

الرقابة على الأخلاقيات الوظيفية في الشريعة والنظام

شيخة بنت محمد بن سيف العتيبي

أستاذ مشارك في قسم الدعوة والرقابة، كلية أصول الدين، جامعة الإمام محمد بن سعود

الإسلامية، الرياض، المملكة العربية السعودية

smaiooteby@imamu.sa

المستخلص. عند تتبع النصوص الواردة في القرآن الكريم والسنة النبوية نجد أن الشريعة الإسلامية قد أكدت على ما يصلح الأعمال والأخلاق، ويحافظ على سلامتها من كل ما يفسدها ويضرها، وهنا نجد أن الأنظمة في المملكة العربية السعودية جاءت لتأكيد ما ورد في الشريعة الإسلامية من خلال أنظمتها، كما في مدونة قواعد السلوك الوظيفي، وأخلاقيات الوظيفة. ويهدف موضوع البحث إلى بيان مفهوم الرقابة على الأخلاقيات الوظيفية، وأهميتها في الإسلام، والوقوف على أخلاقيات الموظفين، وإجراءات الرقابة عليها في الشريعة والنظام، إضافة إلى الوقوف على مخالفات الإخلال بالأخلاقيات الوظيفية، وعقوباتها في الشريعة والنظام. واعتمد البحث المنهج التحليلي من خلال جمع المعلومات المتعلقة بمفهوم وأهمية الالتزام بالأخلاقيات الوظيفية، والمنهج التحليلي من خلال جمع المعلومات في الشريعة والنظام في المملكة العربية السعودية، وتحليل أخلاقيات الموظفين وإجراءات الرقابة عليهم ومخالفات الإخلال بالأخلاقيات الوظيفية وعقوباتها في الشريعة والنظام، ويشتمل البحث على تمهيد، ومبحثين، وخاتمة، فالتمهيد يتضمن أولاً: مفهوم الرقابة على الأخلاقيات الوظيفية، وثانياً: أهمية الالتزام بالأخلاقيات الوظيفية في الإسلام. وكذلك المبحث الأول: أخلاقيات الموظفين وإجراءات الرقابة عليها في الشريعة والنظام. والمبحث الثاني: مخالفات الإخلال بالأخلاقيات الوظيفية، وعقوباتها في الشريعة والنظام، ثم في الأخير الخاتمة: وتشتمل على: أبرز النتائج، وأهم التوصيات. ومن أهم نتائج هذه الدراسة:

أهمية الالتزام بالأخلاقيات الوظيفية، ومنها: الأمانة، والنزاهة، والإتقان.

عناية الشريعة الإسلامية بتقرير الأخلاقيات الوظيفية في العمل.

وتوصي الباحثة بضرورة اهتمام المراكز البحثية ببحث هذا الموضوع؛ لنشر ضرورة الالتزام بالأخلاقيات الوظيفية في الشريعة والنظام.

الكلمات المفتاحية: الرقابة، الأخلاقيات، الوظيفية، النظام.

المقدمة

الحمد لله رب العالمين، والصلاة والسلام على أشرف الأنبياء والمرسلين، سيدنا محمد وعلى آله وصحبه، ومن اهتدى بهديه إلى يوم الدين، وبعد:

فعند تتبع النصوص الواردة في القرآن الكريم والسنة النبوية نجد أن الشريعة الإسلامية قد أكدت على ما يصلح الأعمال والأخلاق، ويحافظ على سلامتها من كل ما يفسدها ويضرها، وما تقرر من خلال كتاب الله تعالى، وسنة رسوله الكريم صلى الله عليه وسلم يؤكدان ضرورة التعامل الحسن مع الآخرين وفق ما ورد فيهما من قيم وآداب، وتعاليم سمحة، خاصة بين الموظفين المكلفين بأعمال ينبغي عليهم أدائها على الوجه المطلوب، ولهذا نجد أن الأنظمة في المملكة العربية السعودية جاءت لتأكيد ما ورد في الشريعة الإسلامية من خلال أنظمتها، كما في مدونة قواعد السلوك الوظيفي، وأخلاقيات الوظيفة.

أولاً: أهمية الموضوع:

تتضح أهمية الموضوع من خلال ما تؤكد نصوص القرآن الكريم والسنة النبوية المطهرة من ضرورة مراعاة الأخلاقيات الوظيفية، وما أكدته الأنظمة في المملكة العربية السعودية على ما ورد من أنظمة تهم الموظفين تجاه عملهم، والمخالفات التي يحظر القيام بها، وعقوباتها، وتبرز أهمية الموضوع كذلك من خلال ما تضمنته الشريعة الإسلامية من التأكيد على أهمية القيم في التعامل مع الآخرين، وهذا ما يحتاجه الأفراد والمجتمعات في تعاملهم وفق ما ورد في نصوص ديننا الكريم؛ لذا يحتاج الموظف في أدائه لعمله إلى الرجوع للشريعة والنظام؛ كي لا يطرأ على عمله تقصير أو نقصان، وذلك مما يوضح أهمية الموضوع.

ثانياً: أسباب اختيار الموضوع:

تتضح أسباب اختيار الموضوع فيما يلي:

- ١- توضيح مفهوم الرقابة على الأخلاقيات الوظيفية.
- ٢- بيان أهمية الالتزام بالأخلاقيات الوظيفية في الإسلام.
- ٣- إبراز أخلاقيات الموظفين الواجبة، وإجراءات الرقابة عليها في الشريعة والنظام.
- ٤- ضرورة تحديد مخالفات الإخلال بالأخلاقيات الوظيفية، وعقوباتها في الشريعة والنظام.

ثالثاً: أهداف البحث:

- ١- بيان مفهوم الرقابة على الأخلاقيات الوظيفية.
- ٢- توضيح أهمية الالتزام بالأخلاقيات الوظيفية في الإسلام.
- ٣- الوقوف على أخلاقيات الموظفين، وإجراءات الرقابة عليها في الشريعة والنظام.
- ٤- الوقوف على مخالفات الإخلال بالأخلاقيات الوظيفية، وعقوباتها في الشريعة والنظام.

رابعاً: تساؤلات البحث:

يسعى هذا البحث إلى الإجابة عن التساؤلات الآتية:

- ١- ما مفهوم الرقابة على الأخلاقيات الوظيفية؟
- ٢- ما أهمية الالتزام بالأخلاقيات الوظيفية في الإسلام؟
- ٣- ما أخلاقيات الموظفين، وإجراءات الرقابة عليها في الشريعة والنظام؟
- ٤- ما مخالفات الإخلال بالأخلاقيات الوظيفية، وعقوباتها في الشريعة والنظام؟

خامساً: منهج البحث:

استخدمت الدراسة منهجين، وهما:

١- المنهج الاستقرائي، وهذه الطريقة تعد من "أفضل الوسائل والسبل للبحث عن الحقائق، واستكشاف معلومات جديدة، وتسمى الطريقة الاستقرائية الاستنتاجية"^(١)، وذلك من خلال جمع المعلومات عن مفهوم الرقابة على الأخلاقيات الوظيفية، وأهمية الالتزام بالأخلاقيات الوظيفية في الإسلام.

٢- المنهج التحليلي وذلك فيما تضمنته الشريعة والنظام من أخلاقيات الموظفين، وإجراءات الرقابة عليهم، ومخالفات الإخلال بالأخلاقيات الوظيفية، وعقوباتها في الشريعة والنظام في المملكة العربية السعودية.

سادساً: الدراسات السابقة:

بعد البحث توصلت إلى أن الدراسات السابقة لم تتطرق لموضوع البحث مباشرة، خاصة فيما يتعلق بتخصيص عنوان للبحث عن الرقابة على الأخلاقيات الوظيفية في الشريعة والنظام، وإنما تناولت بعض الدراسات بعض محاور البحث، ومن هذه الدراسات:

١- «الواجبات الوظيفية للموظف وجزاء الإخلال بها في التشريع الجزائري»^(٢).

هدفت الدراسة إلى إبراز أهمية الواجبات الوظيفية، والتعرف على واجبات الموظف، والنظام التأديبي للوظيفة، والتعرف على الضمانات المكفولة للموظف عند خضوعه للمساءلة التأديبية، واستخدم المنهج التحليلي من خلال النظام الجزائري، ومن أهم نتائج هذه الدراسة: عدم توقيع العقوبة التأديبية على الموظف العمومي دون مباشرة الإجراءات التأديبية. وهذه الدراسة تختلف عن بحثي المتعلق بالرقابة على الأخلاقيات الوظيفية في الشريعة، وأنظمة المملكة العربية السعودية من خلال إجراءات الرقابة ومخالفات الإخلال بالأخلاقيات الوظيفية وعقوباتها.

(١) كتابة البحث العلمي صياغة جديدة، عبد الوهاب إبراهيم أبو سليمان، (٩٤).

(٢) خديجة بوديه، رسالة ماجستير غير منشورة من كلية الحقوق والعلوم السياسية، ٢٠٢١م.

٢- «الضمانات التأديبية للموظف العام.. دراسة مقارنة بالقانونين الكويتي والأردني»^(١).

هدفت الدراسة إلى بيان المصالح المراد حمايتها من خلال معالجة مسؤولية الموظف العام، والتعرف على الضمانات التأديبية المقررة لحماية الموظف العام من تطبيق العقوبة، واستخدام المنهج الوصفي التحليلي المقارن، ومن أهم نتائج هذه الدراسة: لا بد من توافر مجموعة من الضمانات التأديبية التي ينبغي احترامها في مختلف الأنظمة التأديبية. والبحث يختلف عن بحثي في مقارنته بالقانونين الكويتي والأردني، واقتصره على الضمانات التأديبية للموظف العام.

سابعاً: تقسيمات البحث:

قسمت البحث إلى: مقدمة منهجية، وتمهيد، ومبحثين، وذلك كما يلي:

□ المقدمة، وفيها:

- أهمية البحث.
- أسباب اختيار الموضوع.
- أهداف البحث.
- تساؤلات البحث.
- منهج البحث.
- الدراسات السابقة.

□ التمهيد، وفيه:

أولاً: مفهوم الرقابة على الأخلاقيات الوظيفية.

ثانياً: أهمية الالتزام بالأخلاقيات الوظيفية في الإسلام.

□ المبحث الأول: أخلاقيات الموظفين، وإجراءات الرقابة عليها في الشريعة والنظام.

□ المبحث الثاني: مخالفات الإخلال بالأخلاقيات الوظيفية، وعقوباتها في الشريعة والنظام.

□ الخاتمة، وفيها:

- أهم النتائج.
- أبرز التوصيات.

(١) مشعل محمد العجمي، رسالة ماجستير غير منشورة بجامعة الشرق الأوسط، ٢٠١١م.

التمهيد

أولاً: مفهوم الرقابة على الأخلاقيات الوظيفية.

إن توضيح أهمية الالتزام بالواجبات الوظيفية يستلزم بداية توضيح مفهوم الرقابة على الواجبات الوظيفية من خلال ما يلي:

- تعريف الرقابة لغة:

قال ابن فارس: "رقب، الرء والقاف والباء أصل واحد مطرد يدل على انتصاب؛ لمراعاة شيء"^(١). والرقابة تعني كذلك: الحفظ والانتظار والرصد.

- تعريف الرقابة اصطلاحاً:

تعددت تعريفات الرقابة اصطلاحاً، فالرقابة عامة هي: "التأكد والتحقق من أن تنفيذ الأهداف المطلوب تحقيقها في العملية الإدارية يسير سيرا صحيحا حسب الخطة والتنظيم، والتوجيه المرسوم لها"^(٢).

وعرفها آخرون بأنها: "وظيفة تقوم بها السلطة المختصة؛ بقصد التحقق من أن العمل يسير وفقاً للأهداف المرسومة بكفاية، ووقت محدد"^(٣).

ومن خلال تعريف الرقابة الذي يعتمد على التأكيد والتحقق من أن الأهداف المرسومة تسير سيرا صحيحا وفق ما حدد لها من جهات العمل، فإننا نعد الرقابة مرتبطة ارتباطاً وثيقاً بالقيام بالأخلاقيات الوظيفية للموظفين وفق المطلوب، وكذلك في المقابل للرقابة ارتباط بالإخلال بالأخلاقيات الوظيفية من خلال المخالفات، والعقوبات.

- تعريف الأخلاقيات الوظيفية:

الأخلاق لغة:

الخلق -بضم اللام وسكونها-: "الدين والطبع والسجية، وحقيقته أنه لصورة الإنسان الباطنة، وهي نفسه وأوصافها، ومعانيها المختصة بها بمنزلة الخلق لصورته الظاهرة، وأوصافها ومعانيها، ولهما أوصاف حسنة وقيحة، والثواب والعقاب مما يتعلقان بأوصاف الصورة الباطنة أكثر مما

(١) معجم مقاييس اللغة، أحمد بن فارس بن زكريا الرازي، (٤٢٧/٢).

(٢) الإدارة في الإسلام الفكر والتطبيق، عبد الرحمن بن إبراهيم الضحيان، (١٢١).

(٣) القانون الإداري، فؤاد العطار، (١٧٣).

يتعلقان بأوصاف الصورة الظاهرة، ولهذا تكررت الأحاديث في مدح حسن الخلق^(١)، ورجل خليق بين الخلق: تام الخلق معتدل، ورجل خليق ومختلق: حسن الخلق^(٢).

الأخلاق اصطلاحاً:

هي ملكة تصدر بها عن النفس الأفعال بسهولة من غير تقدم فكر وروية وتكلف، فغير الراسخ من صفات النفس كغضب الحليم لا يكون خلقاً، كالخبيل إذا حاول الكرم، وكالكريم إذا قصد بإعطائه الشهرة^(٣).

والأخلاق هي حال للنفس راسخة تصدر عنها الأفعال من خير أو شر من غير حاجة إلى فكر وروية، وأخلاقيات العمل: ما يتعلق بالعمل من مبادئ^(٤).

والوجيبة: الوظيفة، وهي ما يقدر من أجر أو طعام، أو رزق في مدة معينة، وإذا فرغت قيل قد استوفيت وجيبتك^(٥).

الوظيفة لغة:

وظف: الوظيفة: ما يقدر في كل يوم، والجميع الوظائف والوظف. وهو أيضاً: العهد والشرط^(٦).

والوظيفة: ما يقدر للإنسان في كل يوم من طعام أو رزق، وقد وظفته توظيفاً^(٧).

الوظيفة اصطلاحاً:

يقصد بها كذلك: التعيين في العمل، وتعد من الواجبات، والواجب يأتي بمعنى الحق، والحزم، والصدق، والتخصيص، والترغيب، وقوله: «حق المسلم على المسلم»، أي: الواجب له أو المؤكد في حقه، والمندوب إليه، و«أعطوا الطريق حقه»، أي: واجبه، ويحق على كل مسلم له شيء يوصي به، أي: من الحزم والنظر، ويؤدي حقها، وما حقها، واستحقوا العقوبة، واستوعى له حقه كله من الوجوب^(٨).

(١) النهاية في غريب الحديث والأثر، مجد الدين أبو السعادات المبارك بن محمد بن عبد الكريم الجزري ابن الأثير، (٧٠/٢).

(٢) انظر: لسان العرب، محمد بن مكرم بن علي ابن منظور الأنصاري، (٨٦/١٠).

(٣) انظر: موسوعة كشاف اصطلاحات الفنون والعلوم، محمد بن علي الفاروقي الحنفي التهانوي، (٧٦٢/١).

(٤) انظر: معجم اللغة العربية المعاصرة، أحمد مختار عبد الحميد عمر وآخرون، (٦٨٧-٦٨٩).

(٥) انظر: المعجم الوسيط، مجمع اللغة العربية بالقاهرة، إبراهيم مصطفى وآخرون، (١٠١٣/٢).

(٦) المحيط في اللغة، إسماعيل بن عباد بن العباس، أبو القاسم الطالقاني، المشهور بالصاحب بن عباد، (٣٩٢/٢).

(٧) منتخب من صحاح الجوهري، أبو نصر إسماعيل بن حماد الجوهري الفارابي، (٥٧٧٦/١).

(٨) انظر: مشارق الأنوار على صحاح الآثار، عياض بن موسى بن عمرو اليحصبي السبتي، (٢١٠/١).

ومن ذلك يتضح مفهوم الأخلاقيات الوظيفية من خلال أداء الموظفين لواجباتهم الوظيفية على الوجه المطلوب وفق ما أكدته الشريعة الإسلامية من نصوص من الكتاب والسنة، وما نصت عليه الأنظمة في المملكة العربية السعودية.

ثانياً: مشروعية الالتزام بالأخلاقيات الوظيفية في الإسلام:

لقد جاء الإسلام بأكمل شريعة، قال الله تعالى: ﴿الْيَوْمَ أَكْمَلْتُ لَكُمْ دِينَكُمْ وَأَتِمَمْتُ عَلَيْكُمْ نِعْمَتِي وَرَضِيْتُ لَكُمُ الْإِسْلَامَ دِينًا﴾ [المائدة ٣]، فقد خلق الله تعالى الخلق، وشرع لهم شريعة وهو أعلم بما يصلحهم، ولو علم أن في الشريعة زيادة في المصلحة لشرعها لنا، فلا حاجة بنا إلى الزيادة على ما شرعه الله تعالى^(١)؛ لذا من الواجب الرجوع لما ورد في كتاب الله تعالى وسنة نبيه صلى الله عليه وسلم في فهم الشريعة ونشرها، ومن خلال تتبع النصوص الواردة في القرآن الكريم نلاحظ أن الشريعة الإسلامية حرصت كل الحرص على ما يحقق سمو الأعمال، والرقى الإنساني من خلال قواعد تضبط تصرفات الناس من خلال الرقابة على الأخلاقيات الوظيفية المتعلقة بأداء الموظفين لعملهم على الوجه المطلوب، وذلك مما يوضح أهمية الالتزام بالأخلاقيات الوظيفية في الشريعة والنظام لتحقيق ذلك.

وتتبين أهمية ذلك في الإسلام فيما تواترت فيه النصوص من الحث على العمل وأهميته؛ كما قال الله تعالى: ﴿وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَسَتُردُّونَ وَالْمُؤْمِنُونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ﴾ [التوبة ١٠٥]، قال السعدي رحمه الله: "لا بد أن يتبين عملكم ويتضح، وأنكم مهما عملتم من خير أو شر، فإن الله مطلع عليكم، وسيطلع رسوله، وعباده المؤمنين على أعمالكم ولو كانت باطنة"^(٢).

ومما يحث على العمل: قوله تعالى: ﴿فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِن فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَّعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ﴾ [الجمعة ١٠]، قال القرطبي رحمه

(١) انظر: البداية والنهاية، أبو الفداء إسماعيل بن عمر بن كثير القرشي البصري ثم الدمشقي، (٢٨٢/١٢).

(٢) انظر: تيسير الكريم الرحمن في تفسير كلام المنان، عبد الرحمن بن ناصر بن عبد الله السعدي، (٣٥١).

الله: "إذا فرغتم من الصلاة، فانتشروا في الأرض؛ للتجارة والتصرف في حوائجكم، وابتغوا من رزقه، وهذا أمر إباحة"^(١). وقال تعالى: ﴿لِيَأْكُلُوا مِنْ ثَمَرِهِ وَمَا عَمِلَتْهُ أَيْدِيهِمْ﴾

يس [٣٥]، وذلك مما يوضح أن العمل وسيلة لكسب الرزق في شتى المجالات، ولأهمية العمل في الإسلام، أكدت الشريعة الإسلامية أهمية قيم العمل وأخلاقياته؛ حتى يؤدي العمل على الوجه المطلوب، فلا بد من الرقابة على الأخلاقيات الوظيفية لما يتطلبه العمل من واجبات مهمة على الموظفين تجاه رؤسائهم ومرؤوسيه في نطاق عملهم؛ لذا فهي تركز على عدة أخلاقيات مهنية أكدت الشريعة الإسلامية، وجاءت الأنظمة واللوائح بتقريرها، ومنها:

أولاً: الأمانة في الإسلام: الأمانة تطلق، ويراد بها: ما يؤتمن عليه الإنسان من الآخرين؛ كقوله تعالى: ﴿إِنَّا عَرَضْنَا الْأَمَانَةَ عَلَى السَّمَوَاتِ وَالْأَرْضِ وَالْجِبَالِ فَأَبَيْنَ أَنْ يَحْمِلَهَا وَأَشْفَقْنَ مِنْهَا وَحَمَلَهَا الْإِنْسَانُ إِنَّهُ كَانَ ظَلُومًا جَهُولًا﴾ [الأحزاب ٧٢]، قال الشنقيطي رحمه الله: "أي: إن الإنسان الذي لا يحفظ الأمانة كان كثير الظلم والجهل"^(٢).

وكذلك في مجال العمل، فالأمانة مطلوبة لأداء العمل بكل إخلاص وتفان؛ كما قال تعالى: ﴿قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ﴾ [القصص ٢٦]، عن أبي هريرة رضي الله عنه قال رسول الله صلى الله عليه وسلم: «إذا ضيعت الأمانة فانتظر الساعة». قال: كيف إضاعتها يا رسول الله؟ قال: «إذا أسند الأمر إلى غير أهله، فانتظر الساعة»^(٣).

قال العيني رحمه الله: "المراد من الأمر: جنس الأمور التي تتعلق بالدين، كالخلافة والسلطنة، والإمارة والقضاء، والإفتاء، و«أسند الأمر»: أي: فوض المناصب إلى غير مستحقيها، كتفويض القضاء إلى غير العالم بالأحكام، ونحوها"^(٤).

وإذا حدث أي تقصير، فهذا يعد من الخيانة للأمانة، والغش في العمل محرم؛ كما ورد عن أبي هريرة رضي الله عنه أن رسول الله صلى الله عليه وسلم مر على صبرة طعام، فأدخل يده

(١) انظر: الجامع لأحكام القرآن = تفسير القرطبي، أبو عبد الله محمد بن أحمد الأنصاري القرطبي، (١٠٨/١٨).

(٢) أضواء البيان في إيضاح القرآن بالقرآن، محمد الأمين بن محمد المختار بن عبد القادر الشنقيطي، (٢٥٩/٦).

(٣) صحيح البخاري، كتاب الرقاق، باب: رفع الأمانة، (١٠٤/٨).

(٤) انظر: عمدة القاري شرح صحيح البخاري، أبو محمد محمود بن موسى بدر الدين العيني، (٨٣/٢٣).

فيها، فنالت أصابعه بلل فقال: «ما هذا يا صاحب الطعام؟» قال: أصابته السماء يا رسول الله. قال: «أفلا جعلته فوق الطعام كي يراه الناس، من غش فليس مني»^(١).

وخلاف الأمانة الخيانة التي نهى الله تعالى عنها، قال تعالى: ﴿يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا لَا تَخُونُوا اللَّهَ وَالرَّسُولَ وَتَخُونُوا أَمْنَتَكُمْ وَأنتُمْ تَعَاْمُونَ﴾ ﴿٢٧﴾ الأنفال [٢٧]، ومن ذلك تتبين أهمية الأمانة في العمل، وخطورة التقصير بالخيانة، أو الغش في العمل.

ثانيا: النزاهة في الإسلام:

وتعني البعد عن السوء، ومنه قيل: فلان يتنزه عن الأقدار وينزه نفسه عنها، أي يباعدها عنها^(٢).

من مستلزمات النزاهة: الانضباط وفق الأوامر والتوجيهات من الرؤوسين؛ كما قال ابن عمر رضي الله عنه عن النبي صلى الله عليه وسلم قال: «على المرء المسلم السمع والطاعة فيما أحب وكره إلا أن يؤمر بمعصية، فإذا أمر بمعصية فلا سمع ولا طاعة»^(٣).

ومن مستلزمات النزاهة في الشريعة الإسلامية كذلك: الأمر بالتثبت والتبين قبل الاستعجال بالحكم على الآخرين دون أدلة وبراهين؛ كما قال تعالى: ﴿يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا إِن جَاءَكُمْ فَاسِقٌ بِنَبَأٍ فَتَبَيَّنُوا أَن تُصِيبُوا قَوْمًا بِجَهَالَةٍ فَتُصْحَبُوا عَلَىٰ مَا فَعَلْتُمْ نَادِمِينَ﴾ ﴿٦﴾ الحجرات [٦].

والرفق من الأخلاقيات المهمة، وعلى الموظف أن يحسن استخدام الرفق، وقد ورد في كتاب الله الكريم نصوص على الاتسام بالرفق واللين؛ كما قال الله تعالى لموسى وهارون في دعوتهما لفرعون: ﴿أَذْهَبَا إِلَىٰ فِرْعَوْنَ إِنَّهُ طَغَىٰ ﴿٤٣﴾ فَقُولَا لَهُ قَوْلًا لَّيِّنًا لَّنَا إِلَهُهُ يَتَذَكَّرُ أَوْ يَخْشَىٰ ﴿٤٤﴾﴾ طه [٤٣، ٤٤]، والرفق واللين من صفات النبي الكريم صلى الله عليه وسلم؛ كما قال تعالى: ﴿فِيمَا رَحِمَهُ مِنَ اللَّهِ لِنْتَ لَهُمْ وَلَوْ كُنْتَ فَظًّا غَلِيظَ الْقَلْبِ لَانْفَضُّوا مِنْ حَوْلِكَ فَاعْفُ عَنْهُمْ وَاسْتَغْفِرْ لَهُمْ وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ فَإِذَا عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُتَوَكِّلِينَ﴾ ﴿١٥٩﴾ آل عمران [١٥٩].

(١) صحيح مسلم، كتاب الإيمان، باب: قول النبي صلى الله عليه وسلم: «من غشنا فليس منا»، رقم (١٠٢)، (٩٩/١).

(٢) منتخب من صحاح الجوهر، أبو نصر إسماعيل بن حماد الجوهري الفارابي، (٥١٥٣/١).

(٣) صحيح البخاري، كتاب الأحكام، باب: السمع والطاعة للإمام ما لم تكن في المعصية، (٢٦١٢/٦).

﴿يَأْتِيهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا أَجْتَنِبُوا كَثِيرًا مِّنَ الظَّنِّ إِنَّ بَعْضَ الظَّنِّ إِثْمٌ وَلَا تَجَسَّسُوا وَلَا يَغْتَبَ بَعْضُكُم بَعْضًا أَيُحِبُّ أَحَدُكُمْ أَن يَأْكُلَ لَحْمَ أَخِيهِ مَيْتًا فَكَرِهْتُمُوهُ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ تَوَّابٌ رَّحِيمٌ ﴿١٢﴾﴾ الحجرات [١٢] ، يعني: ظن السوء بالمسلم توهما من غير تعلمه يقينا، وأن يتكلم بما ظنه فيكون إثما، فإن لم يتكلم به لم يكن إثما^(١).

ومن النزاهة كذلك: النهي عن الأخلاق المذمومة، مثل: السخرية والتنازير بالألقاب، والظن السيئ، والتجسس والغيبة؛ لأنها تتسبب في الفرقة والمشاحنات بين الأفراد والجماعات؛ كما في سورة الحجرات، وما تضمنته من النهي عن جميع ذلك، ﴿يَأْتِيهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا لَا يَسْخَرُونَ قَوْمٍ مِّن قَوْمٍ عَسَىٰ أَن يَكُونُوا خَيْرًا مِّنْهُمْ وَلَا نِسَاءً مِّن نِّسَاءٍ عَسَىٰ أَن يَكُنَّ خَيْرًا مِّنْهُنَّ وَلَا تَلْمِزُوا أَنفُسَكُمْ وَلَا تَنَابَرُوا بِالْأَلْقَابِ بِئْسَ الْأَسْمُ الْفُسُوقُ بَعْدَ الْإِيمَانِ وَمَن لَّمْ يَتُبْ فَأُولَٰئِكَ هُمُ الظَّالِمُونَ ﴿١١﴾﴾ الحجرات [١١].

والمعنى -والله أعلم-: لا تعيبوا إخوانكم من المسلمين؛ لأنهم كأنفسكم، فإذا عاب عائب أحدا بعيب، فكأنه عاب نفسه^(٢).

ولما روي عن أبي هريرة رضى الله عنه عن النبي صلى الله عليه وسلم قال: «إياكم والظن، فإن الظن أكذب الحديث ولا تحسسوا ولا تجسسوا، ولا تحاسدوا، ولا تدابروا، ولا تباعضوا، وكونوا عباد الله إخوانا»^(٣).

وخلاف النزاهة الفساد؛ كما قال الله تعالى في النهي عن الفساد: ﴿وَأَبْتَغِ فِي مَا ءَاتَكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ وَلَا تَنسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا وَأَحْسِنَ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ وَلَا تَبْغِ الْفُسَادَ فِي الْأَرْضِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ ﴿٧٧﴾﴾ القصص [٧٧]، ومن ذلك تتبين أهمية النزاهة في الإسلام، وأن تحقيقها في العمل يحفظ المجتمع من صور الفساد.

ثالثاً: الإتيان في الاسلام:

(١) انظر: لوايح الأنوار البهية وسواطع الأسرار الأثرية لشرح الدرة المضية في عقد الفرقة المرضية، شمس الدين أبو العون محمد بن أحمد بن سالم السفاريني الحنبلي، (٤٣٣/٣).

(٢) انظر: لباب التأويل في معاني التنزيل، علاء الدين علي بن محمد بن إبراهيم بن عمر الشيعي المعروف بالخازن، (١٨١/٤).

(٣) صحيح البخاري، كتاب الأدب، باب: ما ينهى عن التحاسد والتدابير، (٥٧١٧).

والإتقان هو: الإحكام للأشياء، ورجل تقن: حاذق بالأشياء^(١).
من واجبات الموظفين المتعلقة بإتقان العمل ما ورد في الشريعة الإسلامية من ضرورة
الالتسام بالعلم والحفظ؛ كما توافرا في يوسف حينما قال: ﴿قَالَ أَجْعَلْنِي عَلَى خَزَائِنِ الْأَرْضِ
إِنِّي حَفِيزٌ عَلِيمٌ﴾ ﴿٥٥﴾ يوسف [٥٥].

فمن واجبات الموظفين: إتقان العمل على الوجه المطلوب؛ كما قال تعالى:
﴿إِنَّ الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ إِنَّا لَا نُضِيعُ أَجْرَ مَنْ أَحْسَنَ عَمَلًا﴾ ﴿٣٠﴾ الكهف [٣٠]،
ومن الدلالات على الإتقان التي تمثلت في أن النبي صلى الله عليه وسلم قدوة لأمته؛ كما قال
تعالى: ﴿لَقَدْ كَانَ لَكُمْ فِي رَسُولِ اللَّهِ أُسْوَةٌ حَسَنَةٌ لِّمَن كَانَ يَرْجُوا اللَّهَ وَالْيَوْمَ الْآخِرَ وَذَكَرَ اللَّهَ
كَثِيرًا﴾ ﴿٢١﴾ الأحزاب [٢١]، وقد أثنى الله تعالى على رسوله الكريم باتسامه بالأخلاق
الفاضلة، فقال تعالى: ﴿وَإِنَّكَ لَعَلَى خُلُقٍ عَظِيمٍ﴾ ﴿٤﴾ القلم [٤]، وكان منهجه صلى الله عليه
وسلم الإتقان في العبادات؛ كما جاء في حديث عائشة رضي الله عنها قالت: "كان رسول الله
صلى الله عليه وسلم إذا عمل عملاً أثبته"^(٢).

وقال صلى الله عليه وسلم: «إن الله تعالى يحب إذا عمل أحدكم عملاً أن يتقنه»^(٣).
ومن مستلزمات الإتقان كذلك: العمل بروح الفريق الواحد؛ كما قال الله تعالى:
﴿وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَىٰ وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ
شَدِيدُ الْعِقَابِ﴾ ﴿٢١﴾ المائدة [٢١]، ومن هذه الأخلاقيات يتضح أن للوظيفة العامة واجبات
ومسؤوليات في الشريعة والأنظمة، فيجب على الموظف العام القائم عليها أن يستوعبها، ويفهمها على
أكمل وجه؛ لأنه أثناء قيامه بواجبات ومهام تلك الوظيفة لا يمثل نفسه فحسب، بل يمثل وطنه، وذلك
من خلال الالتزام بالأخلاقيات الوظيفية من الأمانة والنزاهة، والإتقان في أدائه لمهامه الوظيفية.

(١) انظر: المحيط في اللغة مرجع سابق، (٤٦٦/١).

(٢) صحيح مسلم، كتاب صلاة المسافرين وقصرها، باب: جامع صلاة الليل ومن نام عنه أو مرض، رقم (٧٤٦)،
(٥١٥/١).

(٣) أخرجه الإمام البيهقي، الجامع لشعب الإيمان، رقم (٤٩٣١)، (٢٣٤/٧)، قال الهيثمي رحمه الله: فيه مصعب
بن ثابت وثقة ابن حبان وضعفه جماعة. انظر: مجمع الزوائد ومنبع الفوائد، الهيثمي، (٩٨/٤).

ولذلك يعد الخروج على أخلاقيات الإسلام إخلالاً بكرامة الوظيفة؛ إذ كيف يؤتمن على الوظيفة العامة من يناقض أخلاقيات الإسلام؟ فوصف الفعل بأنه مغل بالأمانة إنما ينصرف إلى تلك الأفعال التي ينظر إليها المجتمع المسلم بعين الازدراء، ويعد فاعلها ضعيف الخلق^(١). وهذا ما سيتضح في المباحث التالية من إجراءات ومخالفات، وعقوبات الإخلال بالأخلاقيات الوظيفية في الشريعة والنظام.

المبحث الأول: أخلاقيات الموظفين وإجراءات الرقابة عليها في الشريعة والنظام^(٢)

إن إجراءات الرقابة على أخلاقيات الموظفين في الشريعة والنظام تتمثل بداية من تحديد أخلاقيات الموظفين السابق ذكر أهمية الالتزام بها في الشريعة الإسلامية، وقيام الموظفين بواجباتهم تجاه عملهم يتطلب الرجوع إلى الشرع المطهر، وما جاء النظام بتأكيد وإقراره، وقد نصت إجراءات الرقابة عليها في أنظمة المملكة العربية السعودية في المادة الخامسة بأن كل موظف عام مسؤول عما يصدر منه، وعن حسن سير العمل في حدود اختصاصه، وكذلك المادة السادسة من مدونة السلوك الوظيفي بأن مخالفة الأحكام الواردة في هذه المدونة تعرض الموظف العام للمساءلة، واتخاذ الإجراءات والعقوبات التأديبية والجزائية في حقه وفقاً للأنظمة؛ كما نص النظام في المادة العشرون بأن على الموظف في سبيل جهود مكافحة الفساد إبلاغ رئيسه المباشر خطياً عن أي تجاوز للأنظمة والتعليمات النافذة التي يطلع عليها خلال عمله، وإبلاغ الجهات المختصة عن أي فساد علم به أثناء وظيفته، إضافة إلى التعاون مع الجهات المختصة بالتحقيق الإداري والمالي، والجنائي، وإعلام رئيسه المباشر فوراً حال عرض رشوة عليه، وعلى الرئيس أن يتخذ الإجراءات اللازمة، وإعداد تقرير عن هذه الواقعة، وإبلاغ الجهات المختصة بذلك.

ولتحديد أخلاقيات الموظفين من خلال النظام، وما يحتويه من إجراءات الرقابة عليها نذكر الآتي:

أولاً: الأمانة في أنظمة العمل في المملكة العربية السعودية.

إن الشريعة الإسلامية قد حرصت كل الحرص على ما يحقق سمو الأخلاق؛ لذا تجد فيها ما يحقق الأمانة من خلال إجراءات تضبط التصرفات، ولا شك أن هذه الإجراءات مما أكدته نظام العمل في المملكة العربية السعودية؛ كما توضحه واجبات الموظف العام في المادة السابعة في الفقرة الثالثة من تنفيذ الأوامر الصادرة إليه من رؤسائه بدقه وأمانة في حدود الأنظمة والتعليمات.

(١) انظر: الحياة الخاصة للموظف العام بين الحماية والمسؤولية في النظام السعودي: دراسة تأصيلية وتحليلية في ضوء ديوان المظالم، أيمن محمد فتحي رميس، (٣٣٧).

(٢) انظر: موقع هيئة الخبراء بمجلس الوزراء، مدونة قواعد السلوك الوظيفي وأخلاقيات الوظيفة العامة، المملكة العربية السعودية، مرسوم ملكي رقم (٥٥٥) بتاريخ ١٢/٢٥/١٤٣٧ هـ.

وفي الفقرة الرابعة من أداء واجبات وظيفته ومهامه الموكلة إليه بنشاط وكفاية متوخيا الأمانة والنزاهة والدقة والمهنية والتجرد.

وفي الفقرة الرابعة عشرة من تحمل المسؤولية المنوطة بطبيعة عمله، واتخاذ القرارات التي تقتضيها تلك المسؤولية.

وفي الفقرة الخامسة عشرة من المحافظة على حسن مظهره العام بما يتلاءم ومتطلبات الوظيفة، والعادات، والتقاليد السائدة، وفي الفقرة السابعة عشرة من اتخاذ الإجراءات المناسبة؛ لضمان سرية المعلومات الشخصية للآخرين، وحمايتها للحيلولة دون فقدانها، أو الدخول عليها، أو استخدامها، أو تعديلها، أو الكشف عنها دون تفويض من رؤسائه.

وأما المادة الثامنة من الفقرة الرابعة، فقد نصت على العناية والرفق في التعامل مع الجمهور، خاصة ذوي الاحتياجات الخاصة، وكبار السن والنساء، وتقديم العون والمساعدة.

وفي الفقرة الخامسة من التعامل مع الوثائق والمعلومات الشخصية للجمهور بسرية تامة وفقاً للأنظمة والتعليمات، والامتناع عن أي عمل يؤثر سلباً في ثقة الجمهور بالوظيفة العامة.

وفي المادة التاسعة: على الموظف العام أن يراعي في تصرفاته تجاه رؤسائه ما يأتي:

١- تنفيذ أوامر رؤسائه وفق التسلسل الإداري، وإذا كانت تلك الأوامر مخالفة للأنظمة والتعليمات النافذة، فعليه أن يعلم رئيسه خطياً.

٢- التعامل مع رؤسائه باحترام، وتزويدهم بالرأي والمشورة والخبرة التي يمتلكها بكل موضوعية وصدق بما يخدم مصلحة العمل.

وفي المادة العاشرة: على الموظف العام أن يراعي في تصرفاته تجاه زملائه ما يأتي:

١- التعامل باحترام ولباقة، وصدق، والمحافظة على علاقة سليمة وودية معهم دون تمييز، والحرص على احترام خصوصياتهم، والامتناع عن استغلال أي معلومة تتعلق بحياتهم الخاصة بقصد الإساءة.

٢- التعاون مع زملائه، ومشاركتهم آراءه بمهنية وموضوعية عالية، وتقديم المساعدة لهم قدر الإمكان؛ لحل المشكلات التي تواجههم في مجال العمل.

ثانياً: النزاهة في أنظمة العمل في المملكة العربية السعودية:

إن النزاهة في أنظمة المملكة العربية السعودية تتطلب إجراءات حددها النظام؛ كما في المادة السابعة في الفقرة الأولى: الترفع عن كل ما يخل بشرف وظيفته وكرامتها، سواء أكان ذلك في مكان العمل أم خارجه.

وفي الفقرة الثالثة عشرة: توخي الموضوعية في تصرفاته، وأن يعمل بحيادية دون تمييز.

وفي الفقرة السادسة عشرة: التحلي بالنزاهة في أي تحقيق رسمي يشارك فيه، أو دعوى قضائية، والإدلاء بشهادته فيما يتعلق بمهامه الوظيفية إذا طلب منه ذلك.

وفي المادة الثامنة من الفقرة الأولى: احترام حقوق الآخرين ومصالحهم دون استثناء، والتعامل مع الجمهور باحترام ولباقة، وكياسة وحيادية، وتجرد وموضوعية دون تمييز.

ونفس المادة في الفقرة الثانية: السعي الى كسب ثقة الجمهور من خلال نزاهته وتجاوبه، وسلوكه السليم في كل أعماله بما يتوافق مع الأنظمة والتعليمات.

وفي المادة الحادية عشرة: على الموظف العام أن يراعي في تصرفاته تجاه مرؤوسيه ما يأتي:

١- أن يكون قدوة حسنة لمرؤوسيه من حيث الالتزام بالأنظمة، والتعليمات.

٢- تنمية قدرات مرؤوسيه ومساعدتهم، وتحفيزهم على تحسين أدائهم عن طريق التدريب وغيره.

٣- نقل المعرفة والخبرات التي اكتسبها إلى مرؤوسيه، وتشجيعهم على زيادة تبادل المعلومات.

٤- الإشراف على مرؤوسيه، ومتابعة أعمالهم، وتقويم أدائهم بموضوعية وتجرد، ومساءلة المقصر منهم، والسعي إلى توفير فرص التدريب والتطوير لهم وفقاً للأنظمة والتعليمات ذات العلاقة.

٥- احترام حقوق مرؤوسيه، والتعامل معهم دون محاباة، أو تمييز.

٦- أن تكون التعليمات والتوجيهات لمرؤوسيه مكتوبة ما أمكن ذلك.

ثالثاً: الإتقان في أنظمة العمل في المملكة العربية السعودية:

على الموظف أن يتسم بالأخلاق الحميدة، ومنها الإتقان؛ كما أكدته واجبات الموظف العام في أنظمة العمل في المملكة العربية السعودية؛ كما في المادة السابعة في الفقرة الثانية من تخصيص وقت العمل لأداء واجباته الوظيفية، والعمل خارج وقت الدوام الرسمي متى ما طُلب منه ذلك وفقاً لمقتضيات المصلحة العامة.

وفي الفقرة الخامسة: العمل على خدمة أهداف الجهة التي يعمل فيها، وغاياتها، وتحقيق المصلحة العامة دون سواها.

وفي الفقرة السادسة: إنجاز المعاملات، خاصة ما يرد من الجهات الرقابية بالسرعة والدقة المطلوبة، وضمن حدود الاختصاص.

والفقرة السابعة: الحرص على الاطلاع، والإلمام بالأنظمة واللوائح، والتعليمات النافذة ذات العلاقة بعمله، وتطبيقها دون أي تجاوز أو مخالفة، أو إهمال.

والفقرة الثامنة: العمل على تطوير معارفه ومهاراته بما يؤدي إلى رفع كفايته، وفاعلية قدراته المهنية من خلال التدريب المستمر.

والفقرة التاسعة: الالتزام بالقيم والأخلاق الحميدة، والفقرة العاشرة: الإخلاص والولاء للدولة، والفقرة الحادية عشرة: المحافظة على رسالة جهة عمله، وتعزيز ثقة الجمهور بها، والفقرة الثانية عشرة: المحافظة على سلامة مكان العمل.

وجاء في المادة الثامنة من الفقرة الثالثة: الإجابة عن استفسارات الجمهور، وتساؤلاتهم، وإنجاز معاملاتهم بدقة وموضوعية وسرعة.

ومن ذلك يتبين أن المنظم السعودي رغبة منه في الحفاظ على الوظيفة العامة، والتزام العاملين في هذه الجهات بقواعد الاخلاقيات الوظيفية، وعدم خروجهم عن مقتضيات الواجب الوظيفي، فقد أصدر أنظمة تضمنت نصوصها الإجراءات الخاصة بإحالة الموظف العام للتحقيق، والمحاكمة في حال ثبوت ارتكابه أي مخالفات مالية أو إدارية، أو مسلكية تعد خروجاً على مقتضيات الوظيفة، وكذلك أورد الضمانات الخاصة بالإحالة للتحقيق أمام لجنة مختصة، أو هيئة الرقابة ومكافحة الفساد "نزاهة"، وكذلك نصّ على العقوبات المقررة لكل مخالفة من المخالفات التي تثبت حق هذا الموظف، وحالات الإغفاء من العقاب، وكذلك الحالات التي تسقط فيها المخالفة، والدعوى التأديبية في حق الموظف، وذلك كله رغبة من المنظم في العمل على رفع كفاءة الجهاز الإداري في الدولة، ومحاربة الفساد، والضرب على أيدي الموظفين الذي لا يلتزمون بالأخلاقيات الوظيفية، ومخالفاتها^(١).

ومن ذلك يتبين ما حققته أنظمة المملكة العربية السعودية من إجراءات؛ للرقابة على الأخلاقيات الوظيفية المتمثلة في مدونة قواعد السلوك الوظيفي، وأخلاقيات الوظيفة العامة.

المبحث الثاني: مخالفات الإخلال بالواجبات الوظيفية، وعقوباتها في الشريعة والنظام

إن الشريعة الإسلامية نهت عن التجسس، وأكدت ضرورة التبين والتثبت قبل الحكم على الآخرين، وهذا منهج إسلامي رصين مترن في الحمل على الظواهر، وعدم التتبع لما خفي واستتر مما لا ينبغي، وذلك بالنهي عن تتبع عورات الآخرين، وهذا ما يؤكد النظام بالمحافظة على سرية المعلومات الشخصية للآخرين، وحمايتها للحيلولة دون فقدانها، أو الدخول عليها دون إذن رسمي من الجهة المختصة، وكذلك ما جاء في الشريعة من الحث على الأمانة في العمل، وهذا ما أكدته النظام من ضرورة الالتزام بوقت الدوام، إضافة إلى أن ما يخالف الأمانة استغلال المنصب والنفوذ لمصالحه الشخصية؛ لذلك كله لا بد من إيضاح مخالفات الإخلال بالواجبات الوظيفية في النظام من خلال ما يلي:

أولاً: مخالفات الإخلال بواجب الإلتقان في النظام:

نص النظام في المملكة العربية السعودية في المادة الثانية عشرة على مخالفات تتعلق بالتقصير بواجب الإلتقان في العمل؛ حيث يحظر على الموظف العام ما يأتي:

- ١- إساءة استعمال السلطة الوظيفية.
- ٢- استغلال النفوذ.
- ٣- قبول الرشوة، أو طلبها، أو ارتكاب أي صورة من الصور المنصوص عليها في نظام مكافحة الرشوة.

(١) انظر: الانضباط الوظيفي وأثره على الوظيفة العامة في النظام السعودي، علي بن موسى فقيهي، (١٣٠).

- ٤- التزوير.
- ٥- الاشتغال بالتجارة.
- ٦- الاشتراك في تأسيس شركات، أو قبول عضوية مجالس إدارتها، أو العمل فيها إلا إذا كان معينا من الحكومة.
- ٧- الجمع بين وظيفته ومهنة أخرى دون الحصول على ترخيص بذلك وفقاً للنظام.
- ٨- إعاقة سير العمل، أو الإضراب عن العمل، أو التحريض عليهما.
- ٩- القيام بأي سلوك أو تصرف ينتهك قيم المجتمع أو تقاليده، أو أعرافه.
- ١٠- قبول المحسوبية، أو الوساطة في أداء مهمات العمل ومسؤولياته، ما يؤثر سلباً في ثقة الجمهور بالوظيفة العامة.
- ١١- الاشتراك في الشكاوى الجماعية، أو رفع شكاوى كيدية ضد أشخاص، أو جهات.
- ١٢- جمع وثائق أو عينات، أو معلومات شخصية عن أي شخص، إلا أن تكون في إطار نظامي، وضمن متطلبات العمل الضرورية.

ثانياً: مخالفات الإخلال بواجب الأمانة في النظام:

- نص النظام في المادة الثالثة عشرة على الإخلال بواجب الأمانة؛ حيث يحظر على الموظف العام ما يأتي:
- ١- إفشاء المعلومات السرية والوثائق، والمستندات التي تحمل طابع الأهمية أو السرية، أو الخصوصية التي حصل، أو اطلع عليها بسبب وظيفته حتى بعد انتهاء مدة خدمته، ما لم يكن الكشف عنها مسموحاً به صراحة بموجب النظام.
 - ٢- الإدلاء لوسائل الإعلام، أو في وسائل التواصل الاجتماعي بأي معلومة أو تعليق، أو تصريح أو مداخلة في موضوعات ما زالت تحت الدراسة أو التحقيق، أو المداولة لدى الجهة التي يعمل فيها دون الحصول على موافقة خطية مسبقة من جهته.
 - ٣- توجيه النقد أو اللوم إلى الحكومة بأي وسيلة من وسائل الإعلام المحلية، أو الخارجية.
 - ٤- نشر بيانات أو خطابات تناهض سياسة الدولة، أو تتعارض مع أنظمتها السياسية، أو إصدارها، أو توقيعها.

ثالثاً: مخالفات الإخلال بواجب النزاهة في النظام:

- نصت المادة الرابعة عشرة على ما يتعلق بواجب النزاهة، وما يخل بها من مخالفات حددها النظام بأنه يحظر على الموظف العام ما يأتي:
- ١- اختلاس المال العام، أو تبديده، أو التفريط فيه، أو التصرف فيه بغير وجه شرعي.
 - ٢- استغلال مصالح الدولة لمصلحته، أو التفريط بأي حق من حقوقها.
 - ٣- الاحتفاظ بأي ممتلكات تخص جهة عمله، وعدم تسليمها بعد انتهاء الغرض منها.

٤- استخدام ممتلكات الدولة التي سلمت إليه بسبب وظيفته لمنفعته الشخصية، أو منفعة أطراف أخرى ما لم يقض النظام بخلاف ذلك.

كما نصت المادة الخامسة عشرة فيما يتعلق بالنزاهة على الهدايا والامتيازات بأنه يحظر على الموظف العام ما يأتي:

١- قبول الهدايا، أو الخدمات التي تعرض عليه بشكل مباشر أو غير مباشر، أو أي ميزة يكون لها تأثير مباشر أو غير مباشر على نزاهته في تنفيذ مهماته الوظيفية، أو من شأنها التأثير على قراراته للالتزام بأداء عمل، أو الامتناع عنه.

٢- قبول أي تكريم، أو وسام، أو هدية، أو جائزة من أي حكومة خارجية دون الحصول على موافقة رسمية.

٣- قبول أي تسهيلات خاصة، أو خصومات على المشتريات الخاصة من الموردين الذين لديهم معاملات رسمية مع جهته.

٤- استخدام أي معلومة حصل عليها بحكم عمله؛ للحصول على خدمة، أو معاملة خاصة من أي جهة^(١).

ومن خلال هذه المخالفات تتبين عقوبات الإخلال بالواجبات الوظيفية في النظام من خلال ما يلي:

- نص نظام الانضباط الوظيفي في المملكة العربية السعودية على ما يتعلق بالعقوبات لمن أخل بواجبه الوظيفي، كما في المادة الخامسة بأن كل موظف ثبت ارتكابه مخالفة مالية أو إدارية أو مسلكية مما يعد إخلالاً بواجب من واجباته الوظيفية، يطبق عليه الجزاء المنصوص عليه في النظام دون إخلال بالحق في رفع دعوى الحق العام، أو دعوى الحق الخاص.

- نصت المادة السادسة على الجزاء الذي يجوز إيقاعه على الموظف المخالف، وهو:

١- الإنذار المكتوب.

٢- الحسم من الراتب بما لا يتجاوز صافي راتب ثلاثة أشهر على ألا يتجاوز المحسوم شهرياً ثلث صافي الراتب الشهري.

٣- الحرمان من علاوة سنوية واحدة.

٤- عدم النظر في ترقيته بما لا يتجاوز سنتين من تاريخ استحقاقه للترقية.

٥- الفصل من الخدمة^(٢).

(١) انظر: موقع هيئة الخبراء بمجلس الوزراء، مدونة قواعد السلوك الوظيفي وأخلاقيات الوظيفة العام، المملكة العربية السعودية، مرسوم ملكي رقم (٥٥٥) بتاريخ ١٢/٢٥/١٤٣٧ هـ.

(٢) انظر: موقع هيئة الخبراء بمجلس الوزراء، نظام الانضباط الوظيفي، المملكة العربية السعودية، مرسوم ملكي رقم (١٨/م) بتاريخ ١٨/٢/١٤٤٣ هـ.

ولتفصيل عقوبات الإخلال بالواجبات الوظيفية فيما يتعلق بواجب الإلتقان في العمل، فقد نص نظام مكافحة الرشوة في المادة الثالثة على أن كل موظف عام طلب لنفسه أو لغيره، أو قبل، أو أخذ وعداً أو عطية للإخلال بواجبات وظيفته، أو لمكافأته على ما وقع منه، ولو كان ذلك بدون اتفاق سابق، يعد مرتشياً، وكذلك المادة الخامسة نصت على أن كل موظف عام طلب لنفسه أو لغيره، أو قبل أو أخذ وعداً أو عطية لاستعمال نفوذ حقيقي أو مزعوم للحصول، أو لمحاولة الحصول من أية سلطة عامة على عمل أو أمر، أو قرار أو التزام، أو ترخيص أو اتفاق لتوريد، أو على وظيفة أو خدمة، أو مزية من أي نوع يعد مرتشياً، وفي المادة السابعة: أن من يستعمل القوة أو العنف، أو التهديد في حق موظف عام ليحصل منه على قضاء أمر غير مشروع، أو ليحمله على اجتناب أداء عمل من الأعمال المكلف بها نظاماً يعاقب بالعقوبة المنصوص عليها في المادة الأولى من النظام، وذلك بالسجن مدة لا تتجاوز عشر سنوات، وغرامة لا تزيد على مليون ريال، أو بإحدى هاتين العقوبتين، ولا يؤثر في قيام الجريمة اتجاه قصد الموظف إلى عدم القيام بالعمل الذي وعد به، وفي المادة الثالثة عشرة يترتب على الحكم بإدانة موظف عام، أو من في حكمه بارتكاب إحدى الجرائم المنصوص عليها في هذا النظام العزل من الوظيفة العامة، وحرمانه من تولي الوظائف العامة، أو القيام بالأعمال التي يعد القائمون بها في حكم الموظفين العاملين^(١).

كما نص نظام مكافحة الاحتيال المالي وخيانة الأمانة على ما يتعلق بالإخلال بواجب الأمانة في المادة الثانية فيه على أنه يعاقب بالسجن مدة لا تتجاوز خمس سنوات، وغرامة مالية لا تزيد على ثلاثة ملايين ريال، أو بإحدى هاتين العقوبتين كل من استولى دون وجه حق على مال سلم إليه بحكم عمله، أو على سبيل الأمانة، أو الشراكة، أو الوديعة، أو الإعارة، أو الإجارة، أو الرهن، أو الوكالة، أو تصرف فيه بسوء نية، أو أحدث به ضرراً عمداً، وذلك في غير المال العام^(٢).

وفيما يتعلق بالنزاهة، فقد نص نظام عقوبات نشر الوثائق والمعلومات السرية وإفشائها في المادة الخامسة مع عدم الإخلال بأي عقوبة أشد مقررة نظاماً، يعاقب بالسجن مدة لا تزيد على عشرين سنة أو غرامة لا تزيد على مليون ريال، أو بهما معاً، كل من:

١- نشر وثائق، أو معلومات سرية، أو أفشاها.

(١) انظر: موقع هيئة الخبراء بمجلس الوزراء، نظام مكافحة الرشوة، المملكة العربية السعودية، مرسوم ملكي رقم (٣٦/م) بتاريخ ١٢/١٢/٢٩هـ.

(٢) انظر: موقع هيئة الخبراء بمجلس الوزراء، نظام مكافحة الاحتيال المالي وخيانة الأمانة، المملكة العربية السعودية، مرسوم ملكي رقم (٧٩/م) بتاريخ ١٠/٩/١٤٤٢هـ.

- ٢- دخل أو شرع في الدخول إلى أي مكان، أو موقع غير مأذون له الدخول فيه؛ بقصد الحصول على وثائق، أو معلومات سرية.
 - ٣- حصل بأي وسيلة غير مشروعة على وثائق، أو معلومات سرية.
 - ٤- حاز أو علم بحكم وظيفته وثائق، أو معلومات رسمية سرية، فأفشاها، أو أبلغها، أو نشرها دون سبب مشروع مصرح به نظاماً.
 - ٥- أتلف عمداً وثائق سرية، أو أساء استعمالها، وهو يعلم أنها تتعلق بأمن الدولة، أو بأي مصلحة عامة، وذلك بقصد الإضرار بمركز الدولة العسكري أو السياسي، أو الدبلوماسي أو الاقتصادي، أو الاجتماعي.
 - ٦- أخلَّ بالمحافظة على سرية المعلومات والوثائق^(١).
- وإذا كان عدم إفشاء الأسرار التزاماً واجباً على الجميع، فإنه يكون من باب أولى على الموظف العام؛ حيث يطلع بحكم وظيفته على كثير من الأمور، والأسرار التي تتضمنها وثائق رسمية تكون عادة تحت يديه؛ لذا يحظر عليهم إفشاؤها، خاصة فيما صدر تعليمات بضرورة الاحتفاظ بسريتها^(٢).
- ومن ذلك كله تتبين عناية المملكة العربية السعودية بضرورة الالتزام بالأخلاقيات الوظيفية من خلال هذه الأنظمة التي بتطبيقها يحافظ على المجتمع من جميع صور الفساد والغش، والخيانة في العمل.

الخاتمة

الحمد لله الذي بنعمته تتم الصالحات، الحمد لله الذي أعانني، ويسر لي إنجاز هذا البحث، وأسأله تعالى أن يكون خالصاً لوجهه الكريم، وفي نهاية البحث لا بد من ذكر أهم النتائج، وأبرز التوصيات.

أهم النتائج:

- ١- أهمية الالتزام بالأخلاقيات الوظيفية، ومنها: الأمانة، والنزاهة، والإتقان.
 - ٢- عناية الشريعة الإسلامية بتقرير الأخلاقيات الوظيفية في العمل.
 - ٣- عناية أنظمة المملكة العربية السعودية بالأخلاقيات الوظيفية في العمل.
- أبرز التوصيات:

(١) انظر: موقع هيئة الخبراء بمجلس الوزراء، نظام عقوبات نشر الوثائق والمعلومات السرية وإفشاؤها، المملكة العربية السعودية، مرسوم ملكي رقم (م/٣٥) بتاريخ ١٤٣٢/٥/٨ هـ.

(٢) انظر: حقوق وواجبات الموظفين العموميين، رمضان محمد بطيخ، (١٢٦-١٢٧).

- ١ - ضرورة اهتمام المراكز البحثية ببحث هذا الموضوع؛ لنشر ضرورة الالتزام بالأخلاقيات الوظيفية في الشريعة والنظام.
 - ٢ - اهتمام المؤسسات والجهات المعنية بمثل هذه الموضوعات من خلال سن لوائح رادعة لمن لا يلتزمون بالأخلاقيات الوظيفية في العمل.
- هذا والله تعالى أعلم، وصل اللهم وسلم على نبينا محمد وعلى آله وصحبه.

فهرس المراجع

أولاً: المراجع العربية

- الإدارة في الإسلام الفكر والتطبيق، عبد الرحمن بن إبراهيم الضحيان، دار عالم الكتب، ١٩٩٠م.
- أضواء البيان في إيضاح القرآن بالقرآن، محمد الأمين بن محمد المختار بن عبد القادر الشنقيطي، دار الفكر للطباعة والنشر: بيروت، ١٤١٥هـ.
- الانضباط الوظيفي وأثره على الوظيفة العامة في النظام السعودي، علي بن موسى فقيهي، مجلة العلوم الإنسانية والإدارية، العدد (٣٠) شعبان ١٤٤٤هـ.
- البداية والنهاية، أبو الفداء إسماعيل بن عمر بن كثير القرشي البصري ثم الدمشقي، دار الفكر، ١٤٠٧هـ.
- تيسير الكريم الرحمن في تفسير كلام المنان، عبد الرحمن بن ناصر بن عبد الله السعدي، تحقيق: عبد الرحمن بن معلا اللويح، مؤسسة الرسالة، ط١، ١٤٢٠هـ.
- الجامع لأحكام القرآن = تفسير القرطبي، أبو عبد الله محمد بن أحمد الأنصاري القرطبي، تحقيق: أحمد البردوني، دار الكتب المصرية: القاهرة، ط٢، ١٣٨٤هـ.
- حقوق وواجبات الموظفين العموميين، رمضان محمد بطيخ، ندوة: التشريعات الحاكمة للخدمة المدنية في الوطن العربي - وورشة عمل: حقوق وواجبات الموظف العام ونظم تأديبه، المنظمة العربية للتنمية الإدارية: القاهرة، ٢٠٠٩م.
- الحياة الخاصة للموظف العام بين الحماية والمسؤولية في النظام السعودي: دراسة تأصيلية وتحليلية في ضوء ديوان المظالم، أيمن محمد فتحي رميس، مجلة العلوم الشرعية، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية: الرياض، العدد (٤٩) شوال ١٤٣٩هـ.
- صحيح البخاري، الإمام محمد بن إسماعيل البخاري، الرياض، دار السلام، ط٢، ١٤٢١هـ.
- المحيط في اللغة، إسماعيل بن عباد بن العباس، أبو القاسم الطالقاني، المشهور بالصاحب بن عباد. منتخب من صحاح الجوهري، أبو نصر إسماعيل بن حماد الجوهري الفارابي.
- صحيح مسلم، الإمام أبو الحسين مسلم بن الحجاج بن مسلم القشيري، الرياض، دار السلام، ط٢، ١٤٢١هـ.
- الضمانات التأديبية للموظف العام دراسة مقارنة بالقانونين الكويتي والأردني، مشعل محمد العجمي، رسالة ماجستير غير منشورة بجامعة الشرق الأوسط، كلية الحقوق، قسم القانون العام، ٢٠١١م.
- عمدة القاري شرح صحيح البخاري، أبو محمد محمود بن موسى بدر الدين العيني، دار إحياء التراث العربي: بيروت.
- القانون الإداري، فؤاد العطار، دار النهضة العربية: الإسكندرية، ط١، ١٩٧٣م.
- كتابة البحث العلمي صياغة جديدة، عبد الوهاب إبراهيم أبو سليمان، جدة، دار الشروق، ط٥، ١٤١٤هـ.
- لباب التأويل في معاني التنزيل، علاء الدين علي بن محمد بن إبراهيم بن عمر الشحي المعروف بالخازن، تحقيق: محمد علي شاهين، دار الكتب العلمية: بيروت، ط١، ١٤١٥هـ.
- لسان العرب، محمد بن مكرم بن علي ابن منظور الأنصاري، دار صادر: بيروت، ط٣، ١٤١٤هـ.
- لوامع الأنوار البهية وسواطع الأسرار الأثرية لشرح الدرر المضية في عقد الفرقة المرضية، شمس الدين أبو العون محمد بن أحمد بن سالم السفاريني الحنبلي، مؤسسة الخافقين ومكتبتها: دمشق، ط٢، ١٤٠٢هـ.

al-Indibāt al-wazīfī wa-atharuhu ‘alā al-wazīfah al-‘Āmmah fī al-nizām al-Sa‘ūdī, By ‘Alī ibn Mūsā Faqīhī, Journal of Humanities and Administrative Sciences, Issue (30) Sha’ban 1444 AH.

al-Bidāyah wa-al-nihāyah, By Abū al-Fidā' Ismā'īl ibn 'Umar ibn Kathīr al-Qurashī al-Baṣrī - then al-Dimashqī, Dar Al-Fikr Press, 1407 AH.

Taysīr al-Karīm al-Raḥmān fī tafsīr kalām al-Mannān, By 'Abd al-Raḥmān ibn Nāṣir ibn 'Abd Allāh al-Sa'dī, Edited by: Abdul-Rahman bin Mu'alla Al-Luwaihaq, Al-Risalah Foundation, 1st ed., 1420 AH.

al-Jāmi' li-aḥkām al-Qur'ān = tafsīr al-Qurṭubī, By Abū 'Abd Allāh Muḥammad ibn Aḥmad al-Anṣārī al-Qurṭubī, Edited by: Ahmad al-Bardouni, Dar al-Kutub al-Masryia Press: Cairo, 2nd ed., 1384 AH.

Ḥuqūq wa-wājibāt al-muwazzafīn al'mwmyin, By Ramaḍān Muḥammad Biṭṭīkh, Symposium titled: al-tashrī'āt al-ḥākimah lil-Khidmah al-madanīyah fī al-waṭan al-'Arabī (Legislation Governing Civil Service in the Arab World) - and a Workshop titled: Ḥuqūq wawājibāt al-muwazzaf al-'āmm wa-nuẓum t'dybh (Rights and Duties of Public Employees and Disciplinary Systems), Arab Organization for Administrative Development: Cairo, 2009.

al-Ḥayāh al-khāṣṣah lil-muwazzaf al-'āmm bayna al-Ḥimāyah wa-al-mas'ūliyah fī al-nizām al-Sa'ūdī: dirāsah ta'ṣīliyah wa-taḥlīliyah fī ḍaw' Dīwān al-Mazālim, By Ayman Muḥammad Fathī rmays, Journal of Sharia Sciences, Imam Muhammad Ibn Saud Islamic University: Riyadh, Issue no. (49) Shawwal 1439 AH.

Ṣaḥīḥ al-Bukhārī, By al-Imām Muḥammad ibn Ismā'īl al-Bukhārī, Riyadh, Dar Al-Salam Press, 2nd ed., 1421 AH.

Ṣaḥīḥ Muslim, By al-Imām Abī al-Ḥusayn Muslim ibn al-Ḥajjāj ibn Muslim al-Qushayrī, Riyadh, Dar Al-Salam Press, 2nd ed., 1421 AH.

al-Ḍamānāt al-ta'dībīyah lil-muwazzaf al-'āmm: dirāsah muqāranah bi-al-qānūnayn al-Kuwaytī wa-al-Urdunī, By Mash'al Muḥammad al-'Ajamī, An unpublished master's thesis, Middle East University, Faculty of Law, Department of Public Law, 2011.

'Umdat al-Qārī sharḥ Ṣaḥīḥ al-Bukhārī, By Abū Muḥammad Maḥmūd ibn Mūsá Badr al-Dīn al-'Aynī, Dar Ihya Al-Turath Al-Arabi Press: Beirut.

al-Qānūn al-idārī, By Fu'ād al-'Aṭṭār, Dar Al-Nahda Al-Arabiyya Press: Alexandria, 1st ed., 1973.

Kitābat al-Baḥth al-'Ilmī shiyāghat jadīdah, By 'Abd al-Waḥhāb Ibrāhīm Abū Sulaymān, Jeddah, Dar Al-Shorouk Press, 5th ed., 1414 AH.

Lubāb al-ta'wīl fī ma'ānī al-tanzīl, By 'Alā' al-Dīn 'Alī ibn Muḥammad ibn Ibrāhīm ibn 'Umar alshyḥy, known as: al-Khāzin, Edited by: Muhammad Ali Shahin, Dar al-Kutub al-Ilmiyyah Press: Beirut, 1st ed., 1415 AH.

Lisān al-'Arab, By Muḥammad ibn Mukarram ibn 'Alī Ibn manẓūr al-Anṣārī, Dar Sadir Press: Beirut, 3rd ed., 1414 AH.

Lawāmi' al-anwār al-bahīyah wa-sawāṭi' al-asrār al-Atharīyah li-sharḥ al-Durrah al-muḍīyah fī 'aqd al-firqah al-marḍīyah, By Shams al-Dīn Abū al-'Awn Muḥammad ibn Aḥmad ibn Sālim al-Saffārīnī al-Ḥanbalī, Al-Khafiqayn Foundation and its library: Damascus, 2nd ed., 1402 AH.

Majma' al-zawā'id wa-manba' al-Fawā'id, By Abū al-Ḥasan Nūr al-Dīn 'Alī ibn Abī Bakr ibn Sulaymān al-Haythamī, Edited by: Hussam al-Din al-Qudsi, Al-Qudsi Library: Cairo, 1414 AH.

Mashāriq al-anwār 'alā shiḥāḥ al-Āthār, By 'Iyād ibn Mūsá ibn 'Amrūn al-Yaḥṣubī al-Sabtī, Al-Maktaba al-Atiqah and Dar al-Turath Press.

Mu'jam al-lughah al-'Arabīyah al-mu'āṣirah, By Aḥmad Mukhtār 'Abd al-Ḥamīd 'Umar, et al., Alam Al-Kutub Press, 1st ed., 2008.

al-Mu'jam al-Wasīṭ, Majma' al-lughah al-'Arabīyah bi-al-Qāhirah, By Ibrāhīm Muṣṭafá et al., Dar Al-Da'wa Press.

Mu‘jam Maqāyīs al-lughah, By Aḥmad ibn Fāris ibn Zakarīyā al-Rāzī, Edited by: Abdul-Salam Muhammad Haroun, Dar Al-Fikr Press, 1979.

Mawsū‘at Kashshāf iṣṭilāḥāt al-Funūn wa-al-‘Ulūm, By Muḥammad ibn ‘Alī al-Fārūqī al-Ḥanafī al-Tahānawī, Edited by: Ali Dahrouj, Translated into Arabic by: Abdullah Al-Khalidi, Translated by: George Zenani, Library of Lebanon Publishers: Beirut, 1st ed., 1996.

Website of the Bureau of Experts at the Council of Ministers, Code of Conduct and Ethics of Public Service, <https://edu.moe.gov.sa/Sabia/DocumentCentre/Documents/alsolokalwadeḥ43.pdf>, Kingdom of Saudi Arabia.

Website of the Bureau of Experts at the Council of Ministers, Job Discipline System, <https://laws.boe.gov.sa/BoeLaws/Laws/LawDetails/896f4986-334b-4c76-b938-ada500eae2eb/1>, Kingdom of Saudi Arabia.

Website of the Bureau of Experts at the Council of Ministers, Penalties System for Publishing and Disclosing Confidential Documents and Information, <https://laws.boe.gov.sa/BoeLaws/Laws/LawDetails/77d77bae-afbb-4481-a1cd-a9a700f1744b/1>, Kingdom of Saudi Arabia.

Website of the Bureau of Experts at the Council of Ministers, Anti-Financial Fraud and Breach of Trust Law, <https://laws.boe.gov.sa/boelaws/laws/lawdetails/905e11b3-4d66-496c-9c1b-ad240106367f/1>, Kingdom of Saudi Arabia.

Website of the Bureau of Experts at the Council of Ministers, Anti-Bribery Law, <https://laws.boe.gov.sa/BoeLaws/Laws/LawDetails/75e963c8-9ff3-4d10-88a4-a9a700f17f21/1>, Kingdom of Saudi Arabia.

al-nihāyah fī Gharīb al-ḥadīth wa-al-athar, By Majd al-Dīn Abū al-Sa‘ādāt al-Mubārak ibn Muḥammad ibn ‘Abd al-Karīm al-Jazarī Ibn al-Athīr, Edited by: Tahir Ahmad al-Zawi, Scientific Library: Beirut, 1979.

al-wājibāt al-waḥīfīyah lil-muwazzaf wa-jazā’ al-ikhlāl bi-hā fī al-tashrī‘ al-Jazā’irī, By Khadījah bwdyh, An unpublished master’s thesis from the Faculty of Law and Political Science, Department of Law, Algeria, 2021.

Oversighting Work Ethics in Sharia and System

Shaikhah Mohammed Saif Alotaibi

Associate Professor, Department of Dawa and Oversighting, College of Fundamentals of Religion, Imam Mohammed bin Saud Islamic University, Riyadh, Saudi Arabia
smaiooteby@imamu.sa

Abstract. Praise be to God, Lord of the worlds, and prayers and peace be upon the most honorable prophets and messengers, our master Muhammad, his family and companions, and those who are guided by his guidance until the Day of Judgment, and after:

When we follow the texts contained in the Holy Qur'an and the Sunnah of the Prophet, we find that Islamic law has emphasized what works, fixes them and maintains their safety from everything that corrupts and harms them, and this is what we find that the regimes in the Kingdom of Saudi Arabia came to confirm what is mentioned in Islamic law through its regulations as in the Code of Job Conduct and Job Ethics. The subject of research aims to explain the concept of control over functional ethics and its importance in Islam, and to identify the ethics of employees and the procedures for controlling them in Sharia and the system, in addition to identifying violations of violating functional ethics and their penalties in Sharia and order. The research adopted inductive and analytical methods by collecting information in Sharia and order in Saudi Arabia. The research includes a preface and two researches, as follows: Preface: I: The concept of control of functional ethics.

Second: The importance of adhering to functional ethics in Islam.

The first topic: Employee ethics and control procedures in Sharia and the system.

The second topic: Violations of violating functional ethics and their penalties in Sharia and order.

Keywords: Control, Ethics, Functional.