

أخلاقيات المهنة في المنظمة وفقاً

لأمر 03-06 بين الإلزامية والرهانات المستقبلية

*Professional ethics in the organization according
to ordinance 06-03 between compulsory and future bets*

د. لزهر بن عيسى⁽¹⁾

أستاذ محاضر "ب" بكلية الحقوق والعلوم السياسية

جامعة محمد خيضر - بسكرة (الجزائر)

lazhar.benaissa@gmail.com

تاريخ النشر
25 مارس 2020

تاريخ القبول:
18 فيفري 2020

تاريخ الارسال:
13 جانفي 2020

المخلص:

تكتسي الوظيفة العامة أهمية غير خافية، إن على مستوى المنظمة أو على مستوى الخدمات المقدمة، باعتبار الموظف نقطة التماس الأولى مع المواطن، وترسيخاً لأخلاقيات المهنة وتمييزها في ضمير وسلوك الموظف والمهني، وحلول عقبات تطبيقها؛ عمل المشرع في الأمر 03-06 على تحديد جملة من الأخلاقيات المهنية الواجب التحلي بها من قبل الموظف للمساهمة في تقديم خدمة عمومية نوعية ترقى إلى طموحات وانشغالات المواطن، ولذلك تسعى هاته المقالة إلى الوقوف على مفهوم أخلاقيات المهنة ومصادرها، مع التعرض للأخلاقيات المهنية التي حددها قانون الوظيفة العمومية، والتطرق لأهم الوسائل التي تعزز هذه الأخلاقيات ودراسة مستقبل الأخلاقيات وتحدياتها في المنظمة على ضوء هاته المواد.

الكلمات المفتاحية : الأمر 03-06 - أخلاقيات المهنة - المنظمة - الإلزامية - الرهانات.

Abstract :

The public functional has an undisputed importance, whether at the organizational level or the level of services provided, consider the employee as the first point of contact with the citizen, establishing professional ethics and develop it in the employee conscience and behavior , and solutions to obstacles to their application; in Ordinance 06-03, the legislator determined a set of professional ethics to be observed by the employee to contribute providing a quality public service that lives up to the aspirations and concerns of the citizen, therefore, this article seeks to identify professional ethics concept and its sources, with exposure to professional ethics that defined by the Public Employment Law, and turn to the most important means that promote this ethics and study the future of ethics and its challenges in the organization in the light of these articles.

key words : Ordinance 06-03 - Professional Ethics - Organization - Mandatory - Bets



مقدمة:

تسعى كافة منظمات الأعمال والإدارة العامة إلى تحسين مستواها وكفاءتها الوظيفية، في سبيل رضى العملاء ومتلقي الخدمة، ومن أجل ذلك تعمل على توعية موظفيها ومهنييها بأهمية ذلك من خلال الرفع من مستوى أدائهم الوظيفي وكونهم الحلقة الأهم في سبيل جودة الخدمات.

يبدو جلياً بأن المتتبع للفكر الإداري في العصر الحاضر وهو عصر المعلوماتية والمعرفة يجده قد ركز في أحد جوانبه على المبادئ والقيم في تطوير الإمكانيات البشرية لدى العاملين، إذ أصبح الفرد الآن أفضل مورد من موارد المنظمة، هذا العصر الذي يركز على الأهداف والقيم والأخلاقيات أصبح فيه الفرد يبني بناءاً روحياً وفكرياً، حيث يتم المواءمة بين معارفه ومهاراته وسلوكه وبين المنظمة في إطار ثقافتها، لذا أصبح توجه المنظمات والمدراء لوكاية هذا التغيير والتطور السريع عبر تبني انتقالية جديدة تركز على أخلاقيات المهنة.

للأخلاق أهمية بالغة في حياة الفرد والمجتمع والمؤسسات على اختلاف أنواعها، لهذا فقد احتلت مكاناً عظيماً في الدين الإسلامي، فقد اعتنى بها القرآن الكريم أيما عناية، والجزائر كبلد مسلم ركزت على أهمية أخلاقيات المهنة في قانون الوظيفة العمومية 06-03 باعتباره السند القانوني للتأطيم لحياة الموظف العمومي ومساره المهني.

أهمية الدراسة:

تتجلى أهمية دراسة موضوع أخلاقيات المهنة في تكريس الممارسات الأخلاقية في المنظمة والتي ينبغي أن تنعكس بشكل أكثر إيجابية في ممارسة الوظيفة، وفي العمليات الإدارية بين مختلف مكونات الوسط الخدمي، وأن تكون لدى الموظف والمهني منطق سلوكي واتجاهات إيجابية نحو المهنة، حيث تعمل تلك الأخلاقيات المحددة قانوناً على تذكير وتبصره الموظف بعقده الأخلاقي المبرم في محضر تنصيبه والتزامه بتأدية مهامه على أحسن وجه، بالإضافة على توعيته بأبعاد الوظيفة التي يمارسها وأنه جزء من السلطة التنفيذية في مستواها القاعدي(الأدنى)، حيث تنظم العلاقات الإدارية والمهنية بين الموظفين والعملاء وطالبي الخدمة، مما ينعكس على الاستقرار الاجتماعي فتسود أساليب التعامل المهني واللّب مع الجمهور، ومختلف مكونات المجتمع المدني وضروره تعرفه على القواعد التأظمة لسلوك الموظف وواجباته المهنية وإذكاء قيمة الضمير المهني أثناء تأدية المهنة.

وتكمن أهمية الدراسة أيضاً من خلال الدور الذي تلعبه أخلاقيات المهنة في التأثير على العديد من المجالات مما يجبر المنظمات والمؤسسات على الالتزام بها في توجيهها ومنها: تعزيز

د. لزهرة بن عيسى - جامعة بسكرة (الجزائر)


مصادقية المنظمة مع الرؤوسين، وتزويد المنظمات بالبرج والمنفعة في جميع المجالات، والمساعدة في تحسين عملية صنع القرار.

وتعد الأخلاق أساساً ومنطقاً مهماً لحياء الأمم والشعوب والأفراد، بحيث تنظم العلاقات فيما بينها، وبما أن التجمع البشري أمر ضروري لآبد منه، فقد اقتضت هذه الضرورة أن يكون بينهم تعامل مما يترتب عليه وجود قيم أخلاقية توظف للتمييز بين الخير والشر والفضيلة والرذيلة.

وفي خضم ما تقدم، فإن هدف هذه المقالة هو إبراز مفهوم أخلاقيات المهنة وأهم مصادرها، مع التركيز على أهم الأخلاقيات المهنية المبينة في قانون الوظيفة العمومية، وأهم رهاناتها المستقبلية، من خلال الإشكالية التالية: ما هي أهم أخلاقيات المهنة الواردة في الأمر 03-06، وأهم الرهانات المستقبلية لها؟

واخترنا في معالجتنا للإشكالية المبينة أعلاه، المنهج الوصفي، مع الاستعانة بالمنهج الاستنباطي.

وللإجابة على الإشكالية قمنا بتفكيك المقالة إلى العناصر الأساسية التالية:

مفهوم أخلاقيات المهنة وأهم مصادرها. 

أهم عناصر أخلاقيات المهنة وفقاً للأمر 03-06. 

تحديات الالتزام بقيم أخلاقيات المهنة ورهاناتها. 

المبحث الأول: مفهوم أخلاقيات المهنة وأهم مصادرها

أعطيت لأخلاقيات المهنة العديد من التعريفات ومع ذلك يبقى هناك اختلاف حول مفهوم الأخلاقيات لدى العديد من المختصين والدارسين لهذا الموضوع، نورد بعضاً من هذه التعريفات لأصل معنى الأخلاق، ثم اصطلاحاً ثم لبعض من تعريفات أخلاقيات المهنة في الأدب الإداري لعنا نتوصل إلى تعريف يتضمن معظم المعاني المختلفة.

المطلب الأول: مفهوم أخلاقيات المهنة اصطلاحاً

تعددت تعريفات علماء التربية لمعنى الأخلاق، ولعل المختار منها أن الخلق: (هيئة للنفس راسخة، عنها تصدر الأفعال بسهولة ويسر، من غير حاجة إلى فكر وروية)¹.

فإن كانت الهيئة بحيث تصدر عنها الأفعال الجميلة عقلاً وشرعاً سميت الهيئة: خُلُقاً حسناً، وإن كان الصادر منها الأفعال القبيحة سميت الهيئة: خُلُقاً سيئاً².

فقد أوضح هذا التعريف حالتين للأخلاق:

الحالة الأولى: أن بعض الأخلاق تصدر عن طبيعة مزاجية.

أخلاقيات المهنة في المنظمة وفقاً للأمر 06-03 بين الإلزامية والرهانات المستقبلية _____
الحالة الثانية: أن بعض الأخلاق تُستفاد بالعادة والتدريب، وأما كما كان فائدهُ من
التأديب والتأديب.

فالأخلاق هي: مجموعة القواعد والمبادئ المجردة التي يخضع لها الإنسان في تصرفاته،
ويحتكم إليها في تقييم سلوكه، وتوصف بالحسن أو بالقبح³.
فالأخلاق صفة مستقرة لا عارضة، لأن الإنسان قد يتلبس ببعض الصفات غير الثابتة
لموقف معين، كالكرم، أو الخوف، أو الغضب، أو غير ذلك، في حين أنه إذا رُوي في الأحوال العادية
تظهر منه الصفات الحقيقية التي قد تخالف هذه الصفات⁴.

وهذه الصفة المستقرة لها آثار سلوكية، فالسلوك ليس هو الخلق، بل هو أثره وشكله
الظاهر، حي أن سلوك الإنسان وتصرفاته يدلان على خلقه غالباً، لأن الإنسان قد يصدر منه
تصرفات في حالات طارئة لا تدل على خلقه.

فالأخلاق إنما هو حصيلة التفاعل بين الصفات الفطرية والمكتسبة، بحيث تصبح عادةً
متمثلة في السلوك خاضعة للمبادئ والقيم الإسلامية التي جاء بها الوحي لتنظيم حياة الفرد
والمجتمع.

وعرفها عبد الكريم زيدان بقوله "ويمكننا تعريف الأخلاق" بأنها مجموعة من المعاني
والصفات المستقرة في النفس وفي ضوئها، وميزانها يحسن الفعل في نظر الإنسان أو يقبح، ومن ثم
يقدم عليه أو يحجم عنه" ولا يخفى أن هذا التعريف هو نفسه تعريف الغزالي مع إضافات غير
خافية وتكمن إضافته الحسنة بأن المعاني والصفات المستقرة في النفس هي الضابط للإقدام
والإحجام عن الفعل بحسب حسنه وقبحه.

ويعرفها آخرون بأنها "ما يجب عليك أن تفعله"، وبتحديد أكثر "أن تعرف ما التصرف
الصحيح وما التصرف الخطأ ثم تفعل ما هو صحيح" صحيح أن هذا التعريف بسيط وواضح،
ولكن الحياة العملية للموظف قد لا تسهل الاستفادة منه كثيراً.

المطلب الثاني: مفهوم أخلاقيات المهنة في الأدب الإداري

تعريف مصطلح أخلاقيات المهنة، لغويًا تتركب عبارة أخلاقيات المهنة من مفردين هما:
أخلاقيات والمهنة، فالأخلاقيات مشتقة من لفظ الأخلاق الذي يعني لغة "جمع خلق وهو الدين
والطبع والسجية"⁵، وعند القدماء ملكة تصدر بها الأفعال من غير تقدم روية وفكر وتكلف، فإذا
أضفت لفظ الأخلاق إلى لفظ آخر دل على مجموع قواعد السلوك المتعلقة بالشيء الذي دل
عليه اللفظ، فأخلاقيات المهنة هي الأخلاق الواجب توفرها عند أداء مهنة ما وترادفها عبارتي
آداب المهنة وأخلاق العمل.

وتقابل لفظ الأخلاق عند الغرب لفظتي *Ethique* و *Ethics* في اللغتين الفرنسية والإنجليزية على التوالي، وهما تشيران إلى أن الأخلاق هي محاولة لإزالة البعد المعنوي لعلم الأخلاق (*La morale*) وجعله عنصرا مكيفا، أي أن الأخلاق هي التطبيق العملي للمعاني التي يدرسها علم الأخلاق بصفة نظرية ومجردة، أما ما يقابل عبارته أخلاقيات المهنة في المعاجم اللغوية الفرنسية والإنجليزية فهما مصطلحي *Déontologie* و *Deontology* على الترتيب، لكن بالنسبة للمفرد الإنجليزية فهي قليلة الاستعمال في الكتابات والأدبيات المتخصصة في الموضوع لأنهم يستعيضون عنها بعبارته *Professional ethic*.

من كمال ديننا الإسلامي وشموليته لكل المجالات تأكيد على أخلاقيات المهنة، سواء كانت هذه الأخلاقيات بين الإنسان وربيه كالإخلاص، والتوكل، واليقين، أو بين الموظف ومن يتعامل معه من زملائه أو رؤسائه أو المراجعين مثل: العدل، والصدق، العفة، والتعاون، والمبادأة... إلخ وبهذا وردت النصوص الشرعية من الكتاب والسنة التي أوجبت على المسلم أن يسلك السلوك الأخلاقي في حياته كلها.

هناك تعريفات عديدة لمفهوم أخلاقيات المهنة يغلب عليها جوهر واحد وإن اختلفت ألفاظها، ومن هذه التعريفات القول "بأنها مجموعة من المبادئ والمعايير التي تحكم سلوك الفرد أو الجماعة، وترتبط هذه المبادئ بتحديد ما هو خطأ أو ما هو صواب في موقف معين، ويعرفها (بليسي) بأنها مجموعة القيم والأعراف والتقاليد التي يتفق ويتعارف عليها أفراد مهنة ما حول ما هو حق وعدل في نظره وما يعتبرونه أساساً لتعاملهم وتنظيم أمورهم وسلوكهم في إطار المهنة ويعبر المجتمع عن استيائه واستنكاره لأي خروج عن هذه الأخلاق بأشكال مختلفة تتراوح بين عدم الرضا وبين المقاطعة والعقوبات المادية.

ويعرفها (Boyer) بأنها: "مجموعة المبادئ أو القواعد المحددة التي يجب احترامها ويمكن وصفها بأنها تحليل وسائل تطبيق المعايير الأخلاقية للأفراد في قراراته الملموسة المتخذة من داخل المنظمة والتي تؤثر على قرارات الجهات الفاعلة أو على المنظمة عموماً".
وعرفها أحمد بلقمري⁶ بأنها: "التزام أخلاقي ومسؤولية مهنية تقع على عاتق المهنيين في مختلف المجالات، بحيث يقبل بها المهنيون ويعملون على النشاط في إطارها مع إبداء الامتثال لقواعدها"⁶.

كما يقصد بها: ممارسة المهام وفق قوانين الشرف والاستقامة والنزاهة علاوة على الالتزام والتفرض لممارسة الوظيفة أي عدم الجمع بين أكثر من وظيفة والكتمان المهني، كما يشترط في الموظفين من جهة أخرى الإنصاف والسلوكيات الحميدة⁷.

أخلاقيات المهنة في المنظمة وفقاً للأمر 06-03 بين الإلزامية والرهانات المستقبلية

ورد تعريف آخر لأخلاقيات المهنة والذي هو عبارة عن: "تهتم أخلاقيات المهنة كعلم للواجبات المعنوية الخاصة بمهنة محدوداً وجزءاتها التأديبية بتبيان القواعد السلوكية والأخلاقية لأعضاء مهنة ما سواء فيما بين الممارسين أنفسهم أو تجاه الغير"⁸ ومن خلال التعريفات السابقة نستنتج أن أخلاقيات المهنة هي:

- 1- مجموعة من القواعد والسلوكيات والمدونات التي تفرضها ثقافة المنظمة.
- 2- يجب أن تتجلى أخلاقيات المهنة في تصرفات وسلوكيات كل فرد سواء تجاه المنظمة أو المجتمع.
- 3- يجب على أفراد المنظمة تبني واحترام هذه الأخلاقيات.
- 4- تعتبر أخلاقيات المهنة من محددات نظره المجتمع والمنظمة للفرد أثناء العمل، فإما تشعره بالرضا وإما تشعره بالاستياء.

وقد عرفها الدكتور سعيد بن ناصر الغامدي في كتابه: أخلاق المهنة أصالة إسلامية ورؤية عصرية بأنها: (هي: مجموعة القيم والنظم المحققة للمعايير الإيجابية العليا المطلوبة في أداء الأعمال الوظيفية والتخصصية، وفي أساليب التعامل داخل بيئة العمل، ومع المستفيدين، وفي المحافظة على صحة الإنسان، وسلامة البيئة)⁹.

وعليه فأخلاقيات المهنة هي تلك السلوكيات الواجب التحلي بها أثناء تأدية العمل وفقاً للقوانين النأظمة للمنظمة، مع واجب ترقيتها وتحسينها من قبل المنظمة، حيث تؤدي في مجملها إلى تأدية الوظيفة بأحسن طريقة مع رضى الزبائن عن الخدمات المقدمة، بسبب تأديتها وفقاً لقيم الشرف والحياد والنزاهة والأمانة المكرسة لإعلاء قيمة الضمير المهني وواجب الحرص على إتمام الأعمال على أكمل وجه، فهي جملة الواجبات المهنية المنصوص عليها في قوانين العمل والتشريعات المختلفة، وهذه الأخلاقيات تستمد من القوانين والأعراف وثقافة المنظمة وطبيعة النظام السياسي.

المطلب الثالث: أهم مصادر أخلاقيات المهنة

هناك العديد من المصادر التي تثري الأخلاقيات المهنية وتختلف من بيئة لأخرى، ويمكننا أن نحصر المصادر التي تتخذ على أساسها القرارات المهنية ذات الطبيعة المتعلقة بالأخلاق والسلوك في العديد من المنظومات الرئيسية، كالمصدر الديني والاجتماعي، لكننا سنركز على منظومتان رئيسيتان وهما:

الفرع الأول: التشريعات والقوانين والأنظمة

تعد التشريعات والقوانين والأنظمة المعمول بها من أهم المصادر الأخلاقية التي تتحكم في الوظيفة العامة والمعاملات وتنفيذ الأوامر، فهي تحدد للموظفين الواجبات الأساسية المطلوب إليهم التقيد بها وتنفيذها ويقصد بالتشريعات دستور الدولة، وجميع القوانين والمواثيق المنبثقة

عنه، ونظام الخدمة المدنية، والأنظمة واللوائح الأخرى على مختلف أنواعها، التي تبحث في أخلاقيات العمل من حيث الانتظام بالدوام مثلا، والتقييد بقواعد الجدارة والاستحقاق، وتقديم المصلحة العامة على المصلحة الخاصة وعدم قبول الرشوة ونحوها، ومصدر التشريعات المهنية مثل نظام الأشغال الحكومية، ومن أهمها:

• القيم الوظيفية الأخلاقية التي تحت عليها دساتير الدول؛ فلقد نص الدستور الجزائري على أنه: لا يجوز للمؤسسات أن تقوم بالسلوك المخالف للخلق الإسلامي وقيم ثورته نوفمبر 10.

• اللوائح والأنظمة والمواثيق التي تصدرها إدارات الخدمة المدنية المحلية.

• القواعد والنظم والسياسات الإدارية الصادرة من المنظمة وتلزم جميع منتسبيها بالالتزام بها أثناء العمل، والتي تحدد المطلوب القيام به وكيفية أدائه وتحدد جميع المسؤوليات والواجبات الأخلاقية التي يجب أن يلتزم بها جميع العاملين.

• لوائح آداب المهنة التي تصدرها النقابات والتنظيمات المهنية، والتي تضع القواعد المناسبة لممارسات السلوك عند قيام المهنيين بالتزاماتهم تجاه الأطراف المختلفة (العملاء، الزملاء، المرءوسين، المجتمع، المهنة).

• الوثائق الأخلاقية الصادرة من الأجسام المهنية والتي تحدد الالتزامات الأخلاقية للممارسات المهنية.

• مكاتب العمل في دول العالم تشكل مصدرا مهما من مصادر الأخلاق في العمل الوظيفي، وذلك من خلال الضوابط الأخلاقية والقوانين التي تحدد عمل الموظف وسلوكه وحثه على التمسك بالأخلاق الفاضلة والعمل على الارتقاء بالعمل الوظيفي وتقديم خدمة جلييلة للمواطنين.

الفرع الثاني: المصدر السياسي والاقتصادي

يقصد به النظام الذي يسير المجتمع، وانعكاس توجهات هذا النظام على أخلاقيات الأفراد، فإذا كان النظام السياسي ديمقراطي مثلا يؤمن بالتعددية والمشاركة والحوار واحترام رأي الآخر فلا شك أنه سيؤثر على قيم الأفراد وقناعاتهم المهنية، وإذا كان النظام ديكتاتوريا فاسدا لا يتورع عن النهب ويشجع القيم البالية فلا شك بأن تأثيره سيكون سلبيا على توجهات الأفراد في كل مؤسسة¹¹؛

أما الاقتصادي فيعني مجمل الظروف والأوضاع الاقتصادية التي يعمل في ظلها الفرد، فإذا كان هذا الفرد يعيش في وضع اقتصادي معقول يمكنه من أن يعيش بكرامة مع أفراد أسرته فإنه من السهل أن نتوقع منه أخلاقيات رفيعة والتزاما أكيدا والعكس إذا وضعه لا يمكنه من

أخلاقيات المهنة في المنظمة وفقاً للأمر 06-03 بين الإلزامية والرهانات المستقبلية
الوفاء بالتزاماته المتعددة تجاه أسرته ومجتمعه، فيتوقع منه الانحراف والغش والاستغلال
للوظيفة، ولعل أهمية هذا البعد الاقتصادي قد تضاعفت بشكل كبير في هذه الفترة من التاريخ
حيث تطرح التكنولوجيا في كل يوم من المغريات، وحيث تسود النزعة الاستهلاكية بين الناس¹²؛

المبحث الثاني: أهم عناصر أخلاقيات المهنة وفقاً للأمر 06-03

تتمثل عناصر أخلاقيات الوظيفة العمومية في الواجبات المترتبة على الموظف العام التي
يحددها قانون 06-03 والتي تشكل إطاراً أخلاقياً لسلوكه وأدائه لمهامه الوظيفية حيث أن
مستوى سلوكه الأخلاقي مرتبط بمستوى التزام الموظف بواجباته الوظيفية وتتمثل هذه
العناصر في الواجبات الإيجابية والواجبات السلبية¹³؛

المطلب الأول: الواجبات الإيجابية

وتتمثل في مجموعة التصرفات التي ينبغي على الموظف العام الالتزام بالقيام بها أثناء
تأدية مهامه، ويلاحظ أن هذه الجوانب النظامية تتفق مع تعاليم الإسلام، لذا فإن الالتزام
بهذه النظم يعدّ التزاماً بأحكام الشريعة كما أنه التزام وظيفي، وهذا يعين الموظف على تطبيق
الأنظمة حيث يطلب الأجر من الله تعالى على تنفيذ النظام لأنه طاعة لله تعالى، وتحقيق
للمصلحة العامة النافعة للمواطنين والجمهور وهي:

الفرع الأول: احترام سلطة الدولة

طاعة الرؤساء هي الركيزة الأساسية في كل نظام إداري، حيث يتوقف مدى نجاح
التنظيم الإداري على كيفية تلقي الأوامر وكيفية تنفيذها، فواجب الطاعة أثر بالغ في نجاح
عملية التنظيم، الإخلال به يؤدي إلى فشل السلطة الإدارية في تحقيق مهامها، فيختل نظام
الإدارة ويعطل يسر المرفق العام¹⁴.

ونظراً لأهمية الطاعة في حياة الإدارة وفعاليتها، فقد نص قانون الوظيفة العمومي
الجزائري رقم 06-03 في المادة 40 منه على أنه: "يجب على الموظف في إطار تأدية مهامه
احترام سلطة الدولة وفرض احترامها وفقاً للقوانين والتنظيمات المعمول بها"¹⁵

الفرع الثاني: الالتزام بالنزاهة والاستقامة

يقع على عاتق الموظف العام تحري المصلحة العامة في أدائه لمهامه الوظيفية، واجتناب
التحيز والمحاباة وكل أشكال المساس بمبادئ الصالح العام، حيث أن الموظف ملزم بممارسة مهامه
بكل أمانة وبدون تحيز، فلقد نص قانون الوظيفة العمومي الجزائري رقم 06-03 في المادة 41
منه على أنه: "يجب على الموظف أن يمارس مهامه بكل أمانة وبدون تحيز"¹⁶.

الفرع الثالث: الأداء الشخصي للمهام الوظيفية

يتمثل هذا الالتزام في اضطلاع الموظف العام بالمهام المتعلقة بالمنصب الوظيفي المعين فيه بصفة شخصية والتفديد بقواعد المصلحة، ولا يمكن أن يتصل من التزامه ومسؤوليته إلا عن طريق التفويض المرخص به قانوناً، ذلك أن الأداء الفعلي والشخصي للخدمة التزام أخلاقي بالنظر إلى أن الموظف ارتضى ممارسة الوظيفة دون إكراه أو ضغط ومن ثم فهو مطالب بالوفاء بالتزاماته وما تمليه عليه مقتضيات الممارسة المهنية وضميره المهني¹⁷.

ويدخل في إطار هذا الالتزام قيام الموظف بجميع المهام المرتبطة بمنصب عمله بوعي وفعالية، وأن يبذل كل ما في وسعه من مقدرة مهنية منتجة ومبدعة، يدفعه إلى ذلك الاهتمام المستمر بتحسين نوعية عمله وزيادة الإنتاج والإنتاجية¹⁸.

ونجد هذا الالتزام في المادة 47 من قانون 06-03 بقولها: " كل موظف مهما كانت رتبته في السلم الإداري مسؤول عن تنفيذ المهام الموكلة إليه"¹⁹.

الفرع الرابع: عدم الجمع بين وظيفتين

إن واجب أداء المهام المنوطة بالوظيفة من طرف الموظف العمومي بصفة شخصية ومستمره يقتضيان التفريغ الكلي للوظيفة وعدم الاشتغال بمهام أخرى سواء أثناء أوقات العمل أو خارج أوقات العمل الرسمية، عند القطاع العام أو الخاص بل وحتى عند الاستفادة من منحة تكوينية أو عطلة خاصة بالنسبة للوظائف السامية في الدولة، إلا إذا كان عملاً علمياً أو أدبياً أو فنياً²⁰. حيث ذكرت في هذا الصدد المادة 43 من قانون 06-03 أنه: " يخصص الموظفون كل نشاطهم المهني للمهام التي أسندت إليهم. ولا يمكنهم ممارسة نشاط مريح في إطار خاص مهما كان نوعه"²¹.

الفرع الخامس: التزام الأدب وحسن التعامل مع الزملاء والجمهور

بالنظر لكون الوظيفة العمومية وجدت من أجل تلبية حاجات الجمهور فإن على الموظف العام كـممثّل للدولة ومقدم للخدمات أن يكون لبقاً ويحسن التعامل مع المرتفقين طالبي الخدمة، مع عدم المماطلة في أداء الخدمات، كما ينبغي عليه التزام الأدب واحترام زملائه ورؤسائه ومرؤوسيه²²، حيث نصت المادة 52 من الأمر 03/06: " يجب على الموظف التعامل بأدب واحترام في علاقاته مع رؤسائه وزملائه ومرؤوسيه"²³، كما نصت المادة 53 من نفس الأمر على: " يجب على الموظف التعامل مع مستعملي المرفق العام بلباقة ودون مماطلة"²⁴.

وهي من أخلاقيات المهنة المتفق عليها، وأكد نظام الخدمة المدنية في السعودية في المادة الحادية عشر على ما يلي: يجب على الموظف خاصة أن يراعي آداب اللباقة في تصرفاته مع الجمهور، ورؤسائه، وزملائه، ومرؤوسيه؛ وهذه الآداب من الإسلام- وهي ما يصطلح عليها أحياناً

أخلاقيات المهنة في المنظمة وفقاً للأمر 06-03 بين الإلزامية والرهانات المستقبلية _____
بالذوق- حيث تجمع جملة من الأخلاق الإسلامية، كالتبسم، والكلمة الطيبة، واحترام الكبير
والرفق.. وغير ذلك، مع ما ستوجب ذلك من استعمال الرفق مع أصحاب المصالح المتصلة بعمله،
وإجراء التسهيلات والمعاملات المطلوبة لهم في دائرة اختصاصه وفي حدود النظام المعمول به.

المطلب الثاني: الواجبات السلبية

وتتمثل في مجموعة التصرفات التي ينبغي على الموظف العام عدم القيام بها أثناء تأدية
مهامه وهي:

الفرع الأول: عدم الإساءة إلى الوظيفة

يجب على الموظف المحافظة على الآداب، وإذا كانت أنظمة الخدمة المدنية والوظيفة
العمومية تشترط حسن السير والسلوك لتعيين الموظفين، فإنه يزيد على ذلك أن يحافظ
الموظف على خلقه وسلوكه القويم أثناء أدائه العمل، وخارج العمل، ولهذا فإنه يجب على
الموظف خاصة أن يترفع عن كل ما يخل بشرف الوظيفة والكرامة، سواء كان ذلك في محل
العمل أو خارجه.

وهذا يعين الموظف على أن يتمثل الخلق الرفيع والسلوك القويم في حياته فيبتعد عن
إساءة سمعته وكرامته بأي شكل، وهو مفهوم واسع يشمل الابتعاد عن: المسكرات، والمخدرات
والغش، والتدليس، والتزوير، ومخالفة المروءة والآداب العامة²⁵.

وهو ما أكّدت عليه المادة 42 في نصها: " يجب على الموظف تجنب كل فعل يتنافى مع
طبيعة مهامه ولو كان ذلك خارج الخدمة، كما يجب عليه أن يتسم في كل الأحوال بسلوك لائق
ومحترم²⁶ .

الفرع الثاني: عدم التواجد في وضعية تؤثر على الاستقلالية

يمنع على كل موظف، مهما كانت وضعيته في السلم الإداري، أن يمتلك داخل التراب
الوطني أو خارجه، مباشرة أو بواسطة شخص آخر، أية صفة من الصفات، مصالح من طبيعتها
أن تؤثر على استقلاليته أو تشكل عائقاً للقيام بمهمته بصفة عادية في مؤسسة تخضع إلى
رقابة الإدارة التي ينتمي إليها أو لها صلة مع هذه الإدارة، وذلك تحت طائلة تعرضه للعقوبة
التأديبية المنصوص عليها في هذا القانون الأساسي²⁷.

الفرع الثالث: عدم إفشاء السر المهني

تتيح الوظيفة العمومية للموظف الاطلاع على الكثير من الأسرار المتعلقة بالخدمة
العمومية وبالأفراد كذلك من خلال العمل، ولم يكن بالإمكان معرفتها لولا الوظيفة، ولذلك
يجب على الموظف العمومي أن يحافظ على أسرار وظيفته وكل ما يطلع عليه بحكم وظيفته سواء
كانت معلومات سرية أو معلومات صدرت بشأنها تعليمات معينة، ويتوسّع مفهوم عدم إفشاء

الأسرار المهنية إلى عدم احتفاظ الموظف بأية وثائق أصلية للمعلومات أو نسخ منها أو صور عنها بصفة شخصية لدى الموظف²⁸.

إن من صور الأمانة الوظيفية وفروعها الحفاظ على الأسرار، وقد أكد نظام الخدمة المدنية في المملكة العربية السعودية مثلاً في مادته الثانية عشرة/فقرة هـ هذا الواجب فجاء فيه: يحظر على الموظف خاصة إفشاء الأسرار التي يطلع عليها بحكم وظيفته. ويطلب من الموظف الالتزام بهذا الواجب، سواء كان على رأس العمل أو حتى بعد تركه الخدمة، ويقصد بالأسرار الوظيفية تلك المعلومات أو البيانات التي يطلع عليها بحكم شغله للوظيفة، والتي قد تبقى خافيةً عن البعيدين²⁹، وهو ما أكدت عليه المادة 48 من قانون الوظيفة العمومية الجزائري بقولها: "يجب على الموظف الإلتزام بالسر المهني. ويمنع عليه أن يكشف محتوى أية وثيقة بحوزته أو أي حدث أو خبر علم به أو اطلع عليه بمناسبة ممارسته مهامه، ما عدا ما تقتضيه ضرورة المصلحة. ولا يتحرر الموظف من واجب السر المهني إلا بترخيص مكتوب من السلطة السلمية المؤهلة"³⁰.

الفرع الرابع: عدم الإضرار بالوثائق المصلحية

أثناء تأدية مهامه يضطر الموظف إلى التعامل مع العديد من الوثائق الإدارية، حيث تدخل في صميم مهامه وبسبب اطلاعه عليها وما تحتويه من معلومات لا تتفق مع جهات صديقة له، أو مصالحه الشخصية، الأمر الذي يضطره إلى إخفاء أو اتلاف بعضها بسبب ذلك، عمداً منه لتفادي تأثيرها على أشخاص أو منظمات قريبة منه، وهو سلوك منافي لقيم النزاهة والشرف والحفاظ على الأمانة، ولذلك أكدت المادة 49 والمادة 50 على التوالي: "يمنع كل إخفاء أو تحويل أو اتلاف للمفاتيح أو المستندات أو الوثائق الإدارية ويتعرض مرتكبها إلى عقوبات تأديبية دون المساس بالمتابعات الجزائية"³¹. "يتعين على الموظف أن يحافظ على ممتلكات الإدارة في إطار ممارسة مهامه".

الفرع الخامس: عدم إساءة استعمال الوظيفة

ومما يدخل في أمانة الموظف ونزاهته أن لا يستغل منصبه لمصالحه الشخصية، فيحضر عليه إساءة استعمال السلطة الوظيفية، واستغلال النفوذ³².

وعليه فسوء استعمال الوظيفة هو أي سلوك غير قانوني، غير شرعي، أو غير مسؤول يوجه ضد الوزارة، الرؤساء، الزملاء، المراجعين لتحقيق مصالح شخصية³³.

إن عدم استغلال نفوذ الوظيفة يعني بالأساس أنه يتوجب على الموظف عدم استغلال المنصب الوظيفي الموكل إليه لتحقيق أية مكاسب سواء كانت مادية أو معنوية حيث أن ذلك يؤدي إلى ضياع المصلحة العامة ويفتح المجال أمام انتشار صور ومظاهر الفساد والاتجار بالوظيفة

أخلاقيات المهنة في المنظمة وفقاً للأمر 06-03 بين الإلزامية والرهانات المستقبلية _____ العمومية، مع ما يؤدي ذلك إلى توسيع الضجوة بين المواطن والدارة، مع ما يصاحب ذلك من هدم الثقة بين المواطن والأجهزة الإدارية التي تقدم الخدمة³⁴.

وهو ما أكّدت عليه المادة 51 وهذا نصّها: " يجب على الموظف، ألا يستعمل، بأية حال، لأغراض شخصية أو لأغراض خارجة عن المصلحة، المحلات والتجهيزات ووسائل الإدارة"³⁵.

الفرع السادس: عدم قبول أو تلقي الهدايا

يعني ذلك عدم إجبار مرتفقي الخدمة لدفع الهدايا أو الرشوة تحت أي مسمى، عمولة أو مكافأة نظير تأدية خدمة معينة، فهي من صميم المهام الموكلة للمهني أو الموظف وتدخل في إطار تكليفه، ولذلك فإن قبول الهدايا من قبل الموظف يؤدي إلى نزع هيبة الوظيفة العمومية ويسيء إلى سمعة الموظف ويؤثر في نزاهته وموضوعيته عند اتخاذ القرارات المرتبطة بالوظيفة ويخلّ ببدأ المساواة عند تقديم الخدمات للجمهور مما يؤدي إلى زعزعة الثقة في الأجهزة الإدارية وبالتالي يلجأ الأفراد إلى اتباع أساليب ملتوية للحصول على الخدمات مما يؤدي بالموظف للوقوع في أخطاء تستلزم المساءلة³⁶.

وهو ما جاء في نص المادة 54: " يمنع على الموظف تحت طائلة المتابعات الجزائية، طلب أو اشتراط أو استلام، هدايا أو هبات أو أية امتيازات من أي نوع كانت، بطريقة مباشرة أو بواسطة شخص آخر، مقابل تأدية خدمة في إطار مهامه"³⁷.

المبحث الثالث: تحديات الالتزام بقيم أخلاقيات المهنة ورهاناتها

التحدي والخطر والتهديد: تستخدم هذه المفردات بشكل واسع في مجال الدراسات الإدارية المقارنة ومن الخطأ التعامل معها باعتبارها مترادفات لبعضها البعض، في حين أنها تتميز في معانيها، فالتحدي هو كل ما يحفز على اختبار قدرات المنظمة، أمّا الخطر فهو كل ما يشعر باحتمال وقوع الخسائر، وأمّا التهديد: فهو كل ما يرتبط بإعلان النية عن إلحاق الأذى. فالتحدي يستوجب معرفة العقبات، وأسباب التراجع، بالإضافة إلى أهم الرهانات ليُستخلص منها أهم التحديات التي تواجه أخلاقيات المهنة، إن على مستوى المنظمة، الفرد أو المجتمع برمته، وهذا لمعرفة الإمكانيات وسبل مواجهة هاته التحديات المفروضة.

المطلب الأول: عقبات تطبيق أخلاقيات المهنة

وقبل أن نلج إلى موضوع التحديات والإكراهات المصاحبة للالتزام بأخلاقيات المهنة، يجدر بنا أن نتعرف على أهم العقبات التي تواجه الموظف أو المسؤول في الالتزام بأخلاقيات المهنة، ومن هذه العقبات:

- 1- غياب القدوة الحسنة: يبدو أن غياب القدوة الحسنة لهو من أهم عقبات تطبيق أخلاقيات المهنة بشكل سليم، خاصة إذا كان القائد الإداري لمنظمة ما، أو المسؤول المباشر للموظف في السلم الإداري، مما يخلق نوعا من الشيزوفرينيا³⁸ الأخلاقية.
- 2- ضعف الحسّ الديني والوطني: وتغليب المصلحة الشخصية على المصلحة العامة؛ وإنّ المشكلة الأخلاقية تظهر في الوظيفة العامة حين يقدم الموظف مصالحه الخاصة على المصالح العامة أو عندما يستغل الموظف وظيفته لتحقيق مصالح شخصية ذلك لأن كل ذلك يؤدي إلى فقدان أو ضياع ثقة الجمهور بأجهزة الخدمة المدنية³⁸.
- 3- عدم وجود، أو وضوح، أو تفعيل النظام، الأمر الذي يقود إلى فقدان روح التفاهم والتعاون بين الموظفين من جهة، وبينهم وبين المسؤول من جهة أخرى.
- 4- حجم كبير من التبريرات السلبية لدعم قانونية سوء استغلال الوظيفة وهاته التبريرات هي³⁹: كل الناس تعمله، والدولة غنية وما أفعله لن يؤثر عليها، أقوم بهذا العمل منذ سنوات ولا أحد يعترض، أنا مظلوم والوزارة تعلم ذلك، فالوزارة لا تستحق ولائي... إلى غير ذلك من الرسائل السلبية؛ مع الاعتقاد بأن الفرد لن يُكتشف.
- 5- عدم تطبيق العقوبات⁴⁰: العقوبة لا تتراد لذاتها، بل لتقويم سلوك الأفراد والمسؤولين المنحرف، وإعطاء الآخرين صورة عن الجدية في تطبيق النظام.
- 6- إكراهات الحياة اليومية للموظف واستغراقه في الحياة الخاصة الاجتماعية، من ذلك صعوبة الحياة المادية وضعف الرواتب، بالإضافة إلى ضغوط العمل وضغوط الإدارة للوصول للنجاح.
- 7- إعطاء المجتمع قيمة عالية للنجاح الاقتصادي، والتركيز على الربح هدفاً وحيداً للأعمال، ولو على حساب الأخلاق.

المطلب الثاني: أسباب تراجع أخلاقيات المهنة

إنطلاقاً من مختلف المظاهر التي تميّز الواقع العام للأخلاقيات الوظيفية فإن انحصار هذه الأخيرة وغيابها أحيانا يرجع لعدة أسباب أهمها ما ارتبط بالوظيفة نفسها. ويمكن إجمالها في التالي⁴¹:

- النقص في شفافية القوانين والتنظيمات مما يخلق نوعاً من عدم القدرة عند الموظفين على تطبيق الأحكام القانونية بشكل صحي وهو ما قد يدفع إلى التّعاس في أداء الخدمة واستغلال ذلك للقيام بأعمال غير مشروعة.

- أخلاقيات المهنة في المنظمة وفقاً للأمر 06-03 بين الإلزامية والرهانات المستقبلية
- مقدار السلطة التقديرية الممنوحة للموظفين وما ينجر عنه في حال عدم تزويدهم بالتفاصيل التطبيقية والمعلومات الدقيقة وكل ذلك يعود لنقص أو انعدام الإعلام داخل الإدارات.
 - عدم استخدام التكنولوجيا في التسيير وما ينجم عنه من عدم مواكبة التسارع والتغيير في الإدارة وهذا ما يقود إلى اختلالات في مستوى الخدمات المقدمة.
 - سياسة تسيير الموارد البشرية وما يشوبها من مشاكل لا تضمن احترام سياسة الأخلاقيات لا من حيث التوظيف نتيجة غياب معايير انتقائية تضمن التأكد من نزاهة الموظف، ولا من جانب الرقابة خاصة الرقابة الرئاسية في مرحلة التربص للتأكد من كفاءة المتربص، كما أن طريقة التقييم لا تمكن من معرفة مدى تقيد الموظف واحترام للأخلاقيات واستعداده لتفعيلها وكذا غياب الموضوعية في التقييم يسهم إلى حد كبير في تراجع الأخلاقيات داخل البيئة الوظيفية.
 - في الحالات التي تنظم فيها الهيئات المهنية أخلاقياتها الخاصة، هناك إمكانيات مثل هذه الهيئات لكي تخدم نفسها وتحقق في اتباع قواعدها الأخلاقية عند التعامل مع الأعضاء المارقين. وينطبق هذا بصفة خاصة على المهن التي يحتكر فيها تقريبا احتكار كامل لمنطقة معينة من المعرفة. على سبيل المثال، حتى وقت قريب، تأجلت المحاكم الإنجليزية إلى التوافق المهني بشأن المسائل المتعلقة بممارساتها التي تقع خارج نطاق قانون السوابق القضائية والتشريعات⁴².
 - الإحباط الوظيفي: يبدو أنه ما انفكت تنتشر في الآونة الأخيرة ظاهرة الإحباط الوظيفي والتي تصيب موظفي كل القطاعات سواء كانت حكومية أم خاصة وتختلف أسباب الإصابة باختلاف المزاج الإداري لدى كل من المدراء أو الموظفين وفي بعض الأحيان مجلس إدارة الشركات والمؤسسات، وأصبحت الشكوى من هذه الظاهرة على كل لسان والجميع يشككي منه، ما يؤديه ذلك الأمر في نفسية الموظف وإحباطه، الأمر الذي ينعكس على قيمة أدائه الوظيفي وبالتالي يختل ميزان الأخلاقيات المهنية لديه بسبب التذمر والإحباط⁴³.
 - ضعف لغة الاتصالات الهابطة وردائتها: مشكلة المسؤولين المتخرجين من المدارس الوطنية للإدارة ومعاهد الإدارة، أنهم متكونين جيدا بيداغوجيا لكنهم إجتماعيا على مستوى الإتصال الأفقي مع الناس فاشلين وما يحدث مع الولاد والوزراء والمحافظين...، وتصريحاتهم يؤكد أن الطابع الإداري للحكومات نتيجة هيمنة الظاهرة البيروقراطية على الأنظمة السياسية في النماذج العربية هو السبب في زلات اللسان المتكررة وتلاشي أخلاقيات المهنة.

- الضغوط التي يفرضها بعض المديرين على الشركة ليستمرروا في مناصبهم، بالإضافة إلى الخوف والصمت إزاء تجاوزات الكبار في المنظمة، مع وجود مجالس إدارة ضعيفة تمزقها الخلافات والصراعات؛ يدي على فقدان أو انعدام هاته الأخلاقيات وكذلك الاعتقاد بأن حسن أداء بعض المهام يستلزم أحيانا اتخاذ أساليب غير أخلاقية.
- تعطيل الإجراءات التأديبية على مستوى المنظمات والمؤسسات المختلفة.

المطلب الثالث: أهمرهنانات أخلاقيات المهنة

إنّ المؤسسات المهنية اليوم ولا شك أنّها تعاني في مختلف دول العالم، من انحرافات وتجاوزات عديدة فيما تقدمه للجمهور من خدمات ومنتجات عامة. من جهة أخرى يتعرض المهني لضغوط مختلفة خلال تأدية مهمته من قبل جهات عديدة ومختلفة؛ شغلها الشاغل هو ابتزاز واستغلال المنظمة المهنية لصالح مكاسب ضيقة على حساب عمل مهني موضوعي، ملتزم، مسؤول ونزيه وهادف. والنتيجة في نهاية المطاف لهذا الوضع غير السوي هو التشويه والتضليل والإثارة والانحياز في طرح القضايا المهمة في المجتمع وحرمان الرأي العام من الخدمات الحقيقية التي يعتمد عليها لتشكيل نهضته وتنميته، والتي تعتمد بشكل أساس على طريقة خدمة ذلك المجتمع ونوعية تلك الخدمات المقدّمة.

أكثر من أي وقت مضى تحتاج المنظمة في الجزائر إلى ميثاق أخلاقيات المهنة وهي كذلك مسؤولة على تكوين موظفيها ونشر ثقافة المسؤولية والأخلاق واحترام المهنة والمجتمع وتأدية الخدمة، وهنا يجب التأكيد على أن المواثيق لا تكفي، فعلى الموظف والمهني الجزائري أن يؤمن برسائلته في المجتمع والمسؤولية الملقاة على عاتقه كما من واجبه أن يعمل على تكوين نفسه وترقية أدائه وصل مواهبه ومتابعة آخر التطورات في المهنة محليا، إقليميا ودوليا.

من جهة أخرى لا نستطيع أن نتكلم عن أخلاقيات المهنة دون المهنية وعندما نتكلم عن المهنية فهذا يعني التكوين الجامعي والتخصص والاشتراك في الجمعيات المهنية والنقابات وكذلك التعليم المستمر؛ فالمهنية تعني احترام المهنة والدفاع عنها وبذلك احترام أخلاقياتها ومبادئها. مع الأسف الشديد تعاني المؤسسات الجزائرية من غياب جمعيات مهنية قوية تعمل على حماية المهنة من المتطفلين وتطوير وتنمية أداء الموظفين والمهنيين من خلال التعليم المستمر والدورات التدريبية، حيث نلاحظ غياب دور المجتمع المدني، وهنا يجب الإشارة إلى العلاقة الوثيقة بين أخلاقيات المهنة وحق الفرد في المجتمع في الحصول على خدمة ذات جودة.

خلاصة القول: المهنة أو الوظيفة مهما كانت وفي أي منظمة كانت (ربحية أو خدمانية، عمومية أو خاصة) من دون أخلاقيات لا تستطيع أن تقدم الشيء الكثير في المجتمع وبدلا من أن

أخلاقيات المهنة في المنظمة وفقاً للأمر 06-03 بين الإلزامية والرهانات المستقبلية _____
تكون في خدمة المواطن والفرد والمصلحة العامة، وألاً تتحول المهنة إلى وسيلة للابتزاز من أجل
النفوذ والثروة على حساب تأدية المهام الموكلة للموظف.

المطلب الرابع: التحديات التي تفرض على أخلاقيات المهنة

هناك العديد من التحديات المفروضة على أخلاقيات المهنة مثل⁴⁴ :

- 1- تحديد ميثاق أخلاقيات مهنية حسب الأدوار المهنية الموكولة أمام استحالة الانطواء تحت منظومة قيمية واحدة جامعة وشاملة، فتعدد القيم يبرز تعارضاً بينها وقد يجعل من المواثيق الأخلاقية في حالة تناقض، مع تحدي مواجهة الأخلاقيات المهنية لتيار العولمة الذي يعصف بالقيم والخصوصية والحدود الثقافية.
- 2- القاعدُ الأخلاقية تنبع من الداخل ولا تفرض من الخارج ذلك ما يضمن ديمومتها وتطبيقها.
- 3- كيف نحمل المعلم على التحلي بالموصفات المهنية والتقيد بالأخلاقيات من أجل تطوير أدائه والرفع من مستوى منظوريه والابتعاد عن كل الشبهات التي تمس من هويته المهنية، باعتباره المرابي والقدوُ وصانع الموظفين المستقبليين والمهنيين.
- 4- الوعي أن المعرفة بما هو أخلاقي لا يكفي بل لا بد من توفر قوُ داخلية وشجاعة وظروف مواتية للتطبيق الميداني للقاعدُ الأخلاقية، ومن هنا فالتحدي الأكبر هو القدرة على صياغة نظرية أخلاقية تسهم في حل مواقف الصراع الفعلية، ذلك أن تطبيق الأخلاقيات في منظمة ما يساعد من تحسين صورتها[♦].
- 5- إن غموض اللوائح الإدارية وعدم وضوحها يؤدي إلى غياب معايير أخلاق العمل الفعلية من خلال واقع أخلاقيات المهنة في المنظمات في العالم العربي والإسلامي، يدفع إلى زيادُ الأعباء الاقتصادية على الموظفين، حيث يؤدي ذلك إلى إصطدام المصالح الشخصية للموظف مع مصلحة العمل.
- 6- تتمحور رهانات أخلاقيات المهنة في كون المنظمة العمومية هي مؤسسة اجتماعية، أي أنها تختلف عن المؤسسات الاقتصادية والتجارية الأخرى في المجتمع، كونها تقدم الخدمات العمومية للمجتمع برمته، وجب أن تكون مسؤولة اجتماعية وأخلاقية وإنسانية للقيام بأدوارها وفقاً للأخلاق المهنية والأعراف السائدة واحترام القوانين.
- 7- من جهة أخرى نلاحظ تدهور المنظمات الربحية أو الخدماتية، في أداء خدمة ذات جودة، وبذلك تكون قد فشلت في أن تحقق التنمية المستدامة كما تكون كذلك قد خرجت عن الوظيفة النبيلة وخدمة الصالح العام.

لا نباع إذا خالصنا بأن أخلاقيات المهن بطريقها للتراجع بوضوح في ظل تراجع منظومة القيم ولا يمكن أن يبقى الحال على ما هو عليه ليبقى عنصر المال فقط هو المسيطر على المهن ومعاملاتها، فمطلوب تحرك فوري داخلي من لدن كل صاحب مهنة ونقابة للمحافظة على أخلاقيات مهنته والأفستطفى المادية على كل مناحي الحياة دون قيم وأخلاق تذكر! ونجزم بأن لا صاحب مهنة ولا نقابة مهنية يقبل بذلك، بالإضافة إلى تفعيل الأمر 06-03 من شأنه أن يعزز ويكرس أخلاقيات المهنة شيئا فشيئا.

إضافة إلى ما سبق فإن غياب الاهتمام بموضوع الأخلاقيات ضمن برامج التكوين وعدم توعية الموظفين بأهمية تنميتها سواء على المستوى الشخصي أو داخل الوظيفة يقود إلى الإساءة لسمعة الإدارة والدولة عامة، ولهذا تقرر في مدونة الأخلاق لكلية الهندسة - جامعة المنوفية - ما يلي: " على جميع أعضاء أسرة الكلية أن يطوروا في معارفهم ومفاهيمهم في مجال خبراتهم ومجال تخصصهم المهني. وعليهم أن يبحثوا باستمرار عن وسائل تطوير أدائهم في العمل مع العناية بالمهارات النوعية. وعلى الأعضاء أن يبحثوا دوما عن طرق لتطوير وتحسين أماكن عملهم"⁴⁵، كما أن قلة أو عدم إجراء حركات نقل أو تغيير في مناصب الموظفين يؤثر سلبا على الوظيفة وذلك نتيجة العلاقات التي قد تتشكل عند البقاء في نفس المنصب مدة طويلة وانتشار المحسوبية والوساطة وغيرها من الممارسات غير الأخلاقية، زياداً على ضعف آليات الرقابة، وعدم كفايتها لردم الانحرافات وضمان السير الحسن للمرافق العامة تقود إلى تناول بعض الأفراد والقيام بأعمال غير مشروعة تؤدي إلى تشويه صورة الإدارة والقائمين على أداء الخدمات؛ لذلك ينبغي البحث عن الآليات لتفعيل الأخلاقيات كسلوك للموظف كفرد وكعنوان داخل الإدارة"⁴⁶.

خاتمة:

يبدو جليا بأن الأمر 06-03 يلعب دورا مهما في عقد ميثاق ملزم للموظف، فهو فرع من فروع القانون العام، حيث أن دراسته تشمل كل ما يتعلق بالموظف العمومي والقواعد التي تنظم شؤونه وحياته الوظيفية، وركزنا في دراستنا هاته على شق الواجبات الملقاة على عاتق الموظف الحكومي في الجزائر وفقا لهذا القانون، وكيف أن تطبيق الواجبات من شأنه أن يؤدي إلى تعزيز أخلاقيات المهنة وتكريسها من قبل منظمة الأعمال، الشيء الذي ينعكس بالإيجاب على جودة الخدمات المقدمة.

ولقد خالصنا إلى أهم النتائج التالية:

1- يشير مفهوم الأخلاقيات المهنية إلى ذلك الالتزام الأخلاقي بين الموظف ورب العمل (الجهة الحكومية)، على تادية العمل والوظيفة وفق مبادئ الشرف والنزاهة والإخلاص، مع ما

أخلاقيات المهنة في المنظمة وفقاً للأمر 06-03 بين الإلزامية والرهانات المستقبلية _____
يتضمنه ذلك من النصح والإبداع في الوظيفة وتنقيتها من كل شوائب الفساد وسوء الاستغلال، بما ينعكس لا محالة على جودة الخدمات المقدمة والتي تخلف كما هائلاً من الرضى الشعبي والجماهيري على قطاع الوظيفة العمومية.

2- تعمل أخلاقيات المهنة على ضبط سلوك الموظف التي يجب أن يتحلّى بها أثناء أداءه لعمله وللمهام المكلف بها، وضمان تصرفه في الشؤون العامة بشكل موضوعي ونزيه.

3- تساعد في فهم الواجبات المهنية والتذكير بنظام الثواب والعقاب كإحدى الوسائل الناجحة لتفادي السلوكيات غير الأخلاقية أو المحظورة.

4- إن أخلاقيات المهنة التي يسترشد بها جميع العاملين وفقاً للأمر 06-03 تؤدي إلى التجانس، والوحدة والتوافق الأخلاقي لجميع العاملين.

5- بالإضافة إلى الأمر 06-03 المكرس لأخلاقيات المهنة داخل المنظمة، لابد من ميثاق أخلاقي في كل منظمة يعمل كمكمل لقانون الوظيفة العمومية.

وعليه فإننا نقترح الآتي:

1- صياغة ميثاق أخلاقي لكل منظمة أعمال حكومية مع إدراك الأولويات الأخلاقية لكل عمل ومهنة وترتيبها حسب الأهمية.

2- تنمية ودعم الرقابة الذاتية، باستئثاره الوازع الديني في نفس الإنسان، وتيقنه باطلاع الله على ظاهره وباطنه، وبذل جهده بغية الرقي إلى درجة الإحسان، ويشتهر اليابانيون بجديتهم الذاتية في أداء العمل، حيث إن العمل هو وجود المواطن الياباني، وهو ما يعرف بالـ (YORUKI) أي: النزعة الذاتية للبحث عن الذات من خلال العمل.

3- إيجاد أدوات الضبط الإداري الحديثة، ومن الوسائل التي تساعد على فاعلية الإعداد الأخلاقي وتظهر جوانب النقص فيه، إنشاء جهاز إداري مستقل يكون مسؤولاً عن وظائف الرقابة الإدارية، مع متابعة تصرفات وسلوك الموظفين، ومن الوسائل أيضاً إعادة النظر بإجراءات الضبط الوظيفي والعقوبات وتنفيذ إجراءات رادعة بحق المخالفين والمسيئين في النظام الإداري الأخلاقي، ولنا في الإسلام شاهد، ففي عهد أمير المؤمنين عمر بن الخطاب رضي الله عنه كان يسأل رعيته: أرايتم إذا استعملت عليكم خيراً من أعلم ثم أمرته بالعدل أكنت قضيت ما علي؟ قالوا نعم؛ قال: لا، حتى انظر في عمله، أعمل بما أمرته أم لا.

وأخيراً تكريس القدوة القيادية في العمل، حيث يمكن للقائد ممارسة هذا التأثير وتعديل سلوك الأفراد أو تغييره بالاستناد إلى مصادر قوة وتأثير عديدة، منها: قوة المكافأة، وقوة العقاب، والسلطة المشروعة، وقوة الخبرة، فإذا نظر العاملون إلى المدير وهو لا يلتزم بأخلاق المهنة، فهم كذلك من باب أولى؛ وقد قال الخليفة الأول للمسلمين أبو بكر الصديق رضي الله عنه: وليت

د. لزهـر بن عيسى - جامعة بسكرة (الجزائر)

عليكم ولستُ بخيركم، فإن أحسنت فأعينوني، وإن أسأت فقوموني. لذا لما مات قال فيه أمير المؤمنين عمر رضي الله عنه : رحمك الله يا أبا بكر، لقد أتعبت من بعدك.

قائمة المصادر والمراجع:

أولا/ قائمة المصادر:

أ- القوانين :

- 1- الأمر رقم 06-03، الصادر بتاريخ: 15 يوليو 2006، المتضمن القانون الأساسي للتوظيف العمومية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 46، 16 يوليو 2006.
- 2 - قانون رقم 16-01، الصادر بتاريخ: 26 جمادى الأولى عام 1437 الموافق 6 مارس 2016، المتضمن التعديل الدستوري، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 14، السنة 2016.

ثانيا / قائمة المراجع:

أ- الكتب :

أولا: باللغة العربية:

- 1 - ابن منظور المصري، لسان العرب، ج1، الدار المتوسطة للنشر والتوزيع، الجمهورية التونسية، 2005.
- 2 - إبراهيم بدر شهاب الخالدي، المسؤولية الأخلاقية والاجتماعية لمنظمات الأعمال المعاصرة، دار الأعلام للنشر والتوزيع، عمان، 2010.
- 3 - أحمد بويكر، مفاهيم قانون الوظيفة العمومية، الجزائر، في إطار التكوين قبل الترقية في رتبة عون إداري، د.س.ن.
- 4 - بلال خلف السكارنة، أخلاقيات المهنة، دار المسيرة للنشر والطباعة والتوزيع، الأردن، 2012.
- 5 - كمال عوض الله، ميثاق أخلاقيات المهنة وميثاق السلوكيات، جامعة المنوفية كلية الهندسة، مصر، د.س.ن.
- 6 - محمود محمد معابد، الفساد الإداري وعلاجه في الشريعة الإسلامية، دار الثقافة، الأردن، 2011.
- 7 - مسفر بن علي القحطاني، دورة أخلاقيات المهنة، جامعة الملك فهد للبترول والمعادن، المملكة العربية السعودية، 2008.
- 8 - مصطفى حسان، عبد المجيد بدوي، قاموس الصحافة والإعلام، المجلس الدولي للغة الفرنسية، لبنان، 1991.
- 9 - سعيد بن ناصر الغامدي وآخرون، أخلاق المهنة أصالة إسلامية ورؤية عصرية، دار حافظ للنشر والتوزيع، السعودية، 2010.
- 10 - سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010.
- 11 - علي بن محمد السيد الشريف الجرحاني، التعريفات، دار الكتب العلمية، بيروت، 1983.

ثانيا: باللغة الإنجليزية:

- 1- Margaret Brazier, *Medicine, Patients and the Law*. Penguin, 1987.

ب- الرسائل الجامعية :

- 1 - بدران أمية، مدى انطباق الحكم الأخلاقي على طلبة المرحلتين الإعدادية والثانوية في الأردن، (مذكرة ماجستير)، الجامعة الأردنية، الأردن، 1981.

2 - هشام نعيم أبو طيبخ، مدى التزام مديري المدارس الأساسية الدنيا بأخلاقيات مهنة التعليم في محافظة غزة من وجهة نظر المعلمين، (مذكرة ماجستير)، كلية التربية في الجامعة الإسلامية - تخصص: أصول التربية، غزة، فلسطين، 2008.

3 - محمد عواد العطوي، أخلاقيات العمل ودورها في تحقيق كفاءة الأداء، (مذكرة ماجستير)، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، كلية الدراسات العليا، قسم العلوم الإدارية، الرياض، 2013.

ج- المقالات في المجلات:

1 - سهام رابحي، "أخلاقيات الوظيفة العمومية بين الواقع والتحديات وآليات التنضيل لتحسين أداء الإدارة للخدمات العامة". مجلة الباحث للدراسات الأكاديمية، جامعة باتنة 01، الجزائر، العدد الثالث عشر، جويلية 2018، ص ص 790-803.

د- المحاضرات:

1 - زهر بن عيسى، «أخلاقيات المهنة»، محاضرات في مقياس: أخلاقيات المهنة، أقيمت على طلبة السنة الثانية ماستر- علوم سياسية- كلية الحقوق- بسكرة-، قسم العلوم السياسية، جامعة محمد خيضر- بسكرة-، 2018.

2 - صالح دجال، «الوجيز في قانون الوظيفة العامة»، محاضرات في مقياس: قانون الوظيفة العامة، أقيمت على طلبة السنة الرابعة- علوم قانونية- ليسانس، كلية الحقوق- بن عكنون- جامعة الجزائر، 2007.

هـ- المقالات على مواقع الانترنت:

1- سالم السالم، أخلاقيات العمل: برنامج تدريبي PDF. الإمارات العربية المتحدة، دورة تدريبية، بتاريخ: 2018/10/16، <https://bit.ly/30ceW2M>.

الهوامش:

¹ - علي بن محمد السيد الشريف الجرحاني، التعريفات، دار الكتب العلمية، بيروت، 1983، ص 136.

² - المرجع نفسه، ص 136.

³ - بدران أمية، مدى انطباق الحكم الأخلاقي على طلبة المرحلتين الإعدادية والثانوية في الأردن، (مذكرة ماجستير)، الجامعة الأردنية، الأردن، 1981، ص 303.

⁴ - مسفر بن علي القحطاني، دورة أخلاقيات المهنة، جامعة الملك فهد للبترول والمعادن، المملكة العربية السعودية، 2008، ص 09.

⁵ - ابن منظور المصري، لسان العرب، ج1، الدار المتوسطة للنشر والتوزيع، الجمهورية التونسية، 2005، ص 1157.

* مستشار رئيسي في التوجيه والتقييم والإدماج المهنيين، مركز التكوين المهني والتمهين رابع مروش رأس الوادي- ولاية برج بوعرييج-.

⁶ - زهر بن عيسى، «أخلاقيات المهنة»، محاضرات في مقياس: أخلاقيات المهنة، أقيمت على طلبة السنة الثانية ماستر- علوم سياسية- كلية الحقوق- بسكرة-، قسم العلوم السياسية، جامعة محمد خيضر- بسكرة-، 2018، ص 07.

⁷ - سهام رابحي، "أخلاقيات الوظيفة العمومية بين الواقع والتحديات وآليات التنضيل لتحسين أداء الإدارة للخدمات العامة". مجلة الباحث للدراسات الأكاديمية، جامعة باتنة 01، الجزائر، العدد الثالث عشر، جويلية 2018، ص 792.

- 8 - مصطفى حسان، عبد المجيد بدوي، قاموس الصحافة والإعلام، المجلس الدولي للغة الفرنسية، لبنان، 1991، ص 18.
- 9 - سعيد بن ناصر الغامدي وآخرون، أخلاق المهنة أصالة إسلامية ورؤية عصرية، دار حافظ للنشر والتوزيع، السعودية، 2010، ص 110.
- 10 - القانون رقم 16-01، الصادر بتاريخ: 26 جمادى الأولى عام 1437 الموافق 6 مارس 2016، المتضمن التعديل الدستوري، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 14، السنة 2016، ص 07.
- 11 - محمد عواد العطوي، أخلاقيات العمل ودورها في تحقيق كفاءة الأداء، (مذكره ماجستير)، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، كلية الدراسات العليا، قسم العلوم الإدارية، الرياض، 2013، ص 13.
- 12 - هشام نعيم أبو طيخ، مدى التزام مديري المدارس الأساسية الدنيا بأخلاقيات مهنة التعليم في محافظة غزة من وجهة نظر المعلمين، (مذكره ماجستير)، كلية التربية في الجامعة الإسلامية - تخصص: أصول التربية، غزة- فلسطين، 2008، ص 81.
- 13 - سهام رابحي، مرجع سابق، ص 792.
- 14 - محمود محمد معابرة، الفساد الإداري وعلاجه في الشريعة الإسلامية، دار الثقافة، الأردن، 2011، ص 129.
- 15 - المادة 40 من الأمر 06-03، الصادر بتاريخ: 15 يوليو 2006، المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية، العدد 46، 16 يوليو 2006.
- 16 - المادة 41 من الأمر 06-03، الصادر بتاريخ: 15 يوليو 2006، المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية، العدد 46، 16 يوليو 2006.
- 17 - سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة، ديوان المطبوعات الجامعة، الجزائر، 2010، ص 295.
- 18 - أحمد بوبكر، مفاهيم قانون الوظيفة العمومية، الجزائر في إطار التكوين قبل الترقية في رتبة عون إداري، [د.س.ن.]، ص 13.
- 19 - المادة 47 من الأمر 06-03، الصادر بتاريخ: 15 يوليو 2006، المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية، العدد 46، 16 يوليو 2006.
- 20 - صالح دجال، «الوجيز في قانون الوظيفة العامة»، محاضرات في مقياس: قانون الوظيفة العامة، أقيمت على طلبة السنة الرابعة - علوم قانونية - ليسانس، كلية الحقوق - بن عكنون - جامعة الجزائر، 2007، ص 21.
- 21 - المادة 43 من الأمر 06-03، الصادر بتاريخ: 15 يوليو 2006، المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية، العدد 46، 16 يوليو 2006.
- 22 - بتصرف عن: سهام رابحي، مرجع سابق، ص 794.
- 23 - المادة 52 من الأمر 06-03، الصادر بتاريخ: 15 يوليو 2006، المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية، العدد 46، 16 يوليو 2006.
- 24 - المادة 53 من الأمر 06-03، الصادر بتاريخ: 15 يوليو 2006، المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية، العدد 46، 16 يوليو 2006.
- 25 - بتصرف عن: مسفر بن علي القحطاني، دور أخلاقيات المهنة، جامعة الملك فهد للبترول والمعادن، المملكة العربية السعودية، 2008، ص 24.

- 26 - المادة 42 من الأمر 06-03، الصادر بتاريخ: 15 يوليو 2006، المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية، العدد 46، 16 يوليو 2006.
- 27 - المادة 45 من الأمر 06-03، الصادر بتاريخ: 15 يوليو 2006، المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية، العدد 46، 16 يوليو 2006.
- 28 - سهام رابحي، مرجع سابق، ص 794.
- 29 - بتصرف عن: مسفر بن علي القحطاني، مرجع سابق، ص 23.
- 30 - المادة 48 من الأمر 06-03، الصادر بتاريخ: 15 يوليو 2006، المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية، العدد 46، 16 يوليو 2006.
- 31 - المادة 49 من الأمر 06-03، الصادر بتاريخ: 15 يوليو 2006، المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية، العدد 46، 16 يوليو 2006.
- 32 - بتصرف عن: مسفر بن علي القحطاني، مرجع سابق، ص 23.
- 33 سالم السالم، أخلاقيات العمل: برنامج تدريبي PDF. الإمارات العربية المتحدة، دورة تدريبية، بتاريخ: <https://bit.ly/30ceW2M>, 16/10/2018، ص 18.
- 34 بتصرف عن: سهام رابحي، مرجع سابق، ص 795.
- 35 - المادة 51 من الأمر 06-03، الصادر بتاريخ: 15 يوليو 2006، المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية، العدد 46، 16 يوليو 2006.
- 36 - زهر بن عيسى، مرجع سابق، ص 66.
- 37 - المادة 54 من الأمر 06-03، الصادر بتاريخ: 15 يوليو 2006، المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية، العدد 46، 16 يوليو 2006.
- ♦ القُصام كما تُعرف باسم السكيزوفرينيا باللاتينية *Schizophrenia* وأيضاً الشيزوفرينيا هو اضطراب نفسي يتسم بسلوك اجتماعي غير طبيعي وفشل في تمييز الواقع، وتشمل الأعراض الشائعة الوهام واضطراب الفكر والهلوسة السمعية بالإضافة إلى انخفاض المشاركة الاجتماعية والتعبير العاطفي وانعدام الإرادة؛ غالباً ما يكون لدى المصابين بالقصام مشاكل نفسية أخرى مثل اضطراب القلق والاضطراب الاكتئابي. وأردنا التبدل عليها أخلاقياً بسبب اضطراب الذي يحصل للموظف في حال طلب منه إلتزام القوانين والأعراف والتقييد بأخلاقيات المهنة وهو يلحظ في الوقت ذاته مسؤولته المباشر أول من يدس بقدميه على ما تقدم.
- 38 - بتصرف عن: إبراهيم فهد الغضيلي، مرجع سابق، ص 13.
- 39 - سالم السالم، مرجع سابق، ص 19.
- 40 - بلال خلف السكارنة، أخلاقيات المهنة، دار المسيرة للنشر والطباعة والتوزيع، الأردن، 2012، ص 67.
- 41 - سهام رابحي، مرجع سابق، ص 797-798.
- 42- Margaret Brazier, *Medicine, Patients and the Law*. Penguin, 1987, p 147.
- 43 - زهر بن عيسى، مرجع سابق، ص 84.
- 44 - المرجع نفسه، ص 85.

♦ يبدو أن عدم وجود نظرية أخلاقية في منظمات العمل الحكومية الجزائرية أدّى إلى استئراء فساد بنيوي غير مسبوق، نتيجة للطفرة المالية السابقة، ما أدى إلى تدهور مستوى ونوعية الخدمات المقدمة، أحدث كما هائلا من التذمر وكان الشرارة التي أوقدت حراك 22 فبراير 2019.

⁴⁵ - كمال عوض الله، ميثاق أخلاقيات المهنة وميثاق السلوكيات، جامعة المنوفية كلية الهندسة، مصر، [د.س.ن].

ص 04.

⁴⁶ - بتصرف عن: سهام رابحي، مرجع سابق، ص 798.

