

أخلاقيات الوظيفة العامة

مقدمة:

تعيش جمهورية مصر الربي فترة غير مسبوقه من المتغيرات والتحديات المتسارعة عالميا ومحليا في مختلف المجالات الاقتصادية والاجتماعية ولاشك أن هذه التحديات والمتغيرات اصبحت تفرض على الادارة الحكومية باعتبارها أداة التنمية أن تلعب أدوارا غير تقليدية تكفل لها تحقيق الفاعلية والكفاءة في مختلف قطاعات الدولة ومن ثم الارتفاع بمستوى الخدمات المقدمة لجميع المواطنين كما أن قضية رفع كفاءة الاداء الحكومى تشغل تفكير العالم المتقدم والنامى حيث أن هذا الاداء ينعكس أثره على كافة المنظمات بل ويمتد أثره الى كل مواطن فى المجتمع.

وإذا كانت الوظيفة العامة هي اللبنة التي تتكون منها الادارة الحكومية فأن العامل الحاسم المحدد لفاعلية جهود الانماء تتمثل فى الموظف العام الذى يضطلع بأعباء الوظيفة العامة وهو الذى يمثل القوة القادرة على تحريك وإدارة الموارد القومية.

وقد نص الدستور على أن الوظائف العامة حق للمواطنين وتكليف القائمين بها بخدمة الشعب. ؛ فالوظيفة العامة هي خدمة عامة يؤديها العاملون للأفراد والدولة فى نطاق نظام قانون معين ويبتغون فى ذلك تحقيق المصلحة العامة وذلك بوحدات الجهاز الادارى للدولة ومكوناته من وزارات ومصالح هيئات عامة ووحدات الادارة المحلية.

ولقد أدت عوامل كثيرة الى تضخم الجهاز الادارى وزيادة عدد العاملين به الى مايزيد عن خمسة مليون عامل يؤدون خدمات عامة لجمهور المواطنين ويؤثر سلوك هؤلاء العاملين تأثيرا كبيرا على أداء الخدمات وتلبية مصالح جماهير المتعاملين مع الجهاز الادارى للدولة.

وقد تعددت وجهات النظر حول تحديد مفهوم الخدمة الحكومية ونرى انها نشاط تضطلع الدولة للقيام به بهدف تحقيق منفعة عامة وتقديمها للجمهور ارضاء لحاجات عامة لخدمة أفراد المجتمع.

وتتصف الخدمة العامة بأنها تهدف الى تحقيق الرفاهية الاقتصادية والاجتماعية كما انها تتأثر بالعادات والتقاليد السائدة ولذا ظهرت الحاجة فى ظل المتغيرات المتسارعة عالميا ومحليا الى القضاء على الظواهر السلبية الاخلاقية والسلوكية للقائمين بالعمل ومنها عدم الحرص على المال العام وعدم احترام وقت العمل والصور المختلفة للفساد الادارى وأن نمى بدلا منها المثل والقيم الاخلاقية الايجابية والتي تعتبر من العوامل الهامة لتحسين الانتاجي وزيادة فاعلية وكفاءة الجهاز الادارى وقد رأينا أن نسلط الضوء فى هذه الورقة على محور اخلاقيات الوظيفة العامة باعتباره له الاثر الاكبر على أداء الموظف العام مع عرض لبعض الاعتبارات الاساسية لتنمية المعايير الاخلاقية فى ممارسة العمل العام.

تعريف الوظيفة العامة

أحتلت الدراسات الخاصة بالوظيفة العامة مكانة مرموقة فى نطاق الادارة العامة وفى نطاق القانون الادارى وشغلت الفكر الادارى والقانونى والاقتصادى فى مختلف أرجاء العالم.

ويحمل اصطلاح الوظيفة العامة كثيرا من المعانى المختلفة ذات المفاهيم المتغيرة المضمون ولذا حاولنا تحديد هذا الاصطلاح بغرض الوصول الى تعريف جامع مانع لهذا الاصطلاح. وقد عرفها الدكتور عبد الحميد حشيش فى كتابة دراسات فى الوظيفة العامة فى النظام الفرنسى بانها مجموعة الموظفين العاملين بالاجهزة الحكومية أيا كانت نظمها أو لوائحها وهم يعملون فى خدمة الدولة بوزاراتها ومصالحها وهيئاتها المختلفة ووحدات الادارة المحلية.

ويؤخذ على هذا التعريف أنه يعطينا مضمونا واسعا غير مانع من دخول أشخاص اخرين لايعتبرون من قبيل الموظفين العموميين كالأجراء أو الذين يربهم بالادارة رابطة تخضع فى نظمها لاحكام قانون العمل الفردى.

وعرفها الدكتور فؤاد العطار فى كتابة القانون الادارى بانه مجموعة العاملين بوحدات الجهاز الادارى للدولة التى تنظم اوضاعهم الوظيفية احكام القانون العام وتعرف الوظيفة العامة

ايضا بالنظر الى موضوع النشاط الوظيفى ذاته بحسب دور الوظيفة فى المجتمع وعلى ذلك فالوظيفة العامة هى مجموعة الاختصاصات القانونية والنشاط الذى يجب أن يمارسه صاحبه بصفة مستمرة وبصورة منتظمة ومطرده فى خدمة أحدى وحدات الجهاز الادارى للدولة بهدف تحقيق المصلحة العامة.

ويؤخذ على هذا التعريف انه يقتصر على ماتؤديه الادارة من نشاط بواسطة موظفيها دون النظر الى اوضاع هؤلاء الموظفين وكيفية تحديد مراكزهم القانونية ويؤخذ على هذا التعريف ايضا انه يوسع مضمون الوظيفة العامة ويشمل كل اوجه النشاط الذى تقوم به الادارة دون الاهتمام لان بعض أنشطة الادارة تخضع للقانون العام على حين تخضع بعضها القانون الخاص.

ولقد تعددت تعريفات الوظيفة العامة ونرى أن الوظيفة العامة يمكن أن تعرف بانها خدمة عامة يؤديها الموظف العام للافراد أو للدولة أو احد فروعها ومصالحها العام فى نطاق نظام قانونى معين يحدده علاقته بمن يؤدي اليهم هذه الخدمة وعلاقتهم به منظما لحقوق وواجبات الوظيفة.

ويمتاز هذا التعريف بانه يبين موضوع الوظيفة العام وطبيعتها ومن يؤدي اليهم والعلاقة بين المستفيدين من خدمة الموظف العام والدولة.

كما يبين هذا التعريف بوضوح أن الموظف العام يؤدي وظيفته فى ظل نظام قانون يحدد حقوقه وواجباته الوظيفية.

أهمية الوظيفة العامة:

ترجع أهمية الوظيفة العامة للأسباب الآتية:-

1 - وقد نصت المادة (21) من اعلان حقوق الانسان على أن " لكل شخص بالتساوى مع الاخرين حق تقلد الوظائف العامة فى بلده " .

2 - أن حق تلك الوظيفة العامة قد تضمنه الدستور المصرى ووضعه فى مكانة - مرموقة ونظر الى هذا الحق نظرة احترام وتقدير مسايرا فى ذلك مادونته وسجلته جميع الاتفاقيات والوثائق الدولية المعنية بحقوق الانسان

3 - أن الوظائف العامة حق للمواطنين وتكليف للقائمين بها لخدمة الشعب وتكفل الدولة حمايتهم وقيامهم بأداء واجباتهم فى رعاية مصالح الشعب.

4 - يمثل تقلد الوظيفة العامة شرفا عظيما وحقا من الحقوق المقررة للمواطن وأعلاء شأن الوظيفة العامة هو أعلاء لشأن الدولة لان نجاح الدولة وتقدمها لايقوم الا على اكتاف من يشغلون الوظيفة العامة.

5 - فى مباشرة الموظفين العموميين لواجباتهم ومسئوليتهم يتم استخدام جزء من السلطة العامة للدولة كلما أقتضى ذلك.

6 - تمثل جزءا من وظائف الدولة يباشرها الموظفون العموميون نيابة عنها وكممثلين لها.

تعريف الموظف العام :

اتسع مجال اعمال الدولة فى عصرنا الراهن فصار يشمل أوجه النشاط العام ولم يعد مقصورا لى نطاق السلطة أو القضاء ويمكن تصنيف الخدمات العامة الى المجموعات التالية:-

- خدمات تتعلق بكيان الدولة الدفاع - الامن - العدالة).

- خدمات تتعلق بتحقيق الاستقرار الاجتماعى التأمينات الاجتماعية والرعاية الاجتماعية للفئات المحتاج).

- خدمات تتعلق بتنظيم معيشة المواطن مثل التسجيل التجارى - والمدنى.. الخ.

- خدمات تتعلق بنوعية افضل للحياة الصحة - التعليم - المرافق العامة) ولذا اصبحت

الوظيفة الامة جزءا من حياة كل مواطن.

ولم تهتم التشريعات المختلفة للوظيفة العامة بوضع تعريف محدد و عام للموظف العام.

ويعتبر اول تشريع استخدام تعبير الموظف العام فى مصر هو القانون رقم 9 لسنة 49 بشأن مجلس الدولة حيث تنص المادة الثالثة على أن تختص محاكم القضاء الادارى بالفصل فى الطلبات التى يقدمها الموظفون العموميون.

وقد صدرت بمصر قوانين متعاقبة للعاملين ابتداء من القانون 210 لسنة 1951 فى شأن موظفى الدولة وقد اعتبر موظفا عاما فى تطبيق هذا القانون كل من يعين فى إحدى الوظائف الداخلة فى الهيئة واستخدام المشروع المصرى تعبير الموظف العام فى القانون 76 لسنة 1957 الصادر بشأن الاجور والمرتبات ويقصد بالموظف العام فى ظل هذا القانون المستخدمون الدائمون والمؤقتون بالحكومة والهيئات العامة وكذا اعضاء مجالس الشركات المساهمة الذين يعينون كممثلين أو مندوبين للحكومة فى الهيئات أو المؤسسات العامة.

وعرف القانون 58 لسنة 1961 بشأن نظام العاملين المدنيين بالدولة الموظف العام فى مادة الاولى على ان تسرى احكام هذا القانون على:-

1- العاملين بالجهاز الادارى للدولة ويتكون من وزارات الحكومة ومصالحها
2- العاملين بالهيئات العامة فيما لم تنص عليه اللوائح الخاصة بهم ولا تسرى احكام هذا القانون على العاملين الذين تنظم شئون توظيفهم لوائح خاصة.
وقد عرف القانون الحالى 47 لسنة 1978 الموظف العام فى المادة الاولى والتى تنص لى أن يعمل فى المسائل المتعلقة وتسرى احكامه على:

1- العاملين بوزارات الحكومة ومصالحها والاجهزة التى لها موازنة خاصة بها ووحدات الحكم المحلى.

2- العاملين بالهيئات العامة.

وقد وسع هذا القانون من دائرة الفئات المستثناة من تطبيق احكامه بانه قضى بعدم سريان احكام هذا القانون على العاملين الذين تنظم شئون توظيفهم قوانين أو قرارات خاصة.

ويعترف قانون الاملين الحالى بسريان احكامه على الوظائف المؤقتة والدائمة على السواء. وقد عرف الدكتور سليمان الماوى الموظف العام بأنة الشخص الذى يعهد اليه بعمل دائم فى خدمة مرفق عام تديره الدولة أو احد اشخاص القانون العام.

كما عرفه الدكتور محمد بدران بأنه كل من يقوم بعمل دائم على وجه مستقر ومطرد فى خدمة مرفق عام تديره الدول أو احد اشخاص القانون العام.

وجرى قضاء المحكم الادارية العليا على أنه لكى تعتبر الشخص موظفا عاما خاضعا لاحكام الوظيفة العامة يجب أن يكون علاقة بالحكومة بها صفة الاستقرار والدوام ليست علاقة عارضة تعتبر فى حقيقتها عقد عمل فى مجالات القانون الخاص.

ولقد مد المشرع نطاق مفهوم الموظف العام فى قانون العقوبات المادة 11 باب ثالث الرشوة) لتشمل:-

- اعضاء المجالس النيابة العامة او المحلية سواء كانوا منتخبين ومعينين.

- المحكمون والخبراء ووكلاء النيابة المصفون والحراس القضائيون

- كل شخص مكلف بخدمة عامة.

- اعضاء مجالس ادارة ومديرو المؤسسات والشركات والجمعيات اذا كانت الدولة أو احدى

الهيئات العامة تساهم بنصيب مافى مالها بانه صفة كانت ويهدف المشرع من ذلك الى

حماية المال العام.

التكييف القانونى للعلاقة الوظيفية بين الموظف والإدارة

لقد أثار التكييف القانونى لرابطة الوظيفة العامة جدلا طويلا فى الفقه القانونى وفى القضاء الإدارى سواء فى مصر أو فى فرنسا.

ولئن كان الفقه والقضاء فى مصر وفرنسا قد حسما هذه المسألة بصورة قاطعة إلا أنه يجدر الإشارة الى هذا التطور.

فقد اتجه الفقه فى بداية الأمر الى القول بأن الموظف العام يرتبط بالدولة بعقد من عقود القانون الخاص ، وبالتالي فقد أعتبر الموظف العام فى مركز تعاقدى فى علاقته مع الإدارة ووصف العقد الذى يربطه بالإدارة بأنه عقد وكالة إذا كان العمل المنوط بالموظف قانونى ، ويوصف بأنه عقد إجارة أشخاص اذا قام الموظف العام بعمل مادى. ما لبثت ان تطورت تطورا خلع على رابطة الوظيفة العامة ثوب القانون العام. حيث حل محل التكييف التعاقدى تكييفا آخر للرابطة الوظيفية أساسه فكرة المركز النظامى أو اللائحى للموظف العام.

فقد اتجه الفقه الى أن تعيين الموظف بمعرفة الإدارة وقبوله لهذا التعيين ليس إيجابا وقبول عقديين وأن الأمر لا يعدو أن يكون قرارا صادرا عن إرادة الإدارة وحدها. كما عدل قضاء مجلس الدولة سواء فى مصر أو فى فرنسا عن تكييف الرابطة بين الموظف العام والدولة على أساس الفكرة التعاقدية واحل محلها فكرة المركز النظامى أو اللائحى. ويبرر هذا الفكر ان الإدارة حرة فى تعديل احكام الوظيفة العامة بإرادتها المنفردة دون حاجة الى استشارة الموظف العام أو إبدائه لرأيه فى ذلك التعديل أو قبوله بل تسرى عليه هذه التعديلات فوراً ولو كان فيها إنقاص من مزايا الموظف المادية أو الأدبية والدليل على ذلك ان قرارات التعيين والنقل والترقية هى أوامر إدارية تصدر عن الإدارة وحدها دون مشاركة من جانب الموظف.

وقد تبنى المشرع سواء فى مصر أو فى فرنسا ما انتهى اليه رأى الفقه الحديث فى تكييف علاقة الموظف بالدولة على الأساس الذى يكمن فى اعتبار هذه العلاقة تكون مركزا لائحيا أو نظاميا للموظف العام وليس مركزا شخصيا ذاتيا.

وبهذا نخلص الى أن الفقه والقضاء الإدارى والمشرع قد استقروا جميعا على تكييف العلاقة التى تربط العامل بجهة الإدارة على أنها علاقة لائحية تنظيمية بمعنى أن العامل يصبح بعد صدور قرار تعيينه مطالبا على سبيل الإلزام القانونى بمراعاة احكام النظام القانونى الذى يخضع له بما ورد به من حقوق وواجبات وظيفية لادخل لإرادته فى رسم هذا النظام أو تعديل ما ورد به من أحكام.

وبصدور قرار التعيين من السلطة المختصة يكون العامل قد قبل راضيا غير مكره بان يلتزم باحكام النظام الوظيفى وبكل تعديل يطرأ عليه فى المستقبل حتى ولو كان ذلك لا يتفق مع مصلحته الشخصية.

حيث أن النظام الوظيفى وما يطرأ عليه من تعديل فى المستقبل انما يبغي تحقيق هدف واحد هو الصالح العام وهو بالطبع له الأولوية والارتقاء على الصالح الفردى للعامل.

حقوق وواجبات الموظف العام والأعمال المحظورة عليه

وردت الواجبات والمحظورات فى القانون رقم 1978/47 بنظام العاملين المدنيين بالدولة فى مادتين احدهما حددت الواجبات " مادة 76 " والأخرى حددت المحظورات "مادة 77"

الواجبات:

وقد وردت واجبات الموظف العام فى صورة مبادئ وليست أفعالا محددة وهى كما يلى:

- 1- أن يؤدى العمل المنوط به بنفسه بدقة وأمانة وان يخ مصلحة العمل ذلك.
- 2- أن يحسن معاملة الجمهور مع انجاز مصالحه فى الوقت المناسب وهذا الواجب يقتضى ألا يسئ العامل الذى يرتبط عمله بالجمهور معاملة أفراد هذا الجمهور.. ولكن ماهى الأفعال التى تخضع للمساءلة أو ماهى الأفعال التى تمثل سوء المعاملة فتعد إخلالا بهذا الواجب ؟ ويتطلب الأمر تحديد هذه الأفعال ومنها لقاء الجمهور بوجه عابس ، أو التحدث معه بطريقة

جافة ، التعالى على الجمهور ، التأفف منه ، إظهار الضيق بالعمل ، التشاغل أو الانشغال عن الجمهور ويكون ذلك بعدة أفعال كالحديث مع آخرين أو ترك المكان المخصص للقاء أفراد الجمهور أو تناول الطعام أو ترك الجمهور ينتظر بعد بدء المواعيد المقررة لوفود الجمهور الى منفذ تلقى الخدمة وغير ذلك من الأفعال التي يمكن أن تدخل ضمن سوء معاملة الجمهور وتمثل نطاق لأخلاقيات الوظيفة العامة التي يجب على الموظف العام أن يتحلى بها.

3- ان يحافظ على كرامة وظيفته طبقا للعرف العام وأن يسلك في تصرفاته مسلكا يتفق والاحترام الواجب.

وهذا الواجب أيضا عبارة عن مبدأ في السلوك الوظيفي وليس فعلا محددًا بذاته يسأل عنه العامل ، ويندرج تحت هذا الواجب مجموعة كبيرة من الأفعال يمكن أن تعتبر خروجاً على هذا الواجب منها الظهور بمظهر لا يلائم الوظيفة كدخول مكان العمل بملابس غير مناسبة ولا تتماشى مع العرف العام ، أو التشاجر والتلفظ بألفاظ نابيه أو غير ذلك من الأفعال التي ينظر اليها المجتمع على أنها تحط من قدر مرتكبها وتشين مسلكه وتقلل من قدر الاحترام الذي يفترض ان يتوافر في الموظف العام.

4- المحافظة على مواعيد العمل وإتباع الإجراءات التي تحددها اللائحة الداخلية للوحدة في حالة التغيب عن العمل أو التأخير عن المواعيد.

5- المحافظة على ممتلكات وأموال الوحدة التي يعمل بها ومراعاة صيانتها.

6- ابلاغ الجهة التي يعمل بها بمحل اقامته وحالته الاجتماعية وكل تغيير يطرأ عليها خلال شهر على الأكثر من تاريخ التغيير.

7- أن يتعاون مع زملائه في أداء الواجبات العاجلة اللازمة لتأمين سير العمل وتنفيذ الخدمة العامة.

8- ان ينفذ ما يصدر اليه من أوامر بدقة وأمانة وذلك في حدود القوانين واللوائح والنظم المعمول بها.

ويتحمل كل رئيس مسئولية الأوامر التي تصدر منه كما يكون مسئولاً عن حسن سير العمل في حدود اختصاصاته ويمكن القول بأن طاعة الرؤساء تعتبر العمود الفقري للنظام الإداري ولهذا فان علماء الإدارة يبرزون هذا المبدأ وينوهون بالنتائج الايجابية التي تترتب عليه وعلى ذلك فان من أبرز واجبات الموظف العام طاعة رؤسائه وادارة عمله وفق توجيهاتهم وتعليماتهم.

فالمفروض أن السلطة الرئاسية في مظاهرها المختلفة يمارسها رؤساء لهم أقدميتهم في الخدمة مما يجعلهم أكثر ادراكا للعمل الوظيفي وواجباته وحاجاته التي يتطلبها حتى يتم على أكفأ وجه ، وبالتالي فانهم أكثر قدرة ودراية على مواجهة وحل مشاكل العمل.

والمسئول الأول عن سير العمل في الوحدة الإدارية هو من يرأسها.

المحظورات:

أوردت المادة 77 من القانون 1978/47 المعدلة بالقانون رقم 1983/115 الأعمال المحظورة على الموظف العام وهي كما يلي:-

- 1- مخالفة القواعد والأحكام المنصوص عليها في القوانين واللوائح المعمول بها والتعليمات والنشرات المنظمة لتنفيذ القوانين واللوائح الخاصة بالعاملين التي تصدر عن الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة أو الامتناع عن تنفيذها.
- 2- مخالفة الأحكام الخاصة بضبط الرقابة على تنفيذ الموازنة العامة.
- 3- مخالفة اللوائح والقوانين الخاصة بالمناقصات والمزايدات والمخازن والمشتريات وكافة القواعد المالية.

- 4- الإهمال أو التقصير الذى يترتب عليه ضياع حق من الحقوق المالية للدولة أو أحد الأشخاص العامة الأخرى أو الهيئات الخاضعة لرقابة الجهاز المركزى للمحاسبات أو المساس بمصلحة من مصالحها المالية أو يكون من شأنه أن يؤدي ذلك بصفة مباشرة.
- 5- عدم الرد على مناقضات الجهاز المركزى للمحاسبات أو مكاتباته بصفة عامة أو تأخير الرد عليها ، ويعتبر فى حكم عدم الرد أن يجيب العامل إجابة الغرض منها المماثلة والتسوية.
- 6- عدم موافاة الجهاز المركزى للمحاسبات بغير عذر مقبول بالحسابات والمستندات المؤيدة لها فى المواعيد المقررة لها أو بما يطلبه من أوراق أو وثائق أو غيرها مما يكون له الحق فى فحصها أو مراجعتها أو الإطلاع عليها بمقتضى قانون إنشائه.
- 7- أن يفضى بأى تصريح أو بيان عن أعمال وظيفته عن طريق الصحف أو غير ذلك من طرق النشر إلا اذا كان مصرحا له بذلك كتابة من الرئيس المختص.
- 8- أن يفشى الأمور التى يطلع عليها بحكم وظيفته اذا كانت سرية بطبيعتها أو بموجب تعليمات تقضى بذلك ، ويظل هذا الإلتزام بالكتمان قائما ولو بعد ترك العامل الخدمة.
- 9- ان يحتفظ لنفسه بأصل أى ورقة من الأوراق الرسمية أو ينزع هذا الأصل من الملفات المخصصة لحفظه ولو كانت خاصة بعمل كلف به شخصيا.
- 10- ان يخالف إجراءات الأمن الخاص والعام التى يصدر بها قرار من السلطة المختصة.
- 11- أن يجمع بين وظيفته وبين أى عمل آخر يؤديه بذاته أو بالواسطة اذا كان من شأنه ذلك الإضرار بأداء واجبات الوظيفة أو كان غير متفق مع مقتضياتها.
- 12- أن يؤدي أعمالا للغير بأجر أو مكافأة ولو فى غير أوقات العمل الرسمية الا بإذن من السلطة المختصة ، ومع ذلك يجوز ان يتولى العامل بأجر أو بمكافأة أعمال القوامة أو الوصاية أو الوكالة عن الغائبين أو المساعدة القضائية اذا كان المشمول بالوصاية أو القوامة أو الغائب أو الطاعن له مساعد قضائى ممن يربطهم به صلة قربة أو نسب لغاية الدرجة الرابعة.
- 13- أن يشرب الخمر أو أن يلعب القمار فى الانديه أو المحال العامة.
- 14- ويحظر على العامل بالذات أو بالواسطة:
 - أ - قبول أى هدايا أو مكافأة أو عمولة أو قرض بمناسبة قيامه بواجبات وظيفته.
 - ب - أن يجمع نقودا لأى فردا ولاية هيئة أو أن يوزع منشورات أو يجمع إمضاءات لأغراض غير مشروعة.
 - ج - أن يشترك فى تنظيم اجتماعات داخل مكان العمل دون إذن الجهة التى تحددها السلطة المختصة ، مع مراعاة أحكام القانون رقم 35 لسنة 76 باصدار قانون النقابات العمالية.
 - د - أن يشتري عقارات أو منقولات مما تفرحه السلطات القضائية أو الإدارية للبيع اذا كان ذلك يتصل بأعمال وظيفته.
 - هـ - أن يزاول أى أعمال تجارية وبوجه خاص أن يكون له أى مصلحة فى أعمال أو منقولات أو مناقصات تتصل بأعمال وظيفته.
 - و - أن يشترك فى تأسيس الشركات أو يقبل عضوية فى مجالس إدارتها أو أى عمل فيها إلا إذا كان مندوبا عن الحكومة أو الهيئات العامة أو وحدات الحكم المحلى أو شركات القطاع العام.
 - ز - أن يستأجر أراضى أو عقارات بقصد استغلالها فى الدائرة التى يؤدي فيها أعمال وظيفته اذا كان لهذا الاستغلال صلة بعملة.
 - ح - أن يضارب فى البورصات.

الفساد الإدارى:

بعض مظاهر الفساد الإدارى وتحليل مسبباته وسبل مواجهته:

نتعرف فى هذا المبحث على تعريف الفساد الإدارى وخاصة الأشكال الحديثة له وتحليل أهم الأسباب التى تؤدى الى الفساد الإدارى ثم التعرف على أهم أثاره خاصة الاقتصادية ثم عرض لأهم الإجراءات لمقاومة الفساد الحكومى ودور الإرادة السياسية فى مكافحة الفساد.

(1) تعريف الفساد:

جرى تعريف الفساد بطرق كثيرة منها إنه " إساءة استعمال السلطة لتحقيق مكسب خاص " كذلك يعرف الفساد الإدارى بأنه سلوك بيروقراطى منحرف يستهدف تحقيق منافع ذاتية بطريقة غير شرعية وبدون وجه حق

وعرف أوسترفيلد osterfed الفساد فى مقاله حديثة له بالآتى:-

- الأعمال التى يمارسها أفراد خارج الجهاز الحكومى وتعود بالفائدة على الموظف العام لإغرائه للسماح لهم بما يلى:

- * التهرب من القوانين والسياسات لتمكينهم من تحقيق مكاسب مباشرة وفورية.
 - الأعمال التى يقوم بها العاملون فى الجهاز الحكومى بهدف الحصول على مكاسب لهم ولعائلاتهم وأصدقائهم وذلك من خلال استخدام مواقعهم.
 - * طلب أو قبول منافع لهم من الأفراد مقابل تقديم خدمات مباشرة وفورية.
 - * استحداث أو إلغاء قوانين أو سياسات تتحقق عن طريقها مكاسب مباشرة لهم.
- ويمكن أهمية هذا التعريف بأنه يركز بشكل أساسى على العلاقة بين الجهاز الحكومى والجمهور.

ويرى الأتاسى: أن الفساد يعنى إخضاع المصالح العامة لأهداف خاصة ، ومن ثم انتهاك الأنماط المقبولة للواجب والمصلحة العامة ويرى كذلك أنه عادة ما يكون مصحوبا بالسرية واللامبالاة لأية نتائج قد تتمخض عنه وتؤدى الى معاناة الجمهور.

وانطلاقا من ذلك توصل " الأتاسى " الى عدة خصائص للفساد أجملها فى:-

- عادة ما يشترك فى السلوك الفاسد أكثر من شخص.
- تتصف أعمال الفساد بالسرية بشكل عام.
- يتضمن الفساد عامل الالتزام المتبادل والمصلحة المتبادلة.
- يشمل الفساد أولئك الذين يحتاجون الى قرارات محددة وأولئك الذين يستطيعون التأثير فى هذه القرارات.
- ينطوى الفساد على الخديعة والتحايل عادة لجهة حكومية.
- أى أعمال ينطوى عليها الفساد تشكل خرقا لأنماط الواجب والمسئولية.

وأصبح مما تقدم صعوبة التوصل الى تعريف محدد للفساد الإدارى وانما ما يشمله أن الفساد يظل عملا مستترا وعادة ما يتم فى اطار من السرية والخوف ويعتمد القائمون على الفساد على مبدأ السرية والتواطؤ وعلى ثقنتهم بأنه لن يتم الكشف عن سلوكياتهم للسلطات المختصة وثمة صعوبة أخرى تقف فى سبيل التوصل الى تعريف عملى للفساد منها تغيير الفساد لخصائصه وذلك استجابة للعوامل الاجتماعية والاقتصادية والثقافية والسياسية المتغيرة.

ونرى أن الفساد يوجد فى جميع المجتمعات وهو أى سلوك منحرف يستهدف تحقيق منافع بطرق غير مشروعة ويبنى تحقيق مصلحة ذاتية " .

(2) أشكال الفساد:

لا يوجد مجتمع أو جهاز إدارى فى العالم يخلو من بعض صور الفساد ، وتتفاوت نسب الانحراف والفساد من مجتمع لآخر ارتفاعا وانخفاضا وفقا لاختلاف التركيبة السياسية والاقتصادية والاجتماعية لتلك المجتمعات ، فالنظم التى تقل فيها مساحة الممارسة الديمقراطية وتسيطر فيها

الدولة على مجريات النظام الاقتصادي من خلال أنظمة سلطوية مثل نظم حصص الاستيراد وتحديد اسعار النقد الاجنبي وغيرها وكذلك النظم التي يتسع فيها حجم القطاع العام مقابل انخفاض نشاط القطاع الخاص نجد فيها أن حجم الفساد يزداد ، وعلى الجانب الأخر فكلما اتسعت ساحة ممارسة الديمقراطية لفئات الشعب وزادت درجة التحرر الاقتصادي وقلت القيود البيروقراطية امام المستثمرين واتسع حجم النشاط الخاص وتقلص دور القطاع العام فان ذلك يؤدي الى الحد من ظهور وانتشار الفساد.

ولاشك أن المتغيرات السياسية والاقتصادية التي طرأت خلال السنوات العشر الاخيرة سواء على المستوى الدولي أو المحلي كان لها تأثير مباشر على مجتمعنا من حيث انتشار ظاهرة الفساد وما ترتب عليها من عرقلة لجهود الحكومة في تنفيذ خطط وبرامج التنمية الاقتصادية والاجتماعية.

فعلى المستوى الدولي:-

ظهرت تكتلات إقتصادية جديدة واتجهت الدول الى ظاهرة الاسواق المفتوحة في ظل الاتفاقيات الدولية ومشاركة بعض المستثمرين برؤوس أموال ضخمة في شركات متعددة الجنسيات ، وتحركت رؤوس الاموال بحرية بين الدول الامر الذي انعكس على ظهور الجريمة الاقتصادية المنظمة التي تتعدى حدود تلك الدول ، وأصبح التأثير السلبي لظهور الفساد لا يقتصر عليها فقط بل يمتد أثره للدول الاخرى المتعاملة معها.

أما على المستوى المحلي:

فقد اتجهت الدولة إلى تنفيذ سياسات الإصلاح الاقتصادي وحرية التجارة الجات) وتحويل القطاع العام إلى قطاع أعمال فضلا عن تنفيذ برنامج طموح لخصخصة الشركات مع اتاحة الفرصة لمشاركة أكثر فاعلية للقطاع الخاص في تنفيذ خطط وبرامج التنمية وقد أوجد ذلك مناخا لاشكال من الفساد وتتمثل في جرائم البنوك وحالات التهرب الضريبي والجمركي والجريمة المنظمة فضلا عن الجرائم التكنولوجية المستحدثة والمستخدم فيها الحاسبات الآلية وشبكة الانترنت.

(3) أسباب الفساد:

في بلدان كثيرة مثل: بلجيكا والمملكة المتحدة واليابان وايطاليا وفي روسيا وأسبانيا تلعب مسألة الفساد دورا في السياسة أكثر أهمية اليوم عنه في أى وقت مضى ولا يمكن القول بأن الفساد أصبح مشكلة مقصورة على البلدان النامية أو البلدان التي تمر بمرحلة انتقالية. إذ أن الفساد موجود في كل مكان في البلدان الغنية كما في البلدان الفقيرة ويمكن اجمال اسبابه ودوافعه كالآتي:

- 1 - تظهر دوافع الفساد والسلوك اللااخلاقي حينما يتمتع المسئولون العموميون بحرية واسعة في التصرف وقليل من الخضوع للمساءلة، كما أن الافراد من جانبهم قد يكونون مستعدون لتقديم اشياء غير مشروعة للحصول على ما يريدون من الحكومة اذا فان أحد الشروط الضرورية للفساد أن يكون هناك تحت تصرف المسئولين العموميون مقومات للمنع والمنع.
- 2 - يتفشى الفساد في البلدان النامية والبلدان التي تمر بمرحلة انتقال ويرجع ذلك لان الظروف مهياة لذلك فالحافز على اكتساب الدخل قوى للغاية ويتفاهم بفضل الفقر ومراتب الموظفين المنخفضة وعلو على ذلك فان المخاطر من كافة الانواع مثل المرض - الاصابات - البطالة) مرتفعة في البلدان النامية ويفتقد الافراد الكثير من آليات توزيع المخاطر بما في ذلك التأمين) المتاحة عنه في البلاد الأكثر تقدما.
- 3 - يصبح الفساد مرجحا اذا كانت أجور العاملين بالقطاع الحكومي لا تتساوى مع الاجور المقابلة لها في القطاع الخاص فالفساد يرتبط إيجابيا بالفرق بين مراتب القطاعين العام والخاص أو ما يمكن أن يسمى معدل الاغراء.

- 4 - هناك عوامل أخرى تتعلق بالادارة فانعدام أو ضعف الاخلاقيات الوظيفية للعمل الحكومى وغياب مفهوم المساءلة العامة والمسئولية قلها تؤدي الى الفساد وتمهد له.
- 5 - كثرة الأعداد التي تعمل فى القطاع الحكومى والعام له أثر كبير على حياة المجتمع فيما يتعلق بتوزيع السلع والخدمات وهذا يؤدي الى بيروقراطية ذات توجهات تعنى بالتوزيع لا بالإنتاج فكلما كبر حجم القطاع العام والحكومى زاد الميل نحو الفساد.
- 6 - لطبيعة المجتمع وبروز أهمية العلاقات الشخصية فى الحياة الاجتماعية أثر كبير فى الفساد فتكثر المحسوبية والمحاباه.
- 7 - لوجود أقليات ثقافية وعرقية ترى نفسها ليس لها خطوة فيما يتعلق بمجالات الادارة العامة المختلفة ومثل هذه الأقليات غالبا ما تلجأ الى ممارسة أساليب الفساد للحصول على الخدمات التي تحتاجها من أجهزة الادارة العامة.

أثار الفساد:

أن مدى أنتشار الفساد أمر له أهمية أيضا ، فمعظم الأنشطة يمكنها احتمال قليل من الفساد بل قد تتحسن بسببه بعض الأنظمة الرديئة ولكن عندما يصبح الفساد شاملا أو هو القاعدة تكون إثارة معوقة.

وإذا ما حاولت عرض أهم أثار الفساد فانه يمكن إجمالها فى الآتى:-

- (1) يضعف الفساد من النمو الاقتصادى اذ يخفض حوافز الاستثمار.
- (2) يهبط الفساد بجودة البنية الأساسية والخدمات العامة.
- (3) يضر الفساد بالاداء الاقتصادى حيث يشوه عناصر النفقات الحكومية.
- (4) ترفع الرشوة من تكاليف الصفقات ومن عدم التيقن فى الاقتصاد.
- (5) يضعف الفساد من شرعية الدولة.
- (6) يؤدي الفساد الى زيادة التكاليف الإدارية بسبب الخسارة والنقص فى العائدات الحكومية وزيادة المدفوعات لاثمان المواد واللوازم كما أن الفساد يزيد من الصعوبات الإدارية حيث يخلق مستوى آخر للسلطة موازيا للمستوى الرسمى مما ينعكس بالتالى على ضعف السلطة الرسمية.

الأجراءات الوقائية لمقاومة الفساد الحكومي:

هناك طريقتين أساسيين لمكافحة الفساد: الإصلاحات والترتيبات الوقائية ، ومقاضاة المخالفين وليس أى من الطريقتين بديل للأخر بل هما متكاملتان. ورغم أن كثير من الدول توكل مهمة مكافحة الفساد للأجهزة القضائية إلا أن تلك الأجهزة لاتقوم بعملها بشكل فعال لأسباب عديدة الأمر الذى يجعل من التركيز على الآليات الوقائية للحد من الفساد أمرا ضروريا.

أولاً: التركيز أثناء التدريب على أخلاقيات الوظيفة العامة والمسئولية العامة.

ثانياً: اعتماد سياسة التدوير الوظيفى خاصة فى الجهات التى تعانى من ارتفاع معدلات الفساد مع عدم الإخلال بكفاءة الاداء.

ثالثاً: إعادة النظر فى ظروف وأوضاع العاملين فى القطاع الحكومى ، وذلك برفع مستوى الاجور وصرف المكافآت المناسبة إنسجاما مع مستوى الاجور فى القطاعات الاقتصادية للمجتمع.

رابعاً: تدعيم موانيق أخلاقيات الوظيفة العامة القائمة وإيجاد مالىس قائما منها وإعادة تقييم الاجراءات التأديبية المعمول بها.

خامساً: تدعيم الوحدات الرقابية فى الجهات الحكومية حيث أنها قد أثبتت فعاليتها فى كثير من الدول على أن تقوم هذه الوحدات بالاتصال المباشر برئاسة الجهة للتحقيق فى الشكاوى أو للإبلاغ عن وجود انحراف.

سادساً: تطوير نظم المسائلة بهدف الحد من ممارسات الفساد وتحسين الخدمات الحكومية.

سابعاً: توفير القنوات الفعالة لتمكين الناس من عرض شكاوهم المتعلقة بالخدمات العامة غير الملائمة وبالمعاملة غير العادلة وبالشكاوى ضد الفساد.

ثامناً: * فى الإجراءات القانونية

- مراجعة التشريعات والتأكد من مدى كفايتها وملاءمتها لمكافحة الفساد.
- توفير نظام قضائى وإجراءات قضائية فعالة وسريعة وعادلة.
- تدعيم المشاركة الشعبية للرقابة على الفساد.
- اتخاذ الإجراءات التى تعمق كسب - تعاون الشهود لتوفير الحماية المادية والقانونية لهم ومنحهم المكافآت المالية المناسبة.
- استخدام فرق " تحقيق داخلية " متعددة الاختصاصات عند الضرورة.
- تاسعاً: فى شأن التعاون الاقليمي والدولى.
- التعاون المشترك فيما يتعلق بأمور العدالة الجنائية وتبادل المجرمين.
- تبادل المعلومات الخاصة بتقنيات قوانين الفساد وتبادل المواد و الوثائق التى صدرت عن مختلف المحافل التى لها صلة بالموضوع.
- تسهيل زيارات الخبراء وإقامة ورش العمل وتقديم الخدمات الاستشارية أو متعددة الاطراف.

دور الإرادة السياسية فى مكافحة الفساد:

لقد اجتمعت مختلف الآراء على حتمية توافر الإرادة السياسية لحكومات الدول – بصفه عامة – على أهمية اتخاذ الإجراءات الكفيلة بتوفير المناخ الملائم لتحقيق أعلى معدلات التنمية الاجتماعية والاقتصادية ، من خلال مقاومة مظاهر الفساد الذى يؤدى فى كثير من من صورته الى إهدار موارد البلاد الاقتصادية ذات الأهمية البالغة فى عمليات التنمية المختلفة.

وعلى ذلك فأنتنا نجد أن القيادة السياسية فى مصر قد استشعرت ذلك مبكرا حيث عملت منذ بداية إتباع الخطوات الأولى للتحوّل الاقتصادى على تنفيذ السياسات ووضع النظم الكفيلة بتوفير المناخ الملائم لمقاومة الفساد ودفع عمليات التنمية من خلال مايلى:-

- انتهاج القيادة السياسية لمبدأ المصارحة والشفافية لتوعية المواطنين بالمصاعب الاقتصادية ، وصور الخلل التي تواجه المجتمع الامر الذى يوفر المناخ الملائم لتنفيذ برامج الإصلاح الاقتصادى وعلاج الآثار الجانبية المترتبة عليه للحد من حالات الفساد بالمجتمع.
- تهيئة المناخ الملائم لدعم الممارسة الديمقراطية مع إتاحة الفرص للأراء والاتجاهات المختلفة للتعبير عن وجهات نظرها من خلال المؤسسات الدستورية والصحف القومية والحزبية ووسائل الإعلام المختلفة.
- مواكبة التغيرات الاقتصادية العالمية والمختلفة من خلال سن القوانين والتشريعات المنظمة لكافة الأنشطة والمعاملات المترتبة عليها وذلك بهدف سد الثغرات التى ينفذ منها المفسدون والتصدى لمظاهر التلاعب بأموال ومصالح الدولة والمواطنين.
- الاتجاه الى تخفيف سيطرة الدولة على الأنشطة الاقتصادية وأنباع سياسات وإجراءات من شأنها تقليص الدور الحكومى فى إدارة المشروعات العامة ودعم السلع والخدمات والسيطرة على سوق النقد والتي كانت تتسبب فى إساءة استخدام الموارد العامة وتعطيل النمو الاقتصادى ولم تغفل الدولة البعد الاجتماعى عند إتباع تلك السياسات.
- الحرص على التنسيق والتعاون المستمر مع الدول الأخرى فى مجال مكافحة الفساد من خلال توقيع بروتوكولات التعاون وتبادل المعلومات لتتبع كشف الجرائم المنظمة التى تتجاوز حدود الدولة والتي تمارس أنشطة غير مشروعة تؤثر على الاقتصاد الوطنى
- إعطاء مساحة أكبر – تزداد عاما بعد آخر – للقطاع الخاص للقيام بدور أكبر فى تنفيذ عمليات التنمية الاقتصادية مع وجود الضوابط التى تحكم وتراقب تصرفات القطاع الخاص للحد من حدوث أى تجاوزات.
- تعظيم دور ومهام الأجهزة الرقابية والأمنية المنوط بها التصدى لصور الفساد المالى والادارى..

أخلاقيات الوظيفة العامة

أن تنمية الالتزام بالمثل والقيم الاخلاقية والاعتبارات القانونية والسلوكيات الايجابية تعتبر ولاشك من الفلسفات الرئيسية التى ينبغى وضعها فى المقام الاول وأن تسير فى فلكها جميع الفلسفات الاخرى المنشودة التى توصل جميعا نحو تحسين الانتاجية وبالتالي تحسين الرفاهية البشرية. ولاشك أن فاعلية الانسان وكفاءته ترتبط وتتأثر بايمانه العميق واقتناعه بالقيم الاصلية والمثل الاخلاقية العالية التى تدفعه الى تنمية معارفه العلمية ومهاراته السلوكية والعلمية نحو تحسين الانتاجية.

ومن ثم فإن القيم والمثل والاخلاقيات تؤثر فى السلوك تماما كما تؤثر المفاهيم العلمية والنظريات. وأن التحدى الكبير لمنظمتنا لا يكمن فقط فى القدرة على استيعاب المعرفة والتكنولوجيا بقدر ما يكمن فى القدرة على صياغة قيم أخلاقية وحضارية ومؤسسية جديدة فى إطار تراثنا وثقافة المجتمع وشرائعه السماوية. ولايتأتى ذلك الا بدراسة الواقع ومايرتبط به من ظواهر ايجابية وسلبية فى وحدتنا الادارية. ومن ثم فإن التعرف على وتبنى القيم والمثل الاخلاقية الايجابية التى تمكن من دعم الظواهر الايجابية ودحر الظواهر السلبية وأعداد الاستراتيجية الفعالة لتنمية الالتزام بها ودعمها أو إجراء التعديلات عليها كلما تطلبت الضرورة ذلك ، يضعنا على الطريق الصحيح نحو التقدم ومواكبة حركة التطور.

الصفات التى ينبغى توافرها فى السلوك الاخلاقى للموظف العام

تتمثل اخلاقيات الخدمة العامة فى مجموعة المعايير التى يمكن فى ضوئها الحكم على السلوك بأعتبره صحيحا أو خاطئا من الوجهة الانسانية وأن الفساد الادارى يحدث بسبب الانحراف عن القواعد والمعايير الاخلاقية لتحقيق مآرب شخصية غالبا ماتكون على حساب المصلحة العامة.

كما عرفها آخرون بأن أخلاقيات الخدمة العامة هي السلوك المثالي الواجب على الموظف الحكومي أن يسلكه بسهولة.

فالجوانب الجيدة للسلوك تشمل الاخلاص فى العمل ، الولاء للدستور والقوانين ، ومساعدة المواطنين.. الخ – فالمشكلة هي فى كثرة وليس قلة القواعد الاخلاقية المثالية وكذلك فى التحديد الاجرائى لمثل هذه المثل.

وهناك العديد من العقبات الرئيسية التى تحول دون الاهتمام بموضوع أخلاقيات الخدمة العامة وأثرها على سلوكه فى العمل وأهمها الاعتقاد أن تأثير الاخلاقيات على العمل محدود باعتبار أنه لايعمل وفقا لما تمليه عليه أخلاقياته الفردية وانما فى ضوء ماتضعه الإدارة من سياسات وأجراءات ونظم عمل أى من وجهة نظر الإدارة أنه محيد اخلاقيا ، كذلك فالمنظمات والاجهزة الادارية المركزية التى لها حق إصدار اللوائح والنشرات المتعلقة بأخلاقيات الوظيفة العامة لاتستطيع أن تنظم كافة تفاصيل تصرفات الموظف والدليل العملى على ذلك هو ماتحتويه قواعد ونظم العمل من مصطلحات تترك مجالا واسعا للتقديرات الاخلاقية للموظف مثل كافي ، ومناسب ، ومفيد ، وعادل ، وضرورى ، وعملى ، وملائم وغير ذلك من المصطلحات أو عكسها.

وانما مايفيدنا فى هذا المجال أن هناك شبه اتفاق فى مختلف الدراسات التى تناولت هذا الموضوع على نوع الصفات التى ينبغى توافرها فى السلوك الاخلاقى والتى تنحصر فى:-

1- المساواه فى المعاملة:

وهى قاعدة العدالة التى تتضمن عدم التمييز فى المعاملة بين الناس على أختلاف ديانتهم وأجناسهم والوانهم والبعد عن المحابه والتميز وهذه القاعدة تتطلب تحليلا دقيقا لحقوق مختلف الاطراف ذات المصلحة. ومحاولة تحقيق التوازن بينهما حتى لاتتحقق مصلحة طرف على حساب طرف آخر وفى ضوء المصلحة العامة ومما يجدر الاشارة به فى هذا الشأن التتويه عن ماهية المصلحة العامة حيث أختلف المحللون بالمقصود بالمصلحة العامة وانما أجمعوا على المضمون الذى تشمله المصلحة العامة وهو:

- وجوب تقديم الخدمات للجميع بشكل يحقق المساواه وعدم التمييز.
- وجوب احترام المؤسسات الشعبية الممثلة للمواطنين.
- وجوب انسجام إجراءات العمل فى الاجهزة الحكومة مع أنماط السلوك المثالى.

2- معاملة الاخرين بالطريقة التى يحبها الانسان لنفسه:

وهذه القاعدة يمكن اعتبارها القاعدة الذهبية لمعايير السلوك الاخلاقى على مر العصور ، وفى مختلف المذاهب والديانات الاسلامية والمسيحية وغيرها.

3- الحرص على المصلحة العامة والولاء للوحدة الادارية:

والمحافظة على المصلحة العامة تتطلب من الانسان أن يكون لديه درجة مناسبة من الولاء للوحدة الادارية التى يعمل بها متقهما لسياستها وأهدافها وأهداف المجتمع كله. الا أن هذه الدرجة من الولاء تحتاج الى مناخ تسوده العدالة لان احساس الفرد بعدم العدالة يؤدى الى تدهور ولائه تجاه المصلحة العامة وهذا يساعد بدوره على انتشار الاتجاهات السلبية حيث تصبح الفردية والتركيز على المصلحة الذاتية هى النمط المسيطر فى العلاقات الاجتماعية ويؤثر فى النهاية على المجتمع ككل.

تنمية الالتزام بالاعتبارات الاخلاقية والقانونية والسلوكيات الايجابية للموظف العام

أن تنمية الاعتبارات الاخلاقية والقانونية والسلوكيات الايجابية عملية معقدة تحتاج إلى تكاتف العديد من الجهود سواء على مستوى الدولة ككل أو على مستوى المنظمات أو على مستوى

الفرد فعلى المستوى الكلى أخذت الدولة شوطا كبيرا من التطوير والتنمية والى جانب جهود الاسرة والمؤسسات التعليمية والتربوية والمنظمات الدينية وأجهزة الثقافة والاعلام. ولايسعنا فى حيز تلك الدراسة عدا الاشارة ببعض الاتجاهات التى تساهم فى تفعيل وتنمية الالتزام بالاعتبارات الاخلاقية والسلوكيات الايجابية فى ممارسة العمل العام نعرضها فى النقاط الرئيسية التالية:

وسائل تنمية الوعى بالمعايير الاخلاقية فى العمل الحكومى ودور الاجهزة الحكومية ويتمثل دور الاجهزة الحكومية فيما يلى:-

- الاخذ فى الحسبان تحقيق اهتمامات جميع الاطراف المرتبطة بهم من عاملين ومتعاملين وذلك بصورة عادلة ومتوازنة دون تحيز استناداً الى الاصول الاخلاقية المتعلقة بمبدأ المساواه والعدالة) المتضمنة بالشرائع السماوية.
 - ارساء جذور التعاون والتماسك والولاء بين الفريق الادارى وبين العاملين والادارة وبين العاملين وبعضهم والاطراف المتعاملة سعياً لتحقيق الاهداف المرغوبة.
 - إحترام الالتزامات التى تتعهد بها الادارة عليها أن تتخذ السبل اللازمة لاحترامها من جانب جميع الاطراف المرتبطة.
 - الاخذ فى الحسبان المساهمة فى تحقيق الاهتمامات المجتمعية كالمساهمة فى رفع المستوى التعليمى والاسكانى والصحة وحماية البيئة من التلوث والمساهمة فى نشر التقدم التقنى بها.. وغير ذلك) بأعتبارها مجرى عريض للمفاهيم والممارسات الاخلاقية التى تساهم فى دعم وتقوية الفلسفات الاخرى.
 - المساهمة فى تنمية المثل والسلوكيات الايجابية على المدى الطويل وعلى نطاق واسع بالبيئة العريضة للمنظمة.
 - وضع سياسات وظيفية شاملة وصحيحة وخاصة للوظائف العليا مدعما بالتدريب والاشراف الجيد والعدالة فى توزيع المكافآت والقوة القيادية الحسنة.
 - اعتماد الجدارة والكفاءة كأساس للتعيين والترقية والتثبيت فى الخدمة العامة.
 - تقوية الاساس الاخلاقى للادارة العامة وانه لايتحقق بتشديد العقوبات ولكن بأتباع سياسات توظيفية جيدة وبالتدريب السابق واللاحق للعمل الحكومى الذى يوضح واجبات الموظف العام وفى تقوية الادارة وتعزيز درجة الديمقراطية فيها وزيادة تفاعل واتصال الموظفين بالمواطنين وتعريفهم بالانجازات المحققة والتركيز على النصوص الاخلاقية الايجابية.
 - تنظيم القواعد الاخلاقية سواء فى شكل تشريع أو لوائح تنظيمية خاصة بالمشاكل الرئيسية التى تصادف الموظف الحكومى وسبل معالجتها وتجميعها فى وثيقة واحدة حيث توفر مرجعا مركزيا سهلا.
 - التركيز على التدريب فى مجال أخلاقيات العمل الحكومى سواء على المدى الطويل أو القصير.
 - التأكيد على إجراء المزيد من الدراسات البحثية فى مجال اخلاقيات العمل بالمراكز البحثية المتخصصة للاستفادة من نتائج هذه الدراسات.
 - توفير المناخ التنظيمى الذى يدعم السلوك الاخلاقى يعتمد على أن تكون للمنظمة سياسة اخلاقية واضحة تجاه مواطنيها تتضمن اعتبار المسؤولية الاجتماعية فى تحسين مستوى المعيشة لهم.
- ### آليات تحسين وتنمية الاعتبارات الاخلاقية فى مجال الخدمة العامة
- التحديد الواضح لسلطات الموظفين الاداريين.
 - مراجعة التعليمات الادارية القديمة والاجراءات التى تتعلق بالسلوك الاخلاقى.

- وضع عقوبات رادعة ضد من يرتكب مخالفات أخلاقية من الموظفين.
- تحسين النظام الرقابي ليس فقط بزيادة الرقابة الداخلية والخارجية ولكن من خلال توفير المعلومات للجمهور وتسهيل رقابة المواطنين على الموظفين المدنيين.
- الاعتراف والتقدير بالاداء الاخلاقي المتميز للموظفين عن طريق تخصيص المكافآت والحوافز.
- التأكيد على أهمية سلوك الموظفين فى الدرجات العليا كنموذج لسلوك الموظفين الاخرين.
- الاستفادة من الطرق غير الرسمية التى يمكن من خلالها غرس السلوك الاخلاقي الذى يقوم على العقل والضمير الذاتى مما يضمن الاستمرارية وتشكيل الجمعيات الاجتماعية والدينية المهنية وبعض القنوات لغرس القيم الاخلاقية.
- الاعتراف بالانجاز الجيد ومدح من يقومون به.
- الاستفادة من كل الوسائل المتاحة التى تعزز احترام العمل الاخلاقي ويجب أن يتم التركيز على دراسة الاخلاق فيما يتعلق بفهم فضائل الديمقراطية وتشكيل السلوك بالاضافة لزيادة المهارات وتعليم الاخلاقيات والسلوك بشكل رسمى.
- الشفافية والمساءلة والقوة الحسنة.

الخاتمة:

- لوظيفة العامة ماهى الا خدمة يؤديها الموظفون العموميون بهدف تحقيق المصلحة العامة وتحقيق الرفاهية الاقتصادية والاجتماعية لافراد المجتمع
- تكمن أهمية الوظيفة فى انها حق للمواطنين وتكليف للفائمين بها لخدمة الشعب
- يستخدم العاملون جزء من السلطة العامة للدولة كلما اقتضى الامر ذلك ويباشر الموظف العام عمله الوظيفى خدمة عامة نيابة عن الدولة وممثلا لها.
- تطلب نجاح الجهاز الادارى فى الدولة القضاء على الامراض التى تعرقل مسيرة الدولة ومنها الفساد الادارى والسلبية وعدم المبالاة وعدم تقدير قيمة الوقت
- نص قانون العاملين الحالى 47 لسنة 1978 على واجبات العاملين والاعمال المحظورة عليهم ومنها واجبات تتعلق بأداء العمل بدقة وأمانة وأن يحسن معاملة الجمهور وواجبات خارج نطاق العمل.
- وعلى الرغم من كثرة النصوص القانونية وتحديدها الواجبات والاعمال المحظورة الا انه الحديث عن الفساد فى دول العالم أصبح كظاهرة تحتاج الى مواجهتها والقضاء عليها بتكثيف جميع الجهود.
- الامر الذى يتطلب وجود أساليب ونظم ادارية قانونية تتسم بالعدالة والفعالية مثل:
 - . تتضمن التشريعات نصوصا تتعلق بالمثل الاخلاقية العليا.
 - . التدريب المستمر للمسؤولين والقادة الاداريين.
 - . وضع نظم خاصة بالمكافآت والتقدير للسلوك الاخلاقي الجيد.
 - . زيادة الوعي بالاعتبارات السامية وتنمية العمل بالاديان السماوية.
 - . الاهتمام بالشكاوى التى يقدمها المواطنين وتدعيم الرقابة ومشاركة المواطنين.
 - . تضمن القانون الجنائى والمدنى عقوبات وصلاحيات لردع حالات الفساد وذلك فى مجال جرائم غسيل الاموال وجرائم الحاسب الآلى.
 - . حظر مشاركة المسؤولين فى أى اعمال رسمية لهم فيها مصلحة شخصية.
 - . زيادة التعاون الدولى فى مجالات محاربة الفساد.
 - . إصدار ميثاق شرف أخلاقي يتضمن الاعتبارات الاخلاقية التى ينبغى مراعاتها فيما يتعلق بالاخلاق والامانة الوظيفية.

. حسن اختيار القيادات ليكونوا قدوة حسنة لمؤسسيهم ووضع برامج تدريبية للعاملين في مجال اخلاقيات الوظيفة العامة.

المراجع:

أولا الكتب:

- (1) د. عبد الحميد حشيش – دراسات الوظيفة العامة فى النظام الفرنسى 19740
- (2) د. فؤاد العطار – القانون الادارى.
- (3) د. محمد القاسم القريوتى – ترجمة) أخلاقيات الخدمة العامة أطر مقارنة – المنظمة العربية للعلوم الادارية.
- (4) د. مازن ليو راضى – الطاعة وحدودها فى الوظيفة العامة – دار المطبوعات الجامعية الاسكندرية.
- (5) المستشار رأفت عبد الرشيد – حقوق وحرىات الموظف العام – مؤسسة الطوبجى للتجارة والطباعة والنشر عام 2005.
- (6) د. احمد عرفة وسمية ثلبنى – العولمة والنظرية ض – دار الرسالة للطباعة والنشر.
- (7) د. محمد رفاعى – دراسة السلبيات والاخلاقية فى سلوك العاملين بالحكومة والقطاع العام – مجلة التنمية الادارية العدد 45 سنة 1989.
- (8) د. طلعت حرب محفوظ – حقوق وواجبات الموظف العام – مجلة التنمية الادارية العدد 45 سنة 1989.
- (9) أ. مصطفى كميل أبو حديد – الوجيز فى شرح قانون العاملين المدنيين بالدولة.
- (10) د. سليمان محمد الطماوى – مبادئ علم الادارة العام الطبعة الرابعة.
- (11) د. مصطفى كامل السيد د. سالم سالم زرنوقة – قضايا التنمية – الفساد التنمية مركز دراسات وبحوث الدول النامية – جامعة القاهرة 1999.

ثانيا القوانين والقرارات:

ق - 210 لسنة 1958 بشأن نظام العاملين المدنيين بالدولة.

ق- 47 لسنة 1978 بشأن نظام العاملين المدنيين بالدولة.

ثالثا: رسائل الدكتوراه:

طلعت حرب محفوظ – مبدأ المساواه فى الوظيفة العامة – دراسة مقارنة.