

## أثر الالتزام بأخلاقيات الوظيفة العامة في حماية المرفق العام وتعزيز ثقة المستفيدين: دراسة تحليلية في النظام السعودي

فيصل رويح الرشيد، عبدالله مريح الرشيد\*، سلطان سعدي الرشيد، بجاد غانم الحمود  
ماجستير قانون، كلية العلوم الإدارية والإنسانية، كليات بريدة، وزارة التعليم، المملكة العربية السعودية  
\*zv6459@gmail.com

### الملخص

يُعد الالتزام بأخلاقيات الوظيفة العامة من الركائز الأساسية لضمان كفاءة المرافق العامة وتعزيز الثقة في الأجهزة الحكومية. ويهدف هذا البحث إلى بيان أثر الالتزام بأخلاقيات الوظيفة العامة في حماية المرفق العام وتعزيز ثقة المستفيدين في المملكة العربية السعودية، من خلال دراسة تحليلية للإطار النظامي المنظم لسلوك الموظف العام. وقد تناول البحث الأنظمة والتشريعات ذات الصلة، وفي مقدمتها النظام الأساسي للحكم، ونظام الخدمة المدنية، ونظام مكافحة الفساد، ومدونة قواعد السلوك الوظيفي وأخلاقيات الوظيفة العامة، مع بيان دور الجهات الرقابية والتحول الرقمي في دعم مبادئ النزاهة والشفافية.

وتوصلت الدراسة إلى أن أخلاقيات الوظيفة العامة لم تعد مجرد التزامات أدبية، بل أصبحت التزامات نظامية ملزمة تسهم في تعزيز كفاءة الأداء الحكومي، وحماية المال العام، والحد من الفساد الإداري. كما أظهرت النتائج وجود علاقة مباشرة بين التزام الموظف العام بمبادئ النزاهة والحياد والشفافية وتجنب تضارب المصالح وبين رفع جودة الخدمات الحكومية وتعزيز ثقة المستفيدين. وأكدت الدراسة أن فعالية الأنظمة الرقابية والتشريعية ترتبط بمدى ترسيخ ثقافة النزاهة والوعي الوظيفي داخل بيئة العمل، بما ينسجم مع مستهدفات رؤية المملكة العربية السعودية 2030 في تعزيز الحوكمة والشفافية ورفع كفاءة القطاع العام.

**الكلمات المفتاحية:** أخلاقيات الوظيفة العامة، المرفق العام، النزاهة، الشفافية، مكافحة الفساد، ثقة المستفيدين، الحوكمة، التحول الرقمي.

## The impact of adhering to public service ethics on protecting public order and its two aspects: An analytical study in the Saudi legal system

Faisal Ruwaibah Al-Rashidi, Abdullah Marbah Al-Rashidi\*,  
Sultan Saadi Al-Rashidi, Bijad Ghanem Al-Humoud

Master of Laws, College of Administrative and Human Sciences, Buraydah Colleges, Ministry  
of Education, Kingdom of Saudi Arabia

\*zv6459@gmail.com

### Abstract

Public service ethics constitute a fundamental pillar for ensuring the efficiency of public facilities and strengthening public trust in governmental institutions. This study aims to examine the impact of adherence to public service ethics on protecting public facilities and enhancing beneficiaries' trust in the Kingdom of Saudi Arabia through an analytical review of the legal framework governing public employees' conduct. The study analyzes the relevant regulations and legislation, including the Basic Law of Governance, the Civil Service Law, the Anti-Corruption Law, and the Code of Conduct and Ethics of Public Service, while also

highlighting the role of oversight bodies and digital transformation in promoting integrity and transparency.

The study concludes that public service ethics have evolved from merely moral obligations into binding legal duties that contribute to improving governmental performance, protecting public funds, and reducing administrative corruption. The findings reveal a direct relationship between adherence to ethical principles—such as integrity, impartiality, transparency, and avoidance of conflicts of interest—and the enhancement of service quality and beneficiaries' trust. The study further emphasizes that the effectiveness of regulatory and legislative frameworks depends on promoting a culture of integrity and ethical awareness within the public sector, in line with the objectives of Saudi Vision 2030 in strengthening governance, transparency, and public sector efficiency.

**Keywords:** Public Service Ethics, Public Facilities, Integrity, Transparency, Anti-Corruption, Beneficiaries' Trust, Governance, Digital Transformation.

### أولاً: مقدمة البحث

تُعد الوظيفة العامة في النظم الحديثة أحد أهم أعمدة الدولة القانونية، إذ تمثل الوسيلة الأساسية التي تعتمد عليها الدولة في تنفيذ سياساتها العامة وتقديم خدماتها للمجتمع. ومع تطور الفكر الإداري، لم يعد معيار نجاح المرافق العامة مرتبطاً بمجرد وجود الخدمة أو توفرها، بل أصبح يرتبط بكفاءتها وجودتها ودرجة النزاهة والشفافية في تقديمها، ومدى رضا المستفيدين عنها. ويُعد الموظف العام العنصر المحوري في هذه المنظومة باعتباره المنفذ الفعلي للسياسات العامة، وصاحب التأثير المباشر على جودة الأداء الإداري.<sup>1</sup>

وفي هذا السياق، تطور مفهوم أخلاقيات الوظيفة العامة من مجرد التزام أدبي إلى إطار قانوني وتنظيمي ملزم يهدف إلى ضبط سلوك الموظف العام داخل الجهاز الإداري. حيث تقوم هذه الأخلاقيات على مجموعة من المبادئ الأساسية مثل: النزاهة، الحياد، الشفافية، العدالة، وتجنب تضارب المصالح. ولم تعد هذه المبادئ اختيارية، بل أصبحت جزءاً من البناء النظامي الذي يحكم الوظيفة العامة، وتخضع للمساءلة التأديبية والقانونية عند الإخلال بها.<sup>2</sup>

وتشير تقارير الحوكمة الدولية إلى أن الفساد الإداري البسيط يُعد من أكثر العوامل تأثيراً على جودة الخدمات العامة مقارنة بالفساد المالي المباشر. ففي تقرير "مؤشر مدركات الفساد" الصادر عن منظمة الشفافية الدولية لعام 2023، تبين أن العديد من الدول النامية تعاني من أشكال فساد يومي مثل المحاباة وسوء استخدام السلطة، وهو ما يؤدي إلى تراجع ثقة المواطنين في المؤسسات العامة وانخفاض جودة الخدمات.<sup>3</sup>

وعلى المستوى الوطني في المملكة العربية السعودية، أظهرت التقارير الرسمية الصادرة عن هيئة الرقابة ومكافحة الفساد (نزاهة) أن الهيئة استقبلت خلال عام 2023 آلاف البلاغات المتعلقة بجرائم الفساد المالي والإداري، وهو ما يعكس من جهة ارتفاع مستوى الوعي المجتمعي بالإبلاغ، ومن جهة أخرى استمرار وجود ممارسات سلوكية مخالفة لمبادئ النزاهة داخل بعض الجهات الحكومية.<sup>4</sup>

كما تشير دراسات قياس رضا المستفيدين في المملكة إلى تحسن ملحوظ في جودة الخدمات الحكومية خلال السنوات الأخيرة، حيث أظهرت تقارير برنامج التحول الوطني أن نسبة رضا المستفيدين عن الخدمات الرقمية الحكومية تجاوزت 70% في عدد

<sup>1</sup> النظام الأساسي للحكم في المملكة العربية السعودية، الصادر بالأمر الملكي رقم (أ/90) بتاريخ 1412/8/27هـ، المادة (26).

<sup>2</sup> مدونة قواعد السلوك الوظيفي وأخلاقيات الوظيفة العامة، قرار مجلس الوزراء رقم (555) بتاريخ 1437/12/25هـ.

<sup>3</sup> Transparency International, Corruption Perceptions Index 2023, Berlin: Transparency International, 2023.

<sup>4</sup> هيئة الرقابة ومكافحة الفساد (نزاهة)، التقرير السنوي لعام 2023-2024، الرياض، المملكة العربية السعودية.

من القطاعات، إلا أن بعض التحديات ما زالت قائمة مثل تفاوت مستوى الأداء بين الجهات أو الموظفين، وهو ما يرتبط بشكل مباشر بسلوك الموظف العام ومدى التزامه بالقيم الوظيفية.<sup>1</sup>

وفي المقابل، شهدت المملكة العربية السعودية تطوراً تشريعياً ومؤسسياً مهماً في مجال تعزيز النزاهة والشفافية، من خلال تفعيل نظام مكافحة الفساد، وإنشاء هيئة الرقابة ومكافحة الفساد، وتطوير مدونات السلوك الوظيفي، إضافة إلى التوسع في التحول الرقمي الحكومي. وقد أسهم التحول الرقمي في تقليل التعاملات الورقية والحد من التدخل البشري، مما ساهم في تقليص فرص الفساد الإداري ورفع مستوى الشفافية في الإجراءات الحكومية.<sup>2</sup>

ومع ذلك، فإن وجود الأطر النظامية وحده لا يكفي لضمان الالتزام الفعلي، إذ إن فعالية هذه الأنظمة ترتبط بمدى ترسيخ الثقافة الوظيفية القائمة على النزاهة والمسؤولية المهنية داخل بيئة العمل. ومن هنا تبرز أهمية دراسة أثر الالتزام بأخلاقيات الوظيفة العامة على حماية المرفق العام وتعزيز ثقة المستفيدين، باعتبار أن الثقة في الجهاز الإداري تُعد أحد أهم مؤشرات كفاءة الإدارة العامة واستقرارها.<sup>3</sup>

وانطلاقاً من ذلك، تسعى هذه الدراسة إلى تحليل الإطار النظامي لأخلاقيات الوظيفة العامة في المملكة العربية السعودية، وبيان مدى فاعلية تطبيقها العملي، واستعراض أثر الالتزام بها في حماية المرفق العام وتعزيز ثقة المستفيدين، من خلال تحليل النصوص النظامية والتقارير الرسمية ذات العلاقة وربطها بالواقع التطبيقي في البيئة الإدارية السعودية.

### ثانياً: إشكالية البحث

تُعد الوظيفة العامة في المملكة العربية السعودية أحد أهم أدوات تنفيذ السياسات العامة وتحقيق التنمية الإدارية، الأمر الذي يجعل من التزام الموظف العام بأخلاقيات الوظيفة العامة عنصراً جوهرياً في ضمان حسن سير المرافق العامة وفعاليتها. ومع التطور التشريعي والتنظيمي الذي شهدته المملكة في مجال مكافحة الفساد وتعزيز النزاهة، من خلال إصدار مدونات السلوك الوظيفي وتفعيل الأنظمة الرقابية، برزت أهمية الانتقال من مجرد وجود قواعد تنظيمية إلى قياس مدى فاعلية الالتزام الفعلي بها داخل البيئة الإدارية.<sup>4</sup>

وعلى الرغم من وضوح الإطار النظامي الذي يحكم سلوك الموظف العام، إلا أن الواقع العملي يكشف عن وجود تفاوت في مستوى الالتزام بهذه القيم، وما يترتب على ذلك من تأثيرات مباشرة على كفاءة المرافق العامة وجودة الخدمات المقدمة للمستفيدين. كما أن بعض الممارسات الوظيفية غير المنضبطة — مثل ضعف الحياد الإداري أو تضارب المصالح أو التهاون في أداء الواجب الوظيفي — قد تؤدي إلى إضعاف ثقة المستفيدين في الجهاز الإداري، حتى في ظل وجود أنظمة رقابية صارمة.<sup>5</sup>

ومن هنا تتمثل الإشكالية القانونية الرئيسية لهذه الدراسة في السؤال الآتي:

ما مدى فاعلية الالتزام بأخلاقيات الوظيفة العامة في حماية المرفق العام وتعزيز ثقة المستفيدين في النظام السعودي؟  
ويتفرع عن هذه الإشكالية عدد من التساؤلات الفرعية، تتمثل في:

1. ما الأساس النظامي لأخلاقيات الوظيفة العامة في المملكة العربية السعودية؟
2. ما أهم الالتزامات السلوكية التي يفرضها النظام على الموظف العام؟
3. ما دور مدونات السلوك الوظيفي في ضبط الأداء الإداري؟

<sup>1</sup> برنامج التحول الوطني، تقرير قياس أداء رؤية المملكة 2030 – التحول الرقمي الحكومي، الرياض، 2024.  
<sup>2</sup> نظام مكافحة الفساد، الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/36) لعام 1412هـ وتعديلاته.

<sup>3</sup> OECD, Government at a Glance 2022: Public Integrity Indicators, Paris: OECD Publishing, 2022.

<sup>4</sup> النظام الأساسي للحكم في المملكة العربية السعودية، الصادر بالأمر الملكي رقم (أ/90) بتاريخ 1412/8/27هـ، المادة (26).

<sup>5</sup> نظام الخدمة المدنية السعودي، الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/49) بتاريخ 1397/7/10هـ وتعديلاته، المواد المتعلقة بواجبات الموظف العام والانضباط الوظيفي.

4. إلى أي مدى يسهم الالتزام بأخلاقيات الوظيفة العامة في الحد من الفساد الإداري؟

5. ما أثر ذلك على كفاءة المرفق العام ومستوى ثقة المستفيدين؟

### ثالثاً: أهداف البحث

#### 1. الهدف الرئيسي:

يهدف هذا البحث إلى دراسة وتحليل أثر الالتزام بأخلاقيات الوظيفة العامة في حماية المرفق العام وتعزيز ثقة المستفيدين في النظام السعودي، من خلال تحليل الإطار النظامي المنظم لسلوك الموظف العام وبيان مدى فاعلية تطبيقه في الواقع العملي.

#### 2. الأهداف الفرعية:

أ. بيان الأساس النظامي لأخلاقيات الوظيفة العامة في المملكة العربية السعودية من خلال تحليل الأنظمة واللوائح ذات العلاقة المنظمة لسلوك الموظف العام.

ب. توضيح أهم الالتزامات والواجبات السلوكية التي يفرضها النظام على الموظف العام مثل النزاهة، الحياد، وتجنب تضارب المصالح.

ت. تحليل دور مدونات السلوك الوظيفي في ضبط الأداء الإداري وتعزيز الانضباط داخل الجهات الحكومية.

ث. بيان مدى إسهام الالتزام بأخلاقيات الوظيفة العامة في الحد من الفساد الإداري وتعزيز مبادئ الشفافية والمساءلة.

ج. دراسة أثر الالتزام بالقيم الوظيفية على كفاءة المرفق العام وجودة الخدمات المقدمة للمستفيدين.

ح. تقييم أثر الالتزام بأخلاقيات الوظيفة العامة في تعزيز ثقة المستفيدين في الجهاز الإداري ورفع مستوى الرضا العام عن الخدمات الحكومية.

### رابعاً: أهمية البحث

#### 1. الأهمية العلمية:

- يساهم البحث في توضيح الإطار النظري لأخلاقيات الوظيفة العامة في القانون الإداري السعودي.
- يبرز العلاقة بين الالتزام بأخلاقيات الوظيفة ومبدأ حسن سير المرافق العامة.
- يوضح دور القيم الوظيفية في تحقيق المشروعية الإدارية وجودة الأداء الحكومي.
- يعزز الفهم الأكاديمي لمدى تأثير السلوك الوظيفي على كفاءة الإدارة العامة.

#### 2. الأهمية التطبيقية:

- يساعد في تحليل واقع تطبيق مدونات السلوك الوظيفي في الجهات الحكومية.
- يساهم في بيان أثر الالتزام الأخلاقي على رفع كفاءة الخدمات العامة.
- يدعم جهود الجهات الرقابية في المملكة مثل هيئة الرقابة ومكافحة الفساد.
- يساعد في تحديد أوجه القصور في الالتزام السلوكي داخل بيئة العمل الإداري.

#### 3. الأهمية المجتمعية:

- يعزز ثقة المستفيدين في الأجهزة الحكومية من خلال تحسين جودة الأداء الإداري.
- يساهم في نشر ثقافة النزاهة والشفافية داخل المجتمع الوظيفي.

- يدعم الحد من مظاهر الفساد الإداري وسوء استخدام السلط .
- يرفع مستوى الرضا العام عن الخدمات الحكومية.

#### 4. الأهمية في ضوء رؤية المملكة 2030:

- يتوافق مع أهداف رؤية المملكة 2030 في تعزيز الشفافية والحوكمة.
- يدعم التحول الرقمي في الخدمات الحكومية من خلال تقليل التدخل البشري.
- يعزز كفاءة القطاع العام وتحقيق الاستدامة الإدارية.

### خامساً: الإطار النظامي لأخلاقيات الوظيفة العامة في السعودية

#### 1. تمهيد:

يُعد الإطار النظامي لأخلاقيات الوظيفة العامة في المملكة العربية السعودية أحد الركائز الأساسية التي تقوم عليها منظومة الإدارة العامة، حيث يهدف إلى تنظيم سلوك الموظف العام وضبط ممارساته الوظيفية بما يضمن تحقيق المصلحة العامة، وصون المال العام، وتعزيز كفاءة المرافق الحكومية. ولا يقتصر هذا الإطار على النصوص القانونية فحسب، بل يمتد ليشمل منظومة متكاملة من المبادئ والقيم واللوائح التنفيذية ومدونات السلوك الوظيفي، إلى جانب الأدوات الرقابية التي تتولى متابعة الالتزام بهذه القواعد.

وفي ظل التطور الإداري الذي تشهده المملكة العربية السعودية، برز الاهتمام بتعزيز أخلاقيات الوظيفة العامة باعتبارها عنصراً أساسياً في تحقيق الحوكمة الرشيدة، والحد من صور الانحراف الإداري، وضمان الشفافية والنزاهة في أداء الأجهزة الحكومية. كما أصبح الالتزام بهذه الأخلاقيات معياراً لقياس جودة الأداء المؤسسي ومدى ثقة المستفيدين في الخدمات العامة.

ومن هذا المنطلق، يأتي هذا البحث لتوضيح الأساس النظامي الذي تقوم عليه أخلاقيات الوظيفة العامة في المملكة، من خلال تحليل أهم الأنظمة واللوائح ذات العلاقة، وبيان دورها في ترسيخ القيم الوظيفية داخل الجهاز الإداري السعودي.

#### 2. النظام الأساسي للحكم:

يُعد النظام الأساسي للحكم في المملكة العربية السعودية المرجع الدستوري الأعلى الذي تستند إليه جميع الأنظمة والتشريعات، ويشكل الإطار العام الذي تُبنى عليه قواعد الحكم والإدارة في الدولة. ويظهر ارتباطه المباشر بأخلاقيات الوظيفة العامة من خلال تأكيده على مجموعة من المبادئ والقيم التي تُعد أساساً للسلوك الوظيفي السليم داخل المرافق العامة.

فقد نص النظام على أن الحكم في المملكة يقوم على العدل والشورى والمساواة، وهي مبادئ تُترجم عملياً في المجال الإداري إلى ضرورة التزام الموظف العام بالحياد والإنصاف وعدم التمييز بين المستفيدين، بما يضمن تحقيق المصلحة العامة دون انحراف أو محاباة. كما أكد النظام على حماية حقوق الأفراد وصون كرامتهم، وهو ما ينعكس على وجوب احترام الموظف العام لحقوق المراجعين وحسن معاملتهم أثناء أداء مهامهم الوظيفية.

كما يُفهم من المبادئ العامة الواردة في النظام أن المال العام والأمانة العامة للدولة يجب أن يُصان ويُحافظ عليه، وهو ما يشكل الأساس الفلسفي لمبدأ النزاهة في الوظيفة العامة، ويُحمّل الموظف العام مسؤولية أخلاقية وقانونية في عدم استغلال السلطة أو الإضرار بالمرافق العامة.

وبذلك، فإن النظام الأساسي للحكم لا يضع قواعد تفصيلية لسلوك الموظف العام، ولكنه يرسم الإطار القيمي والدستوري العام الذي تُبنى عليه جميع الأنظمة اللاحقة، وخاصة تلك المتعلقة بالخدمة المدنية ومكافحة الفساد ومدونات السلوك الوظيفي، مما يجعله المرجعية العليا لأخلاقيات الوظيفة العامة في المملكة.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> النظام الأساسي للحكم في المملكة العربية السعودية، الصادر بالأمر الملكي رقم (أ/90) بتاريخ 1412/8/27هـ، المواد (7، 8، 10، 26) المتعلقة بالعدل والمساواة وصون الحقوق وحماية المال العام.

### 3. نظام الخدمة المدنية:

يُعد نظام الخدمة المدنية أحد أهم الأنظمة المنظمة للوظيفة العامة في المملكة العربية السعودية، إذ يحدد الإطار القانوني الذي يحكم علاقة الموظف العام بالجهة الإدارية، ويبيّن حقوقه وواجباته، بما يضمن تحقيق الانضباط الوظيفي ورفع كفاءة الأداء داخل المرافق العامة.

ويستفاد من أحكام هذا النظام أنه لا يقتصر على تنظيم الجوانب الإدارية التقليدية للوظيفة، بل يمتد ليؤسس لمجموعة من المبادئ ذات البعد الأخلاقي والسلوكي، حيث يُلزم الموظف العام بأداء عمله بأمانة وإخلاص، والالتزام بالتعليمات والأنظمة، وتنفيذ واجباته الوظيفية بدقة وكفاءة، وهو ما يعكس جوهر أخلاقيات الوظيفة العامة القائمة على المسؤولية والنزاهة.

كما يؤكد النظام على ضرورة التزام الموظف العام بالحياد الوظيفي، بحيث يؤدي مهامه دون تحيز أو تمييز بين المستفيدين، وبما يضمن تحقيق مبدأ المساواة وتكافؤ الفرص في تقديم الخدمات العامة. كما يتضمن النظام أحكاماً تتعلق بمنع استغلال الوظيفة العامة لتحقيق مصالح شخصية، أو الإضرار بالمصلحة العامة، وهو ما يرتبط مباشرة بمبدأ النزاهة الوظيفية.

ويُعد نظام الخدمة المدنية بذلك أحد أهم الأدوات النظامية التي تُترجم المبادئ العامة الواردة في النظام الأساسي للحكم إلى قواعد تنفيذية ملزمة، تسهم في ضبط السلوك الوظيفي، وتعزيز كفاءة الجهاز الإداري، وحماية المرافق العامة من أي ممارسات غير مشروعة أو غير أخلاقية.<sup>1</sup>

### 4. نظام مكافحة الفساد:

يُعد نظام مكافحة الفساد في المملكة العربية السعودية أحد أهم الأنظمة القانونية الداعمة لأخلاقيات الوظيفة العامة، حيث يهدف إلى حماية النزاهة في الوظيفة العامة، وتجريم كافة صور الفساد الإداري والمالي، بما يضمن تعزيز الثقة في الأجهزة الحكومية وحماية المال العام.

ويقوم هذا النظام على مبدأ أساسي مفاده أن الوظيفة العامة مسؤولية وأمانة، وليست وسيلة لتحقيق مصالح شخصية أو استغلال النفوذ، حيث جرم النظام عدداً من الأفعال التي تُعد من أبرز صور الانحراف الوظيفي، مثل الرشوة، واستغلال النفوذ الوظيفي، والإضرار بالمال العام، والتلاعب في إجراءات العمل أو الإخلال بواجبات الوظيفة العامة.

كما يُعد النظام أداة ردة قانونية مهمة، إذ لا يقتصر على وضع قواعد تنظيمية، بل يقرر عقوبات صارمة بحق كل من يثبت تورطه في جرائم الفساد، وهو ما يعزز من فعالية منظومة النزاهة ويحد من السلوكيات المخالفة لأخلاقيات الوظيفة العامة داخل المرافق الحكومية.

ويعكس هذا النظام توجه الدولة نحو تعزيز مبادئ الشفافية والمساءلة، من خلال دعم دور الجهات الرقابية المختصة، وعلى رأسها هيئة الرقابة ومكافحة الفساد، التي تتولى متابعة قضايا الفساد، والتحقيق فيها، واتخاذ الإجراءات النظامية اللازمة، بما يضمن حماية المرفق العام وتحقيق المصلحة العامة.

وبذلك يمثل نظام مكافحة الفساد أحد الركائز الأساسية في بناء بيئة وظيفية قائمة على النزاهة، ويكمل المنظومة التشريعية المنظمة لأخلاقيات الوظيفة العامة في المملكة العربية السعودية.<sup>2</sup>

### 5. مدونة قواعد السلوك الوظيفي وأخلاقيات الوظيفة العامة:

تُعد مدونة قواعد السلوك الوظيفي وأخلاقيات الوظيفة العامة من أهم الأدوات التنظيمية الحديثة التي تبنتها المملكة العربية السعودية لتعزيز النزاهة والشفافية داخل الجهاز الإداري، حيث تمثل إطاراً سلوكياً ملزماً يحدد القيم والمبادئ التي يجب أن يلتزم بها الموظف العام أثناء أداء مهامه الوظيفية.

<sup>1</sup> نظام الخدمة المدنية السعودي، الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/49) بتاريخ 1397/7/10 هـ وتعديلاته، المواد (11، 12، 13، 26) المتعلقة بواجبات الموظف العام، والانضباط الوظيفي، وحسن أداء العمل.

<sup>2</sup> نظام مكافحة الفساد، الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/36) بتاريخ 1412/12/29 هـ وتعديلاته، المواد (1، 2، 5، 6) المتعلقة بتجريم الرشوة، واستغلال النفوذ، والإضرار بالمال العام، ودور الجهات الرقابية المختصة.

وتتميز هذه المدونة بأنها لا تقتصر على النصوص القانونية التقليدية، بل تتجاوزها إلى بناء منظومة أخلاقية شاملة تهدف إلى ترسيخ ثقافة النزاهة في بيئة العمل الحكومي، من خلال تحديد معايير واضحة للسلوك الوظيفي، وضبط العلاقة بين الموظف العام والمستفيدين، وبين الموظف وجهة عمله، وكذلك بين الموظف وزملائه.

وتقوم المدونة على مجموعة من المبادئ الأساسية التي تُعد جوهر أخلاقيات الوظيفة العامة، ومن أبرزها: مبدأ النزاهة الذي يقتضي أداء العمل بأمانة وصدق، ومبدأ الحياد الذي يفرض على الموظف العام تجنب التحيز أو التمييز بين المستفيدين، ومبدأ الشفافية الذي يتطلب الإفصاح عن الحالات التي قد تؤدي إلى تضارب المصالح، بالإضافة إلى مبدأ المصلحة العامة الذي يجعلها الهدف الأعلى الذي يجب أن يوجه جميع التصرفات الوظيفية.

كما أولت المدونة اهتمامًا كبيرًا بمسألة تضارب المصالح، حيث ألزمت الموظف العام بالإفصاح عن أي مصلحة شخصية قد تؤثر على حياده في اتخاذ القرار الإداري، كما وضعت ضوابط لمنع استغلال الوظيفة العامة لتحقيق مكاسب شخصية مباشرة أو غير مباشرة، وهو ما يُعد من أهم وسائل مكافحة الفساد الإداري.

وتُعد مدونة السلوك الوظيفي كذلك أداة وقائية أكثر من كونها عقابية، إذ تهدف إلى منع وقوع المخالفات قبل حدوثها من خلال نشر الوعي بالقيم الأخلاقية داخل بيئة العمل، وتعزيز ثقافة الالتزام الذاتي لدى الموظف العام، بما يقلل من الحاجة إلى الإجراءات التأديبية اللاحقة.

كما ترتبط هذه المدونة بشكل مباشر برفع كفاءة المرافق العامة، حيث إن الالتزام بها يؤدي إلى تحسين جودة الخدمات الحكومية، وتقليل الأخطاء الإدارية، وتسريع إنجاز المعاملات، إضافة إلى تعزيز ثقة المستفيدين في الجهاز الإداري، باعتبار أن السلوك الوظيفي المنضبط يعكس صورة إيجابية عن الدولة ومؤسساتها.

وتكمن أهمية المدونة أيضًا في كونها جزءًا من منظومة متكاملة للحكومة الإدارية في المملكة العربية السعودية، حيث تعمل بالتكامل مع نظام الخدمة المدنية ونظام مكافحة الفساد والجهات الرقابية المختصة، بما يضمن وجود بيئة إدارية قائمة على النزاهة والشفافية والمساءلة.

وبذلك يمكن القول إن مدونة قواعد السلوك الوظيفي تمثل تحولًا نوعيًا في الفكر الإداري السعودي، من التركيز على القواعد الإجرائية فقط إلى الاهتمام بالسلوك الوظيفي والقيم الأخلاقية كعنصر أساسي في تحسين الأداء الحكومي وحماية المرفق العام.<sup>1</sup>

## 6. الأنظمة الرقابية والمؤسسية:

تُعد الأنظمة الرقابية والمؤسسية في المملكة العربية السعودية أحد أهم الركائز الداعمة لتطبيق أخلاقيات الوظيفة العامة، حيث لا يقتصر تنظيم السلوك الوظيفي على وجود أنظمة ولوائح فقط، بل يمتد ليشمل وجود أجهزة رقابية ومؤسسات متخصصة تتولى متابعة مدى الالتزام بهذه الأنظمة، وضبط المخالفات، وتعزيز مبادئ النزاهة والشفافية داخل الجهاز الإداري.

وفي هذا الإطار، تأتي هيئة الرقابة ومكافحة الفساد (نزاهة) في مقدمة الجهات الرقابية، حيث تتولى مهام محورية تشمل متابعة قضايا الفساد المالي والإداري، والتحقيق في البلاغات، واتخاذ الإجراءات النظامية اللازمة بحق المخالفين. كما تعمل الهيئة على تعزيز الوعي المجتمعي بمخاطر الفساد، ونشر ثقافة النزاهة في بيئة العمل الحكومي، بما يساهم في رفع كفاءة المرافق العامة وتعزيز ثقة المستفيدين.

إلى جانب ذلك، يلعب ديوان المراقبة العامة دورًا رقبائيًا مهمًا في متابعة أداء الجهات الحكومية ماليًا وإداريًا، والتأكد من سلامة استخدام المال العام، ومدى الالتزام بالأنظمة واللوائح المعتمدة. ويُعد هذا الدور مكملًا للجهات التنفيذية والرقابية الأخرى، حيث يساهم في اكتشاف أوجه القصور والانحرافات الإدارية قبل تفاقمها.

<sup>1</sup> دونة قواعد السلوك الوظيفي وأخلاقيات الوظيفة العامة، الصادرة بقرار مجلس الوزراء رقم (555) بتاريخ 1437/12/25هـ، المملكة العربية السعودية، المواد (1-12) المتعلقة بالمبادئ العامة، تضارب المصالح، واجبات الموظف العام، وحماية النزاهة الوظيفية.

كما تُسهم وحدات الحوكمة والالتزام داخل الجهات الحكومية في تعزيز الرقابة الداخلية، من خلال متابعة تطبيق مدونات السلوك الوظيفي، والتأكد من التزام الموظفين بالأنظمة والتعليمات، والعمل على معالجة المخالفات بشكل مبكر، بما يعزز من جودة الأداء المؤسسي ويقلل من المخاطر الإدارية.

وتبرز أهمية هذه المنظومة الرقابية في كونها لا تعمل فقط على كشف المخالفات بعد وقوعها، بل تسعى أيضاً إلى الوقاية منها من خلال بناء بيئة عمل قائمة على الشفافية والمساءلة، وتعزيز الرقابة الذاتية لدى الموظف العام، وهو ما ينعكس بشكل مباشر على تحسين جودة الخدمات العامة.

كما أن التكامل بين هذه الجهات الرقابية والأنظمة التشريعية مثل نظام مكافحة الفساد ونظام الخدمة المدنية ومدونة السلوك الوظيفي، يُعدّ عنصراً أساسياً في بناء منظومة متكاملة للنزاهة الإدارية، حيث تعمل هذه المكونات مجتمعة على تقليل فرص الفساد الإداري، وتعزيز كفاءة المرافق العامة، ورفع مستوى ثقة المجتمع في الجهاز الحكومي.

وبذلك يمكن القول إن الأنظمة الرقابية والمؤسسية تمثل خط الدفاع الثاني بعد الأنظمة التشريعية، لضمان الالتزام الفعلي بأخلاقيات الوظيفة العامة، وتحقيق أعلى مستويات الكفاءة والشفافية في الإدارة العامة بالمملكة العربية السعودية.<sup>1</sup>

#### 7. التحول الرقمي كأداة لتعزيز النزاهة:

يُعدّ التحول الرقمي في المملكة العربية السعودية أحد أهم المرتكزات الحديثة لتعزيز أخلاقيات الوظيفة العامة، حيث أسهم بشكل مباشر في تطوير بيئة العمل الإداري، والحد من الممارسات التي قد تُفضي إلى الفساد الإداري أو سوء استخدام السلطة، من خلال تقليل التدخل البشري في الإجراءات الحكومية، وتحويل الخدمات إلى أنظمة إلكترونية تعتمد على الشفافية والتوثيق الرقمي.

وقد أدى هذا التحول إلى إعادة تشكيل العلاقة بين الموظف العام والمستفيد، بحيث أصبحت العديد من الخدمات تُقدّم بشكل آلي أو شبه آلي عبر منصات إلكترونية حكومية، مما قلل من فرص التلاعب أو المحاباة أو التأخير المتعمد في إنجاز المعاملات، وهي من أبرز صور الإخلال بأخلاقيات الوظيفة العامة.

كما ساهمت الأنظمة الرقمية في تعزيز مبدأ الشفافية الإدارية، من خلال توثيق جميع الإجراءات الحكومية إلكترونياً، وإمكانية تتبع المعاملات في جميع مراحلها، مما يحد من أي تدخل غير مشروع ويُيسر عمليات الرقابة والمساءلة، سواء من الجهات الرقابية أو من المستفيدين أنفسهم.

وفي إطار رؤية المملكة العربية السعودية 2030، أصبح التحول الرقمي أحد أهم أدوات تحسين كفاءة القطاع العام، حيث استهدفت الرؤية رفع جودة الخدمات الحكومية، وتسهيل الوصول إليها، وتعزيز كفاءة الأداء المؤسسي، وهو ما انعكس في التوسع الكبير في تقديم الخدمات الحكومية عبر المنصات الإلكترونية والتطبيقات الذكية.

كما أن تقليل التعاملات الورقية والاعتماد على الأنظمة الإلكترونية ساهم في الحد من بعض صور الفساد الإداري التقليدي، مثل فقدان المعاملات أو التأخير غير المبرر أو التدخل الشخصي في الإجراءات، مما عزز من الالتزام بالقيم الوظيفية مثل النزاهة والعدالة وتكافؤ الفرص بين المستفيدين.

ومع ذلك، فإن التحول الرقمي لا يلغي تماماً الحاجة إلى أخلاقيات الوظيفة العامة، بل يعيد تشكيلها، حيث أصبح الموظف العام مطالباً بالالتزام بالسرية الرقمية، وحماية البيانات، والتعامل المسؤول مع الأنظمة الإلكترونية، بما يضمن عدم إساءة استخدامها أو التلاعب بها.

وبذلك يمكن القول إن التحول الرقمي لم يعد مجرد وسيلة لتطوير الخدمات الحكومية، بل أصبح أداة استراتيجية لتعزيز النزاهة والشفافية في الوظيفة العامة، ودعم منظومة الحوكمة الإدارية، وتقليل فرص الفساد، بما ينعكس إيجاباً على كفاءة المرافق العامة وتعزيز ثقة المستفيدين في الجهاز الحكومي.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> نظام هيئة الرقابة ومكافحة الفساد، الصادر بالأمر الملكي رقم (65/أ) بتاريخ 1439/4/18هـ.  
<sup>2</sup> برنامج التحول الوطني، رؤية المملكة العربية السعودية 2030 – تقرير التحول الرقمي الحكومي، الرياض، 2024.

### سادساً: النتائج

1. أظهرت الدراسة أن النظام السعودي قد وضع إطاراً نظامياً متكاملًا لتنظيم أخلاقيات الوظيفة العامة، يبدأ من النظام الأساسي للحكم ويمتد إلى نظام الخدمة المدنية ونظام مكافحة الفساد ومدونة قواعد السلوك الوظيفي.
2. تبين أن أخلاقيات الوظيفة العامة لم تعد مجرد التزامات أدبية، بل أصبحت التزامات نظامية ملزمة يترتب على مخالفتها مسؤولية تأديبية أو جزائية بحسب طبيعة المخالفة.
3. كشفت الدراسة أن مبادئ النزاهة والحياد والشفافية وتجنب تضارب المصالح تُعد من أهم المرتكزات التي يقوم عليها السلوك الوظيفي في الإدارة العامة السعودية.
4. أظهرت الدراسة أن مدونات السلوك الوظيفي تسهم بشكل فعال في ضبط الأداء الإداري وتعزيز الرقابة الذاتية لدى الموظف العام، خاصة عند ربطها ببرامج التوعية والتدريب الوظيفي.
5. تبين أن وجود الجهات الرقابية، وعلى رأسها هيئة الرقابة ومكافحة الفساد، أسهم في تعزيز مبادئ المساءلة والحد من كثير من صور الفساد الإداري داخل الجهات الحكومية.
6. أوضحت الدراسة أن التحول الرقمي الحكومي أسهم في تقليل فرص الفساد الإداري من خلال تقليل التدخل البشري، ورفع مستوى الشفافية، وتسهيل إجراءات الرقابة والتوثيق الإلكتروني.
7. أثبتت الدراسة وجود علاقة مباشرة بين التزام الموظف العام بأخلاقيات الوظيفة العامة وبين كفاءة المرفق العام وجودة الخدمات المقدمة للمستفيدين.
8. تبين أن ضعف الالتزام بالأخلاقيات الوظيفية يؤدي إلى تراجع ثقة المستفيدين في الجهاز الإداري، حتى مع وجود أنظمة رقابية وتشريعات متطورة.
9. أكدت الدراسة أن فعالية الأنظمة الرقابية والتشريعية ترتبط بدرجة ترسيخ ثقافة النزاهة والوعي الوظيفي داخل بيئة العمل الحكومي.
10. خلصت الدراسة إلى أن تعزيز أخلاقيات الوظيفة العامة يُعد أحد المتطلبات الأساسية لتحقيق مستهدفات رؤية المملكة العربية السعودية 2030 المتعلقة بالحوكمة والشفافية ورفع كفاءة القطاع العام.

### سابعاً: التوصيات

1. تعزيز برامج التوعية بأخلاقيات الوظيفة العامة داخل الجهات الحكومية، من خلال دورات تدريبية دورية تُركز على ترسيخ قيم النزاهة والشفافية والحياد الوظيفي لدى الموظف العام.
2. تطوير آليات متابعة تطبيق مدونات السلوك الوظيفي بشكل أكثر فاعلية، مع ربط الالتزام بها بنظم تقييم الأداء الوظيفي والترقيات والمكافآت.
3. تعزيز دور الجهات الرقابية مثل هيئة الرقابة ومكافحة الفساد من خلال توسيع صلاحياتها في المتابعة الوقائية وليس فقط العلاجية، بما يحد من وقوع المخالفات قبل حدوثها.
4. دعم وتوسيع استخدام التحول الرقمي في جميع الخدمات الحكومية، بما يقلل من التدخل البشري في الإجراءات الإدارية ويحد من فرص الفساد الإداري.
5. تفعيل مبدأ الشفافية الإدارية من خلال إتاحة معلومات أوضح للمستفيدين حول الإجراءات والحقوق والواجبات، بما يعزز الثقة بين المواطن والجهاز الإداري.
6. إدراج أخلاقيات الوظيفة العامة كمقرر أساسي في برامج إعداد وتأهيل الموظفين الجدد في القطاع الحكومي، لضمان ترسيخ القيم الوظيفية منذ بداية المسار المهني.
7. تشديد الرقابة على حالات تضارب المصالح داخل الجهات الحكومية، ووضع آليات إلزامية للإفصاح عنها بشكل دوري وموثق.

8. تعزيز ثقافة المساءلة داخل الجهاز الإداري من خلال تطبيق مبدأ "الثواب والعقاب" بشكل عادل وشفاف، بما يحقق الردع الإيجابي للسلوكيات غير المنضبطة.

### خاتمة

في ختام هذا البحث يتضح أن أخلاقيات الوظيفة العامة تمثل ركيزة أساسية في بناء جهاز إداري كفء وفعال، إذ لا يقتصر دورها على كونها التزاماً سلوكياً فحسب، بل تُعد عنصراً جوهرياً في ضمان حسن سير المرافق العامة وحماية المال العام وتعزيز مبادئ النزاهة والشفافية.

وقد أظهر التحليل النظامي في المملكة العربية السعودية أن هناك منظومة متكاملة تحكم سلوك الموظف العام، تبدأ من النظام الأساسي للحكم، مروراً بنظام الخدمة المدنية ونظام مكافحة الفساد، وصولاً إلى مدونة قواعد السلوك الوظيفي، إضافة إلى الدور المهم الذي تقوم به الجهات الرقابية والتحول الرقمي في تعزيز الامتثال والحد من الانحرافات الإدارية.

كما تبين أن الالتزام الفعلي بأخلاقيات الوظيفة العامة ينعكس بشكل مباشر على كفاءة المرافق العامة وجودة الخدمات المقدمة للمستفيدين، ويسهم في تعزيز ثقة المجتمع في الأجهزة الحكومية، بينما يؤدي ضعف الالتزام بهذه القيم إلى تراجع الأداء الإداري وظهور مظاهر الفساد الإداري بصوره المختلفة.

وفي ضوء ذلك، يمكن القول إن تحقيق الفاعلية الإدارية لا يعتمد فقط على وجود الأنظمة والتشريعات، بل يرتبط بشكل أساسي بمدى التزام الموظف العام بالقيم الأخلاقية والوظيفية، ومدى ترسيخ ثقافة النزاهة داخل بيئة العمل الحكومي.

وبناءً على ما سبق، يوصي البحث بضرورة تعزيز برامج التوعية والتدريب، وتفعيل الرقابة المؤسسية، وتوسيع نطاق التحول الرقمي، بما يحقق أعلى مستويات الشفافية والكفاءة، ويعزز ثقة المستفيدين في المرفق العام، تماثياً مع توجهات المملكة العربية السعودية ورؤية 2030.

### المراجع

1. النظام الأساسي للحكم في المملكة العربية السعودية، الصادر بالأمر الملكي رقم (أ/90) بتاريخ 1412/8/27هـ، المواد (7، 8، 10، 26).
2. نظام الخدمة المدنية السعودي، الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/49) بتاريخ 1397/7/10هـ وتعديلاته، المواد (11، 12، 13، 26).
3. نظام مكافحة الفساد، الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/36) بتاريخ 1412/12/29هـ وتعديلاته، المواد (1، 2، 5، 6).
4. مدونة قواعد السلوك الوظيفي وأخلاقيات الوظيفة العامة، قرار مجلس الوزراء رقم (555) بتاريخ 1437/12/25هـ، المملكة العربية السعودية، المواد (1-12).
5. هيئة الرقابة ومكافحة الفساد (نزاهة)، التقرير السنوي 2023-2024، الرياض، المملكة العربية السعودية.
6. برنامج التحول الوطني، تقرير التحول الرقمي الحكومي - رؤية المملكة العربية السعودية 2030، الرياض، 2024.

### الأجنبية:

1. Transparency International, Corruption Perceptions Index 2023, Berlin: Transparency International, 2023.
2. OECD, Government at a Glance 2022: Public Integrity Indicators, Paris: OECD Publishing, 2022.