

أخلاقيات الوظيفة العامة ودور نظام الخدمة المدنية السعودي في تعزيزها

غزيل بنت سعد العيسى

أستاذ الإدارة العامة المساعد/ كلية إدارة الأعمال / جامعة الملك سعود

galaisa@ksu.edu.sa

الملخص

تتضمن أخلاقيات الوظيفة مجالات متعددة فيما يخص أخلاقيات الموظف الشخصية في سلوكه الوظيفي والتزامه بمسؤوليات وظيفته وتعامله مع الآخرين. وتهدف هذه الدراسة إلى تناول إحدى القضايا المحورية في الوصول إلى درجة عالية من الجودة والكفاءة في الأداء في مختلف المستويات التنظيمية وذلك من خلال تحمل مسؤولية العمل المكلف به، ومسؤولية القيام بالواجبات الوظيفية الموكولة إليه بكل إخلاص وأمانة، وبكل دقة وإتقان متضمناً ذلك مسؤولية أكبر ألا وهي مسؤولية الالتزام بأخلاقيات الوظيفة بما تتضمنه من قيم وأخلاق، ودور نظام الخدمة المدنية السعودي في تعزيزها.

الكلمات المفتاحية: أخلاقيات الوظيفة، أخلاقيات الإدارة، المسؤولية الإدارية، أنظمة الخدمة المدنية، مدونة السلوك الوظيفي.

Public Service Ethics and the Role of the Saudi Civil Service System to Strengthen it

Ghzayyel Saad Alessa

Assistant professor / Department of Public Administration/ College of Business Administration
King Saud University.

Abstract

Ethics of the job includes multiple areas in terms of the employee's personal ethics in his / her career, his / her job responsibilities and his / her interaction with others. The aim of this study is to address one of the central issues in achieving a high degree of quality and efficiency in performance at different organizational levels by taking responsibility for the work entrusted to him and the responsibility to carry out the duties entrusted to him with all sincerity and honesty, with accuracy and mastery, The responsibility of complying with the ethics of the job, including its values and ethics, and the role of the Saudi civil service system in promoting them.

Keywords: job ethics, management ethics, administrative responsibility, civil service regulations, code of conduct.

مقدمة

يُعدّ موضوع أخلاقيات الوظيفة أو أخلاقيات الإدارة سواء في القطاع الحكومي أو القطاع الخاص من الموضوعات المهمة التي تتالاهتمام الكثير من الأكاديميين في مجال الإدارة في مختلف دول العالم في الوقت الحالي تزامنا مع الاتجاهات الحديثة في الإدارة العامة المتضمنة أهمية دراسة الالتزام الأخلاقي للموظف بالمسؤولية الإدارية للعمل المكلف به ببعديه العملي والسلوكي مما أدى إلى بروز المواضيع الأخلاقية بشكل واضح على المستويين الأكاديمي والعملي.

ومنذ أن نشأت الإدارة، نشأ معها تجاوز الأخلاقيات وظهور الانحرافات الإدارية، لكن درجة انتشار هذه التجاوزات وأنواعها تتباين باختلاف بيئات العمل وثقافة المجتمع. ومع أن الديانات السماوية وغيرها من النظم الوضعية حاولت من خلال التعاليم الدينية أو التوجيهات الأخلاقية أن تمنع هذه التجاوزات والانحرافات، إلا أنها استمرت مع استمرار ضعف النفس البشرية وطغيان المادة عند البعض على الأخلاقيات. وعلى الرغم من تعدد مدارس الإدارة واختلاف فلسفة وأساليب ما تضمنته من نظريات، إلا أنها لم تعط موضوع أخلاقيات العمل ما تستحقه من الاهتمام.

وتتضمن أخلاقيات الإدارة مجالات متعددة فيما يخص أخلاقيات الموظف الشخصية في سلوكه الوظيفي والتزامه بمسؤوليات وظيفته وتعامله مع الآخرين. ومن هنا تأتي أهمية دراسة هذا الموضوع الذي يمثل أحد المحاور الرئيسية للإدارة، إذ نستطيع القول إن إحدى قضايانا المحورية في الوصول إلى درجة عالية من الجودة والكفاءة في الأداء وتحقيق العدالة الاجتماعية، وتحقيق رضا المستفيد من الخدمة هي قضية الالتزام الأخلاقي لإفراد التنظيم في مختلف المستويات التنظيمية وذلك من خلال تحمل مسؤولية العمل المكلف به، ومسؤولية القيام بالواجبات الوظيفية الموكولة إليه بكل إخلاص وأمانة، وبكل دقة وإتقان متضمناً ذلك مسؤولية أكبر ألا وهي مسؤولية الالتزام بالقيم والأخلاق.

وفي هذه الدراسة التحليلية، وباستخدام منهج البحث الوثائقي، تسعى الدراسة لتحقيق الأهداف التالية:

- محاولة بناء إطار نظري تحليلي استقرائي لما كتب في موضوع أخلاقيات الإدارة والمسؤولية الإدارية.
- مناقشة لأخلاقيات الوظيفة العامة بين النظرية والتطبيق ودور نظام الخدمة المدنية السعودي في ترسيخ أخلاقيات الوظيفة العامة.
- طرح بعض الأسئلة المستنتجة من خلال المتوافر في الأدبيات ومن خلال المناقشة التحليلية حول موضوع الأخلاقيات والقابلة للبحث مستقبلاً.

ولتغطية هذه الأهداف فقد تم تقسيم البحث إلى عدة محاور؛ يتناول المحور الأول الإطار المفاهيمي لموضوع أخلاقيات الوظيفة؛ فيما يخص علم الأخلاق، والقيم، وكذلك أخلاقيات الإدارة، ثم عرض مختصر لنظريات الأخلاق، والمسؤولية الإدارية وأخلاقيات الوظيفة، أما المحور الثاني فيتطرق إلى موضوع تعارض المصلحة العامة مع المصالح الشخصية، وفي المحور الثالث توضيح لتأثير الثقافة التنظيمية على أخلاقيات الموظف،

ثم في المحور الرابع مناقشة دور نظام الخدمة المدنية في تعزيز أخلاقيات الوظيفة العامة وما تركز عليه من أسس وقواعد في مدونة السلوك الوظيفي. وينتهي البحث بطرح بعض الأسئلة المستنتجة من خلال المتوافر في الأدبيات حول موضوع الأخلاقيات والقابلة للبحث مستقبلاً.

إطار مفاهيمي لأخلاقيات الوظيفة

لا تستقيم الحياة الإنسانية وتكامل متطلبات سيرها بانتظام وانسجام إلا بضوابط سلوكية تنظم علاقات الناس بين بعضهم البعض في مختلف شؤون حياتهم. ومن بين تلك الضوابط، الضوابط الأخلاقية التي يتطلبها التعامل بين الأفراد في حياتهم الخاصة أو داخل محيط العمل. (وزارة الخدمة المدنية، ١٤٢٥هـ)

ويبحث علم الأخلاق في الأحكام القيمية التي تنصب على الأفعال الإنسانية من ناحية أنها خير أو شر. وهو بذلك نوعان، عملي ويسمى علم السلوك أو الأخلاق العملية (Applied Ethics)، ونظري وهو الذي يبحث في القيم الأخلاقية وحقيقة الخير والشر. (الشيخلي، ١٩٩٩ م)

ويبين علم الأخلاق طريقة تعامل الأفراد ببعضهم البعض وبمؤسساتهم وبالدولة وغيرها فهو علم يبين كيف يتعامل الفرد مع من حوله سواء داخل منظمته أم خارجها. ويختلف عن علم القانون بأنه ليس هناك عقوبة رسمية على جميع المخالفات الأخلاقية،

وإنما قد تكون العقوبة اجتماعية من خلال انتقادات أفراد المجتمع له أو من خلال اعتباره شخصاً منبوذاً لا يجوز التعامل معه إلا عند الضرورة. إن المجتمع هو الذي يضع المعايير السلوكية المقبولة وهو الذي يحدد تلك السلوكيات المقبولة وغير المقبولة، لكن ذلك لا يعني أنه يجمع كافة أفراد المجتمع ويتفقوا على ذلك، إنما تتطور المعايير السلوكية مع الأمم بحيث يصبح واضحاً لدى كافة أفراد المجتمع ما هو مقبول اجتماعياً وأخلاقياً وما هو غير مقبول (الزعيبي، ١٩٩٧ م).

وهذا يعني أن علم الأخلاق علم فلسفي يتناول مسألة المعايير السلوكية للإنسان عن طريق تحديد مفاهيم الخير والشر والالتزام والواجب والصدق والحقيقة لاستنباط المفاهيم والقيم الخيرة بحد ذاتها.

إن مفهوم القيم قد دخل إلى ميادين عديدة، وقد عرفها الفلاسفة القدامى وعبروا عنها بالخير والكمال، وعبر عنها علماء النفس بمفاهيم الاتجاهات والميول السلوكية، وعرفها علماء الاجتماع بأنها الأفكار والمعتقدات، واستخدمها علماء الأجناس البشرية بوصفها الأنماط الثقافية وأساليب الحياة، وقد عرف البعض القيمة بأنها معيار حكم Standard Of Judgment، يكون بالنسبة لثقافة معينة هدفاً مطلوباً ومرغوباً فيه، أو غير مطلوب. وتعرفها دائرة معارف العلوم الاجتماعية بأنها "مفاهيم يجب أن تكون مرغوبة في السلوك الإنساني". وعليه فإن القيم الأخلاقية هي المفاهيم الفكرية والمعايير السلوكية المتعلقة بكل من الخير والشر. ويتبادر إلى الذهن عند سماع أي مصطلح المعنى الأخلاقي له كالصدق والإخلاص والأمانة والكرم... بينما تحدد لنا المعايير السلوكية القواعد التي يتعين علينا مراعاتها في السلوك الفردي والجماعي، سواء داخل الأسرة أو في الشارع أو داخل المنظمات. (الشيخلي، ١٩٩٩ م)

إذا، يمكن القول أن القيم هي الإيمان بأفكار ومعتقدات معينة، ومن ثم الاعتقاد بأن نمطاً سلوكياً معين هو الأفضل في ضوء هذا الإيمان. وعليه جاء تعريف الأخلاقيات على أنها "تطبيق الفرد لما يؤمن به من قيم من خلال القيام بسلوك معين في موقف معين". كما عرفت الأخلاقيات على أنها مجموعة القيم والأعراف والتقاليد التي يتعارف عليها أفراد مجتمع ما حول ما هو خير وحق وعدل في تنظيم أمورهم في هذا المجتمع، فالموظف يضع له أخلاقيات تعتمد على ما يؤمن به من قيم وبالتالي يتولد لديه نوع من السلوك الوظيفي، وهذا السلوك قد يكون أخلاقياً سليماً، أو سلوكاً أخلاقياً سيئاً، ويعكس هذا السلوك نظرة الناس والمجتمع إليه وهل هو سلوك محمود أو غير محمود.

إن هذه النظرة تختلف من مجتمع إلى آخره حسب المعايير التي يراها، فالبيئة الدينية، والسياسية، والاجتماعية، والاقتصادية لها أثرها الكبير في تحديد هذا السلوك، أو التصرف (العثيمين، ٢٠٠٤ م).

إن أخلاقيات العمل في القطاع الحكومي لها أثرها الكبير في كفاءة الأجهزة الحكومية وحسن سيرها ومدى فعاليتها في تأدية رسالتها على أكمل وجه، وكذلك قدرتها على تحقيق الأهداف والغايات التي تسعى إليها، مما يعود بالفائدة والخير على الوطن والمواطنين، وهو من الموضوعات التي لم تعط الاهتمام الكافي، سواء على مستوى الدراسة والبحث أو عدد الكتب التي تم تأليفها في هذا المجال، أو من قبل مدارس ومعاهد الإدارة في دول العالم، وقد تبين ذلك من خلال الإحصائيات والدراسات التي تمت في الآونة الأخيرة، وتعتبر فترة السبعينات بداية الاهتمام الفعلي بالأخلاقيات في العمل الحكومي في دول العالم، وذلك نتيجة انتشار الفضائح في قضايا الرشوة والمحسوبية واستغلال النفوذ والمحابة وإفشاء الأسرار الحكومية، حيث بدأ الرأي العام يركز على هذه القضايا والممارسات الخاطئة لموظفي الحكومة في دول العالم لذلك كان لابد من وقفة جادة من الدول تجاه ممارسات الفساد في القطاع العام، من خلال تفعيل الرقابة والشفافية والمساءلة في هذا القطاع جنباً إلى جنب مع تعزيز أخلاقيات الوظيفة العامة في نفوس موظفي القطاع العام. (بن دريب، ٢٠١٦ م)

وليس هناك تعريف محدد لأخلاقيات الإدارة أو الوظيفة أو أخلاقيات العمل في الأدب الإداري يمكن تطبيقه على جميع الموظفين في جميع المنظمات في دول العالم المختلفة، وقد تتشابه هذه التعريفات في مضمونها لكنها قد تختلف في مجال تركيزها على القيم الأخلاقية، فهناك تعريفات ركزت اهتمامها في تعريف أخلاقيات العمل على التزام الموظف بواجبات وأسس وقواعد الوظيفة كما حددها القانون وهذا التعريف مقبول من حيث المبدأ ولكن حتى يكون أكثر شمولاً يفترض علاوة على ذلك أن يتضمن متغيرات وعوامل تتعلق بسلوك الموظف المبادئ والقيم الأخلاقية في نطاق نشاطه داخل المنظمة وتعامله مع الآخرين سواء كانوا رؤوساً أو مرؤوسون أو جمهور المتعاملين أو حتى مع وسائل العمل وأدواته التقنية.

يعرف البعض أخلاقيات الوظيفة بعمومية حيث يرى أن أخلاقيات الوظيفة تشير إلى مجموعة المبادئ والقيم التي يجب أن تتضمنها تصرفات المنظمة سواء على المستوى الفردي أو الجماعي بمعنى إنها الطريقة التي يجب أن يتصرف على أساسها أفراد التنظيم. (شاو، ٢٠٠٥ م)

وهناك من يعرف الأخلاقيات بارتباطها بالسلوك الأخلاقي وغير الأخلاقي ومن ثم يتم تعريف السلوك غير الأخلاقي بأنه استعمال الوظيفة العامة بجميع ما يترتب عليها من هيبة ونفوذ وسلطة لتحقيق منافع شخصية مالية وغير مالية. (عبوي، ٢٠٠٦ م)

أما الشكلي فيعرف أخلاقيات الإدارة وفق الهدف مقارنة بعلم القانون حيث يوضح إن أخلاقيات الوظيفة اعم واشمل من القانون ففي حين يهدف القانون إلى تنظيم الروابط والعلاقات الاجتماعية فإن الأخلاق تتحد معه في هذا الهدف، ولكن القانون يهتم بالروابط والعلاقات التي لها علاقة مباشرة بالمرکز والأوضاع القانونية (فالموظف له مركز قانوني تجاه الدولة إذ يتقاضى راتباً منها نظير القيام بأعمال ووظائفها) بينما الأخلاق تمتد للبواعث والنوايا فلا تسمح للموظف بأي شعور أو تجاوز سلبي، والسلوك الوظيفي ذو النزعة الأخلاقية يهدف إلى تنظيم واجبات المهنة والتزاماتها المهنية تجاه المستفيد من الخدمة، هذه الأخلاقيات المسماة في الأدب الإداري أخلاقيات المهنة تستمد من طبيعة المهنة، ومن قيم المجتمع التي تأتي من مصدرين ديني وأخلاقي أي إن ما يدعو له الدين يأخذ به المجتمع وما يفرزه التطور الاجتماعي من مبادئ أخلاقية تكون أيضاً ملزمة للمجتمع، ومن ثم فإن الموظف ينقل للمنظمة السلوك الأخلاقي من بيئته الاجتماعية التي ولد وكبر وتعلم فيها، وإجمالاً يمكن القول إن أخلاقيات الإدارة تستمد من مصدرين أساسيين وهما النظام الإداري أو الوظيفي والنظام الاجتماعي. (الشكلي، ١٩٩٩ م)

أما غوشة فيوضح مفهوم أخلاقيات الإدارة مرتبطاً بالخصائص الأساسية المرتبطة بواجبات الوظيفة (غوشة، ١٩٨٣ م) ومن أهمها:

- احترام الموظف لقيم وعادات المجتمع.
- احترام الموظف للجمهور وتقديم كل خدمة ممكنة له ضمن النظام والقانون
- عدالة الموظف وعدم تحيزه لأحد في معاملته مع الموظفين أو المراجعين أو المناطق التي تقدم لها الخدمات.
- عمل الموظفين من أجل المصلحة العامة وتغليبها على المصالح الخاصة.
- احترام الأنظمة والقوانين وتطبيقها على الجميع دون تمييز.
- احترام السلطة القيادية والتعاون مع كافة إدارات المنظمة فيما يخدم المصلحة العامة.
- احترام وقت العمل والدوام اليومي
- بذل الجهد الممكن لأداء العمل بجد وإخلاص وأمانة
- تنمية روح الانتماء للمنظمة وحب العمل والاعتزاز به
- تشجيع رغبة الموظف (من قبل المسؤولين) في التقدم وتنمية مهاراته الذاتية
- المحافظة على أموال وممتلكات المنظمة التي يعمل فيها الموظف
- المحافظة على أسرار الوظيفة

أما كوبر، فيرى أنه يفترض أن يقدم تعريفاً عملياً للأخلاق ويوضح أن العمل الأخلاقي يتضمن المزيد من التفكير النمطي المنظم حول القيم المضمنة في الخيارات التي كنا سوف نبحث عنها بدون شك على أسس عملية أو سياسية فقط، وحينما نتأمل في هذه القيم الضمنية؛ فإننا نسأل أنفسنا كيف تتوافق مع التزاماتنا وإلى أية غاية تقودنا. كما نحاول أن نرتبها تفضلياً لاتخاذ قرار أخلاقي محدد نواجهه، واضعين في الحسبان التزامات الدور الذي نتولاه وأهدافه. (كوبر، ٢٠٠٨ م)
ولاشك في أن النظريات الأخلاقية تشكل أساساً لتفسير وفهم الجوانب الأخلاقية المختلفة في التصرف الإنساني، وقد تطورت نظريات عديدة في هذا المجال. وسيتم التطرق لهذه النظريات باختصار وذلك بهدف فهم المنطلقات الفلسفية للأخلاقيات، (نجم، ٢٠٠٠ م):

١. النظرية التجريبية (Empirical Theory) وتقوم على إن الأخلاق تشتق من التجربة الإنسانية، وأن ماهو أخلاقي أو غير أخلاقي يعتمد به من خلال الاتفاق العام، وهذا لا يتحقق إلا بالتجربة أولاً، وأن ما يحدد ويقاس من عوامل هذه التجربة يحقق الوصول إلى ذلك الاتفاق ثانياً.
٢. النظرية العقلانية (Rational Theory) وتقوم على إن العقل يمتلك القدرة على أن يحدد ماهو جيد وماهو سيئ وأن هذه التحديدات المنطقية هي أكثر استقلالاً عن التجربة. وبالتالي، فإن حل المشكلات الأخلاقية يمكن أن يتم عن طريق ماهو عقلائي، وأن التأثيرات الذاتية والشخصية هي التي تحد من تحقيق ذلك.
٣. نظرية الحدس (Intuitive Theory) وترى أن الأخلاق لا تشتق بالضرورة من التجربة، أو المنطق، وإنما بما يمتلكه الأفراد بشكل فطري وتلقائي من حدس كقدرة ذاتية على التمييز بين ماهو صحيح وبين ماهو خاطئ، وأن سوء التصرف الأخلاقي يعود إلى البيئة السيئة والتربية غير السليمة وعوامل التنشئة غير الملائمة.
٤. نظرية الوحي (Revelation Theory) وترى أن تحديد الصواب والخطأ أعلى من الإنسان، وأن الله يخبر الإنسان بالمبادئ التي تساعد على تحديد ماهو صحيح وماهو خطأ، وهذا ما فعلته الأديان السماوية. ويشار إلى هذا النظرية أحياناً بالنظرية الروحية أو الدينية (Devine Theory) التي تنطلق من مقولة أن ما أمر به الرب فهو أخلاقي، وما نهى عنه فهو غير أخلاقي.
٥. نظرية الأمر الإلزامي (Imperative Principle) والتي تؤكد أن هناك مبادئ معينة يجب عدم مخالفتها مهما كان الأمر وبغض النظر عن سوء نتائج المخالفة.
٦. نظرية المنفعة (Utilitarianism) فترى أن نتائج التصرف هي المعيار الذي يجب أن يُحتكم إليه متخذة بذلك مقولة "أعظم فائدة لأعظم الناس". بمعنى أن مخالفة معينة لمبدأ محدد يُحكم عليها أخلاقياً بمقدار المنفعة المحققة لأكبر عدد من الأفراد. وهي بهذا المنطق تخالف تماماً نظرية المبدأ.
٧. نظرية نسبية الثقافات (Cultural Relativism) وتوضح أن ما يُعدّ أخلاقياً في ثقافة معينة قد لا يعدّ أخلاقياً في ثقافة أخرى.

المسؤولية الإدارية وأخلاقيات الوظيفة

تتشعب وتتداخل المسؤولية الإدارية في كافة المنظمات سواء كانت هذه المنظمات حكومية أم خاصة. إن على عاتق كل جهاز إداري مسؤوليات متعددة ومتباينة وفق أهداف الجهاز وسياساته وخطته الاستراتيجية والتكتيكية. ويتحمل هذه المسؤولية كافة الموظفين العاملين في المنظمات باختلاف مستوياتهم الإدارية وباختلاف مهتهم الوظيفية. وإذا كانت نظريات الإدارة باختلاف منطلقاتها، ووسائلها قد ركزت على هدف الكفاءة، فإننا نستطيع القول إن ترجمة هذه الكفاءة هي تحمل الموظف مسؤوليته الإدارية بكل أمانة ونزاهة وهذا هو محور أخلاقيات الإدارة.

إن الأخلاقيات والمسؤولية الإدارية وجهان لعملة واحدة: الكفاءة في أداء العمل. ولكل منظمة ولكل مجموعة مهنية أهدافها ودوافعها. وفي حين تحاول الإدارة التقليدية، أو الكلاسيكية، أن تجيب - في ضوء هدف الكفاءة - على سؤالين هما: كيف نستطيع أن نقدم خدمات أكثر أو أفضل من خلال الموارد المتاحة؟ وكيف نستطيع أن نحافظ على مستوى خدماتنا مع إنفاق أقل قدر من الموارد المادية؟؛ فإن الإدارة العامة الحديثة تضيف بعداً آخر حيث تفترض أن يكون الموظفين ملتزمين بتحمل مسؤوليتهم تجاه كفاءة الأداء وتجاه قيم العدالة الاجتماعية (Frederickson, 1971).

وفي مجال الأخلاقيات والمسؤولية الإدارية، هناك أخلاقيات في الوظيفة العامة تتصل بالتوفيق بين مفهومي السلطة والمسؤولية في الإدارة، فالأخلاقيات ماهي إلا جزء من المفهوم الواسع للمسؤولية وأحد الضوابط التي بمقتضاها تحول الإدارة دون التعسف أو إساءة السلطة واستغلال النفوذ (العثيمين، ٢٠٠٤م).

إن المسؤولية هي الفكرة الأساسية في تطوير الأخلاق الخاصة بالدور الإداري وربما تكون الكلمة الأكثر أهمية في كل مصطلحات الإدارة العامة والخاصة، والمسؤولية قد تكون مسؤولية موضوعية (Objective responsibility) وقد تكون مسؤولية ذاتية (Subjective responsibility). وتتضمن المسؤولية الموضوعية بعدين: الخضوع للمساءلة والالتزامات المفروضة. وتتضمن جميع أشكال المسؤولية الموضوعية تجاه شخص ما، أو تجاه هيئة جماعية، أو المسؤولية عن واجبات معينة، وعن أفراد الطاقم المساند، وبالتالي فإن الخضوع للمساءلة والالتزام أمام شخص آخر حول شئ ما هما البعدان الثنائيان للمسؤولية الإدارية الموضوعية. وفي حين أن المسؤولية الموضوعية تنشأ من المطالب القانونية والمنظماتية والاجتماعية المترتبة على دورنا كإداريين عموميين، فإن المسؤولية الذاتية تتجذر في معتقداتنا الذاتية حول الولاء والضمير والانتماء. وتعكس المسؤولية الذاتية نوع الأخلاق المهنية التي تم تطويرها عبر التجربة الشخصية. إننا نؤمن بضرورة أن نكون شرعيين ولذلك يفرض علينا ضميرنا أن نتصرف بطريقة محددة ليس لأن رؤساءنا، أو القانون يطلب منا ذلك، ولكن بسبب دافع داخلي يتكون من المعتقدات والقيم والميول والنزعات التي تفرض علينا أن نعمل بطريقة محددة. (كوبر، ٢٠٠٨م).

ومع أن المنظمات تختلف في أهدافها ومسؤولياتها وطبيعتها جمهورها وطرق تعاملها، إلا أن مصادر الأخلاقيات لا تختلف من حيث الجوهر، ويمكن القول أنه بالإضافة إلى القوانين والأنظمة والتشريعات التي تضعها الدولة لضبط الأخلاقيات في مجال العمل سواء كانت انظمه عامة أو انظمه خاصة بالخدمة المدنية، وبالإضافة إلى ما تضمنته المدارس الفكرية الفلسفية في هذا المجال، فضلا عن العادات والتقاليد والقيم الاجتماعية التي تغذي مصادر الأخلاق في جميع الحضارات،

فإن أهم هذه المصادر وأساسها هي تقوى الله ومخافة الإنسان من ربه وما يغرسه الواقع الديني من أخلاق وفضائل سلوكية تنعكس على المرء في تعامله مع غيره داخل المنظمة وخارجها. (غوشة، ١٩٨٣م).

وقد ربط الإسلام بين الأخلاق والمسؤولية لنشر العدل والمساواة بين أفراد المجتمع، حيث ينبع الأساس الفلسفي للرقابة الإدارية من مفهوم المسؤولية الإدارية والأمانة والعدل، فالإسلام يفرض على المسلم العامل أن يتقي الله في عمله وأن يحاسب نفسه قبل أن يحاسبه غيره. (عبوي، ٢٠٠٦ م) وينص على ذلك في التعاليم والتوجيهات الدينية التي تكون لدى الفرد المسلم رصيماً ثميناً من أخلاق العمل فينظر الإسلام إلى الوظيفة العامة بالإضافة إلى أنها مسؤولية شخصية فإنها التزام خلقي فالموظف العام لا بد أن يستشعر حجم المسؤولية أمام الله والناس وأن يحرص على القيام بحق هذه المسؤولية العظيمة. (العمر، ١٩٩٩م)

والمنظمات بكافة أنواعها وأشكالها يُفترض أن تهتم بجميع بالمسائل الأخلاقية في العمل الإداري، وأن تحاول تطوير المفاهيم التي من شأنها تحسين السلوك الأخلاقي للعاملين فيها، بحيث يقوم كل فرد في مجال عمله باتخاذ قراراته وتحديد خياراته وفقاً لمضامين أخلاقية معروفة ومسترسداً في ذلك بالسياسات المكتوبة والمعايير غير المكتوبة، ومقتدياً في ذلك بقيادات المنظمة، وحينما يتحلى كل فرد في العمل بالجوانب الأخلاقية في سلوكياته، فسوف يترتب على ذلك أن تؤدي المنظمة كلها العمل بشكل مسؤول (محمود، ٢٠١٢م)

أخلاقيات الوظيفة وتعارض المصالح

يحدث داخل المنظمات نوع من تعارض المصالح (Conflict of Interest) وذلك فيما بين المصالح الشخصية وواجبات الموظف في الخدمة العامة، ويمكن أن يتضمن ذلك تركيبات متعددة من الأدوار المتعارضة والتوترات بين مصادر السلطة. ويعطي مثل هذا الوضع فرصة لاستخدام الوظيفة العامة من أجل الحصول على مكاسب ذاتية، وهو بذلك يمثل تعارضاً بين الدور العام والمصلحة الشخصية، أو بين المسؤولية الموضوعية وإمكانية الكسب والحصول على منافع شخصية.

إن المشكلة الأخلاقية التي تظهر في هذه التعارضات هي أن علاقة المنظمة التي تُمنح الموظفين من خلالها الثقة للعمل كقائمين موثوق بهم على المصالح العامة يمكن أن تتعرض للخطر إذا فقدت الثقة في أحكامهم المهنية. وإذا حدث أن قامت بعض المصالح الشخصية في التحكم والتأثير على سلوكنا، فمن الممكن أن يقوم الموظف بخدمة هذه المصالح الذاتية أكثر من خدمة مصالح المواطنين. (كوبر، ٢٠٠٨م)

إن مسألة تعارض المصالح تُعدّ من أكثر الأمور تعقيداً في مجال الأخلاقيات وذلك بسبب علاقتها بالمكتسبات المالية وتنوع أشكالها. بالإضافة لما ذكرناه سابقاً حين تحدثنا عن المسؤولية الموضوعية والمسؤولية الشخصية أو الذاتية. ونعني بتعارض المصالح ذلك الموقف الذي يجد فيه الموظف العام مصالحه الشخصية ذات تأثير كبير على ممارسة سلطاته الوظيفية بشكل موضوعي، فليس سلوك جميع الموظفين وتصرفاتهم وقراراتهم هادفة لتحقيق المصلحة العامة، ويمكن تقسيم نماذج السلوك الوظيفي فيما يتعلق بتعارض المصالح إلى ثلاثة نماذج كما يلي:

١. تحقيق المصلحة الشخصية بمخالفة القانون والمصلحة العامة:

وهنا تكون المصلحة الذاتية هي الدافع السلوكي للموظف مخالفاً الأنظمة واللوائح وفي الوقت نفسه مخالفاً المبادئ والقيم الأخلاقية.

٢. تحقيق المصلحة العامة في إطار القانون، وقد تتحقق المصلحة الشخصية للموظف من خلال تحقيق المصلحة العامة:

وذلك عندما يكون السلوك الوظيفي والقرار الإداري الذي يتخذه الموظف محققاً لمصلحة ذاتية وشخصية لكنه ليس مخالفاً للقانون ويكون الغرض منه أولاً وأخيراً الصالح العام إضافة إلى تحقيق المصلحة الذاتية للموظف

٣. تحقيق المصلحة العامة بمخالفة القانون ولكن المصلحة الذاتية غير واردة إطلاقاً

وهنا تكون المصلحة الذاتية المباشرة غير واردة إطلاقاً في السلوك أو القرار الإداري ولكنها مخالفة للقوانين واللوائح الإدارية. أي تصرف خارج نطاق القوانين والمبادئ الأخلاقية المتعارف عليها وفي نفس الوقت لا تكون المصلحة الذاتية واردة إطلاقاً. (عبوي، ٢٠٠٦ م)

وفي حين أقرت الهيئات المتخصصة والمعتمدة في المهن الاحترافية كالطب والمحاماة مواثيق أخلاقية لكي ترشد سلوك وأداء وأعضاء هذه المهن وقد بذل جهد كبير في إعداد هذه المواثيق والمحافظة عليها حتى حظيت بقبول المحترفين المنتميين لهذه الحرف،

نجد إن فكرة تحديد معايير أخلاقية في الإدارة العامة تبدو أكثر تعقيداً ما بين مؤيد ومطالب بوضع ميثاق أخلاقي لموظفي الإدارة العامة واعتبارها مهنة احترافية لها أصولها ومبادئها مما يستدعي وضع ميثاق أخلاقي لها، وما بين غير مؤيد لذلك حيث يذكر " دوايت والدو " مسيبات ذلك بان هنالك إرشادات أو اتجاهات محددة في مجال الإدارة العامة فيما يتعلق بالمشاكل الأخلاقية التي تظهر والأماكن التي تظهر فيها عادة والنظم الأخلاقية التي يفترض تطبيقها في التعامل مع هذه المشكلات وذكر في نفس الوقت بان عدداً كبيراً من مصادر وأنواع الالتزام الأخلاقي تؤدي إلى المواجهة مع المشتغلين في الإدارة العامة حيث أن الموظف الحكومي قد لا يواجه فقط القوانين المتناقضة ولكن حتى الالتزامات نفسها ليس متفقاً عليها بصورة عامة من حيث ترتيب العلاقات المنطقية أو التسلسل في الأولويات، ويرى بعض الباحثين انه قد تحقق تقدم ملموس فيما يتعلق بالميثاق الأخلاقي والدليل على ذلك تزايد الكتب والمقالات التي تدور حول أخلاقيات الإدارة العامة في الأجهزة الحكومية، وتزايد اهتمام الهيئات الإدارية الدولية بموضوع أخلاقيات الإدارة العامة ومنها على سبيل المثال الاتحاد الدولي لإدارة شؤون الموظفين، إضافة إلى ذلك فان الحكومات بصفة عامة لديها قوانين أخلاقية موثقة سواء كانت عامة أو خاصة بالخدمة المدنية لترشيد السلوك في الإدارة العامة. (بن عبد العزيز، ١٩٩٣ م)

أخلاقيات الإدارة وثقافة المنظمة

مع مرور الزمن تتكون في المنظمات مجموعة من المفاهيم والمعتقدات والقيم الراسخة مؤلفة ما يمكن تسميته بثقافة المنظمة ومعبرة عن أسلوب فهم مشترك لأهداف وسياسات المنظمة والسلوك الملائم وغير الملائم فيها. وبشكل عام، فإن ثقافة المنظمة تقوم بعدة وظائف منها خلق الإحساس بالهوية لدى الموظفين والتزامهم بما هو أكثر أهمية ودعم استقرار المنظمة كنظام اجتماعي، وأخيراً فهي تعمل كإطار مرجعي للموظفين ومرشد سلوكي لهم. ومن ثم فإن ثقافة المنظمات أصبحت أكثر استجابة لأخلاقيات الإدارة بوصفها معايير وقيم تحدد ما هو ملائم أو غير ملائم في بيئة المنظمة الداخلية والخارجية، مما يعني أن ثقافة المنظمة أصبحت تحقق توازناً أفضل ما بين أهداف الأفراد وأهداف المنظمة، وما بين اعتبارات الكفاءة والاعتبارات الأخلاقية. ومن ثم فإن ثقافة المنظمة بمضمونها الأخلاقي والقيمي تشكل أساساً متيناً لتجانس وحدة الموظفين ومصدراً قوياً لولائهم في المنظمات الناجحة. (نجم، 2000م)

ولقد تزايدت في الآونة الأخيرة الدراسات الخاصة بالعلوم الإنسانية لدراسة المنظمات بحيث تجعل من الممكن فهم الثقافة الخاصة بكل منظمة بصورة أفضل، وذلك على النمط نفسه الذي تُفهم به ثقافة المجتمعات الكبيرة، حيث أن هذه المجموعة غير الرسمية من هذه القيم والأعراف التي توجد بجانب الجهاز الرسمي للمنظمة مشكلة الثقافة الخاصة بالمنظمة لها تأثير قوي على جذب سلوك الموظفين بعيداً، وفي بعض الأحيان يكون ضداً للتنظيم واللوائح والإجراءات الرسمية والصلاحيات القانونية الخاصة بالمديرين. وفي الجانب الآخر، نجد أنه من الممكن استغلال الثقافة التنظيمية بفاعلية بحيث تعطي فرصاً لحد مستوى السلوك الأخلاقي ورفعها. ومن أكثر التأثيرات قوة على ثقافة المنظمة هو سلوك قادتها بما يساعد في تطوير الثقافة التنظيمية ومساندة السلوك الأخلاقي، والعكس أيضاً صحيح في حال تبني القادة معايير أخلاقية عالية، لكن أفعالهم وتصرفاتهم تؤدي إلى العكس، حيث أن القادة يمثلون أكبر قدوة أخلاقية في ثقافة المنظمة. (كوبر، 2008م).

في ظل هذه الخلفية النظرية عن أخلاقيات الإدارة، في ظل هذه الأهمية المتزايدة لأخلاقيات الإدارة القائمة على الأثر المحوري لها في الوصول إلى درجة عالية من الجودة والكفاءة في الأداء وتحقيق العدالة الاجتماعية، وتحقيق رضا المستفيد من الخدمة مرتكزة في ذلك على الالتزام الأخلاقي لإفراد التنظيم في مختلف المستويات التنظيمية فإن السؤال الذي يطرح نفسه هو ماذا عن الأخلاق العملية أو التطبيقية (Applied Ethics) في الأجهزة الحكومية؟ ماذا عن أخلاقيات الإدارة بين الفكر الإداري والتطبيق العملي؟ هذا ما نحاول مناقشته في الجزء التحليلي.

أخلاقيات الوظيفة العامة بين الفكر الإداري والتطبيق العملي في نظام الخدمة المدنية السعودي

ليست المسألة الأخلاقية في العمل الإداري اختيارية أو مزاجية، بل إنها أهم قاعدة من قواعد السلوك الإداري والتنظيمي، خصوصاً في مجال الإدارة العامة حيث أن القيم الأخلاقية في العمل الإداري هي قاعدة أساسية ولها صلة بكل قرار، وإذا ما نشأ اختلاف أو صراع فإن القيمة الأخلاقية هي التي يجب أن تحكم وتسود.

ويظهر من ذلك أن موضوع أخلاقيات الإدارة من الموضوعات الهامة التي نالت اهتمام الأكاديميين والمختصين في مختلف دول العالم بسبب بعض الظواهر اللا أخلاقية في العمل الإداري في مختلف المواقع التنظيمية الإدارية في العالم سواء أكانت بشكل رشوة أو تزوير أو اختلاس أو تعارض مصالح أو توزيع نفوذ واستغلال للوظيفة أو المحسوبية أو الفضائح الأخلاقية أو إفشاء المعلومات السرية أو غير ذلك من الأمور التي تتعلق بالانحراف السلوكي (محمود، ٢٠١٢م) وتتكون أخلاقيات الوظيفة من بعض العناصر المكونة لها، وهي: الذات الإنسانية وهي أول مصادر الأخلاقيات، الأسرة، المؤسسات التعليمية، المجال الوظيفي، المجتمع، القيادة القدوة، تشريعات الخدمة المدنية وما تتضمنه من القوانين والأنظمة واللوائح الصادرة استنادا إلى المصادر التشريعية المعمول بها في الدول تعتبر من المصادر الملهمة للأخلاقيات وذلك لأنها تضبط وتتحكم في تسيير دفة الإدارة في الاتجاه الذي تراه يخدم سياسة الدولة ويحقق أهدافها، ومن زاوية أخرى لأنها بناء على ذلك تعمل على تحديد واجبات ومسئوليات الوظيفة التي هي الركيزة الأساسية في التنظيم الإداري، فتبين ما هي الواجبات التي تفرضها الوظيفة وما هي المحظورات التي يتوجب الابتعاد عنها في هذه الوظيفة (بن دريب، ٢٠١٦م) أن من حق كل موظف معرفة كل ما ترتبه الوظيفة التي سيلتحق بها من حقوق وبالمقابل ما سيكون عليه من واجبات بما في ذلك الأخلاقيات التي يجب عليه أن يلتزم بها وما يرتبه النظام من عقوبات التقصير و التهاون والإهمال وغير ذلك مما يخل بواجبات الوظيفة بشكل مباشر أو غير مباشر. (وزارة الخدمة المدنية، ١٤٢٥هـ)

واتساقا مع أهمية أخلاقيات الوظيفة العامة ودورها لمحوري في السلوك التنظيمي؛ كان اهتمام أنظمة الخدمة المدنية بأخلاقيات الإدارة وتضمين نصوصها ما يحتم على الموظف الالتزام بأخلاقيات الوظيفة. ومن ذلك ما تصدره الجهات ذات العلاقة بأنظمة الخدمة المدنية من وثيقة تعنى بأخلاقيات الوظيفة أو ما يطلق عليه مدونة السلوك الوظيفي أو المدونة الأخلاقية.

وتتضمن المدونات الأخلاقية مجموعة من المبادئ والقيم التوجيهية من أجل الاستقامة في الوظيفة والارتقاء بها من حيث السمعة والنزاهة والجدارة، والتي تتبناها المنظمات الحكومية على اختلاف أنواعها في توجيه وممارسة العاملين في أدائهم لأعمالهم وتساعدهم في مواجهة القضايا والمشكلات التي تعترضهم أثناء أدائهم الأعمال الموكلة إليهم،

ولتحقيق الموازنة في الاهتمام بين الجوانب المادية والأخلاقية، فهي تساهم في تطوير مهنة العاملين في الوظائف العامة، حيث أن ما تتضمنه المدونة الأخلاقية من قواعد ومبادئ أخلاقية هي بمثابة القسم الأخلاقي الذي يسترشد به جميع العاملين، بما يؤدي إلى التجانس والوحدة والتوافق الأخلاقي لجميع العاملين، وتحمي العاملين من أية ضغوط لارتكاب ما يخالف قيم ومبادئ العمل؛ وفي هذا السياق كان لاهتمام الدول بذلك الأثر الكبير في تأطير قواعد السلوك الوظيفي وأخلاقيات الوظيفة العامة وما تتضمنه القواعد والأسس التي تركز عليها في أداء العمل الحكومي ومن ذلك الانتماء للوطن، العدالة، تكافؤ الفرص، الشفافية، الحيادية، والانتماء للمنظمة والإصرار على تحقيق رسالتها وأهدافها وتحمل المسؤولية، حيث تعد أخلاقيات الوظيفة العامة من أساسيات النجاح لأنها تعكس ثقة المنظمة بموظفيها وأجهزتها وكذلك ثقة المجتمع، والالتزام بها سوف يؤدي للارتقاء بالوظيفة العامة والحد من أسباب ومظاهر الفساد، ويقود إلى تطوير العاملين. (حاجي والصواف، ٢٠١١م)

ومن هذا المنطلق تهتم كافة قوانين الخدمة المدنية ولوائحها التنفيذية بتضمين هذه القوانين قواعد السلوك الوظيفي التي تحكم أخلاقيات الوظيفة العامة وتحافظ على نزاهة الأجهزة الحكومية ويرفع من مستوى أداء العمل فيها ووضع المدونات السلوكية المتعلقة بذلك.

ولقد اهتمت نظام الخدمة المدنية السعودي بذلك من نشأة النظام؛ حيث أوردت عبر مراحلها المختلفة حسن السيرة والسلوك كأحد الشروط الأساسية المطلوبة لشغل الوظائف العامة وإلا يكون المتقدم للوظيفة من أصحاب السوابق السلوكية أو الجنائية ما لم يمض على إدانته في ذلك مدة معينة تدل افتراضاً على تحسن سلوكه خلالها وهذه المدد قد أوردتها الأنظمة، كما تضمنت تلك الأنظمة ما يجب على الموظف من التحلي به من الأخلاق الحميدة والتعامل الفاضل مع رؤسائه وزملائه والمراجعين وعدم قيامه باستغلال وظيفته لمصالحه الخاصة والترفع عما يخل بالشرف والكرامة والمحافظة على إسرار الوظيفة، كما تضمنت نماذج تقييم الأداء الوظيفي لموظفي الخدمة المدنية عناصر لتقويم الجانب السلوكي والأخلاقي للموظف باعتبارها احد عناصر تقويم الأداء الوظيفي. (وزارة الخدمة المدنية، ١٤٢٥هـ)

وحيث تعتبر مدونات السلوك الوظيفي الإطار العام لأخلاقيات الموظف العام وما يجب أن يلتزم به من قيم وواجبات وظيفية وسلوكية، فقد كانت من أولويات وزارة الخدمة المدنية، ونعرض في هذا الجزء بشيء من التفصيل لهذه المدونة؛ حيث تأتي مدونة قواعد السلوك الوظيفي وأخلاقيات الوظيفة العامة في المملكة العربية السعودية لتؤصل لأخلاقيات الوظيفة العامة وتنبثق من روح النزاهة والالتزام المهني وتحدد الواجبات والحقوق، ولتعزيز قيم الخدمة المدنية والارتقاء بمستوى الجودة وتطوير الأداء وخدمة المواطنين؛ والتي رأت النور بعد قرار موافقة مجلس الوزراء رقم (٥٥٥) وتاريخ ١٤٣٧/١٢/٢٥هـ، كإحدى مخرجات برنامج الملك سلمان لتنمية الموارد البشرية في الأجهزة الحكومية، المنطلق من برنامج التحول الوطني ٢٠٢٠، ورؤية المملكة ٢٠٣٠، وواحدة من المشاريع التي تبنت وزارة الخدمة المدنية فكرتها قبل ثلاث سنوات، وتمت دراستها بشكل عميق لتواكب المرحلة الحالية التي تعيشها التنمية الإدارية في كافة الأجهزة الحكومية، ومنطلقة من تعاليم الدين الإسلامي الحنيف في العمل الذي يقوم به المسلم وعليه يتقاضى الأجر، إلى جانب أنها تشكل جزءاً مهماً من مقتضيات العمل لموظفي الخدمة المدنية التي يجب عليهم تطبيقها، ويتم تزويد كل موظف عام بنسخة منها للعمل بموجبها، كما أنها تتيح للموظفين الفرصة للحصول على أي توضيح واستفسار حولها، وتضمنت مدونة قواعد السلوك الوظيفي وأخلاقيات الوظيفة العامة في بابها الأول العديد من التعريفات والمصطلحات التي تتناول رزمة من المفردات والعبارات ذات العلاقة، والارتباط ببيئة العمل الوظيفية وأخلاقياتها ومفاهيمها والتي منها الوظيفة العامة والموظف العام والسلوك الوظيفي وقواعد السلوك والشفافية والنزاهة. وتمثل الآداب والأخلاق الإسلامية المنبع الأساس لسلوك الموظف العام، أما عن أهدافها فتندرج تحت إطار تنمية روح المسؤولية لدى الموظف العام ونشر القيم والمبادئ الأخلاقية لديه، والالتزام بها مع تعزيز ثقة المواطن بالخدمات التي تقدمها الدولة ومكافحة الفساد بشتى صورته، مع تعزيز القيم المهنية والأخلاقية في علاقة الموظف العام مع رؤسائه ومرؤوسيه. وتسري أحكام هذه المدونة على كافة الموظفين المدنيين العاملين في الدولة بمن فيهم موظفو المؤسسات والهيئات العامة والمستخدمين والعاملون على البنود المختلفة، ويستثنى من ذلك من تصدر لهم مدونات سلوك وظيفية خاصة وفقاً للأنظمة. ويتطرق الباب الثاني للواجبات العامة عبر التأكيد على الترفع عن كل ما يخل بشرف الوظيفة وتخصيص وقت العمل لأداء واجباته الوظيفية، والعمل خارج وقت العمل متى ما طلب منه ذلك وفقاً للمصلحة العامة، مع التأكيد على خدمة أهداف الجهة التي يعمل بها وغايتها،

والإلمام بالأنظمة واللوائح وتطبيقها دون تجاوز أو إهمال مع التخلي بالنزاهة في أي تحقيق رسمي يشارك فيه أو دعوى قضائية، مع اتخاذ الإجراءات الرسمية لضمان سرية المعلومات الشخصية للآخرين، وتوخي الموضوعية في تصرفاته من خلال العمل بحيادية ودون تمييز. وفي شيء من التفصيل نتناول المدونة واجبات الموظف العام تجاه الجمهور، والمستفيدين عبر احترام حقوق الآخرين، ومصالحهم دون استثناء والتعامل مع الجمهور باحترام ولباقة والسعي لكسب ثقته عبر النزاهة، وتجاوب الموظف وسلوكه السليم في كل أعماله بما يتفق مع الأنظمة والتعليمات، بالإضافة إلى التعامل مع الوثائق والمعلومات الشخصية للجمهور بسرية تامة وفقاً للأنظمة والتعليمات، والامتناع عن أي عمل يؤثر سلباً على ثقة الجمهور بالوظيفية العامة. وعن واجبات الموظف العام تجاه رؤسائه وزملائه ومروسيه توجه المدونة الموظف العام إلى تنفيذ أوامر رؤسائه وفق التسلسل الإداري، فإن كانت تلك الأوامر مخالفة للأنظمة والتعليمات فعليه أن يبين لرئيسه خطياً، مع التعامل مع زملائه باحترام ولباقة وبناء علاقة سليمة معهم ومشاركتهم آراءه بمهنية وموضوعية عالية وتقديم المساعدة لهم لحل المشاكل التي تواجههم في مجال العمل، أما فيما يخص مروسي الموظف فتتناول هذه المدونة عدة معايير منها أن يكون قدير حصة لهم من حيث الالتزام بالأنظمة والتعليمات وتنمية مهاراتهم عن طريق التدريب وان يسعى إلى نقل الخبرات التي اكتسبها إلى مروسيه مع احترامهم والتعامل معهم دون محاباة أو تمييز. وفي الباب الثالث تفند مدونة السلوك الوظيفي المحظورات العامة حيث يحظر على الموظف العام إساءة استعمال السلطة الوظيفية واستغلال النفوذ وقبول الرشوة أو طلبها أو ارتكاب أي صورة من الصور المنصوص عليها في نظام مكافحة الرشوة بالإضافة إلى التزوير والاشتغال بالتجارة والجمع بين وظيفته وممارسة أخرى دون الحصول على ترخيص بذلك أو الاشتراك في الشكاوى الجماعية أو رفع شكاوى كيدية ضد أشخاص أو جهات أو جمع وثائق أو عينات أو معلومات شخصية عن أي شخص إلا أن تكون في إطار نظامي وضمن متطلبات العمل الضرورية. وتؤكد المدونة أيضاً انه يحضر إفشاء المعلومات السرية والوثائق والمستندات التي تحمل طابع الأهمية أو السرية والتي حصل عليها بسبب وظيفته حتى بعد انتهاء مدة خدمته ما لم يكن الكشف عنها مسموحاً به صراحة بموجب النظام مع عدم الإدلاء لوسائل الإعلام في أي وسائل التواصل الاجتماعي بأي معلومة أو تعليق أو تصريح أو أي مداخل في موضوعات لازالت تحت الدراسة أو التحقيق مع عدم توجيه النقد أو اللوم إلى الحكومة بأي وسيلة من وسائل الإعلام المحلية أو الدولية مع عدم نشر بيانات أو خطابات تناهض سياسة الدولة أو تتعارض مع أنظمتها السياسية أو إصدارها أو توقيعها. وتتناول المدونة انه يحظر على الموظف اختلاس المال العام أو تبديده أو التفريط فيه أو التصرف به بغير وجه حق مع حظر استغلال مصالح الدولة لمصلحته أو التفريط بأي حق من حقوقها أو الاحتفاظ بأي ممتلكات تخص جهة عمله وعم تسليمها بعد انتهاء الغرض منها أو استخدام ممتلكات الدولة التي سلمت إليه بسبب وظيفته لمنفعته الشخصية أو منفعة أطراف أخرى.

ويحظر وفق معطيات هذه المدونة قبول الهدايا أو الخدمات التي تعرض على الموظف بشكل مباشر أو غير مباشر أو أي ميزة يكون لها تأثير مباشر أو غير مباشر على نزاهته كما يحظر على الموظف قبل أي تكريم أو وسام أو هدية أو جائزة من أي حكومة خارجية دون الحصول على موافقة رسمية أو قبول أي تسهيلات خاصة أو خصومات على المشتريات الخاصة من الموردين الذين لديهم معاملات رسمية مع جهته مع حظر استخدام أي معلومة حصل عليها بحكم عمله للحصول على خدمة أو معاملة خاصة من أي جهة.

ويتناول الباب الرابع من مدونة السلوك الوظيفي عدة واجبات من حيث استخدام الموظف للتقنية حيث تنص المدونة انه على الموظف العام اتخاذ جميع الإجراءات اللازمة للمحافظة على جهاز الحاسوب الخاص به أو الفاكس أو غيره من الأجهزة التقنية وعدم تحميل برامج على الأجهزة إلا بعد مراجعة الإدارة المختصة، وعدم استخدام الجهاز إلا لأغراض العمل والمحافظة على كلمة السر الخاصة به والمعلومات السرية الموجودة في الجهاز الخاص به. وتوضح المدونة بأن على الموظف الذي تتوافر لديه إمكان الوصول إلى شبكة الانترنت الالتزام باستخدام الشبكة لأغراض العمل، وعليه الالتزام بشروط ومتطلبات حقوق الملكية الفكرية للملفات والبرامج، وعدم تحميل النصوص أو الصور التي تحتوي مواد غير أخلاقية أو أي نشاط غير نظامي. وتشير المدونة إلى انه على الموظف الذي يخصص له عنوان بريد الكتروني عدم استخدام البريد لإنشاء رسائل لا تتعلق بعمله، وعدم فتح أي رسالة من مصدر غير معروف إلا بعد التنسيق مع الإدارة المختصة.

وفي بابها الخامس تتناول المدونة قضية تعارض المصالح ومكافحة الفساد وفي هذه الفقرة من هذا الباب تؤكد المدونة أن يفصح الموظف خطياً للإدارة التي تحددها جهته عن أي حالة تعارض مصالح حالة أو محتملة، وان لا يشارك في أي قرار يؤثر بشكل مباشر أو غير مباشر على ترسيه أي عقد يكون أحد أقربائه طرف فيه. وفي سبيل جهود مكافحة الفساد يتوجب على الموظف إبلاغ رئيسة المباشر خطياً عن أي تجاوز للأنظمة والتعليمات النافذة التي يطلع عليها خلال عمله وأيضا إبلاغ الجهات المختصة عن أي فساد علم به أثناء وظيفته. كما أكدت على كافة الجهات الحكومية نشر هذه المدونة في موقعها الإلكتروني، وتعريف الموظف بها وإبلاغه بأنه يجب عليه الالتزام بأحكامها، وأيضا تهيئة بيئة عمل آمنة وصحية للموظف تلبي المتطلبات الأساسية لأداء عمله، وتطبيق الأنظمة واللوائح والقرارات ذات الصلة بعدالة وإنصاف دون تمييز. وانه على كل موظف عام بعد صدور قرار تعيينه الاطلاع على الأنظمة المتعلقة بعمله وعلى هذه المدونة والإلمام بها، والالتزام بما ورد فيها من أحكام عند أداء واجباته ومسؤولياته الوظيفية. وعلى إدارة شؤون الموظفين أو الموارد البشرية أو من في حكمهم نشر الوعي بثقافة ومبادئ السلوك الوظيفي وأخلاقيات الوظيفة العامة وتزويد جميع الإدارات بنسخة من هذه المدونة.

<https://www.mcs.gov.sa/InformationCenter/News/MinistryNews/Pages/news14380820-2.aspx>

النتائج المستخلصة من الدراسة

- إن إحدى قضايانا المحورية في الوصول إلى درجة عالية من الجودة والكفاءة في الأداء، وتحقيق العدالة الاجتماعية وتحقيق رضا الموظف ورضا المستفيد من الخدمة هي قضية الالتزام الأخلاقي لإفراد التنظيم في مختلف المستويات التنظيمية وذلك بتحمل مسؤولية العمل المكلف به، ومسؤولية القيام بالواجبات الوظيفية الموكولة إليه بكل إخلاص وأمانة، وبكل دقة وإتقان متضمناً ذلك مسؤولية أكبر ألا وهي مسؤولية الالتزام بالقيم والأخلاق الإسلامية.
- يقول الله سبحانه وتعالى في محكم تنزيله في سورة القيامة " لا أقسم بيوم القيامة، ولا أقسم بالنفس اللوامة" (سورة القيامة آية ١، ٢). فإله سبحانه وتعالى يقسم بالنفس اللوامة، أي تلك النفس التي تحاسب وتلوم صاحبها على أي تقصير أو خطأ يرتكبه في دنياه ومسؤولية العمل ضمن ذلك، ومن ثم فإن التزام الموظف بمسؤوليته الذاتية والموضوعية هو السبيل لتحقيق جودة وكفاءة الأداء واستشعار الرقابة الذاتية وضبط القرار الإداري والمحافظة على السلوك الوظيفي المسؤول.
- إن هدف الرقابة سواء الداخلية أو الخارجية هو المحافظة على السلوك الوظيفي من خلال فرض قيود على سلوكيات العاملين في المنظمات العامة لضبط الأداء الوظيفي من ناحية ومنع التجاوزات التي قد تحدث في السلوك الأخلاقي المهني من ناحية أخرى، فإذا التزم الموظف في كافة المستويات التنظيمية بمسؤولياته الموضوعية والذاتية، العملية والأخلاقية، وحاسب نفسه قبل أن يحاسبه الغير في ظل تطبيق فلسفة الرقابة الذاتية وفعالية المتغيرات التنظيمية الأخرى سواء ما يتعلق بالبيئة الداخلية أو الخارجية، فإن ذلك بالتأكيد سيؤدي إلى جودة وكفاءة الأداء، ولو التزم جميع الموظفين بهذه المسؤولية الأخلاقية لما كان هناك تقصير في بعض مجالات الخدمة العامة أو انحرافات وتجاوزات غير الأخلاقية في مجالات الإدارة العامة المختلفة، وقد يمثل هذا نموذج مثالي للموظف العام ولكن هذا ما يجب أن يكون.
- وحيث أن إحدى المحاور الأساسية للعملية الإدارية هو أخلاقيات الموظف في قيامه بمسؤولياته الإدارية الموضوعية منها والذاتية؛ فإن الدارس لأخلاقيات الإدارة لا زال أمامه عددا من الأسئلة والموضوعات التي يمكن أن يطرحها في موضوع أخلاقيات الإدارة وتحتاج إلى تعمق ودراسة وتحليل من الباحثين والممارسين؛ ومن هذه الموضوعات ما يلي:
 ١. دور التنشئة الأسرية والتربية المدرسية في ترسيخ أخلاقيات الوظيفة.
 ٢. دور تدريس أخلاقيات الوظيفة العامة ضمن المراحل الدراسية المختلفة سواء في التعليم العام أو التعليم العالي.
 ٣. المداخل المناسبة والنظريات الملائمة لتدريس أو تدريب موظفي القطاعين العام والخاص على أخلاقيات الوظيفة.
 ٤. الأساليب المناسبة لضبط وتوجيه وزيادة مستوى المسؤولية الإدارية في المنظمات التي يعمل بها عددا من الجنسيات المختلفة التي تؤمن بقيم مختلفة وأديان متعددة.
 ٥. الدور المتبادل بين أخلاقيات الموظف والثقافة التنظيمية للمنظمة.

قائمة المراجع

- بن دريب، بندر بن عبد الرحمن. مقترح لتعزيز أخلاقيات الوظيفة العامة في القطاع العام بالمملكة العربية السعودية. المجلة العربية للعلوم ونشر الأبحاث، المجلد الثاني العدد (5) يونيو 2016؛ ص ص 121-150. <https://www.ajsrp.com/b23316.html>، تاريخ الاسترجاع 3/6/2019م.
- بن عبد العزيز، منصور بن متعب. ما مدى إمكانية تطبيق الاحتراف في الإدارة العامة. مجلة الإدارة العامة، العدد 79، محرم 1414 هـ، يولييه 1993 م. ص 7: 30. الرياض: معهد الإدارة العامة.
- حاجي، انمار أمين، والصواف، محفوظ حمدون. أخلاقيات الوظيفة العامة وأثرها على أداء منظمات الأعمال. (2011م). eco.asu.edu.jo/ecofaculty/wp-content/uploads/2011/04/23.doc. تاريخ الاسترجاع 30/5/2019.
- الزعيبي، فايز، وعبيدات، محمد إبراهيم. أساسيات الإدارة الحديثة. عمان: دار المستقبل للنشر والتوزيع. (1997م).
- شاو، وليام ه. أخلاقيات منظمات الأعمال. (ترجمة عبد الحكيم أحمد الخزامي). القاهرة: دار الفجر للنشر والتوزيع. (2005م).
- الشيخلي، عبد القادر. أخلاقيات الوظيفة العامة. عمان: دار مجدلاوي. (1999م).
- عبوي، زيد منير؛ حريز، سامي محمد هشام. مدخل إلى الإدارة العامة بين النظرية والتطبيق. عمان: دار الشروق للنشر والتوزيع. (2006م).
- العثيمين، فهد بن سعود. أخلاقيات الإدارة في الوظيفة العامة وتطبيقاتها في المملكة العربية السعودية. الطبعة الثالثة. بلد النشر: بدون. (2004م).
- العمري، فؤاد عبدالله. أخلاق العاملين وسلوك العاملين في الخدمة العامة والرقابة عليها من منظور إسلامي. جدة: المعهد الإسلامي للبحوث والتدريب. (1999م).
- غوشة، زكي راتب. أخلاقيات الوظيفة في الإدارة العامة. عمان: مطبعة التوفيق. (1983م).
- كوبر، تيري إل. الإداري المسؤول "مدخل أخلاقي للدور الإداري". (ترجمة معدي بن محمد آل مذهب) الرياض: النشر العلمي والمطابع، جامعة الملك سعود. (2008م).
- محمود، محمد مجيد. أخلاقيات الوظيفة العامة وعلاقتها ببعض العوامل الديموغرافية والوظيفية. J.Agric. Econom. and Social Sci., Mansoura Univ., Vol.3 (10). 2012.p p: 1493 -1499
- تاريخ http://srv4.eulc.edu.eg/eulc_v5/Libraries/UploadFiles/DownloadFile.aspx، 2012، تاريخ الاسترجاع 5/6/2019م.

نجم، نجم عبود. أخلاقيات الإدارة في عالم متغير. القاهرة: المنظمة العربية للتنمية الإدارية. (٢٠٠٠ م).

وزارة الخدمة المدنية. أخلاقيات الوظيفة العامة. سلسلة الإصدارات الإعلامية لوزارة الخدمة المدنية. الطبعة الثانية. الرياض: وزارة الخدمة المدنية. (١٤٢٥ هـ).

وزارة الخدمة المدنية. مدونة قواعد السلوك الوظيفي وأخلاقيات الوظيفة العامة.

<https://www.mcs.gov.sa/InformationCenter/News/MinistryNews/Pages/news14380820->

2.aspx. تاريخ الاسترجاع ٦ / ٦ / ٢٠١٩ م.

Frederickson, H George. Toward a new public administration. In Jay M. Shafrits, Alpert C.

(p:368:381) Hyde. (1992) Classics of public Administration, Third edition. Wadsworth