

أخلاقيات الموظف العمومي بين المقاربة القانونية والمقاربة الإسلامية

Public servant ethics between the legal approach and the Islamic approach

د. موكيل عبد السلام

أستاذ محاضر كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة سعيدة د. مولاي الطاهر

abdeslammoukil@gmail.com

تاريخ النشر

2023-07-31

تاريخ القبول:

2023-04-16

تاريخ الارسال:

2023-01-09

الملخص :

تزايد الاهتمام في الآونة الأخيرة بإيجاد آليات ووسائل حديثة من شأنها أن ترفع من كفاءة وفعالية الأجهزة الإدارية وتحسن خدماتها بما يحقق رضا الجمهور ، وباعتبار الموارد البشرية أهم عنصر في عملية التغيير والتحسين فان الاهتمام بها وتأطيرها قانونيا وتنظيما من شأنه إحداث أثر ايجابي في الحد من مختلف المعوقات التنظيمية ، أو تلك التي ترتبط بأسلوب التسيير وعدم وضوح الأهداف .

ومن ثم فان الحديث عن أخلاقيات الموظف العمومي يشغل حيزا مهما من عملية تحسين وكفاءة وفعالية العمل الإداري بشكل عام ، فالمقاربة القانونية تركز على أهمية

الأخلاق الوظيفية باعتبارها من الأساسيات المهمة في شغل الوظائف كم تشير إلى العناصر والمصادر التي يتم من خلالها تحقيق أداء إداري فعال ومتميز ، بينما تقدم المقاربة الإسلامية مفهوما آخر للأخلاق الوظيفية باعتبار المنظمة لا تتسم بالطابع الإداري فحسب بل لها صلة وثيقة بالجانب الديني والقيمي والروحي ، وهو ما يجعل الموظف يلتزم بالمبادئ والتعاليم الإسلامية

الكلمات المفتاحية :

الموارد البشرية - أخلاقيات الموظف - الوظيفة العامة - المقاربة القانونية - المقاربة الإسلامية

Abstract :

Increasing interest recently in finding modern mechanisms and means that would raise the efficiency and effectiveness of administrative bodies and improve their services in order to achieve public satisfaction, and considering human resources as the most important element in the process of change and improvement, interest in them and their legal and organizational framework would have a positive impact in reducing various obstacles Organizational, or those related to management style and lack of clarity of objective

• موكيل عبدالسلام

مقدمة :

موضوع إصلاح الوظيفة العامة من المواضيع المهمة والحساسة والتي شغل حيزا مهما في مجال البحث والتفكير عن أنجع السبل في تحقيق ذلك ، ويأتي الجانب الأخلاقي على رأس الأولويات في هذا الجانب فأخلاقيات الوظيفة تعتبر بحق الركن الأساس في شغل الوظائف العامة ، ولذا فمجمل القوانين تعطي أهمية قصوى للجانب الأخلاقي والتي تجعل من الوظائف والمهن لها سلطة التأثير والآداء المتميز والفعال وبالتالي فان الحاجة إلى مدونة أخلاقية تبدو من الضرورة بمكان لسد أي عجز أو خلل أو فساد قد يعتري سير وآداء المنظمات الإدارية ، وفي المقابل فان المقاربة الإسلامية تركز على البعد المقاصدي للوظيفة بشكل علم في جلب المصالح ودرء المفاسد ، كما تشير إلى جوانب مهمة كالإتقان والالتزام وروح المسؤولية والأمانة والصدق في تحمل أعباء الوظيفة وآدائها على الوجه الأكمل والمطلوب وتبرز من خلال ذلك الاشكالية التالية :

الي أي مدى يمكن لأخلاقيات الموظف العمومي أن تسهم في كفاءة وفعالية وتحسين الآداء الإداري وما حدود ذلك في تصور كل من المقاربة القانونية والمقاربة الإسلامية ؟

ولمعالجة هذه الاشكالية يمكن تناولها من خلال المباحث التالية :

المبحث الأول : أخلاقيات الموظف العمومي من خلال المقاربة القانونية

المبحث الثاني : أخلاقيات الموظف العمومي من خلال المقاربة الإسلامية

المبحث الأول : أخلاقيات الموظف العمومي من خلال المقاربة القانونية

الأخلاقيات الوظيفية من أساسيات شغل الوظائف ويتم التأكيد عليها بصفة دائمة ومستمرة من منطلق أن الموظف العام تقع على عاتقه مسؤوليات إدارية تتضمن مفاهيم أخلاقية ينبغي الالتزام والتقيّد بها من أجل آداء وظيفي مقبول وفعال .

المطلب الأول : أخلاقيات المهنة عند الموظف العمومي (الأمر 03/06)

أخلاقيات المهنة عند الموظف العمومي كعون من أعوان الدولة في الإدارة الجزائرية من خلال القانون الأساسي للوظيفة العمومية ونحن نعني بذلك الأمر 03/06 المؤرخ في 15 يوليو 2016 والمتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية الحريدة الرسمية رقم 46

الفرع الأول : مفهوم الأخلاقيات الوظيفية

الأخلاقيات لغة تشير إلى معنى السجية والأدب والطبع والدين ، والخلق هو الطبع والعادة قال تعالى " وانك لعلی خلق عظیم " سورة القلم ، الآية 4 . وجاء في حديث جابر بن عبد الله المرفوع " إن من أحبكم إلي وأقربكم مني مجلسا يوم القيامة أحاسنكم أخلاقا ، وان أبغضكم إلي وأبعدكم مني مجلسا يوم القيامة الثرثارون

والمتشددون والمتفهبون " قالوا يارسول الله قد علمنا الثرثارون والمتشددون فما المتفهبون قال " المتكبرون " رواه الترميذي .

في علم الإدارة العامة تعرف الأخلاق على أنها مجموعة المبادئ والمعايير التي تحكم سلوك الفرد أو الجماعة ، وترتبط هذه المبادئ بتحديد ما هو الصواب والخطأ في موقف معين ، وبناءا على ذلك يمكن القول أن الأخلاقيات عبارة عن مبادئ ومعايير بالمنظور المادي أو الموضوعي ، وهي طريقة أو نمط لتطبيق تلك القيم بالمفهوم الإجرائي . (1) وموضوع الأخلاق في مجال الوظيفة العامة يعني مجموعة من الواجبات والمسؤوليات والتي تتم صياغتها في إطار القوانين والمبادئ الأخلاقية والمسؤولية الخلقية ، وتهدف إلى خدمة المصلحة العامة مقابل تمتع شاغلها بحقوق وامتيازات الوظيفة التي يشغلها دون أن يكون أو يترتب على ذلك أي أحقية لشاغلها إذا أخل بأي من واجباتها . بالنسبة للوظيفة العامة فهي عبارة عن " الاصطلاح المستخدم المعبر عن المركز القانوني الذي يضم الأشخاص القائمين بالعمل العلم والذين يطلق عليهم الموظفون العموميون " كما يعرف الموظف العام على أنه " كل شخص يعهد اليه بعمل دائم في خدمة أحد المرافق العامة يتولى إدارتها الدولة ، أو أحد أشخاص القانون العام الاقليمية أو المرفقية ، وذلك بتولي منصب دائم يدخل في نطاق التنظيم الإداري للمرفق " (2) هناك تعريفات كثيرة وعديدة للموظف العام وهناك تباين بشأن هذه التعريفات ، ويرجع السبب في تحديد مفهوم دقيق للموظف العام إلى اختلاف الأنظمة الإدارية وتنوعها داخل الدولة الواحدة ، وبالتالي يصعب الوصول تعريف واحد ينطبق على جميع الموظفين في عديد الدول ، كما أن قواعد القانون الإداري تطورت نتيجة لتطور فلسفة الإدارة والحكم .

ومما سبق فان القاعدة القانونية غير القاعدة الأخلاقية ، باعتبار القاعدة الأخلاقية مصدر للقاعدة القانونية وهي خطاب لتنظيم سلوك الأفراد في المجتمع ، ويلتزم الأفراد بإتباعها خوفا من توقيع الجزاء الذي تفرضه الدولة على كل من يخالفها ، فالقاعدة القانونية قاعدة اجتماعية وعامة ومجردة وملزمة بخلاف القاعدة الأخلاقية التي تهتم بالمقاصد والنوايا ولا يمكن متابعة أي كان على نواياه ومقاصده .

القول أن أخلاقيات الوظيفة العامة تعني بها القواعد الأخلاقية التي هي عبارة عن مصدر القواعد القانونية المتضمنة لمجموع الواجبات والالتزامات الخاصة بالموظف في إطار الوظيفة العامة كما يقصد بها ممارسة المهام وفق قوانين الشرف والاستقامة والنزاهة ، علاوة على الالتزام والتفرغ لممارسة الوظيفة ، أي عدم الجمع بين أكثر من وظيفة مع الكتمان المهني ، كما يشترط في الموظفين من جهة أخرى الالتزام بالإنصاف والسلوك الحميد داخل العمل .

وبذلك فان أخلاقيات الوظيفة العمومية هي عموم المبادئ والقيم والالتزامات التي يجب على كل موظف أن يتصف بها من خلال ممارسته وتحمله لواجبه الوظيفي ولأعباء الوظيفة بشكل عام ، وهذه الأخلاق تستمد من قوانين وعادات وقيم كل مجتمع ، والتمسك بأخلاقيات الوظيفة العمومية مطلب أساسي وملح في حال وجود عجز أو نقص في القوانين الأساسية الخاصة أو الأنظمة الداخلية والتي لا تبين بشكل واضح ودقيق الالتزامات والمسؤوليات التي تقتضيها تلك الوظيفة ، كما أنها تسد في كثير من الأحيان ذلك الغموض الذي يكتنف النصوص القانونية والتنظيمية السارية المفعول .

الجانب الأخلاقي صار له دور مؤثر وفعال في مجال الوظيفة العمومية خصوصا في عالمنا

المعاصر ، باعتبار الوظيفة العامة صارت الآن أداة ومظهر من مظاهر ممارسة سلطة الدولة ، غايتها تحقيق وإشباع الحاجات العامة للأفراد ، وتسخر لخدمة التنمية المستدامة والتي تشمل فئة كبيرة من جميع شرائح المجتمع معنية مباشرة بنشاطاتها وآثارها المالية والنقدية المرتبطة بوظيفتها التنموية . (3)

الفرع الثاني : عناصر الأخلاقيات الوظيفية

تتمثل عناصر الأخلاقيات الوظيفية في مجمل الواجبات والالتزامات المترتبة على الموظف العام ، وهذه الواجبات يحددها القانون والأنظمة واللوائح ، وتشكل إطارا ومجالا أخلاقيا وسلوكيا لأدائه الوظيفي فمستوى سلوكه الأخلاقي يرتبط ارتباطا وثيقا بالالتزام الوظيفي لواجبه الوظيفي ، هذه الواجبات تنقسم الى شقين ، واجبات وظيفية ايجابية وواجبات وظيفية سلبية . أ - واجبات وظيفية ايجابية : وهي عموم الواجبات التي يتعين على الموظف الالتزام بها أثناء تأديته لوظيفته وهي على النحو التالي :

طاعة السلطة الرئاسية : يلتزم الموظف أثناء تأدية مهامه بطاعة السلطة الرئاسية والتي يعمل تحت سلطتها وإشرافها مع تنفيذ الأوامر الرسمية والمشروعة (المادة 40 من الأمر 03/06) .

- احترام القوانين واللوائح : واحترام جميع التعليمات والإجراءات القانونية ، والعمل بمقتضى هذه اللوائح والإجراءات والأوامر ، ولا يمكن بأي حال تجاوز النصوص القانونية وتحت أي ظرف كان .

- الالتزام الدقيق بأوقات وساعات العمل : يجب على الموظف احترام الأوقات الرسمية في العمل ، وعدم تضييع الوقت في أمور خارجة عن نطاق العمل لأن ذلك يؤدي إلى تراكم العمل وتعطيل المصالح .

- الالتزام بالنزاهة والاستقامة : ينبغي للموظف الالتزام بالنزاهة بعيدا عن المحسوبية والمحاباة وكل ما من شأنه أن يسيء إلى الصالح العام ، فالموظف أمين على تحقيق وتحري المصلحة العامة (المادة 41 من الأمر 03/06) .

- المحافظة على كرامة الوظيفة : سلوكات الموظف مسؤول عنها داخل الوظيفة ، ويحاسب على أي تصرف قد يسيء إلى وظيفته من منطلق كونه ممثلا للدولة ، مع تجنب كل فعل يتنافى مع طبيعة مهامه (المادة 42 من الأمر 03/06) .

- الحفاظ على المال العام : يقع على عاتق الموظف العمومي المحافظة على المال العام من خلال الموازنة بين الكفاءة والفاعلية ، وعدم إهدار المال العام لأي سبب من الأسباب ، مع مراعاة ترشيد النفقات دون الإخلال بالواجبات الأساسية والضرورية لتحقيق الأهداف المرسومة ، كما ينبغي عدم استغلال المال العام لتحقيق منافع وأغراض شخصية (المادة 50 و 51 من الأمر 03/06)

- التزام الأدب وحسن التعامل : الوظيفة العامة وجدت من أجل تحقيق المصالح العامة للجمهور متلقي الخدمة ، وعليه فانه ينبغي على الموظف أن يكون لبقا في تعامله ويقدم صورة حسنة ومقبولة عن الالتزام والأدب (المادة 53 من الأمر 03/06) .

- الآداء الشخصي للمهام الوظيفية : ينبغي على الموظف أن يلتزم بآداء المهام الوظيفية بصفة شخصية والتقيد بالقواعد القانونية الضابطة لسلوكه الوظيفي ، ولا يمكن التنصل من

أعبائه الوظيفية إلا من خلال التفويض القانوني ، مع اعتبار الأداء الشخصي واجب أخلاقي ينبغي الوفاء به في كل الظروف والأحوال .

ب - واجبات وظيفية سلبية : وهي بعض الأمور التي ينبغي أن يتجنبها الموظف وتتمثل فيما يلي :

- عدم إفشاء الأسرار المهنية : ينبغي على الموظف الالتزام بالحفاظ على الأسرار الوظيفية ، وعدم الكشف عن كل التعليمات والأوامر الصادرة عن الجهات الرسمية ، كما يجب على الموظف عدم الاحتفاظ بأي وثائق رسمية متعلقة بالعمل أو نسخ صور منها لأغراض شخصية .

- عدم قبول الهدايا : ينبغي على الموظف عدم قبول الهدايا لأي سبب كان ، لأن ذلك يخل بشرف الوظيفة ونزاهة الموظف ، كما أن قبولها يؤدي إلى التأثير على طبيعة القرارات الوظيفية والانحياز للجهات المانحة لمثل هذه الهدايا والعطاءات .

- عدم الجمع بين الوظيفة والأعمال المحظورة : يمنع على الموظف العمومي أن يجمع بين الوظيفة المكلف بها وبين وظائف وأعمال أخرى قد تؤثر على نزاهة الموظف ، كما أن انشغال الموظف بأعمال ومهام أخرى يستنزف جهده ويؤثر بشكل مباشر على أدائه الوظيفي .

- عدم استغلال النفوذ الوظيفي : يجب على الموظف العمومي عدم استغلال النفوذ الوظيفي لتحقيق مكاسب ومنافع مادية ومعنوية ، بحيث يؤثر ذلك على ضياع

المصلحة العامة ويدخل الموظف في دائرة الفساد الإداري والمالي ويوقعه تحت طائلة المساءلة . (4)

المطلب الثاني : مصادر وتحديات الأخلاقيات الوظيفية

هناك العديد من المصادر التي تشكل رافدا مهما للأخلاقيات الوظيفية ، وتختلف حسب طبيعتها من بيئة لأخرى ، ويمكن حصر هذه المصادر تبعا للقرارات المهنية ذات الطابع السلوكي والأخلاقي إلى مصادر دينية واجتماعية وقانونية إضافة إلى المصدر السياسي والاقتصادي ، كما أن هناك جملة من التحديات تقف في طريق الالتزام بالأخلاق الوظيفية ، ولا يمكن فهم حقيقة هذه التحديات إلا بمعرفة العقبات وأسباب التراجع بالإضافة إلى الرهانات المستقبلية .

الفرع الأول : مصادر الأخلاق الوظيفية

هناك جملة من المصادر تتمثل فيما يلي :

أ- المصادر الاجتماعية : يتأثر الإنسان ويؤثر بثقافة المحيط الذي يعيش فيه ، والقيم الاجتماعية لها تأثير كبير في ظهور سلوكيات وأخلاقيات معينة ، فالتنظيم الإداري عموما يتأثر بمكونات البيئة الاجتماعية ، وبالتالي فإن الموظف يتأثر بكل ما حوله من قيم ومبادئ وأعراف وعادات وسلوكات اجتماعية ، ويلتزم بمثل هذه الأخلاق التي استقاها اجتماعيا سواء من خلال العائلة باعتبارها الحاضنة الاجتماعية الأولى ، والتربية الأسرية تؤثر بشكل أو بآخر على صقل السلوك الاجتماعي وتوجهه نحو قيم وأخلاق معينة ، أو من خلال

المدرسة التي تعتبر الحاضنة الاجتماعية الثانية في التربية والتنشئة الأخلاقية والسلوكية ، والمدارس والمعاهد والجامعات لها دور مهم للغاية في تلقين وتهذيب السلوك والأخلاق الاجتماعية ، ولا يمكن إغفال دور المجتمع بكل أطيافه وتنوعه وتعددته في التأثير على هذا التوجه العام لسلوك الفرد وبناء توجهاته ومبادئه

ب- المصادر الدينية : أخلاقيات الوظيفة العمومية بالرجوع إلى أصولها وأبجدياتها فهي مستمدة من الرافد الديني ، فالمبادئ والقيم التي تشكل محور الأخلاقيات والسلوكيات الوظيفية هي في الأصل مبادئ وقيم نص عليها الدين ، وبالتالي فإن الضوابط التي يخضع ويحتكم لها الموظف في ممارسة مهامه الوظيفية داخل التنظيم والمنظمة الإدارية لا تختلف في شيء عن تلك السلوكيات التي يمارسها الفرد بشكل عام داخل محيطه المجتمعي والتي يؤطرها ويحدد معالمها الدين .

ج- المصادر القانونية : تعد التشريعات والقوانين والأنظمة من أهم المصادر المؤسسة والمحددة للأخلاق والسلوكيات الوظيفية ، كما أنها تحدد الإطار العام الذي يحكم مسار الوظيفة ويرسم معالمها الدقيقة ، ويبين طرق التحكم في الوظيفة وأسس المعاملات وكيفية تنفيذ الأوامر ، فهي تحدد للموظف الواجبات الأساسية التي ينبغي التقيد والالتزام بها ، ويقصد بالتشريعات دستور الدولة وجميع القوانين والمواثيق المنبثقة عنه ونظام الخدمة المدنية والأنظمة واللوائح الأخرى والتي تؤطر السلوك الوظيفي بشكل عام وتبحث في كيفية تنظيم وإدارة شؤون وأخلاقيات العمل كنظام الدوام مثلا ، والتقيد بقواعد الكفاءة والجدارة والإستحقاق ، وتقديم المصلحة العامة على المصلحة الخاصة وعدم قبول الرشوة على سبيل المثال ، ومصدر التشريعات المهنية مثل نظام الأشغال الحكومية ومن بينها :

- القيم الوظيفية الأخلاقية التي تنص عليها دساتير الدول ، فقد نص الدستور الجزائري على أنه لا يجوز للمؤسسات أن تقوم بالسلوك المخالف للشريعة الإسلامية وقيم ثورة نوفمبر (القانون 16-01 الصادر بتاريخ 6 مارس 2016 ، المتضمن التعديل الدستوري ، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية ، العدد 14 ، سنة 2016 ، ص 7) .

- القواعد والنظم والسياسات الإدارية الصادرة عن المنظمات الإدارية والملزمة لجميع موظفيها أثناء تأدية أعمالهم الإدارية ، والمحددة لكيفيات أداء جميع المسؤوليات والواجبات الأخلاقية .

- لوائح آداب المهنة التي تصدرها النقابات والتنظيمات المهنية ، وبموجبها يتم وضع القواعد المناسبة للسلوك الإداري عند قيام الموظفين بواجباتهم تجاه الأطراف المختلفة .

- مكاتب العمل في مختلف دول العالم تعد مصدرا مهما من مصادر الأخلاق الوظيفية ، وذلك من خلال الضوابط الأخلاقية والقوانين والتي تحدد عمل وسلوك كل موظف .(5)

د- المصادر السياسية والإقتصادية : المصدر السياسي يقصد به طبيعة النظام السياسي الذي يحكم البلد ويسير المجتمع ، وانعكاس توجهات هذا النظام على سلوك وأخلاقيات الأفراد ، فإذا كان النظام على سبيل المثال دكتاتوريا مغلقا على نفسه ولا يقبل الانفتاح ولا المشاركة السياسية ويقمع الرأي الآخر ولا يحترم الفردية والجماعية ولا يتورع في نشر قيم الفساد والظلم والإستبداد لا شك أن مثل هذا النظام سيؤثر على الأفراد سلوكيا وأخلاقيا ويدفع نحو تصرفات وممارسات سلبية ، وفي الجانب الآخر إذا كان النظام ديمقراطيا منفتحا ويشجع على المشاركة السياسية ويحترم الحريات والرأي الآخر فلا شك أيضا أنه يؤثر على سلوك وأخلاق الأفراد ويدفع نحو القيم والمثل الإيجابية .

بالنسبة للجانب الإقتصادي فالظروف والأوضاع الإقتصادية التي تحيط بالأفراد والجماعات تؤثر هي أيضا على سلوك وأخلاق الأفراد ، فالفرد الذي يعيش في ظل وضع اقتصادي مقبول ومعقول لا شك أنه يتميز بسلوك أخلاقي رفيع ينسجم مع طبيعة وقيم الوضع الاقتصادي السائد ، والعكس صحيح فالفرد الذي يعيش في وضع اقتصادي مزري وغير مقبول ، لا شك أن ذلك يدفعه إلى الغش والتزوير والفساد واستعمال كل الوسائل الغير مشروعة في سبيل تحسين وضعه الاجتماعي ، مما ينعكس أيضا بالضرورة على الوضع الاقتصادي والسياسي والاجتماعي للبلد ويؤدي إلى نتائج وخيمة .

الفرع الثاني : تحديات الأخلاقيات الوظيفية

قبل أن تحدث عن التحديات لابد من الإشارة إلى العقبات وأسباب تراجع الأخلاقيات الوظيفية ، بالنسبة للعقبات التي تعترض تنفيذ الأخلاقيات الوظيفية في إطار العمل نجد من بينها على وجه الخصوص :

- غياب القدوة الحسنة : وهو ما يؤثر سلبا على مستوى الأخلاق الوظيفية وتطبيقها ، خصوصا إذا كان المسؤول عن العمل أو الرئيس لا يعبر عن هذا المستوى من القيم مما يعزز التراجع عنها .

- تغليب المصلحة الخاصة على المصلحة العامة للمجتمع يضعف مستوى آداء الأخلاق الوظيفية ويدخل الموظف إلى دائرة الانحراف والفساد .

– فقدان معالم التفاهم والتعاون والانسجام بين الموظفين من جهة وبين المسؤولين عن العمل يؤثر بشكل مباشر على مستوى الأخلاق المهنية داخل العمل ، وبالتالي تسود الفوضى والصراعات .

– التركيز على القواعد القانونية المطبقة على الموظفين وإعطاء الضمانات الكفيلة بذلك في كل الشؤون المتعلقة بالعمل ، دون تفعيل أو ترسيخ البعد الأخلاقي الذي ينبغي إلزام الموظفين به.(6)

– عدم تطبيق سياسة العقاب والردع مما يؤدي إلى تجاوزات خطيرة ، ولا يقدم صورة حسنة عن تطبيق النظام واحترام القانون ويجعل المفسدين بعيدين عن دائرة المحاسبة والمراقبة .

– التركيز على مؤشرات الربحية والآداء كمخرجات أساسية للعمل ، وإهمال الجوانب السلوكية والأخلاقية مما يضعف التركيز عليها .

أما بالنسبة لأسباب تراجع أخلاقيات الوظيفة العمومية فنجد من أهمها :

– غياب الشفافية في تطبيق القوانين ، وهو ما يجعل الموظف غير قادر على تطبيق أحكام القانون بشكل صحيح ، ويدفع نحو التقاعس والقيام بأعمال غير مشروعة .

– عدم استخدام الرقمنة والتكنولوجيا يضعف مستوى الآداء والمتابعة ، ويكرس العشوائية ويوجد إختلالات في تقديم الخدمة العمومية ، كما أنه يمكن من إيجاد ثغرات تستغل بطرق غير شرعية .

– الإحباط الوظيفي وهو ظاهرة تصيب الموظفين سواء في القطاع العام أو الخاص ، وتختلف أسبابه ودوافعه من منظمة لأخرى وهو ما ينعكس سلبا على نفسية الموظف وعلى سلوكه الوظيفي .

– غياب القنوات الإتصالية على المستوى العمودي وعلى المستوى الأفقي ، بين الموظفين أنفسهم أو بين الموظفين والمسؤولين ، وغياب هذه القنوات من الأسباب الرئيسة لكثير من التجاوزات والخروقات – الضغوطات داخل العمل خصوصا من بعض الرؤساء على مرؤوسيههم ، يسبب فقدان الثقة وغياب الإحترام ، ويبحث على تجاوز كثير من الأعراف والأخلاق السائدة داخل هذه المنظمات .

وفي العموم فإن هناك جملة من التحديات أو الرهانات التي ينبغي تجاوزها لتكريس الأخلاق الوظيفية بشكل فعال داخل المنظمات والإدارات ويمكن الإشارة إلى بعض منها :
– حاجة المنظمات الإدارية إلى ميثاق أخلاقيات المهنة ، وهذا الأمر يتطلب تكوين الموظف على ثقافة المسؤولية واحترام المهنة وتأدية الخدمة على الوجه المطلوب وعدم التقصير في ذلك .

– تكريس المهنية في أداء الواجب الوظيفي ولا يتم ذلك إلا من خلال التكوين الجامعي ومراعاة التخصص والتعليم والتدريب المستمر وإعطاء أهمية كبيرة لمعايير الجودة والإحترافية في العمل .

– نشر ثقافة الوعي بما هو أخلاقي وما هو غير أخلاقي ، والقاعدة الأخلاقية تفرض من داخل التنظيم أو المنظمة بقوة موظفيها وإرادتهم ، ولا تفرض من الخارج أو عن طريق الإكراه .

– غموض اللوائح الإدارية يعتبر من بين التحديات التي تواجه المنظمات ، وهو ما يؤدي إلى غياب المعايير الأخلاقية في الإلتزام بالوظيفة وتحمل أعبائها .

– ومن أهم التحديات والرهانات هو إعتبار المنظمات الإدارية مؤسسات إجتماعية بالدرجة الأولى لأنها تقدم خدمات إجتماعية للمجتمع بأكمله ، ويقع على عاتقها أداء أدوار أخلاقية رائدة وبناءة .(7)

المبحث الثاني : أخلاقيات الموظف العمومي من خلال المقاربة الإسلامية

تقدم المقاربة الإسلامية منظورا مختلفا عن المقاربة القانونية في مجال الأخلاقيات الوظيفية ، فالموظف المسلم هو موظف مثالي إذا التزم بقواعد وضوابط الشريعة الإسلامية ، وجسد جملة من المبادئ والأخلاقيات ذات البعد الروحي كالأمانة والإتقان والإخلاص والصدق والعفة والرفق والتواضع ومعاملة الآخرين باحترام دون تجاوز حدود الحق والشرع ، وبالتالي فالموظف المسلم لا يعتني فقط بالمصالح الدنيوية بل يراعي أيضا المصالح الأخروية .

المطلب الأول : أخلاقيات العمل في المنظور الإسلامي

يركز الإسلام في تعاليمه الأساسية على ضرورة توفر الجانب الخلقي في كل المناحي المرتبطة بحياة الإنسان ، وبدون الأخلاق لا يمكن وجود مجتمع قوي وقادر على مجابهة التحديات والأخطار ، والإسلام جاء ليتمم مكارم الأخلاق ويعطيها المكانة التي تستحق في بناء الإنسان والمجتمع .

الفرع الأول : منزلة الأخلاق في الإسلام

الأخلاق الإسلامية هي مجموعة الأفعال والأقوال التي يجب أن تقوم على قواعد وضوابط وفضائل وأصول وآداب ترتبط ارتباطا وثيقا بشريعة وعقيدة الإسلام ، وذلك من خلال مجلة دولية محكمة تصدرها جامعة د/ مولاي طاهر بسعيدة –الجزائر-

القرآن الكريم وسنة النبي صلى الله عليه وسلم .
 نجد أن القرآن الكريم أولى إهتماما بالغاً للجانب الأخلاقي ، فقد وردت آيات كثيرة تحث على ذلك كقول الله تعالى " وممن خلقنا أمة يهدون بالحق وبه يعدلون " (سورة الأعراف ، الآية 181) ، وقوله تعالى " الذي خلقني فهو يهدين " (سورة الشعراء ، الآية 78) ، وقوله تعالى " إن هذا القرآن يهدي للتي هي أقوم " (سورة الإسراء ، الآية 9) .
 ومن السنة قول النبي صلى الله عليه وسلم " من أكثر ما يدخل الناس الجنة تقوى الله وحسن الخلق " (رواه الإمام أحمد في مسنده) ، وقول النبي صلى الله عليه وسلم " أكمل المؤمنين إيمانا أحسنهم أخلاقا " (رواه الإمام أحمد في مسنده) ، وقوله صلى الله عليه وسلم " إنما بعثت لأتمم مكارم الأخلاق " (رواه الإمام مالك في الموطأ) ، وفي حديث أم المؤمنين عائشة رضي الله عنها " كان خلقه القرآن " (رواه الإمام مسلم) .
 ويتضح من خلال النصوص السابقة الصلة الوثيقة بين الإيمان الصحيح عقيدة والأخلاق سلوكا ، فالأخلاق علامة على الإيمان الكامل ، فكلما زاد الخلق إرتفعت درجة المؤمن .
 كما نلاحظ أن العبادات في الإسلام ذات أثر أخلاقي ، فالصلاة مثلا تنهى عن الفحشاء والمنكر ، أي تنهى عن الزنا وشرب الخمر والفحش وسائر الأخلاق المشينة والسيئة ، والزكاة أيضا تطهر النفس من الشح والبخل والحرص ، وهكذا سائر العبادات تهذب النفس خلقيا .

والأخلاق من جانب آخر شرط لصحة المعاملات ، فالإسلام يحارب كل أشكال الإستغلال والتعدي على حقوق الآخرين والظلم ، فمن غشنا فليس منا كما جاء في

كما نلاحظ أن الحدود في الإسلام زواجر عن جرائم أخلاقية (حد القتل والسرقة والزنا) ، فالإسلام أقر هذه الحدود لحماية مكارم وأخلاق الإسلام من أجل أن تحفظ وتصلح ، ويدرك المتأمل أن الإسلام عقيدة وشرعية وأخلاق كل متكامل لا ينفك بعضه عن بعض . (8)

لقد حث الإسلام على الجدية في العمل وكسب الرزق الحلال وطلبه والسعي إليه بكل السبل والطرق المشروعة والتعفف عن سؤال الناس فقال تعالى " هو الذي جعل لكم الأرض ذلولاً فامشوا في مناكبها وكلوا من رزقه وإليه النشور " (سورة الملك ، الآية 15) .

ما يدل على قيمة العمل ومكانته في الإسلام ما جاء عن أنس بن مالك رضي الله عنه قال قال النبي صلى الله عليه وسلم " إذا قامت الساعة وفي يد أحدكم فسيلة فإن استطاع ألا تقوم حتى يغرسها فليغرسها فلينفع له ذلك " وهذا الحديث يدل دلالة واضحة على أن المسلم لا بد أن يكون فرداً عاملاً منتجاً ساعياً متفانياً في أصعب الظروف وأعظمها خطراً ، فلا يمكن أن يكون المسلم عاجزاً أو كسولاً أو متخاذلاً .

ما يدل على قيمة وعظمة وأهمية العمل في الإسلام هو اقترانه بالنية الصادقة والعزيمة الجادة ، فالإسلام جعل السعي في طلب الرزق وتوفير المتطلبات الضرورية وإعانة الأسرة بكل ما تحتاج من لوازم يدخل في مفهوم العبادة ومضمونها ، والعلماء قد بينوا حقيقة

العبادة على أنها اسم جامع لكل ما يحبه الله ويرضاه من أقوال وأفعال وأحوال ، فكل سعي أو حركة أو عمل أو قبل يبتغي به الإنسان وجه الله تعالى ومرضاته والدار الآخرة فهو عبادة على الحقيقة ، فالصلاة في وقتها وآداء الزكاة لمستحقيها والحج بفرائضه من العبادات ، والإحسان إلى اليتيم والأرملة وإغاثة الملهوف والصدقة على المسكين والمحتاج وعبادة المريض والمواساة وإنظار المعسر والرحمة بالحيوان كله يدخل في مضمون العبادة ومفهومها . ما يدل على ذلك ما جاء في حديث أبي ذر رضي الله عنه أن أناسا من أصحاب النبي صلى الله عليه وسلم قالوا للنبي صلى الله عليه وسلم " يارسول الله ذهب أهل الدثور بالأجور يصلون كما نصلي ويصومون كما نصوم ويتصدقون بفضول أموالهم " فقال لهم " أوليس قد جعل الله لكم ما تصدقون إن لكم بكل تسيحة صدقة وكل تكبيرة صدقة وكل تحميدة صدقة وكل تهليلة صدقة ، وأمر بالمعروف صدقة ونهي عن المنكر صدقة ، وفي بضع أحدكم صدقة " قالوا يارسول الله أيأتي أحدنا شهوته ويكون له فيها أجر " قال رأيتم لو وضعها في حرام أكان عليه وزر ، فكذلك إن وضعها في حلال كان له أجر " (رواه الإمام مسلم في صحيحه) .

ونجد في سنة النبي صلى الله عليه وسلم نصوص صريحة وواضحة دالة على كل هذه المفاهيم والمقاصد والأهداف السامية ومن ذلك حديث أبي موسى الأشعري رضي الله عنه قال قال النبي صلى الله عليه وسلم " على كل مسلم صدقة " قال رأيتم إن لم يجد قال " يعمل بيديه فينفع نفسه ويتصدق " قال رأيتم إن لم يستطع قال " يعين ذا الحاجة الملهوف " قال رأيتم إن لم يستطع قال " يأمر بالمعروف أو الخير " قال رأيتم إن لم يفعل قال " يمسك عن الشر فإنها صدقة " (الحديث متفق عليه) . لقد وضع الإسلام

جملة من القواعد والضوابط والآداب للعمل حتى تتحقق هذه الغايات السامية والمقاصد الكبرى وهي عمارة الأرض ، وعبادة الله وطاعته على الوجه الصحيح والمطلوب ، وتحقيق التكافل الإجتماعي بين أفراد المجتمع ، واجتماع الكلمة ووحدة الصف فيكون المسلمون قوة واحدة متكاملة كما صورها النبي صلى الله عليه وسلم بأمة الجسد الواحد . فمن أهم الآداب التي يمكن الإشارة إليها في هذا المجال مايلي : (9) - ربط العمل والوظيفة في الإسلام بجانب العقيدة الصحيحة والإيمان بالله واليوم الآخر ، وذلك ليراقب الله في آداء عمله ، سواء كان مدرسا أو طبيا أو موظفا في إدارة عامة أو خاصة ورتب على ذلك الثواب والأجر في الدنيا والآخرة ، والزيادة في البركة والرزق لقوله تعالى " من عمل صالحا من ذكر أو أنثى وهو مؤمن فلنحيينه حياة طيبة " (سورة النحل ، الآية 97) .

- النية الصادقة وابتهاء مرضاة الله ، فقد جاء في الحديث الصحيح " إنما الأعمال بالنيات وإنما لكل امرئ ما نوى " ، فينبغي على الموظف أن يصطحب هذه النية في آداء عمله حتى يثاب على عمله ، ويحصن أهله وأولاده بالرزق الحلال البعيد عن الحرام وعن كل شبهة من الشبهات .

- من الآداب التي ينبغي أن يتصف بها الموظف هو الرحمة ، لأنها من خصال الخير وخصال أهل الإيمان ، جاء في الحديث عن النبي صلى الله عليه وسلم أنه قال " كان تاجر يداين الناس فإذا رأى معسرا قال لفتيانه تجاوزوا عنه لعل الله أن يتجاوز عنا ، فقال الله عزوجل نحن أحق بذلك منه فتجاوزوا عنه " (رواه الإمام مسلم) ، فعلى الموظف أن يتعامل مع الآخرين بالرحمة لأنها من الآداب الراقية .

– القناعة وعدم التطلع إلى ما عند الآخرين ، فيقنع بما رزقه الله تعالى فلو نظر ما عند الناس وقارن نفسه بهم أصيب بداء الحسد وتتبع عورات الناس والأنانية ، وأن يكون شعاره في الحياة " الحر عبد إذا طمع والعبد حر إذا قنع " ، وجاء في حديث النبي صلى الله عليه وسلم " انظروا إلى من هو أسفل منكم ولا تنظروا إلى من هو فوقكم ، فهو أجدر ألا تزدروا نعمة الله عليكم " (متفق عليه) .

المطلب الثاني : مبادئ وعناصر الأخلاقيات الوظيفية في الإسلام

هناك جملة من المبادئ تركز عليها أخلاقيات الوظيفة في المنظور الإسلامي ، باعتبار الوظيفة أو العمل من خلال المقاربة الإسلامية أمانة ومسؤولية ينبغي أن يتحملها الموظف في كل وقت ، وأن العمل تكليف وليس حق للعامل ، وتستند الأخلاق الوظيفية في الإسلام إلى عناصر مهمة كالصدق والإخلاص والعفة واحترام الآخرين والمعاملة الحسنة والتواضع .

الفرع الأول : مبادئ الأخلاقيات الوظيفية في الشريعة الإسلامية

وضعت الشريعة الإسلامية جملة من المبادئ السامية والأساسية للوظيفة وشاغلها ومن أهمها :

– الوظيفة عبادة : رغبت الشريعة الإسلامية في العمل وجعلته من أسمى مقاصدها ، وجاء الحث على ذلك في نصوص كثيرة من القرآن والسنة الشريفة ، قال تعالى " وقل اعملوا فسيرى الله عملكم ورسوله والمؤمنون " (سورة التوبة ، الآية 105) ، وهذا يدل على حرص الإسلام على العمل أيا كان ومهما كانت طبيعته المهم أن يكون موافقا للشريعة وأحكامها ، فلا بد للعامل أن يعلم أن تأديته لوظيفته هو عبادة يثاب عليها وينال القرب من

الله عزوجل ، ويؤدي هذه الوظيفة على أكمل وجه لأن الله تعالى يراقبه ومطلع عليه ويعلم سره وعلايته ، وبذلك تكون نية هذا الموظف هو الإستجابة لأمر الله .

— الوظيفة تكليف : ينبغي أن يعلم الموظف أن الوظيفة تكليف وليست حق يفعل به ما يشاء ، بل هو مكلف بهذا العمل ويحاسب عليه ، فقد ورد أن النبي صلى الله عليه وسلم قال " إنا والله لا نولي هذا العمل أحدا سأل ، أو أحدا حرص عليه " (رواه الإمام مسلم ، رقم الحديث 1733) ، وبذلك يتضح في الإسلام أن الولاية لا تسند لأي كان بل لابد من توفر عنصر الخبرة والكفاءة والجدارة وكل المؤهلات اللازمة لتولي الوظيفة على أكمل وجه ، غير أن الواقع لا يسير مع هذا الطرح الإسلامي والمثالي ، حيث نرى أن الوظائف تسند للأقارب وذوي النفوذ مع شيوع المظاهر السلبية كالمحاباة والرشوة وسطوة أصحاب النفوذ والثروة والمصالح في إملاء رغباتهم وتعيين من يشاؤون في الوظائف العامة على حساب هذه المبادئ السامية التي أشرنا إليها وجاء بها الإسلام لتحقيق العدالة ، وتجسيد مبدأ تكافؤ الفرص في تولي الوظائف العامة .

— الوظيفة مسؤولية : تنظر الشريعة الإسلامية إلى الموظف باعتباره مسؤولا في عمله ووظيفته ، وحارس مؤتمن على كل ما يتعلق بمجال عمله ، يقول الله تعالى " وقفوهم إنهم مسؤولون " (سورة الصافات ، الآية 24) ، أي أن كل شخص مسؤول عن تصرفاته في أي وضع كان ويحاسب على كل تقصير وعجز في أداء وظيفته أمام الله تعالى ، لهذا وجب عليه أن يراعي كل تصرفاته ومعاملته للآخرين ، مع احترام المواعيد وأوقات العمل والوفاء بكل الالتزامات التي على عاتقه في عمله ، فالرقابة على الموظف المسلم تبدأ من ضميره قبل أن يراقبه الرئيس أو القائد ، ويعلم في نفس الوقت أن الله رقيب عليه .

— الوظيفة أمانة : الشريعة الإسلامية تعتبر الوظيفة أمانة عظيمة ينبغي استشعار ثقلها ومسؤوليتها الجسيمة ، قال الله تعالى مخبرا عن نبيه يوسف عليه السلام " قال اجعلني على خزان الأرض إني حفيظ عليم " (سورة يوسف ، الآية 55) ، وهنا نرى بأن الله عزوجل قدم الحفظ والأمانة على العلم ، فلو تولى هذا المنصب عالم وغير أمين لفسد وأفسد ، ولكن الأمانة هي الأساس قبل العلم وباقي الشروط الضرورية الأخرى لتولي الوظائف والمناصب العامة ، وجاء في آية أخرى قول الله عزوجل " قالت إحدهما يآبت استأجره إن خير من استأجرت القوي الأمين " (سورة القصص ، الآية 26) ومن خلال هذه الآية نخلص إلى أن أركان الوظيفة أو العمل ثلاثة : الأمانة والعلم والقوة . (10)

الفرع الثاني : عناصر الأخلاق الوظيفية في الشريعة الإسلامية

من أهم العناصر التي ينبغي أن يتصف بها كل موظف من وجهة نظر الشريعة الإسلامية مايلي :

— الصدق : ويشمل الصدق في الحديث والصدق في الوعد والصدق في العمل ، وقد جاء في حديث أبي أمامة رضي الله عنه عن النبي صلى الله عليه وسلم أنه قال " يطبع المؤمن على الخلال كلها إلا الخيانة والكذب " (رواه الإمام أحمد في مسنده) ، وقول النبي صلى الله عليه وسلم " آية المنافق ثلاث إذا حدث كذب وإذا وعد أخلف وإذا أؤتمن خان " (رواه الشيخان) ، فعلى الموظف أن يتحرى حقائق الأمور بصفة مباشرة ، ولا يتعمد الكذب وقلب الحقائق وتشويهها مع المشرفين عليه في العمل .

— القدوة الحسنة : الموظف المسلم هو أول من يطبق واجبات العمل ويحافظ على جميع الالتزامات ، فلا يؤمر بشيء إلا ويكون أول من يعمل على تنفيذه ، ولا ينهى عن شيء إلا

ويكون أول من يجتنبه ويتعد عنه ، فلا يعقل أن يكون الموظف المسلم من ينادي بالإلزام بالوقت ويتأخر عن عمله ولا يأتي في الوقت المحدد ، ولا يكون ممن يفضل مصالحه الشخصية على مصلحة العمل .

– العدل : وهو من القيم والأخلاق الأساسية التي ينبغي أن يتحلى بها كل موظف مسلم ، فالعدل أساس الملك ويعني إعطاء كل ذي حق حقه ، والعدل من المبادئ الدستورية الإسلامية العامة ، قال تعالى " إن الله يأمر بالعدل والإحسان وإيتاء ذي القربى " (سورة النحل ، الآية 90) ، وما ينافي العدل عدم التسوية بين أصحاب المعاملات في الحقوق والواجبات لقراءة أو صحبة أو هوى ، ومعاملة آخر بالتعسير والتشديد ، وتقديم أصحاب معاملات على آخرين بسبب رشوة ظاهرة أو مقنعة بهدية .(11)

– الإخلاص : لابد من توفر هذا العنصر في الموظف المسلم ، فهو أول صفات المؤمنين لأن الأعمال بالنيات كما هو معلوم ، والإجتهاد في الإنجاز على أحسن وجه هو المطلوب والأساس من كل موظف ، هذا الركن الحصين هو الذي يحول دون الوقوع في الخلل والانحراف ، والإخلاص هو السبيل لقبول العمل مصداقا لقول النبي صلى الله عليه وسلم " إن الله لا يقبل من العمل إلا ما كان خالصا وابتغي به وجهه " (رواه النسائي ، رقم الحديث 1856) ، والإخلاص هو الباعث الذي يدفع الموظف إلى إتقان العمل وجودته وتحسينه ، ومن معاني الإخلاص وصوره المتعددة وجود رقابة ذاتية لدى العامل في عمله – الرفق وحسن التعامل : فهو أحد الأسس المؤلفة للقلوب والناظمة للجماعة ، كما جاء في حديث النبي صلى الله عليه وسلم " إن الله يحب الرفق في الأمر كله " (رواه ابن حبان ، رقم الحديث 547) وقوله صلى الله عليه وسلم " إن الله رفيق يحب الرفق ، ويعطي على الرفق

مالا يعطي على العنف ومالا يعطي على ما سواه " (رواه الإمام مسلم ، رقم الحديث 634) ، وقوله صلى الله عليه وسلم " إن الرفق لا يكون في شيء إلا زانه ، ولا ينزع من شيء إلا شانه " (رواه الإمام مسلم ، رقم الحديث 635) ، هذا الخلق الكريم مصدر عظيم للنجاح ، وحسن التعامل يجعل من الموظف دائم البشر والطلاقة في استقبال الآخرين ، ويجعل من المجتمع الإسلامي مجتمعا متكافلا تسوده المحبة والإخاء . (12)

- الإتقان : قرين الإحسان وقد أمرت به الشريعة الإسلامية في كل الأمور والأعمال صغيرها وكبيرها جليلها وحقيقتها ، يقول الله سبحانه وتعالى " صنع الله الذي أتقن كل شيء إنه خبير بما تفعلون " (سورة النمل ، الآية 88) ، والمتقن لعمله يحبه الله عزوجل وهذا من أقوى المحفزات على جودة العمل ، وفي الحديث التالي دلالة واضحة على جودة العمل وإتقانه في كل الظروف ، فعن عاصم بن كليب قال " شهدت جنازة مع أبي ومع رسول الله صلى الله عليه وسلم وأنا غلام صغير أفهم وأعقل ، فانتهى بالجنازة إلى القبر ولم يمكن لها ، فجعل النبي صلى الله عليه وسلم يقول سووا لحد هذا حتى ظن الناس أنه سنة ، فالتفت إليهم وقال أما إن هذا لا ينفع الميت ولا يضره ، ولكن الله يحب من العامل إذا عمل أن يحسن " (رواه البيهقي في شعب الإيمان) . (13)

التواضع : فضيلة خلقية محمودة ومطلوبة ، وقد ورد الحث عليها والنهي عن ضدها في مواضع من القرآن الكريم كقول الله تعالى " ولا تمش في الأرض مرحا إن الله لا يحب كل مختال فخور " (سورة لقمان ، الآية 18) ، وقوله تعالى " ولا تمش في الأرض مرحا إنك لن تخرق الأرض ولن تبلغ الجبال طولاً " (سورة الإسراء ، الآية 37) ، فالمتكبر حقير عند الله ومحتقر عند الخلق ومبغوض وممقوت لأنه اكتسب شر الأخلاق وهو الكبر ، ولذلك

يقول النبي صلى الله عليه وسلم " ما تواضع أحد لله إلا رفعه " (رواه الترميذي ، رقم الحديث 2029) ، ويتأكد الإلتزام بهذا الخلق بصفة خاصة في تعامل رب العمل أو الرئيس مع مرؤوسيه ، ويدخل في ذلك مجالستهم ومشاركتهم همومهم الوظيفية . (14) - العفة : ومعنى العفة هي ضبط جماح النفس عن كل ما يدنسها ويبعدها عن القرب من الله تعالى ، وهي توجب على الموظف أن يكون شديد الحذر من أن تخدش عفته لما ينزلق في بعض الفواحش أو مقدماتها ، وكم من موظف أسر وهدد بالفضيحة من أجل الوصول إلى أغراض دنيئة ، فالتعفف من أوائل من تحتضنهم الجنة كما جاء في حديث النبي صلى الله عليه وسلم " أهل الجنة ثلاثة : ذو سلطان مقسط موفق ، ورجل رحيم رقيق القلب لكل ذي قربى ومسلم ، وعفيف متعفف ذو عيال " (رواه الإمام مسلم) . (15)

خاتمة

وفي الأخير فإن كلا المقاربتين تقدمان أسلوبا ونسقا معينا لأخلاقيات الوظيفة العمومية ، فالمقاربة القانونية تشير إلى جملة من القواعد والتشريعات القانونية التي تلزم الموظف باتباع هذه الأطر والأنظمة داخل العمل وتجعل في المقابل جزاءات أو عقوبات نظير الإلتزام بها ، غير أن المقاربة الإسلامية تقدم طرحا أو بديلا مغايرا يستمد معالمه من نصوص الشريعة الإسلامية وضوابطها ، فالموظف المسلم عليه أن يستشعر رقابة الله عزوجل ، وأن يبتعد عن كل المغريات المادية ، وعليه ألا يرضي أحدا من الناس بسخط الله تعالى ، وبذلك يقدم صورة مثالية ونموذجية للموظف المسلم الملتزم والقادر على العطاء .

المصادر والمراجع :أولا : المصادر :

1- القرآن الكريم

2- السنة النبوية الشريفة

ثانيا : المراجع :أولا : المقالات :

1- جبري محمد ، أخلاقيات الوظيفة العمومية ، مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية ، العدد الأول (ماي 2019) ، ص.90

2- سالمى عبدالسلام ، الوظيفة العامة في الجزائر بين النظامين المغلق والمفتوح في ظل الأمر 03/06 ، مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية ، المجلد 4 ، العدد 2 (2011/10/15) ، ص. 46.

3- سعيد مقدم ، تطور نظام الوظيفة العمومية في الجزائر ، مجلة إدارة ، المجلد 23 ، العدد 1 ، (2016/6/1) ، ص.07.

4- سهام رابحي ، أخلاقيات الوظيفة العمومية بين الواقع وآليات التنفيل لتحسين آداء الإدارة للخدمات العامة ، مجلة الباحث للدراسات الأكاديمية ، المجلد 5 ، العدد 2 (2018/7/19) ، ص ص 793 - 794 .

5- لزهرة بن عيسى ، أخلاقيات المهنة في المنظمة وفقا للأمر 03/06 بين الإلزامية والرهانات المستقبلية ، مجلة الاجتهاد القضائي ، المجلد 12 ، العدد 1 (25 مارس 2020) ، ص 225 .

6- بلحاج فتيحة ، أخلاقيات الأعمال وسبل ترسيخها في المؤسسة مع الإشارة إلى بعض التجارب الدولية ، مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية ، المجلد 4 ، العدد 2 (2010/08/01) ، ص 214 .

7- لزهرة بن عيسى ، مرجع سابق ، ص 234 .

8- مختار بونقار ولزهاري زواويد ، دور الإسلام في ترسيخ أخلاقيات المهنة ، المجلة الجزائرية للموارد البشرية ، المجلد 3 ، العدد 2 (2018) ، ص 14 .

9- ربوح ياسين ، طبيعة الوظيفة العمومية في الإسلام ، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية ، العدد 19 (2015) ، ص 194 .

10- تويذة بلقاسم ، أخلاقيات العمل من المنظور الإسلامي وأثرها على الأداء الوظيفي للمصارف الإسلامية ، مجلة مراجعة الإصلاحات الاقتصادية والتكامل في الإقتصاد العالمي ، المجلد 16 ، العدد 2 (2022/12/29) ، ص 34 .

11- وحيد دراوات ، الضوابط الأخلاقية لسلوك الموظف في منظمة الأعمال من منظور إسلامي ، مجلة الدراسات والبحوث الاجتماعية ، المجلد 10 ، العدد 3 (2022) ، ص 283 .

ثانيا : المراجع الإلكترونية

1- فؤاد عبدالمنعم أحمد ، أخلاقيات العمل في الإسلام مع بيان أنظمة التطبيق في المملكة العربية السعودية ، شبكة الألوكة ، على الرابط

<https://www.alukah.net/culture/0/28981/>

2- مرشد الحياي ، الآداب الإسلامية في الوظائف المهنية ، شبكة الألوكة ، على الرابط :

<https://www.alukah.net/sharia/0/116325/>

3- مفرح بن سليمان القوسي ، أخلاق العمل في الإسلام ، شبكة الألوكة ، على الرابط :

<https://www.alukah.net/social/0/32647/>

4- السيد مراد سلامة ، العفة ثمراتها ومجالاتها ، شبكة الألوكة ، على الرابط :

<https://www.alukah.net/sharia/0/105837/>

ثالثا : النصوص القانونية :

- الأمر 03/06 المؤرخ في 15 يوليو 2016 والمتضمن القانون الأساسي للتوظيف العمومية الحريدة الرسمية رقم 46 .