



جامعة مولود معمري - تيزي وزو



كلية الحقوق والعلوم السياسية

قسم العلوم السياسية

دور أخلاقيات الوظيفة العامة في الحد من

الفساد الإداري في الجزائر

تحليل ميثاق الأخلاق و الآداب الجامعية (2006-2016)

مذكرة مقدمة في إطار استكمال متطلبات نيل شهادة ماستر في العلوم السياسية

تخصص: سياسات عامة وإدارة محلية.

تحت إشراف:

د: حمدي نجية

إعداد الطالبتين:

- بوزواغ حجيبة

- بن مخلوف ظريفة

لجنة المناقشة

- الأستاذة (ة): سايل مليكة رئيسا

- الأستاذة (ة): حمدي نجية مشرفا ومقررا

- الأستاذة (ة): فلوس فازية ممتحنا

الموسم الجامعي: 2016 \ 2017

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

«تلك الدار الآخرة نجعلها للذين لا يريدون علواً في
الأرض ولا فساداً والعاقبة للمتقين» (83)

سورة القصص

شكر و تقدير

يا رب لك الحمد كما ينبغي لجلال وجهك وعظيم سلطانك، تباركت يا رب وتعاليت

وأصلي وأسلم على حبيبنا وسيدنا محمد وعلى آله وصحبه الطاهرين.

بعد أن وفقنا الله سبحانه وتعالى لإتمام هذا البحث, لا يسعنا إلا أن نتقدم

بالشكر على ما رزقنا من فضل و نعمة, فنعم المولى و نعم النصير.

نتقدم بالشكر الجزيل لأستاذتنا الفاضلة الدكتورة "حمدي نجية" على ما قدمته

من توجيهات ونصائح و صبرها معنا رغم كل الظروف.

كما نتوجه بالشكر إلى الأساتذة أعضاء اللجنة لقبولهم مناقشة هذه المذكرة.

و إلى كل أساتذتنا ومعلمينا في جميع أطوارنا التعليمية المختلفة.

والى كل من مد لنا يد العون و المساعدة.

فألف ... ألف شكر.

إهداء

إلى الوالدين الكرمين اللذان كرسا حياتهما لنجاحي فيا ربي ارحمهما كما

ربياني صغيرة

إلى إخوتي و أخواتي: احمد, فرحات, فريال, سهلية

والى كل اللذين أحبهم اهدي لهم هذا العمل المتواضع.

*****حبيبة*****

اهداء

إلى الوالدين الحبيبين

إخوتي و أخواتي الأعزاء.

إلى زوجي مراد و ابني رفيق العمر

إلى كل عائلة بن مخلوف لكريم و مصباحي مولود

إلى كل من ساهم في هذا العمل البسيط ولو بكلمة أمل .

شكرا.

ظريفة

مقدمة

مقدمة:

تعتبر أخلاقيات الوظيفة العامة من المواضيع التي نالت إهتمام مختلف الدول في العالم، حيث تقوم على أبعاد معرفية وسلوكية وأخلاقية، تتضمن مجموعة من القيم والمعايير الأساسية التي يجب على الموظف الالتزام بها أثناء أدائه لمهامه لتجنب الفساد الإداري الذي أصبح من المهددات الرئيسية لانهايار المؤسسات العامة و الخاصة.

والجزائر على غرار دول العالم تعاني من فساد إداري واسع النطاق خاصة في قطاع الوظيف العمومي، وهذا راجع إلى عدّة أسباب كغياب الموضوعية والمسؤولية، وعدم تطبيق القانون، وطغيان المصلحة الخاصة على حساب المصلحة العامة.

ما جعل الدولة تسعى لإيجاد الحلول والبدائل الضرورية للقضاء على هذه الانحرافات أو التقليل منها، وفي هذا الصدد تبنت العديد من القوانين لإرساء أخلاقيات الوظيفة العامة كالقانون الأساسي العام للوظيف العمومي 03\06 و قانون الوقاية من الفساد 01\06 بالإضافة إلى ميثاق أخلاقيات و اداب الجامعة.

*أهمية الدراسة:

تكمن الأهمية في كون الموضوع محل إهتمام محلي و دولي، إذ أن أخلاقيات الوظيفة العامة هي من احدى الوسائل المهمة لمحاربة الفساد الإداري، الذي أصبح من أخطر المعوقات التي لا تزال تعترض قطاع الوظيف العمومي، وعليه فدراسة هذا الموضوع من جانبه النظري والتطبيقي أمر ضروري للفت الانتباه إلى مكانة الأخلاقيات في هذا القطاع باعتبارها وسيلة للقضاء على الفساد داخل أجهزته.

*أهداف الدراسة:

محاولة إبراز واقع أخلاقيات الوظيفة العامة في الجزائر من خلال:

-تحليل القانون الأساسي العام للوظيفة العامة.

- ميثاق الأخلاقيات والآداب في الجامعة الجزائرية.

- تحديد أهم خصائص أخلاقيات الوظيفة العامة في الجامعة كما هي في الواقع وربط ذلك بالإطار النظري للبحث.

- الخروج بنتائج وتوصيات وظيفية وأخلاقية تفيد المؤسسات العمومية.

*دوافع اختيار الموضوع:

أ- الدوافع الموضوعية:

- الرغبة في معرفة الطرق التي إنتهجتها الدولة الجزائرية في سبيل القضاء على الفساد الإداري في الجامعة.

- أخلاقيات الوظيفة العامة من المواضيع الجديدة التي ظهرت على الساحة، حيث تبنتها العديد من الدول كمادة تدرس في الجامعات، ما دفعنا إلى تناول الموضوع والبحث في مختلف جوانبه.

ب- الدوافع الذاتية:

الأهمية البالغة لهذا الموضوع، "أخلاقيات الوظيفة العامة كآلية للحد من الفساد الإداري"، بما أن الطالبين في إطار أكاديمي يتوجب عليهما معرفة كل الأخلاقيات الوظيفية التي تساعد في المستقبل المهني.

*الدراسات السابقة

الدراسة الأولى: لمقدم سعيد بعنوان "أخلاقيات الوظيفة العمومية"¹، وهي عبارة عن دراسة نظرية تطبيقية حول الحقوق، الالتزامات المهنية للموظفين، النظام التأديبي الخاص بهم في حالة خرق القانون، تناول فيه أسباب عدم التحكم في أخلاقيات الإدارة في الجزائر وبعض طرق ترسيخ هذه الأخلاقيات.

¹ -سعيد مقدم، أخلاقيات الوظيفة العامة: دراسة نظرية تطبيقية من زاوية التاصيل الحقوق والالتزامات المهنية النظام التأديبي الوظيفي، (الجزائر: شركة دار الامة للطباعة والنشر ط1، 1997).

الدراسة الثانية: لعبد العزيز حياة بعنوان: "الأخلاقيات الإدارية في الإدارة الجزائرية"¹ تناولت الأخلاقيات الإدارية في جانبها النظري من خلال سرد مختلف النظريات والمداخل، وتناولت أيضا الأخلاقيات الإدارية في الجزائر بتحليل ودراسة بعض القوانين والتشريعات.

- الدراسة الثالثة: لعبد العزيز بن القحطاني بعنوان: " أخلاقيات الوظيفة العامة ودورها في الحد من الفساد الإداري ومكافحته"⁽²⁾، توصلت الدراسة إلى ضرورة استخدام القيم الإيجابية في أخلاقيات الوظيفة العامة للحد من الفساد الإداري ومكافحته وعدم الاكتفاء بمواجهته بالعقاب فقط.

- الدراسة الرابعة: لخالد بن عبد الرحمن بن حسين بن عمر آل الشيخ بعنوان: "الفساد الإداري: أنماطه وأسبابه وسبل مكافحته، نحو بناء نموذج تنظيمي"⁽³⁾، تهدف إلى إظهار حقيقة الفساد الإداري وسبل مكافحته وبناء نموذج تنظيمي مقترح لمكافحة الفساد الإداري وقد توصل الباحث إلى أن الفساد الإداري نتاج عوامل إقتصادية واجتماعية، إدارية، تنظيمية ووصل إلى أن الحد من الفساد الإداري يمكن علاجه قبل وقوع جريمة الفساد الإداري (كإجراء وقائي)، وأثناء وقوعها (كإجراء دفاعي) أو بعد وقوعها (كإجراء علاجي).

وفي هذه الدراسة سيتم ضبط مفهوم أخلاقيات الوظيفة العامة وتطورها والفساد الإداري وأشكاله، والتطرق إلى الآليات القانونية والتأديبية لإرساء أخلاقيات الوظيفة، وفي الأخير سيتم التطرق إلى تحليل ميثاق أخلاقيات وآداب الجامعة في الجزائر الخاص بالموظف والأستاذ، ومقارنته بمدى تطابقه مع الواقع والوصول إلى نتائج وتوصيات.

* الإشكالية:

¹-حياة عبد العزيز ، الأخلاقيات الادارية في الادارة الجزائرية ، رسالة ماجستير(جامعة الجزائر:كلية العلوم السياسية و الاعلام ،2004).

⁽²⁾- عبد العزيز بن القحطاني، أخلاقيات الوظيفة العامة ودورها في الحد من الفساد الإداري ومكافحته، أطروحة دكتوراه (جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية: كلية العلوم الاجتماعية والإدارية، 2014).

⁽³⁾- خالد بن عبد الرحمان بن حسين بن عمر آل الشيخ، الفساد الإداري أنماطه وأسبابه وسبل مكافحته، نحو بناء نموذج تنظيمي، أطروحة دكتوراه (جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية: كلية الدراسات، 2007).

يعد موضوع أخلاقيات الوظيفة العامة كآلية لمكافحة الفساد الإداري من الموضوعات الهامة في حقل العلوم الإدارية، فهو من أساسيات نجاح الإدارة لكن وبالرغم من وجود عدة نصوص تنظيمية وتشريعية مثل القانون الاساسي للوظيفة العمومية 03\06، و قانون الوقاية من الفساد و مكافحته 01\06، إلا أن بعض موظفي هذا القطاع يستغلون الثغرات القانونية لمصالحهم الشخصية، والمساس بالمصالح العامة للدولة والمجتمع. وفي هذا الصدد يمكن طرح الإشكال التالي:

إلى أيّ مدى يمكن أن تساهم أخلاقيات الوظيفة العامة في الحد من الفساد الإداري في الجزائر؟.

* ولمعالجة هذه الإشكالية يتطلب الإجابة على الأسئلة الفرعية التالية:

- ما هي الآليات التي كرسها القانون من أجل ترسيخ الأخلاقيات الوظيفية في الجزائر؟

- ما مدى تطبيق ميثاق الأخلاقيات الوظيفية في الجامعة الجزائرية ؟

*** فرضيات الدراسة:**

الفرضية الرئيسية:

- يعتبر قانون الوظيفة العامة وسيلة رديعة كافية لفرض الأخلاق الوظيفية في المؤسسات العامة.

الفرضيات الفرعية:

- ميثاق أخلاقيات وآداب الجامعة آلية ناجحة لردع الفساد الإداري داخل الجامعات.

-تؤثر أخلاقيات المهنة الجامعية إيجابا على تقويم أداء الأطراف الثلاثة (الموظف ,الأستاذ ,الطالب) داخل الجامعة الجزائرية و على نوعية الخدمة المقدمة.

*** حدود الدراسة:**

الحدود المكانية: سنتناول في هذه الدراسة أخلاقيات الوظيفة العامة كآلية لمكافحة الفساد الإداري في الجزائر.

- الحدود الزمنية: 2010/ 2016.

* **مناهج الدراسة:** تم إتباع عدد من المناهج المتمثلة في:

- **المنهج الوصفي:**¹ يعتمد على دراسة الظاهرة كما توجد في الواقع، ويهتم بوصفها وصفا دقيقا، ويعبر عنها كيفيا بوصفها وبيان خصائصها، وكميا بإعطائها وصفا رقميا من خلال أرقام وجداول توضح مقدار هذه الظاهرة أو حجمها أو درجة ارتباطها مع الظواهر الأخرى. وتم الاستعانة به في الدراسة لمعرفة جوانب ظاهرة اخلاقيات الوظيفة العامة والفساد الإداري.
- **منهج دراسة الحالة:**² يقوم منهج دراسة الحالة على أساس إختيار وحدة إدارية واجتماعية واحدة، سواء كانت مدرسة أو مكتبة أو فرد أو جماعة، وجمع المعلومات التفصيلية عن كل جوانب أنشطتها وصفاتها، والمعلومات والبيانات التي تستقى من دراسة الحالة تشكل إطارا جديدا للبحث، يقصد به التعميم والتوصل إلى نظريات وقوانين.
- وتم الاستعانة به في هذه الدراسة من أجل معالجة البيانات والمعلومات التي تم الحصول عليها، لمعرفة مدى وجود الأخلاقيات في الجامعة الجزائرية.
- **منهج تحليل المضمون:** يستخدم هذا المنهج في تحليل الأوضاع الاجتماعية و الاقتصادية و السياسية القائمة في أي مجتمع , ومفيد لمعرفة عوامل التغيير, ويمتاز هذا النوع من التحليل بالاعتماد على التقارير و على وسائل الاعلام و السجلات الرسمية فتستخرج منها الاتجاهات الحقيقية المعبرة عن واقع معين.³ و تم الاستعانة به في هذا البحث لتحليل المواد و النصوص القانونية لتعريف الموظف العام و تبيان حقوقه وواجباته (قانون الوظيفة العمومي 03\06) ,وكذا تحليل مواد ميثاق الأخلاق و الاداب الجامعية في الجزائر.

¹- عمار بوحوش, **مناهج البحث العلمي و طرق إعداد البحوث**, (الساحة المركزية بن عكنون الجزائر: ديوان

المطبوعات, الطبعة 5) ,ص 137.

²- المرجع نفسه, ص. 135.

³- المرجع نفسه, ص 150.

***تقسيم الدراسة:** الاستهلال بمقدمة وطرح الإشكالية بجوانبها المعروفة منهجيا و تقسيم الدراسة كما يلي:

- **الفصل الأول:** تحت عنوان الاطار النظري للدراسة,تضمن ثلاث مباحث: المبحث الأول ثم تخصيصه لماهية أخلاقيات الوظيفة العامة ,تطرقنا فيه إلى تعريف الأخلاق، ومفهوم الوظيفة العامة والموظف العام، ومفهوم أخلاقيات الوظيفة العامة وتطورها,مع ذكر مصادر و عناصر و أهداف أخلاقيات الوظيفة العامة, المبحث الثاني تناول تجارب بعض الدول في أخلاقيات الوظيفة العامة, والمبحث الثالث خصص لماهية الفساد الإداري، تعرض إلى مفهوم الفساد والفساد الإداري وأشكاله وأثاره.

- **الفصل الثاني:** تحت عنوان أخلقة الوظيفة العامة في الجزائر, تضمن مبحثين: المبحث الأول:حقوق وواجبات الموظف العام،أما المبحث الثاني تحت عنوان آليات تكريس أخلاقيات الوظيفة العامة لمحاربة الفساد الإداري في الجزائر,تضمن: الآليات القانونية لتكريس أخلاقيات الوظيفة العام, والآليات الهيكلية من رقابة مالية و إدارية وكذا السلطة التأديبية.

-**الفصل الثالث:** تحت عنوان تحليل مضمون ميثاق أخلاقيات وآداب الجامعة في الجزائر، تضمن مبحثين, المبحث الأول تناول ميثاق أخلاقيات وآداب الجامعة في الجزائر تطرق إلى الإطار التأسيسي لميثاق أخلاقيات وآداب المهنة الجامعية ، و مبادئ ميثاق أخلاقيات و آداب الجامعة, حقوق و التزامات الأسرة الجامعية ، مجلس أخلاقيات المهنة الجامعية. والمبحث الثاني تناول أوجه الفساد في الجامعة الجزائرية, تطرق إلى السرقة العلمية ,العنف في الوسط الجامعي , و الافات في الجامعة ,الفساد المالي , تاثير الفساد على الجامعة, وخاتمة تحوي نتائج الدراسة وتوصيات.

الفصل الأول

الإطار النظري للدراسة

الأخلاق في الافراد ضرورية, هذا لما تحويه من قيم ومبادئ ضابطة للسلوك و التصرفات، وهي ذات اهمية في مختلف المجالات خاصة الوظيفية، إذ أن أخلاقيات الوظيفة التي يتمتع بها الموظف بمثابة جزء من متطلبات العمل التي يجب أن يلتزم بها للحفاظ على النظام والاستقرار .

وفي دراستنا لموضوع أخلاقيات الوظيفة العامة كآلية لمكافحة الفساد الإداري، تم تقسيم هذا الفصل إلى ثلاث مباحث، حيث يهتم المبحث الأول بدراسة ماهية أخلاقيات الوظيفة العامة، والمبحث الثاني تطرقنا فيه إلى التجارب الدولية في مجال آداب وأخلاقيات الوظيفة العامة أما المبحث الثالث تناول ماهية الفساد الإداري.

المبحث الأول: ماهية أخلاقيات الوظيفة العامة.

الأخلاق من أهم الصفات التي يجب أن يتمتع بها الفرد أثناء ممارسته للوظيفة، و التي تنبثق من الأخلاق العامة التي تعلمها الإنسان في حياته، وقد أثار هذا الموضوع اهتمام الكثير من المفكرين، كون الأخلاق معيار يساهم في الحكم على الأداء الوظيفي للموظفين.

وفي هذا المبحث سيتم التطرق إلى تعريف الأخلاق والأخلاقيات في مطلب أول، تعريف الوظيفة العامة و الموظف العام في مطلب ثاني، تعريف و تطور أخلاقيات الوظيفة العامة في مطلب ثالث، ومصادر وعناصر وأهداف أخلاقيات الوظيفة العامة مطلب رابع .

المطلب الأول: تعريف الأخلاق والأخلاقيات.

1-تعريف الأخلاق .

أ- لغة: الأخلاق حسب " المعجم الوسيط " هي: الاداب والسلوك الحسن.¹
 ب- اصطلاحاً: هو قوة راسخة تنزع إلى اختيار ما هو خير أو اختيار ما هو شر، والخلق عموماً صفة نفسية ذاتية لاشيء خارجي، أما المظهر الخارجي للخلق فيدعى السلوك والمعاملة⁽²⁾.

و قد اهتم الكثير من الفلاسفة والمفكرين، و علماء الدين بالأخلاق منذ القدم، وقدموا العديد من التعاريف منها:

تعريف "توربان": « إن الأخلاق رافد فلسفي يتعامل مع ما يعتبر صحيح وخاطيء».

تعريف "ديوي": «الأخلاق بأنها تمثل منطلقات في التمييز بين ما هو جيد (الفضيلة)

وما هو سيئ (الرذيلة)»⁽³⁾.

1 - تعريف ومعنى الأخلاق " قاموس المعجم الوسيط اللغة العربية المعاصر [http:// www.almaany.com](http://www.almaany.com) \ \

(2)- أمنية بودراع، دور أخلاقيات الأعمال في تحسين أداء العاملين، مذكرة ماجستير منشورة (جامعة المسيلة: كلية العلوم

الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير، 2012/2013) ص.12.

(3)- مرجع نفسه، ص.13.

عرفها "عبد الكريم زيدان" بقوله: «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.»⁽¹⁾.

عرفها "ابن مسكويه" بأنها: «حال للنفس داعية لها إلى أفعالها من غير فكر ولا روية، ومن هذه الحال تنقسم إلى قسمين منها ما يكون طبيعياً من أصل المزاج... ومنها ما يكون مستفاد بالعادة والتدريب، وربما كان مبدؤه بالرؤية و الفكر ثم يستمر عليه أولاً فأول، حتى يصير ملكة وخلقاً»⁽²⁾.

عرفها "ابن سينا" بأنها: «هيئة تحدث للنفس الناطقة من جهة انقيادها للبدن أو عدم انقيادها»، كما عرفها الغزالي بأنها: «عبارة عن هيئة في النفس راسخة عنها تصدر الأفعال بسهولة و يسر من غير حاجة إلى فكر و روية فان كانت الهيئة بحيث تصدر عنها الأفعال الجميلة المحمودة عقلاً و شرعاً سميت تلك الهيئة خلقاً حسناً، وان كان الصادر عنها الأفعال القبيحة سميت الهيئة التي هي المصدر خلقاً سيئاً»⁽³⁾.

كتعقيب يمكن القول أن الأخلاق مجموعة من الصفات والسلوكيات و المبادئ التي ينشئ عليها الفرد و تختلف من شخص لآخر فقد تكون سيئة أو حسنة. كما وصف الله تعالى عباده المؤمنين بالأخلاق في كتابه الكريم بقوله: (التائبون العابدون الحامدون السائحون الراكعون الساجدون الآمرون بالمعروف والناهون عن المنكر والحافظون لحدود الله)⁴، فالأخلاق هي الصورة الباطنية للفرد تظهر في التصرفات والسلوكيات اليومية.

(1) - بلال خلف السكارنة، "أخلاقيات العمل وأثرها في إدارة الصورة الذهنية في منظمات الأعمال"، مجلة كلية بغداد للعلوم

الاقتصادية الجامعة، العدد الثالث والثلاثون. (2012)، ص.379

(2) - ماجد عبد الله مقبول العصيمي، الأخلاق العلمية في القرآن الكريم ومدى التزام طلاب كليات المعلمين بها من وجهة نظر الطلاب وأعضاء هيئة التدريس، رسالة منشورة (جامعة أم القرى المملكة العربية السعودية: كلية التربية الإسلامية و المقارنة)، ص.28.

(3) - المكان نفسه.

4-القران الكريم ،سورة التوبة ،الآية رقم112.

2- الأخلاقيات: (Ethics)

الأخلاقيات بالانجليزية "Ethics" وهي مأخوذة من كلمة "Ethos" اليونانية والتي تعني "دراسة العادات"، وتعرف بأنها معتقدات الفرد الشخصية حول ما إذا كان السلوك أو العمل الذي يمارسه أو القرار الذي يتخذه صحيح أم خطأ، هذا يتوافق مع قول Griffin بأنها معتقدات الفرد الشخصية و التي تتعلق بالتصرفات الصحيحة والخاطئة»⁽¹⁾

عرفها "بول والدر" بأنها «مجموعة من المفاهيم و المبادئ التي ترشدنا في تحديد أي السلوكيات تساعد الكائنات الحساسة وأيها يضرها»².

وكلمة أخلاقيات تعني «وثيقة تحدد المعايير الأخلاقية و السلوكية المهنية المطلوب أن يتبعها أفراد جمعية مهنية و تعرف بأنها بيان المعايير المثالية لمهنة من المهن تتبناها جماعة مهنية أو مؤسسة لتوجيه أعضائها لتحمل مسؤولياتهم المهنية» وفي الفلسفة تعني «السلوك الأخلاقي لدى البشر و كيف ينبغي عليهم التصرف، ويمكن تقسيم الأخلاقيات إلى أربعة أنواع:»⁽³⁾

- الأخلاقيات العليا، وتتعلق بالمعنى النظري للافتراضات الأخلاقية ومرجعيتها، وكيف يمكن تحديد القيم الحقيقية لها.

- الأخلاق المعيارية وتتعلق بالأساليب العملية لتحديد نهج أخلاقي للأفعال.

- الأخلاق التطبيقية وتتناول كيفية إمكان تحقيق النتائج الأخلاقية في مواقف معينة.

- الأخلاقيات الوصفية (المقارنة) وهي دراسة معتقدات الناس فيما يتعلق بالأخلاق».

من خلال كل هذه التعاريف يمكن القول أن الأخلاقيات هي مجمل السلوكيات

والمعتقدات الخاصة بالفرد يتم اكتسابها عند الانضمام للمجتمع.

(1)- بودراع، مرجع سابق، ص 13.

(2)- أخلاقيات"، ويكيبيديا، الموسوعة الحرة، (2017)، ص ص 1-3

(3)-المرجع نفسه.

والفرق بين الأخلاق و الأخلاقيات يكمن في ان هذه الأخيرة هي مجموعة الشروط و الاداب المتعارف عليها شفاهة او كتابة بين أصحاب مهنة معينة و بينون عليها الأنظمة و القوانين التي يعملون تحت ظلها أي ما يطلق عليها باخلاقيات المهنة¹, اما الأخلاق فهي مجموعة من الصفات التي يتميز بها الانسان و تختلف من شخص لآخر و قد تكون سيئة أو حسنة.

المطلب الثاني: تعريف الوظيفة العامة والموظف العام.

اولا: تعريف الوظيفة العامة.

تختلف المصطلحات المستخدمة للدلالة على الوظيفة العمومية في الأنظمة المختلفة ,حيث يستخدم المشرع الفرنسي مصطلح "الوظيفة العمومية"، أما المشرع الانجليزي مصطلح "الخدمة المدنية". وتختلف الدول العربية في ذلك أيضا فتستخدم بعضها اصطلاح "الوظيفة العامة", مثل مصر سوريا و لبنان، أما الجزائر والمغرب فتستخدمان مصطلح "الوظيفة العمومية" أو "الوظيف العمومي" وهي دول تستمد نظمها القانونية من النظام الفرنسي أساسا، ويستخدم البعض الآخر اصطلاح "الخدمة المدنية" مثل المملكة الأردنية الهاشمية والسودان والمملكة العربية السعودية وهي بدورها متأثرة بالنظام "الانجلوسا كسوني" السائد في إنجلترا و الولايات المتحدة الأمريكية⁽²⁾.

و للوظيفة العامة معاني كثير منها: لغوية، شرعية، اصطلاحية.

1- المعنى اللغوي للوظيفة العامة.

الوظيفة من الفعل الثلاثي: وطف، والوظيفة من كل شيء ما يقدر له في كل يوم من رزق أو طعام أو شراب وجمعها الوظائف والوظف⁽³⁾.

¹- عبد الرحمان الوابلي، "اهمية التفريق بين الأخلاق و الأخلاقيات"، جريدة الوطن، 03 ديسمبر 2009 -

⁽²⁾- ياسين ربوح، "طبيعة الوظيفة العمومية في الإسلام" مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية (العدد19) (جوان 2015)، ص.188.

⁽³⁾- المرجع نفسه، ص189.

يعني أن الوظيفة هي كل ما يمكن القيام به من عمل من أجل تحصيل الرزق مع ضرورة التعيين فيه وكذا وجود أجر محدد له.

2- المعنى الشرعي للوظيفة العامة.

ينفرد فقهاء الشريعة الإسلامية باستعمال مصطلح "الولاية العامة" بدلا من مصطلح "الوظيفة العامة" والتي عرفها الإمام الشافعي وابن رجب الحنبلي بأنها صلاحية أو استحقاق شرعي أسبغه الشارع على كل مكلف من أفراد المسلمين، وإن هذا الاستحقاق أو تلك الصلاحية نابعة من تكليف الشارع للمسلمين بإقامة الدين بما تتضمنه من تدبير المصالح العامة وراجعة إليه، فالوظيفة العمومية في الإسلام هي مصلحة من مصالح المسلمين، باعتبارها خدمة عامة تستهدف إشباع حاجات المواطنين⁽¹⁾.

أي أن الوظيفة العامة عبارة عن مصلحة عامة تضمن للمواطنين تحقيق خدمات عامة وبالتالي إشباع حاجياتهم المختلفة كما أنها بمثابة إقامة للدين فهي إذن واجبة.

3- المعنى الاصطلاحي للوظيفة العامة.

عرفها "جون فرانسوا لاشوم" بأنها: «تستخدم لوصف أعوان الأشخاص العموميين الذين يمتلكون صفة موظف والتميزين مقارنة بأجراء القطاع الخاص بالنظام القانوني»، كما عرفها الدكتور "عمار بوضياف" بأنها: «مجموعة النظم العامة التي أنشأتها الدولة و تخضع لإدارتها بقصد تحقيق حاجات الجمهور، و من هنا جاز اعتبار كل من مرفق القضاء و الدفاع والتعليم وغيرها من مرافق القطاع العمومي، وظيف عمومي، لأنها مؤسسات أنشأتها الدولة بغرض خدمة الجمهور، ويتميز بخضوعه للدولة من حيث تحديد نشاطه و قواعد تسييره وعلاقته بالمنتفعين وتبيين أقسامه وفروعه ضمن قانون مميز»⁽²⁾.

(1) - المكان نفسه.

(2) - المكان نفسه.

عرفها الدكتور "عبد الحميد كمال حشيش" بأنها: «مجموعة الموظفين العاملين بالأجهزة الحكومية أيا كانت نظمها أو لوائحها وهم يعملون في خدمة الدولة بوزاراتها ومصالحها وهيئاتها المختلفة ووحدات الإدارة المحلية»⁽¹⁾.

مما سبق، يمكن القول أن الوظيفة العامة تستخدم لوصف الأشخاص الذين يمتلكون صفة الموظفين الذين يخضعون لقانون الوظيف العمومي، ويزاولون عملهم داخل الأجهزة الحكومية، كما أنها تتكون من مجموعة من النظم العامة، والمرافق كالقضاء الدفاع التعليم.... وكلها تنتمي للوظيفة العمومية، فهي أقيمت لتحقيق الصالح العام، وخاضعة للدولة من ناحية تحديد النشاط و قواعد التسيير و الأقسام والفروع.

وهناك من يعتبر أن الوظيفة العامة كمفهوم مرتبط بالمعايير المعمول بها، حيث انه يعبر عن معنيين موضوعي ومعني شخصي⁽²⁾.

- المفهوم الموضوعي للوظيفة العامة: ركز على الوظيفة ذاتها باعتبارها مجموعة من الواجبات والمسؤوليات وعلاقة الوظائف بعضها ببعض دون النظر للشاغل الوظيفة ويطلق على هذا المفهوم أحيانا بالمفهوم الأمريكي للوظيفة العامة، لأنه تم تطبيقها في الولايات المتحدة الأمريكية في بداية الأمر، ثم انتقل لبعض الدول المتأثرة في تشريعاتها الوظيفية بالولايات المتحدة الأمريكية كالبرازيل وكندا....

- المفهوم الشخصي للوظيفة العمومية: ركز على الشخص الموظف بما يحمله من مؤهلات دراسية وصفات وقدرات شخصية وعلى مركزه في السلم الوظيفي وأقدميته وعلاقته بغيره من الموظفين، وذلك بصرف النظر عن العمل الذي يقوم به عن علاقة هذا العمل بالوظائف

(1)-"أخلاقيات الوظيفة العامة"، في: www.nazaha.lq/search-web/trboy/8.pdf، (2017/03/21).

(2)-. بلقاسم حسونة، الالتحاق بالوظيفة العمومية في التشريع الجزائري، مذكرة ماستر منشورة (جامعة محمد خيضر بسكرة: كلية الحقوق و العلوم السياسية، 2013/2014)، ص ص 06-08.

الأخرى، حيث تعتبر الوظيفة في هذا النظام مهنة أو سلك تتسم بالدوام والاستقرار يظل فيها الموظف إلى أن يبلغ السن المحدد لإنهاء الخدمة أو يستقل أو يفصل لأي سبب من الأسباب، ويطلق على هذا المفهوم أحيانا بالمفهوم الأوروبي للوظيفة العمومية، لأنه طبق في البداية في الدول الأوروبية خاصة إنجلترا وفرنسا وبعدها انتقل إلى دول العالم.

إن المفهوم الموضوعي والشخصي للوظيفة العمومية مختلفين: إذ ركز الأول على الوظيفة فقط واعتبرها مجموعة من الواجبات والمسؤوليات التي يجب القيام بها لتحقيق المنفعة العامة وتجاهل كفاءة الموظف ومؤهلاته وسلوكه، أما الثاني فالعكس ركز على الموظف أو شاغل الوظيفة والاهتمام بقدراته ومؤهلاته وسلوكياته مع التركيز على الأقدمية وعلاقته مع الموظفين لمعرفة المستوى الأخلاقي الذي يتميز به دون النظر إلى الوظيفة التي يشغلها.

ثانيا: تعريف الموظف العام.

لقد تعددت التعاريف المقدمة للموظف العمومي، ولم يتم الاتفاق على تعريف جامع له ومنها:

تعريف "عبد الرحمان الرميلى": «إن الموظف العام هو ذلك الشخص الذي يرتبط بالإدارة بموجب عمل قانوني وحيد الطّرف، أعدته الإدارة لأجله، بحيث حدّدت فيه حقوقه وواجباته من دون مشاركة هذا الأخير بصورة مباشرة بصفته الشخصية.»¹

عرفه فقهاء آخرون على أنه: «عون له نظام قانوني مختلف، ولا يخضع لهذا القانون العام للتوظيف العمومي، سوى الذين لهم صفة الموظّف ولا يعرف بهذه الصّفة سوى

1- سلوى تيشات، أثر الموظّف العمومي على كفاءة الموظفين بالإدارة العمومية الجزائرية، مذكرة ماجستير منشورة، جامعة أحمد بوقرة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية، وعلوم التسيير، (2009 / 2010)، ص. 49

الأشخاص الذين رسموا بعد التعيين في المناصب الدائمة، وثبتوا فيها نهائيا، وهؤلاء الموظفين هم الذين يضمنون السير الحسن للإدارة العامة»¹.

يعني ان الموظف العمومي ، هو ذلك الشخص الذي تم ترسيمه بعد التعيين في منصب دائم لدى إدارة عمومية، ويخضع لقانون الوظيفة العمومي، و يمارس مهامه دون ارتباطه بوظيفة أخرى ويتمتع بحقوقه ويلتزم بكامل واجباته.

عرف القانون الجزائري الموظف العمومي في القانون الأساسي للوظيفة العمومي 03/06 في المادة الرابعة (04) على أنه: «كل عون عيّن في وظيفة عمومية دائمة ورسم في رتبة في السلم الإداري»²

فمن خلال هذا التعريف يلاحظ بأنه ليكون الشخص موظفا عموميا عليه أن يتسم بـ:

1. ان يكون ممارسا لنشاط في الإدارات أو المؤسسات العمومية.

2. أن يكون ذا وظيفة دائمة.

3. مرسم في أحد رتب السلم الإداري.

إضافة إلى هذا التعريف نجد التعريف المقدم من طرف القانون 01/06 والخاص

بالوقاية من الفساد ومكافحته، وذلك في المادة الأولى (01) منه، وذلك في قسم ضبط

المصطلحات، وقد عرّف الموظف على أنه: «كلّ شخص يشغل منصبا تشريعيا أو تنفيذيا

أو إداريا أو قضائيا، أو في أحد المجالس الشعبية المحلية المنتخبة، سواء كان معينا

أو منتخبا دائما أو مؤقتا، مدفوع الأجر، أو غير مدفوع الأجر، بصرف النظر عن رتبته

أو أقدميته. وهو كل شخص آخر يتولى ولو مؤقتا، وظيفة أو وكالة، بأجر أو بدون أجر

ويساهم بهذه الصفة في خدمة هيئة عمومية، أو مؤسسة عمومية أو أية مؤسسة أخرى

¹-المكان نفسه.

²- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الأمر 03/06 المتعلق بالقانون الأساسي للوظيفة العمومية ، المادة 4.

تملك للدولة كل رأسمالها أو بعض منه، أو أية مؤسسة أخرى تقدم خدمة عمومية،
والموظف هو كل شخص آخر معرّف بأنه موظف عمومي أو من حكمه طبقا للتشريع
والتنظيم المعمول بها»¹.

المطلب الثالث : تعريف و تطور أخلاقيات الوظيفة العامة:

الأخلاق في الأفراد مختلفة، وعند انخراطهم في الحياة الوظيفية يخضعون لنظام و قوانين تضمن وجود أخلاقيات وظيفية متميزة، وبالتالي تحقيق الاستقرار والانضباط داخل الوظيفة، وأصول هذه الأخلاقيات في الوظيفة العامة قديمة منذ قدم الإنسان وتطورت بتطوره و شهدتها الكثير من المجتمعات ودعا إليها العديد من المفكرين.

1- تعريف أخلاقيات الوظيفة العامة.

تعددت التعاريف التي قدمت لأخلاقيات الوظيفة العامة نذكر منها:
عرفها "اللوزي موسى" على أنها: «التصرفات أو السلوكيات المهنية الوظيفية المثالية الواجب على الموظف الحكومي أن يسلكها في سبيل أدائه لواجباته بإتقان لتحقيق المصلحة العامة دون التأثير على كفاية العمليات الحكومية ويشمل من بين الجوانب الأخرى الكثير من الإخلاص في العمل والولاء للدستور والقوانين واحترام كل ما هو خير وحق وعدل في تنظيم أمور العمل».⁽²⁾

كما أن "المعاضدي" قدم تعريفا شاملا لها اذ يرى أنها: «الإطار الشامل الذي يحكم التصرفات والأفعال اتجاه شيء ما وتوضيح ما هو مقبول وصحيح وما هو مرفوض أو خاطئ بشكل نسبي في ضوء المعايير السائدة في المجتمع بحكم العرف و القانون والذي

¹-الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، قانون رقم 01/06 المتضمن القانون المتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته
الجريدة الرسمية رقم 14، المؤرخ في 20/02/2006، المادة 2.

⁽²⁾- صورية بوطرفة، "مداخلة أخلاقيات العمل من منظور الفكر الاقتصادي الإسلامي"، في:

، upLoads ، <http://iefpedia.com.arab> ، (13 /07/2017) ، ص.4.

تلعب فيه ثقافة المنظمة والقيم وأنظمة المنظمة وأصحاب المصالح دوراً أساسياً في تحديده»⁽¹⁾

من خلال هذه التعاريف يمكن القول ان أخلاقيات الوظيفة العامة مجموعة من الآداب والقيم التي تلزم الفرد وتحدد سلوكه، و هي بمثابة ميثاق يجب الالتزام به، حيث يحتوي على معايير أخلاقية، ومبادئ قانونية يجب الالتزام بها من طرف الموظفين لضمان الحفاظ على الوظيفة.

2-تطور أخلاقيات الوظيفة العامة.

إن أقدم مدونة أعمال قانونية وجدت منذ أكثر من أربعة آلاف سنة في واد الرافدين وهي مدونة حمورابي، التي قال عنها جورج سارتون: إن قانون حمورابي هو احد المعالم البارزة في التاريخ البشري، حيث تضمن هذا القانون 282 مادة اشتملت على إرشادات وقواعد للتجارة وواجبات المهنيين كالبنائين و الأطباء وغيرهم و العقوبات المرتبطة على عدم قيامهم بهذه الواجبات بشكل صحيح⁽²⁾.

و بالرغم من أن العديد من أحكامه قد تبدو وفقاً لمقاييس العالم المعاصر غير أخلاقية ، مثل تلك الأحكام الخاصة بالرق إلا أن ذلك لا ينفي أن هذا الميثاق أرسى بالفعل مجموعة من القواعد، التي أتاحت وجود الحضارة و التجارة⁽³⁾. و قامت حضارات قديمة بوضع ميثاق و مبادئ خاصة بها، مثل الكونفوشية في الصين في عام 515 قبل الميلاد كانت تقوم على مبدأ الطاو وهو سبيل الطريق المستقيم والفضيلة، وتتميز بالاستقامة، والإخلاص، تولى الوظائف الرسمية، التودد إلى الناس، العمل النزيه المنفرد، الأدب و حسن السلوك.⁽⁴⁾

(1) - هواري معراج، دور أخلاقيات الأعمال في الرفع من تنافسية المؤسسة، في:

Webopp.usek.edu.lb.../ corporate covernancel...or % 20 Maaradj... (26/07/2017)،

ص.09

(2) - أخلاقيات الإدارة: المفاهيم و التطور، " في ، unpan1.un.org.000958.pdf (2017/07/14) ص.56.

(3) - بودراع، مرجع سابق، ص.19.

(4) - "أخلاقيات الإدارة: المفاهيم و التطور"، مرجع سابق، ص.58.

كما أن للفلسفة جذور عميقة تشير إلى الاهتمام بموضوع الأخلاق في الشؤون العامة للإنسان و منها العمل, فالفلسفة اليونانية القديمة تعد منبع الفلسفة الحديثة حيث كان موضوع الأخلاق مصدر اهتمام كل من أفلاطون و أرسطو.⁽¹⁾

أما فيما يخص الأديان السماوية فقد ناهضت الكنيسة في العصور الوسطى الأعمال والنشاط التجاري ونظمتها من خلال قواعد وحدود مشددة, واعتبرت اقتراض الأموال بفائدة خطيئة دينية وجمع الثروة سلوكا وفعلا يتعارض مع تعاليم المسيح. أما الإسلام فقد ربط بين التجارة وواجبات المؤمن وفي الحديث الشريف نجد (التاجر الصدوق يحشر مع الشهداء والصديقين⁽²⁾) وربط بين المال والحق لقوله تعالى «يا أيها الذين امنوا لا تاكلوا أموالكم بينكم بالباطل⁽³⁾» كما ان الإسلام يمثل أساسا لتكوين شخصية أخلاقية, فالرسول (ص) هو القدوة كما وصفه الله تعالى ويمثل قمة الأخلاق: «وانك لعلى خلق عظيم»⁽⁴⁾, فالأمر بالمعروف والنهي عن المنكر والصدق والاستقامة والأمانة والوفاء بالعهود, وإعطاء الحقوق والتقوى... الخ, كلها سمات أخلاقية عملية للإنسان المسلم و مطلوب تجسيدها في الحياة.⁽⁵⁾

وخلال هذا العصر برزت شخصيات إصلاحية ك"مارتن لوثر" و"جوهان كالفن" ناقشت موضوع التجارة والأعمال, وفتحت الطريق لتعزيز أخلاقيات الأعمال البروتستنتية من خلال اعتقادهم أن الناس يمكن أن تخدم الله من خلال العمل, و يعد هذا العصر نقطة البداية التي انطلقت منها أوروبا لبناء نهضة الأعمال.⁽⁶⁾

وفي القرن السادس عشر أصبحت المواقف الايجابية اتجاه العمل جزءا من ثقافة المجتمع الذي مثل فارقا كبيرا في طريقة تفكيره في العمل قياسا بالعصور الوسطى, حيث

(1)- بودراع, مرجع سابق, ص.19.

² - رواه الترمذي عن ابي سعد الخذري.

³-القران الكريم سورة النساء الاية 29.

⁴-القران الكريم, سورة القلم, الاية 4

(5)- أخلاقيات الإدارة: المفاهيم و التطور", مرجع سابق, ص ص. 58-59.

(6)- بودراع, مرجع سابق, ص.19.

عزز عالم الاجتماع والاقتصاد السياسي "ماكس وبير" هذه المواقف, عند إصداره لكتاب, عنوانه «الأخلاقيات البروتستانتية وروح الرأسمالية», عام 1904 إذ وظف القيم الدينية لخدمة الاقتصاد, وأوضح في كتابه أن العوامل الأساسية للأخلاقيات هي الاجتهاد, والانتظام, أولوية ميدان العمل, و تأجيل الرغبات.

وفي الثورة الصناعية في القرن الثامن عشر أكد "ادم سميث" الذي عرف بأب الاقتصاد الحديث أن للعمل قيمة عليا ودعا إلى حرية الأعمال في بحثه "طبيعة وأسباب ثروة الأمم" ومن هنا بدأت الرأسمالية تدعو إلى إطلاق حرية الأعمال وتشجيع المنافسة. وقد انتقد "Druker" والذي يعد من رواد الإدارة, فكرة اليد الخفية وأكد على أن مدراء المنظمة يمكن أن يختاروا أهدافا واعتبر أن "اليد الخفية تحول الرذائل الخاصة إلى فضائل عامة", وأنه لا يؤمن أبدا بإمكانية أن تحل المنافسة بشكل تلقائي المشاكل الاجتماعية, أو أنها تعزز من الالتزامات لمدراء المنظمات⁽¹⁾. و تميز فلاسفة هذا القرن حيث أن الأخلاق و قواعد السلوك يجب أن تقوم على أساس المنفعة لأكبر قدر من الأفراد ومن هؤلاء الفلاسفة Bentham and John Mills⁽²⁾.

«وفي القرن التاسع عشر كان الافتراض النظري أن الموظفين الحكوميين هم وكلاء عن معظم الشعب الذي انتخبهم أو خادمون لمصلحة المجتمع بصفة عامة عندما يؤدون ما كلفوا به من أعمال ضمن قواعد متفق عليها, و لذلك افترض النظام البيروقراطي توفر أخلاق معينة لدى الموظف المدني تليق بالمسؤولية الملقاة على عاتقه كوكيل للأمة في إدارة شؤونها و تقلل من بروز الفساد الإداري, ولكن التطبيق العملي لهذه البيروقراطيات والنظم الديمقراطية أظهر العديد من جوانب النقص والانحراف, وإن التحليل الجاد لظواهر

(1) - المرجع نفسه، ص.20.

(2) - المرجع نفسه، ص.19.

الفساد الإداري في القرن يظهر زيادة الفساد الإداري ,وما له من تأثير سلبي على المجتمع». (1)

إن الاهتمام بالأخلاقيات ظهر في سبعينات القرن الماضي و يؤرخ الباحث «Norman Bowie» تاريخ ولادة أخلاقيات الأعمال في حقل المنظمات عام 1974, حيث عقد المؤتمر الأول في جامعة كنساس ,والذي فتح الباب لتكون الأخلاقيات ضمن مناهج المنظمات (2). وقد تطورت بشكل كبير حيث أصبح هناك تدريبات وتعليم في مجال أخلاقيات الإدارة ,ففي الدول الصناعية أخذت هذه المادة تدرس وتصدر فيها الكتب المتخصصة و المنهجية ,ويوجد في الولايات المتحدة حاليا أكثر من (500) مقرر تدريسي من مقررات أخلاقيات الأعمال تدرس في الجامعات بدوام كامل, كما يوجد أكثر من (25) كتابا دراسيا وثلاث مجلات دورية مكرسة للموضوع ,وهناك ما لا يقل عن (16) مركزا بحثيا لأخلاقيات الإدارة و الأعمال». (3)

بالإضافة إلى الدول الصناعية نجد ان الدول النامية أيضا متأثرة بهذا الموضوع ,مثلا السعودية وضعتها كمادة تدرس في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية. (4)

يمكن القول أن أخلاقيات الوظيفة العامة ساهمت منذ القدم بوضع المبادئ والقيم التي كانت أساس العديد من الحضارات, استعانت بها لتنظيم الأنشطة والوظائف ,وضمان تحقيق خدمات متميزة للمواطنين, وهذا التطور للأخلاقيات في مجال الوظيف العمومي مازال مستمرا إلى يومنا هذا, وأخذت معاني كثيرة, وحظيت بمكانة واهتمام كبير من طرف المفكرين و العلماء والمنظمات, إذ سعت كل الدول لتحقيقها من خلال تبني العديد من

(1)- رزاق مخور الغراوي،"أخلاقيات العمل في الإسلام"، في:

(2)- بودراع، مرجع سابق، ص.21.

(3)- أخلاقيات الإدارة: المفاهيم و التطور،"مرجع سابق، ص.15.

(4)- عبد الله محمد الرشيد، "مادة أخلاقيات المهنة"، في:

(http:// aknLady at. bLogspot.com / 2009 /11 / bLog.post.ntML. (2017 /07/14).

المواثيق والمدونات، كما أصبحت مادة تدرس في معظم الجامعات، وهذا الاهتمام راجع إلى الدور الذي تلعبه في مكافحة الفساد الإداري بمختلف أشكاله و الذي يزاوله بعض الموظفين في الإدارات العمومية لمكاسب شخصية .

المطلب الرابع: مصادر,عناصر,أهداف أخلاقيات الوظيفة العامة

1-مصادر أخلاقيات الوظيفة العامة.

هناك عدة مصادر أهمها:(1)

- الدين: الديانات السماوية من أهم مصادر الأخلاق للإنسان حيث يتم اخذ كل السلوكيات و التصرفات والقيم منها و الاستعانة بها كمنهج في الحياة .
- الذات: الإنسان لا يسعى من اجل غاية ما إلا إذا كان لها صدى في نفسه وعليه فالعمل لابد أن يكون جيد أمام الذات الإنسانية ,فهي تعمل على إخضاع القواعد الأخلاقية نفسها إلى نظرة الفرد وتقديره الخاص.
- الأسرة: الفرد بطبيعته يمتلك سلوكيات داخل عائلته ,وعند انخراطه في المنظمة ينقل ارثه إليها, وهذا السلوك يعبر عن واقع بيئته المعيشية وظروف حياته المادية.
- المؤسسات التعليمية: لها دور كبير في إعداد الطلبة لدخول المجال الوظيفي, حيث تساهم في التوجيه والتدريس وتوعيتهم في مسائل الأخلاق والعلاقات العامة من اجل تنمية سلوك الطلاب الايجابي اتجاه المسؤولية والإخلاص.
- المجتمع: المجتمع الذي تسوده قيم سياسية واجتماعية تجعل أفراده ينتقلون إلى التنظيم وينعكس على ممارساتهم لوظائفهم. فعندما تكون هذه القيم ايجابية تساهم في منع المخالفات ونشر الأخلاقيات دون التمييز بين الأفراد.

(1)- إيمان صوفي، مريم قوراري، مداخلة "أخلاقيات العمل كأداة للحد من ظاهرة الفساد الإداري في الدول النامية"، الملتقى الوطني حول حوكمة الشركات كآلية للحد من الفساد المالي و الإداري، (06-07 ماي 2012)، ص ص3-4.

- القيادة القدوة: هي التي تأخذ الأمور بقوة ليس فيها شدة و لا ضعف و تستطيع ان تغرس فضائل الأخلاق في نفوس المرؤوسين وتوحد الروح الجماعية التي تتعاون فيما بينها وتحترم الآخرين وتكون خادمة للمصالح العامة، لأنها اكتسبت هذه الأخلاق من رؤسائها و تنقله إلى مرؤوسيه

- تشريعات الخدمة المدنية: مجموعة التشريعات و القوانين المعمول بها في الدول، تعتبر من المصادر المهمة للأخلاقيات، لأنها تضبط و تتحكم في تسيير الإدارة في الاتجاه الذي تراه يخدم سياسة الدولة و يحقق أهدافها، كما تعمل على تحديد واجبات و مسؤوليات الوظيفة التي هي الركيزة الأساسية في التنظيم الإداري.

مما سبق يمكن القول أن مختلف المصادر بدءا من الدين والذات والأسرة والمؤسسات التعليمية والمجتمع والقيادة القدوة و تشريعات الخدمة المدنية، و ما تحتويها من قيم وسلوكيات و فضائل و تشريعات و قوانين هي بمثابة دعائم أساسية للأخلاقيات الوظيفة العامة.

2- عناصر أخلاقيات الوظيفة العامة⁽¹⁾.

هناك مجموعة من العناصر الضرورية تقوم عليها أخلاقيات الوظيفة العامة و التي لا يمكن تجاهلها، وهي كالتالي:

- احترام الأنظمة والقوانين: واجبات الوظيفة العامة تصدر من تشريع الدولة بدءا من الدستور وما يحتويه من قوانين وأنظمة وتعليمات، ويعتبر موظفو الوظيفة العامة بشكل عام وكلاء للسلطة يقدمون خدمات تقوم على سيادة القانون العام والنظام وصحة المواطنين، لذا على موظفي الإدارة العامة الالتزام به وبكل التعليمات والإجراءات الإدارية مع ضرورة اتصاف القوانين بالمرونة و التطور متماشية مع العمل و متطلباته وظروفه، فالأخلاقيات ذات اتصال دائم بالقانون و الحكومة مسؤولة عن إعطاء الوجيهة والقوة لأفرادها.

(1) - السكارنه، مرجع سابق، ص. 381_383.

- **احترام قيم و عادات المجتمع والجمهور:** الأخلاقيات مجموعة من الأعراف و القيم والتقاليد المتعارف عليها في المجتمع, و بما أن هذه القيم هي مجموعة من القواعد والمعايير التي تساعد الفرد على التمييز بين الصح و الخطأ, هي بذلك عبارة عن نمط سلوكي إداري يعني أن السلوك الفردي, الذي يتولد أساسا طبقا لأخلاقيات الفرد ذاته يخضع في النهاية إلى حكم و تفسير أفراد المجتمع, علما أن أجهزة الخدمة المدنية هي جزء من البيئة وما يسود هذه الأخيرة من أخلاقيات تنتقل إلى الأجهزة الإدارية من خلال تفاعل الأفراد وبهذا فان العادات والتقاليد و القيم قد لعبت دورا أساسيا في تشكيل الإدارة .

- **العدالة و عدم التحيز:** إذا توفرت العدالة فإنها ستظهر المساواة و القيم الأخلاقية الأساسية التي يجب أن تتوفر في الإدارة العامة كالقضاء على المحسوبية و الوساطة والعلاقات العائلية القبلية و الإقليمية و تطبيق أسس و معايير الانتقاء و المساواة في تقديم الحوافز و ربط ذلك بالجهد، فالمهنة العامة هي مهنة الذين يتحلون بمواصفات الأمانة والأخلاق و الموضوعية و العدالة و الاستقامة، كما لا يجوز التمييز بين المواطنين على أسس الدين و المنطقة و العرق و الانتماءات السياسية .

- **احترام الوقت و التقيد بالادوام:** على الموظف أن يكرس كل وقته المحدد للعمل وخدمة المؤسسة ,ولا يضيع الوقت في أمور لا نفع ولا فائدة لها والالتزام بالوقت المحدد في الحضور والمغادرة.

- **حب العمل و الانتماء و الولاء للمؤسسة:** على الموظف أن يكون مخلصا و منتميا للعمل الذي يقوم به, و كذا يجب أن يلتزم بأخلاقيات العمل حتى و لو كان العمل شاقا ويتمثل ذلك في العمل الدعوب والجاد و النزاهة و الحكمة والانضباط والصبر والاستجابة والسرعة والإتقان .

- **المحافظة على الممتلكات:** يجب على الموظف ان يكون حريصا على الأموال العامة كحرصه على ماله الخاص فيستحسن التصرف به مراعىا إمكانيات البلد المادية و أن لا يتصرف الا بحدود الميزانية المتاحة .

3- أهداف أخلاقيات الوظيفة العامة. (1)

- ضبط العادات والاتفاقيات ومجموع القيم والأعراف والتقاليد المتفق عليها في محيط ما.
- تساعد الأخلاقيات على تقديم النقد الذاتي لتحسين المر دودية، وتحسين الكفاءات الفنية وتحفيز المهارات المهنية وخلق جسور الثقة في الأهداف المتبعة.
- ضبط السلوك المهني والشخصي الذي ينبغي أن يتحلى به الموظفون لدى الدولة وضمان انضباطهم بما ينسجم ومقتضيات ممارسة الوظيفة العمومية، واطلاعهم على واجباتهم المهنية في إطار أخلاقي.
- تطبيق نظام الجزاءات الإيجابية والسلبية لتفادي بعض مظاهر الفساد الإداري.
- ضمان مخطط عقلاني لتسيير الموارد البشرية يأخذ بعين الاعتبار مساهم المهني والوظائف.
- تحقيق التوازن بين الأحكام الأخلاقية وحرية وحقوق الموظفين (بضبطها وتقنينها)
- ضرورة تغليب المصلحة العامة على المصلحة الخاصة للموظف بشكل يتفق والأنظمة التشريعية والتنظيمية السارية المفعول.
- تقريب عمل الإدارة العامة من المواطنين بالإصغاء إلى اهتماماتهم وانشغالاتهم وكذا على تحسين نوعية الخدمات المقدمة إليهم.
- إنشاء الثقة المتبادلة بين الإدارة والمواطن.
- إزالة الطابع التسلطي الذي يمكن أن تتصف به الإدارة باحترام الواجبات الملقاة عليها.

المطلب الخامس: تأثير الأخلاقيات على الأداء الإداري

أخلاقيات الوظيفة العامة ضرورية في المؤسسات الحكومية ليس فقط في جعل الوظيفة العامة أكثر استقامة واستجابة للتطور المهني وأداء الواجبات بطريقة فعالة بل وفي الاعتراف بأن الخدمة العامة مقدمة على الخدمة الذاتية، وهذا هو جوهر المواجهة الحقيقية للفساد التي

(1) - دحيان لويزة ، تأثير أخلاقيات الإدارة على عملية توظيف الموارد البشرية في الجزائر، مذكرة ماجستير منشورة، (جامعة الجزائر 3: كلية العلوم السياسية و الإعلام)، 2011\2012.ص15.

لا تكون في القواعد والنظم والإجراءات وإنما وبأرجحية خاصة في النفوس والاتجاهات والضمان. إنّ ما ينبغي التأكيد عليه في مواجهة الفساد هو هذا البعد الراسخ والأصيل في الحصانة والاستقامة والمراقبة الذاتية قبل الحصانة والمراقبة الخارجية، هذا هو البعد المعياري في القدم والمعتقدات قبل أن تكون في الحسابات وأرقام الربح والخسارة، وفي هذا السياق من التأكيد على أخلاقيات الإدارة العامة يمكن أن يلعب دورا فعالا في إثارة هذا البعد الإنساني وعوامل الروح: بالالتزام بالقيم والمبادئ والاتجاهات الأخلاقية من أجل مواجهة الفساد آخذين في الاعتبار النظرة الإيجابية المتزايدة إلى الأخلاقيات فهي لا تحمي فقط من الفساد بل إنها توجد ذلك الإحساس العميق في نفوس الأفراد موظفين كانوا أم مواطنين بالفخر والرضا وما يعنيه هذا من التزام أكبر بالأداء من قبل الموظفين وبالتالي دعم برامج وأنشطة المؤسسات العمومية.¹

نستخلص من هذا المبحث أن الأخلاق هي الجذور الأولى التي يقوم عليها الأفراد ، والتي تتضمن مجموعة من المعتقدات و القيم و تمثل منطلقا لتمييز بين ما هو صحيح و ما هو خاطئ، والفرد عند انخراطه في المؤسسات العمومية يطلق عليه صفة موظف عمومي ويخضع لقانون الوظيف العمومي، حيث تقوم الوظيفة العامة على مجموعة من النظم العامة ، وتتضمن جملة من الواجبات والمسؤوليات وتركز على المؤهلات والصفات والقدرات والسلوكات الأخلاقية الخاصة بالموظف أي ضرورة ضمان وجود تصرفات و صفات كالإخلاص والإتقان والمسؤولية و مبادئ و معايير تلخص و جود أخلاقيات وظيفية.

(1) - نجم عبود نجم، أخلاقيات الإدارة ومسؤولية الأعمال في شركات الأعمال (كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية- عمان: جامعة الزيتونة، ط1، 2006)، ص ص. 369- 370 .

المبحث الثاني: التجارب الدولية في مجال آداب وأخلاقيات الوظيفة العامة.

هناك العديد من الدول في العالم سعت لتحقيق الأخلاقيات في الوظيف العمومي بتبني عدة استراتيجيات لتجسيد ذلك على أرض الواقع، وفي هذا المبحث سنتناول أخلاقيات الوظيفة العامة في المكسيك في مطلب أول، أخلاقيات الوظيفة العامة في سنغافورة في مطلب ثاني، أخلاقيات الوظيفة العامة في الدول العربية (دولة جمهورية مصر كنموذج) في مطلب ثالث.

المطلب الأول: أخلاقيات الوظيفة العامة في المكسيك.

وضعت المكسيك خطة عمل جادة للحد من الفساد وتحقيق الحكم الراشد بعد الازمات التي لحقت بها، وفي سبيل ذلك تتعاون المكسيك مع الهيئات والمنظمات العالمية ومنها البنك الدولي الذي قدم للحكومة المكسيكية أجندة عمل مكونة من ثلاث محاور أساسية، هدفها تحقيق الإصلاح السياسي والاقتصادي والاجتماعي وهي¹:

1. التأكيد على مكاسب الاقتصاد الكلي والتجارة العالمية.

2. الإسراع من عملية التنمية عن طريق دعم كلا التعليم ورفع مستوى المعيشة.

3. تفعيل مبادئ الحكم الرشيد والشفافية والمسئولية.

لتنفيذ هذا المشروع اتخذت الحكومة عدد من الخطوات منها:

* إنشاء وحدة إدارة مشروع "مكافحة الفساد" بوزارة الإدارة العامة.

* إنشاء "الهيئة الفدرالية للحصول على المعلومات" وهي هيئة مستقلة تعمل على حصول

المواطن على المعلومات والبيانات الحكومية. وتقوم هذه المنظمة في إطار عملها بمحاربة الفساد عن طريق:

إحداث تعديلات في مبادرة "المسئوليات الإدارية لموظف تهدف هذه المبادرة إلي التأكد

من تنفيذ القانون بدقة والتأكد من قيام الموظف الحكومي بدورة على أكمل وجه دون استغلال لمنصبه.

وقد قامت المكسيك بتبني مشاريع قومية لمكافحة الفساد أهمها:²

¹ خالد راغب الخطيب , فريد كورتل "الفساد الإداري والمالي...المعضلة والعلاج تجارب بعض الدول" مجلة رماح للبحوث والدراسات (العدد 04 ديسمبر 2008) ص 127 .

² -مرجع نفسه, ص 128 .

*مشروع إدارة القيم والأخلاق للموظفين في الخدمة العامة

في إطار تطبيق مشروع إدارة الأخلاق والقيم الخاصة بالخدمة العامة، حددت وزارة" متابعة التطهير الإداري في المكسيك عدد من الواجبات تفرضها على الخدمة العامة وهي:

1. ضرورة اتباع الموظف العام لمبادئ النزاهة والشرف في تطبيق عمله.

2. تفادي تضارب المصالح واتباع الأهواء الشخصية.

3. ضرورة إتباع الإجراءات القانونية.

وقد حددت الوزارة عدد من العقوبات الواضحة والمعلنة لمخالفة ما سبق وهي:

1. تحذير فردي أو جماعي.

2. معاتبة فردية أو جماعية.

3. فصل مؤقت.

4. النقل.

5. غرامات مالية.

ولتفعيل المشروعات السابقة تم تبني الآليات التالية:

المركز الأعلى للمراجعة الفدرالية :

في إطار برنامج مكافحة الفساد، قامت الحكومة المكسيكية بإنشاء جهة ذات إدارات فنية و

إدارية ومالية تابعة للكونجرس المكسيكي. وهي مستقلة.بالإضافة إلي صلاحيات قانونية

¹تسمح لها بمراقبة ومتابعة حالات الفساد التي تقوم على استغلال المال العام، وبالتالي تقوم

بتقديم توصيات في هذا المجال. يتميز هذا المركز بقدر كبير من الاستقلالية عن مختلف

الجهات الحكومية وذلك لضمان تفعيل دوره دون تحيز أو اكراه بالإضافة إلي ضمان حماية

هذا المركز من أي تدخل سياسي يعيقه عن تأدية عمله بنزاهة.

ولضمان هذا القدر من النزاهة والشفافية يعين في المركز موظفين غير متحيزين، بالإضافة

إلي تعيين مسؤولي المركز باستخدام أساليب شفافة، وتفاذي أي تعارض للمصالح بين

العاملين بالمركز و الجهات التي تتبعه.

أيقنت الحكومة المكسيكية بضرورة عمل إصلاحات هيكلية في أجهزتها الإدارية لتحقيق

أعلى من الكفاءة والفاعلية في الإدارة الحكومية.

¹-مرجع نفسه، ص 129-130.

تقوم خطة الإصلاح الشاملة على النقاط التالية:

1- وضع إجراءات جديدة تضمن للموظف الحكومي بما يضمن له نظام معاش مناسب، حوافز ومكافآت مناسبة للموظفين، وبالتالي تحقيق ضمانات وحوافز للموظف الحكومي بما يبعد عنه اللجوء للفساد والرشاوى.

2- مراجعة الإجراءات القانونية والإدارية في الجهات المختلفة، مع توضيح مهام وواجبات كل موظف بدقة.

3- تعديل دورات العمل الحكومي بما يحقق أفضل استخدام للموارد الحكومية.

المطلب الثاني: أخلاقيات الوظيفة العامة في سنغافورة.

تعتبر تجربة سنغافورة من أنجح التجارب الدولية في مكافحة الفساد، طبقاً لتقرير منظمة الشفافية العالمية ، يرجع هذا النجاح إلى عدة عوامل منها¹:

* الرغبة السياسية في القضاء على الفساد .

* وضع استراتيجيات وآليات جادة لمحاربة الفساد.

* رفض المجتمع المدني للفساد كوسيلة للعيش.

قامت سنغافورة بإنشاء "مكتب التحقيقات في ممارسات الفساد"

يعتبر مكتب التحقيقات في ممارسات الفساد هيئة مستقلة عن الشرطة، تقوم بالتحقيق في وقائع الفساد سواء في القطاع العام أو الخاص، يرأس هذا المكتب مدير يتبع رئيس الوزراء مباشرة. يمكن إيجاز دور "مكتب التحقيقات في ممارسات الفساد في:

* اتباع سياسة من شأنها مكافحة الفساد في الجهاز الإداري والقطاع الخاص

* التحقق في سوء استخدام السلطة من قبل المسؤولين.

* إرسال التقارير إلى الجهات التي يتبعها المتهمون بممارسة الفساد.

مراجعة منظومات العمل في الهيئات الحكومية المختلفة وإعادة هندستها بما يعمل على التقليل من ممارسات الفساد.

* تقديم مقترحات لمكافحة الفساد في الجهات المختلفة.

¹-المرجع نفسه، ص.130.

* عمل لقاءات مع المسؤولين خاصة الذين يتعاملوا مع الجمهور للتأكيد على مبادئ الشرف والنزاهة ومكافحة وتجنب الفساد¹.

* التحقيق فيما يرد إلى المكتب من شكاوى تفيد وقوع ممارسات فساد في أي جهة.

كل ذلك ساعد على مكافحة الفساد والإرتقاء بترتيب سنغافورة في تقرير منظمة الشفافية العالمية وعلى أرض الواقع.

المطلب الثالث: أخلاقيات الوظيفة العامة في الدول العربية (جمهورية مصر نموذج).

سعت مصر لتحقيق أخلاقيات الوظيفة من خلال انشاءهيئة الرقابة الإدارية التي كانت في بداية الأمر كقسم للرقابة يتبع النيابة الإدارية ، ثم أصبحت هيئة مستقلة طبقا للقانون 54 لسنة 1964 ، ثم صدر قرار بوقف نشاطها، ثم أعيدت في بداية الثمانينات لتمارس نشاطها.

* وتمارس الهيئة نشاطها من خلال :

-الكشف عن عيوب النظم الإدارية والمالية والفنية.

-الكشف عن المخالفات المالية والإدارية التي تقع من العاملين أثناء تأدية أعمالهم.

-كشف وضبط الجرائم الجنائية التي تقع من العاملين او غيرهم والتي تمس سلامة أداء أعمالهم.

-فحص موقف المرشحين لشغل الوظائف العليا وإبداء الرأي بشأنهم.

-التحري عن حالات الكسب غير المشروع.

-القيام بأعمال التحريات عن العمليات المالية التي يشتبه في أنها تتضمن غسل الاموال بالتنسيق وتبادل المعلومات مع وحدة مكافحة غسل الأموال بالبنك المركزي.

* نطاق عمل الهيئة:

تعمل الهيئة العامة للرقابة الإدارية في الجهاز الإداري للدولة، قطاع الأعمال العام ،

الهيئات والمؤسسات العامة ، القطاع الخاص الذي يباشر أعمال عامة ، الجهات التي تساهم فيها الدولة.

¹-المرجع نفسه، ص.131.

وتتضمن تحقيق الرقابة الوقائية ، إتباع سياسة المبادأة أو المبادرة ، توعية المواطنين بمخاطر الفساد ، وزيادة التعاون الدولي في مجال مكافحة الفساد من خلال ما سبق يتضح ان كل من الدول المكسيك و سنغفورة و مصر تبنت قواعد و قوانين تنظيمية لارساء الأخلاقيات في الوظيفة العامة و ردع الفساد الإداري .

المبحث الثالث: ماهية الفساد الإداري.

الفساد ظاهرة خطيرة، منتشرة في جميع انحاء العالم ، وقد تعددت وجهات النظر في تعريف هذا الموضوع. سنتناول في هذا المبحث تعريف الفساد الإداري في مطلب أول، أشكال الفساد الإداري في مطلب ثاني، أسباب وأثار انتشار الفساد الإداري في مطلب ثالث.

المطلب الأول: تعريف الفساد الإداري.

اختلفت تعريفات الفساد الإداري باختلاف المفكرين و العلماء و البيئة المحيطة بهم .

1- تعريف الفساد.

• لغة:

الفساد من الفعل الثلاثي: "فسد"، يقال فسد، يفسد و يفسد. وفسد:فسادا و فسودا، والمفسدة: خلاف المصلحة، والمتتبع لاستخدامات العرب لهذه اللفظة يجد أنها تطلق تارة على الطعام، فيقال: فسد اللحم أو اللبن يعني انتن و عطب، وعلى العهود، يقال: فسد العقد اي بطل، وعلى الرجال يقال: فسد الرجل اي جاوز الصواب و الحكمة.⁽¹⁾

(1)-عبد الله محمد الجبوس،"الفساد: مفهومه و أسبابه و أنواعه و سبل القضاء عليه - رؤية قرآنية"، المؤتمر العربي

الدولي لمكافحة الفساد، (الرياض: مركز الدراسات و البحوث، قسم الندوات و اللقات العلمية، 8-6/10/2003)،

ويرى "الراغب الأصفهاني" أن «الفساد من الفعل الثلاثي (فسد) وهو أصل يدل على الخروج، فالفساد هو خروج الشيء عن الاعتدال قليلا كان الخروج عنه أو كثيرا، و ضده الصلاح و يستعمل ذلك في النفس و البدن و الأشياء الخارجة عن الاستقامة»⁽¹⁾.
 كتعقيب يمكن القول أن الفساد يطلق على عدة أمور فيحمل معاني متعددة العطب و الخلل والنتن وهو خروج الشيء عن الاعتدال، كما يقصد به تجاوز ما هو صحيح والوقوع في ما هو خطأ، أي هو ظاهرة سلبية تستهدف أخلاق وقيم الفرد و صبغها بمواصفات خارجة عن الاستقامة.

ب- اصطلاحا:

عرفه البنك الدولي بأنه: "هو إساءة استعمال الوظيفة العامة لتحقيق مكاسب خاصة"، وفي نفس السياق عرفته منظمة الشفافية الدولية بأنه: "سوء استخدام السلطة العامة لربح منفعة خاصة". أو أنه: "عمل ضد الوظيفة العامة التي هي ثقة عامة"⁽²⁾.
 عرفت بعض "المعاجم و الموسوعات"، الفساد على أنه: «إقناع شخص عن طريق وسائل خاطئة كالرشوة بانتهاك الواجب الملقى عليه. أو سلوك ينحرف عن الواجبات الرسمية من أجل مكاسب خاصة. أو هو سلوك يخرق القانون عن طريق ممارسة بعض أنواع السلوك الذي يراعي المصلحة الخاصة. كما يمكن القول أيضا انه مجاوزة الحد في الظلم وأخذ حقوق الآخرين ظلما ومنعهم مما يستحقونه». كما عرفه "الزمخشري" بأنه: « خروج الشيء عن حالة استقامته و كونه منتقعا به و نقيضه الصلاح وهو الحصول على الحالة المستقيمة النافعة»⁽³⁾.

(1) - الراغب الأصفهاني، المفردات في غريب القرآن (بيروت: دار المعرفة، ط3، 2016)، ص.380.

(2) - عبد العالی حاحة، الآليات القانونية لمكافحة الفساد الإداري في الجزائر، أطروحة دكتوراه منشورة ، (جامعة محمد خيضر بسكرة : كلية الحقوق و العلوم السياسية ، 2012\2013)، ص.22-23.

(3) - محمد الجيوس، مرجع سابق، ص.05.

من خلال التعريفات يتصح بان الفساد هو اخذ حقوق الغير وعدم الاستقامة و الخروج عن الصواب .

2- تعريف الإدارة (1)

الإدارة تعني: عملية تشمل وظائف التخطيط والتنظيم والقيادة والمراقبة لتحقيق أهداف معينة باستخدام مدخلات من الموارد البشرية والمالية والملموسة والمعرفة والزمن، والفشل في تحقيق الأهداف يعد هدرا لهذه الموارد.

وقد عرف "ميشيل ارمسترونج" الإدارة بقوله: «تقوم الإدارة العامة بالتخطيط والتنظيم والتوجيه بالإضافة إلى مراقبة عدد من العمليات المتداخلة و الخدمات المساعدة من أجل الوصول إلى الأهداف المحددة».

3- تعريف الفساد الإداري

مصطلح الفساد الإداري له عدة تعاريف لكن التشخيص الأفضل لهذا المفهوم يصب في اتجاهين هما²:

❖ الاتجاه الأخلاقي: يعتبر الفساد بأنه سلوك منحرف عن القيم الأخلاقية والدينية يستهدف تحقيق منافع ذاتية بطريقة غير شرعية و بدون وجه حق وهذا نابع من القيم الأخلاقية للفرد نفسه.

❖ الاتجاه الوظيفي: يعتبر الفساد ممارسة غير آمنة للصلاحيات الممنوحة للموظف في الجهاز الإداري و تأخذ ثلاثة أشكال:

(1) - إيمان بنت عبد اللطيف كردي، " الفساد الإداري الأسباب و الحلول"، في:

2013\06، amtnl.org «newamthl» uploads.

(2) - محمد هشام الصقال، "ظاهرة الفساد الإداري هل أصبحت جزء من ثقافة المجتمع" في:

2010\05\26Faculty-mu-edu.sa download.،

- التسهيلات التي يمنحها بعض العاملين إلى المواطنين المتعاملين مع المنظمة لتقليص الجهد و الوقت و الكلفة عليهم على حساب الآخرين.
- منح الامتيازات لبعض المواطنين و حرمان البعض الآخر دون الإسناد إلى أسس و قواعد موضوعية و قانونية .
- المخالفات التي يقوم بها الموظف في الجهاز الإداري من اجل الحصول على مكاسب شخصية بعيدا عن تحقيق المصلحة العامة.
- من هذين الاتجاهين يمكن القول ان الفساد الإداري هو السلوك المنحرف للأخلاق والممارسات غير الآمنة للصلاحيات المخولة للموظف و خرق القوانين من اجل تحقيق مكاسب ذاتية شخصية.

المطلب الثاني: أشكال الفساد الإداري.

- الفساد الإداري ينقسم إلى عدة أنواع صنفها الباحثون و نذكر منها: الفساد التنظيمي
- الفساد السلوكي، الفساد المالي، الفساد الجنائي¹، يتم شرحها على النحو التالي:
- 1- الفساد التنظيمي: هو تلك المخالفات التي تصدر عن الموظف أثناء قيامه بمهامه الوظيفية و التي تتعلق بصفة أساسية بالعمل و انتظامه منها:
- عدم احترام وقت العمل: الموظف دائم النظر إلى الزمن و كم قطع من الساعات و كم بقي من أجل إن ينصرف بصرف النظر عما قدمه من إنتاج أو عمل. وهناك من يصل إلى العمل متأخر وحتى إن وصل في الموعد يقضي وقته قارئ لجريدة أو الحديث مع الزملاء أو التنقل من إدارة إلى إدارة لتبادل آخر الأخبار، وهذا يؤدي إلى عدم الالتزام بتأدية الواجبات أثناء ساعات العمل الرسمية مما يترتب عليه انخفاض الإنتاج وتدني مستوى الخدمات العامة.

(1)- أحمد عبد الرحمان الشميمري، مصطفى محمود أبو بكر، الفساد الإداري ظواهره و سبل علاجه (السعودية: جامعة

الملك سعود، 2013) ص 12.

- **السلبية:** هي جنوح الموظف إلى عدم إبداء الرأي واللامبالاة فلا يسعى من أجل التجديد أو التطور و يعزف عن المشاركة في اتخاذ القرارات والانعزالية, أي عدم رغبة بعض الموظفين في التعاون مع زملائهم في العمل.

- **عدم تحمل المسؤولية:** يلجا الكثير من الموظفين إلى محاولة تجنب المسؤولية و يظهر ذلك من خلال تحويل الأوراق من مستوى إداري إلى مستوى أقل أو العكس للتهرب من الإمضاءات والتوقع.

- **إفشاء أسرار العمل:** يعني قيام الموظف باطلاع العمال على التقارير السرية التي كتبها الرؤساء بشأنهم مما يفقد التقرير سريتها و يزيد من درجة الاحتكاك والنزاع بين العامل ورئيسه, أو قد يقوم الموظف بتقديم بيانات خاطئة أو غير مؤكدة إلى مندوبي وسائل الإعلام مما قد ينجم عن هذه التصرفات نزاعات و أضرار للمنظمة.

ب- الفساد السلوكي: هي المخالفات الإدارية التي يرتكبها الموظف العام وبمسلكه الشخصي وتصرفه و نذكر منها:

- **عدم المحافظة على كرامة الوظيفة :** ارتكاب الموظف لعمل فاضح مذل بالحياء في أماكن العمل أو خارجها أو استعمال المسكرات و المخدرات أو التورط في جرائم شرفية.

- **سوء استعمال السلطة:** قد يلجا بعض الموظفين إلى استخدام السلطة بطريقة منحرفة كتقديم خدمات شخصية وتسهيل الأمور وتجاوز اعتبارات العدالة الموضوعية في منح أقارب أو معارف المسؤولين ما يطلب منهم من اجل البقاء في مناصبهم.

- **المحسوبية:** يترتب عنها شغل الوظائف العامة أو الخاصة بأشخاص غير مؤهلين مما يؤثر على انخفاض كفاءة الإدارة في تقديم الخدمات و زيادة الإنتاج.¹

- **الوساطة:** منتشرة بنسبة كبيرة في الدول النامية حيث يلجا إليها الموظف الإداري في حالة الندب أو النقل أو الترقية, العلاوة ويستخدمها البعض كشكل من أشكال تبادل المصالح.

¹ - مرجع نفسه ص.ص 14-16.

- **الرشوة:** منتشرة في كل المستويات الإدارية مما تؤدي إلى الإخلال بهيبة الوظيفة وما يجب أن يتحلى به الأفراد من شعور بالاحترام وهي تؤدي إلى إهدار مبدأ الخدمة العامة.
- ج - **الفساد المالي:**¹ هي المخالفات المالية و الإدارية التي تتصل بسير العمل وتتمثل في:
- **فرض المغارم:** قيام الموظف بتسخير سلطة وظيفته للانتفاع من الأعمال الموكلة إليه في فرض الإتاوات أو استخدام القوة البشرية الحكومية من العمال و الموظفين في الأعمال غير الرسمية لتسوية أمور شخصية .
- **الإسراف في استخدام المال العام:** لديه صور عديدة منها تبذير الأموال العامة في شراء الأثاث وتقديم رواتب بلا عمل على حشد السكرتارية و أجهزة العلاقات العامة و البالغة في استخدام السيارات في الأغراض الشخصية وإقامة الحفلات الترفيهية و الإنفاق على الدعاية و الإعلام.
- د- **الفساد الجنائي:** متعدد وأكثرها انتشارا نجد:
- **اختلاس المال العام:** وهو القيام بتحصيل أموال غير مستحقة بعضها من الرسوم أو العوائد أو الضرائب أو نهب خزينة المنشأة أو سرقة مخازنها من طرف المسؤولين عنها و يتم الاختلاس من خلال تحويل الممتلكات إلى الملكية الشخصية .
- **التزوير:** يعتبر التزوير في المحررات الرسمية اعتداء غير مباشر على سلطة الدولة والإدارة فيحدث التزوير في أوراق التوثيق لأحد العقود أو في محاضرة الجلسات أو الحكم كما يمكن أن يحدث في كشف الترقيات و المرتبات و المكافآت و الحوافز
- من أعلاه يتضح أن الفساد الإداري متغلغل في مختلف المجالات سواء في المجال السلوكي أو التنظيمي حيث أن الموظف متهاون أثناء أدائه لمهامه غير محترم لكرامة الوظيفة المسندة إليه، أو في المجال المالي إذ يتم تبذير المال العام بالإضافة إلى وجود فساد جنائي واسع النطاق قائم على التزوير و الاختلاس .

¹ مرجع نفسه. ص ص 17-18.

المطلب الثالث: أسباب وأثار انتشار الفساد الإداري.

1- أسباب الفساد الإداري⁽¹⁾

هناك أسباب عديدة أهمها:

- أسباب تربوية وسلوكية: مرتبطة أساسا بدور الأسرة والمؤسسات التربوية في الاهتمام بغرس القيم والأخلاق الدينية في النفس البشرية.
- أسباب اجتماعية ودينية : متعلقة بالتركيبة السكانية والولاء العائلي والقبلي أو الحزبي وارتباط العادات والتقاليد باختلاف السلوك البشري إضافة إلى ضعف دور مؤسسات وجمعيات النفع العام في القيام بدورها، ومن الناحية الدينية ضعف الوازع الديني وعدم التمسك بمبادئ الشريعة الإسلامية.
- أسباب اقتصادية: تتعلق عموما بالجانب المادي خاصة في ظل الظروف المعيشية الصعبة والرغبة في تحقيق الرفاهية الاقتصادية والاجتماعية التي لا تتحقق بسبب ضعف الرواتب والامتيازات المادية التي تضعف قدرة الموظف على الوفاء بمتطلبات المعيشة وهو ما يبرر اضطراره إلى انتهاج سلوكيات غير مقبولة شرعا وقانونا.
- أسباب سياسية: تتمثل في خلق جو مشجع للفساد الإداري نتيجة عدم استقرار الأوضاع السياسية أو فساد الأنظمة الحكومية، والتبعية السياسية، واختلاف الأحزاب والنظم التشريعية وعدم تناسبها وملاءمتها للظروف الاجتماعية والاقتصادية.
- أسباب قانونية وإدارية: قد يرجع الانحراف الإداري إلى سوء صياغة القوانين واللوائح المنظمة للعمل وذلك نتيجة لغموض المواد القانونية، الأمر الذي يعطي للموظف فرصة للتهرب من تنفيذ القانون أو الذهاب إلى تفسيره بطريقته الخاصة التي قد تتعارض مع مصالح المواطنين .ومن الجانب الإداري ضعف الدور الرقابي على الأعمال وعدم وجود

(1) - سامية بعيسي ، ميلود برني ، مداخلة"دور ثقافة التطوير الذاتي للموظفين في تطويق الفساد الإداري "، الملتقى

الوطني حول حوكمة الشركات كالية للحد من الفساد المالي و الإداري، (06-07 ماي 2012)، ص.5.

معايير واضحة للتعيين في الوظائف العامة أو القيادية، مما يؤدي إلى سوء اختيار القيادات والأفراد، وضعف المسؤولية الإدارية عن الأعمال الموكلة أو المحاسبة عليها. كل هذه الأسباب و العوامل تؤثر في الموظف مما تجعله يرتكب جرائم تؤثر في تحقيق أهداف المؤسسة وانحرافها عن المسار الصحيح التي وجدت من أجله و طغيان المصالح الخاصة على المصالح العامة.

2: آثار الفساد الإداري.

هناك عدة آثار أهمها الآثار الإدارية والأخلاقية:

• الآثار الإدارية:⁽¹⁾

يمكن حصر بعض آثار الفساد الإداري داخل الجهاز الإداري في:

- تدني و تراجع الكفاءة الإدارية في الأجهزة الحكومية لعدم مراعاة الموضوعية أثناء التعيين و الترقية حيث انتشرت المحسوبية و المحاباة مما جعل مرد ودية الجهاز الإداري في تراجع مستمر.

- انتشار الانتهازية و محاولات توريث الوظائف العامة في مختلف المستويات الإدارية - تدني نوعية و جودة الخدمة المقدمة من طرف الجهاز للجمهور هذا لتراجع مستوى ولاء وإخلاص الموظفين.

- ضعف العلاقة بين الرئيس و المرؤوس حيث تقوم على الاستبداد وعدم الثقة ما يؤدي إلى الجمود و تقادم المشاكل وبالتالي تعطيل مصالح الموظفين.

• الآثار الأخلاقية:

الفساد الإداري ليس مشكلة إدارية بالدرجة الأولى وإنما هو أولاً مشكلة أخلاقية، فهو انحراف عن القيم و المعايير الأخلاقية للموظفين كخيانة الأمانة والثقة و السعي نحو

(1)- فضيلة عاقل، "محاضرات في مقياس قانون مكافحة الفساد"، في:

المصالح الخاصة و ما ينجر عنها من قتل و اعتداءات، و ثقافة الفساد لا تهدد فقط أسس الحكومة بل حتى ثقافة المجتمع¹.

هذه الآثار الناجمة عن الفساد الإداري تجعل المجتمع قائم على الفوضى و انتهاك الحقوق لذا من الضروري إيجاد حلول للقضاء على هذه الظاهرة غزت العالم.

إن الفساد الإداري ظاهرة عالمية وهو ممارسة غير أمينة لصلاحيات داخل الجهاز الإداري، وينقسم إلى عدة أنواع تنظيمي سلوكي مالي و جنائي وينجم عن هذه التجاوزات غير الرسمية آثار متعددة خاصة الإدارية و الأخلاقية و بالتالي انتشار التمرد و شيوع الجرائم وعدم وضع اعتبار للقوانين ولذلك سعت الدول لتبني ميثاق الأخلاق .

(1)- ماهية التسيير العمومي، في: ، (2016 / 12). virtueLcampus.univ-msila.dz

خلاصة الفصل الأول

الوظيفة العامة هي مجموعة من النظم العامة تقوم على ركائز أخلاقية، أي أخلاقيات الوظيفة العامة والمتمثلة في مجمل التصرفات والسلوكيات المثالية التي يجب على الموظف الالتزام بها لضمان السير الحسن للخدمات، حيث تقوم على عناصر ضرورية كالقوانين و الأنظمة وعادات المجتمع و العدالة والولاء والموضوعية، وهناك العديد من الدول التي استفادت من التجربة الأخلاقية في الوظيفة العامة بتبني مبادئ أخلاقية لمكافحة الفساد الإداري.ولكن برغم من وجود كل هذه الركائز إلا أن الوظيفة العامة تتعرض إلى انحرافات أخلاقية ساهمت في خلق فساد إداري واسع النطاق، ما خلف آثار تعود بالضرر على الدولة و المجتمع.

الفصل الثاني

أخلاق الوظيفة العامة في الجزائر

الأخلاق الكريمة والجيدة هي أساس ودعامة للعلاقات الاجتماعية من هذا المنطلق فإنّ الموظف يؤتمن فيه على مصالح الأمة والشعب والدولة، بما تفرضه عليه وظيفته وسلوكياته الأخلاقية، ما استدعى الأمر تقييد الموظف في منصبه بتكليفه بمسؤوليات يجب عليه تنفيذها، تحت قاعدة وهي أن منصب الشغل في المؤسسات العمومية هو تكليف لا تشريف، وعلى الموظف العام أن يتحمل مسؤولياته سواءً في تصرفاته أو في عمله، وأن يكون له سلوك يمتثل لما يميله عليه ضميره المهني.

في الجزائر نجد الموظف مقيد بأطر قانونية وتشريعية، تتمثل في قانون الوظيفة العمومية التي تملّي على الموظف العام مكانته وما له من حقوق و ما عليه من واجبات، وذلك في إطار تنظيم وضمان خدمة نوعية للمواطن. و سنتناول في هذا الفصل حقوق وواجبات الموظف العام في مبحث أول، آليات تكريس أخلاقيات الوظيفة العامة لمحاربة الفساد الإداري في مبحث ثاني.

المبحث الأول: حقوق و واجبات الموظف العام في الجزائر.

لقد حرص القانون على تطبيق مبدأ المساواة و العدالة بين الموظفين, من خلال تحديد مجمل الواجبات المطلوب تنفيذها من قبل الموظف وبالمقابل حصوله على كافة الحقوق. سنتناول في هذا المبحث واجبات الموظف العام في قانون الوظيفة العامة 03\06 في مطلب اول, حقوق الموظف العام في الجزائر في مطلب ثاني.

المطلب الاول: واجبات الموظف العام في قانون الوظيفة العامة 03/06.

تعددت الواجبات الملقاة على عاتق الموظف لضمان السير الحسن للخدمات ويمكن إدراجها كالتالي:

* واجبات الموظف العام في معاملته مع غيره:

أ- علاقة وواجبات الموظف تجاه رؤسائه:

- الالتزام بالطاعة: دّعمة أساسية لقيام أيّة مؤسسة عمومية بحيث أن نجاحها ، يتجسّد في تنفيذ الأوامر وتلقيها، بحيث أنّ هذا العنصر يضمن التنسيق بين تلقي الأوامر من قبل الرّئيس وتنفيذها من قبل الموظف، كما أنّ عنصر واجب الطّاعة يحفظ الانضباط والنّظام داخل المؤسسة وأي إهمال فيه يؤدي إلى إخلال في سير المرفق العام وفشله في أداء دوره.

- والمشرع الجزائري أوضح مدى أهمية الطّاعة للرؤساء من خلال النص القانوني 03/06 المتعلّق بالقانون الأساسي للوظيفة العامّة ويبرز ذلك في المادة 40 منه: «يجب على الموظف في إطار تأدية مهامه احترام سلطة الدولة، وفرض احترامها وفقا للقوتين والتنظيمات المعمول بها»⁽¹⁾.

(1) - المادة 40 من الأمر 03/06, مرجع سابق, ص8.

- كما ان المادة 52 من نفس الأمر تنصّ على واجب الطاعة للرئيس وذلك من خلال القول: «يجب على الموظف التّعامل بأدب واحترام في علاقته مع رؤسائه وزملائه المرؤوسين»⁽¹⁾.

أي هناك معنيين للإلتزام بواجب الطاعة من قبل الموظف العام فالمعنى الواسع هو احترام سلطة الدولة وطاعة الدستور في الدولة وقوانينها ولوائحها، لكون هذا الأخير (الموظف) في خدمة المجتمع، ما يعني أن عنصر الولاء داخل في واجب الطاعة. كما نجد أن للطاعة معنى ضيقّ ويتمثل في طاعة أوامر السلطة الأعلى مباشرة داخل المؤسسة، أو ما يعرف بنظام السلطة الرئاسية داخل الإدارة العامة، بحث أنّ واجب الطاعة من طرف الموظف لا تكون فقط للرئيس السلمي الذي يتمتع بالسلطة الرئاسية، وإنّما يكون متعلّق بنشاط الموظّف.

إن واجب الطاعة الذي يجب على أي الموظف ، يتسم به، يعكس مدى قدرته على تحمل مسؤولياته في المنصب الذي يشغله. ويجب أن يعكس واجب الولاء الذي يدخل ضمن واجبات الموظّف لاحترام سلطة الدولة، وفرض احترامها وفقا للقوانين والأنظمة المعمول بها⁽²⁾.

ب- واجبات الموظف تجاه زملائه (أخلاقيات التعامل مع الزملاء):

إنّ للعلاقة الجيدة بين الموظفين صدى كبير على مردودية المؤسسة العمومية، بحيث أن تلك العلاقة الجيدة تسمح بتحقيق عنصر التعاون والتنسيق في الأعمال، بالإضافة إلى الاحترام. فكلّ له دوره ومهنته وخصوصياته المهنية، وبالتالي العلاقات الخارجية تظلّ خارج العمل، أما في إطار الدخول للمؤسسة والانخراط فيها، فمن الواجب أن تتواجد العلاقات بين الموظفين بما تملّيه الأطر القانونية، وهي:

(1) - المادة 52، مرجع نفسه، ص10.

(2) - هاشمي خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية، (دار هومة: الجزائر، 2010)، ص. 305.

ورد في القانون الأساسي للتوظيف العمومي 03/06، في مادته 52 «يجب على الموظف التعامل بأدب واحترام، في علاقاته مع زملائه ورؤساءه ومرؤوسيه»⁽¹⁾. في هذه المادة نجد عنصر الزميل مذكور بوضوح، ما يعني بأن القانون قد أوصى على الاحترام بين الموظفين داخل المؤسسة.

نستنتج بأن القانون الأساسي 03/06، أوصى الموظف العام على حسن التعامل مع زملائه/ الموظفين، بكل ما يمليه ضميره المهني من أخلاق مهنية جيدة، واحترام، وتعاون وتشاور ولباقة، وبهذا الشكل يمكن ضمان الاستقرار والاستمرارية للمؤسسة العامة، والرفع من مستوى أدائها.

ج- واجبات الموظف تجاه المستفيدين من الخدمة العامة:

إن استمرارية أي مؤسسة عمومية يتوقف على مدى تحقيق الرضى والثقة لديها، والمواطنون الذين هم المستفيدون من المرفق العام، وقد أوصى القانون على أهمية المعاملة الجيدة مع المواطن متلقي الخدمة، ويبدو ذلك جلياً من خلال:

1- التعامل بلباقة و عدم المماطلة

تضمن الأمر 03/06، في المادة 53 على: «على الموظف التعامل مع مستعملي المرفق العام بلباقة ودون مماطلة»⁽²⁾.

من خلال المادة يتضح بأنّ من أحد واجبات الموظف العام تجاه المواطن والمستفيد الخدمة نجد:

1- واجب التصرف بلباقة: وذلك يعني إحترامه، والتعامل معه بكل أدب و استعمال كل الألفاظ التي تدلي بالتقدير له والاحترام والوقار.

2- واجب عدم المماطلة: وبأحسن الأشكال (دون أخطاء، أو عقبات)، وتحقيق حاجاته من وثائق في أقصر وقت ممكن، وتسهيل له الإجراءات الخاصة به.

(1) - المادة 52، من الأمر 03/06، مرجع نفسه.

(2) - المادة 53 من الأمر 03/06، مرجع نفسه.

ب_الأمانة و النزاهة

إضافة إلى ما ذكر نجد **المادة 43** من نفس الأمر تنص على أنه: «يجب على الموظف أن يمارس مهامه بكل أمانة وبدون تحييز»⁽¹⁾.

وهذه المادة نجدها توصي الموظف، على تأدية مهامه وتقديم الخدمة للمستفيد مهما كانت جنسيته وصفته بكلّ أمانه، وبحسب الإجراءات والمهام الموكلة إليه. كما منع المشرع أي شكل من أشكال التودّد للموظف، أو أنّ يمارس الموظف العام أي تصرف يسيء لصورة المؤسسة العمومية، مثل: طلب الرشاوي مقابل أداء الخدمة.

وهذا الأمر قد ذكر وبكلّ وضوح في **المادة 54** «يمنع على الموظف تحت طائلة المتابعات الجزائية طلب أو اشتراط أن إستلام هدايا أو هبات أو أية إمتيازات من أي نوع كانت، بطريقة مباشرة أو بواسطة شخص آخر، مقابل تأدية خدمة في إطار مهامه»⁽²⁾.

ج-السرية المهنية

كما نجد في نفس السياق القانوني (في الأمر 03/06)، يوصي بأهمية السرية والكتمان المهني، وهذا يدخل ضمن التعامل الموجود بين الموظف العام والمستفيد من الخدمة من خلال حفظ المعلومات الشخصية للمستفيد، لكونه أمر مهمّ لكسب المواطن، وأي تلاعب بهذه المعلومات قد يمسّ سمعة وأداء المؤسسة العمومية، وذلك واضح من خلال: **المادة 48: التي تنصّ على أنه: «يجب على الموظف الالتزام بالسّر المهني ويمنع عليه أن يكشف محتوى أيّة وثيقة بحوزته أو أيّ حدث أو خبر علم به أو اطلع عليه بمناسبة ممارسة مهامه،...»**⁽³⁾.

- **المادة 49: «على الموظف أن يسهر على حماية الوثائق الإدارية»**⁽⁴⁾.

(1) - المادة 43، مرجع نفسه.ص.8.

(2) - المادة 54، من الأمر 03/06، مرجع نفسه.ص.10.

(3) - المادة 48، من الأمر 03/06، مرجع نفسه.

(4) - المادة 49 من الأمر 03/06، مرجع نفسه.

من خلال المادتين يمكن القول بأنّ السريّة في التعامل مع المستفيد في المرفق العام أمر مهمّ للحفاظ على سيرورة واستقرار الإدارة العامّة.

يمكن القول بأنّ واجبات الموظّف العام تجاه متلقي الخدمة العامة لها صدى وأثر على تحقيق أهداف الوظيفة العامة، والمتمثلة في كسب ثقة الجمهور، وتقريبه إلى المؤسسات لضمان سيرها وبقائها وحسن أدائها وترسيخ الحكامة الرشيدة في الوظيفة العامّة بالإضافة إلى أنّ هذا القانون قد أعطى أهميّة قصوى لمجال المعاملات مع الطرف الآخر.

د- أخلاقيات أداء الوظيفة أو الخدمة:

1- واجب الالتزام بالتحفّظ:

إنّ الموظّف العمومي، قبل أن يكون موظّف هو مواطن، فله حقوق وعليه ما عليه من واجبات، ويكونه مواطن فله الحقّ للدخول في الحركات السياسية مثل: الانخراط في الأحزاب، الترشّح وممارسة النشاطات النقابية.

إنّ ممارسة النشاط السياسي من قبل الموظّف العام، بصفته مواطن حفظ له حقّ حرّية إبداء الرأي وذلك باستعمال عدّة وسائل منها الكتابية، والشفهية، رسومات... الخ، لأنّ النشاط السياسي تستدعي القيام بخطابات، إضرابات إشهارات... الخ، وبالتالي شرّعت حرّية إبداء الرأي.

لكن تظل الحرية التي يتمتع بها المواطن مقيدة بكونه موظّف عمومي، وهذا القيد يسمّى بواجب التحفّظ.

وهذا الواجب يعني إبداء الرّأي، والتعبير من قبل الموظّف العام بما يسمح به القانون، أي عدم المساس بالمنصب الذي يشغله، ومن دون أي تمرد على الموقف الذي يشغله وعلى الدولة، أو يمارس أفعال على أساس أنّها تشكّل ضغوطات على المؤسسة موطن عمله، كإفشاء أسرار مهنته في خضم عهده أو مهمته الثانية مثلاً. لذلك وجب على كلّ موظّف عام في مؤسسة عمومية أن لا يستعمل ويستغل الموقف السياسي سلبيًا، أو كطريقة ابتزاز

إدارة المؤسسة العمومية التي يشتغل بها كموظف. لأنّ مثل هذه المواقف تؤدي إلى إثارة المشاكل في الأوساط العامّة والمجتمع، ما يؤثر سلبا على سيرورة أداء الخدمة والتقليل من إحترام أداء الواجب في الوظيفة العامة.

إن هذا الواجب توارثته الإدارة الجزائرية، عن النظام الإداري الفرنسي منذ سنة 1935 بكون واجب التحفظ يتميز بالاستمرار، وهو متغير بكل مرّة، لكونه مرتبط بخصائص الوظيفة العامة، وتتغير دائما بحسب التعديلات القانونية الواردة، بحيث أنه يتسم بالمرونة لكونه مهمّ في الإدارة العامة، وهو خاصيّة من خصائص الوظيفة العامة والتي تنص على: «منع الموظف أثناء العمل أو بعده، الإفصاح عن آراء ذات طبيعة غير ملائمة لوظيفة الإدارة»⁽¹⁾.

إن القانون الأساسي للوظيفة العمومي 03/06، أشار إلى واجب التحفظ من خلال المواد: **المادة 26** منه وتنص على: « حرية الرأي مضمونة للموظف في حدود إحترام واجب التحفظ المفروض عليه». **المادة 28 من نفس الأمر** تقرّ بأنّه: «لا يمكن أن يترتب على الانتماء إلى تنظيم نقابي أو جمعية أي تأثير على الحياة المهنية للموظف مع مراعاة حالات المنع المنصوص عليها في التشريع المعمول له، لا يمكن بأيّ حال أن يؤثر انتماء الموظف إلى حزب سياسي على حياته المهنية». كما تنص **المادة 29** على أنّه: «لا يمكن بأية حال أن تتأثر الحياة المهنية للموظف المترشح إلى عهدة انتخابية سياسية أو نقابية، بالآراء التي يعبر عنها قبل وأثناء تلك العهدة»⁽²⁾.

المواد الثلاثة الواردة في القانون الأساسي للوظيفة العمومي، نصت على واجب التحفظ جاءت صراحة أيضا في المرسوم التنفيذي رقم 54/93، وذلك من خلال المادة الرابعة منه

(1)-مقدم، مرجع سابق، ص. 253.

(2)- المواد 29، 28، 26 من الأمر 03/06، مرجع سابق.

بالتصريح على أنه: «يلتزم الموظفون بواجب التحفظ إزاء المعاملات السياسية أو الإيديولوجية»⁽¹⁾.

إنّ واجب التحفظ هو عدم الإدلاء بالمعلومات وآراء من قبل الموظف العام، تهدف إلى تجريح أو تشهير، أو تمرد يمسّ بالمرفق العام، الذي يشتغل فيه، أو أن يصرّح بما أوّتمن عليه من أسرار، كما أنه التزم مفروض على شاغلي الوظائف العامة، بعدم الإدلاء بآراء تثير الشعور العام وتؤثر على الاحترام اللازم في الوظيفة العامة، حيث أنه على الموظف الاتّصاف بالتهذيب والاحترام والمجاملة مع رؤساء، فلا يمكنه التمتع بحريته في التعبير⁽²⁾. وتجدر الإشارة إلى أنّ واجب التحفظ، ودرجة الامتثال له من قبل الموظف العمومي تختلف باختلاف مناصبهم، وباختلاف المهام الموكلة إليهم، بحيث أنه تكبر درجة التحفظ كلّما علا منصب الموظف، وذلك من خلال ولائه للدولة والحكومة، ويبرز هذا الولاء من خلال الإخلاص لهما (الدولة والحكومة)، إضافة إلى هذين العنصرين الولاء للرؤساء الإداريين، بمعنى شرط وجود التوافق بين مصلحة الموظف ومصلحة الدولة والحكومة⁽³⁾.

2- واجب الموظف بأداء مهامه على أكمل وجه:

إنّ الموظف العام، ملزم بتكريس كلّ أوقات عمله لأداء مهامه لا غير، وإتمام واجباته الرسمية. ساعيا بذلك لخدمة المصلحة العامة لا غير. ويبدو ذلك من خلال المواد التالية: **المادة 47، من الامر 03-06** التي نصت على أنّ: «كلّ موظف مهما كانت رتبة في السلم الإداري مسؤول عن تنفيذ المهام الموكلة إليه»، وتضيف **المادة 41**: «يجب على

(1)- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، قانون رقم 54/93، المتعلق بتحديد بعض الالتزامات الخاصة المطبقة على الموظفين المؤرخ في 16 فيفري 1993. المحدد لبعض الالتزامات الخاصة، الجريدة الرسمية، رقم 11، صادرة بتاريخ 1993/12/17، المادة 4.

(2)- خالد مصطفى فهمي، الجوانب القانونية للموظف العام، (دار الفكر الجامعي: مصر، 2014)، ص. 192.

(3)- كلثوم بوخروبة، النظام القانوني للموظف السامي في الجزائر، رسالة ماجستير، (بن عكنون الجزائر : معهد الحقوق والعلوم الإدارية ، 1990)، ص. 102.

الموظف أن يمارس مهامه بكلّ أمانة وبدون تحيّز». كما منع القانون ممارسة اي نشاط مريح يشغله عن وظيفته الاساسية وذلك من خلال المادة 43، التي نصّت: «يخصّص الموظفون كلّ نشاطهم المهني للمهام التي أسندت إليه ولا يمكنهم ممارسة نشاط مريح في إطار خاصّ مهما كان نوعه...»⁽¹⁾.

من خلال هذه المواد نستنتج بأن المشرع الجزائري وصف المنصب في مؤسسة عمومية بصفته تكليف لا تشريف، وعلى الموظف التحلي بروح المسؤولية، بحيث أنّ المادة 47 من القانون 03/06: «لا نعفي الموظف من المسؤولية المنوطة به بسبب المسؤولية الخاصة بمروؤوسيه»⁽²⁾، وهو ملزم بأداء مهامه من دون مقابل أو شرط، حيث أنّ المادة 54 من نفس الأمر: «تمنع على الموظف تحت طائلة المتابعات الجزائية، طلب أو اشتراط أو استلام هدايا أو هبات أو أي امتيازات من أي نوع بطريقة مباشرة أو بواسطة شخص آخر، مقابل تأدية خدمة في إطار مهامه»⁽³⁾، أي أن يؤدي مهامه، بكلّ مهنية وحرفية وبصورة لا تمس سمعة المؤسسة العمومية بأي شكل من الأشكال.

3- عدم استغلال وسائل الإدارة

منع قانون 03/06 استغلال العتاد الإداري من قبل الموظف العام لمصلحة الشخصية، وذلك بارز من خلال المادة 51 بحيث أنّه: «يجب على الموظف ألاّ يستعمل بأية من الأحوال، لأغراض شخصية أو لأغراض خارجة عن المصلحة، المحلات والتجهيزات ووسائل الإدارة»⁽⁴⁾.

(1) - المواد، 47، 43، 41، من الأمر 03/06، مرجع سابق.

(2) - المادة 47، مرجع نفسه.

(3) - المادة 54، مرجع نفسه.

(4) - المادة 43 من الأمر 03/06، مرجع نفسه.

كما عليه أن يحافظ على كلّ ممتلكات المؤسسة العامة، في ظل ممارسته لمهامه وذلك واضح جلياً من خلال المادة 50 والتي صرّحت «يتعيّن على الموظف أن يحافظ على ممتلكات الإدارة في إطار ممارسة مهامه»⁽¹⁾.

4_ واجب تحسين مستواه المهني

ويجب على الموظف أن يسعى جاهداً لتحسين مستواه المهني، وخبرته وكفاءته، والذي من شأنه أن يحسّن من أساليب الشغل ويرفع من مستوى الأداء في المؤسسة العمومية، وقد نصّت المادة 43 (الفقرة 2) على أنه: «يرّخص للموظفين بممارسة مهام التكوين أو التّعليم أو البحث كنشاط ثانوي ضمن شروط ووفق كفاءات تحدّد عن طريق التنظيم»⁽²⁾. بحيث أنّه بإمكان الموظف أن يقوم برحلات ترفيحية، ودروس خاصّة ميدانية حول تخصّصه في المؤسسة.

5- واجب التصريح بالممتلكات

تنصّ المادة 46 منه على «أنه إذا كان زوج الموظف يمارس بصفة مهنية نشاطاً خاصاً مربحاً، وجب على الموظف التّصريح بذلك للإدارة التي ينتمي إليها (إدارة المؤسسة التي يشغل بها)...»⁽³⁾..

كما نجد، المادة (06) السادسة من القانون 01/06 المتضمن لقانون الوقاية من الفساد ومكافحته الهيئات المعنية بهذا التّصريح، هي: «يكون التصريح بالممتلكات الخاصة برئيس الجمهورية، وأعضاء البرلمان، ورئيس المجلس الدستوري و أعضائه، ورئيس الحكومة وأعضائها، ورئيس مجلس المحاسبة، ومحافظ بنك الجزائر، والسفراء، القناصل، والولاة، أمام الرئيس الأول للمحكمة العليا، و ينشر محتواه في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية خلال الشهرين (2) المواليين لتاريخ انتخاب المعنيين أو تسلمهم

(1) - المادة 50 من الأمر 03/06، مرجع نفسه.

(2) - المادة 43 من الأمر 03/06، مرجع نفسه.

(3) - المادة 46 من الأمر 03/06، مرجع نفسه.

مهامهم. يكون التصريح بممتلكات رؤساء و أعضاء المجالس الشعبية المحلية المنتخبة أمام الهيئة, و يكون محل نشر عن طريق التعليق في لوحة الإعلانات بمقر البلدية أو الولاية حسب الحالة خلال الشهر. يصرح القضاة بممتلكاتهم أمام الرئيس الأول للمحكمة العليا. يتم تحديد كفيات التصريح بالممتلكات بالنسبة لباقي الموظفين العموميين عن طريق التنظيم». وكان الهدف منها هو تعزيز الشفافية في الحياة السياسية والإدارية⁽¹⁾.

المطلب الثاني: حقوق الموظف العام الجزائري:

لقد وضع المشرع الجزائري ضمانات وحقوق للموظف، ليؤدي واجباته على أكمل وجه وتتمثل هذه الحقوق بحسب القانون الأساسي للوظيفة العمومي 03/06 في:

1- حق الموظف في تلقي راتب مقابلة أداء مهامه: (الراتب Rémunération)

وهو الحقّ الأولي، والذي يهتم به الموظف العام، قبل غيره من الحقوق، لأنه من خلاله يستطيع تلبية مستحقّاته وحاجياته الاقتصادية، و به سيصنع لنفسه مركزه ووضعيته في المجتمع، بحيث سيصبح له مكان، بالإضافة إلى أنّ هذا الحقّ سيضمن له الرّاحة النفسية.

- إنّ القانون الأساسي للوظيفة العمومي 03/06 ضمن حقّ الراتب للموظف العام من خلال:

المادة 32 من الأمر: «للموظف الحقّ بعد أداء الخدمة، في الرّاتب»⁽²⁾.

من خلال هذه المادة نستنتج بأنّ الموظف العام يسعى دائما لتحقيق الزيادة في راتبه وهذا الراتب بحسب التشريع الجزائري معرّض للنقصان، إثرى مخالفات يرتكبها الموظف العامل مثل: الغيابات... إلخ، كما أنّ هذا الأخير (الراتب) معرّض للزيادة وذلك في حالة الترقية، الانتقال من درجة إلى درجة أخرى، أو على أساس الانتقال من رتبة إلى رتبة أخرى أعلى، أو من وظيفة إلى وظيفة أخرى أحسن، وهناك حالة أخرى وهي الرّفع في النّقطة

(1) - المادة 06 من قانون الوقاية من الفساد ومكافحته 01/06، مرجع سابق.

(2) - المادة 32 من الأمر 03/06، مرجع سابق.

الاستدلالية لحساب مرتب منصب عمل، وهذه الحالة لا تكون الزيادة فيها إلا بعد الترميم والتنصيب في منصب، كما تطرأ على الراتب زيادة إثري حالة الرفع العام للمرتبات بمقتضى تنظيمي وحسب الحالات⁽¹⁾.

وبالتالي يمكن القول بأن حقّ الموظف في الراتب أمر نسبي نظرا لسلوكياته، بحيث أنه يمكن جرده من مرتبه إثر مخالفات، ويمكن تخفيضه إثر غيابات، كما يمكن الزيادة فيه بسبب الاجتهادات، كدفع عن الساعات الإضافية... الخ.

2- حقّ الموظف في التكوين والتربّص:

إنّ التكوين والتربّص من أحد المواضيع الحساسة في وقتنا الحالي، لما له من آثار إيجابية على سيرورة العمل في المؤسسات العمومية، وذلك الاهتمام حظي به الموظف، وسعت القوانين لسنّه للموظف، لكونه يعود بالفائدة على المؤسسة والموظف، وبرز ذلك من خلال:

- الأمر 03/06 المادة 38 منه: «للموظف الحقّ في التكوين وتحسين المستوى والترقية في الرتبة خلال حياته المهنية»⁽²⁾.

إنّ هذه المادة ضمنت للموظف أحد حقوقه الأساسية والمتمثلة في التكوين وتحسين المستوى، وتمكن أهمية هذا الأخير في اكتساب الخبرة وزيادة الكفاءة لدى اليد العاملة والموظف، فاليد العاملة والموظف الكفاء ينتج بكثرة وبأقلّ كلفة، وذلك بالتكفل بالموظفين من كلّ النواحي أثناء بعثهم في تربص. سواء من ناحية التكاليف أو الإقامة أو الهيئات الميدانية... الخ.

(1) - فريد رناي، حماية حقوق الموظف في النظام القانوني للتوظيف العمومي الجزائري، مذكرة ماجستير، (جامعة تيزي

وزو: كلية الحقوق والعلوم السياسية، 11/09/2004) ص. ص. 116 - 118.

(2) - المادة 32 من الأمر 03/06، مرجع سابق.

فعند مغادرة الموظف يهدف التعلّم واكتساب الخبرة، يجب أن يتفرّع للدراسة والتعلّم لاكتساب الجديد المفيد للمؤسسة، وبالتالي فعليها أن توفرّ الجوّ الملائم وكلّ الشروط المادية والمعنوية اللاّزمة للموظف، بما تستدعيه حاجياته من تخصّصات.

بحيث أن التكوين ينقسم إلى تكوين لفئات التّصيب أي هو تكوين متخصص وأولي (قبل تتصيب الموظفين كمرحلة تجريبية) (Formation Spécialisée). وهناك ما يعرف بالتكوين المستمر (perfectionnement)، وهذا الأخير يهدف لتحسين المستوى ما بعد التّصيب.

مع العلم بأنّ حق الترقية مضمون في القانون الأساسي للوظيفة العمومي بدأً من المادة 83 إلى غاية المادة 91.

نستنتج أن المشرع الجزائري سطرّ مواد تضبط حرفية الموظف وتسمح له باكتساب الخبرة، لتستفيد منه المؤسسة العمومية.

3- حق الموظف العام في ممارسة والانخراط في نشاط نقابي:

إن نضال العمال وما ترتب على ذلك من تغيير في حالة الموظف، ونظرا لما تركته الحركة النقابية كبصمة تاريخية في الجزائر خلال العقبة الاستعمارية، سمح بمواصلة المسيرة والنّضال إلى غاية اليوم، بحيث أنّ التجمعات النقابية سعت لتحقيق وحماية حقوق الموظفين والدّفاع عنها، وقد ذكر حق ممارسة النشاط النقابي للموظّف في التّشريع الجزائري من خلال مواد واضحة ويتمثل في المادة 35 من القانون الأساسي للوظيفة العمومي 03/06 والتي ذكر في محتواها: «يمارس الموظّف الحقّ النقابي في إطار التّشريع المعمول به»، إضافة إلى ذلك نجد:

المادة 28 من نفس الأمر تنص على أنه: «لا يمكن أن يترتب على الانتماء إلى تنظيم نقابي أو جمعية أيّ تأثير على الحياة المهنية للموظّف»⁽¹⁾.

(1) - المواد 35، 38 من الأمر 03/06، مرجع نفسه.

من خلال المادتين نكشف مدى ضمان المشرّع الجزائري، لحقوق الموظف، ميسراً له طرق ممارستها والحصول عليها من دون عقبات، بحيث نجد أن مهنته كموظف غير معرضة للتهديد في حالة ممارسة حقّه النقابي. ومن خلال الدور الأخلاقي للمنظمات النقابية نستنتج بأنّ الانخراط في هذا الأخير، هدفه السعي جاهداً لتحقيق ظروف ملائمة للموظف. مع العلم بأنّ هذه الآلية، والانخراط في التجمعات النقابية يسمح للموظف بممارسة حقّه في الإضراب بطرق سلمية وتنظيمية، ما ورد في المادة 36 من الأمر 03/06: «يمارس الموظف حق الإضراب في إطار التشريع المعمول به»⁽¹⁾، أي حق الإضراب يكون في حدود ما يسمح به القانون.

4- حق ممارسة النشاط السياسي وعلاقته بحق إبداء الرأي:

في هذه النقطة، سيتمّ إدماج حقّين مع بعضهما، لكونهما أساسيين ومكتملين فيما بينهما، فهما حقّين يسعيان لتكريس مبدأ الديمقراطية. فهناك حق ممارسة النشاط السياسي، وقد ورد في التشريع نصوص كثيرة على ذلك ولعلّ القانون الأساسي للتوظيف العمومي قد ذكر أهمية الموضوع والحق بالنسبة للموظف، وما هي شروطه، وكيفية إنجازه.

ففي المادة 28 (الفقرة الثانية) من الأمر 03/06 قد نصت على أنه: «مع مراعاة حالات المنع المنصوص عليها في التشريع المعمول به، لا يمكن بأي حال أن يؤثر انتماء الموظف أو عدم انتمائه إلى حزب سياسي على حياته المهنية».

كما نجد المادة 29 من نفس الأمر: «لا يمكن بأية حال أن تتأثر الحياة المهنية للموظف المرشح لعدة انتخابية سياسية أو نقابية بالآراء التي يعبر عنها، قبل أو أثناء تلك العهدة»⁽²⁾.

من خلال المادتين، نستنتج بأنّ منصب الموظف العام في مؤسسة عمومية في حالة ممارسته لحقه السياسي ليس عرضة لأي خطر أو مساس به، ولكن هو مقيد بحق آخر وهو

(1) - المادة 36 من الأمر 03/06، مرجع نفسه.

(2) - المادة 28، 29، من الأمر 03/06، مرجع نفسه.

حقّ إبداء الرّأي، بحيث أنّ وظيفته عرضة للتأثر إذا لم يتمّ إبداء الرّأي في حدود ما سمح به القانون، فالمرشح السياسي والمشارك في حركة سياسية مرغم على الحديث والخطاب، وبالتالي هي وضعية تسمح له بحرية إبداء الرّأي، وذلك الحق واضح من خلال المادة 26 من الأمر 03/06 بحيث نصّت: «حرية الرّأي مضمونة للموظف في حدود احترام واجب التحقّظ المفروض عليه»⁽¹⁾

5- حق الموظف في الحماية وممارسة مهامه في ظروف ملائمة:

إنّ الموظف العام، وبحكم منصبه، هو عرضة للعديد من الأخطار مثل: التهديد، الإهانة، الاعتداء، المرض، التمييز... الخ. و بالتالي سعى المشرع الجزائري بأن يضمن له هذا الحق من خلال سن مواد تعمل على حمايته من:

أ- التمييز العنصري:

بحيث منعت المادة 27 من القانون الأساسي للتوظيف العمومي هذا النوع من التّصرف، إذ نصّت على: «لا يجوز التمييز بين الموظفين بسبب آرائهم أو جنسهم أو أصلهم أو بسبب أي طرف من ظروفهم الشخصية أو الاجتماعية»⁽²⁾.

ب- حماية الموظف لما يتعرّض له من سوء (إهانة، شتم... الخ):

في هذه الحالة أوجبت القوانين والقانون الأساسي للتوظيف العمومي 03/06، حماية الموظف من أي شكل من الإهانة، وذلك وارد في المادة 30: «يجب على الدولة حماية الموظف ممّا قد يتعرّض له من تهديد أو إهانة أو شتم أو قذف أو اعتداء، من أيّ طبيعة كانت، أثناء ممارسة وظيفته أو بمناسبةها، ويجب عليها ضمان تعويض لفائدته عن الضرر الذي قد يلحق به.

(1) - المادة 26، من الأمر 03/06، مرجع نفسه.

(2) - المادة 27 من الأمر 03/06، مرجع نفسه.

وتحلّ الدولة به في هذه الظروف محلّ الموظّف للحصول على التّعويض من مرتكب تلك الأفعال، كما تملك الدولة الحقّ بالقيام برفع دعوى مباشرة أمام القضاء عن طريق التأسيس كطرف مدني أمام الجهة القضائية المختصة»⁽¹⁾.

أي أن الدولة ضمنت حق الحماية للموظف من كل أشكال الإهانة للشخصية خلال أو بمناسبة ممارسته لعمله، كما أنها تقوم بتقديم تعويض للموظف عن الضرر الذي ألحق به في حالة الاعتداء، كما تعمل الدولة على حلّ محلّ الموظف أمام مرتكب الجريمة متابعته، إما قضائياً أو مدنيا عن هذا التصرف، قصد حماية موظفها من الخطر.

إنّ الموظف العام كغيره من المواطنين والأشخاص غير معصوم من الخطأ، وإثر هذا الخطأ يمكنه أن يتعرض إلى متابعة قضائية وبالتالي على الدولة العمل على حمايته من أي عقوبات تصدر عليه إثر خطأ في الخدمة.

وهذا ورد بحسب المادة 31 من الأمر 03/06 بحيث نصّت على: «إذ تعرّض الموظف لمتابعة قضائية من الغير، بسبب خطأ في الخدمة، يجب على المؤسسة أو الإدارة العمومية التي ينتمي إليها أن تحميه من العقوبات المدنية التي تسلّط عليه ما لم ينسب إلى هذا الموظف خطأ شخصي يعتبر منفصلاً عن المهام الموكلة له»⁽²⁾.

تظهر هذه المادة بأنّ الدولة تحمي الموظف من العقوبات التي يرتكبها في مهنته (الأخطاء المهنية لا غير) فهو مسؤول عن تصرفاته وسلوكه، فلا حماية له في حالة ارتكابه خطأ شخصي منفصل عن إطاره المهني.

إنّ للموظف الحق في الحماية الاجتماعية والتقاعد، لضمان عيش كريم والحفاظ على موقعه الاجتماعي بعد نهاية مهامه في المؤسسة. بالإضافة إلى الحماية الاجتماعية التي يتمتع بها كتعويضات على مصاريف صحية (كالمرض، الاستشفاء... الخ). فالدولة الجزائرية عملت على حماية وضمان هذا الحق من خلال شرع قوانين وتتمثل في:

(1) - المادة 30 من الأمر 03/06، مرجع نفسه.

(2) - المادة 31 من الأمر 03/06، مرجع نفسه.

- المادة 33 من الأمر 03/06 ونصت على «للموظف الحق في الحماية الاجتماعية والتقاعد في إطار التشريع المعمول به».
- كما ذكر المادة 34 من نفس الأمر: «يستفيد الموظف من الخدمات الاجتماعية في إطار التشريع المعمول به»⁽¹⁾.
- كما ترد المادة 37 والتي عملت على صون وضمان ممارسة الموظف لمهامه في ظروف ملائمة وصحية، وذلك يظهر جليا من خلال المادة 37 من نفس الأمر: «للموظف الحق في ممارسة مهامه في ظروف عمل تضمن له الكرامة والصحة والسلامة البدنية والمعنوية»⁽²⁾.
- فهذه المادة أشملت وأجمعت على كامل حقوق الموظف العام داخل مؤسسة عمومية , وذلك من خلال الحفاظ على كرامته في المجتمع عن طريق الراتب، وحمايته من الإهانة لشخصه بالإضافة إلى حمايته الصحية والبدنية، من خلال حمايته من الاعتداءات وتعويضه عن مصاريف العلاج والاستفتاء في حالة المرض، كما عملت على حمايته معنويا وذلك بعدم إهانته نفسياً ومعنوياً كالتمييز العنصري داخل المؤسسة.
- إنّ القانون الأساسي للوظيفة العامة قد عمل جاهدا لضمان الحقوق وصونها للموظف من كلّ النواحي، فلم يحتكر أي جانب لحماية الموظف العام من أي وضع يقيدّه عن أداء مهامه وواجباته.

(1) - المادة 33، 34 من الأمر 03/06، مرجع نفسه.

(2) - المادة 37 من الأمر 03/06، مرجع نفسه.

المبحث الثاني: آليات تكريس أخلاقيات الوظيفة العامة لمحاربة الفساد الإداري.

يكون الموظف العام شخص غير معصوم من الخطأ، اضطر المشرع الجزائري إلى صد أخطائه وضبطها، وذلك من خلال الإتيان بطرق و ميكانيزمات، سنتناول في هذا المبحث الآليات القانونية لتكريس أخلاقيات الوظيفة العامة في مطلب أول، والآليات الهيكلية لترسيخ أخلاقيات الوظيفة العامة في مطلب ثاني.

المطلب الأول: الآليات القانونية لتكريس أخلاقيات الوظيفة العامة

هناك العديد من الآليات : تبرير الغيابات، التصريح بالامتلاكات

1_ تبرير الغياب:

بحسب ما نص عليه القانون وبحسب ما ورد في المادة 207 من الأمر 03/06: لا يمكن للموظف مهما تكن رتبته أن يتقاضى راتبا عن فترة لم يشتغل فيها، باستثناء الحالات المنصوص عليها صراحة من الأمر⁽¹⁾، ويتعرض راتب الموظف للنقصان في حالة ما كان هناك عدم تبرير الغياب، والحالات المسموح الغياب فيها وتبريرها وعدم المساس فيها بالراتب تتمثل في المواد 208 إلى غاية 215 من نفس الأمر⁽²⁾، ويمكن الذكر منها:

- متابعة الدراسة المرتبطة بنشاطاته في حدود (4) أربع ساعات في الأسبوع.
- المشاركة في المؤتمرات والملتقيات ذات طابع دولي و وطني.
- التغيب لمدة ثلاثة (03) أيام في حالة وجود مناسبة عائلية.
- تغيب المرأة الحامل والمرضعة، وتمتعها بعطلة الأمومة.

(1) - المادة 207 من الأمر 03/06، مرجع نفسه.

(2) - المادة 208-215، الأمر 03/06، مرجع نفسه

وإذا تم التغيب عن المنصب لمدة تفوق (15) خمسة عشر يومًا، فسيتم عزل ذلك الموظف بسبب إهمال المنصب بعد الأعذار، بحيث أنه لا يمكنه أن يشغل في منصب عمومي مجددًا⁽¹⁾.

2_ التصريح بالامتلاكات في ظل ما كرّسته الهيئة الوطنية للوقاية من الفساد ومكافحته.

إنّ عملية التصريح بالامتلاكات، تعتبر آلية ومنهج تتخذه الهيئة الوطنية للوقاية من الفساد ومكافحته، ويهدف هذا الميكانيزم إلى:

تعزيز الشفافية في الحياة السياسية والإدارية، إضافة إلى حماية الامتلاكات العامة، كما يعمل على صيانة الكرامة للأشخاص المكلفين بمهام لها صلة بالمصلحة العامة، وقد عينت فئة من الأشخاص لهم علاقة بالتصريح بالامتلاكات (معنيون)، وذلك من خلال ما حدّد المشرع الجزائري في القانون 01/06 بحيث أنّه يخضع للتصريح كل من⁽²⁾:

- رئيس الجمهورية.
- أعضاء غرفتي البرلمان (مجلس شعبي وطني، ومجلس الأمة).
- رئيس المجلس الدستوري وأعضائه.
- الوزير الأول وأعضاء الحكومة.
- رئيس مجلس المحاسبة ومحافظة بنك الجزائر والسفراء والقناصل والولاة.
- القضاة.
- رؤساء وأعضاء المجالس الشعبية المحلية (مجلس الشعبي البلدي، والولائي).
- الأعوان العمومي الذين يشغلون وظائف ومناصب عليا.

(1) - المادة 185 من نفس الأمر 03/06، مرجع نفسه.

(2) - المادة 06 من قانون 01/06، المرجع السابق.

حددت المادة 06 من القانون 01/06 والنصوص المطبقة له الآلية المنظمة لمختلف مراحل التصريح بالتملكات⁽¹⁾، وطريقة لاكتتاب والإيداع والمعالجة والحفظ لتلك التصريحات حيث يجب على الملزمين بالتصريح بتملكاتهم أن يكتبوا خلال الآجال المحددة في القانون ، ويتم إيداع التصريحات بالتملكات لدى مؤسستين هما:

أ- المحكمة العليا: تودع التصريحات الخاصة بالخاضعين المشار إليهم سابقا لدى الرئيس الأوّل للمحكمة العليا.

ب- الهيئة الوطنية للوقاية من الفساد ومكافحته: وتودع التصريحات المتعلقة بالمنتخبين المحليين والأعوان العموميين من (07 إلى 09) لدى الهيئة الوطنية للوقاية من الفساد ومكافحته.

وتعرض المادة ذاتها (06) على المصّرح ضبط تصريحه وتعديله في حالة حدوث تغيير في ممتلكاته «يجدّ هذا التصريح فور كلّ زيادة معتبرة في الذّمة المالية للموظّف العمومي بنفس الكيفية التي تمّ بها التصريح الأوّل».

إنّ كميّات التصريح بالتملكات قد تضمنت فراغات ونقائص قانونية من شأنها أن تؤثر سلبا على محاربة الكسب غير المشروع، فبالنسبة لتقديم الهيئة للتقرير الذي يعدّه قسم معالجة التصريحات بالتملكات إلى رئيس الجمهورية، يعدّ بمثابة تقيد لحرية الهيئة في القيام بنشاطها، وذلك نتيجة الرقابة اللاحقة التي تمارسها عليها السلطة التنفيذية على النشاطات السنوية لها.

إضافة إلى أنّ المشرّع لم يتحدث عن إجراءات نشر وإشهار هذا التقرير في الجريدة الرسمية، ممّا يدفعنا للتساؤل عن مصير هذا التقرير، وقد استثنى أيضا رئيس الجمهورية والوزير الأوّل وأعضاء الحكومة والبرلمان والقضاة والولاة.... (المادة 06 من قانون 06-01) من بالتصريح أمام الهيئة، وبالتالي من استغلال الهيئة لتصريحاتهم ومن نشر ذممهم

(1) - المادة 06 من الأمر 01/06، مرجع نفسه.

المالية في الجرائد الرسمية، خلافا لما كان عليه في ظلّ الأحكام الواردة سابقاً في الأمر 97-04 المتعلّق بالتصريح بالامتلاكات⁽¹⁾، حيث كان تقرير لجنة التصريح بالامتلاكات وتنتشر تقريراً سنوياً يوجّه إلى رئيس الجمهورية.

كما لم يستثنى هذا الأمر أيّ شخص من التصريح بالامتلاكات أمام لجنة التصريح عكس الاستثناءات التي وردت في المادة 06 من القانون 06-01 المتعلّق بمكافحة الفساد والوقاية منه.

وكلّ هذا من شأنه التأثير على الأهداف التي تصبوا إلى تحقيقها الهيئة في المدى القريب والمتوسطة في أربعة (04) أهداف رئيسية⁽²⁾.

- المساهمة في نشر ثقافة النزاهة والمساءلة والشفافية.
- تحسين وتوعية الجمهور بالآثار الضارة والسلبية لممارسات الفساد والتي تطل الحياة العامة والمجال الاقتصادي والاجتماعي والدولي.
- نشر المعارف والأداء الجيد في مجال الوقاية من الفساد ومكافحته.
- المساهمة الفعّالة في الإعلام والتكوين المتعلقين بالطرق والأساليب التي يستعملها ممارسو الفساد وكذا الأفعال التي جرّمها القانون واعتبرها جرائم فساد يعاقب عليها جزائياً.
- فمن خلال ما سبق نلاحظ أنّه ظاهرياً أعطت الهيئة الوطنية للوقاية من الفساد وكافحته صلاحيات واسعة لممارسات مهامها، كما وفرت لأعضائها الحماية القانونية والاستقلالية العضوية والوظيفية، التي تضمن سير عمل الهيئة على أحسن وجه من أجل الوصول إلى الأهداف المرجوة من إنشائها.

(1) - المادة 06 من قانون 06\01، مرجع نفسه.

(2) - الموقع الرسمي للهيئة الوطنية للوقاية من الفساد ومكافحته. <http://www.orplc.orh.dz>

إن الهيئة مقيدة من قبل السلطة التنفيذية⁽¹⁾، لكونها تمتلك وتحتكر سلطة تعيين أعضاء الهيئة، بحيث أنّ رئيس الجمهورية هو الذي يقوم لتعيين رئيس الهيئة والأعضاء الستة والأمين العام، وذلك بموجب مرسوم رئاسي، بمعنى هناك تبعية للسلطة التنفيذية، هذا في الجانب الإداري.

أما الجانب المالي فالهيئة الوطنية للوقاية من الفساد ومكافحة مموّلة من قبل الدولة، وذلك عن طريق الإعانات التي تقدّمها لها، وهذا يحدد من استقلاليتها المالية لخضوعها إلى مراقبة مالية يمارسها المراقب المالي على الهيئة وذلك بتعيينه من قبل الوزير المكلف بالمالية (التبعية المالية للسلطة التنفيذية).

وزيادة عن هذا وجود ضبابية لدى المواطن حول تقارير سنوية للفساد والتي تنتشر في الجرائد الرسمية، ما يدلّ على عدم اطلاع المواطن على مختلف التجاوزات الحاصلة في تسيير المال العام وفي الغموض حول شفافية تسيير الشؤون العامة.

كما أن الهيئة لا يمكن لها متابعة أملاك الأولاد والزوجة للبالغين للموظف والمسؤولين وكذا الزيادات في ذممهم المالية، حيث يحتوي التصريح بالامتلاك حسب المادة 05 من القانون 06-01 المتعلّق بالوقاية من الفساد ومكافحته على «... جرد للأملاك العقارية والمنقولة والتي يحوزها المكتب وأولاده القصر في الشيوخ أو في الخارج».

من كلّ ما سبق يتضح أنّ الهيئة ليس لها فعالية ومن الممكن الحكم عليها بالضعف وغياب دورها الحقيقي، وهو ما يعكس الواقع الذي تعيشه الجزائر، وتؤكّده التقارير الدولية التي تعدّها منظمة الشفافية العالمية وهي تقارير سنوية حول ظاهرة الفساد حول العديد من بلدان العالم بما فيها الجزائر.

لا يمكن إنكار وجود الفساد بمستويات عالية من النواحي السياسية والاقتصادية والإدارية والمالية خاصة في ظلّ قضايا الفساد الكبرى التي حدثت في الجزائر والتي أخذت

(1) - زوزو زوليخة، جرائم الصفقات العمومية وآليات مكافحتها في ظل القانون المتعلق بالفساد، رسالة ماجستير، (جامعة قاصدي مرياح، ورقلة : كلية الحقوق والعلوم السياسية، 2012)، ص. 187.

تحقيقاتها بعداً دولياً⁽¹⁾. فلقد جاء في خطاب رئيس الجمهورية عبد العزيز بوتفليقة في 27 أفريل 1999 «أنّ الجزائر دولة مريضة...»، وأضاف قائلاً: «دولة مريضة في إدارتها، مريضة بممارسات المحاباة ومريضة بالمحسوبية والتعسف واستغلال النفوذ والسلطة وعدم جدوى الطعون، مريضة بالامتيازات التي لا رقيب عليها ولا حساب عليها، مريضة بتبذير الموارد العامة ونهبها بلا ناهٍ ولا رادع...»⁽²⁾.

كل هذا يدلّ على الاعتراف الرّسمي بوجود فساد كبير في الجزائر ويستوجب ضرورة التحرك من أجل القيام بإصلاحات واسعة في مختلف القطاعات التي يتغلغل فيها الفساد .

3 - حالات الفساد الإداري الواردة في القانون 01\06 المتعلق بالوقاية من الفساد و مكافحته والعقوبات المترتبة عليها :

عرف هذا القانون الفساد على انه: « كل الجرائم المنصوص عليها في الباب الرابع من هذا القانون»³ وتتمثل هذه الجرائم في:

-رشوة الموظفين العموميين: في المادة 25، عقوبتها الحبس من سنتين إلى عشر سنوات وغرامة مالية من 200. 000 دج إلى 1.000.000 دج .

-اختلاس الممتلكات من قبل الموظفين العموميين أو استعمالها على نحو غير شرعي: في المادة 29، العقوبة الحبس من سنتين إلى عشر سنوات وغرامة مالية من 000 200. دج إلى 1.000.000 دج.

-جريمة الغدر: في المادة 30، وعقوبتها الحبس من سنتين إلى عشر سنوات وغرامة مالية من 200. 000 دج إلى 1.000.000 دج.

(1) - محمد شراق، "الجزائر تلميذ نجيب في مكافحة الفساد"، جريدة الخبر، (04 ديسمبر 2014).

(2) - محمود الفصيل، مفهوم الفساد ومعايير، مجلة المستقبل العربي، العدد 309، (نوفمبر 2004) ص 37.

³-الباب الرابع، قانون الوقاية من الفساد 01\06، مرجع سابق.

- جريمة الإعفاء و التخفيض غير القانوني في الضريبة و الرسم في المادة 31، وعقوبتها الحبس من خمس سنوات إلى عشر سنوات بغرامة من 500.000 دج إلى 1.000.000 دج.
- جريمة استغلال النفوذ نصت عليها المادة 32، وعقوبتها الحبس من سنتين إلى عشر سنوات وبغرامة مالية من 200.000 دج إلى 1.000.000 دج.
- إساءة استغلال الوظيفة في المادة 33، بعقوبة الحبس من سنتين إلى عشر سنوات وغرامة مالية من 200.000 دج إلى 1.000.000 دج.
- تعارض المصالح بحسب المادة 34 العقوبة الحبس من ستة أشهر إلى سنتين وغرامة مالية من 50.000 دج إلى 200.000 دج.
- أخذ فوائد بصفة غير قانونية في المادة 35، العقوبة الحبس من سنتين إلى عشر سنوات وبغرامة مالية من 200.000 دج إلى 1.000.000 دج.
- عدم التصريح أو التصريح الكاذب بالممتلكات حددتها المادة 36 بعقوبة الحبس من ستة أشهر إلى خمس سنوات و غرامة مالية من 50.000 دج إلى 500.000 دج .
- الإثراء غير المشروع في المادة 37، العقوبة الحبس من سنتين إلى عشر سنوات وبغرامة مالية من 200.000 دج إلى 1.000.000 دج
- جريمة تلقي الهدايا المادة 38، العقوبة الحبس من ستة أشهر إلى سنتين وغرامة مالية من 50.000 دج إلى 200.000 دج.
- تجريم تبويض العائدات المالية في المادة 42، العقوبة الحبس من سنتين إلى عشر سنوات وبغرامة مالية من 200.000 دج إلى 1.000.000 دج. 45، العقوبة الحبس من ستة أشهر إلى خمس سنوات و غرامة من 50.000 دج إلى 500.000 دج.

إن هذه العقوبات التي فرضها القانون مختلفة باختلاف أشكال الفساد, لكن كلها وسائل ردعية و صارمة لوضع حد لهذه التجاوزات, علما ان المتهم بعد انقضاء مدة ادانته لا يحق له العودة إلى منصبه حيث يجرى منه نهائيا .

المطلب الثاني: الآليات الهيكلية لترسيخ أخلاقيات الوظيفة العامة:

إنّ عنصر الرقابة، هو أحد مستلزمات التسلسل الهرمي للمؤسسة العمومية، وذلك يكون من طرف السلطة العليا للمؤسسة، أو من خلال إنشاء جهات معنية بالرقابة وتخصّ في هذا الدور:

أ- الرقابة الإدارية:¹

إنّ للرقابة الإدارية علاقة وطيدة بالسلطة الرئاسية في المؤسسة العمومية، كما لها صلة بالتسلسل والتنسيق الهرمي للإدارة العامة، بحيث لتحقيق التنسيق بين أجزاء الهياكل الإدارية في الوظيف العمومي يشترط ممارسة الرقابة من الرئاسة على الأجزاء الدنيا من المؤسسة. ما يعني أنّ عملية الرقابة تمنح للرئيس الإداري وهي أحد الحقوق المضمونة له، حيث أنه عليه مراقبة مرؤوسيه لكونه المسؤول عن كلّ الأعمال الصادرة من المؤسسة، وبالتالي فعليه التحقق من كل خطوات التسيير للتدخل في الحالات اللازمة، بحيث أنّه يعمل على ممارسة الرقابة على موارده البشرية، والمراقبة على ما أنجز من مهام.

ب- الرقابة المالية:

إنّ تواجد الأموال في المؤسسات العمومية، ودخول وخروج رؤوس الأموال فيها، يجعلها عرضة للفساد وتوسعه فيها.

ما استدعى تشكيل نوع من الرقابة المالية، بحيث تتمّ من قبل:

¹ - باديس بوسعيد، ماسسة مكافحة الفساد في الجزائر 1999-2012، مذكرة ماجستير منشورة (جامعة مولود معمري تيزي وزو كلية الحقوق و العلوم السياسية) ص ص 75-78.

1- المراقب المالي: وهو أحمد موظفي المؤسسة العمومية يسعى لمراقبة العمليات المالية قبل تنفيذها، وذلك قصد حماية المؤسسة والموظفين الإداريين من أي تجاوز أو خطأ في الإلتزامات المالية.¹

2- المحاسب العمومي: (2). إن هذا الأخير مسؤول عن كل النفقات العمومية وتقديمها وتوزيعها على جميع أجهزة الدولة، والهدف من وجود المحاسب المالي في المؤسسات العمومية هو إطلاع سلطات التسيير والرقابة عليها

إن هذه الأشكال تمثل الرقابة الداخلية في المؤسسة، على الموظفين العاملين، بحيث أنّ الموظف العام يظلّ عرضة للخطأ، كما أنه عرضة للضغوطات، سواءً من الناحية الداخلية للمؤسسة بحيث أنه هناك نظام تأديبي في المؤسسة، كما أنه عرضة لضغط خارجي يجب أن يحقق كل متطلبات المستفيدين على أكمل وجه.

وبالتالي لتدعيم هيئات الرقابة المالية والإدارية، يجب التنسيق بين هيئات الرقابة الداخلية والخارجية في إعداد مخططات الرقابة حتى تتمكن من تغطية أكبر عدد ممكن من الهيئات الإدارية، مع وضع الرّجل المناسب في المكان المناسب، وهذا يعني اختيار عناصر كفوءة وآمنة لإتمام مهمة الرقابة على أكمل وجه، مع وجوب إعطاء الشخصية المعنوية لهيئات التفتيش.

ج- النظام التأديبي .

إنّ كلّ خطأ مهني، يخصّ التنازل عن أحد الواجبات المهنية من قبل الموظّف أو أية تحركات وسلوكيات منه في المؤسسة العمومية تخرج عن النظام الداخلي لها، يعرضه لعقوبة تأديبية، وتلك العقوبة تختلف من خطأ إلى آخر، فهي مصنفة في قانون الوظيفة العمومية من درجة إلى أخرى. فهي بحسب ما إرتكب من أخطاء، مع العلم بأنّه هناك

¹-المكان نفسه.

(2)- تياب نادية، آليات مواجهة الفساد في الصفقات العمومية، رسالة دكتوراه، (جامعة تيزي وزر:كلية الحقوق والعلوم السياسية) 2013، ص. 161.

سلطات يخول لها ممارسة سلطة التأديب في المؤسسات العامة، وبذلك فهي الهيئة المخولة لتصنيف الأخطاء المهنية ودرجة العقوبات التأديبية.

- الهيئات الخاصة بالسلطة التأديبية:

إنّ النظام التأديبي المتبع من قبل المشرّع الجزائري في حقّ الموظف العام، نظام يتميز بشكله القضائي قائم على أساس إسناد صلاحية التأديب إلى السلطة التي لها صلاحية التعيين التي يجب إستطلاع رأيها أولاً قبل إصدار القرار التأديبي من طرف اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء.

وبحسب المادة 162 من الأمر 03/06 تتخذ الإجراءات التأديبية كل سلطة لها صلاحية التعيين⁽¹⁾، و تفسر المادة 165 من نفس الامر⁽²⁾، صلاحيات هذه الاخيرة و كيف تحدد العقوبات التأديبية و هي كالتالي:

1- العقوبات من الدرجة الأولى

- التنبيه.

- الإنذار الكتابي.

- التوبيخ.

ويدخل ضمنها الأخطاء المسطرة في المواد من 178 إلى غاية 181. من الأمر رقم 03/06. وتحدد بعد توضيح كتابي من المعني بالامر.

2- الأخطاء من الدرجة الثانية فتطبق عليهم عقوبات:

- التوقيف عن العمل من يوم إلى ثلاثة أيام.

- الشطب من قائمة التأهيل.

ونطبق هذه العقوبات على الأعمال التي يقوم بها الموظف وتؤدي إلى:

(1) - المادة 160، 161، 162، من الأمر 03/06، المرجع السابق.

(2) - المادة 165 من الامر 03/06، المرجع نفسه.

- المساس والإهمال بأمن المستخدمين وأملاك الإدارة.
 - «المساس والاهمال بأمن المستخدمين وأملاك الإدارة.
 إضافة إلى ذلك التصرفات التي تخل بواجبات قانونية أساسية غير التي ذكرت في المادتين 180 و181»⁽¹⁾.

- **أخطاء من الدرجة الثالثة والرابعة:** فهئية التعيين تتخذ اجراءات التاديب بعد اخذ رأي الملمزم من اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء المختصة المجتمعمة كمجلس تاديبى,ولا يتعدى اجل الاخطار بالخطئ 45 يوم.

3- الأخطاء من الدرجة الثالثة تتمثل في كل:

- تحويل غير قانوني للوثائق الإدارية.
 - إخفاء المعلومات التي يجب تقديمها للإدارة أثناء أداء المهام.
 - رفض تقنية تعليمات السلطة السلمية في إطار تأدية المهام المرتبطة بوظيفته دون مبرر مقبول.

- إفشاء أسرار المهمة/ واستعمال العتاد والأجهزة للمصلحة الشخصية»⁽²⁾.

4- الأخطاء من الدرجة الرابعة:

تعتبر على وجه الخصوص تلك الأعمال التي يقوم بها الموظف العام وتدخل ضمن المخالفات التالية:

- الاستفاداة من امتيازات من أية طبيعة كانت، يقدمها له شخص طبيعى أو معنوي مقابل تأديته، خدمة في إطار ممارسة وظيفته.
 - ارتكاب أعمال عنف على أي شخص في مكان العمل.
 - التسبب عمدا في أضرار مادية جسيمة بتجهيزات وأملاك المؤسسة أو الإدارة العمومية التي من شأنها الإخلال بالسير الحسن للمصلحة.

(1) - المادة 178-179 من الأمر 03/06، المرجع نفسه.

(2) - المادة 180-181 من الأمر 03/06، المرجع نفسه.

- تزوير الشهادات أو المؤهلات أو كل وثيقة سمحت له بالتوظيف أو بالترقية.
- الجمع بين الوظيفة التي يشغلها ونشاط مرشح آخر، غير تلك المتصور عليها في المادتين 43 و 44 من هذا الأمر.

وتسطر عقوبات خاصة بهذه الدرجات من المخالفات وتتمثل في:

- أ- **الدرجة الثالثة:** وتتمثل في عقوبة التوقيف عن العمل من أربعة إلى ثمانية أيام والتنزيل من درجة إلى درجتين، والتنقل الإجباري.
- ب- **الدرجة الرابعة:** تدرج لها العقوبات التالية:
 - التنزيل إلى الرتبة السفلى مباشرة
 - التسريح⁽¹⁾.

تجدر الإشارة إلى أنّ المشرع قد سطر عقوبات خاصة تابعة لأسلاك أخرى، ونظرا لخصوصيات الأسلاك تمّ وضع عقوبات خاصة بها، ضمن الدرجات الأربعة المنصوص عليها في المادة 163.

(1) - المادة 163 من الأمر رقم 03/06، مرجع نفسه.

خلاصة الفصل الثاني:

من خلال تحليل قانون 03/06، يمكن استخلاص استنتاجات تؤدي بنا إلى اكتشاف غياب ميثاق أو مدونة لأخلاقيات الوظيفة العامة في الجزائر، بالإضافة إلى استنتاج عام وهو أن المشرع الجزائري عمل جاهداً على تكريس حقوق وواجبات الموظف، فهي عناصر أساسية لوضع الموظف العام أمام واقع التفاعل بين الأخلاقيات والفساد الإداري، وإعطاء صورة دور الموظف في مكافحة الفساد في المؤسسات العمومية، عن طريق اتصافه وتمسكه بأخلاقيات مثلى وصحو ضميره المهني للحرص على المصالح العامة للدولة، أي الولاء للدولة وخدمة الصالح العام، يهدف كسب ثقة الجمهور وتحقيق المشروعية فيما يخص سياسات العامة للتوظيف العمومي الموجهة من طرف السلطات العليا.

فالموظف العام، مجبر على الالتزام بما يمليه عليه المشرع الجزائري وذلك إثر وجود عقوبات تُلحقُ به في حالة تجاوز حدوده الأخلاقية داخل المؤسسة العامة.

الفصل الثالث

تحليل مضمون ميثاق أخلاقيات وآداب الجامعة في الجزائر

إنّ الجامعة هي العنصر المكلف بصناعة الكفاءات، وتحسين ظروفهم وبالتالي هي منظمة أخلاقية حتمياً، فليس هناك انفصال بين الجامعة والأخلاق، فجوقة المجتمع تقف على ثقافة التخلّق والإخلاص، لاسيما عند شريحة التّخب التي يجب أن تكون خير قدوة. ويعدّ الأستاذ والطالب والموظف الإداري، المثل الأعلى لهذا المجتمع، ولتحقيق المبادئ الأخلاقية والمتمثلة في إرساء مبادئ وقواعد تسيير كفيلة بتوعية المجتمع وتعزيز مصداقية الجامعة البيداغوجية والعلمية، مع ضمان مشروعيتها، بات لزاماً على الأسرة الجامعية الاتفاق على مسعى أخلاقي ومنهجي يؤدي الى إقرار سلوكيات وممارسات جامعية مثلى في مجالي آداب المهنة وأخلاقياتها ومحاربة ما يلحقها من إنحرافات.

في هذا الفصل، سيتم التطرّق إلى ميثاق أخلاقيات وآداب الجامعة في الجزائر مبحث أول، واقع الجامعة الجزائرية من أخلاقيات الوظيفة العامة مبحث ثاني.

المبحث الأول: ميثاق أخلاقيات وآداب الجامعة في الجزائر.

تعود أسباب التوجه إلى ميثاق الأخلاقيات الجامعية الجزائرية إلى السعي وراء الالتزام به أثناء ممارسة العمل، ليصبح مؤكداً أنه إذا تمّ توظيف شخص في مؤسسة جامعية، فقد تمّ توظيف أخلاقه معه، وفي هذا المبحث سيتمّ الحديث عن الإطار التأسيسي لميثاق أخلاقيات وآداب المهنة الجامعية في المطلب الأول، مبادئ ميثاق أخلاقيات وآداب الجامعة مطلب ثاني، حقوق و التزامات الاسرة الجامعية مطلب ثالث، محتوى القرار الوزاري المتعلق بالسرقة العلمية في مطلب رابع، مجلس أخلاقيات المهنة الجامعية مطلب خامس .

المطلب الأول: الإطار التأسيسي لميثاق أخلاقيات و آداب الجامعة:

إنّ ميثاق الأخلاقيات المهنية الجامعية، هو دستور أخلاقي، يحتوي على مجموعة من القيم العليا التي تسعى الجامعة، والعاملون بها إلى الالتزام بها، أثناء ممارسة العمل. تأسس ميثاق أخلاقيات وآداب الجامعة في الجزائر، في أفريل عام 2010، بعد إلحاح نقابة القطاع من أساتذة وطلبة الذين طالبوا بميثاق لأخلاقيات الجامعة¹ بعد صعود لا متناهي للانحرافات السلوكية التي عمت معظم الجامعات على المستوى الوطني، بكلّ ما يمثلها من تدني الأمانة العلمية وتمييع الأخلاقيات والآداب في الجامعة، فحسب مصادر إعلامية جزائرية: «إنّ السلطات العلمية الجزائرية أنجزت تشريعاً جديداً يمثل أداة مرجعية لتوجيه الحياة، واستتباط القواعد الضابطة للآداب والسلوكيات في إطار الحرم الجامعي»²، ولقد جاء الميثاق لمنع المحاباة، وكل الممارسات التي تمسّ بمبادئ الجامعة وحرمتها. ووضع إصلاح إداري ومؤسساتي للانحرافات المختلفة التي تعيشها الجامعة الجزائرية.

¹-رابطة الطلبة الجزائريين تدعو حجار إلى تفعيل ميثاق أخلاقيات الجامعة وآدابها <http://www.mondeadm.com>

²- الأمين العام للاتحاد العام الطلابي الحرّ مصطفى نواسه لـ "الشروق" في:

<http://www.echoroukonline.com/ara/?news=52232>

تم إعداد الميثاق من طرف وزارة التعليم العالي المسؤولة الأعلى عن القطاع ، بتشكيل فريق عمل لقيادة الإعداد وتنسيقه، من خلال جمع مجموعة من الموثيق الصادرة عن جامعات أخرى عربية، وأجنبية للاستشارة بما جاء فيها مضموناً وأسلوباً¹. مع تحديد القيم الواجبة من ناحية القوانين، واللوائح المنظمة للعمل، حتى يتم التأكد من عدم مخالفة القانون. وقد حدّد هذا الميثاق بالتفصيل، حقوق والتزامات ومسؤوليات جميع الشرائح التي تضمنتها المنظومة الجامعية ، و مدى أهمية كلّ طرف منها، وأشار إلى العلاقة التكاملية المتواجدة بين الأطراف الثلاثة (الطالب، الأستاذ الباحث، الإداريين والتقنيين)، لقيام جامعة ذات دعامة وأساس سليم، وأبرز مدى أهمية التعاون بين هذه الأطراف للنهوض بمؤسسة جامعية بمقاييس عالمية.

المطلب الثاني: مبادئ ميثاق أخلاقيات و آداب الجامعة.

إنّ مبادئ ميثاق أخلاقيات المهنة الجامعية، جاءت لإرساء القاعدة السلوكية في الجامعة، وذلك بناءً على ضوابط ومبادئ أساسية تتمثل في²:

أ- **النزاهة و الإخلاص:** إن السعي وراء تحقيق النزاهة و الأمانة هدفه هو رفض الفساد بشتى أنواعه، ما يعني أن ميثاق أخلاقيات و آداب الجامعة جاء كآلية للحد من الفساد في الجامعات الجزائرية. وذلك عن طرق توعية أفراد الأسرة الجامعية على أن السلوك الأخلاقي يجب أن يبدأ غرسه في الذات قبل الغير، بحيث أنه يسعى إلى غرس الضمير المهني لدى الموظف، و يوحى الأستاذ الجامعي بالاتصاف بالخلق الجيد و المثالي ليكون قدوة لمن يقتدي، و يأتي الطالب الذي يجب أن يتعلم من أستاذه و يسير على ما علمه إياه من خلق، و بالتالي انتشار الممارسات المثلى من دون ضغوطات أو رقابة على الأفراد.

¹ - سالم مبارك العويثاني، أخلاقيات وآداب المهنة في الجامعة، في:

<http://www.echoroukonline.com/ara/?news=5223>

² - الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، ميثاق أخلاقيات وآداب الجامعة الجزائرية، أبريل 2010، ص. 01.

ب- **الحرية الأكاديمية:** إن ميثاق الأخلاقيات والآداب الجامعية ضمن للأساتذة والطلبة ممارسة النشاطات التعليمية والبحثية براحة من دون ضغوطات أو قيود.¹ وهذا المبدأ سطر قاعدة أنه تبدأ حريتك عندما تنتهي حرية الآخرين، بحيث أن الميثاق سمح بالحرية العلمية والبحثية ولكن في حدود احترام الغير والتحلي بالضمير المهني مع التعبير عن الآراء النقدية من دون إكراه أو رقابة، فعلى الباحث أن يحترم حرية غيره وأرائهم بأي شكل كانت إيجابية أو سلبية.

ت- **المسؤولية و الكفاءة:** إن هذا المبدأ جاء على أساس تسيير المؤسسة الجامعية بصورة ديمقراطية و أخلاقية، كما تبرز علاقة التكامل المتواجدة بين المسؤولية و الكفاءة من خلال تحقيق التوازن الجيد بين فعالية و أهمية الإدارة و تشجيع الأسرة الجامعية على المشاركة في اتخاذ القرارات، مع العلم بأن حق الأساتذة في ممارسة المساءلة هي صلاحية يتمتعون بها دون سواهم، ويدخل هذا المبدأ ضمن مقولة: "الرجل المناسب في المكان المناسب".

ث- **الاحترام المتبادل:** إن الاحترام المتبادل بين أطراف الأسرة الجامعية يبدأ أولاً من احترام الذات، فالميثاق منع منعاً باتاً أي تجاوز يشمل العنف الرمزي و المادي و اللفظي ما بين أفراد أسرة الجامعة. مع وجوب الالتزام بالاحترام المتبادل فيما بينهم دون التغاضي عن ما يمليه واجبهم المهني و بحسب التسلسل الهرمي لكل واحد منهم فكل في منصبه و من واجبه احترام غيره من الزملاء، الرؤساء.. الخ.

ج- **وجوب التقيد بالحقبة العلمية و الموضوعية و الفكر النقدي:**

إن هذا المبدأ جاء كوسيلة للحد من ظاهرة السرقة العلمية La plagia، و ذلك عن طريق الحقيقة و اعتماد الفكر النقدي، بحيث أن الكفاءة من شيم و مواصفات الناقد، لأن ظاهرة أو عملية الدراسة النقدية لها طريقتها و كيفية و مميزات خاصة بها، بالإضافة إلى الالتزام بالحقيقة العلمية يتطلب نفس الأمر (الكفاءة)، ما استدعى ميزة أخرى و هي الأمانة

¹ - الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، ميثاق أخلاقيات وآداب الجامعة الجزائرية، أبريل 2010

الأكاديمية، بحيث أن هذا المبدأ وضع لأغراض ايجابية تتمثل في إنتاج علمي كفؤ و في المستوى، بالإضافة إلى بعث روح الإبداع والابتكار.

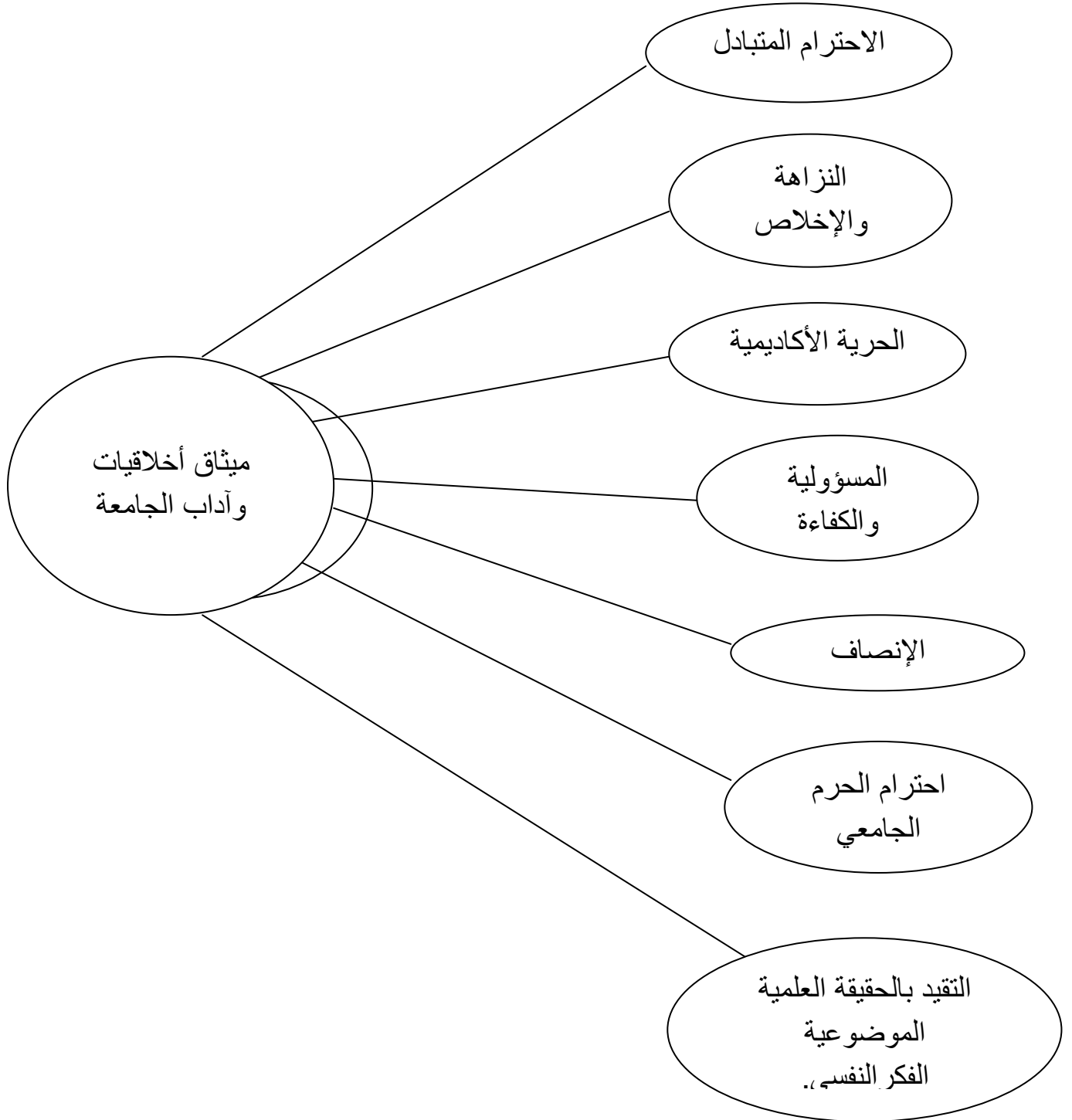
ح- **الإنصاف:** إن هذه النقطة تمس كل ما يخص التوظيف، بحيث أن هذا المبدأ يوحي بالتخلي بالموضوعية و الحيادية أثناء الامتحانات، و التوظيف، والتقييم و الترقية.¹

خ- **احترام الحرم الجامعي:** إن للحريات الجامعية شأن عالي و كبير، ما يستدعي مساهمة من جميع أطراف الأسرة الجامعية للحفاظ على هذا الشأن و صيانتة و حصانته من أي سلوك لا أخلاقي و أي ممارسات قد تخل به، كما عليها السعي لتجنب أي نشاط سياسي متحزب في رحاب الجامعة.

نستنتج من خلال هذا التحليل أن مبادئ ميثاق الأخلاقيات و الآداب الجامعية في الجزائر، عمل على صون الجانب الفكري المعنوي و المادي في المؤسسات الجامعية، مع سهره للحفاظ على مؤسسات التعليم العالي و البحث العلمي من أي سلوك يخل بها أو يخل بالتوازن في تسييرها، و وضعها في موقف حيادي بعيد عن كل الشبهات، و أوصى على كل سلوك خلوق يغرس الاحترام، و الأمانة و النزاهة و المصداقية و الكفاءة و المسؤولية، وغيرها من الصفات الحميدة في نفوس أفراد الأسرة الجامعية.

مع العلم بأن هذه المبادئ، تسعى لخدمة أهداف الميثاق و المتمثلة في بلوغ المعايير العالمية الدولية في الانجازات الجامعية، بالإضافة إلى تحقيق المصداقية الجامعية والبيداغوجية و العملية، مع مكافحة ما يجري من انحرافات في الأوساط الجامعية، والمعتبرة صور من الفساد المخلة بسمعة الجامعة الجزائرية.

¹ -الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، ميثاق أخلاقيات وآداب الجامعة الجزائرية، مرجع نفسه.



الشكل: مبادئ ميثاق أخلاقيات وآداب المهنة الجامعية¹.

¹- عبد الله فرحي، أخلاقيات المهنة في الجامعة، محاضرة مقدمة في افتتاح السنة الجامعية، (وزارة التعليم العالي والبحث العلمي: جامعة محمد خيضر بسكرة، 8 سبتمبر 2016)

المطلب الثالث: حقوق و التزامات الأسرة الجامعية:

إن ميثاق أخلاقيات المهنة الجامعية وآدابها عمل على توجيه كل طرف من الأسرة الجامعية ناحية مهامه المنوطة به. كما سطر لكل واحد منهم حقوقه، والتي من شأنه أن يتمتع بها مقابل أداء مهامه.

أولاً: الأستاذ الباحث.

أ- حقوق الأستاذ الباحث¹:

لتوفر الأساتذة من مختلف التخصصات و المستويات، يجب على مؤسسات التعليم العالي أن تؤمن مناصب التوظيف للأساتذة الباحثين، وتصنفهم بحسب تخصصاتهم وخبرتهم، وضمان حق التدريس لهم في مأمّن من كل تدخل بما أنه ملتزم بمبادئ الأخلاقيات والآداب الجامعية. كما يجب أن يكون الأستاذ على علم بكل المسائل المتعلقة بتحديد وتفعيل برامج التعليم والبحث، والأنشطة شبه جامعية.

كما من حق الأستاذ أن يستفيد من الشروط الملائمة للعمل و من الوسائل البيداغوجية و العملية الضرورية التي تسمح له بالتركيز على مهامه و أشغاله كأستاذ باحث، و كذا من حقه الاستفادة من الوقت الكافي للتكوين و التربص للقيام بعملية تجديد دورية لمعلوماته.

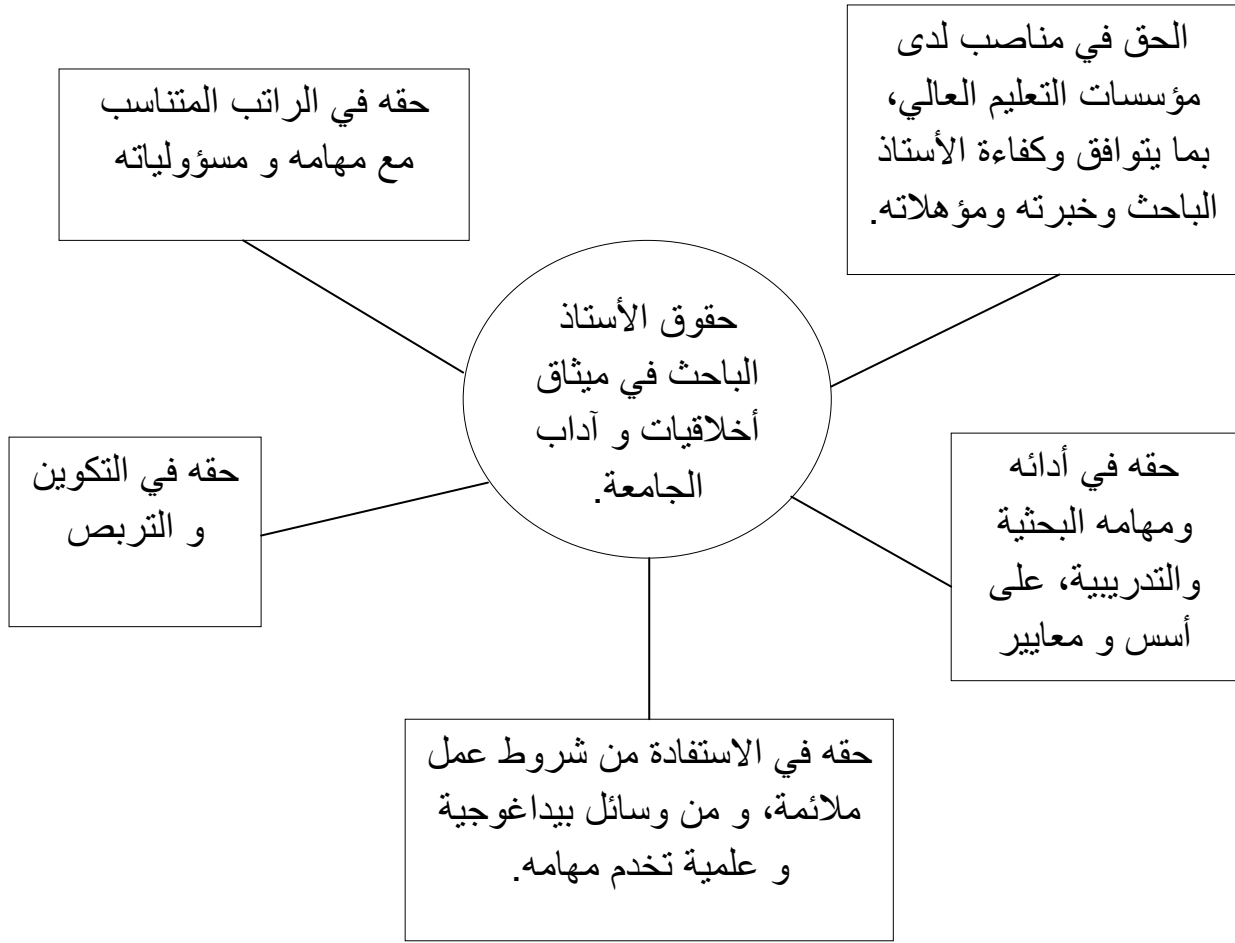
مع حقه في تقاضي راتب يتماشى وأهمية وظيفته التي يمارسها والمتمثلة في تكوين النخبة، و يكون متماشيا مع المسؤوليات بمجرد مباشرة وظيفية.

وحقوق الأستاذ المسطرة في الميثاق تتمثل في:

أ- الحق في منصب لدى مؤسسات التعليم العالي، بما يتوافق مع كفاءة الأستاذ وخبرته ومؤهلاته.

ب- حقه في تقييمه على مهامه، بمعايير تقدير أكاديمية و احترافية ذات علاقة مع الجامعة.

¹ - ميثاق أخلاقيات وآداب الجامعة في الجزائر، أبريل 2010، مرجع سابق.



الشكل: حقوق الأستاذ الباحث في الجامعة، في ظلّ ميثاق أخلاقيات وآدابها الجماعية.¹

¹ - فرحي، مرجع سابق.

2- واجبات الأستاذ الباحث¹:

نصّ الميثاق على واجبات الأستاذ الباحث، و وضع له مهام و مسؤوليات يجب عليه إتمامها و تتمثل في:

أ- اوجب أن يكون قدوة للطلبة و مثالا لهم في النزاهة و الاستقامة و حسن الخلق، واجب الأستاذ في هذه النقطة هو الامتثال و الاحترام لمبادئ الميثاق الخاص بالمهنة الجامعية.

ب- وجوب ممارسة المهام بعناية و فعالية، و كفاءة و نزاهة، و استقلالية و أمانة، و حسن نية، خدمة للمصلحة العليا للمؤسسة الجامعية.

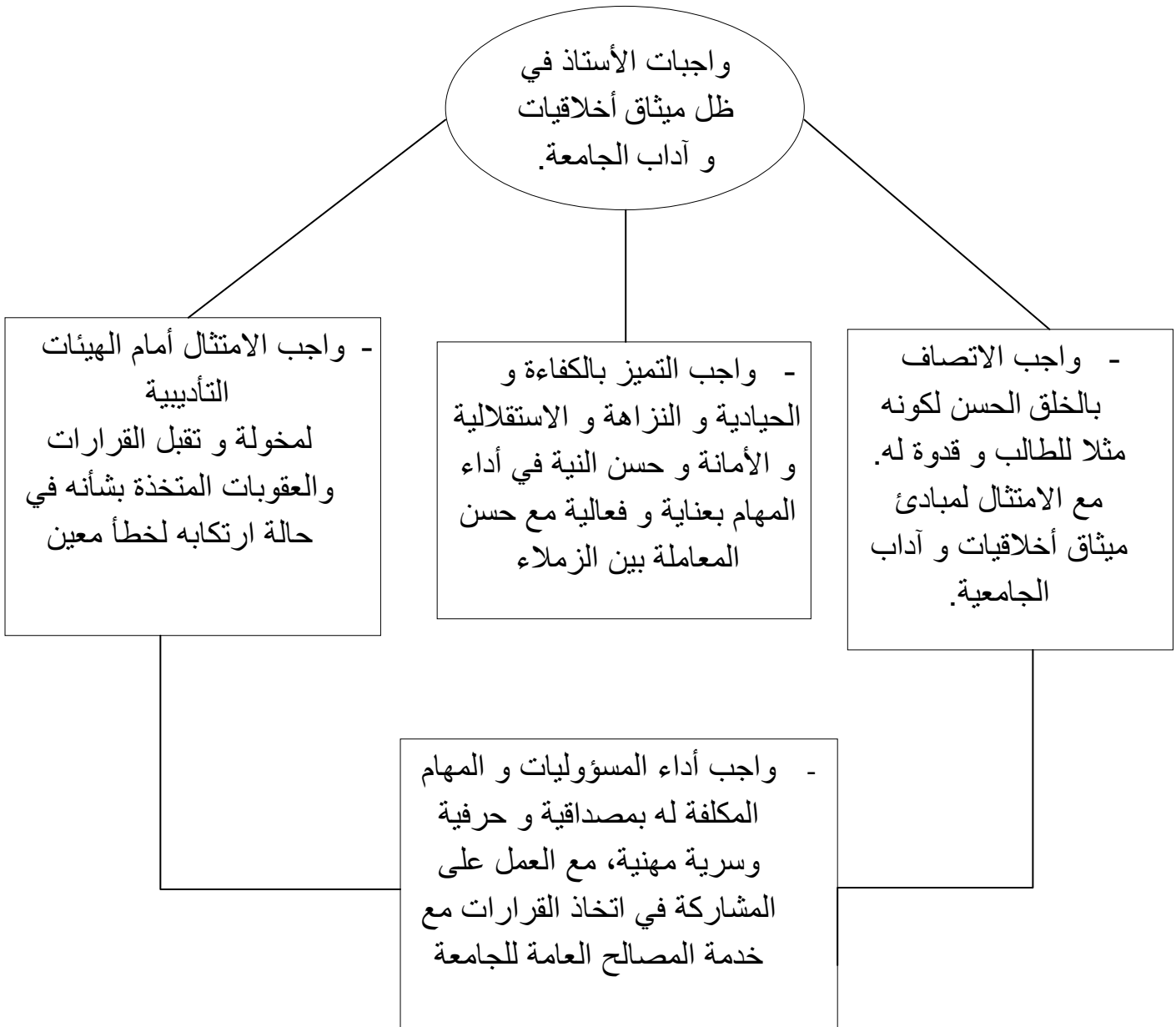
ج- وجوب الامتثال أمام الهيئات التأديبية المخولة، في حالة ارتكاب الأستاذ الباحث لخطأ مهني، مع احترام القرارات المتخذة بشأنه و العقوبة المدرجة بخطئه، بحيث قد تصل هذه الأخيرة إلى تجريده من صف الأستاذ الباحث الجامعي.

د- وجوب أداء المسؤوليات الأساسية و المهام المكلفة له في اضطلاع تام بوظائفه الجامعية و تتمثل هذه المسؤوليات في:

- التحلي بصفة السرية المهنية والموضوعية اثناء الوظيفة.
- المشاركة في عملية اتخاذ القرارات، وعملية تقييم الأنشطة البيداغوجية والعلمية في جميع المستويات مع تقديم تقرير سنوي لها.
- العمل على تكريس مبدأ الشفافية وحق الطعن. عدم تسخير الجامعة لأغراض شخصية، والابتعاد عن السرقة العلمية
- الامتناع عن التعسف في استعمال السلطة التي تمنحها إياه مهنته.
- ضمان التسيير الأمين للميزانية الموكلة إليه في إطار الجامعة.

¹ - الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، ميثاق أخلاقيات وآداب المهنة الجامعية، مرجع سابق، ص. 02.

يمكن القول أن الواجبات المسطرة للأستاذ في ميثاق أخلاقيات و آداب الجامعة، تكشف بأن الميثاق الخاص بمهنة الجامعة، صرح بوجود اتصاف الأستاذ الباحث بواجبات أخلاقية، تخدم مبادئه و تضمن صونها من طرف الأستاذ الباحث.



الشكل: التزامات الأستاذ الباحث في ميثاق أخلاقيات المهنة الجامعية.¹

¹ - فرحي، مرجع سابق.

ثانيا: حقوق والتزامات الموظفين الإداريين و التقنيين في الجامعة¹:

لا يعتبر الأستاذ الباحث الفاعل الوحيد في الجامعة، و إنما هو على صلة وطيدة بالموظفين الإداريين و التقنيين التابعين للمؤسسات الجامعية،الذين بدورهم يتمتعون بحقوقهم ويؤدون واجباتهم و المتمثلة في:

1- حقوق الموظفين الإداريين و التقنيين في الجامعة:

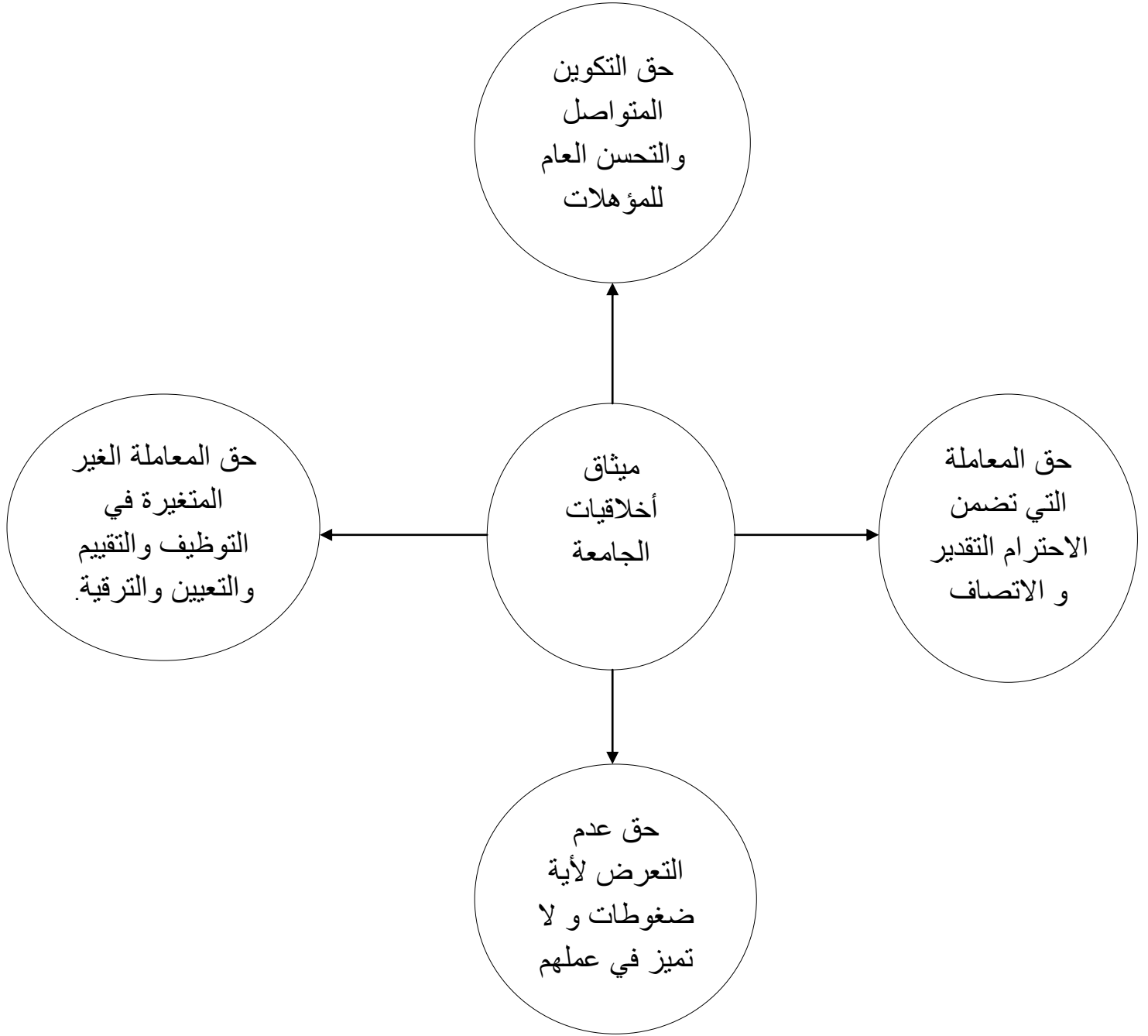
أ-الحق في الاحترام و التقدير و الإنصاف: حيث أن المعاملة للموظفين الإداريين و التقنيين في المؤسسات الجامعية يجب أن تكون باحترام و تقدير، و إنصاف من دون تعسف في حقوقه أو إجحاف فيها.

ب-حق الموظفين و التقنيين الجامعيين أن يعاملوا بحياد و إنصاف خلال عمليات التوظيف و التقييم و التعيين و الترقية، و ذلك عن طريق العدالة المهنية و توزيع مناصب العمل بصورة عادلة و إعطاء المنصب لمن يستحقه، مع منح الترقية لمن يستحقها.

ج- حق الموظفين و التقنيين في إدارة الجامعة أن توفر لهم ظروف العمل الملائمة و التي تسمح لهم بممارسة مهامهم بعيدا عن الضغوطات، و في هذا الإطار يمكن لهم أن يستفيدوا من فترات تكوين متواصل و تحسين دائم لمؤهلاتهم، مع توفير الحماية لهم من أي تهديد في إطار ممارسة مهامهم.

إن حقوق الموظف الإداري، والتقني في الجامعة، وبحسب ما يمليه ميثاق الأخلاقيات والآداب الجامعية الجزائرية، هي تلك الحقوق الخاصة بالتصرفات والسلوكيات للموظف والتقني الجامعي سعيا وراء تحسينها وضبطها من كل الخروق والانحرافات غير الأخلاقية.

¹ - ميثاق أخلاقيات وآداب، المهنة الجامعية، مرجع سابق.



الشكل: حقوق الموظفين الإداريين في ميثاق أخلاقيات المهنة الجامعة.¹

¹ - فرحي, مرجع سابق.

2- التزامات الموظفين الإداريين و التقنيين بالجامعة¹:

إن دور الإداريين و التقنيين هو توفير الظروف اللازمة للأساتذة الباحثين لممارسة مهامهم اتجاه الطلبة على أكمل وجه، ما يعني توفير أحسن أسباب نجاح الطالب في مساره الجامعي، إن هذه المهمة تدخل ضمن الخدمة العمومية التي تضمنها المؤسسة الجامعية، وهذه الأخيرة ، ينبغي أن تقوم على احترام القيم الأساسية للوظيفة العمومية والمتمثلة في:

أ-الكفاءة: و هذا الواجب يشترط فيه أداء المهام باحترافية وتحمل المسؤولية في القرار صادر منهم، و كذلك وجوب حسن استعمال و استغلال الموارد والمعلومات التي توضع تحت تصرف الإداريين و التقنيين في الجامعة.

ب-عدم التحيز: وجوب التقيد بالحيادية والموضوعية، واتخاذ القرارات في إطار القواعد المعمول بها، و الإنصاف في معاملة الجميع، وعلى الإداريين الابتعاد عن أي اعتبار حزبي أو تمييز في الأوساط الجامعية.

ج-النزاهة: الاتصاف بالعدالة و الابتعاد عن أي شكل من أشكال التدين من أي شخص كان، لان ذلك قد يؤثر بطريقة غير قانونية على أداء الموظف الجامعي لمهامه.

د- الاحترام: وجوب التعبير عن التقدير من قبل الموظفين و التقنيين لكل الأشخاص الذين يتوجهون إليهم إثناء أداء مهامهم، و يظهر من خلال مجاملتهم، و الاصغاء لهم، الكتمان عن أي معلومات تخصهم، و أداء مهامهم بكل سرعة و بدون تماطل، كما يتمتع الموظف عن التدخل في الأفعال البيداغوجية و العلمية، و كذا على الهيئات الإدارية لمؤسسات التعليم العالي إن تمتنع بدورها عن أي تدخل في هذا المجال.

هـ- السرية: يجب أن تخضع الوثائق الرادارية و التقنية إلى السرية و الكتمان.

¹- ميثاق أخلاقيات وآداب المهنة الجامعية، مرجع سابق.

و- **الشفافية:**¹ إن هذه النقطة، تكمن أهميتها في جلب ثقة الأستاذ و الطالب للإدارة الجامعية ، ما يزيد من عنصر التنسيق و التماسك بين الأسرة الجامعية، حيث يعمل هذا الأخير (الشفافية) على ضمان سيولة المعلومات المفيدة لأعضاء الأسرة الجامعية، ما يسهل من عمل الأطراف، و يضمن لهم الحرية والاستقلالية.

ز- **حسن الأداء:** إن مكانة مؤسسات التعليم العالي تضمن من خلال كسب ثقة الطالب و الأستاذ، و ذلك عن طريق تقديم خدمة عمومية من طرف الموظفين الإداريين و التقنيين، تخضع لمعايير النوعية، و وجوب معاملة الأشخاص المعنيين بكل تقدير و اعتبار، و يعني ذلك معاملة الطالب و الأستاذ الباحث بلطف و تهذيب من قبل المستخدمين الإداريين و التقنيين، و يعني هذا وجوب السرعة و أداء المهام المسندة إليهم و الخاصة بالطلبة، و الأساتذة و تسليمهم إياها في أقرب الأجيال الممكنة.

يمكن القول أن واجبات الموظفين الإداريين و التقنيين في الجامعة، والمذكورة في ميثاق الأخلاقيات الجامعية، تتوافق مع أحكام الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي للتوظيف العمومية، مع العلم أن المؤسسة الجامعية و الموظف الجامعي والتقني يخضعون لهذا القانون، كونهم يقدمون خدمة عمومية لصالح العام والمتمثلة في تكوين النخب، والمساهمة في التنمية الاقتصادية و الاجتماعية.

¹- ميثاق أخلاقيات وآداب المهنة الجامعية، مرجع نفسه.

ثالثاً: حقوق وواجبات الطالب في ميثاق أخلاقيات المهنة الجامعية.

1- الحقوق:¹

يجب أن تتوفر للطالب كلّ الشروط اللاّزمة قصد السماح له بالانسجام ضمن الجامعة باعتباره المتلقي الأساسي للمعرفة، ويتم ذلك ضمن توفير له حقوقه والمتمثلة في:

أ- حقوقه من حيث المبادئ:

- حقّه في التّعليم وإعداد للبحث تحت أطر نوعية قائمة على مناهج بيداغوجية حديثة وملائمة، وعلى الأسرة الجامعية إيلاء الاحترام للطالب وحفظ كرامته.
- من حقّه أن لا يتعرّض لأيّ شكل من أشكال التمييز العنصري.
- تمتعه بحريّة التعبير والرأي في ظلّ احترام القواعد المتعلقة بواجباته.

ب- حقوق من حيث الجوانب البيداغوجية:²

- حقّه في التّعليم الحديث والحصول على تقييم منصف وحيادي.
- الحصول على مضمون برنامج دراسي منذ بداية السّنة الجامعية.
- حقّه في استلام نقاطه مع تصحيحها التّموزجي، وجدول أو سلّم تنقيط للاختبار،
- حقه في الطعن في حالة ما اعتبر نفسه مظلوما أثناء تصحيح الاختبار.
- حقه في موضوع بحث وأن يحظى بالتأطير اللاّزم.

ج- من حيث وسائل العمل:

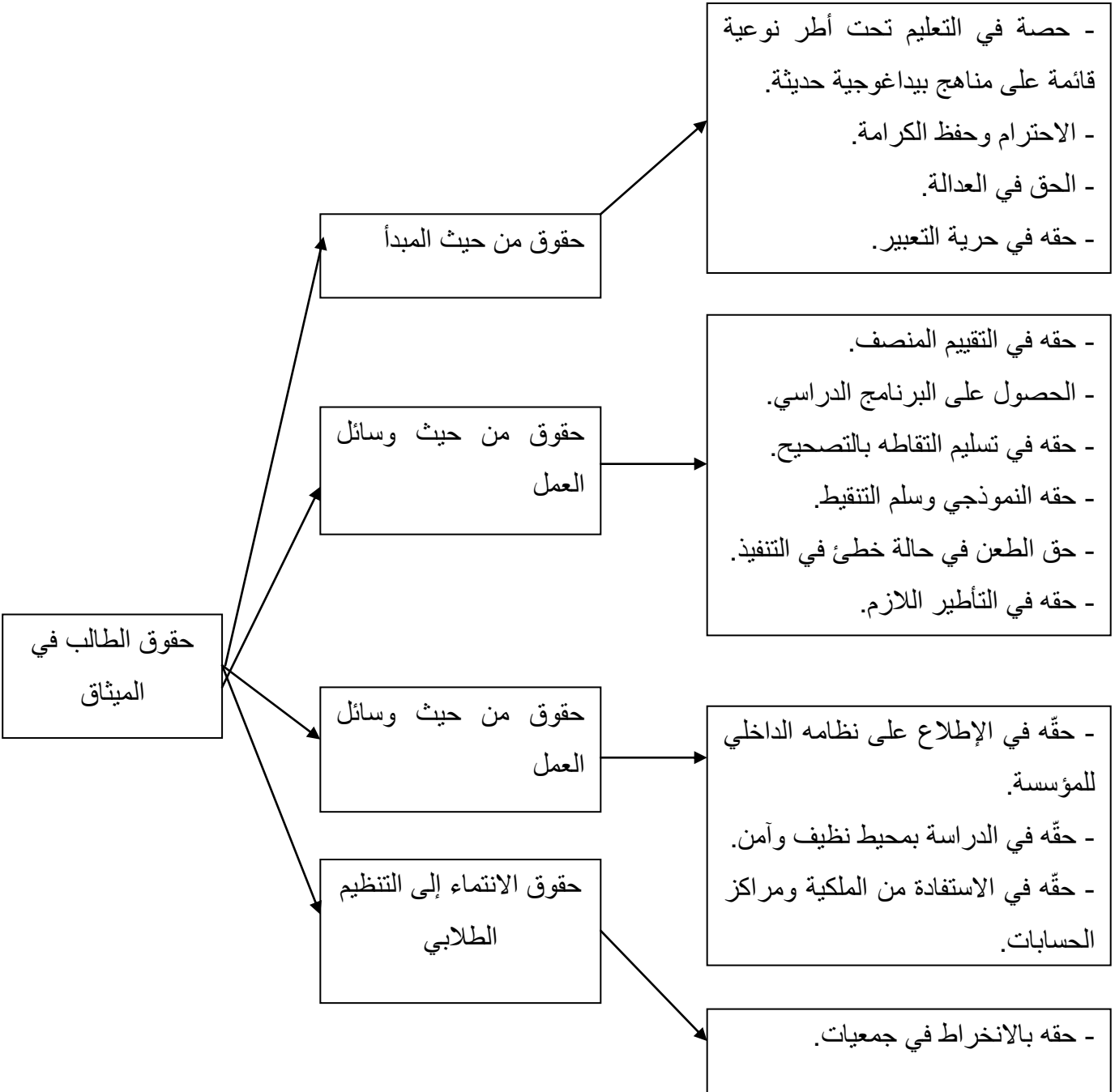
- حقه في الاضطلاع على النظام الداخلي الخاص بمؤسسته والتي ينتمي إليها، بالإضافة إلى التعرّف إليها.
- من حقّ الطالب أن يدرس في محيط نظيف وآمن.
- من حقه الاستفادة من المكتبة ومركز الحسابات.

¹ - ميثاق أخلاقيات وآداب المهنة الجامعية، مرجع نفسه.

² - ميثاق أخلاقيات وآداب المهنة الجامعية، مرجع نفسه.

د- التنظيم الطلابي:

- من حقه المشاركة في إنشاء جمعيات طلابية، كما يشجع على انتخاب ممثليه في اللجان البيداغوجية دون ضغوطات.



الشكل: حقوق الطالب في ميثاق أخلاقيات المهنة الجامعية.

المصدر: من إعداد الطالبتين.

2- الواجبات:¹

كما للطالب حقوق يتمتع بها، له واجبات والتزامات من الضروري الامتثال لها:

أ- واجبات الطالب من حيث المبادئ:

- احترام نزاهة وكرامة الأسرة الجامعية.
- احترام التنظيم المعمول به.
- احترام حقوق الأسرة الجامعية في حرية التعبير (احترام الرأي الآخر).

ب- واجباته من حيث السلوك الأخلاقي:

- تقديم معلومات صحيحة ودقيقة عن تسجيله.
- التحلي بالأخلاق الحسنة في كل أعماله ونشاطاته.
- عدم الغش واجتتاب السرقة العلمية (مثال القرار الوزاري 933 متضمن للسرقة العلمية).

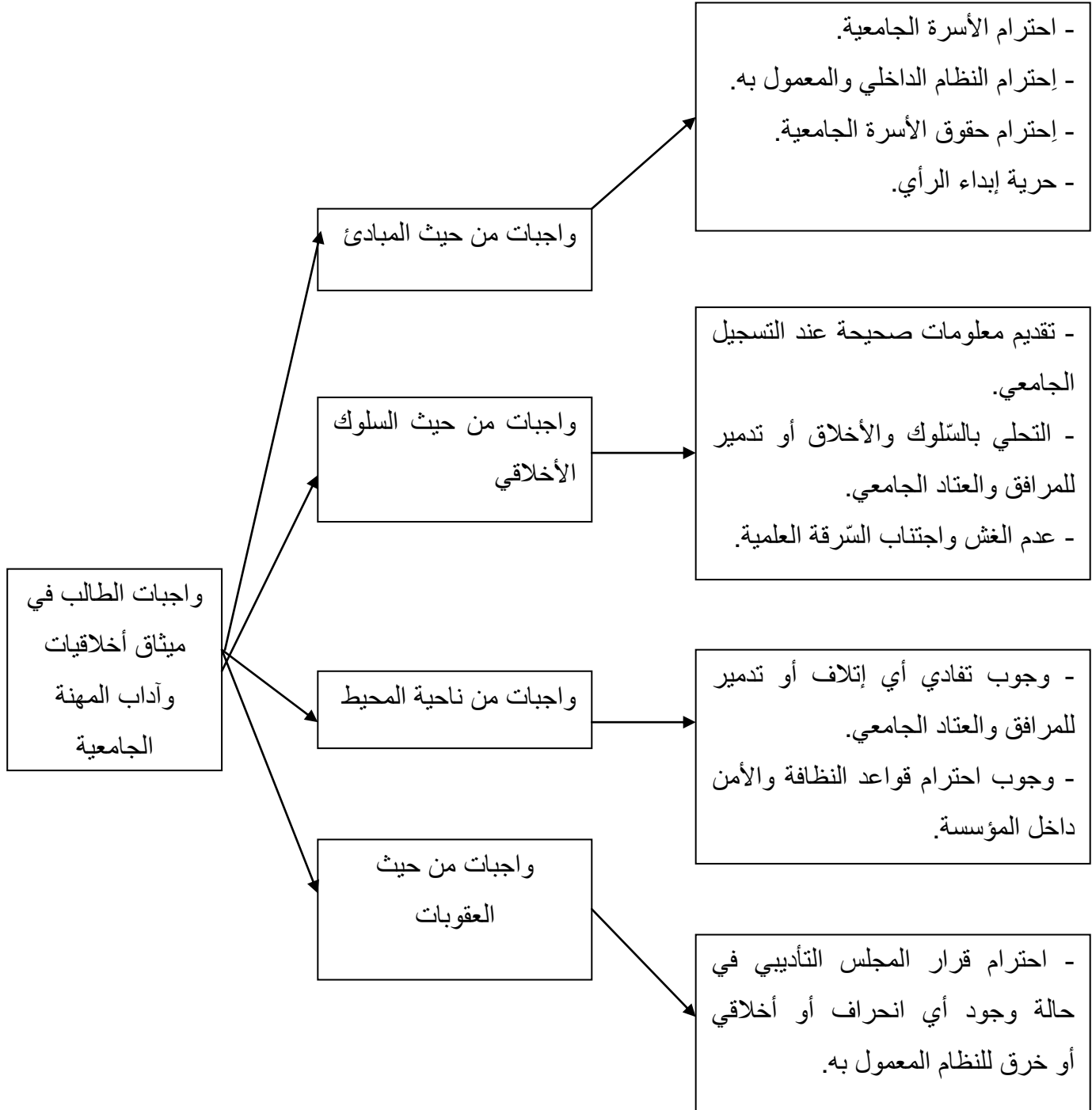
ج- واجباته ناحية المحيط:

- وجوب تفادي أي إتلاف أو تدمير للمرافق والعتاد الموضوع تحت تصرفه وفي خدمته واحترام قواعد النظافة والأمن داخل المؤسسة.

د- واجباته ناحية العقوبات:

- احترام قرار المجلس التأديبي مهما كانت نتائجه، لأن تسطير العقوبات في حالة الخروقات من صلاحيات المجلس، وتصل العقوبة إلى درجة الفصل والطرّد من الجامعة.

¹- ميثاق أخلاقيات وآداب المهنة الجامعية، مرجع نفسه



الشكل واجبات الطالب في ميثاق الأخلاقيات الجامعية.

المصدر: من إعداد الطالبين .

المطلب الرابع: محتوى القرار الوزاري 933 الداعم لميثاق أخلاقيات وآداب المهنة الجامعية والمتعلق بالسرقة العلمية.

بالرغم من صدور ميثاق أخلاقيات وآداب المهنة الجامعية، إلا أنّ التجاوزات والانحرافات لا تخدم مبادئ الميثاق، وهي في توسّع على حساب التحصيل العلمي، ما دفع إلى صدور قرار وزاري، يدعم ميثاق الأخلاق في الوسط الجامعي. ويتعلق الأمر بالقرار الوزاري رقم 933 المؤرخ 20 جويلية 2016، والمحدّد للقواعد المتعلقة بالوقاية من السرقة العلمية ومكافحتها.

أ- تعريف السرقة العلمية حسب ما ورد في القرار الوزاري 933 (المادة 03):

السرقة العلمية هي: تزوير وانتحال للنتائج، وغشّ في الأعمال العلمية من قبل الطالب، أو الأستاذ الباحث. و قد قدم القرار تعريفا دقيقا للسرقة العلمية في المادة (3)، مع تحديد جوانبها و يتمثل هذا المفهوم في: «كل عمل يقوم به الطالب أو الأستاذ الباحث أو الأستاذ الباحث الاستثنائي الجامعي أو الباحث الدائم أو كل من يشارك في عمل ثابت للانتحال وتزوير النتائج أو غش في الأعمال العلمية المطالب بها أو في أي منشورات علمية أو بيداغوجية أخرى».¹

كما عرفت على أنها "استخدام غير معترف به لأفكار وأعمال الآخرين يحدث بقصد أو غير قصد، وسواء أكانت السرقة مقصودة أو غير مقصودة يمثل انتهاكا أكاديميا خطيرا".²

ب- أنواع السرقة العلمية تبعا للقرار الوزاري رقم: 933.

حدد القرار مجموعتين من اشكال السرقة العلمية وهي :

¹ - الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، (القرار الوزاري 933 المتعلق بالوقاية من السرقة العلمية ومكافحتها، المؤرخ في: 28 جويلية 2016، المادة(3)ص.3.

² - امال بنون "ميثاق أخلاقيات الاستاذ الجامعي نحو محاربة جريمة السرقة العلمية في الجزائر"، في:

http://jilrc.com ص.4.

المجموعة الأولى¹: وتشمل:

- اقتباس كلي أو جزئي لأفكار أو معلومات أو نص أو فقرة أو مقطع من مقال منشور، أو من كتب أو مجلات أو دراسات أو تقارير أو من مواقع الكترونية أو إعادة صياغتها دون ذكر مصدرها وأصحابها الأصليين؛
- اقتباس مقاطع من وثيقة دون وضعها بين شولتين ودون ذكر مصدرها وأصحابها الأصليين؛
- استعمال معطيات خاصة دون تحديد مصدرها وأصحابها الأصليين؛
- استعمال برهان أو استدلال معين دون ذكر مصدره وأصحابه الأصليين؛
- نشر نص أو مقال أو مطبوعة أو تقرير أنجز من طرف هيئة أو مؤسسة واعتباره عملاً شخصياً؛
- استعمال إنتاج فني معين أو إدراج خرائط أو صور أو منحنيات بيانية أو جداول إحصائية أو مخططات في نص أو مقال دون الإشارة إلى مصدرها وأصحابها الأصليين؛
- الترجمة من إحدى اللغات إلى اللغة التي يستعملها الطالب أو الأستاذ الباحث أو الأستاذ الباحث الاستشفائي الجامعي أو الباحث الدائم بصفة كلية أو جزئية دون ذكر المترجم والمصدر.

المجموعة الثانية: وتتضمن²:

- قيام الأستاذ الباحث أو الأستاذ الباحث الاستشفائي الجامعي أو الباحث الدائم أو أي شخص آخر بإدراج اسمه في بحث أو أي عمل علمي دون المشاركة في إعداده؛

¹- القرار الوزاري 933 المتعلق بالوقاية من السرقة العلمية ومكافحتها، المؤرخ في: 28 جويلية 2، مرجع سابق. ص.4.

²- المكان نفسه.

- قيام الباحث الرئيسي بإدراج اسم باحث آخر لم يشارك في انجاز العمل بإذنها أو دون إذنه بغرض المساعدة على نشر العمل استنادا لسمعته العلمية؛
- قيام الأستاذ الباحث أو الأستاذ الباحث الجامعي أو الباحث الدائم أو أي شخص آخر بتكليف الطلبة أو أطرافا أخرى بانجاز أعمال علمية من أجل تبنيها في مشروع بحث أو انجاز كتاب علمي أو مطبوعة بيداغوجية أو تقرير علمي؛
- استعمال الأستاذ الباحث أو الأستاذ الباحث الاستشفائي الجامعي أو الباحث الدائم أو أي شخص آخر أعمال الطلبة ومذكراتهم كمدخلات في الملتقيات الوطنية والدولية أو لنشر مقالات علمية بالمجلات والدوريات.

ج- تدابير الوقاية من السرقة العلمية:

تلزم مؤسسات التعليم العالي و البحث العلمي باتخاذ تدابير تحسيس وتوعية في وهذه في المادة (4) من القرار رقم 933 على النحو التالي:¹

- تنظيم دورات تدريبية لفائدة الطلبة والأساتذة الباحثين والباحثين الدائمين حول قواعد التوثيق العلمي وكيفية تجنب السرقات العلمية؛
- تنظيم ندوات وأيام دراسية لفائدة الطلبة والأساتذة الباحثين والباحثين الدائمين الذين يحضرون أطروحات الدكتوراه؛
- إدراج مقياس أخلاقيات البحث العلمي والتوثيق في كل أطوار التكوين العالي؛
- إعداد أدلة إعلامية تدعيمية حول مناهج التوثيق وتجنب السرقات العلمية في البحث العلمي.
- إدراج عبارة التعهد بالالتزام بالنزاهة العلمية والتذكير بالإجراءات القانونية في حالة ثبوت السرقة العلمية في بطاقة الطالب وطيلة مساره الجامعي.

¹ - المرجع نفسه , ص.6.

• تاطير التكوين في الدكتوراه وانشطة البحث العلمي حيث نصت المادة (05) على مراعات الاحكام التنظيمية المتعلقة بالتكوين فيها وتنظيم نشاطات البحث، حيث تتولى المجالس العلمية في مؤسسات التعليم العالي والبحث العلمي مايلي:¹

❖ مراعاة قدرات التاطير في المؤسسة، تحديدا عدد مذكرات الماستر وأطروحات الدكتوراه التي يمكن الإشراف عليها من قبل كل أستاذ باحث أو باحث دائم مؤهل؛

❖ احترام تخصص كل أستاذ أو باحث دائم عند تكليفهم بالإشراف على نشاطات وأعمال البحث.

❖ تشكيل لجان المناقشة والخبرة العلمية من بين الكفاءات المختصة في ميدانها العلمي لاسيما بالنسبة للأطروحات، المذكرات، مشاريع البحث، المقالات، المطبوعات البيداغوجية.

❖ اختيار موضوعات مذكرات التخرج ومذكرات الماستر وأطروحات الدكتوراه، استنادا إلى قاعدة بيانات بعناوين المذكرات والأطروحات وموضوعاتها التي تم تناولها من قبل من أجل تجنب عمليات النقل من الانترنت والسرقة العلمية.

❖ إلزام طالب الدكتوراه بالامضاء على ميثاق الاطروحة.

❖ إلزام الطالب والأستاذ الباحث والباحث الدائم بتقديم تقرير سنوي عن حالة تقدم أعمال البحث أمام الهيئات العلمية من أجل المتابعة والتقييم حسب الكيفيات المنصوص عليها في التنظيم الساري المفعول.

كما نصت المادة (06) من القرار على اتخاذ تدابير الرقابة التالية² :

• تأسيس على مستوى موقع كل مؤسسات التعليم العالي والبحث العلمي، قاعدة بيانات لكل الأعمال المنجزة من قبل الطلبة والأساتذة الباحثين والأساتذة الباحثين

¹مرجع نفسه.ص.6

²مرجع نفسه.ص.6-7.

- الاستشفائيين الجامعيين والباحثين الدائمين يشمل مذكرات التخرج (الماستر، الماجستير، الدكتوراه) و تقارير التريصات الميدانية و مشاريع البحث .
- تأسيس لدى كل مؤسسات التعليم العالي ومؤسسات البحث، قاعدة بيانات رقمية لأسماء الأساتذة الباحثين والأساتذة الباحثين الاستشفائيين الجامعيين والباحثين الدائمين حسب شعبهم وتخصصاتهم...الخ؛
 - شراء حقوق استعمال مبرمجيات معلوماتية كاشفة للسرقات العلمية بالعربية واللغات الأجنبية أو استعمال البرمجيات المجانية المتوفرة في شبكة الانترنت...الخ.

من خلال ما سبق يتضح ان السرقة العلمية ثقافة يصعب التخلي عنها ما يؤدي إلى صعوبة مكافحتها فهي بمثابة تحدي يواجه مؤسسات التعليم العالي والبحث العلمي من أجل تطبيق هذه الإستراتيجية خاصة مع ما يبرزه الواقع من ممارسات متأصلة في المؤسسات الجامعية .

المطلب الخامس: مجلس أخلاقيات المهنة الجامعية.¹

نصت المادة (08) من القرار المتعلق بالسرقة العلمية و مكافحتها على ضرورة انشاء مجلس اداب و أخلاقيات المهنة الجامعية.

أما المادة (09)، فحددت أعضاء المجلس والذين ينتمون لتخصصات مختلفة، وفق المعايير التالية :

- النزاهة العلمية؛
- عدم التعرض لأية عقوبة تأديبية تتعلق بأخلاقيات المهنة وآدابها؛
- السيرة الأكاديمية والعلمية؛
- الانتماء لذوي الرتب العليا في المؤسسة
- التعهد الكتابي بالالتزام بقواعد النزاهة والسرية والموضوعية والإنصاف في العمل.

¹ --مرجع نفسه.ص.ص.6-8.

أما المادة (10) ، فحددت كيفية اختيار أعضاء المجلس. في حين حددت المادة (11) من يرأس المجلس والمادة(12) تحدد عهدة أعضاء المجلس التي تصل (04) سنوات قابلة للتجديد مرة واحدة فقط.

- مهام المجلس: لخصت المادة (13) من القرار، المهام الموكلة للمجلس والممثلة في:
- دراسة كل إخطار بالسرقة العلمية وإجراء التحقيقات والتحريات اللازمة بشأنها؛ تقدير درجة عدم الالتزام بقواعد الأخلاقيات المهنية والنزاهة العلمية لكل حالة تعرض عليه؛
- تقدير درجة الضرر اللاحق بسمعة المؤسسة وهيئاتها العلمية.
- إحالة كل حالة تتعلق بالسرقة العلمية على الجهات الإدارية المختصة في المؤسسة، متبوعة بتقرير مفصل يبين حالات الانتحال والسرقة العلمية في العمل موضوع الإحالة.

يمكن القول ان لمجلس أخلاقيات المهنة الجامعية دور مهم في تخفيف العناء على الجامعة في مكافحة التجاوزات الاخلاقية عامة و السرقة العلمية خاصة.

المبحث الثاني: واقع الجامعة الجزائرية من أخلاقيات الوظيفة:

تعتبر الجزائر من احدى الدول التي انتشر فيها الفساد بشكل كبير واحتلت المراتب الأخيرة في تصنيف منظمة الشفافية الدولية، إذ صنفت في المرتبة 105 من أصل 178 دولة، سنة 2010، و أفادت الإحصائيات التي أجرتها وزارة العدل الجزائرية بان قضايا اختلاس الأموال العمومية و سوء استغلال الوظيفة و رشوة الموظفين هي أهم أشكال الفساد، حيث فصلت المحاكم الجزائرية في نفس السنة في 948 قضية فساد و حكمت بالإدانة ضد 1352 متهما¹.

وفي سنة 2011 صنفت حسب منظمة الشفافية الدولية في المرتبة 112 من 183 دولة من أكثر البلدان من حيث الفساد في العالم.² في سنة 2012 احتلت الجزائر المرتبة 105 عالميا ب3.4 نقطة في مؤشر الفساد.³ وفي سنة 2013 احتلت المرتبة 111 حسب مؤشر إدراك الفساد لمنظمة الشفافية الدولية، حيث كشف البنك العالمي 20% من النفقات العمومية في قطاع الصحة تضيع بسبب سوء التسيير و التكاليف الإضافية.⁴ بالإضافة إلى 27.42% لاستغلال النفوذ وسوء استعمال السلطة، 14.52% رشوة، 9.69% اختلاس، 3.23% فساد أخلاقي.⁵

¹- "الجزائر تفند تقرير منظمة الشفافية الدولية حول الفساد، " الاتحاد، (2011\12\09) ،في:

. <http://www.alittihad.ae/mobile>

²- "الجزائر تفند تقرير منظمة الشفافية الدولية حول الفساد، " الاتحاد، (2011\12\09) ،في:

. <http://www.alittihad.ae/mobile>

³-مصطفى قطبي، " الفساد في العالم العربي"، في: <http://www.djazairess.com>. 2013.

⁴-محمد شراق، "تقرير قسنطيني يعيد مكافحة الفساد إلى نقطة الصفر"، جريدة الخبر، (01\08\2014)

في: <http://www.djazairess.com>

⁵- قسمية متوبية، بركات نوال، "تناول الصحافة المكتوبة لظاهرة الفساد، صحيفة الشروق اليومي نموذجا"، مجلة الدراسات والبحوث الاجتماعية، العدد 01، سبتمبر 2013، ص ص. 127 - 128.

وفي سنة 2015 كانت الجزائر حسب منظمة الشفافية الدولية لمؤشر الفساد في رتبة 88 من 168 بلد.¹

أما في سنة 2016 احتلت المرتبة 108 عالميا بـ34 نقطة حسب تقرير منظمة الشفافية الدولية.²

يوظف قطاع التعليم العالي 171.761 موظف (حسب إحصائيات 2014³)، تتكون من 106 مؤسسة موزعة على 48 ولاية عبر التراب الوطني، تضم 50 جامعة، 13 مركزا جامعيًا و20 مدرسة وطنية عليا، بالإضافة إلى 10 مدارس عليا، 11 مدرسة عليا للأساتذة و ملحقين جامعيين.⁴

بالرغم من غياب الإحصائيات حول الفساد في الجامعات الجزائرية، إلا أن تقاوم هذه الظاهرة لا يمكن تجاهله. ومن بين أهم التجاوزات التي تشهدها نذكر ما يلي:

المطلب الأول: أوجه الفساد في الجامعة الجزائرية.

1- السرقة العلمية.

في وقت تفتت هذه الظاهرة في أوساط الجامعة الجزائرية لا زالت وزارة التعلم العالي والبحث العلمي تتعامل بأسلوب التعليمات التي بقيت مجرد حبر على ورق، وعجزت عن إيجاد حلول للقضاء على هذا الوباء الذي تفتش في الجامعة الجزائرية، مع إستمرار وزارة التعليم العالي في تجاهل الظاهرة، وعدم تقديم إحصائيات عن حجمها ، بل تعتقد أن السرقات العلمية في الجزائر ليست سوى بعض السرقات التي لا تكاد تذكر إذا ما قارناها بما

¹- "تصنيف الجزائر في سلم الفساد"، في: www.Eldjazeera.com

²- التصنيف العالمي للفساد لسنة 2016، في: <https://www.irfaasawtak.com.2017/01/25>

³- تعداد عمال وموظف الوظيفة العمومية لـ 11 مارس 2016، www.dzemploi.org/2016/03

⁴ - الشبكة الجامعية في الجزائر، في: www.mesrs.dz توزيع

يحدث في العالم¹.

ومن بين التعليمات التي أصدرتها وزارة التعليم العالي الجزائرية التعليمية التي تحمل رقم 194 يوم 21 أبريل 2015، طالبت فيها بضرورة تطبيق أقصى درجات الصرامة ومراقبة التربصات بالخارج وتضمنت التعليمات شروطاً جديدة، كما وجهت الوزارة أمراً لجميع الجامعات بالعمل عبر الوسائل الإلكترونية ذلك لتقييم المهمات والتربصات بصفة منتظمة ومباشرة².

ومن ابرز الأمثلة الواقعية نجد : ممارسة العديد من الأساتذة الجامعيين في بعض الجامعات الجزائرية سرقات علمية سواء بالنقل الحرفي أو الترجمة من اللغات الأجنبية إلى العربية بالإضافة إلى عمليات اللصق و النسخ، كأستاذ جامعة الشلف الذي قام بسرقة اغلب ما ورد في كتاب تصرفات الرسول (ص) بالإمامة لصاحبه وزير الخارجية المغربي السابق سعيد الدين العثماني الذي استنكر هذا الفعل اللااخلاقي ما استدعى جامعة الجزائر إلى تقديم اعتذار رسمي مكتوب للمؤلف و إرسال ملف كامل لوزارة التعليم العالي من اجل اتخاذ الإجراءات القانونية المنصوص عليها و تطبيق العقوبات الردعية.³

في إطار البحث عن نسبة التجاوزات المتعلقة بالسرقة العلمية، وفي ظل غياب الارقام الرسمية، كشفت دراسة أعدّها الأستاذ الجامعي خالد عبد السلام من جامعة سطيف2، أنّ "نسبة إستنساخ الرسائل الجامعية بلغت أزيد من 75%، وهذا بعد دراسة عينة من 100 طالب من مستويات الماجستير والدكتوراه من سبعة تخصصات، من مختلف

¹ - السرقات العلمية في الجزائر (٢) .. كيف ضربت مصداقية التعليم؟ <http://zedni.com>

² - مرجع نفسه. ص 24.

³ - مرجع نفسه.

الجامعات، في فترة 2008-2012 ومثلت في مستوى الليسانس 50%، ومستوى الماجستير 20%، و10% دكتوراه.¹

وفي دراسة أخرى أوردت أن 60% من مذكرات ورسائل التخرج في 2013-2014 سرقت حرفياً منها أزيد من ثلاث مطبوعات. ومثال ذلك ما حدث بجامعة عبد الرحمن ميرة بجاية، طالبتان تتسخان وتترجمان مذكرة مكتوبة باللغة الفرنسية إلى العربية، وهذا في اختصاص الهندسة الميكانيكية مع العلم بأن الأستاذة المشرفين كانوا على علم بالخطأ وتسترأ عليه⁽²⁾. بالإضافة إلى أحد الطلبة بجامعة بوج بوعريج بنسخ مذكرة تخرجه في شهادة الليسانس من رسالة ماجستير، نوقشت في إحدى جامعات الجزائر وقد عبّر الأستاذ المشرف عليه، بالأسى الذي انتابه جرّاء ذلك³.

وفي نهاية شهر نوفمبر 2014، ألغى المجلس العلمي لكلية الحقوق فرع تأمينات بالجزائر، 3 رسائل ماجستير، بعد أن تبين أن مذكرات التخرج ووفقاً لتقارير علمية منسوخة من أعمال أخرى، ما استدعى إقصاء أصحابها من التسجيل في طور ما بعد التدرج، وإحالتهم إلى المجلس الأخلاقي للجامعة بتهمة السرقة العلمية.⁴

وعرفت جامعة سعد دحلب بالبلدية، سرقة علمية سنة 2013، بطلها أستاذ قام بنسخ أبواب وفصول من 3 كتب مختلفة ومن أطروحة دكتوراه للباحثة المصرية، نعمت عبد اللطيف مشهور، بشكل حرفي، ونقلها إلى رسالة الدكتوراه الخاصة به، التي دار موضوعها حول الزكاة في الجزائر، وقام الأستاذ بسرقة الفصل المتعلق بتجربة بيت الزكاة الكويتي وتجربة اليمن، من كتاب "الإطار المؤسسي للزكاة: أبعاده ومضامينه"، لكاتبه الجزائريين

¹ - السرقات العلمية في الجزائر 2017/02/12 <http://www.huffpostarabi.com>

⁽²⁾ - مرجع نفسه.

³ - مرجع نفسه.

⁴ - السرقات العلمية في الجزائر 2... كيف ضربت مصداقية التعليم؟ مرجع سابق.

بوعلام بن جيلالي ومحمد العلمي، كما نقل حرفياً في أطروحته "تجربة اليمن" من الكتاب نفسه وذلك من الصفحة 150 إلى الصفحة 160 دون الإشارة إلى صاحب المرجع.¹

ترجع السرقة العلمية ، إلى دوافع كثيرة، حيث يرى بعض الأساتذة أن عامل الوقت يلعب دورا مهما في اللجوء إلى السرقة العلمية ، و هذا الجانب أكثر وضوحا في الإشراف على مذكرات طلبة الدراسات العليا (ماجستير)، و مذكرة الماستر للنظام الجديد أين يكون الأستاذ منشغلا بأموره الشخصية و العملية ، ما يدفع الطالب إلى البحث عن أساليب تسهل عليه انجاز أطروحته ، و تقديمها في أجالها المحددة بالإضافة إلى الدوافع التسبب الوظيفي، حيث إن تراجع أهمية وظيفة الأستاذ أدى إلى سوء المردودية في ظل الأساليب الإدارية، المعتمدة في التوظيف و البيروقراطية، في تطبيق القوانين الداخلية للجامعة على جميع الأساتذة بنفس الأسلوب.

كما ان غياب الأجهزة الرقابية و المساءلة لأداء الوظيفة لكل الأساتذة الجامعيين دورا محوريا في تفشي السرقة العلمية بكل أنواعها، وعدم احترام مواقيت العمل ،الغيابات الواضحة ،التواطؤ الإداري ،في ظل المحسوبة، بالإضافة إلى الدوافع المادية، في السعي للارتقاء و تحصيل درجات وظيفية أعلى ، و الاستفادة من المزايا التي تمنحها الجامعة، خاصة فيما يرتبط بالترقيات في الخارج.² بالإضافة إلى عامل اساسي وهوترجع الوازع الأخلاقي والديني لدى الفرد.

¹ - مرجع نفسه.

² - ينون، مرجع سابق.

2- العنف في الوسط الجامعي:

يعتبر العنف ظاهرة متجذرة في الجامعة الجزائرية بكل أشكاله لفظي، جسدي ومعنوي، وباتت ظاهرة يومية، ولعل أحسن الأمثلة التي يمكن ذكرها: أعمال الشغب مثل أعمال العنف الخطيرة التي وقعت بجامعة الجزائر3، بكلية العلوم السياسية، باعتداء عنيف ضدّ الأساتذة داخل الحرم الجامعي، من طرف شباب بعضهم طلاب في الجامعة وبعضهم غرباء بحيث تعرّض الأساتذة إلى إصابات بجروح⁽¹⁾.

بالإضافة الى ظاهرة اغتيال الاساتذة مثل حادث قتل الاستاذ "قراوي بشير حسن" بجامعة عين الدفلى من طرف طالبين ,بعدها اكتشف غشهما في الامتحان وكان ينوي احالتهما للمجلس التأديبي.²

كما لا تخلو الجامعات الجزائرية من ظاهرة التحرش ,حيث كشفت دراسة اعدّها مركز البحث في الأخلاقيات الاجتماعية و الثقافية أن 27 بالمائة من الطالبات قلن أنهن تعرضن لتحرش جنسي داخل الحرم الجامعي من طرف بعض المسؤولين الإداريين و حرس الامن.³ ومع استفحال ظاهرة العنف في مختلف الجامعات، أجمع أساتذة القطاع على وجوب إيجاد حلول لهذه المواقف، لكونها تعدّت المعقول، ووضع حدّ للعوامل المساهمة في خلق العنف في الوسط الجامعي، أعلن ممثلون عن نقابات الطلبة والأساتذة الجامعيين وموظفي قطاع التعليم العالي بالجزائر عن تأسيس "تنسيقية وطنية لمكافحة العنف في الوسط الجامعي"، واعتبرها المسؤولون خطوة جدّ مهمة لمكافحة العنف بكل أشكاله، وقد تم وضع خطة إستراتيجية للحد من العنف وتتمثل في "إنشاء فروع على مستوى كلّ جامعات الوطن"

(1) - "الجامعة تغرق في العنف" في:

2017/09/25، Http://www.elbilad.net

²- "اغتيال استاذ بجامعة خميس مليانة عين الدفلى"، وكالة الانباء الجزائرية، 2017

في: http://www.aps.dz/regions

www.sasapost.com

³ - "27% من الطالبات قلن انهن تعرضن للتحرش" في:

ويهدف ذلك إلى القيام بالتوعية في الأوساط الجامعية، بالإضافة إلى التدخل في حالات رصد للعنف بأي شكل من أشكاله.¹

3-الافات في الوسط الجامعي .

بالإضافة إلى العنف فإن الوسط الجامعي لا يخلو أيضا من مختلف الافات

كالمخدرات, حيث كشفت دراسة جامعية أنجزتها الأستاذة بكير مليكة أن 22 بالمائة من الطالبات في الجزائر يتعاطين المخدرات بمختلف أنواعها, حيث أن القنب الهندي في مقدمة الأنواع بنسبة 68 بالمائة ثم تليه الأقراص من نوع "ارتان" و"الفاليون" بنسبة 17 بالمائة أما الحبوب المهلوسة فتتمثل نسبة 5 بالمائة من الاستهلاك.²

وقد كشفت الدراسات الأخيرة التي قامت بها الهيئة الوطنية لترقية الصحة و تطوير

البحث أن 30 بالمائة من طلاب الجامعات يتناولون 20 نوعا من الخدرات, حيث يلجؤون إليها هروب مما يعيشونه أو بغيت الإفلات من بعض الضغوطات.³

بالإضافة إلى المخدرات نجد التدخين الذي غزا كل الجامعات الجزائرية الذكور

والاناث على حد سواء لكن بنسب مختلفة حيث لوحظ خلال السنوات الأخيرة اقبال كبير من الطلبة على التدخين حيث اكدت دراسة علمية لاحد الأساتذة الجامعيين أن 90% من مجموع ألف طالب هم من المدخنين.⁴

وللقضاء على هذه الافة(التدخين) تم اصدار قرار وقعه وزير التعليم العالي و البحث

العلمي الطاهر حجار تضمن منع التدخين في المكاتب الإدارية و المدرجات و قاعات التدريس و قاعات الاعمال الموجهة و المكتبة و قاعة الأساتذة و في أجنحة الحي الجامعي⁵

¹-المكان نفسه.

²-محمد بن احمد²² بالمائة من الجامعيات الجزائريات يتعاطين المخدرات"جريدة الخبر www.alkhabr.com 2014

³-30 بالمائة من طلاب الجامعات الجزائرية يتعاطون 20 نوعا من المخدرات", 19 \09\ 2017 في:

<http://www.djazairess.com>:

⁴- "التدخين ممنوع في الجامعات". www.massa.com, 2016

⁵-المرجع نفسه. -

4- الفساد المالي

يعتبر الموظف الإداري في الجامعة همزة وصل بين وزارة التعليم العالي والأساتذة الباحثين، وهو العنصر الذي يهيئ الظروف اللازمة لإتمام مهمة الأساتذة ويسهل عليهم طريق الوصول إلى المرغوب، بالإضافة إلى أنّ الموظفين الإداريين موجهون للطلاب يقدمون الخدمة لهم. لكن اليوم مساعي الموظفين أصبحت تخدم مصالحهم الخاصة وحسب. ولو كان ذلك على حساب العلم أو الأستاذ أو الطالب، معتبرا أن منصبه تشريفا لا تكليفا، وهو غير مسؤول عن المهام الموكلة إليه.

ومن أمثلة الواقع انتقاد وزير التعليم العالي لتبذير المال العام" والذي يستهدف 900 مليار سنتيم، والتي ترصدها الدولة سنويا لتأهيل الأساتذة من خلال التريصات طويلة المدى التي يستفيد منها بعض الأساتذة في المؤسسات الجامعية بالخارج المكفولة للأساتذة في إطار مشوارهم العلمي لنيل شهادة الدكتوراه، حيث استنكر الوزير بشدة ما وصفه بالتجاوزات الخطيرة التي أثبتتها التحقيقات التي أجرتها مصالحه في هذا الشأن، باعتبار أن هناك أساتذة لا تملك التأهيل لمناقشة الدكتوراه. وأمام هذا الوضع، وبخّ الوزير كل المسؤولين عن هذه الوضعية الحاصلة على أرض الواقع، بدءا من الأساتذة المشرفين، والمجالس العلمية، ومديري الجامعات ما يستدعي مستقبلا التدقيق الصارم في اختيار جهة الأساتذة في التريص نحو جامعات أكثر تأهيلا. واستشهد الوزير، في كلمته، ببعض الأمثلة التي تخص أساتذة مسجلين في جامعات بتونس (140 أستاذ) والأردن، وغيرها من بعض الدول العربية . (1)

وفي مجال الخدمات الجامعية: يعتبر تسيير الخدمات الجامعية ميدانا خصبا للتلاعبات المالية لأن تسييره خاضع للصفقات العمومية التي تبرمها الإدارة مع الممولين من الأغذية واللحوم ...، وقد شهد هذا القطاع تجاوزات عديدة منها: تقديم 20 موظف من إدارات

(1) - تجاوزات خطيرة في تريصات الأساتذة الجامعيين في الخارج، و حراوية يحذر من التلاعب بـ 900 مليار سنتيم،

http://www.aljazeera.com/elkhabar/338967 في: 2013/06/04

وعمال في الخدمات الجامعية مؤخرًا (أفريل 2017) أمام قاضي التحقيق لدى محكمة سيدي بلعباس، بعد الشبهات التي حامت حول تورطها في إبرام صفقات مشبوهة، لتمويل الإقامة الجامعية باللحوم الحمراء، الخضر والفواكه⁽¹⁾. كما أنّ تحقيقات أمنية فتحت في تسيير قطاع الخدمات الجامعية ببسكرة، بعد إيداع شكوى من طرف ممولون طعنوا في نزاهة منح الصفقات، أين اتهموا الفاعلين بالمحاباة في تموين مطاعم الإقامة الجامعية باللحوم البيضاء⁽²⁾.

المطلب الثاني: تأثير الفساد على أداء الجامعة:

يعد تطور البحث العلمي من أكثر المنافذ التي تعكس أهمية مؤسسات التعليم العالي في جميع الاقتصادات المتقدمة منها والنامية على حد سواء. البحث العلمي الذي لا يقتصر فقط على إعداد مذكرات الماجستير وأطروحات الدكتوراه، التي تدخل في صميم التكوين العلمي والمعرفي للأستاذ الجامعي بل يتجاوز هذا بكثير ليصبح الوقود الحيوي للتقدم العلمي للجامعة الجزائرية. هذا البحث الذي يتسم بخصائص ومميزات عديدة، ومبادئ أخلاقية يجب أن يلتزم بها الأستاذ الباحث ويكون أميناً في إعداد بحثه وتقديمه في أحسن صورة³.

قبل بداية الألفية الثالثة، كان عدد الجامعات الجزائرية محدوداً وكانت مراكزها البحثية تعد على الأصابع وبالمثل أساتذتها الجامعيين من مختلف الدرجات. لذلك، كان البحث العلمي يتميز بالضعف نسبياً، وكان يفتقر إلى قوة التأثير خاصة مع الأوضاع

(1) - الفساد المالي داخل الإقامات الجامعية في سيدي بلعباس 22-04-2017 : <http://aljazair.com>

(2) - تحقيقات أمنية وإدارية في تسيير قطاع الخدمات الجامعية ببسكرة: 2015/05/13

<http://www.ennaharonine.com>

³ - ينون، مرجع سابق، ص. 3.

السياسية، الأمنية والاقتصادية الهشة التي مرت بها الجزائر منذ نهاية ثمانينيات القرن العشرين وإلى غاية نهاية تسعينيات نفس القرن؛¹

مع بداية الألفية الثالثة، ومع برامج التنمية التي اعتمدها الجزائر شهدت ميزانية التعليم العالي ارتفاعا انعكس في زيادة عدد الطلبة وارتفاع عدد الأساتذة. وما تبعه من زيادة مراكز البحث التابعة للجامعات في إطار مشاريع البحث، والتي من المفروض أن تؤمن لبناء اقتصاد متعدد الجوانب انطلاقا من مختلف التخصصات؛ لكن، لم تجر الأمور على الوجه الذي يراد له وكان التركيز على الكم لا على النوع ليتراجع المستوى أكثر فأكثر، وتتدرج الجامعات الجزائرية كثيرا، وتتأخر في سلم ترتيب الجامعات العالمية،² حيث يتواصل غياب الجامعات الجزائرية عن تصنيف أحسن جامعة في العالم الذي يعده منذ العام 2012 مركز تصنيف الجامعات العالمية (CWUR) ومركزه جدة بالسعودية.³

ويقاس التصنيف مجموعة من المعايير منها جودة التعليم والتدريب للطلاب وكذلك هيئة أعضاء هيئة التدريس ونوعية أبحاثهم دون الاعتماد على الدراسات والبيانات المقدمة من الجامعة في حد ذاتها.

وشوهت ظاهرة السرقات العلمية سمعة الجامعة الجزائرية، وخلت التصنيفات الأخيرة التي نشرتها عدد من المعاهد الدولية للجامعات من اسم أية جامعة جزائرية، كتصنيف " شنغهاي الدولي للجامعات " الذي لم يتضمن اسم أية جامعة جزائرية ضمن أفضل 500 جامعة على المستوى العالمي، حسب الترتيب الصادر في فيفري 2016، ويعتمد هذا التصنيف على

¹-المكان نفسه.

²-المرجع نفسه ص.4.

³-وليد أشرف، لا أثر للجامعات الجزائرية في ترتيب أحسن 1000 جامعة في العالم لعام 2016، في:

<http://aljazairalyoum.com/%D9%84%D8%A7> ص21.

الأداء الأكاديمي في ما يتعلق بالبحوث العلمية وكذا حجم الدراسات والأبحاث المنشورة في المجالات¹.

وأسقطت مؤسسة "تايمز هاير إيديوكيشن" البريطانية المتخصصة، جميع الجامعات الجزائرية في تصنيف أفضل 800 جامعة في العالم لشهر ديسمبر/2016، ويقوم الترتيب على معايير التدريس والبحث ونقل المعرفة².

وقيم تصنيف "ويبومتريكس" العالمي للجامعات، الذي يصدر من إسبانيا عن المجلس العالي للبحث العلمي ويغطي 25 ألف جامعة، جامعة جيلالي ليابس بسيدي بلعباس غربي الجزائر في المرتبة 1733 عالمياً و 21 عربياً كأفضل ترتيب لجامعة جزائرية وفقاً لتصنيف شهر جانفي 2016، واحتلت جامعة سعد دحلب بالبلدية المركز 3760 عالمياً و 89 عربياً، فيما جاءت جامعة خنشلة شرقي الجزائر (جرت فيها أكثر وقائع السرقات) في المرتبة 14393 عالمياً والـ 389 على الصعيد العربي³.

في خضم هذه الأرقام، يبرر وزراء التعليم العالي في الجزائر خلو التصنيفات العالمية من الجامعات الجزائرية بالقول أنها تصنيفات تجارية أو تصنيفات بخلفيات سياسية.

«إن تصنيف الجامعات الجزائرية مؤخراً في ذيل ترتيب الجامعات العالمية عكس لحد بعيد التخبط العلمي الذي تعيشه هذه الجامعات خاصة ما ارتبط بتدني مستوى البحث العلمي وهذا ما جعل الأسئلة تطرح حول جدوى وجود ميثاق لأخلاقيات الأستاذ الجامعي. في وقت، تنامت جريمة السرقة العلمية بشكل كبير جداً، وربما ما تخفيه أروقة الجامعات

¹-ملك سالمي، "الجامعات الجزائرية خارج تصنيف شنغهاي العالمي"، في:

<http://www.djazairress.com/elayem/2124>

²-السرقات العلمية في الجزائر 2... كيف ضربت مصداقية التعليم، مرجع سابق، ص.25.

³-المكان نفسه.

من سرقات مقننة وبأوجه متعددة منذ عقود قد يجعل الجامعة الجزائرية على المحك، وقد يفضي لفقدان مصداقيتها كصرح علمي لبناء المستقبل. وبين تحدي الجودة الذي تنشده الجامعات الجزائرية في خضم الكم الهائل للطلبة الذين تجاوز عددهم المليون طالب، أضافت السرقة العلمية، والعنف تحدياً آخراً لهذه الجامعات.¹

من خلال ما سبق يتضح بان أخلاقيات الوظيفة الجامعية , شرط اساسي لقيام مجتمع سليم و تنمية متقدمة ,و ذلك باحترام مبادئ الميثاق و بنوده من طرف كل الأسرة الجامعية .

لكن مع دراسة واقع الجامعة الجزائرية, كمثال عن مؤسسات الوظيفة العامة, تبين ان الفساد افة موجودة في مختلف الجامعات ولعل الامثلة التي قدمت تبين ذلك, بالاضافة إلى افات اخرى لم يتم التطرق اليها لكن موجودة كالمخدرات والكحول و التدخين, والتحرشات , وكل هذا يؤثر سلبا على وضعية الجامعة وعلى تحقيق أهدافها, وهي إرساء قواعد أخلاقيات الوظيفة العامة والمساهمة بها في مكافحة الفساد الإداري.

يمكن القول, أن ميثاق أخلاقيات وآداب الجامعة الجزائرية آلية غير ناجحة لردع الفساد الإداري داخل الجامعات، كونه لم يطبق على أرض الواقع , بل بقي حبرا على ورق لا أكثر, وبالتالي غياب أخلاقيات المهنة الجامعية يؤثر سلبا على تقويم أداء الأطراف الثلاث (الموظف الأستاذ، الطالب), وعلى نوعية الخدمة المقدمة داخل الجامعة الجزائرية.

¹- ينون, مرجع سابق.ص.1.

الختامة

خاتمة

لقد أخذت الأخلاق الوظيفية مكانة متميزة في العقود الأخيرة، واعتبرت بمثابة مدخل مهم لمحاربة جريمة الفساد بمختلف أنواعها، فظهرت بمسميات عديدة على غرار: أخلاقيات المهنة، أخلاقيات العمل، أخلاقيات الوظيفة... الخ. وكلها كانت تدل على نفس المعنى، لكن ربما يكمن الاختلاف في خصوصية كل مهنة وضرورة اشتغالها على قيم أخلاقية تتماشى مع طبيعتها.

حظي قطاع الوظيفة العامة في الجزائر بمجموعة من القواعد الضابطة للأداب، الأخلاق والسلوكيات الوظيفية، عبر عنه قانون الوظيفة العامة 03\06 في عام 2006، ثم تدعم بميثاق لأخلاقيات المهنة خاصة بكل وظيفة تبعا لخصوصية كل واحدة منها، وشكل ميثاق أخلاقيات المهنة الجامعية المتبنى سنة 2010 أحد أهم هذه المواثيق .

ومن خلال تحليل ودراسة ميثاق أخلاقيات وآداب الجامعة في الجزائر يتضح أنّ تأسيس الميثاق كان لأهداف سامية كونه أعطى لكل ذي حق حقه، فبين حقوق وواجبات كل طرف في الأسرة الجامعية، بداية من الأستاذ ثم الطالب وأخيرا الموظف الإداري والتقني، كما كان مدعما بقرارات ومراسيم قانونية ساهمت في تفعيله كالقرار الوزاري رقم 933 المتعلق بالسرقة العلمية ومكافحتها، ما يعني أن الميثاق جاء لمكافحة الفساد الإداري والأخلاقي في الجامعة الجزائرية لتقديم خدمة ذات نوعية تليق بخصوصية هذا الحرم ، موطن لتكوين فرد صالح يساهم في التنمية الإقتصادية والإجتماعية للبلاد.

لكن بعد التطرق إلى الواقع تبين ان: بين ما تنص عليه القوانين، وبين استقصاء الواقع، تظهر حقيقة وواقع الوظيفة العامة ، ومنها قطاع الجامعة في الجزائر ، الذي يتخبط في تجاوزات عديدة ، إنتقت عوامل عديدة لتفسيره، منها عدم وجود عقوبات صارمة للمنحرفين ، و التلاعب بنقاط الطلبة ، تدني المستوى العلمي و الأخلاقي للطلبة ، ضعف الرقابة الادارية.

لكن النتيجة واحدة وهي أن الأخلاقيات الوظيفية ليس قانونا أو ميثاقا يدون في أوراق بقدر ما هو التزام ديني وأخلاقي بالدرجة الأولى.

وفي مجمل القول، أخلاقيات الوظيفة العامة لم تساهم في القضاء على الفساد في الإدارات العمومية الجزائرية رغم سن قانون الوظيفة العامة لفرض الأخلاق فيها .
وهذه بعض التوصيات والحلول المقترحة للحد من هذه الظاهرة تتمثل في :

- ضرورة سن مدونة قواعد السلوك و أخلاقيات الوظيفة العامة، التي تضمن مجموعة من المبادئ، و القيم التوجيهية من الاستقامة في الوظيفة و الارتقاء بها من حيث السمعة والنزاهة و الجدارة .

- ضرورة الإصلاح الإداري والذي يعرف بأنه ذلك التغيير الذي يشمل العمل و التنظيم و الأشخاص العاملين ضمن الجهاز الإداري، و العمل على تغيير وجهة نظر الجماهير اتجاه الإدارة و عملها.

-تشديد الرقابة المالية والإدارية لقمع الفساد الإداري خاصة في الجامعات من حيث مراجعة سير نفقات التسييرو التجهيز لمحاربة الختلاس فيها , المتابعة المستمرة لعملية التدريس، متابعة الانحراف الأخلاقي و محاربتة.

-القيام ببرامج تدريبية للموظفين، في مجال أخلاقيات الوظيفة العامة حسب القطاعات وإلزام الموظفين بها وغرس روح المشاركة لدى موظفي المؤسسات العمومية.

-القيام بحملات وندوات تحسيسية لتوعية الموظفين و الطلبة بضرورة الالتزام بها وخطورة المساس بها مع السعي وراء تحقيق التناسق بين الأقسام الإدارية.

-ضرورة التبليغ عن اي تجاوز أخلاقي للموظف في المؤسسات العمومية إلى الهيئات المعنية و تنفيذ العقوبات التأديبية في حالات خرق للقانون.

-إقامة علاقات شراكة بين المؤسسات العمومية والمؤسسات الخاصة قصد تطوير الكفاءات والاستفادة من تجارب الموظفين في القطاع الخاص.

- استعمال التكنولوجيا الحديثة في كشف التجاوزات الأخلاقية داخل الجامعة.
- ادراج أخلاقيات الوظيفة العامة كمادة تدرس ضمن البرنامج السنوي للطلبة الجامعيين.
- الزام الطلبة بطرق ردية للخضوع للنظام الداخلي للجامعة .
- _اتباع سياسة ترشيد الانفاق العام في الجامعة و في ديوان الخدمات الجامعية لمكافحة السرقة و الاختلاس .

قائمة الملاحق

الملحق رقم (1): نموذج التصريح بالامتلاكات.

ملحق رقم (2):ميثاق أخلاقيات و اداب الجامعة في الجزائر.

قائمة المراجع

قائمة المراجع

باللغة العربية

أولاً: الكتب:

1. القرعان الكريم
2. الأصفهاني، الراغب ، المفردات في غريب القرعان بيروت: دار المعرفة، ط3، 2016.
3. خرفي، هاشمي ، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية، دار هومة: الجزائر، 2010.
4. عبد الرحمان، الشميمري أحمد ، مصطفى محمود أبو بكر، الفساد الإداري ظواهره وسبل علاجه (السعودية: جامعة الملك سعود، 2013) ص ص 12-18.
5. مصطفى فهمي، خالد، الجوانب القانونية للموظف العام، دار الفكر الجامعي: مصر، 2014.
6. مقدم ، سعيد ، أخلاقيات الوظيفة العامة : دراسة نظرية تطبيقية من زاوية التأصيل الحقوق والالتزامات المهنية ، النظام التأديبي للموظفين ، ط1. الجزائر : شركة دار الأمة للطباعة والنشر والتوزيع ، 1997.
7. بوحوش ,عمار , مناهج البحث العلمي و طرق إعداد البحوث ,الساحة المركزية بن عكنون الجزائر:ديوان المطبوعات,الطبعة5, 2016.
8. مقدم، سعيد الوظيفة العمومية بين التطور و التحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة، الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية،2009\2010 .

ثانياً: المجلات والجرائد:

10- أحمد عبد الرحمان الشميمري، مصطفى محمود أبو بكر، الفساد الإداري ظواهره و سبل علاجه .السعودية: جامعة الملك سعود ،2013.

ثالثا: الرسائل الجامعية.

1- بن حسين بن عمر آل الشيخ ،خالد بن عبد الرحمان، الفساد الإداري أنماطه وأسبابه وسبل مكافحته، نحو بناء نموذج تنظيمي، أطروحة دكتوراه، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية: كلية الدراسات، 2007. الإعلام، 2004.

2- بوخروبة، كلثوم، النظام القانوني للموظف السامي في الجزائر، رسالة ماجستير، بن عكنون الجزائر: معهد الحقوق والعلوم الإدارية ، 1990.

3- بودراع، أمنية، دور أخلاقيات الأعمال في تحسين أداء العاملين، مذكرة ماجستير منشورة جامعة المسيلة: كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، 2012/2013.

4- تيشات، سلوى، أثر الموظف العمومي على كفاءة الموظفين بالإدارة العمومية الجزائرية، مذكرة ماجستير غير منشورة، جامعة أحمد بوقرة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية، وعلوم التسيير، 2009/2010.

5- حاحة، عبد العالي، الآليات القانونية لمكافحة الفساد الإداري في الجزائر، أطروحة دكتوراه منشورة، جامعة محمد خيضر بسكرة: كلية الحقوق والعلوم السياسية، 2012\2013.

6- رناني، فريد ، حماية حقوق الموظف في النظام القانوني للتوظيف العمومي الجزائري، مذكرة الماجستير، جامعة تيزي وزو: كلية الحقوق والعلوم السياسية، 2004/09/11 .

7- زوليخة، زوزو، جرائم الصفقات العمومية وآليات مكافحتها في ظل القانون المتعلق بالفساد، رسالة ماجستير، جامعة قاصدي مباح، ورقلة: كلية الحقوق والعلوم السياسية، 2012.

8- عبد العزيز، حياة، الأخلاقيات الإدارية في الإدارة الجزائرية، رسالة ماجستير جامعة الجزائر: كلية العلوم السياسية الإعلام، 2004.

9- عجاج القاسمي، بدرين، أخلاقيات الوظيفة العامة في دول مجلس التعاون الخليجي، أطروحة دكتوراه منشورة (جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض: كلية العلوم الاجتماعية والإدارية، 2015).

10- فرحي، عبد الله، أخلاقيات المهنة في الجامعة، محاضرة مقدمة في افتتاح السنة الجامعية وزارة التعليم العالي والبحث العلمي: جامعة محمد خيضر بسكرة، 8 سبتمبر 2016.

11- لويزة، دحيمان، تأثير أخلاقيات الإدارة على عملية توظيف الموارد البشرية في الجزائر، مذكرة ماجستير منشورة، جامعة الجزائر 3: كلية العلوم السياسية والإعلام، 2011\2012.

12- نادية، تياب آليات مواجهة الفساد في الصفقات العمومية، رسالة دكتوراه، جامعة تيزي-وزر: كلية الحقوق والعلوم السياسية 2013.

13- مقبول العصيمي، ماجد عبد الله، الأخلاق العلمية في القرآن الكريم ومدى التزام طلاب كليات المعلمين بها من وجهة نظر الطلاب وأعضاء هيئة التدريس، رسالة منشورة. جامعة أم القرى المملكة العربية السعودية: كلية التربية الإسلامية والمقارنة.

14- باديس بوسعيد، ماسسة مكافحة الفساد في الجزائر 1999-2012، مذكرة ماجستير منشورة. جامعة مولود معمري تيزي وزو: كلية الحقوق و العلوم السياسية.

رابعاً: القوانين والمراسيم:

1- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، قانون رقم 01\06 المتضمن القانون المتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته، الجريدة الرسمية، رقم 14، المؤرخ في 20/02/2006.

- 2-الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، قانون رقم 54/93، المتعلق بتحديد بعض الالتزامات الخاصة المطبقة على الموظفين المؤرخ في 16 فيفري 1993. المحدد لبعض الالتزامات الخاصة، **الجريدة الرسمية**، رقم 11، صادرة بتاريخ 1993/12/17.
- 3-الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المرسوم الرئاسي 06-413، **الجريدة الرسمية**، رقم 74، المؤرخ في 22 نوفمبر 2006.
- 4-الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، وثيقة **تتعلق بميثاق الأخلاقيات و الآداب الجامعية**، أبريل 2010.
- 5-الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المرسوم 04 - 180 المحدد لصلاحيات مجلس أخلاقيات و آداب المهنة الجامعية، **الجريدة الرسمية**، رقم 41، المؤرخ في 27 جويلية، سنة 2004.
- 6-قرار وزاري رقم 175 مؤرخ في 22 أبريل 2015، يحدد قائمة أعضاء مجلس آداب وأخلاقيات المهنة الجامعية.
- 7-الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ، الأمر 03\06 المتعلق بالقانون الأساسي للوظيفة العمومية. المادة 4.
- خامسا: المواقع الإلكترونية**
- <https://alawg50.wordpress.com>. 06/01/ 2016
- _ بوطرفة، صورية، "مداخلة أخلاقيات العمل من منظور الفكر الاقتصادي الإسلامي"، في:
- <http://iefpedia.com,arab> ، upLoads .
- أخلاقيات الوظيفة العامة"، في:
- www.nazaha.lq/search-web/trboy/8.pdf
- معراج، هواري، دور أخلاقيات الأعمال في الرفع من تنافسية المؤسسة، في:

Webopp.usek.edu.lb.../ corporate covernancel...o%20 Maaradj...

.26/07/2017

- أخلاقيات الإدارة: المفاهيم و التطور، " في :

،unpan1.un.org.000958.pdf .2017/07/14

- الغراوي، مخور، رزاق، "أخلاقيات العمل في الإسلام"، في:

www.kitabat.info /Subject.php? id 55196. 201/07/14)

- محمد الرشيد، عبد الله، "مادة أخلاقيات المهنة"، في:

http: // aknLady at. bLogspot.com / 2009 /11 / bLog.post.ntmL.

2017/07/14 .

- بنت عبد اللطيف كردي، إيمان، " الفساد الإداري الأسباب و الحلول"، في:

2013\06، amtnl.org «newamthl »uploads.

- هشام الصقال، محمد، "ظاهرة الفساد الإداري هل أصبحت جزء من ثقافة المجتمع" في:

-http://www.monde.dm.com،Faculty-mu-edu.sadownload.26

2010\05

- اغتيال أستاذ جامعة خميس مليانة عين الدفلى، "وكالة الأنباء الجزائرية

ar.aps.dz/regions/44601-2017-06.

_ (2017/06/20)- www.rola Be tv.com.

_ (2017 /09/ 26)-، www.djazair24.com.

- السرقات العلمية في الجزائر "

http://www.huffpostarabi.com (21/02/2017)

- بالقاسم حوام، "السرقات العلمية تغزو العاصمة و دكاترة بشهادات كرتونية"في:

،http:// www.Echouroukoulin.com

-صابر، "السرقات العلمية تنسيق قيمة الجامعة في الجزائر":

<http://www.alarab.co.uk> ، (07/03/2017)

- [Http:// www.elbilad.net](http://www.elbilad.net) ،2017/09/25

- جمال، يوسف و آخرون، الغاء 3 رسائل دكتوراه وماجستير بكلية الحقوق وهران، في :

[Http:// www.elbilad.net](http://www.elbilad.net)¹،2017/09/25

-الموقع الرسمي للهيئة الوطنية للوقاية من الفساد ومكافحته.

<http://www.orplc.orh.dz/>

-فضيلة عاقل، "محاضرات في مقياس قانون مكافحة الفساد"، في:

.2017/2016 [http:// forum. Economie.univ-batna.dz](http://forum.Economie.univ-batna.dz) cours.

-ماهية التسيير العمومي، في: (2016/12) في:

-virtuelcampus.univ-msila.dz.

- <http://www.ultrasawt.com>-

-تعداد عمال وموظفي الوظيفة العمومية، في:

- WWW.dzemploi.org/2016/03

- "الجزائر تفند تقرير منظمة الشفافية الدولية حول الفساد، "الاتحاد، (09\12\2011) في:

<http://www.alittihad.ae/mobile>.

-مصطفى قطبي، " الفساد في العالم العربي"، في:

<http://www.djazairess.com.2013>.

-محمد شراق، "تقرير قسنطيني يعيد مكافحة الفساد إلى نقطة الصفر"، *جريدة الخبر*

(2014\08\01) في <http://www.djazairess.com>:

-"تصنيف الجزائر في سلم الفساد"، في: www.Eldjazeera.com

-التصنيف العالمي للفساد لسنة 2016، في

<https://www.irfaasawtak.com.2017/01/25>:

-ترتيب الجامعة الجزائرية عربيا، في:

<https://www.nitrosystem.net.2016/10/27>

- تعداد عمّال وموظف الوظيفة العمومية لـ 11 مارس 2016،

www.dzemploi.org/2016/03

- محمد بن احمد، 22 بالمائة من الجامعات الجزائريات يتعاطين المخدرات "جريدة

الخبير 2014 www.alkhabr.com

- "30 بالمائة من طلاب الجامعات الجزائرية يتعاطون 20 نوعا من المخدرات"، 2017

في: <http://www.djazairess.com>

"التدخين ممنوع في الجامعات" www.massa.com, 2016

- "27% من الطالبات قلن انهن تعرضن للتحرش" في: www.sasapost.com

الفهرس

7-1	مقدمة.....
8	الفصل الأول: الإطار النظري للدراسة.....
9	المبحث الأول: ماهية أخلاقيات الوظيفة العامة.....
10	المطلب الأول تعريف الأخلاق والأخلاقيات
12	المطلب الثاني تعريف الوظيفة العامة والموظف العام.....
17	المطلب الثالث تعريف وتطور أخلاقيات الوظيفة العامة.....
	المطلب الرابع عناصر اهداف أخلاقيات الوظيفة العامة.....
22
25	المطلب الخامس تأثير الأخلاقيات على الاداء الاداري.....
27	المبحث الثاني:التجارب الدولية في مجال أخلاقيات الوظيفة العامة
28	المطلب الأول أخلاقيات الوظيفة في المكسيك.....
29	المطلب الثاني أخلاقيات الوظيفة في سنغافورة.....
30	المطلب الثالث أخلاقيات الوظيفة في الدول العربية (كنموذج جمهورية مصر).....
31	المبحث الثالث ماهية الفساد الإداري.....
32	المطلب الأول تعريف الفساد الإداري.....
34	المطلب الثاني أشكال الفساد الإداري.....
37	المطلب الثالث أسباب وأثار الفساد الإداري.....
42	الفصل الثاني: أخلقة الوظيفة العامة في الجزائر.....
43	المبحث الأول: حقوق والتزامات الموظف العام.....

المطلب الاول: واجبات الموظف في القانون الأساسي للموظف العمومي 03\06 .	44
المطلب الثاني: حقوق الموظف الجزائري	52
المبحث الثاني: آليات تكريس أخلاقيات الوظيفة العامة لمكافحة الفساد الإداري	59
المطلب الأول: الآليات قانونية لتكريس أخلاقيات الوظيفة العامة	60
المطلب الثاني الآليات الهيكلية لتكريس أخلاقيات الوظيفة العامة	66
الفصل الثالث: تحليل مضمون ميثاق أخلاقيات وآداب الجامعة في الجزائر	73
المبحث الأول: ميثاق أخلاقيات وآداب الجامعة في الجزائر	74
المطلب الأول الإطار التأسيسي لميثاق أخلاقيات وآداب المهنة الجامعية	75
المطلب الثاني مبادئ الميثاق أخلاقيات المهنة الجامعية	76
المطلب الثالث حقوق والتزامات الأسرة الجامعية	88
المطلب الرابع محتوى القرار الوزاري 933 المتعلق بالسرقة العلمية	92
المطلب الخامس مجلس أخلاقيات الوظيفة الجامعية في الجزائر	96
المبحث الثاني: واقع الجامعة الجزائرية من أخلاقيات الوظيفة	98
المطلب الأول أوجه الفساد في الجامعة الجزائرية	99
المطلب الثاني تاثير الفساد على أداء الجامعة	106
الخاتمة	110
قائمة الملاحق	114
قائمة المراجع	125
فهرس المحتويات	134