

Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la  
Recherche Scientifique  
Université Mohammed Boudiaf - M'sila  
Faculté de Droit et des Sciences Politiques  
Département de droit



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي  
جامعة محمد بوضياف - المسيلة  
كلية الحقوق والعلوم السياسية  
قسم الحقوق

المسيلة في: 2025/12/21

الرقم: 2025/104

## إشهاد

يشهد السيد رئيس قسم الحقوق بكلية الحقوق والعلوم السياسية بجامعة محمد بوضياف بالمسيلة بأن:

الاستاذ: بوضياف الخير

الرتبة: أستاذ محاضر ب

قد شارك في الدورة التكوينية المنظمة من طرف مديرية النشاط الاجتماعي والتضامن لولاية المسيلة حول قواعد السلوك الوظيفي وأخلاقيات المهنة بالمركز النفسي البيداغوجي للأطفال المعوقين ذهنيا 02 بالمسيلة الشهيد داودي عمار بتاريخ 10 نوفمبر 2025.

سلم هذا الاشهاد بناء على شهادة المشاركة المحررة بتاريخ 10 نوفمبر 2025 المقدمة للمعني من طرف مديرية النشاط الاجتماعي والتضامن - المركز النفسي البيداغوجي المعوقين ذهنيا الشهيد داودي عمار - المسيلة

رئيس القسم

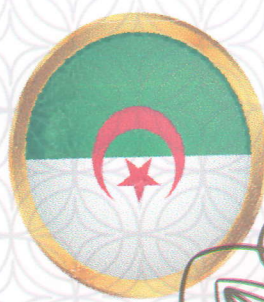
أ.د. / برابح السعيد  
رئيس قسم الحقوق

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التضامن الوطني والأسرة وقضايا المرأة

مديرية النشاط الاجتماعي والتضامن

المركز النفسي البيداغوجي للأطفال المعوقين ذهنيا 02 الشهيد داودي عمار



## شهادة مشاركة

يشهد مدير المركز النفسي البيداغوجي للأطفال المعوقين ذهنيا 02 الشهيد داودي عمار

بأن الأستاذة: **بوضياف انطير أستاذة جامعي** قد شارك في أشغال الدورة التكوينية والتحسيسية الموسومة ب:

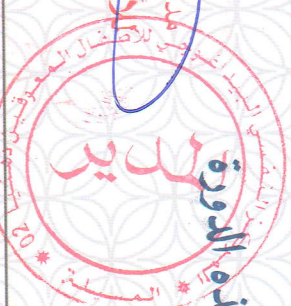
تفعيل وإثراء مدونة قواعد السلوك الوظيفي وأخلاقيات المهنة لموظفي قطاع التضامن الوطني والأسرة وقضايا المرأة

المنعقد يوم: 10 نوفمبر 2025 بالمركز النفسي البيداغوجي للأطفال المعوقين ذهنيا 02 الشهيد داودي عمار

تقديرا على المشاركة والمساهمة في إنجاح هذه الدورة



مدير المركز النفسي البيداغوجي  
عبد الهادي خوراهما



مداخلة بعنوان: مفاهيم حول اخلاقيات المهنة

مقدمة في اطار الدورة التكوينية المنظمة من طرف مديرية النشاط الاجتماعي والتضامن بالمسيلة

اعداد الأستاذ: الدكتور بوضياف الخير \*

أستاذ محاضر ب بكلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة المسيلة

مقدمة

تعد الأخلاق هي الركيزة الأساسية التي قامت عليها الحضارات الإنسانية عبر العصور، فهي الميزان الذي يضبط حركة الأفراد داخل المجتمعات ويضمن استقرارها وتطورها. ومع تعقد مفاصل الحياة الحديثة وتنوع التخصصات الوظيفية، لم يعد السلوك الأخلاقي العام كافياً وحده لضبط إيقاع العمل، بل برزت الحاجة الملحة إلى ما يعرف بـ "أخلاقيات المهنة". هذا المفهوم لا يقتصر فقط على الالتزام بالقوانين واللوائح الجامدة، بل يتجاوز ذلك ليكون عقداً أدبياً ووجدانياً بين الفرد ومهنته، وبين المؤسسة والمجتمع الذي تخدمه. إن أخلاقيات المهنة تمثل مجموعة من المعايير والقيم التي توجه سلوك الموظف نحو الإتقان، والنزاهة، والمسؤولية، وهي التي تحدد الخط الفاصل بين الممارسة المهنية السليمة وبين الانحرافات التي قد تؤدي إلى فساد المؤسسات وضياع الحقوق.

وباعتبار قطاع النشاط الاجتماعي والتضامن الوطني الركيزة الأساسية لتحقيق التوازن والاستقرار داخل المجتمعات، حيث يستهدف الفئات الأكثر هشاشة من ذوي الاحتياجات الخاصة، كبار السن، الطفولة المسعفة، والأسر المعوزة. ونظراً لأن طبيعة العمل في هذا القطاع لا تقتصر على تقديم خدمات إدارية أو تقنية فحسب، بل تمتد لتشمل أبعاداً إنسانية ونفسية عميقة، تبرز أخلاقيات المهنة كضرورة حتمية وليست مجرد خيار تكميلي.

إن الممارسة المهنية في فضاء التضامن الاجتماعي تضع الموظف أو الأخصائي أمام مسؤوليات جسيمة تتطلب انضباطاً ذاتياً وقيماً يفوق مجرد الالتزام بالقانون. فالأمر يتعلق بحفظ كرامة المستفيدين، وحماية خصوصياتهم، وضمان العدالة في توزيع المساعدات والخدمات دون تمييز أو محاباة. من هنا،

يصبح "ميثاق الأخلاقيات" هو البوصلة التي توجه السلوك المهني وتمنع أي انحراف قد يمس بحقوق الفئات المستهدفة.

وعليه من خلال هذه المداخلة سنوضح اهم المبادئ الأخلاقية وكيف تتحول من نصوص نظرية إلى ممارسات ميدانية تعزز من جودة الخدمة الاجتماعية؟ وما هي الضوابط السلوكية التي يجب أن يتحلى بها الفاعلون في قطاع التضامن لضمان تحقيق أهداف التماسك الاجتماعي؟

المقدمة:

المبحث الأول : مفهوم أخلاقيات المهنة واهميتها

المبحث الثاني : المبادئ الأساسية لأخلاقيات المهنة

المبحث الثالث : مصادر الأخلاق المهنية وآليات ترسيخها.

المبحث الرابع : أثر الالتزام بالأخلاقيات على الفرد والمؤسسة والمجتمع

الخاتمة:

### المبحث الأول : مفهوم أخلاقيات المهنة واهميتها

تُعرف أخلاقيات المهنة اصطلاحاً بأنها: "مجموعة من القواعد، والمعايير، والمبادئ التي تضبط سلوك الأفراد المنتمين لمهنة معينة، وتحدد ما هو صحيح (أخلاقي) وما هو خاطئ (غير أخلاقي) أثناء ممارسة واجباتهم الوظيفية".

تُشكل أخلاقيات المهنة في قطاع النشاط الاجتماعي والتضامن الدعامة الجوهرية التي تضمن صون كرامة الفئات الهشة والمحرومة، فهي تتجاوز مجرد القواعد الإدارية لتصبح ميثاقاً إنسانياً يحكم العلاقة بين الأخصائي والمستفيد. تكمن أهمية هذه الأخلاقيات في توجيه سلوك العاملين نحو النزاهة والسرية المهنية، مما يبني جسور الثقة مع الأفراد الذين يمرون بظروف اجتماعية صعبة، حيث يمثل الالتزام الأخلاقي ضماناً لعدم استغلال هؤلاء الأشخاص أو المساس بخصوصياتهم.

علاوة على ذلك، تساهم هذه المبادئ في تحقيق العدالة الاجتماعية عبر توزيع المساعدات والخدمات بناءً على معايير الاستحقاق والشفافية، بعيداً عن المحسوبية أو التمييز. وفي قطاع يقوم أساساً على "التضامن"، تصبح القيم مثل التعاطف المسؤول والحياد هي المحرك الأساسي لاستدامة العمل الاجتماعي؛ إذ إن أي خلل أخلاقي قد يؤدي إلى فقدان المؤسسة لمصداقيتها وانهيار دورها الإصلاحي. لذا، فإن ترسيخ أخلاقيات المهنة يعد استثماراً في رأس المال البشري، حيث يؤدي إلى رفع جودة الأداء

المؤسسي، ويضمن تقديم الدعم النفسي والاجتماعي في بيئة آمنة تهدف في المقام الأول إلى تمكين الفرد وإدماجه في المجتمع بشكل كريم وفعال.

### المبحث الثاني : المبادئ الأساسية لأخلاقيات المهنة

يستند القانون الجزائري المتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته (القانون رقم 06-01) إلى ترسيخ مجموعة من المبادئ الأخلاقية التي تهدف إلى حماية المال العام وضمان سير المرفق العام بنزاهة. فيما يلي أهم المبادئ الأساسية المشروحة وفقاً لروح هذا القانون:

#### 1. النزاهة (Intégrité)

تعد الركيزة الأولى، وتعني أن يترفع الموظف العمومي عن كل ما يشين سمعته أو يمس بكرامة وظيفته. تفرض النزاهة على الموظف تغليب المصلحة العامة على مصلحته الشخصية، والامتناع عن استغلال منصبه للحصول على امتيازات غير مستحقة لنفسه أو لغيره.

#### 2. الشفافية (Transparence)

تتمثل في وضوح الإجراءات والمعاملات داخل الإدارة. يشجع القانون على علنية القواعد المطبقة، خاصة في مجال الصفقات العمومية، لتمكين الرقابة ومنع أي غموض قد يُستغل لتمير ممارسات فاسدة.

#### 3. الأمانة (Honnêteté)

ترتبط بشكل وثيق بالحفاظ على الممتلكات والأموال العمومية. يلتزم الموظف بموجب هذا المبدأ بحماية الوسائل المادية الموضوعة تحت تصرفه وعدم تبديدها، والقيام بمهامه بصدق وإخلاص تام.

#### 4. المساءلة والمحاسبة (Responsabilité)

يقر القانون مبدأ أنه "لا حصانة مع الفساد". فكل موظف مسؤول عن قراراته وأفعاله المهنية، ويخضع للرقابة سواء من الهيئات الإدارية أو من السلطة القضائية والهيئة العليا للوقاية من الفساد ومكافحته.

#### 5. عدم تعارض المصالح (Conflit d'intérêts)

يفرض القانون على الموظف تجنب أي وضعية تتصادم فيها مصلحته الشخصية مع واجبات وظيفته. وفي حال وجود قرابة أو مصلحة مالية في ملف ما، يجب على الموظف التصريح بذلك والانسحاب من اتخاذ القرار لضمان الحياد.

#### 6. التصريح بالامتلاكات

هو مبدأ وقائي أساسي في القانون الجزائري، حيث يُلزم كبار الموظفين والمنتخبين بالكشف عن ذمتهم المالية عند بداية مهامهم ونهايتها. الهدف هو رصد أي "تراء غير مشروع" لا يتناسب مع المداخل القانونية للموظف.

#### 7. الاستقامة والحياد

يجب على الموظف أداء مهامه دون تمييز بين المواطنين على أساس المحسوبية أو الانتماء السياسي أو القرابة. الحياد يضمن أن الخدمة العمومية تُقدم للجميع على قدم المساواة وبأقصى درجات الموضوعية.

#### 8. واجب التحفظ

هو التزام الموظف العمومي بضبط النفس، والاعتدال، والرزانة في التعبير عن آرائه ومواقفه الشخصية (سواء كانت سياسية، فلسفية، أو نقابية)، وذلك لتجنب الإساءة لسمعة الإدارة التي يعمل بها أو المساس بهيبتها وصورتها أمام الرأي العام.

أهمية هذه المبادئ في القانون الجزائري:

- استرجاع ثقة المواطن: تقليص الفجوة بين الإدارة والشعب.
- حماية الاقتصاد الوطني: ضمان توجيه الأموال العمومية لمشاريع التنمية الحقيقية.
- خلق بيئة استثمارية آمنة: جذب المستثمرين من خلال ضمان منافسة شريفة بعيدة عن الرشوة.

#### المبحث الثالث : مصادر الأخلاق المهنية وآليات ترسيخها.

#### أولاً: مصادر الأخلاق المهنية

تستقي أخلاقيات المهنة قوتها من ثلاثة مصادر رئيسية تتكامل فيما بينها:

1. المصدر الديني والقيمي: وهو أقوى المصادر في المجتمعات العربية والإسلامية؛ حيث يُنظر للعمل كعبادة. تستمد الأخلاق من نصوص القرآن والسنة التي تؤكد على إتقان العمل، الأمانة، والصدق.
2. المصدر القانوني والتشريعي: يتمثل في الدساتير وقوانين الوظيفة العمومية (مثل قانون 03-06 في الجزائر). هذه التشريعات تضع "الحد الأدنى" من السلوك الذي لا يجوز تجاوزه، وتحدد العقوبات للمخالفين.
3. المصدر الاجتماعي والثقافي: يشمل الأعراف والتقاليد السائدة في المجتمع التي تعلي من شأن "ابن الأصول" في عمله، أو الشخص الذي يتميز بالشهامة والمروءة المهنية.

### ثانياً: آليات ترسيخ أخلاقيات المهنة

لا يكفي وجود المصادر، بل يجب وجود آليات لضمان تطبيقها، وهي تنقسم إلى:

#### 1. الآليات الإدارية والتنظيمية

- مدونات السلوك: (Codes of Conduct) إعداد وثيقة رسمية يوقع عليها الموظف عند استلام مهامه، تتضمن ما له وما عليه من واجبات أخلاقية.
- نظام الحوكمة والرقابة: تفعيل دور المفتشيات والرقابة الداخلية لرصد أي انحرافات أخلاقية ومعالجتها فوراً.

#### 2. الآليات التربوية والتوعوية

- القدوة الحسنة: تلعب القيادة الإدارية دوراً حاسماً؛ فإذا كان المدير نزيهاً، انتقلت هذه العدوى الإيجابية للمرؤوسين.
- التدريب المستمر: إقامة ورش عمل دورية حول "إدارة معضلات الأخلاق" وكيفية التعامل مع ضغوط العمل دون التنازل عن المبادئ.

#### 3. الآليات التحفيزية

- ربط الأخلاق بالترقية: جعل "السلوك الأخلاقي" معياراً أساسياً في تقييم الأداء السنوي، وليس فقط الإنتاجية الكمية.
- التكريم المعنوي: تسليط الضوء على الموظفين المثاليين ليكونوا نموذجاً يُحتذى به.

تعتبر المصادر هي "الجذور" التي تغذي شجرة الأخلاق، بينما تمثل آليات الترسخ "الرعاية اليومية" التي تضمن نمو هذه الشجرة واستمرارها في تقديم ثمار النزاهة والشفافية للمجتمع.

تعد الأخلاقيات المهنية "المحرك الخفي" الذي يضمن استدامة النجاح؛ فهي ليست مجرد التزامات قانونية، بل هي ثقافة تترك أثراً عميقة ومستدامة على ثلاث مستويات متكاملة:

### المبحث الرابع : أثر الالتزام بالأخلاقيات على الفرد والمؤسسة والمجتمع

#### 1. الأثر على الفرد (الموظف)

الالتزام الأخلاقي هو رأس مال غير ملموس للموظف، ويتحقق ذلك من خلال:

- الرضا النفسي والوازع الضميري: الشعور بالفخر والنزاهة يقلل من التوتر المهني ويزيد من التصالح مع الذات.
- بناء السمعة المهنية: الموظف الملتزم أخلاقياً يصبح محل ثقة زملائه ورؤسائه، مما يفتح أمامه أبواب الترقية والفرص الوظيفية.
- الحماية القانونية: الالتزام بالضوابط الأخلاقية يقي الفرد من الوقوع في المساءلات القانونية أو العقوبات التأديبية المرتبطة بالفساد أو التقصير.

#### 2. الأثر على المؤسسة (بيئة العمل)

تتحول الأخلاقيات داخل المؤسسة من مبادئ إلى نتائج مادية ملموسة:

- زيادة الإنتاجية: عندما تسود العدالة والشفافية، تزداد دافعية الموظفين للعمل والإبداع، وتقل النزاعات الجانبية.
- الولاء المؤسسي: تنخفض معدلات دوران العمل (استقالة الموظفين) لأن البيئة الأخلاقية تجذب الكفاءات وتحافظ عليها.
- تعزيز الهوية والعلامة التجارية: المؤسسات المعروفة بنزاهتها تكتسب ثقة العملاء والمستثمرين، مما يمنحها ميزة تنافسية قوية في السوق.

#### 3. الأثر على المجتمع

الأخلاق المهنية هي صمام أمان لاستقرار الدولة وتطورها:



- تحقيق العدالة الاجتماعية: ضمان وصول الخدمات والمساعدات لمستحقيها الفعليين (خاصة في قطاع النشاط الاجتماعي والتضامن) بعيداً عن المحسوبية.
  - الاستقرار الاقتصادي: محاربة الفساد الأخلاقي والمهني يحمي المال العام، ويضمن توجيه موارد الدولة نحو التنمية الحقيقية بدلاً من ضياعها في الرشاوي.
  - ترسيخ القيم العليا: عندما يرى أفراد المجتمع أن الكفاءة والنزاهة هي معايير النجاح، يسود نموذج القدوة الحسنة وتختفي ظواهر الاتكال والانحراف السلوكي.
- إن العلاقة بين هذه المستويات الثلاثة هي علاقة "تراكمية"؛ فالفرد الأخلاقي يبني مؤسسة نزيهة، والمؤسسات النزيهة تصنع مجتمعاً قوياً ومستقراً.

خاتمة :

في ختام هذا البحث، يتضح جلياً أن تكريس أخلاقيات المهنة في قطاع النشاط الاجتماعي والتضامن ليس ترفاً فكرياً أو مجرد إجراءات إدارية، بل هو ضرورة حتمية تفرضها طبيعة التعامل مع الفئات الهشة والمحرومة. إن جوهر العمل الاجتماعي يقوم على "الإنسان"، ولا يمكن لهذا العمل أن يحقق أهدافه النبيلة في التمكين والإدماج دون وجود درع أخلاقي يحمي كرامة المستفيدين ويضبط سلوك الممارسين.

لقد استعرضنا من خلال هذه الدراسة أن آليات تكريس هذه الأخلاقيات تتطلب تضافر ثلاثة جهود أساسية:

1. الجانب القانوني: عبر تفعيل نصوص قانون الوقاية من الفساد ومكافحته ومواءمتها مع خصوصية العمل الاجتماعي.
2. الجانب التنظيمي: من خلال وضع مواثيق شرف مهنية واضحة وتفعيل آليات الرقابة والمحاسبة.
3. الجانب التربوي: عبر غرس قيم "واجب التحفظ" والأمانة والتعاطف المسؤول في نفوس العاملين منذ مرحلة التكوين.

إن التحدي الأكبر الذي يواجه قطاع النشاط الاجتماعي اليوم هو كيفية تحويل هذه المبادئ من نصوص جامدة إلى ممارسات يومية تعيد بناء جسور الثقة بين المواطن والإدارة. إن الالتزام الأخلاقي هو الاستثمار الحقيقي الذي يضمن تحويل التضامن الاجتماعي من مجرد "مساعدات ظرفية" إلى "رسالة إنسانية مستدامة" تساهم في تحقيق الاستقرار والرفق للمجتمع ككل.

## توصيات البحث

- استحداث لجان أخلاقيات مستقلة داخل مؤسسات التضامن الاجتماعي لتقييم الأداء السلوكي.
- تكثيف الدورات التدريبية للأعوان الاجتماعيين حول كيفية التعامل مع الحالات الحرجة بما يحفظ سرية البيانات وخصوصية الأفراد.
- رقمنة إجراءات الاستفادة من المساعدات لتقليل التدخل البشري، مما يعزز الشفافية ويقضي على فرص الفساد والمحسوبية.

قائمة المصادر والمراجع:

## أولاً: المراجع القانونية

1. الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية: الدستور الجزائري (آخر تعديل 2020).
2. القانون رقم 01-06: المتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته، المؤرخ في 20 فيفري 2006 (المعدل والمتمم).
3. الأمر رقم 03-06: المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.
4. المرسوم التنفيذي رقم 20-373: المتضمن مدونة أخلاقيات العون العمومي (الجزائر).

## ثانياً: مراجع في قطاع النشاط الاجتماعي والتضامن

9. د. عبد العزيز خواجه: الخدمة الاجتماعية والسياسة الاجتماعية في الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية.
10. د. سلوى عثمان: أخلاقيات الممارسة في الخدمة الاجتماعية، دار المعرفة الجامعية.

## ثالثاً: التقارير والمواثيق الدولية

11. برنامج الأمم المتحدة الإنمائي (UNDP): تقارير حول الحوكمة ومكافحة الفساد في الإدارة العامة.
12. الاتحاد الدولي للأخصائيين الاجتماعيين (IFSW): المبادئ الأخلاقية للخدمة الاجتماعية العالمية.