

أخلاقيات المهنة كأداة للوقاية من الفساد ومكافحته

Professional ethics as a tool to prevent and combat corruption

د. ماينو جيلالي، أستاذ محاضر "أ"

طالبة الدكتوراه: عروس كوثر

مخبر القانون والتنمية-مخبر القانون والتنمية-جامعة طاهري محمد - بشار.

البريد الإلكتروني: arouskawter@outlook.fr mainou0881@yahoo.fr

الملخص:

أدرك المجتمع الدولي بجميع مكوناته حجم الأضرار الناتجة عن الفساد وتأثيره المباشر على التنمية المستدامة في الدول، لذلك بادر إلى اتخاذ أقصى التدابير والجهود لمكافحة ومواجهة هذه الظاهرة ، ولعل من أقوى هذه التدابير في هذا المجال هي السعي إلى التأسيس لأخلاقيات المهنة أو الوظيفة كمنطلق ومدخل أساسي لمكافحة الفساد، حيث بادرت منظمة الأمم المتحدة ، وغيرها من المنظمات الإقليمية إلى الدفع باتجاه وضع مدونات وقواعد للسلوك الوظيفي، مع حث جميع الدول على القيام بهذا الأمر أيضا، وهو ما تجسد من خلال إصدار مختلف الدول لهذه المدونات التي تضم قواعد أخلاقيات المهنة.

الكلمات المفتاحية: فساد، أخلاقيات المهنة، النزاهة، الشفافية، حكم القانون.

Abstract:

The international community realized the extent of the damage resulting from corruption and its direct impact on sustainable development in the countries, so he initiated to take the maximum measures and efforts to combat and confront this phenomenon, and perhaps one of the most powerful of these measures in this field is the endeavor to establish the ethics of the profession or job as a starting point and a basic approach to fighting corruption, As the United Nations and other regional organizations have initiated codes and rules of

conduct for staff, urging all countries to do this as well, which is embodied by the issuance by these countries of these codes of ethics.

Keywords: Corruption, ethics, integrity, transparency, the rule of law.

مقدمة:

إن الوظيفة العمومية تعتبر في جوهرها رسالة نبيلة، ولما كانت مكلفة بمراقبة انحرافات الغير ، فإن انحرافها يكون أخطر من إنحراف الآخرين، إذ يفقدها ثقة المواطنين. وحرصا على محافظة الوظيفة العمومية ومهمة التسيير على صورتها المثلى في المجتمع، اتجهت الدول إلى وضع مدونات أخلاقيات المهنة تحدد فيها القواعد السلوكية والأخلاقية لمختلف المهن¹.

وقد زادت أهمية أخلاقيات المهنة بانتشار الفساد الذي يمثل خطراً داهماً على التنمية في جميع البلدان، حيث إنه 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 إليه وحرمانها من الاستفادة به. وغالباً ما تتحول الموارد المتاحة إلى نفوذ اقتصادي وسياسي من خلال الممارسات الفاسدة، الأمر الذي يؤدي إلى إصابة المؤسسات الديمقراطية بالضعف، وانتشار رقعة الفساد إلى حد تصبح عنده مؤسسات الدولة تدور في حلقة مفرغة فاسدة².

لقد أثبتت التجارب الكثيرة أنه عندما يترك العاملون على وقف رغباتهم وأمزجتهم فإن مفاصل كثيرة ستتراكم وسوف تحصل منها الخسارة والإفلاس، وتراكم الأعمال، وتنافر العاملين، ونفور العملاء والمراجعين، وإتاحة المجال للمفاسد الإدارية كإهمال والرشوة والمحسوبية وتمكن الفاسدين وغير الأسوياء على حساب المخلصين الأسوياء، ومع طول المديصبح انتهاك أخلاقيات العمل أمراً معتاداً يؤدي إلى صعوبة احترامه³.

لقد أدرك المجتمع الدولي بجميع مكوناته حجم الأضرار الناتجة عن الفساد وتأثيره المباشر على التنمية المستدامة في الدول، لذلك بادر إلى اتخاذ أقصى التدابير والجهود لمكافحة ومواجهة هذه الظاهرة ، ولعل

¹ - خباز عبد الله، جريمة أخذ فوائد بصفة غير قانونية: دراسة مقارنة، دار الفجر للنشر والتوزيع، 2017، ص 90

² - تودورتا غاريف، بناء النزاهة والحد من الفساد في قطاع الدفاع: خلاصة وافية لأفضل الممارسات، مركز جنيف للرقابة الديمقراطية على القوات المسلحة، جنيف 2010، ص 1.

³ - سعيد بن ناصر الغامدي، أخلاقيات العمل ضرورة تنمية ومصلحة شرعية ، منشورات رابطة العالم الإسلامي، السعودية، 2011 ، ص 35.

من أقوى هذه التدابير في هذا المجال هي السعي إلى التأسيس لأخلاقيات المهنة أو الوظيفة كمنطلق ومدخل أساسي لمكافحة الفساد.

تأتي أهمية هذه الدراسة بالنظر إلى الانتشار الرهيب لظاهرة الفساد خاصة الإداري والمالي ، وتأثيرها الكبير على التنمية المستدامة للدول، خاصة النامية منها . فقد أثبت الواقع أن الرشوة والمحسوبية واستغلال النفوذ تقضي على جزء كبير من موارد التنمية في الدول، وتصرفها إلى وجهات غير تلك المرصودة لأجلها، ما دفع منظمة الأمم المتحدة إلى 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 أشكالهما ، وإنشاء مؤسسات فعالة وشفافة وخاضعة للمساءلة على جميع المستويات، وهو ما لا يتحقق إلا من خلال الدفع بقوة لتطبيق أقصى معايير أخلاقيات المهنة التي أتت أكلها في الدول التي تصنف ضمن مؤشر مدركات الفساد لمنظمة الشفافية الدولية كأحد أكثر الدول شفافية مثل فلندا وغيرها من الدول الإسكندنافية.

وتطرح 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 المهنة؟ وما علاقتها بالوقاية من الفساد ومكافحته، وما موقف الدول من النص عليها والإلتزام بها؟

للإجابة عن هذه التساؤلات قسمنا خطة البحث وفقا لما يلي

المطلب الأول: مفهوم أخلاقيات المهنة

المطلب الثاني: الفساد وأخلاقيات المهنة أو الوظيفة

المطلب الثالث: أخلاقيات المهنة في التشريعات المقارنة

المطلب الأول: مفهوم أخلاقيات المهنة

تعتبر الأخلاق معيارا حقيقيا 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 الدول⁴ .

وتقتضي دراستنا لمفهوم أخلاقيات المهنة التطرق إلى تعريف هذه الاخلاقيات ، وأهميتها في مكافحة الفساد، فضلا عن التطرق إلى مبادئ أخلاقيات المهنة.

الفرع الأول: تعريف أخلاقيات المهنة

يقتضي منا البحث التطرق بداية إلى تعريف الأخلاق، تم تعريف المهنة، لنصل إلى تحديد معنى أخلاقيات المهنة.

أولا/ الأخلاق لغة: هي جمع مفرد لها خُلُق وهو مشتق من مادة (خ.ل.ق) التي تدل على التقدير ، ومنه الخلق الذي هو الطبع والسجية ، فالخلق والخُلُق مصدرهما واحد ، ولكن خص الخلق بالصورة والخُلُق بالطبع⁵ ، والخلق في القاموس المحيط بالضم بضممتين السجية والطبع والمروءة والدين⁶. 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 .

والأخلاق هي مجموعة المبادئ والقواعد المجردة التي يخضع لها الإنسان في تصرفاته ويحتكم إليها في تقييم سلوكه وتوصف بالحسن والقبح⁷، كما تعرف بأنها صفات مستقرة في النفس البشرية ، فطرية ومكتسبة ذات تأثير محمود أو مذموم على السلوك ، والأخلاق قد تكون فطرية جُبل عليها الإنسان ، أو

⁴ - أغادير سالم العبدروس، أخلاقيات المهنة و السلوك الوظيفي، مركز الخبرات المهنية، للإدارة، مصر، 2015، ص 56.

⁵ - محمد شرعي أبو زيد ، أخلاقيات المهنة ، بحث منشور بالموقع الخاص بالباحث [www . sharei . net](http://www.sharei.net) ص 4 .

⁶ - القاموس المحيط للفيروز آبادي ، ص 812.

⁷ - مسفر بن علي القحطاني ، بحث حول أخلاقيات المهنة ، مقدم ضمن دورة أخلاقيات المهنة المنعقدة بجامعة الملك فهد للبترول والمعادن ، 2008 ، ص 6.

مكتسبة من بيئته أودينه أو من مصادر متعددة . فالإنسان يستطيع تعديل أخلاقه وإصلاحها واكتساب الأخلاق الحسنة عن طريق التدريب والمحاولة، كما أن تلك الأخلاق إذا كانت محمودة كان تأثيرها في السلوك محمودا ، وإذا كانت مذمومة كان تأثيرها في السلوك مذموما .⁸

أما الأخلاقيات فهي من أهم الأسس التي تقوم عليها نظرية المسؤولية الاجتماعية ، كما أنها وسيلة لفرض قيود على أداء المواطن ، أو مجموعة المعايير والقيم المرتبطة بهذه الوظيفة التي يلتزم بها الموظفون في عملية أداء مهامهم ، ووضع دليل يتضمن هذه المعايير .⁹

ثانيا: المهنة لغة : 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 يعمل كالوظيفة والصناعة والحرفة .¹⁰ فالمهنة أو العمل المهني هي الجهد المبذول فكريا أو بدنيا لتحقيق منفعة دنيوية مشروعة كانت أو ممنوعة .¹¹ كما تعرف المهنة بأنها مجموعة من الاعمال تتطلب مهارات معينة يؤديها الفرد من خلال ممارسات تدريبية¹²

ثالثا: معنى أخلاقيات المهنة أو الوظيفة : تعددت المسميات لأخلاقيات المهنة ، فنجد من يطلق عليها أخلاقيات الوظيفة، وهناك من يسميها أخلاقيات العمل ، أو قواعد السلوك المهني والوظيفي، وكلها تشير إلى نفس المعنى ، باعتبار أنها توجيهات مستمدة من المبادئ والقيم تعنى بكيفية التصرف اللائق أثناء ممارسة الأنشطة المهنية المختلفة¹³ ، فهي مجموعة من الصفات الحسنة، التي لابد من توافرها في صاحب المهنة ليؤدي عمله على الوجه الأمثل¹⁴

وهناك من عرفها بأنها مجموعة القيم الأخلاقية الفاضلة التي يجب أن تظهر على المرء حين أدائه لعمله المهني المشروع¹⁵ ، وهناك من عرفها بأنها مجموعة القواعد التي تحدد الواجبات المهنية ، أي تحدد

⁸ - محمد شرعي أبو زيد ، المرجع السابق ، ص 5.

⁹ - عبد القادر الشخلي ، المرجع السابق ، ص 5

¹⁰ - محمد شرعي أبو زيد ، المرجع السابق ، ص 4 .

¹¹ - نصر فريد محمد واصل ، المرجع السابق ، ص 25، 26 .

¹² - أغادير سالم العيدروس، المردع السابق، ص 56.

¹³ - حسين محمد الفريحي وآخرون ، أخلاقيات مهنة الطب ، بدون ناشر ، الطبعة الثانية ، ص 3 .

¹⁴ سعيد بن ناصر الغامدي، المرجع السابق، ص 33

¹⁵ - محمد شرعي أبو زيد ، المرجع السابق ، ص 5.

السلوك الذي يجب على المهني التزامه في ممارسته لأعمال مهنته، ويعرفها البعض الآخر بأنها مجموعة المعايير والأنماط السلوكية والقيم السامية التي تعارف عليها المشتغلون بالمهنة.¹⁶

تتجه التشريعات المقارنة إلى وضع المبادئ الأخلاقية التي يجب أن يتحلى بها الموظف ضمن مدونات لأخلاقيات المهنة تعرف باسم «مدونة السلوك الوظيفي» وهي «وثيقة تصدرها المنظمة أو الدولة» تتضمن مجموعة من القيم والمعايير والمبادئ ذات العلاقة، تحدد ما هو مرغوب وما هو غير مرغوب فيه من السلوك في إطار بيئة العمل». أو «هي وثيقة ترشد العاملين في المنظمة «أو الدولة» إلى الضوابط السلوكية التي يجب الالتزام بها، وبعض جوانب السلوك المنهي 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 في كراسات أو نشرات تذكر بقيم المنظمة وأخلاقياتها، وتطلب بعض المنظمات من العاملين التوقيع على المدونة للعلم بها والالتزام بمقتضياتها، وليس العبرة في وجود المدونة الأخلاقية وحجمها أو شكلها أو محتواها، وإنما في مدى الالتزام بها من قبل الموظفين والقيادات الإدارية والمواطنين المستفيدين من خدمات المنظمة.¹⁷

وقد عرفت وثيقة مبادئ السلوك المهني وأخلاقيات الوظيفة العامة لدولة الإمارات أخلاقيات المهنة بأنها هو قيام الموظف بأداء واجباته الوظيفية بأمانة ونزاهة وموضوعية، والعمل باستمرار على تحقيق أهداف الجهة التي يعمل بها، وأن تكون ممارسته في حدود الصلاحيات المخولة له، وأن يؤدي عمله بحسن نية، متجرداً من سوء القصد أو الإهمال أو مخالفة القانون، أو الضرر بالمصلحة العامة، لتحقيق مصلحة خاصة له أو للغير.¹⁸

كما عرفت مدونة السلوك وأخلاقيات الوظيفة العامة المصرية أخلاقيات المهنة بأنها قيام الموظف بأداء واجباته الوظيفية بأمانة ونزاهة وموضوعية، والعمل باستمرار على تحقيق أهداف الجهة التي يعمل بها، وأن تكون ممارسته في حدود الصلاحيات المخولة له، وأن يؤدي عمله بحسن نية، متجرداً من سوء

¹⁶ - عابد سليمان المشوخي، أخلاقيات مهنة الوراقة في الحضارة الإسلامية، 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.

¹⁷ - عبد الملك المخلافي، مدونة السلوك الأخلاقي.. مفهومها ومقاصدها، مجلة رسالة الجامعة، الرابط الإلكتروني التالي: <https://rs.ksu.edu.sa/issue-1249/298> تم الإطلاع بتاريخ 2020/06/06.

¹⁸ - أنظر الوثيقة على الرابط التالي: <https://www.fahr.gov.ae/Portal/Userfiles/Assets/Documents/492820c5.pdf> تم الإطلاع بتاريخ 2020/06/03.

القصد أو الإهمال أو مخالفة القانون، أو الإضرار بالمصلحة العامة، لتحقيق مصلحة خاصة له أو للغير¹⁹.

وفي نفس السياق عرفت مدونة قواعد السلوك الوظيفي وأخلاقيات الوظيفة العامة السعودية أخلاقيات المهنة بأنها سلوك الموظف العام النزيه والأمين الموضوعي الذي يجري في سياق سعيه لأداء واجباته الوظيفية لتحقيق أهداف جهة عمله، ضمن الصلاحيات المخول بها²⁰

الفرع الثاني: أهمية أخلاقيات المهنة في مكافحة الفساد.

تكتسي أخلاقيات المهنة دورا بارزا في إطار الوقاية من الفساد ومكافحته، حيث تلعب أدوارا بارزة في هذا السياق، وتتجلى بعض ملامح أهميتها من خلال ما يلي:

أولاً: تكمن أهمية أخلاقيات المهنة في الدور الذي تلعبه للحد من الفساد ومكافحته ، فبدونها سوف ينشأ جهاز إداري غير فعال موشحا بأساليب الفساد الإداري لذلك اقتضى الحال بحث القيم والأخلاق النزيهة والسامية التي تلزم الموظف العام أن يمارس مهام وظيفته ضمن إطار الصالح العام ، ويؤدي واجباته كما هو مفترض منه بعيدا عن استغلال الوظيفة لغايات ومصالح شخصية²¹

ثانياً: 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 إلى رؤيته الشخصية فهذه الرؤية تختلف من شخص إلى 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 ،

¹⁹ - أنظر المادة 2 من مدونة السلوك وأخلاقيات الوظيفة العامة المصرية، للإطلاع على المدونة أنظر الرابط الإلكتروني التالي: https://www.hppea.gov.eg/docs/job_behavior.pdf تم الإطلاع بتاريخ 2020/06/06.

²⁰ - أنظر المادة الأولى فقرة 4 من المدونة ولمزيد من التفصيل أنظر الرابط التالي للمدونة:

<https://www.moh.gov.sa/Ministry/Rules/Documents/erb.pdf> تم الإطلاع بتاريخ 2020/06/06.

²¹ - عبد العزيز بن سعد القحطاني، أخلاقيات الوظيفة العامة وطورها في الحد من الفساد الإداري، رسالة دكتوراه، جامعة نايف للعلوم الأمنية، الرياض، 2014، ص 3.

وتبعاً لذلك فإن قواعد أخلاقيات المهنة هي أغلب ما تكون للأعراف المهنية ، بل هي في أغلبها تكريس وتقنين لها ²².

ثالثاً: إن السلوك غير الأخلاقي للموظف العام مهما كان موقعه في السلم الوظيفي يعتبر 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 والعمل بشفافية ، واحترام حقوق الإنسان ، ورفع مستوى الخدمات العامة، وذلك من خلال الإهتمام بالوظيفة العامة وأخلاقياتها للحد من الفساد الإداري ومكافحته ²³

رابعاً: أحس كثير من الفقهاء المعاصرين مدى القيمة الاجتماعية لأخلاقيات المهنة في الوقت الحاضر ، وقد يكون ذلك من الشعور العام بفائدتها ، فالإحاطة بها والعمل بموجبها أصبحت ضرورة اجتماعية ونظراً للدور الذي تلعبه قواعد أخلاقيات المهنة، تحرص الكثير من التشريعات على النص صراحة على وجوب التزام المهني بها واحترامها. ²⁴

الفرع الثالث: مبادئ أخلاقيات المهنة

بالرجوع إلى مختلف مدونات أخلاقيات المهنة والوظيفة ، نجد أنها تتضمن مجموعة القيم والمبادئ الأخلاقية التي ينبغي للموظف أو العامل أن يتحلى بها خلال أدائه لمهامه، حتى لا ينحرف عن السلوك القويم، ويقع في المحذور سواء في علاقته بواجبات وظيفته، أو في علاقته بالمواطنين الذين يلجأون إليه، أو في علاقته مع غيره من الموظفين، وتعتمد مدونات سلوك وأخلاقيات الوظيفة العامة على مجموعة من القيم الأساسية منها:

²² - جابر محجوب علي ، قواعد أخلاقيات المهنة ، مجلة الحقوق ، مطبوعات جامعة الكويت ، السنة الثانية والعشرون ، العدد الثاني ، جويلية 1998 ، ص 346 .

²³ - عبد العزيز بن سعد القحطاني، المرجع السابق، ص 6.

²⁴ - جابر محجوب علي ، المرجع السابق ، ص 347 .

أولاً/ الحيادية: وهي التصرف على أساس ما تمليه الجوانب الموضوعية فقط على الموظف، وتقديم الخدمات للمواطنين على حد سواء، وإسداء النصيحة لهم دون تمييز وفقاً لمعتقدات سياسية أو دينية أو عرقية²⁵.

ثانياً/ النزاهة: وهي التجرد وبراءة السلوك البشرى من أية أغراض أو مقاصد خاصة عند خدمة المواطنين حفاظاً مكانة جهة العمل وعمالاً على تعزيز المصلحة العامة للمجتمع .

ثالثاً/ الفعالية: وهي التزام الموظف العام بأداء واجباته بكل جد واجتهاد دون تسويف أو تعقيد، وأن يتجنب السلوك الذي ينم عن الإهمال أو اللامبالاة بمصالح المواطنين.

رابعاً/ الكفاءة: الالتزام بعدم تبديد المال العام، أو إساءة استعماله، والحرص على الترشيد في استخدام كافة أشكال موارد جهة العمل من أدوات أو أجهزة أو مرافق عامة، بطريقة تؤدي إلى الحفاظ على الممتلكات والإيرادات العامة دون التأثير على جودة تقديم الخدمة.

خامساً/ الجودة: الالتزام بمعايير مرتفعة من الأداء سواء في شكل الخدمة المقدمة أو طريقة التعامل مع المواطنين أو أسلوب التعامل مع الرؤساء والزملاء في العمل، والالتزام بالشفافية التامة في توفير المعلومات سواء داخل العمل أو في إرشاد المواطنين²⁶.

سادساً/ الاحترافية المهنية: أداء العمل بجد وإخلاص على نحو يعلى من قيمة الرقابة الذاتية على الأداء عما دونها من أنواع الرقابة الخارجية.

سابعاً/ إحترام القانون : وذلك بالامتثال للقواعد القانونية المنظمة للعمل وفقاً للقوانين والأنظمة واللوائح والتعليمات الصادرة بموجبها، وتطبيق أحكام القضاء دون تأخير أو إبطاء²⁷.

²⁵- أنظر مدونة سلوك وأخلاقيات الوظيفة العامة المصرية على الرابط التالي:

<https://www.mans.edu.eg/images/files/2019/190206/employees-behavior.pdf> تم الإطلاع بتاريخ 2020/06/06

²⁶- نفس المرجع السابق.

²⁷- جاءت مدونة أخلاقيات المهنة لدولة البحرين مطابقة تماماً لما ورد ضمن مدونة سلوك وأخلاقيات الوظيفة العامة المصرية، للإطلاع أنظر الرابط التالي: <https://www.csb.gov.bh/media/document/CodeOfConduct.pdf4.pdf> تم الإطلاع بتاريخ 2020/06/06.

ثامنا/ الشفافية: تعد الشفافية أحد أضالع النزاهة التي تسهم في توضيح الأمور لكي يعلم كل فرد في الدولة ما له من حقوق وما عليه من واجبات، وفي نفس الوقت تساهم الشفافية في مواجهة الفساد والمحسوبية وتحقيق العدالة²⁸.

المطلب الثاني: الفساد وأخلاقيات المهنة أو الوظيفة

الفساد كظاهرة وكجريمة ليست من الأشياء الجديدة في حياتنا المعاصرة، فهي متجذرة وقديمة قدم الحياة الإنسانية، لكن الجديد فيها هو انتشارها وتغلغلها في مختلف نواحي الحياة المعقدة، ويطرح التساؤل ما المقصود بمصطلح الفساد وما هي دلالاته المختلفة. إجابة على ذلك نتطرق من خلال هذا المطلب إلى مفهوم الفساد فضلا عن التطرق إلى أخلاقيات المهنة كأساس للوقاية من الفساد ومكافحته في المواثيق الدولية .

الفرع الأول: مفهوم الفساد

لمصطلح الفساد مدلول من الناحية اللغوية وكذا الإصطلاحية، كما تتنوع جرائم الفساد وتتعد، وهو ما سنتطرق إليه وفقا لما يلي:

أولاً: الفساد لغة: يعني الفساد لغة العطب والتلف والإضطراب والخلل والجذب والقحط ، يقال فسد اللحم أو اللبن فسادا ، أي أنتن وعطب، وفسد العقل: بطل، وفسد الرجل : جاوز الحكمة والصواب، وفسدت الأمور ، اضطربت وأدركها الخلل. وقد وردت كلمة "فسد" في خمسين موضعا من القرآن الكريم، منها قوله تعالى "وَإِذَا تَوَلَّسَعَى فِي الْأَرْضِ لِيُفْسِدَ فِيهَا وَيُهْلِكَ الْحَرْثَ وَالنَّسْلَ وَاللَّهُ لَا يُحِبُّ الْفُسَادَ"²⁹. وقوله تعالى " وَابْتَغِ فِيمَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا وَأَحْسِنْ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ وَلَا تَبْغِ الْفُسَادَ فِي الْأَرْضِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ "³⁰. وقال الراغب الأصفهاني: الفساد خروج الشيء من الاعتدال قليلا كان الخروج عنه أو كثيرا ، وبيضاده الإصلاح ، ويستعمل ذلك في النفس والأشياء الخارجة عن الإستقامة³¹.

²⁸ - للمزيد حول مفهوم الشفافية أنظر: محمود رافع مفلح المومني، أثر الشفافية في الحد من الفساد الإداري في القطاع الحكومي الأردني، مذكرة ماجستير، كلية الإدارة والمال والأعمال، جامعة آل البيت، الأردن، 2017.

²⁹ - الآية 205، سورة البقرة.

³⁰ - الآية 77، سورة القصص.

³¹ - الراغب الأصفهاني، المفردات في غريب القرآن، تحقيق محمد سيد كيلاني، دار المعرفة، لبنان، ب ت، ص 379.

ثانيا: الفساد اصطلاحا: تعددت التعريفات لمفهوم الفساد بتعدد جوانبه المتعلقة به واتجاهاته المختلفة، وذلك تبعا لاختلاف الثقافات والقيم السائدة، كما يختلف باختلاف الزاوية التي ينظر إليها المهتم ما بين رؤية سياسية أو اقتصادية أو اجتماعية أو إدارية، وهو ما يبرر الاختلاف في تحديد مفهوم الفساد³². ويعني الفساد في المدلول القانوني إساءة استخدام السلطة العامة من أجل الحصول على مكاسب خاصة، أو هو الأعمال التي يمارسها أفراد من خارج الجهاز الحكومي وتعود بالفائدة على الموظف العام لإغرائه بالسماح لهم بالتهرب من القوانين، أو إجراء تغيير فيها، أو الحصول على مكاسب لهم ولعائلاتهم وأصدقائهم³³. فالفساد إقناع شخص عن طريق وسائل خاطئة كالرشوة بانتهاك الواجب الملحق عليه³⁴. وقد عرفت منظمة الشفافية الدولية الفساد بأنه "كل عمل يتضمن استخدام المنصب العام لتحقيق مصلحة خاصة ذاتية لنفسه أو لجماعته"³⁵، غير أنه ما يلاحظ أن اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الفساد، والإتفاقية العربية لمكافحة الفساد اتجهتا إلى حصر أنشطة وأفعال محددة لتصنيفها كجرائم فساد دون اعتماد تعريف قانوني محدد للفساد³⁶.

كما وضع صندوق النقد الدولي في تقريره الصادر سنة 1996 تعريفا للفساد الإداري جاء فيه بأنه: "سوء استعمال الوظيفة العامة من أجل الحصول على مكسب خاص، فالفساد يحدث عندما يقوم موظف بقبول أو طلب ابتزاز أو رشوة لتسهيل عقد أو إجراء لمناقصة، كما يتم عندما يقوم وكلاء أو وسطاء لشركات أعمال خاصة بتقديم رشوى للاستفادة من سياسات أو إجراءات عامة للتغلب على منافسين أو تحقيق أرباح خارج إطار القوانين، كما يمكن أن يحدث الفساد عن طريق استغلال الوظيفة العامة دون اللجوء إلى الرشوة، وذلك بتعيين الأقارب أو اختلاس أموال الدولة مباشرة"³⁷.

ثالثا: جرائم الفساد تشمل الأفعال التي اعتبرها القانون جرائم فساد ضمن تشريعات مكافحة الفساد، وتشمل مثلا في القانون الجزائري مجموعة الجرائم المعاقب عليها في المواد 25 إلى 44 من قانون الوقاية

³² - محمود محمد معابرة، الفساد الإداري وعلاجه في الشريعة الإسلامية، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن، 2011، ص 72.

³³ - نواف سالم كنعان، الفساد الإداري المالي، مجلة الشريعة والقانون، كلية الحقوق، الإمارات، العدد 33، يناير 2008، ص 84.

³⁴ - عبد الله محمد الجبوس، الفساد مفهومه، وأنواعه وأسبابه وسبل القضاء عليه، ورقة مقدمة ضمن بحوث المؤتمر العربي الدولي لمكافحة الفساد، جامعة نايف للعلوم الأمنية، الرياض، أيام 6-8/10/2003.

³⁵ - محمود محمد معابرة، المرجع السابق، ص 73.

³⁶ - محمد الأمين البشري، الفساد والجريمة المنظمة، منشورات جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، 2007.

³⁷ - كردودي صبرينة، وصاف عتيقة، الوقاية من الفساد المالي والإداري من منظور الفكر الإسلامي، مشكلة الإثراء غير المشروع لموظف القطاع العمومي، المجلة الجزائرية للعلوم والسياسات الاقتصادية / العدد: 07 - 2016، ص 226.

من الفساد ومكافحته³⁸، وهي جرائم رشوة الموظفين ، واختلاس الممتلكات من قبل موظف عمومي واستعمالها على وجه غير مشروع، والغدر واستغلال النفوذ، وتعارض المصالح، وأخذ فوائد بصفة غير قانونية، وعدم التصريح أو التصريح الكاذب بالممتلكات، والإثراء غير المشروع، وتلقي الهدايا، وتبييض العائدات الإجرامية، وإعاقة السير الحسن للعدالة. وتشمل جرائم الفساد في الإتفاقية العربية لمكافحة الفساد، الرشوة في الوظائف العمومية والقطاع الخاص ، والمتاجرة بالنفوذ ، وإساءة استغلال الوظائف العمومية، والإثراء غير المشروع، وغسل العائدات الإجرامية وإخفائها، وإعاقة سير العدالة، واختلاس الممتلكات العامة والإستيلاء عليها بغير حق، اختلاس ممتلكات الشركات المساهمة والجمعيات الخاصة ذات النفع العام والقطاع الخاص³⁹.

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

نظرا للخطورة البالغة الناجمة عن التفشي الرهيب لظاهرة الفساد، بادر المجتمع الدولي ممثلا في هيئاته المختلفة الدولية والإقليمية إلى وضع أدوات لتعزيز أخلاقيات المهنة لدى الموظفين من أجل التقليل من مخاطر ظاهرة الفساد، وقد كانت جهود الأمم المتحدة في مقدمة هذه المساعي، فضلا عن ما قامت به المنظمات الإقليمية الأخرى، وهو ما سنوضحه من خلال النقاط التالية:

أولا: أخلاقيات المهنة في منظومة الأمم المتحدة لمكافحة الفساد.

اعتمدت الجمعية العامة في ديسمبر 1996، بعد أن أفلقتها خطورة المشاكل التي يطرحها الفساد، المدونة الدولية لقواعد سلوك الموظفين العموميين بموجب القرار 59/51، حيث وضعت هذه المدونة المبادئ والمفاهيم الأساسية لممارسة الوظيفة العمومية، ومنها على سبيل المثال تضارب المصالح والإفصاح عن الأصول.⁴⁰ كما اعتمدت اعلان الأمم المتحدة لمكافحة الفساد والرشوة في المعاملات

³⁸ - القانون 01-06 المتعلق بالوقاية من الفساد المعدل والمتمم،

³⁹ - أنظر المادة الرابعة من هذه الإتفاقية.

⁴⁰ - عبد العظيم بن محسن الحمدي، الحكم الرشيد في صدر الدولة الإسلامية والاتجاهات المعاصرة، مؤسسة أبرار للنشر والتوزيع، صنعاء، ، الطبعة الأولى، 2018 ص 95 .

التجارية الدولية مرفق القرار 191/51⁴¹، وأوصت الدول الأعضاء باتخاذهما أداتين تسترشدا في جهودها الخاصة بمكافحة الفساد.

كما اعتمدت الأمم المتحدة اتفاقية مكافحة الفساد كنتيجة لجهود دولية كبيرة ومفاوضات شاقة من أجل بلورة رؤية عالمية حول التدابير والآليات الكفيلة بمجابهة ظاهرة الفساد. لقد تم إقرار هذه الاتفاقية بموجب قرار الجمعية العامة 4/58 المؤرخ في أول أكتوبر 2003⁴²، 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 عنه⁴³.

إن من أهم النقاط التي لقيت حيزا ضمن هذه الاتفاقية، مسألة تعزيز النزاهة والشفافية في مجال إدارة الحياة العامة، فقد نصت ضمن مادتها الأولى على أن من أغراض هذه الاتفاقية تعزيز النزاهة والمساءلة والإدارة السليمة للشؤون العمومية والممتلكات العمومية. كما دعت إلى وضع مدونات قواعد سلوك الموظفين⁴⁴.

⁴¹- للإطلاع على هذه القواعد أنظر الرابط التالي: <https://undocs.org/pdf?symbol=ar/A/RES/53/176> تم الإطلاع بتاريخ 2020/06/05

⁴² - دخلت هذه الاتفاقية حيز التنفيذ بتاريخ 14-12-2005. ولمزيد من التفصيل حول الدول الموقعة والمصادقة على الاتفاقية راجع الرابط التالي: <http://www.unodc.org/unodc/en/corruption/ratification-status.html>: أطلع عليه بتاريخ: 21-09-2018، 09:46.

⁴³- للإطلاع على الاتفاقية أنظر الرابط التالي: <http://hrlibrary.umn.edu/arabic/UNCAC.pdf> تم الإطلاع بتاريخ 2020/06/05

⁴⁴- تنص المادة 8 من الاتفاقية على ما يلي:- من أجل مكافحة الفساد، تعمل كل دولة طرف، ضمن جملة أمور، على تعزيز النزاهة والأمانة والمسؤولية بين موظفيها العموميين، وفقا للمبادئ الأساسية لنظامها القانوني ٢٠- على وجه الخصوص، تسعى كل دولة طرف إلى أن تطبق، ضمن نطاق نظمها المؤسسية والقانونية، مدونات أو معايير سلوكية من أجل الأداء الصحيح والمشرّف والسليم للوظائف العمومية ٣٠- لأغراض تنفيذ أحكام هذه المادة، على كل دولة طرف، حيثما اقتضى الأمر ووفقا للمبادئ الأساسية لنظامها القانوني، أن تحيط علما بالمبادرات ذات الصلة التي اتخذتها المنظمات الإقليمية والأقاليمية والمتعددة الأطراف، ومنها المدونة الدولية لقواعد سلوك الموظفين العموميين، الواردة في مرفق قرار الجمعية العامة 59/51 المؤرخ 12 ديسمبر 1996 . ٤٠- تنظر كل دولة طرف أيضا، وفقا للمبادئ الأساسية لقانونها الداخلي، في إرساء تدابير ونظم تيسر قيام الموظفين العموميين بإبلاغ السلطات المعنية عن أفعال الفساد، عندما يتنبهون إلى مثل هذه الأفعال أثناء أداء وظائفهم ٥٠- تسعى كل دولة طرف، عند الاقتضاء ووفقا للمبادئ الأساسية لقانونها الداخلي، إلى وضع تدابير ونظم تلزم الموظفين العموميين بأن يفصحوا للسلطات المعنية عن أشياء منها ما لهم من أنشطة خارجية وعمل وظيفي واستثمارات وموجودات وهبات أو منافع كبيرة قد تقضي إلى تضارب في المصالح مع مهامهم كموظفين عموميين ٦٠- تنظر كل دولة طرف في أن تتخذ، وفقا للمبادئ الأساسية لقانونها الداخلي، تدابير تأديبية أو تدابير أخرى ضد الموظفين العموميين الذين يخالفون المدونات أو المعايير الموضوعة وفقا لهذه المادة.

ثانيا: أخلاقيات المهنة في الاتفاقية الأمريكية لمكافحة الفساد.

أبرمت الدول الأعضاء في منظمة الدول الأمريكية ،الاتفاقية الأمريكية لمكافحة الفساد، وقد جاء ذلك اقتناعا منها بأن الفساد يقوض شرعية المؤسسات السياسية ، ويقوض المجتمع والنظام الأخلاقي والعدالة . وقد تضمن الاتفاقية مجموعة من الأحكام التي تشجع على الوقاية من الفساد ومكافحتها ، ومن ضمنها ما ورد ضمن مادتها الثالثة بعنوان الإجراءات الوقائية التي تقضي بأن توافق الأطراف على النظر ، في أنظمتها المؤسسية ، في إمكانية تطبيق التدابير لإنشاء وصيانة وتعزيز :

1. معايير السلوك لممارسة الخدمة العامة بطريقة صحيحة ومشرفة وسليمة. تهدف هذه المعايير إلى منع تضارب المصالح ، وضمان الحفاظ على الموارد الموكلة إلى الموظفين العموميين في ممارسة سلطاتهم ، والاستخدام السليم لها ، ووضع تدابير ونظم تتطلب من الموظفين العموميين الإبلاغ للجهات المختصة بشأن أفعال الفساد في الخدمة العامة التي علموا بها. وستساعد هذه التدابير في الحفاظ على ثقة الجمهور في نزاهة الموظفين العموميين وفي إدارة الشؤون العامة.

2 - الآليات المطلوبة لتطبيق معايير السلوك هذه موضع التنفيذ.

3. التوجيهات الموجهة للعاملين في الهيئات العامة للتأكد من فهمهم الكامل لمسؤولياتهم وقواعد الأخلاق التي تنظم أنشطتهم.

4. أنظمة الإعلان عن الدخل والأصول والديون من قبل الأشخاص الذين يمارسون وظائف عامة والمعينين بالقانون ، وعند الاقتضاء ، لجعل هذه الإعلانات علنية.

5. أنظمة تعيين الموظفين في الخدمة العامة والحصول على السلع والخدمات من قبل الدولة، المصممة لضمان سهولة الوصول إلى هذه النظم وإنصافها وكفاءتها.

6. نظم مناسبة لجمع ومراقبة عائدات الدولة بهدف منع الفساد⁴⁵.

⁴⁵ للمزيد حول هذه الاتفاقية أنظر الرابط التالي: <http://www.oas.org/juridico/fran%C3%A7ais/b-58.htm> تم الإطلاع بتاريخ

ثالثا: أخلاقيات المهنة في المواثيق الأوروبية.

في عام 1997 تبنى المجلس الأوروبي المبادئ التوجيهية لمكافحة الفساد، والتي تنص في المادة 15 منها على تشجيع اعتماد مدونات السلوك من الممثلين المنتخبين⁴⁶، وفي عام 1999 تبنى المجلس الأوروبي اتفاقية القانون الجنائي لمكافحة الفساد⁴⁷، وأسس في نفس العام مجموعة الدول ضد الفساد لمراقبة مدى الإمتثال لمعايير مكافحة الفساد والمبادئ التوجيهية في نفس المجال. وقد تضمنت التوصية رقم 60 لمؤتمر السلطات المحلية والإقليمية للنزاهة السياسية للنواب المحليين والإقليميين ملحقا يضم مدونة سلوك ، توفر التوجيه بشأن كيفية تنفيذ الواجبات اليومية وفق المبادئ الأخلاقية للوقاية من مخاطر الفساد⁴⁸.

وفي يوم 23 أبريل 1998 اعتمد مجلس منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية مجموعة من اثني عشر مبدأ أخلاقيا وأوصى الدول الأعضاء باتخاذ إجراءات من أجل السهر على حسن سير المؤسسات والنظم الموضوعة أجل التشجيع على سلوك مطابق للأخلاق في الخدمة العمومية⁴⁹.

رابعا: أخلاقيات المهنة في اتفاقية الاتحاد الإفريقي لمكافحة الفساد.

أقرت اتفاقية الاتحاد 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 الاتفاقية ، كما نصت على أدوات وآليات تشريعية للتعاون الإفريقي لمجابهة الفساد⁵⁰.

⁴⁶-لمزيد من التفصيل أنظر الرابط التالي : <https://rm.coe.int/code-de-conduite-europeen-relatif-a-l-integrite-politique->

[des-elus-loc/168078759e](https://rm.coe.int/des-elus-loc/168078759e) تم الإطلاع بتاريخ 2020/06/05.

⁴⁷-حول هذه الاتفاقية أنظر الرابط التالي :

<https://rm.coe.int/CoERMPublicCommonSearchServices/DisplayDCTMContent?documentId=09000016806d86>

[ce](https://rm.coe.int/ce) تم الإطلاع بتاريخ 2020/06/05.

⁴⁸- حنان محمد القيسي، النظام القانوني لمدونات السلوك البرلماني، المركز العربي للنشر والتوزيع، مصر، الطبعة الأولى 2017، ص 88.

⁴⁹ - لمزيد من التفصيل أنظر الرابط التالي : <https://rm.coe.int/code-de-conduite-europeen-relatif-a-l-integrite-politique->

[politique-des-elus-loc/168078759e](https://rm.coe.int/politique-des-elus-loc/168078759e) تم الإطلاع بتاريخ 2020/06/05، ص 95.

⁵⁰- حول هذه الاتفاقية أنظر الرابط التالي:

http://www.auanticorruption.org/uploads/Convention_on_Combating_Corruption_Arabic.pdf تم الإطلاع بتاريخ

ومن الأحكام ذات الصلة بتعزيز أخلاقيات المهنة التي أوردتها الإتفاقية ما تضمنه نص المادة 5/2 التي أقرت أن من أهداف الإتفاقية توفير الظروف المناسبة لتعزيز الشفافية والمساءلة في إدارة الشؤون العامة، فضلا عن إحترام مبادئ سيادة القانون والحكم الرشيد. كما نصت المادة 22 من الإتفاقية على أن يتم إنشاء يتم إنشاء مجلس استشاري حول الفساد داخل الاتحاد الإفريقي من مهامه الأساسية تطوير وتعزيز اعتماد مدونات سلوك متسقة للموظفين العموميين.

خامسا: أخلاقيات المهنة في الإتفاقية العربية لمكافحة الفساد.

تعد الإتفاقية العربية لمكافحة الفساد أحد أبرز مظاهر التعاون العربي في مجال مجابهة هذه الظاهرة ، حيث صدرت بتاريخ 21-12-2010 بمدينة القاهرة بدولة مصر، وقد تضمنت 35 مادة عالجت مختلف المسائل المرتبطة بالوقاية من الفساد ومكافحته، من حيث تجريم هذه الأفعال ، وبيان المسؤولية الجنائية عنها ، والولاية القضائية وتدابير الوقاية والمكافحة والتعاون في مجال إنفاذ القوانين، وغيرها من المسائل ذات الصلة. وقد انضمت أغلب الدول العربية إليها وصادقت عليها⁵¹، ومن بينها الجزائر التي صادقت عليها بموجب المرسوم الرئاسي 14-249 لسنة 2014⁵².

وبالرجوع إلى أحكام هذه الإتفاقية نجد أن نص المادة 10 التي جاءت بعنوان تدابير الوقاية والمكافحة قد نصت على أن تقوم كل دولة طرف - وفقاً للمبادئ الأساسية لنظامها القانوني -بوضع وتنفيذ وترسيخ سياسات فعالة منسقة للوقاية من الفساد ومكافحته . من شأنها تعزيز مشاركة المجتمع وتجسيد مبادئ سيادة القانون وحسن إدارة الشؤون والممتلكات العمومية والنزاهة والشفافية والمساءلة. كما نصت على أن تسعى كل دولة طرف إلى أن تطبق ضمن نطاق نظمها المؤسسية والقانونية مدونات ومعايير سلوكية من أجل الأداء الصحيح والمشفرد والسليم للوظائف العامة.

المطلب الثالث: أخلاقيات المهنة في التشريعات العربية المقارنة

عنيت أغلب الدول العربية على وضع مدونات لأخلاقيات المهنة أو الوظيفة بالنظر إلى ما تحمله من أدوات تلزم الموظفين والمهنيين على الإسترشاد بها والإلتزام بها في أداء وظائفهم من أجل تقادي

⁵¹ - دخلت هذه الإتفاقية حيز التنفيذ بتاريخ 29-06-2013 بعد مضي 30 يوم من تاريخ أيداع وثائق التصديق من قبل سبعة دول عربية هي الأردن والإمارات والسودان والعراق وفلسطين وقطر والكويت والمغرب.

⁵² - الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 54، لسنة 2014، ص 5.

الإنحرافات الوظيفية التي تقود إلى مختلف ممارسات الفساد. وقد اتجهت الدول العربية في هذا السياق اتجاهات مختلفة ومتفاوتة تراوحت بين وضع مدونات لأخلاقيات المهنة خاصة بكل مهنة، وبين من وضعت مدونات موجهة إلى جميع الموظفين، وهو ما سنوضحه بمزيد من التفصيل من خلال التطرق إلى موقف بعض التشريعات العربية من هذه المسألة وهي التشريع الجزائري والتونسي والإماراتي والفلسطيني والأردني.

الفرع الأول: أخلاقيات المهنة في التشريع الجزائري

على غرار جميع دول العالم صادقت الجزائر على اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الفساد سنة 2004⁵³ وكذا اتفاقية الاتحاد الإفريقي لمنع الفساد⁵⁴، والاتفاقية العربية لمكافحة الفساد⁵⁵، فضلا عن ذلك أصدرت القانون 01-06 المتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته⁵⁶، والذي يعد الإطار الأساسي لمكافحة الفساد في الجزائر.

لقد تضمن قانون مكافحة الفساد الجزائري أحكاما هامة بخصوص أخلاقيات المهنة، فقد خصص المادتين 7 و8 منه للحديث عن مدونات قواعد سلوك الموظفين العموميين، فالمادة 7 تنص على أنه من أجل دعم مكافحة الفساد، تعمل الدولة والمجالس المنتخبة والجماعات المحلية والمؤسسات والهيئات العمومية وكذا المؤسسات العمومية ذات النشاطات الاقتصادية، على تشجيع النزاهة والأمانة وكذا روح المسؤولية بين موظفيها ومنتخبيها، لاسيما من خلال وضع مدونات وقواعد سلوكية تحدد الإطار الذي يضمن الأداء السليم والنزاهة والملائم للوظائف العمومية والعهد الانتخابية

أما المادة 8 فتقضي بأن يلتزم الموظف العمومي بأن يخبر السلطة الرئاسية التي يخضع لها إذا تعارضت مصالحه الخاصة مع المصلحة العامة، أو يكون من شأن ذلك التأثير على ممارسته لمهامه بشكل عادي.

⁵³ - المرسوم الرئاسي رقم 04/128 مؤرخ في 29 صفر عام 1425 الموافق 19 أبريل سنة 2004، يتضمن التصديق على اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الفساد

⁵⁴ - مرسوم رئاسي رقم 06/137 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.

⁵⁵ - مرسوم رئاسي رقم 14-249 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.

⁵⁶ - قانون رقم 06 - 01 مؤرخ في 21 محرم عام 1427 الموافق 20 فبراير سنة 2006، معدل ومتمم، يتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته.

بالإضافة إلى هذا النص فقد أصدر المجلس الأعلى للقضاء مدونة⁵⁷ تتضمن أخلاقيات مهنة القضاة والتي أكدت على أن من واجب القاضي نحو المجتمع أن يحسن الإضطلاع بأمانته ، ويحافظ على قدسية رسالة القضاء ، وأن يتحلى بصفات النزاهة والإستقامة والتجرد والحياد والإستقلال والتفرغ الكامل لأدائها، والإلتزام بالقواعد والسلوكات التي تهدف إلى تحقيق العدل وسيادة القانون⁵⁸.

وفي نفس السياق قام المشرع الجزائري بإصدار مدونة أخلاقيات مهنة الشرطة بموجب قرار مؤرخ في 12/ ديسمبر لسنة 2017، المتضمن مدونة أخلاقيات الشرطة والتي جاءت بطائفة متنوعة من المبادئ والقيم الأخلاقية التي يتعين أن يلتزم بها الشرطي حال أدائه لمهامه الملقاة على عاتقه⁵⁹.

يبقى أن نشير إلى أن القانون الأساسي للوظيفة العمومية الجزائري مجموعة من الأحكام المرتبطة بأخلاقيات الموظف ضمن الفصل المتعلق بواجبات الموظف، فقد نصت المادة 41 على وجوب أن يمارس الموظف مهامه بكل أمانة وبدون تحيز. كما نصت المادة 42 على أنه يجب على الموظف تجنب كل فعل يتنافى مع طبيعة مهامه ولو كان ذلك خارج الخدمة. كما يجب عليه أن يتسم في كل الأحوال بسلوك لائق ومحترم. وتنقضي المادة 54 بمنع الموظف تحت طائلة المتابعات الجزائية، طلب أو اشتراط أو استلام، هدايا أو هبات أو أية امتيازات من أي نوع كانت، بطريقة مباشرة أو بواسطة شخص آخر، مقابل تأدية خدمة في إطار مهامه⁶⁰.

الفرع الثاني: أخلاقيات المهنة في التشريع التونسي

أصدر المشرع التونسي القانون أساسي عدد 59 لسنة 2017 مؤرخ في 24 أوت 2017 يتعلّق بهيئة الحوكمة الرشيدة ومكافحة الفساد ، حيث جاء ضمن الفصل 6 منها على أن تعمل الهيئة على نشر ثقافة الحوكمة الرشيدة وقيمها وأخلاقياتها وتعميم المعارف المتصلة بها ونشر الوعي المجتمعي بمخاطر الفساد وضرورة التصدي له. كما تتعاون الهيئة مع كل الأطراف الفاعلة ومختلف مكونات المجتمع المدني ووسائل الإعلام بهدف دفعها إلى المشاركة الفاعلة في مكافحة الفساد.

⁵⁷- أصدر المجلس الأعلى للقضاء هذه المدونة في دورته الثانية العادية الثانية يوم 23 ديسمبر 2006.

⁵⁸- للمزيد حول هذه المدونة أنظر الرابط التالي: https://droit.mjustice.dz/deontol_mag_ar.pdf تم الإطلاع بتاريخ 2020/06/05.

⁵⁹- أنظر الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، عدد 08، بتاريخ 07 فبراير 2018.

⁶⁰- أمر رقم 06-03 مؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

كما نص الفصل 7 من هذا القانون على أن تسهم الهيئة في إرساء المبادئ العامة للحوكمة الرشيدة في القطاعين العام والخاص ومنها على وجه الخصوص سيادة القانون والمساءلة والشفافية والنزاهة والإنصاف والمشاركة والنجاعة وذلك من خلال:

. اقتراح الآليات والتدابير الضامنة لاحترام هذه المبادئ وتعزيزها.

. السعي إلى إرساء الممارسات الفعالة لتكريس مبادئ الحوكمة الرشيدة وتعميمها.

. الاقتراح والمساهمة في سياسات الحوكمة الرشيدة والوقاية من الفساد اعتمادا على المعايير الدولية المنطبقة في المجال ومتابعة تنفيذها وتقييم آثارها.

. نشر ثقافة الحوكمة الرشيدة وقيمها وأخلاقياتها باعتماد جميع آليات التواصل.

وقبل القانون سالف الذكر قام المشرع بإصدار مدونة سلوك وأخلاقيات العون العمومي بموجب الأمر عدد 4030 لسنة 2014⁶¹ يتعلق بالمصادقة على مدونة سلوك وأخلاقيات العون العمومي. والذي تضمن مجموعة القواعد الأخلاقية التي يتعين على الموظف العمومي أن يتحلى بها ، وهو ما سيساعد بشكل كبير في الوقاية من الفساد ومكافحته، فقد نص الباب الأول من هذه المدونة على قيم العمل في القطاع العام

1. احترام القانون : يحرص العون العمومي، أثناء أداء مهامه، على احترام القانون وعلى شرعية الأعمال التي يقوم بها.

2. المساواة : يحرص العون العمومي على تقديم الخدمة للمتعاملين وحرفاء المرفق الذي ينتمي إليه بطريقة عادلة ومتساوية، مهما كان جنسهم أو دينهم أو عرقهم أو لغتهم أو انتمائهم الفكري أو السياسي.

3. الإخلاص : يحرص العون العمومي على القيام بمهامه بكل تقان وإخلاص دون السعي إلى تحقيق مصلحة خاصة.

4. الحياد : يحرص العون العمومي على عدم الانحياز لأي جهة كانت أو التفضيل بين طالبي الخدمة عند أداء مهامه.

5. النزاهة : يعمل العون العمومي على أن يكون نزيها في عمله متقيدا بمقتضيات القانون ومقاصده متحليا بالاستقامة وكل ما من شأنه المساس بثقة العموم في صحة وسلامة الأداء أو السلوك ومتجنباً استغلال وظيفته لأغراض خاصة.

⁶¹ - الرائد الرسمي للجمهورية التونسية، 90 بتاريخ 07/11/2014

6 . النجاعة : يسعى العون العمومي إلى حسن توظيف الموارد البشرية والمادية والمالية لمؤسسته مع الحرص على بلوغ النجاعة المرجوة منه، واتخاذ ما من شأنه أن يمكن من تصويب أساليب العمل المنتهجة.

7 . الانضباط في العمل : يحرص العون العمومي على احترام توقيت العمل وإنجاز المهام الموكولة إليه بكل تقان وتجنب كل السلوكات المخلة به.

8 . المساءلة : يقوم العون العمومي بأداء المهام المنوطة بعهدته وهو مسؤول على ما يقوم به أو يتخذه من قرارات عند أداء مهامه.

9 . الحياة الخاصة : حرمة الحياة الخاصة للعون العمومي مضمونة. وهو مطالب بفصل حياته الخاصة عن وظائفه العمومية.

إضافة إلى هذه الأحكام جاءت المدونة بقواعد تبين كيفية تعامل الموظف مع رؤوسيه ومحيطه ووسائل الإعلام ، وأخلاقيات ممارسته للنشاط السياسي، فضلا عن القواعد التي يجب أن يتحلى بها حتى لا يقع في تضارب المصالح .

الفرع الثالث: أخلاقيات المهنة في التشريع الإماراتي

يعتبر ديوان المحاسبة⁶² الجهة العليا، التي تختص بالتدقيق المحاسبي في دولة الإمارات، وهو مسؤول عن حماية الأموال الحكومية، وضمان تخصيصها وإنفاقها وفقا للقوانين واللوائح. وهو مسؤول كذلك عن مكافحة النصب والاحتيال والفساد والرشاوى داخل القطاع الحكومي.

وقد أصدرت دولة الإمارات قرار مجلس الوزراء رقم 15 لسنة 2010 باعتماد وثيقة مبادئ السلوك المهني وأخلاقيات الوظيفة العامة⁶³ من منطلق حرص المشرع على أن يأتي أداء الموظف العام في إطار منظومة من القيم والمبادئ الأخلاقية التي تحكم السلوك المهني والوظيفي لتضبط حركة وإيقاع الأداء الحكومي، وبما ينعكس ايجاباً على أفراد المجتمع، حيث أناط المشرع بالهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية مهمة وضع نظام لمبادئ السلوك المهني وأخلاقيات الوظيفة العامة.

⁶² - أنظر رابط الهيئة الإلكتروني: <http://www.sai.gov.ae/ar/Pages/ConveLegalTreatiesgcc.aspx> تم الإطلاع بتاريخ

2020/06/03

⁶³ - أنظر للوثيقة على الرابط التالي: <https://www.fahr.gov.ae/Portal/Userfiles/Assets/Documents/492820c5.pdf> تم الإطلاع

بتاريخ 2020/06/03

وتأتي هذه الوثيقة متضمنة القيم الأساسية التي يجب على الموظف العام أن يعمل في إطارها، وعلى مجموعة من المبادئ الأخلاقية التي تحكم سلوكه المهني والوظيفي، ولا شك أن الالتزام بما جاء في هذه الوثيقة سوف يكون له بالغ الأثر، ليس على الموظف العام فحسب بما يكتسبه من احترام وتقدير المحيطين به من رؤساء ومدرسين وزملاء وجمهور المتعاملين معه، بل سوف يمتد هذا الأثر إلى الجهة الاتحادية التي يعمل بها من خلال الارتقاء بأدائها وتميزها وتأهيلها للتنافسية في منظومة الحكومة الاتحادية⁶⁴.

الفرع الرابع: أخلاقيات المهنة في التشريع الفلسطيني

انضمت دولة فلسطين إلى اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الفساد في أبريل 2014 ، كما صادقت على الإتفاقية العربية لمكافحة الفساد، ويشمل الإطار القانوني لمكافحة الفساد في فلسطين بالأساس قانون مكافحة الفساد رقم 1 لسنة 2005⁶⁵. لقد تعرض هذا القانون لعدة تعديلات⁶⁶ كان آخرها التعديل الصادر سنة 2019⁶⁷، وتمثل هيئة مكافحة الفساد الفلسطينية الجهة القائمة على الوقاية من الفساد ومكافحته.

وقد أصدرت الهيئة مدونة السلوك وأخلاقيات الوظيفة لموظفي هيئة مكافحة الفساد⁶⁸ التي تضمنت مجموعة القيم والمبادئ والواجبات التي يتعين أن يلتزم بها العاملون ضمن هيئة مكافحة الفساد. زيادة على ذلك أصدر المشرع الفلسطيني مدونة السلوك وأخلاقيات الوظيفة العامة سنة 2012⁶⁹ ، حيث ألزمته ضمن الفصل الثالث بعنوان النزاهة والشفافية ومكافحة الفساد بعدم قبول أو طلب أي هدايا أو ضيافة أو أي فوائد أخرى من أي نوع كانت سواء كانت مباشرة أو بالواسطة، قد يكون لها تأثير مباشر أو

⁶⁴ - للمزيد أنظر الرابط الإلكتروني التالي: <https://www.fahr.gov.ae/Portal/ar/legislations-and-guides/systems/professional-conduct-document.aspx> تم الإطلاع بتاريخ 2020/06/03.

⁶⁵ - جُرم المشرع الفلسطيني الإثراء غير المشروع بموجب المادة 1 من قانون الكسب غير المشروع رقم 1 لسنة 2005 الذي عدل بالقرار بقانون رقم 7 لسنة 2010 ليصبح تحت تسمية قانون مكافحة الفساد.

⁶⁶ - تعرض هذا القانون للتعديل سنة 2010 بموجب القرار بقانون رقم 7 لسنة 2010، وأيضاً سنة 2014 بموجب القرار بقانون رقم 13 لسنة 2014 ، جريدة الوقائع الفلسطينية، العدد 108، بتاريخ 15-07-2014، ص 11. وأيضاً التعديل بموجب القرار بقانون رقم 4 لسنة 2017.

⁶⁷ - القرار بقانون رقم 09 لسنة 2019 جريدة الوقائع الفلسطينية، العدد 154 لسنة 2019.

⁶⁸ - أنظر الرابط الإلكتروني للمدونة: <https://www.pacc.ps/library/viewbook/91> تم الإطلاع بتاريخ 2020/06/05

⁶⁹ - مرفق لقرار مجلس الوزراء رقم 06 لعام 2012، المتضمن مدونة السلوك وأخلاقيات الوظيفة العامة الفلسطيني، للإطلاع على هذه المدونة أنظر الرابط التالي: http://www.pla.gov.ps/ar/media/post/gallery/2017/1/1014_gallery.pdf تم الإطلاع بتاريخ 2020/06/06

غير مباشر على موضوعيته في تنفيذ مهامه الوظيفية أو من شأنها أن تؤثر على قراراته، أو قد تضطره للالتزام بشيء ما لقاء قبولها⁷⁰.

كما ألزمته المدونة بعدم استخدام وظيفته بصورة مباشرة أو غير مباشرة للحصول على مكاسب مالية أو أي شيء ذي قيمة لمصلحته الخاصة وعدم استغلال أو توظيف المعلومات التي يحصل عليها أثناء تأديته لمهامه الرسمية أو بعد انتهاء عمله في الدائرة الحكومية كوسيلة لتحقيق منافع شخصية لنفسه أو لغيره بشكل مباشر أو غير مباشر أو للإساءة إلى الغير، وعدم القيام بإفشاء معلومات لإعطاء امتياز غير عادل أو غير معقول لأطراف أخرى⁷¹.

الفرع الرابع: أخلاقيات المهنة في التشريع الأردني

وقعت الأردن على اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الفساد في 9 ديسمبر 2003، وصادقت عليها في 24 فبراير 2005. وفي 8 أوت 2004 اعتمد مجلس الأمة التشريع المنفذ للاتفاقية، وهو القانون رقم 82 لسنة 2004. وقد أصدرت الأردن قانون النزاهة ومكافحة الفساد الجديد رقم 13 لسنة 2016⁷²، المعدل بموجب القانون رقم 25 لسنة 2019⁷³ الذي جعل من صلاحيات هيئة النزاهة ومكافحة الفساد تفعيل منظومة القيم والقواعد السلوكية في الإدارة العامة وضمان تكاملها، وكذا التأكد من التزام الإدارة العامة بمبادئ الحوكمة الرشيدة ومعايير المساواة والجدارة، وإقرار معايير النزاهة الوطنية والتوعية بها⁷⁴.

كما أصدر المشرع الأردني مدونة قواعد السلوك الوظيفي وأخلاقيات الوظيفة العامة سنة 2009 وتم تحيينها سنة 2014 والتي تضمنت مجموعة من الأحكام المرتبطة بتعزيز قيم وأخلاقيات الوظيفة العامة. وتهدف هذه المدونة إلى إرساء معايير أخلاقية، وقواعد ومبادئ أساسية لآداب الوظيفة العامة، وقيم وثقافة مهنية عالية لدى موظفي الخدمة المدنية، وتعزيز الالتزام بهذه المعايير والقواعد والقيم، وترسيخ أسس الممارسات الجيدة والحاكمية الرشيدة، وذلك من خلال توعية موظفي الخدمة المدنية وتوجيههم نحو الأخلاقيات الوظيفية السليمة وأطر الانضباط الذاتي التي تحكم سير العمل في الخدمة المدنية والمنسجمة مع القوانين والأنظمة السارية، وكذلك من خلال بيان واجباتهم ومسؤولياتهم الوظيفية ودورهم في تحسين

⁷⁰ - المادة 12 من المدونة.

⁷¹ - المادة 13 من المدونة.

⁷² - أنظر الجريدة الرسمية الأردنية، ص 2578 وما بعدها.

⁷³ - أنظر الجريدة الرسمية الأردنية، عدد 2601، الصادر بتاريخ 09 أكتوبر 2019، ص 5812 وما بعدها.

⁷⁴ - أنظر المواد 4 و8 من قانون النزاهة ومكافحة الفساد.

الخدمات وتعزيز المصداقية بالخدمة العامة. فضلا عن تعزيز ثقة المواطن ومتلقي الخدمة العامة بعمل المؤسسات الحكومية، وزيادة الاحترام والتقدير لدورها في توفير الخدمات بأفضل طريقة ممكنة⁷⁵.
وتتص المادة 5 من المدونة على واجبات الموظف ومسؤولياته العامة ، حيث يتعين عليه أداء واجبات وظيفته ومهامها الموكلة إليه بنشاط متوخياً الأمانة والنزاهة والدقة والمهنية والتجرد وبأقصى إمكانياته، وأن يعمل على خدمة أهداف وغايات الدائرة وتحقيق المصلحة العامة دون سواها.

خاتمة:

في ختام هذه الدراسة ينبغي التنويه بصفة أساسية إلى أن موضوع أخلاقيات المهنة كأساس للوقاية من الفساد يعتبر حجر الزاوية في هذا المجال، ولا يمكن لأي دولة مهما كانت أن تتخلص من تبعات الفساد دون وضع استراتيجية أساسها قيم النزاهة والشفافية وسيادة حكم القانون في جميع مناحي وقطاعات الحياة المختلفة. وقد توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

أولاً: عني المجتمع الدولي بصفة كبيرة جدا بموضوع أخلاقيات المهنة كمدخل أساسي للوقاية من الفساد ومكافحته، وهو ما بدا جليا من خلال النص والتأكيد على هذه المسألة ضمن مختلف الوثائق والنصوص القانونية الدولية والإقليمية والوطنية.

ثانياً: رغم التزام مجمل الدول بتعزيز منظومتها القانونية بمدونات للسلوك المهني والوظيفي، إلا أن هناك فوارق بين هذه الدول ضمن مؤشرات الفساد، فالكثير من هذه الدول لا زال يحتل مراتب متقدمة في مجال الفساد، وخصوصا بالنسبة للدول العربية ، وهو ما يظهره مؤشر مدركات الفساد لمنظمة الشفافية الدولية الذي تصدره هذه المنظمة سنويا، والذي يظهر انتشارا رهيبا للفساد في هذه الدول

ثالثاً: إن المشكلة الحقيقية ليست في وجود مدونات وقواعد السلوك الوظيفي من عدمها، بل إن الإشكال الحقيقي مرتبط بمدى التطبيق الفعلي والحقيقي لما تضمنته هذه المدونات، فما جدوى أن نضع النص ولا نلتزم بتطبيقه؟

رابعاً: تحتاج عملية مكافحة الفساد فضلا عن وجود نصوص التجريم والعقاب، وكذا قواعد وسلوكيات المهنة ، إلى الإرادة السياسية والاجتماعية الحقيقية لمكافحة هذه الظاهرة، وتجسيد مبادئ

⁷⁵ - أنظر رابط المدونة الإلكتروني: <http://www.jiacc.gov.jo/Documents/0ff9a733-1138-467d-ba4c-dad346d8c99e.pdf> تم الإطلاع بتاريخ 2020/06/03.

الحكومة الرشيدة القائمة على الشفافية والمساءلة وحكم القانون، وهو الأمر الغائب لدى جميع الدول المتخلفة التي ينتشر فيها الفساد.

المراجع:

1. الكتب:

- خباز عبد الله، جريمة أخذ فوائد بصفة غير قانونية: دراسة مقارنة، دار الفجر للنشر والتوزيع، 2017.
- تودورتا غاريف، بناء النزاهة والحد من الفساد في قطاع الدفاع: خلاصة وافية لأفضل الممارسات، مركز جنيف للرقابة الديمقراطية على القوات المسلحة، جنيف 2010.
- أغادير سالم العيروس، أخلاقيات المهنة و السلوك الوظيفي، مركز الخبرات المهنية، للإدارة، مصر، 2015.
- حسين محمد الفريحي وآخرون ، أخلاقيات مهنة الطب ، بدون ناشر ، الطبعة الثانية.
- الراغب الأصفهاني، المفردات في غريب القرآن، تحقيق محمد سيد كيلاني، دار المعرفة، لبنان، ب ت،
- محمود محمد معاذ، الفساد الإداري وعلاجه في الشريعة الإسلامية، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن.
- محمد الأمين البشري، الفساد والجريمة المنظمة، منشورات جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، 2007.
- سعيد عبد اللطيف حسن ، الحماية الجنائية للسرية المصرفية ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، 2004 .
- القاموس المحيط للفيروز آبادي .
- عبد العظيم بن محسن الحمدي، الحكم الرشيد في صدر الدولة الإسلامية والاتجاهات المعاصرة، مؤسسة أبرار للنشر والتوزيع، صنعاء، ، الطبعة الأولى، 2018.
- حنان محمد القيسي، النظام القانوني لمذونات السلوك البرلماني، المركز العربي للنشر والتوزيع، مصر، الطبعة الأولى 2017.
- عبد القادر الشخيلي ، أخلاقيات رجال العدالة ، مركز الدراسات والأبحاث ، أكاديمية نايف للعلوم الامنية ، الرياض ، 2005 .
- نصر فريد محمد واصل، السلطة القضائية ونظام القضاء في الإسلام ، المكتبة التوفيقية ، الطبعة الثانية.

2. المذكرات:

- عبد العزيز بن سعد القحطاني، أخلاقيات الوظيفة العامة وطورها في الحد من الفساد الإداري، رسالة دكتوراه، جامعة نايف للعلوم الأمنية، الرياض، 2014.
- محمود رافع مفلح المومني، أثر الشفافية في الحد من الفساد الإداري في القطاع الحكومي الأردني، مذكرة ماجستير، كلية الإدارة والمال والأعمال، جامعة آل البيت، الأردن، 2017.

3. المجلات والملتقيات:

- مسفر بن علي القحطاني ، بحث حول أخلاقيات المهنة ، مقدم ضمن دورة أخلاقيات المهنة المنعقدة بجامعة الملك فهد للبترول والمعادن ، 2008 .
- سعيد بن ناصر الغامدي، أخلاقيات العمل ضرورة تنموية ومصلحة شرعية ، منشورات رابطة العالم الإسلامي، السعودية، 201.
- عابد سليمان المشوخي، أخلاقيات مهنة الوراقة في الحضارة الإسلامية، مقال منشور بمجلة جامعة الملك سعود، المجلد 15 ، سنة 2003.
- جابر محبوب علي ، قواعد أخلاقيات المهنة ، مجلة الحقوق ، مطبوعات جامعة الكويت ، السنة الثانية والعشرون ، العدد الثاني ، جويلية 1998 ، ص 346 .
- نواف سالم كنعان، الفساد الإداري المالي، مجلة الشريعة والقانون ، كلية الحقوق، الإمارات، العدد 33، يناير 2008، ص 84.
- عبد الله محمد الجيوس، الفساد مفهومه، وأنواعه وأسبابه وسبل القضاء عليه، ورقة مقدمة ضمن بحوث المؤتمر العربي الدولي لمكافحة الفساد ، جامعة نايف للعلوم الأمنية، الرياض، أيام 6-8 /10/2003
- كردودي صبرينة، وصاف عتيقة، الوقاية من الفساد المالي والإداري من منظور الفكر الإسلامي ، مشكلة الإثراء غير المشروع لموظف القطاع العمومي ، المجلة الجزائرية للعلوم والسياسات الاقتصادية / العدد: 07 - 2016، ص 226.

4. الإتفاقيات الدولية والنصوص القانونية

- اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الفساد
- اتفاقية الدول الأمريكية لمكافحة الفساد
- الإتفاقية العربية لمكافحة الفساد
- اتفاقية الإتحاد الإفريقي لمكافحة الفساد.
- اتفاقية القانون الجنائي لمكافحة الفساد
- القرار بقانون رقم 09 لسنة 2019 جريدة الوقائع الفلسطينية، العدد 154 لسنة 2019.
- القانون 01-06 المتعلق بالوقاية من الفساد المعدل والمتمم،
- قانون النزاهة ومكافحة الفساد الأردني الجريدة الرسمية الأردنية، عدد 2601، الصادر بتاريخ 09 أكتوبر 2019 .
- أمر رقم 03-06 مؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.
- المرسوم الرئاسي رقم 04/128 مؤرخ في 29 صفر عام 1425 الموافق 19 أبريل سنة 2004 ، يتضمن التصديق على اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الفساد

- مرسوم رئاسي رقم 06/137 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.
- مرسوم رئاسي رقم 14-249 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.
- قانون رقم 06 - 01 مؤرخ في 21 محرم عام 1427 الموافق 20 فبراير سنة 2006 ، معدل ومتمم، يتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته.
- قرار مجلس الوزراء الفلسطيني رقم 06 لعام 2012، المتضمن مدونة السلوك وأخلاقيات الوظيفة العامة الفلسطيني،
- المواقع الإلكترونية:

محمد شرعي أبو زيد ، أخلاقيات المهنة ، بحث منشور بالموقع الخاص بالباحث www . sharei . net ص 4 .
عبدالمالك المخلافي، مدونة السلوك الأخلاقي.. مفهومها ومقاصدها، مجلة رسالة الجامعة، الرابط الإلكتروني التالي:
<https://rs.ksu.edu.sa/issue-1249/298> تم الإطلاع بتاريخ 2020/06/06
<https://www.fahr.gov.ae/Portal/Userfiles/Assets/Documents/492820c5.pdf>

مدونة السلوك وأخلاقيات الوظيفة العامة المصرية، الرابط الإلكتروني التالي:
https://www.hppea.gov.eg/docs/job_behavior.pdf

الرابط الإلكتروني التالي: <https://www.moh.gov.sa/Ministry/Rules/Documents/erb.pdf>
-مدونة أخلاقيات المهنة لدولة البحرين الرابط التالي:
<https://www.csb.gov.bh/media/document/CodeOfConduct.pdf4.pdf>

الرابط التالي: <https://undocs.org/pdf?symbol=ar/A/RES/53/176>
الرابط التالي: <http://www.unodc.org/unodc/en/corruption/ratification-status.html>
الرابط التالي: <http://hrlibrary.umn.edu/arabic/UNCAC.pdf>
الرابط التالي: <http://www.oas.org/juridico/fran%C3%A7ais/b-58.htm>
الرابط التالي: <https://rm.coe.int/code-de-conduite-europeen-relatif-a-l-integrite-politique-des-elus-loc/168078759e>

الرابط التالي :
<https://rm.coe.int/CoERMPublicCommonSearchServices/DisplayDCTMContent?documentId=09000016806d86ce>

التالي: <https://rm.coe.int/code-de-conduite-europeen-relatif-a-l-integrite-politique-des-elus-loc/168078759e> تم الإطلاع بتاريخ 2020/06/05، ص 95.
الرابط التالي:

http://www.auanticorruption.org/uploads/Convention_on_Combating_Corruption_Arabic.pdf
الرابط التالي: https://droit.mjustice.dz/deontol_mag_ar.pdf تم
رابط الهيئة الإلكترونية: <http://www.sai.gov.ae/ar/Pages/ConveLegalTreatiesgcc.aspx>

الرابط التالي: <https://www.fahr.gov.ae/Portal/Userfiles/Assets/Documents/492820c5.pdf>

الرابط الإلكتروني التالي: <https://www.fahr.gov.ae/Portal/ar/legislations-and-guides/systems/professional-conduct-document.aspx>

الرابط الإلكتروني: <https://www.pacc.ps/library/viewbook/91>

الرابط التالي: http://www.pla.gov.ps/ar/media/post/gallery/2017/1/1014_gallery.pdf

الرابط الإلكتروني: <http://www.jiacc.gov.jo/Documents/0ff9a733-1138-467d-ba4c-dad346d8c99e.pdf>