المجلة الجزائرية للسياسة والأمن
ISSN: 2800-1095

المجلد: 05 – العدد: 01 - جوان 2026
/ ص.ص 144-174

مقاربة أخلقة العمل ودورها في تعزيز نزاهة الموظفين في القطاع العام

The ethical approach to work and its role in promoting employee integrity in the public sector

أمال غنو[1]*

[1]جامعة وهران 2 محمد بن احمد، (الجزائر)،

amel1327tlm@gmail.com

تاريخ الاستلام: 2026-05-14 **تاريخ القبول:** 2026-06-23 **تاريخ النشر:** 2026-07-10

الملخص:

تهدف هذه الدراسة إلى تحليل ومناقشة موضوع أخلاقيات العمل وأثرها في ترسيخ النزاهة وتعزيز جهود مكافحة الفساد في ظل التحولات الحديثة التي شهدها قطاع الإدارة العمومية، لاسيما تبني مفهوم الأخلاق كأحد المرتكزات الأساسية للعمل الإداري، وتسعى الدراسة إلى إبراز مدى حضور هذا المفهوم ودرجة تأثيره في توجيه السلوك المهني، انطلاقا من اعتبار العنصر البشري ركيزة أساسية في تطوير الإدارة العمومية وتحقيق نموها، كما تنطلق من اعتبار الأخلاق آلية فعالة لتعزيز النزاهة داخل الإدارة العمومية، خاصة من خلال ترسيخها في سلوكيات الموظفين وممارساتهم المهنية.

الكلمات المفتاحية :الفساد، أخلاقيات العمل، النزاهة، مكافحة الفساد، التأهيل الأخلاقي.

* أمال غنو

Abstract:

This study aims to analyze and discuss the concept of work ethics and its role in promoting integrity and combating corruption, in light of the recent transformations witnessed in the public administration sector, particularly the adoption of ethics as a fundamental pillar of administrative work. The study seeks to highlight the extent to which this concept is present and its degree of influence on professional conduct, considering the human element as a key pillar for the development and growth of public administration. It also considers ethics as an effective mechanism for strengthening integrity within public administration, especially through its consolidation in employees' behaviors and professional practices.

Keywords: Corruption; Work Ethics; Integrity; Anti-Corruption; Ethical Training

مقدمة:

منذ أن تأسست الإدارة، ظهر الفساد الإداري معها، لكن مدى انتشاره وأنواعه يختلف حسب ظروف العمل وأوضاع المجتمعات. ورغم أن الأديان السماوية وغيرها من الأنظمة الوضعية حاولت من خلال تعاليمها الدينية وإرشاداتها الأخلاقية القضاء على هذا الفساد الإداري ومكافحته؛ إلا أنه استمر نتيجة ضعف النفس البشرية وتفشي حب المادة .

ومع وجود نظم الحكم الحالية المعتمدة على النظام البيروقراطي وهيكله- منذ القرن التاسع عشر- كان الافتراض النظري أن الموظفين الحكوميين يمثلون معظم الشعب، أو يعملون لصالح المجتمع بشكل عام عند تنفيذهم للأعمال المكلفين بها ضمن قواعد متفق عليها .لذلك افترض النظام البيروقراطي وجود أخلاق معينة لدى الموظف المدني تناسب المسؤولية المناطة به كوكيل للأمة في إدارة شؤونها، مما يقلل من ظهور الفساد الإداري .

لكن التطبيق العملي لهذه البيروقراطيات والنظم الديمقراطية أظهر العديد من أوجه القصور والانحراف. ونظرًا لتأثير غياب أخلاق العمل الكبير على الأداء السياسي والاقتصادي للدول وخاصة في السنوات الأخيرة، ظهرت حاجة ملحة لدراسة هذا الموضوع، باعتبار أن أخلاقيات العمل من المواضيع التي اهتم بها السلوكيون والإداريون، وذلك من خلال بحث الجوانب المختلفة لهذا الموضوع ومدى توفرها لدى الموظف.

وقد أدخلت النظرية الإسلامية، التي استندت في فكرها الإداري إلى نصوص وتوجيهات العقيدة الإسلامية، بعدا اجتماعيا هاما يؤثر على السلوك الإداري داخل المنظمة، وهو البعد الأخلاقي .حيث تستند إلى القيم الإنسانية السائدة في المجتمع وعلى الممارسات الفعلية للعملية الإدارية من تخطيط وتنظيم للنشاط البشري الجماعي، وتحديد مسؤولياته والتنسيق بين مؤسساته، والتوجيه والرقابة والمتابعة، وبالتالي تشكيل مجتمع الكفاية والعدل والذي يمثل الهدف الأعلى لأي نظرية إدارية .

وعليه تطرح الدراسة إشكالية مهمة مرتبطة بدور أخلاقيات المهنة أو الوظيفة في الوقاية من الفساد ومكافحته، وموقف التشريعات الدولية والوطنية منها، ومن التساؤلات التي يمكن طرحها في هذا المجال، هي : **ما المقصود بأخلاقيات العمل؟ وكيف يمكن لأخلقة العمل أن تعززمن نزاهة سلوك الموظفين في القطاع العام؟.**

ومنه فإن تقسيم الدراسة جاء كمايلي:

المبحث الأول: الاطار المفاهيمي للدراسة:

تشمل الدراسة على العديد من المتغيرات والمفاهيم الواجب الوقوف عند تحديد مضمونها وفك اللبس عنها ومنها:

المطلب الاول: تحديد المفاهيم: منها:

1- تعريف الأخلاق:

-**الأخلاق لغة:** هي جمع مفردها خُلُقٌ وهو مشتق من مادة(خ.ل.ق) التي تدل على التقدير، ومنه الخلق الذي هو الطبع والسجية، فالخَلق والخُلق مصدرهما واحد ولكن خص الخَلق بالصورة والخُلق بالطبع، والخلق في القاموس المحيط بالضم بضمتين السجية والطبع والمروءة والدين.[1] أما لفظ الأخلاقيات فهو مصطلح شائع إلا أنه غير فصيح لغة لأن العرب لم ينطقوا به أصلا وفيه خطئان أولهما: بالنسبة إلى الجمع، والعرب لا ينسبون إلا إلى المفرد فإن كان اللفظ جمعا أفردوه ونسبوا إلى مفرده كما يقولون في النسبة إلى" الدول": " دولي " أي كالنسبة إلى" دولة." ثانيهما : زيادة الألف والتاء إلى هذا المنسوب، وهذا جمع لم يؤثر عن العرب مثله.[2]

-اصطلاحا:

فالأخلاقيات هي المبادئ والقيم الأخلاقية التي تحكم صفات الشخص أو المجموعة فيما يتعلق بما هو صواب أو خطأ، وهي تدور حول أربعة محاور رئيسية هي: القيام بالأعمال الهادفة وعدم إلحاق الضرر بالآخرين وعدم الخداع في أي تعاملات وعدم التحيز في القيام بأي ممارسات لصالح طرف دون طرف.[3]

---

[1] مجد الدين محمد الفيروز أبادي، **قاموس المحيط**، جزء 3، ص 812.

[2] ماينو جيلالي و عروس كوثر، "أخلاقيات المهنة كأداة للوقاية من الفساد ومكافحته"، **مجلة القانون والتنمية** ، جامعة طاهري محمد بشار -الجزائر، العدد 3، جوان 2020، ص68.

[3] أبو زيد كمال خليفة، ومرعي عطية عبد الحي، **مبادئ المحاسبة الادارية الحديثة**، الاسكندرية: الدار الجامعية، 2004، ص73.

2-مفهوم أخلاقيات العمل أو المهنة أو الوظيفة: تعددت الأسماء لأخلاقيات المهنة، فنجد من يسميها أخلاقيات الوظيفة، وهناك من يسميها أخلاقيات العمل، أو قواعد السلوك المهني والوظيفي، وكلها تشير إلى نفس المفهوم باعتبار أنها إرشادات مستمدة من المبادئ والقيم تتعلق بكيفية التصرف المناسب أثناء ممارسة الأنشطة المهنية المختلفة، فهي مجموعة من الصفات الجيدة التي يجب أن تتوفر في صاحب المهنة ليؤدي عمله بشكل جيد.[1]

على الرغم من الجهد الكبير الذي بُذل في تحديد وتعريف أخلاقيات العمل، إلا أنه لا يوجد توافق على تعريف دقيق ومحدد للسلوك الأخلاقي في العمل يمكن تطبيقه على الأفرادالعاملين .

وحسب اللوزي، تعرف أخلاقيات العمل بأنها "السلوكيات أو التصرفات المهنية المثالية التي ينبغي على الموظف الحكومي اتباعها لأداء واجباته بكفاءة لتحقيق المصلحة العامة دون التأثير سلبًا على كفاءة العمليات الحكومية، وتشمل من بين الجوانب الأخرى المتعددة الإخلاص في العمل والولاء للدستور والقوانين، واحترام كل ما هو خير وصواب وعدل في تنظيم أمور العمل.[2]

كما نجد هناك عدة تعريفات لأخلاقيات العمل في الأدب الإداري إلا أنه يسيطر عليه جوهر واحد رغم اختلاف ألفاظه .ومن بين هذه التعريفات القول بأنها "مجموعة المبادئ والمعايير التي تنظم سلوك الفرد أو المجموعة، وترتبط هذه المبادئ بتحديد ما هو

[1] سعيد بن ناصر الغامدي، **أخلاقيات العمل ضرورة تنموية ومصلحة شرعية**، السعودية: منشورات رابطة العالم الإسلامي، السعودية، 2011، ص33.

[2] اللوزي موسى،" تقدير الأفراد العاملين لسلوكهم الأخلاقي: دراسة ميدانية في مؤسسات القطاع العام في الأردن"، **مجلة دراسات العلوم القانونية**، المجلد 25 ، العدد2، 1998، ص29.

خاطئ أو ما هو صحيح في حالة معينة"، كما يرى البعض أن أخلاقيات العمل هي "مجموعة القواعد والأسس التي يجب على المهني الالتزام بها والعمل بموجبها، ليكون ناجحا في تعامله مع الناس، ناجحا في مهنته ما دام قادرا على كسب ثقة زبائنه والمتعاملين معه من زملائه ورؤسائه ومرؤوسيه". وعرفها آخرون بأنها "سلوك مهني وظيفي يستند إلى مجموعة القيم والأعراف والتقاليد التي يتفق ويتعارف عليها أفراد مجتمع ما، حول خير وحق وعدل في تنظيم أمورهم".[1]

كما تسعى التشريعات المقارنة إلى وضع القيم الأخلاقية التي يجب أن يتحلى بها الموظف ضمن وثيقة تصدرها المنظمة تعرف باسم "مدونة السلوك الوظيفي" وهي وثيقة تطلقها المنظمة أو الدولة تحتوي على مجموعة من القيم والمعايير والمبادئ المتعلقة، تحدد ما هو مستحب وما هو غير مستحب من السلوك في بيئة العمل. أو هي "وثيقة توجه العاملين في المنظمة (أو الدولة) إلى الضوابط السلوكية التي يجب أن يتبعوها، وبعض جوانب السلوك المهني تشمل : مراعاة الأمانة -الانضباط - عدم قبول الرشوة -عدم قبول الهدايا ...الخ . وكذلك العقوبات التي قد يتعرض لها الفرد في حالة المخالفة. وقد تصدر مدونات السلوك الأخلاقي في كتيبات أو نشرات تذكر بقيم المنظمة وأخلاقياتها، وتطلب بعض المنظمات من العاملين التوقيع على المدونة للاطلاع عليها والالتزام بمحتوياتها، وليس المهم في وجود المدونة الأخلاقية وحجمها أو شكلها أو محتواها، بل في مدى الالتزام بها من قبل الموظفين والقيادات الإدارية والمواطنين المستفيدين من خدمات المنظمة.[2]

[1] المصري محمد عبد الغني، **أخلاقيات المهنة**، الأردن: مكتبة الرسالة الحديثة، 1986.

[2] عبد الملك المخلافي، مدونة السلوك الأخلاقي ..مفهومها ومقاصدها، مجلة رسالة الجامعة، الرابط الإلكتروني: *https://rs.ksu.edu.sa/issue-1249/298* تم الإطلاع بتاريخ2026/01/25 على الساعة: 13:47.

لقد عَرَفت وثيقة مبادئ السلوك المهني وأخلاقيات الوظيفة العامة لدولة الإمارات أخلاقيات المهنة بأنها هي قيام الموظف بأداء واجباته الوظيفية بأمانة وصدق وموضوعية، والعمل بشكل مستمر لتحقيق أهداف الجهة التي يعمل بها، وأن تكون ممارسته ضمن الحدود المخولة له، وأن يؤدي عمله بنية جيدة، خالياً من أي سوء نية أو إهمال أو مخالفة للقانون، أو الإضرار بالمصلحة العامة، لتحقيق منفعة خاصة له أو للآخرين.[1]

3- مفهوم الفساد:

ولقد حاول البنك الدولي توضيح الفساد، من خلال وضع تعريف للأنشطة التي تندرج تحت هذا المفهوم، على النحو الآتي: الفساد هو استخدام الوظيفة العامة بشكل خاطئ لتحقيق مكاسب خاصة .فالفساد يحدث عادة عندما يقبل موظف رشوة أو يطلبها، أو يبتز بها، لتسهيل عقد، أو إجراء مناقصة عامة، كما يحدث عندما يقوم وكلاء أو وسطاء لشركات أو أعمال خاصة بتقديم رشاوى للاستفادة من سياسات أو إجراءات عامة؛ للتغلب على المنافسين، وتحقيق أرباح خارج إطار القوانين المعمول بها .كما يمكن أن يحدث الفساد عن طريق استغلال الوظيفة العامة، دون الحاجة إلى الرشوة، وذلك بتعيين المقربين، أو سرقة أموال الدولة بطرق مباشرة أو استخدام الموارد العامة لأغراض خاصة.

أما اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الفساد للعام UNCAC 2003 فقد اختارت كذلك ألا تعرف الفساد تعريفًا فلسفيًّا أو وصفيًّا، بل انصرفت إلى تعريفه من خلال الإشارة إلى الحالات التي يترجم فيها الفساد إلى ممارسات فعلية على أرض الواقع، ومن ثم

[1] ماينو جيلالي و عروس كوثر، "أخلاقيات المهنة كأداة للوقاية من الفساد ومكافحته"، **مرجع سابق**، ص70.

القيام بتجريم هذه الممارسات، وهي :الرشوة بجميع اشكالها في القطاعين العام والخاص، والاختلاس بجميع وجوهه، والمتاجرة بالنفوذ، وإساءة استغلال الوظيفة، وتبييض الأموال، والكسب غير المشروع، وغيرها من أوجه الفساد الأخرى[1] .

4- مفهوم النزاهة:

يشير تعبير النزاهة في القطاع العام أو النزاهة العمومية إلى استخدام السلطات والموارد المعينة للقطاع العام بشكل فعال وآمن ولصالح الأغراض العامة .وثمة معايير أخلاقية أخرى يتوقع من القطاع العام الالتزام بها، مثل الشفافية والمساءلة والكفاءة والفاعلية .فعلى سبيل المثال، يجب على موظفي الأمم المتحدة الالتزام بأعلى معايير الكفاءة والقدرة والنزاهة، ويعرف النظام الأساسي لموظفي الأمم المتحدة مفهوم النزاهة بأنه يشمل، على سبيل المثال لا الحصر، الاستقامة والحياد والعدالة والأمانة والصدق في كل الأمور المرتبطة بعملهم ووضعهم (البند 2-1 (ب) من النظام الأساسي للأمم المتحدة .) وقد عرّف مفهوم النزاهة العمومية أيضاً بشكل عام بأنه يعني الاستمرار في الالتزام بالقيم الأخلاقية المشتركة والالتزام بالمبادئ والمعايير المتعلقة بمصلحة العامة وتفضيلها على المصالح الخاصة في القطاع العام.[2]

والنزاهة العمومية ضرورة أساسية لتعزيز المصلحة العامة ولضمان شرعية المؤسسات العامة .وهي تُعتبر كذلك عكس الفساد، وفقاً لما تقر به المادتان 7 و 8 من اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الفساد .ومع ذلك، فإن تعزيز النزاهة في الخدمة المدنية يمثل تحدياً معقداً يتطلب أكثر من مجرد إلزام الموظفين بالالتزام بالمعايير الأخلاقية

[1] إسماعيل الشطي وآخرون، **الفساد والحكم الصالح في البلاد العربية**، بيروت: مركز دراسات الوحدة العربية، 2004، ص384.

[2] **OECD** ,Recommendations on Public Integrity. Paris, 2017, p7.

الشخصية والمهنية .ففي غياب ثقافة أخلاقية ونظام مناسب لإدارة النزاهة على المستوى المؤسسي، قد يواجه موظفو الخدمة المدنية صعوبات تمنعهم من التصرف بنزاهة على المستوى الفردي، رغم جهودهم الكبيرة[1].

المطلب الثاني: أهمية أخلاقيات المهنة في مكافحة الفساد.

تكتسي أخلاقيات المهنة دورا هاما في مجال الوقاية من الفساد ومواجهته، حيث تلعب أدوار هامة في هذا الإطار، وتظهر بعض ملامح أهميتها من خلال مايلي:

أولا: تكمن أهمية أخلاقيات المهنة في دورها في تقليل الفساد ومواجهته؛ فبدونها سيظهر جهاز إداري غير فعال موشحا بأساليب الفساد الإداري لذلك اقتضى الحال البحث عن القيم والأخلاق النزيهة والرفيعة التي يجب على الموظف العام أن يمارس مهام وظيفته في إطار الصالح العام، ويؤدي واجباته كما هو مفترض منه بعيدا عن استغلال الوظيفة لأغراض ومصالح شخصية.[2]

ثانيا: كما تبدو أهمية قواعد أخلاقيات المهنة في أنها تحدد للمهني وتذكره بشكل مستمر بالسلوك الصحيح الذي يجب عليه اتباعه في أداء واجباته، إذ إنه أمام المشكلات التي يواجهها المهني في تنفيذ مهامه قد يبدو غير مناسب أن يُترك ليعتمد على رأيه الشخصي، فهذه الرؤية تختلف من فرد إلى آخر، وقد تؤدي إلى حكم غير صحيح، لذلك من الأفضل أن يحدد المهني موقفه وفقاً لتقاليد المهنة وأعرافها، التي تعكس ما قبله أهل المهنة واستقر

[1] النزاهة والأخلاق في القطاع العام، التعليم من أجل العدالة سلسلة النمائط الجامعية :النزاهة والأخلاق، الأمم المتحدة: فيينا 2018، ص02.

[2] عبد العزيز بن سعد القحطاني، أخلاقيات الوظيفة العامة ودورها في الحد من الفساد الإداري، **رسالة دكتوراه**، جامعة نايف للعلوم الأمنية، الرياض، 2014 ، ص03.

في ضمائرهم من حلول، وبناءً عليه فإن قواعد أخلاقيات المهنة غالباً ما تكون للأعراف المهنية، بل هي في أغلبها تأكيد وتدوين لها[1].

ثالثا: إن التصرف غير الأخلاقي للموظف الحكومي بغض النظر عن موقعه في السلم الوظيفي يعد من أبرز الأسباب في فشل التنمية بأبعادها المتنوعة، مما دفع الدول المتقدمة والداعمة والغنية لربط تقديم دعم التنمية في البلدان النامية بإجراء إصلاح في الجهاز الإداري ومكافحة الفساد والعمل بشفافية واحترام حقوق الإنسان، وزيادة مستوى الخدمات العامة من خلال الاهتمام بالوظيفة العامة وأخلاقياتها للحد من الفساد الإداري ومكافحته.[2]

رابعا :شعر العديد من الفقهاء المعاصرين بأهمية القيم الاجتماعية لأخلاقيات المهنة في الوقت الحالي، وقد يكون السبب هو الشعور العام بفائدتها، فأصبح فهمها واتباعها حاجة اجتماعية .ونظرا لدور قواعد أخلاقيات المهنة، تهتم الكثير من القوانين بالنص بوضوح على ضرورة التزام المهني بها واحترامها.[3]

[1] جابر محجوب علي، "قواعد أخلاقيات المهنة" ، **مجلة الحقوق**، السنة الثانية والعشرون، العدد الثاني، جويلية 1998، ص346.

[2] عبد العزيز بن سعد القحطاني، **المرجع السابق**، ص6.

[3] جابر محجوب علي ، **المرجع السابق** ، ص 347.

المطلب الثالث: معايير أخلاقيات الإدارة :

هناك مجموعة من الخصائص التي يجب أن يشتمل عليها السلوك الأخلاقي لدى الأفراد، وهي في ذات الوقت تمثل مجموعة من المعايير الخاصة بالأخلاقيات بشكل عام وهي كالآتي:[1]

-**النزاهة :** هي منظومة من القيم المتعلقة بالأمانة والصدق والإخلاص؛

-**التعاون والاحترام :** المشاركة التعاون دورا مهما من خلال الاحتكاك بالآخرين في نقل الخبرات والمعارف وأن يكون الفرد محترما للكرامة الإنسانية والخصوصية؛[2]

-**الانضباط والالتزام :** على الموظف أن يقوم بعمله في وقت الدوام الرسمي ويحترم الإجراءات والقوانين الواجبة؛[3]

-**تحمل المسؤولية :** بمعنى تحمل المسؤولية عن إنجاز الأعمال سواء أكانت سيئة أو جيدة وتحقيق الأهداف مهما واجه ذلك من مواقف صعبة[4].

---

[1] صدام محمد محمود وآخرون، أثر المعايير الأخلاقية للمحاسب الإداري في جودة معلومات التقارير المالية، **مجلة جامعة الأنبار للعلوم الاقتصادية والإدارية**، كلية الإدارة والإقتصاد، المجلد 4، العدد7، 2011، ص504.

[2] أبوسن أحمد إبراهيم، **القيم والأخلاقيات والتوجهات المعاصرة في إدارة المنظمات المعاصرة**، الطبعة الثالثة ، دبي: المطبعة العصرية، 1989، ص ص67-68.

[3] بن حمد السعدان، عبد الله، أثر التطبيقات العربية لمفهوم الوظيفة العامة والموظف العام على أخلاقيات الوظيفة العامة، **ندوة حول: قيم وأخلاقيات الوظيفة العامة في الإدارة الحديثة**، مصر، 21-24 أوت 2005، ص356.

[4] سليمان، محمد، **حوكمة الشركات**، مصر: الدار الجامعية ،2009، ص ص150-151.

هذه المعايير وغيرها مجتمعة تعزز من كفاءة أخلاقيات الإدارة والأكثر أهمية أنها من الأمور الأساسية التي بدونها لا تستطيع الإدارة تحقيق أهدافها، لذا تعتبر متطلبات رئيسية مهمة مثل المعايير المادية لكل من يقوم بالمهام الوظيفية على جميع المستويات ودون استثناء.[1]

المبحث الثاني: أخلاقيات المهنة في المواثيق الدولية ذات الصلة بمكافحة الفساد

نظرا لخطورة تفشي الفساد، بدأ المجتمع الدولي من خلال هيئاته المختلفة بتطوير أدوات لتعزيز أخلاقيات المهنة لدى الموظفين بهدف تقليل المخاطر، وكانت جهود الأمم المتحدة في مقدمة هذه المحاولات، بالإضافة إلى ما قامت به المنظمات الإقليمية الأخرى، وهو ما سنوضحه من خلال النقاط التالية:

المطلب الاول :أخلاقيات المهنة في منظومة الأمم المتحدة لمكافحة الفساد.

اعتمدت الجمعية العامة في ديسمبر 1996 بعد أن أقلقتها خطورة المشاكل التي يطرحها الفساد، المدونة الدولية لقواعد سلوك الموظفين العموميين بموجب القرار 51/59، حيث وضعت هذه المدونة المبادئ والمفاهيم الأساسية لممارسة الوظيفة العامة، ومنها على سبيل المثال تضارب المصالح والإفصاح عن الأصول .كما اعتمدت إعلان الأمم المتحدة لمكافحة الفساد والرشوة في المعاملات التجارية الدولية مرفق القرار 191/51، وأوصت الدول الأعضاء باستخدامهما كأداتين تسترشد بهما في جهودها الخاصة بمواجهة الفساد .

[1] دحيمان لويزة، " تأثير أخلاقيات الإدارة على عملية توظيف الموارد البشرية في الجزائر"، مذكرة ماجستير غير منشورة، تخصص: إدارة موارد البشرية، جامعة الجزائر3 ، الجزائر، 2012، ص57.

كما اعتمدت الأمم المتحدة اتفاقية مكافحة الفساد كنتيجة لجهود دولية كبيرة ومفاوضات صعبة من أجل تشكيل رؤية عالمية حول التدابير والآليات المناسبة لمواجهة ظاهرة الفساد .لقد تم إقرار هذه الإتفاقية بموجب قرار الجمعية العامة 4/58 المؤرخ في أول أكتوبر 2003 ،[1] حيث تضمنت 71 مادة تشمل مجموعة شاملة من المعايير والتدابير والقواعد التي يمكن أن تطبقها الدول من أجل تعزيز نظمها القانونية والتنظيمية لمكافحة الفساد، إنطلاقا من التدابير الوقائية وكذا تجريم أكثر أشكال الفساد شيوعا في القطاع العام والخاص، وصولا إلى وضع إطار للتعاون الدولي وتبادل المعلومات بغية منعه والكشف عنه ورد العائدات الناجمة عنه .

إن من أبرز النقاط التي تم تناولها في هذه الإتفاقية، موضوع تعزيز النزاهة والشفافية في إدارة الحياة العامة، حيث ذكرت في مادتها الأولى أن من أهداف هذه الإتفاقية تعزيز النزاهة والمساءلة والإدارة الصحيحة للشؤون العمومية والممتلكات العامة .كما نادت بوضع مدونات لقواعد سلوك الموظفين.[2]

المطلب الثاني: أخلاقيات المهنة في المو اثيق الأوروبية.

في عام 1997 اعتمد المجلس الأوروبي المبادئ التوجيهية لمكافحة الفساد، والتي تنص في المادة 15منها على تشجيع تبني مدونات السلوك من الممثلين المنتخبين .وفي عام 1999 اعتمد المجلس الأوروبي اتفاقية القانون الجنائي لمكافحة الفساد، وأسس في نفس

[1] دخلت هذه الإتفاقية حيز التنفيذ بتاريخ 2005/12/14 .ولمزيد من التفصيل حول الدول الموقعة والمصادقة على الإتفاقية راجع الرابط التالي: ***http://www.unodc.org/unodc/en/corruption/ratification-status.html*** تاريخ الدخول: 2026/01/26 على الساعة: 14:05.

[2] ماينو جيلالي و عروس كوثر، أخلاقيات المهنة كأداة للوقاية من الفساد ومكافحته، **مرجع سابق**، ص77.

العام مجموعة الدول ضد الفساد لمراقبة مدى الالتزام بالمعايير التوجيهية لمكافحة الفساد .وقد احتوت التوصية رقم 60 لمؤتمر السلطات المحلية والإقليمية للنزاهة السياسية للنواب المحليين والإقليميين على ملحق يتضمن مدونة سلوك، توفر التوجيه حول كيفية أداء الواجبات اليومية وفق المبادئ الأخلاقية للوقاية من مخاطر الفساد.[1]

وفي يوم 23 أبريل 1998 وافق مجلس منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية على مجموعة من اثني عشر مبدأ أخلاقي وأوصى الدول الأعضاء باتخاذ خطوات لضمان سير المؤسسات والنظم المخصصة لتعزيز سلوك يتماشى مع الأخلاق في الخدمة العامة.[2]

المطلب الثالث :أخلاقيات المهنة في اتفاقية الإتحاد الإفريقي لمكافحة الفساد.

أقرت اتفاقية الإتحاد الإفريقي لمكافحة الفساد عام 2002 ، ودخلت حيز التنفيذ عام 2003 ، وقد جاءت لتجسيد رغبة الدول الإفريقية في مواكبة التطورات الدولية والإقليمية الحاصلة في مجال مكافحة الفساد، حيث تضمنت مجموعة من الأهداف والمبادئ التي يتعين اتباعها لتحقيق أغراض هذه الإتفاقية ، كما نصت على أدوات وآليات تشريعية للتعاون الإفريقي لمجابهة الفساد.[3]

---

[1] حنان محمد القيسي، **النظام القانوني لمدونات السلوك البرلماني**، مصر: المركز العربي للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، 2017 ، ص88

[2] لمزيد من التفصيل أنظر الرابط التالي: ***https://rm.coe.int/code-de-conduite-europeen-relatif-a-l-integrite-politique-des-elus-loc/168078759e*** تاريخ الدخول: 2026/01/26 على الساعة: 14:14

[3] لمزيد من التفصيل أنظر الرابط التالي: ***http://www.auanticorruption.org/uploads/Convention_on_Combating_Corruption_Arabic.pdf*** تاريخ الدخول: 2026/01/26 على الساعة: 14:24.

ومن الأحكام المهمة المتعلقة بتعزيز أخلاقيات المهنة التي تناولتها الاتفاقية ما ورد في المادة 5/2، حيث نصت على أن من بين أهداف الاتفاقية إيجاد الظروف الملائمة لتعزيز مستويات الشفافية والمساءلة في إدارة الشؤون العامة، بالإضافة إلى الإلتزام بمبادئ سيادة القانون والحكم الرشيد. كما جاء في نص المادة 22 من الاتفاقية الدعوة لإنشاء مجلس استشاري معني بمكافحة الفساد ضمن الاتحاد الإفريقي، يتمثل دوره الأساسي في تطوير وتعزيز تبني مدونات سلوك واضحة ومتناسقة للموظفين العموميين.[1]

المطلب الرابع: أخلاقيات المهنة في التشريع الجزائري:

على غرار جميع دول العالم صادقت الجزائر على اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الفساد سنة 2004[2] وكذا اتفاقية الإتحاد الإفريقي لمنع الفساد[3]، والإتفاقية العربية لمكافحة الفساد[4]، فضلا عن ذلك أصدرت القانون 06-01 المتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته[5]، والذي يعد الإطار الأساسي لمكافحة الفساد في الجزائر.

[1] ماينو جيلالي و عروس كوثر، أخلاقيات المهنة كأداة للوقاية من الفساد ومكافحته، **مرجع سابق**، ص80.

[2] **المرسوم الرئاسي** رقم 04/128 مؤرخ في 29 صفر عام 1425 الموافق 19 أبريل سنة 2004 ، يتضمن التصديق على اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الفساد.

[3] **مرسوم رئاسي** رقم 137 / 06 مؤرخ في 11 ربيع الأول عام 1427 الموافق 10 أبريل سنة 2006 ، يتضمن التصديق على اتفاقية الاتحاد الإفريقي لمنع الفساد ومكافحته، المعتمدة بمابوتو في 11 يوليو سنة 2003.

[4] **مرسوم رئاسي** رقم 249 - 14 مؤرخ في 13 ذي القعدة عام 1435 الموافق 8 سبتمبر سنة 2014 ، يتضمن التصديق على الاتفاقية العربية لمكافحة الفساد، المحررة بالقاهرة، بتاريخ 21 ديسمبر سنة 2010.

[5] **قانون رقم 06-01** مؤرخ في 21 محرم عام 1427 الموافق 20 فبراير سنة 2006 ،معدل ومتمم، يتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته.

يتناول قانون مكافحة الفساد الجزائري جوانب جوهرية مرتبطة بأخلاقيات المهنة، حيث خصص المادتين 7 و8 لتوضيح مدونات قواعد السلوك الخاصة بالموظفين العموميين .تنص المادة 7 على أن الدولة، عبر هيئاتها المختلفة مثل المجالس المنتخبة والجماعات المحلية والمؤسسات العامة، بما في ذلك المؤسسات الاقتصادية، تسعى لتعزيز قيم النزاهة والأمانة وروح المسؤولية بين موظفيها ومنتخبيها .ويتم ذلك خاصةً من خلال وضع مدونات وقواعد سلوكية توفر إطارًا يضمن أداء الوظائف العمومية والمهام الانتخابية بشكل سليم ونزيه .أما المادة 8، فتُلزم الموظف العمومي بإبلاغ السلطة المسؤولة عنه في حال وجود تضارب بين مصالحه الشخصية والمصلحة العامة أو إذا كان ذلك قد يؤثر على أدائه لمهامه بشكل طبيعي .وبالإضافة إلى أحكام القانون، أصدر المجلس الأعلى للقضاء مدونة تُعنى بأخلاقيات مهنة القضاء .هذه المدونة تشدد على واجب القاضي تجاه المجتمع، حيث يتوجب عليه أداء أمانته بأفضل شكل ممكن، والحفاظ على قدسية رسالة القضاء .كما أكدت النصوص على ضرورة تمتع القاضي بصفات النزاهة والاستقامة والتجرد والحياد والاستقلال، مع التفرغ الكامل لممارسة مهامه والتقيد بالقواعد والسلوكيات التي ترسخ قيم العدل وسيادة القانون.[1]

في هذا السياق، أصدر المشرع الجزائري مدونة أخلاقيات مهنة الشرطة بموجب قرار مؤرخ في 12 ديسمبر .2017تضمنت هذه المدونة مجموعة متنوعة من المبادئ والقيم الأخلاقية التي يجب على الشرطي الالتزام بها أثناء أداء مهامه.[2]

[1] للمزيد حول هذه المدونة أنظر الرابط التالي: ***https://droit.mjustice.dz/deontol_mag_ar.pdf*** تاريخ الدخول: 2026/01/26 على الساعة:15:02..

[2] أنظر **الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية**، عدد 08 ، بتاريخ 07 فبراير 2018

يتوجب التنويه بأن القانون الأساسي للوظيفة العمومية الجزائري يتضمن مجموعة من النصوص التي تهدف إلى تعزيز أخلاقيات الموظف العام، وذلك من خلال الفصل الخاص بواجبات الموظف .أولاً، تؤكد المادة 41 على ضرورة أداء الموظف لمهامه بكل نزاهة وتجرد، بعيداً عن أي تحيز .أما المادة 42 فتشدّد على ضرورة التزام الموظف بتجنب أي أفعال تتعارض مع طبيعة وظيفته حتى في حياته الشخصية وخارج إطار العمل. كما تؤكد على أهمية أن يتحلى الموظف في جميع الظروف بسلوك يتسم باللباقة والاحترام. وفي السياق ذاته، تنص المادة 54 على حظر قيام الموظف، تحت طائلة العقوبات القانونية، بطلب أو قبول الهدايا والمزايا أو أي امتياز بأي شكل من الأشكال، سواء بشكل مباشر أو عبر وسيط، مقابل تقديم خدمة ترتبط بأداء مهامه الوظيفية.[1]

المبحث الثالث: الأساليب الوقائية لإعداد الموظفين لأخلقة العمل والرفع من كفاءة الإدارة العامة:

تواجه الإدارة العامة تحديات كبيرة في تعزيز الأخلاقيات المهنية لموظفيها، أبرزها التعامل مع السلوكيات السلبية مثل الفساد الإداري، ضعف الالتزام بأداء واجبات الوظيفة، سوء استخدام السلطة، وغيرها من المظاهر التي تؤثر سلبًا على البيئة الوظيفية .ومن بين هذه الظواهر، تبرز الوساطة كقيمة اجتماعية مترسخة، حيث اعتمدها المجتمع كوسيلة للتعامل مع النظم البيروقراطية والهيكل الهرمي للسلطة بهدف تسهيل الإجراءات، مما أدى إلى انتشارها كممارسة مستنكرة ولكن شائعة في الوقت ذاته. أما الفساد الإداري، فقد ازداد بسبب غموض اللوائح وتعقيدها، بالإضافة إلى تمتع الإدارة

[1] أمر رقم - 06 - 03 مؤرّخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006 ، يتضمّن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

بصلاحيات واسعة لاتخاذ القرارات دون وجود آليات رقابية فعالة .ومع استمرار الجهود الدولية في مكافحة الفساد الإداري عبر نشر الوعي وتشريع اللوائح الرادعة والإجراءات التنظيمية، إلا أن ظواهر مثل المحسوبية والوساطة لا تزال تواجه تحديات كبرى في الضبط، وذلك بسبب قوة الروابط العائلية وتشابك العلاقات الاجتماعية .هذا الوضع يعكس مرحلة انتقالية يمر بها المجتمع من قيم الأسرة والقبيلة إلى تبني نظم الدولة والديمقراطية الحديثة .لذا يتعين على الحكومات أن تتبنى وتتبع أساليب إدارية وقائية أكثر فاعلية للحد من مظاهر الفساد الإداري وضمان بيئة عمل تعتمد على النزاهة والمسؤولية.

المطلب الأول: برنامج الإعداد الأخلاقي وخطواته:

تتزايد أهمية الإعداد الأخلاقي بفضل التركيز الكبير الذي توليه العديد من استراتيجيات الإصلاح الإداري لهذا الجانب .فعند تطبيقه بصورة فعّالة، يساهم في تكوين نخبة إدارية قيادية تمتاز بالوعي والالتزام، مما ينعكس إيجابًا على انضباط والتزام الأفراد الآخرين العاملين تحت سلطتهم .هذا التأثير المتسلسل يؤدي في النهاية إلى التزام الجهاز الإداري ككل بالمبادئ والنظم الأخلاقية [1] .ولعل ذلك يتماشى مع توجهات الشريعة الإسلامية التي تؤكد أهمية دور القدوة وتأثيرها الكبير في مكافحة الفساد الإداري .ومن الأمثلة البارزة على ذلك، ما روي عن عمر بن الخطاب رضي الله عنه عندما قالوا له بعد أن طبّق العدل وأقام الحق" :عففت فعفت الرعية، ولو رتعت لرتعت الرعية" كما رآه مرة

[1] Alfiler m, "**process of bureaucratics corruption »,carino ed,bureaucratic corruption in asia causes,consequences, and control**, manial:jmc press,1986, p:67

علي بن أبي طالب رضي الله عنه يعدو إلى ظاهر المدينة فقال له إلى أين يا أمير المؤمنين، فقال: قد ند (هرب) بعير من ابل الصدقة، فأنا اطلبه فقال له أتعبت الخلفاء من بعدك.[1]

وتتمثل الخطوات الأساسية للإعداد الأخلاقي في:

- زيادة الوعي الأخلاقي والتحليل الأخلاقي للمشكلات؛·
- تعميق مبدأ الخدمة العامة ؛·
- إعادة بناء القيم وأساليب السلوك الخاصة بالموظفين·
- تأسيس قيم اجتماعية ايجابية تزيد من مشاركة وإنتاجية قوة العمل الوطنية مع· إنشاء آليات لرعايتها وازدهارها؛
- إيجاد أدوات الضبط الإداري؛·
- تشجيع الموظفين والمواطنين على كشف الانحراف والفساد الإداري· .

المطلب الثاني: متطلبات نجاح الاعداد الاخلاقي:

يعد نجاح الإعداد الأخلاقي نتاج مجموعة من العوامل الضرورية، والتي تشمل دعم قيادة الدولة وتبنيها لهذا النهج، إلى جانب تعزيز الوعي العام الذي يدعم هذا التوجه . إضافةً إلى ذلك، يتطلب الأمر وجود تيار سياسي يؤيد الفكرة، ونظام تعليمي متكامل يلبي

[1] ابن كثير اسماعيل بن عمر، **البداية و النهاية في التاريخ**، بيروت: دار الكتب العلمية، د.ت.ن، ص ص 135-136.

احتياجات الإدارة والبيئة .كما يلزم توفير طاقة تدريبية مناسبة لتطوير الكفاءات المطلوبة، مع تخصيص موارد كافية لضمان تحقيق عملية الإعداد الأخلاقي بشكل فعّال.[1]

ولذا، فإن تعديل القيم وأنماط السلوك لدى الموظفين يُعدُّ من الركائز الأساسية لتحقيق تطبيق فعال لأي استراتيجية تهدف إلى تطوير الموارد البشرية .فعلى سبيل المثال، في سنغافورة، اعتمدت الدولة بشكل كبير على تحسين فاعلية الجهاز البيروقراطي من خلال إعادة تشكيل توجهات وسلوكيات الموظفين .وقد تحقق ذلك عن طريق إنشاء مركز متخصص لتدريب الكوادر البشرية وإعدادها بالشكل المناسب للعمل في القطاع المدني. بناءً عليه، يُعتبر الإعداد الأخلاقي العمود الفقري في توجيه القيم وتصحيح أنماط سلوك الموظفين لضمان الأداء الأمثل.[2]

المطلب الثالث: مدونات القواعد الأخلاقية أداة تعزيز النزاهة وأخلقة القطاع العام:

يتعزز السلوك الأخلاقي العام إلى حد كبير عند تحقيق شفافية الإجراءات، والانفتاح على كشف

المعلومات ورفع مستويات الوعي والقيادة الجيدة. إضافة إلى جودة وتصميم البنية القانونية والتنظيمية للقطاع العام. وتستند جهود حماية وتعزيز الأخلاقيات في الإدارة العامة على ثلاث ركائز هي:

[1] Hetzner, c and schmidt, "bringing moral back in role of formal philosophy in effective ethical **public administration**",vol 8,no:4,1986, p –p:450-455

[2] فؤاد عبد الله العمر، **أخلاق العمل وسلوك العاملين في الخدمة العامة والرقابة عليها من منظور إسلامي**، جدة: مكتبة الملك فهد الوطنية أثناء النشر، 1999، ص80.

- إرساء المبادئ والأهداف الأخلاقية ضمن إطار دستوري وقانوني:
- تحقيق فعالية إدارة الموارد البشرية أو شؤون الأفراد.
- تعزيز القيم الأخلاقية لدى الموظفين العموميين، وخاصة شاغلي المناصب القيادية.

فالسلوك الأخلاقي- من الناحية العملية- هو نتاج لتفاعلات معقدة بين عدة عوامل. وكثيرًا ما يشير الباحثون والممارسون في مجال الإدارة العامة إلى أنه؛ بجانب توفر إطار قانوني قوي ويطبَّق بحزم، يجب اعتماد نهج استباقي يتمثل في تطبيق التدابير التي من شأنها تحجيم السلوك غير الأخلاقي ومنعه.

ويرتبط النهج الاستباقي لتعزيز السلوك الأخلاقي في المؤسسات العامة ارتباطاً مباشرًا بعوامل مثل حظر تسييس الموظفين العموميين، وتوفير ظروف عمل جيدة ورواتب عادلة، وبيئة عمل منفتحة ومحفِّزة، والتواصل الفعال والنشط على جميع المستويات، إضافة إلى القدوة الإيجابية وخاصة من جانب القيادات الإدارية. وأخيرًا، يجب أن يراعي النظام السياسي والسياسيين المنتخبين الحاجة إلى النزاهة المهنية.

تتسع اليوم دائرة الإجماع على أن إضفاء الطابع المؤسسي على الأخلاقيات العالية لن يتحقق إذا ظل سياسة منعزلة بذاتها، بل ينبغي أن يرتبط ارتباطاً وثيقاً بالإطار القانوني والبنية التنظيمية والإدارية للهيئات والمنظمات العامة. وتوجد صلة قوية بين السلوك الأخلاقي أو اللاأخلاقي لموظفي الخدمة المدنية، من ناحية، والخصائص المؤسسية والتنظيمية للبلد بمجمله. ومنها مدى توفر ظروف العمل الجيدة للموظفين العموميين. وفي هذا الإطار، انتشرت مدونات القواعد الأخلاقية بين الدول الأعضاء في

منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي والاتحاد الأوروبي باعتبارها أدوات تهدف إلى دعم وتعزيز السياسات الأخلاقية الواعية في حكومات هذه البلدان.

في حين كانت مدونات القواعد الأخلاقية شبه معدومة قبل بضع سنوات فحسب، نجد اليوم أن كل الحكومات تقريباً تهتم بضرورة الاستثمار في هذه الأداة. بيد أن مدونات القواعد الأخلاقية أدوات حية ليست منقوشة على الحجر، تُكتب يوماً وتدوم أبداً، ويجب أن تحظى بفهم وقبول الأشخاص المكلفين بتطبيقها من ناحية، وأن تحظى من ناحية أخرى بالصيانة المتواصلة لتتم تنميتها وتطويرها وتنفيذها بحزم. فمدونات القواعد الأخلاقية يجب ألا تتحول إلى ديكور لا نفع منه، ويتعين تذكير الموظفين بمضمونها بشكل منهجي وعلى أساس منتظم وتزويدهم بالتدريب المستمر على تطبيقها العملي في مجال عملهم.

وإيجازًا، فإن مدونات القواعد الأخلاقية يمكنها بالتأكيد أن تقدم أداة مفيدة في سبيل محاربة السلوك المنافي للأخلاقيات في القطاع العام، علماً بأن فعالية هذه الأداة يمكن تعزيزها إذا شكلت جزءاً لا يتجزأ من السياسات التنظيمية في المؤسسات المعنية. ويستدعي تحقيق هذا الهدف مواصلة الارتقاء بمستوى الوعي والتدريب على مضمون هذه المدونات وكذلك على تطبيقها. علاوة على ذلك، سيكون من المفيد إشراك موظفي الخدمة المدنية من جميع المستويات في عملية صياغة هذه المدونات وتطويرها من أجل تعزيز الفهم والقبول بمدونات القواعد الأخلاقية بين الأفراد المستهدفين[1].

[1] فرانسيسكو كاردونا، **أدلة الحوكمة الرشيدة، حول مدونات الاخلاقيات : الاحتياجات والأغراض**، مركز النزاهة في قطاع الدفاع، رقم 8، أوت 2019، ص ص 07-08.

المطلب الرابع: نحو نهج تدعيم النزاهة والأخلاق في القطاع العام: (إدارة النزاهة العمومية):

تسعى المؤسسات العمومية إلى خدمة المجتمع وتحقيق المصلحة العامة من خلال الاستخدام الفعال والأمثل للموارد المتاحة، وفقاً للمعايير القانونية والقيم الأخلاقية المشتركة .تقليدياً، كانت الجهود لتعزيز الأخلاقيات داخل هذه المؤسسات تعتمد على قواعد مُلزمة وآليات للانضباط. غير أن التطورات السريعة والتعقيدات المتزايدة في العالم خلال العقود الأخيرة تطلبت تبني إجراءات أكثر مرونة للتكيف مع تغيرات البيئة العملية . في ظل هذا الواقع الجديد، مُنح الموظفون صلاحيات أوسع لاتخاذ القرارات بمرونة، مما ساهم في تحسين الأداء وزيادة الحماس لديهم. لكن مع هذه الفرصة تأتي مخاطر محتملة، إذ إن منح هذه الصلاحيات قد يتيح للبعض إساءة استخدامها لتحقيق مصالح شخصية بدلاً من خدمة المصلحة العامة، خصوصاً إذا كانت القرارات تُتخذ بعيداً عن الضوابط الأخلاقية .للتعامل مع هذه التحديات، تعمل المؤسسات العمومية على تطوير ضوابط داخلية وأطر واضحة لتقييم الأداء، بالإضافة إلى آليات للمساءلة تضمن النزاهة .كما أنها تعزّز ثقافة الالتزام بالقواعد والمبادئ عبر تشجيع الموظفين ودعم عملية اتخاذ القرار المبني على أسس أخلاقية سليمة. إلى جانب ذلك، يتم فرض تطبيق القوانين واللوائح التنظيمية الخارجية التي تراقب الامتثال للمعايير المحددة .وتضطلع مجموعة متنوعة من الهيئات الداخلية والخارجية بمهمة مراقبة وتعزيز النزاهة في العمل المؤسسي .تشمل هذه الهيئات وظائف مثل التحقيق، مراجعة الحسابات، والتدريب، وهي أدوات فعالة لضمان امتثال الموظفين للقواعد وتقوية القيم الأخلاقية في بيئة العمل .يُطلق على المنظومة التي تشمل القوانين، اللوائح التنظيمية، السياسات، والممارسات المعمول بها، إلى جانب الجهات المكلفة بتعزيز أخلاقية القرارات ومنع الفساد وضمان الصالح العام، اسم منظومة إدارة النزاهة .تعمل هذه المنظومة على توفير إطار شامل للحفاظ على الثقة

العامة وتعزيز كفاءة المؤسسات العمومية في تحقيق أهدافها.[1] تُعتبر منظومات إدارة النزاهة أداة هامة لتعزيز القيم الأخلاقية في القطاع العام عبر نهج نُظُمي شامل .ورغم عدم استخدامها دائماً تحت هذا المسمّى، إلا أن الفكرة الأساسية وراءها ترتكز على أن تعزيز النزاهة يتطلب إطاراً متكاملاً وشاملاً يشمل المؤسسة بأكملها .تبدأ العملية عادةً بوضع الرسالة الأساسية للمؤسسة وهي خدمة المجتمع، حيث يُشتق منها الأهداف والقيم التي يتم تحويلها إلى قواعد تشغيلية تدعم تحقيق النتائج المرجوة. ولضمان الالتزام بتلك القواعد في الأداء اليومي، تُطور المؤسسات أنظمة مراقبة داخلية تكون فعّالة ومجدية .لا تُعد اللوائح والقواعد الإدارية وحدها كافية لضمان النزاهة. يجب أن تُترجم نظم إدارة النزاهة إلى ممارسات فعلية تتسم بالاستمرارية، وهو ما يرتبط بمستوى مهارات الموظفين، انضباطهم، والتزامهم .بالإضافة إلى ذلك، يتطلب نجاح هذه النظم توافق القيم الشخصية والمهنية للموظفين مع أهداف المؤسسة ونهجها .لتحقيق ذلك، تُطبق المؤسسات أدوات مثل برامج التدريب، مدونات السلوك، ومدونات الأخلاقيات، مما يسهم في توحيد المبادئ والمؤسسية وضمان قبولها من جميع الأطراف المعنية .المساءلة أيضاً تمثل ركناً جوهرياً لضمان النزاهة العمومية .ولهذا يتعين على المؤسسات وضع آليات فعّالة للإبلاغ عن مخالفات النزاهة مع توفير حماية ملائمة للمُبلغين .كما ينبغي إنشاء نظم تأديبية وإجراء مراجعات داخلية، فضلاً عن تحقيقات لضمان الامتثال .ومع ذلك، من الضروري دمج ثقافة التعلّم من الأخطاء بدلاً من التركيز فقط على العقوبات، مع تحقيق توازن بين المساءلة والتفهّم الذي يُمكن أن يدفع نحو التعلم المستمر وتطوير الأداء .حتى مع وجود آليات إنفاذ صارمة، فإن تحسين القواعد والقيم المؤسسية يتطلب أكثر من الحوافز المالية. يجب أن تُضاف الحوافز المعنوية إلى المعادلة، مثل تعزيز شعور الموظف بالانتماء للمؤسسة والنظر إليه كشخص ذو قيمة .هذا النهج يأخذ بعين الاعتبار أن

[1] OECD ,**op cit** , p9

القرارات البشرية لا تستند فقط إلى التحليل العقلاني بل تتأثر أيضاً بالعوامل العاطفية والبيئة المحيطة. لذلك، يكون الجمع بين المكافآت المادية والمعنوية ضرورياً لتحفيز الموظفين على الالتزام بالقيم الأخلاقية وتحقيق أهداف النزاهة المؤسسية.[1]

الخاتمة:

في نهاية هذه الدراسة، يُعد من الضروري التشديد على أهمية أخلاقيات المهنة كركيزة أساسية للوقاية من الفساد، حيث أنها تُشكل حجر الزاوية في هذا المجال .لا يمكن لأي دولة، مهما كانت، أن تتخلص من آثار الفساد دون اعتماد استراتيجية تهدف إلى ترسيخ قيم النزاهة والشفافية وتعزيز سيادة القانون في جميع جوانب الحياة المختلفة. وقد خلُصت الدراسة إلى مجموعة من النتائج الرئيسية :

أولًا :أولت الجهات الدولية اهتمامًا كبيرًا بموضوع أخلاقيات المهنة باعتبارها مدخلًا رئيسيًا لمكافحة الفساد والوقاية منه .هذا الأمر يتضح جليًا من التركيز على هذه القضية في الوثائق والنصوص القانونية على المستويات الدولية والإقليمية والوطنية .

ثانيًا: المشكلة لا تكمن في وجود مدونات السلوك الوظيفي أو القواعد المهنية، بل التحدي الحقيقي يرتبط بمدى الالتزام الفعلي بتنفيذ ما ورد في تلك المدونات .فتوفير النصوص دون تطبيقها عمليًا يبقى عديم الجدوى .

ثالثًا: مكافحة الفساد لا تتطلب فقط وضع قوانين تجرّم الفساد وتحدد عقوباته، أو إنشاء قواعد أخلاقية مهنية، بل تحتاج إلى إرادة سياسية واجتماعية حقيقية لدعم جهود مكافحة هذه الظاهرة .كما أن تحقيق مبادئ الحوكمة الرشيدة التي تقوم على

[1] Eagleman ,David, **How I decide ?In The Brain :The Story of You** .Edinburgh: Canongate, 2016, p114. Books

النزاهة والشفافية والمساءلة وسيادة القانون يُعتبر عنصرًا أساسيًا لهذه العملية، وهذا ما يغيب غالبًا في الدول المتخلفة التي تعاني انتشار الفساد بشكل واسع.

ومن خلال تقديمنا للموضوع استنتجنا التوصيات التالية:

-يجب تطوير منظومة قانونية قوية لبناء النزاهة أولاً قبل أن تنظر تلك البلدان في التحول إلى مدونات أخلاقية أكثر طموحاً، إذ أن الثقة في المؤسسات أمر ضروري لكي تحقق مدونات القواعد الأخلاقية الطموحة الفعالية المرجوة.

- نشر ثقافة النزاهة، التي تمثل مجموعة القيم المرتبطة بالصدق والأمانة والإخلاص في العمل، يعد عاملاً حيوياً لا يقل أهمية عن باقي العناصر المؤثرة.

- ضرورة ربط القوانين والتنطيمات بنظام الاخلاق العامة مع ضرورة تحقيق التوازن والتنسيق بين الأجهزة الرقابية، وإعادة النظر في صلاحيات الهيئة الوطنية للوقاية من الفساد ومحاربته ودعمها بمزيد من الاستقلالية.

- في البلدان ذات الثقافة القانونية الضعيفة، عندما يتعلق الأمر بصياغة مدونات القواعد الأخلاقية، يُفضَّل الإقرار صراحة بأن ما يلزم إعداده هو قانون يركز في المقام الأول على الواجبات والانضباط، كما يركز على آليات التنفيذ. فمدونات القواعد الأخلاقية الطموحة لا تنجح عادةً في البلدان من هذا القبيل، ولن تكون مناسبة لمكافحة الفساد بشكل فعال، حتى وإن كانت المدونة الطموحة أفضل وأنسب لتعزيز النزاهة الفردية الطوعية.

قائمة المراجع:

1-مقال في المجلات:

1.ماينو، جيلالي و عروس، كوثر، "أخلاقيات المهنة كأداة للوقاية من الفساد ومكافحته"، **مجلة القانون والتنمية** ، جامعة طاهري محمد بشار -الجزائر، العدد 3، جوان 2020.

2.اللوزي، موسى،" تقدير الأفراد العاملين لسلوكهم الأخلاقي: دراسة ميدانية في مؤسسات القطاع العام في الأردن"، **مجلة دراسات العلوم القانونية**، المجلد 25 ، العدد2، 1998.

3.محجوب، علي جابر ، "قواعد أخلاقيات المهنة" ، **مجلة الحقوق**، السنة الثانية والعشرون، العدد الثاني، جويلية 1998.

4.صدام، محمد محمود وآخرون، أثر المعايير الأخلاقية للمحاسب الإداري في جودة معلومات التقارير المالية، **مجلة جامعة الأنبار للعلوم الاقتصادية والإدارية**، كلية الإدارة والإقتصاد، المجلد 4، العدد7، 2011.

5. الطراونة، تحسين،" أخلاقيات القرارات الإدارية"، **مؤتة للبحوث والدراسات: سلسلة العلوم الإنسانية والاجتماعية**، مجلد5 ، عدد 2 ، 1990.

6.Hetzner, c and schmidt, “bringing moral back in role of formal philosophy in effective ethical **public administration**”,vol 8,no:4,1986.

2- الكتب:

7. أبادي، مجد الدين محمد الفيروز ، **قاموس المحيط**، جزء 3، دت ن.

8.أبو زيد، كمال خليفة، ومرعي، عطية عبد الحي، **مبادئ المحاسبة الادارية الحديثة**، الاسكندرية: الدار الجامعية، 2004.

9. ابن كثير، اسماعيل بن عمر، **البداية و النهاية في التاريخ**، بيروت: دار الكتب العلمية، د.ت.ن.

10.أبوسن، أحمد إبراهيم، **القيم والأخلاقيات والتوجهات المعاصرة في إدارة المنظمات المعاصرة**، الطبعة الثالثة ، دبي: المطبعة العصرية، 1989.

11. الشطي، إسماعيل وآخرون، **الفساد والحكم الصالح في البلاد العربية**، بيروت: مركز دراسات الوحدة العربية، 2004.

12.الفريحي، حسين محمد وآخرون ، **أخلاقيات مهنة الطب**، ب.ب.ن: ب.د.ن، الطبعة الثانية، د.س.ن.

13. الغامدي، سعيد بن ناصر ، **أخلاقيات العمل ضرورة تنموية ومصلحة شرعية**، السعودية: منشورات رابطة العالم الإسلامي، السعودية، 2011.

14.المصري ،محمد عبد الغني، **أخلاقيات المهنة**، الأردن: مكتبة الرسالة الحديثة، 1986..

15.سليمان، محمد، **حوكمة الشركات**، مصر: الدار الجامعية ،2009.

16.الحمدي، عبد العظيم بن محسن، **الحكم الرشيد في صدر الدولة الإسلامية والاتجاهات المعاصرة**، صنعاء: مؤسسة أبرار للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، 2018 .

17.القيسي، حنان محمد ، **النظام القانوني لمدونات السلوك البرلماني**، مصر: المركز العربي للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، 2017 .

18.العمر، فؤاد عبد الله ، **أخلاق العمل وسلوك العاملين في الخدمة العامة والرقابة عليها من منظور إسلامي**، جدة: مكتبة الملك فهد الوطنية أثناء النشر، 1999.

19.فرانسيسكو، كاردونا، **أدلة الحوكمة الرشيدة، حول مدونات الاخلاقيات : الاحتياجات والأغراض**، مركز النزاهة في قطاع الدفاع، رقم 8، أوت 2019، ص ص 07-08.

20.Alfiler m, **process of bureaucratics corruption »,carino ed,bureaucratic corruption in asia causes,consequences, and control**, manial:jmc press,1986.

21.Eagleman ,David, How **I decide ?In The Brain :The Story of You** .Edinburgh:

Canongate, 2016.

3-الرسائل الجامعية:

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

23.دحيمان لويزة، " تأثير أخلاقيات الإدارة على عملية توظيف الموارد البشرية في الجزائر"، **رسالة ماجستير**، تخصص: إدارة موارد البشرية، جامعة الجزائر3 ، الجزائر، 2012.

4-وثيقة رسمية:

24.المرسوم الرئاسي رقم 04/128 مؤرخ في 29 صفر عام 1425 الموافق 19 أبريل سنة2004 ، يتضمن التصديق على اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الفساد.

25.مرسوم رئاسي رقم 137 / 06 مؤرخ في 11 ربيع الأول عام 1427 الموافق 10 أبريل سنة 2006 ، يتضمن التصديق على اتفاقية الاتحاد الإفريقي لمنع الفساد ومكافحته، المعتمدة بمابوتو في 11يوليو سنة 2003.

26.**مرسوم رئاسي** رقم 249 - 14 مؤرخ في 13 ذي القعدة عام 1435 الموافق 8 سبتمبر سنة 2014، يتضمن التصديق على الاتفاقية العربية لمكافحة الفساد، المحررة بالقاهرة، بتاريخ 21 ديسمبر سنة2010.

27.**قانون رقم 06-01** مؤرخ في 21 محرم عام 1427 الموافق 20 فبراير سنة 2006 ،معدل ومتمم، يتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته.

28. **الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية**، عدد 08 ، بتاريخ 07 فبراير 2018

29.أمر رقم - 06 - 03 مؤرّخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006 ، يتضمّن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

5-التقارير:

30.النزاهة والأخلاق في القطاع العام، التعليم من أجل العدالة سلسلة النمائط الجامعية : النزاهة والأخلاق، الأمم المتحدة: فيينا 2018.

31.**OECD** ,Recommendations on Public Integrity. Paris, 2017.

6-ندوات:

32.بن حمد السعدان، عبد الله، أثر التطبيقات العربية لمفهوم الوظيفة العامة والموظف العام على أخلاقيات الوظيفة العامة، **ندوة حول: قيم وأخلاقيات الوظيفة العامة في الإدارة الحديثة**، مصر، 21-24 أوت 2005..

7–المو اقع الالكترونية الأكاديمية:

33.عبد الملك المخلافي، مدونة السلوك الأخلاقي ..مفهومها ومقاصدها، مجلة رسالة الجامعة، الرابط الإلكتروني:

https://rs.ksu.edu تم الإطلاع بتاريخ2026/01/25 على الساعة: 13:47.

34. للإطلاع على هذه القواعد أنظر الرابط:

https://undocs.org/pdf?symbol=ar/A/RES/53/176 تاريخ الدخول: 2026/01/26 على الساعة: 14:01.

35.دخلت هذه الإتفاقية حيز التنفيذ بتاريخ 2005/12/14 .ولمزيد من التفصيل حول الدول الموقعة والمصادقة على الإتفاقية راجع الرابط التالي:

status.html-http://www.unodc.org/unodc/en/corruption/ratification : تاريخ الدخول: 2026/01/26على الساعة: 14:05.

36.لمزيد من التفصيل أنظر الرابط التالي:

https://rm.coe.int/code-de-conduite-europeen-relatif-a-l-integrite-politique-des-elus-loc/168078759e تاريخ الدخول: 2026/01/26 على الساعة: 14:14

37.حول هذه الإتفاقية أنظر الرابط التالي:

https://rm.coe.int/CoERMPublicCommonSearchServices/DisplayDCTMContent?documentId=09000016806d86ce تاريخ الدخول: 2026/01/26 على الساعة: 14:18

38.لمزيد من التفصيل أنظر الرابط التالي:/ https://rm.coe.int

تاريخ الدخول: 2026/01/26 على الساعة: 14:14

39.لمزيد من التفصيل أنظر الرابط التالي:

http://www.auanticorruption.org

تاريخ الدخول: 2026/01/26 على الساعة: 14:24.

40. للمزيد حول هذه المدونة أنظر الرابط التالي ***https://droit.mjustice.dz/deontol_mag_ar.pdf*** تاريخ الدخول: 2026/01/26 على الساعة:15:02..