

المحاضرة الأولى:

-دلالات مفهوم الاخلاقيات الوظيفية:

الكلمة مشتقة من Déo وتعني الواجب و logoc وتعني علم، وبجمعهما نحصل على علم الواجبات.

يقصد بالأخلاقيات الوظيفية مجموعة من الالتزامات والواجبات المرتبطة بممارسة الوظيفة من قبل الموظفين أثناء تأديتهم للوظائف العمومية.

2-أهمية أخلاقيات الوظيفة العامة:

- إيجاد التوازن المرغوب بين الموظف والإدارة أي ضبط السلوك وتحديد وتبيان القواعد السلوكية داخل القطاع العمومي سواء بين الموظفين داخل المرفق العمومي أو بينهم وبين الزبائن.

- فهم ومزج وضبط الواجبات والالتزامات المهنية والتقنية بالإجراءات الجزائية والعقوبات لتفادي الوقوع في الأخطاء المهنية.

- تحسين نوعية الخدمات ضمن مقاربة تقريب الإدارة من المواطن.

- نشر الانطباع والصورة الحسنة عن الإدارة الجيدة وتهذيب سلوك الموظفين وتدريبهم وإكسابهم الأخلاقيات التي تخدم الصالح العام.

- تساهم عملية تحديد وضبط الأخلاقيات الوظيفية في تنمية الاحترام المتبادل وتقديم الخدمات في تطور وجودة عالية.

من جهة أخرى، تؤدي أخلاقيات الوظيفة العمومية في الحد من الفساد الإداري ومكافحة البيروقراطية وتكون بمثابة وسيلة الرقابة على الأداء الوظيفي بما يؤدي إلى أخلقة العمل الإداري داخل المرافق العمومية للحفاظ على الهدف العام للمؤسسات التي ينتمي إليها.

- احترام وقت العمل.
- التزامات الموظفين:
- المحافظة على كرامة الوظيفة.
- الالتزام والانتظام في العمل باحترام المواعيد الرسمية.
- تأدية الواجبات طيلة الوقت الرسمي للعمل.
- التقيد الصارم والدقيق لكل الأوامر بصدق وأمانة في حدود القوانين والنظم المعمول بها.
- الاهتمام بالعمل وتأدية وتطوير الأداء بأحسن طريقة ممكنة.
- التقيد في إنفاق المال لعام بما تقتضيه الأمانة ويوجب الحرص عليه.
- أداء الخدمة دون تحيز.
- يمكن للوظيفة إنتاج الأعمال العلمية الفنية الأدبية ولا يمكن للموظف النشر إلا بعد الحصول على صلاحية التعيين.

المحاضرة الثانية:

3-عناصر أخلاقيات الوظيفة العامة:

- احترام النظم والقوانين السائدة.
- احترام القواعد الأخلاقية وقيم المجتمع.

الانماء والولاء للمنظمة.

- احترام مواقيت العمل الرسمية من حيث الدخول والخروج وتأدية الواجبات.

- المحافظة على المال العام وممتلكات الدولة.

- حب العمل وإعطاء الأولوية للمصلحة العامة.

- أداء العمل وأمانة دون تحيز.

الابداع وإتقان العمل.

- تطوير الكفاءات العلمية والعملية للمسؤولين والمديرين.

4-مظاهر الإخلال بأخلاقيات الوظيفة العمومية: هناك صور وأشكال للإخلال بأخلاقيات

الوظيفة العمومية حيث منها ما تأخذ طابعا جزائيا، ومنها ما تأخذ طابعا سلوكيا.

أ- ذات طابع سلوكي:

وهي تلك المخالفات التي تصدر عن الموظف والتي تتعلق بصفة أساسية بأداء العمل

واخصاصه وتأخذ الأشكال التالية:

- الإهمال الوظيفي ويقصد به التهاون والتقاعس وتكاسل الموظف العمومي عن أداء

الواجبات الموكلة إليه، ويتجسد ذلك من خلال عدم احترام مواقيت العمل، التكاسل والتباطؤ

في أداء المهام، تضييع الوقت، عدم التزام بواجب الطاعة ، إفشاء الأسرار المهنية، تبذير

المال عدم الإساءة.

ب- مخالفات ذات طابع جنائي (جزائي):

فضلا عن استهلاك التنظيمية والسلوكية فقد يتعرض الموظف إلى متابعات تأديبية جزائية

ترتبط بالاختلالات أو الانتهاكات ذات الطابع الجنائي كجناية، جنابة وفقا لما ينص عليه

قانون العقوبات والمراسيم والقوانين المتعلقة بالوقاية من الفساد ومحاربتة كالقانون 01/06 المؤرخ في 20 فيفري 2006 المتعلق بالفساد ومكافحته.

المحسوبية أو الوساطة وإساءة استعمال المنصب، استغلال المنصب، عدم المحافظة على كرامة الوظيفة وهيبتها، إفشاء السر المهني، الاستهتار والتلاعب بالمال العام.

- الإخلال بواجب الطاعة، طاعة الأوامر والتعليمات الصادرة، مخالفة القوانين والتعليمات الصادرة، مخالفة القوانين والتعليمات الصادرة من طرف الرئيس والمسؤول.

- الإسراف في استخدام المال العام وتبذيره.

- التكاسل والتباطؤ في تأدية المهام ، مواجهة انتهاكات الوظيفة العامة.

المحاضرة الثالثة:

6-آليات الحد من صور الفساد وانتهاك الأخلاقيات الوظيفية: في إطار محاربة والحد من كل صور وأشكال انتهاك الأخلاقيات الوظيفية المختلفة ،ينبغي اتخاذ إجراءات وممارسات وطرق مختلفة منها ما يأخذ طابع التوعية والتحسيس

أ-تحسيس وتوعية الموظف :

يتمثل هذا الإجراء في أقدام الإدارة على تعريف الموظف وتوعيته بكل المخالفات الموجودة التي يجب عليه تجنبها أثناء مزاولة عمله في الإدارة

بالإضافة إلى هذه الإجراءات هناك إجراءات رقابية ككاميرات المراقبة، أو أخرى تنفيذية كالحواجز، المكاتب مبدأ التخصص.

ب-آليات ذات طابع ديمقراطي تشاركي:

كما يمكن تفادي الاختلالات أو الانتهاكات الوظيفية من خلال فتح الباب وقنوات الاتصال

الاتصال بين الموظفين والمسؤولين عن طريق الديمقراطية التشاركية. وإعطاء الموظف الفرصة للتعبير عن احتياجاته ومقترحاته ورغباته وحق الدفاع عن نفسه.

ج- الإدارة الإلكترونية لمواجهة الانتهاكات لمواجهة هذه الانتهاكات:

إن اعتماد وتعزيز العمل بنموذج الإدارة الإلكترونية يساهم إلى حد كبير في دعم الشفافية والديمقراطية في الإدارة، ويمكن لها أن تساهم وبنسبة كبيرة في مجابهة ومواجهة ظواهر الفساد الإداري داخل الإدارة، وكذا محاربة المخالفات المرتبطة بإفشاء السر المهني والوظيفي والحد من تبذير وسوء انفاق المال العام وتقضي أيضا على المحسوبية والوساطة والابتزاز وإساءة استعمال السلطة.

د- تكريس وترسيخ العمل الجماعي:

إن إتاحة الفرصة للموظفين بالتعبير عن آرائهم التي تهمهم وتهم الإدارة التي ينتمون إليها فهو يعطي انطبعا جيدا بأنه عضو فاعل في الإدارة التي ينتمي إليها ويجعله متحمسا لأداء وظيفته وتجنب الوقوع في الانتهاكات و المخالفات التي تنافي مزاوله وظيفته الإدارية وتسمح هذه العملية باستبدال الممارسات والسلوكيات غير الديمقراطية (التسلطية)، وتحل بدلا عنها علاقات التشاركية والعمل الجماعي.

إن إتاحة الفرصة لكل الفاعلين المرتبطين بالإدارة للحصول والاطلاع على البيانات والمعلومات المختلفة في إطار ما يسمح به القانون وإشراك المرتفقين وهذا ما يساهم في تحسين الخدمة العمومية وأخلاق الحياة الإدارية ويقضي على البيروقراطية ويساهم في تخفيف جودة الخدمات.

ه- تفعيل وتطوير أدوار المجتمع المدني:

يلعب المجتمع المدني بتنظيماته المختلفة دوراً لا يستهان به في تعزيز الأخلاقيات الوظيفية وترقية الحس المدني ويكون ذلك عبر آليات المشاركة في الدور الرقابي والمساءلة عبر قنوات قانونية وإعلامية مما يساهم في تكريس قيم الشفافية والنزاهة في التسيير، كما يمكن له تقديم التصورات والمشاركة بالأراء والحلول من أجل التصدي للفساد ومواجهة الانتهاكات الوظيفية لذا فالمجتمع المدني يقوم بكشف المتلاعبين ونشر صورة الفساد والمخالفات الوظيفية ويشارك في تقديم الحلول والبدائل لتلك المشكلات الوظيفية.

هو ظاهرة محلية إقليمية وظاهرة عالمية تتحدى الحدود الإقليمية للدولة شديدة الانتشار وبأخذ عدة صور هي:

المحاضرة الرابعة:

الفساد الإداري

1-تعريف الفساد:

لا يوجد تعريف محدد ومتفق عليه بين الباحثين والمفكرين أو المنظمات المختلفة في ضبط مفهوم الفساد، ويعود ذلك الاختلاف بين هؤلاء الباحثين أو المفكرين إلى عدة عوامل أهمها: وجود وانتشار أنماط مختلفة ومتنوعة للفساد الإداري والتي تختلف حسب نوعية المنظمات والمؤسسات، وطبيعة مرتكب الفساد، بالإضافة إلى تباين الرأي والشرائع والأديان والنصوص والقواعد القانونية وإرث الأعراف والتقاليد في تقرير ما ينسب للفساد أو غير ذلك.

يعرف الفساد بأنه سوء استخدام السلطة العامة لربح أو منفعة شخصية.

تيعرف بأنه قيام موظف بطلب أو تلقي قيمة مادية أو معنوية مقابل القيام بوظيفة أو الامتناع عن أدائها أو الإخلال بأي شكل من واجبات وظيفته.

يعرفه صامويل هنتغنتون بأنه انحراف سلوكي للموظف العام عن المعايير المتفق عليها لتحقيق أهداف وغايات ومكاسب خاصة.

هو كل استعمال غير مشروع وغير أخلاقي للسلطة العامة بغية تحقيق منافع شخصية مادية أو معنوية.

المحاضرة الخامسة:

1- خصائص الفساد: تبرز خصائص الفساد الإداري فيما يلي:

- ينتشر الفساد الإداري في الأجهزة الإدارية خاصة في المجتمعات المتخلفة إداريا وحضاريا ويقل انتشاره في المجتمعات المتقدمة.

- يزداد انتشار الفساد خلال فترات الأزمات والحروب والكوارث المختلفة.

- ينتشر الفساد في ظل الإدارات البيروقراطية باعتبارها البيئة المشجعة والمناسبة لانتعاشه ونفسيه والعكس الصحيح.

- الفساد في مراحله الأولى يبدأ كظاهرة مرضية غير مرئية ولكن عند توافر ظروف معينة سرعان ما ينتشر ويتفشى إلى أن يصبح ظاهرة معقدة تضرب بجذورها في المؤسسات المختلفة.

- يتميز غالبا مرتكب الفساد بالخبرة والحنكة مما يجعله في الغالب بعيدا عن أعين أجهزة محاربة الفساد وخارج دائرة الاهتمام من طرف المصالح القضائية أو المحاسبائية.

2- أسباب انتشار الفساد:

ينتشر الفساد بفعل مجموعة من التغيرات الاجتماعية والاقتصادية السياسية، الثقافية... إلخ، وتتعدد الأسباب التي يتم بفعالها ، وقد قدم المختصون تعبيراً أو تفسيراً لأسباب الفساد الإداري

منها البيئة الاجتماعية والثقافية والمناخ السياسي والإداري وعوامل اقتصادية وظروف أخرى مرتبطة بالمواضيع.

-أساس الفساد هو الولع بالحياة المترفة بين أفراد الجماعة لذا يلجأ أفراد الجماعة الحاكمة إلى الممارسة القائمة لتغطية النفقات التي يتطلبها الترف.

.....

قد تكون سببا في انحراف الجهاز الإداري لا سيما الموظفون عن قواعد العمل يتنفيذ ولاءات الضيقة والمحابة وعلاقات القرابة اعتمادا على القيم والتقاليد والقيم الموروثة.

.....

لكونه سببا من أسباب الفساد الإداري في ظل غياب الرقابة والمتابعة وضعف الجهاز القضائي والفساد السياسي وتخلي الدولة أو قصورها عن تنفيذ إجراءات المحاسبة ومعاقبة مرتكبي الفساد.

.....

تتمثل في تراخي الجهاز الإداري في الحد من الفساد وكبح جماحه وضعف الرقابة الإدارية مما يؤدي إلى انتشار الفساد الإداري بالإضافة إلى ذلك غموض وعدم وضوح الإجراءات الإدارية وتعقيدها وكذلك تضخم الجهاز الإداري وعدم مسابرة للتطورات العلمية والتكنولوجية.

.....

تردي الوضع الاقتصادي للموظف وانهيار قدرته الشرائية ليدفع هؤلاء الموظفين أو العاملين لارتكاب الفساد.

وكذلك هناك سببا آخر هو تقديم الشخص والدائن للموظفين في ظل عدم وجود نصوص قانونية صريحة تعالج المسائل الإدارية مما يفتح الباب أمام الموظفين والعاملين إطلاق التفسيرات والفتاوى الشخصية لمعالجة القضايا والمواقف تناغما وتماشيا مع رغباتهم الشخصية.

- عدم كفاية نظم الحوافز المادية والمعنوية المعمول بها مما يدفعهم إلى ارتكاب الفساد.

3- آثار الفساد الإداري:

- توصف بأنها مختلف الأضرار التي تلحق بالجهاز الإداري والمجتمع والتي لا شك فيها وهي تتدرج ضمن الأضرار الاقتصادية والاجتماعية والسياسية، وفقدان المواطن الثقة في الدولة ومؤسساتها.

- إذا انتشر الفساد في الجهاز الإداري فسيترك أثارا المرضية على بقية الموظفين ولا سيما القيادات المريضة وتصبح الإدارة عبارة عن بؤرة فساد.

- كذلك يتسم المجتمع بفعل الفساد وتباع وتشترى الذمم وينتشر الانحلال والانحراف الخلقي.

- تتفوق المصالح الخاصة على المصالح العامة يؤدي الفساد الإداري إلى التبذير وهدر موارد الدولة وتتآكل مخزونات الاستراتيجية من العملة الوطنية أو العملة الصعبة.

- قتل البرامج التنموية وتتحول المخططات والسياسات العامة للدولة إلى برامج صورية وغير ذلك.

ضعف فعالية وكفاءة الجهاز الإداري.