مجلة جامعة القدس المفتوحة للبحوث الإدارية والاقتصادية

اسم المقال: أخلاقيات العمل في مواجهة الفساد–دراسة حالة: مدونة السلوك لموظفي القطاع العام في فلسطين
اسم الكاتب: نور طاهر الاقرع
رابط ثابت: https://political-encyclopedia.org/index.php/library/1741
تاريخ الاسترداد: 2026/11/02 00:26 +03

الموسوعة السياسيّة هي مبادرة أكاديمية غير هادفة للربح، تساعد الباحثين والطلاب على الوصول واستخدام وبناء مجموعات أوسع من المحتوى العلمي العربي في مجال علم السياسة واستخدامها في الأرشيف الرقمي الموثوق به لإغناء المحتوى العربي على الإنترنت.
لمزيد من المعلومات حول الموسوعة السياسيّة – Encyclopedia Political، يرجى التواصل على info@political-encyclopedia.org

استخدامكم لأرشيف مكتبة الموسوعة السياسيّة – Encyclopedia Political يعني موافقتك على شروط وأحكام الاستخدام المتاحة على الموقع https://political-encyclopedia.org/terms-of-use

تم الحصول على هذا المقال من موقع مجلة جامعة القدس المفتوحة للبحوث الإدارية والاقتصادية ورفده في مكتبة الموسوعة السياسيّة مستوفياً شروط حقوق الملكية الفكريّة ومتطلبات رخصة المشاع الإبداعي التي ينضوي المقال تحتها.

أخلاقيات العمل في مواجهة الفساد ـ دراسة حالة: مدونة السلوك لموظفي القطاع العام في فلسطين

Business Ethics on Encountering Corruption - Case Study: Code of Conduct for Public Sector Employees in Palestine

نور طاهر الاقرع
أستاذ مساعد/ جامعة القدس المفتوحة/ فلسطين

Nour Taher Alaqra
Assistant Professor/ Al - Quds Open University/ Palestine
nalaqra@qou.edu

تاريخ الاستلام: 17/ 3/ 2019م، **تاريخ القبول:** 28/ 5/ 2019م.
E-ISSN: 2410-3349
P-ISSN: 2313-7592

Received: 17/ 3/ 2019, **Accepted:** 28/ 5/ 2019.
DOI: 10.33977/1760-005-013-001
https: //journals.qou.edu/index.php/eqtsadia

ملخص:

هدفت الدراسة لمعرفة مفهوم أخلاقيات الأعمال والفساد الإداري ودور مدونة السلوك لموظفي القطاع العام في فلسطين في تعزيز أخلاقيات العمل في مواجهة الفساد، إضافة إلى رفع كفاءة الباحث من خلال اطلاعه على الأسس النظرية لمفهوم أخلاقيات الأعمال والفساد الإداري ودور مدونة السلوك في مواجهة الفساد، وتكمن إشكالية البحث الرئيسية بالسؤال الرئيس: ما دور مدونة السلوك لموظفي القطاع العام في فلسطين في تعزيز أخلاقيات العمل في مواجهة الفساد، والتي صيغت منها أسئلة فرعية؛ لمعرفة مفهوم أخلاقيات العمل ودورها في تنمية المنظمات الحديثة ومكافحة الفساد، وكيف تعمل مدونة السلوك لموظفي القطاع العام الفلسطيني على تعزيز أخلاقيات العمل.

ولتحقيق هذا الهدف استخدم الباحث المنهج التاريخي التحليلي، والمقابلات الشخصية أداة لجمع البيانات الأولية، وخلص إلى أن أخلاقيات الوظيفة العامة لها دور إيجابي في تعزيز قيم الشفافية والنزاهة، ومكافحة الفساد، كما أن لها دورا إيجابيا ومباشرا في تنمية المؤسسات العامة من خلال الحد من الفساد ومظاهره، وأن مدونة السلوك لموظفي القطاع العام في فلسطين أسهمت في تعزيز أخلاقيات العمل وقيم الشفافية والنزاهة، وفي تحصين الموظفين من الفساد ومظاهره، من خلال رفع الوعي بقضايا الفساد وأشكاله المختلفة، وبينت أنه ما زالت هناك ضرورة لتعزيز أخلاقيات العمل، من خلال تطوير مدونة السلوك لموظفي القطاع العام، بما يتناسب مع خصوصية المؤسسات العامة، وتوفير تدريب دوري للكادر البشري، وتوفير دليل إرشادي لتطبيق المدونة.

وبناء على الاستنتاجات أوصت الدراسة بضرورة التزام المنظمات – على اختلاف أنواعها – بأسس ومعايير مدونة السلوك وأخلاقيات العمل، وتكثيف وتطوير تدريب الموظفين وبشكل دوري على المهام والمسؤوليات التي تقع على شاغل الوظيفة العامة، والعمل على وضع برامج فعالة للحد من الفساد خاصة الإداري منه لارتباطه بشكل وثيق بالعمل المؤسسي؛ لأن ذلك يمكن أن يحفز الموظفين على الالتزام بأخلاقيات الوظيفة العامة، ومأسسة مدونة السلوك من خلال تضمينها في الخطط الاستراتيجية القطاعية (التي تتعلق بقطاع محدد مثل: التعليم، الصحة، العمل...) وعبر القطاعية (التي تتقاطع مع مجموعة قطاعات مثل: الشباب، المرأة، البيئة) في فلسطين.

الكلمات المفتاحية: أخلاقيات العمل، الفساد، مدونة السلوك.

Abstract:

The study aims to recognize the concept of business ethics, administrative corruption and the role of the code of conduct for public sector employees in Palestine in enhancing the business ethics to face corruption, and to raise the researcher's efficiency through knowledge on the theoretical foundations of the concept of business ethics and corruption. The main research problem of the research lies in the following question: What is the role of the code of conduct for public sector employees in Palestine in term of the business ethics to encounter the corruption? There are some sub - questions to recognize the concept of business ethic and its role in the development of modern organizations and in facing corruption. How does the code of conduct improve the Palestinian public sector employees to enhance the business ethics?

The researcher used the historical analytical method and the personal interviews. The researcher concluded that the ethics of public jobs play a positive role in promoting the values of transparency, integrity and encountering corruption. Such values have a positive and direct role in the development of public institutions by minimizing the rate of corruption and its manifestations. The code of conduct in public sector employees in Palestine has contributed to enhance the business ethics, the values of transparency, integrity, protecting employees from corruption and its forms by raising awareness of the corruption issues and its various forms. The necessity of improvement of the public sector matching with the privacy of public institutions, providing periodic training for human cadres, and providing a guide to the implementation of the Code.

Based on the conclusions, the researcher recommended the necessity of committing all kind of organizations to adopt the concept of the code of conduct and to be practiced through business ethics, and to empower the employees with training on the responsibilities of the public sector. Effective programs should be set to reduce corruption, especially administrative corruption. As this can motivate employees to adhere to the ethics of the public service and institutionalize the code of conduct by including them in sectoral and cross - sectoral strategic plans in Palestine.

***Keywords**: Ethics, Corruption, Code of Conduct.*

1. مقدمة

مدونات السلوك من الأدوات التنظيمية والمعيارية التي يمكن اعتمادها لضمان تحقيق أفضل الممارسات داخل المؤسسات من خلال مبادئ ومعايير لأخلاقيات العمل في النواحي المالية والإدارية والفنية والسلوكية لجميع القطاعات الأهلية والعامة والخاصة، وهي تصلح لجميع الفئات والتجمعات التي تمارس مهنة أو نشاطا في المجتمع، وذلك لضمان احترام الأنظمة والقوانين المرعية؛ و لتحقيق فائدة المجتمع عموما، عبر تعزيز قيم مثلى في تطبيق قواعد النزاهة والشفافية والمساءلة، واحترام حقوق الإنسان، وهو ما ينعكس إيجابا على خلق بيئة تنظيمية تقوم على أسس التعامل المهني والأخلاقي ورفع مستوى الأداء وزيادة الفاعلية والإنتاجية وتحقيق التنمية السياسية والاجتماعية ومكافحة الفساد.

وتعد مدونة السلوك الوظيفي وأخلاقيات الوظيفة العامة، من الأدوات المهمة في تحصين العاملين في القطاع الحكومي في وجه الفساد وأشكاله المختلفة، وتعد إحدى الوسائل التي تعزز النزاهة في إدارة العمل العام، وتشكل ثقافة عامة نابذة للفساد؛ إذ تمزج بين ما تفرضه أحكام القانون على العاملين في القطاع الحكومي، والالتزام الطوعي الأخلاقي من قبل العاملين لعدد من الأحكام التي تتعلق بالتزامهم بمجموعة من قواعد السلوك في إدارتهم للوظيفة المكلفين بها وفقا لأحكام القانون بكل صدق وأمانة وإخلاص.(ائتلاف أمان، تقرير حول دور المؤسسات الرقابية في متابعة تفعيل وإنفاذ مدونة السلوك وأخلاقيات الوظيفة العمومية، 2017) حيث تسهم مدونة السلوك في مكافحة الفساد في القطاع الحكومي من خلال دورها الهام في توعية الموظف الحكومي بقضايا الفساد، وتعزز المعرفة بالسلوك القويم للموظف العام، والإسهام في إرساء معايير أخلاقية وقواعد ومبادئ أساسية لآداب الوظيفة العامة، والإسهام في تعزيز ثقة المواطن ومتلقي الخدمة العامة بعمل المؤسسات الحكومية، والمشاركة في توفير بيئة إيجابية وصولا إلى حالة من الرضا الوظيفي لموظفي الخدمة المدنية، وتعمل مدونة السلوك الوظيفي وأخلاقيات الوظيفة العمومية على تعزيز قيم العدالة، تكافؤ الفرص، الشفافية، المساءلة، النزاهة، المهنية، الفاعلية، الولاء للوطن، التحفيز والتميز، الحيادية والبعد عن التجاذبات السياسية، الجدارة والاستحقاق، المساواة وعدم التمييز، احترام حقوق المرأة، احترام الكرامة الإنسانية.(مدونة السلوك وأخلاقيات الوظيفة العمومية: ص 4)، وفي ضوء أهمية مدونة السلوك ودورها في مواجهة الفساد في القطاع الحكومي، انبثقت فكرة البحث التحليلي، لدراسة أثر مدونة السلوك لموظفي القطاع العام في فلسطين في تعزيز أخلاقيات العمل في مواجهة الفساد.

1.1 مشكلة الدراسة وأسئلتها:

أصبح العالم اليوم يتسم بالتغير الكبير، إذ أصبحت فيه منظمات الأعمال تحت طائلة عوامل عديدة أكثر عرضة للمشاكل الأخلاقية والعمل وفق قواعد تتجاوز فيها مسؤولياتها الاجتماعية والتزاماتها الأخلاقية، ومن هذه العوامل: المنافسة الشديدة بين الشركات التي أصبحت حرباً بدون سلاح، وتزايد ما تفرزه من تنصل الشركات العالمية عن مسؤوليتها الاجتماعية، (Globalisation) والاتجاه نحو العولمة واللاأخلاقية، إضافة إلى ذلك، الفساد الإداري في القطاع الحكومي الذي يتجه نحو التوسع والتعقيد وما ينتج عنه من أشكال جديدة مثل غسل الأموال، والممارسات المهنية الناتجة عن تزايد الأنشطة والأعمال القائمة على المعرفة والتي أدت بدورها إلى المزيد من التخصص المهني والاحترافي (الشمري، 2011، ص131).

إن المتمعن في واقع المنظمات والمؤسسات المعاصرة يرى أن الحجم الهائل من القرارات والممارسات والأعمال التي توصف باللاأخلاقية، وذلك على مستوى سائر الوظائف كالتخطيط والتنفيذ والمتابعة والمحاسبة وغيرها، أو في مجال الإنتاج والتسويق والتمويل وغيرها من الوظائف الأخرى، ولذا أصبح لزاما على هذه المنظمات تفعيل إطار أخلاقي وقيمي يضبط ممارساتها وتصرفات مدرائها وموظفيها تحت طائلة إلحاق الضرر بتأصيل فنون الخلل والفساد في جميع الأنشطة وجميع فئات المجتمع.

يعد القطاع الحكومي بيئة عمل يمكن استغلالها لحالات الفساد، وأشكاله المختلفة مثل (الرشوة، المحاباة، المحسوبية، تضارب المصالح، الاختلاس)، وتبعا لتقارير ديوان الرقابة الإدارية والمالية في فلسطين خلال الأعوام الماضية، فإن هناك حالات مثبتة للفساد في الوظيفة الحكومية، وتم تحويل تلك الحالات إلى هيئة مكافحة الفساد لاتخاذ المقتضى القانوني، (ديوان الرقابة المالية والإدارية، التقرير السنوي لعام 2016، الصادر عام2017) كما تضمن التقرير السنوي العاشر حول واقع النزاهة ومكافحة الفساد 2017، والصادر عن الائتلاف من أجل النزاهة والمساءلة (أمان)، إحصائيات محدثة حول حالات فساد في القطاع الحكومي، وتم تحويلها لهيئة مكافحة الفساد، وكان من أبرزها: اختلاس المال العام، الرشوة، إساءة استخدام السلطة، حيث ورد إلى هيئة مكافحة الفساد 430 بلاغاً وشكوى في عام 2017 حتى تاريخ 2017/ 12/ 6، وفصلت محكمة مكافحة الفساد في 20 قضية خلال العلام 2017، بالإضافة إلى 42 قضية مدورة من أعوام سابقة، **وتوزعت تلك القضايا على النحو التالي**:

- اختلاس (7) قضايا.
- الاستثمار الوظيفي (5) قضايا.
- التزوير (5) قضايا.
- إساءة الائتمان (4) قضايا.

تركزت القضايا المتبقية في الرشوة، سواء طلب أو دفع أو قبول الرشوة.(ائتلاف أمان، 2017: ص 50)

على ضوء كل هذا يمكن طرح إشكالية البحث الرئيسية كالتالي:

ما دور مدونة السلوك لموظفي القطاع العام في فلسطين في تعزيز أخلاقيات العمل في مواجهة الفساد؟

ومن هذه الإشكالية يمكن صياغة التساؤلات التالية:

1. ما هو مفهوم أخلاقيات العمل ودورها في تنمية المنظمات الحديثة ومكافحة الفساد؟

2. كيف تعمل مدونة السلوك لموظفي القطاع العام الفلسطيني على تعزيز أخلاقيات العمل؟

1.2 أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى:

- تسليط الضوء على مفهوم أخلاقيات الأعمال والفساد الإداري.
- التعرف على دور مدونة السلوك لموظفي القطاع العام في فلسطين في تعزيز أخلاقيات العمل في مواجهة الفساد.

1.3 أهمية الدراسة

إن أهمية هذه الدراسة تكمن في تحليل دور مدونة السلوك لموظفي القطاع العام في فلسطين وتعزيز أخلاقيات الأعمال في مواجهة الفساد وعرضها بصفة مبسطة سهلة الاستيعاب، حتى تصبح مرجعا معتمدا في متناول الباحثين، وكذا جعله أرضية نظرية ودعم تمكن من إنجاز دراسات نظرية مكملة، أو دراسات

ميدانية جديدة تتعلق بموضوع أخلاقيات الأعمال والفساد خاصة الإداري منه، وانعكاساتها على مستوى المنظمات الحديثة لدعم التنمية الاقتصادية، كما يمكن القول أن هذا الموضوع جدير أن يدعم ويسد الفجوة الموجودة في هذا المجال بحسب علم الباحث، وإثراء المكتبة العلمية ببحث يتلاقى مع متطلبات البناء في الساحة الفلسطينية ويكون دعما لمن يريد التعمق في هذا الموضوع.

كما تكمن أهمية الدراسة في رفع كفاءة الباحث من خلال اطلاعه على الأسس النظرية لمفهوم أخلاقيات الأعمال والفساد الإداري ودور مدونة السلوك في مواجهة الفساد.

4.1 **حدود الدراسة**:

اقتصرت هذه الدراسة على تحليل الأدبيات وثيقة الصلة بمفهوم أخلاقيات الأعمال، وتحليل أثرها على مدونة السلوك لموظفي القطاع العام في فلسطين في مواجهة الفساد.وفيما يتعلق بزمان إجراء هذا البحث، فكان في النصف الثاني من العام 2018.

2.**الإطار النظري**

مع التسليم بوجود الفساد في كل زمان ومكان بنسب متفاوتة، تختلف باختلاف بيئات العمل وظروف المجتمعات، إلا أن زيادة نسبة الفساد عن حدود معينة، تشكل خطورة بالغة على الجهاز الإداري والمالي وخطط التنمية الاقتصادية والاجتماعية، بل وعلى الاستقرار السياسي لأي دولة، فقد كشفت التطورات الراهنة والتحولات في البلدان العربية ضمن ما يسمى بالربيع العربي أن الفساد بصوره كافة (سياسي ومالي وإداري، بل وأخلاقي) قد تغلغل في العديد من المؤسسات والجهات الرسمية بالدول العربية، بل إنّ هذا الفساد كان من أقوى الأسباب وأهم العوامل التي هيأت المناخ لحدوث هذه التطورات والتحولات.

وقد حظيت قضية مكافحة الفساد باهتمام واسع خلال الأعوام الماضية على المستويين الدولي والمحلي تشريعيا ومؤسسيا، وكان من أبرز مظاهر الاهتمام بمكافحة الفساد على المستوى الدولي، وضع اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الفساد عام 2003، وذلك بغرض تنسيق الجهود الدولية فيما يتعلق بمكافحة الفساد، ووضع وتعزيز النظم الوطنية الكفيلة بمكافحته.وقد أكدت مؤشرات مدركات الفساد والتي وردت في تقارير منظمة الشفافية الدولية، تزايد ظاهرة الفساد في العديد من الدول العربية والتي جاءت في ترتيب متقدم ضمن الدول الأكثر فسادا على المستوى العالم (منظمة الشفافية الدولية www.transparency.org/ cpi2018)

وفتحت ظاهرة الفساد الأبواب أمام نقاشات تنادي بضرورة إنشاء هيئات وطنية ودولية تعمل على وضع وترسيخ مجموعة من المبادئ الهادفة إلى القضاء على ظاهرة الفساد التي أخلت بالبنية التحتية لمختلف المجالات الاقتصادية الاجتماعية السياسية، ومن أهم المبادئ المنصوص على العمل بها هي إدراج عامل الأخلاق داخل العمل في المرافق والإدارات العمومية وحتى في المؤسسات الخاصة وهذا ما يعرف بأخلاقيات العمل.

2.1 **مفهوم أخلاقيات العمل**

ليس هناك مفهوم محدد لأخلاقيات العمل إلاّ أنّ غالبية كتاب الإدارة قد ركزوا على الجوانب الأخلاقية التي يجب أن يتمتع بها الإداري، كما أنّ دراسة الأخلاق والإدارة تناولها البعض من زوايا متعددة، حيث عرف (العلوي، 2002: ص1) أخلاقيات العمل بأنها» مجموعة عامة من المعتقدات والقيم والمبادئ التي تحكم سلوك الفرد في اتخاذ القرارات والتمييز بين ما هو صواب أو خطأ، جيد أو سيء، حلال أو حرام، وأنّ مصادر تلك القيم والمعتقدات للفرد تأتي من خلال الأسرة والأصدقاء والمجموعات الصغيرة المدرسية والمدرسين ومناهج التعليم المنظمة والإعلام العام والثقافة».

وعرفها آخرون (صوفي إيمان وقوراري مريم، 2012) بأنها "سلوك مهني وظيفي يعبر عن مجموعة من القيم والأعراف والتقاليد التي يتفق أو يتعارف عليها أفراد مجتمع ما حول ما هو خير وحق وعدل في تنظيم أمورهم".

ويعرفها (Boyer) بأنها "مجموعة المبادئ أو القواعد المحددة التي يجب احترامها ويمكن وصفها بأنها تحليل وسائل تطبيق المعايير الأخلاقية للأفراد في قراراته الملموسة المتخذة من داخل المنظمة والتي تؤثر على قرارات الجهات الفاعلة أو على المنظمة عموما " (بن نامة، والعشعاشي، 2012: 46).

وعرف (Pried W.M et al, 2002: p37) أخلاقيات العمل بأنها: "تطبيق للمعايير الأخلاقية الفردية في مواقف الأعمال المختلفة".

وتؤدي الأخلاق دورا مهما في حياة الشعوب بالرغم من اختلاف تركيباتها وفلسفاتها، وينعكس أثر الأخلاق في سلوك الأفراد بحيث يصب سلوكه متصفا بالثبات والتماسك والتوافق، وعندئذ تشكل الأخلاق أحد مظاهر الضبط الاجتماعي لدى الأفراد، وتشكل دافعا ومحركا لتحريره من أهوائه وغرائزه، وتعمق لديه إحساسه بالانتماء إلى مجتمعه، كما تساعده على التكيف مع واقع المجتمع الذي يعيشون فيه، لذلك فإن المجتمعات المتقدمة لا تعتمد دائما على إمكاناتها المادية، والتقنية بقدر ما تعتمد على إمكاناتها البشرية القادرة على التمسك بمجموعة من الأخلاقيات والسلوكيات المهنية، وأن جودة الخدمات التي تقدم من أي طرف مرهونة بمدى تمسك المسؤول بهذه الأخلاقيات (ياغي، 2012: 105).

وتعد الأخلاق بمثابة الدعامة الأولى لحفظ الأمم والمجتمعات، فهي تتصل اتصالا وثيقا بالعملية التربوية، بوصفها من أهم المبادئ والقواعد المنظمة للسلوك الإنساني، وتنعكس الأخلاق على التزام الفرد بمهنته، فالمهنة وسيلة بالنسبة للفرد لتحقيق التوافق النفسي والاجتماعي بما يعود ذلك بالنفع على الفرد والمجتمع (طشطوش ومزاهرة، 2012: 582).

ومن خلال التعريفات السابقة نستنتج أن أخلاقيات العمل هي:

1. مجموعة سلوكيات وقواعد ومدونات تفرضها ثقافة منظمات الأعمال.
2. تظهر أخلاقيات المهنة في تصرفات وسلوكيات كل فرد سواء تجاه مؤسسته أو مجتمعه.
3. على أفراد المنظمة تبني واحترام هذه الأخلاقيات.
4. تعد أخلاقيات العمل من محددات نظرة المجتمع والمنظمة للفرد أثناء العمل، فإما تشعره بالرضا أو تشعره بالاستياء.

2.2 مصادر أخلاقيات العمل (الشميمري، 2004: ص 16 - 18)

1. المصدر الديني: تعد الأديان السماوية من أهم مصادر الأخلاق للإنسان حيث يستقي منها جميع تصرفاته وسلوكه ومنهجه في الحياة.

2. الذات: إنّ الإنسان لا يسعى إلى تحقيق غاية إلا إذا كان لها صدى في نفسه، وعليه فإنّ العمل لا بد أن يكون جيدا أمام الذات الإنسانية وعليه فإنّ هذه الذاتية ستعمل على إخضاع القواعد الأخلاقية نفسها إلى نظرة الفرد وتقديره الخاص وهذا أمر محفوف بالمخاطر؛ لأنه لا يعطي القواعد الأخلاقية الثبات والاستقرار والاستمرارية اللازمة له.

3. الأسرة: ينقل الفرد سلوكه الذي ورثه من أسرته إلى المنظمة وهذا السلوك يعبر عن واقع بيئته المعيشية وظروف حياته المادية.

4. المؤسسات التعليمية: تستطيع هذه المؤسسات أن تؤدي دورا مهما في إعداد الطلبة لدخول المجال الوظيفي، إذ تستطيع توجيههم وتوعيتهم وتدريسهم ببعض المسائل في الأخلاق والعلاقات العامة حتى تنجح في تنمية سلوك الطالب الإيجابي تجاه المسؤولية والإخلاص.

5. المجتمع: إنّ المجتمع الذي تسوده قيم سياسية أو اجتماعية أو عقائدية متناغمة لا بد أن ينقل أفراده إلى التنظيم وتنعكس على ممارستهم لوظائفهم، وإذا كانت هذه القيم إيجابية، فإنها تحرص على وضع حد للمخالفات والأخلاقيات وتعاقب المعتدي ولا تراعي فردا على آخر لجاهه أو مكانته في المجتمع.

6. القيادة القدوة: إنّ القيادة الإدارية الناجحة هي التي تستطيع أن تثبت في الهياكل الجامحة روح الحياة عن طريق إشعار كل موظف في الإدارة بأنه عضو في جماعة تعمل متساندة ومجتمعة لتحقيق هدف معين في التنظيم، والقيادة القدوة هي التي تأخذ الأمور بقوة ليس فيها شدة ولين ليس فيه ضعف وتستطيع أن تغرس فضائل الأخلاق في نفوس المرؤوسين، وتوجد الروح الجماعية التي تتعاون فيما بينها، وتحترم الآخرين، وتكون خادمة للمصالح العامة لا سيادة لها؛ لأنها اكتسبت هذه الأخلاق من رؤسائها وستسقيها لمرؤوسيها.

7. تشريعات الخدمة المدنية: إنّ مجموعة التشريعات والقوانين الصادرة استنادا إلى المصادر التشريعية المعمول بها في الدول تعد من المصادر المهمة للأخلاقيات وذلك لأنها تضبط وتتحكم في تسيير الإدارة في الاتجاه الذي تراه يخدم سياسة الدولة ويحقق أهدافها، ومن زاوية أخرى لأنها بناءً على ذلك تعمل على تحديد واجبات ومسؤوليات الوظيفة التي هي الركيزة الأساسية في التنظيم الإداري؛ فتبين ما هي الواجبات التي تفرضها الوظيفة وما هي المحظورات التي يتوجب عدم الاقتراب منها في هذه الوظيفة.

2.3 أخلاقيات العمل في مواجهة الفساد

يعرف الفساد بأنه: نوع من السلوك المخالف للأعراف الاجتماعية والقيم الدينية والأخلاقية، ويقصد منه تحقيق منافع شخصية (الصيرفي، 2007: 30)

واحتل موضوع الفساد الإداري أهمية متزايدة خلال العقود الأخيرة، لارتباطه بمنظمات الأعمال بشكل مباشر إذ أصبح ظاهرة مألوفة في الدول النامية عموما والوطن العربي خصوصا، وشهدت السنوات الأخيرة اهتماما بمناقشة موضوع الفساد الإداري، (العنزي، 2002: 187)

والفساد الإداري هو سلوك منحرف يترتب عليه ارتكاب مخالفات ضد القوانين والتعليمات النافذة داخل الجهاز الإداري الحكومي، لتحقيق أهداف خاصة كالأطماع المالية والمكاسب الاجتماعية تتسبب في عدم تحقيق الجهاز الإداري لأهدافه بتقديم خدماته للجمهور بكفاءة وفاعلية (الجليلي و رمو، 2012: ص6).

وتعد ظاهرة الفساد الإداري من أهم الظواهر التي فتحت الأبواب أمام نقاشات تنادي بضرورة إنشاء هيئات وطنية ودولية تعمل على وضع وترسيخ مجموعة من المبادئ الهادفة إلى القضاء على ظاهرة الفساد التي أخلت بالبنية التحتية لمختلف المجلات الاقتصادية الاجتماعية السياسية، ومن أهم المبادئ المنصوص على العمل بها هي إدراج عامل الأخلاق داخل العمل في المرافق والإدارات العمومية، وحتى في المؤسسات الخاصة وهذا ما يعرف بأخلاقيات العمل.

ويمكن أن تؤدي أخلاقيات العمل دوراً فعالاً في إدارة البعد الإنساني وعوامل الروح في مواجهة الفساد، حيث الأخلاقيات لا تحمي فقط الفساد وحسب، بل وإنها توجد ذلك الإحساس العميق في نفوس الأفراد العاملين والمواطنين بالفخر والاعتزاز، إن دعم البعد الإنساني في الالتزام بالقيم والمبادئ الأخلافية لا بد أن يأتي بمشاركة فعالة من قبل الجمعيات المهنية الخاصة بالإدارة العامة أو الجمعيات المهنية القطاعية للموظفين الذين يعملون في قطاعات مثل السياحة، الزراعة، النفط، وإن تفعيل البعد الانساني سوف يقلل من الآثار السلبية للفساد بأشكاله، **وذلك على النحو الآتي** (**نجم، 2005**) :

1. يضعف النمو الاقتصادي الناشئ من ضعف الاستثمار.

2. الإضرار بجودة البيئة الأساسية والخدمات العامة.

3. التأثير على الأداء الاقتصادي من خلال تشويه عناصر النفقات الحكومية.

4. يؤدي إلى زيادة التكاليف الإدارية بسبب الخسارة في العائدات الحكومية.

وتأسيسا على ما سبق، تحاول الحكومات والإدارات مواجهة الفساد من خلال عدة ممارسات (نجم، **2005**) :

أ. إصدار مدونة أخلاقيات الوظيفة العامة التي تتضمن مجموعة من المبادئ والقيم التوجيهية من أجل الاستقامة في الوظيفة والارتقاء بها من حيث السمعة والنزاهة والجدارة.

ب. إعداد برامج تدريبية في مجالات أخلاقيات الوظيفة العامة، وحسب القطاعات، وإلزام الموظفين العامين بها بما يؤدي إلى خلق الاهتمامات وإيجاد الخبرات اللازمة للارتقاء بالوظيفة العامة والحد من أسباب الفساد ومظاهره.

ت. التقييم لمجالات الفساد في كل المؤسسات العامة من أجل توجيه الجهود اللازمة لتوعية الموظفين والحد منها.

ث. إيجاد حوافز خاصة بأخلاقيات الوظيفة العامة على

مستوى مؤسسات القطاع العام كله وعلى مستوى الأفراد في كل مؤسسة حكومية.

وتتأثر أخلاقيات الأعمال بفلسفة الإدارة العليا، وكذلك بالخبرة المتراكمة لدى المؤسسة، ومع اتساع ساحات عمل المؤسسات وتعقد علاقاتها مع أطراف عديدة أصدرت العديد من المؤسسات مدونات أخلاقية، وهي عبارة عن وثيقة تصدرها المؤسسة وتتضمن مجموعة من القيم والمبادئ ذات العلاقة بما هو مرغوب من السلوك وما هو غير مرغوب فيه من سلوكيات للمؤسسة والعاملين فيها (نجم، 2000 م: ص 75)، وتتضمن هذه المدونات مجموعة قواعد أخلاقية تساعد على التعامل مع المشكلات الأخلاقية التي تواجهها المؤسسات كثيراً.

وتُعرف مدونة السلوك بأنها: عبارة عن معايير لأخلاقيات وسلوكيات العمل المهنية في إطار الدوائر الحكومية تحدد للموظفين العامين، مجموعة قيم وسلوكيات ينبغي اتباعها أثناء أداء مهماتهم وفي علاقاتهم فيما بينهم وبين جمهور المستفيدين وترتبط هذه المدونة بنظام الخدمة المدنية وتضمن تطبيق أكثر فاعلية للقوانين وتتميز عن النصوص القانونية كونها التزاما أخلاقيا طوعيا من قبل الدوائر وموظفيها العموميين حيث يكون الضمير أداة رقابية داخلية فعالة (السكارنة، 2009 م: ص 196)، وقد اعتنى القرآن الكريم بها، لقوله تعالى: ﴿**وإنك لعلى خلق عظيم**﴾ (القلم: 4) » كما قال الرسول –صلى **الله** عليه وسلم – « **إن الله** يحب إذا عمل أحدكم عملاً أن يتقنه».

إن تعميق الحس الأخلاقي من خلال مجموعة قواعد ومبادئ تحدد قيم وأخلاق الممارسات والسلوكيات التي تقوم بها الإدارة والتي تتوافق مع الإطار القانوني والأخلاقي، تضع حداً لمنع حدوث فساد (الخضيري، بدون تاريخ: ص 53)، كما أن المبادئ والقيم الأخلاقية التي تسود المؤسسات من الداخل، والأطر المؤسسية السائدة في البيئة الخارجية المحيطة بها ليس فقط لمصلحة المؤسسات، وإنما لمصلحة المجتمع ككل، وإن وضع أسس لأخلاقيات العمل هو أحد الطرق لمجابهة الفساد وتسهم في صعوبة إعطاء الرشاوي، وتعمل على تعزيز الشفافية والمساءلة (سوليفان، 2008 م: ص 1) إذ إن الفساد وسوء استخدام أخلاقيات العمل، يؤديان إلى تقويض ثقة المواطنين في المؤسسات وإلى تقليل القدرة على تحقيق التكامل بينهما وحماية النسيج الاجتماعي للجميع (لونا، بدون تاريخ: ص 7).

ومما سبق يرى الباحث أن أخلاقيات الوظيفة العامة أصبحت حاجة ضرورية في مواجهة الفساد، وتعبر عن المسؤولية المتعددة المستويات، بدءاً من المسؤولية الذاتية على مستوى الفرد والمسؤولية الأخلاقية في الولاء للمثل والمسؤولية المهنية والمسؤولية العامة، وصولاً إلى المسؤولية الوطنية والقومية والمسؤولية الدولية، كما أن الوصول إلى بناء منظومة النزاهة في العمل العام يعد الهدف الأساسي في بناء مؤسسات عامة فعالة تحظى باحترام الموظفين من خلال تلك المنظومة، وتمكننا من تحصين المجتمع من ظاهرة الفساد وتوفير الآليات الفعالة للتعامل مع ظواهره.

ونستنتج أن أخلاقيات العمل أداة تثبت فاعليتها في مكافحة الفساد؛ لأنها ترتبط بعلاقة بين الوزارات ومتلقي الخدمة وتعد حافزاً للإصلاح من أجل تطبيق أفضل الممارسات في مجال الأطر القانونية واللوائح المنظمة، كما أنها تقدم معايير وآليات للشفافية والمساءلة والالتزام بالقوانين واللوائح من شأنها كشف الرشوة والسلوك غير القانوني على المدى الطويل.

2.4 مدونة السلوك للوظيفية العمومية في فلسطين، ودورها في تعزيز أخلاقيات العمل في مواجهة الفساد

إن الإدارة القادرة على تحقيق الأهداف بجدية وبكلفة أقل وزمن أقصر هي إدارة فاعلة، تقوم على إيجاد مؤسسات متخصصة فاعلة تعمل بروح الفريق الواحد، وتتوافر لها قيادات إدارية كفؤة نزيهة، وتقدم الصالح العام على أي اعتبار آخر، وتتصف بالعدالة والمبادرة والإبداع، وتتصدى للمعضلات قبل وقوعها أو حين يكون من السهل التعامل معها قبل تفاقمها، وجاءت مدونات السلوك لتكون مرجعية تفصيلية في إطار متكامل، يجمع العديد من المعايير السلوكية وأخلاقيات الوظيفة العامة المقرة قانونيا ودستوريا، نظَمت وجمعت في وعاء واحد دون أن تكون متناثرة في طيات التشريعات المختلفة وبما يسمح ويمَكّن التعامل معها وفق إحساس أعلى بالمسؤولية.

وتعرف المدونات السلوكية بأنها تعزيز جوانب السلوك الأخلاقي المسئول لدى الجميع وأن تحمي مصالح جميع الأطراف، وكذلك يمكن للمدونات الأخلاقية أداء الوظائف الأخلاقية التالية (نجم، 2005: ص 67 – 78) (نجم، 2000: ص 76 – 81) :

- إن جل ما تسعى له مدونات السلوك هو أن يأتي أداء الموظف العام في إطار منظومة من القيم والمبادئ الأخلاقية التي تحكم السلوك المهني والوظيفي لتضبط حركة وإيقاع الأداء الحكومي وبما ينعكس إيجابا على أفراد المجتمع.
- تسهم في تطوير العمل الإداري وتعزيز مهنة الإدارة لكونها تحمي السمعة والمكانة.
- توفر إطارا سليما يوضح للعاملين أسلوب العمل ويحميهم من الانتهاكات الأخلاقية.
- تنمي المدونات الأخلاقية لدى العاملين الإحساس بأهمية المعايير والقيم الأخلاقية التي تصب باتجاه تعزيز السلوك الأخلاقي والأداء.
- تسهم في تقليل الأعباء التنظيمية والصراع التنظيمي من خلال جعل القيم والأهداف الشخصية متلائمة ومنسجمة مع قيم وأهداف المؤسسة.

وتهتم المدونات بالجوانب والمشاكل الأخلاقية لتحقيق الموازنة فيما بينها وبين الجوانب المادية التي ظلت لفترة تحتل الموقع الأول في الاهتمام، كما أنها تسهم في تحسين العلاقة ما بين المؤسسة والعاملين فيها، وكذلك المؤسسة ومراجعيها من خلال تقوية الإحساس بالانتماء والولاء للمؤسسة (نجم، 2006: ص71 – 72).

2.5 مدونة السلوك لموظفي القطاع العام الفلسطيني

جاءت مدونة السلوك لموظفي القطاع العام الفلسطيني لتنظم عمل منظمات الأعمال وتعزز أخلاقيات العمل من خلال قيمها وبنودها التي تشتمل على:

♦ **القيم**:

ينبغي على الموظف في قيامه بالأعمال والمهام الموكلة له مراعاة القيم التالية:

1. العدالة، تكافؤ الفرص، الشفافية، المساءلة، النزاهة، المهنية، الفاعلية، الولاء للوطن، التحفيز والتميز.

2. الحيادية والبعد عن التجاذبات السياسية.

3. الجدارة والاستحقاق.

4. المساواة وعدم التمييز بصرف النظر عن العرق أو الجنس أو الدين أو المعتقد أو العمر.

5. احترام حقوق المرأة والأشخاص ذوي الإعاقة والأسير، وتعزيز ثقافة النوع الاجتماعي.

6. احترام الكرامة الإنسانية وتقدير قيمة الفرد.

وهي بمجموعها وتكاملها، قيم تعزز من أخلاقيات الموظف العام، وتعزز مبادئ الشفافية والنزاهة والمساءلة، **وتخلق حصانة للموظف – حال التزم بها – من الفساد وأشكاله المختلفة**.

– كما تضمنت مدونة السلوك المحاور التالية (مدونة السلوك واخلاقيات الوظيفة العمومية، 2015، ص 18 – 28) :

– المحور الأول: واجبات الموظف ومسؤولياته العامة

– المحور الثاني: واجبات الموظف ومسؤولياته في التعامل مع متلقي الخدمة.

– المحور الثالث: واجبات الموظف ومسؤولياته في التعامل مع رؤسائه.

– المحور الرابع: واجبات الموظف ومسؤولياته في التعامل مع زملائه.

– المحور الخامس: واجبات الموظف ومسؤولياته في التعامل مع مرؤوسيه.

وقد تم تحديد نقاط تفصيلية واضحة لكل محور، تعمل بمجموعها على تحقيق الهدف من مدونة السلوك، وتعزز من منظومة الحوكمة، ضمن إطار علمي واضح، ومتناغم مع حقوق وواجبات الموظف العام، وتعزز من أخلاقيات الوظيفة العمومية وضمن إطار مرجعي واضح.

كما تضمنت المدونة فصلا كاملا لتعزيز النزاهة ومكافحة الفساد، **تضمّن نقاش جملة قضايا هامة في هذا المجال منها**:

– تضارب المصالح.

– قبول أو طلب الهدايا.

– النزاهة والشفافية وتنظيم السرية.

– التزامات الموظف في جهود مكافحة الفساد.

– المحافظة على المال العام.

كما تضمنت مواد مدونة السلوك للعاملين في الوظيفة العامّة جائزة الموظف المتميز، من أجل تحفيز الموظفين للالتزام بمواد وبنود المدونة.

ومن خلال المراجعة السابقة لمواد وبنود مدونة السلوك لموظفي القطاع العام في فلسطين، يلاحظ أنها حملت في طياتها وتفاصيلها ومحاورها وبنودها، التزامات وإجراءات تعزز من مبادئ الشفافية والنزاهة والمساءلة، وتحصن الموظفين في مواجهة الفساد وأشكاله المختلفة.

ومن أجل تحليل أعمق لمدى تضمن مدونة السلوك لموظفي القطاع العام في فلسطين لأخلاقيات العمل في مواجهة الفساد، ومدى تضمنها لمبادئ الشفافية والنزاهة والمساءلة، تم إجراء مقابلات حصريه مع الجهات ذات الصلة للإجابة عن سؤال الدراسة الرئيس المتمثل بـ: «ما دور مدونة السلوك لموظفي القطاع العام في فلسطين في تعزيز أخلاقيات العمل في مواجهة الفساد؟ »، وأسئلة الدراسة الفرعيه المتمثله في: ما هو مفهوم أخلاقيات العمل ودورها في تنمية المنظمات الحديثة ومكافحة الفساد؟ ، وكيف تعمل مدونة السلوك لموظفي القطاع العام الفلسطيني على تعزيز أخلاقيات العمل؟

وفي مقابلة مع د.عزمي الشعيبي مستشار الائتلاف من أجل النزاهة والمساءلة أمان بتاريخ 9/ 12/ 2018 بين في إجابته عن سؤال الدراسة الرئيس أن مدونات السلوك عملت على تعزيز قيم الشفافية والنزاهة والمساءلة في القطاع العام في فلسطين من خلال رفع الوعي تجاه القضايا المرتبطة بالفساد ومفهومه، وعملت على توضيح المفاهيم المرتبطة بقضايا مكافحة الفساد في الوظيفة العمومية مثل تضارب المصالح، المحسوبية والرشوة، المحاباة. مفهوم المال العام، قيم الشفافية والنزاهة.

وأكد الأستاذ عبد الله عليان مدير عام شؤون الموظفين في ديون الموظفين في إجابته وفي مقابلة حصرية بتاريخ 3/ 1/ 2019 عن سؤال الدراسة الرئيس على الدور الإيجابي لمدونة السلوك لموظفي القطاع العام في فلسطين في تعزيز أخلاقيات العمل في مواجهة الفساد من خلال جملة إجراءات وقائية تضمنتها المدونة عبر التوعية والتدريب للموظفين، الأمر الذي انعكس إيجابا على تعزيز أخلاقيات العمل.

وفي مقابله مع الدكتور حمدي الخواجا مدير عام التدريب والتخطيط في هيئة مكافحة الفساد بتاريخ 13/ 12/ 2018 أشار في إجابته عن سؤال الدراسة الرئيس أن مدونة السلوك أسهمت في تعزيز أخلاقيات المهنة، كما أنها حدت من المخالفات الإدارية التي ترتقي إلى حالات فساد وكان لها الأثر الإيجابي في تعزيز قيم النزاهة والشفافية.

وفيما يتعلق بسؤال الدراسة الفرعي الأول والذي نص على «ما هو مفهوم أخلاقيات العمل ودورها في تنمية المنظمات الحديثة ومكافحة الفساد؟ » أشار الشعيبي إلى أن مدونة السلوك عملت على تعزيز أخلاقيات المهنه في الوظيفه العموميه، الأمر الذي انعكس بشكل مباشر في تنمية المنظمات الحكومية من خلال مكافحة الفساد، وأنه ما زالت تلك المدونة بحاجه إلى تطوير وعمل أكبر من أجل تحقيق الهدف منها، وتنمية الأداء في القطاع الحكومي، **خاصة في المجالات التاليه**:

1. مواءمة المدونة مع خصوصية عمل كل مؤسسه عامة تبعا لطبيعتها.

2. ضرورة تضمين ما ورد في قانون الخدمة المدنية

ولائحته التنفيذية وغيرها من الأحكام القانونية ذات الصلة بالوظيفة العمومية في المدونة.

3. ضرورة إعداد دليل إجراءات لتنفيذ المدونة وما بها من أحكام.

4. توفير فريق عمل في كل وزاره (مؤسسة) مؤهل من أجل تدريب الموظفين الجدد على المدونة وأحكامها.

5. إطلاق خطط تنفيذية في كل وزارة (مؤسسة عامة) من أجل تنفيذ المدونة وتوعية الموظفين فيها مع مؤشرات قياس وموازنات مخصصة.

واشار الدكتور الخواجا في إجابته عن السؤال الفرعي الأول إلى أن أخلاقيات العمل ومدونة السلوك لها دور هام في تنمية المؤسسات العامة ومكافحة الفساد، من خلال توعية الموظفين في مفاهيم النزاهة والشفافية، وكذلك في مفهوم الفساد وأشكاله المختلفة الأمر الذي أسهم في تعزيز أخلاقيات العمل وبالتالي انعكس إيجابا على تنمية المؤسسات العامة كون الفساد معول هدم لتلك المؤسسات.

وبين عبد الله أن أخلاقيات العمل لها دور إيجابي ومباشر في تنمية المؤسسات العامة والحد من الفساد ومظاهره، من خلال الالتزام بقيم الشفافية والنزاهة والمساءلة وتكافؤ الفرص، والحد من حالات الفساد ومظاهره المختلفة، الأمر الذي أسهم في تنمية المؤسسات العامة، وتطوير العمل فيها.

أما سؤال الدراسة الفرعي الثاني والذي ينص على: " كيف تعمل مدونة السلوك لموظفي القطاع العام الفلسطيني على تعزيز أخلاقيات العمل؟ » فقد أكد الشعيبي مستشار أمان أن مدونة السلوك تعمل على تعزيز أخلاقيات العمل، من خلال توعية الموظفين بقيم النزاهة والشفافية، وأيضا بشبهات الفساد وأشكاله، مما يؤدي إلى تحصين الموظفين من مظاهر الفساد، وبالتالي هي مدخل رئيس إلى مكافحة الفساد وتعزيز أخلاقيات الوظيفة العمومية.

وفي السياق ذاته يرى مستشار أمان أنه يجب تنفيذ إجراءات تعزز من الالتزام الأخلاقي بمدونات السلوك، مثل توقيع الموظف على المدونة عند قبوله بالوظيفة العمومية، كما أشار مستشار أمان إلى ضرورة أن تتضمن مدونة السلوك خطة استراتيجية غير قطاعية لتعزيز قيم الشفافية والنزاهة ومكافحة الفساد استجابة لأجندة السياسات الوطنيه 2017 – 2022

وأشار الدكتور الخواجا إلى أن مدونة السلوك لموظفي القطاع العام عملت على تعزيز أخلاقيات العمل، من خلال توعية العاملين واعتماد إجراءات العمل الموحدة والمتابعة والتقييم الدوريين، الأمر الذي أسهم في بناء نظام النزاهة الذي تدعو إليه المدونة كما أن التدريب عمل على تعزيز ذلك، إذ تم تدريب 34 ألف موظف في القطاع العام، وأضاف الخواجه إن مدونة السلوك إجبارية تبعا لقرار مجلس الوزراء رقم 6 للعام 2012 نظرا لأهميتها الكبيره في مكافحة الفساد إلا أن تنفيذ قرار مجلس الوزراء بحاجه إلى إجراءات واضحة للتنفيذ مؤكدا أن المدونة هي إحدى المصادر المعتمده في تعزيز قيم النزاهة والشفافية ومكافحة الفساد عند إعداد الاستراتيجيات القطاعية وغير القطاعية للقطاع العام، وأوصى الخواجا بإعداد دليل إرشادي لتطبيق المدونة مع إعادة النظر بالمدونة وتقييمها لتعزيز نقاط القوة ومعالجة أي قصور.

وأكد الأستاذ عبد الله أهمية تطوير المدونة لكي تتضمن القوانين الجديدة والتشريعات المختلفة ذات العلاقة بالوظيفة العمومية، وبين أن مدونة السلوك عملت على تعزيز أخلاقيات العمل من خلال رفع وعي الموظفين بتلك الأخلاقيات، وتوفير مادة علميه تعزز الوقاية للموظفين من حالات الفساد مؤكدا أهمية تضمين مفاهيم مدونة السلوك في الخطط الاستراتيجية القطاعية في فلسطين.

وبعد تحليل المقابلات مع الجهات ذات الصلة، يرى الباحث أن هناك اتفاقا عاما على أهمية المدونة في تعزيز أخلاقيات العمل ومكافحة الفساد، خاصة في مجال رفع الوعي تجاه القضايا المرتبطة بالفساد، وأيضا في دورها في تنمية المنظمات الحديثة «المؤسسات الحكومية» من خلال تحصينها ضد الفساد كونه معول هدم لها، إضافة إلى الاتفاق على أن مدونة السلوك عملت على تطوير أخلاقيات العمل في مواجهة الفساد، مع ضرورة تحديث القواعد والأسس والإجراءات التي تضمنتها المدونة، بما يتلاءم مع تطور متطلبات التنمية المستدامة، بوصفها إحدى المصادر المعتمدة في تعزيز قيم النزاهة والشفافية ومكافحة الفساد.

3. الدراسات السابقة:

دراسة (زروقي يحيى، 2017) «أخلاقيات الأعمال والفساد الإداري للموظف العام –دراسة حالة مديرية الضرائب لولاية تلمسان»، إذ تعد أخلاقيات الأعمال والفساد الإداري من أهم المواضيع التي تستقطب الباحثين في علم الاقتصاد، لذلك، هدفت الدراسة إلى تحليل المداخل الأساسية لهذين المفهومين، مع دراسة حالة مديرية الضرائب لولاية تلمسان.وبناء على استقصاء شمل عينة من 90 موظفا، خلصت الدراسة إلى وجود علاقة إيجابية بين هذه الأخلاقيات والسلوك الوظيفي في هذه المنظمة الحكومية.

دراسة (ابو الكاس، 2015).«أخلاقيات المهنة ودورها في الأداء الوظيفي للعاملين في المنظمات غير الحكومية في قطاع غزة»، حيث هدفت الدراسة إلى التعرف على دور أخلاقيات المهنة في الأداء الوظيفي للعاملين في المنظمات غير الحكومية بقطاع غزة، وتقديم توصيات للمنظمات غير الحكومية لتعزيز معرفة العلاقة بين أخلاقيات المهنة والأداء الوظيفي، ومن أجل تحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي لمجتمع الدراسة الذي يتكون من العاملين في المنظمات غير الحكومية المحلية الاجتماعية بقطاع غزة والبالغ عددهم 833 موظفا، وقد تم اختيار عينة عشوائية عددها 263 موظفا، حيث تم استخدام الاستبانة أداةً للجمع لإدخال ومعالجة وتحليل البيانات.، SPSS البيانات، وتم استخدام البرنامج الإحصائي، وقد خلصت إلى مجموعة من النتائج أهمها: مستوى التزام العاملين في المنظمات غير الحكومية بقطاع غزة بأخلاقيات المهنة بشكل عام بلغ.83.34%، ومستوى الأداء الوظيفي لدى العاملين في المنظمات غير الحكومية بلغ 79.93، ووجود علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين أخلاقيات المهنة والأداء الوظيفي للعاملين في المنظمات غير الحكومية بقطاع غزة، مستوى الأداء الوظيفي يتأثر بصورة جوهرية وذات دلالة إحصائية بكل من المتغيرات (النزاهة والشفافية، الاحترام وحسن المعاملة،

العمل كفريق) على الترتيب، ومن أهم توصيات الدراسة: تشكيل هيئة رقابية متخصصة لمتابعة التزام العاملين بأخلاقيات المهنة، ومنحها الصلاحيات التي تمكنها من ضبط إجراءاتها الرقابية، والحرص على مكافأة العاملين على الإنجاز الجيد سواء بشكل مادي أو معنوي، والتعامل مع جميع العاملين بمستوى واحد من العدالة والمساواة، ومساعدة العاملين في تطوير أدائهم المهني، وقدراتهم العملية، وتشجيع العاملين على تقديم المقترحات، والأفكار التي تسهم في تحسين وتطوير أداء العمل.

دراسة (نجم عبود والمبيضين، باسم 2010) "أخلاقيات الإدارة"، حيث تطرقت هذه الدراسة لأخلاقيات الإدارة حيث هدفت إلى تقديم رؤية حول أخلاقيات الإدارة ومداخلها التي تفسر علاقات الأعمال بالأخلاقيات، وكذلك إعداد نموذج للمداخل الأساسية للأخلاقيات، ويسهم في تفسير وتقييم نمط العلاقة بين الأخلاقيات والأعمال، ويتكون هذا النموذج من أربعة مداخل لأخلاقيات الإدارة وهي: الأخلاقيات المثالية، وأخلاقيات الامتثال، والأخلاقيات النسبية، والأخلاقيات التطويرية.وقيم هذه المداخل بالعلاقة مع معايير الأداء المختارة في (20) منظمة أردنية من القطاع الحكومي والخاص، واعتمدت الدراسة على المنهجية التحليلية في مراجعة الأدبيات المتعلقة بالأخلاقيات واختبار الفرضيات باستخدام معامل ارتباط سبيرمان للمتغيرات غير الكمية عند مستوى دلالة إحصائي، واستخدم الباحثان عينة قصدية ملائمة وتم توزيع (100) استبانة على 25 منظمة حكومية وخاصة، وتوصل الباحثان فيها إلى أن الاهتمام كان ضعيفاً بالجوانب الأخلاقية في هذه المنظمات، وأن على الإدارة أن توضح رؤيتها عن الأخلاقيات ومعايير الأداء، لأن مثل هذه العلاقة يمكن أن تحفز العاملين لتحقيق التوازن بين الجوانب المادية والأخلاقية في قرار الحكم وممارستهم.

دراسة (Maguad and Krone, 2009) "الأخلاق والقيادة الأخلاقية في المنظمة"، حيث تطرقت هذه الدراسة إلى الأخلاق والقيادة الأخلاقية في المنظمة والتي هدفت إلى استكشاف العلاقة بين الأخلاق والقيادة الأخلاقية والتحسن الناجح للجودة والنوعية في المنظمات، واعتمدت على منهج التحليل النقدي للدراسات السابقة والأدب النظري، والتي توصلت إلى أن القيادة الأخلاقية هي أكثر وأهم متغير لنجاح الأعمال على المدى الطويل، وكذلك دعم السلوك الأخلاقي كهدف للعمل المهم في زيادة الأرباح وتحسن رضا الزبائن وتقليل معدلات دوران العمل والرضا الوظيفي.

أوجه التميز للدراسة الحالية

إن هذه الدراسة استخدمت المنهج التحليلي المعتمد على الأدبيات السابقة، وقد بحثت في دور مدونة السلوك في تعزيز أخلاقيات العمل، وإن الدراسات السابقة لم تتطرق لدور مدونة السلوك لموظفي القطاع العام في فلسطين في تعزيز أخلاقيات العمل وبالتالي مكافحة الفساد.

4.الاستنتاجات

خلص البحث إلى أن:

1. أخلاقيات الوظيفة العامة لها دور إيجابي في تعزيز قيم الشفافية والنزاهة، ومكافحة الفساد.

2. أخلاقيات العمل لها دور إيجابي ومباشر في تنمية المؤسسات العامة من خلال الحد من الفساد ومظاهره، الأمر الذي يعزز من التنمية بمفهومها العام، وتنمية المؤسسات العامة بشكل خاص، إذ يعد الفساد معول هدم للمؤسسات العامة.

3. تبعا للمقابلات الحصرية الخاصة بالدراسة فإن هناك إجماعا على أن مدونة السلوك لموظفي القطاع العام في فلسطين أسهمت في تعزيز أخلاقيات العمل وقيم الشفافية والنزاهة.

4. تبعا للمقابلات الحصرية في الدراسة مع الأطراف ذات الصلة فإن هناك إجماعا فيما بينها على أن مدونة السلوك لموظفي القطاع العام في فلسطين أسهمت في تحصين الموظفين من الفساد ومظاهره، من خلال رفع الوعي بقضايا الفساد وأشكاله المختلفة.

5. تبعا للمقابلات الحصرية وخاصة مع مستشار ائتلاف أمان، ما زالت هناك ضرورة لتعزيز أخلاقيات العمل من خلال تطوير مدونة السلوك لموظفي القطاع العام بما يتناسب مع خصوصية المؤسسات العامة، وتوفير تدريب دوري للكادر البشري، وتوفير دليل إرشادي لتطبيق المدونة.

5.التوصيات

بناء على ما سبق يوصي الباحث بما يأتي:

1. إلزام المنظمات على اختلاف أنواعها بالالتزام بأسس ومعايير مدونة السلوك وأخلاقيات العمل، من خلال قرار رسمي يصدر عن مجلس الوزراء.

2. العمل على وضع برامج فعالة للحد من الفساد خاصة الإداري منه؛ لارتباطه بشكل وثيق بالعمل المؤسسي؛ لأن ذلك يمكن أن يحفز الموظفين على الالتزام بأخلاقيات الوظيفة العامة.

3. مأسسة مدونة السلوك، وتوطينها، من خلال تضمينها في الخطط الاستراتيجية القطاعية و الغير قطاعية في فلسطين، أو من خلال الخطة الاستراتيجية الوطنية لمكافحة الفساد.

6.المراجع

اولا: المراجع العربية:

- ابن نامة، فاطمة الزهرة والعشعاشي، تابت (2012). أخلاقيات الأعمال كميزة تنافسية لمنظمات الأعمال: دراسة حالة على المطاحن الكبرى للظهرة بمستغانم، الجزائر.
- أبو الكاس، المعتصم بالله (2015). أخلاقيات المهنة ودورها في الأداء الوظيفي للعاملين في المنظمات غير الحكومية في قطاع غزة، برنامج الماجستير المشترك بين أكاديمية الإدارة والسياسة للدراسات العليا وجامعة الأقصى، غزة، فلسطين.
- ائتلاف أمان، تقرير حول دور المؤسسات الرقابية في متابعة تفعيل و إنفاذ مدونة السلوك وأخلاقيات الوظيفة العمومية، 2017
- ائتلاف أمان، واقع النزاهة ومكافحة الفساد في فلسطين، 2017.
- الجليلي، مقداد ورمو، وحيد (2012). أخلاقيات مهنة المحاسبة والمراجعة ودورها في استراتيجيات الحد من الفساد الإداري، كلية الإدارة والاقتصاد، مجلة تنمية الرافدين، العدد 106، مجلد 34.

- الخضيري، محسن. حوكمة الشركات، مجموعة النيل العربية للنشر.
- دراكر، بيتر. التكنولوجيا والإدارة والمجتمع، ترجمة صليب بطرس، الهيئة المصرية العامة للكتاب، القاهرة.
- ديوان الرقابة المالية والإدارية، التقرير السنوي لعام2016، لصادر عام 2017.
- زروقي، يحيى (2017). أخلاقيات الأعمال والفساد الإداري للموظف العام –دراسة حالة مديرية الضرائب لولاية تلمسان، رسالة دكتوراه في العلوم الاقتصادية، جامعة أبو بكر بلقايد، الجزائر.
- السكارنة، بلال خلف (2009). أخلاقيات العمل، دار المسيرة للنشر، عمان، الطبعة الأولى.
- سوليفان، جون (2008). البوصلة الأخلاقية للشركات – أدوات مكافحة الفساد: قيم ومبادئ الأعمال، آداب المهنة، حوكمة الشركات، المنتدى العالمي لحوكمة الشركات، الدليل السابع.
- الشمري، هاشم (2011). الفساد الإداري والمالي، اليازوري، عمان.
- الشميمري، حمد بن عبد الرحمن (2004). أخلاقيات الموظف المسلم، الطبعة الثالثة، جامعة الملك سعود القصيم.
- صوفي، إيمان وقوراري، مريم (2012). أخلاقيات العمل كأداة للحد من ظاهرة الفساد الإداري في الدول النامية"، ورقة مقدمة إلى الملتقى الوطني حول: حوكمة الشركات كآلية للحد من الفساد المالي والإداري الذي عقد بتاريخ 6 – 7/ ماي/ 2012، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التيسير، جامعة محمد خيضر – بسكرة.
- الصيرفي، محمد (2007). أخلاقيات الموظف العام. سلسلة إصدارات الإدارة العامة (4)، دار الكتاب القانوني.
- طشطوش، رامي عبد الله ومزاهرة، رانية عيسى (2012). درجة ممارسة المرشدين التربويين لأخلاقيات مهنة الإرشاد من وجهة نظرهم في ضوء بعض المتغيرات، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية، المجلد 20، العدد 2.
- العلوي، حسين بن محمد علي (2002). من أوراق عمل المنتدى الثاني لأخلاقيات العمل، المنعقد في جدة من تاريخ 6 – 8 مايو 2002.
- لونا، ديفيد (2002). مكافحة الفساد وتعزيز النزاهة مسئولية مشتركة تقوم على الوقاية والشفافية، مركز المشروعات الدولية الخاصة.
- مدونة السلوك واخلاقيات الوظيفة العامة رقم (6) لعام (2012)، هيئة مكافحة الفساد وديوان الموظفين العام.
- منظمة الشفافية الدولية، موقع الكتروني

www. transparency. org/ cpi2018

- نجم، عبود والمبيضين، باسم (2010). أخلاقيات الإدارة، مجلة دراسات العلوم الإدارية، مجلد 37، عدد 1.
- نجم، عبود (2006). أخلاقيات الإدارة ومسؤولية الأعمال في شركات الأعمال، مؤسسة الوراق للنشر، عمان – الطبعة الأولى.
- نجم، عبود (2000). أخلاقيات الإدارة في عالم متغير، منشورات المنظمة العربية للتنمية الإدارية، بحوث ودراسات، مصر، القاهرة.
- نجم، عبود (2005). إدارة المعرفة –المفاهيم و الاستراتيجيات و العمليات. الطبعة الأولى –عمان. الأردن
- ياغي، محمد عبد الفتاح (2012). الأخلاقيات في الإدارة، دار وائل للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، عمان.
- مقابلة مع د. عزمي الشعيبي مستشار الائتلاف من أجل النزاهة والمساءلة أمان بتاريخ 9/ 12/ 2018، رام الله، فلسطين
- مقابلة مع الأستاذعبد الله عليان مدير عام شؤون الموظفين في ديوان الموظفين بتاريخ 3/ 1/ 2019، رام الله، فلسطين
- مقابلة مع الدكتور حمدي الخواجا مدير عام التدريب والتخطيط في هيئة مكافحة الفساد بتاريخ 13/ 12/ 2018، رام الله، فلسطين.

المراجع المترجمة

Translated References:

- *Ibn Namat et al. (2012). [Business Ethics as a Competitive Advantage for Business Organizations: A Case Study on the Grand Mills of Dhahra in Mostaganem]. Algeria.*
- *Abu Al - Kass, M. B. (2015). [Ethics of the Profession and its Role in the Job Performance of Workers in Non - Governmental Organizations in Gaza Strip, joint master's program between the Academy of Management and Policy for Graduate Studies and al - Aqsa University]. Gaza, Palestine.*
- *AMAN for Transparency. Report on the role of regulatory institutions in following up on the activation and enforcement of the Code of Conduct and Public Service Ethics. (2017).*
- *AMAN for Transparency. Report on the Reality of Integrity and Anti - Corruption in Palestine. (2017).*
- *Al - Jalili, et al. (2012). [The ethics of the accounting and auditing profession and its role in strategies to reduce administrative corruption]. College of Administration and Economics, Al - Rafidain Development Journal, No. 106, Volume 34.*
- *Khudairy, M. [Corporate Governance]. Arab Nile Publishing Group.*
- *Drucker, P. [Technology, Administration and Society]. Saleb Boutros' translation. The Egyptian General Book Authority, Cairo.*
- *The Office of Financial and Administrative Supervision. Annual Report for the year 2016, issued in 2017.*
- *Zarrouqi, Y. (2017). [Business Ethics and Administrative Corruption for the Public Employee - Case Study of the Tax Directorate of Tlemcen Province]. PhD Thesis in Economic Sciences, Abu Bakr Belkaid University, Algeria.*
- *Al - Sakarneh, B. K. (2009). [Business Ethics]. Al Masirah Publishing House, Amman, First Edition.*
- *Sullivan, J. (2008). [Corporate Ethical Compass, Anti - Corruption Tools: Business Values and Principles, Business Ethics, Corporate Governance]. Global Corporate Governance Forum, Seventh Guide.*
- *Al - Shammari, H. (2011). [Administrative and financial corruption]. Yazuri, Amman.*
- *Al - Shammari, Hamad. (2004). [The Ethics of the Muslim Employee]. Third Edition, King Saud University Al - Qassim.*
- *Sophie, et al. (2012). [Business ethics as a tool to reduce the phenomenon of administrative corruption in developing countries]. Paper presented to the National Forum on: Corporate Governance as a Mechanism to Reduce Financial and Administrative Corruption that was held on 6 - 7/ May/ 2012, College of Economic, Commercial and Facilitation Sciences, Muhammad Khidir University - Biskra*
- *Al - Serafy, M. (2007). [Public employee ethics]. Public Administration Publications Series (4) , the Legal Book House.*
- *Tashtoush et al. (2012). [The degree to which educational counselors practice the ethics of the profession of counseling from their point of view in light of some variables]. Journal*

of the Islamic University for Educational and Psychological Studies, Volume 20, No. 2.

- *Al - Alawi, H. Bin Muhammad Ali (2002). From the worksheets of the second forum on work ethics, held in Jeddah from May 6 - 8, 2002.*
- *Luna, D. (2002 [Fighting corruption and promoting integrity is a shared responsibility based on prevention and transparency]. Center for International Private Enterprise.*
- *Code of Conduct and Ethics for the Public Service No. (6) of (2012) , the Anti - Corruption Commission and the General Personnel Bureau*
- *Transparency International organization, website: www. transparency. org/ cpi2018*
- *Najm, A. (2006). [Management Ethics and Business Responsibility in Business Companies]. Al - Warraq Publishing Foundation, Amman - First Edition.*
- *Najm, A. (2006). [Management Ethics and Business Responsibility in Business Companies]. Al - Warraq Publishing Foundation, Amman - First Edition.*
- *Najm, A. (2000). [Management ethics in a changing world]. Arab Organization for Administrative Development publications, research and studies, Egypt, Cairo.*
- *Najm, A. (2005). [Knowledge management - concepts, strategies and operations]. First edition - Amman. Jordan.*
- *Yaghi, M. Abdel - Fattah (2012). [Ethics in Management]. Wael House for Publishing and Distribution, first edition, Amman.*
- *Interview with Dr. Azmi Al - Shuaibi Coalition Adviser for Integrity and Accountability Aman on December 9 2018, Ramallah, Palestine.*
- *Interview with Mr. Abdullah Alayyan, Director General of Personnel Affairs, on the Employee Office on 3/ 1/ 2019, Ramallah, Palestine.*
- *Interview with Dr. Hamdi Al - Khawaja, Director General of Training and Planning at the Anti - Corruption Commission on 12/ 13/ 2018, Ramallah, Palestine.*

ثانيا: المراجع الأجنبية:

- *Pried, W. M et al. (2002). « Business», Houghton Mifflin Company*
- *Maguad, Ben A. and Krone, Robert, M. (2009). «ethics en moral leadership»,*