

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة محمد بوضياف - المسيلة -
كلية الحقوق والعلوم السياسية
قسم العلوم السياسية

مطبوعة محاضرات مقياس أخلاقيات الوظيفة العامة

سنة الثانية ماستر تخصص إدارة محلية

من إعداد الأستاذ خوني يوسف

السنة الجامعية 2023 - 2024

اخلاقيات الوظيفة ومكافحة الفساد

مقدمة

تعتبر الأخلاق معياراً حقيقياً لارتقاء الإنسان والمنظمات والأمم، وللأخلاق أهمية بالغة باعتبارها من أفضل العلوم وأشرفها وأعلىها 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 يضيء على نفسه جمالاً وبهاءً، وقيمة إنسانية فالأخلاق لها دوراً كبير في استقرار المجتمعات وتماسكها، والمحافظة عليها من عبث العابثين، والأخلاق ضرورة فردية، وحاجة اجتماعية، فهي ملاك الفرد الفاضل، وقوام المجتمع الراقى، يبقى ويستقر ما بقيت، ويذهب ويتلاشى إن ذهبت، بل لا حياة له غيرها، ومن يظن أنه يمكن أن يعيش بدون الالتزام الأخلاقي فهو واهم، وقد ذكر زعيم الهند "جواهر لال نهرو" في انعدام الاخلاق "يستطيع الإنسان أن يتعايش في أي مجتمع يعتره بعض النقص الغذائي، الاقتصادي، أو الترفيهي، إلا انعدام الأخلاق، والسبب: يسود اللئام والسفلة، وتذهب الأعراف والقوانين والخير، ويتحول كل شيء إلى غابة، وبالتالي تصبح الحياة الكريمة شبه مستحيلة.

وتشير الأخلاقيات بشكل عام إلى القيم والمعايير الأخلاقية التي يستند لها أفراد المجتمع لغرض التمييز بين ما هو صحيح وما هو خاطئ، حيث طورت المجتمعات هذه القيم والمعايير لتشكل وعاء حضارياً لها عبر فترات زمنية متعاقبة، كما تعد الأخلاق ذات أهمية في مختلف المجالات خاصة الوظيفية، إذ أن الاخلاق الوظيفية التي يتمتع بها الموظف بمثابة جزء من متطلبات العمل التي يجب أن يلتزم بها للحفاظ على النظام والاستقرار، فالحرص على الالتزام بأخلاقيات الوظيفة هو مطلب أخلاقي وديني وإداري، ولا بد أن تكون لأخلاقيات الوظيفة أولوية كبرى لدى منظماتنا الإدارية ولدى موظفينا قصد تحقيق الكفاية والتميز والنزاهة وحسن إتقان العمل، كما أنها تعتبر أداة وقائية وعلاجية ضد كل أشكال الفساد وصوره.

ان تنمية الالتزام بالمثل والقيم الأخلاقية والسلوكيات الايجابية من الفلسفات الرئيسية التي ينبغي وضعها في المقام الأول وأن تسير في فلكها جميع الفلسفات الأخرى التي تسعى جميعها نحو تحسين الأداء وبالتالي تحسين رفاهية المجتمع.

إن فاعلية الإنسان وكفاءته ترتبط وتتأثر بإيمانه العميق واقتناعه بالقيم الأصيلة والمثل الأخلاقية العالية التي تدفعه إلى تنمية معارفه العلمية ومهاراته السلوكية والعلمية ومن ثم فإن القيم الأخلاقيات تؤثر في السلوك تماما كما تمثل المفاهيم العلمية والنظريات، وان التحدي الكبير لمنظماتنا لا يكمن فقط في القدرة على استيعاب المعرفة والتكنولوجيا بقدر ما يكمن في القدرة على صياغة قيم أخلاقية وحضارية ومؤسسية جديدة في إطار تراثنا وثقافة المجتمع وشرائعه السماوية ولا يتأتى ذلك إلا من خلال دراسة الواقع وما يرتبط به من ظواهر ايجابية أو سلبية في الوحدات الإدارية ومن ثم فإن التعرف على وثبتي القيم والمثل الأخلاقية الايجابية التي تمكن من دعم الظواهر الايجابية ودحر الظواهر السلبية وإعداد الاستراتيجية الفعالة وتنمية الالتزام بها ودعمها أو إجراء التعديلات عليها كلما تطلبت الضرورة ذلك سوف يطلعها على الطريق الصحيح نحو التقدم ومواكبة حركة التطور.

ان الأخلاقيات عنصران مهما في نجاح أي وظيفة في العالم، فالأخلاقيات مطلوبة في جميع الوظائف والمراتب، ومنها الإدارة، فعلى الرغم من تطوُّر وتقدُّم المجتمعات، ومعها الوظائف والإدارات في كل مجتمع، أن أخلاقيات الوظيفة العامة تتمثل بمدى التزام الموظف بواجباتها الوظيفية كما يحددها القانون ويعتبر الموظف مقيداً بقواعد العمل وتعليماته ولعل من أهم صفات التي تتمتع بها الوظيفية هي حرص الموظف على المصلحة العامة.

ماهية الاخلاق

الأخلاق أو القِيم، هي منظومة من المبادئ والسلوكيات التي تنظم حياة الأفراد في المجتمع، بحيث ينتج عن الالتزام بها سعادة البشرية، وقد حثت عليها الشرائع السماوية السمحاء من لَدُن آدم عليه السلام إلى سيدنا محمد عليه الصلاة والسلام.

علم الأخلاق (كلمة يونانية تعني deontos le devoir logos le discours)، وهي نظرية الواجبات الأخلاقية ومجموعة قواعد السلوك التي يجب على الإنسان احترامها فيما يتعلق بالمجتمع بشكل عام. بمعنى أقل تقنياً، وأكثر انتشاراً اليوم، فإنه يحدد مجموعة الواجبات المفروضة على المهنيين في ممارسة مهنتهم. يمكن إضفاء الطابع الرسمي على هذه المجموعة من الواجبات من قبل الهيئات الحاكمة أو التمثيلية للمهنة في شكل مدونة. الأخلاق في الإسلام عبارة عن المبادئ والقواعد المنظمة للسلوك الإنساني، والتي يحددها الوحي لتنظيم حياة الإنسان على نحو يحقق الغاية من وجوده في هذا العالم على الوجه الأكمل والأتم، ويتميز هذا النظام الإسلامي في الأخلاق بطابعين:

الأول: أنه ذو طابع إلهي، بمعنى أنه مراد الله سبحانه وتعالى.

الثاني: أنه ذو طابع إنساني، أي للإنسان مجهود ودخل في تحديد هذا النظام من الناحية العملية¹.

وهذا النظام هو نظام العمل من أجل الحياة الخيرية، وهو طراز السلوك وطريقة التعامل مع النفس والله والمجتمع. وهو نظام يتكامل فيه الجانب النظري مع الجانب العملي منه، وهو ليس جزءاً من النظام الإسلامي العام فقط، بل هو جوهر الإسلام ولبه وروحه السارية في جميع نواحيه: إذ النظام الإسلامي -على وجه العموم- مبني على مبادئه الخلقية في الأساس، بل إن الأخلاق هي جوهر الرسائل السماوية على الإطلاق. فالرسول صلى الله وسلم يقول: " إنما بعثت لأتمم مكارم الأخلاق " [رواه أحمد في مسنده]. فالغرض من

بعثته -صلى الله عليه وسلم- هو إتمام الأخلاق، والعمل على تقويمها، وإشاعة مكارمها، بل الهدف من كل الرسائل هدف أخلاقي، والدين نفسه هو حسن الخلق.

والأخلاق في الإسلام ليست لونا من الترف يمكن الاستغناء عنه عند اختلاف البيئة، وليست ثوباً يرتديه الإنسان لموقف ثم ينزعه متى يشاء، بل إنها ثوابت شأنها شأن الأفلاك والمدارات التي تتحرك فيها الكواكب لا تتغير بتغير الزمان لأنها الفطرة (فِطْرَتَ اللَّهِ الَّتِي

فَطَرَ النَّاسَ عَلَيْهَا لَا تَبْدِيلَ لِخَلْقِ اللَّهِ) (الروم:30)²

الأخلاق لغة: الأخلاق جمع خلق، والخلق -بضم اللام وسكونها- هو الدين والطبع والسجية والمروءة، وحقيقة الخلق أنه لصورة الإنسان الباطنة، وهي نفسه وأوصافها ومعانيها المختصة بها بمنزلة الخلق لصورته الظاهرة وأوصافها ومعانيها، وعرف المعجم الوسيط الخلق على أنه: "حال للنفس راسخة تصدر عنها الأفعال من خير أو شر من غير حاجة إلى فكر ورؤية"³ وحقيقة الخلق في اللغة: هو ما يأخذ به الإنسان نفسه من الأدب، يُسمى خُلُقًا؛ لأنه يصير كالخلقة فيه.

الأخلاق اصطلاحًا: وقال السيوطي: (الخلق: ملكة نفسانية تصدر عنها الأفعال النفسانية بسهولة من غير روية. وقيل: هو اسم جامع للقوى المدركة بالبصيرة، وتُجعل تارة للقوى الغريزية، وتارة للحالة المكتسبة التي بها يصير الإنسان خليقًا أن يفعل شيئًا دون شيء). وقيل: (الخلق صفة مستقرّة في النفس -فطرية أو مكتسبة- ذات آثار في السلوك محمودة أو مذمومة)

القيم الأخلاقية: تعددت التعاريف الواردة عن القيم الأخلاقية، وذلك نظرا لما تمثله من ضابط لسلوك الفرد ومحددات لاتجاهاته.

وتعرف القيم الأخلاقية على أنها اعتقاد ضمني وصريح من فرد أو جماعة معينة بأنه المسلك المفضل، ويؤثر في اختيارهم لطرق وأساليب التصرف⁴.

كما تعني في معجم الوجيز قيمة الشيء وقدره، وقيمة المتاع أي ثمنه، وقوم الشيء أي أصلحه، وقيم الشيء، بمعنى أظهر ما فيه من إيجابيات وسلبيات. وهي المبادئ والمثل، والتي تعمل موجهة عاما للسلوك⁵.

اما اصطلاحا فهي المبادئ والمعتقدات والمثل الأساسية، والمقاييس وأنماط الحياة التي تعمل موجهة ومرشدا عاما للسلوك، أو لتقويم الأفعال والمعتقدات والتي ترتبط ارتباطا وثيقا بالسمو الذاتي والخلقي للأفراد.⁶

بالإضافة الى ما سبق فالقيم الأخلاقية في معظم الموسوعات تعرف على انها مجموعة المبادئ والمعتقدات التي ترشد الأفراد وتوجه القوانين المنظمة لحياة وعلاقات المجتمعات، ولتحديد ما هو صواب وما هو خطأ. والأخلاق وفق هذا المفهوم تساعد في تشكيل شخصية الفرد والتأثير على تصرفاته وقراراته وتصورات وفهمه لقيم الإنصاف والعدالة والرحمة والصدق واحترام الآخرين.

الوظيفة العامة

للوظيفة العامة مكانة خاصة ومرموقة في الدراسات والأبحاث في مجالات عديدة وشغلت الفكر الإداري والسياسي والقانوني والاقتصادي في مختلف أرجاء العالم. حيث يرجع اصطلاح الوظيفة العامة إلى الكثير من المعاني المختلفة ذات المفاهيم المتغيرة المضمون يعرفها (الاشيحة وآخرون 1990) على أنها الوحدة الأساسية للعمل في الهيكل التنظيمي للتنظيم وهي مجموعة من الواجبات والمسؤوليات المتكاملة والمتجانسة التي يجب ان يؤديها شخص واحد تتوافر لديه شروط التأهيل المحدد لإشغال الوظيفة في التعليم والخبرة والتدريب والمعارف والقدرات والمهارات التي حددتها أو فوضت تحديدها الي السلطة المختصة.

أما (عبد الهادي 1996) فقد ذهب إلى ابعده من ذلك وعرفها على انها مجموعة واجبات ومسؤوليات تعرضها السلطة المختصة أو تطلب خدمات شخص واحد وبناء عليه فهي الوحدة الأساسية في التنظيم الإداري التي تتميز عن مشاغلها بواجباتها ومسؤوليتها. ويرى آخرون ان الوظيفة العامة هي عبارة مجموعة من الواجبات والمسؤوليات في مستوى معين في التنظيم لتحقيق هدف معين ويقوم بأداء الأعمال المرتبطة بها شخص يحمل مؤهلات بشأنها تعيينه سلطة ذات اختصاص وبنال مقابل ذلك المراتب والامتيازات الأخرى.

تعريف الوظيفة العمومية: بوجه عام يمكن القول ان الوظيفة العامة تصور في الذهن معنى الدولة بأسرها، بمعنى أن الوظيفة العامة هي وعاء السلطة وأن مولد الأولى مرتبط بالثانية، وأن خلود الوظيفة العامة من خلود الدولة صاحبة السيادة، غير أن اصطلاح "الوظيفة العامة" يمكن أن يعبر عنه قانونا بمعنيين⁷، حيث انقسم علماء الإدارة العامة والقانون الإداري إلى قسمين فيما يتعلق بتحديد المعنى الاصطلاحي للوظيفة العامة.

قسم يتجه اتجاه مادي او موضوعيا وقسم يتجه اتجاه شكلي. او موضوعي

1/ المعنى المادي أو الموضوعي: يركز على النشاط المقدم من شخص الموظف .

2/ المعنى الشكلي أو العضوي: يركز على جانب الموظفين أي يهتم بالأعضاء المسيرين أو القائمين بالإدارة

• خصائص المعنى المادي أو الموضوعي للوظيفة العامة⁸ .

أ. تعريف الوظيفة العامة ووصفها وصفا مجردا في بداية الأمر ثم يتم البحث عن الموظف الذي تتوفر فيه. المؤهلات والخبرة اللازمة لشغلها، وهذه الخبرة والمؤهلات تراعى دائما سواء عند التعيين لأول مرة أو في حالة الترقية من وظيفة لأخرى أعلى منها

ب.ارتباط الموظف بالوظيفة التي اختير لشغلها، وعند إلغائها يفصل الموظف، وليس له احلق في الاحتجاج على الإدارة

ت.تأخذ الترقية دائما حكم التعيين في وظيفة أعلى بشروط أفضل، فهي مرتبطة دائما "الترقية"بالصلاحية والجدارة فقط. وعليه فان ما يميز الوظائف العامة في الولايات المتحدة الأمريكية عن بعضهما البعض، هي العوامل الثلاثة الآتية: نوع العمل - . مطالب التأهيل اللازمة لأداء العمل - .مستوى صعوبة الواجبات وأهميه المسؤوليات

• خصائص المعنى الشكلي أو العضوي للوظيفة العامة⁹

يرتكز المعنى الشخصي للوظيفة العامة على مبدأ الرتبة الشخصية ويعطي اهتماما كبيرا للموظف وما يحمله من مؤهلات وأقدمية في الخدمة ومركزه في السلم الإداري بالنسبة لغيره من الموظفين دون أن يعري أي اهتمام للعمل الذي أنيط به والعلاقة بينه وبني الأعمال الأخرى من حيث درجة الصعوبة والسهولة

فالوظيفة العامة وفقا لهذا المعنى أو النظام تعتبر مهنة تتميز بالدوام والاستقرار، حيث يتفرغ لها الموظف ويكرس لها حياته، ويتمتع بمزايا وحقوق وضمانات تختلف عما هو مقرر في الوظائف الخاصة. هذا المعنى يسود في دول أوروبا بصفة عامة وبريطانيا بصفة خاصة.

الاتجاه التوافقي يجمع بين المعنيين سواء من جهة العمل المقدم من جهة الشخص، أو بعلاقة الموظفين بالإدارة

من خلال المفهومين نستطيع القول بأن الوظيفة العمومية هي مجموعة من الأحكام والنظم الخاصة التي تخص الموظفين في الدولة سواء تعلق بأداء الموظف لعمله، أو بعلاقة الموظف بالإدارة، والاهتمام بمشاكله ومستقبله الوظيفي¹⁰، بمعنى أن الوظيفة العمومية هي مجموعة من الأوضاع والنظم العامة التي تخص الموظفين العموميين في الدولة،

تعرف الوظيفة العمومية على أنها كيان قانوني قائم في أفراد الدولة وهي تتألف من مجموعة أعمال متشابهة ومتجانسة توجب على القائم بها التزامات معينة مقابل تمتعه بحقوق محدودة ويطلق على شاغل الوظيفة اسم الموظف العام، وتضبط هذه الالتزامات والحقوق في قانون يسمى قانون الوظيفة العمومية¹¹

يستعمل المشرع الجزائري مصطلح الموظف العمومي للتعبير عن الوظيفة العمومية والأصح هو الوظيفة العمومية كمشروع وأداة لتنفيذ سياسية الدولة، بحيث تأخذ السلطة التنفيذية تنظيم الوظيفة العمومية بوضع ما تراه ملائماً لتحسين سير الإدارة العمومية بحيث تسري كل هذه القواعد على الموظفين دون أن يكون لهم الحق في الطعن فيها¹².

ولقد عرفها المشرع الجزائري من خلال المادة رقم 19 من الأمر رقم 19-18 المؤرخ في 15 يوليو 2006، والمتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة على أنه "مجموعة من القواعد القانونية المطبقة على الموظفين والضمانات الأساسية الممنوحة في تأدية مما منهم في خدمة الدولة "

2/ مفهوم الموظف العام: ينصب اهتمام القانون الإداري على الشخص المعنوي الذي لا يمكن أن يؤدي وظائفه إلا عن طريق شخص طبيعي يعبر عن إرادته، ألا وهو الموظف الذي لا قيمة للإدارة في جميع الدول إلا بما يساويه هذا الموظف العام، فالموظف العام هو المكلف بتسيير المرفق العام الذي يهدف إلى تحقيق مصالح أفراد المجتمع، فبواسطة ماله من سلطات وصلاحيات واسعة يحقق احتياجات الجمهور في كل المجالات والاختصاصات المنوطة به، فنجاح المرافق العامة يتوقف على مدى انضباط ونجاح موظفيها في تأدية مهامهم الرامية لتحقيق وتطوير تنمية وازدهار أي دولة¹³.

لا نجد تعريف موحد لمفهوم الموظف العام، ويرجع الأستاذ "محمد فؤاد مهنا" كون كل القوانين واللوائح اقتصر على تحديد الموظفين الذين يخضعون للأحكام التي وردت في

كل منها. وبما أن كل تشريعات العالم لم يحظى فيها الموظف العام بعناية كاملة واكتفت تقريبا كل التشريعات بما فيها الجزائر على الاقتصار بذكر وبيان الأشخاص الذين تنطبق عليهم أحكام النظام العام للموظفين. وقصد الوصول إلى تعريف شامل وجامع مانع نحاول البحث في تعريف الموظف العام.¹⁴

وقد عرف الأستاذ "ميسوم سبيح" الموظف العام وهو يميزه بغيره من الأعوان قائلا "يضمن سير الإدارة العامة، أعوان لهم أنظمة قانونية مختلفة ولا يخضع منهم للقانون العام للوظيفة العمومية، سوى الذين لهم صفة الموظف ولا يعرف بهذه الصفة إلا الأشخاص الذين رسموا بعد تعيينهم في مناصب دائمة وثبتوا فيها نهائيا¹⁵، أما الأستاذ "عبد الرحمن الرميلى" فهو يعرف الأعوان العموميين بأنهم "الأشخاص الذين ارتبطوا بالإدارة بموجب عمل قانوني وحيد الطرف أعدته الإدارة لأجلهم وحددت فيه حقوقهم وواجباتهم ودون أن يشاركوا مباشرة ولا بصفتهم الشخصية في إعداده¹⁶

ولقد حاول المشرع الجزائري تعريف الموظف العام في مادته الأولى من الأمر 133/66 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية حيث جاء فيها ما يلي "يعتبر موظفين عموميون الأشخاص المعينون في وظيفة دائمة، الذين رسموا في درجة من درجات التدرج الوظيفي للإدارات المركزية التابعة للدولة، وفي المصالح الخارجية التابعة لهذه الإدارات المركزية، وفي الجماعات المحلية وكذلك في المؤسسات والهيئات العامة¹⁷" وهكذا فإن تعريف الموظف العام حسب ما جاء في نص المادة 04 من الأمر رقم 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية والتي تنص على أن " الموظف العام هو كل من عين في وظيفة عمومية دائمة ورسم في رتبة في السلم الإداري".

والتعريف العام هو كل شخص صدر قرار بتعيينه من السلطة المختصة في وظيفة منتظمة لخدمة مرفق عام تديره الدولة أو أحد أشخاص القانون العام. هذا التعريف

يوصف بأنه جامع مانع، أي يجمع كل عناصر المفهوم وهي صدور قرار التعيين من سلطة مختصة وأن تكون الوظيفة منتظمة وأن يكون التعيين في خدمة مرفق عام ويمنع من دخول عناصر مفاهيم أخرى وهذا ما يجعل مفهوم الموظف العام مستقر وثابت.

عناصر مفهوم الموظف العام: مفهوم الموظف العام يحتوي على ثلاث عناصر رئيسية وهي صدور قرار التعيين من جهة مختصة مع توضيح بعض الاستثناءات والتبريرات، وأن تكون الوظيفة منتظمة وبيان ماهية الوظيفة المنتظمة، وأن يكون التعيين في خدمة مرفق عام مع تفصيل متى يمكن اعتبار المرفق عام. وهذا التعريف وصف بأنه جامع مانع أي إنه يجمع كل العناصر ويمنع من دخول عناصر لمفاهيم أخرى مما يؤدي إلى استقرار المفهوم وسهولة التعامل معه وهي كالتالي:

❖ **التعيين من قبل السلطة المختصة:** لا يكتسب صفة الموظف العام إلا من عين قانوناً بموجب قرار إداري من السلطة المختصة بالتعيين¹⁸. حيث إن المركز الوظيفي للموظف الخاضع للنظام القانوني يبدأ من لحظة صدور القرار الإداري بتعيينه من الجهة المختصة، ويظل هذا المركز قائماً ومنتجاً لآثاره تجاه الموظف حتى تنتهي العلاقة الوظيفية بإحدى الطرق المشروعة¹⁹.

❖ **القيام بعمل دائم:** يشترط لإضفاء صفة الموظف على العامل أن يكون قائم بخدمة دائمة، ويقصد بذلك أن يكون العمل بذاته دائماً ولازمياً في مباشرة المرفق العام لنشاطه وبذلك لا يعد العاملون بصورة مؤقتة أو عرضية موظفين²⁰. ويتمثل دوام العمل باستمرار الخدمة وليس باستمرار الوظيفة ويمكن أن تكون الخدمة مستمرة لكن الوظيفة منقطعة كما في حالة الإجازة أو حالة إلغاء الوظيفة من قبل الإدارة دون التأثير على استمرار نشاط المرفق العام

❖ الخدمة في مرفق عام: إن العنصر الأخير من عناصر تحديد الموظف العام هو العمل في خدمة مرفق عام ولهذا الأخير معنيان²¹: المعنى الأول: -عضوي ويقصد به مجموعة من العمال والوسائل التي تستخدمها الإدارة في عمل معين، والمعنى الثاني مادي ويقصد به النشاط الذي تقوم به الإدارة بنفسها من أجل تحقيق مصلحة عامة.

وفي الحقيقة المعنيان يكمل بعضهما الآخر ولا يمكن الاستغناء عن أي منهما في تحديد فكرة المرفق العام،

الواجبات الموظف العام

1- أداء وإتقان العمل: الواجب الأول والجوهري الذي يلتزم به الموظف هو أن يؤدي أعمال وظيفته بنفسه في الوقت والمكان المناسبين والمحددين لذلك ، وأن يقوم بالعمل بدقة وأمانة وأن يبذل غاية جهده فيه تحققا للمصلحة العامة ويبدأ هذا الواجب من تاريخ مباشرة الموظف بالعمل، إذ يقع عليه الحضور المنتظم إلى مكان العمل ويلزم أن كون عمل الموظف خلال ساعات العمل منتجا فلا يعنى هذا الواجب أن تواجد الموظف بمقر وظيفته دون أن يؤدي عمله، ويجوز تكليف الموظف بالعمل خارج أوقات الدوام الرسمي إذا اقتضت المصلحة العامة ذلك²².

ويجب عليه أن يعرف مهامه بشكل جيد ويسعى لفهم عمله والتكيف معه والاجتهاد في تقديم الخدمة من خلاله.

والامر الجدير بالسؤال هنا كيف تحدد أعمال الوظيفة؟ فإذا ورد تحديد هذه الأعمال في قانون أو قرار تنظيمي فلا مشكله في الأمر، إلا أن الواجبات الوظيفة لا تحدد دائما بنصوص صريحة، وفي هذه الحالة فإن مسؤولية الإحاطة بمفردات العمل اليومي للموظف تكون مشتركة بين الإدارة والموظف فعلى الإدارة أن تحدد لكل موظف عمله تفصيلا،

وعلى الموظف أن راجع رؤسائه لبيان واجباته ومهام عمله، حيث ولا يمكن أن نتوقع أن يقوم موظف آخر بالعمل بدلا من عن الموظف المسمى للعمل. كما يجب على الموظف أن يعمل على تأهيل نفسه وتطوير مقدراته المعرفية ومهاراته العملية الخاصة بعمله فتطوير نفسه سيطور مؤسسته ونوعية الخدمات المتوقعة منه. بالإضافة إلى الاستفادة الشخصية المتوقعة له.

2- طاعة الرؤساء: واجب الطاعة الرئاسية هو حجر الأساس في أداء المنظمات والمؤسسة الادارية لأعمالها وبالتالي يحتل الصدارة والأولوية في واجبات الموظف العمومي كالالتزام يقضي بامتنال وتنفيذ المرؤوس للأوامر الصادرة عن رؤسائه الإداريين، مع التزامه باللباقة والاحترام في التعامل معهم، كما أنه واجب يقوم على وجود رئيس ومرؤوس وأمر رئاسي هذا الأخير الذي يعتبر وسيلة التواصل بين طرفي الطاعة إضافة إلى أن واجب طاعة الرئيس تتحكم في مداه، عدة عوامل منها طبيعة الوظيفة العامة في حد ذاتها²³. ويتوقف مدى نجاح التنظيم الاداري على الصورة التي يتلقى فيها المرؤوس أوامر رؤسائه فالامتنال هو الخضوع للأمر والانقياد، له والعمل به كما أنه يعتبر المظهر المادي لواجب الطاعة. والوسيلة الفعالة لتحقيق نتائجها وعملية الامتنال للأوامر الرئاسية ذات، وجهين وجه إيجابي يتمثل في وضع الأوامر موضع التنفيذ ووجه سلبي يتمثل في اجتناب المعوقات التي تؤدي إلى عرقلة العمل الإداري²⁴

فلا بد للعمل من تنظيم إداري، ومن الطبيعي أيضا وجود رؤوسا للعمل ومرؤوسين لتنفيذ العمل. وقد توجد عدة طرق لإدارة الأعمال، ولكن المهم هنا على الموظف طاعة الرؤساء وخاصة المباشرين منهم، والعمل بتوجيهاتهم وتنفيذ أوامرهم.

وهذه الطاعة يؤخذ بها من أجل المصلحة العامة، ولا يمكن لها أن تتجاوز الحدود الوظيفية لتصل إلى الطاعة الشخصية، ولا تعني طاعة الرؤساء تجاوز القوانين

والشرائع وفي حال الاختلاف مع موظف أعلى هيكلياً يمكن تنفيذ الأمر في حال كونه موثقاً وعلى مسؤولية الموظف الأعلى. والانتباه في حال مخالفة القانون أن القانون لا يعفي المخالف لسبب الجهل بالقانون أو طاعة الروشاء وخاصة الأوامر غير الموثقة منها أو التي تتعدى القانون أو النظام العام الذي هو مجموعة من القواعد الجوهرية التي يقوم عليها المجتمع في أساسه سواء من الناحية السياسية أو الاجتماعية أو الاقتصادية.

3- احترام القوانين واللوائح: إن الالتزام بالقانون لا يعني احترامه فقط، فاحترام القانون يتضمن الكثير من الأمور من بينها الالتزام به وتطبيقه وتفعيله بين افراد المجتمع، وهذا الاحترام لا يقتصر على الامتناع عن فعل الأمور السلبية، لكنه يعنى التصرف بإيجابية للتعبير عن احترام القانون وتقديره، والتعامل بطريقة تدل على أن الفرد يحترم القانون ويقيم وزنا له، وبهذا يرفع المجتمع القانون ويسهم في تطوره²⁵. واحترام القوانين واللوائح من طرف الموظف في مكان العمل هو السلوك الذي يُظهر تقديراً للزملاء وجميع الأفراد في بيئة العمل كما يجب ترسيخها من خلال العناصر التالية.

- على الموظف العام عند قيامه بتنفيذ الواجبات والمهام الوظيفية أن يأخذ بعين الاعتبار المصلحة العامة فقط، ويجب عليه تطبيق أية قوانين وقواعد ولوائح سارية المفعول ذات علاقة بطبيعة وظيفته بدون استثناء.
- على الموظف العام تنفيذ واجباته الوظيفية على وجه السرعة، وبدقة وبنية حسنة وبموضوعية.

4- عدم إفشاء أسرار الوظيفة: يعتبر السر المهني من أهم الالتزامات الواقعة على عاتق الموظف، فبحكم وظيفته قد يطلع على معلومات سرية تخص الإدارة والأفراد، يلتزم بكتمانها وعدم إفشائها لأن في ذلك مساس بالمبادئ الأخلاقية بدرجة أولى وإحداث ضرر بالمصلحة

العامة والمصلحة الخاصة بدرجة ثانية فالسر الإداري واجب ويشكل عقبة أمام الإدارة في الإفصاح عن أسباب تسويغ قراراتها، أو الاطلاع على بعض مستنداتها²⁶.

إن الموظف العام وهو يقوم بأعباء الوظيفة العامة يجب عليه الالتزام بالعديد من الالتزامات التي ترقى بالوظيفة العامة إلى جعل الموظف العام في مكانة لها تقديرها واحترامها والاطمئنان إلى القائمين عليها في أداء المهام الموكلة إليهم، وعلى رأس هذه الالتزامات، المحافظة على أسرار الوظيفة العامة، ومن ثم يكون للوظيفة العامة فاعليتها في تحقيق أسس الدولة الحديثة وتوفير الاطمئنان للموظف العام، الأمر الذي يترتب عليه التقدم والرقي في ممارسة السلطة العامة²⁷، لهذا يجب على الموظف أن يكون أميناً في المحافظة على الأسرار وظيفته داخل وخارج نطاق العمل وألا يحتفظ بشكل شخصي بوثائق خاصة بوظيفته ويخضع تقدير سرية المعلومات للقوانين المختصة بهذه المعلومات وفي حال مخالفة الموظف لأمانة وسرية المعلومات بتعرض الموظف للمسؤولية الأخلاقية والجنائية.

5-المحافظة على كرامة الوظيفة: إن سلوك وتصرفات الموظف في الوظيفة وفي حياته الخاصة محسوبة عليه وعلى الوظيفة التي يشغلها، ولهذا يجب على الموظف أن يتمتع عن كل ما يخل بالشرف والكرامة الخاصة به وبالوظيفة التي يشغلها.

حيث يثير هذا الواجب العديد من التساؤلات عن علاقات الموظف خارج نطاق وظيفته، كيف يعمل يتصرف؟ كيف يكون سلوكه؟ هل من الممكن ان نفصل فصلا تاما بين الحياة الوظيفية للموظف وحياته الخاصة؟

➤ يرى فريق من الفقهاء أن الدولة تعطي الموظف أجرا مقابل قيامه بأعباء وظيفته، ومن ثمة فهو مدين للدولة بأداء عمل الوظيفة فقط، أما حياته الخاصة فهي ملك له.

➤ ويذهب الرأي السائد في الفقه إلى أنه إن كان من حق الموظف أن يعيش حياته الخاصة الا أنه لا يجوز أن يقام سد منيع بين حياته الخاصة وحياته الوظيفية، لان

حياة الإنسان الخاصة تنعكس على الحياة الوظيفية وتؤثر فيها ايجابا وسلبا، ومجمل القول، فإنه يقع على الموظف العام واجب عام، وهو ان يسلك في تصرفاته داخل العمل وخارجه مسلكا يتفق والاحترام الواجب والمحافظة على كرامة الوظيفة حتى ولو لم ينص قانون الوظيفة العامة على ذلك، لان هذا الواجب مرن ويختلف من وظيفة لأخرى ومن مكان إلى مكان ومن وقت لآخر²⁸.

6- عدم القيام بأعمال مهنية أخرى: الوظيفة العامة تفرض على الموظف قيودا تتمثل في إلزامه بالتصريح بممتلكاته وحرمانه من ممارسة أي نشاط مهني خاص أو القيام ببعض النشاطات والتصرفات، فالأعمال المهنية الآخر حتى وان كانت خارج أوقات الدوام تؤثر على إمكانيات الموظف الجسدية وتخل بمكانة الوظيفة من ناحية الشكل والمضمون، ولا يفهم من هذا أن الوظيفة أرفع مقاماً من أعمال حرفية أو وظائف أخرى ولا نستطيع أن ننكر أن الحاجة والعوز في هذه الأيام أرغمت الكثيرين على تجاوز أنفسهم وتجاوز قناعاتهم واضطروا للعمل بأعمال ووظائف أخرى وبدوام آخر ، وأصبح من المقبول أخلاقيا القيام ببعض الأعمال الإضافية لأصحاب بعض الوظائف حيناً ، وفي أحيان أخر ما يزال منافياً لأخلاقيات العمل أن يقوم الموظف بأعمال أخرى والأمثلة كثيرة . أهمها المنع من ممارسة أي نشاط حاص ومريح.

7- المحافظة على أوقات العمل: يتم تعريف الالتزام بالعمل أو المحافظة على أوقات العمل على أنه مستوى الحماس لدى الموظف تجاه مهامه الموكلة إليه في مكان العمل، إنه الشعور بالمسؤولية التي يتحملها الشخص تجاه أهداف ورسالة ورؤية المنظمة او المؤسسة التي يرتبط بها²⁹.

كما يجب على الموظف الالتزام بأوقات العمل، فوقت العمل للعمل، وليس من حق الموظف أن يضيع وقت العمل بغير خدمة الوظيفة، ويجب أن ينتزّه الموظف عن استغلال

القانون بغير حق ليضيع الوقت ويتلاعب على وقت العمل، وإن بشكل قانوني لصرف الوقت في غير محله.

8-الحفاظ على المصلحة العامة: تعد المصلحة العامة حجر الزاوية في بناء نظرية العمل الإداري من حيث الأساس والمصدر، ومن حيث الغايات والنتائج، وكانت دائماً في الوقت ذاته متعلقة بالنظام العام في القانون الإداري³⁰.

ودون التحيز لأي موقف مسبق في اتخاذ أي قرار وظيفي فالخيار الأول للموظف هو مصلحة الوطن، فلا يأخذ الموظف بالمحسوبية والواسطة. ولا تأثير على قرار من مزاج أو موقف عرقي أو سياسي أو ديني أو غيره.

9-المحافظة على الممتلكات العامة: تقع على الموظف العام مسؤولية المحافظة على جميع الممتلكات والموارد والمعلومات الحكومية، التي تصرف له، أو التي تكون بحوزته أو تحت سيطرته، وعدم استخدامها لأغراض شخصية، باستثناء الحد المنصوص عليه صراحة وخطياً، أو بموجب القانون، كما يجب على الموظف العام عدم إتلاف أو تشويه أو إساءة استخدام الموارد أو الممتلكات الحكومية أو ممتلكات أي شخص آخر من زملائه، وفي حالة تسببه في الإضرار بتلك الممتلكات يكون عرضة للمساءلة الإدارية، ودون إخلال بمساءلته من الناحية الجزائية أو المدنية.

كما يجب عليه استخدام أنظمة الاتصال الحكومي، بما في ذلك البريد الإلكتروني، وأجهزة الكمبيوتر والإنترنت والهاتف، فقط لما هو ضروري لأداء واجباته الوظيفية، ووفقاً لسياسة جهة العمل ووفقاً للقانون.

يجب على الموظف العام أيضاً التقيد بكافة القوانين وأية قواعد وإجراءات تضعها جهة عمله، بخصوص شراء البضائع والخدمات والأعمال من قبل جهة عمله، لضمان

الاستخدام الأمثل للموارد الحكومية والالتزام بالمحاسبية والقانونية والإنصاف والنزاهة في عملية الشراء.

يحظر على الموظف العام المشاركة بالمعلومات التي يحصل عليها أثناء أدائه لعمله في أغراض غير ذات صلة بالعمل دون الحصول على الموافقة الرسمية³¹.

حقوق الموظف العام

1- **المرتبات والأجور:** يقصد بالراتب، المبلغ الذي يُتقاضاه الموظف شهراً مقابل عمله في الإدارة العامة، ويُستحق الموظف الراتب الشهري المقرر بموجب القانون للدرجة الوظيفية التي يشغلها³² ويدخل في حساب هذا الأجر أيضا الأعمال الإضافية التي يقوم بها الموظف والتعويضات المختلفة ومهام السفر ويدخل في هذا الحق أيضاً القيمة المالية الناتجة عن الترقيات في الفئات والدرجات والتصنيفات الوظيفية، وبحسب القوانين المختصة وحسب قدم الموظف ومستوى أدائه لمهامه وقد يتقاضى الموظف أحيانا منحة مالية خاصة كثواب لعمل أو اجتهاد ما.

2- **الترقيات الإدارية:** ومن حقوق الموظف أيضاً شغل المناصب الإدارية الأعلى من حيث الترتيب الهيكلي، تعددت التعاريف للترقية، حيث تم تناولها في عديد الأبحاث والدراسات كل حسب اختصاصه، وفيما يلي نورد بعض التعاريف التي تناولت مفهوم الترقية.

يقصد بالترقية "شغل الموظف المرقى لوظيفة ذات مستوى من المسؤولية والصعوبة أعلى من مستوى وظيفته الأولى" ، حيث ركز هذا التعريف على الترقية المصاحبة للمسؤولية الوظيفية. كما عرّفها (مصطفى نجيب شاويش) على أنها "عبارة عن إعادة تحديد واجبات الفرد ضمن وظيفة أعلى من وظيفته الحالية، أو بمعنى آخر إعادة تعيين الفرد في وظيفة ذات مرتبة أعلى من وظيفته الحالية، وعادة تتبع هذه الوظيفة الأعلى متطلبات أكثر من الفرد، إذ أن مسؤولياته ستزداد، وراتبه وأجر هذا الموظف يزداد بمجرد ترقيته، وغالبا ما

ينتقل إلى مركز وظيفي أعلى ويحصل على لقب وظيفي أكثر أهمية وتصبح له سلطة أكبر من ذي قبل³³ كما عرفها الدكتور **عمار عوابدي** بأنها ((عملية إدارية فنية قانونية تنقل وترفع عامل عام في نطاق المبادئ والأساليب والطرق والإجراءات القانونية واللائحية المقررة في وظيفة أو منصب عمل أعلى درجة في سلم التدرج الإداري والوظيفي للمنظمة أو المؤسسة أو الهيئة الإدارية في النظام الإداري في الدولة بهدف ضمان حسن سير الوظيفة بانتظام واطراد وكفاية ورشادة من أجل تحقيق المصلحة العامة³⁴.

3-الإجازات بأنواعها: الإجازات حق من حقوق الموظف العام تحفظه الطبيعة والقانون وهي مصنفة ومقننة حسب التعريف التالي:

يقصد بالراحة في ميدان الوظيفة العمومية انقطاع الموظف العام عن العمل مؤقتا ليريح نفسه، ويستعيد نشاطه وحيويته، دون تأثير هذا الانقطاع على حقوقه أو وضعه القانوني. أما العطلة فمعناها أوسع من الراحة، لأن العطلة قد يكون سببها إراحة الموظف العام، أو لسبب آخر، فالعطلة هي انقطاع الموظف العام عن العمل مؤقتا لسبب من الأسباب التي قررها القانون مع استمراره في التمتع بحقوقه والحفاظ على وضعه القانوني. أما الغيابات القانونية فهي انقطاع الموظف العام.³⁵

4-حماية القانون للموظف في عمله: إذا كان الموظف العام هو الأداة التي تتصرف عن طريقها الإدارة إذا كان الموظف العمومي مطالبا بتنفيذ سياسة الدولة والقيام بمهام الوظيفة العمومية على أحسن وجه في جميع الحالات والأوضاع³⁶، وأي اعتداء عليه يعتبر اعتداء على الإدارة لذلك فقد كان الزاماً حماية الموظف العام ضداً على الاعتداء يقع عليه أثناء تأدية وظيفته أو بسببها³⁷ وعلى هذا الأساس يجب من حماية حقوقه وضمانها عن طريق تحديد الحق ذاته والأسس القانونية التي ينطلق منها ويعتمد عليها لصونه، وعلى اعتبار أيضاً الموظف العام العصب الحيوي في جهاز الدولة أصبح لابد من إيجاد

الضمانات اللازمة لحمايته من تعسف الإدارة والأفراد حتى يصبح مطمئنا ويبذل كل ما في طاقته لأداء مهامه على أكمل وجه، لذلك شرع نظام التأديب عندما يشوب عمل الموظف خطأ أو تقصير.³⁸

قد تتضح الحاجة لهذا الحق في بعض الوظائف أكثر منها في وظائف أخرى وعلى العموم يحمي القانون الموظف أثناء قيامه بمهامه مما يمكن أن يهدد أمنه أو جسده أو كرامته أو رأيه.

5-التعويض المالي أو المعنوي: من حق الموظف أن يعرض تعويضاً مالياً عن إصابة جسدية أو تأثر نفسي أو معنوي حصلت له أثناء تأديته لعمله. يعد موضوع التحفيز أو التعويض كما يطلق عليه في بعض الدراسات والأبحاث المادي والمعنوي للموظف العمومي من المواضيع المهمة التي تعكس قدرة الدولة وتحكمها في موظفيها وقدرتها أيضاً على إدارة مواردها البشرية بصفة عامة، كما ان لهذا الموضوع دوراً رئيسياً في تحقيق أهداف الدولة واستراتيجياتها، لان ما يتمتع به الموظف العمومي من مهارات وقدرات قد لا يتم استخدامها من قبله من اجل تنفيذ نشاطات الإدارة او المؤسسة العمومية وتحقيق أهدافها المختلفة ولهذا اهتمت الدولة بجوانب تحفزه المادي والمعنوي بغية دفعة من اجل تقديم الخدمات العمومية في أحسن صورها.

وتعرف الحواز أو التعويضات المادية الإيجابية بانها مجموعة المؤثرات الخارجية التي تدفع الموظفين ايما كان موقعهم نحو بذل جهد أكبر للأقبال على تنفيذ مهامهم سواء كانت هذه المؤثرات تتعلق بالراتب او المنح والتعويضات او الحماية الاجتماعية والتقاعد وغيرها من الجوانب المتعلقة بالترقية والتكوين.³⁹

التوظيف: تقوم الادارة اثناء قيامها بمهامها بمجموعة من الوسائل من أجل تلبية حاجات المواطنين وتحقيقاً للمصلحة العامة وهذه الوسائل اما ان تكتسي طابعاً قانونياً كالعقد

الاداري والقرار الاداري او تكتسي طابعا ماديا مثل العقارات والمنقولات المملوكة للدولة والتي يصطلح عليها بالمال العام، ولا يمكن التحكم في هذه الادوات واستعمالها دون وجود وسائل بشرية لهم من الكفاءة ما يخولهم القيام على الوجه المطلوب بالمهام الموكلة لهم. وبالتالي فالدولة باعتبارها شخصا معنويا عاما لا تستطيع القيام بدورها وأداء وظائفها الا عن طريق أشخاص يقومون بالتعبير عن ارادتها وتنفيذ سياستها من أجل تحقيق أهدافها التتموية والاقتصادية والاجتماعية. ومن تم لا أحد يمكن أن يجادل في الأهمية التي أصبح يكتسيها الموظف في الوقت الراهن نظرا للتطور الهائل في وظائف الدولة الحديثة واتساع مجال تدخلها.

كما ان الأهمية العنصر البشري بالنسبة لأي منظمة سواء كانت إدارة أو شركة وأهمية الدور الذي تقوم به في تفعيل سير وتطور المنظمة والمساهمة في تحقيق أهدافها، أعطى له اهتماما كبيرا ذلك لأن نجاح أي منظمة يتوقف على كفاءة الأفراد العاملين بها، لذلك وضعت طرق معينة لجلب وتوظيف العامل الكفاء. وبهذا تعد عملية التوظيف إحدى أهم الوظائف التي يجب أن تنجزها المنظمة بكفاءة وفعالية عالية، فعلى أساس النجاح في إنجازها يتحدد مسار النشاطات الوظيفية في المنظمة.

أخلاقيات الوظيفة: يعتبر موضوع أخلاقيات الوظيفة والمهنية من الموضوعات المعاصرة التي تكتسب أهميتها باعتبارها تمثل من ناحية الأداة المناسبة للحيلولة دون حدوث الظواهر المختلفة للفساد الإداري، من قبيل الرشوة والمحسوبية والترجح الشخصي، كما أن الأخلاقيات الإيجابية من ناحية أخرى تسهم في تحقيق أهداف المنظمات المختلفة بكفاءة وفاعلية، وتعريفها اللغوي والاصطلاحي نتاج كلمة "Ethics" هي مصطلح فلسفي يعود أصله إلى الكلمة اليونانية Ethos والتي تعني صفة أو عرف أو عادة، فهي تُعنى بوصف السلوكيات الأخلاقية والتي تشير إلى قبول أو عدم قبول تصرف ما كمبدأ فلسفي⁴⁰، ويعرف (Sims

(1992) بان السلوكيات الأخلاقية أي السلوكيات المقبولة أخلاقيا باعتبارها جيد وصحيح أو سيئ وخاطئ في موقف معين. وبذلك فإن الـ Ethics هي مدونات للقيم أو المبادئ الأخلاقية توجه سلوك الفرد أو المجتمع فيما يتعلق بما هو صائب أو خاطئ، على أن يلاقي هذا السلوك الأخلاقي قبولاً من الناحية القانونية أيضاً والأخلاقية للمجتمع ككل.⁴¹ كما تعبر أخلاقيات الوظيفة عن سلوك الفرد داخل المنظمة، فهي مجموعة من القواعد والآداب السلوكية والأخلاقية التي يجب أن يتصف بها المحترف في أداء وظيفته، وتحمل مسؤوليته تجاه عمله، ومجتمعه وتجاه نفسه واحترامه لذاته، فقد أخذ الحديث عن أخلاقيات الوظيفة مسارات عديدة تتلاءم مع ثقافة الشعوب وطبيعة حضارتها وهويتها السياسية والاقتصادية والاجتماعية، فلا يقتصر وجود الأخلاق على مجتمع دون غيره، إلا أنه في ظل تدني معايير الأخلاق المتعارف عليها أصبح البحث عن الأخلاق مطلباً رئيساً للمجتمعات المتقدمة والمتخلفة على حد سواء.

فموضوع أخلاقيات الوظيفة من المواضيع التي تحظى باهتمام متزايد في السنوات الأخيرة، وبسبب أهميته واتساع مجالات استخدامه.

تعددت وجهات نظر الباحثين في إعطاء مفهوم لأخلاقيات الوظيفة حيث تعددت، التعريفات المعتمدة ومن هذه التعريفات:

تعرف اخلاقيات الوظيفة على أنها "مجموعة من القواعد والالتزامات والأنظمة الداخلية المتبعة من طرف الأعضاء أو الأفراد المشتركين في نفس المهنة، ولا يهم إن كانت مفروضة من طرف القانون أو مجرد نتيجة لمسار اجتماعي غير رسمي"⁴²، ويعبر عنها أيضاً "بأنها الواجبات التي تفرض على الشخص بحكم ممارسته لمهنة معينة، او بمعنى آخر هي مجموعة القواعد التي تحكم سلوك الأشخاص الذين ينتمون إلى مهنة معينة وتحدد واجباتها والسلوك الذي يجب الالتزام به عند ممارسة أعمال معينة"⁴³، كما تعرف

بأنها " مجموعة المعايير أو قواعد السلوك التي تم تميميتها من خلال الممارسة أو الخبرة الإنسانية التي يمكن من خلالها الحكم على السلوك باعتباره صواباً أو خطأً، خيراً أو شراً من الوجهة الإنسانية". وعرفها آخرون بانها "مجموعة القيم والمعايير التي يعتمدها أفراد المجتمع في التمييز بين ما هو جيد أو ما هو سيئ، بين ما هو صواب وما هو خاطئ"، إذن فهي تعبر عن مفهوم الصواب والخطأ في السلوك، والأخلاقيات تقدم دليل من خلال معاييرها وقيمها على الأنشطة الأخلاقية وغير الأخلاقية، على ما هو مقبول أو غير مقبول اجتماعياً⁴⁴ اما تعريفها من الناحية الشرعية فهي مجموعة من المبادئ والقواعد النابعة من القرآن والسنة النبوية الشريفة والتي تشكل معياراً للسلوك الفردي سواء في التنظيم الإداري أو الاجتماعي بمعنى "ما هو حلال ومندوب واجب الاتباع، أو حرام ومكروه واجب الابتعاد عنه، فضلاً عن ما تمليه متطلبات كل وظيفة من شروط أخلاقية لا تتعارض مع هذه القواعد والمعايير"⁴⁵. ومن هذا المنطلق عرفها لنجمان في قاموسه الأخلاقيات بأنها مبادئ السلوك أو الآداب التي تحكم الفرد أو الجماعة، وترتبط هذه المبادئ بتحديد ما هو صواب وما هو خطأ في موقف معين. والبعض يطلق عليها آداب المهنة فهي التي تجعل الموظف متأدباً بالخلق العملي والمهني للوظيفة، فلا تقوم الوظيفة على إنجاز العمل فقط، بل التخلق بالسلوكيات الحميدة، فهي صفات مستقرة في النفس البشرية، قد تكون فطريةً أو مكتسبةً، ذات تأثير في السلوك، مذمومة أو محمودة. ترى هبة كامل أن أخلاقيات الوظيفة هي عبارة عن منظومة متكاملة من السلوكيات السائدة خلال الوظيفة وتعد شكلاً من الأشكال التطبيقية من خلال معاملة العاملين فيما بينهم أو بين مدراءهم أو مع الزبائن إضافة إلى الولاء للمؤسسة⁴⁶.

أخلاقيات الوظيفة تمثل مجموعة الأفعال والقواعد الأخلاقية المميزة والملزمة لأعضاء الوظيفة، وهي مجموعة المعايير أو قواعد السلوك التي يتم تثبيتها من خلال الممارسة والخبرة، والتي يكون في ضوئها التمييز بين السلوك الصحيح والسلوك الخاطئ⁴⁷.

يعرفها الباحثون بأنها المبادئ والمعايير التي تعتبر أساسا للسلوك المستحب من أفراد العمل ويتعهد أفرادها بالالتزام بها، وللوظيفة آداب وسلوك، وللباقاة، وهي قواعد عامة للآداب والسلوك الاجتماعي في محيط الوظيفة حددتها قوانين لمزاولة وأداء هذه الوظيفة.

أخلاقيات الوظيفة هي مجموعة عامة من المعتقدات والقيم والمبادئ التي تحكم سلوك الفرد في اتخاذ القرارات والتمييز بين ما هو صواب أو خطأ، جيد أو سيء، حلال أو حرام.

يعرفها فالوك (valock) بأنها الدراسة المنهجية للخيار الأخلاقي التي يتم من خلاله اختيار ما هو جيد، كما يعتبر **عمر بن ناصر القرويتي** أخلاقيات الوظيفة بأنها كل المبادئ والمعايير التي تحكم الوظيفة، وذلك بتحديد ما هو خطأ وما هو صواب في تعاملهم مع بعضهم أو مع المستفيدين من الخدمة سواء داخل المنظمة أو خارجها⁴⁸.

أما **روبنز وديسنزو**: يعرفان أخلاقيات الوظيفة على أنها مجموعة من القيم والنظم المحققة للمعايير الايجابية العليا المطلوبة في الوظيفة والتخصصية، وفي داخل بيئة العمل وفي أساليب العامل ومع المستفيدين.

من خلال التعريفات السابقة نستنتج أن أخلاقيات الوظيفة هي مجموعة المبادئ والقواعد والمعايير والقيم وسلوك يوضح ما هو التصرف الصحيح وما هو التصرف الخاطئ، وهذا ما يترتب عنه أن سلوك الموظف يرتبط سلبا وإيجابا بالمبادئ والقواعد التي يتم وضعها في قوانين الوظيفة العامة.⁴⁹

وتعنى الأخلاق الالتزام بالأشياء الصحيحة ورفض الأشياء الخاطئة من وجهة نظر المحيطين بالفرد، سواء المستفيدين الداخليين أو الخارجيين من المنظمة، ويتأثر الإدراك

والحكم على صحة الأشياء من عدمها على عوامل عديدة مدركة وغير مدركة، ويؤدي التباين في إدراك الأشياء والحكم على صحتها من عدمه إلى دفع إدارة المنظمات إلى إيجاد وصياغة دليل أخلاقي إرشادي يحتكم إليها الرئيس والمرؤوس في المنظمة والمستفيدين الداخليين والخارجيين، وتدريب المنظمات أعضائها بشكل مباشر أو غير مباشر على الالتزام بها أثناء أداء واجباتهم الوظيفية. كما تعتبر مجموعة من معايير السلوك الرسمية وغير الرسمية التي يستخدمها الموظف كمرجع يرشد سلوكه أثناء أدائه لوظائفه، وتستخدمها الإدارة والمجتمع للحكم على التزام الموظف.

ويقتضي ذلك وجود دستور أو ميثاق أخلاقي مهني يلتزم به أعضاؤه بتطبيقه في سلوكهم اليومي فالأخلاق المهنية إذن هي معايير تعد أساساً لسلوك أفراد المهنة المستحب، والذي يتعهد أعضاء المهنة التزامها.

ومنه يمكن اعتبار أخلاقيات المهنة أو الوظيفة هي مجموعة من القواعد والآداب والمبادئ والمعايير السلوكية والأخلاقية التي يجب أن تصاحبها ويتعهد صاحب الوظيفة القيام بها في مهنته تجاه العمل وعناصره من العملاء والزملاء والرؤساء والمرؤوسين والمهنة والمجتمع والذات. وتعدّ أساساً لتعاملهم وتنظيم أمورهم وسلوكهم في إطار المهنة، ويعبر المجتمع عن استيائه واستنكاره لأي خروج عن هذه الأخلاق بأشكال مختلفة تتراوح بين عدم الرضا والانتقاد، والتعبير عنها لفظاً أو كتابةً أو إيماءً، وبين المقاطعة والعقوبة المادية.

هنالك فرق كبير بين الأداء الوظيفي والعمل المهني، فالأداء الوظيفي استيفاء الحد الأدنى الموكل للموظف من أعمال من قبل الرؤساء لتنتهي الوظيفة آخر النهار وليقبض الأجر آخر الشهر، لكن العمل المهني فيه التزامات كثيرة تجاه عدّة أطراف منها صاحب العمل والزملاء والمرؤوسين والرؤساء والمجتمع والمهنة والنقابة، وفيه مسؤولية أخلاقية ومسؤولية

تعاقدية ومسؤولية فنية ومسؤولية تشريعية ومسؤولية إنسانية ومسؤوليات أخرى، أمثلة على المهن التي نتحدث عنها تشمل ولا تتحصر بالمهن الهندسية والطبية والتعليمية والمحاسبية والتكنولوجية وغيرها، وكل له أخلاقياته المهنية الخاصة مع بعض القواسم المشتركة فالأخلاقيات الوظيفة هي التي يجب توافرها في الإداري؛ ليدير بها المنظمة والمرووسين نحو الأهداف. كما تعتبر عملية إنسانية تحتوي على مجموعة من المبادئ والأسس التي يعمل بها الإداري، ويتخذها معايير تحكّم سلوكياته في إدارته. وذلك لتحقيق ما يلي

1/ تحقيق الأهداف الأخلاقية داخل المنظمة، وزيادة مستوى الوعي الأخلاقي لدى المرووسين

2/ زيادة الإنتاجية في المنظمة من خلال رضا الموظّفين على أخلاقيات مديريهم وطريقة تعامله معهم.

3 / تقوية الروابط والعلاقات العملية بين المدير والمرووسين

4 / تساعد أخلاقيات الوظيفة الإدارة على إيقاف هدر الوقت والمال، والاستخدام الأفضل للموارد البشرية والمالية.

الاهمية اخلاقيات الوظيفة:

إن الالتزام بأخلاق العمل يسهم في تحسين المجتمع بصفة عامة، حيث تقل الممارسات غير العادلة، ويتمتع الناس بتكافؤ الفرص، ويجنى كل امرئ ثمره جهده، أو يلقي جزاء تقصيره، وتسند الأعمال للأكثر كفاءة وعلماً، وتوجه الموارد لما هو أنفع، ونضيق الخناق على المحتالين والانتهازيين، وتوسع الفرص أمام المجتهدين. كل هذا وغيره يتحقق إذا التزم الجميع بالأخلاق.

كما إنها تؤدي إلى دعم الرضا والاستقرار الاجتماعيين بين غالبية الناس، حيث يحصل كل ذي حق على حقه ويسود العدل في التعاملات والعقود والإسناد وتوزيع الثروة... الخ فالالتزام بأخلاقيات الوظيفة يعتبر ضرورة إدارية لتحسين أداء المنظمة، لأنها تهدف إلى توجيه الموظفين إلى ضرورة تقديم خدمات سريعة وبجودة عالية لأفراد المجتمع، وبأعلى درجات المهنية وتتخلص الغاية والأهمية من أخلاقيات الوظيفة فيما يلي:

أهمية أخلاقيات الوظيفة بالنسبة للموظف:

- زيادة ثقة الفرد بنفسه وثقته بالمنظمة والمجتمع، وبقلل القلق والتوتر بين الأفراد.
- ضبط السلوك المهني والشخصي الذي ينبغي أن يتحلى به الأفراد المؤتمنون على مصالح الدولة.
- تساعد الأخلاقيات على تحسين المردودية وتحسين الكفاءات الفنية وتحفيز المهارات المهنية وخلق علاقات مبنية على أساس الثقة المتبادلة من أجل تحقيق الأهداف.
- الالتزام بالواجبات الملقاة على عاتقهم وتغليب المصلحة العامة عن المصلحة الخاصة للموظف بشكل يتفق والأنظمة التشريعية والتنظيمية السارية المفعول.
- فهم الواجبات المهنية والتذكير بنظام الجزاءات الإيجابية والسلبية لتقادي بعض المظاهر السلوكية الغير مرغوب بها والمحظورة.
- ضمان التوازن بين الأحكام الأخلاقية والمحافظة على حريات وحقوق الموظفين⁵⁰.
- توفر بيئة مواتية لروح الفريق وزيادة الإنتاجية، وهو ما يعود بالفائدة على الجميع
- الحفاظ على العلاقة الجيدة بين زملاء الوظيفة الواحدة وتعزيز روح التعاون والمساعدة المتبادلة.
- مراعاة القيم الأخلاقية في أنظمة التعيين والتحفيز.

-تعد الأخلاقيات أهم عنصر في الوظيفة، فهي محرك المرفق العمومي، وتهدف لتقريب المواطنين من الإدارة العامة وذلك بسماع انشغالاتهم وتعمل على تحسين نوعية الخدمات المقدمة إليهم.

- تلعب أخلاقيات الوظيفة دوراً رئيسياً في حل الخلافات واتخاذ القرارات عند الأفراد⁵¹
- تمثل أحكاماً معيارية في تقييم سلوك الفرد وسلوك الآخرين في بعض المواقف والتصرفات وتحدد ما إذا كانت ايجابية ومرغوبة أو غير مرغوبة.
- تعمل على حماية ووقاية الموظف من الانحراف.

* أهمية أخلاقيات الوظيفة بالنسبة للإدارة

- إن وجود موثيق أخلاقية معلنة يوفر المرجع الذي تحتكم إليه المنظمات.
- تعزيز مصداقية المنظمة مع المرؤوسين وتزود المنظمات بالروح والمنفعة في جميع المجالات.
- تقلل من المخاطر التي تجابه المنظمات بسبب نقص المخالفات والجرائم والمنازعات نتيجة تمسك الجميع بالقانون الذي يمثل أولاً وأخيراً القيم الأخلاقية.
- خلق جسور التواصل بين الإدارة والمواطن قائمة على أساس الثقة المتبادلة تنمي فكرة تغليب المصلحة العامة على المصلحة الخاصة والإصغاء لانشغالات المواطنين واهتماماتهم والعمل على التحسين النوعي للخدمات المقدمة إليهم.
- التقليل من التصرفات غير الأخلاقية من شأنه أن يوفر إطار من الحماية للمؤسسة من المنافسين⁵².

1-أهمية أخلاقيات الوظيفة بالنسبة للمجتمع:

- ضبط العادات ومجموع القيم والأعراف والتقاليد المتفق عليها في محيطها.
- تحفظ للمجتمع تماسكه وتحدد أهدافه ومبادئه العليا والثابتة.

- يشجع الالتزام بمواثيق أخلاقية صارمة على اللجوء في التعامل إلى الجهات الملتزمة أخلاقياً، وبالتالي تتجح الممارسات الجيدة في طرد الممارسات السيئة.
- إزالة الطابع التسلطي الذي يمكن أن تتصف به الإدارة وذلك باحترام الواجبات الملقاة عليها.
- تطبيق نظام الجزاءات العقابية لتقادي بعض مظاهر الفساد وضبط العادات ومجموع القيم والأعراف والتقاليد المتفق عليها في محيط ما.
- تعمل كموجهات لسلوك الأفراد والجماعات، وتقي المجتمع من الانحرافات الاجتماعية⁵³.
- تساعد الأخلاقيات على تقديم النقد الذاتي لتحسين المردودية وتحسين الكفاءات الفنية وتحفيز المهارات المهنية وخلق جسور الثقة في الأهداف المتبعة.
- توجه كل نشاط إنساني نحو الأهداف السامية.
- تلعب الأخلاق دورا بارزا في تحقيق التنمية للمجتمع.
- تحقيق الانضباط للفرد والجماعة وتنظيم العلاقات بينهم.
- تؤدي دورا مهما في العلاقات الإنسانية بين أبناء المجتمع وتبعدهم عن العنف والصراعات

الاهداف اخلاقيات الوظيفة:

اهداف اخلاقيات الوظيفة العامة فنتناظر من خلال محورين رئيسيين

المحور الاول: علاقة الموظف بالجهود والمجتمع: تحدد من خلال علاقة الموظف بعمله والمعبر عنها باحترامه للجمهور ، عدالة الموظف وعدم تحيزه في التعامل مع الاخرين وعدم تفعيل المصلحة الخاصة على المصلحة العامة.

المحور الثاني: علاقة الموظف بالقوانين والانظمة والتعليمات: تتحدد من خلال التطبيق السليم لها وعدم استغلال موقعه الوظيفي والحفاظ على المال العام واحترام وقت العمل.

لذلك تعتبر الوظائف العامة تكليف القائمين بها لتحقيق هدف نبيل هو خدمة المواطنين تحقيقاً للمصلحة العامة ولي مراعاة أحكام أخلاقيات الوظيفة وغيره من القوانين واللوائح يجب على الموظف بصفه خاصة:

➤ أن يقوم بنفسه بالعمل المختص به وأن يؤديه بدقه وأمانة.

➤ أن يحافظ على كرامة الوظيفة وأن يسلك في تصرفاته المسلك اللائق بها.

➤ أن يحافظ على الانتظام في العمل والالتزام بمواعيده الرسمية وأن يخصص وقت العمل

الرسمي لأداء واجباته الوظيفية على أن يضع رئيس الوحدة القواعد التي تكفل ذلك.

➤ أن ينفذ كل ما يصدر إليه من أوامر بدقه وأمانه وذلك في حدود القوانين واللوائح والنظم

المعمول بها ويتحمل كل رئيس مسؤولية الأوامر التي تصدر منه كما يكون مسئولاً عن

سير العمل في حدود اختصاصه

➤ أن يتقيد في إنفاق أموال الدولة بما تفرضه الأمانة وما يوجبه الحرص عليها.

عناصر اخلاقيات الوظيفة العامة: تعرض الكثير من الكتاب والباحثين الى عناصر

أخلاقيات الوظيفة العامة الضرورية واللازمة والتي تقوم عليها أخلاقيات الوظيفة العامة

والتي ينبغي على الموظف أن يلتزم بها ويحرص على أدائها في وظيفته والأخذ بها ولا

يمكن تجاهلها⁵⁴.

☆ **المسؤولية:** يقصد بالمسؤولية التزام الموظف أمام الجميع بأن يقوم بالأعمال الموكلة

إليه بكل ما في وسعه وما يملك من قدرات، مع تحمل النتائج المترتبة عن قراراته

وعواقب تصرفاته، وبممارسة قدر كاف من المراقبة والإشراف لتحسين أدائهم والقيام

بمسؤولياتهم في إدارة شؤون وظيفتهم⁵⁵.

☆ **الالتزام بالأنظمة والقوانين:** الوظيفة العامة تصدر من تشريع الدولة بدءاً من الدستور

وما يحتويه من قوانين وأنظمة وتعليمات، ويعتبر موظفو الوظيفة العامة بشكل عام

وكلاء للسلطة يقدمون خدمات تقوم على سيادة القانون والنظام، لذا على موظفي الإدارة العامة الالتزام به وبكل التعليمات والإجراءات الإدارية تماشياً مع الوظيفة ومتطلباتها وظروفها فأخلاقيات الوظيفة على علاقة واتصال دائم بالقانون من اهم الالتزام المهني والقوانين:

✚ التحلي بمستوى مرتفع من المهنية والولاء للمنظمة وولايتها وأهدافها.

✚ تأدية واجبات وظيفتهم بطريقة أخلاقية ومهنية.

✚ الوضع في الاعتبار أهداف المنظمة الأطول أمداً عند إدارة الأنشطة أو العمليات القصيرة والمتوسطة الأمد.

✚ متابعة التطورات المهنية في مجال نشاطهم للمحافظة على معايير تقنية متميزة.

✚ استعمال درايتهم المهنية بطريقة بناءة لما فيه صالح المنظمة.

✚ التقيد بمعايير مدونات قواعد السلوك المهني الخاصة بهم والترويج لها؛

✚ التحلي بالانفتاح على الأفكار والمفاهيم والتصورات والمناهج الجديدة.

☆ **الاحترافية المهنية والجودة:** أداء العمل بجد وإخلاص يضاعف ويعلي من قيمة الرقابة الذاتية على الأداء عما دونها من أنواع الرقابة الخارجية.

☆ **الجودة** وتتمثل في الالتزام بمعايير أخلاقية مرتفعة من الأداء بجميع أشكاله والالتزام بالشفافية التامة وبكل التعليمات والإجراءات الإدارية تماشياً مع الوظيفة ومتطلباتها وظروفها سواء داخل المؤسسة أو في إرشاد المواطنين⁵⁶.

☆ **الاستقامة:** يقصد بالاستقامة ترك كل ما يدعوا للشك والشبهة، وتحقيق الاستقامة من خلال أداء الوظائف والأعمال بنزاهة وحرص والإحساس بالمسؤولية.

☆ **النزاهة:** تعني رفض كل أشكال وأنواع الفساد والتي تكون نابعة من ذات الموظف، التصرف وفق المبادئ الأخلاقية، والعمل بحسن نية وفي إطار من النزاهة الفكرية

- والإنصاف من أهمها⁵⁷، وذلك من خلال تجنب استغلال المزايا، وحفظ أسرار العمل والامتثال للقوانين الوطنية والمحلية وغيرها من عناصر أهمها:
- ✚ تجنب أي تصرف قد يتصور أنه استغلال للمزايا والحصانات.
 - ✚ التحلي في مسلكهم الشخصي بذات معايير النزاهة التي يتصفون بها في مكان العمل.
 - ✚ عدم المشاركة مطلقاً في عنف بدني أو لفظي أو تهديد بالعنف على أي مستوى.
 - ✚ حماية أمن أي معلومات سرية تقدم إلى المنظمة، أو تنتج عنها.
 - ✚ الإبلاغ عن الأفعال غير المشروعة المشتبه بها أو الخروقات للمبادئ الأخلاقية للمنظمة أو قواعدهم أو لوائحها أو سياساتها من خلال الآليات المقررة.
- ☆ **الإخلاص:** فيتحقق عند تأدية كل ما يتعلق بالوظيفة بإخلاص والتضحية اللازمة والممكنة في سبيل تحقيق أهداف الوظيفة.
- ☆ **احترام:** يركز على احترام الغير ومعاملتهم بلباقة وعدل وإنصاف، بغض النظر عن مكانتهم أو توجهاتهم أو مستواهم والعمل على خلق بيئة عمل تتميز بالعلاقات الحسنة والتي يسودها مناخ الاحترام المتبادل بين كل الأطراف، والابتعاد عن الإساءة بالألفاظ سواء كانت لفظية أو كتابية⁵⁸. ويتجلى الاحترام في النقاط التالية.
- ✚ التحلي بالوعي بأن التصريحات أو التصرفات التي لا يقصد بها بالضرورة أن تكون هجومية ضد شخص آخر قد يتصور أنها كذلك، من خلال ممارسة ضبط النفس والامتناع عن أي ملاحظات أو تصرفات مزعجة أو مهينة.
 - ✚ الحفاظ على بيئة مهنية تتميز بحسن علاقات العمل ويسودها مناخ من اللياقة والاحترام المتبادل.
 - ✚ الامتناع عن جميع أشكال التحرش، بما فيها الانتهاك اللفظي أو غير اللفظي أو المكتوب أو البدني؛ وإحباطها فعلياً.

✚ الامتناع عن المشاركة في إطلاق الشائعات او الإبلاغ عن وقائع مغلوبة بسوء النية⁵⁹

☆ **العدالة وعدم التحيز:** إذا توفرت العدالة يترتب عليها مبدأ المساواة والقيم الأخلاقية الأساسية كالقضاء على مظاهر الوساطة والمحسوبية وتطبيق أسس ومعايير المساواة سواء في تقديم الحوافز وغيرها وربط ذلك بالجهد المبذول، وللذين يتحلون بالأمانة والاستقامة، كما لا يجب التمييز بين المواطنين على أساس المنطقة والعرق والانتماءات السياسية بإعطاء كل ذي حق حقه من غير إفراط ولا تفريط ومن مجالات تطبيق العدل في الوظيفة.

☆ **الانتماء والولاء للمنظمة:** على الموظف أن يكون مخلصا في انتمائه للوظيفة التي يقوم بها، ويجب أن يلتزم بأخلاقيات العمل حتى لو كان العمل شاقا ويتمثل ذلك في العمل الدؤب والجاد والنزاهة والصبر والانضباط والسرعة والإتقان⁶⁰.

☆ **المحافظة على ممتلكات الدولة او الشركة:** من عناصر أخلاقيات الوظيفة انه يجب على الموظف أن يكون حريصا على الأموال العامة في المنصب الذي يشغله كحرصه على ماله الخاص ولا يتصرف في الممتلكات العامة إلا بما يسمح به القانون.

☆ **الكفاءة:** يقصد بها استخدام المهارات والخبرات والمعارف اللازمة التي يكتسبها الموظف في أدائه لوظيفته.⁶¹

☆ **الفعالية:** وتتمثل في التزام واجتهاد الموظف بأداء واجباته دون تسويق أو تعقيد وتجنبه السلوك الذي يوحي بالإهمال واللامبالاة بمصالح المؤسسة والمستخدمين. ويعتبر هاذين المفهومين من عناصر أخلاقيات الوظيفة وهما عنصران متكاملان ويتعززان عندما تكون الإدارة قائمة على الديمقراطية والأخلاق.

مصادر اخلاقيات الوظيفة العامة: تختلف النظم الادارية في مستواها وطبيعتها جهودها وطرق تعاملها ولكن لا تختلف في مصادر الاخلاقيات من حيث الجوهر وقد حاول الكثير من الكتاب والباحثين في تحديد المصادر الاساسية لأخلاقيات الوظيفة العامة وهي كالتالي:

1/المصدر الديني: تعد الأديان السماوية أهم مصدر من مصادر الأخلاقيات فهي المصدر الرئيسي للأخلاق عموماً، وباعتبار أن الدين يأمر الإنسان بالطاعة وحسن المعاملة والتقوى.

يجب ان يكون سلوكه وتصرفاته ومنهجه في الحياة من الدين، من خلال الاخلاق والفضائل السلوكية التي تنعكس عليه في تعامله مع الله وذلك بحسن المعاملة والاستقامة ومعاملة الجميع معاملة حسنة لأنهم متساوون في الحقوق والواجبات، ويعد القرآن الكريم والسنة النبوية وأخلاق الصحابة من أهم مصادر الأخلاق، حيث أكدت السنة النبوية الشريفة وفصلت ما ورد في القرآن الكريم. وروي عنه صلى الله عليه وسلم أنه قال "علموا ولا تعنفوا، فإن المعلم خير من المعنف". وقال "علموا وأرفقوا ويسروا ولا تعسروا وبشروا ولا تنفروا فالفرد العامل يمكن أن يتهرب من الرقابة الاجتماعية والقانونية والسياسية لكنه لا يستطيع أن يتهرب من الله عز وجل، ومن اهم العناصر التي ركز عليها الإسلام لتحقيق أركان الأخلاق الوظيفية.⁶²

يجب على الفرد تحمل مسؤولياته تجاه نتائج القرارات التي يتخذها أمام الله عز وجل وأمام ضميره وأمام المجتمع كما يجب على الموظف الالتزام بأداء عمله وواجباته على أكمل وجه.

من خلال التحلي بالصدق والأمانة والنزاهة في أداء الواجبات.

2/القوانين والانظمة والتشريعات التي تضعها الدولة: يلعب القانون والتشريعات التي تضعها الدول دور محوري في التزام الأفراد بالمنظومة الأخلاقية المتاحة في مجتمعه، فقد

لا يهتم أحدهم بالأعرف أو التقاليد، وقد يتجاهل تعاليم دينه وما يمليه عليه ضميره، لكنه سيخشى العقوبة القانونية بلا شك ويتحاشى التعرض لها بأي طريقة ممكنة. لذلك فعادة ما تحتوي التشريعات القانونية على مواد خاصة تنظم القيم والأخلاقيات السائدة بالمجتمع، وتعمل على الحفاظ عليها بقوة وصرامة القانون، كما لا يتم التعامل مع هذه المصادر فردا، بل تلعب كل منها دورا في تشكيل منظومة أخلاقيات الوظيفة او المهن ككل، وتلعب دورا أيضا في قوة التزام الأفراد بها وبقاء استمرارها⁶³، كما تعدّ القوانين والأنظمة والتشريعات من المصادر الرئيسية التي تتحكم في تسيير الإدارة في المنظمات، ويقصد به البيئة التنظيمية التي يعمل فيها الفرد بكل ما فيها من قوانين ولوائح ، وأنظمة، وقيم وتقاليد ومثل تحدد سلوك العاملين فيها، وتوجه مسارهم، ومما يؤثر في قيم الفرد والتزامه وأسلوب عمله الذي تطبق فيه مبادئ الإدارة داخل التنظيم وأنماط تقسيم العمل، ونظم الاستراحة والمكافأة، وأشكال الرقابة والعقاب، وإنما يجب أن ندرك أيضا أن هناك تفاعلا خصبًا بين البيئة التنظيمية والبيئة الاجتماعية العامة فاللوائح والقوانين المطبقة في المؤسسة والمنظمات الإدارية تستمد في العادة، أو تتأثر على الأقل بالقوانين النافذة في البلاد، وأنماط القيم والسلوك السائد في المؤسسة، وهي عينة ممثلة لأنماط القيم والسلوك الشائعة في المجتمع⁶⁴.

ان القوانين والأنظمة والتشريعات المعمول بها تحدد للموظفين الواجبات الأساسية المطلوب منهم التقيد بها وتنفيذها، ويصطلح عليها كذلك بأنها دستور الدولة وجميع القوانين والمواثيق المنبثقة عنه ونظام الخدمة والأنظمة واللوائح الأخرى على مختلف أنواعها التي تبحث في أخلاقيات الوظيفة من حيث الانتظام بالدوام والتقيد بقواعد الجدارة والاستحقاق وتقديم المصلحة العامة على المصلحة الخاصة⁶⁵ ، لذلك نجد الموظف يحترم سلطة الدولة فهو مسؤول عن القيام بالمهام وفقا لإرادة الدولة باعتبارها تنظيما سياسيا يكفل حماية وتأمين

النظام والمؤسسة من حيث كيفية تكوينها واختصاصاتها وضوابطها وكيفية مباشرتها لمهامها.⁶⁶

إن الالتزام بأخلاقيات الوظيفة له أهمية بالغة لكونه من أهم الواجبات التي يجب أن يتحلى بها جميع المستخدمين بشكل عام والموظفين بشكل خاص، كما يجب على الموظف الافتخار والاعتزاز بوظيفته والالتزام بأخلاقيات الوظيفة كالنزاهة وحفظ الأمانة، والابتعاد عن استغلال الوظيفة لأغراض شخصية، حيث ترتبط الوظيفة إلى حد كبير بشعور الانتماء الوظيفي لمؤسسات الدولة الأمر الذي يقتضي التحلي بسلوكيات الانضباط والنزاهة والاستقامة من أجل ديمومة واستمرارية المرفق العام وتحقيق المصلحة العامة⁶⁷.

3/ البيئة الاجتماعية: تعتبر البيئة الاجتماعية التي يعيش فيها الفرد والتمازج بين قطاعات المجتمع المختلفة من خلال عادات وتقاليد وعراف وقيم من اهم مصادر الاختلافات التي تؤثر في الادارة وفي مستوى التعامل بين المواطنين والجمهور من جهة وبين الموظفين أنفسهم داخل المنظمة من جهة أخرى، حيث يمثل العرف والمجتمع عامل مؤثر في تحديد الأخلاقيات المهنية او الوظيفية، فالعادات والتقاليد كانت ومازالت المشكل الأقوى لتصورات الشعوب وكيفية رسم شخصياتهم في المستقبل⁶⁸، بمعنى ألا عراف والقيم التي يكتسبها الفرد عبر تاريخه الطويل والتي يستمدّها من الأسرة والمدرسة والمجتمع والشارع ومن تفاعله الاجتماعي مع معطيات بيئته كلها تشكل مصدرا لتصرفاته وأخلاقياته أثناء ممارسته لوظيفته، فالموظف ينقل ما ورثه واكتسبه من بيئته إلى المنظمة ويظهر ما هو موجود داخل بيئته سواء كان إيجابا أو سلبا، فكلما كانت بيئته صالحة صلح الفرد، وهذا ما ينعكس على الأداء الوظيفي داخل المنظمة⁶⁹. فالمجتمع الذي يعيش فيه الفرد ويتعامل معه في علاقات متشابكة ومتداخلة يعتبر مصدرا مهما من المصادر التي تؤثر في أخلاقيات المهنة للأفراد الذين يتعاملون ويتعايشون في هذا المجتمع سواءً على مستوى

علاقة الموظف بالمجتمع المحلي أم على مستوى علاقته مع زملائه داخل المؤسسة، أم على مستوى علاقته مع الطلبة.

العائلة والتنشئة الاجتماعية: الأسرة هي أقوى الجماعات تؤثر في سلوك الفرد وهي المدرسة الأولى للطفل وهي العامل الأول في صبح سلوك الطفل بصبغة اجتماعه، وفي الأسرة يتم إشباع الحاجه الى الحب والأمن والمكانة، وهي حاجة ضرورية لنمو التعاطف مع الآخرين، ونمو التواصل معهم وتقبلهم، والأسرة لا تمثل وحدة اجتماعية مستقلة بل تشتق ثقافتها من القيم والعادات والتقاليد وأنماط السلوك، بل ومقومات حياتها بشكل عام من علاقتها بالمجتمع الخارجي واكتساب الثقافة، وهي المزرعة الأولى التي تنبت فيها بذور الشخصية فإذا نبتت هذه البذور ورثت عن المستوى الاجتماعي فإنه يصعب ، ويُتضح دور الأسرة في تنمية وغرس المسؤولية الاجتماعية من خلال قيامها بالتالي " غرس التعاليم الدينية و الاخلاقية " تعلم الأبناء كيفية التفاعل الاجتماعي وتكوين العلاقات الاجتماعية واتباع الفضائل والاداب الحسنة في تفاعلهم وعلاقاتهم مع الآخرين -غرس مفاهيم حب الوطن والانتماء.

كما إن سلوك الفرد وانعكاسه على اخلاقياته المهنة او الوظيفية يرتبط بجانب منه أيضا بالمسؤولية الاجتماعية ، فالشخص لا ينمو إلا من خلال بيئة ثقافية واجتماعية يجب ان تكون مشجعة تتسم بالحرية والنظام والمرونة والاهتمام والفهم والمشاركة والتسامح ، وهنا ظهر دور مؤسسات التربية والتنشئة الاجتماعية ممثلة في الأسرة والمدرسة وجماعة الرفاق ودور العبادة ووسائل الإعلام بدورها في غرس وتنمية المسؤولية الاجتماعية للفرد كعضو في المجتمع ، وعكس ذلك من خلال اخلاقه المهنية ، لان اي خلل او نقص او اضطراب في اخلاقه المهنية يعني ان هناك قصور منه كفرد تجاه مجتمعه⁷⁰.

نظريات التنظيم والمدارس الفكرية والفلسفية: حيث تعد آراء العلماء والفلاسفة ورجال الفكر على مختلف مدارسهم وكذلك علماء الإدارة والسلوك والتاريخ والسياسة الذين حاولوا ان ينظموا العلاقة بين الحاكم والمحكوم. (أخلاقيات الوظيفة العامة عبد الإله المحيا)

4-المعايير الاخلاقية والمهنية للوظيفة العامة وفي إطار الحديث عن ضرورة خلق مناخ للأخلاقيات يمكن الإشارة إلى أهمية مدونة السلوك الوظيفي وأخلاقيات الوظيفة العامة لترسيخ القيم الأخلاقية وهي وثيقة تصدرها الدولة وتتضمن مجموعة من القيم التي تتبناها المنظمات على اختلاف انواعها في توجيه وممارسة العاملين في أدائهم لأعمالهم والتي تساعد في مواجهة القضايا والمشكلات التي تعترضهم أثناء أدائهم الأعمال الموكلة إليهم. وتضمن المدونة الأخلاقية من خلال الوظائف الايجابية التي تضطلع بها في خدمة المنظمة ما يلي:

• إرساء معايير أخلاقية، وقواعد ومبادئ أساسية لآداب الوظيفة العامة، وقيم وثقافة مهنية عالية لدى الموظفين، وتعزيز الالتزام بهذه المعايير والقواعد والقيم، وترسيخ أسس الممارسات الجيدة والحاكمة الرشيدة، وذلك من خلال توعية موظفي المؤسسات العامة والمنظمات وتوجيههم نحو الأخلاقيات الوظيفية السليمة وأطر الانضباط الذاتي التي تحكم سير العمل في المؤسسات والمنظمات الإدارية والمنسجمة مع القوانين والأنظمة السارية، وكذلك من خلال بيان واجباتهم ومسؤولياتهم الوظيفية ودورهم في تحسين الخدمات وتعزيز المصداقية بالخدمة العامة⁷¹.

• تعزيز ثقة المواطن بعمل المؤسسات الحكومية، وزيادة الاحترام والتقدير لدورها في توفير الخدمات بأفضل طريقة ممكنة⁷².

إنّ الهدف الرئيسي من مدونات اخلاقيات المهنيّة والسلوك المهني، هو إرساء قواعد ومبادئ أساسية لآداب الوظيفة العامّة، وكذا غرس ثقافة مهنية عالية لدى الموظفين في

المؤسسات والإدارات العمومية، وكذا تعزيز الالتزام بمعايير اخلاقيات المهنة المدونة، فقد نصت هذه المدونة على مجموعة من العناصر الأساسية أهمها.

1/ إن المدونة الأخلاقية في مجال الوظيفة العامة تنمى الاهتمام بالجوانب والمشكلات الأخلاقية لتحقيق الموازنة في الاهتمام بين الجوانب المادية والأخلاقية.

2/ إن المدونة الأخلاقية تساهم في تطوير مهنة العاملين في الوظائف العامة، حيث أن القواعد والمبادئ الأخلاقية هي بمثابة القسم الأخلاقي.

3/ إن المدونة الأخلاقية التي يسترشد بها جميع العاملين تؤدي إلى التجانس والوحدة والتوافق الأخلاقي لجميع العاملين.

4/ إن المدونة الأخلاقية تحمي العاملين من ضغوط الجهات الأعلى لارتكاب ما يخالف قيم ومبادئ المرونة .

وبالتالي نجد ان لكل وظيفة أو مهنة من المهن قيم ومبادئ ومعايير أخلاقية ومعرفة علمية وأساليب ومهارات فنية تحكم عمليات المهنة وتحدد ضوابطها، وللمهنة مجالات متعددة ووظائف معينة، وقد تتداخل مجالات العمل والوظائف والمهارات وأساليب العمل مع مهن ووظائف أخرى، ولكن في جميع الأحوال على الموظف واجبات يجب أن يقوم بها كونه يعمل بالوظيفة، ويجب أن يؤديها ليس فقط لأنه يتقاضى راتباً من أجل القيام بأعماله، بل أيضاً بسبب الالتزام بأهمية العمل الذي يقوم به ولسبب من أخلاق الموظف تجاه المصلحة العامة.

أخلاقيات الوظيفة العامة والفساد الإداري

تعتبر ظاهرة الفساد من أعتى الظواهر التي رافقت الحياة البشرية منذ ظهرت على الأرض، كما تعتبر في نفس الوقت أهم الأسباب التي قد تساهم في القضاء على الحياة في هذا

الكوكب. حيث تعدد تسمياته وتقسيماته وفقا لنوعه والبيئة التي يظهر فيها بالإضافة إلى عواقبه الوخيمة الناتجة عنه.

إن لتطور أي بلد نصيبا هاما من مكافحة هذا الطاعون الذي يضرب الاقتصاد في مقتل، حيث أنشأ الإنسان لهذا الصدد هيئات ومنظمات منها المحلي ومنها العالمي للحد من خطورة الفساد وحصر آثاره ورص الصفوف للوقوف أمام تمدده والقضاء على آثاره المدمرة. يعتبر الانجاز الأهم لدى الدول المتطورة تكوين المواطن الصالح الذي يفى بواجبه اتجاه وطنه على أكمل وجه وذلك بتقننه في عمله والقيام به على أكمل وجه من جهة، ومن جهة أخرى اعتباره بوابة الدفاع الأولى عن الوطن بمكافحة كل أنواع الفساد (البيئية، الاسرية، الاقتصادية، السياسية) وذلك بتوعيته وتكوينه في مجال مكافحة الفساد، بالإضافة إلى الترسانة القانونية التي أصدرتها وفقا لتثعب الفساد وتغلغله في كل مناحي الحياة.

تكوين المواطن في مجال مكافحة الفساد يعتبر أول خطوة وأفواها لأن الفساد يبدأ بالمواطن وبسلوكياته وأفعاله ثم ينتقل إلى الوظيفة ثم المهنة ثم التجارة والسياسة والصحة ليكمل الدورة الكبيرة ويعود في الأخير إلى نقطة الانطلاق وبالضبط إلى المواطن فيفتك بكل مقومات الحياة لديه⁷³.

مدخل وإطار مفاهيمي للفساد

جوهر الفساد:

معنى الفساد لغة وفقها: الفساد قال ابن منظور (الفساد نقيض الصلاح، وتفاسد القوم: تدابروا أو قطعوا الأرحام... واستفسد السلطان قائده إذا أساء إليه حتى استعصى عليه والمفسدة خلاف المصلحة، والاستفساد خلاف الاستصلاح) (فَسَدَ وَفَسَدًا، فَسَادًا وَفُسُودًا ضد صلح فهو فسيد، فاسد القوم أساء إليهم ففسدوا عليه، الفساد اللهو واللعب، والفساد

أخذ المال ظلماً، والمفسدة مصدر الفساد أو سببه) قال الراغب (الفساد خروج الشيء عن الاعتدال قليلاً كان الخروج عنه أو كثيراً ويزاده الصلاح ويستعمل في النفس والبدن والأشياء الخارجة عن الاستقامة)⁷⁴

اصطلاحاً⁷⁵: أخذ مفهوم الفساد عدة مسميات وذلك لاختلاف زاوية النظر إليه.

البنك الدولي عرف الفساد بأنه سوء استغلال السلطة العامة من أجل الحصول على مكاسب خاصة بالفساد من وجهة نظر البنك يكون في الحالات التالية على سبيل المثال:
- قبول أو طلب رشوة من قبل الموظف العمومي بغرض تسهيل إجراءات إدارية لفائدة جهة ما، أو تسريع

إجراءات عقود.

- تقديم رشوى من قبل الشركات أو وسطائها للاستفادة من امتيازات تنافسية وتحقيق أرباح غير قانونية في الأصل.

- استغلال الوظيفة من أجل توظيف الأقارب أو ترقية بطرق غير شرعية.

المؤسسة العربية لضمان الاستثمار تضع الفساد في خانة الابتزاز والرشوة والاحتيال واستغلال النفوذ، وقد يشمل طرف أو أكثر من طرف، أما منظمة الشفافية الدولية عرفت الفساد على أنه "إساءة استعمال السلطة العامة أو الوظيفة العامة للكسب الخاص بشكل مباشر أو غير مباشر لتحقيق أغراض شخصية مستتدة للمحسوبية . بينما يختصره صندوق النقد الدولي في علاقة الأيدي الطويلة المتعمدة والمستفيدة لشخص واحد أو مجموعة أشخاص" كما عرف صموئيل هنتجتون **Huntington** الفساد بأنه: سلوك الموظف العام ينحرف عن المعايير المتفق عليها لتحقيق أهداف وغايات خاصة، وهذا التعريف يحصر الفعل الفاسد في سلوك الموظف العام الذي يخرج عن معايير لم يحددها⁷⁶

تعريف الفساد في الاصطلاح الشرعي: لقد عرف الفساد في الاسلام على أنه جميع المحرمات والمكروهات شرعا، كما عرفه جمهور الفقهاء على أنه مخالفة الفعل الشرع، فالفساد يعني خروج الشيء عن الاعتدال، سواء كان هذا الخروج قليلا أو كثيرا، ويستعمل في النفس والبدن والأشياء الخارجة عن الاستقامة. أما الحنفية فلهم رأيهم في تعريف الفساد: فالفساد عندهم في باب المعاملات كون الفعل مشروعاً بأصله أي صحيح الأركان وغير مشروع بوصفه أي بشروطه وعلى ضوء ذلك يعدون الفساد منزلة وسطى بين الصحة والبطلان. فالمعاملة عندهم غير باطلة لأن بعض الآثار الشرعية تترتب عليها⁷⁷

حيث ورد في قوله تعالى ﴿ وَيَسْأَلُونَكَ عَنِ الْيَتَامَىٰ قُلْ إِصْلَاحٌ لَهُمْ خَيْرٌ وَإِنْ تُخَالِطُوهُمْ فَإِخْوَانُكُمْ وَاللَّهُ يَعْلَمُ الْمُفْسِدَ مِنَ الْمُصْلِحِ وَلَوْ شَاءَ اللَّهُ لَأَعْنَتَكُمْ إِنَّ اللَّهَ عَزِيزٌ حَكِيمٌ ﴾ سورة البقرة الآية 220

وفي قوله تعالى ﴿ وَإِذَا قِيلَ لَهُمْ لَا تُفْسِدُوا فِي الْأَرْضِ قَالُوا إِنَّمَا نَحْنُ مُصْلِحُونَ أَلَا إِنَّهُمْ هُمُ الْمُفْسِدُونَ وَلَكِنْ لَا يَشْعُرُونَ ﴾ سورة البقرة الآية 11، 12

وفي قوله تعالى ﴿ إِنَّمَا جَزَاءُ الَّذِينَ يُحَارِبُونَ اللَّهَ وَرَسُولَهُ وَيَسْعَوْنَ فِي الْأَرْضِ فَسَادًا أَنْ يُقَتَّلُوا أَوْ يُصَلَّبُوا أَوْ تُقَطَّعَ أَيْدِيهِمْ وَأَرْجُلُهُمْ مِنْ خِلَافٍ أَوْ يُنْفَوْا مِنَ الْأَرْضِ ذَلِكَ لَهُمْ خِزْيٌ فِي الدُّنْيَا وَلَهُمْ فِي الْآخِرَةِ عَذَابٌ عَظِيمٌ ﴾ سورة المائدة الآية 33، وفي قوله تعالى ﴿ وَإِذَا تَوَلَّى سَعَىٰ فِي الْأَرْضِ لِيُفْسِدَ فِيهَا وَيُهْلِكَ الْحَرْثَ وَالنَّسْلَ وَاللَّهُ لَا يُحِبُّ الْفُسَادَ ﴾ سورة البقرة الآية 205

وفي قوله تعالى ﴿ وَلَا تَأْكُلُوا أَمْوَالَكُم بَيْنَكُم بِالْبَاطِلِ وَتُدْلُوا بِهَا إِلَى الْحُكَّامِ لِتَأْكُلُوا فَرِيقًا مِّنْ أَمْوَالِ النَّاسِ بِالْإِثْمِ وَأَنْتُمْ تَعْلَمُونَ ﴾ سورة البقرة الآية 188

وفي قوله تعالى ﴿ ظَهَرَ الْفَسَادُ فِي الْبَرِّ وَالْبَحْرِ بِمَا كَسَبَتْ أَيْدِي النَّاسِ لِيُذِيقَهُمْ بَعْضَ الَّذِي عَمِلُوا لَعَلَّهُمْ يَرْجِعُونَ ﴾ سورة الروم الآية 41 .

وردت أحاديث كثيرة تتحدث عن الفساد والمفسدين، لعل أهمها ما يلي:

• حديث معاوية بن قرّة ، عن أبيه رضي الله عنهما قال :قال رسول الله صلى الله عليه وسلم« إذا فسد أهل الشام فلا خير فيكم ، لا تزال طائفة من أمتي منصورين لا يضرهم من خذلهم حتى تقوم الساعة " أخرجه أحمد وقال الألباني حديث حسن صحيح.

•حديث معاوية بن ابي سفيان رضي الله عنهما قال سمعت رسول الله صلى الله عليه وسلم يقول "إنما الأعمال كالوعاء إذا طاب اسفله طاب أعلاه ، وإذا فسد أسفله فسد أعلاه "أخرجه ابن ماجة في سننه ، وصححه الالباني.

•حديث سهل بن سعد الساعدي رضي الله عنه قال رسول الله صلى الله عليه وسلم "إن الإسلام بدا غريبا وسيعود غريبا ، فطوبى للغرباء ، قالوا يا رسول الله وما الغرباء ؟ قال الذين يصلحون عن فساد الناس» أخرجه الترميذي في سننه

أنواع الفساد: هناك أنواع وتقسيمات عديدة للفساد، ويعود السبب فيه إلى المجال الذي ينتشر فيه هذا الفساد فنجد:

1-الفساد طبقا للمجال الذي نشأ فيه (المجال الذي ينتشر فيه أو نشاطه):

يعتبر هذا المعيار من أهم المعايير التي تتم الاستناد عليها لتحديد أنواع الفساد على الإطلاق، ويقسم الفساد تبعا لهذا المعيار إلى ما يلي:

• **الفساد الإداري والمالي:** تعتبر ظاهرة الفساد الإداري والمالي ظاهرة عالمية سريعة الانتشار والتوزيع عبر الحدود وأفة مجتمعية فتاكة وهي ظاهرة قديمة وحديثة في نفس الوقت، وجدت في كل العصور وفي كل المجتمعات، وفي كل الأنظمة الاقتصادية والسياسية، المتعلمة والأمية، الدول المتقدمة والنامية والأقل نموا.فظهرها واستمرارها مرتبط برغبة الإنسان في الحصول على مكاسب مادية أو معنوية بطرق غير مشروعة وتكون واضحة بصورة كبيرة في مجتمعات الدول النامية، وخاصة في مؤسساتها

الحكومية، يمثل سبب مشكلاتها الاقتصادية وتخلفها، لذا يقتضي مواجهتها بأساليب فنية متطورة ، وقد ناضلت الكثير من الحكومات والدول للتخلص منها، لأنها تقف عقبة في سبيل التقدم و دفع عجلة التنمية الاقتصادية و الاجتماعية، والتطور السليم لتلك المجتمعات، وان تفشيها في مؤسسات الدولة يعتبر من اشد العقبات خطورة في وجه الانتعاش⁷⁸، ويقصد الفساد المالي هو ذلك " السلوك المنافي للقوانين والأخلاق، القائم على الأخلال بالمصالح والواجبات العامة من خلال استغلال المال العام لتحقيق مصالح خاصة. أي بمعنى هو ذلك السلوك القانوني المتمثل في إهدار المال العام، وكذا أعمال السمسرة في المشاريع، وكذا أعمال تجارة الأسلحة، فاختلاس المال العام يتم من خلال تضخيم فواتير الإنفاق العام لصالح مجموعة من الأفراد أو الطبقات المعينة، وكذا متاجرة الموظف العام بوظيفته، كأن يقوم الموظف العام بأخذ رسوم نظير الخدمة التي يقدمها للناس ومن المفترض انه يتقاضى راتبه نظير تقديم هذه الخدمة⁷⁹، ويتمثل في مجمل الانحرافات المالية، ومخالفة القواعد والأحكام المالية التي تنظم سير العمل المالي في الدولة ومؤسساتها، ومخالفة التعليمات الخاصة بأجهزة الرقابة المالية. وتتنوع مظاهر الفساد المالي لتشمل :غسل الأموال والتهرب الضريبي، تزيف العملة النقدية. اما مصطلح الفساد الإداري " فهو ظاهرة اقتصادية واجتماعية وسياسية توجد في جميع دول العالم، وإن اختلفت مدى خطورتها من دولة لأخرى، حيث تمثل هذه الظاهرة إحدى القضايا الكبرى التي تحتل اهتمام المواطنين في جميع دول العالم، وأحد أبرز وأخطر المشكلات التي انتفتت تقارير الخبراء والمختصين على ضرورة مكافحتها وعلاجها، وذلك لما لها من قدرة على انتهاك للقيم والمعايير الأخلاقية من جهة، ولما تسببه من مخاطر على استقرار المجتمعات وأمنها من جهة أخرى، وهذا ما يهدد مؤسسات الديمقراطية والعدالة ويعرض برامج التنمية المستدامة وسيادة القانون

للخطر⁸⁰، ويتعلق مفهوم الفساد الإداري بمظاهر الفساد والانحراف الإداري أو الوظيفي من خلال المنظمة والتي تصدر من الموظف العام إثناء تأدية العمل بمخالفة التشريع القانوني وضوابط القيم الفردية، أي استغلال موظفي الدولة لمواقعهم وصلاحياتهم للحصول على مكاسب ومنافع بطرق غير مشروعة⁸¹ وقد عرف بأنه "مجموعة الانحرافات الإدارية والوظيفية أو التنظيمية، وكذا المخالفات التي تصدر عن الموظف العام أثناء تأديته لمهام وظيفته"، وعرف الفساد الإداري كذلك بأنه ظاهرة توجد نتيجة لغياب المعايير والأسس التنظيمية والقانونية وتطبيقها وسيادة مبدأ الفردية، مما يؤدي إلى استغلال الوظيفة العامة وموارد الدولة من أجل تحقيق مصالح فردية أو مجموعاتية أو حزبية على حساب الدور الأساسي للجهاز الحكومي، مما يؤثر في مبدأ العدالة وتكافؤ الفرص لدى المواطنين وطالبي الخدمة العامة، والفساد الإداري هو إقناع شخص مسؤول عن طريق وسائل خاطئة كالرشوة مثلا بانتهاك الواجب الملقى على عاتقه، وقد عرف البنك الدولي الفساد الإداري بأنه إساءة استعمال الوظيفة العامة للكسب الخاص، فالفساد يحدث، عندما يقوم موظف بقبول أو طلب أو ابتزاز أو رشوة لتسهيل عقد أو إجراء طرح لمنافسة عمومية⁸².

الفساد الأخلاقي: الفساد الأخلاقي يعد واحد من أكثر الظواهر التي تؤرق الافراد والمجتمعات وله تأثيره المباشر على الافراد والمجتمعات "فصلاح الفرد يثر بالإيجاب على مجتمعه وكذا العكس" كما يعد أحد أكثر المشكلات التي تواجه المجتمعات وذلك بسبب ما ينتجه من انحراف المعايير الاخلاقية⁸³، والسلوك الأخلاقي هو المظهر الخارجي لصفة الخلق وهو صورة النفس الظاهرة الذي يدرك بالبصر فمن كان خلقه محمود كان سلوكه محمود والعكس صحيح، فالأخلاق صورة النفس الباطنة والسلوك هو صورتها الظاهرة التي تدل عليها ونحن نستدل على طبيعة اخلاق المرء بسلوكه الظاهر، و الفساد الأخلاقي

هو الخروج عن القواعد الأخلاقية الصحيحة وغياب او تغييب الضوابط التي تحكم السلوك، وانحلال البناء القيمي وضعف الضوابط الأخلاقية في المجتمع، كما يعبر عن الابتعاد عن القيم والمبادئ الدينية والاجتماعية القومية وتتافي الفطرة السليمة التي فطر الناس عليها، والفساد الأخلاقي هو خلل في القيم الاجتماعية والاسرية بصيب المجتمع بالتفكك وتفشي الرذيلة وينعكس سلبا على العلاقات الاجتماعية وهو أخطر أنواع الفساد على الإطلاق ويراد به الانحراف عن القيم الأخلاقية والسلوكية القويمة الى الاخلاق الفاسدة والسلوك السيئ وتهذيب الاخلاق والسلوك وتحسينهم من اجل مقاصد القران الكريم.⁸⁴

الفساد السياسي: للفساد السياسي عدة تعريفات منها: **تعريف الموسوعة الحرة** والتي تعرفه كما يلي: "هو إساءة استخدام السلطة العامة من قبل النخب الحاكمة لأهداف غير مشروعة." هو "إساءة استعمال السلطة العامة لتحقيق مكسب خاص" أو هو "شكل من أشكال إساءة استغلال الوظيفة العامة أو السلطة لتحقيق مكاسب خاصة". أو هو "جزء من نسق النهب أو السلب". أو هو السلوك المنحرف عن الواجبات الرسمية تحيزا لاعتبارات معينة خاصة مثل الأطماع المالية والمكاسب الاجتماعية وارتكاب مخالفات ضد القوانين لاعتبارات شخصية أو هو الإخلال المتعمد بقواعد الحياة السياسية النصوص عليها في الدستور والمواثيق الداخلية للدولة وكذلك المواثيق والمعايير العالمية التي تم إقرارها بواسطة الهيئات الوطنية،. أما "إكرام بدر الدين" فعرف الفساد السياسي بأنه: "نمط من أنماط السلوك السياسي يقوم به المسؤول أو صاحب المنصب العام ويهدر من خلاله بعض القيم والضوابط التي تحكمه في أداء عمله سواء وقع ذلك حتى طائلة القانون أو لا، وسواء خالف توقعات الرأي العام أم لا، في سبيل الوصول على منفعة ذاتية مادية كانت أو معنوية، بما يتعارض مع المصلحة العامة"، كما يقصد بالفساد السياسي من وجهة نظر علماء السياسة فساد الساسة والحكام ورجال الأحزاب السياسية وأعضاء الحكومة

وأعضاء البرلمان وأعضاء المجالس الشعبية المحلية والمنشغلون بالعمل السياسي أيا كانت مواقعهم أو انتماءاتهم السياسية، فقد يلجأ حكام الدول إلى تحصيل المبالغ من صادرات النفط أو السلع الهامة المصدرة لحسابهم الشخصي وتودع في حسابات خارج البلاد أو داخلها وهو ما يعتبر نوعاً من أنواع الضرائب الإجبارية اعتماداً على استغلال النفوذ السياسي، وتعرفه هيئة الأمم المتحدة الفساد السياسي بأنه: " استغلال السلطة العامة لتحقيق مكاسب خاصة "، أو تغليب مصلحة صاحب القرار على مصالح الآخرين ، فالفساد السياسي لا يفيد إلا من هم في موقع السلطة، وعليه فالبعد السياسي لظاهرة الفساد، يتمثل في دور رجل السلطة في نشر الفساد داخل المجتمع من خلال سيطرته على الثروة العامة، وتحكمه في إعادة توزيعها لصالح الفئة التي تشكل أقلية داخل المجتمع.⁸⁵ وللفساد السياسي عدة مظاهر أهمها الحكم الشمولي للفساد، غياب الديمقراطية، فقدان المشاركة، فساد الحكام....ويقسم الفساد السياسي إلى عدة أقسام منها: فساد القمة، فساد السلطة التشريعية والتنفيذية، والفساد الانتخابي⁸⁶

الفساد الاجتماعي: الفساد الاجتماعي هو مجموعة من السلوكيات التي تُحطّم أو تُكسّر مجموعة القواعد والتقاليد المعروفة في المجتمع والمقبولة منه، أو المتوقعة من النظام الاجتماعي القائم، بمعنى تلك الأفعال الخارجة عن قيم الجماعة الإنسانية التي تترسخ بفعل الظروف البنائية التاريخية التي تمرّ بها المجتمعات البشرية. ويعدّ علماء الاجتماع أنّ الفساد هو علاقة اجتماعية تتمثّل في الخروج على القواعد المستقرّة في المجتمع والمتعلّقة بواجبات الفرد إزاء الآخرين، وبما يعتبره المجتمع سلوكاً سويّاً بصفة عامة، ويرون أن احتمالات انتشار الفساد تزيد في المجتمعات الصغيرة التي تتميزّ فيها العلاقات بين الأفراد بطابع شخصي واضح. ويؤدّي الفساد الاجتماعي إلى التفكك الأسري، وانتشار المسكرات، والإخلال بالأمن، والقتل والسطو، فهو يشمل جميع الممارسات التي تخالف

الآداب العامّة والسلوك القويم⁸⁷، هو أيضا الخلل الذي يصيب المؤسسات الاجتماعية التي أوكل لها المجتمع تربية الفرد وتنشئته، كالأُسرة والمدرسة والجامعات ومؤسسات العمل، كما أن التنشئة الفاسدة تؤدي حتما إلى فساد اجتماعي مستقبلي، يتمثل في عدم تقبله الولاء الوظيفي، وعدم احترام الرؤساء وعدم تنفيذ الأوامر والإخلال بالأمن العام.⁸⁸

الفساد القضائي: لا يمكن لأي مجتمع أن يعمل عندما يكون نظامه القضائي موبوءًا بالفساد، والذي غالبا ما يكون مصحوبا بفساد نظامي للإدارة كلّها، ولذلك، فإن الفساد القضائي يقوّض سيادة القانون وشرعية السلطات العامّة ويضرّ بالمجتمع كلّه. وبالإضافة إلى ذلك، يمنع النظام القضائي الفاسد عمليا أي جهد لمكافحة الفساد في مجالات أخرى، ومن ثمّ فإنه يعمل كقاعدة خِصبة للجريمة المنظّمة أو حتى الإرهاب⁸⁹، وينظر إلى فساد القضاء على أنه المشكلة الرئيسة على مستوى العامل وقد أظهر أحدث مقياس فساد نشر من قبل **هيئة الشفافية الدولية لعام 2009**، بأن حوالي نصف المستجيبين حول العامل يرون أن القضاء فاسد، وأن الرشاوي البسيطة المدفوعة في إجراءات التقاضي هي في ارتفاع مستمر، ومن الممكن أن يتخذ الفساد عدة أشكال في أروقة وقاعات المحاكم، مثل الرشوة، والابتزاز، والاتجار بالنفوذ. والمحسوبية.

هي من أهم أشكال الفساد⁹⁰، والفساد القضائي بهذا الشكل هو من أخطر ما يهلك الحكومات والشعوب، لأن القضاء هو السلطة التي يعول عليها الناس لإعادة حقوقهم المهضومة.

الفساد الاقتصادي: تعتبر ظاهرة الفساد الاقتصادي من الظواهر الخطيرة التي تواجه البلدان وما لها من تأثير كبير على عملية البناء والتنمية الاقتصادية والتي تنطوا على تدمير الاقتصاد والقدرة المالية والإدارية وبالتالي عجز الدولة على مواجهة تحديات أعمار أو إعادة أعمار وبناء البنى التحتية اللازمة لنموها⁹¹، ويرتبط تعريف الفساد الاقتصادي

بعدة أنشطة سياسية واقتصادية وإدارية، حيث عرفه البعض " هو ذلك السلوك الذي يسلكه صاحب الذمة العامة أو الخاصة والذي يقضي إلى إحداث الضرر في البناء الاقتصادي للبلد من خلال هدر الموارد الاقتصادية أو ازدياد الأعباء على الموازنة العامة أو خفض كفاءة الأداء الاقتصادي، أو سوء توزيع الموارد. بقصد تحقيق منافع شخصية، مادية أو غير مادية نقدية كانت أو عينية على حساب المصلحة"

أما مفهوم الفساد الاقتصادي من وجهة نظر المتخصصين في الاقتصاد الإسلامي " يشمل كل تصرف يمثل اعتداء على الأموال على وجه غير شرعي بإتلافها أو سوء استخدامها أو كسبها بدون وجه حق ". ويعرفها آخرون أنها " جعل الجانب المادي الهدف الوحيد للنشاط الاقتصادي الذي يمارسه الإنسان المعاصر دون مراعاة للقيود الشرعية التي تنظم أحكام المال أو التقات للجوانب الأخرى التي يكتمل بها البناء الاقتصادي كالقيم والمبادئ الأخلاقية والروحية"⁹².

ومما سبق ذكره نستخلص ان هذا النوع من الفساد يتعلق بالممارسات المنحرفة التي تستهدف تحقيق منافع اقتصادية خاصة على حساب مصلحة المجتمع بما لا يتناسب مع القيمة المضافة التي تسهم بها، وتحدث هذه الممارسات نتيجة غياب الرقابة أو نتيجة ضعف الضوابط والقواعد الحاكمة والمنظمة للمناخ الاقتصادي، كما يعبر عن الحصول على منافع مادية وأرباح عن طريق أعمال منافية للقيم والأخلاق والقانون، كالغش التجاري والتلاعب في الأسعار من خلال افتعال أزمات في الأسواق والرشاوى التي تمنحها الشركات الأجنبية، وتهريب الأموال ، التهرب الجمركي...إلخ.

• 2- الفساد من حيث انتماء الأفراد المنخرطين في الفساد: هنا يمكن التمييز بين

نوعين، فساد القطاع العام والقطاع الخاص.

1/فساد القطاع العام: القطاع العام هو المجال الذي يضم المصالح والمؤسسات الحكومية وكافة الشركات التي تسيطر عليها أجهزة الدولة وفي الغالب يرتبط هذا القطاع بالتخطيط المركزي ويعرف هذا القطاع في المعاجم الاقتصادية على أنه ذلك القسم من الاقتصاد الذي يعنى بصفقات الدولة، فهي تتلقى الدخل من الضرائب والرسوم والقروض وغيرها من الإيرادات وتؤثر على أعمال الاقتصاد من خلال قراراتها الاتفاقية والاستثمارية (نفقات الدولة) وعبر سيطرتها (من خلال السياسة المالية والضريبية) على قرارات الإنفاق والاستثمار في قطاعات الاقتصاد الأخرى⁹³. واما الحديث عن فساد القطاع العام كنوع من أنواع الفساد يعتبر هذا النوع من الفساد اشد عائقا للتنمية على مستوى العالم، وهو استغلال النشاط العام خاصة في تطبيق أدوات السياسات المالية والمصرفية، مثل التعريفات الجمركية والائتمان المصرفي والإعفاءات الضريبية لأغراض خاصة، حيث يتواطأ الموظفون العموميون معا لتحويل الفوائد والرسوم لأنفسهم بدلا من تحويلها لخزينة الدولة مثلا، بطرق مختلفة كالاختلاس والسرقة والرشوة... وغيرها

2/ فساد القطاع الخاص: يعتبر القطاع الخاص في الكثير من الادبيات ومدارس الفكر الاقتصادي على أنه القاعدة الرئيسية لتحقيق نشاط اقتصادي حقيقي قائم على انتاج الثروة، وتوفير مناصب العمل بشكل يسمح بخلق وتيرة نمو وتطور ديناميكية على المدى الطويل، وهذا نظرا لخصائصه ومدى أهميته في هذا النشاط، ويعرف القطاع الخاص على انه عنصر أساسي ومنظم في النشاط الاقتصادي يكتسي الملكية الخاصة، وعملية الإنتاج فيه تقوم بناء على آلية السوق الحر والمنافسة التامة التي تحدد الأسعار والكميات المنتجة والمستهلكة، وتحدد فيه المبادرة الخاصة وتحمل المخاطر القرارات والأنشطة المتخذة و يشمل القطاع الخاص كل الأعوان الخواص سواء كانوا أفرادا أو جماعات، أغنياء أو فقراء ولا يقتصر فقط على رجال الأعمال، فهو يشمل بذلك جميع الفئات التي تقبل تحمل

المخاطرة من خلال ممارسة نشاط ما لأجل تحقيق أرباح ومداخل في إطار تعظيم المصلحة الخاصة⁹⁴ واما الحديث عن الفساد في القطاع الخاص يتمثل في استغلال النفوذ بفضل ما يملكه ارباب الاعمال والشركات من مال للتأثير على السياسات الحكومية، ويظهر أيضا في شكل هدايا و رشاوى من قبل القطاع الخاص مقابل إعفاءات و إعانات تقدم من طرف القطاع العام، و هو ما يترتب عليه تغير السياسات الحكومية و انحرافها نحو طبقة معينة من الأفراد و هي المؤسسات الخاصة و رجال الأعمال و الأثرياء علة حساب طبقة البسطاء و الفقراء، و ينتشر هذا النوع من الفساد عندما تتميز الأسواق بهياكل قانونية غامضة، و تكون سيادة القانون فيها معطلة و حيثما تسمح القوانين بممارسة السلطة عن طريق الاحتكار، و التي لا تخضع للرقابة والسيطرة .

3/ من حيث حجم الفساد: مما لا شك فيه أن المجتمعات في شرق الأرض وفي غربها. تشهد قدرا معيناً من الفساد.

ومن الحقيقة أيضاً انتقاء وجود "المجتمع الفاضل" أو "المدينة الفاضلة" الخاليين تماماً من الفساد ومن الفاسدين ومن المفسدين، ولكن ما يشغل بال الناس هذه الأيام هو حجم هذا الفساد وتشابك دوائره وترايط حلقاته وآلياته بدرجة ملحوظة وغير مسبوقه، الأمر الذي يهدد مسيرة كل مجتمع ويصيب مستقبله في الصميم؛ خاصة ما يترتب على ذلك من تدمير "القيم" بعد إعادة صياغتها بشكل خطر سيؤدي بالفعل إلى ضمور الأخلاق ثم ضعف القانون وبالتالي انهيار الدولة، إن وضع اليد على "المال العام" والحصول على مواقع متقدمة للأبناء والأصهار والأقارب في الأجهزة الرسمية، هو آلية فساد توازي الرشوة والعمولة بغير حق⁹⁵، ويمكن التمييز بين نوعين من هذه الزاوية وهما الفساد الكبير والفساد الصغير

***الفساد الكبير:** يرتبط هذا النوع من الفساد بالصفقات الكبرى في المقاولات و تجارة السلاح، و الحصول على التوكيلات التجارية للشركات الدولية الكبرى المتعددة الجنسيات، و يطال غالبا هذا النوع من الفساد كبار المسؤولين في الدولة و صناع القرار، و هناك عدة أمثلة على الفساد الكبير كالاستيلاء على المال العام، من خلال سحب القروض الضخمة من البنوك، و تسهيل حصول رجال الأعمال من القطاع الخاص و مسئولين في السلطة على قروض بفوائد منخفضة و بدون أي ضمانات، و التزوير في المحررات الرسمية بفضل النفوذ للاستيلاء على الممتلكات العامة و غيرها، و يتسم هذا النوع من الفساد بكونه منظما، و عادة ما ينتشر في الدول الضعيفة، و التي تعاني من غياب القواعد و التنظيمات التي تحكم عملها من غياب قضاء مستقل و مساءلة و محاسبة و يرتبط الفساد الكبير بالفساد الدولي حيث تقوم الفئات الممارسة لهذا النوع من الفساد بتحويل جزء كبير من المعونات و المساعدات و القروض التي تقدمها بعض الهيئات الدولية بهدف تمويل التنمية إلى حسابات مصرفية خارجية، ما يعمل على تضخيم حسابات كبار المسؤولين بينما يعاني الآخرون من الفقر و التخلف و الآفات الأخرى⁹⁶ إن ممارسات الفساد، والكبير منه خاصة، ليست مجرد ممارسات فردية، وإنما نجدها تتحرك من خلال "أطر شبكية" و"مافيات منظمة" تجعل من الفساد "مؤسسة" توزع الدخول بشكل "غير مشروع" وتحدث تحولات سريعة وفجائية في التركيبة الاجتماعية، الأمر الذي يكرس التفاوت الاجتماعي، ويزيد من احتمالات التوتر وعدم الاستقرار السياسي⁹⁷.

***الفساد الصغير:** ويشير إلى كافة أشكال الفساد الصغيرة التي تعبر عن سلوك شخصي أكثر مما تعبر عن نظام عام بالمنظمة، ويقوم به عادة صغار الموظفين عبر الاختلاسات الصغيرة وتلقي الرشاوى وغيرها، ويتسم بكونه غير منظم في أغلب الأحيان، وقد يكون الهدف منه تيسير الإجراءات المعقدة، توفير الخدمات الروتينية ولكن قد يكون سببا في

تعقيد الإجراءات. ولا يمكن القول بأن الفساد الصغير أقل أثراً من الفساد الكبير، إذ قد يكون له أثراً بالغاً في تركيبة المجتمع وعلى الطبقات الفقيرة، فضلاً عن صعوبة السيطرة عليه عندما ينتشر في مجتمع ما خاصة وأن لآليات الفساد كالرشوة تتم بطرق سرية ولا يمكن كشفها في أغلب الأحيان.

4 / من حيث نطاق الفساد: بالنظر إلى الفساد من زاوية نطاق ممارسته، فيما إذا كان يتم داخل حدود البلد أو يتجاوزها فإنه يقسم إلى

• **الفساد المحلي:** وهو الذي ينتشر داخل حدود الدولة الواحدة دون أن يكون للمنتسبين إليه ارتباطات خارج حدود دولتهم (مع شركات أو كيانات كبرى دولية) كما أن هذا النوع من الفساد لا يخرج عن كونه فساد صغار الموظفين والأفراد و يقتصر على أطراف محليين⁹⁸ فقط و يتم عادة عند التقاء القطاع الخاص بالقطاع العام في معاملة ما، و قد يكون الطرفان من القطاع العام، فالحكومة عادة ما تقوم بشراء مواد و مستلزمات من السوق المحلية بكميات كبيرة، و تطرح عدداً من المشروعات للتنفيذ عبر مناقصات يتقدم لها القطاع الخاص المحلي، و قد يتم رشوة بعض المسؤولين الحكوميين للحصول على هذه الصفقات، مما يخل بقواعد المنافسة بين وحدات القطاع الخاص، كما يؤدي إلى زيادة تكاليف هذه المشروعات، و من ثم زيادة الأسعار، بسبب إضافة قيمة الرشاوى المدفوعة إلى تكاليف المشروع ما يحمل الدولة نفقات إضافية

• **الفساد الدولي:** وهو الفساد الذي يتجاوز حدود الدولة، وذلك عند تعامل الدولة مع أطراف خارجية حيث تقوم الحكومات في الدول النامية بشراء معدات ومستلزمات وتجهيزات من الخارج، وقد يتم دفع الرشاوى والعمولات للتعاقد مع شركات معينة دون أخرى، مما يدفع الشركات الأجنبية إلى دفع عمولات كبيرة للحصول على المناقصات

الخارجية والامتيازات في الدول النامية، وللفساد الدولي أدوات متعددة كالشركات المتعددة الجنسيات والمنظمات الدولية كمنظمة التجارة الدولية وصندوق النقد الدولي، وقد ذكر تقرير لمنظمة الشفافية الدولية لسنة 2005 أن الشركات الأمريكية هي أكثر الشركات التي تستغل الفساد في الدول النامية للحصول على المشاريع، تليها الشركات الفرنسية ثم الصينية والألمانية، كما يُضيف التقرير ذاته بأن عددا كبيرا من الموظفين السامين في أكثر من 136 دولة يتقاضون مرتبات منتظمة (رشاوي) مقابل تقديم خدمات لتلك الشركات⁹⁹.

5 من حيث طبيعة العلاقات بين طرفي الفساد: يمكن تقسيم الفساد من حيث العلاقة بين أطرافه إلى فساد قصري (جبري) وفساد تآمري.

● **الفساد القصري:** في هذه الحالة يجبر المستهلك أو طالب الخدمة على دفع الرشوة وإلا تأخر حصوله الخدمة وتعطلت مصالحه، وربما لا يستطيع الحصول عليها، وفي هذه الحالة تكون العلاقة بين الموظفين الذين يحصلون على الرشوة وطالب الخدمة علاقة متناقضة.

● **الفساد التآمري:** قد يكون هناك تعاون بين طرفي الفساد، كما في حالة دفع مبالغ لموظفي الجمارك للسماح بدخول السلع الخاضعة للضريبة الجمركية بدون تقاضي هذه الضريبة أو تخفيضها عما هو مقرر ويعتمد العائد من ذلك على القوة التفاوضية لطرفي العلاقة مع خسارة الحكومة والاقتصاد عموما إيرادات الضرائب، ومن ثمة نقص تغطية النفقات العامة، ويعرف هذا الفساد بالفساد التآمري أو الاتفاقي حيث يتفق أطراف الفساد على تجنب الدفع للحكومة ودفع مبلغ أقل للموظف الحكومي.

6- الفساد حسب درجة التنظيم: هناك ثلاث أنواع رئيسية للفساد حسب هذا المعيار هي: العرضي أو الصغير، والمنظم، والشامل، وفيما يلي:

● **الفساد العرضي:** وهذا التعبير يشير اويقصد به جميع أشكال وأنواع الفساد الصغيرة والعرضية التي تعبر عن سلوكيات شخصية غري مدبرة ولم يعد لها سلفا وفق جماعة او عصابة منظمة، أي بمعنى ادق لا تعبر عن نظام عام بالإدارة ومثال ذلك المحسوبية المحاباة والاختلاس وسرقة اللوازم المكتتبية أو بعض المبالغ الصغيرة.

● **الفساد المنظم:** ويقصد به كل أشكال الفساد الذي تعرفه الادارات والمصالح والهيئات العمومية منها والخاصة والتي يتم التخطيط لها من خلال مسبقا إجراءات وترتيبات مسبقة وبطريقة منظمة ومحددة وتعرف هذه الجرائم من خلال مقدار المال الفاسد الذي تم سرقة وكيفية دفعه وطرق تبييضه¹⁰⁰ او مقدار الرشوة وآلية دفعها وكيفية إنهاء المعاملة، وهذا بعني أن يدير العمل برمته شبكة مترابطة للفساد، يستفيد ويعتمد كل عنصر منها على الآخر

● **الفساد الشامل:** ويأتي هذا النوع من الفساد في صورة نهب واسع النطاق للممتلكات والاموال العامة عن طريق الصفقات الاقتصادية الوهمية وتسديد الفواتير بسلع صورية وتحويل الممتلكات العامة من ممتلكات ناقصة الملكية الى ممتلكات كاملة الملكية وبمعنى ادق "تحويل ممتلكات عامة إلى مصالح خاصة بدعوى المصلحة العامة" كالممتلكات الممنوحة في إطار امتيازات الوظائف السامية للموظفين العموميين السامين وتلقي الرشاوى في مجال الصفقات العمومية وغيرها.¹⁰¹

مظاهر الفساد الإداري والمالي.

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

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

لغة: هي المال الذي يعطى لإحقاق الباطل أو إبطال الحق ونحو ذلك من المقاصد السيئة، جاء في الموسوعة الفقهية الكويتية (الرشوة في اللغة: مثلثة الراء)، الجعل، وما يعطى لقضاء مصلحة، وجمعها رشا ورشا، قال الفيومي " الرشوة بالكسر: ما يعطيه الشخص للحاكم أو غيره ليحكم له، أو يحمله على ما يريد"، وقال ابن الأثير " الرشوة: الوصلة إلى الحاجة بالمصانعة، وأصله من الرشاء الذي يتوصل به إلى الماء"، وقال أبو العباس " الرشوة مأخوذة من رشا الفرخ إذا مد رأسه إلى أمه لتزقه"، اما الرشوة من الناحية الاصطلاحية: ما يعطى لإبطال حق أو لإحقاق باطل، وهو أخص من التعريف اللغوي، حيث قيد بما أعطي لإحقاق الباطل، أو إبطال الحق¹⁰²، وتعرف على انها "انجاز الموظف العام أو القائم بخدمة عامة بوظيفته أو استغلالها بأن يطلب أو يقبل أو يحصل على عطية أو وعد بها لأداء عمل من أعمال وظيفته أو الامتناع عنه أو الإخلال بواجباته¹⁰³ " ،كما تعرف أيضا: " هي عبارة عن عرض من جانب وقبول من جانب آخر لأي فائدة أو منفعة كانت مقابل القيام أو الامتناع عن عمل من أعمال وظيفته¹⁰⁴ ". كما تعرف الرشوة كذلك بأنها أسلوب ينطوي على طلب أو قبول أو أخذ نقود أو أي فائدة أخرى من جانب موظف في حكمه وذلك لنفسه أو لغيره مقابل أداء عمل أو الامتناع عن أداء عمل أو الإخلال بواجبات الوظيفة مع علمه بذلك، وقد عرفها القانون المصري ومعناها أن يتاجر الموظف العام بأعمال الوظيفة، المختص بها، من أجل تحقيق مصلحة خاصة؛ تتمثل في الكسب غير المشروع من الوظيفة، على حساب المصلحة العامة، وهي علاقة أخذ وعطاء تنشأ باتفاق بين الموظف العام وبين صاحب المصلحة على حصول الموظف على رشوة، أو حتى على مجرد وعد بالحصول عليها، لقاء قيامه بعمل من أعمال وظيفته يختص به أو امتناعه عن القيام بهذا العمل¹⁰⁵، وقد عرفها المشرع الجزائري من خلال قانون مكافحة الفساد في الباب الرابع على النحو التالي:

• كل من وعد موظفا عمومية بمزية غير مستحقة او عرضها عليه او منحه اياها بشكل مباشر او غير مباشر، سواء كان ذلك لصاح الموظف نفسه او لصالح شخص او كيان اخر لكي يقوم بأداء عمل او الامتناع عن اداء عمل من واجباته.

• كل موظف عمومي طلب او قبل، بشكل مباشر او غير مباشر مزية غير مستحقة سواء لنفسه او لصالح شخص اخر او كيان اخر لكي يقوم بأداء عمل او الامتناع عن اداء عمل من واجباته¹⁰⁶، وبذلك، تتكون جريمة الرشوة من طرفين أساسيين؛ هما:

• **المرتشي:** وهو الموظف العام الذي يأخذ العطية من الراشي، أو يقبل الحصول عليها إذا عُرِضت عليه، أو يطلبها من الراشي، في مقابل قيامه بعمل من أعمال وظيفته أو امتناعه عن القيام بعمل من أعمال وظيفته.

• **الراشي:** وهو صاحب المصلحة الذي يقدم العطية للموظف العام، أو يعرضها عليه، أو يوافق على طلب الموظف لها، في مقابل قيام هذا الموظف بعمل من أعمال وظيفته أو الامتناع عن القيام بعمل من أعمال وظيفته.¹⁰⁷

2/ **المحسوبية والوساطة.** المحسوبية هو نمط سلوكي ينطلق من دوافع إقليمية او طائفية تقوم على التمييز بين المواطنين وبين المناطق او بين شرائح المجتمع وفئاته وتؤدي الى تفريق الصفوف وشق الوحدة الوطنية وغرس العداء في النفوس وتآليب المواطنين بعضهم على بعض واضعاف ثقتهم بنزاهة الإدارة وعدائها¹⁰⁸، والمحسوبية هي إصرار ما تؤيده التنظيمات من خلال نفوذهم دون استحقاقهم له أصلا ويترتب عن انتشار ظاهرة المحسوبية شغل الوظائف العامة بأشخاص غير مؤهلين مما يوتر على انخفاض كفاءة الإدارة في تقديم الخدمات وزيادة الإنتاج

ومصطلح **المحسوبية في اللغة**: حسبه؛ أي: عدّه، وبابه نَصَرَ، وكتب حسابًا وحُسبانًا، والمعدود محسوب، والحسب: ما يُعدُّه الإنسان من مفاخر آبائه. اما معناها اصطلاحاً: هي اعتبار القرابة العائلية أو السياسية أو المذهبية في تحقيق مصلحة ما؛ كإسناد الوظائف أو الترقيات أو غيرها، وجعل الحسب أو النسب في المقام الأول، اما **الوساطة**: تعد 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، ومصطلح **الوساطة في اللغة**: "مشتقة من الفعل (و س ط)، والوسط من كل شيء أعدله، ومنه قوله تعالى ﴿وَكَذَلِكَ جَعَلْنَاكُمْ أُمَّةً وَسَطًا﴾ البقرة: 143 اما **الوساطة في الاصطلاح الشرعي**: تُعرّف الوساطة بأنها "طلب العون والمساعدة من شخص ذي نفوذٍ وحظوةٍ لدى من بيده القرار لتحقيق مصلحة معينة لشخصٍ لا يستطيع تحقيقها بمفرده".

الفرق بين الوساطة والمحسوبية: يجد المدقق أن مفهوم الوساطة يختلف عن مفهوم المحسوبية، وإن كان كل من الوساطة والمحسوبية لا يوجد إلا بوجود سلطة أو نفوذ، ويهدف إلى تحقيق نفس الهدف.

أطراف الوساطة: للوساطة ثلاثة أطراف، هي:

أ/ طالب التوسط أو المتوسط له. ب/ المتوسط. ج/ المتوسط لديه¹⁰⁹

وترجع أسباب الوساطة إلى:

➤ تأثير القيم الاجتماعية السائدة مثل (الولاء العائلي أو العشائري) وإعادة انتاجها

دون استجابة للمتغيرات الحديثة.

➤ تحقيق المصالح المتبادلة بين الأطراف الثلاثة (طالب التوسط أو المتوسط له.

المتوسط. المتوسط لديه).

- انتشار الفقر والظروف الاجتماعية والاقتصادية الصعبة التي تؤدي الى شح المصادر اللازمة لخلق فرص عمل او لأداء الخدمات الموكلة للدولة.
 - عجز المؤسسات الحكومية عن تقديم الخدمات المناطة بها بسبب البيروقراطية والترهل الوظيفي وقلة الكفاءة مما يدفع المواطنين الى البحث عن وساطة لتسهيل الحصول على بعض الخدمات.
 - انتشار البطالة خاصة بين الشباب يؤدي الى ازدياد عدد الباحثين عن العمل.
 - تكاسل بعض الموظفين من رؤساء ومرؤوسين واهمالهم وتقصيرهم في أداء المهام الوظيفية الموكلة لهم.
 - غياب الأنظمة والتعليمات الواضحة للجمهور وعدم وعيهم بها وجود جهات موثوقة يمكنهم اللجوء اليها لتقديم شكاوى في حالة عدم تقيد الموظفين بهذه الأنظمة والاجراءات.
 - غياب الثقة بنزاهة القضاء بالإضافة الى تعقيدات وتكلفة التقاضي.
 - شيوع فكرة أن لكل قاعدة استثناء ومنها الوساطة.
- فالوساطة والمحسوبية تؤدي الى انخفاض مستوى الكفاءة في الإدارات الحكومية فالقرارات الإدارية او الإجراءات التي تقوم على الوساطة والمحسوبية تعتبر بمثابة اعتداء وهضم لحقوق الاخرين فهي تخل بمبدأ تكافؤ الفرص والمساوات بين المواطنين في الحصول على الخدمات الحكومية وبالتالي تعد انحراف في السلطة توجب المساءلة والعقاب.
- 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 ولا اعتبارات عرقية أو عقائدية يؤدي إلى شق الوحدة الوطنية وغرس العداء والحقد في النفوس وإضعاف ثقتهم بنزاهة الإدارة وعدالتها.

4/ 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 الإدارية، ومثال ذلك تزوير تاريخ الميلاد مثلا للاستفادة سؤاء من زيادته أو نقصانه (الزيادة لبلوغ سن العمل مثلا، والنقصان للهروب من العدالة والعقاب بحجة عدم البلوغ).

5/ نهب المال العام والإنفاق الغير قانوني له: يظهر الفساد أيضا 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 عموما.

6/ التباطؤ في إنجاز المعاملات: المقصود هنا هو ذلك المظهر المتعلق بلا مبالاة الموظف العمومي واستهتاره بالمواطنين أو الهيئات المفترض أن يقدم لها الخدمة المنوطة به والمكلف بها قانونا فنجد 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.

• الانحرافات الإدارية والوظيفية أو التنظيمية من قبل الموظف المسؤول.

- المخالفات التي تصدر عن الموظف العام أثناء تأديته لمهام وظيفته.
- عدم احترام أوقات العمل ومواعيد العمل 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 ينتاسب عكسيا مع احتمال التعرض للمسؤولية، على الرغم من أن قرار بعض المعاملات لا يتحمل على أساسه الموظف أي مسؤولية.
- إنشاء أسرار الوظيفة والخروج عن العمل الجماعي والمحابة في التعيين في مناصب المسؤولية
- الخروج عن العمل الجماعي أو الانفراد بالعمل والخروج عن العمل المؤسسي الجماعي كثيرا ما يوقع المصالح والإدارات 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 وقل خطأ.
- مخالفة القواعد المالية والأحكام المالية القانونية:

إن الميل نحو مخالفة القواعد والأحكام المالية المنصوص عليها في القانون أو داخل المنظمة ومحاولة تجاوزها واعتبار ذلك نوع من الواجهة 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 وكننتيجة لذلك تسود الرغبة في مخالفة أحكام القانون والخروج عن ضوابطه للحصول على المنافع الشخصية التي تخدم مرتكبيه.

أسباب انتشار الفساد الإداري والمالي

هناك مجموعة من الأسباب التي أدت إلى بروز ظاهرة الفساد وانتشارها في مختلف المجتمعات، فقد أكد منظري وباحثي علم الإدارة والسلوك التنظيمي على وجود ثلاث فئات حددت هذه الأسباب وهي:

1-أسباب الفساد من وجهة نظر المنظرين:

أ/ أسباب الفساد الإداري حسب رأي الفئة الأولى:

1/ الأسباب الحضرية: وتعني إن سبب بروز ظاهرة الفساد الإداري هو وجود فجوة كبيرة بين القيم الحضرية السائدة في المجتمع وبين قيم وقواعد العمل الرسمية المطبقة في أجهزة الدولة لذلك ستكون هناك حالات مخالفة لقيم وقواعد العمل الرسمية تعد استجابة طبيعية للنظام القيمي الحضري. كما أنها تبدو تحركا طبيعيا لتقليص الفجوة بين قيم وقواعد العمل الرسمية.

2/ الأسباب السياسية: إن محدودية قنوات التأثير غير الرسمية على القرارات الإدارية إضافة إلى ضعف العلاقة مابين الإدارة والجمهور وانتشار الولاءات الجزئية. كل هذه الحالات من شأنها أن تؤدي إلى بروز الفساد الإداري.

ب/ أسباب الفساد الإداري حسب رأي الفئة الثانية:

1/ أسباب هيكلية: وتعزى الأسباب الهيكلية إلى وجود هياكل قديمة للأجهزة الإدارية لم تتغير على الرغم من التطور الكبير والتغير في قيم وطموحات الأفراد، وهذا له أثره الكبير في دفع العاملين إلى اتخاذ مسالك وطرق تعمل ستار الفساد الإداري بغية تجاوز محدوديات الهياكل القديمة وما ينشأ عنها عن مشاكل تتعلق بالإجراءات وتضخم الأجهزة الإدارية المركزية.

2/ أسباب قيمية: إن الفساد الإداري يحدث نتيجة لانهايار النظام القيمي للفرد أو المجموعة.

3/ أسباب اقتصادية: لعل من أهم هذه الأسباب هو عدم العدالة في توزيع الثروة في المجتمع والذي من شأنه أن يولد فئات ذات ثراء كبير وأخرى محرومة.

ج/ أسباب الفساد الإداري حسب رأي الفئة الثالثة: إن أهم أسباب الفساد الإداري هي:

1/ أسباب بايولوجية وفزيولوجية: وهي جميع الأسباب التي دافعها الأولي والأساسي هو ما اكتسبه الفرد عن طريق الوراثة وكل ما يتعلق بالخلفية السابقة من حياته وما تركته من آثار سلوكياته وتصرفاته.

2/ أسباب اجتماعية: وهي جميع الأسباب التي تنشأ نتيجة للتأثيرات البيئية والاجتماعية.

3/ أسباب مركبة: وهي جميع الأسباب التي تظهر نتيجة لتفاعل المجموعتين السابقتين من الأسباب.

2- الأسباب العامة للفساد

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 تهمة هو شخصيا أو تهم أحد أقاربه أو أصدقائه المقربين. أو عندما يتأثر أدائه للوظيفة باعتبارات شخصية مباشرة أو غير مباشرة أو بمعرفته بالمعلومات التي تتعلق باتخاذ القرار.

3. **السعي للربح السريع:** غالبا ما يكون السعي للربح السريع وتجاوز الخطوات العملية والموضوعية للربح سببا من أسباب الفساد فالموظف الذي لا يقنع بأجرته الشهرية تحت أي حجة من الحجج كضعف القدرة الشرائية أو زيادة الالتزامات العائلية، قد تخلق لديه رغبة في الربح السريع وتحقيق مكانة اجتماعية قد يلجا للرشوة لتحقيق ذلك وبالتالي يقع 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، الاجتماعية والسياسية

5. **عدم تطبيق القانون بشكل صارم:** كما يقال " يجب أن تكون للقانون أسنان " وألا ما الفائدة 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.

ولفساد الاداري والمالي عدة أسباب ذكرها الباحثون، منها ما هو شخصي ومنها ما تنتجه الظروف الاقتصادية ومنها ما هو قيمي أي عندما تختل منظومة القيم لدى الاشخاص أبرز الاسباب الذي ذكرها الباحثون في هذا المجال. أبرز الاسباب الذي ذكرها الباحثون في هذا المجال.

○ أسباب شخصية: وهي أسباب مرتبطة بشخصية الفرد وميولاته، ومستواه الثقافي ومستوى تعليمه ونظرته للمشروعية.

○ أسباب اجتماعية: وهي مجموعة من الأسباب تفرزها العادات والتقاليد والأعراف السائدة في المجتمع والتي تهيئ المناخ المناسب لنمو وانتشار ظاهرة الفساد الإداري والمالي من أهمها العناصر التالية¹¹⁰.

❖ تعبير الموظف العام عن شعوره بالحرمان والظلم من قبل المجتمع، يولد لديه رد فعل سلبي تجاهه يتمثل في النظرة الدونية والاستعلاء والاحتقار لأفراد المجتمع، فيلجأ إلى ممارسة الفساد مستغلا منصبه والامتيازات التي يمنحه له، في سرقة المال العام والرشوة، والاستقواء بمجموعات النفوذ والسلطة في تحقيق مآربه الشخصية.

❖ الولاءات الاجتماعية الضيقة التي يكتسبها الموظف العام بحكم انتمائه الموروث لبيئة اجتماعية معينة الخلط بين علاقات العمل والعلاقات الاجتماعية بما يؤدي إلى توظيف كل منها لخدمة الأخرى، لتحقيق مكاسب شخصية وللخاصة من أفراد القبيلة أو الأسرة أو العشيرة أو مجموعة المصلحة، حيث يقدم الموظف العام علاقات القرى والروابط الاثنية والقومية، على غيرها من علاقات العمل وأخلاقيات الوظيفة وقواعدها السلوكية العامة، منصاعا لتلك الولاءات متجاوزا القوانين واللوائح والنظم السائدة، بتمييز وتفضيل افراد

ومجموعات على غيرهم في الحصول على الخدمات والمنافع العامة، التي تقدمها أجهزة ومؤسسات الإدارة العامة.

❖ تعرض كثير من القيم والمفاهيم الاجتماعية السائدة للمسح والتحلل، مقابل بروز قيم ومفاهيم أخرى يغلب عليها الطابع المادي في الحكم على الفرد وإنجازاته، حيث يصبح الثراء والغنى وجمع المال وتكوين الثروات بشتى الوسائل والأساليب دون النظر إلى مشروعيتها بمثابة قيم ومفاهيم بديلة وسائدة بحكم الأمر الواقع، وأمام ما يتعرض له الفرد الموظف العام من ضغوط للحفاظ على مكانته الاجتماعية، وغيرها من مظاهر التعبير عن المكانة "المرموقة"، فإنه قد يدفع إلى الارتشاء أو الاختلاس والسرقة، ونحو ذلك من ممارسات الفساد لتلبية متطلبات تلك المكانة.

❖ أنه في غياب الشعور بالأمان يبحث الموظف العام عن يحميه، من خلال إيجاد علاقات معينة مع أصحاب النفوذ والسلطة، والذين يدعمونه في ارتكاب ممارسات الفساد فيعطيهما ما يريدون مقابل حصوله ليس فقط على الحماية، بل أيضا على مكاسب شخصية له ولأفراد أسرته.

❖ انعدام الوازع الأخلاقي والديني لدى الموظف العام، وعدم امتثاله للأوامر والنواهي الدينية واستهتاره بالقيم الأخلاقية، مما يجعل من السهل عليه ارتكاب الممارسات الفاسدة دون الخشية من العقاب الديني والاجتماعي، ودون النظر إلى حدود المشروع وغير المشروع والمقبول وغير المقبول في ميزان الدين والأخلاق القانون¹¹¹.

○ أسباب إدارية وتنظيمية: وتتضمن أهم الأسباب التي تساعد على الفساد الإداري والمتمثلة فيما يلي¹¹²:

عدم التزامهم بأخلاقيات المهنة الإدارية العالية والسامية في شكل خيانة الأمانة، وتتمادى الممارسات الفاسدة في المنظمات والمؤسسات العمومية.

❖ ضعف القيادات الإدارية وعدم نزاهتها بالإضافة الى عدم الاستقرار الوظيفي، أي شعور الموظف وخاصة في الإدارات العليا من أن منصبه هو فرصة يجب استغلالها للفترة المحددة التي هو فيها.

❖ ضخامة المنظمة والمؤسسات العمومية يؤدي إلى وجود بطالة مقنعة وبيروقراطية عالية. الذي يؤدي بدوره الى ضعف وشلل إداري واضح خاصة في الإدارات الحكومية.

❖ غياب الجهاز الرقابي وأساليب التقييم الأدائي او ضعفها يجعل من الممارسات الإدارية الفاسدة روتينيا سارا يمر دون مساءلة أو حساب داخل المنظمات والمؤسسات العمومية.

❖ طبيعة عمل المنظمة بالكثير من السرية وعدم الوضوح والشفافية وخصوصا إذا كان للمنظمة موارد كثيرة وبعيدة عن الرقابة الشعبية والإعلامية.

❖ عدم وضوح الصلاحيات والسلطات وعدم تناسب الهيكل التنظيمي مع طبيعة العمل وعدم وجود وصف وظيفي واضح¹¹³.

○ أسباب قانونية: وهذا بسبب ضعف القوانين التشريعية في ردع جريمة الفساد الإداري والمالي بسبب بعض الفاسدين في الهيئات العليا، والذي انجر عنه عدم خوف الموظفين من العقوبات التي يمكن أن تطبق عليهم. يمكننا أن نلخص أهم الأسباب القانونية التي تساعد على وجود الفساد في الآتي

❖ قوانين تعسفية تثير الإرباك وتدفع الناس لتجاوزها والتحايل عليها وعدم احترامها وخرقها بطرق ووسائل كثيرة.

- ❖ التغيير المستمر للقوانين ليس بدف تعديلها لخدمة الناس والمجتمع وبشكل منهجي ومدروس ومنظم ولكنه لغرض خدمة مصالح فئات معينة وشخصيات سياسية، وتشكل هذه القوانين بحد ذاتها فسادا مفضوحا.
- ❖ الثنائية في تفسير القوانين والغموض في نصوصها بحيث تقبل التأويل وفقا للاعتبارات المراد النفاذ من خلالها لتمرير مواقف معينة أو تبرير صفقات وتحصيل منافع خاصة.
- ❖ ضعف الجهاز القضائي والقانوني وعدم وجود الكفاءات النزيهة، وبالتالي فإنه يتحول إلى جهاز فاسد يغطي على مظاهر الفساد الأخرى.
- أسباب سياسية: يعد هذا من الأسباب الرئيسية للفساد خصوصا في الدول النامية، فهيمنة السياسة والسياسيين الفاسدين على مختلف نواحي الحياة هي السبب الكبير في انتشار حالات الفساد الثقيل، ويمكن تشخيص أهم الأسباب السياسية للفساد في الآتي¹¹⁴
- ❖ عدم الاستقرار السياسي وما يتبع ذلك من دكتاتورية وتفرد بالسلطة وعدم احترام الدستور حين تضيع الحقوق وتهدر الكرامات وتقل المساءلة ويضعف الولاء والانتماء للبلد، فتزداد حالات الفساد ويتم تغليب المصلحة الشخصية على المصلحة العامة.
- ❖ أدلجة وعسكرة المجتمع، مما يؤدي الى الهيمنة على مقدرات الحياة بالقوة وتكون مدعاة لمزيد من الممارسات الإدارية والمالية الفاسدة التي تتحول بمرور الزمن إلى سلوك عام.
- ❖ سيطرة الدولة على وسائل الإعلام وتوجيهها، وضعف منظمات المجتمع المدني بكافة أشكاله والتي تعتبر أداة رقابية فاعلة في كثير من دول العالم المتقدم، وحتى

لو وجدت هذه المنظمات فإنها ستكون ضعيفة حيث تهيمن الروابط العائلية والقبلية على الأحزاب السياسية والنقابات.

❖ ضعف الإرادة لدى القيادة السياسية لمكافحة الفساد، وذلك لانضمامها هي أو بعض أطرافها في قضايا الفساد أو عدم تفعيلها لإجراءات الوقاية من الفساد وتعميق ثقافة النزاهة وسيادة القانون ومثال على ذلك "توفر الحصانة لدى كبار الموظفين ورجال السياسة التي تحميهم من الملاحقة والخضوع للمساءلة"

أسباب اقتصادية: يشكل الاقتصاد مدخلا لممارسة حالات الفساد بشكل متنوعة، فالسياسات الاقتصادية المرتجلة للدولة، والأزمات الاقتصادية وتدني مستوى دخل الفرد وارتفاع تكاليف المعيشة قد تكون مدخلا يشجع الفساد بكل أشكاله، كما أن هناك عدة عوامل اقتصادية تدفع باتجاه الفساد الإداري أهمها:

❖ تعطيل آليات السوق وتدخل الدولة بشكل كبير، يؤدي الى شلل المبادرات الفردية في القطاع الخاص والمساهمة في بناء الاقتصاد ومعالجة الإشكالات الاقتصادية.

❖ عدم فاعلية نظم الرقابة الاقتصادية والمالية في المؤسسات والتي تكون سببا في تفشي الفساد المالي.

❖ عدم اهتمام الأجهزة والمؤسسات الإدارية بالظروف المعيشية للعاملين وما ينجم عنها من عدم العدالة والكفاية في نظم التغيير المعتمدة في المسارات المهنية كالترقية والأجور مما يؤدي الى ضعف القدرة الشرائية للموظفين، وبالتالي فإنهم يسعون إلى تأمين متطلباتهم الحياتية عن طريق أساليب غير شرعية واستغلال مناصبهم ووظائفهم

❖ محدودية فرص الاستثمار والتهافت على شراء الوظائف ودفع الرشاوى لتأمينها مما يكون سبباً في شيوع حالات الفساد في المجتمع¹¹⁵.

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 بالأخلاقيات الوظيفة العامة سوف يقود إلى تطوير العاملين ويعكس الاهتمام الذي يوليه الموظف للالتزام بعناصر أخلاقيات المهنة كالشفافية والنزاهة، حيث إن عدم الالتزام سوف يؤثر بشكل مباشر على سمعة وهيئة المنظمة. ولأعداد الاستراتيجية الفعالة التنمية الالتزام 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 استغلال وظيفة لتحقيق مصالحه الشخصية. إن عدم الالتزام 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،¹¹⁶

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 الالتزام بقواعد وسلوكيات الوظيفة العمومية الأخلاقية، ومن هذا المنطلق ونظراً لأهمية البحث في تناول أحد المواضيع الإدارية ذات الأبعاد الأخلاقية والسلوكية والتي ترقى بالأداء الوظيفي الحكومي، وتجعل

القطاع العام بكافة مؤسساته ووحداته الإدارية يحقق أعلى المستويات من الكفاءة والفعالية. ولذا نتعرف من خلال البحث على تأثير أخلاقيات المهنة في الوظيفة الحكومية على الأداء الوظيفي باستعراض مفهوم الأخلاقيات وعناصرها ومبادئها وتأثيرها على الأداء الوظيفي مع تحديد مفهوم هذا الأداء وعناصر ومؤشرات قياسه وتقييمه تأسيساً على ما سلف هناك مجموعة من المبررات تدفع المنظمات على اختلاف أنواعها باتجاه تحسين الأداء هي¹¹⁷:

1- ان الالتزام بالمعايير الأخلاقية للوظيفة العامة سوف يؤدي إلى تنمية قدرات العاملين وتحفيزهم على تحسن الأداء.

2- 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- الالتزام 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- الالتزام بالمعايير الأخلاقية والمهنية يعزز من الأداء المنظم 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 ترتكب مخالفات أخلاقية من الموظفين.
4. تحسين النظام الرقابي المعمول به في المنظمة.
5. الاعتراف والتقدير بالأداء الأخلاقي المتميز للموظفين.
6. التأكيد على أهمية سلوك الموظفين في الدرجات العليا كنموذج لسلوك الموظفين الآخرين.
7. الاستفادة من الطرق الرسمية التي يمكن من خلالها غرس السلوك الأخلاقي الذي يقوم على العقل والضمير الذاتي بما يضمن الاستمرارية.
8. الاستفادة من كل الوسائل المتاحة التي تعزز احترام العمل الأخلاقي.
9. الشفافية والمساءلة والقُدوة الحسنة¹¹⁸.

المراجع

- 1 <https://www.islamweb.net/ar/article/18363/> مفهوم الاخلاق
- 2 <https://www.islamweb.net/ar/article/18363/> نفس المرجع
- 3 إبراهيم مصطفى، أحمد الزيات، حامد عبد القادر ومحمد النجار، المعجم الوسيط، دار الدعوة، تحقيق: مجمع اللغة العربية، ص 252.
- 4 محمود سلمان العميان، السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال، الطبعة الثالثة، دار وائل للنشر والتوزيع، الأردن، 2005، ص 108.
- 5 أديب اللجمي، المعجم المحيط، ط4، ج3، مجمع اللغة العربية، القاهرة، 1994، ص521.
- 6 ماجد الزيود، الشباب والقيم في عالم متغير، ط1، عمان، دار الشروق للنشر والتوزيع، 2006، ص22-23.
- 7 عمامرة حسان، كتاب بيداغوجي في مقياس قانون الوظيفة العامة، دراسة مقارنة، جامعة حسيبة بن بوعلي بالشلف، كلية الحقوق والعلوم السياسية 2022 ص 12
- 8 محمد أنس قاسم، مذكرات يفي الوظيفة العامة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ص2
- 9 محمد أنس قاسم نفس المرجع
- 10 <https://elearning.univ-eloued.dz> محاضرات في الوظيفة العامة لطلبة سنة ثالثة قانون عام
- 11 علاء الدين عشي، مدخل القانون الإداري، دار الهدى الجزائر، ط5، 2010، ص 53.
- 12 سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية، 2010، ص 99.
- 13 خلدون عيشة، الموظف العام وطبيعة رابطة الوظيفة العامة، مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية، جامعة الجلفة، 2017 ص 220
- 14 مهدي رضا، محاضرات في مقياس الوظيفة العمومية، السنة الثالثة تخصص قانون عام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة المسيلة 2021 ص28
- 15 المرجع نفسه
- 16 مصطفى الشريف، أعوان الدولة، الشركة الوطنية للنشر والتوزيع، د ط مصر، 1981، ص30.
- 17 نص المادة 1 من الأمر 133/66 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج ر عدد 46
- 18 عبد العزيز خليل بديوي : الوجيز في المبادئ العامة للدعوى الإدارية وأجراءاتها ، الطبعة الأولى ، من دون ناشر ، 1970 ، ص 60.
- 19 سليمان محمد الطماوي : القضاء الإداري ، الكتاب الثالث ، قضاء التأديب (دراسة مقارنة) ، دار الفكر العربي ، جامعة عين شمس ، 1979 ، ص 67.
- 20 بشار عبد الهادي: دراسات وأبحاث في الإدارة العامة والقانون الإداري، ط1، دار الفرقان للنشر والتوزيع، عمان، 1983، ص 79.
- 21 مازن ليلو راضي: الوجيز في القضاء الليبي، دار المطبوعات الجامعية، 2003، ص 80

- 22 عبير علي عبد العزيز، محاضرات مدخل ادارة عامة، قسم العلوم السياسية جامعة العراق
- 23 سلمية روباش، واجب الطاعة الرئاسية في الوظيفة العمومية، مذكرة لنيل شهادة الماستر كلية الحقوق جامعة المسيلة، 2018
- 24 عاصم احمد عجيبة طاعة الرؤساء وحدودها في الوظيفة العامة، دار الكتاب الحديث، القاهرة ص 52
- <https://ae.linkedin.com/pulse/>²⁵ احترم مكان العمل
- ²⁶ كورنو، جيرار، معجم المصطلحات القانونية، ترجمة: منصور القاضي، بيروت، المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع، ط1، 1998، ج2، ص1670
- 27 رعدة رأفت، المسؤولية الإدارية للموظف العام عن إفساء أسرار وظيفته، مجلة الدراسات القانونية والاقتصادية،- المجلد 10، العدد 3، سبتمبر 2024 ص 1279
- 28 عمارة حسان، محاضرات في الوظيفة العامة، جامعة حسبية بن بوعلي بالشلف كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم القانون العام، 2018، ص149
- 29 <https://www.questionpro.com/blog/ar>
- 30 محمد محمد عبده امام ، فكرة المصلحة العامة وتعلقها بالنظام العام في القانون الإداري، المؤتمر الدولي الثالث : حماية المصلحة العامة في الشريعة الإسلامية والقانون الوضعي ، كلية الشريعة والقانون طنطا ، مصر ، 2019، ص 284.
- 31 الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية، وثيقة السلوك المهني وأخلاقيات الوظيفة العامة، الامارات العربية المتحدة ص 25
- 32 عبير علي عبد العزيز مرجع سابق ص4
- 33 قداش سمية، فريرة رشيد، حجاج مصطفى، أثر الترقية الوظيفية على الالتزام التنظيمي، مجلة افاق للدراسات، المركز الجامعي اليزي، العدد 4 ، 2019، ص163
- 34 عمار عوابدي، مبدأ تدرج فكرة السلطة الرئاسية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2003، ص314.
- 35 مراد بوطبة، نظام الموظفين في القانون الجزائري، دار هومه للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2018، ص 233
- 36 مخالفين صابر، حماية الموظف العام في التشريع الجزائري، مذكرة نهاية الدراسة لنيل شهادة الماستر، قسم القانون العام، جامعة مستغانم، 2020، ص1
- 37 جهان بو عمر، الحماية الإجرائية للموظف العام، مجلة العلوم القانونية والسياسية، جامعة الواد، المجلد 13، العدد 2، 2022، ص477
- 38 مخالفين صابر، المرجع نفسه
- 39 خالد عطوي، النظام القانوني للتحفيز المادي والمعنوي للموظف العمومي في الجزائر، دفاتر السياسة والقانون، المجلد 15، العدد 1، 2023، ص 170
- 40 سحراء أنور حسين علي، علي حسون فندي الطائي، بناء نموذج لأخلاقيات القيادات الادارية العليا لأحداث التغيير التنظيمي، مجلة الباحث في العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد 34، 2018 ص6

- 41 سحراء أنور حسين علي، علي حسون فندي الطائي، المرجع نفسه ص6
- 42 محمد عابد، أخلاقيات الوظيفة العمومية ومكافحة الفساد، المساهمة والتحديات، مجلة البحوث في الحقوق والعلوم السياسية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة ابن خلدون، تيارت الجزائر العدد 6، 2017، ص335
- 43 عثمان سلمان غيلان العبودي، أخلاقيات الوظيفة العامة، دراسة مقارنة في الإطار الفلسفي لأخلاقيات الوظيفة العامة وسلوكياتها، الطبعة 1، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، 2014، ص 33.
- 44 نجم عبود نجم، أخلاقيات الإدارة ومسؤولية الأعمال في شركات الأعمال، الوراق للنشر والتوزيع، عمان، 2005 ص 16
- 45 محمد عبد الفتاح، ياغي، الأخلاقيات في الإدارة، الطبعة الأولى، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، 2012، ص 15.
- 46 مهدي صالح مهدي السامرائي، أخلاقيات العمل، ط1، عمان، الأردن: دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، 2001، ص29.
- 47 وليد خلف الله دياب، أخلاقيات ممارسات العلاقات العامة، دار اليازوري للنشر والتوزيع، الأردن، 2014، ص81-82.
- 48 عمر بن ناصر القروي، أخلاقيات العمل في الدوريات الأمنية، رسالة ماجستير في العلوم الإدارية، جامعة نايف للعلوم الأمنية، الرياض، 2005، ص15.
- 49 حاكم أسماء، دولي لخضر، مساهمة أخلاقيات الإدارة في رفع مستوى الأداء الوظيفي داخل الأنظمة، جامعة طاهر محمد، مجلة البشائر الاقتصادية، المجلد الثالث، العدد 02، ص249.
- 50 مقدم سعيد، أخلاقيات الوظيفة العامة دراسة النظرية التطبيقية من زاوية تأصيل الحقوق والالتزامات المهنية لنظام التأديبي. للموظفين، شركة دار الأمة للطباعة والنشر، ط 1، الجزائر، 1997، ص 11-12.
- 51 سعيد مقدم، مرجع سابق، ص 16.
- 52 إيمان بوقصبة، دور أخلاقيات الأعمال في قمع الفساد الإداري، مجلة العلوم القانونية والسياسية، جامعة العربي التبسي، تبسة، العدد 17، 2018، ص 590.
- 53 المرجع سابق، ص 590.
- 54 عبد السلام عبد الدايم، عبد الخالق هشام يوسف، تطوير منظومة أخلاقيات الإدارة لتعزيز المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات الحكومية في المجتمع العراقي-دراسة تحليلية على عينة من القيادة العليا والوسطى في رئاسة الجامعة العراقية، مجلة العلوم الاقتصادية، العدد95، المجلد23، العراق، 2017، ص285.
- 55 بلال خلف السكارنة، أخلاقيات العمل وأثرها في إدارة الصورة الذهنية في منظمات الأعمال، المرجع السابق، ص381-382.
- 56 عبد السلام عبد الدايم، عبد الخالق هشام يوسف، المرجع السابق، ص555.

- 58 أسامة محمد خليل الزيناتي، دور أخلاقيات المهنة في تعزيز المسؤولية الاجتماعية في المستشفيات الحكومية الفلسطينية، رسالة ماجستير في تخصص القيادة والإدارة، أكاديمية الإدارة والسياسة للدراسات العليا بالمشاركة مع جامعة الأقصى، 2014، ص 21.
- 59 <https://cdn.who.int/media/docs/default-source> مدونة اخلاقيات وقواعد السلوك المهني
- 60 أسامة محمد خليل الزيناتي، دور أخلاقيات المهنة في تعزيز المسؤولية الاجتماعية في المستشفيات الحكومية الفلسطينية، المرجع السابق، ص 18.
- 61 بلال خلف السكارنة، أخلاقيات العمل وأثرها في إدارة الصورة الذهنية في منظمات الأعمال، المرجع السابق، ص 381-382.
- 62 مصطفى كامل، إدارة الأعمال الدولية، مؤسسة الورد العالمية للشؤون الجامعية، المنامة، 2006، ص 437-436.
- 63 <https://www.e3melbusiness.com/blog/Work-ethics-concept-and-sources>
- 64 <http://moodle.univ-dbk.m.dz/course/view.php?id=4343>
- 65 لزهرة بن عيسى، أخلاقيات المهنة في المنظمة بين الإلزامية والرهانات المستقبلية، مجلة الاجتهاد القضائي، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر، المجلد 12، العدد 25، 2020، ص 225.
- 66 أحمد اياش، التشريع المدرسي وأخلاقيات المهنة، 11 سبتمبر 2014، ص 112-113.
- 67 محمد خليفي، تفعيل الرقابة على الأخلاقيات كآلية للوقاية من جرائم الفساد في القانون الجزائري، مجلة الاجتهاد القضائي، المركز الجامعي، النعامة، الجزائر، المجلد 13، العدد 02، 31 أكتوبر 2031، ص 796.
- 68 <https://www.e3melbusiness.com/blog/Work-ethics-concept-and-sources>
- 69 كرام محمد الأخضر، دور أخلاقيات المهنة في مكافحة الفساد الإداري في الدول العربية، دراسة تحليلية لمؤثرات مدركات الفساد الإداري، المجلة الجزائرية للأمن والتنمية، جامعة الوادي، المجلد 9، العدد 2، جويلية 2020، ص 685.
- 70 ايمان قاسم واخرون، محاضرات اخلاقيات المهنة، جامعة المستنصرية، كلية القانون، 2020، ص 9
- 71 https://www.mit.gov.jo/EBV4.0/Root_Storage/EN/EB_HomePage/modawent.pdf
- 72 <https://www.mit.gov.jo/EBV4.0/Root> المرجع نفسه
- 73 محاضرات اخلاقيات الاعمال ومكافحة الفساد كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير للسنة الثانية علوم تجارية
- 74 محمد عباس نعمان الجبوري، مفهوم الفساد في القرآن الكريم، مجلة كلية التربية الأساسية، كلية الدراسات القرآنية جامعة بابل، العدد 7
- 75 بوذينة بلال، محاضرات في مقياس اخلاقيات الوظيفة، معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية، جامعة أم البواقي، 2018، ص 3
- 76 شريهان ممدوح حسن أحمد، جهود مكافحة الفساد الإداري والمالي في المملكة العربية السعودية "دراسة مقارنة"، المجلة القانونية (مجلة متخصصة في الدراسات والبحوث القانونية)، جامعة شقراء المملكة العربية السعودية، ص 7

- 77 محمد عباس نعمان الجبوري المرجع نفسه
- 78 عاتي يمينة، الفساد الإداري والمالي مفاهيمه، أسبابه وأشكاله وأثاره على التنمية الاقتصادية، الملتقى الوطني الأول حول: الفساد وتأثيره على التنمية الاقتصادية، كلية العلوم الاقتصادية، جامعة قالمة، 24.25 افريل، 2018، ص2
- 79 شريهان ممدوح حسن أحمد، نفس المرجع ص7
- 80 ايطاحين غانية، الفساد الإداري " الجزائر نموذجا"، مجلة الحكمة للدراسات الاجتماعية، العدد7، 2016، ص1
- 81 سعاد عبد الفتاح محمد، الفساد الإداري والمالي في <https://www.aman-palestine.org › itemfiles> العراق
- 82 بوزيان رحمانى جمال، نوري منير، الفساد الإداري في القطاع العام، مجلة اقتصاد الجديد، المجلد 1 العدد 01، 2016، ص2025
- 83 سليمان بن قاسم بن محمد العيد، الفساد الأخلاقي مظاهره وأسبابه وأثره في الحضارات، مجلة البحث العلمي الإسلامي، العدد 56، مركز الامام البخاري للبحث العلمي والدراسات الإسلامية، السعودية، 2024 ص 60
- 84 سليمان بن قاسم بن محمد العيد، المرجع نفسه ص 65
- 85 عبد الله حسني محمد الاهدل، الفساد الإداري "نضرة تحليلية، مجلة الجامعة الوطنية، العدد 9، كلية الشريعة والقانون، جامعة الحديدة، 2019 ص310
- 86 حاحة عبد العالي، الآليات القانونية لمكافحة الفساد الإداري في الجزائر أطروحة دكتوراه علوم جامعة محمد خيضر بسكرة
- 87 <https://www.diwanalarabia.com/Display.aspx>
- 88 فوكراش زوبييدة محاضرات اخلاقيات المهنة والفساد معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والراضية قسم ادارة العامل في الرياضة جامعة الشلف)
- 89 <https://www.diwanalarabia.com/Display.aspx> الفساد القضائي
- 90 https://www.jiacc.gov.jo/ebv4.0/root_storage اتفاقية الأمم المتحدة مكافحة الفساد، والفساد القضائي
- 91 صالح محرز، طارق راشي، الفساد الاقتصادي: أسبابه وآثاره وميكانيزمات مكافحته في الجزائر، مجلة الحدث للدراسات المالية والاقتصادية" العدد 4، السنة 2020 ص1
- 92 نزيه عبد المقصود محمد ميروك، الفساد الاقتصادي، الإسكندرية: دار الفكر الجامعي، 2013، ص30
- 93 <https://www.riadhkraiem.com /administrative> مدخل لدراسة القطاع العام
- 94 شهرة عديسة واخرون، دور القطاع الخاص في استحداث مناصب الشغل في الجزائر "دراسة قياسية"، مجلة العلوم الإنسانية المجلد 20 العدد 02 ص418
- 95 <https://www.ammonnews.net/article/52471> عمر الحضرمي، الفساد الصغير والفساد الكبير،
- 96 <http://tele-ens.univ-oeb.dz/moodle/mod/page/view.php?id=57080>
- 97 <https://www.ammonnews.net/article> عمر الحضرمي، الفساد الصغير والفساد الكبير،
- 98 <https://moodle.univ-tiaret.dz › course › summary>

99 المرجع نفسه

100 <https://fac.umc.edu.dz/fst/fichiers> محاضرات الفساد وأخلاقيات المهنة

101 المرجع نفسه

102 <https://www.islamweb.net/ar/fatwa/> الرشوة معناه - احكامها

103 علي عبد القادر القهوجي، قانون العقوبات، القسم الخاص، جرائم الاعتداء على المصلحة العامة وعلى الإنسان والمال، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، لبنان، 2007، ص 18.

104 محمد صبحي نجم، شرح قانون العقوبات الجزائري، القسم الخاص، الطبعة الخامسة، ديوان المطبوعات الجامعية، القاهرة، مصر، دون سنة نشر، ص 19

105 فتوح عبد الله الشاذلي، شرح قانون العقوبات، القسم الخاص، الجرائم المضرة بالمصلحة العامة، دار المطبوعات الجامعية، 2010، الإسكندرية، ص 19

106 المادة 25، الباب الرابع، قانون رقم 01/06 المتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته.

107 فتوح عبد الله الشاذلي، شرح قانون العقوبات القسم الخاص، الجرائم المضرة بالمصلحة العامة، دار المطبوعات الجامعية، 2010، الإسكندرية، ص 19.

108 بلال محمد سعيد المعمار، المحسوبية والوساطة وأثرها في الفساد الإداري والاجتماعي، كجلو رماح للبحوث والدراسات، الجزء 2 العدد 68، 2022، ص 151

109 https://www.alukah.net/publications_competitions الوساطة والمحسوبية وأثرها على الفرد والمجتمع

110 آمال حفناوي، العوامل المؤدية للفساد الإداري والمالي ومؤشرات قياسه، مجلة إيليزا للبحوث والدراسات، المجلد 4، العدد 1، جامعة تبسة، 2019، ص 116

111 المرجع نفسه ص 116

112 عاتي يمينة، الفساد الإداري والمالي مفاهيمه، أسبابه وأشكاله وأثاره على التنمية الاقتصادية، الملتقى الوطني الأول حول: الفساد وتأثيره على التنمية الاقتصادية، كلية الاقتصاد، جامعة قلمة، أفريل، 2014، ص 4

113 المرجع نفسه

114 علاء طالب، علي العامري: استراتيجية محاربة الفساد - مدخل تكاملي - دار الأيام للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2024، ص 56

115 المرجع نفسه ص 56

116 <https://derasat-ps.blogspot.com> أخلاقيات المهنة في الوظيفة العمومية وأثرها على الأداء

117 مهدي ناصر مظلوم حاجم وآخرون، اخلاقيات الوظيفة وتأثيرها في اداء الشركات، بحث مقدم من أجل نيل الدبلوم في تقنيات ادارة المواد، الجامعة التقنية الوسطى، قسم تقنيات ادارة المواد، جمهورية العراق، 2023، ص 17

118 <https://mail.almerja.com/reading.php>