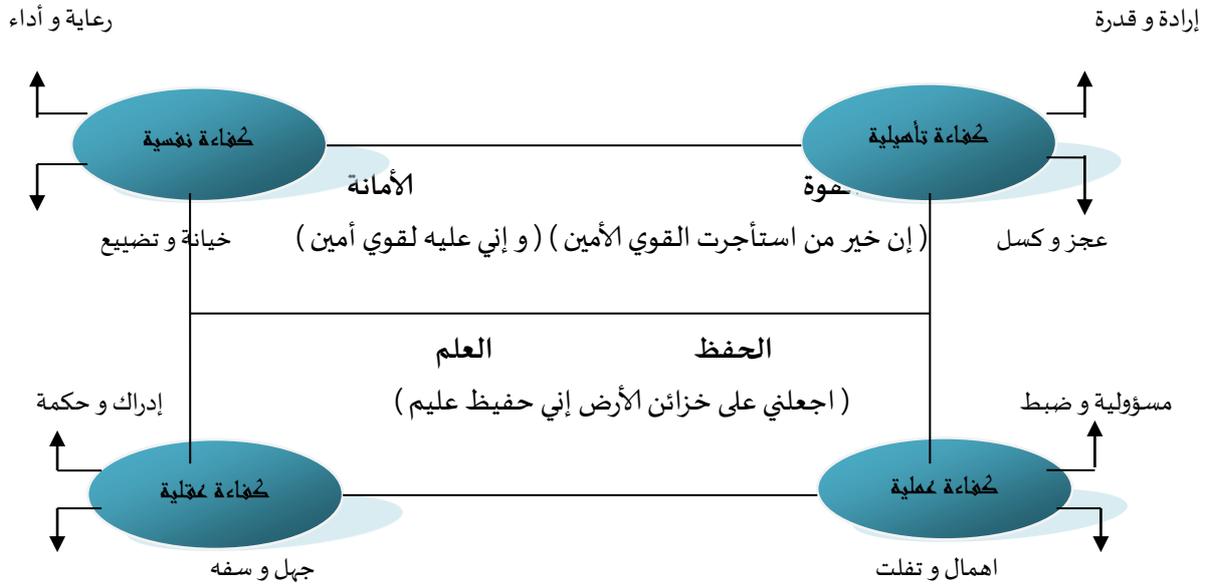
و هاتان الصفتان هما القاعدة الأساسية التي بهما تعرف الجودة في ممارسات القائمين على الأعمال، و هما الميزان الذي توزن به الكفاءة والجودة و التميز، سواء أكان العمل مسؤولية أسرة، أو مسؤولية تعليم، أو إدارة مؤسسة أو دولة أو وزارة، أو حتى رعاية الغنم، و هي الوظيفة التي قام بها موسى عليه السلام، بعد أن وصفته بنت شعيب به بهذا الوصف، أي أن هاتين الصفتين لا بد من تحققها في كل من ولي عملاً صغيراً كان أو كبيراً.

#### ➤ الحفظ و العلم:

قال تعالى: ﴿اجْعَلْنِي عَلَى خَزَائِنِ الْأَرْضِ إِنِّي حَفِيظٌ عَلِيمٌ﴾ [يوسف: 55]

و تشير الكفاءة الى درجة قدرة الموظف على استثمار الموارد، و اما الفاعلية درجة تحقيق الفاعلية، و هاتان الصفتان وثيقة الصلة بالكفاءة العملية و العقلية، فمتى توافرت هذه الصفات استطاع الموظف الإداري تحمل المسؤولية في عمله، و اتقان عمله و اداؤها على علم و بصيرة، و تحقق فيه خلق الحفظ و العلم.

### الخريطة الأخلاقية للأخلاق الأربعة في مجال الإدارة



الشكل رقم (01) يمثل الخريطة الأخلاقية (الغامدي، 2010، 61-63)

#### 4-1 فلسفة أخلاقيات الإدارة:

##### 1-المنفعة العامة:

يعتبر الموظف في خدمة الدولة التي تكون مجموع المصالح التي تتمتع بالسلطة وبالقوة العمومية اتجاه الكافة ، لهذا فإن الهدف من الأخلاقيات يجد تبريره في المنفعة العامة.

##### 2-المرفق العام:

تستمد السلطة التي يتمتع بها الموظفون شرعيتها من كونها تمارس لصالح المواطنين المستفيدين من خدمات المرفق العام، لذا نجد أن قواعد أخلاقيات الإدارة تتصف عموماً بالصرامة أكثر من تلك التي تفرض على المهن الحرة أو المأجورين في القطاع الخاص.

##### 3-مبدأ السلطة:

يعتبر مبدأ السلطة الرئاسية من بين أهم الأسس التي تحكم قواعد أخلاقية الإدارة، الذي يستند في الكثير من الحالات على النصوص التشريعية و التنظيمية التي لا تخضع للمفاوضات، فإن مبدأ السلطة الذي يفرض على الموظف واجب الطاعة هو ضمان للسير الفعال للمجموعة.

##### 4-النظام التأديبي:

يحتل النظام التأديبي في مدونات أخلاقيات الإدارة مكانة هامة ، فالغرض من وجوده بالدرجة الأولى هو توقيع الجزاءات التأديبية على الموظفين الذين تمت إدانتهم، و تفادي بعض السلوكيات التي من شأنها الإخلال بالسير الحسن للإدارة.

## المحاضرة الثانية: مصادر والتزامات الموظف

### مصادر أخلاقيات الموظف في الجزائر:

و الأخلاق 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 و الشرف، و الأخلاق طبيعة وراثية تسقلها التربية و التعليم، و هذه القيم مستمدة من الثوابت التالية: (دحيمان لويزة، 2012، 49)

(أ)- الدين:

إن القيم الأخلاقية و قواعد السلوك و آداب المهنة ليست ابتكارا جديدا، و إنما تمثل قيما إسلامية أصيلة مصدرها القرآن الكريم والسنة النبوية، حيث جاءت مبادئ الاستقامة و عدم كتمان الحق، و الصدق و الأمانة، و اجتناب شهادة الزور و الوفاء بالالتزامات و العقود و طاعة أولي الأمر و الترفع عما يخل بالشرف و الأمانة و التشاور في الأمر، و يقول صلى الله عليه و سلم: "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 و ليس بالخلق، و بالتالي فإن هذه العقيدة التي ينشأ عليها المسلم هي التي تحدد سلوكه سواء في موقعه التنظيمي الإداري أو الاجتماعي، و تتعامل مع هذا السلوك بمعيار واحد و هو الالتزام بالإطار الأخلاقي المنبثق عن هذه العقيدة، و بناءا عليه فإن الضوابط التي توضع للسيطرة على سلوك الموظف العام في وظيفته لا تختلف عن تلك التي سيحاسب عليها في سلوكه الخاص و ذلك لأن الفرد المسلم في حياته العامة أو الخاصة أو الوظيفية يهدف إلى تحقيق هدف نهائي أسمى و هو إرضاء الله سبحانه و تعالى.

### (ب)- 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، و من أهمها:

- 1- الالتزام بالقواعد الأخلاقية و نبذ السلوك المخالف للخلق الإسلامي.
- 2- حماية الاقتصاد الوطني من أي شكل من أشكال التلاعب أو الاختلاس، الاستحواذ و المصادرة غير مشروعة.
- 3- محاربة كل علاقات الاستغلال و التبعية.
- 4- نبذ كل الممارسات الإقطاعية و الجهوية و المحسوبية.
- 5- مساواة كل المواطنين و المواطنات في الحقوق و الواجبات.
- 6- عدم انتهاك حرمة الإنسان بحظر كل ممارسات العنف التي من شأنها أن تمس بممتلكات و كرامة الفرد.
- 7- المحافظة على سرية المراسلات و الاتصالات الخاصة بكل أشكالها.

8- افتراض البراءة في كل شخص حتى تثبت جهة قضائية نظامية إدانته.

(ج)- 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.

(د)- 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 لمكونات 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 إتقانها، وتنمو معه هذه القيم والمبادئ التي هي جزء رئيسي من النظام الاجتماعي والأخلاقي السائد، وتكبر معه دائرة الأفعال المحظورة وحينئذ يخضع لنوعين من القيم: (قيم الأسر والعائلة والعشيرة/ قيم النظام الاجتماعي السائد).

(الشيخلي عبد القادر، 1999، 20-23)

أهم الالتزامات في أخلاقيات الموظف:

إن أهم الالتزامات التي تقع على عاتق الموظف في إطار علاقة العمل وهي كالآتي:

-القيام بأحسن وجهه 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.

-عدم الحصول على مصالح مباشرة أو غير مباشرة من مؤسسة أو شركة منافسة زبونة أو متعاملة. (دحيمان لوبزة، 2012، 54)

### أسباب عدم التحكم في أخلاقيات المهنة في الجزائر:

إن الإخلال بالالتزامات المهنية يبرز ضعف التحكم في قواعد أخلاقية المهنة و بالتالي في فعالية العمل الإداري، و قد 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 و طباعه و درجة قدراته للالتحاق ببعض المناصب الحساسة.

#### 2-غياب تدريس أخلاقيات المهنة:

أي عدم الاهتمام بتدريس أخلاقيات المهنة في المدارس و الجامعات، غير أن المدرسة الوطنية للإدارة بادرت بتدريس مادة أخلاقيات المهنة و النظام التأديبي للموظفين.

#### 3-عدم تكيف أخلاقية المهنة مع مقتضيات الإدارة العصرية:

و يظهر ذلك جليا من خلال عدم مواكبة الإدارة التغير السريع و الكيفيات الجديدة و العصرية للعمل الإداري التي تستدعي تأكيد أخلاقيات الإدارة.

#### 4-عدم احترام بعض المبادئ الأساسية في الحياة العملية:

جاء دستور 28 نوفمبر 1996 المعدل و المتمم لدستور 1989/02/23 ليؤكد و بقوة على ضرورة:

\* التأكيد على الطابع الجمهوري للدولة الجزائرية، التي تحترم فيها القواعد الأخلاقية.

\* التأكيد على تطبيق القواعد الأخلاقية في التعيينات و الترقيات على مستوى الإدارات العمومية.

\* تطبيق سياسة الإصلاح الإداري مع التأكيد على التخفيف من أهمية الدواوين 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.

#### 5-هشاشة مرجعيات الموظفين:

حيث أن إهمال الجاني الإنساني في علاقات العمل من شأنه إضعاف تركيز الموظفين على أعمالهم، و هذا سوف يؤدي بهم إلى ارتكاب مختلف الأعمال المخالفة للقانون. (مقدم سعيد، 1997، 24-27)

#### 6- 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، و هنا يمكن تعريف مدونة الأخلاق على أنها:

"عبارة عن وثيقة تصدرها الشركة أو أية منظمة أخرى تتضمن مجموعة القيم و المبادئ ذات العلاقة بما هو مرغوب فيه و ما هو غير مرغوب فيه من السلوك في الشركة".

كما أن هذه المدونات تتضمن مجموعة قواعد أخلاقية تساعد على التعامل مع المشكلات الأخلاقية التي تواجه الشركة مرارا. و بعض الشركات تقوم بإصدار هذه المدونات في نشرة خضراء أنيقة أو كراسة للتعريف بها. (نجم

عبود نجم، 2006، 75)

و من بين الممارسات السيئة في المنظمات ما يلي:

- عدم احترام مواقيت العمل و التغيب عن العمل.
- تغاضي السلطة الرئاسية عن بعض التجاوزات التي تقترب من قبل بعض الموظفين في بعض الإدارات و المصالح، 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 و التفتيش.
- و يمكن استنتاج مما سبق أهم القواعد الأخلاقية التي يجب على كل موظف أن يتحلى بها أثناء الممارسة المهنية، هذه القواعد يمكن استخدامها كموجه و مؤشر خلال العمل، كما يمكن استخدامها لقياس و تقييم السلوك المهني، إضافة إلى استخدامها كقواعد و أحكام أثناء الفصل في قضايا انتهاك أخلاقيات المهنة و هي كالآتي:
  - أ- النزاهة: الاستقامة و الأمانة هي أساس الأداء المهني.
  - ب- الجدارة المهنية: يجب أن يقدم الموظف العام خدمات مهنية متفقة على أعلى مستوى.
  - ج- الموضوعية: يجب أن يكون الموظف العام منصفا و أن لا يسمح بالتمييز أو صراع المصالح أو تأثير الآخرين.
  - د- السلوك المهني: يجب أن يتصرف الموظف العام بطريقة سليمة تتفق مع سمعة المهنة و أن لا يتصرف أي تصرف سيء للمهنة أو نزع الثقة بها.
  - هـ- السرية: يجب على الموظف العام أن يحترم سرية المعلومات التي يحصل عليها خلال تأدية خدماته الوظيفية و أن لا يكشف أي من هذه المعلومات دون تصريح من الجهة صاحبة هذه المعلومات ما لم يكن هناك حق قانوني أو مهني.
  - و- المعايير الفنية: يجب على الموظف العام أن يؤدي خدماته المهنية بما يتفق مع المعايير الفنية و المهنية. (منشورات المنظمة العربية للتنمية الإدارية، 2010، 163)