



جامعة الشهيد حمه لخضر - الوادي  
كلية الحقوق والعلوم السياسية  
قسم الحقوق



# أثر أخلاقيات المهنة في إطار الوقاية من جرائم الفساد الإداري

مذكرة تخرج تدخل ضمن متطلبات الحصول على شهادة الماستر في الحقوق

تخصص: قانون إداري

تحت إشراف الأستاذ :

أ-د/ لعرابة منصف عبد العزيز

من إعداد الطلبة :

✓ شيباني ميلود

✓ درقيش هشام رافع

لجنة المناقشة:

الاسم واللقب	المؤسسة	الصفة
د-جديدي نهلة	جامعة الوادي	رئيساً
أ-د/ لعرابة منصف عبد العزيز	جامعة الوادي	مشرفاً ومقرراً
د-عمامرة مباركة	جامعة الوادي	مناقشاً

السنة الجامعية: 2024/2023



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

قال الله تعالى

مَنْ عَمِلْ صَالِحًا مِمَّنْ ذَكَرْنَا أَنْتَ وَإِنَّا نَكُونُ لَهُمْ  
فَلْيَحْيِيهِمْ حَيَاتِ طَيِّبَاتٍ  
وَلْيَجْزِيَهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ

سورة النحل الآية (97)

# إهداء

الحمد لله وكفى والصلاة على الحبيب المصطفى وأهله ومن وفى

أما بعد :

الحمد لله الذي وفقنا لتشين هذه الخطوة، في مسيرتنا الجامعية

باعداد مذكرتنا الجامعية علميا ومنهجيا، هذه ثمرة الجهد والنجاح بفضلته تعالى

مهداة الى الوالدين الكريمين حفظهما الله وأدامهما نورا دربي لكل

العائلة الكريمة كل واحد باسمه، أساتذتنا الفضلاء الذين تتلمذنا على

أيديهم ونخص بالذكر

الدكتور لعرابة منصف عبد العزيز والدكتور غمام حامد العيد

والى كل من يعرفني من بعيد أو قريب أهدي هذا العمل

درةيش مشاء رافع

# إِهْدَاءٌ

نحمد الله عز وجل على منّهِ وعونه لإتمام هذا العمل المتواضع

إلى من كانوا سبباً في وجودنا ووهبونا كل ما نملك حتى نحقق لهم

الآمال أبائنا وأمهاتنا ، إلى اللواتي سهرن وتعبن ومن كن

سبباً في دفعنا قدماً نحو الأمام لنيل المبتغى ، إلى الذين سهروا

على تعليمنا وتوجيهنا وتمهيدهم لنا الطريق وتذليلهم لنا الصعوبات أساتذتنا

الفضلاء كل واحد باسمه ونخص بالذكر الدكتور المشرف لعرابة منصف عبد العزيز

والدكتور غمام حامد العيد ، إلى إخوتنا وأخواتنا كل واحد باسمه وكل من

يعرفنا من بعيد أو قريب نهدى هذا العمل



في البداية نشكر الله عز وجل على أن وفقنا لإتمام هذا العمل ووالدينا  
على ما بذلوه في سبيل نيل المتغى كما يسرنا أيضا أن نوجه شكرنا  
الى كل من أرشدنا ووجهنا في هذا العمل ونخص بالذكر الدكتور المشرف  
لعرابة منصف عبد العزيز على اشرافه وتوجيهنا وارشادنا بالنصح كما أن  
شكرنا موجه للدكتور غمام حامد العيد ومكتبة البدر بديده عبير، ومكتبة الطلبة  
هارون ياسين

كما أن شكرنا موجه لإدارة كلية الحقوق والعلوم السياسية، وبعدها الشكر  
موصول لكل أساتذتنا الذين تعلمنا على أيديهم في كل مراحل دراستنا

## قائمة المُختصرات

التسمية	الإختصار
الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية	ج . ر . ج . ج
الطبعة	ط
العدد	ع
الجزء	ج
الصفحة	ص

# المقدمة

قد تتعدد التعاريف لجرائم الفساد الإداري وقد لا يتفق المطلعون على ظاهرة جرائم الفساد الإداري على إعطاء تعريف عام وشامل لمعنى الفساد لكثرة أشكاله واختلاف أنماطه باختلاف المجتمعات، لكن ما يختلفون فيه هو انتشار هذه الظاهرة. وهي أحد الأسباب الرئيسية للفساد. أسباب تراخي وضعف الدول في الداخل والخارج.

كما يتتبع المؤرخون بأن بعض الإمبراطوريات انسحبت بسبب عدم قدرتها على مكافحة جرائم الفساد، باعتباره ظاهرة دولية تؤثر على المجتمعات دون استثناء سياسيا واقتصاديا واجتماعيا، وهي من أكبر الأزمات التي تواجه المجتمعات في العالم عامة.

وارتبط الفساد برغبة الإنسان في الحصول على مكاسب مادية أو معنوية من أجل الوصول إلى منصب مرموق يضمن له حياة مريحة، حتى لو تم ذلك من قبل جهة غير مشروعة عافانا الله من ذلك، بسبب استمراره ، وانعدام أمن المجتمع في مواجهته للفساد ومعاناته في مواجهة ظاهرة الفساد عبر عصور التاريخ.

### أولاً: أهمية وأهداف الدراسة

يُعتبر موضوع دراستنا هذه بمثابة الداء المُنتشر وبالتالي الواجب علينا تشخيصه ومعرفة الأسباب والعوامل التي أدت الي تفشي هذه الظاهرة، لنجد في الأخير الحل للتخلص منها، وعلى هذه الأسباب تتجلى أهمية الموضوع من خلال ما يلي:

#### (أ) - أهمية الدراسة :

تصُب أهمية دراستنا في تكاثف الدور السلبي الذي تلعبه جرائم الفساد الإداري في الواقع الإداري والسياسي والاقتصادي والاجتماعي وأثر أخلاقيات المهنة للوقاية منه.

- كما أن هذه الدراسة تُعد مهمة جدا لیتسنى لنا مناقشة خطورة جرائم الفساد الإداري على التنمية والأهداف العامة للدول

- إن أهمية هذه الدراسة تكمن بالدرجة الأولى في محاولة فهم جرائمه وآثاره السلبية على بلادنا ومُجتمعاتنا ، وامتناننا أننا عندما نُقبل على أي وظيفة أن لا نقرب جرائم الفساد

ب)- أهداف الدراسة :

نأمل من خلال دراستنا هذه الى تحقيق مجموعة من الأهداف التي تنقسم الى ذاتية وأخرى موضوعية :

1-الأهداف الذاتية :

- ❖ التعرف على المهتمين بدراسة ظاهرة أثر أخلاقيات المهنة في إطار الوقاية من جرائم الفساد الإداري
- ❖ إكتساب رصيد ثقافي مهني
- ❖ التغلغل في واقع جرائم الفساد وأخلاقيات المهنة
- ❖ المساهمة ولو بالقليل في سد الفراغ الذي تُعاني منه الدراسات الأكاديمية.

2-الأهداف الموضوعية :

- ❖ التعرف على أسباب ومراحل ومظاهر جرائم الفساد الإداري
- ❖ إظهار الإطار المفاهيمي لجرائم الفساد الإداري ، ومعرفة واقعها الحقيقي
- ❖ التعرف على القوانين والنصوص التي وُضعت للوقاية من ظاهرة جرائم الفساد الإداري .

ثانيا : مُبررات اختيار الموضوع : تنقسم الى تطلعات ذاتية وأخرى موضوعية وهي:

أ- التطلعات الموضوعية :

- تكمن معضلة هذا القرن في ظاهرة جرائم الفساد الإداري وعليه حاولنا تسليط الضوء في هذه الدراسة، بما يُحيط ويحول بأثر أخلاقيات المهنة في إطار الوقاية من جرائم الفساد الإداري
- كما وأنّ هذه المسألة شغلت بال المُفكرين وعلماء الإدارة والسياسة والإقتصاد حولها وهذا لما لها من آثار مترتبة عنها تمس هذه الجوانب.

ب- التطلعات الذاتية:

\* حُبنا للتطلع على حقيقة الأشياء وللوطن وضميرنا الأخلاقي والمهني ، حيث أن هذا الموضوع ذو تركيبة وصبغة علمية وأدبية تقودنا الى البحث والتحليل والتوسع أكثر بما يُحيط بهذه الدراسة

ثالثا: منهج الدراسة :

حتى نؤدي بخُطتنا الى انجاحها في هذه الدراسة إَعتمدنا على:

1- المنهج التحليلي:

عملنا هناك على جمع المعلومات الموجودة في الكتب والدوريات والأبحاث العلمية المتخصصة عن الفساد، وكذلك على جمع النصوص القانونية المرتبطة بالفساد المالي والإداري المستوحاة من قانون الوقاية من الفساد ومكافحته، وكذلك اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الفساد والقوانين المتعلقة بموضوع الدراسة. ثم قمت بتحليل النصوص القانونية ذات الصلة وتوضيح العقوبات المفروضة على مرتكبي جرائم الفساد. ويتضمن ذلك بيانا وتحليلا للسياسة الجنائية للمشرع الجزائري. ومحاربة الفساد المالي والإداري بشكل خاص.

2- المنهج المقارن:

في تناول فصول ومحاور هذه الدراسة حاولنا الالتزام قدر الإمكان بالمنهج المقارن وذلك من خلال إجراء مقارنة بين الآليات التي أطرها القانون الجزائري للوقاية من ظاهرة الفساد المالي والإداري ومكافحتها، وما اتبعه الفقه الإسلامي أساساً في هذا المجال. بالإضافة إلى مقارنة التشريعات الأخرى مثل التشريعين المصري والفرنسي وكذلك اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الفساد وغيرها في جوانب معينة من الموضوع بهدف التعرف على نقاط القوة والضعف في التشريعات الوطنية واستكمالها وثغرات في مجالات معينة سكت عنها المشرع الجزائري ولم يوضحها.

#### رابعاً: صعوبات الدراسة

من بين الصعوبات التي واجهتنا أثناء هذه الدراسة ما يلي:

- 1- الصعوبات الأولى تعلقت أساساً بطبيعة الموضوع الذي يتسم باتساع نطاقه وتشعبه وكثرة المتغيرات المرتبطة به، فهو موضوع شائك وواسع.
- 2- الوقت الذي لم يكن في صالحنا.
- 3- احتواء الكتب على نفس المعلومات فيما يتعلق بمعنى الفساد الإداري.
- 4- ندرة المراجع المتخصصة في هذا الموضوع.

#### خامساً: الدراسات السابقة

- الفساد الإداري، أنماطه وأسبابه وسبل مكافحته (نحو بناء نموذج تنظيمي): دراسة تطبيقية، للباحث خالد بن عبد الرحمان بن حسين آل الشيخ، وهي أطروحة مقدمة للحصول على درجة الدكتوراه، في جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية 2007 .
- تضمنت هذه الدراسات الوقوف على حقيقة الفساد الإداري وأسبابه وسبل مكافحته وبناء نموذج مقترح لمكافحته والمدانون بممارسته وتتفق هذه الدراسة مع الدراسة الحالية فيما سبق ذكره بالإضافة إلى الحديث عن جرائم الفساد المالي والإداري قانوناً، إلا أن الدراسة الحالية مقصورة على أثر أخلاقيات المهنة في إطار الوقاية من جرائم الفساد الإداري
- كتاب الوجيز في القانون الجزائي الخاص: جرائم الفساد، جرائم المال والأعمال جرائم التزوير، احسن بوسقيعة، دار هومة، الجزائر، ط، 12. 2012. جاءت دراسة هذا الكتاب في ثلاثة أبواب، خصص الباب الأول منها لجرائم الفساد بمختلف صورها ومظاهرها كما أوردها القانون رقم 06/01 المؤرخ في 20 فبراير 2006، المتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته في الجزائر وذلك بالتفصيل
- وتتلخص هذه الصور في جريمة اختلاس الممتلكات والإضرار بها، جريمة الرشوة وما شابهها، الجرائم المتعلقة بالصفقات العمومية، والتستر على جرائم الفساد.
- أما الباب الثاني والثالث فقد تناولوا على التوالي؛ جرائم المال والأعمال وجرائم التزوير.

توافقت الدراسات في عرض مختلف جرائم الفساد والآليات الجزائية لمكافحة الفساد، في حين تضيف الدراسة الحالية باقي الآليات التي رصدت لمكافحة هذه الجرائم، والتي لا تقل أهمية عن سابقتها كدور الأجهزة المتخصصة وغير المتخصصة في مكافحة الفساد المالي والإداري .

كما لم يولى المؤلف أية أهمية للجانب النظري للموضوع خاصة فيما يتعلق بتعريف الفساد وأنواعه وأسبابه وآثاره وغيرها من العناصر .

#### سادسا: اشكالية الدراسة

مامدى تأثير عدم الالتزام والاخلال بمبادئ اخلاقيات المهنة على الأداء الاداري والمهني؟ وكيف تلعب اخلاقيات المهنة دورا محوريا في التقليل والحد من جرائم الفساد الاداري؟

#### سابعا : الفرضيات

- يطرح الإصلاح الإداري كأحد أهم الآليات الكفيلة ،للحد من ظاهرة تفشي جرائم الفساد الإداري.
- جرائم الفساد الإداري قد تكون من مخلفات الإستعمار .
- جرائم الفساد الإداري ظاهرة مُعقدة ومتعددة الأوجه والصور .

#### ثامنا : تقسيمات الدراسة

اجابة على الاشكالية المطروحة استدعت هذه الدراسة تقسيمها الى فصلين: في الفصل الأول، تناولنا مدخلاً مفاهيمياً حول أخلاقيات المهنة في إطار الوقاية من جرائم الفساد الإداري. تضمن المبحث الأول مفهوم أخلاقيات المهنة وأهميتها، حيث قمنا بتعريف أخلاقيات المهنة واستعرضنا أهميتها في المطلب الأول، ثم تناولنا أنواع ومصادر أخلاقيات المهنة في المطلب الثاني. بعد ذلك، انتقلنا إلى المبحث الثاني الذي تناول العلاقة بين الإدارة العامة وأخلاقيات المهنة في إطار الوقاية من جرائم الفساد الإداري. وقد ناقشنا في المطلب الأول مفهوم الإدارة العامة، وتناولنا في المطلب الثاني آليات وطرق مكافحة الفساد الإداري والآثار المترتبة عليه.

وفي الفصل الثاني، استعرضنا دور أخلاقيات المهنة في الوقاية من جرائم الفساد الإداري ومكافحته. بدأنا بالمبحث الأول الذي تطرقنا فيه إلى الالتزامات بالنزاهة والحياد والتحفظ في المطلب الأول، واستعرضنا نماذج لأخلاقيات المهنة في المطلب الثاني. ثم انتقلنا إلى

المبحث الثاني، حيث تناولنا أخلاقيات المهنة في إطار التشريعات الدولية والوطنية. وقد قمنا في المطلب الأول بمناقشة أخلاقيات المهنة في إطار التشريعات الدولية، وفي المطلب الثاني استعرضنا أخلاقيات المهنة في إطار التشريعات الوطنية.

## الفصل الأول:

مدخل مفاهيمي حول أخلاقيات المهنة في

إطار الوقاية من جرائم الفساد الإداري

## الفصل الأول مدخل مفاهيمي حول أخلاقيات المهنة في إطار الوقاية من جرائم الفساد الإداري

إن التباين الواضح بين تجريم الفعل الإداري في إطار قيام الموظف بمهامه الإدارية وتنامي ظاهرة الفساد الإداري النابع من إرادة الموظف الذي مع سبق الإصرار والترصد وهو فعل يُجرمه القانون والتشريعات الجديدة ويتنافى مع ديباجة أخلاقيات مهنة الموظف، جاء المُشرع ليضع ضوابط (حدود)، تنظم المهنة أو الوظيفة وتُعطي صلاحيات للموظف وفق القانون، وذلك لعلاج الإختلالات الماسة في ميدان الوضعية العمومية ويتصدى لظاهرة الفساد الإداري إما بمقاربة وقائية أو مقاربة علاجية، وذلك بغرض تكييف وإدماج العمل بمرافقة أخلاقيات المهنة بما يخدم الصالح العام.

وقد زادت أهمية أخلاقيات المهنة بانتشار الفساد الذي يُمثل خطرا داهما على التنمية في جميع البلدان، حيث انه يزعزع ثقة الجمهور في مؤسسات الدولة. وأخطر أضرار الفساد أنه يتسبب في إعاقة اجتياز البلدان للمراحل الانتقالية، في ظل وقوع عمليات اختلاس لرأس المال الذي تكون الدولة في أمس الحاجة اليه وحرمانها من الإستفادة به. وغالبا ما تتحول الموارد المتاحة الى نفوذ اقتصادي وسياسي من خلال الممارسات الفاسدة، الأمر الذي يؤدي الى إصابة المؤسسات الديمقراطية بالضعف، وانتشار رقعة الفساد الى حد تصبح عنده مؤسسات الدولة تدور في حلقة مفرغة فاسدة.<sup>1</sup>

- تنقسم دراسة هذا الفصل الى مبحثين هما كالتالي :

**المبحث الأول : مفهوم أخلاقيات المهنة في إطار الوقاية من جرائم الفساد الإداري**

**المبحث الثاني : الإدارة العامة وعلاقتها بأخلاقيات المهنة في إطار الوقاية من جرائم**

**الفساد الإداري**

<sup>1</sup> تودورتا غاريف، بناء النزاهة والحد من الفساد في قطاع الدفاع: خلاصة وافية لأفضل الممارسات، مركز جنيف للرقابة الديمقراطية على القوات المسلحة ، جنيف 2010 ، ص1

## المبحث الأول

### مفهوم أخلاقيات المهنة في إطار الوقاية من جرائم الفساد الإداري

الأمر الذي دفع بمنظمة الأمم المتحدة الى إدراج مسألة القضاء على الفساد كأحد أولوياتها ضمن أجندة خطة التنمية المستدامة لسنة 2030، فالهدف السادس عشر من أهداف التنمية المستدامة بعنوان السلام والعدل والمؤسسات القوية جاء من أهم مقاصده الحد بدرجة كبيرة من الفساد والرشوة بجميع أشكالها، وإنشاء مؤسسات فعالة وشفافة وخاضعة للمساءلة على جميع المستويات، وهو مالا يتحقق إلا من خلال الدفع بقوة لتطبيق أقصى معايير أخلاقيات المهنة.

## المطلب الأول

### تعريف وأهمية أخلاقيات المهنة

تُعتبر الأخلاق معياراً حقيقياً لاتصاف الفرد بالإنسانية ، وبها يتميز عن سائر المخلوقات وبها ترتقي الأمم وتقوم بها الدول وتستمر وتقوى، فما من دولة عمل موظفوها بأمانة وإخلاص إلا وأصبح لها شأن ومقام بين الدول<sup>1</sup>.

وتقتضي دراستنا لمفهوم أخلاقيات المهنة والتطرق الى تعريف هذه الأخلاقيات، وأهميتها في الوقاية من جرائم الفساد الإداري.

### الفرع الأول : تعريف أخلاقيات المهنة

#### 1 - مفهوم الأخلاق:

##### أ- لغة

ومن المنظور اللغوي يُقصد بالأخلاق عموماً جمع (خلق) وهي مأخوذة من الطبع والسجية والعادة (ابن منظور).

<sup>1</sup> أغادير سالم العيروس ، أخلاقيات المهنة والسلوك الوظيفي ، مركز الخبرات المهنية للإدارة ، مصر 2015ص56

## الفصل الأول مدخل مفاهيمي حول أخلاقيات المهنة في إطار الوقاية من جرائم الفساد الإداري

فالطبع هو الصفة الراسخة التي جبل عليها الإنسان دون إرادة منه (فطرة)، والعادة هي الصفة الراسخة التي يكتسبها الإنسان بالتمرن والتدريب، أما السجية فهي الصفة الدائمة والمكتسبة أو غير المكتسبة (سجى يعني دام).

وكذلك هي جمع مفرد لها خُلُقٌ وهو مشتق من مادة (خ.ل.ق) التي تدل على التقدير ومنه الخُلُق الذي هو الطبع والسجية، فالخُلُق والخُلُق مصدرهما واحد، ولكن خصَّ الخُلُق بالصورة والخُلُق بالطبع<sup>1</sup>

والخلق في القاموس المحيط بالضم بضممتين السجية والطبع والمروءة والدين<sup>2</sup>، أمّا لفظ الأخلاقيات فهو مصطلح شائع إلاّ أنّه غير فصيح لُغة لأنّ العرب لم ينطقوا به أصلاً وفيه خطئان.

أولهما: بالنسبة الى الجمع، والعرب لا ينسبون إلا الى المفرد فإن كان اللفظ جمعاً أفردوه ونسبوا الى مفرده . كما يقولون في النسبة الى "الدول" : "دولي " أي كالنسبة الى "دولة".

ثانيهما : زيادة الألف والتاء الى هذا المنسوب ، وهذا جمع لم يؤثر عن العرب مثله.

**ب- اصطلاحاً :** هي مجموعة المبادئ والمعايير والقيم التي تحكم سلوك الفرد أو فيما يخصّ الصّواب أو الخطأ وكذلك الجيد أو السيئ في المواقف المختلفة. وهي نوعين:

- **الأخلاق الفطرية:** تتمثل في الكرامة الطبيعية التي أعطاه الله سبحانه وتعالى للإنسان منذ ولادته.

- **الأخلاق المكتسبة:** يكتسبها الإنسان من ممارسته للفضيلة مثل الإحسان والرحمة.

والأخلاق هي مجموعة المبادئ والقواعد المجردة التي يخضع لها الإنسان في تصرفاته ويحتكم إليها في تقييم سلوكه وتوصف بالحسن والقبح<sup>3</sup>. كما تعرف بأنها صفات مستقرة في النفس البشرية، فطرية ومكتسبة ذات تأثير محمود أو مذموم على السلوك، والأخلاق قد

<sup>1</sup> محمد شرعي أبو زيد، أخلاقيات المهنة ، بحث منشور بالموقع الخاص بالباحث، [www.sharei.net](http://www.sharei.net) ، ص4

<sup>2</sup> القاموس المحيط للفيروز آبادي ، ص812

<sup>3</sup> مسفر بن علي الفحطاني ، بحث حول أخلاقيات المهنة ،مقدم ضمن دورة أخلاقيات المهنة المنعقدة بجامعة الملك فهد للبترول والمعادن، 2008، ص6.

## الفصل الأول مدخل مفاهيمي حول أخلاقيات المهنة في إطار الوقاية من جرائم الفساد الإداري

تكون فطرية جُبل عليها الإنسان، أو مكتسبة من بيئته أو دينه أو من مصادر متعددة فالإنسان يستطيع تعديل اخلاقه وإصلاحها واكتساب الأخلاق الحسنة عن طريق التدريب والمُحاولة، كما أن تلك الأخلاق إذا كانت محمودة كان تأثيرها في السلوك محمودا، وإذا كانت مذمومة كان تأثيرها في السلوك مذموما.

أما الأخلاقيات فهي من أهم الأسس التي تقوم عليها نظرية المسؤولية الإجتماعية، كما أنها وسيلة لفرض فُيود على أداء المُواطن، أو مجموعة المعايير والقيم المرتبطة بهذه الوظيفة التي يلتزم بها الموظفون في عملية أداء مهامهم، ووضع دليل يتضمن هذه المعايير<sup>1</sup>.

### 2. مفهوم المهنة:

أ. لغة: العمل وهو يحتاج إلى خبرة ومهارة.

ب. اصطلاحا: مجموعة من الأعمال تتطلب مهارات معينة يؤديها الفرد من خلال ممارسات تدريبية. المهنة هي العمل ولو أردنا تعريف العمل فهو مصدر مشتق من مادة عمل، والعمل هو كل فعل أو شغل أو مهنة، والمهنة مصدر مشتق من مادة "مهن" التي تدل على الخدمة والمهنة تشمل كل عمل يُعمل كالوظيفة والصناعة والحرفة<sup>2</sup>. فالمهنة أو العمل المهني هي الجهد المبذول فكريا أو بدنيا لتحقيق منفعة دنيوية مشروعة كانت أو ممنوعة. كما تُعرف المهنة بأنها مجموعة من الأعمال تتطلب مهارات معينة يؤديها الفرد من خلال ممارسات تدريبية<sup>3</sup>

### 3. مفهوم الحرفة:

أ. لغة: من الاحتراف وهو الكسب.

ب. اصطلاحا: عمل يمارسه الإنسان يحتاج إلى تدريب قصير.

### 4. مفهوم الوظيفة :

<sup>1</sup> محمد شرعي أبو زيد ، المرجع السابق ، ص 5.

<sup>2</sup>، المرجع نفسه، ص 4.

<sup>3</sup> أغادير سالم العيد روس، أغادير سالم العيدروس ، أخلاقيات المهنة والسلوك الوظيفي ، مركز الخبرات المهنية للإدارة ،

مصر 2015ص56، ص 56.

## الفصل الأول مدخل مفاهيمي حول أخلاقيات المهنة في إطار الوقاية من جرائم الفساد الإداري

أ. لغة: ما يقدر من عمل أو طعام أو رزق وغير ذلك في زمن معين، وتأتي بمعنى الخدمة المعينة.

ب. اصطلاحاً: وحدة من وحدات العمل تتكون من عدة أنشطة مجتمعة مع بعضها في المضمون والشكل ويمكن أن يقوم بها موظف واحد أو أكثر.

وعليه يختلف مفهوم المهنة عن مفهومي العمل والوظيفة، إذ ليس كل عمل مهنة، فالمهنة لها مجموعة من القواعد والشروط والمعايير والظوابط، والمهنة تتطلب الإعداد والتدريب الفني كما أنها تتطلب معارف ومهارات معينة، ومن أبرز شروط مهنة معينة الاستعداد الذهني والقدرة الذاتية، والمهارات الفنية وانضباط السلوك مع أخلاقيات وآداب المهنة.

تعرف الوظيفة بأنها "وحدة من وحدات العمل تتكون من عدة أنشطة مجتمعة بعضها مع بعض في المضمون والشكل، ويمكن أن يقوم بها موظف واحد أو أكثر". كما تعرف على أنها "كيان نظامي يتضمن مجموعة من الواجبات والمسؤوليات توجب على شاغلها التزامات معينة مقابل تمتعه بالحقوق والمزايا الوظيفية"

### 5- معنى أخلاقيات المهنة أو الوظيفة :

ويمكن التمييز بين الأخلاق والأخلاقيات فالأخلاق هي مصطلح عام للسلوك الفاضل لدى العوام من الناس أو سوادها الأعظم مالم يتعارض مع الدين وتتفق مع الآداب العامة بينما الاخلاقيات هي لفئة خاصة من العمال والوظائف والتي تتطور وتتقلص بناء على جملة من المعايير التي يضعها المشرع لتنظيم مهنة أو وظيفة وفق شروط وأدبيات الوظائف والعمل

### 6- مفهوم أخلاقيات المهنة :

أ. مفهوم الأخلاقيات: هي كلمة تعني وثيقة تحدد المعايير الأخلاقية والسلوكية المهنية المطلوب أن يتبعها أفراد جماعة مهنية ما. وتعرف بأنها بيان المعايير المثالية لمهنة من المهن تتبناه جماعة مهنية أو مؤسسة لتوجيه أعضائها لتحمل مسؤولياتهم المهنية. ولكل مهنة أخلاقيات وآداب عامة حددتها القوانين واللوائح الخاصة بها، ويقصد بآداب وأخلاقيات

## الفصل الأول مدخل مفاهيمي حول أخلاقيات المهنة في إطار الوقاية من جرائم الفساد الإداري

المهنة مجموعة من القواعد والأصول المتعارف عليها عند أصحاب المهنة الواحدة، بحيث تكون مراعاتها محافظة على المهنة وشرفها.

**ب. مفهوم أخلاقيات المهنة:** هي مجموع المعايير الأخلاقية والسلوكية المهنية التي يتبعها الموظف لتحمل مسؤولياته المهنية حسب الآداب العامة التي تحددها قوانين ولوائح المؤسسة. حيث أن كل مؤسسة تكون بحاجة إلى ميثاق أخلاقيات للمهنة والذي يتميز ب:

- حماية المهنة والأفراد بقواعد أخلاقية لتسهيل التعامل.

- تقديم قواعد أخلاقية تشمل معايير سلوكية.

- مرونة القواعد أمام المواقف والأزمات الجديدة.

- إنشاء لجنة تقصي المخالفات إن وجدت مثل ميثاق شرف مهنة الأرشيف<sup>1</sup>.

تعددت المسميات لأخلاقيات المهنة ، فنجد من يطلق عليها أخلاقيات الوظيفة، وهناك من يسميها أخلاقيات العمل، أو قواعد السلوك المهني والوظيفي، وكلها تشير الى نفس المعنى باعتبار أنها توجيهات مستمدة من المبادئ والقيم تعني بكيفية التصرف اللائق أثناء ممارسة الأنشطة المهنية المختلفة<sup>2</sup>، فهي مجموعة من الصفات الحسنة ، التي لا بد من توافرها في صاحب المهنة ليؤدي عمله على الوجه الأمثل.

وهناك من عرفها بأنها مجموعة القيم الأخلاقية الفاضلة التي يجب أن تظهر على المرء حين أدائه لعمله المهني المشروع، وهناك من عرفها بأنها مجموعة القواعد التي تحدد الواجبات المهنية، أي تحدد السلوك الذي يجب على المهني التزامه في ممارسته لأعمال مهنته، ويُعرفها البعض الآخر بأنها مجموعة المعايير والأنماط السلوكية والقيم السامية التي تعارف عليها المشتغلون بالمهنة<sup>3</sup>.

نتج التشريعات المقارنة الى وضع المبادئ الأخلاقية التي يجب أن يتحلى بها الموظف ضمن مدونات أخلاقيات المهنة تعرف باسم << مدونة السلوك الوظيفي >>، وهي وثيقة

<sup>1</sup> د. ابراهيم عماني ، محاضرات مقياس الفساد وأخلاقيات المهنة ،مقدمة للسنة ثانية ماستر، ص3.

<sup>2</sup> حسين محمد الفريحي وآخرون ، أخلاقيات مهنة الطب ،بدون ناشر ، الطبعة الثانية، ص3.

<sup>3</sup> عابد سليمان المشوخي، أخلاقيات مهنة الوراقة في الحضارة الاسلامية ، مقال منشور بمجلة جامعة الملك سعود، المجلد 15 ، سنة 2003 ، ص 426 ، وانظر: سعيد عبد اللطيف حسن ، الحماية الجنائية للسرية المصرفية ، دار النهضة العربية، القاهرة ، 2004، ص 105.

## الفصل الأول مدخل مفاهيمي حول أخلاقيات المهنة في إطار الوقاية من جرائم الفساد الإداري

تُصدرها المنظمة أو الدولة "تتضمن مجموعة من القيم والمعايير والمبادئ ذات العلاقة حدد ماهو مرغوب وماهو غير مرغوب فيه من السلوك في إطار بيئة العمل".

أو هي "وثيقة ترشد العاملين في المنظمة" أو الدولة "الى الضوابط السلوكية التي يجب الإلتزام بها ، وبعض جوانب السلوك المهني منها" مراعاة الأمانة – الانضباط – الكياسة مع المواطن –عدم قبول الرشوة– عدم قبول الهدايا والعزومات ... الخ" وكذلك العقوبات التي قد يتعرض لها الفرد في حال المخالفة. وقد تصدر مدونات السلوك الأخلاقي نشرات تذكر بقيم المنظمة وأخلاقياتها، وتطلب بعض المنظمات من العاملين التوقيع على المدونة للعلم بها والالتزام بمقتضاياتها، وليس العبرة في وجود المدونة الأخلاقية وحجمها أو شكلها أو محتواها وإنما في مدى الإلتزام بها من قبل الموظفين والقيادات الإدارية والمواطنين المستفيدين من خدمات المنظمة<sup>1</sup>.

### ج- التطور التاريخي لأخلاقيات المهنة:

إن الأخلاقيات وهي مجموعة القيم التي تميز ما هو جيد عما هو سيئ ظهرت مع الإنسان منذ البدء، واستمرت معه إلى وقتنا الحاضر، وستلازمه طالما ظلت هناك حياة على سطح المعمورة. ومن منظور التراث الغربي يعود تطور النظرية.<sup>2</sup>

<sup>3</sup>الأخلاقية إلى أفلاطون (427-347 قبل الميلاد) وتعود جذور كلمة (Ethics) بمعنى (أخلاق) إلى الكلمة اليونانية (Ethos)، والتي تعني العادات والسلوك أو الصفات.

**1- الحضارة البابلية:** تعتبر الحضارة البابلية أول محطة في مسار الأخلاقيات عبر التاريخ إذ تعد مدونة حمورابي أقدم مدونة قانونية وجدت منذ أكثر من أربعة آلاف سنة في وادي الرافدين، وقد تضمن هذا القانون في المادة، اشتملت على إرشادات وقواعد للتجار

<sup>1</sup> عبد الملك المخلافي، مدونة السلوك الأخلاقي.. مفهومها ومقاصدها، مجلة رسالة الجامعة، الرابط الإلكتروني التالي: .

<sup>2</sup> بودراع أمينة ، دور أخلاقيات الأعمال في تحسين أداء العاملين ، 2013 ، <https://rs.ksu.edu.sa/issue-1249/298> ، الولوج الى الموقع 2024/04/06

<sup>3</sup> نجم عبود نجم ، أخلاقيات الإدارة في عالم متغير، المنظمة العربية للتنمية الإدارية (القاهرة) 2000

## الفصل الأول مدخل مفاهيمي حول أخلاقيات المهنة في إطار الوقاية من جرائم الفساد الإداري

وواجبات المهنيين كالبنايين والأطباء وغيرهم، وكذلك العقوبات المترتبة على عدم الالتزام بهذه الواجبات بشكل صحيح<sup>1</sup>.

وبذلك يعتبر البابليون أول من اهتم بالأخلاق المهنية للبنايين والأطباء وغيرهم، وهي المهن التي انتشرت آنذاك، وهو ما دل على وعي الإنسان منذ القدم بضرورة تقنين الأخلاق المهنية.

**2- الحضارة الرومانية:** ترجع أصالة الرومان في تفكيرهم الاجتماعي والسياسي إلى الدور الكبير الذي لعبته روما في تطبيق المبادئ القانونية والسياسية والإدارة العامة تطبيقاً عملياً في الشعوب التي أخضعوها إليهم، ولهذا اتصفوا بالصرامة في الخلق، وقوة العزيمة وخضوع تصرفاتهم لنظام دقيق في ظل القانون.

ولم يعزف رجال الفكر والسياسة في روما عن تناول ما هو مثالي، وما ينبغي أن يكون عليه المجتمع والإنسان كما فعل رجال الفكر اليونانيين، وإنما اتجهوا إلى الملاحظة ووصف أخلاق الرجال ودوافعهم وتحليل نفسياتهم في محيط الواقع، حيث أن الدولة كي يكتب لها البقاء عندهم لا بد أن تلتزم بالالتزامات والحقوق المتبادلة، والتي تربط بين المواطنين وفي ضوء هذا فالدولة مجتمع أخلاقي، أو جماعة من الأشخاص الذين يمتلكون الدولة وقوانينها ملكية مشتركة، وهي توحد لتحقيق للناس مزايا المعونة المتبادلة والحكم العادل.

ويستخلص من ذلك أن نظرة الرومانيين كانت تتوسع لتتجه إلى العالمية وفكرة الدولة العظمى فيشقى الإنسان من أجل عظمة هذا الكيان الذي يكون هدفه الأسمى العدالة وتحقيق سعادة هذا الإنسان الذي يجب أن يسمو بأخلاقه كلها بدءاً من الأسرة والعمل والمجتمع لتحقيق الأهداف المشتركة للإنسان ودولته .

- **الحضارة الإسلامية:** تميّزت الأخلاق الإسلامية عن الأخلاق التي تبنتها الفلسفات المختلفة، فالإسلام له نظامه الأخلاقي وفضائله الخاصة عن الأخلاق الفلسفية، فغاية الأخلاق في الإسلام ليست اللذة أو السعادة بل السعادة الأخروية من خلال المنفعة العامة الدنيوية، التي تصون الروح وتعنى الجسد. فأخلاق المسلمين نابعة من القرآن والسنة والإجماع والقياس.

<sup>1</sup> نجم عبود نجم، أخلاقيات الإدارة في عالم متغير، المنظمة العربية للتنمية الإدارية (القاهرة) 2000

## الفصل الأول مدخل مفاهيمي حول أخلاقيات المهنة في إطار الوقاية من جرائم الفساد الإداري

والأخلاق عند المسلمين هي وسط عدل، فهي المواكبة للطبيعة الإنسانية ففي قوله تعالى: ﴿وكذلك جعلناكم أمة وسطا لتكونوا شهداء على الناس﴾<sup>1</sup>.

وقد راع الرسول صلى الله عليه وسلم الآداب، فقد كان مثالا أعلى لها. وعمل على تأديب أمته بها، وقد أثنى الله تعالى عليه في قوله: ﴿وانك لعلى خلق عظيم﴾<sup>2</sup>. إن الشريعة الإسلامية تعتبر الأخلاق في ميدان العمل هو باب من أبواب تحقيق العبودية لله تعالى والتقرب إلى المولى عزّ وجل، فكل وظيفة مباحة يعمل فيها المسلم بنية صالحة لبناء المجتمع وخدمة أفرادها فإنه حرث للأخرة، وارتقاء في الدرجات العلى، كما أكد السياق القرآني أهمية الخلق في ميدان العمل، فهو يدفع بعجلة التنمية الاقتصادية والاجتماعية.

وقد جاءت السنة النبوية كنموذج عملي لأخلاقيات العمل قبل بعثته (ﷺ)، في تجارته مع السيدة خديجة رضي الله عنها، وبه سمّي الصادق الأمين، وقد رغبت فيه رضي الله عنها لأمانته وحسن خلقه.

### الفرع الثاني : أهمية أخلاقيات المهنة

تكتسي أخلاقيات المهنة دورا بارزا في إطار الوقاية من الفساد ومكافحته، حيث تلعب أدوارا بارزة في هذا السياق، وتتجلى بعض ملامح أهميتها من خلال مايلي<sup>3</sup> :

أولاً:

تكمّن أهمية أخلاقيات المهنة في الدور الذي تلعبه للحد من الفساد ومكافحته ، فبدونها سوف ينشأ جهاز إداري غير فعال موشحا باساليب الفساد الإداري لذلك اقتضى الحال بحث القيم والأخلاق النزيهة والسامية التي تلزم الموظف العام أن يمارس مهام وظيفته ضمن إطار

<sup>1</sup> سورة البقرة الآية 143.

<sup>2</sup> سورة القلم الآية 4.

<sup>3</sup> د.ابراهيم عماني،محاضرات مقياس الفساد وأخلاقيات المهنة،ص4

## الفصل الأول مدخل مفاهيمي حول أخلاقيات المهنة في إطار الوقاية من جرائم الفساد الإداري

الصالح العام، ويؤدي واجباته كما هو مفترض منه بعيدا عن استغلال الوظيفة لغايات ومصالح شخصية.<sup>1</sup>

### ثانيا:

كما تبدو أهمية قواعد أخلاقيات المهنة في أنها تحدد للمهني وتذكره بصورة دائمة بالسلوك القويم الذي ينبغي عليه التزامه في القيام بأعمال مهنته، ذلك أنه إزاء المشكلات التي يصطدم بها المهني في قيامه بالتزاماته المهنية قد يبدو من غير الملائم تركه يحتكم الى رؤيته الشخصية فهذه الرؤية تختلف من شخص الى آخر، وقد تملي على المهني حكما غير صائب لذلك يكون من الأفضل أن يحدد المهني موقفه وفقا لتقاليد المهنة وأعرافها التي تعد مرآة لما ارتضاه أهل المهنة واستقر في ضمائرهم من حلول، وتبعاً لذلك فإن قواعد أخلاقيات المهنة هي أغلب ماتكون للأعراف المهنية، بل هي أغلبها تكريس وتقنين لها.

### ثالثا:

إن السلوك غير الأخلاقي للموظف العام مهما كان موقعه في السلم الوظيفي يُعتبر من أهم الأسباب في فشل التنمية بجوانبها المتعددة ، مما حدا بالدول المتقدمة والداعمة والغنية بربط تقديم دعم التنمية في البلدان النامية بعملية إصلاح الجهاز الإداري ومكافحة الفساد الإداري والعمل بشفافية، واحترام حقوق الانسان، ورفع مستوى الخدمات العامة وذلك من خلال الاهتمام بالوظيفة العامة وأخلاقياتها للحد من الفساد الإداري ومكافحته.

### رابعا:

أحس كثير من الفقهاء المعاصرين مدى القيمة الاجتماعية لأخلاقيات المهنة في الوقت الحاضر، وقد يكون ذلك من الشعور العام بفائدتها، فالإحاطة بها والعمل بموجبها

<sup>1</sup> د. ابراهيم عماني، محاضرات مقياس الفساد وأخلاقيات المهنة، مرجع سابق، ص4

أصبحت ضرورة اجتماعية ونظرا للدور الذي تلعبه قواعد أخلاقيات المهنة، تحرص الكثير من التشريعات على النص صراحة على وجوب التزام المهني بها واحترامها إن أخلاقيات المهنة ضرورية في تكوين الفرد والمجتمع<sup>1</sup>:

### **1. بالنسبة للفرد:**

- تساعد في بناء الفرد وتشكيل شخصية سليمة له.
- تعمل على حماية الفرد من الانحراف.
- تساعد في حل الخلافات والنزاعات، وتساعد على اتخاذ القرارات المناسبة

### **2 . بالنسبة للمجتمع**

- تحفظ للمجتمع تماسكه وتحدد أهدافه ومثله العليا ومبادئه.
- تقي المجتمع من الانحرافات الاجتماعية.
- تساعد على تحقيق التنمية والعدالة الاجتماعية.
- تذيب الخلافات والصراعات، وتبعد المجتمع عن ممارسة العنف.
- تؤدي دورا مهما في العلاقات الانسانية بين أفراد المجتمع.
- توجيه النشاط الانساني نحو الأهداف السامية.
- تلعب دورا مهما في تحقيق التنمية الاجتماعية.

### **3. بالنسبة لمنظمة العمل:**

- الصورة الذهنية الإيجابية والسمعة الجيدة.
- الالتزام بأعباء المسؤولية القانونية والمسؤولية المجتمعية.
- تحسين كفاءة العاملين في المنظمة وأداء المنظمة ككل.
- يساهم في تحسين المردود المالي والربحي لمنظمة العمل

<sup>1</sup> د. ابراهيم عماني ، مرجع سابق، ص4

## المطلب الثاني

### أنواع ومصادر أخلاقيات المهنة

#### الفرع الأول : أنواع أخلاقيات المهنة

يلاحظ أن كل مهنة تلتزم بأخلاقيات يؤمن بها أصحابها الذين يعتزون بها و يسلكون بمقتضاها ويعملون على ترسيخها وتعميقها لدى المنتمين إليها، منطلقين من إيمانهم بأهداف المهنة وأدوارها التي تحقق طموحات المجتمع في التحديث والرقي، وقد اختلفت المجتمعات في موقعها من المهن السائدة في المجتمع في ضوء فلسفتها الاجتماعية وأهدافها التي تجسد مبادئ المهن فقد تبنى كل مجتمع قواعد وأسس تعبر عن هذه الأخلاقيات وتوصيفها، وفي الوقت نفسه تعدّ معايير لتقييم السلوك الأخلاقي لأفراد المهنة، ويمكن إجمالها فيما يأتي<sup>1</sup>:

#### الجدول (01): جدول يمثل مبادئ القيم وماتتضمنه من قواعد وأسس :

مبدأ الاستقامة	تتضمن الثقة والأمانة والمصداقية والشعور بالمسؤولية
مبدأ الاستقلالية	تتضمن الموضوعية والتجرد والحياد السياسي
مبدأ الالتزام	الالتزام بوقت العمل والمحافظة على أسرار المهنة
مبدأ المعاملة الحسنة	معالجة سلبيات الوظيفة (عدم الضرر)
مبدأ الوكيل	الموظف له توكيل قانوني بأن يعمل لمصلحة المساهمين والموظفين الآخرين
مبدأ الملكية	الموظف عليه أن يحترم الملكية التي يعمل بها وحقوق أصحاب هذه الملكية
مبدأ الجدية	كل موظف عليه أن يبذل كل جهده للوفاء بتعهداته اتجاه منظمة العمل
مبدأ الكرامة	كل موظف عليه أن يستجيب لمطالب المساهمين والعمال في القطاع ليس فقط بالنسبة للعمل بل أيضا للأفكار التي تساهم في تحسين عمليات منظمة العمل

## الفصل الأول مدخل مفاهيمي حول أخلاقيات المهنة في إطار الوقاية من جرائم الفساد الإداري

كل موظف عليه أن يدير عمله بطريقة صادقة وآمنة	مبدأ الشفافية
كل موظف عليه أن يعمل كمواطن مسؤول في المجتمع وأن يحترم قوانينه	مبدأ المواطنة

### تصنيف مبادئ ومعايير أخلاقيات المهنة:

إنّ مبادئ أخلاقيات المهنة والتي هي نفسها معايير يمكن من خلالها تقييم وتقويم السلوك الأخلاقي لأصحاب المهن في أدائهم المهني، يمكن تصنيفها إلى خمس مجموعات على حسب اتجاه الالتزام على النحو الآتي:

1. التزامات اتجاه الناس والمجتمع، وهذا ما يتوافق مع المسؤولية الاجتماعية.
2. التزامات اتجاه أصحاب العمل، وهذا ما يشير إلى أهداف منظمات العمل.
3. التزامات اتجاه العملاء، وهذا ما يفسر التوجيه بالعميل.
4. التزامات اتجاه المنظمات المهنية، وهذا ما يؤكد على أهمية أخلاقيات التعامل مع المنافسين.
5. التزامات اتجاه المهنة، وهذا ما يظهر أهمية أخلاقيات الأعمال من خلال الحرص على تطوير المهنة.

**عوامل تنمية الأخلاقيات في الوسط المهني:** يوجد عدة عوامل يمكن من خلالها تنمية الحس الأخلاقي وتقوية السلوك الأخلاقي لدى أصحاب المهن، من هذه العوامل:

- 1- عبر استشعار رقابة الله عزّ وجلّ: دائما وأبدا لكي يستقر الصدق في النفوس والإخلاص في العمل . ويبقى الضمير الحي مهيمنا على النفس لا بد من وجود عامل مهم يرافق هذا الموظف في مسيرة عمله ألا وهو الشعور برقابة الله تعالى له، لأنه بتلازم هذا الأمر تضبط النفس وتسلم من كل العيوب وتؤمن من الفتنة.
- 2- الإتيان في العمل: بأن يخلص العامل في عمله فيتقنه حقّ اتقان، لأن الإتيان وسيلة لتطور العمل وتنميته. قال الرسول (ص) مركزا على ضرورة إتقان الأعمال وأدائها حق الأداء: "إنّ الله يحب إذا عمل أحدكم عملا أن يتقنه".

3- تغليب المصلحة العامة على المصلحة الخاصة: وذلك بالإيثار وحب الخير فهذا يبعد الأنانية وحظوظ النفس.

-4

5- الشعور بالمسؤولية اتجاه أيّ عمل: فالمسؤولية تساعد على الإلتقان والإخلاص، والصدق وحسن التعاطي لقوله تعالى : " وقفوهم إنهم مسئولون".

6- لا بد من وجود قواسم مشتركة ما بين المدير والموظف:

أ. بالنسبة للمدير: فعليه الآتي

- ✓ أن يتصف بالتواضع.
- ✓ أن يحرص على أن لا يكلف موظفيه ما لا يطيقون.
- ✓ أن يقدم المساعدة المطلوبة لهم لتأدية عملهم.
- ✓ أن يحرص على أن لا يظلم أحداً أو يسيء إلى أحد.
- ✓ أن يعدل بين الجميع وأن يعاملهم سواسية.

ب. بالنسبة للموظف: فمن واجباته

- ✓ أن يكون أميناً على تأدية عمله كما ينبغي.
- ✓ أن يتقبل النصيحة والنقد.
- ✓ أن يكون متعاوناً مع زملائه لتحقيق مصلحة المؤسسة.
- ✓ الإخلاص والتفاني في العمل.<sup>1</sup>

الفرع الثاني : مصادر أخلاقيات المهنة :

هناك مجموعة من المصادر التي تعتبر الأساس الذي تنطلق منه أخلاقيات المهن كافة في بلورة أخلاقياتها، والتي تعكس واقع المجتمع في شتى ميادينها، ويرى الباحثون أن هناك خمسة مصادر لأخلاقيات المهنية وهي كالتالي :

1. المصدر الديني: يمثل هذا المصدر في المجتمع الإسلامي أهم مصادر أخلاقيات المهنة، إذ تعدّ الأديان السماوية أهم مصدر من مصادر الأخلاقيات، وقد أكدت السنة النبوية

<sup>1</sup> عماني إبراهيم ، محاضرات مقياس الفساد وأخلاقيات المهنة ،ص6

## الفصل الأول مدخل مفاهيمي حول أخلاقيات المهنة في إطار الوقاية من جرائم الفساد الإداري

الشريفة هذا وفصلت ما ورد في القرآن الكريم في هذا الصدد، كما يوفّر لأخلاقيات المهنة خلق الرقابة الذاتية في الفرد. فالمهني يمكن أن يتهرب من الرقابة السياسية أو الاجتماعية أو القانونية لكنه لا يستطيع أن يتهرب من رقابة الله سبحانه وتعالى.

ويشتمل هذا المصدر على المبادئ والتنظيمات التي تحقق سعادة الإنسان والمجتمع في كل المجالات، وعلى القواعد العامة الصالحة لهداية الناس، وتنظيم حياتهم في كل زمان ومكان، ويشتمل أيضا على القوانين الوضعية، وهي الأوامر والنواهي التي وضعها البشر أنفسهم لتنظيم حياتهم بالمحافظة على حقوق الناس، وتحديد واجباتهم لنشر العدالة والمساواة بينهم، لذلك تعدّ التشريعات والقوانين والأنظمة المعمول بها مصدرا من المصادر الأخلاقية ويقصد بالتشريعات دستور الدولة وكافة القوانين المنبثقة عنه، ونظام الخدمة المدنية، واللوائح والتعليمات الأخرى على أنواعها المختلفة التي تحوي على أخلاقيات كثيرة، من حيث الانضباط بالوقت، والتقيّد به والاحترام، والابتعاد عن المحسوبية، وتقديم المصلحة العامة على المصلحة الخاصة، وعدم إفساء أسرار العمل، وعدم قبول الرشوة، وبطبيعة الحال هذه القوانين والتعاليم ينقاد لتعاليمها حيث أنها ذات مصدر ديني أكثر من أنها ذات مصدر قانوني وضعي، خاصة في المجتمعات المتديّنة.

**2. المصدر الاجتماعي:** إنّ لكل مجتمع ثقافته الخاصة به، التي تنظم حركته، وتحدد قيمه ومعتقداته وعلاقاته، وولاءه وانتماء أفرادها، ومن المعروف أن أهم ما يُكوّن ثقافة المجتمع الجوانب الاجتماعية المتمثلة في القيم، والمعتقدات، والعادات، ونمط العيش وممارسات الحياة الاجتماعية. وقد يحمل المهنيون إلى أية مؤسسة يعملون فيها عادات المجتمع الأكبر الذي يعيشون فيه، وتقاليده وأعرافه سواءً كانت هذه العادات والتقاليد اجتماعية، أم قيم أو تقاليد إيجابية، فالمجتمع الذي يتمسك أفرادها بمصالحهم الضيقة فإن ذلك يؤثّر في السلوك المهني، فينقل هذه الأنماط من السلوك إلى مؤسسة العمل<sup>1</sup>.

**3. المصدر الاقتصادي:** تتحكم الظروف الاقتصادية السائدة في المجتمع، في جميع أفرادها ومن بينهم المهنيون و الإداريون، إذ أن الظروف الاقتصادية الصعبة تدفع بأفراد المجتمع غالباً إلى أنماطٍ من السلوك بعيدة عن المعايير الخلقية.

<sup>1</sup> عماني ابراهيم ، مرجع سابق ، ص7

## الفصل الأول مدخل مفاهيمي حول أخلاقيات المهنة في إطار الوقاية من جرائم الفساد الإداري

فإذا كان الشخص يعيش في وضع اقتصادي مريح، ويمكنه العيش بكرامة مع أفراد أسرته فإنه من السهل أن تتوقع منه أخلاقياتٍ رفيعة و التزاماً أكيداً، أما إذا كان وضعه الاقتصادي لا يمكنه من الوفاء بالتزاماته المتعددة اتجاه أسرته ومجتمعه، فيتوقع منه الانحراف والغش والارتشاء، واستغلال الوظيفة ولعل أهمية البعد الاقتصادي قد تتضاعف بشكل كبير في الوقت الحاضر، إذ تطرح التكنولوجيا في كل يوم الكثير من المغريات و إذ تسود النزعة الاستهلاكية بين الناس.

**4. المصدر السياسي:** ويقصد به نمط النظام السياسي الذي يُسير المجتمع، وانعكاس توجهات هذا النظام على الأفراد، فإذا كان النظام السياسي يؤمن بالتعددية، والمشاركة والحوار، واحترام الرأي، فإنه سوف يتأثر إيجابياً بقيم الأفراد وقناعاتهم المهنية، وإذا كان النظام دكتاتورياً فاسداً لا يتورع عن النهب ويشجع القيم البالية، فإن تأثيره سلبي في توجهات الأفراد في كل مؤسسة.

وحيث يقوم المهني بأداء واجباته في ظل أوضاع سياسية قائمة، فإن سلوكه يتأثر بطبيعة هذه الأوضاع وخصائصها، فالنظام السياسي الذي يتخذ من الصالح العام غاية له يتعين عليه الإيمان بالحرية والشفافية والديمقراطية والمساءلة، ومن هنا فإن النظام يؤدي إلى ازدهار الأخلاق المهنية، أما النظام السياسي الذي يفتقر إلى الرقابة القضائية والإدارية والشعبية، ويميل نحو الاستبداد والظلم؛ فيؤدي إلى تغذية السلوك اللاخفي على مستوى الأفراد عامة ومستوى أفراد المهنة خاصة.<sup>1</sup>

**5. المصدر الإداري التنظيمي:** تعدّ القوانين والأنظمة والتشريعات من المصادر الرئيسية التي تتحكم في تسيير الإدارة في المنظمات، ويقصد به البيئة التنظيمية التي يعمل فيها الفرد بكل ما فيها من قوانين ولوائح، وأنظمة، وقيم وتقاليده ومثل تحدد سلوك العاملين فيها، وتوجه مساهمهم ومما يؤثر في قيم الفرد والتزامه وأسلوب عمله الذي تطبق فيه مبادئ الإدارة داخل التنظيم وأنماط تقسيم العمل، ونظم الاستراحة والمكافأة، وأشكال الرقابة والعقاب، وإنما يجب أن ندرك أيضاً أن هناك تفاعلاً خصباً بين البيئة التنظيمية والبيئة الاجتماعية العامة فاللوائح والقوانين المطبقة في المؤسسة تستمد في العادة، أو تتأثر على الأقل

<sup>1</sup> عماني ابراهيم ، محاضرات مقياس الفساد وأخلاقيات المهنة، المرجع نفسه، ص7

## الفصل الأول مدخل مفاهيمي حول أخلاقيات المهنة في إطار الوقاية من جرائم الفساد الإداري

بالقوانين النافذة في البلاد، وأنماط القيم والسلوك السائد في المؤسسة، وهي عينة ممثلة لأنماط القيم والسلوك الشائعة في المجتمع.

### المبحث الثاني

#### الإدارة العامة وعلاقتها بأخلاقيات المهنة في إطار الوقاية من جرائم الفساد الإداري

ترتكز أخلاقيات المهنة لدى ممارس العلاقات العامة في المنظمة على أربعة اتجاهات أساسية تصب في مجملها لتحقيق وظائف العلاقات العامة داخل المنظمة على اكمل وجه ، حيث تكمن أولى هذه الاتجاهات في المحافظة على قيمة المهنة والرفع من شأنها والالتزام بقواعدها الأخلاقية، وثانيها نجدها في أخلاقيات ممارس العلاقات العامة تجاه الإدارة العليا للمنظمة، وهذا من خلال حلقة الوصل التي تربط ممارس العلاقات العامة ممثلاً بـ"إدارة العلاقات العامة " بالجمهور الداخلي من خلال ايضاح برامج وسياسات الإدارة العليا تجاه العاملين من جهة في مقابل نقل انشغالات واقتراحات العاملين بكل أمانة ومصداقية من جهة أخرى

#### المطلب الأول

##### الإدارة العامة

يهتم علم الإدارة العامة بدراسة الجوانب التنظيمية والفنية والعملية لنشاط المنظمات الإدارية المختلفة، وذلك لتحقيق الاهداف الحكومية في إطار السياسة العامة للدولة، ويتناول هذا العلم الأصول والمبادئ والأساليب العملية للعمليات الإدارية المعروفة ومشكلاتها وهي: التخطيطي التنظيم، التنسيق، التوجيه، صنع القرار، الاتصالات، الحوافز، والقيادة الإدارية والعلاقات الانسانية، والرقابة الإدارية، وما يتفرع عن هذه الوظائف من مفاهيم أخرى.<sup>1</sup> أما القانون الإداري فيتضمن القواعد القانونية المختلفة التي تحكم تنظيم الإدارة ونشاطها ووسائلها البشرية والقانونية والمادية والرقابة القضائية على أعمالها

<sup>1</sup> ناتاشا عيسى ، ، تعريف الإدارة العامة <https://mawdoo3.com>

## الفرع الأول : تعريف الإدارة العامة والتزاماتها

### 1/ الإدارة العامة

الإدارة العامة (بالإنجليزية Public Administration): هي النشاط الذي يعتمد على وجود تنسيق وتعاون بين الموارد البشرية المتنوعة، مما يساهم في تحقيق مجموعة من الأهداف التي تتميز بدرجة كفاءة مرتفعة تُعرف الإدارة العامة بأنها الوسيلة المُستخدمة في توجيه الأفراد وتنظيم عملهم داخل المنشآت من أجل المساهمة في تحقيق أهداف مُحددة خاصة بجميع الأفراد وليس بفئة مُعينة منهم كما يمكن تعريف الإدارة العامة بأنها نوع مُتخصّص من الإدارة، تهتمّ بكافة النشاطات المُرتبطة بالأعمال الحكومية، والتي تسعى إلى تطبيق السياسة العامة الخاصة

في الدّول؛ لذلك تُعتبر الإدارة العامة نوعاً مُتخصّصاً من الإدارة  
تاريخ وتطور الإدارة العامة

تُعتبر الإدارة العامة من العلوم الإداريّة ذات الأصول القديمة؛ إذ عُرفت في الحضارتين المصريّة واليونانيّة، واهتمّت في إدارة الشؤون العامّة، ظهرت بشكل واضح ضمن المكاتب العامّة المسؤولة عن المحافظة على القانون وتطبيق العدل والنظام. حرص الرومان على تطوير النظام الإداريّ في إمبراطوريتهم ضمن العديد من المجالات الماليّة، والعسكريّة، والضربيّة، والشؤون الداخليّة والخارجيّة، ولكن بعد أن سقطت إمبراطوريّة الرومان اختفت العديد من نُظُمهم الإداريّة، إلّا أنّ أغلبها ظلّت مُستمرّة في الإمبراطوريّة البيزنطيّة<sup>1</sup>.

تطوّر مُصطلح الإدارة العامة بالتزامن مع تقدّم المُجتمعات، وتأثّر هذا التطوّر بمجموعة من العوامل من أهمّها النهوض الاقتصاديّ، ووجود أزمات اقتصاديّة، وظهور الأنظمة السياسيّة مثل الاشتراكيّة، ممّا أدّى إلى تراكم أعباء جديدة على الدول نتج عنها تطوّر في الإدارات الحاليّة والأدوات المُستخدمة فيها.

حصلت الإدارة العامة على اهتمام من قِبَل العلماء في كافة أنحاء العالم، وساهم ذلك في ظهور علم الإدارة العامّة بصفته من العلوم الاجتماعيّة التي اهتمّت في الأحداث الإداريّة

<sup>1</sup> ناتاشا عيسى ، تعريف الإدارة العامة <https://mawdoo3.com>

بصفتها من الظواهر الاجتماعية. في الوقت الحالي أصبح للإدارة العامة أهمية كبرى في الوصول إلى النمو الاقتصادي وتنظيم الشؤون الاجتماعية عن طريق الاستعانة بأجهزة الإدارة العامة<sup>1</sup>.

### - خصائص الإدارة العامة :

تتميز الإدارة العامة بمجموعة من الخصائص، هي :

#### (1) الهدف:

من الخصائص الخاصة في المشروعات والدوائر الحكومية؛ إذ تساهم الإدارة العامة في قياس أداء المؤسسات من خلال نسبة الربح أو الخسارة التي تُحدّد الفروقات بين الإيرادات والتكاليف الخاصة بها، وتتحكّم هذه المؤسسات بطبيعة إنتاجها، وتُحدّد مقاييس الكفاءة المطلوبة منها، ويُعدّ العنصر الإنساني والأساسي فيها هي الإدارة العامة.

#### (2) المسؤولية:

هي القواعد التي تتحكّم في الإدارة العامة منها القواعد الإدارية والسياسية، فمثلاً يترتب على الموظف في الدوائر الحكومية مسؤولية أمام الجهة التشريعية العليا، بعكس الإدارة الخاصة التي تعتمد على مسؤولياتها الأخلاقية والاجتماعية.

#### (3) الرسمية:

من المميزات الخاصة في الإدارة العامة؛ لأنها ترتبط بالأعمال الحكومية وتُعتبر أداة من أدوات تنفيذ السياسات العامة؛ إذ تتعامل مع الأفراد بصفتهم العامة، لذلك يتحكّم في الإدارة العامة القانون العام الذي يُشجّع الموظفين في القطاع العام على العمل بصفتهم الرسمية وليست الشخصية، كما أنّ الإدارة العامة تخضع للسلطة العامة للدولة، والتي تعمل ضمن سياسة يضعها القانون العام.

<sup>1</sup> ناتاشا عيسى ، تعريف الإدارة العامة <https://mawdoo3.com>

#### 4) الهيكل التنظيمي:

هو الشكل الذي يُنظّم الإدارة العامّة بأغلب مُستوياتها وصورها ضمن المُؤسّسات المُنتوّعة، كما يشمل الهيكل التنظيمي على القوّة الماديّة والبشريّة والسلطة، ويُساهم في تحديد شكل الإدارة العامّة والعلاقات بين مستويات الجهاز الإداري.

#### وظائف الإدارة العامّة:

تسعى الإدارة العامّة مثل كافة الأنواع الإداريّة الأخرى إلى تنفيذ مجموعة من الوظائف، هي:

أ- **التخطيط:** هي وظيفة تشمل على تحديد الأهداف، واختيار المسارات المناسبة لها من أجل تحقيق تلك الأهداف بفاعليّة، وغالباً ما ترتبط المرونة مع التخطيط؛ إذ يجب على الفرد الذي يعمل في التخطيط الحرص على التنسيق بين كافة المُستويات الإداريّة والقياديّة في المنشأة، كما يشمل التخطيط على تحديد موارد المنشأة ووضع أهداف مُستقبليّة لها<sup>1</sup>.

ب- **التنظيم:** الوظيفة الإداريّة التي تهتم في السيطرة على الهيكل التنظيمي للمنشأة الذي يعدّ أساساً لها؛ إذ دون وجوده يصبح العمل ضمن المنشأة صعباً ولا يمكن تحقيق النجاح. يعتمد التنظيم على مجموعة من المسؤوليّات والمهام الخاصّة في الموظّفين، والذين يتميّزون بمهارات مُعيّنة من أجل إنجاز هذه المهام، كما يحرص التنظيم على تطوير الهيكل التنظيمي داخل المنشأة.

ج- **التنسيق:** هو من الوظائف الإداريّة التي تهدف إلى تحقيق القيادة والسيطرة على كلّ من عمليّات التخطيط والتنظيم والتوظيف داخل المنشأة، كما يضمن أنّ كافة الأنشطة الخاصّة في المنشأة تتعاون معاً، وغالباً ما يتمّ تطبيق التنسيق ضمن جلسات التخطيط والاجتماعات مع المديرين في المنشآت؛ من أجل ضمان أنّ كافة الأقسام الإداريّة تعمل معاً من أجل تحقيق غايات وأهداف مُعيّنة، كما يشمل التنسيق على الإشراف والتوجيه والتّواصل من خلال الإدارة.

<sup>1</sup> ناتاشا عيسى ، تعريف الإدارة العامّة <https://mawdoo3.com>

د- الرقابة: من وظائف الإدارة المفيدة من أجل ضمان كافة الوظائف المطبقة ضمن المنشأة تعمل بطريقة ناجحة، وتشمل الرقابة السيطرة على الأوضاع من خلال وجود معايير أداء ورقابة على مخرجات الموظفين، مما يساهم في التعرف على أداء كل موظف وتحديد مدى قدرته على تلبية معايير الأداء، وغالباً ما تُؤدى وظيفة الرقابة إلى تحديد المشكلات والقضايا التي من المهم معالجتها، وذلك عن طريق وضع معايير خاصة في مستوى الأداء الذي يُؤثر على كافة الجوانب ضمن المنشأة<sup>1</sup>.

### ☒ أهمية الإدارة العامة

تتميز الإدارة العامة في مجال الأعمال بأهميتها المؤثرة على كافة المنشآت، وتُلخّص هذه الأهمية وفقاً للنقاط الآتية: تعدُّ الإدارة العامة من أهمّ الوسائل والوظائف التي تُقدّم الدعم للدول، وتُعتبر من الخدمات العامة الحديثة. ساهمت الإدارة العامة في تنفيذ سياسة الحكومة؛ من خلال الاعتماد على أحدث وأفضل الوسائل والأساليب الإدارية التي تتميز بالدقة والفاعلية. ساعدت الإدارة العامة على تقديم خدمات لكافة الأفراد في المجتمع، في أقلّ وقت وتكلفة مُمكنة مع التميّز بجودة عالية.

الفرع الثاني: تعريف الفساد الإداري وحالاته وخصائصه وأنواعه وخصوصياته ومظاهره وأسبابه

### - تعريف الفساد:

- لغة: الفساد في معظم معاجم اللّغة من فعل فسَد وهو ضد صلَح، والفساد هو البطلان ويقال فسَد الشيء أي بطلَ واضمحَل. ويعني كذلك أخذ المال ظلماً، ومعناه أيضاً الجذب والقحط .

- اصطلاحاً: كلّ عمل يتضمّن سوء استخدام المنصب العام لتحقيق مصلحة خاصة. وكذلك هو كل سلوك منحرف مقرون بهدف معين يتمثّل في المصلحة الشخصية على حساب المصلحة العامة

<sup>1</sup> ناتاشا عيسى ، تعريف الإدارة العامة <https://mawdoo3.com>

## الفصل الأول مدخل مفاهيمي حول أخلاقيات المهنة في إطار الوقاية من جرائم الفساد الإداري

ويعرّف الفساد عند المحافظين بأنه: سلوك بيروقراطي منحرف يستهدف تحقيق منافع شخصية بطريقة غير شرعية.

وأما عند المتساهلين فإنه: سلوك إداري غير رسمي بديل للسلوك الإداري الرسمي تحتمه ظروف واقعية وتقتضيه ظروف التحولات الاجتماعية و الاقتصادية التي تتعرض لها المجتمعات.

### حالات الفساد:

❖ حالات الفساد من حيث الأشكال الفساد العرضي: يكون في صورة حالات فردية لا

ترتبط بعلاقات فاسدة مع الآخرين .

- الفساد المنظم: تكون تنظيماته وهياكله وخططه محددة الأساليب والطرق للعمل في الخفاء.

- الفساد المؤسسي: يعمل وينمو وينتشر من خلال شبكات متفرعة أو متشعبة توفر تسهيل الاتصال والحماية لأعضائها المشاركين.

- الفساد المؤقت: يكون مؤقت نتيجة ظروف خاصة في المؤسسة أو أي إدارة معينة دون غيرها.

### ❖ حالات الفساد من حيث الأقسام:

- الفساد المالي: وهو استباحة الأموال العامة أو الخاصة ومن مظاهره السرقة والربا.

- الفساد الاقتصادي: ويشمل إبرام صفقات محلية ودولية للمشاريع المشبوهة، وشراء الأسلحة وانتشار الجريمة المنظمة، مخدرات، تبييض الأموال، وتهريبات ضريبية وجمركية و صفقات مساعدات إنسانية خارجة عن أهدافها.

- الفساد السياسي: يتمثل في عدم الاستقرار السياسي ونقص في الحريات العامة الذي يؤدي إلى تمركز سلطة اتخاذ القرار في أيدي غير آمنة بسبب استغلال هذه الفئة لنفوذها في سبيل تحقيق مصالحها الشخصية.

- الفساد الإداري: وهو انحرافات سلوكية للعاملين والمسؤولين والتخلي عن القيام بأداء واجباتهم جزئياً أو كلياً مثل المحسوبية، عدم احترام مواعيد العمل، تحقيق المصالح

## الفصل الأول مدخل مفاهيمي حول أخلاقيات المهنة في إطار الوقاية من جرائم الفساد الإداري

الشخصية على حساب الصالح العام ،ومن مظاهره الفساد القانوني والحقوقي والازدواج في تطبيق القانون وبالتالي وجود فئات فوق القانون<sup>1</sup>.

- **الفساد الأخلاقي:** (المادي والأدبي) وهو يرتبط بالجوانب الأخلاقية أو الدينية ومن مظاهره التزوير والاختلاس المعنوي في العمل الفكري والثقافي، وخيانة الأمانة والتحايل في الجانب التربوي والتعليمي.

- **الفساد الاجتماعي:** ويتباين من مجتمع إلى آخر، فالذي يعد في هذا المجتمع فسادا قد لا يعد كذلك في مجتمع آخر، ومن أمثلة الفساد الاجتماعي انعدام معاني الوظيفة وحب العمل وتفشي اللامبالاة وانعدام الأخلاق واحترام العلاقات والأدوار لأفراد المجتمع. - **وهناك من قسّم حالات الفساد تقسيما آخر، وهو على النحو الآتي:**<sup>2</sup>

1. الفساد وفقا لمنظومة الحكم المرتبطة بالسلطات التشريعية والقضائية والتنفيذية

2. الفساد وفقا لنظامه الجغرافي ومنه الفساد المحلي أو الدولي.

3. الفساد وفقا لمداخله وأدواته، ومنها الفساد الموجه للمال العام وللعقارات والمرافق العامة.

4. الفساد وفقا لقطاعات الخدمة، ومنها الفساد الصحي والاجتماعي والرياضي والفني والإعلامي.

5. الفساد وفقا للمجالات والأنشطة النوعية، ومنها الفساد السياسي والإداري والاقتصادي والأمني.

### ❖ خصائص الفساد

- عادة ما يشارك في السلوك الفاسد أكثر من شخص.
- تتصف أعمال الفساد بالسرية، بشكل عام.
- يتضمن الفساد عامل الالتزام المتبادل والمصلحة المتبادلة.
- يقوم مقارفو الفساد بالتمويه عن أنشطتهم التي يقومون بها.
- يشمل الفساد أولئك الذين يحتاجون إلى قرارات محددة وأولئك الذين يستطيعون التأثير في هذه القرارات.
- ينطوي الفساد على الخديعة والتحايل عادة لجهة حكومية .

<sup>1</sup> د.ابراهيم عماني، مرجع سابق، ص9

<sup>2</sup> مجلة العلوم السياسية ، هند محمود حميد، الفساد(تعريفه وخصائصه، أسبابه، مظاهره، طرق مكافحته)

## الفصل الأول مدخل مفاهيمي حول أخلاقيات المهنة في إطار الوقاية من جرائم الفساد الإداري

- يعتبر أي شكل من أشكال الفساد خيانة للثقة .
- يتضمن أي شكل من أشكال الفساد تناقضا يقع فيه مقارفو الفساد، إنه التناقض بين أدوارهم في الحياة العامة وأدوارهم في الحياة الخاصة .
- أي أعمال ينطوي عليها الفساد تشكل خرقا وانتهاكا لأنماط الواجب والمسؤولية
- وعليه فلا يمكن اعتبار الفساد بأنه نتاج انحراف السلوك عن الأنماط السلوكية المقبولة فحسب، بل إنه انحراف الأعراف والقيم ذاتها عن أنماط السلوك القائمة والمعهودة.

الجدول (02): أنواع الفساد والفساد الإداري وخصائصه<sup>1</sup>:

أنواع الفساد	المصدر	شمولية التأثير	شمولية الإكتشاف	سرعة المعالجة	كلفة المعالجة	درجة العلنية
الفساد الصغير	صغار الموظفين	جزئي ومحدود بأفراد	سهل الإكتشاف	سريع المعالجة	بسيط	واضح
الفساد الكبير	كبار المسؤولين	شامل التأثير	صعب الإكتشاف	بطيء المعالجة	مكلف	واضح الى متوسط الغموض
الفساد السياسي	كبار السياسة والقادة	شامل التأثير	في بعض الحالات صعب الإكتشاف	بطيء المعالجة	مكلف	واضح الى متوسط الغموض
الفساد الثقافي	مؤسسات الإعلام ومراكز البحوث	شامل التأثير التظليل الجمهوري	صعب الإكتشاف ومعقد	بطيء المعالجة نسبيا	مكلف جدا	علني
الفساد	الجهاز		سهل	سريع	قد يكون	غير واضح

<sup>1</sup> د. عز الدين بن تركي / د. منصف شرفي، مداخلته بعنوان: "الفساد الإداري آثاره أسبابه وطرق مكافحته - إشارة لتجارب بعض الدول" قسنطينة، ملتقى وطني، يومي: 06-07 ماي 2012

## الفصل الأول مدخل مفاهيمي حول أخلاقيات المهنة في إطار الوقاية من جرائم الفساد الإداري

البيروقراطي	الإداري والعاملين فيه	محدود	الاكتشاف	المعالجة	مكلف	
الفساد الشامل	جميع الأجهزة في الدولة والشركات	شاملا معتمدا على شيوع ثقافة الفساد	سهل الاكتشاف	بطيء جدا ويحتاج الى منهجيات عمل معقدة	مكلف جدا	واضح
الفساد الجزئي	أجهزة وإدارات محددة وموظفين محددين	محدود التأثير	سهل الاكتشاف	بطيء جدا ويحتاج الى منهجيات عمل معقدة	مكلف جدا	واضح
الفساد الحضاري الاجتماعي	المجتمع وثقافته وتراثه	شامل	صعب الاحساس به	بطيء المعالجة جدا	كلفة عالية جدا	معلن ويفهم بالعكس
فساد منظمات الأعمال الخاصة	مدراء وموظفي الشركات ،وقد يساعد عليه المجتمع	محدود	سهل الاكتشاف	سريع المعالجة	كلفة متوسطة	متوسط الوضوح

### ❖ صور الفساد :

يمكن حصر مظاهر الفساد الإداري والمالي في النقاط الآتية:

- الرشوة: وهي أكثر أشكال الفساد انتشارا وشيوعا خاصة في المجال الإداري، وهي ما يعطيه الشخص لصاحب السلطة (موظف، قاضي) لحملة ما يريد، وتتطلب وجود طرفين أو أكثر، و إذا ما انتشرت في المجتمع فقد لا ينتظر الموظف أن يعطيها بل يطلبها من المواطن بشكل مباشر كعناوين إكرامية أو هدية...<sup>1</sup>

<sup>1</sup> بلال خلف السكارا ، الفساد الإداري في الجزائر ، مذكرة لنيل شهادة ليسانس في العلوم السياسية ، ص284-285

## الفصل الأول مدخل مفاهيمي حول أخلاقيات المهنة في إطار الوقاية من جرائم الفساد الإداري

- الاختلاس والسرقة: يعد من أبرز مظاهر الفساد الإداري، وهي تصرف الموظف بأموال الدولة وحيازته على أنها مملوكة له مستغلا وظيفته، دون رادع أو مساءلة إدارية أو قانونية خصوصا من أصحاب النفوذ حيث يصبح الفساد حالة فردية لهذه الذهنية.
- التحيز والمحاباة: هو الأولوية في المعاملات والاستفادة من الخدمات للمعارف والأقارب على حساب القانون خصوصا في الوظائف الحكومية.
- الابتزاز: يعد أخطر أشكال الفساد لأن الشخص الفاسد قادر على إرغام الطرف الآخر على إرضائه بمكسب مالي نظير خدمات الآخر، وهو عكس الرشوة باعتبارها طوعية.
- التزوير والخداع: هو جريمة مادية (مالية أو تجارية) أو جريمة معنوية (تزوير الانتخابات) ويتميز بالتحريف والتلاعب بالمعلومات والوقائع والوثائق...<sup>1</sup>

تنقسم أسباب الفساد الإداري الى :

### 1- أسباب بيئية اجتماعية خارجية وتنقسم الى :

- أ- أسباب تربوية وسلوكية : وهذا بسبب عدم غرس الأخلاق والقيم الدينية في نفوس الأطفال مما يؤدي الى سلوكيات غير حميدة بقبول الرشوة وعدم احترام القانون .
- ب- أسباب اقتصادية : فأكثر الموظفين خصوصا في الدول النامية ،يعانون من نقص كبير في الرواتب والامتيازات مايعني عدم القدرة على الوفاء ، ومن هنا يجد الموظف نفسه مضطرا لتقبل الهدية (الرشوة ) ليسد بها النقص المادي الناتج عن ضعف الرواتب.
- ت- أسباب سياسية : تواجه بعض الدول وخصوصا الدول النامية تغيرات في الحكومات والنظم الحاكمة فتتقلب من ديمقراطية الى ديكتاتورية والعكس ، الأمر الذي يخلق جوا من عدم الاستقرار السياسي مما يهيأ الجو للفساد الإداري.

### 2- أسباب بيئية داخلية قانونية :

وقد رجع الانحراف الإداري الى سوء صياغة القوانين واللوائح المنظمة للعمل وذلك نتيجة لغموض مواد القوانين أو تضاربها في بعض الأحيان ، الأمر الذي يُعطي للموظف

<sup>1</sup> بلال خلف السكاره ، المرجع السابق ، ص284-285

## الفصل الأول مدخل مفاهيمي حول أخلاقيات المهنة في إطار الوقاية من جرائم الفساد الإداري

فرصة للتهرب من تنفيذ القانون أو الذهاب الى تفسيره بطريقته الخاصة التي قد تتعارض مع مصالح المواطنين .

اضافة الى الأسباب السالفة الذكر يمكن اضافة أسباب أخرى أدت الى تفشي هذه الظاهرة كما يلي:

- ❖ انتشار الفقر والجهل ونقص المعرفة بالحقوق الفردية ، وسيادة القيم التقليدية والروابط القائمة على النسب والقربانة .
- ❖ عدم الالتزام بمبدأ الفصل المتوازن بين السلطات الثلاث التنفيذية والتشريعية والقضائية في النظام السياسي وطغيان السلطة التنفيذية على السلطة التشريعية ، وهو ما يؤدي الى الإخلال بمبدأ الرقابة المتبادلة ، كما أن ضعف الجهاز القضائي وغياب استقلاليته ونزاهته يُعتبر سببا مشجعا على الفساد
- ❖ ضعف أجهزة الرقابة في الدولة وعدم استقلاليته
- ❖ تزايد الفرص لممارسة الفساد في المراحل الانتقالية والفترات التي تشهد تحولات سياسية واقتصادية واجتماعية، ويساعد على ذلك حداثة أو عدم اكتمال البناء المؤسسي والإطار القانوني.
- ❖ ضعف الإرادة لدى القيادة السياسية لمكافحة الفساد ، وذلك لعدم اتخاذ أي اجراءات.
- ❖ ضعف وانحصار المرافق والخدمات والمؤسسات العامة التي تخدم المواطنين .
- ❖ تدني رواتب العاملين في القطاع العام وارتفاع مستوى المعيشة ، مما يشكل بيئة ملائمة<sup>1</sup>.
- ❖ غياب قواعد العمل والاجراءات المكتوبة ومدونات السلوك للموظفين في قطاعات العمل العام والخاص .
- ❖ غياب الإعلام وعدم السماح لها أو للمواطنين الوصول الى المعلومات والسجلات العامة.
- ❖ ضعف دور مؤسسات المجتمع المدني والمؤسسات الخاصة في الرقابة على الأداء الحكومي.

## المطلب الثاني

### آليات وطرق مكافحة الفساد الإداري والآثار المترتبة عنه

أولاً : المقصود بالآليات :

وهي مختلف الوسائل والأساليب والطرق والتدابير والسياسات المتبعة ، تصدياً لفعل أو قول ما، ويقصد بها هنا مختلف الوسائل والتدابير الرامية الى الوقاية من الفساد ومكافحته وبالتالي التصدي له .

ثانياً : المقصود بالمكافحة

المكافحة لغة :

المكافحة في اللغة من القول كفحه كفحا ، وكفاحه مكافحة وكفاحا ، لقيه مواجهة ، ولقيه كفحا ومكافحة وكفاحا أي مواجهة ، وأكفحته عني أي ، رددته وجنبته على الإقدام علي وكفح لجام الدابة : جذبته لتقف وأكفح فلانا عنه أي رده

ويُقَال كَفَحَ الشَّيْءَ كَفْحًا ، كَشَفَ عَنْهُ غَطَاءَهُ ، وَكَفَّحَ الْقَوْمَ أَعْدَائِهِمْ اسْتَقْبَلُوهُمْ فِي الْحَرْبِ بِوُجُوهِهِمْ لَيْسَ دُونَهَا تُرْسٌ وَلَاغَيْرِهَا<sup>1</sup>

المكافحة اصطلاحاً :

هي عملية تقوم على الاجراءات الأمنية والقضائية والعقابية التي تتم للقبض على المجرم ومحاكمته ومعاقبته

وقيل هي الاجراءات التي تستخدم في الكشف عن الجرائم وضبطها وجمع الأدلة عنها ، والتحقيق الجنائي فيها ، وإجراءات محاكمتها ، وتنفيذ العقوبات بحق مرتكبيها ، وغيرها من الاجراءات القانونية الأخرى ، التي يتكفل ببيانها نظام العدالة الجنائية

علما أن مصطلح "المكافحة" يُطلق عادة في حالة ظهور الفعل المخالف المحظور وبالتالي وجوب العمل على مواجهته من قبل الجهات المختصة للقضاء عليه وبالتالي فإن هذا اللفظ "المكافحة" لا يطلق قبل الوقوع في الفعل المحظور الممنوع.

<sup>1</sup> ابن منظور، مرجع سابق، ص 416.

## الفرع الأول: آليات وطرق مكافحة الفساد الإداري

- تتمثل هذه الآليات طبقاً لنص المادة 20 من القانون رقم 01/06 فيما يأتي<sup>1</sup>.
- اقتراح سياسة شاملة للوقاية من الفساد، تجسد مبادئ دولة القانون وتعكس النزاهة والشفافية والمسؤولية في تسيير الشؤون والأموال العمومية - وهو دور استشاري-
- تقديم توجيهات تخص الوقاية من الفساد، واقتراح تدابير خاصة ذات طابع تشريعي وتنظيمي للوقاية من الفساد، والتعاون مع القطاعات المعنية العمومية والخاصة في إعداد قواعد المهنة.
  - إعداد برامج تسمح بتوعية وتحسيس المواطنين بالآثار الضارة الناجمة عن الفساد.
  - تقديم توصيات لإزالة العوامل المؤدية إلى الفساد.
  - تقييم دوري لمدى فعالية التشريع المعمول به.
  - تلقي التصريحات بالامتلاكات الخاصة بالموظفين العموميين بصفة دورية ودراسة واستغلال المعلومات الواردة فيها والسهر على حفظها، وذلك مع مراعات أحكام المادة 6 من القانون رقم 01/06 من فقرتيها 1 و3.
  - الاستعانة بالنيابة العامة لجمع الأدلة والتحري في وقائع ذات علاقة وصلة بالفساد.
  - السهر على تعزيز التنسيق ما بين القطاعات ومتابعة النشاطات والأعمال المباشرة ميدانياً.

### الهيئات الوطنية والعالمية لمكافحة الفساد:

سعت الجزائر ولا تزال إلى اليوم من خلال القوانين والإجراءات والهيكل المختلفة إلى القضاء على الفساد ومظاهره من خلال مجموعة الإجراءات والهيكل التي لها علاقة مباشرة أو غير مباشرة بمحاربة الفساد بأنواعه المختلفة، ومن أهمها ما يأتي:

<sup>1</sup> احسن بوسفيعة، ص -182. 183 انظر: نبيل صقر، ص 123 و ما بعدها

## الفصل الأول مدخل مفاهيمي حول أخلاقيات المهنة في إطار الوقاية من جرائم الفساد الإداري

### الهيئات الوطنية لمكافحة الفساد:<sup>1</sup>

إن تنظيم الهيئة الوطنية للوقاية من الفساد و مكافحته والمهام المنوطة بها محددة بالمرسوم الرئاسي رقم 06 . 413 الصادر في 22 نوفمبر 2006، المعدل والمتمم بالمرسوم الرئاسي رقم 12. 64 الصادر في 7 فبراير 2012.

الهيئة سلطة إدارية مستقلة، تتشكل من مجلس اليقظة والتقييم و هياكل إدارية. يتكوّن مجلس اليقظة والتقييم من رئيس وست (6) أعضاء يتم تعيينهم بمرسوم رئاسي لمدة خمس (05) سنوات قابلة للتجديد مرة واحدة . وتنتهي مهامهم حسب الأشكال نفسها.

\*تتكون الهيئة من أمانة عامة وثلاثة (3) أقسام:

- قسم مكلف بالوثائق والتحليل والتحسيس
- قسم مكلف بمعالجة التصريحات بالامتلاكات
- قسم مكلف بالتنسيق والتعاون الدولي.

إن الهيئة الوطنية للوقاية من الفساد و مكافحته لا تعمل ضمن فضاء مغلق بل تمارس مهامها بالتنسيق والتعاون مع الإدارات والمؤسسات والهيئات العمومية العاملة في مجال الوقاية من الفساد ومكافحته.

كما تقدم الهيئة كل ما تراه مناسبا من توصيات وآراء وتقارير ودراسات إلى الجهات المعنية طبقا للإجراءات التشريعية والتنظيمية المعمول بها تتكون الموارد المالية للهيئة حصريا من مساهمة الدولة<sup>2</sup>.

### الفرع الثاني : الآثار المترتبة على مكافحة الفساد الإداري

تتسم آثار الفساد بأنها واسعة النطاق. وفيما تكون بعض هذه الآثار واضحة إلى حد ما، يكون البعض الآخر في حاجة إلى تفسير. وتشمل هذه الآثار ما يلي:

- تقويض أهداف التنمية المستدامة
- الخسارة الاقتصادية وانعدام الكفاءة
- الفقر وعدم المساواة

<sup>1</sup> موقع الكتروني ، وزارة الشباب والرياضة ،الهيئة الوطنية للوقاية من الفساد ومكافحته ، [الهيئة الوطنية للوقاية من الفساد و](#)

مكافحته ([mjs.gov.dz](#)) تاريخ الولوج، 2024/06/07 على الساعة 12:05

<sup>2</sup> الهيئة الوطنية للوقاية من الفساد و مكافحته ([mjs.gov.dz](#)) تاريخ الولوج، 2024/06/07 على الساعة 12:05

- اختلال القطاعين العام والخاص
- فشل البنية التحتية
- تزوير النظم الاقتصادية والسياسية
- الإفلات من العقاب والعدالة الجزئية
- الجريمة المنظمة والارهاب
- تقلص قدرة الدولة
- تفاقم الاستقطاب والاضطرابات
- التغير المناخي والاضرار بالتنوع البيولوجي
- انتهاكات حقوق الانسان
- النزاع المسلح والجرائم الوحشية
- الاحباط العام والسخرية
- آثار الفساد الإداري والمالي في الوطن العربي :

تختلف آثار ونتائج الفساد المالي والإداري من بلد إلى آخر، إلا أن هناك آثارا واحدة في جميع الدول بغض النظر عن مستوى هذه الآثار ونتائجها ويمكن إجمال هذه الآثار في الآتي:<sup>1</sup>

#### - إعاقة عملية التنمية المستدامة:

يعتبر الفساد الإداري والمالي من أهم معوقات التنمية المستدامة والأداء الحكومي الجيد وخاصة في دول العالم الثالث حين يعطل الخطوات المرسومة لإصلاح المؤسسات الحكومية، كما يعطل الإجراءات التي تحقق الأهداف الموضوعية أساسا. وقد أثبتت إحدى الدراسات الحديثة لقرابة 150 مسؤولا حكوميا رئيسيا من 60 دولة نامية حول معوقات التنمية فيها أن الفساد الإداري والمالي هو أكبر معوقات التنمية في هذه الدول. يضاف إلى ذلك أن الفساد الإداري والمالي يؤدي بالتالي إلى الانحراف عن الهدف العام واستبداله بتحقيق أهداف شخصية تعني الفرد بدلا من الحرص على تحقيق الأهداف<sup>2</sup> والمصلحة العامة في المجتمع .

<sup>1</sup> نواف سالم كنعان، المرجع السابق، ص 117.

<sup>2</sup> نواف سالم كنعان، المرجع السابق، ص 119.

## الفصل الأول مدخل مفاهيمي حول أخلاقيات المهنة في إطار الوقاية من جرائم الفساد الإداري

وعلى مستوى العالم العربي يعتبر الفساد الإداري والمالي أحد المعوقات الأساسية حيث تشهد معظم هذه الدول حواراً<sup>1</sup> للتممية، وخاصة الدول العربية المتلقية للإعانات الدولية ساخنا بينها وبين الجهات المانحة حول الفساد، بمعنى أن المنح المقدمة من منظمة الأمم المتحدة والاتحاد الأوروبي وبرنامج المساعدات الأمريكية والبنك الدولي وصندوق النقد الدولي بدأت كلها ترتبط بمسألة إصلاح الأجهزة الإدارية للدول وأول مؤشر على الإصلاح هو تقليص نسبة الفساد الإداري والمالي فيها.

### - الحد من فرص الإصلاح الإداري والمالي :

يعرف الإصلاح الإداري بأنه: "الجهود الإدارية المبذولة التي يتم تصميمها خصيصاً لإحداث تغييرات أساسية في كل من هيكل الجهاز البيروقراطي والإجراءات المتبعة فيه، وفي اتجاهات وسلوكيات الموظفين بهدف تحسين الفعالية التنظيمية وتحقيق أهداف التنمية الوطنية.

وتدور برامج الإصلاح الإداري للحد من الفساد الإداري والمالي حول عدة موضوعات أهمها :اختيار أكفأ القيادات الإدارية وفق معايير الكفاءة والجدارة، وتدريب الموظفين، ومراجعة الهياكل التنظيمية والوظيفية للأجهزة الإدارية، وتعديل هياكل الرواتب وتخفيف حدة المركزية الإدارية، وتطوير أنظمة إدارة المعلوماتية أو تطبيق سياسات وأنظمة متطورة للأفراد، والالتزام بأخلاقيات الوظيفة والمساواة بين الموظفين في الحقوق والأعباء وتطوير أساليب الرقابة الإدارية والمالية، واستحداث نظم موضوعية لتقييم الأداء الوظيفي والمساءلة السريعة لكبار المسؤولين الذين يثبت تورطهم في قضايا الفساد، والحد من تدخل الدولة.

### 2-الحاق الضرر بالاقتصاد الوطني :

يقود الفساد المالي والإداري إلى إنهيار إقتصادي كبير وإلى العديد من النتائج السلبية على التنمية الاقتصادية نذكر منها:<sup>2</sup>

<sup>2</sup> محمد خالد المهاني ، مرجع سابق ، ص 33

## الفصل الأول مدخل مفاهيمي حول أخلاقيات المهنة في إطار الوقاية من جرائم الفساد الإداري

أ- الفشل في جذب الاستثمارات الخارجية، وهروب رؤوس الأموال المحلية، فالفساد يتعارض مع وجود بيئة تنافسية حرة والتي تشكل شرطاً أساسياً لجذب الاستثمارات المحلية والخارجية على حد سواء، مما يؤدي إلى ضعف عام في توفير فرص العمل ويوسع ظاهرة البطالة والفقير.

ب- تدني مستوى الإنتاج والأداء كما وكيفا و رفع كلفة تأدية الخدمات العامة .

ج- هدر الموارد بسبب تداخل المصالح الشخصية في المشاريع التنموية العامة، والكلفة المادية الكبيرة للفساد على الخزينة العامة كنتيجة لهدر الإيرادات العامة.

د- الفشل في الحصول على المساعدات الأجنبية، كنتيجة لسوء سمعة النظام السياسي.

هـ- هجرة الكفاءات والخبرات والمؤهلات للعمل في الشركات الخاصة أو البلاد الغنية

المجاورة نظراً لغياب التقدير وبروز المحسوبية والمحاباة في شغل المناصب العامة<sup>1</sup>

و- تغيير المعايير التي تحكم إبرام العقود ففي ظل الفساد الإداري والمالي يصبح المكسب

الشخصي لكبار المسؤولين عاملاً هاماً في إبرام العقود حيث يقلل من أهمية المعايير التي

تحكمها التكلفة والجودة وموعد التسليم وغيرها من المعايير المشروعة، وهذا يؤدي إلى اختيا

موردين أو مقاولين أقل كفاءة وشراء سلع أقل جودة، أو اتخاذ قرارات حكومية بإنشاء مشاريع

- المساس بالأوضاع الاجتماعية:

أ- يؤدي الفساد إلى ضرب القيم الأخلاقية و إلى الإحباط وانتشار اللامبالاة والسلبية بين

أفراد المجتمع.

ب- بروز التعصب والتطرف في الآراء وانتشار الجريمة كرد فعل لانهايار القيم وعدم تكافؤ

الفرص.

ج- يؤدي إلى عدم المهنية وفقدان قيمة العمل والتقبل النفسي لفكرة التفریط في معايير أداء

الواجب الوظيفي والرقابي وتراجع الاهتمام بالحق العام.

د- الشعور بالظلم، لدى الغالبية، مما يؤدي إلى الاحتقان الاجتماعي وانتشار الحقد بين

<sup>1</sup> محمد خالد المهاني ، مرجع سابق ، ص 33 وانظر دادن عبد الغني ، تلي سعيدة ، "فعالية الحوكمة ودورها في الحد من الفساد المالي والإداري"، الملتقى الدولي حول "حوكمة الشركات كآلية للحد من الفساد المالي والإداري"، كلية العلوم

الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير ، جامعة محمد خيضر ، بسكرة ، يومي 06-07 ماي 2012.

شرائح المجتمع وانتشار الفقر وزيادة حجم المجموعات المهمشة والمتضررة وبشكل خاص فهو بذلك يؤدي إلى توسيع الفجوة بين الأغنياء والفقراء<sup>1</sup> فتراكم الثروة الوطنية لدى الأقلية بحيث تتشكل طبقتان في المجتمع والطبقة الغنية والفقيرة، فيحين تموت الطبقة الوسطى حاملة التنمية، وهذا الأثر ينمو بين عدة أطراف أهمها:

- تراجع مستويات المعيشة يؤدي إلى تراجع معدلات النمو الاقتصادي وهذا الأمر يساعد على تراجع المستويات المعيشية

### 5 التأثير على النظام السياسي<sup>2</sup>:

يترك الفساد آثارا سلبية على النظام السياسي للدولة برمته سواء من حيث شرعيته أو استقراره أو سمعته، وذلك كما يلي:

- يؤثر على مدى تمتع النظام الديمقراطي وقدرته على احترام حقوق المواطنين الأساسية وفي مقدمتها الحق في المساواة وتكافؤ الفرص وحرية الوصول إلى المعلومات وحرية الإعلام، كما يحد من شفافية النظام وانفتاحه.

- يؤدي إلى حالة يتم فيها اتخاذ القرارات حتى المصيرية منها طبقا للمصالح الشخصية ودون مراعاة للمصلحة العامة، حيث يفرز الفساد هنا اتحادا لا أخلاقيا ما بين القوى الفاسدة في السلطة ورجال الأعمال والأموال لحماية مصالح كلا منهما ويسد الطريق أمام القوى النزيهة الراغبة في الإصلاح والتغيير والتطوير.

- يقود إلى الصراعات الكبيرة إذا ما تعارضت المصالح بين مجموعات مختلفة.

- يؤدي إلى خلق جو من النفاق السياسي كنتيجة لشراء الولاءات السياسية.

### - آثار الفساد على القيم الأخلاقية للمجتمع

عندما يصبح الفساد منتشرا بكثرة يكون من الصعب اصلاحه، ولهذا يتحول إلى سلوك عادي ومتعارف عليه لدى مجتمع تغيرت أولوياته الأخلاقية فيقدم الفساد عليها، وبذلا من أن يقاومه الأفراد فإنه يتغاضون عنه، بل يساهمون فيه في بعض الأحيان، مما يزيد في انتشاره في باقي المستويات، وبالتالي حلول النقمة التي تتكون بين الأفراد نتيجة عموم وانتشار

<sup>1</sup> محمد خالد المهاني، المرجع السابق، ص.34 وانظر: دادن عبد الغني، تلي سعيدة، المرجع السابق، ص.10

<sup>2</sup> محمد خالد المهاني، المرجع السابق، ص.10

## الفصل الأول مدخل مفاهيمي حول أخلاقيات المهنة في إطار الوقاية من جرائم الفساد الإداري

مظاهر الفساد بينهم من رشوة وتحيز ومحاباة وبيروقراطية وغيرها من المظاهر خاصة عندما تطل القضاء والسلطة القضائية، مما يشكل إحتقانا وتشوها إجتماعيا، مما يعمل على انتشار وذيوع قيم الفساد وانعدام قيم الأخلاق والواجب المهني<sup>1</sup> وروح المسؤولية.

ولم تكن الجزائر في وضع أفضل من دول العالم الثالث التي انتشر فيها الفساد بمختلف أنواعه وأشكاله، وعلى جميع المستويات التي تمت الإشارة إليها.

- آثار الفساد المالي والإداري في الفقه الإسلامي :

إن ممارسة الفساد جريمة يعاقب عليها الله بعقاب عاجل أو آجل، شرعي أو قذري، نفسي وجسدي واجتماعي.

وكان الصالحون يرون أن ما يصيبهم من أذى و لو قل، أنه بسبب فساد وقع فكل فساد أو دمار أو هلاك في الأرض فإنما هو بسبب فساد الإنسان<sup>2</sup> منهم ومعلوم أنه: "لا يجوز دفع الفساد القليل بالفساد الكثير، وأن الشريعة جاءت لتحصيل المصالح وتكميلها وتعطيل المفاسد وتقليلها بحسب الإمكان" وعلى العموم فإن للفساد آثار وخيمة على المفسدين أنفسهم وعلى المجتمع وعلى الكون من حولهم، وتتمثل هذه الآثار في انحراف سلوك الناس وفطرتهم وعبوديتهم لله تعالى، وبالتالي يظهر الصد عن سبيل الله بكافة أشكاله وصوره. و تكثر مظاهر الفساد وما يترتب عليه من ندم في العاجل والآجل تجعل الإنسان يتمنى العودة للعالم ليحيا حياة صالحة، ولن ينفع الندم بعد فوات الأوان، حيث خسر الدنيا والآخرة، خسارته الآخرة بصيرورته إلى جهنم خالدًا فيها ومطرودا من رحمة ربه، ودنياه التي خسرها بفقدانه الأمن، وسفك الدماء، و وقوع الكوارث والدمار، واختلال نظام الكون، تلك الآثار كلها التي دلت عليها الآيات القرآنية سابقة الذكر، كانت بسبب الفساد الذي برزت مظاهره و آثاره.

<sup>1</sup> انظر: احمد محمد نهار أبو سويلم، ص 91.

<sup>2</sup> ابن الجوزي، صفة الصفوة تحقيق وتعليق: محمود فاخوري، تخريج: محمد رواس قلنجي؛ دار المعرفة، بيروت، ط3،

1405هـ، ج4، ص 101.

### خلاصة الفصل الأول

من خلال ماترقنا اليه في هذا الفصل، يمكن القول انه كلما انتهجنا مقاربة وقائية بتبني مبادي اخلاقيات المهنة كلما رقي وتطور سلوك الموظف بضبط الامانة والتحلي بروح المسؤولية وتعززت الثقة المتبادلة بين الموظف ومرؤوسيه وعليه نقول بأنه عندما يكون الصدق والتعاون والاحترام والأمانة هي الأخلاقيات المنتشرة بين العاملين وبعضهم البعض فإن هذا يؤدي الى تفجير طاقات العاملين لصالح العمل، بينما عندما تكون ثقافة الخداع والنفاق والإساءة هي المسيطرة، فإنه يكون التعامل في هذه الحالة بقدر ضئيل، وإخفاء الكثير من المعلومات، في الحالة الأولى يُمكن تشكيل فرق عمل لحل المشاكل وتطوير العمل، بينما في الحالة الثانية فإن فرق العمل تفشل لعدم وجود روح التعاون والثقة بين العاملين، وهو الأمر الذي يعكس ضعف أخلاقيات المهنة .

## الفصل الثاني:

دور أخلاقيات المهنة في الوقاية من

جرائم الفساد الإداري ومكافحته

## المبحث الأول

### الإلتزامات المفروضة في إطار أخلاقيات المهنة ونماذجها

**أولاً:** ثقافة عامة ومتخصصة ومهنية تشكل أساساً معرفياً وقاعدة علمية تشتمل على معلومات نظرية وتطبيقية.<sup>1</sup>

**ثانياً:** تكوين مهني يؤمن التفاعل المستمر قبل الخدمة وأثناءها مع المستحدثات والتقنيات الجديدة ذات العلاقة.

**ثالثاً:** احتراف مهني منظم تصبح فيه المهنة حياة دائمة للعمل والنمو.

**رابعاً:** أخلاقية مهنية تتضح فيها الواجبات والحقوق والأنماط السلوكية لأخلاقيات المهنة التي يلتزم بها جميع الممارسين للمهنة

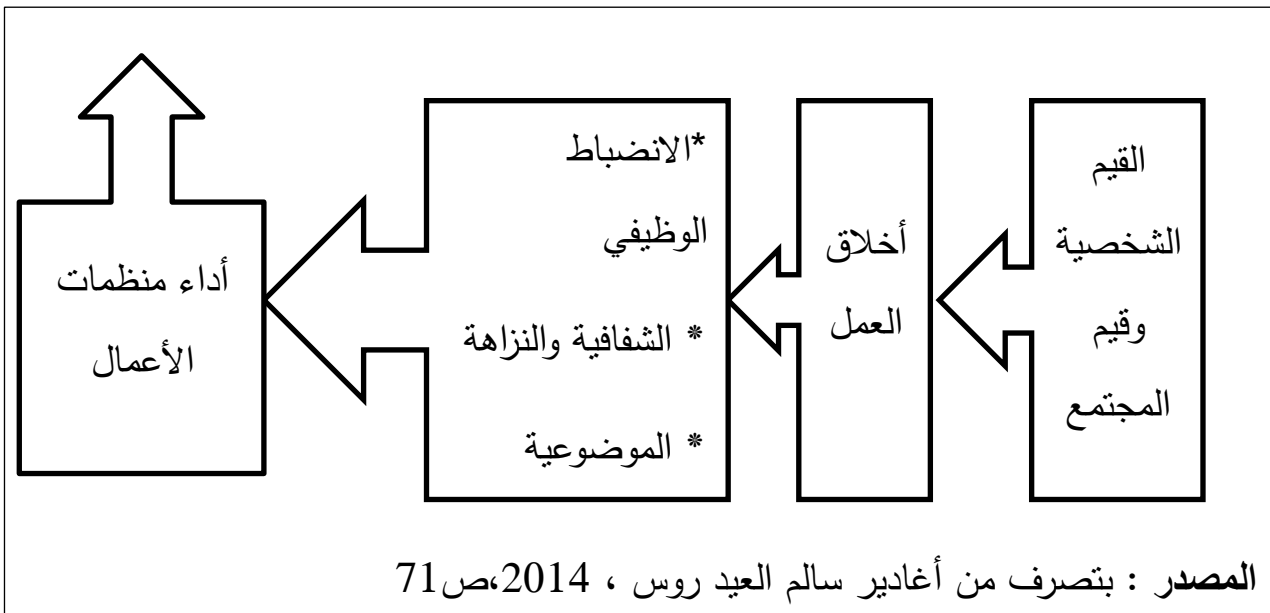
**خامساً:** التمتع لمن ينتمي للمهنة بقدر من الاستقلالية وكذا التوجه نحو خدمة المجتمع والترفع عن الاستغلال والكسب كما أن هناك بعض العوامل والمقومات أيضاً لا تقل أهمية عن ما سبق والتي يجب الحرص عليها كي يتمكن كل شخص من الإلتزام بأداب وأخلاقيات مهنته، مثل:

- الإلتزام بالمواعيد بشكل كامل وعدم التأخير عن مواعيد العمل المحددة أو ترك مكان العمل قبل انتهاء عدد ساعات العمل المحددة أيضاً
- يجب أن يكون وقت العمل للعمل فقط ؛ حيث أن بعض الأشخاص تقوم أثناء فترة العمل بإجراء العديد من الاتصالات الهاتفية مع الأهل أو الأصدقاء لأوقات طويلة وقد يقضون الوقت أيضاً في تناول الطعام واحتساء المشروبات المختلفة، وهذا بالطبع يؤثر على جودة وسير العمل.
- الإبتعاد عن الطرق الغير مشروعة والقانونية عند تأدية العمل مثل الحصول على الرشاوى أو تقديم العمل لذوي المحسوبية فقط
- الحفاظ على حقوق الزملاء وعدم التعدي عليها وعلى سبيل المثال فإن البعض قد فرض قيمة سلعة منخفضة للغاية من أجل إلحاق الضرر والخسارة بالخصم.

<sup>1</sup> تاريخ الولوج 2024/05/31 <https://www.unodc.org/e4j/ar/integrity-ethics/module-13> على الساعة 00:21

- كما يجب الحرص على التعامل بأسلوب راقى وحضاري مع العملاء أو طالبي الخدمة أو المنتج الذي تقدمه لهم.
- الحرص على بذل المجهود المطلوب من أجل إخراج الخدمة على أفضل وجه وبأعلى قدر من الإلتقان.

الشكل (01): العلاقة بين نظام القيم وأخلاقيات العمل وأداء المنظمة<sup>1</sup>



<sup>1</sup> تاريخ الولوج 2024/05/31 <https://www.unodc.org/e4j/ar/integrity-ethics/module-13> على الساعة 00:21

## المطلب الأول

### الالتزامات بالنزاهة والحياد والتحفظ

#### الفرع الأول : الالتزام بالنزاهة

يُتَوَقَّع من الموظفين العموميين أن يتخذوا قرارات ذات درجة عالية من الحِرْفِيَّة والالتزام بالصالح العام، وعلى نحو شفاف وخاضع للمساءلة. وتقع على عاتق الموظفين العموميين ثلاثة التزامات أساسية أشد أهمية من سواها ويرتكزون عليها في اتخاذ قراراتهم العمومية، هي: اتِّباع أحكام القانون، واستخدام الموارد العمومية على نحو فعال، والتصرف على نحو أخلاقي.

وتشدد المادة 8 من اتفاقية مكافحة الفساد على أهمية التعرف على نحو أخلاقي، إذ تُلزم الدول بالعمل على تعزيز "النزاهة والأمانة والمسؤولية بين موظفيها العموميين" من أجل منع الفساد.

وإضافة إلى ذلك، يُتَوَقَّع من الموظفين العموميين أن يتفكروا في جميع القيم والمبادئ الواردة في مدونة القواعد الأخلاقية أو مدونة قواعد السلوك التي توجه عمل مؤسساتهم فمن شأن التقصير على هذه الجبهات أن يحمل معه مخاطر زعزعة ثقة الناس، ومن ثم إلحاق الضرر بنوعية النظام وفعاليتيه.

وقد وصف لويس وغيلمان الموظف العمومي بأنه "الوكيل المؤقت" الذي أوكلت إليه صلاحية وسلطة اتخاذ القرارات نيابة عن المجتمع.

وهما يشيران إلى خمس قيم أخلاقية أساسية في الخدمة العمومية، هي المساءلة، وعدم التحيز، والعدل والإنصاف، وتجنُّب الإيذاء، وفعل الخير<sup>1</sup>.

وهما يُقسِّمان هذه القيم الأساسية إلى مبادئ عملية على النحو الموضَّح في الجدول التالي:

<sup>1</sup> <https://www.unodc.org/e4j/ar/integrity-ethics/module-1> 00:21 الساعة 2024/05/31

الجدول 03: القيم الأساسية والمبادئ العملية للخدمة العمومية<sup>1</sup>

<p><b>القيمة 3 - العدل والإنصاف</b></p>	<p><b>القيمة 1 - المساءلة</b></p>
<p>المبادئ العملية:</p>	<p>المبادئ العملية:</p>
<p>الامتثال للقانون السعي إلى تحقيق العدل الإجرائي والموضوعي السعي إلى تحقيق الإنصاف في توزيع المنافع العمومية</p>	<p>رفض عدم الكفاءة السعي إلى النجاعة السعي إلى الفعالية تحمل المسؤولية عما يُفعل وكيفية فعله تسهيل الشفافية الإصغاء والتجاوب</p>
<p><b>القيمة 4 - تجنّب الإيذاء</b></p>	<p><b>القيمة 2 - عدم التحيز</b></p>
<p>المبادئ العملية:</p>	<p>المبادئ العملية:</p>
<p>استخدام الحس الأخلاقي رفع الظلم أو توفير الانتصاف</p>	<p>تجنّب تضارب المصالح السعي إلى شمول الجميع الالتزام بالموضوعية السعي إلى المصلحة العامة</p>
<p><b>القيمة 5 - فعل الخير</b></p>	
<p>المبادئ العملية:</p>	
<p>التفاعل الوجداني تقديم العون الإيجابي</p>	

إنّ المؤسسات العمومية، مثلما ذكر آنفاً، تعمل لما فيه خير المجتمع. وهي ملزمة بأن تستخدم ما في عهدها من موارد على نحو فعال وناجع وفقاً للمعايير القانونية والقيم الأخلاقية المشتركة. وقد كان النهج التقليدي لتعزيز الأخلاق في المؤسسات العمومية يقوم

تاريخ الولوج 2024/05/31 على الساعة<sup>1</sup> <https://www.unodc.org/e4j/ar/integrity-ethics/module-13> 00:21

على قواعد واجبة الإنفاذ وعلى الانضباط. غير أن العالم شهد في العقود الأخيرة درجة متزايدة من التعقّد وسرعة التغيّر استدعت اتباع إجراءات تكيفية أكثر مرونة في تقديم الخدمة العمومية.

وفي هذا السياق. فوّض الموظفون باتخاذ القرارات وأوكلت إليهم صلاحيات تقديرية أوسع نطاقاً.

#### الجدول (04): أنواع موثيق القيم والمبادئ

نوع المدونات	المدونة الطموحة	المدونة التوجيهية
<b>نقاط القوة</b>	- وثيقة موجزة - حرية تصرف العاملين في تطبيق قيم المؤسسة	- توجيهات محددة - سهل التطبيق
<b>نقاط الضعف</b>	- التوجيهات غير محددة بدقة - قابل للتفسير بعدة طرق	- مستندات معقدة - صعوبة التذكر - ضيق مجالات التقدير والتصرف

المصدر: جون د. سوليفان، 2007، ص31

ومع أنّ هذه التفويضات والصلاحيات يمكن أن تعطي نتائج أفضل وتجعل الموظفين العموميين أكثر حماسة، فهي تحمل معها أيضاً مخاطر إساءة استخدامها من جانب الموظفين اللأخلاقيين، الذين يمكن أن يستغلوا سلطتهم في تحقيق مكاسب شخصية بدلاً من النهوض بالمصلحة العامة. ومن أجل معالجة المخاطر الأخلاقية التي تنطوي عليها القرارات التقديرية وتدعيم النزاهة المؤسسية، تضع المؤسسات العمومية ضوابط داخلية، وكذلك أطراً لتقييم الأداء والمساءلة عنه<sup>1</sup>.

وفي موازاة ذلك، تعتمد المؤسسات العمومية إجراءات تهدف إلى تدعيم حماسة المستخدمين وتعزيز عملية اتخاذ القرار المستندة إلى القواعد والمبادئ. وإلى جانب هذه، ثمة قواعد قانونية ولوائح تنظيمية خارجية تتطلب التقيّد بمعايير معينة. وأخيراً، هناك مجموعة

<sup>1</sup> <https://www.unodc.org/e4j/ar/integrity-ethics/module-13> تاريخ الولوج 2024/05/31 على الساعة 00:21

متنوعة من الهيئات الداخلية والخارجية التي تتولى تعزيز النزاهة والامتثال من خلال وسائل التحقيق ومراجعة الحسابات والتدريب وغيرها من الوظائف.

ويشار عموماً إلى منظومة القوانين واللوائح التنظيمية والسياسات والممارسات والموظفين والهيئات والوحدات التي تعزز أخلاقية اتخاذ القرارات وتمنع الفساد وتنهض بالصالح العام بمنظومة إدارة النزاهة (OECD, 2017, p. 9). وقد لا تسمى هذه المنظومات دائماً بـ"منظومات إدارة النزاهة"، ولكن هذا المفهوم مفيد لأغراض هذه النميطة إذ يُسَلَّم بأن تعزيز النزاهة والأخلاق في القطاع العام يتطلب اتباع نهج نُظْمِي<sup>1</sup>.

ونقطة الانطلاق لصوغ منظومة لإدارة النزاهة العمومية هي الرسالة: خدمة المجتمع. وتقوم المؤسسات بتحديد الأهداف والقيم المستمدة من هذه الرسالة وبترجمة تلك الأهداف والقيم إلى قواعد تشغيلية تساعد على تحقيق النتائج المنشودة. وضماناً لتنفيذ الأنشطة اليومية وفقاً للقواعد التشغيلية، تُنشئ المؤسسات نظاماً للرقابة الداخلية (في مجالي الإدارة المالية والاشتراء، مثلاً). ولكي تكون القواعد التشغيلية ونظم الرقابة الداخلية المقابلة ذات مغزى ومفعول عملي، يلزم أن تكون قيم المؤسسة وأهدافها متوافقة مع المعايير المهنية للمهن المسهمة. وهذا يمكن أن يشكل تحدياً في حالة المؤسسات العمومية التي لديها ولايات واسعة ومتنوعة ومهن مسهمة كثيرة تسترشد بنماذج شديدة الاختلاف، كما في حالة البلديات المحلية.

ولنأخذ، على سبيل المثال، قواعد وضع الميزانية لإحدى البلديات المحلية. فالقيم المعلنة لهذه المؤسسة (أي البلدية المحلية) تشمل التجاوب مع توقعات المواطنين والمساءلة ومراعاة التماسك الاجتماعي والاستدامة.

والأهداف المعلنة هي دعم المستضعفين وضمان توافر البنى التحتية في كل أنحاء البلدية والحفاظ على الأنشطة الاقتصادية وفرص العمل ضمن نطاق ولايتها والعمل على استخدام الموارد استخداماً فعالاً وناجماً والحفاظ على إدارة مالية مستدامة.

وفي عملية تخصيص موارد الميزانية، سوف يتوقع المتخصصون في الإدارة المالية سقوفاً مناسبة للإنفاق وحسابات للتكلفة مقابل المنفعة. كما أنّ المهندسين الذين ينفذون مشاريع

<sup>1</sup> <https://www.unodc.org/e4j/ar/integrity-ethics/module-13> تاريخ الولوج 2024/05/31 على الساعة 00:21

البنى التحتية يمكنهم بسهولة، في معظم الحالات، أن يقدموا حسابات كمية وأن يعدلوا تبعاً لسقوف الإنفاق.

أما المتخصصون في الخدمة الاجتماعية فسوف يحتاجون في بعض الحالات إلى قدر من الصلاحية التقديرية من أجل توفير دعم فعال للمستضعفين، لأنَّ هذا الدعم ينبغي أن يكون مصمماً خصيصاً لتلبية الاحتياجات في كل حالة منفردة.

ومن ثم، فإنَّ معايير اتخاذ القرارات المتعلقة بمشاريع البنية التحتية يمكن أن تكون بسيطة جداً، حتى أنه يمكن إدراجها في استراتيجية البنى التحتية.

أمَّا بالنسبة لمخططات المساعدة الاجتماعية فيلزم وجود إجراءات مغايرة لاتخاذ القرارات، تُعطى فيها الصلاحية التقديرية للإدارة المعنية بالخدمة الاجتماعية، ولإنشاء نظام للرقابة الداخلية يضمن أن تكون القرارات غير متحيزة وغير فاسدة (مثلاً بإشراك لجنة اجتماعية أو جهة أعلى لاتخاذ القرارات، وكذلك الإدارة القانونية).

ومن ثم، فهناك مجالات مختلفة تتطلب عمليات مختلفة تفضي إلى قرارات خاصة بالميزانية، كما يلزم وجود أنواع مختلفة من القواعد التشغيلية والضوابط الداخلية.<sup>1</sup> كما أنَّ القواعد واللوائح التنظيمية لا تكفي وحدها لضمان النزاهة. ويجب على المؤسسات أن تتكفل بالأداء تكون نظمها الخاصة بإدارة النزاهة موجودة على الورق فحسب، بل أن تُترجم أيضاً إلى ممارسات يومية.

ويتعلق جزء من هذا الأمر بكفاءات الموظفين ومهاراتهم وانضباطهم. وثمة جزء آخر ذو طابع تطوعي؛ إذ ينبغي أن يكون الموظفون ملتزمين بتطبيق القواعد. ولكي يحدث هذا، يلزم أن تكون قيم الموظفين الشخصية والمهنية متوافقة مع أهداف المؤسسة وممارساتها.

<sup>1</sup><https://www.unodc.org/e4j/ar/integrity-ethics/module-13> على 2024/05/31 تاريخ الولوج

وبهذا المعنى، يهدف نظام إدارة النزاهة إلى الملائمة بين هذه المكونات من خلال التدريب ومدونات قواعد السلوك ومدونات القواعد الأخلاقية، مثلاً.<sup>1</sup> وأتباع نهج نُظمي من هذا القبيل في إدارة النزاهة هو أمر مفيد لأنه يستهدف المؤسسة برمتها ويهدف إلى ضمان أن تكون القواعد والقيم المؤسسية متعاضدة وتحظى بقبول جميع الجهات المعنية.

ومع أنّ التزام الموظفين وكفاءتهم هما أمران أساسيان لضمان النزاهة العمومية، فإنّ المساءلة وتدابير الإنفاذ مهمتان أيضاً.

وفي هذا السياق، يجب على المؤسسات أن تعتمد إجراءات للإبلاغ عن حالات الإخلال بالنزاهة، وأن تعتمد كذلك تدابير لحماية الأشخاص المُبلغين. كما ينبغي للمؤسسات أن تنشئ نظاماً تأديبية وآليات رقابية مثل المراجعة الداخلية للحسابات وإجراء تحقيقات داخلية.

ومثلما ترد مناقشته بمزيد من التعمق في النمطية 7 (استراتيجيات تعزيز التصرفات الأخلاقية) من النماط الخاصة بالنزاهة والأخلاق، يتطلب تعزيز ثقافة النزاهة تشجيع الموظفين والمؤسسات على التعلّم من أخطائهم بدلاً من الاعتماد على اللوم والعقاب. غير أنّ ضمان الامتثال يتطلب، في بعض الحالات، اتخاذ تدابير ضد الموظفين الذين ينتهكون القواعد.

ويلزم أن تكون هناك موازنة دقيقة بين المساءلة وعمليات التعلّم "الأكثر ليونة". ولكنّ القواعد يمكن أن تُخرق حتى مع وجود أفضل الآليات الإنفاذية. ومن ثم، ينبغي عدم الاكتفاء بتوفير حوافز مالية فحسب بل واستخدام الحوافز المعنوية أيضاً لإرساء بيئة أخلاقية.

وهذا يتسق مع الفهم المتمثل في أنّ عملية اتخاذ القرارات ليست أمراً عقلاً فحسب ولكنها تتأثر أيضاً بالظروف المحيطة وبالعواطف، مثلما هو موضح بمزيد من التفصيل في النمطية 6 (التحديات التي تواجه نمط الحياة الأخلاقي) و النمطية 8 (الأخلاقيات السلوكية) من النماط الخاصة بالنزاهة والأخلاق.

<sup>1</sup> <https://www.unodc.org/e4j/ar/integrity-ethics/module-13> تا ريخ الولوج 2024/05/31 على الساعة

ومن ثم، فرغم أهمية الحوافز المادية والجزاءات، يتأثر السلوك البشري أيضاً بالمكافآت الأكثر اتساقاً بالطابع المعنوي، مثل شعور الموظف الأمين بالانتماء إلى المجتمع، أو بأن يُنظر إليه كموظف ذي قيمة.

وثبّين البحوث أنّ البشر كثيراً ما يقدمون المكافآت المعنوية على احتياجاتهم البيولوجية (Eagleman, 2016, p. 114).

ويمكن لاستراتيجيات تدعيم التصرفات الأخلاقية في المؤسسات العمومية أن تسترشد بهذه الرؤية المتبصرة<sup>1</sup>.

ويتمثل جوهر هذه المكافآت المعنوية في الاعتراف علناً بقيمة العمل الأخلاقي والناجع والفعال الذي قام به الموظف العمومي، بعد إتيانه الأداء اللائق في كثير من الأحيان، بل وعقب إتيانه ذلك الأداء مباشرة في بعض الأحيان.

ورغم قلة البحوث المتعلقة بماهية المكافآت التي يقدّرها الموظفون العموميون أكثر من سواها، فيمكن أن يُفترض عقلاً أن يكون الإحساس بالإنجاز والاعتراف والامتلاك أكثر أهمية لدى الموظف العمومي من المكافأة المالية المرتبطة بالأداء.

وقد أكدت هذا دراسة أجرتها منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي تشجع استخدام المكافأة المالية المرتبطة بالأداء ولكنها تشير في الوقت نفسه إلى ضرورة عدم المبالغة في تقدير آثارها (OECD, 2007, p 5).

وإلى جانب الاعتراف، يمكن أن يتلقى الموظف العمومي أيضاً مكافأة تطويرية، مثل التدريب والتكليف بمهام مثيرة للاهتمام أو منطوية على تحديات، وإسناد بعض الصلاحيات والمسؤوليات. وهذا يحفز الموظف العمومي على تحسين الأداء ويمكن أن يشجع السلوك الأخلاقي.

ويمكن للمؤسسات أيضاً أن ترسخ الوعي الأخلاقي بتشجيع المحادثات الجارية حول النزاهة والأخلاق ونوعية العمل. فهذه المحادثات يمكن أن تساعد على بناء حوافز لدى الموظفين العموميين وأن تحول دون الابتعاد عن القيم الأخلاقية.

<sup>1</sup> شبكة النبا المعلوماتية، الشيرازي، الثلاثاء 30 تموز 2019، (ما فائدة النزاهة في الحياة)، تاريخ الولوج للموقع

كما يمكنها أن ترسي قيماً مشتركة وبيئة آمنة وأن تبني الثقة داخل المؤسسات. وأخيراً، يمكن للمؤسسات أن تنشئ مكتباً لشؤون الأخلاق يمكن أن يسدي المشورة بشأن المسائل الأخلاقية.

### الفرع الثاني : الالتزام بالحياد والتحفظ

أن يكون الإنسان صادقاً في أفكاره وفي تعاملاته مع الآخرين، وأن يتكلم بلطف ويسامح عما يخالف الأخلاق والشهامة، أمر مطلوب في معظم مجتمعات العالم، لأن الإنسان يقوم على صحته فالطبيعة، تطمح دائماً إلى الخير والحقيقة، وتتجذب إلى الصفات الحميدة، بغض النظر عن... ومهما كانت معتقدات أهل هذا المجتمع، فإن أي شخص يمتلك مثل هذه الصفات يُطلق عليه في جميع أنحاء العالم "العصامي" أو الصادق..، على عكس الفاسدين والانتهازيين.<sup>1</sup>

**الاستقامة في الاخلاق أولاً:**

"على الانسان ان يبعد عن ذهنه الافكار المؤدية الى الاعمال غير الاخلاقية، وهذا يشمل الجوارح كلها بأن يجعل السمع والبصر والفؤاد في حالة استقامة دائمة لا تحيد عن الطريق القويم. كما عليه أن يكون مستقيماً في تعامله مع الآخرين، فلا يصدر منه شيء يتعارض مع القيم الاخلاقية والانسانية.

### الجدول (05): الخطوات العملية لبناء ثقافة الالتزام بالقيم والمبادئ في المنظمة:

الخطوات	المستويات
<ul style="list-style-type: none"> <li>- تعيين مسؤول القيم والمبادئ المعني بتلبية متطلبات إبلاغ المنشأة بالقانون واللوائح؛</li> <li>- كتابة الميثاق واعتماده من قبل مجلس الإدارة؛</li> <li>- استشارة أصحاب المصلحة الداخليين والخارجيين في أداء الشركة الأخلاقي.</li> </ul>	<p><b>المستوى الأول :</b></p> <p>إرساء الأساس</p> <p><b>-الامتثال للقانون</b></p> <p><b>ومتطلبات اللوائح</b></p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- إجراء تقييم خارجي لقيم ومبادئ الشركة لتحديد المخاطر والفرص؛</li> </ul>	<p><b>المستوى الثاني :</b></p>

<sup>1</sup> الإمام السيد محمد الشيرازي، مقطع الصوتي القصير

<p>- المشاركة الفعلية لأصحاب المصلحة الداخليين والخارجيين في تحديد برنامج القيم والمبادئ للشركة؛</p> <p>- برنامج القيم والمبادئ برنامج متكامل وذو طبيعة منهجية لتطبيق مكونات رئيسية ذات علاقة تبادلية؛</p> <p>- البناء القيمي على مستوى مجلس الإدارة يوفر قيادة استراتيجية، وربما يكون ذلك من خلال لجنة فرعية أو لجنة للسلوك؛</p> <p>- وضع إدارة للسلوك القيمي تضم عددا مناسباً من الموظفين والمصادر</p> <p>- بناء استراتيجية للاتصال بأصحاب المصلحة الداخليين والخارجيين</p> <p>- وضع خطوط اتصال آمنة للإبلاغ عن السلوك غير الملتزم بالقيم والمبادئ</p> <p>- وضع برنامج التدريب على القيم والمبادئ على جميع مستويات المؤسسة وأصحاب المصلحة الخارجيين الرئيسيين</p> <p>- إرساء نظم مراقبة ومراجعة داخلية لبيان فاعلية مكونات برامج القيم والمبادئ</p> <p>- إعداد تقارير والكشف عن الأداء الملتزم بالقيم والمبادئ لأصحاب المصلحة الخارجيين</p> <p>- اعتماد مديري قيم ومبادئ الشركة.</p>	<p><b>الالتزام الوظيفي</b></p> <p><b>- تأسيس برنامج قيم ومبادئ متكامل</b></p>
<p>- مراجعة خارجية ومستقلة لبرنامج القيم والمبادئ</p> <p>- ريادة في المبادرة بالتصرف الجماعي، أو تكوين تحالفات لمحاربة الفساد.</p>	<p><b>المستوى الثالث :</b></p> <p><b>القيادة بالقدوة - تحديد معايير جديدة للقيم والمبادئ</b></p>

وهذه النزاهة يجب أن تكون نابعة من القلب، أي يجب أن تكون نابعة من الإيمان، وليس بدافع الخوف من العقاب أو الخسارة، أو التحذير من المراقبة من الأهل أو الأصدقاء

أو المسؤولين في بيئة العمل أو الدراسة. النزاهة واحترام الحدود لا فائدة منهما. "إنه يأتي بشيء".

### من هو المستقيم؟

من حيث المبدأ، النزاهة؛ باعتبارها صفة اجتماعية يفضلها الجميع ويدعيها، ولا يرضى أحد عن غيرها. المشكلة التي تطرح هي بالأحرى معيار هذه النزاهة، وكيف يمكن أن تكون؟ وتحت أي ظروف؟

لكي يكون الإنسان صادقاً حتى يحقق أقصى قدر من النجاح في العلاقات الاجتماعية والمهنية، عليه أن يجعل القيم والمبادئ النقطة المركزية والمعيار لتقييم الآخرين، وكذلك لتفسير الظواهر والمواقف في حياته، بينما نلاحظ وأن هناك من يجعل من نفسه محور الاهتمام والمعيار، ويطلب من الناس اتباعه والموافقة على رأيه وذوقه ومنهجه في التفكير ولهذا نجد القرآن الكريم يؤكد على ذلك. المعيار الحقيقي، وهو نظام القيم السماوية، بما في ذلك التواضع. الآية الكريمة من سورة هود تقول: ﴿فاستقم كما أمرت ومن تاب معك﴾ والكلام موجه إلى الرسول الأكرم صلى الله عليه وآله وسلم، ثم على المسلمين الطامحين إلى الإصلاح وتثبيت الإيمان في نفوسهم<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> شبكة النبأ المعلوماتية، الشيرازي، الثلاثاء 30 تموز 2019، (ما فائدة النزاهة في الحياة)، تاريخ الولوج للموقع

فالنزاهة هنا ليست ما يرغب فيه صاحبها، بل هي وفق معايير معينة من القيم التي من شأنها أن تعطي مصداقية لسلوك الشخص وثقافته. التواضع والتقوى وغيرها من الصفات تمثل قيما ثابتة غير قابلة للتعديل أو التغيير. بينما المزاج والتصورات العقلية والاهتمامات الخاصة عرضة للتغيير بين لحظة وأخرى. وهذا ما يشير إليه سماحة الإمام الشيرازي، أن الاستقامة في طريق الدين والأخلاق يجب أن تكون دوافعها خالصة، نابعة من الإيمان العميق والإرادة. لا يمنع أي ضرر من أحد مسؤولي الدوائر الحكومية، أو لتجنب السمعة السيئة من سكان المنطقة السكنية، أو الخوف من ظهور الأهل والأقارب، فرما يكون الإنسان صادقا في دينه وأخلاقه من أجل تأمين وظيفة معينة فرصة، أو لكسب مودة شخص ما فإذا انتقل مكان عمله إلى بلد آخر، خاصة إذا كانت الدولة في أوروبا أو في أمريكا - مثلاً - فإن ذلك ينكشف ما خفي وتكشف حقيقة الإمكانيات الخفية لذلك الشخص الذي يدعيها. يصبح الموقف واضحا.

### ما فائدة الصادق إذا كان ضعيفاً؟!

يتساءل الكثير من الناس في عالمنا اليوم عن الجدوى العملية للنزاهة والاستقامة في بيئة مليئة بالفساد والانحراف بمختلف أشكاله؟ ويتمسك البعض بنظرية يروج لها البعض، مفادها أن الالتزام بمثل هذا النمط من السلوك يضر بالشخص الذي يفعله، لأنه يمكن أن يفقده فرصة العمل أو يسبب له مشاكل في علاقاته الاجتماعية، لدرجة أن الكثير من الناس أصبحوا يؤكدون أنه لا توجد نزاهة في إدارات الدولة في كثير من الدول الإسلامية، رغم الشعارات والادعاءات القائمة<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> شبكة النبأ المعلوماتية ، الشيرازي ،الثلاثاء 30 تموز 2019 ،(ما فائدة النزاهة في الحياة) ، تاريخ الولوج للموقع

إن الاستقامة التي أرادها الله تعالى للإنسان هي الأساس المتين للعلاقات الاجتماعية الناجحة والمثمرة في كافة جوانب التقدم والارتقاء. وهذا يمثل رؤية طويلة المدى لمن "يسمع شهيداً"، ويرى العواقب، ويفعلها. مدّ البصر. وأما من اكتفى بيومه وما يحصل عليه من كسب حسب الحاجة، فلن يسلم من العواقب التي ليس له تأثير عليها

فعلى الصعيد السياسي نلاحظ السقوط المريع للحزب السياسية والتنظيمات المسلحة في دهاليز المخابرات والتحالفات المشبوهة، وعلى الصعيد الاجتماعي السقوط المريع الآخر في دهاليز التقليد القاتل لأنماط حياة بعيدة عن قيمهم وثقافتهم، كما يحصل مع تأثيرات وسائل التواصل الاجتماعي، ونفس الامر نلاحظه على الصعيد الاقتصادي.

بالمقابل نلاحظ المستقيمين في حياتهم هم الفائزون؛ إن عاجلاً أو آجلاً، فالتاريخ يخذ دائماً الصامدون والمضحون في سوح المعارك، او في ظروف اقتصادية واجتماعية قاسية، وعندما تظهر الشعوب المتقدمة صناعياً وثقافياً، فانها تشير بالعرفان الى الآباء والاجداد الذين فضلوا قيم التضحية والاستقامة ومصالح شعوبهم وأمتهم على مصالحهم الخاصة، وغلبوا استشراف المستقبل على النظرة الضيقة لما يحيط بهم وحسب.

ثم إن الاسلام لطالما أكد ودعا الى القوة والمنع، ونهى عن أي نوع من التراخي والتخاذل، ففي الحديث الشريف عن الامام الصادق، عليه السلام: "المؤمن القوي خير من المؤمن الضعيف"، وفي حديث آخر له، عليه السلام: "قلب المؤمن كالجبل، وإن من الجبل ما يُقدّ منه، وقلب المؤمن لا يُقدّ منه"<sup>1</sup>

<sup>1</sup> شبكة النبا المعلوماتية ، الشيرازي ،الثلاثاء 30 تموز 2019 ،(ما فائدة النزاهة في الحياة) ، تاريخ الولوج للموقع

## المطلب الثاني

### نماذج أخلاقيات المهنة

#### الفرع الأول : نماذج أخلاقيات المهنة في اطار القطاع العام

**القطاع العام :** ويتمثل في مجموعة الوحدات من قطاع الأعمال التي تدار من قبل الحكومة والتي يمكن أن تدار من قبل القطاع الخاص، وتقوم المؤسسات العامة بإنتاج السلع والخدمات وتقديمها الى الجمهور بالأسعار الادارية.

\*كما يعرف كذلك على أنه تلك القطاعات التي تخضع للسيطرة الكاملة للدولة، وفي هذه الحالة يتم النظر الى الدولة بوصفة وحدة اقتصادية تقوم بأنشطة اقتصادية مناظرة لأنشطة القطاع الخاص، غير أن هذه الأنشطة الاقتصادية العامة تشكل جزءا لا يتجزأ من الخطط والبرامج الاقتصادية للدولة<sup>1</sup>.

القطاع العام في الجزائر: لم يكن للقطاع العام في الجزائر أسس تاريخية تحدد معالمه قبل الاستقلال، لذا كان القطاع العام في الجزائر عبارة عن الممتلكات الخاضعة للحاكم والتي تسمى بأرض البايلك، تركز بالدرجة الأولى على القطاع الزراعي أما القطاعات الأخرى تكاد لا تذكر وبعد الاستقلال، ورثت الدولة الجزائرية المستقلة بعضا من ممتلكات الفرنسيين، ومنه فإن القطاع العام في الجزائر يتشكل من تلك القطاعات التي ورثتها الدولة بعد خروج المستعمر وتحويلها إلى ملكية عامة، حيث أشرفت على تسييرها مباشرة بواسطة ممثلي الدولة، وهناك قطاعات أخرى قامت بتأميمها وبالتالي أصبحت جميع القطاعات التي ورثتها وأممتها الدولة الجزائرية قطاعا عاما، تمتلكه الدولة 21 وتسييره وتشرف عليه .

<sup>1</sup> تعليمية وزارية ،مؤرخة في : 2023/05/04 ، متعلقة بمدونة أخلاقيات الموظفين وأعوان وزارة المالية

تهدف مدونات أخلاقيات الأعوان العموميين، والتي تعتبر هي جزءا من التزامات الحكومة الى تشجيع صفات الأمانة والإستقامة وكذا إقامة مسؤولية الموظفين والأعوان العموميين حيث تسمح لهم بمعرفة البيئة القانونية والأخلاقية التي تحيط بحياتهم المهنية .

تحقيقا لهذه الغاية وعملا بالمادة 7 من القانون 01/06 المؤرخ في 20 فبراير 2006 المتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته ، المعدل والمتمم ، فإن قطاعنا الوزاري ملزم بامتلاك مدونة أخلاقيات موظفي وأعوان وزارة المالية .

حيث ستساهم في المحافظة على صورة وسمعة قطاعنا الوزاري ، من خلال قواعد حسن السلوك والمواقف المثلى التي يجب مراعاتها من قبل جميع فئات مسؤولي الوزارة بغض النظر عن رتبهم أو مناصبهم.

سوف تبرز مدونة الأخلاقيات جميع القواعد والمبادئ التي يجب على جميع موظفي وأعوان وزارة المالية احترامها والامتثال بها دوما أثناء ممارسة مهامهم .

نظرا للأهمية البالغة التي تكتسيها، فإن مدونة أخلاقيات موظفي وأعوان وزارة المالية ستُتخذ في شكل قرار وزاري وسيتم نشرها في الجريدة الرسمية.

بالإضافة الى شمولها على الواجبات العامة، المتمثلة في واجب احترام سلطة الدولة والحفاظ على مصالح الأمة، فإن مدونة أخلاقيات موظفي وأعوان وزارة المالية تم صياغتها من خلال القواعد والمبادئ التالية:

(1) - **الولاء**: نظرا لكونهم في خدمة المجتمع والمواطنين، فإنه يجب على موظفي وأعوان وزارة المالية ،على أن يكونوا أوفياء لإدارتهم وللسلطة المؤسسة قانونا.

(2) - **واجب التحفظ** : إذ يجب التحلي بواجب التحفظ حتى خارج المصلحة ، من خلال امتناع الموظف أو عون وزارة المالية عن أي عمل أو سلوك أو تعليق يعتبر غير متوافق مع الوظيفة التي يشغلها

(3) - **الانضباط**: يلزم الموظف أو عون وزارة المالية باحترام سلطته السلمية في كل ما يخص تأدية المهام المرتبطة بصلاحياته

- 4- **الأمانة والاستقامة** : يتعين على الموظف أو عون وزارة المالية ، القيام بمهمته بكل نزاهة وشفافية وتجنب كل وضعية أو سلوك يتنافى مع واجباته المهنية أو الذي من شأنه التشكيك في أخلاقه أو المساس بمصداقية المرفق العام الذي ينتمي إليه
- 5- **النزاهة** : لايجوز للموظف أو عون وزارة المالية طلب أو قبول أو استلام بطريقة مباشرة أو غير مباشرة أي هبة أو هدية أو أي امتياز آخر ، مهما كانت طبيعته للقيام بمهامه وواجباته والامتناع عن تأديتها
- 6- **السر المهني** : السر المهني ملزم على جميع موظفي أو أعوان وزارة المالية مالم ينص القانون على خلاف ذلك
- 7- **الأخلاق والسلوك الحسن** : يجب على الموظف أو عون وزارة المالية التحلي بالسلوك المحترم ، والامتناع عن كل فعل يتنافى مع طبيعة وظائفه أو أي نشاط يشكل جريمة جنائية أو جنحة
- 8- **الاحترافية والكفاءة** : يجب على العون العمومي تأدية مهامه باحترافية وكفاءة
- 9- **التعجيل والسرعة** : يجب على العون العمومي تأدية مهامه بدقة وصرامة ، ومعالجة الملفات التي يُعهد له بها بسرعة ، لاسيما تلك التي لها علاقة مباشرة بالجمهور
- 10- **المؤاخاة** : تُعد صفة المؤاخاة من الواجبات الأساسية بين موظفي وأعوان وزارة المالية ، حيث يجب أن تمارس بما يعود بالنفع على تأدية المهام
- 11- **المواظبة** : يلزم العون العمومي بالحضور والتواجد الفعلي والدائم في منصب عمله
- 12- **نوعية المرفق العام** : يجب على موظفي وأعوان وزارة المالية السهر ، في كل الظروف ، على ضمان مرفق عمومي ذو نوعية ، وضمن تحسين خدماته باستمرار
- 13- **احترام المواطنين واللباقة** : يجب على موظفي وأعوان وزارة المالية معاملة المواطنين باحترام ولباقة والاستماع بصفة دائمة الى آرائهم وطلباتهم ، والامتناع عن كل سلوك أو تصرف أو عبارات مسيئة أو جارحة اتجاههم
- 14- **واجب الحياد** : يجب على موظفي وأعوان وزارة المالية التحلي بالحياد والموضوعية واحترام القواعد والقيم الراسخة في الوفاء بالتزاماتهم المهنية تجاه المواطنين ، من خلال منحهم معاملة عادلة غير تمييزية .

15- **اعلام المواطنين** : يلزم العون العمومي بتزويد المواطنين بالمعلومات التي يحتاجونها والتي يكون من حقهم الحصول عليها في إطار التشريع والتنظيم ساري المفعول

16- **واجب اليقظة السبرانية** : يلزم كل موظف أو عون وزارة المالية بالتحلي باليقظة العالية في مجال حماية برامج الإعلام الآلي ،حسابات الولوج كلمات المرور أو أي وسيلة أخرى موضوعة تحت تصرفه

17- **الابتعاد عن تضارب المصالح** : يعتبر تضاربا للمصالح كل حالة تداخل بين المصلحة العامة والمصالح الشخصية التي من شأنها التأثير على الأداء المستقل والعاقل والموضوعي للوظيفة

18- **المسؤولية وتقديم الحسابات** : يكون العون العمومي ، مهما كانت رتبته في السلم الإداري ،مسؤولا عن تنفيذ المهام التي أوكلت له وعن القرارات التي وضعت تحت تصرفه وهو ملزم بتقديم الحسابات الى كل هيئة مخولة ،كما يكون ملزم أيضا بالدفاع عن مصالح المرفق العام وصيانة الأملاك التي وضعت تحت تصرفه ،ويمكن أن تبقى مسؤولية الموظفين وأعاون الوزارة قائمة مدنيا ،جزائيا وعلى مستوى أنظمة الإنضباط الإداري .

### الفرع الثاني : نماذج أخلاقيات المهنة في اطار القطاع الخاص

ويتمثل في الجزء من الاقتصاد الوطني الذي تديره أو تملكه شركات الأشخاص وشركات الأموال والأفراد

كما يعرف كذلك بأنه القطاع الذي يدار بمعرفة الأفراد و وحدات الأعمال، وتتولى آليات السوق توجيه دفة الأمور بالنسبة للأنشطة الاقتصادية الخاصة وهي تسعى بالتالي إلى تحقيق أقصى ربح ممكن .

وينقسم القطاع الخاص إلى قسمين

- **قطاع خاص منظم**: وهو القطاع الذي يعمل في إطار منظم حيث يمسك في عمله وتعامله حسابات نظامية .

- **قطاع خاص غير منظم**: وهو القطاع الذي لا يمسك في عمله وتعامله حسابات نظامية وهو قطاع حرفي.

نموذج أخلاقيات المهنة في المؤسسات الخاصة يعتمد عادة على مجموعة من المبادئ والقيم التي تهدف إلى توجيه سلوك الموظفين والقيادات داخل المؤسسة. من النقاط الأساسية التي يشملها هذا النموذج:

1. النزاهة والشفافية: ضرورة العمل بصدق ووضوح في جميع الأنشطة التجارية والتفاعلات الداخلية والخارجية.

2. المسؤولية الاجتماعية: تعزيز دور المؤسسة في المجتمع والالتزام بالقوانين واللوائح المحلية والدولية.

3. الوعي والحساسية الأخلاقية

التعرف على الجوانب الأخلاقية للقرار أو الوضع. وذلك بالقيام بجلسات تدريب منتظمة لتعزيز قدرة الموظفين على تحديد القضايا الأخلاقية<sup>1</sup>.

4. الحكم الأخلاقي:

اتخاذ القرارات بناءً على المبادئ والقيم الأخلاقية وذلك بتطوير أطر اتخاذ القرار التي تدمج المبادئ التوجيهية الأخلاقية<sup>2</sup>.

5. النية الأخلاقية

الالتزام بفعل ما هو صحيح. وضع سياسات تنظيمية واضحة ومدونة للأخلاقيات.

6. السلوك الأخلاقي:

التصرف بطرق تتسق مع المبادئ الأخلاقية. بتشجيع السلوك الأخلاقي من خلال الحوافز والاعتراف بالأفعال الأخلاقية.

7. ثقافة المنظمة والقيادة

---

<sup>1</sup> Treviño, L. K., & Nelson, K. A. (2017). Managing Business Ethics: Straight Talk about How to Do It Right (7th ed.). Wiley.p35

<sup>2</sup> Treviño, L. K., & Nelson, K. A. p67.

تنمية ثقافة تعزز السلوك الأخلاقي. القادة الذين يضعون مثلاً أخلاقياً قوياً ويعززون المعايير الأخلاقية.

8. العدالة والمساواة: معاملة جميع الأفراد بعدالة واحترام، دون أي تمييز أو تفرقة.
9. احترام الخصوصية: حماية معلومات العملاء والموظفين والشركاء التجاريين، وعدم التساهل في انتهاك الخصوصية.
10. التزام بالمعايير المهنية: العمل بما يتوافق مع أعلى معايير الأخلاقيات المهنية في المجال الذي تنشط فيه المؤسسة.
11. تعزيز بيئة العمل الصحية والأمنة: إنشاء بيئة تعزز الصحة والسلامة لجميع العاملين في المؤسسة.
12. النموذج القيادي الأخلاقي: تشجيع القادة داخل المؤسسة على تقديم القدوة الأخلاقية والتفاني في الممارسات الأخلاقية.
13. الالتزام بالتنوع والشمولية: احترام وتقدير التنوع الثقافي والجنس والعمر والأديان والإعاقات، وتعزيز بيئة شاملة للجميع<sup>1</sup>.

---

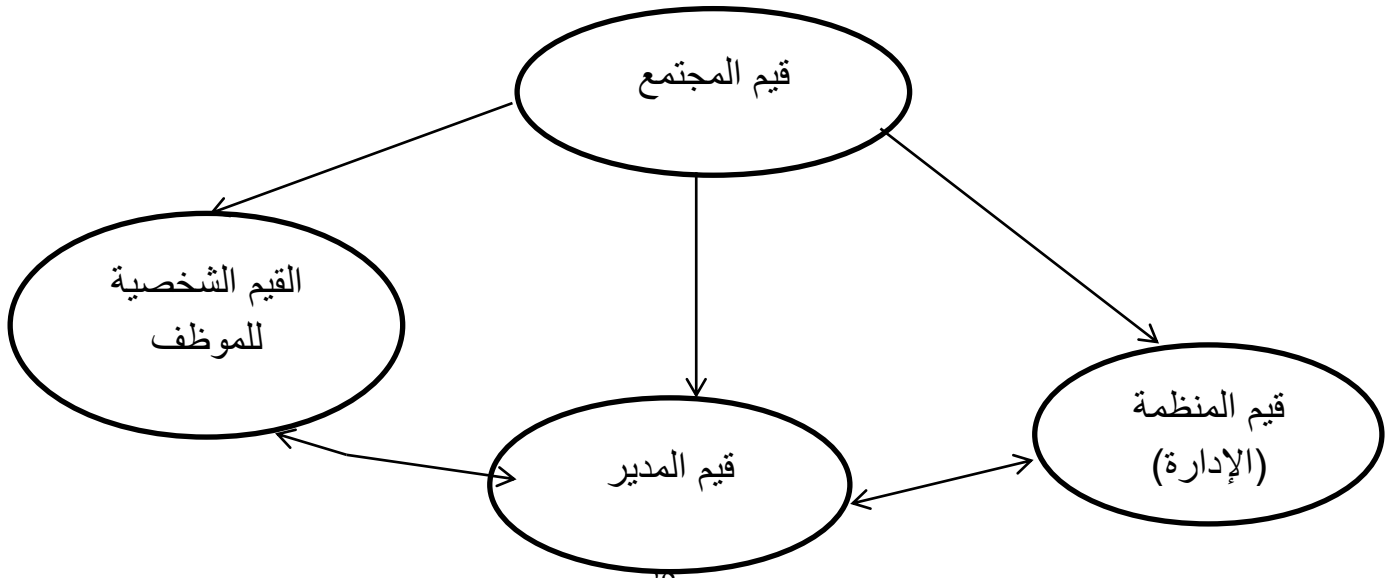
<sup>1</sup> Treviño, L. K., & Nelson, K. A. p250.

## المبحث الثاني

### أخلاقيات المهنة في إطار التشريعات الدولية والوطنية

تكتسي الوظيفة العامة أهمية غير خافية، إن على مستوى المنظمة أو على مستوى الخدمات المقدمة، باعتبار الموظف نقطة التماس الأولى مع المواطن وترسيخاً لأخلاقيات المهنة وتتميتها في ضمير وسلوك الموظف والمهني، وحلول عقبات تطبيقها؛ عمل المشرع في الأمر 06-03 على تحديد جملة من الأخلاقيات المهنية الواجب التحلي بها من قبل الموظف للمساهمة في تقديم خدمة عمومية نوعية ترقى إلى طموحات وانشغالات المواطن، ولذلك تسعى هاته المقالة إلى الوقوف على مفهوم أخلاقيات المهنة ومصادرها، مع التعرض للأخلاقيات المهنية التي حددها قانون الوظيفة العمومية، والتطرق لأهم الوسائل التي تعزز هذه الأخلاقيات ودراسة مستقبل الأخلاقيات وتحدياتها في المنظمة على ضوء هاته المواد.

### الشكل (02): العلاقة التبادلية بين القيم



## المطلب الأول

### أخلاقيات المهنة في إطار التشريعات الدولية<sup>1</sup>

تصف مدونة الأخلاقيات للمنظمة ("المدونة") المعايير الأخلاقية للسلوك الذي يُتَوَقَّع من جميع موظفي المنظمة على الدوام. وتستهدف المدونة تعزيز بيئة مواتية ومراعية للمبادئ الأخلاقية تكفل الثقة والشفافية والاحترام على نطاق المنظمة والارتقاء بها واستدامتها<sup>2</sup>.

#### 1/ تعزيز الامتثال وإدارة المخاطر والأخلاقيات

- منع الانتقام والتصدي له
  - مدونة الأخلاقيات وقواعد السلوك المهني
  - تعزيز الامتثال وإدارة المخاطر والأخلاقيات
  - إقرارات المصالح
  - الخط الساخن للإبلاغ عن التجاوزات
  - مدونة قواعد السلوك في فعاليات المنظمة
- إن مكتب الامتثال وإدارة المخاطر والأخلاقيات التابع لمنظمة الصحة العالمية يعزّز الشفافية وإدارة المخاطر على المستوى المؤسسي، ضمن إطار المبادئ الأخلاقية للمنظمة. ولهذه الغاية، يعزّز المكتب ممارسة المبادئ الأخلاقية المستمدة من المعايير السلوكية للخدمة المدنية الدولية فيما يخص جميع موظفي المنظمة والعاملين المرتبطين بها.

---

المبادئ الأخلاقية، أنظر (منظمة الصحة العالمية )

الاستشارة بحرية عن المسائل الأخلاقية. ويمكن الهدف من ذلك في مساعدة الأفراد على تأدية واجباتهم بشكل مهني ومنصف، وإدارة شؤونهم الشخصية على نحو لا يتضارب مع مسؤولياتهم الرسمية.

## 2/ يقدم مكتب الامتثال وإدارة المخاطر والأخلاقيات الخدمات التالية:

- تقديم مشورة سرية عن الأخلاقيات
- تعزيز الوعي والتنقيف بالأخلاقيات
- تعزيز معايير الأخلاقيات
- حماية الموظفين من الانتقام جراء الإبلاغ عن المخالفات
- إدارة إعلانات المصالح المتعلقة بالموظفين والخبراء الخارجيين
- التصريح بالأنشطة الخارجية<sup>1</sup>

### تنويه:

تود المنظمة أن تؤكد لجميع المتعاقدين والمتعاونين معها أنها لا تتسامح إطلاقاً مع الاستغلال والاعتداء الجنسيين.

ويُتوقع من كل متعاقد ومتعاون أن يتخذ جميع التدابير المناسبة لمنع ارتكاب أفعال الاستغلال الجنسي أو الاعتداء الجنسي ضد أي كان من جانب موظفيه أو أي أشخاص آخرين يستعين بهم لأداء أي خدمات بموجب الاتفاق المبرم مع المنظمة والتصدي لتلك الأفعال.

ويُتوقع من كل متعاقد ومتعاون أن يمتنع عن ارتكاب أي فعل من أفعال الاستغلال أو الاعتداء الجنسي وأن يتخذ جميع التدابير المعقولة والمناسبة لمنع موظفيه وغيرهم من الأشخاص الذين يستعين بهم من القيام بذلك، على النحو المبين في السياسة<sup>2</sup>. كما يُتوقع من كل متعاقد ومتعاون أن يبلغ المنظمة على الفور، وفقاً لأحكام السياسة، بأي انتهاكات فعلية أو مشتبه فيها للسياسة تتناهى إلى علم المتعاقد أو المتعاون وأن يتصدى لها.

<sup>1</sup> (منظمة الصحة العالمية ، المبادئ الأخلاقية )، مرجع سابق

### 3/ وفي حالة انتهاك السياسة، يجوز للمنظمة أن تقرر ما يلي:

- إنهاء أي عقد يربطها بالمقاول أو المتعاون فوراً بموجب إخطار كتابي إلى المقاول أو المتعاون، دون تحمّل أي مسؤولية عن التكاليف المترتبة على إنهاء العقد أو أي مسؤولية أخرى من أي نوع؛
- استبعاد المتعاقد أو المتعاون من المشاركة في أي مناقصات جارية أو مقبلة أو الدخول في أي علاقات تعاقدية أو تعاونية مع المنظمة في المستقبل.

ويحق للمنظمة إبلاغ الأجهزة الرئاسية لمنظمة الصحة العالمية ووكالات الأمم المتحدة الأخرى عن أي انتهاك للأحكام المذكورة أعلاه.

### الفرع الأول: أخلاقيات المهنة في إطار جهود الأمم المتحدة

عمل مكتب الأخلاقيات في الأمم المتحدة على تعزيز ثقافة أخلاقية تستند إلى القيم الأساسية للأمم المتحدة المتمثلة في النزاهة والكفاءة المهنية واحترام التنوع، والقيم المبينة في مدونة أخلاقيات موظفي الأمم المتحدة والتي تشمل الاستقلال والولاء والنزاهة والمساءلة واحترام حقوق الإنسان<sup>1</sup>.

ويتمثل هدف مكتب الأخلاقيات في مساعدة الأمين العام على كفالة أن يتقيد جميع الموظفين بواجباتهم وأن يؤديها وفقاً لأعلى معايير النزاهة، على نحو ما يقتضيه ميثاق الأمم المتحدة، من خلال تشجيع ثقافة عمادها الأخلاقيات والشفافية والمساءلة. ويوفر المكتب بيئة محاطة بالأمان والسرية، يشعر الموظفون في ظلها بالحرية في طلب المشورة بشأن المسائل الأخلاقية، والتماس الحماية من الانتقام عند التبليغ عن سوء السلوك.

### ويتمتع مكتب الأخلاقيات في الأمم المتحدة ب:

- الاستقلالية عن الإدارة وعن جميع مكاتب الأمم المتحدة الأخرى؛
- الحياد في طريقة التعامل مع الأفراد؛
- الحفاظ على سرية المعلومات الموكلة إليه؛
- المهنية في التعامل مع أصحاب المصلحة

<sup>1</sup>، منظمة الصحة العالمية ، المبادئ الأخلاقية ، مرجع سابق

والمكتب مرجع لمن يلتمس المشورة قبل الانخراط في أي نشاط، وذلك لتجنب وإدارة تضاربات المصلحة. ويقدم المكتب المشورة الواضحة والعملية للموظفين، فيساعدهم بذلك على القيام بأعمالهم بمهنية وعدالة، وعلى إدارة حياتهم الخاصة بشكل لا يتعارض مع واجباتهم الرسمية. ويُتوقع من جميع الموظفين أن يتعاونوا مع مكتب الأخلاقيات، وأن ييسروا للمكتب سبل الوصول إلى السجلات والوثائق التي يطلبها وقد أنشئ مكتب الأخلاقيات في عام 2006 لضمان أعلى مستويات نزاهة الموظفين، وفقاً للمادة 101، الفقرة 3، من ميثاق الأمم المتحدة، مع مراعاة الفقرة 161 من الوثيقة<sup>1</sup> الختامية لمؤتمر القمة العالمي لعام 2005 وعملاً بقرار الجمعية العامة 248/60.

تشمل مهام المكتب ما يلي: (أ) إبداء المشورة والإرشادات للموظفين، في إطار السرية، بشأن مسائل الأخلاقيات، بما يشمل تعهد خط هانفي لتقديم المساعدة في مسائل الأخلاقيات؛ (ب) إدارة برنامج إقرارات الذمة المالية في المنظمة؛ (ج) إدارة سياسة المنظمة المتعلقة بالحماية من الانتقام في ما يخص المسؤوليات الموكلة إلى مكتب الأخلاقيات؛ (د) وضع المعايير وتوفير التدريب والتنقيف في المسائل المتعلقة بالأخلاقيات، بالتنسيق مع مكتب إدارة الموارد البشرية وغيره من المكاتب، وتنظيم أنشطة التوعية ذات الصلة بموضوع الأخلاقيات؛ (هـ) دعم عملية وضع معايير الأخلاقيات وتعزيز اتساق السياسات العامة المتبعة في الأمانة العامة وضمن صناديق المنظمة وبرامجها<sup>2</sup>.

### من نخدم\*

يقدم مكتب الأخلاقيات التابع للأمم المتحدة الأمانة العالمية خدماته لجميع مراكز العمل في نيويورك وجنيف وفيينا ونيروبي؛ وجميع اللجان الإقليمية وعمليات حفظ السلام والبعثات السياسية الخاصة؛ والمكاتب المعينة الأخرى. المكتب هو مورد مستقل وسري ونزيه لخدمة جميع موظفي الأمانة العامة للأمم المتحدة - في كل مكان<sup>3</sup>

<sup>1</sup> منظمة الصحة العالمية ، 13 أيلول سبتمبر 2023 / المنشور ، مدونة القواعد الأخلاقية لمنظمة الصحة العالمية

<sup>2</sup> مكتب الأخلاقيات في الأمم المتحدة ، الاستماع ، النصيحة الاحترام

### -اليمين الدستورية

بصفتنا موظفين في الأمم المتحدة، يدعونا ميثاق الأمم المتحدة إلى الحفاظ على أعلى مستويات الكفاءة والنزاهة. ينعكس هذا الالتزام في قسم اليمين الذي اتخذناه جميعًا عندما بدأنا وظائفنا في الأمم المتحدة: أعلن وأعد رسمياً بأن أمارس بكل ولاء وحصانة وضمير المهام المسندة إليّ بصفتي موظفاً مدنياً دولياً في الأمم المتحدة، وأن أؤدي هذه المهام وأنظّم سلوكي واطعاً نصب عيني مصالح الأمم المتحدة وحدها، وألا ألتمس أو أقبل أية تعليمات فيما يتعلق بأداء واجباتي من أية حكومة أو جهة أخرى خارجة عن المنظمة. "وكذلك أعلن وأعد رسمياً بأن أحترم الالتزامات الملقاة على عاتقي كما هي مبيّنة في النظامين الأساسيين والإداري للموظفين".

### القواعد المعمول بها:

اعتمدت الأمم المتحدة مجموعة متنوعة من القواعد واللوائح المتعلقة بسلوك الموظفين. تم تجميعها في ST/SGB/2016/9 التي تصف الحالة والحقوق الأساسية وواجبات موظفي الأمم المتحدة. هذه المجموعة من القواعد القانونية ذات الصلة - من الميثاق و اتفاقية امتيازات وحصانات الأمم المتحدة و النظام الأساسي والقواعد والتعليق - يحدد القيم الأساسية ويضع<sup>1</sup> معايير لجميع موظفي الأمم المتحدة. يحتوي القسم الرابع من ST/SGB/2016/9 أيضاً على معايير السلوك للخدمة المدنية الدولية كما تم تحديثها من قبل لجنة الخدمة المدنية الدولية

### الفرع الثاني : أخلاقيات المهنة في إطار جهود الاتحاد الإفريقي

قام الاتحاد الإفريقي على مجموعة من الأهداف، وهي:

- ✓التعاون بين الدول الأفريقية لتحقيق الحياة الأفضل لمختلف شعوب أفريقيا.
- ✓تعزيز الوحدة بين الدول الأفريقية وزيادة تضامنها وتعاونها.
- ✓زيادة التعاون بين الدول في إطار الأمم المتحدة. المحافظة على السلامة والأمن بين دول الاتحاد الإفريقي وتأكيد سيادتها.

<sup>1</sup> أخلاقيات المهنة-برقراق: القوانين والتشريعات (univ-setif2.dz): تاريخ الولوج 2024/05/31 على الساعة 1:30

- ✓ التخلص من الاستعمار وأي تمييز عنصري بين الدول الأعضاء.
- ✓ التنسيق بين سياسات الدول الأعضاء سواء كانت سياسات الدفاع أو السياسات الخاصة بالأمور الاقتصادية، أو التعليمية، أو الدبلوماسية، أو الصحية أو غيرها من المجالات الأخرى.
- ✓ تحفيز التنمية الاقتصادية بين الدول الأعضاء.
- ✓ توفير الظروف الضرورية التي من شأنها أن تجعل قارة أفريقيا تلعب دوراً مناسباً في الاقتصاد العالمي والمفاوضات الحاصلة بين الدول.
- ✓ تنمية قارة أفريقيا بواسطة العلم والتكنولوجيا والأبحاث المختلفة.
- ✓ ترسيخ الديمقراطية والمؤسسات التابعة لها، وتعزيز مبدأ المشاركة الشعبية.
- ✓ العمل على القضاء على الأمراض المختلفة، والوقاية من الأمراض ما أمكن لتعزيز الصحة الجيدة في قارة أفريقيا وذلك عبر العمل المشترك بين الدول الأعضاء.
- ✓ العمل على رفع مستويات معيشة الشعوب الأفريقية عن طريق تعاون الدول في مختلف المجالات.
- ✓ ترسيخ مبادئ حقوق الإنسان وحماية هذه الحقوق تبعاً للميثاق الأفريقي لحقوق الإنسان<sup>1</sup>.

### أجهزة الاتحاد الأفريقي يتألف الاتحاد الأفريقي من مجموعة من الأجهزة ومنها:

- الجمعية:** وتتكون من رؤساء الدول الأعضاء والحكومات التابعة لها أو ممثلين الدول الأعضاء، ويُعتبر مؤتمر رؤساء الدول والحكومات الجهاز الأعلى مكانةً في الاتحاد الأفريقي. **المجلس التنفيذي:** ويتكون من الوزراء أو السلطات التي يتم تعيينها من قبل حكومات الأعضاء، ويُعتبر المجلس التنفيذي مسؤولاً أمام الجمعية<sup>2</sup>.
- اللجنة:** وتتكون من رئيس الاتحاد ونائب رئيس الاتحاد، ومفوضين عددهم ثمانية، وأعضاء آخرين.

<sup>1</sup> أخلاقيات المهنة - بقرقراق: القوانين والتشريعات (univ-setif2.dz): تاريخ الولوج 2024/05/31 على الساعة 1:30

<sup>2</sup> محمد حسين منصور، المدخل إلى القانون، القاعدة القانونية، منشورات الحلبي الحقوقية (لبنان)، ط2010، ص1، ص11.

**لجنة الممثلين الدائمين:** وهي مؤلفة من ممثلين دائمين للدول الأعضاء الذين تم اعتمادهم من قبل الاتحاد، وتتمثل مهمة لجنة الممثلين في إعداد الأعمال الخاصة بالمجلس التنفيذي. **المؤسسات المالية:** وتتمثل في البنك المركزي الأفريقي، وصندوق النقد الأفريقي، وبنك الاستثمار الأفريقي.

**اللجان الفنية المتخصصة:** هي اللجان التي تعالج القضايا القطاعية، مثل لجنة التعليم والثقافة والموارد البشرية، ولجنة الشؤون النقدية والمالية، ولجنة الصناعة، والعلوم والتكنولوجيا، والطاقة، والموارد الطبيعية، والبيئة.

- مجلس السلام والأمن.
- محكمة العدل.
- البرلمان الأفريقي.
- مفوضية الاتحاد الأفريقي.
- مجلس الـ ECOSOC.

## المطلب الثاني

### أخلاقيات المهنة في إطار التشريعات الوطنية

#### الفرع الأول: أخلاقيات المهنة في إطار التشريع الجزائري

1- على المشرع الجزائري ضرورة تبني ما تبناه المشرع الفرنسي، والمساعدة في إصدار بموجب مرسوم تنفيذي لمدونة أخلاقيات المهنة في مجال الصفقات العمومية تهدف إلى:  
أ- تنظيم سلوك المصلحة المتعاقدة في أداء واجبها، وضمان أكبر لممارسة مهنية تحترم القواعد القانونية.

ب- تحقيق فعالية أكبر في الطلب العمومي والتي يجب أن تتم من أول دينار ينفق.<sup>1</sup>  
ب) ضمان الاستخدام السليم للمال العام، وذلك عن طريق توفير أكبر نسبة جودة/سعر للمجتمع. د- تحقيق المزيد من الأمن والاستقرار القانوني، وذلك عن طريق تعزيز أكبر لمبدأ الشفافية في الصفقات العمومية.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> [Dspace de universite Djillali Liabes de SBA: أخلاقيات المهنة في مجال الصفقات العمومية - دراسة](#)

مقارنة (univ-sba.dz)

<sup>2</sup> [أخلاقيات المهنة-بررقاق: القوانين والتشريعات \(univ-setif2.dz\): تاريخ الولوج 2024/05/31 على الساعة 3:13](#)

هـ- احترام المبادئ الأساسية للصفات العمومية و التي هي:

- مبدأ حرية الوصول إلى الطلبية العمومية

- مبدأ المساواة في المعاملة بين المترشحين

- مبدأ الشفافية في الإجراءات تعتبر هذه المبادئ وسيلة أساسية لمحاربة التعطيم الذي يحيط بقرارات الاختيار وكذا المحاباة، وهي بالتالي ضرورية من أجل أخلاقة الطلب العمومي، وعلى الرغم من مجرد ذكرها من طرف المشرع الجزائري بنص المادة 03 من المرسوم 10-236 المعدل والمتمم والمتضمن تنظيم الصفات العمومية إلا أنها تحمل في طياتها مجموعة كبيرة من القواعد الأخلاقية والتي تحتّ عليها.

. و- تحقيق منافسة واسعة وعادلة تحفز على الكفاءة والابتكار وتعمل على خفض تكاليف المنتجات والخدمات وتشجع على تطوير العمليات وتعزيز النمو الاقتصادي وتساعد على ضمان أدائه بشكل أفضل.

إنّ وضع مدونة الأخلاقيات في مجال الصفات العمومية يؤكد استعداد المجتمع لاتباع المبادئ الدولية والتي تشكل إطارا مشتركا وأداة مرجعية لجميع الشركات، النقابات، المنظمات، المؤسسات المحلية، وذلك باعتبارها المعيار الوحيد الذي يوفر إطارا دوليا لسلوك أي مؤسسة بغض النظر عن حجمها ومجال عملها.

وعلى هذا النحو فإننا نركّز على سبع مواد أساسية، بما في ذلك الممارسات العادلة، وبشكل أكثر تحديد السلوك الأخلاقي في المعاملات

- مكافحة الفساد

- المنافسة العادلة

- السلوك المسؤول

- العلاقات الجيدة بين المنظمات.....<sup>1</sup>

2- على المشرع الجزائري إصدار قانون يحدّد شروطا صارمة تتعلق بالكفاءة والأمانة والنزاهة وشروط التعيين في الوظائف التي يشرف مسؤولوها على إبرام وتنفيذ الصفات العمومية، وفي هذا الإطار نوصي بمراجعة شروط الترشح لعضوية المجلس الشعبي البلدي

<sup>1</sup> ( أخلاقيات المهنة-برقراق: القوانين والتشريعات) : (univ-setif2.dz)تاريخ الولوج 2024/05/31 على الساعة 1:30

والولائي، على أن يكتب حديث الأمانة على أول صفحة من هذا القانون وأن يعلّق على باب كلّ إدارة حكومية وبالبنء العريض<sup>1</sup>.

3- توعية الموظفين العموميين المكلفين بملف الصفة العمومية بالبعد الأخلاقي وأهميته في الإدارة وأثره الإيجابي على المجتمع عن طريق التثقيف من البرنامج التدريبي وبشكل إلزامي، خاصة وإذا علمنا أن اكتساب الكفاءة المهنية أصبحت أمرا ضروريا جدّا، فهي تساعد على تجنّب الصفقات غير الضرورية، ولهذا على المصلحة المتعاقدة أن تكون قادرة على تحديد معايير الاختيار ذات الصلة، قادرة على التفاوض مع الموردّين، اختيار العرض الجيد و في أقصر وقت وبدون الوقوع تحت تأثير المرشّحين لنيل الصفة.

4- إضافة مادة في قانون الصفقات العمومية تنصّ على إنشاء موقع إلكتروني يتّصل مباشرة بوزارة المالية من أجل تلقي الشكاوى المتعلقة بأيّة مخالفة لأحكام مدونة الأخلاقيات.

5- يجب أن تكون العقوبات المطبّقة على المخالفين عقوبات لا يفصل بين ارتكاب جرائمها وتطبيقها زما طويلا لأنّ كلّ تأخير طويل يفرغ العقوبة من أهدافها، ويظّل عليها كثيرا من الشبهات، كما أنّه يجب التمييز عمليا بين الخطأ بدافع الاستفادة، والخطأ الإجرائي البحت الذي يقع فيه الكثير من الموظفين لنقص في التكوين تتحمّله الهيئات المستخدمة أكثر مما يتحمّله الموظّف، وهذا بدوره يقتضي وجود عدالة متخصصة في مجال الصفقات العمومية.

6- إضافة مادّة في قانون الصفقات العمومية تعالج حالات تضارب المصالح، وذلك عن طريق منع أعضاء لجان الصفقات التقدّم بالذات أو بواسطة، عطاءات لتلك الجهات كما يجب النص في نفس المادة على ضرورة تحييتهم عن النظر في أيّ عقد يكون لأحد أقاربهم، حتى الدرجة الرابعة مصلحة فيه. .

7- ضرورة قيام الأسرة بواجبها، وتفعيل الخطاب الديني في المساجد من أجل خلق توعية دينية وأخلاقية، وغرس القيم والإحساس بالمسؤولية، والتشجيع على الاستقامة والنزاهة، حتى يدرك الفرد أن قيمته في هذا المجتمع فيما يقدمه لا فيما يأخذه، خاصة إذ علم أنه من عظمة التشريع الإسلامي الذي جعل الجزاء كاملا ليس جزاء حسابيا محضا ولا وقائيا، بل جعله ثمرة للجهد وليس حائثا عليه فحسب، بل لقد بلغ من تلطف الله سبحانه وتعالى مع

<sup>1</sup> ( أخلاقيات المهنة-برقراق: القوانين والتشريعات) : (univ-setif2.dz)تاريخ الولوج 2024/05/31 على الساعة

عباده بأن جعل العمل الصالح قرصاً يقرضه العبد لربه، وجعل التطوع ببذل الجهد يستدعي شكره - سبحانه وتعالى - لعنده يقول: ﴿مَنْ ذَا الَّذِي يُقْرِضُ اللَّهَ قَرْضًا حَسَنًا فَيُضَاعِفَهُ لَهُ أَضْعَافًا كَثِيرَةً﴾.. ويقول سبحانه وتعالى أيضاً: ﴿وَمَنْ تَطَوَّعَ خَيْرًا فَإِنَّ اللَّهَ شَاكِرٌ عَلِيمٌ﴾.. فماذا يتوقع من موظف يعمل في ظلّ هذا القانون الريائي؟

8- إدراج مقياس أخلاقيات المهنة في كلّ الجامعات الجزائرية، من أجل إعداد الطلبة للدخول في المجال الوظيفي مع تنمية سلوكهم بالمسؤولية والإخلاص. 9- تحسين الوضع المادي للموظف العام حتى لا يحتاج إلى أخذ الرشوة، خاصة بالنسبة للموظف المكلف بمفّ الصفة العمومية، فهناك اعتبارات مالية مهمّة جدّاً في هذا المجال، وهي تسيل اللعاب، ولذلك يجب الحرص على ضمان عفة هذا الموظف، واستقلالته وحياده وتجرده، ولا يتأتّى ذلك إلاّ إذا كان المرتب على قدر كبير من الكفاية<sup>1</sup>.

10- التأكيد على واجب التصريح بالامتلاكات لكلّ من يشغل وظيفة قيادية أو وظائف محدّدة تتصلّ بالمال العام

11- التأكيد على استقلالية أجهزة الرقابة عن السلطة التنفيذية حتى تستطيع القيام بدورها وتقوية أساليب رقابتها والحفاظ على المال العام  
**القوانين والتشريعات :**

إذا عرفنا أنّ القانون هو «مجموعة القواعد التي تنظم سلوك الأفراد في الجماعة، وتعمل السلطة العامة على تطبيق هذه القواعد من خلال توقيع الجزاء على من يخالفها»<sup>2</sup> يظهر من هذا التعريف أنّ القاعدة القانونية هدفها تنظيم السلوك في المجتمع الإنساني، لمنع التجاوزات وضمان الحقوق والواجبات، والذي لا شك فيه أنّ من يقرر الجزاء وينفذه هو سلطة الدولة، بمختلف مؤسساتها وعلى اختلاف تخصصاتهم .

وكما مرّ معنا تتسم القاعدة القانونية بالتجرد والعمومية في مخاطبة المعنيين بها، فهي لا تخاطب شخصاً معيناً بذاته، وهي تنطبق على كل من تتوفر فيه الشروط والمواصفات

<sup>1</sup> دويني مختار، لا يُعذر يجهل القانون، مبدأ بعيد عن الحقيقة قريب من الوهم، مجلة المعيار، ع10، مج 5، ص324.

<sup>2</sup> -«الدستور، قانون أساسي "سّر قانون"»، سّر بالفارسية تعني رأس، يُنظر: عبد الوهاب علوب، الفارس، معجم عربي فارسي، يضم ألفاظاً وتعبيرات وتراكيب عربية معاصرة، فصحي وعامية، المركز القومي للترجمة

المحددة مسبقا، وبالجزء المادي والعيني المقرر بنصّ القانون. فمن صورته؛ الجزء الجنائي، والجزء المدني، والجزء التأديبي والمالي والإداري ... لهذا يمكن القول أنّ القوانين تخضع لتراتبية وهيكلية محددة، الجزائر كبقية بلدان العالم تعتمد على مبدأ تدرج القوانين، مبنية على قوتها والجهة الصادرة عنها، يشمل الدستور الذي يتموضع في قمة الهرم القانوني .

### 1- الدستور : الكلمة فارسية دخلت إلى اللغة العربية، وتُقابل الفرنسية

بلفظ ( constitution ) واللفظة نفسها في الانجليزية بتلفظ مختلف، والدستور هو «الوثيقة التي تتضمن مجموعة القواعد التي تتعلق بنظام الحكم في الدولة، وقد يُطلق هذا الاصطلاح على مجموعة القواعد التي تتعلق بنظام الحكم في الدولة، وبالمعنى الأخير يمكن أن يكون الدستور مكتوبا، كما يمكن أن يكون عرفيا مثل الدستور الانجليزي»<sup>1</sup> يتبين من هذا التعريف أنّ الدستور وثيقة قانونية تتضمن عادة ديباجة ومجموعة من المواد، هذه المواد القانونية، تحدد ثلاثة مسائل هامة:

1- نظام الحكم في الدولة مثاله من الدستور الجزائري «الجزائر جمهورية ديمقراطية شعبية، وهي وحدة لا تتجزأ»<sup>2</sup> فالنظام هو الجمهوري، ويحدد العلاقة بين السلطات الثلاث : السلطة التشريعية القضائية والتنفيذية، والفصل بينها وكذلك حقوق المواطنين وواجباتهم . فقد نصّت المادة رقم 37 على « كلّ المواطنين سواسية أمام القانون، ولهم الحق في حماية متساوية، ولا يمكن أن يُتدرّج بأيّ تمييز يعود سببه إلى المولد، أو العرق، أو الجنس، أو الرّأي، أو أيّ شرط أو ظرف آخر، شخصي أو اجتماعي »، أما المقصود بكتابة الدستور فهو تدوينه، والدستور العرفي الوحيد أي غير المدون هو الدستور الانجليزي، رغم عدم كتابته فهو محترم ومبادئه ماثلة في كلّ القوانين . وانطلاقا من الدستور، نجد كلّ القوانين في الدولة تأتي منسجمة معه ومتوافقة، ومفصلة لمواده، في مختلف المجالات، وذلك تجسيدا لمبدأ سمو الدستور، فهو يعلو كلّ القوانين .

<sup>1</sup> معجم القانون، مجمع اللغة العربية، (الهيئة العامة لشؤون المطابع الأميرية)، دط، 1999، ص.17

<sup>2</sup> الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 8215 جمادى الأولى 30/1442 أديسمبر سنة 2020

وتجدر الإشارة إلى أنّ المعاهدات الدولية التي تصادق عليها الدولة تتجسد في قوانينها. «فالدستور باعتباره يتميز عن القواعد القانونية العادية سواء في سنّهِ أو تعديله أو إلغاءه<sup>1</sup>، فهو القانون الأسمى يخضع له كلّ الأفراد والسلطات، كما أنّه مصدرا لكلّ القوانين الأخرى والأخذ بذلك يؤدي إلى مبدأ تدرج القواعد القانونية من حيث الشكل والمضمون، بحيث تتقيد القاعدة الأدنى بالقاعدة الأعلى منها<sup>2</sup>» فخصوصية الدستور من حيث وضعه وتعديل مواده أو إلغائها؛ أهلتها لهذا السمو .

## 2- القوانين العضوية : La loi organique

كما تبين سابقا، يعطي الدستور المواد القانونية في أصولها الكلية الكبرى، وتأتي القوانين المختلفة لتفصيلها، مجموعة القواعد القانونية المكتوبة التي تضعها السلطة التشريعية في الدولة، في حدود الاختصاصات والمجالات التي نصّ عليها الدستور في المادة 140 والسلطة المختصة هي البرلمان .

يعود ترتيبها من حيث القوة القانونية لعدة أسباب وهي :

طريقة سن القوانين من حيث التصويت والسلطة المختصة : «تتم المصادقة على القانون العضوي بالأغلبية المطلقة للنواب ولأعضاء مجلس الأمة»

طبيعة الرقابة التي تخضع لها عند صدورها من المجلس الدستوري : مطابقة النصّ مع الدستور قبل صدورها . حيث ورد في الفقرة الثانية من المادة 140 « يخضع القانون العضوي، قبل إصداره، لمراقبته مطابقتة للدستور من طرف المحكمة الدستورية» فتتحصّر الرقابة بعدم معارضتها لقواعد وأحكام الدستور ولا تتجاوز الحدود والمجالات المنصوص عليها .

المجالات التي حددها الدستور وهي : «يُشرّع البرلمان بقوانين عضوية في المجالات الآتية:

- تنظيم السلطات العمومية وعملها

- نظام الانتخابات

<sup>1</sup> حمامة قذوج، (مبدأ تدرج القوانين كضمانة لنفاذ القاعدة الدستورية)، مجلة السياسة العالمية، محمد بوقرة، بومرداس، ع2، مج 2023، 7، ص. 912.

<sup>2</sup> الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 8215 جمادى الأولى 1442/30 أديسمبر سنة 2020، ص. 32.

- القانون المتعلق بالأحزاب السياسية

- القانون المتعلق بالإعلام

- القانون الأساسي للقضاء، والتنظيم القضائي .

- القانون المتعلق بقوانين المالية<sup>1</sup>. يظهر أنّ الدستور عيّن على سبيل الحصر المجالات التي يُسنّ فيها القانون العضوي. وهذا نظرا للطبيعة الحساسة لهذه المجالات

### 3- التشريع العادي: la loi

إن كان النصّ القانوني يمرّ بمراحل عديدة من كونه مشروعا حتى المصادقة عليه وإصداره-ولا مجال للتفصيل في ذلك- فإنّ السلطة المختصة بالتشريع في الجزائر هي البرلمان بغرفتيه، المجلس الشعبي الوطني، ومجلس الأمة، وبغض النظر عن أنظمة المجلسين واختلاف تشكيلة أعضائهما بين الانتخاب والتعيين؛ فإنّ مهمة البرلمان هي التشريع وقد تمّ تحديدها في 30 مجالا بنصّ المادة 139 «يُشرّع البرلمان في الميادين التي يخصصها له الدستور .»<sup>2</sup> واستثناءا ينعقد للسلطة التنفيذية اختصاص التشريع في حالات نصّ عليها الدستور . والقانون نص تشريعي يُصوت عليه المجلس الشعبي بالأغلبية ثم يعرض على مجلس الأمة الذي يصوت عليه أيضا ب3/4 ثلاثة أرباع أعضائه على الأقل.

### 4- التشريع الفرعي أو اللوائح :

بمراجعة نصّ المادة الدستورية، يتبيّن أنّ الدستور قد خول لقطبي السلطة التنفيذية ممثلة في السيد رئيس الجمهورية والوزير الأوّل، الاختصاص التنظيمي، وكذلك الوزراء؛ كلا في مجاله . حيث ورد في المادة 91 «يضطلع رئيس الجمهورية، بالإضافة إلى السلطات التي تخولها إياه صراحة أحكام أخرى في الدستور»  
وتكون هذه التنظيمات أو اللوائح على نوعين :

<sup>1</sup> يراجع المادة 142 من الدستور الجزائري "القانون المتعلق بقوانين المالية"، (عين على سبيل الحصر المجالات التي يسنّ فيها القانون العضوي ،لطبيعتها الحساسة)

<sup>2</sup> الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ،العدد 8215 جمادى الأولى 30/1442أديسمبر سنة

\***التنظيمات التنفيذية** : يقصد بها التنظيمات الصادرة تطبيقا وتنفيذا أو تفصيلا لتسريع عادي وهذا هو الاختصاص الأصلي و المبدئي للسلطة التنفيذية و المثلثة في رئيس الجمهورية و الوزير الأول أو رئيس الحكومة حسب ما جاء في المادة 143 من الدستور المعدل (المادة 125 سابقا) : " يندرج تطبيق القوانين في المجال التنظيمي الذي يعود للوزير الأول". و يتم ذلك بواسطة المراسيم التنفيذية<sup>1</sup>

\***التنظيمات أو اللوائح التنظيمية** : وهو ما يعرف بالتنظيمات القائمة بذاتها أو اللوائح المستقلة وهي تصدر عن السلطة التنفيذية تنظيما لمسائل جديدة تخرج عن إطار التشريع العادي، فهي لوائح مستقلة بذاتها لا تستند لتشريع عادي، وهي تصدر<sup>2</sup> :  
عن رئيس الجمهورية في المسائل غير المخصصة للقانون عن طريق مرسوم رئاسي حسب نص المادة 143 من الدستور الفقرة 1 : " يمارس رئيس الجمهورية السلطة التنظيمية في المسائل غير المخصصة للقانون " و موضوعها هو تنظيم المصالح و المرافق العامة.

\***الوزير الأول** عن طريق مرسوم تنفيذي حسب نص المادة 143 من الدستور الفقرة 2 .  
فلرئيس الجمهورية السلطة التنظيمية للمصالح والمرافق العامة<sup>2</sup> وما يصدر عن رئيس الجمهورية يسمى المرسوم الرئاسي، والمراسيم الفردية في حالة الإقالة أو التعيين .  
مراسيم تنفيذية صادرة عن رئيس الجمهورية أو الوزير الأول . و يبدأ سريان النصوص القانونية بعد نشرها في الجريدة الرسمية، وبعد مضي 24 ساعة من نشره في الجريدة الرسمية.

#### 5-القرارات الإدارية: Arrêté:

بعيدا عن النقاش الفقهي لتعريف القرار الإداري، يمكن تقديم هذا التعريف الذي يضم العناصر والمقومات الأساسية له :«القرار الإداري هو عمل إنفرادي ذو صبغة قانونية، يتمتع بالطبيعة الإدارية، الهدف من ورائه التأثير في النظام القانوني أو في حقوق والتزامات الغير دون رضاهم

<sup>1</sup> محمد السعيد جعفرور، مدخل للعلوم القانونية، دار هومة الجزائر، ط 2011، ج1، ص126

<sup>2</sup> عبد المجيد جبار، مفهوم القرار الإداري في القانون الجزائري، مجلة إدارة، العدد الأول، مجلد 1، 5 جوان

1995، ص11. آخر تعديل Sunday، 31 December 2023، 7:58 PM

يُفهم من التعريف أنّ القرار الإداري يصدر عن الإدارة، بما تملكه من سلطة لصنع القرار، مثال ذلك تعيين موظف أو عزله أو توقيع عقوبة تأديبية عليه، إلى غير ذلك من التصرفات القانونية التي يمكن للإدارة أن تتخذها في حقه. ولهذا فالإدارة تكتب ولا تتكلم ويظهر على القرار التاريخ والختم، لأنّه يُنتج الأثر القانوني، الذي تكتسبه المراكز القانونية

6- المنشور **Circulaire** عادة هي مراسلة إدارية، هدفها توجيه المرؤوسين في كيفية تطبيق القانون الجديد، أو تفسيره، أو تبيان توجيهات معينة .

7 - **التعليمة : Note** ذات طابع تنظيمي، لا تتعارض مع القوة القانونية للنصوص القانونية المتقدّمة عليها، شارحة لكيفية تنفيذ القرارات، وهي أمر داخلي .

### الفرع الثاني : أخلاقيات المهنة في إطار التشريع المقارن

أخلاقيات المهنة في التشريع المقارن هي مجال يتناول المبادئ الأخلاقية التي ينبغي أن يتبعها المحامون والقضاة وغيرهم من المهنيين في المجال القانوني عند العمل ضمن نظم قانونية مختلفة. التشريع المقارن، كفرع من فروع القانون، يهتم بدراسة ومقارنة القوانين والأنظمة القانونية بين الدول لافتراض أوجه التشابه والاختلاف بينها.

### أهمية أخلاقيات المهنة في التشريع المقارن:

1. تحقيق العدالة: تساهم الأخلاقيات في ضمان تحقيق العدالة والنزاهة في المعاملات القانونية، مما يعزز الثقة في النظام القانوني.
2. حماية حقوق الأفراد: تركز الأخلاقيات على حماية حقوق الأفراد وضمان عدم انتهاكها، حتى عند التعامل مع أنظمة قانونية مختلفة.
3. توحيد المعايير: توفر الأخلاقيات إطارًا موحدًا يمكن أن يساعد في توحيد المعايير القانونية عبر نظم قانونية متنوعة، مما يساهم في تعزيز التعاون الدولي وتبادل المعرفة.<sup>1</sup>

### المبادئ الأساسية لأخلاقيات المهنة في التشريع المقارن:

1. الشفافية والنزاهة: يجب على المحامون والقضاة في جميع النظم القانونية أن يتعاملوا بصدق وشفافية، وأن يتجنبوا أي تصرفات قد تؤثر على نزاهة قراراتهم.

2. الاحترام المتبادل: احترام القوانين والأنظمة القانونية المختلفة والاعتراف بتنوع النظم القانونية والاعتبارات الثقافية التي قد تؤثر على كيفية تفسير وتطبيق القوانين.
  3. العدالة والتوازن: العمل على ضمان تحقيق العدالة من خلال فهم الأبعاد المختلفة للقضايا القانونية في سياقات متعددة، واتخاذ قرارات متوازنة وعادلة.
  4. الامتناع عن التعارض: تجنب أي تضارب مصالح يمكن أن يؤثر على موضوعية وحيادية المعاملات القانونية، خاصة عندما يكون هناك تفاعل مع أنظمة قانونية مختلفة.
  5. المسؤولية المهنية: الالتزام بمعايير السلوك المهني الرفيعة وتعزيز الممارسات التي تعزز من سمعة المهنة وتدعم ثقة الجمهور في النظام القانوني.
- من خلال الالتزام بهذه المبادئ، يمكن للمحامين والقضاة في نظم قانونية متعددة أن يسهموا في تطوير نظام قانوني عالمي أكثر عدالة وفعالية.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Comparative Legal Ethics: An Overview" Peter Goodhart Hart Publishing 2007

خلاصة الفصل الثاني :

بعد ماتم الدراسة وفق المقاربتين الوقائية والعلاجية ،تبين لنا أن هناك نتائج ملموسة وإجرائية للمقاربة الوقائية بالوقوف على مؤشرات إيجابية لدى الموظفين الملتزمين بديباجة أخلاقيات المهنة ودرجة إهتمامهم بالأمانة والصدق في العمل واتباع التعليمات دون الضرر والتقصير للمنظمة والتسبب في آثار سلبية ليست لصالح المنظمة، بينما كانت نتائج عدم الالتزام بأخلاقيات المهنة الى وجود خلل واضح أدى الى ظهور فساد إداري ترتب عنه أثر سلبي يؤدي الى انهيار المؤسسة والخدمات توجب عنه وجود آليات علاجية وأخرى ردعية لكل من تسول له نفسه بالخروج عن مسار التنظيمات واللوائح المعمول بها في إطار أخلاقيات المهنة ،وفق مقاربة علاجية وأخرى تأديبية وتأنيب وخاصة ماتعلق بالضمير المهني.

الختامة

إن ما نعيشه اليوم يعكس لنا ظاهرة الفساد بشكل عام، وهذا يدل على عدم القدرة الحالية على القضاء على هذه المظاهر، أو استئصالها من جذورها، وهذا السؤال يتعلق بعدة متغيرات، أصعبها طبيعة الفساد. بشر ذو موارد بشرية مختلفة يشغلون كافة قطاعات الدولة بدرجات متفاوتة، لكن لا ننسى أن هؤلاء قادرون على تغيير شخصيتهم وسلوكياتهم الإنسانية والإدارية والتنظيمية والأخلاقية، انطلاقاً من فكرة توحيد الوطن الوطني. روح ونطاق التعاون والتكامل لتحسين الوضع العام للبلاد، ويجب زرع هذه القضية في الأجيال الحالية والمستقبلية مقابل الاهتمام بها باعتبارها موارد يصعب الحصول عليها، أي من خلال تطوير دعم حقيقي للأجيال القادمة. الموارد البشرية التي تسيطر على بقية الموارد الأخرى. إنه متاح على نطاق واسع لأن الدماغ والعصب هما اللذان يحركان قوى الطبيعة بعد الخالق. وفي هذا الصدد، لا يسعنا إلا تعزيز الموارد البشرية وتنقيتها. داخلياً وعلمياً ودينيماً كأساس رسمي يمكن من خلاله توجيه الاستراتيجيات الحديثة للتغلب على الممارسات غير المقبولة وإيلاء المزيد من الاهتمام للصناعات المستقبلية.

ولا يمكننا القضاء على الفساد إلا إذا توحدت قوى العالم بكل طاقاتها، بدءاً بممارسة السلام والسلام العالمي، وهو ما يعتبر الخطوة الكاشفة الأولى عن الرغبة في التغيير نحو الأفضل دون إرهاب الفئات الأدنى مثل البعض. من الدول المنهكة والمستعمرة وحتى المستقلة، التي تعيش استعماراً يومياً بطرق غير مباشرة تعكس الضغوط السياسية والاقتصادية والتكنولوجية المستمرة.

من خلال ما تم تناوله سابقاً في هذه الدراسة ومن خلال ما نعيشه والجوانب المختلفة التي نواجهها، اجتماعياً أو اقتصادياً أو في الحياة بشكل عام، نشعر دائماً بالحاجة الملحة إلى تغيير ظروف معينة نحو الأفضل، وهذا لا يمكن أن يتحقق إلا إذا بُذلت الجهود. يتم دمجها وتشارك الهيئات الحكومية وغير الحكومية من المنظمات المختلفة. ولا بد من تحقيق تنفيذ كل ما ورد في الاتفاقيات المختلفة التي تسعى إلى الحد من خطورة الفساد بشكل عام والحد منه إن جاز التعبير. وفي هذا الصدد نذكر بعض التوصيات التي تسلط الضوء على بعض الثغرات في مجال مكافحة الفساد:

- ❖ مضاعفة الجهود الفردية والجماعية والدولية والعالمية حسب تجسد الروح
- ❖ التعاون والتكامل للقضاء على أسباب الفساد
- ❖ ممارسة كافة الروابط الحكومية والدولية التي تتطلبها متطلبات الحكم الرشيد
- ❖ الرغبة المستمرة والمحمومة في تنقية ممارسات الفساد اليومية بمختلف أنواعها
- ❖ ضرورة الالتزام الكامل بالاتفاقيات والمعاهدات الدولية وخاصة اتفاقية الأمم المتحدة
- ❖ إنشاء محاكم دولية متخصصة لمحاكمة الفاسدين الرئيسيين، مثل المحاكم الجنائية الدولية المنشأة لمحاكمة كبار مجرمي الحرب ومرتكبي الجرائم الدولية.
- ❖ عقد المزيد من الاتفاقيات والمعاهدات الدولية الملزمة لجميع الدول، حتى الدول التي ليست طرفاً فيها، باعتبارها معاهدات تهدف أو تتعلق بالمصلحة العامة الدولية.
- ❖ ضرورة تطوير وتحسين أداء الأجهزة الرقابية العاملة في مجال مكافحة الفساد من حيث استخدام وسائل التكنولوجيا والتحقيق والمراجعة الحديثة، وإشراك موظفيها في الدورات التدريبية التطويرية لزيادة كفاءتهم وقدراتهم بأنهم يتساوون أو يفوقون صفة مرتكبي جرائم الفساد.
- ❖ اعتماد مبدأ الكفاءة والنزاهة والخبرة والتخصص لتولي المناصب الحكومية ووضع الشخص المناسب في المكان المناسب
- ❖ القضاء على البيروقراطية والحد من الروتين الإداري المسبب للفساد وإجراء إصلاح إداري حقيقي وطرد الفاشلين ومن حولهم شبهات الفساد.

# قائمة المصادر والمراجع

قائمة المصادر والمراجع

القرآن الكريم

أولا : قائمة المصادر

أ) - الدستور

ب) - القوانين

1-الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ،العدد 8215 جمادى الأولى 1442/30أديسمبر سنة 2020.

ثانيا / قائمة المراجع

أ) - الكتب

- 1- ابن الجوزي،صفوة الصفوة تحقيق و تعليق: محمود فاخوري، تخريج: محمد رواس قلجعي؛ دار المعرفة، بيروت، ط3، 1405هـ
- 2- تودورتا غاريف ، بناء النزاهة والحد من الفساد في قطاع الدفاع : خلاصة وافية لأفضل الممارسات ، مركز جنيف للرقابة الديمقراطية على القوات المسلحة ، جنيف 2010 .
- 3- حسين محمد الفريحي وآخرون ، أخلاقيات مهنة الطب ،بدون ناشر ، الطبعة الثانية
- 4- محمد السعيد جعفرور، مدخل للعلوم القانونية،دار هومة الجزائر، ط 2011،1،،ج1.
- 5- مسفر بن علي القحطاني،بحث حول أخلاقيات المهنة ، مقدم ضمن دورة أخلاقيات المهنة المنعقدة بجامعة الملك فهد للبترول والمعادن 2008.
- 6- عبد الوهاب علوب، الفارس، معجم عربي فارسي،يضم ألفاظا وتعبيرات وتراكيب عربية معاصرة، فصحي وعامية،المركز القومي للترجمة (مصر)، ط.2010

ب) - الأطروحات الدكتوراه

- 1-عبد العزيز بن سعد القحطاني ، أخلاقيات الوظيفة العامة ودورها في الحد من الفساد الإداري ، رسالة دكتوراه ، جامعة نايف للعلوم الأمنية ، الرياض ، 2014

د) - مذكرات

- 1-بلال خلف السكاره ، الفساد الإداري في الجزائر ، مذكرة لنيل شهادة ليسانس في العلوم السياسية.

## قائمة المصادر والمراجع

### (ج) - المجلات والندوات القانونية والمحاضرات

- 1- ابراهيم عماني ،محاضرات مقياس الفساد وأخلاقيات المهنة ،المحاضرة السابعة ،أنواع الفساد .
- 2- ابراهيم عماني ،محاضرات مقياس الفساد وأخلاقيات المهنة ،مقدمة للسنة الثانية ماستر .
- 3- جابر محجوب علي ، قواعد أخلاقيات المهنة ، مجلة الحقوق ، مطبوعات جامعة الكويت ، العدد 02 ، جويلية 1998 .
- 4- حمامة قدوج،مبدأ تدرج القوانين كضمانة لنفاذ القاعدة الدستورية، مجلة السياسة العالمية،محمد بوقرة،بومرداس،ع2،مج،2023.
- 5-دادن عبد الغني، تلي سعيدة، " فعالية الحوكمة ودورها في الحد من الفساد المالي والإداري"، الملتقى الدولي حول "حوكمة الشركات كآلية للحد من الفساد المالي والإداري"، كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد خيضر، بسكرة، يومي -06 07 ماي 2012.
- 6-دايمان قاسم،ديمامة كشكول،ريا عبد الستار،المحاضرات الكاملة الخاصة بمادة أخلاقيات المهنة،كلية القانون، الجامعة المستنصرية(العراق)
- 7-دويني مختار، لا يُعذر يجهل القانون،مبدأ بعيد عن الحقيقة قريب من الوهم،مجلة المعيار،ع10،مج 5
- 8-سعيد عبد اللطيف حسن ، الحماية الجنائية للسرية المصرفية ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، 2004
- 9-عابد سليمان المشوخي ، أخلاقيات مهنة الوراقة في الحضارة الاسلامية ، مقال منشور بمجلة جامعة الملك سعود ، المجلد 15 ، سنة 2003 .
- 10- سعيد عبد اللطيف حسن ، الحماية الجنائية للسرية المصرفية ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، 2004.
- 11-عابد سليمان المشوخي ، أخلاقيات مهنة الوراقة في الحضارة الاسلامية ، مقال منشور بمجلة جامعة الملك سعود ، المجلد 15 ، سنة 2003 .

## قائمة المصادر والمراجع

12- عبد القادر إيدابير، خصوصية القوانين العضوية ضمن الأحكام الدستورية، مجلة آفاق علمية عدد 4، مجلد 14.

13- عبد المجيد جبار، مفهوم القرار الإداري في القانون الجزائري، مجلة إدارة، العدد الأول، مجلد 1، 5 جوان، 1995

14- مكتب الأخلاقيات في الأمم المتحدة، الاستماع، النصيحة الاحترام

15- منظمة الصحة العالمية، 13 أيلول سبتمبر 2023 /المنشور، مدونة القواعد الأخلاقية لمنظمة الصحة العالمية

### (د) - المواقع الالكترونية

1- أغادير سالم العيدروس، أخلاقيات المهنة والسلوك الوظيفي، مركز الخبرات المهنية للإدارة، مصر 2015.

2- محمد شرعي أبو زيد، أخلاقيات المهنة، بحث منشور بالموقع الخاص بالباحث [www.sharei.net](http://www.sharei.net).

3- عبد المالك المخلافي، مدونة السلوك الأخلاقي.. مفهوما ومقاصدها، مجلة رسالة الجامعة، الرابط الالكتروني التالي . [issue-1249.sa.edu](http://issue-1249.sa.edu).

4- <https://rs.ksu.edu.Sa/issue-1249>

1- [cellule.teead@univ-dbkm.dz](mailto:cellule.teead@univ-dbkm.dz) : Courriel أخلاقيات المهنة-برقراق: القوانين والتشريعات ([univ-setif2.dz](http://univ-setif2.dz)) : تاريخ الولوج 2024/05/31 على الساعة 1:30

5- ناتاشا عيسى، 14 أكتوبر 2021، <https://mawdoo3.com>، تعريف الإدارة العامة

6- موقع الكتروني، وزارة الشباب والرياضة، الهيئة الوطنية للوقاية من الفساد ومكافحته، الهيئة الوطنية للوقاية من الفساد و مكافحته ([mjs.gov.dz](http://mjs.gov.dz)) تاريخ الولوج 2024/06/07، على الساعة 12:05

7- D après : Cray and Kaufman D, corription and economic development : firance and development, mach, 1994,p 07

8- <https://www.unodc.org/e4j/ar/integrity-ethics/module-13><sup>1</sup> تاريخ الولوج 2024/05/31 على الساعة 00:21

9- شبكة النبا المعلوماتية، الشيرازي، الثلاثاء 30 تموز 2019، ما فائدة النزاهة في الحياة، تاريخ الولوج للموقع، 2024/05/31، 00:46

## قائمة المصادر والمراجع

- 10- <sup>1</sup> منظمة الصحة العالمية ، المبادئ الأخلاقية
- 11- Mary أخر تحديث :03 يوليو 2022 ، 5:13
- 12- أخلاقيات المهنة-برقراق: القوانين والتشريعات(univ-setif2.dz) : تاريخ الولوج  
2024/05/31 على الساعة 1:30
- 13- حسين قوادة، ملتقى نظام التشريع في الجزائر، متاح عللا  
الرابط:  
[oeb.dz/moodle/course/view.php?id=5617&lang=ar](http://oeb.dz/moodle/course/view.php?id=5617&lang=ar)  
<http://tele-ens.univ>
- 14- Dspace de universite Djillali Liabes de SBA: أخلاقيات المهنة في  
مجال الصفقات العمومية - دراسة مقارنة(univ-sba.dz)
- 15- أخلاقيات المهنة-برقراق: القوانين والتشريعات(univ-setif2.dz) : تاريخ الولوج  
2024/05/31 على الساعة 1:30

فهرس المحتويات

شكر وتقدير .....  
 اهداء.....  
 المقدمة.....أ.

الفصل الأول:

مدخل مفاهيمي حول أخلاقيات المهنة في إطار الوقاية من جرائم الفساد الإداري

المبحث الأول: مفهوم أخلاقيات المهنة في إطار الوقاية من جرائم الفساد الإداري .....2  
 المطلب الأول: تعريف وأهمية أخلاقيات المهنة.....2  
 الفرع الأول : تعريف أخلاقيات المهنة.....2  
 الفرع الثاني : أهمية أخلاقيات المهنة.....9  
 المطلب الثاني: أنواع ومصادر أخلاقيات المهنة.....12  
 الفرع الأول : أنواع أخلاقيات المهنة.....12  
 الفرع الثاني : مصادر أخلاقيات المهنة : .....14  
 المبحث الثاني: الإدارة العامة وعلاقتها بأخلاقيات المهنة في إطار الوقاية من جرائم الفساد الإداري.....17  
 المطلب الأول: الإدارة العامة.....17  
 الفرع الأول : تعريف الإدارة العامة والتزاماتها.....18  
 الفرع الثاني : تعريف الفساد الإداري وحالاته وخصائصه وأنواعه وخصوصياته ومظاهره وأسبابه.....18  
 المطلب الثاني: آليات وطرق مكافحة الفساد الإداري والآثار المترتبة عنه .....28  
 الفرع الأول: آليات وطرق مكافحة الفساد الإداري .....29

30	الفرع الثاني : الآثار المترتبة على مكافحة الفساد الإداري
36	خلاصة الفصل الأول
	الفصل الثاني :
	دور أخلاقيات المهنة في الوقاية من جرائم الفساد الإداري ومكافحته
37	المبحث الأول: _ الإلتزامات المفروضة في إطار أخلاقيات المهنة ونماذجها
39	المطلب الأول: الإلتزامات بالنزاهة والحياد والتحفظ
39	الفرع الأول : الإلتزام بالنزاهة
46	الفرع الثاني : الإلتزام بالحياد والتحفظ
52	المطلب الثاني: نماذج أخلاقيات المهنة
52	الفرع الأول : نماذج أخلاقيات المهنة في اطار القطاع العام
55	الفرع الثاني : نماذج أخلاقيات المهنة في اطار القطاع الخاص
58	المبحث الثاني: أخلاقيات المهنة في إطار التشريعات الدولية والوطنية
59	المطلب الأول: أخلاقيات المهنة في إطار التشريعات الدولية
61	الفرع الأول: أخلاقيات المهنة في إطار جهود الأمم المتحدة
63	الفرع الثاني : أخلاقيات المهنة في إطار جهود الاتحاد الإفريقي
65	المطلب الثاني: أخلاقيات المهنة في إطار التشريعات الوطنية
65	الفرع الأول: أخلاقيات المهنة في إطار التشريع الجزائري
72	الفرع الثاني: أخلاقيات المهنة في إطار التشريع المقارن
75	خلاصة الفصل الثاني :
76	الخاتمة
80	قائمة المصادر والمراجع
84	فهرس المحتويات

## المخلص:

إنّ أخلاقيات المهنة هي أساس مسير الإدارات العمومية، إذ تعرّف على أساس أنها المعايير التي تحكم سلوك الفرد والجماعة ولديها مصادر منها قانونية كالتشريعات المحلية والدولية وأخرى اجتماعية إذ تعد كضابط قانوني واجتماعي، وفي إطار المقاربة الوقائية للحد من ظاهرة الفساد بأنواعه، الإداري والسياسي والإقتصادي من أجل تهذيب سلوك الموظف والإرتقاء به نحو القيام بمهامه المنوطة به بأخلاقية ولامجال للفساد بأنواعه السابقة في إطارها وفي إطار المقاربة العلاجية تعتبر ضابط وآلية لوضع الحجج والآليات لمكافحة الفساد بأنواعه عبرالعالم إلا أنه يوجد فساد منتشر عبر كل العالم وله آثار عديدة منها انتشار الرشوة في القطاع العام، ونجد هناك تسبب إداري يرجع في الأداء الوظيفي المؤسسي للعاملين، لأجل ذلك كان لابد من وضع أخلاقيات العمل التي تُراقب وترافق الأداء الوظيفي المؤسسي وتسعى الى مكافحة قضايا الفساد في العمل التي تضبطها قوانين العمل وأخلاقيات المهنة وفق التشريعات الدولية والمحلية.

## Summary:

Professional ethics are the basis of the conduct of public administrations, as they are defined as the standards that govern the behavior of the individual and the group. They have legal sources, such as local and international legislation, and social ones, as they are considered a legal and social control, and within the framework of the preventive approach to reducing the phenomenon of corruption of all kinds, administrative, political, and economic. In order to refine the employee's behavior and advance him towards carrying out his assigned tasks in an ethical manner, there is no room for corruption of its previous types within its framework and within the framework of the therapeutic approach. It is considered a control and a mechanism for developing arguments and mechanisms to combat corruption of all kinds throughout the world. However, there is corruption spread throughout the world and has many effects, including the spread of bribery in the sector. In general, we find that there is administrative laxity due to the institutional job performance of employees. For this reason, it was necessary to establish work ethics that monitor and accompany institutional job performance and seek to combat corruption issues at work, which are governed by labor laws and professional ethics in accordance with international and local legislation.