

جامعة أبو بكر بلقايد تلمسان
كلية الحقوق و العلوم السياسية
محاضرات في أخلاقيات المهن لطلبة السنة الأولى ماستر تخصص قانون عام
السنة الجامعية 2021/2020
من إعداد الأستاذ بلعدي فريد

مقدمة :

يتسم العالم اليوم بسرعة التغيير و التغير ، تلك السمة التي أصبحت ميزة من ميزات جميع أوجه النشاط البشري الذي نتج عنه سباق محموم و شرس بغية تحقيق المصالح الشخصية ، ما أدى إلى إنحراف واضح وجلي على كافة المستويات اجتماعية كانت أو مهنية ، نتيجة تجاوز قيم الحق و الخير و العدل ، بل أضحي أيضا استغلال هذه القيم لتحقيق أغراض أخرى سمة تميز كافة المهن ، سيما عندما طغى ترجيح الجانب السلبي من تيار العولمة وسيطرة الاتجاه المادي على كافة مجالات الحياة، ما جعل تجاهل القيم الفاضلة و المثل العليا من أكبر العوامل تأثيرا على زيادة الانحراف المهني و الإداري و حتى على السلوك الفردي و الاجتماعي .

هذه العوامل أدت إلى اضمحلال القيم الأخلاقية التي ينبغي أن تسود في السلوك المهني، هذه القيم التي حرصت على ديمومتها وترسيخها كل الأعراف السليمة و الرسائل السماوية، وأمام الوضع المتدني الذي أصبح يسود مجتمعنا ، استدعت الضرورة الملحة في الآونة الأخيرة إلى السعي نحو الاهتمام بالجانب الأخلاقي المهني ، إذ أصبحت تتردد على مسامعنا العديد من المصطلحات و المفاهيم نذكر منها "قواعد آداب المهنة ، أخلاقيات الوظيفة ، أخلاقيات العمل " ، ففي ما تتمثل هذه الأخلاقيات ، وما الغاية منها ؟

للإجابة عن هذه التساؤلات سوف نحاول من خلال هذه المحاضرات تبيان مدلول و مضمون القواعد والمبادئ الأخلاقية العامة التي تقوم على أساسها كافة المهن ، طبيعتها و الآثار المترتبة عنها ومعوقاتها .

أولا- ماهية الأخلاق من المنظور العام

يحسن بنا الأمر ونحن نستعرض أخلاقيات المهن أن نبدأ أولا بتعريف الأخلاق عموما باعتبارها التصور الأولي للأخلاق المهنية، من حيث أن الأخلاق تشكل منظمة متكاملة تنظم العلاقات البشرية جمعاء ، وعليها تقوم وتتأسس الحياة الاجتماعية و الاقتصادية و السياسية ، علاوة على أن الأخلاق وثيقة الصلة بالعقيدة الإسلامية ، بل لا يقوم الإيمان إلا بها .

أ - الأخلاق لغة:

يعرف الخلق بكونه " السجية و الطبع و المروءة و الدين " ، وقد عرفه ابن منظور بكونه هو " الخليقة أي الطبيعة " .

ب - الأخلاق اصطلاحا:

تعرف الأخلاق اصطلاحا بكونها " حالة للنفس راسخة تصدر عنها الأفعال خيرا أو شرها بسهولة ويسر من غير حاجة إلى فكر وروية " ، كما تعرف أيضا بكونها " الطبع أو السجية ، وهي تشكل صورة الإنسان الباطنية " ، وقد تعددت تعاريف الأخلاق اصطلاحا ، إذ نجد علماء التربية يعرفونها بكونها " هيئة لنفس راسخة فيها تصدر عنها الأفعال بسهولة و يسر من غير حاجة لفكر وروية " .

أما الفكر الإسلامي عرفها بكونها " مجموعة القيم المشروعة التي يتحلى بها الشخص المسلم المسئول و التي لها تأثير واضح على السلوك العام و الخاص و المحققة للخير المانعة للشر و المناصرة للحق و المناهضة للباطل ، الداعمة للعدل و الإحسان ، الراضية للظلم و الطغيان في المجتمع ضمن قواعد و معايير محددة تحكم هذا السلوك " .

وعرفها العلامة أبو بكر الجزائري بأنها " هيئة راسخة في النفس تصدر عنها الأفعال الإرادية والاختيارية من حسنة وسيئة وجميلة وقبيحة، وهي قابلة بطبعها لتأثير التربية الحسنة والسيئة فيها " .

أما من المنظور الفلسفي عرفها الفيلسوف «لاند» في موسوعته بأنها " مجموعة من القواعد السلوكية
المعتبرة صالحة بلا شرط " .

ج – طبيعة الأخلاق

باستقراءنا لكافة التعاريف التي حاولت الخوض في مفهوم الأخلاق بصفة عامة، يتضح وأن الأخلاق هي ذات
طبيعة نفسية مزاجية، فالخلق إنما هو حصيلة التفاعل بين الصفات الفطرية والمكتسبة بحيث تصبح عادة متمثلة في
السلوك خاضعة للمبادئ والقيم لتنظيم حياة الفرد والمجتمع.

وعلى الرغم من ذلك اختلف الفقهاء والعلماء في تحديد طبيعة مصدر الأخلاق ما بين فطري ومكتسب منقسمين
إلى عدة توجهات.

1 – التوجه الداعي إلى اكتساب الأخلاق

ذهب هذا الرأي إلى القول أن مصدر الأخلاق و طبيعتها من الفطرة التي فطر الله الناس عليها مستندين في ذلك
بقوله تعالى " و نفس و ما سواها فألهمها فجورها وتقواها " صدق الله العظيم سورة الشمس الآيتين 8 و 9 .

2- التوجه الداعي إلى اكتساب الأخلاق

انتقادا للتوجه الأول ظهر توجه آخر ذهب إلى أن الأخلاق تكتسب معتبرين أنه إذا كانت الأخلاق فطرية
موجودة في النفس فلما دعا صلى الله عليه وسلم ربه بأن يهديه لتحصيل الأخلاق الحسنة و أن يقيه الأخلاق السيئة
يقوله عليه الصلاة والسلام " اللهم إني أعوذ بك من منكرات الأخلاق و الأعمال و الأهواء " ، كما أن بعض الناس
ينشئون على أخلاق فطرية معينة ك الكرم و الشجاعة ، ولكنهم بسبب ظروف معينة أو تنشئة اجتماعية عينة يفقدون
هذه الأخلاق و تنمو لديهم بالاكتساب المضاد أخلاقا عكسية لما فطروا عليه فيصبح بخيلا أو جباناً .

3 – التوجه الواسطي الداعي إلى الجمع ما بين فطرية الأخلاق واكتسابها

فصلا في الاختلاف ما بين التوجهين السالفين، اعتبر هذا التوجه الواسطي أن الأخلاق منها ما هو فطري ، ومنها
ما هو مكتسب يتوافق ع الواقع و الشاهد من أحوال الناس ، كالحلم و الأناة فهو فطري ، أما الغضب و البخل فهما
مكتسبان .

د – أدلة ومؤشرات الأخلاق

إستنادا لما لمسناه من خلال ما ورد إلينا من التعاريف السالفة، فإن الأخلاق نستشفها من العديد من الأدلة
والمؤشرات المتمثلة فيما يلي:

1 – أنها صفة في النفس البشرية

الخلق سواء كان خيرا أو قبيحا فهو أمر كائن داخل النفس البشرية بصفة مبدئية ، تصدر عنه الأعمال و
التصرفات بصفة تلقائية و يسر من غير حاجة إلى تفكير أو تأمل ، فكأنه صنعة وسجية داخل النفس البشرية مثال
ذلك من يبذل المال بمساحة يسمى " كريما ، ومن يتجاوز عن المخطئ يسمى " حليما" ، والعكس فمن يتكلف بالبذل
و الإنفاق أو المسامحة و العفو يسمى ب " المائي أو المنافق "

2- الكلام

الإنسان كصندوق مقفل، إذا تلكت أبان عن ما هو كامن داخل نفسه ، لذلك وصفه اللسان بأنه " أداة يظهرها
البيان و شاهد يخبر عن الضمير " ، فالألفاظ و العبارات التي يتقوه بها الإنسان تدل على أخلاقه إذا ما تكررت ،
ولولا أن اللسان معبر عن الأخلاق الكامنة لما أمر الله سبحانه وتعالى بإقامة حد القاذف ، وهذا ما جعل بعض الحكماء
يوردون الحكمة التالية " القلوب ك القدر تغلي بما فيها و ألسنتها مغارفها " .

3 – السلوك العملي

المراد به الأعمال و التصرفات التي تجري ن الإنسان و دلالتها على الأخلاق البينة ، فالإنفاق سخاء دليل الكرم و الإمساك دليل البخل ، والانفعال السريع دليل الغضب ، والقسوة و الشدة دليل العنف .

وتدخل في السلوك العملي جميع أعمال الجوارح كاليد بطشا و كتابة ، وكذلك عمل القدمين و العينين و البطن و الفرج ، إلا أن اللسان يعتبر الأكثر شمولية ن حيث اختصاصه في الدلالة على الأخلاق لكونه أسرع الجوارح حركة و أكثرها إنابة عن أخلاق صاحبه .

4 - الرفقة أو الصحبة

في غالب الأحيان أن الإنسان يصاحب من يناسبه طباعا وأخلاقا، فالصداقة لا تكون و لا تستمر في أكثر الأحوال إلا إذا توافقت أخلاق الطرفين و تشاكلت طباعهما مصداقا لقوله تعالى " قل كل يعمل على شاكلته " صدق الله العظيم سورة الإسراء الآية 84 .

فالنفوس الزكية ذات الأخلاق المرضية تنجذب بذاتها وهمتها و أعمالها إلى أصحاب الصفات المثلى ، أمثا النفوس السافلة تنجذب إلى ما هو أدنى و أسفل و في هذا المعنى قال أحد الحكماء " صاحب صاحب " " قل لي من تصاحب أقول لك من أنت " " المريء على دين خليله " .

5 - المظهر الخارجي

المراد به هيئة الإنسان وملبسه وما يصنعه بشعر رأسه ولحيته وشاربه وما يضعه في أصابعه أو في معصمه أو رقبته ونحو ذلك مما لا علاقة له بالمظهر اللائق بالإنسان أمام الآخرين، وهذا يعتبر من مؤشر على الخلق الكامن ليس دليلا مثل الكلام والتصرفات العملية.

هـ - أهمية الأخلاق

من بين الأهداف السامية للرسالة الإسلامية تعزيز الأخلاق وترسيخها في المجتمع البشري ، وهذا ما يستفاد من قوله عليه الصلاة والسلام " إنما بعثت لأتمم مكارم الأخلاق " ، وفي هذا الصدد ذهب ابن القيم الجوزية رحمة الله عليه إلى القول بأن " الدين كله هو الخلق ، فمن اد عليك في الخلق ، فقد زاد عليك في الدين " .

ومن خلال ما سبق الخوض فيه يمكننا تقصي أهمية الخلق الحسن فيما يلي:

- ✓ - أنه أعظم روابط الإيمان و أعلى درجاته بدليل ما ورد في الحديث الشريف مصداقا لقوله عليه الصلاة والسلام " أكمل المؤمنين إيمانا أحسنهم أخلاقا " .
- ✓ من تخلق به كان من أحب الناس إلى النبي صلى الله عليه وسلم وأقربهم منه مجلسا يوم القيامة لما ورد في حديث الرسول صلى الله عليه وسلم " إن من أحبكم إلي وأقرب مني مجلس يوم القيام أحاسنكم أخلاقا " .
- ✓ الأخلاق جعل المسلم من خيار الناس مطلقا إستنادا لقوله عليه الصلاة والسلام " إن من خياركم أحسنكم أخلاقا " .

ثانيا : مفهوم الأخلاق المهنية

لقد ظهر مصطلح أخلاقيات المهنة سنة 1828 وتم تعميمه خلال القرن التاسع عشر خلال الثورة الفرنسية التي جاءت ببعض المفاهيم الكبرى حيث حصر المفكر Paul Vérod آنذاك الخصال المهمة الواجب توافرها في الموظف أو المهني فيما يلي : - الاجتهاد ، - الصدق ، - الطاعة ، - الاستطاعة ، - النزاهة ، - السرية ، هذه الخصال هي نفسها تعتبر مضمون مبادئ أخلاقيات المهنة ، و التي هي ترجمة واقعية للاحترام الواجب و المرتبط بممارسة المهنة أو الوظيفة .

لقد اعتبر المفكر " ماكريد ميترز " أن أخلاقيات المهنة هي " مجموعة المعايير و القيم التي توجه السلوك في الأعمال العامة، و ليس التطبيق البارع و المنتظم لها مسألة قانون بل مسألة تثقيف، و تهئية و تكيف للموظفين و المهنيين، أي تحويل التركيز من عوامل خارجية إلى رقابة ومعايير ذاتية " .

و تعرف أخلاقيات المهن على وجه الخصوص من المنظور الفلسفي بكونها " تلك المبادئ والأسس والمعايير الأخلاقية التي لا تستقيم المهنة بدونها، وأن الطابع الإلزامي للمشتغلين بها لا يركن للضمير أو الوازع الديني فحسب، بل للقواعد المستنبطة من الأداء الأمثل لهذه الوظيفة " .

كما تعرف أيضا بكونها " مجموعة المبادئ والمعايير التي تعد مرجعا للسلوك المطلوب لأفراد المهنة الواحدة، والتي يعتمد عليها المجتمع في تقييم أدائهم إيجابا أو سلبا، وهذه المبادئ والمعايير التي تعتبر أساسا لسلوك أفراد المهنة المستحب والذي يتعهدون بالتزامها ومراعاتها وعدم الخروج على أحكامها " .

فهي " مجموعة القيم و الأعراف و التقاليد التي يتحقق ويتعارف عليها أفراد مهنة ما، حول ما هو حق و عدل في نظرهم، وما يعتبرونه أساسا لتعاملهم و تنظيم أمورهم و سلوكهم في إطار المهنة، ويعبر المجتمع عن استيائه و استنكاره لأي خروج عن هذه الأخلاق بأشكال مختلفة تتراوح بين الرضا و بين المقاطعة و العقوبات المادية " .

ويعتبر البعض أخلاقيات المهنة أنها بطريقة أو أخرى هي " علم الواجبات"، حيث أن لكل مهنة قواعد سلوك خاصة بها تجب احترامها، وعدم تجاوزها وكسرها تحت طائلة العقاب، كونها تهدف إلى البحث عن انعكاس الشخصية الفردية بطريقة صحيحة أو خاطئة في التسيير ويعني ذلك " الحكمة في العمل " .

ثالثا: مصادر أخلاقيات المهنة

من أهم خصائص السلوك الإنساني أنه مسبب وهدف ومدفوع، فهو لا يأتي من فراغ حيث تقف عدة عوامل ورائه ، ولذا فإن التعرف على مصادر السلوك ودراستها وتحليلها ووظيفتها بشكل سليم أمر في غاية الأهمية ، ، فالتعرف على مصادر السلوك لدى أفراد المؤسسة يفيد في التنبؤ بالظواهر المرتبطة بهذا الجانب ، ومن ثم السيطرة عليها أو التكيف معها بالشكل الطي يكون في صالح الهيئة .

واستنادا لما سبق التطرق إليه يتضح لنا وأن مصادر الأخلاق بصفة عامة ومصادر أخلاقيات المهنة على وجه الخصوص هي متعددة ومتنوعة و مترابطة فيما بينها، يمكننا إيجازها على سبيل المثال وليس على سبيل الحصر فيما يلي:

أ- المصدر الديني والاجتماعي

تعتبر الأديان السماوية من أهم مصادر الأخلاق للإنسان حيث يستقي منها جميع تصرفاته وسلوكه ومنهجه في الحياة، ما جعل الإنسان لا يسعى إلى تحقيق إلا إذا كان لها صدى في نفسه ، وهذا ما يترتب عنه تكوين الذات.

وعليه فإن العمل لا بد أن يكون جيدا أمام الذات لإنسانية، هذه الذاتية تعمل إلى إخضاع القواعد الأخلاقية نفسها إلى نظرة الفرد وتقديره الخاص، وهذا أمر محفوف المخاطر لأنه لا يعطي القواعد الأخلاقية الثبات والاستقرار والاستمرارية اللازمة له.

كما أن للأسرة دورها في إنشاء هذه الأخلاق وترسيخها إذ ينقل الفرد سلوكه الذي ورثه من أسرته إلى مجتمعه المهني، وهذا السلوك يعبر عن واقع بيئته المعيشية وظروف حياته المادية، علاوة على أن المجتمع الذي تسوده قيم سياسية أو اجتماعية أو عقائدية متناغمة لا بد وأن ينقلها أفرادها إلى التنظيم وتنعكس على ممارستهم لوظائفهم، فإذا كانت هذه القيم إيجابية فإنها تحرص على وضع حد للمخالفات والأخلاقيات، وتعاقب المعتدي لا ترعي فرد على آخر لجاهه أو مكانته في المجتمع.

ب- المصدر الثقافي والتربوي

لكل مجتمع ثقافته الخاصة به التي تنظم حركته و تحدد قيم وعلاقات وولاء وانتماءات أفرادها ، ومن المعروف أن أهم ما يكون ثقافة المجتمع الجوانب الاجتماعية المتمثلة في القيم و المعتقدات و العادات ونمط العيش ، وممارسة الحياة الاجتماعية ، وفي هذا الإطار تلعب المؤسسات التعليمية دورا مهما في إعداد الطلبة لدخولهم المجال الوظيفي و المهني ، حيث تستطيع توجيههم و توعيتهم وتدريبهم وترسيخ فيهم مبادئ الأخلاق في العلاقات العامة حتى تنجح في تنمية سلوك الطالب الإيجابي اتجاه المسؤولية و الإخلاص .

ويستمر التأثير الخلقى سواء كان إيجابيا أو سلبيا داخل المجتمع المهني، فقد يحمل المهنيون إلى أية مؤسسة أو مهنة يعملون فيها أو يمارسونها عادات وثقافة المجتمع الأكبر الذي يعيشون فيه، تقاليده وأعرافه سواء كانت هذه العادات والتقاليد أمراضا اجتماعية أم قيما وتقاليد إيجابية،

ج- المصدر الاقتصادي والسياسي

تتحكم الظروف الاقتصادية السائدة في المجتمع في جميع أفرادها ومن بينهم المهنيون والإداريون ، إذ أن الظروف الاقتصادية الصعبة تدفع بأفراد المجتمع غالبا إلى تبني أنماط من السلوك بعيدة عن المعايير الخلقية ، فإذا كان الشخص يعيش في وضع اقتصادي مريح ويمكنه العيش بكرامة مع أفراد أسرته ، فإنه من السهل أن تتوقع منه أخلاقيات رفيعة ، والتزاما أكيد ، أما إذا كان الأمر على عكس ذلك فلا يمكنه الوفاء بالتزاماته المتعددة اتجاه أسرته و مجتمعه ما يؤدي به إلى الانحراف ، والغش ، والارتشاء ، واستغلال الوظيفة أو المهنة . ولعل أن أهمية البعد الاقتصادي قد تتضاعف بشكل كبير في الوقت الحاضر، إذ تطرح التكنولوجيات في كل يوم الكثير المغريات تجعل النزعة الاستهلاكية هي المهيمنة ما بين الناس.

وللسياسة دور مهم وأساسي في تنميط الإطار الخلقى داخل المجتمع الكبير، وكذا المجتمع المهني، فانعكاس توجهات النظام السياسي على الأفراد تبدوا جلية وواضحة على أخلاقه، فإذا كان يؤمن بالتعددية والمشاركة والحوار، واحترام الرأي فإنه سوف يؤثر إيجابيا في قيم الأفراد وقناعاتهم المهنية، أما إذا كان ديكتاتوريا فاسدا لا يتورع عن لنهب ويشجع القيم السلبية فإن تأثيره حتما سوف يكون سلبيا في توجهات الأفراد المهنية.

فحين يقوم المهني بأداء واجباته في ظل أوضاع سياسية قائمة، فسلوكه يتأثر بطبيعة هذه الأوضاع وخصائصها، فالنظام السياسي الذي يتخذ من الصالح العام غاية له، لا بد عليه أن يؤمن بالحرية والشفافية والديمقراطية والمساءلة، وبالنتيجة يؤدي هذا النظام إلى ازدهار الأخلاق المهنية، أما النظام الذي يفتقر للرقابة القضائية والإدارية والشعبية يميل حتما نحو الاستبداد والظلم ما يؤدي به إلى تغذية السلوك اللا أخلاقي على المستوى العام والخاص المهني.

د- المصدر الإداري والتنظيمي

تعتبر القوانين والأنظمة والتشريعات من المصادر الرئيسية التي تتحكم في تسيير الإدارة في المنظمات وكذا المجتمع المهني، ويقصد بها البيئة التنظيمية التي يعمل فيها الفرد بكل ما فيها من قوانين ولوائح وأنظمة وقيم و تقاليد ومثل، تحدد سلوك العاملين فيها وتوجه مسارهم، مما يؤثر في قيم الفرد والتزاماته و أسلوب عمله الذي تطبق فيه مبادئ الإدارة داخل التنظيم، وأنماط تقسيم العمل، ونظم الاستراحة و المكافأة و أشكال الرقابة و العقاب.

لكل نظام من أنظمة المنظمة المهنية تأثيرا خاصا على طبيعة سلوك المهنيين وبمجملة هذه التأثيرات تتولد قوة تشد السلوك وتدفعه إلى الاتجاه الذي إما قد يعزز أو يضعف العمل بأخلاقيات المهنة، ومن السياسات المتبعة لتجسيد هذا التأثير بغية جعله إيجابيا ما يلي:

✓ **دعم الثقافة التنظيمية:** التي هي مجموعة من المفاهيم والمعتقدات والقيم الراسخة والطقوس والشعائر ذات الدلالة المهمة، ويعبر عنها بكونها " طريقة عمل الأشياء المتعلقة بالمنظمة المهنية التي من أهم فوائدها كونها تشكل مرجعية للعاملين ومرشد للسلوك الملائم".

✓ **إنشاء المدونات الأخلاقية:** فهي بمثابة وثيقة تصدرها المنظمة المهنية تمثل أداة ووسيلة توصل من خلالها الإدارة أو الجهة المهنية توقعاتها الأخلاقية ضمنا لمجموعة القيم والمبادئ المرتبطة بالسلوكيات المقبولة والمرغوبة، أو السلوكيات الخاطئة وغير المرغوبة داخل المجتمع المهني أو المنظمة المهنية وحتى الإدارة أو بتعاملها مع الأطراف الأخرى.

✓ **القيادة والقدرة:** إن لقيادة الناجحة هي تلك التي تستطيع أن تثبت في الهياكل الجامحة روح الحياة عن طريق إشعار كل موظف أو عامل أو مهني على كافة المستويات بكونه عضو في جماعة تعمل متساندة و مجتمعة لتحقيق هدف معين في التنظيم ، و القيادة و القدوة هي تلك التي تأخذ الأمور بقوة ليس فيها شدة و التي ليس فيها ضعف ، وتستطيع أن تغرس فضائل الأخلاق في نفوس المرؤوسين وتوجيه روح الجماعة و التعاون

فيما بينهم مع احترام الآخرين ، هذه الروح التي تكون خادمة للصالح العامة لا سيادة فيها لفرد على آخر، ولن يتسنى ذلك إلا عن طريق السلوك السوي للمديرين و المشرفين و الزملاء حتى يقتدي بهم الفرد ويتخذ منهم نموذجا مثاليا.

هـ – المصادر التشريعية لأخلاقيات المهنة

تتنوع وتتعدد المصادر التشريعية لأخلاقيات المهنة على المستويين الدولي والداخلي والتي سوف نحاول ذكر بعضها على النحو التالي:

1- المصادر الأخلاقية على المستوى الدولي

■ المتعلقة باحترام الحريات الأساسية

✓ الإعلان الفرنسي لحقوق الإنسان والمواطن الموقع عليه بتاريخ 1789/08/26 الذي فرض على كل مسئول داخل إدارته باحترام كافة المبادئ القائمة على الحريات الأساسية.

✓ الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الذي سعى إلى تحقيق نفس الأهداف المعلن عنها من خلال الإعلان الفرنسي لحقوق الإنسان والمواطن، والمتمثلة في ضمان السلام وتعزيز التنمية ثقافية والتقدم الاجتماعي.

✓ الميثاق الإفريقي لقيم مبادئ الخدمة العامة والإدارة المعتمد ب أديسا باب بتاريخ 2011/01/31 المصادق عليه من طرف الجزائر بموجب المرسوم الرئاسي رقم 415/12 المؤرخ ي 2012/12/11.

■ المتعلقة بمكافحة الفساد

✓ اتفاقية مكافحة رشوة الموظفين العموميين الأجانب في تعاملات العمل الدولية لسنة 1997 الصادرة عن منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي، التي هدفها محاربة الفساد الذي يعمل على تشويه ظروف المنافسة الدولية وتقويض دعائم الحكم الراشد والتنمية الاقتصادية.

✓ اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الفساد المؤرخ في 2003/10/31 التي صادقت عليها الجزائر في 2004/04/19 بموجب المرسوم الرئاسي رقم 128-04 المؤرخ في 2004/04/19 المتضمن التصديق بتحفظ على اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الفساد و التي تنص من خلال مادتها 05 الفقرة 01 بأن " تقوم كل دولة طرف وفقا للمبادئ الأساسية لنظامها القانوني ب : - وضع وتنفيذ أو ترسيخ سياسات فاعلة منسقة لمكافحة الفساد، - تعزيز مشاركة المجتمع ، - تجسيد مبادئ سيادة القانون وحسن إدارة الشؤون و الممتلكات العمومية و النزاهة و الشفافية و المساءلة".

✓ المدونة الدولية للأخلاقيات وقواعد سلوك الموظفين الصادرة يوم 1996/12/12 و التي اعتمدها الجمعية العامة للأمم المتحدة كأداة مهمة و إن لم تكن ملزمة للكفاح ضد الفساد الرسمي بموجب القرار رقم 59-51 الصادر عنها.

✓ اتفاقية الإتحاد الإفريقي لمنع الفساد ومكافحته المعتمدة بماطو بتاريخ 2003/07/11 و المصادق عليها من طرف الجزائر بموجب المرسوم الرئاسي رقم 137-06 المؤرخ في 2006/04/10 المتضمن مصادقة الجزائر على اتفاقية الإتحاد الأوروبي لمنع الفساد.

✓ الاتفاقية الأوروبية لمكافحة الفساد المتعلقة بالموظفين ودول الأعضاء في الإتحاد لسنة 1997.

✓ مدونة قواعد السلوك التي وضعتها المفوضية الأوروبية.

✓ اتفاقية المجلس الأوروبي الجنائي لمكافحة الفساد لسنة 1999

2- المصادر الأخلاقية الداخلية:

■ الدستور الجزائري لسنة 2020 : لقد حاول المؤسس الدستوري من خلال الدستور الجزائري لسنة 2020 حصر معظم المبادئ الأساسية التي تحكم أخلاقيات المهنة من خلال المادة 09 منه موليا الحرية لأفراد الشعب باختيار مؤسسات لنفسه غايتها المحافظة على السيادة و الاستغلال الوطنيين ودعمها ، و المحافظة على الهوية و الوحدة الوطنيين، علاوة على حماية الحريات الأساسية للمواطنين و الازدهار الاجتماعي و الثقافي للأمة ، وترقية العدالة الاجتماعية ، و ضمان الشفافية في تسيير الشؤون العمومية ، والقضاء على التفاوت الجهوي في مجال التنمية ، وتشجيع بناء اقتصاد متنوع يثمن قدرات البلد كلها الطبيعية و البشرية و العلمية ، مع ضمان حماية الاقتصاد الوطني من أي شكل من أشكال التلاعب أو الاختلاس أو الرشوة أو التجارة غير المشروعة أو التعسف أو الاستحواذ أو المصادر غير المشروعة أو تهريب رؤوس الأموال.

■ **قانون العقوبات** : إذ نص على تجريم الرشوة و الاختلاس من خلال القانون 06-01 المؤرخ في 20/02/2006 لمعدل و المتمم المتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته ، إذ نصت المادة الأولى منه على دعم التدابير الرامية إلى الوقاية من الفساد ومكافحته ، وتعزيز النزاهة و المسؤولية و الشفافية في تسيير القطاعين العام و الخاص ، و تسهيل ودعم التعاون الدولي و المساعدة التقنية من أجل الوقاية من الفساد ومكافحته .

■ **القانون الأساسي العام للوظيفة العامة** : إذ نص المشرع الجزائري من خلال المادة 161 من الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15-06-2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة على أنه " يشكل كل تخل عن الواجبات المهنية أو المساس بالانضباط و كل خطأ أو مخالفة من طرف الموظف أثناء أو بمناسبة تأديته مهامه خطأ مهنيا و يعرض مرتكبه لعقوبة تأديبية دون المساس عند الاقتضاء بالمناصب الجزائية" كما نصت المادة 161 منه أيضا على أنه " يتوقف تحديد العقوبة التأديبية المطبقة على الموظف على درجة جسامته الخطأ و الظروف التي أرتكب فيها ، و مسؤوليته الموظف المهني و النتائج المترتبة على سير المصلحة ، وكذا الضرر الذي لحق بالمصلحة أو بالمستفيد من المرفق العام".

■ **قوانين السلوك الأخلاقي**: تتمثل فيما يلي

✓ **مدونة أخلاقيات مهنة الطب** الصادرة بموجب المرسوم التنفيذي رقم 92-276 المؤرخة في 06-07-1996.

✓ **مدونة أخلاقيات مهنة الخبير المحاسب الجزائري** الصادرة بموجب المرسوم التنفيذي رقم 96-136 المؤرخ في 16/04/1996.

✓ **دليل أخلاقيات المهنة لموظفين المديرية العامة للضرائب** لسنة 2007 الذي نص في الفصل الأول منه على قواعد أخلاقيات المهنة المرتبطة بممارسة الوظيفة مركزا على إلتزام الموظف بالنزاهة و الحياد و التحفظ و السر المهني.

✓ **مدونة أخلاقيات القاضي** إذ أكدت المادة 34 من القانون العضوي رقم 04-12 المؤرخ في 06-12-2004 المتعلق بالمجلس الأعلى للقضاء إلى جانب مهامه الأساسية المتصلة بتعيين القضاة و نقلهم و ترقيةهم وكذا تهنئتهم و تأديبهم على ضرورة إعداد مدونة لأخلاقيات مهنة القاضي ، الذي صادق عليه المجلس الأعلى للقضاء في دورته العادية المنعقدة في شهر ديسمبر سنة 2006 ، و قد تناول بشكل مفصل النزعات و سلوكيات القاضي أثناء عمله و خارجها و من بينها: - التحلي بالحكمة ، - ضمان حق الدفاع للمتقاضين أو محاميهم، - الحفاظ على سرية المداولات و عدم إفشائها لأي كان و لأي سبب كان، عدم استعمال منصبه لتحقيق أغراضه الشخصية، - عدم قبول الهدايا من المتقاضين في أي شكل كان ، - عدم الخضوع للمؤثرات الخارجية حول قضايا معروضة عليه .

✓ **النظام الداخلي لمهنة المحاماة المصادق عليه من طرف وزير العدل بتاريخ 2015/12/13** إذ تنص المادة 55 منه على أن " على المحامي أن يتصرف بكل ما يوحي بالثقة والاحترام في اللفظ والمظهر والمذكرات والمرافعات مع الزملاء والقضاة والخصوم والغير داخل المكتب وأمام الجهات القضائية، وأن يلتزم في جميع أعماله بمبادئ الشرف والاستقامة والنزاهة، وعليه الاعتناء بمظهره الخارجي الذي يجب أن يكون لائقا ومنتقفا مع ما تفرضه مهامه المهنية، والامتناع عن ارتداء الألبسة التي تسيء للياقته وهندامه المحترم".

رابعا: أهمية وأهداف الأخلاق المهنية

تتجسد أهمية أخلاقيات المهنة فيما يلي:

✓ أن الهيئة المهنية قد تكلف الكثير من حيث الوقت والمال نتيجة تجاهلها الإلتزام بالمعايير الأخلاقية والتي يأتي التصرف الأخلاقي ليضع حد لوقوع المنظمة المهنية ي مواجهة الكثير من الدعوى القضائية وغيرها من المشاكل.

✓ تعزيز سمعة المنظمة المهنية على الصعيد المحل والإقليمي وحتى الدولي، ما يؤدي إلى مردودية إيجابية عليها.

✓ ضبط السلوك المهني الشخصي الذي يجب أن يتحلى به القائمون على المصالح العامة وكذا المصالح الخاصة للأفراد داخل المجتمع.

- ✓ فهم الواجبات المهنية والتذكير بنظام الجزاءات الإيجابية والسلبية كوسيلة من الوسائل الناجعة لتفادي بعض المظاهر السلوكية المحظورة.
- ✓ ضمان التوازن بين الأحكام الأخلاقية وضرورة المحافظة على حريات وحقوق الموظفين و العاملين والمهنيين.
- ✓ إزالة الطابع التعسفي الذي يمكن أن تتصف بها الجهة التي بيدها زمام الأمور.

خامسا : المبادئ و القواعد الأساسية لأخلاقية المهنة

لا تقتصر الأخلاقيات المهنية على المبادئ و القواعد الأخلاقية للفرد فحسب ، بل تتجاوزها لتشكّل مجموعة من القواعد، بحيث تصبح قواعد مهنية واقعية وقابلة للتطبيق توجه أصحاب المهنة نحو السلوك المهني، وذلك يتطلب أن يلتزم المهنيون بالسلوك الأخلاقي الطي يعود بالنفع فيما بعد على المجتمع ، فهذه القواعد تشكل نظام للمبادئ و القيم الأخلاقية وقواعد الممارسة التي تصبح معيارا للسلوك المهني القويم، بحيث يوجد لكل مهنة أخلاقيات خاصة بها تشكلت تدريجيا مع الزمن إلى أن تم اعتمادها قانونيا.

لقد صدرت العديد من مدونات السلوك المهني و الأخلاقي عن عدة هيئات محلية و إقليمية ودولية، ومعظم هذه المدونات تتضمن نفس المبادئ الأساسية الأخلاقية وقواعد السلوك المهني ، و التي تتشابه مع بعضها البعض من حيث توافقها بالأسس مع مدونة السلوك الأخلاقي على المستوى الدولي ، ومن أهم المبادئ الأخلاقية الأساسية التي يجب أن يتحلّى بها المهنيون ما يلي :

أ – النزاهة و الأمانة و السرية : وهي العمل بصدق و بثقة و بحسن نية و للمصلحة العامة ، فمبدأ النزاهة يفرض على كل المهنيين بأن يكونوا على قدر من الاستقامة التي و الأمانة في كل علاقاتهم المهنية و علاقات الأعمال و التي من شأنها إرساء دعائم الثقة ، وهذا ما يشكل الأساس للاعتماد على آرائهم و أحكامهم، و من متطلبات ومقومات النزاهة التحلي بالعدل أثناء تنفيذ المهنيين لمهامهم وتجنب أي تصرف قد يتصور أنه استغلال للمزايا و الحصانات، و التحلي في مسلكهم الشخصي بذات معايير النزاهة التي يتصفون المهنيين بها في كل مكان ، وعدم المشاركة في أي عنف بدني أو لفظي أو تهديد به، و التحلي بأعلى معايير النزاهة الأخلاقية و العملية باحترام القوانين و التنظيمات و التحلي بالحيلة و الحذر ، و الإفصاح فوار على أكمل وجه عن أي تضارب في المصالح أو حالة محتملة لتضارب المصالح ، و الامتناع عن القيام تحت أي ظرف بالتماس أو تحصيل تعليمات أو مساعدة غير مبررة من أي مسئول حكومي أو من أية سلطة أخرى خارج نطاق منظمته ورفض الهدايا و الهبات الغير مبررة قانونا و الغير المعلن عنها.

ومن الركائز التي تحقق النزاهة و الأمانة أيضا هو الالتزام بالسرية المهنية وذلك باحترام قيمة وملكية المعلومات التي يتلقونها المهنيون أو يطلعون عليها ، فعليهم عدم الإفصاح على تلك المعلومات دون إذن أو تفويض قانوني مناسب و لازم ما لم يكن هنالك التزام قانوني أو مهني بالإفصاح عن تلك المعلومات

ب – الاستقلالية و الموضوعية و الحياد : و القصد منها أن تكون خالي من الظروف أو المؤثرات التي تؤثر أو يمكن أن ينظر إليها على أنها تؤثر على الحكم المهني و التصرف بطريقة محايدة و غير متحيزة ، و الموضوعية توجب مراعاة أرفع المستويات في جمع و تقييم و تبليغ المعلومات المتعلقة بالنشاط أو العمل الذي يكون المهني بصدد القيام به دون تأثيرات شخصية أو مؤثرات خارجية.

تقتضي الموضوعية عدم المشاركة في أي نشاط أو علاقة قد تسيء أو تحتمل الإساءة إلى مبدأ الحياد في العمل و يشمل ذلك عد المشاركة في الأنشطة و العلاقات التي قد تتعارض مع مصالح المؤسسة أو الهيئة أو المنظمة التي يعملون بها أو لصالحها.

ج - الاحترام المتبادل : إذ يتوقع من المهنيين احترام الاختلافات و تقديرها و معاملتها الآخرين بكيافة و لياقة واحترام ، مع التحلي بالوعي بأن التصريحات أو التصرفات التي لا يقصد بها بالضرورة أن تكون هجومية ضد شخص آخر قد يتصور أنها كذلك من خلال ممارسة ضيق النفس و الامتناع عن أي ملاحظات أو تصرفات مزعجة أو مهينة ، و ضرورة الحفاظ على بيئة مهنية تتميز بحسن علاقات العمل التي يسودها مناخ من اللياقة و الاحترام

المتبادل ، والامتناع عن جميع أشكال التحرش ، بما فيها الانتهاك اللفظي أو غير اللفظي أو المكتوب أو البدني و إجباطها فعليا، علاوة على عدم المشاركة مطلقا في أفعال استغلال و انتهاك الجنسين و الإبلاغ عن أي أفعال من هذا القبيل، مع الامتناع عن المشاركة في إطلاق الشائعات و الوقائع المغلوطة.

د - الكفاءة و العناية المهنية اللازمة: وهي الحصول و الحفاظ على المعارف و المهارات المناسبة للدور و التصرف وفقا للمعايير المعمول بها وبذل العناية الواجبة، ولأجل ضمان ذلك يتطلب الأمر تحقيق الكفاءة المهنية و المحافظة عليها بالمستوى المطلوب لضمان حصول العملاء و أصحاب العمل على خدمات ذات كفاءة مهنية عالية ، تحديد المعارف و المهارات الكافية اللازمة لتنفيذ كل نوع من أنواع المشارك المطلوبة وقد تشمل تشكيل فرق متعددة التخصصات لديها المعرفة المطلوبة و فرق عمل لديها مهارات ، زيادة على تكليف الموظفين بمهام محددة وفقا لمؤهلاتهم التي تم تحديدها وفقا لقدراتهم مع تأدية المهام باجتهاد وفقا للمعايير المهنية الفنية المطبقة عند تأدية الخدمات المهنية و التي تتطلب ممارسة الحكم السليم في تطبيق المعرفة و المهارات بوعي مستمر و فهم للتطورات الفنية و المهنية و العلمية ذات الصلة.

هـ - الإحساس بالمسؤولية: يقتضي الإحساس بالمسؤولية لدى المهنيين تحمل المسؤولية عن تأدية وظيفتهم بأفضل ما في وسعهم من قدرات ، و تحمل مسؤولياتهم عن ما يصدر عنهم من القرارات و عواقبها ، مع تحمل المسؤولية عن تقييم أداء الموظفين بطريقة منصفة وواقعية بما يتماشى مع الأهداف المتفق عليها ، وضمان الاستخدام الأمثل للموارد البشرية و المالية و المادية الموكلة إليهم لما فيه صالح المنظمة المهنية ، إسداء المشورة و الإرشاد للزملاء حيثما أقتضى الأمر ، وممارسة قدر كاف من الإشراف و المراقبة على المهام التي يفوضونها، مع الوضع في الاعتبار أنهم يتحدثون باسم الهيئة أو المنظمة عند مخاطبة الآخرين وسطاء كانوا أو عملاء .

سادسا : أثر أخلاقيات المهنة

بعد أن قمنا بتحليل ودراسة الأخلاقيات التي يجب أن تتوفر لدى المنظمة المهنية و المهنيين و التي توصلنا من خلالها إلى أن معظم الأدبيات الصادرة عن أخلاقيات المهن تشير إلى أن الأخلاق أمر هام و نافع في المجال المهني ، فالأخلاق لن يكون لها أي معنى إلا إذا ساهمت في قدر تأثيرها على المهنيين في اتجاه تحقيق أهداف الهيئة التي ينتمون إليها، بوما أ، تحقيق هذه الأهداف لن يكون إلا من خلال الأداء الذي يقدمه المهنيون المنتمون لهذه المنظمة أو الهيئة ، إذ يفقد العمل فعاليته بدون وجود درجة من الثقة و الأمانة و الصدق ، وعلى هذا فإن أخلاقيات المهنة لها تأثير على الفرد و الجماعة على حد سواء وحتى على العلاقة بين المهنيين و الإدارة ، و المهنيين أنفسهم .

أ- أثر الأخلاق المهنية على الفرد المهني : يتجسد أثر الأخلاق على المهنيين من خلال تقييم سلوك الفرد ورفع مستواه إلى ما هو أفضل ، و إضفاء شخصية مستقلة لديه تجعله يشعر بالسعادة الداخلية نتيجة تهذيب سلوكه و تركية نفسيته ، كما أن تنمية الرقابة الذاتية للمهنيين تجعله أكثر رغبة في المشاركة مع الجماعة و الإحساس بالنواحي الجمالية في الحياة ، انطلاقا من حيث أن الأخلاقيات بشموليتها تعالج كل جوانب حياة الفرد .

ب- أثر الأخلاق المهنية على الجماعة المهنية : كما تؤثر الأخلاق المهنية على الفرد فبالضرورة سوف تؤثر على الجماعة كون أن الفرد ما هو إلا جزء من هذه الجماعة عن طريق ترسيخ معنى الأخوة و توحيد الجماعة و بناء المسؤولية الإجتماعية بدعم و احترام حقوق الجماعة و تأسيس صرح التكافل الإجتماعي بين المهنيين ببناء روح التعاون.

ج- أثر الأخلاق المهنية على العلاقة ما بين المهنيين و الإدارة : من الأمور المعلومة أن الثقة بين المهنيين و الإدارة لها علاقة مباشرة بزيادة إنتاجية العامل ، فالموظف أو العامل الذي يعلم أن إدارة المنظمة ستقدر مجهوداته على المدى القريب و البعيد فإن ذلك يجعله يتفانى في عمله ، وعلى العكس من ذلك عندما يشعر بأن إدارة المؤسسة أو الهيئة أو المنظمة لا تفي بعودها فإن هذا يكون أمرا غير محفز له على تطوير قدراته العملية و الإبداعية و زيادة الكفاءة، لذلك فإن التزام المديرين بالصدق و الأمانة و العدل و الوفاء و الرحمة مع المهنيين يؤدي إلى انتشار نوع من الثقة المحفزة على تطوير العمل وبالنتيجة توفير الضائع في الشائعات و الشكوك و التفاوض .

د- أثر الأخلاقيات المهنية على العلاقة بين المهنيين أنفسهم : بتوفر الصدق و التعاون و الإحترام و الأمانة و انتشارها بين المهنيين بعضهم البعض تنفجر طاقاتهم الإيجابية لصالح العمل، أما إذا تخللت هذه العلاقة الخداع و النفاق و الإساءة للزملاء وكانت هي المسيطرة تجسدت ثقافة الحذر بينهم ما يؤدي إلى اضمحلال روح التعاون ،

فالقيم المشتركة بين المهنيين و التفاعل الداخلي لأفراد المنظمة قد يشكلان نظاما قويا وفعالا داخل المنظمة المهنية يمكن الإدارة من السيطرة التامة على مرجيات الأداء، ضف إلى أن القيم التنظيمية التي تسعى إلى رقي المبدأ الأخلاقي في المنظمة المهنية تحصد عددا من الفوائد الهامة و تحقق أقل الأخطاء في العمل و أعلى درجات الالتزام الوظيفي .

سابعا : معوقات أخلاقيات المهنة

إن التطور في مفهوم أخلاقيات المهنة لا يعني أن المنظمات المهنية قد عالجت المشكلة الأخلاقية في قراراتها وتصرفاتها الإدارية ، حيث أن التزايد في المآزق و الانتهاكات الأخلاقية يثير الكثير من التساؤلات حول طبيعة هذا التطور و أبعاده كما يشير إلى الصعوبات و المشاكل الأساسية التي لا تزال تواجه أخلاقيات المهنة على جميع الأصعدة ، فكثيرا ما تظهر المشاكل الأخلاقية لأسباب عدة منها الفوائد أو المصالح الشخصية و التي يقصد بها تضارب المصلحة العامة بالمصلحة الشخصية ، إذ يرجح بعض المهنيين مصالحهم الخاصة على المصلحة العامة للهيئة أو المنظمة التي يعمل فيها أو يديرها ، وهذا ما يسمى ب " الدوامة الأخلاقية " ، و تعد مسألة تعارض المصالح من أكثر الأمور تعقيدا في مجال الأخلاقيات وذلك لعلاقتها بالمكتسبات المالية و تنوع أشكالها.

و قد تتمثل معوقات أخلاقيات المهنة في انعدام النزاهة و العدالة في إدارة المنظمة المهنية ، من حيث أن العدالة تشير إلى الإنصاف و عدم التحيز و النزاهة تعني المصادقية و الاستقامة و الأهلية للثقة ، وبالتالي يجب على المسؤولين في المنظمات المهنية و كذا المهنيين احترام القوانين و التشريعات كمظهر أولي للعدالة و النزاهة ، دون إلحاق ضرر عن قصد بالزبائن و العاملين و المنافسين عن طريق المخادعة و التحريف و إعطاء أفكار خاطئة و ممارسة التعسف و الإجبار.

كما أن للمعلومات المضللة و الكاذبة آثار سلبية على المنظمة أو الهيئة المهنية كونها من السلوكيات اللا أخلاقية سواء من حيث عملية اتصالها بالجمهور أو من خلال نشر إعلانات مخادعة أو لا تعرض الحقيقة عن سلامة المنتجات وظروف العمل و التلوث و غيرها ، فالكذب يعد أكبر المشاكل الأخلاقية في مجال الاتصالات في إطار المنظمات المهنية ، ما يؤدي أيضا إلى استياء سلوكيات الأفراد في المنظمة تجاه بعضهم البعض و اتجاه رؤوسهم و حتى زبائنهم.

ثامنا : آليات مجابهة معوقات أخلاقيات المهنة

مما سبقت الإشارة إليه فأخلاقيات المهنة ما هي سوى محاولة لتحديد معيار يمكن من خلاله لجميع المهنيين سواء كانوا عاملين أو موظفين أو مديرين أو مسئولين داخل مجلس الإدارة بالمنظمة أو الهيئة المهنية معرفة المتوقع منهم و حثهم على التفكير واتخاذ القرارات من خلال منظومة موحدة لبعض القيم المشتركة وكذا رفع أدائهم ولن يتسنى ذلك إلا بالالتزام بالمعايير الأخلاقية للعمل التي سوف تؤدي إلى تنمية قدرات العاملين و تحفيزهم على تحسين الأداء ، باحترام حقوق ومصالح الآخرين الذي من شأنه زيادة الثقة بالمنظمة و تعزيز مكانتها لدى زبائنها، كما أن لتطوير القدرات المهنية و التعرف على آخر المستجدات من شأنه تحسين الأداء .

علاوة على ذلك فإن الالتزام بالمعايير الأخلاقية و المهنية وقواعد السلوك الوظيفي يعد عامل أساسي في تحسين كفاءة أداء العاملين في المنظمة ، و للشفافية في تنفيذ الأعمال الموكلة للمهنيين كور في تعزيز الطاقة الذهنية للمنظمة لدى الجمهور و المحافظة على موقفها التنافسي ، وتعزيز الأداء من خلال العمل كفريق واحد، كما أنه لضمان حرية الرأي و التفكير لدى المهنيين دور في تعزيز ولائهم تجاه المنظمة المهنية وبالنتيجة تحسن الأداء، و تفجير الطاقات الإيجابية و المساعدة على سهولة سير العمل و الإسراع به ضمنا لترشيد الأوقات و النفقات نظرا لما لأخلاقيات المهنة و الأداء من علاقة وطيدة تلازمية

انتهت المطبوعة بتوفيق من الله

الأستاذ بلعيد فريد