

أخلاقيات الإدارة: المفاهيم والمبادئ التأسيسية للسلوك المهني الرشيد

Administrative Ethics: Theoretical Concepts and Foundational Norms for Ethical Professional Conduct



*1 لشهب وسيلة

1 جامعة الجزائر 3

lachehabwassila@gmail.com

2 عبد القادر سعيد عبيكشي

2 جامعة الجزائر 3

abikchisaid@gmail.com

تاريخ النشر: 2025/12/28

تاريخ القبول: 2025/12/17

تاريخ الارسال: 2025/07/18

ملخص: تهدف هذه الدراسة إلى بناء إطار نظري لأخلاقيات الإدارة، باعتبارها أحد الأسس الجوهرية لإصلاح الوظيفة العامة وترسيخ مبادئ النزاهة والفعالية داخل المرافق العمومية. وقد تناولت هذه الورقة البحثية المفاهيم الأساسية للأخلاق وأخلاقيات الإدارة، كما تم تحليل مصادر الأخلاقيات الإدارية، والأسس التي تُبنى عليها، مثل المصلحة العامة، والسلطة الرئاسية، والنظام التأديبي، وصولاً إلى المبادئ التي يُفترض أن يتحلى بها الموظف العمومي كالنزاهة، الحياد، وحسن معاملة المواطنين. وخلصت الدراسة إلى أن ترسيخ الأخلاقيات المهنية يتطلب أكثر من الإطار القانوني، إذ يستدعي تكويناً مستمراً، وبيئة مؤسسية داعمة، تجعل من الأخلاقيات سلوكاً مؤطراً لا مجرد شعار تنظيمي.

الكلمات المفتاحية: أخلاقيات الإدارة؛ السلوك الأخلاقي؛ النزاهة، المرفق العامة

Abstract This study seeks to construct a theoretical framework for administrative ethics, positioning it as a fundamental pillar for the reform of the civil service and the consolidation of principles of integrity and efficiency within public institutions. The paper examines the foundational concepts of ethics and administrative ethics, followed by the notion of the “ethics of public life” as a reformative approach to confronting corruption. It further analyzes the sources of administrative ethics and the core principles on which they rest—such as the public interest, hierarchical authority, and the disciplinary system—culminating in the ethical standards expected of public officials, including integrity, impartiality, and respectful treatment of citizens. The study concludes that the entrenchment of professional ethics goes beyond the establishment of a legal framework; it requires more than just a legal framework; it calls for continuous training and a supportive institutional environment that transforms ethics into a structured practice rather than a mere organizational slogan.

key words: Administrative Ethics; Ethical Behavior; Integrity; Public service:

مقدمة:

لقد أصبح موضوع أخلاقيات الإدارة أحد أبرز الرهانات المعاصرة في الفكر الإداري والوظيفة العمومية، خاصة مع تنامي التحديات التي تواجه المؤسسات العمومية في ظل تفشي الممارسات غير الأخلاقية، وضعف فعالية القوانين وحدها في الحد من التجاوزات السلوكية. فقد أدى انتشار مظاهر الفساد وسوء استخدام السلطة داخل المرافق العامة إلى تقويض ثقة المواطن، وزعزعة العلاقة بين الإدارة والمجتمع، ما جعل الحاجة إلى مقارنة أخلاقية في تسيير الشأن العام أكثر إلحاحاً من أي وقت مضى.

وفي هذا السياق، برزت دعوات متزايدة لاعتماد أخلاقيات الإدارة كمنظومة مرجعية لتوجيه سلوك الموظف العمومي، تقوم على مبادئ النزاهة، الحياد، الشفافية، والمسؤولية، وتهدف إلى خلق بيئة عمل قائمة على الانضباط المهني واحترام كرامة المواطن. كما بات يُنظر إلى الأخلاق لا باعتبارها بُعداً قيمياً تجميلاً، بل كخيار إصلاحي وهيكل يواكب تطور مفهوم الحوكمة الحديثة.

وبناءً على ذلك، تسعى هذه الدراسة إلى تحليل الإطار النظري لأخلاقيات الإدارة، من خلال الوقوف عند المفاهيم التأسيسية المرتبطة بالأخلاق والسلوك المهني، وبيان مصادرها وأسسها في السياق الإداري، بالإضافة إلى إبراز المبادئ الأخلاقية التي يفترض أن يتحلّى بها الموظف العمومي في أداء واجبه، باعتبارها ركيزة محورية في بناء مرفق عام فعال وشرعي. وهذا يقودنا إلى طرح الإشكالية الآتية: إلى أي مدى يمكن اعتبار أخلاقيات الإدارة إطاراً مرجعياً فعالاً لتقويم السلوك المهني وتعزيز النزاهة داخل المرفق العام؟ وتتفرّع عنها التساؤلات الفرعية التالية:

- ما المقصود بأخلاقيات الإدارة، وما هي أبرز مصادرها وأسسها المؤسسية التي تجعل منها إطاراً معيارياً لتوجيه السلوك المهني داخل الإدارات العمومية؟

- كيف تتحدد العلاقة بين المنظومة القانونية والمنظومة الأخلاقية داخل الوظيفة العمومية؟

- هل تكفي الأسس التنظيمية والقانونية لضمان سلوك أخلاقي، أم أن الأمر يقتضي وجود بنية قيمية داخلية متجذرة في ثقافة الإدارة؟

أهمية الدراسة :

تنبع أهمية هذه الدراسة من كونها تندرج ضمن الجهود النظرية الرامية إلى إعادة الاعتبار للبعد الأخلاقي في تسيير الشأن العام، في وقت باتت فيه المعايير التقنية والقانونية وحدها غير كافية لضمان جودة الأداء داخل الإدارة العمومية. فهي تسعى إلى توضيح الأسس القيمية التي ينبغي أن يستند إليها سلوك الموظف العمومي، وتسليط الضوء على مدى مركزية الأخلاقيات في بناء الثقة بين المواطن والمؤسسة، وفي ترسيخ الحوكمة الرشيدة. كما تكمن أهمية الدراسة في محاولة تقديم معالجة منهجية متكاملة لموضوع أخلاقيات الإدارة، من خلال تحليل المفاهيم وتحديد المرجعيات النظرية التي يقوم عليها السلوك المهني، بما يتيح تطوير أطر أخلاقية فعالة يمكن أن تُدمج ضمن السياسات العمومية وبرامج التكوين المهني.

أهداف الدراسة :

تسعى هذه الدراسة إلى تحقيق الأهداف التالية :

- تحليل الإطار المفاهيمي والنظري لأخلاقيات الإدارة، من خلال توضيح تموقعها ضمن المنظومة الأخلاقية والقانونية للوظيفة العامة.
- إبراز أهمية البعد الأخلاقي في تقويم السلوك المهني وتعزيز فعالية المرافق العامة.
- تحديد المصادر المرجعية والأسس القيمية التي تقوم عليها أخلاقيات الإدارة في السياق المعاصر.
- عرض المبادئ الأخلاقية التي يُفترض أن يلتزم بها الموظف العمومي، ودورها في تحقيق الفعالية الإدارية وخدمة المواطن.

منهجية وأدوات الدراسة:

اعتمدنا في هذه الدراسة على المنهج الوصفي، بهدف وصف وتحليل المفاهيم المرتبطة بأخلاقيات الإدارة، وتفكيك أسسها القيمية والوظيفية، انطلاقاً من قراءة نقدية لما ورد في الأدبيات المتخصصة في الفكر الإداري والفلسفة الأخلاقية والقانون العام. وقد تم الاعتماد في هذا الإطار على منهج تحليل المضمون لتحليل الوثائق والنصوص القانونية والتنظيمية ذات الصلة بأخلاقيات الوظيفة العمومية، بالإضافة إلى المراجع الأكاديمية التي تناولت موضوع الأخلاقيات المهنية، سواء في بعدها المفاهيمي أو التنظيمي. كما تم توظيف الاقتراب القانوني لتحليل المنظومات المعيارية التي تؤثر سلوك الموظف العمومي، سواء على المستوى الوطني أو في إطار الاتفاقيات الدولية، فضلاً عن استعمال الملاحظة العلمية لتأمل الإشكالات النظرية التي يطرحها السلوك المهني في المرفق العام.

وتم تقسيم الدراسة إلى ثلاثة مباحث رئيسية على النحو الآتي:

المبحث الأول: الإطار النظري لأخلاقيات الإدارة

المبحث الثاني: مصادر وأسس أخلاقيات الإدارة في الوظيفة العمومية

المبحث الثالث: المعايير الأخلاقية للسلوك الوظيفي في الوظيفة العامة

المبحث الأول: مفهوم أخلاقيات الإدارة

لقد شهد القرن 20 تحولات هامة طرأت على الجانب الثقافي والاجتماعي، أسفر عن تحولات كبيرة في معنى اخلاقيات المنظمات حيث تزايد حجم التجاوزات اللاأخلاقية واللاقيمية في بيئة العمل وضعفت استجابتها لمتطلبات المجتمع، وعليه سنقدم خلال هذا المبحث تعريف أخلاقيات الإدارة والأسس التي تقوم عليها، وآليات إرسائها في المنظمة.

المطلب الأول: تعريف الأخلاقيات

قبل تعريف أخلاقيات الإدارة، لا بد من الإشارة إلى أن مفهوم الأخلاقيات الذي يُعد من المفاهيم الإشكالية نظراً لتعدد المرجعيات الفلسفية والثقافية والدينية المؤطرة له. ومن خلال هذا المبحث، تقتضي

الضرورة المنهجية التطرق أولاً للتعريف اللغوي ثم الاصطلاحي لهذا المفهوم وذلك قبل تعريف أخلاقيات الإدارة.

أولاً: التعريف اللغوي:

إن مصطلح الاخلاقيات مستوحى من أصل كلمة اغريقية وهي "ethicos" والتي تعني الشخصية، الذي يتوافق أكثر مع مصطلح خُلُق في اللغة العربية والمقصود به السمات الشخصية، أكثر من توافقه مع مصطلح الأخلاق، المشتق من الكلمة اللاتينية mos, moris التي تعني الأعراف (Khiami, 2019).

وقد عرّف ابن منظور في لسان العرب الخُلُق على أنه "السجية الطبع والدين بقوله: "في الحديث ليس شيء في الميزان أثقل من حسن الخلق، والخلق بضم اللام سكونها هو الدين والطبع والسجية وحقيقته أنه صورة الانسان الباطنة وهي نفسه ووصافها ومعانيها المختصة فيها" (منظور، صفحة 163).

كما وسع البروفيسور مقدار يالجن المفهوم، حيث حدد المفهوم اللغوي للأخلاق في كتابه "التربية الأخلاقية الإسلامية" وأعطاه ثلاث دلالات فطرية، طبيعية، صفات مكتسبة وعادة في السلوك " أن يدل على الصفات الطبيعية في خلقة الانسان الفطرية على هيئة مستقيمة متناسقة، كما يدل على الصفات التي اكتسبت وأصبحت عادة في السلوك كعادة التدين ومن تم تصبح كأنها خلقت من الطبيعة أو تصبح طبيعة ثابتة (بالجن، 1977، صفحة 64).

من خلال هذا التنوع، يمكن القول إن الأخلاق تمثل مزيجاً من السمات الشخصية، والقواعد السلوكية، والمبادئ المعيارية، التي تتجذر في الضمير الفردي والاجتماعي، وتشكل إطاراً حاكماً لأفعال الإنسان، وتُشكل أيضاً علماً معيارياً قائماً بذاته، يُعنى بالحكم على الأفعال من حيث كونها خيراً أو شراً.

ثانياً التعريف الاصطلاحي:

لقد تناول علماء الأخلاق والفلاسفة المفهوم من زوايا متعددة. ومن أبرز هذه التعريفات ما قدمه الإمام أبو حامد الغزالي، حيف عرف الاخلاق بأنها "هيئة في نفس راسخة عنها تصدر الأفعال بسهولة ويسر من غير الحاجة الى فكر ورؤية فإذا كانت الهيئة بحيث تصدر عنها الأفعال الجميلة المحمودة عقلاً وشرعاً سميت تلك الهيئة خلقاً حسناً وان كان الصادر الأفعال القبيحة سميت الهيئة التي هي المصدر خلقاً سيئاً" (الغزالي، صفحة 60).

غير أن الفكر المعاصر تحولاً في الاهتمام نحو علم الأخلاق كحقل مستقل يُعنى بدراسة قواعد السلوك ومبادئه النظرية والتطبيقية، حيث اهتم المعاصرون بتعريف علم الأخلاق أكثر من تعريف الأخلاق بحد ذاتها، فاعتبره بعضهم بحثاً في قواعد السلوك، أو محاولة لوضع مبادئ نظرية عامة تُستخدم كأساس لكل القواعد العملية التي تنظم سلوكنا الشخصي وتصرفاتنا، والتي تُستقى من المبادئ التي يضعها فلاسفة الأخلاق.

حيث عرف محمد أمين علم الاخلاق في كتابه "الاخلاق" على أنه علم يوضح معنى الخير والشر ويبين ما ينبغي أن تكون عليه معاملة بعضهم بعضا، ويشرح الغاية التي ينبغي أي يقصدها الناس في أعمالهم وينير السبيل لعمل ما ينبغي (أمين، 1999، صفحة 15)

وفي هذا السياق، تم التمييز بين نوعين رئيسيين من الأخلاق: (الشيخلي، 1999، صفحة 12)

- أخلاق عملية: تُعنى بسلوك الأفراد في الواقع الاجتماعي، وتُسمى أيضًا بأخلاق السلوك.
- أخلاق نظرية: تهتم بدراسة القيم الأخلاقية كمفاهيم مجردة، كمعاني الخير والشر والعدالة.

ويُعد هذا التمييز مدخلا لفهم التطور الفلسفي لمفهوم "الأخلاقيات" الذي لم يبرز كمصطلح مستقل إلا في مرحلة لاحقة. ويرجع أن أول من استخدمه هو الفيلسوف البريطاني جيريمي بنتام Jeremy Bentham، وذلك سنة 1793، من خلال مؤلفه الذي نُشر لاحقًا في عام 1834 بعنوان "الأخلاقيات وقواعد السلوك". فالكلمة تنتمي أساسًا إلى الحقل الفلسفي وليس القانوني، لكن مع تطور الفكر السياسي والاجتماعي تم إدراجها تدريجيًا ضمن المفاهيم القانونية والمعمارية. (مزوزي، 2015، صفحة 8)

ومع مرور الوقت، أضى استعمال مصطلح "الأخلاقيات" أكثر ارتباطًا بالمجال المهني، لا سيما في الممارسات الإدارية والمهنية، وأصبح يُستخدم لوصف قواعد السلوك والمعايير التي ينبغي الالتزام بها داخل المؤسسات. وفي هذا السياق، تجدر الإشارة إلى أن مصطلح "Éthique" يُعد اليوم الأكثر تداولًا في الأدبيات الإدارية، نظرًا لحدثاته النسبية مقارنة بمصطلح "الأخلاق" الذي غالبًا ما يرتبط بالدلالة الدينية أو الفلسفية العامة.

ويُعرف مصطلح الأخلاقيات "على أنه علم يُعنى بدراسة السلوك الأخلاقي وتحديد الكيفية التي ينبغي أن يتصرف بها الأفراد داخل المجتمع، وذلك في ضوء معايير وقيم تُنظم علاقاتهم وسلوكهم في مختلف السياقات الاجتماعية والمهنية" (Khiati, 2019, p. 7)

ومع التحولات المتسارعة التي شهدتها المجتمعات المعاصرة، لم تعد الأخلاقيات إطارًا معياريًا مجردًا، بل تحولت إلى ضرورة مؤسسية لتقويم الممارسات ومواجهة مظاهر الفساد والتسيب في الفضاء العام. ومن هذا المنطلق، برز مفهوم أخلاق الحياة العامة كمسعى فلسفي ومجتمعي يهدف إلى تجسيد القيم الأخلاقية في سلوك الفاعلين العموميين، وعلى رأسهم الإدارات العمومية، لكونها تمثل الفضاء الأشد احتياجًا إلى هذا التخليق المؤسسي، في ظل ما تعانيه من مظاهر الفساد الإداري، والتسيب، وضعف الالتزام بالقيم المهنية.

المطلب الثاني: تعريف أخلاقيات الإدارة وأهدافها

تُعد أخلاقيات الإدارة أحد الركائز الأساسية لضمان أداء مهني مسؤول داخل المنظمات، لاسيما في القطاع العام، حيث يتقاطع العمل الإداري مع مصلحة المجتمع وثقة المواطنين. وقد برز هذا المفهوم في ظل تزايد الحاجة إلى ترسيخ معايير أخلاقية تحكم سلوك الموظف العام وتوجه قراراته نحو الصالح العام،

بعيداً عن الاعتبارات الذاتية أو الضغوط المؤسسية. وفي هذا الإطار، تنوعت التعريفات التي حاولت ضبط هذا المفهوم من زوايا متعددة، قانونية وفلسفية وسلوكية.

أولاً: تعريف أخلاقيات الإدارة

تعرف أخلاقيات الإدارة بأنها مجموعة القواعد والاسس يجب على المهنيين التمسك بها والعمل بمقتضاها ليكون الموظف ناجحاً في تعامله مع زملائه ومع رؤسائه (الدراجي، 2011، صفحة 603)، وقد تزايد الاهتمام بدراسة السلوك الأخلاقي في المنظمات نظراً لارتباط كفاءتها وفعاليتها بسلوكيات وأخلاق العاملين بها، ويعتبر السلوك الأخلاقي مقياساً لتصرف الموظف العام، فإن كان التصرف موافقاً لقواعد السلوك الأخلاقي أمكن اعتباره سلوكاً أخلاقياً (ethical) وإذا لم يكن موافقاً لهذه القواعد أصبح غير أخلاقياً (unethical)، فالسلوك حتى يكون أخلاقياً لا بد أن يبنى على قواعد أخلاقية هدفها جلب النفع أو دفع الضرر، وإن تكون هذه القواعد مقبولة من العقل الإنساني عامة (دياب، 2014، صفحة 63).

كما عرفت أخلاقيات الإدارة كذلك على أنها مجموعة القواعد التي تحدد السلوك من خلال الحكم ما إذا كانت الأفعال صحيحة أو خاطئة من خلال اتباع جملة من المعايير الواضحة بهدف تحقيق التقدم الوظيفي. (harris, s.d.).

ويرى الأستاذ سعيد مقدم في كتابه "أخلاقيات الوظيفة العامة" أن أخلاقيات الإدارة هي "علم الواجبات المعنوية التي تفرض على أعضاء مؤسسة أو تنظيم ما أي وجود جماعة اجتماعية ملتفة حول مشروع محدد قائمة على الهرمية خاضعة إلى سلطة مكلفة بتحديد مبادئ العمل الواجب الالتزام بها والتصرف في حدودها تحت طائلة الجزاءات التأديبية" (سعيد، 1997، صفحة 294).

في هذا السياق، يمكن القول أن أخلاقيات الإدارة في الوظيفة العامة تضم محورين أساسيين:

1. علاقة الموظف بالجهود والمجتمع، فتحدد من خلال علاقة الموظف بعمله المعبر عنها باحترامه للجمهور وعدم تحيزه في التعامل مع الآخرين وعدم تفعيل المصلحة العامة على الخاصة
2. علاقة الموظف بالقوانين والتعليمات، وتحدد من خلال تطبيقه السليم لها وعدم استغلاله لمنصبه واحترام وقت العمل والحفاظ على المال العام (عبود، 2005، صفحة 47)

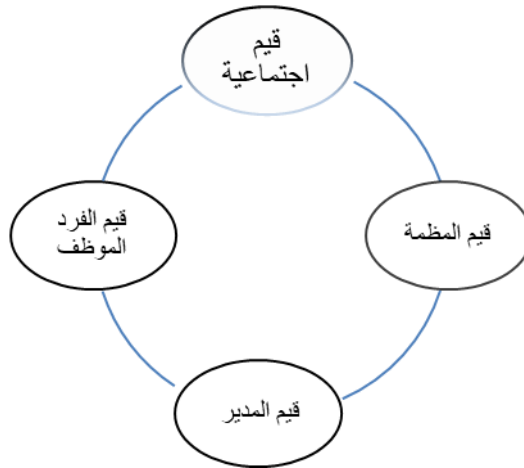
ويتضح من مجمل التعريفات، أن أخلاقيات الإدارة ليست مجرد قواعد أو تعليمات سلوكية ظرفية، بل هي منظومة قيمية شاملة تتداخل فيها عدة أبعاد منها: البعد الذاتي (الضمير المهني)، والبعد المؤسسي (الضبط التنظيمي)، والبعد التشريعي (الإطار القانوني)، وهي بذلك تمثل أحد المرتكزات الأساسية التي تقوم عليها الإدارة الرشيدة، حيث تُساهم في تحقيق نوع من الرقابة الأخلاقية الذاتية التي بدورها تُكمل وتُعزز الرقابة القانونية، كما تشكل ضماناً لتوجيه السلوك الإداري نحو خدمة الصالح العام بدلاً من المصالح الضيقة، وتُمكن من بناء ثقافة مهنية قائمة على النزاهة والمسؤولية، ما يجعلها ضرورة استراتيجية في ظل التحديات التي تواجه الإدارة الحديثة، لاسيما في المجتمعات التي تسعى إلى ترسيخ ثقة المواطن في المؤسسات وتحقيق الفعالية والعدالة في الأداء العمومي.

ثانيا: تطور مفهوم أخلاقيات الإدارة

وبالرغم من قدم دراسة موضوع الأخلاق من قبل المفكرين والفلاسفة في مختلف الحضارات الإنسانية، ولاسيما الاهتمام بسلوك الموظفين الذي كان موجودا في مختلف الدول الغربية، إلا أن الاهتمام الفعلي بموضوع أخلاقيات الإدارة ومختلف المهن الأخرى يرجح أنه تزايد في عقد السبعينات من القرن الماضي، خاصة مع تزايد اهتمام الباحثين الأكاديميين في الولايات المتحدة الأمريكية، واهتمام الدوائر الحكومية على وضع التشريعات التي تضبط أخلاقيات العمل الحكومي .

كما ظهر مصطلح أخلاق القيم عند أصحاب فلسفة القيم من أمثال "ماكس شيلر" (1874-1954) الذي يؤكد على علاقة الترابط بين الاخلاق والقيم، ويرى أن القيمة الأخلاقية متصلة اتصالا كبيرا بسلم القيم، ويعتبر أن الاخلاق هي تطبيق للقيم على الطبيعة، أي أن من يملك قيمة سامية فإن سلوكه المترتب عنها سيكون معبرا عن أخلاق مميزة وكذلك العكس، لاسيما وأن هذه القيم سواء كانت تخص الفرد أو قد تكون مهنية أو عامة أي تخص المجتمع والمنظمة، فكلها متصلة فيما بينها بحيث يؤثر كل منها على الآخر. (السكرانه، 2009، صفحة 96)

شكل رقم 01 يوضح العلاقة التبادلية للقيم



المصدر: بلال خلف السكرانه، أخلاقيات العمل، عمان: دار المسيرة، ط 1، ص 96

ثالثا: أهداف أخلاقيات الادارة

وفي ضوء ما سبق بيانه من تعريفات وأسس قيمية، يمكن التطرق إلى الأهداف العملية لاعتماد أخلاقيات الإدارة، والتي تشمل أبعادًا قانونية، مهنية، ومجتمعية، وتجعل منها ضرورة استراتيجية لتقويم الأداء وتعزيز الثقة في المرفق العمومي. وتتمثل هذه الأهداف فيما يلي:

- تجعل الموظف لا ينحرف وابعاده عن قانون الجرائم أي لا يرتكب أي جريمة من مثل المساس بأموال الدولة (الاختلاس السرقة) ولا يسبب أي هدر بالمال والوقت والجهد

- تعتبر الأخلاق أعم من القانون ذو فعالية أكبر لأنه يرتبط بعقوبة مادية تفرض من طرف السلطات بينما الجزء المرتبط بالأخلاق عقوبة معنوية (أدبية) تتمثل في استنكار الآخرين أو استهجان الرأي العام أو المعارضين .
- فهم الواجبات المهنية والتذكير بنظام الجزاءات الإيجابية والسلبية كوسيلة لتجنب المظاهر السلبية؛
- إزالة الطابع التسلطي التي ممكن ان تتميز به الإدارة؛
- ضبط السلوك المهني الشخصي الذي يجب ان يتحلى به المؤتمنون على مصالح الدولة .
- الاحتفاظ بولاء الموظفين والمواطنين، والاحتفاظ بعلاقات متميزة مع البيئة المحيطة، وتحفيز العاملين على نتائج متزايدة لشكل مستمر وتنمية شعورهم بالفخر والمسؤولية؛ (لمنظمة العربية للتنمية الإدارية، صفحة 68)

المبحث الثاني: مصادر وأسس أخلاقيات الإدارة في الوظيفة العامة

تُبنى أخلاقيات الإدارة في الوظيفة العامة على منظومة متكاملة من المرجعيات الفكرية والاجتماعية والقانونية، إذ تُستمد من مصادر متعددة تتداخل فيها البيئة المجتمعية، والتنشئة الفردية، والإطار السياسي والتنظيمي، إضافة إلى التشريعات الرسمية التي تُحدد ضوابط السلوك المهني. ويمثل الوقوف على هذه الخلفيات المعرفية خطوة أساسية لفهم الكيفية التي تتشكل بها القيم الأخلاقية داخل الفضاء الإداري، قبل الانتقال إلى دراسة الأسس العملية والمؤسسية التي تُنظم هذا السلوك وتضفي عليه طابعاً ملزماً.

المطلب الاول: مصادر أخلاقيات الإدارة

تمارس الإدارة مهامها ضمن بيئة مجتمعية وسياسية تتفاعل معها باستمرار، ما يجعلها كياناً يخضع لتأثير السياق المحيط به ويؤثر فيه بدوره. ومن هذا المنطلق، تُعد أخلاقيات الإدارة نتاجاً لمجموعة من المصادر المتداخلة، تشمل القيم الاجتماعية والدينية، والتشريعات القانونية، والمعايير المهنية، مما يستدعي الوقوف على هذه المرجعيات لفهم أسس السلوك الأخلاقي في الوظيفة العامة، وأهم هذه المصادر نجد:

1. النظام الاجتماعي:

هو مجموعة القيم والمؤسسات الاجتماعية التي تكونت عبر التطور التاريخي ويصعب الخروج عليها قد ينال الجاني عقاباً اجتماعياً حيث ينبذ من طرف العائلة والعشيرة والرأي العام والنظام الاجتماعي، و ينقسم النظام الاجتماعي الى مصدرين: ديني وأخلاقي، أي أن المعتقدات الدينية التي يدعو لها الدين يؤمن بها المجتمع وتكون ملزمة للمجتمع، كما أن لكل مجتمع قيم وثقافة سائدة تختلف من مجتمع إلى آخر (زراعي، صناعي، اشتراكي، رأسمالي) (الشيخلي، 1999، صفحة 22)، وبشكل عام تختلف المجتمعات في ثقافتها وقيمها، ففي بعض المجتمعات هناك ثقافة حب العمل والإخلاص فيه وربما تقديسه، واحترام

المواعيد وقبول أفكار الآخرين وعدم التعصب لمذهب أو دين، كون أن الموظف ينقل للمرفق العام السلوك الأخلاقي من البيئة الاجتماعية التي ينتمي إليها، وتصبح أخلاقياته جزءا لا يتجزأ من السلوك التنظيمي سواء أكان سلوكه سلبيا أم إيجابيا. فمثلا الفرد الذي نشأ في دولة أو قرية تحتقر المرأة تصبح علاقاته مع زميلاته الموظفات سيئة ومتوترة، عكس الموظف الذي نشأ في بيئة متفتحة تحترم المرأة حيث سيعامل زميلاته وفق مبدأ المساواة.

2. المنظومة الأخلاقية الشخصية:

تعد معايير الاخلاق الفردية أكثر تأثيرا من منظومة الأخلاق الاجتماعية لكونها ترتبط بشخصية الموظف وخبرته وضميره الإنساني، حيث أن الخبرة التي يحوزها الفرد تلعب دورا مهما في تكوين سلوكياته وأخلاقياته لاسيما اتجاه القضايا والإشكالات الأخلاقية المطروحة، والتي تكون قد تشكلت في شخصيته من المقربون كالعائلة وتجربة العمل، لذلك نلاحظ أن المدراء الأخلاقيون ذوي الضمير الإنساني والمهني عند اتخاذهم لقرارات يفكرون أولا في المصلحة العامة للمجتمع بعيدا عن مصالحهم الشخصية الضيقة. ويعملون دائما على الحفاظ على سمعة منظماتهم، حيث نجد المنظمات كثيرا ما تضع خططا للاستثمار في المورد البشري وخاصة المدراء الذين يتولون مناصب مهمة. (محسن، 2005، صفحة 146)

3. السلوك الإداري والتنظيمي داخل المنظمة:

إن تأثير السلوك التنظيمي على أخلاقيات الموظفين في المنظمة يظهر من خلال:

أ- العلاقات الإنسانية داخل المنظمة: إذا كانت العلاقات الإنسانية بين الموظفين قائمة على الاحترام ومبدأ المساواة وتقبل آراء الآخرين وتسود الديمقراطية الإدارية هذه المنظمة، فحتما ستنمو الاخلاق والمودة ومنه نمو ظاهرة الرضا الوظيفي.

ب- الصراع التنظيمي: "وهو عملية اجتماعية وموقف يحاول فيه اثنان أو أكثر من الجماعات أن يحقق أهدافه لصالحه ومنع الآخرين من تحقيق ذلك، ويمكن أن يأخذ الصراع عد أشكال كالمنافسة والجدال وحتى المواجهة والثورة" (قاسمي، صفحة 9). وهناك عدة أسباب لنشوء الصراع حسب طبيعة عمل المنظمات والعلاقات الإنسانية بين أفرادها وهيكلها التنظيمي، فقد يحدث صراع بين وجهات نظر تقليدية وأخرى متجددة أو صراع شخصي على مستوى مركز القرار. هذا الصراع حتما يؤثر تأثيرا مباشرا على النظام الأخلاقي القيمي للمنظمة، خاصة إذا ظهر هذا الصراع بصورة غير إنسانية فهذا سيخلق مناخا تنظيميا متوترا.

ج- التنظيم غير الرسمي: ويكمن في العلاقات الشخصية والأسرية التي تنشأ بين أفراد المنظمة، وكلما قامت المنظمة بإعطاء أهمية للتنظيم الرسمي وسعت إلى تنميته كلما أدى الأمر إلى ازدهار النظام الأخلاقي والقيمي بالمنظمة. (الشيخلي، 1999، صفحة 35)

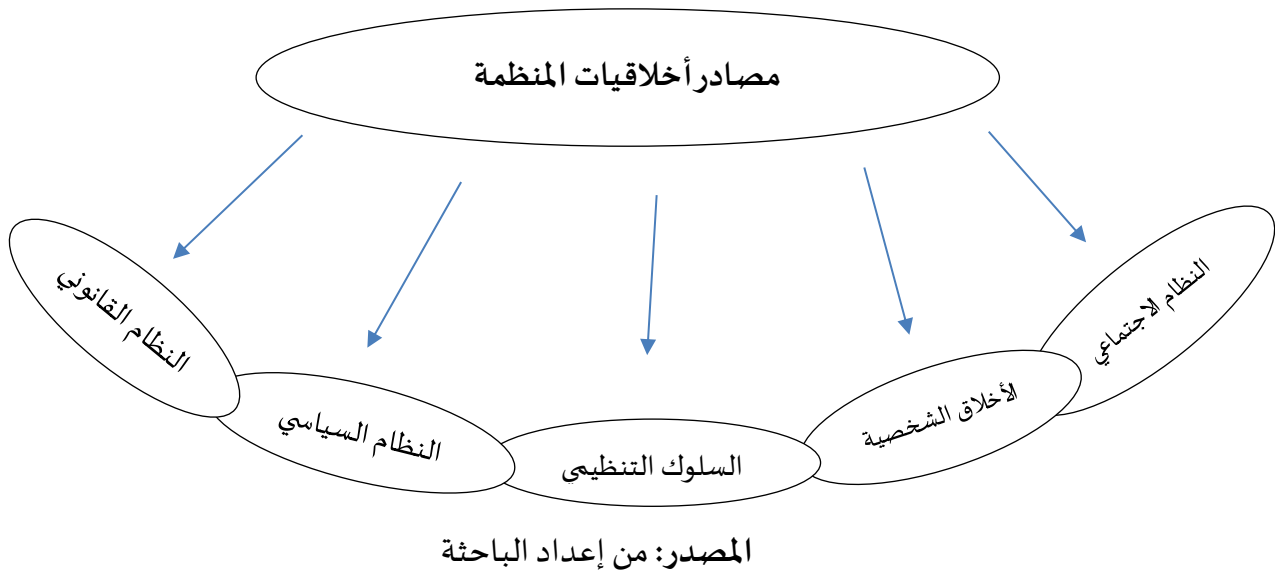
4. النظام السياسي :

يقصد به نمط تسيير المجتمع، ومدى انعكاسه على أخلاقيات الأفراد عامة والموظفين بصفة خاصة، فإذا كان النظام السياسي يؤمن بالتعددية السياسية والمشاركة والحوار فإنه يؤثر إيجابيا في سلوك الموظفين وقناعاتهم المهنية، عكس إذا كان هذا النظام شموليا لا يحارب النهب ويشجع القيم اللاأخلاقية ويفتقر إلى الرقابة الإدارية والقضائية والشعبية، فهذا الأمر يؤدي إلى تغذية السلوك اللاأخلاقي على مستوى أفراد المنظمة. (هادي، 2020، صفحة 26)

5. النظام القانوني التنظيمي:

تعد التشريعات والأنظمة من المصادر الرئيسية التي تتحكم في تسيير المنظمات، وتمثل البيئة التي يعمل بها الموظف حيث تضبط سلوكه وتوجه مساره المهني، كما أن كل منظمة تحوز على لوائح تنظيمية تحدد أنماط السلوك الإيجابي الواجب على الموظف الالتزام به، كما تمارس الرقابة على تصرفاته.

شكل رقم 2: يوضح المصادر المتعددة لأخلاقيات الإدارة



المطلب الثاني: الأسس التي تقوم عليها أخلاقيات الإدارة

بعد تحليل أهم المصادر التي تستند إليها أخلاقيات الإدارة سواء من البيئة الاجتماعية أو المنظومة القانونية والتنظيمية، تنتقل إلى القواعد والمرتكزات العملية التي تقوم عليها هذه الأخلاقيات في الوظيفة العامة، فالأخلاق الإدارية لا تُبنى فقط على مرجعيات فكرية أو مصادر خارجية، بل تستند كذلك إلى أسس مهنية ومؤسسية تُوجّه سلوك الموظف وتضبط أدائه الوظيفي بما يضمن الانضباط، والعدالة، وخدمة الصالح العام، من أبرز هذه الأسس، ما يلي:

1- المنفعة العامة كأساس لأخلاقيات المهنة:

إن الهدف من أخلاقيات المهنة في الوظيفة العامة يكون لتحقيق المنفعة العامة l'intérêt général كون الموظف في خدمة الدولة وهو المؤمن على مصالحها، فمن الطبيعي أن يتمتع بقدر من القوة العمومية

لكونه يجسد المصلحة العامة، وهذه المكانة التي يتمتع بها الموظف في المجتمع تفرض عليه التحلي بصفات معينة كالنزاهة والحياد والمساواة في تطبيق القانون، في هذا السياق يرى الأستاذ سعيد مقدم أنه بات من الضروري الشروع في اعداد نمط ملائم لقواعد أخلاقيات مهنة الموظفين في الجزائر مع مراعاة طبيعة المهام المنوطة بهم ، التي تستمد من مبادئ تنظيم الدولة مع إمكانية تعايش واجتماع عدة وظائف في آن واحد. (مقدم، 1997، صفحة 20 19)

ويلاحظ أن المقترح الذي دعا إليه الأستاذ مقدم لم يجد طريقه بعد إلى التطبيق العملي، إذ لا يزال تعميم مدونات السلوك المهني على مختلف القطاعات، خصوصاً الحيوية منها، يشهد تعثرًا واضحًا، ما يشير إلى بطء في الاستجابة المؤسسية لتفعيل الأطر الأخلاقية الموصى بها.

2- المرفق العام كأساس لأخلاقيات المهنة:

تستمد السلطة التي يتمتع بها الموظفون شرعيتها من كونها تمارس لصالح المواطنين المستفيدين من خدمات المرفق العام، لذا فقواعد أخلاقيات المهنة تتصف بصرامة أكثر من تلك التي تفرض على القطاع الخاص أو المهن الحرة، فصفة الموظف كعون الدولة تفرض عليه سلوكا خاصا وهي واجب تحلي الموظف بالقدوة الحسنة l'obligation d'exemplarité ، لذلك تتدخل قوانين العقوبات لتجريم الأفعال التي يقع فيه الموظف كجريمة استغلال النفوذ. (سعيد، 1997، صفحة 20)

3- مبدأ السلطة كأساس لتحديد أخلاقيات المهنة الإدارية

ان التدرج الرئاسي القائم بين الموظفين داخل كل هيئة إدارية ينبثق عنه واجب الطاعة، فطاعة الرؤساء تستمد من القوانين ومن الاعتبارات الأخلاقية وتكمن أهمية الطاعة في ضمان السير الحسن للتجمعات الوظيفية في المرافق العامة. فمبدأ السلطة الرئاسية يعد أحد الاسس التي تقوم عليها اخلاقيات المهنة في الوظيفة العامة، فالرئيس الإداري يستمد نفوذه من القواعد القانونية باعتباره يملك سلطة اصدار الأوامر واجبة التنفيذ وفي حال مخالفتها يترتب الجزاء التأديبي، كما أن طاعة الرؤساء تقوم على قواعد الاخلاق والتي تقوم بدورها على أساس بناء الثقة في أوامرهم، نظرا لما يتمتعون به من خبرة في العمل الإداري. (ملاوي، 2015، صفحة 24) ونلاحظ أن الكثير من الرؤساء تأثيرهم كبير على الموظفين حيث تقبل مقترحاتهم بسهولة ومن دون مناقشة او معارضة، وهذا يرجع بدرجة أولى لقوة شخصية الرئيس وقدرته على الاقناع وامتلاكه لصفات ومؤهلات تميزه عن الآخرين، مما يكسبه الشرعية والرضا من طرف الموظفين.

4- النظام التأديبي كأساس لتحديد اخلاقيات المهنة الادارية:

ان قواعد اخلاقيات المهنة تملك طابعا تأديبيا ردعيا كذلك لهذا نجده يحتل مكانه مهمة في اغلب مدونات اخلاقيات المهنة، لكون ان الهدف من فرض نظام تأديبي هو تجنب السلوكيات التي تخل بالسير الحسن للمرافق العامة، حيث اسند النظام التأديبي للسلطة الرئاسية التي لها سلطة التقدير لمدى ملائمة مبدا العقوبة مع التدابير المقترحة. (سعيد، 1997، صفحة 21)

يتضح من خلال ما سبق أن أخلاقيات المهنة في الوظيفة العامة لا تقوم على اعتبارات مجردة أو مثالية، بل تستند إلى جملة من الأسس العملية والتنظيمية التي تمنحها طابعا مؤسسيا ملزما. فالمنفعة

العامة، والمرفق العام، ومبدأ السلطة، والنظام التأديبي، تشكل مرتكزات أساسية تضمن التزام الموظف العام بسلوك مهني يعكس قيم الخدمة العمومية ويكرّس الثقة بين الإدارة والمواطن، كما أن تكامل هذه الأسس يبرز أن الأخلاقيات الإدارية ليست مجرد توجهات نظرية، بل آليات فاعلة لضبط الأداء وضمان الانضباط وتحقيق المصلحة العامة في إطار من الشفافية والفعالية.

المبحث الثالث: المعايير الأخلاقية للسلوك الوظيفي في الوظيفة العامة

بعد التطرق إلى الأسس التي تقوم عليها أخلاقيات المهنة، سواء من حيث مرجعياتها القانونية أو المؤسسية أو الوظيفية، يبرز منطقياً التساؤل حول كيفية تجسيد هذه الأسس في السلوك المهني اليومي للموظف العام، فهذه الأخلاقيات لا تُستكمل إلا من خلال ترجمتها إلى سلوكيات واضحة وملزمة، بحيث ننتظر من الموظف أن يلتزم بها أثناء أداء مهامه سواء تجاه الإدارة أو تجاه المواطن أو زملائه في العمل، لذلك يُعدّ تحديد السلوك الأخلاقي الواجب الالتزام به، خطوة ضرورية لترسيخ القيم المهنية داخل المرفق العام، وضمان الانضباط والنزاهة في الخدمة العمومية.

المطلب الأول: مبادئ المساواة والنزاهة والالتزام الوظيفي

لقد ركزت الاهتمامات البحثية والأكاديمية بمجال أخلاقيات الإدارة العامة على مفاهيم محورية كالنزاهة الإدارية وتضارب المصالح، وهي مفاهيم جرى ترجمتها إلى قواعد للسلوك المهني تراعي خصوصيات العمل الإداري، حيث أن «الغاية من وضع مدونات السلوك لا تتمثل في تكرار المبادئ الأخلاقية العامة للمجتمع، وإنما في صياغة معايير دقيقة وملزمة، تساعد الموظف العام على فهم ما ينبغي عليه فعله، وما يجب أن يتجنبه أثناء أداء مهامه». (Lucier، 2025). وخلال هذا المطلب سنتطرق لأهم المبادئ في الأخلاقيات الإدارية، والتي يجب على الموظف العام الالتزام بها والتصرف في حدودها.

أولاً: مبدأ المساواة :

يُقصد بالمساواة في اللغة السواء والعدل، كما تفيد التكافؤ والمساواة في القيمة والمكانة. أما من الناحية القانونية، فتعني إخضاع جميع الأفراد للقانون ذاته دون تمييز بسبب الأصل أو الجنس أو اللغة أو الدين أو غير ذلك من الاعتبارات الشخصية أو الاجتماعية. (لعقاني، 2014، صفحة 10)

فمبدأ المساواة، العدل، تكافؤ الفرص، عدم التمييز، مصطلحات تؤدي إلى نفس المعنى وإن اختلفت في اللفظ، ذلك كون أن لكل شخص الحق في أن يستفيد من الحقوق التي يقرها القانون في حالة توفر الشروط المطلوبة. ويُعد مبدأ المساواة أحد المبادئ الأساسية في القانون الدولي لحقوق الإنسان، وقد ورد في الإعلان العالمي لحقوق الإنسان في المادة 2 (القرار رقم 217 المؤرخ في 10 ديسمبر 1948) على حق كل إنسان في التمتع بالحقوق دون تمييز، والمادة 21 التي تضمن المساواة في تقلد الوظائف العامة.

وفي السياق نفسه، نصّ الدستور الجزائري (المؤرخ في 30 ديسمبر 2020) على هذا المبدأ في المادة 32 التي جاء فيها: "كل المواطنين سواسية أمام القانون. ولا يمكن أن يُتدرّج بأيّ تمييز يعود سببه إلى المولد، أو

العرق، أو الجنس، أو الرأي، أو أي شرط أو ظرف آخر، شخصي أو اجتماعي...". كما شدد القانون الأساسي للوظيفة العمومية (الأمر رقم 03-06 المؤرخ في 15 جويلية 2006) على ذلك في مادته 27 "لا يجوز التمييز بين الموظفين بسبب آرائهم أو جنسهم أو أصلهم أو بسبب أي ظرف من ظروفهم الشخصية الاجتماعية". وبهذا نجد أن مبدأ المساواة يتجلى في عدة عمليات، أهمها: التوظيف من حيث مسألة تحقيق التساوي في اختيار المترشحين المبني على أساس الكفاءة والاستحقاق في الالتحاق بالوظيفة، وكذا المساواة في الأجر، بالإضافة للتمثيل النقابي الذي يضمن مشاركة كل الفئات، بما فيها الرؤساء والمؤوسين.

ثانيا: الالتزام بأداء العمل :

يُعد الالتزام بأداء المهام أحد الأسس الجوهرية التي يقوم عليها السلوك المهني في الوظيفة العامة. فالواجب الوظيفي لا يُختزل في إنجاز المهام الموكلة، بل يشمل تنفيذها بأمانة واحترافية عالية، بما يحقق المصلحة العامة ويحافظ على ثقة المواطن بالمرفق العام. ويُعدّ مبدأ النزاهة مبدأ أساسيا حيث ركزت عليها مختلف الموثائق الأخلاقية والتنظيمات الدولية في القطاع العام، بما فيها توصيات الأمم المتحدة، على ضرورة استخدام الصلاحيات والموارد العمومية بفعالية وشفافية، وتجنب كل أشكال التقصير أو الانحراف في أداء الواجبات. فالنزاهة هنا لا تعني فقط الامتناع عن الفساد، بل تجسيدا لمبدأ الخدمة العامة باعتبارها مسؤولية أخلاقية ومؤسسية..

فتحلي الموظف بالنزاهة العمومية يعتبر أساس النهوض بالصالح العام ولضمان مشروعية مؤسسات الدولة، والحفاظ على سمعتها، في هذا السياق أكد المشرع الجزائري في المادة 40 من قانون الوظيفة العامة في الفصل الخاص بواجبات الموظف، على ضرورة احترام الموظف لسلطة الدولة أثناء أداء مهامه، بينما شددت المادة 41 على أهمية التحلي بالأمانة والحياد في تنفيذ الواجبات، وهكذا تظهر لنا هذه المواد القانونية الترابط القوي بين الأخلاق المهنية والمشروعية الإدارية، باعتبار أن نزاهة الموظف تعكس في جوهرها نزاهة الدولة ذاتها.

المطلب الثاني: واجب السرا المهني والحفاظ على كرامة الوظيفة :

أولا: الحفاظ على السرا المهني:

يعتبر الموظف، بحكم طبيعة مهامه، مطلعاً على العديد من الأسرار والمعلومات الحساسة، سواء ما تعلق بالأفراد أو بمصالح الدولة. وقد تكون هذه الأسرار ذات طابع اقتصادي أو سياسي أو حتى عسكري. ويُعرف السرا المهني بأنه امتناع الموظف عن كشف أي معطيات اطلع عليها أثناء تأدية مهامه، سواء بالقول أو الفعل أو الإشارة، خاصة إذا كان كشفها يلحق ضرراً بالغير. (بوزنون، 2007/2008)

من خلال التعريف يتضح ان السرا المهني من واجبات الموظف الأخلاقية والقانونية، وعدم الحفاظ عليه قد يلحق أضرار بمصالح الدولة او بالأشخاص، وقد يصل هذا الإفشاء الى فرض عقوبة على فاعلها مثل ما هو معمول به في أغلب الأنظمة القانونية والأخلاقية، ولهذا نجد قانون الوظيفة العامة الجزائري يكرس هذا المبدأ من خلال المادة 48 التي تحظر على الموظف إفشاء أية وثيقة أو معلومة اطلع عليها بمناسبة

أداء مهامه، إلا في حال اقتضت المصلحة العامة ذلك، ويعود ذلك لكون طبيعة الالتزام بالكتمان له مبررات حيث أن الموظف العام هو ممثل للدولة والمؤتمن على تقديم الخدمات العامة للمواطنين، كما أنه يحرص على الحفاظ على أسرار السلطة العامة لتي لا يجب نشرها خارج المؤسسة، بالإضافة لكون الموظف العام بحكم وظيفته يقف على كثير من أسرار الناس، لا سيما إذا تعلق الأمر ببعض الوظائف التي يطلع فيها الموظف على خصوصيات المواطنين، ومنها: موظفو قطاع العدالة والسلوك الطبي والمؤسسات الأمنية، والضرائب...لذا وجب على الموظف وبحكم الأخلاق والقانون عدم افشائها على الناس.

ثانيا-الحفاظ على كرامة الوظيفة

تولي الإدارة العمومية أهمية بالغة لعنصر السيرة والسلوك عند التوظيف، إذ يقصى كل من صدر بحقه حكم قضائي يتعلق بجنحة أو جناية مخلة بالشرف أو الآداب العامة، انطلاقاً من كون الموظف العمومي لا يُمثل نفسه فحسب، بل يُجسّد صورة الدولة أمام المواطنين، ويُؤتمن على سلطاتها ومصالحها الحيوية. ومن هذا المنطلق، فإن المساس بكرامة الموظف هو في حقيقته مساسٌ بمكانة الوظيفة العمومية، ومن خلالها سمعة الإدارة والدولة ككل، وفي هذا الإطار، كرس المشرع الجزائري هذا المبدأ في قانون الوظيفة العمومية ضمن المادة 50 (الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 16 جويلية 2008)، والتي نصت: "يتعين على الموظف أن يحافظ على ممتلكات الإدارة في إطار ممارسة مهامه." ويمتد مفهوم الحفاظ على كرامة الوظيفة ليشمل أيضاً عدم استغلال الوسائل العمومية لأغراض شخصية أو خارج إطار المصلحة العامة، وهو ما أكدت عليه المادة 51 من الأمر نفسه، والتي تُلزم الموظف بعدم استخدام تجهيزات أو ممتلكات الإدارة في غير ما خُصصت له.

المطلب الثالث: حسن المعاملة واحترام الزملاء

يُعَدّ الاحترام وحسن المعاملة من القواعد الأخلاقية الأساسية التي شكلت جوهر السلوك الإنساني عبر مختلف العصور، سواء في الديانات السماوية كالإسلام والمسيحية، أو في الأنظمة القانونية والميثاقية المهنية الحديثة. ويُعتبر ترسيخ ثقافة الاحترام داخل الوسط المهني عاملاً حاسماً في تعزيز روح الفريق، ورفع مستوى الأداء الوظيفي، وتحقيق الانسجام داخل المؤسسة. وقد ذكرت المادة 52 من قانون الوظيفة العامة هذا المبدأ الراسخ " يجب على الموظف التعامل بأدب واحترام في علاقاته مع رؤسائه وزملائه ومرؤوسيه. وطاعة أوامر مسؤوله في حدود ما تقتضي به القوانين"، ويُفهم من هذه المادة أن العلاقة المهنية لا يمكن أن تستقيم دون احترام متبادل قائم على حسن السلوك والانضباط الإداري. ويُعَدّ هذا الاحترام أساساً حتى في حالة الاختلاف في وجهات النظر أو الرؤى، بينما يؤدي غيابه إلى خلق الشحناء ورفع مستويات الصراع، وتدهور بيئة العمل، ويضعف الاتصال سواء بين الموظف وزملائه أو بين الموظفين ومسؤوليهم.

كما تؤكد المادة 53 من القانون ذاته على ضرورة التحلي بأداب التعامل مع المواطنين، عند التعامل معهم داخل المرفق العام، من خلال التحلي باللباقة، وتجنب التسويف، والحرص على تلبية طلباتهم في حدود الصلاحيات القانونية. وهو ما يعكس بوضوح أن السلوك الإداري لا يُقاس فقط بمدى تنفيذ المهام التقنية، بل أيضاً بمستوى احترام الآخر داخل المؤسسة وخارجها.

وعلى الصعيد الدولي، فقد كرّست اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الفساد (قرار رقم 58\4 المؤرخ في 31 أكتوبر 2003) هذا المبدأ في المادة 8 (الفقرة 2) التي تنص "تسعى كل دولة طرف، ضمن نطاق إمكانياتها ووفقاً للمبادئ الأساسية لنظامها القانوني، إلى اعتماد وتطبيق وترويج مدونات سلوك أو معايير لتنظيم السلوك الصحيح والمشرّف واللائق للموظفين العموميين، مع مراعاة خصوصيات مناصبهم المختلفة، وذلك بغية تعزيز النزاهة ومنع الفساد...". "كما تدعو الاتفاقية، ضمن الأهداف العامة، إلى ترسيخ بيئة عمل مهنية قوامها الاحترام والشفافية والمساءلة، بوصفها شرطاً من شروط مكافحة الفساد الإداري وتعزيز الثقة في المؤسسات العمومية.

ويمكن القول إن غياب هذا السلوك المهني يؤدي إلى اختلالات تنظيمية، ويغذي مظاهر النفور، مما يخلق مناخاً إدارياً غير صحي، ويمهد في كثير من الحالات إلى ممارسات غير أخلاقية. أما ترسيخ ثقافة الاحترام والتفاهم داخل المؤسسات، فهو السبيل نحو بناء بيئة مهنية تسودها الثقة، والشفافية، والالتزام بالقانون.

من خلال ما سبق، يتّضح أن السلوك الأخلاقي للموظف العمومي لا يُعدّ مجرد التزام نظري، بل يُمثّل جوهر الوظيفة العمومية وشرطاً أساساً لضمان أداء فعّال ونزيه. فمبادئ مثل المساواة، والنزاهة، واحترام السر المهني، والاحترام المتبادل، والحفاظ على كرامة الوظيفة، تُعدّ قواعد تنظيمية ملزمة تؤطر علاقة الموظف بمهامه وبالمحيط المهني والاجتماعي الذي يشتغل ضمنه. وتكمن أهمية هذه المبادئ في مساهمتها في تعزيز الثقة بين الإدارة والمواطن، وترسيخ ثقافة الشفافية والمساءلة داخل المرفق العام. ومن ثمّ، فإن الالتزام بها يُعدّ ضرورة مؤسسية لترسيخ الحوكمة الرشيدة والوقاية من الانحرافات الإدارية.

الخاتمة:

يُبرز التحليل النظري لأخلاقيات الإدارة في الوظيفة العامة أنها ليست مجرد امتداد للأخلاق المجردة أو التوجهات القانونية، بل تمثل منظومة معيارية متميزة، تتأسس على تداخل البعد القيمي بالسياق المؤسسي. فمن خلال التوقف عند المفهوم، اتضح أن أخلاقيات الإدارة تشكل إطاراً منظماً لسلوك الموظف العام، يختلف عن الأخلاق العامة بارتباطه بالوظيفة، ويتميّز عن القانون بطابعه الداخلي الطوعي المرتبط بالضمير والمسؤولية الأخلاقية. أما فيما يخص مصادر هذه الأخلاقيات، فقد بينت الدراسة أن البيئة الاجتماعية، والتنشئة الفردية، والسلوك التنظيمي، والنظام السياسي، والتشريعات القانونية، كلها تسهم بشكل متفاوت في تشكيل السلوك المهني للموظف، مما يجعل من أخلاقيات الإدارة نتاجاً تراكمياً لثقافة الفرد والإدارة والمجتمع. بينما تستند هذه الأخلاقيات، من الناحية المؤسسية، إلى جملة من الأسس كالمنفعة العامة، وشرعية المرفق العام، ومبدأ السلطة الرئاسية، والنظام التأديبي، وهي عناصر تُحوّل المبادئ الأخلاقية إلى التزامات مهنية فعلية.

وفيما يتعلق بالعلاقة بين القانون والأخلاق، فقد تبين أن الأخلاقيات لا تعمل خارج القانون، بل تتكامل معه، إذ توفر له بعداً معنوياً يضمن التطبيق الواعي والمُحترَم للعدالة والضمير المهني. غير أن هذه

المنظومة القانونية والتنظيمية، وإن كانت ضرورية، لا تكفي بمفردها لضمان سلوك إداري أخلاقي، إذ يبقى وجود بنية قيمية داخلية لدى الموظف، وثقافة تنظيمية قائمة على الشفافية والاحترام، شرطاً أساساً لتجسيد الأخلاقيات في الواقع.

ومن ثم، فإن أخلاقيات الإدارة لا يمكن فصلها عن بنية الدولة وسيرورة الإصلاح الإداري، كما لا يمكن حصرها في مدونات السلوك أو النصوص القانونية، بل ينبغي اعتبارها بُعداً ثقافياً ومؤسسياً يتطلب إعادة بناء الثقة، وتكريس الوعي المهني، وترسيخ ثقافة الخدمة العامة لا ثقافة السلطة..

قائمة المراجع

- إبراهيم ملاوي. (2015).. واجب الطاعة في الوظيفة العامة. 9. لجزائر taksidj.com: للنشر والتوزيع.
- ابن منظور. (بلا تاريخ). لسان العرب. بيروت: دار صادر.
- مقداد بالجن. (1977). التربية الأخلاقية الإسلامية، (1)، (المحرر) مكتبة الخابجي.
- أبو حامد الغزالي. (بلا تاريخ). إحياء علوم الدين (المجلد 3). بيروت: دار المعرفة،
- محمد أمين. (1999). الأخلاق (الإصدار 2). القاهرة: دار الفكر العربي.
- عبد القادر الشخيلي. (1999). أخلاقيات الوظيفة العامة، الاردن: دار مجدلاوي للنشر.
- بلال خلف السكارنه. (2009). اخلاقيات العمل، عمان: دار المسيرة.
- -جبار عبيد كظيم الدراجي. (2011). اخلاقيات العمل الإداري للمدراء في الوزارات العراقية، (اطروحة دكتوراه. 603. جامعة سانت كليمنتس، العراق).
- سعيد مقدم. (1997). اخلاقيات الوظيفة العمومية. الجزائر: شركة دار الامة،
- سعيد مقدم. (1997). اخلاقيات الوظيفة العمومية. ، الجزائر: شركة دار الامة.
- سعيد، مقدم. (1997). اخلاقيات الوظيفة العمومية، الجزائر: دار الامة.
- سعيدة بوزنون. (2007/2008)، الحماية الجنائية لأسرار المهنة، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير.. كلية الحقوق، جامعة الجزائر.
- سمحة لعقاني. (2014). المساواة في تقلد الوظيفة العامة. الإسكندرية: دار الجامعة الجديدة للنشر.
- طاهر محسن. (2005). المسؤولية الاجتماعية واخلاقيات العمل. الأردن: دار وائل للنشر.
- عبد القادر الشخيلي. (1999). اخلاقيات الوظيفة العامة. لأردن: دار مجدلاوي للنشر.
- عبد القادر الشخيلي. (1999). أخلاقيات الوظيفة العامة. عمان، الاردن: دار مجدلاوي للنشر.
- عبود نجم الدين (2005). اخلاقيات الإدارة في شركات الاعمال. الاردن: مؤسسة الرواق للنشر والتوزيع.

- قاسمي ناصر. (2017). سوسيولوجيا المنظمات. (الإصدار 2) الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية.
- منظمة العربية للتنمية الإدارية. (2021). أثر الإدارة بالقيم على الأداء المتوازن (الإصدار 2).
- مازن هادي، وآخرون. (2020). أخلاقيات المهنة وقواعد السلوك الوظيفي. (الإصدار 1) عمان: دار صفاء للنشر.
- وليد خلف الله دياب. (2014). أخلاقيات ممارسات العلاقات العامة. الأردن: دار اليازوردي.
- الأمم المتحدة، الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، (القرار رقم 217 المؤرخ في 10 ديسمبر 1948)،
- دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الجريدة الرسمية (82). (30 ديسمبر 2020). الجزائر.
- الأمر رقم 03/06، المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية. (15 جويلية 2006). (العدد 46). الجزائر
- الجمعية العامة للأمم المتحدة (المكتب المعني بالمخدرات والجريمة). اتفاقية مكافحة الفساد. (قرار رقم 4\58 المؤرخ في 31 أكتوبر 2003)..
- قائمة المراجع باللغة الأجنبية:
- Mostefa Khiati. (2019). Éthique. Alger: Office des Publication Universitaire,
- harris, E. (s.d.). Récupéré sur <https://www.careeraddict.com/ethics-professional-growth-career-development>, date de consultation; 11\01\2025
- Sen, A. (2009). The Idea of Justice, Harvard University Press.
- Lucier, P. l'éthique et l'administration Publique, disponible sur le site; <https://journals.openedition.org/ethiquepublique/2639>, date de consultation ;10\01\2025