

جامعة غرداية
كلية الحقوق والعلوم السياسية
قسم الحقوق



دور أخلاقيات المهنة في مكافحة الفساد الإداري

مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات نيل شهادة ماستر أكاديمي حقوق قانون إداري

إشراف الأستاذ:

د/ عبد الكريم بن رمضان

إعداد الطالبتين:

- صفاء لهواجي

- فيروز مرسلي

لجنة المناقشة:

الاسم واللقب	الرتبة	الجامعة	الصفة
	أستاذ تعليم عالي	غرداية	رئيسا
عبد الكريم بن رمضان	أستاذ محاضر "أ"	غرداية	مشرفا ومقررا
	أستاذ مساعد "أ"	غرداية	مناقشا

نوقشت بتاريخ: .../.. /2022م

السنة الجامعية:

2022 /2021

جامعة غرداية
كلية الحقوق والعلوم السياسية
قسم الحقوق



دور أخلاقيات المهنة في مكافحة الفساد الإداري

مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات نيل شهادة ماستر أكاديمي حقوق قانون إداري

إشراف الأستاذ:

د/ عبد الكريم بن رمضان

إعداد الطالبتين:

- صفاء لهواجي

- فيروز مرسلي

لجنة المناقشة:

الاسم واللقب	الرتبة	الجامعة	الصفة
	أستاذ تعليم عالي	غرداية	رئيسا
عبد الكريم بن رمضان	أستاذ محاضر "أ"	غرداية	مشرفا ومقررا
	أستاذ مساعد "أ"	غرداية	مناقشا

نوقشت بتاريخ: .../.. /2022م

السنة الجامعية:

2022 /2021



بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

“ظَهَرَ الْفَسَادُ فِي الْبَرِّ وَالْبَحْرِ بِمَا كَسَبَتْ أَيْدِي النَّاسِ لِيُذِيقَهُمْ

بَعْضَ الَّذِي عَمِلُوا لَعَلَّهُمْ يَرْجِعُونَ.”

الروم الآية 41

شكر وعرفان:

الحمد لله الذي أقر له الكون بتمام الوجدانية علي توفيقه بإنجاز هذه الدراسة المتواضعة وأصلي وأسلم على رسوله الكريم الذي أوصانا بعرفان الجميل وتقديره فقال: "من لم يشكر الناس لم يشكر الله" الواجب يقضي بإسناد الفضل لأهله والجميل لذويه لذا نتوجه بالشكر والامتنان فائق التقدير والعرفان للذي منحنا من وقته الثمين ونخص بذكر الأستاذ المشرف: الدكتور "بن رمضان عبد الكريم" الذي تكرم علي قبول الإشراف والنصح والإرشاد ولما لقينا منه من كلمات التشجيع , ولنعتز بإشرافه الذي ظل مفخرة لنا فجزاه الله عنا خير الجزاء .

كما لا يفوتنا في هذا المقام أن نتقدم بخالص التقدير وعظيم التوقير والشكر إلي اللجنة المناقشة الذين تحملوا عناء الاضطلاع على مذكرتنا وعلى الملاحظات الهامة والمفيدة التي ستزيد من قيمة المذكرة .

ثم الشكر الموصول لأساتذة كلية الحقوق والعلوم السياسية وبالخصوص تخصص قانون إداري بجامعة غرداية .

وأخيرا نتوجه بعظيم الامتنان لكل من وضع بصمة في إنجاز هذا العمل وساهم برأيه وجهده من خلال النصائح و التوجيهات.

إهداء

أهدي ثمرة جهدي وعصارة فكري إلي رمز الرجولة والعطاء الذي علمني أن الحياة طريق كفاح نهايته النجاح وأوصلني إلي ما أنا عليه الآن "والذي أدامه الله لي ورعاه".
التي غمرتني بعطفها وأمطرتني بدعائها إلي أعلى ما في الوجود "أمي الغالية".
إلي من منحني القوة والعزيمة لموصلة الدرب وكان سببا في مواصلة دراستي وعلمني الصبر والاجتهاد زوجي العزيز.
إلي ملاذي وقوتي وسندي بعد الله سبحانه إخوتي "اسماعيل، طه ياسين، عبد السلام، ابراهيم".

إلي أغلي كنز وريحانة الحياة أختي "كلثوم".

إلي جميع عائلتي لهواجي وابن حديد فردا فردا .

صفاء

إهداء

إلى التي جعل الله الجنة تحت أقدامها، والتي غمرتنا بعطفها وحنانها وأنارت لنا
درب حياتنا بحبها إلى الصدر الحنون أُمي الغالية حفظها الله وأطال في عمرها .
إلى الذي ربانا على الفضيلة والأخلاق وكان لنا درع أمان نحتمي به، وتحمل
عبء الحياة حتي لا نحس بالحرمان، إلى أبي العزيز حفظه الله و أطال في عمره .
إلى من عشت وتربيت معهم إخوتي وأخوتي، حفظهم وبارك الله فيهم .
إلي جميع عائلتي مرسلي وسيراج فردا فردا .
إلى كل من وقف معنا في لحظات الصعاب وساعدنا لو بكلمة .
إلى كل هؤلاء نهدي ثمرة هذا العمل.

فيروز

ملخص:

أخلاقيات المهنة هي أساس لسير الإدارات العمومية؛ إذ تُعرف على أساس بأنها المعايير التي تحكم سلوك الفرد والجماعة، ولديها مصادر منها قانونية وأخرى اجتماعية، ورغم وجود هذه الأخلاق إلا أنه يوجد فساد إداري منتشر عبر العالم بكل أنواعه؛ إقتصادي، سياسي وإداري، لديه آثار عديدة منها انتشار الرشوة في القطاع العام، ونجد هناك بعض النماذج عن مدونات أخلاقيات المهنة منها: مدونة القضاء ومدونة أخلاقيات مهنة التعليم العالي.

تتخذ إجراءات ضد كل مخل بأخلاقيات هذه المهن، مثل إيقافه وإخطارهن وإيقافه، وفي المقابل لديه ضمانات منها حق الإطلاع على ملفه والطعن في العقوبة التي صدرت ضده.

الكلمات المفتاحية: الفساد، الإداري، أخلاقيات، المهنة، مدونة.

Abstract:

Professional ethics are a basis for the functioning of public administrations; It is defined on the basis that it is the standards that govern the behavior of the individual and the group, and it has sources, including legal and social hereafter, and despite the existence of this morality, there is administrative corruption spread throughout the world of all kinds; Economic, political and administrative, it has many effects, including the spread of bribery in the public sector, and we find there are some examples of professional codes of ethics, including: the judiciary code and the code of ethics for the profession of higher education. Actions are taken against anyone who violates the ethics of these professions, such as suspending, notifying and suspending them, and in return he has guarantees, including the right to see his file and to challenge the penalty imposed against him.

Keywords: corruption, administrative, ethics, profession, professional code of ethics.

قائمة المختصرات

ص	الصفحة
ط	الطبعة
ج ر	الجريدة الرسمية
ق ع	القانون العضوي
ع	العدد

مقدمة

مقدمة

يعد الفساد الإداري من أكبر المشكلات التي تواجه الدول والمجتمعات النامية والمتقدمة على حد سواء ,وتقف عائقا في تطورها وتحقيق تنميتها المستدامة وذلك بسبب ما يحمله الفساد الإداري من صور الانحراف في المعايير الأخلاقية والاجتماعية والاقتصادية والسياسية فالقضية التي تشغل بال المجتمعات اليوم هو حجم هذا الفساد الكبير , لذا لبد من إيجاد حلول لهذ وتقليص آثارها السلبية على عملية التنمية والتقدم .

فالفساد الإداري يقوم على أساس إساءة السلطة تحقيقا لمنافع خاصة على حساب تطور المجتمع وتقدمه ويشكل تهديدا للديمقراطية ولسيادة القانون .

وموضوع الفساد الإداري موضوع معقد ومتشعب الجوانب يختلف الباحثون حول كيفية تشخيصه وتحليله واقتراح الحلول المناسبة لمحاربه والحد من آثاره .

وتؤكد تقارير البنك الدولي أن الفساد العقبة التي تعترض طريق التنمية الاقتصادية والاجتماعية ومع تزايد آثاره في مختلف الدول تنازعت المنظمات المحلية والدولية إلي المناداة بمحاربة الفساد بكافة أشكاله .

ولعل من بين أهم المداخل التي يمكن أن تساهم بشكل كبير في مكافحة الفساد الإداري هي أخلاقيات المهنة على اعتبار المهنة كإطار من القيم والأخلاقيات تنظم سلوك أفرادها وهم يتصرفون بصفاتهم ويمثلونها.

لهذا تزايد الاهتمام في الوقت الحاضر بأخلاقيات الإدارة على نحو ملفت للنظر إذ تتسابق المنظمات لإصدار مدونات أخلاقية فبعد أن كانت الكفاءة هي مركز الاهتمام والهدف الوحيد أصبحت الأخلاقيات تحضي باهتمام لتعيد صياغة الأهداف والسياسات بطريقة ترفع الأداء وتبرز المسؤولية الأخلاقية للمنظمات فالجانب الخفي يساعد الأفراد على الإخلاص في العمل والمحافظة على أسرار المهنة وتقديم أحسن أداء وظيفي لديهم.

وتكمن أهمية هذه الدراسة في اعتبار أن الأخلاقيات موضوع الساعة نظرا للانتهاكات والانحرافات المختلفة التي تواجهها الإدارة يوميا مع التطور السريع وفي هذا الإطار نلخص أهمية الدراسة في الآتي:

التركيز على موضوع مهم أخذت الحاجة إليه تتزايد إثر تزايد المخالفات الأخلاقية وتراجع انتشار ممارسات الفساد بين الموظفين العموميين فهو إذن يوضح العلاقة بين أخلاقيات المهنة عند الموظفين العموميين ودورها في مكافحة الفساد الإداري كما يساعد هذا البحث في تحديد واضح ودقيق لأهم أبعاد أخلاقيات العمل التي ينبغي على الموظف الالتزام بها والتي يمكن أن تستخدم في مكافحة الفساد الإداري .

ومن بين الأسباب الموضوعية التي دعتنا إلي اختيار هذا الموضوع كون ظاهرة الفساد الإداري تكتسي تضخم وتنامي في المجتمع الجزائري وضعف اهتمام المؤسسات الجزائرية بأخلاقيات الإدارة الذي أدى إلي ضعف قيم لأفرادها .

أسباب ذاتية وتتمثل في ارتباط الموضوع بمجال تخصصي وهو مجال القانون الإداري كما أنه موضوع يتماشي والتحولت التي يشهدها العالم في ظل الدخول في اقتصاد المعرفة. كما أنه موضوع خصب قابل للإبداع فيه وإظهار بصمات باحثة إضافة إلي قلة البحوث المحلية والعربية التي تتناول هذا الموضوع ,الشعور الشخصي بأهمية الموضوع وضرورة نشر فكرته خاصة مع التحولات المستجدة والتوجهات الحديثة نحو الاهتمام بأخلاقيات المهنة .

تهدف هذه الدراسة إلي التعرف على الفساد الإداري أشكاله وصوره ومسبباته والكشف على مداخل مكافحته .

- التعرف على أخلاقيات المهنة وأهميتها في الإدارة.
- تحديد العلاقة بين الفساد الإداري وأخلاقيات المهنة.
- الكشف عن الدور الذي تلعبه أخلاقيات المهنة في مكافحة الفساد الإداري.

- السعي إلى المساعدة في تطبيق عملي فعلي لتسير أخلاقي في الواقع العملي.
- السعي إلى إظهار أهمية القيم الأخلاقية التنظيمية .
- ذكر دور المدونات الأخلاقية في تسيير القيم الأخلاقية .

سوف نتطرق في هذه الدراسة إلى دور الأخلاقيات المهنية في مكافحة الفساد الإداري وكانت رحلتنا لذا الموضوع في ربوع مكنتات ولاية غرداية وخصوصا مكتبة الجامعة مع الإستعانة بالمكتبة الولائية ومجلس القضاء لولاية غرداية .

هنالك العديد من الدراسات السابقة التي تطرقت إلى موضوعنا وتناولنه من زوايا مختلفة وسوف نستعرض جملة من الدراسات التي تمت الاستفادة منها :

دراسة أطروحة دكتوراه حاحة عبد العالي . الآليات القانونية لمكافحة الفساد الإداري في الجزائر جامعة بسكرة . وقد تناولت الدراسة الكثير من العناصر التي تعد جزءا من بحثي وخاصة ماهية الفساد الإداري وأنواعه وأثاره وقد اختلفت عن بحثي في عدم التطرق إلى الآليات الجزائية لمكافحته .

كتاب مصطفى يوسف كافي الإعلام والفساد الإداري والمالي وتداعياته على العمل الحكومي . هدفت هذه الدراسة إلى معرفة الفساد وأشكاله وقياسه وأسبابه انتشاره ودور الإعلام في مكافحته كما أنها تطرقت إلى الفساد الإداري وهو موضوع بحثي وحوكمة الشركات باستخدام أخلاقيات العمل كأداة للحد من ظاهرة الفساد الإداري في الدول النامية وقد استخدمت من الدراسة بعض الجوانب في التعريفات فقط باعتبار المرجع لا يتحدث عن الجزائر .

دراسة مذكرة ماجستير دحيمان لويزة بعنوان تأثير أخلاقيات الإدارة على عملية توظيف الموارد البشرية في الجزائر كلية علوم سياسية الجزائر، وقد هدفت الدراسة إلى أن أخلاقيات الإدارة من أساسيات النجاح لأنها تعكس ثقة المنظمة بموظفيها وأجهزتها وكذلك ثقة المجتمع الذي تعمل فيه وتتحصر الإشكالية العامة للموضوع في التعرف على أخلاقيات الموظف العام ومدى تأثير أخلاقيات الإدارة على عملية توظيفه كون أن أخلاقيات الإدارة تسعى إلى ضبط السلوك المهني والشخصي الذي ينبغي أن يتحلي به الموظف العام والبحث في مدى انضباطه

ومقتضيات ممارسة الوظيفة العامة , وأهم ما خلصت اليه هذه الدراسة الانتقال من الأساليب العلاجية في فرض النظام التأديبي بعد وقوع المخالفة الأخلاقية إلي الأساليب الوقائية في اختيار المديرين والتدريب والتوعية ,

اختلفت الدراسة عن موضوعنا في أننا تطرقنا إلي مدونات السلوك المهني الوظيفي لقطاع التعليم العالي . واتفقت معها في بعض المفاهيم والتعريفات .

يتضح من الدراسات السابقة التي تم عرضها أن هناك اهتمام متزايد بالنسبة لموضوع أخلاقيات الأعمال لما لها من دور مهم , ولقد استفاد الباحثون من الدراسات السابقة في تكوين صورة مبدئية عن العلاقة بين أخلاقيات الإدارة ورفع مستوى الأداء الوظيفي .

ومن الصعوبات التي واجهتنا أثناء الدراسة :

- قلة المراجع التي تناولت ظاهرة الفساد الإداري المتعلقة بالتشريع الإداري الجزائري

- حداثة موضوع أخلاقيات المهنة خاصة في الجزائر مما جعلنا نتطرق إلي مراجع من غير الجزائر

- تفرع الموضوع إلي عدة جوانب وشمولهم لعدة مهن جعلنا نقتصر ونحدد بعضها.

ومن خلال الأسباب التي ذكرناها آنفا والتي كانت دافعا ومحفزا علي البحث في هذا

الموضوع نطرح الإشكالية التالية :

إلي أي مدى يمكن أن تساهم أخلاقيات المهنة في مكافحة الفساد الإداري ؟

وعلي ضوء هذه الإشكالية البحثية السابقة قدمنا بعض التساؤلات الفرعية علي النحو

التالي :

- ما هو الفساد الإداري وما هي أنواعه وآثاره ؟

- ما المقصود بأخلاقيات المهنة وما هي آليات تحقيقها ؟

- ما هي مدونة أخلاقيات المهنة ؟

- كيف تقوم المدونة بالحد من الفساد الإداري ؟

وللإجابة علي هذه الإشكالية اعتمدنا في إطار دراستنا علي المنهج الوصفي التحليلي ومن خلاله سنحاول وصف ظاهرة الفساد الإداري في طرح مضمون المصطلحات التي تمثل موضوع الدراسة وتحليل هذه الظاهرة وبيان أسبابها آثارها المختلفة واستعراض آلية مكافحة ومعني أخلاقيات المهنة كآلية يمكن من خلالها اتقاء وقوع الفساد الإداري.

ومن أجل الإجابة عن هذه الإشكالية المطروحة والتساؤلات الفرعية وسعيا منا إلي تطبيق منهج الدراسة قسمنا بحثنا وفق خطة إرتينا أنها تخدم الموضوع فقد قسمناه إلي فصلين وكل فصل تم تقسيمه إلي مبحثين ثم مطلبين حيث جاء الفصل الأول تحت عنوان مقارنة نظرية بين أخلاقيات المهنة والفساد الإداري والذي قسمناه بدوره مبحثين جاء المبحث الأول بعنوان مفهوم أخلاقيات المهنة بينما الثاني بعنوان مفهوم الفساد الإداري ,أما فيما يخص الفصل الثاني فقد تطرقنا فيه إلي أخلاقيات المهنة كآلية للحد من الفساد الإداري حيث تناولنا في المبحث الأول أخلاقيات المهنة من مقتضيات السياسة الوقائية لمكافحة الفساد أما المبحث الثاني فتطرقنا فيه إلي التكريس الإجرائي لأخلاقيات المهنة في بعض المجالات المهنية وأخير ختمنا هذه الدراسة بخاتمة تضمنت النتائج التي تم التوصل إليها والتوصيات التي يمكن الأخذ بها من وجهة نظرنا.

الفصل الأول :

نظرية مقارنة أخلاقيات المهنة والفساد

تمهيد:

خلق الله الإنسان على الفطرة السليمة التي يكون فيها حب الخير هو الأساس، فالأصل في الإنسان هو الخلق الحسن، فالأخلاق أهم عنصر في الحياة وجاءت في الإدارات، حيث تزايد الاهتمام بها لأنها أساس سير المرفق العمومي، وتعتبر الوظيفة العمومية أحد أهم موضوعات القانون الإداري، وتتجلى أهميتها في التزايد المستمر لعدد الموظفين والأعوان الذين تعتمد عليهم الدولة في نشاطها المتنوع والمتشعب، فجد الموظفون أهم مورد من الموارد التي تمتلكها الإدارة، فهم الأداة المنفذة للقوانين والتنظيمات، وهم الأداة التي تمارس بها الدولة نشاطاتها وسلطاتها لتحقيق السياسة العامة، فهم الحجر الأساس في بناء الجهاز الإداري في الدولة، فبدونهم لا يمكن للدولة أن تمارس مهامها ووظائفها، فهي شخص معنوي عام يحتاج إلى أشخاص طبيعيين للتعبير عن إرادته.

كما أن حسن اختيار الموظفين والعمل المستمر على تكوينهم وتطوير مهاراتهم وكفاءتهم يؤدي إلى حسن سير المرفق العام بانتظام واطراد بما يضمن التكيف مع المحيط الخارجي ويحقق المصلحة العامة من خلال تقديم خدمة ذات جودة ونوعية في وقت معقول، ولكن بقدر ما نشهد أخلاق مهنية إلا أنه في المقابل نجد الفساد منتشر في كل الجوانب وخاصة مؤسسات الدولة ومنها قطاع الوظيفة العمومي، ولهذا سوف نتطرق في هذا الفصل الذي يحتوي على مبحثين.

الأول نتحدث فيه عن تعريف أخلاقيات المهنة ومصادرها ومفهوم أخلاقيات الإدارة وأهميتها، أما المبحث الثاني فنتحدث فيه عن تعريف الفساد وكذا أسبابه وأنواعه وأثاره.

المبحث الأول: ماهية أخلاقيات المهنة

قصد التعرف على ماهية أخلاق المهنة، قسمنا هذا المبحث إلى مطلبين؛ تطرقنا في المطلب الأول لتعريف أخلاقيات المهنة، وأما المطلب الثاني فستعرضنا فيه مصادرها.

المطلب الأول: تعريف أخلاقيات المهنة

الأخلاق من أهم المواضيع المطروحة في كل المجتمعات وخاصة بما فيها الإدارات العمومية. سنتناول في هذا المطلب تعريف أخلاقيات المهنة، ابتداءً بالتعريف اللغوي في الفرع الأول، ثم التعريف الفقهي في الفرع الثاني.

الفرع الأول: التعريف اللغوي لأخلاقيات المهنة

خَلَقَ: التَّقْدِيرُ، وَالْخَالِقُ، فِي صِفَاتِهِ تَعَالَى: الْمُبْدِعُ لِلشَّيْءِ، الْمُخْتَرَعُ لِلشَّيْءِ الْمُخْتَرَعُ عَلَى غَيْرِ مِثَالٍ سَبَقَ¹.

خَلَقَ - خَلَقًا وَخَلْقَةً سِوَاهُ مَلَسَهُ لِينُهُ. الْخَلْقُ: كُلُّ شَيْءٍ مَمْلُوسٍ. الْأَخْلَاقُ جَمْعُ خُلُقَاءَ: الْأَجْدَرُ. الْخَلِيقُ. جَمْعُ خُلُقٍ وَخُلُقَاءَ: الْجَدِيرُ يُقَالُ هُوَ الْخَلِيقُ بِهٖ أَيْ جَدِيرٌ بِهٖ أَهْلٌ لَهٗ. الْمَتَخَلِّقَةُ: الْمَجْدَرَةُ يُقَالُ مَخَلَقَةٌ بِذَلِكَ وَلِذَلِكَ أَيْ مَجْدَرَةٌ لَهٗ. خَالَقَ مُخَالَقَةَ الْقَوْمِ: عَاشَرَهُمْ مَا لَبَسَ مِنْ خَلْقِهِ - وَمِنْهُ لَيْسَ التَّخْلُفُ بِالْأَخْلَاقِ كَالْخُلُقِ أَيْ لَيْسَ مِنْ تَكْلَفٍ مَا لَيْسَ لَهٗ مِنَ الْخُلُقِ كَمَنْ كَانَ الْخَلْقُ فِيهِ طَبَعًا وَسَجِيَّةً. الْخُلُقُ وَالْخُلُقُ (ح) أَخْلَاقٌ: الْمَرْوَةُ (الْعَادَةُ السَّجِيَّةُ) الطَّبَعُ².

فالخلق لغة: بالضم وبضممتين السجية والطبع والمروءة والدين، ويضيف ابن منظور إلى هذا المعنى "أن حقيقة صورة الإنسان الباطنة وهي نفسه وأوصافها ومعانيها المختصة بها بمنزلة الخلق لصورته الظاهرة في أوصافها ومعانيها ولهما أوصاف حسنة وقبيحة، والثواب والعقاب يتعلقان بأوصاف الصورة الظاهرة، كما اهتم القرءان الكريم بالأخلاق ومكارمها ونم مساوئها في آياته المتكررة دلالة منه على أهمية العنصر الأخلاقي في تأصيل العقيدة الصحيحة ولصياغة المجتمع المتميز³.

1 - الفيروز أبادي مجد الدين ، القاموس المحيط، فصل حاء، دار الحديث، القاهرة-مصر، 2008، ص494.

2 - لويس معلوف، المنجد في اللغة، دار المشرق، ط20، بيروت-لبنان، 1986، ص-ص192-193.

3 - حيارى سامية، الأدب والأخلاق في الأندلس في عصر الطوائف والمرابطين، دار قرطبة، ط1، 2009، ص23124.

الخُلُق والخُلُق: بضم الخاء مع ضم اللام وبسكونها، لفة والسجية والطبع والمروءة والدين والجمع أخلاق وحقيقته أنه صورة الإنسان الباطنة وهي نفسه وأوصافها ومعانيها وهو يقابل الخلق بفتح الخاء، الذي يطلق على صورته الظاهرة وأوصافها ومعانيها، وقد جمع النبي محمد -صلى الله عليه وسلم- هذين المفهومين مع التأكيد على إمكانية تحسين الخلق، يقول -صلى الله عليه وسلم- «اللَّهُمَّ كَمَا حَسَّنْتَ خُلُقِي فَحَسِّنْ خُلُقِي». وقد جمع الرسول -صلى الله عليه وسلم- فضائل الأخلاق تحت عنوان البر، وجمع رذائل الأخلاق تحت عنوان الإثم، وأشار الحديث إلى أن في النفس الإنسانية القدرة على الإحساس بالبر أو حاسة خاصة تحس به، ومثل ذلك يوجد في القلب بل القلب أخرى بمثل هذه الحاسة وأجدر بها، فالضمير أو الحس الأخلاقي موجود في النفس وموجود في القلب أو آثاره تظهر فيهما¹.

الأخلاق جمع خلق: وهي المروءة والسجية والطبع، وعلم الأخلاق أحد أقسام الحكمة العلمية، ويسمى أيضاً الحكمة الخلقية، وفي اللغة اللاتينية éthique الأخلاق، ويطلق على جزء من الفلسفة، يهتم بدراسة الأخلاق، وفي اللغة اللاتينية لا يذكر المصطلحات إلا مقرونين بكتاب أرسطو حول الأخلاق، حيث تساءل أرسطو في كتابه عن مصدر المثل العليا داخل المجتمع، فخلص إلى أن للفضيلة مصدرين؛ أحدهما فكري وثانيهما أخلاقي، عن الفضيلة الفكرية تأتي في جزئها الكبير من التعليم، في حين أن الفضيلة الأخلاقية تعد وليدة العادات والتقاليد التي تتربى في ظلها بعدما يتوارثها جيلاً عن جيل².

والخُلُق: بضم اللام وسكونها وهو الدين والطبع والسجية: وحقيقة أن لصورة الإنسان الباطنة، وهي نفسه وأوصافها ومعانيها ولهما أوصاف حسنة وقبيحة والثواب والعقاب يتعلقان بأوصاف الصورة الباطنية أكثر ما يتعلقان بأوصاف الصورة الظاهرة، أما في القرآن الكريم فلم ترد إلا آيتان ذكر فيهما الخلق لفظاً ووردت آيات أخرى كثيرة مجازة تؤكد على القيم الأخلاقية وتحت عليها هاتان الآيتان: ﴿إِنَّ هَذَا إِلا خُلُقُ الأَوَّلِينَ﴾ [الشعراء: 137]. ﴿إِنَّكَ لَعَلَى خُلُقٍ عَظِيمٍ﴾ [القلم: 4]³.

1 - الزبيدي طه أحمد، المسؤولية الأخلاقية في الإعلام الإسلامي، دراسة تأصيلية وتحليلية لأخلاقيات الإعلام في موثيق الشرق الإسلامي، دار الفجر، العراق، دار النفائس للنشر والتوزيع، الأردن، ط1، 2013، ص-ص18-19.

2 - أعزان أمين، الأخلاق والقانون، العدد 33/32، سنة 2008، ص157.

3 - دياب خلف الله وليد، أخلاقيات ممارسات العلاقات العامة، دار اليازوري، للنشر والتوزيع، الطبعة العربية، 2014، ص-ص66-67.

الفرع الثاني: التعريف الفقهي لأخلاقيات المهنة

المهنة هي مجموعة القواعد والأسس التي يجب على المهني التمسك بها والحفاظ عليها وترثها في مجتمعه، ويكون هذا التمسك خاصة في عملية ليكون لديه مكانة بين زملائه وزميلاته فيصبح لديه قدرة على إكتساب ثقة زبائنه، ويمكن القول أنها سلوك مهني وظيفي يستند إلى عدة معايير منها ما هو مبني على الأعراف والتقاليد التي يتفق عليها المجتمع، فهو يعطي صورة حسنة عن المجتمع الذي يعيش فيه من خلال أخلاقه التي يظهرها في عمله وأثناء تعامله وانضباطه بالوقت للحضور لعمله وعدم كثرة غيابه مما يجعل الإدارة لها صدى واسع ويصبح لديها متعاملين كثر¹.

إن الأخلاق هي مجموعة من المبادئ والقيم والقواعد العامة لتوجيه السلوك البشري داخل المجتمع نحو ما يُعتقد أنه الخير، وتجنب ما ينظر إليه على أنه يُمجد الشر، وغاية الأخلاق هي في نهاية المطاف تحسين العلاقات بين البشر وإعطاء الحياة البشرية معنى يُساعد على الحفاظ على قدر من التماسك الاجتماعي بالرغم من وجود الفوارق والتناقضات داخل المجتمعات البشرية وبينها والقيم والمثل الأخلاقية العليا وجدت في جميع المجتمعات البشرية حتى في تلك التي توصف أحياناً بالبدائية، ونجد المبادئ الأخلاقية هي نظام من المبادئ التي ترشد وتوجه العمل والمبادئ الأخلاقية تحدد لك ما يجب أن تفعله².

هي توجيهات مستمدة من القيم والمبادئ، تعنى بكيفية التصرف اللائق للممارس الصحي عند مزاولته المهنية، ويمكن القول عنها مجموعة من المبادئ والقواعد النابعة من القرآن والسنة النبوية الشريفة والتي تتشكل معياراً للسلوك الفردي، سواءً في التنظيم الإداري أم الاجتماعي، كما هو حلال مندوب واجب الإتياع، أو حرام مكروه واجب الابتعاد عنه³، فضلا عن ما تمليه

1 - دياب خلف الله وليد، مرجع سابق، ص69.

2 - الشريف عبد العزيز خالد، أخلاقيات الإعلام، دار يافا العلمية للنشر والتوزيع، ط1، 2014، ص49.

3 - سارة مباني، أثر الالتزام بأخلاقيات المهنة على أداء العاملين في المستشفيات، دراسة حالة المؤسسة العمومية مقررة، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر، تخصص إستراتيجية وتسويق، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، قسم علوم التسيير، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، 2015/2016م، ص15.

متطلبات كل وظيفة من شروط أخلاقية، تتعارض مع هذه القواعد والمعايير، فهي بيان شامل للقيم والأخلاق والمبادئ التي ينبغي على الشخص التحلي بها وممارستها في جل حياته المهنية والعملية كونها...، فهي تمثيل لمفهوم الصواب والخطأ في المسار المهني¹.

هي مجموعة الأسس والقواعد والضوابط التي تتشكل من مصادر محددة وتصبح إطاراً مرجعياً من المعايير التي تتحكم في كمهج تفكير وتصرف سلوك الأفراد في المنظمة وذلك للتمييز بين ما هو مقبول وما هو غير مقبول، وما هو مشروع وما هو غير مشروع، يترتب عليه السلوك الوظيفي والإداري والقيادة والمؤسسي المنضبط أخلاقياً وقيماً من وجهة نظر المؤسسة، ويمكن أن نقول عنها ما يجب عليك أن تفعله وبتحديد أكثر تعرف ما التصرف الصحيح، وما التصرف الخطأ ثم تفعل ما هو صحيح².

هي جملة من الأسس والمبادئ والمثل التي يلتزم بها أفراد المهنة عند ممارستها لمهنتهم وذلك حفاظاً على مستوى وعلى حقوق المنتسبين لها، أو هي مجموعة من المبادئ والمعايير التي تعد مرجع للسلوك المطلوب لأفراد المهنة الواحدة والتي يعتمد عليها المجتمع في تقييم أدائهم إيجاباً أو سلباً، ونستنتج أن الأخلاق المهنية هي مجموعة السلوكيات الأخلاقية والقيم المهنية التي يتمتع بها أفراد المهنة الواحدة ويلتزمون بها ضمن نظام وثقافة المؤسسة المهنية، وكل عامل يجب أن يتحلى بهذه المبادئ الرفيعة³.

مجموعة عامة من المعتقدات والقيم والمبادئ التي تحكم سلوك الفرد في اتخاذ القرارات والتمييز بين ما هو صواب أو خطأ، جيد أو سيء، حلال أو حرام، وإن مصادر تلك القيم المعتقدات للفرد تأتي من خلا الأسرة والأصدقاء والمجموعات الصغيرة المدرسية والمدرسين

¹ - سارة مباني، المرجع السابق، ص15.

² - علي حسنين أحمد جابر، أخلاقيات العمل بين الديم والمجتمع، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، دار النشر مكتبة العلم/ 2010، ص15.

³ - فاطيمة بواو، نسيمه بحوص، أثر أخلاقيات المهنة غب مكافحة الفساد الإداري، دراسة حالة خزينة ولاية تيارت، مجلة الدراسات التجارية والإقتصادية المعاصرة، جامعة تسميلت، الجزائر، المجلد 4، العدد2، 2021، ص-ص3-4.

ومناهج التعليم المنظمة والإعلام العام والثقافة وكذلك الإلتزام بالقيم الأخلاقية الأمانة، الصدق، الشفافية، في يعمل وهنا تعريف آخر للإطار الشامل الذي يحكم التصرفات والأفعال اتجاه شيء ما توضح ما هو مقبول وما هو مرفوض أو خاطئ بشكل نسبي في ضوء المعايير السائدة¹.

تشير الأخلاقيات بشكل عام إلى القيم والمعايير الأخلاقية التي يستند لها أفراد المجتمع لغرض التميز بين ما هو صحيح وما هو خاطئ، ويبدو أن المجتمعات قد طورت هذه القيم والمعايير لتشكل وعاء حضاريا لها عبر فترات زمنية متعاقبة².

تلك المبادئ والمعايير التي تعد مرجع للسلوك المطلوب لأفراد المهنة الواحدة والتي يعتمد عليها المجتمع في تقييم أدائهم إيجاباً أو سلباً، ويمكن أن تولد أخلاقيات العمل في مجموعة من الأسس والقواعد التي تعد مرجع ركين في ممارسة السلوك المطلوب اتجاه مهنة معينة، وهذه الأسس هي محك الحكم على أداء بالقبول والرفض، كما نستطيع القول فيها هي عبارة عن بحث أو دراسة الكيفية التي تؤثر بها قرارات الموظفين على الأفراد، وبالتالي تعني إلتزام الأجير بأسس وقواعد أخلاقيات العمل الذي يقوم به، وعليه يمكن إيجاز مصطلح أخلاقيات العمل بأنها تمثل إلتزام الموظف بواجباته الوظيفية كما حددها القانون ضمن القيم والمثل الأخلاقية الإيجابية التي تمكن من دعم الظواهر الإيجابية ودحر الظواهر السلبية تحت المصلحة العامة وبالتأكيد فيها سلوك ملتزم بالجوانب الأخلاقية والمعبرة عن الثقة والشفافية والصدق، وهناك عدة فوائد تحصلها المؤسسة جراء التزامها بالمبادئ والسلوك الأخلاقي المنطقي³.

من خلال التعريفات السابقة نلاحظ أنها تتفق في كون الأخلاق مجموعة القيم والتقاليد التي يتعاون عليها أفراد عمل معين حول ما هو خير وواضح وعاجل في نظرهم وما يعد أساسا لتعاملهم وتنظيم أمورهم وسلوكهم في إطار العمل، وبالعودة إلى الفلسفة الإسلامية نجد أنها أكثر

¹ - كريمة صراع، حورية بدرانية، الإلتزام بأخلاقيات العمل داخل المنظمة كأداة للحد من الفساد الإداري، مجلة التنمية والإقتصاد التطبيقي، جامعة المسيلة، العدد4، ص-ص3-4.

² - إبراهيم طوبال، أثر مفهوم أخلاقيات المهنة بين الوعي وتحسين الأداء، الأستاذ الجامعي نموذجاً، مجلة الميدان للعلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة الجلفة، المجلد 3، العدد (2021)، ص155.

³ - بواقواس زرفة، الهوية المهنية وأخلاقيات العمل في المؤسسة الجزائرية، دراسة تحليلية للمؤسسة الجزائرية، مجلة علوم الإنسان والمجتمع، جامعة بسكرة، 2018، ص148.

إتساقاً وأوضح منهاجاً في معالجة أخلاقيات الإدارة وذلك بتركيزها على قيم مثلى ومعايير ثابتة تقوم السلوك الإنساني من خلال منهج أخلاقي شامل لجميع شؤون الحياة وتحقيق التوازن بين الأحكام الأخلاقية وحرّيات وحقوق الموظفين بضبطها وتقنينها وتقليب المصلحة العامة على الخاصة للموظف¹.

المطلب الثاني: مصادر أخلاقيات المهنة

تعتبر المصادر التي تنطلق منها أخلاقيات المهنة من أهم الأسس في تحديدها، ومن خلال هذا المطلب نحاول التعرف عليها من خلال الفرع الأول، ثم التطرق لمفهوم أخلاقيات الإدارة وأهميتها.

الفرع الأول: مصادر أخلاقيات المهنة

هناك مجموعة من المصادر التي تعتبر الأساس الذي تنطلق منه أخلاقيات كافة المهن في بلورة أخلاقياتها، ومن خلال هذا الفرع نتطرق إلى المصادر الاجتماعية أولاً، ثم المصادر القانونية ثانياً.

أولاً: المصادر الاجتماعية

إن لكل مجتمع ثقافته الخاصة به التي تنظم حركته وتحدد قيمه وعلاقاته وولاء وإنتماء أفرادها، ومن المعروف أن أهم ما يكون ثقافة المجتمع هي الجوانب الاجتماعية المتمثلة في القيم والمعتقدات ونمط العيش وممارسات الحياة الاجتماعية، وقد يحمل المهنيون إلى أية مؤسسة يعملون فيها عادات المجتمع الأكبر الذي يعيشون فيه وتقاليد وأعرافه سواء كانت هذه العادات والتقاليد إيجابية أم سلبية².

³ - هدلي فواز، مساهمة أخلاقيات الإدارة في تحقيق التنمية والنجاح الإداري قراءة في بعض التجارب الدولية، مجلة المقاولاتية والتنمية المستدامة، جامعة حسيبة بن بوعلي، الجزائر، المجلد 2، العدد 1، 2020، ص 38.

² - أسامة محمد خليل الزيناتي، دور أخلاقيات المهنة في تعزيز المسؤولية الاجتماعية في المستشفيات الحكومية الفلسطينية، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير، تخصص: قيادة وإدارة أكاديمية، جامعة الأقصى، 2014، ص 24.

تتعرض قيم المجتمع وعاداته وتقاليده وقوانينه بشكل أو بآخر على تعاملات الفرد المهنية والأخلاقية المختلفة، فكما كانت بيئته صالحة صلح الفرد ومنه من ميزات البيئة السليمة نجد العامل منضبطة في عمله... ويظهر ما هو موجود داخل بيئته سواء كان إيجاباً أو سلباً¹.

وتعتبر أخلاقيات المهنة في الأساس تقوم على الأعراف والتقاليد التي يبني عليها المجتمع، فهي تشكل نمط من السلوك الفردي الذي يعد انعكاس لما هو سائد في البيئة المجتمعية².

ثانياً: المصادر القانونية

تعد التشريعات والقوانين والأنظمة المعمول بها من أهم المصادر الأخلاقية التي تتحكم في الوظيفة العامة والمعاملات وتنفيذ الأوامر، فهي تحدد للموظفين الواجبات الأساسية المطلوب منهم التقيد بها وتنفيذها، ويصطلح عليها كذلك بأنها الدستور الدولة وجميع القوانين والمواثيق المنبثقة عنه ونظام الخدمة المدنية والأنظمة واللوائح الأخرى على مختلف أنواعها التي تبحث في أخلاقيات العمل من حيث الانتظام بالدوام مثلاً والتقيد بقواعد الجدارة والاستحقاق وتقديم المصلحة العامة على المصلحة الخاصة³.

1 - كرام محمد الأخضر، دور أخلاقيات المهنة في مكافحة الفساد الإداري في الدول العربية، دراسة تحليلية لمؤشرات مدركات الفساد الإداري، المجلة الجزائرية للأمن والتنمية، جامعة الوادي، المجلد9، العدد2، جويلية 2020، ص685.

2 - يعقوب سالم، زرقة بولقواس، أخلاقيات العمل وإشكالية الممارسة في المؤسسة الجزائرية، مجلة الدراسات والبحوث الاجتماعية، جامعة الشهيد حمة لخضر، العدد23، سبتمبر 2017، ص95-97.

3 - زهر بن عيسى، أخلاقيات المهنة في المنظمة وفقاً للأمر 06-03 بين الإلزامية والرهانات المستقبلية، مجلة الإجتهد القضائي، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر، المجلد 12، العدد 01، 25 مارس 2020، ص225.

إن الإلتزام بأخلاقيات المهنة له أهمية بالغة لكونه من أهم الواجبات التي يجب أن يتحلى بها جميع المستخدمين بشكل عام والموظفين بشكل خاص، وترتبط الوظيفة العمومية إلى حد كبير بشعور الإلتزام الوظيفي لمؤسسات الدولة الأمر الذي يقتضي التحلي بالسلوكيات الانضباط والنزاهة والإستقامة من أجل استمرارية المرفق العام وتحقيق المصلحة العامة¹.

يلزم الموظف في جميع الأحوال أن يحترم سلطة الدولة ويعمل على احترامها، وهو مسؤول عن القيام بالمهام التي عهد بها إليه كيفما كانت رتبته في السلك الإداري والزامية تنفيذ إدارة الدولة باعتبارها تنظيمًا سياسيًا يكفل حماية وتأمين النظام والمؤسسة الأم لكل المؤسسات العمومية من حيث كيفية تكوينها واختصاصاتها وضوابطها وكيفية مباشرتها لمهامها، ويجب على الموظف الاعتزاز بمهنته طوال حياته المهنية والإلتزام بأخلاقيات المهنة منها النزاهة في عمله، فهي إلتزام راسخ المبادئ الأخلاقية السليمة المتكاملة، فهي مصدر احترام الموظف حيثما وجدت وجد الاحترام، وكذلك حفظ الأمانة، فهي مسؤولية أمام الله قبل أن تكون المجتمع وهي أداء الحقوق لأصحابها بكل شفافية واحترام جميع الموانين دون تمييز بينهم، فكل أفراد المجتمع سواسية أمام القانون، الابتعاد عن استغلال نفوذ الوظيفة واستعمالها لأغراض شخصية والإلتزام بكتم السر².

الفرع الثاني: مفهوم أخلاقيات الإدارة وأهميتها

سنتناول في هذا الفرع تعريف أخلاقيات الإدارة وأهميتها.

أولاً: مفهوم اخلاقيات الإدارة

هي مجموعة القواعد من المعايير والمبادئ التي تهيمن على السلوك الإداري لكي تحدد ما هو صحيح وخطأ، كما تمثل خطوطاً توجيهية للمديرين في صنع القرار، فكلما كانت نتائج

¹ - محمد خليفي، تفعيل الرقابة على اخلاقيات كآلية للوقاية من جرائم الفساد في القانون الجزائري، مجلة الإجتهد القضائي، المركز الجامعي، النعامة، الجزائر، المجلد 13، العدد 02، 31 أكتوبر 2031، ص796.

² - أحمد اياش، التشريع المدرسي وأخلاقيات المهنة، 11 سبتمبر 2014، ص-ص 112-113.

وأثار هذا القرار إيجابية أو صائبة دل هذا على اختيار سلوك حسن أو نحكم بأن الخيار الأخلاقي جيد وممتاز، أو أنه المرغوب فيه، ويشير هذا التعريف إلى أن أخلاقيات الإدارة هي ما يوجه سلوك الموظفين نحو التصرف الصحيح بعيدا عن التجاوزات داخل العمل أو نستطيع القول عنها أنها معايير السلوك أو الحكم الأخلاقي التي يستخدمها مديرو المؤسسات في رعاية أعمالهم¹.

هي مجموعة من المعايير والمبادئ التي تهيمن على السلوك الإداري والمتعلقة بما هو صحيح أو خطأ، فهي تمثل خطوطا توجيهية للمديرين في صنع القرار وإن أهميتها تزداد بالتناسب مع آثار ونتائج القرار، فكلما كان نشاك المدير أكثر تأثيرا في الآخرين كلما ازدادت أهمية أخلاقيات ذلك المدير وهناك من يعرفها بأنها الدراسة المنهجية للخيار الأخلاقي التي يتم من خلالها اختيار ما هو جيد².

وعلى هذا الأساس فإن الفرد يمكن أن يكون جيدا في حالة وسيئا في أخرى، ونجد أخلاقيات الإدارة من أهم المواضيع في الوقت الحالي، وهي المعايير التي يتبناها المدراء من أجل توجيه سلوك الموظفين وحثهم على الأخلاق والالتزام بها، وهي مسؤولة كبيرة تقع على عاتق الموظف فيصبح يفرق بين الصواب والخطأ في تصرفاته³.

ثانياً: أهمية أخلاقيات الإدارة

تهتم أخلاقيات الإدارة كعلم للواجبات المعنوية الخاصة بمهنة معينة وجزءاتها التأديبية بتبيان القواعد السلوكية والأخلاقية لإعطاء مهنة ما سواء فيما بين الممارسين أنفسهم أو اتجاه الغير، وعموما تهدف أخلاقيات الإدارة ضبط العادات والاتفاقيات ومجموع القيم والأعراف

¹ - سارة زرقون، دور أخلاقيات الإدارة في تكريس الشفافية اللازمة لتحسين الخدمة العمومية، مجلة المقاولاتية والتنمية المستدامة، جامعة 20 أوت 1955، سكيكدة، الجزائر، المجلد 13، العدد 1، 2021، ص43.

² - نجم عبود نجم، أخلاقيات الإدارة ومسؤولية الأعمال في شركات الأعمال، مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع، 2006، ص18.

³ - وافية شراد، مساهمة أخلاقيات الإدارة في مكافحة الفساد الإداري، دراسة حالة مؤسستي سوناطراك وسونلغاز، مذكرة مكملة من متطلبات نيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص: قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2014/2015م، ص-ص 24-25.

والتقاليد المتفق عليها في محيط ما، وكذلك تساعد الأخلاقيات على تقديم النقد الذاتي لتحسين المردودية وتحسين الكفاءات الفنية وتحفيز المهارات المهنية وخلق جسور الثقة في الأهداف المتبعة، وكذلك ضبط السلوك المهني والشخصي الذي ينبغي أن يتحلى به الموظفون لدى الدولة وضمان انضباطهم بما ينسجم ومقتضيات ممارسة الوظيفة العمومية وإطلاعهم على واجباتهم المهنية في إطار أخلاقي¹.

مما لا شك فيه أن وجود إطار واضح ومحدد للأخلاقيات والقيم في مجال الأعمال مع تفعيل هذا الإطار من شأنه أن يحقق العديد من المزايا سواء بالنسبة للمؤسسة أو بالنسبة لباقي أطراف المصلحة في الأجل القصير أو طويل المدى أو كلاهما.

تصحيح الفكر التقليدي الخاطئ الذي يرى بأن هناك تعارض بين المنافع والمصالح والأهداف داخل المؤسسة وبين وحداتها التنظيمية ومستوياتها الإدارية (عدم وجود تعارض في مصالح الأطراف الداخلية) والتحول إلى مفهوم توافق وتجانس الأهداف والمصالح المنافع.

تنفيذ الفكرة التي ترى بأن هناك تعارض بين تحقيق المصالح الذاتية للمؤسسة مثل تعظيم الأرباح، وبين الإلتزام بالمعايير الأخلاقية وأنها تقلل من الكفاءة في الأداء وتبني المنظور الحديث الذي يرى بأن الإلتزام بالأطر له علاقة كبيرة ويساهم في تحقيق عائد مادي، وحتى إن كان على المدى الطويل².

تسعى مختلف الإدارات إلى تبني الاخلاق في ممارستها الإدارية، ويمكن تلخيص أهميتها فيما يلي³:

¹ -لويزة دحيمان، تأثير أخلاقيات الإدارة على عملية توظيف الموارد البشرية في الجزائر، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير، تخصص: إدارة الموارد البشرية، كلية العلوم السياسية والإعلام، قسم الماجستير، جامعة الجزائر3، 2012/2011م، ص15.

² - أحمد دروم، عبد الله مرزق، أهم الإشكالات الأخلاقية وأساليب إرساء أخلاقيات الإدارة في المؤسسة، مجلة الدفاتر الاقتصادية، مخبر مكيماد، جامعة زيان عاشور بالجلفة، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، الجزائر، المجلد 12، العدد 2، 2012، ص371.

³ - هدلي فواز، مرجع سابق، ص39.

- تراقب السلوك وترسخ الحالات النهائية المرغوبة في المنظمة.
 - المنافسة الحرة والعادلة.
 - تقليل التكاليف عند اتخاذ القرار المناسب.
 - اكتساب سمعة إيجابية من خلال ثقة الأفراد.
- وهناك ثلاثة خطوات رئيسية تساعد المنظمة على إيجاد مناخ تنظيمي يؤكد على أهمية الأخلاق.

- على المديرين في القيادات العليا تسطير الأبعاد الخلقية في رسالة المنظمة القيم الأخلاقية وجب إدماجها مع إستراتيجية المنظمة.
- مراعاة القيم الأخلاقية في أنظمة التعيين والتحفيز.
- ضمان مخطط عقلاني لتسيير الموارد البشرية يأخذ بعين الاعتبار مساهم المهني والوظيفي.
- تقريب عمل الإدارة العامة من الموظفين بالإصغاء إلى اهتماماتهم وانشغالاتهم والعمل على تحسين نوعية الخدمات إليهم مما يساهم في إنشاء ثقة متبادلة بينهم¹.
- تقريب المواطنين من الإدارة العامة، وذلك بسماع انشغالاتهم وتقديم خدمات نوعية لهم².
- تهتم أخلاقيات الإدارة كعلم للواجبات المعنوية الخاصة بمهنة معينة وجزءاتها التأديبية بتبيان القواعد السلوكية والأخلاقية لإعطاء مهنة ما قيمة سواء فيما بين الممارسين أنفسهم أو اتجاه الغير، وعموما تهدف أخلاقيات الإدارة إلى³:

- ضبط العادات والاتفاقات ومجموع القيم والأعراف والتقاليد المتفق عليها في محيط ما.
- تساعد الأخلاقيات على تقديم النقد الذاتي لتحسين المردودية وتحسين الكفاءات الفنية وتحفيز المهارات المهنية وخلق جسور الثقة في الأهداف المتبعة.

1 - هدلي فواز، مرجع سابق، ص 39.

2 - مقدم سعيد، أخلاقيات الوظيفة العامة دراسة النظرية التطبيقية من زاوية تأصيل الحقوق والالتزامات المهنية لنظام التأديبي للموظفين، شركة دار الأمة للطباعة والنشر، ط1، الجزائر، 1997، صص 11-12.

3 - إيمان بوقصبة، دور أخلاقيات الأعمال في قمع الفساد الإداري، مجلة العلوم القانونية والسياسية، جامعة العربي التبسي، تبسة، العدد 17، جانفي 2018، ص 590.

- تساعد الأخلاقيات على تحسين المردودية وتحسين الكفاءات الفنية وتحفيز المهارات المهنية وخلق جسور الثقة في الأهداف المتبعة¹.
- ضبط السلوك المهني والشخصي الذي ينبغي أن يتخلى به الموظفون لدى الدولة وضمان بما ينسجم ومقتضيات ممارسة الوظيفة العمومية واطلاعهم على واجباتهم المهنية في إطار أخلاقي.
- تطبيق نظام الجزاءات الإيجابية والسلبية لتفادي بعض مظاهر الفساد الإداري.
- شروط تغليب المصلحة العامة من المواطنين بالإصغاء إلى اهتماماتهم وانشغالاتهم وكذا على تحسين نوعي الخدمات المقدمة إليهم.
- إنشاء الثقة المتبادلة بين الإدارة والمواطن.
- مما لا شك فيه ان وجود إطار واضح ومحدد للأخلاقيات والقيم في مجال الأعمال مع تفعيل هذا الإطار من شأنه أن يحقق العديد من المزايا سواء بالنسبة للمؤسسات أو بالنسبة لباقي أطراف المصلحة في الأجل القصير أو طويل المدى أو كلاهما، وفيما يلي سوف نتطرق إلى أهمية أخلاقيات الإدارة تصحيح الفكر التقليدي الخاطئ الذي يرى بأن هناك تعارض بين المنافع والمصالح والأهداف داخل المؤسسة وبين وحداتها التنظيمية ومستوياتها الإدارية (عدم وجود تعارض في مصالح الأطراف الداخلية، والتحول إلى مفهوم توافق وتجانس الأهداف والمصالح والمنافع.
- بناء وتنمية الصورة الذهنية الإيجابية عن المؤسسة لدى المجتمع مما يدعم مركزها التنافسي والاجتماعي وتنمية الثقة بين المؤسسة وبقية الأطراف ذات العلاقة.
- الالتزامات بالواجبات الملقاة على عاتقهم وتغليب المصلحة العامة على الخاصة للموظف بشكل يتفق والأنظمة التشريعية والتنظيمية السارية المفعول².
- التقليل من التصرفات غير الأخلاقية من شأنه ان يوفر إطار من الحماية للمؤسسة من المنافسين³.
- تعزيز المكانة التنافسية للمؤسسة وبقائها.

1 - هدلي فواز، مرجع سابق، ص-ص39-40.

2 - مقدم سعيد، مرجع سابق، ص16

3 - إيمان بوقصبة، المرجع نفسه، ص590.

- التوافق مع ثقافة المجتمع وتوسيع نطاق المصالح المشتركة والذي من شأنه تعزيز استمرارية وبقاء المؤسسة.
- تنفيذ الفكرة التبر ترى بأن هناك تعارض لبن تحقيق المصالح الذاتية للمؤسسة مثل تعظيم الأرباح¹.
- تعد الأخلاقيات أهم عنصر في العمل، فهي محرك المرفق العمومي، ونجد أخلاقيات الإدارة منتشرة في كل دول العالم وتهدف لتقريب المواطن من الإدارة العامة وذلك بسماع انشغالاتهم وكذا على تحسين نوعية الخدمات المقدمة إليهم.
- وجود حالة من الثقة بين المواطن والإدارة.
- الإلتزام بالواجبات الملقاة على عاتقهم وتغليب المصلحة العامة عن الخاصة للموظف بشكل يتفق والأنظمة التشريعية والتنظيمية السارية المفعول.
- تطبيق نظام الجزاءات العقابية لتقادي بعض مظاهر الفساد.
- ضبط العادات ومجموع القيم والأعراف والتقاليد المتفق عليها في محيطها.
- إزالة الطابع التسلطي الذي يمكن أن تتصف به الإدارة باحترام الواجبات الملقاة عليها².
- تطبيق نظام الجزاءات العقابية لتقادي بعض مظاهر الفساد وضبط العادات ومجموع القيم والأعراف والتقاليد المتفق عليها في محيط ما³.

1 - إيمان بوقصبة، المرجع نفسه، ص590.

2 - هدلي فواز، مرجع سابق، ص39-40.

3 - مقدم سعيد، مرجع سابق، ص16.

المبحث الثاني: مفهوم الفساد الإداري الوظيفي.

يعتبر الفساد الإداري ظاهرة من الظواهر السلبية في جميع المجتمعات البشرية لاعتماد هذا النوع في العمل على الإنسان بطبيعته مجموعة من الغرائز والميول والمطالب والطباع والشهوات فهو يستقيم وينحرف ويمرض وبالتالي فالفساد الإداري لا يخلو منه مجتمع ويشكل الفساد الداء لهذه المجتمعات والعائق أمام تقدمها¹.

المطلب الأول: تعريف الفساد الإداري وأسبابه.

تعددت التعاريف والأسباب التي أطلقت لتوضيح مفهوم الفساد الإداري وقد يرجع السبب إلي الاختلاف المدارس الفلسفية التي تناولت موضوع الفساد .

الفرع الأول : تعريف الفساد اصطلاحًا وقانونًا

اصطلاحًا: ليس هناك تعريف محدد للفساد بالمعنى الذي يستخدم فيه المصطلح اليوم، فلقد تعددت التعاريف الرامية لتحديد مفهوم الفساد نظرًا لتعدد الأشكال والمظاهر التي يتخذها في مجتمع ما . ولم يتفق الكتاب والمنظمات المعنية بمكافحة الفساد على تعريف له لذلك ليس هناك إجماع على تعريف شامل يطال كافة أبعاد الفساد ويحظى بموافقة كافة الباحثين². ويعرف البنك الدولي الفساد هو إساءة استعمال السلطة العامة أو الوظيفة العامة للكسب الخاص³.

كما يمكن للفساد أن يحدث عن طريق استغلال الوظيفة العامة من دون اللجوء للرشوة وذلك بتعين الأقارب ضمن منطق المحسوبية والمنسوبية أو سرقة أموال الدولة مباشرة . ويتمثل الفساد في الحياة العامة في استخدام السلطة العامة من أجل كسب أو ربح شخص أو من أجل تحقيق هيبة أو مكانة اجتماعية أو من أجل تحقيق منفعة لجماعة أو طبقة ما بالطريق التي

¹ أغادير سالم العيد روس أخلاقيات المهنة والسلوك الوظيفي (نظرة إسلامية) ط 1 الجيزة ومركز الخبرات المهنية للإدارة 2015، ص116.

² محمد الصادق اسماعيل . الفساد الإداري في العالم العربي (مفهومه وأبعاده المختلفة) ktab Inc ص16.

³ شرفي منصف . تجارب دولية في مكافحة الفساد الإداري مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية . جامعة عبد الحميد مهري قسنطينة . العدد 49 جويلية 2018، ص176

يترتب عليها خرق القانون أو مخالفة التشريع ومعايير السلوك الأخلاقي وبذلك يتضمن الفساد انتهاك الواجب العام وانحراف عن معايير الأخلاقية في التعامل . ومن ثم يعد هذا السلوك غير مشروع من ناحية وغير قانوني من ناحية أخرى¹.

وهناك اتجاه آخر يعرف الفساد الإداري بأنه سلوك منحرف يترتب عليه ارتكاب مخالفات ضد القوانين والتعليمات النافذة داخل الجهاز الإداري الحكومي لتحقيق أهداف خاصة كالأطعام المالية والمكاسب الاجتماعية تتسبب في عدم تحقيق الجهاز الإداري أهدافه بتقديم خدمات للجمهور بكفاءة وفاعلية .

فريق آخر يعرف الفساد الإداري بأنه تصرف وسلوك وظيفي سئ وفساد خلاف الإصلاح هدفه الانحراف والكسب الحرام والخروج على النظام لمصلحة شخصية².

وقد عرفه عطا الله خليل بأنه محاولة شخص ما وضع مصالحه الخاصة بصورة محرمة أو غير مشروعة فوق المصلحة العامة التي تعهد بخدمتها، أو أنه سلوك ينحرف عن الواجبات الرسمية بسبب مكاسب شخصية أو قرابة عائلية خاصة، أو مكانة خاصة أو سلوك يخرق القانون عن طريق ممارسة بعض أنواع السلوك الذي يراعى المصلحة الخاصة³.

بينما صندوق النقد الدولي مفهومه الخاص للفساد الإداري(علاقة الأيدي الطويلة المعتمدة التي تهدف لاستنتاج الفوائد هذا السلوك, لشخص واحد أو لمجموعة ذات علاقة من الأفراد).

¹ محمد الصادق مرجع سابق ص 16

² محمد بن براك الفوزان .المفاهيم والأبعاد في الإستراتيجية الوطنية لحماية النزاهة ومكافحة الفساد .مكتبة القانون والاقتصاد الرياض 2012 ص 63.

³ عزوفي بلال . الحوكمة المحلية ودورها في مكافحة الفساد في مجالس المحلية دراسة حالة الجزائر .مذكرة ماجستير في العلوم السياسية .جامعة ورقلة 2011_2012 ص5.

2- التعريف القانوني :

اهتم فقهاء علم القانون بظاهرة الفساد وأولوها أهمية برزت من خلال التعريفات التي رصدت في هذا المجال من بينها التعريف منضمة الشفافية الدولية الفساد بأنه (سوء استخدام السلطة الممنوحة من اجل تحقيق منفعة خاصة).

أما قانون العقوبات الفرنسي فقد ميز بين ما اسماه الفساد النشط والفساد السلبي فعرف الأول بأنه سعى الموظف الحكومي بنشاط من أجل الحصول على هدية أو منفعة أو رشوة قبل تقديمه الخدمة أو منح العقد، أما الفساد السلبي فقد عرفه بأنه قبول المسؤول لهدية أو مكافأة أخرى بعد منح العقد أو تقديم الخدمة¹.

أما حسب منظور المشرع الجزائري فلقد صادقت الجزائر على اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الفساد وكذا اتفاقية الاتحاد الأفريقي بمنع الفساد ومحاربتة المعتمدة في 12 جويلية 2003.²

وهو الأمر الذي دفع بالمشرع الجزائري الي استحداث قانون خاص بجرائم الفساد أطلق عليه تسمية قانون الوقاية من الفساد ومكافحته. وقد جاء تعريف الفساد في هذا القانون (06-03) على شاكلة ما جاء في اتفاقية ميريدا حيث اكتفت المادة 2 من هذا القانون في تعريفها الفساد بنصها في الفقرة أ على أن الفساد هو (كل الجرائم المنصوص عليها في الباب الرابع من هذا القانون)³.

¹ محمد صادق اسماعيل . مرجع سابق ص 19.

² المرسوم الرئاسي رقم 04-128 المؤرخ في 10 ابريل 2006 . الجريدة الرسمية العدد 26.

³ المادة 2 من قانون 06-01 المتضمن الوقاية من الفساد ومكافحته المؤرخ في 20 فيفري 2006 الجريدة الرسمية رقم 14 المؤرخة في 8 مارس 2006.

الفرع الثاني: أسباب الفساد الإداري

لقد تعددت وتباينت وجهات نظر الكتاب والباحثين في تحديدهم للأسباب الكامنة وراء ظاهرة الفساد الإداري وممارسته من قبل العاملين في الأجهزة الحكومية والخاصة سواء كان ذلك بأسلوب فردي أو جماعي نظمي ويمكن حصر تلك الأسباب فيما يلي:

1- أسباب حضرية: هناك من يرى بأن الفساد الإداري أسبابه حضرية، فالتفسير الحضري يشير إلي وجود فجوة بين القيم الحضرية للمجتمع وبين قواعد العمل الرسمية المعتمدة من قبل الأجهزة الإدارية¹.

2- أسباب سياسية إن محدودية قنوات التأثير غير الرسمية على القرارات الإدارية إضافة إلى ضعف العلاقة ما بين الإدارة والجمهور وانتشار الولاءات الجزئية. كل هذه الحالات من شأنها أن تؤدي إلى بروز الفساد الإداري.

3- أسباب اقتصادية: لعل من أهم هذه الأسباب هو عدم العدالة في توزيع الثروة في المجتمع والذي من شأنه أن يولد فئات ذات ثراء كبير وأخرى محرومة².

4- الأسباب الاجتماعية: تتمثل في العادات والأعراف والتقاليد السائدة في المجتمع والتي كثيرا ما تولد ضغوطا اجتماعية تهيب المناخ المناسب لنمو وانتشار الفساد الإداري³.

من خلال أعمال المحاباة والمحسوبية والتي تؤدي في النهاية إلي انحراف الجهاز الإداري عن القواعد والأهداف المأمولة للعمل، كما أن الانتماءات العائلية والقبلية يمكن أن تؤدي في النهاية إلي انتشار الفساد ومخالفة القوانين واللوائح الحكومية⁴. غياب قواعد العمل والإجراءات

¹ بوقصة ايمان. حيدرة سعدي دور أخلاقيات الأعمال في قمع الفساد الإداري. مجلة العلوم القانونية والسياسية. جامعة العربي التبسي تبسة العدد 17 جانفي 2018 ص 583.

² مصطفى يوسف كافي. مرجع سابق ص 148 149.

³ شرفي منصف. مرجع سابق، ص 181.

⁴ المرجع نفسه، ص 181

المكتوبة ومدونات سلوك الموظفين في قطاعات العمل ما يفتح المجال لممارسة الفساد الإداري¹.

الأسباب الإدارية والتنظيمية: تظهر هذه الأسباب بالنسبة للمسؤولين وصناع القرار من خلال عدم التزامهم بأخلاقيات المهنة الإدارية العالية والسامية في شكل خيانة الأمانة ، وتتمادى الممارسات الفاسدة في المؤسسات كبيرة الحجم مع وجود بطالة مقنعة وبيروقراطية عالية ووجود علاقات القرابة والصدقة وعلاقات المصالح مع الإدارات والهيئات العليا، مع غياب الجهاز الرقابي وأساليب التقييم الأدائي وضعفها مما يفسح المجال على مصراعيه لمثل هذه الممارسات داخل المنظمات والمؤسسات العمومية².

أسباب بيئية داخلية قانونية: قد يرجع الانحراف الإداري إلي سوء صياغة القوانين واللوائح المنظمة للعمل وذلك نتيجة لغموض مواد القوانين أو تضاربها في بعض الأحيان الأمر الذي يعطي الموظف فرصة للتهرب من تنفيذ القانون أو تفسيره بطريقته الخاصة التي قد تتعارض مع مصالح المواطنين³.

أسباب هيكلية: ويكون نتيجة لوجود هياكل قديمة لأجهزة الدولة لا تتناسب مع قيم وطموحات الأفراد، ولا تستجيب لمطالبهم واحتياجاتهم، وهذا من شأنه أن يخلق حالة من عدم التوافق بين الجهاز الإداري المعني وأولئك الأفراد، مما يجعلهم يلجئون إلي اعتماد مسالك

¹ عاتي يمينة. الفساد الإداري والمالي مفاهيمه، أسبابه وأشكاله وأثاره على التنمية الاقتصادية، مداخلة مقدمة في الملتي الدولي بعنوان الفساد وتأثيره على التنمية الاقتصادية المقدمة يوم 24.25 أبريل 2018، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير جامعة محمد خيضر بسكرة ص4.

² يوسف عبد عطية بحر الفساد الإداري المسببات والعلاج دراسة تطبيقية على المستشفيات الكبرى في قطاع غزة مجلة جامعة الأزهر بغزة كلية العلوم الاقتصادية الجامعة الإسلامية غزة المجلد 13 العدد 2 ص12.

³ شراد وافية مساهمة أخلاقيات الإدارة في مكافحة الفساد الإداري مذكرة ماستر كلية الحقوق والعلوم السياسية بسكرة ص 48.

أخرى تتطوي تحت مفهوم الفساد لتجاوز محدوديات الهياكل القديمة وتحقيق مصالح ذاتية على حساب أهداف ومصالح ذاتية على حساب أهداف ومصالح الجهاز الإداري المعنى¹.

أسباب قيمية: إن الفساد الإداري يحدث نتيجة لانهايار النظام القيمي للفرد أو الجماعة².

أسباب اقتصادية: يرى أنصار التفسير الاقتصادي بأن الفساد الإداري ما هو إلا نتيجة لعدم توزيع الثروة في المجتمع بشكل عادل. أضف اللي ذلك ما تحمله البيئة الاقتصادية من سوء الأوضاع المعيشية للعاملين الناجمة عن عدم العدالة في منح الرواتب مما يؤدي في تالي إلي ظهور فئتين فئة الثراء مقابل فئات أخرى محرومة في المجتمع. وهذا يؤدي بطبيعة الحال إلي بروز سلوكيات منحرفة وفسادة في أجهزة الدولة³.

المطلب الثاني: أنواع الفساد الإداري وآثاره.

تختلف أنواع الفساد الإداري وتتعد تبعاً للزاوية التي ينظر له منا فتقسم من حيث الحجم ومن حيث الانتشار، كما تتعدد الآثار الوخيمة الناجمة عنه.

الفرع الأول: أنواع الفساد الإداري.

1- من حيث الحجم: طبقاً للحثثيات تختلف أنواع الفساد من حيث الحجم إلي الفساد

الصغير (الأفقي) والفساد الكبير (العمودي)⁴.

¹ زهوانى محمد شريف تأثير أخلاقيات المهنة في مكافحة الفساد الإداري مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات ماستر أكاديمي

كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير جامعة قاصدي مرباح ورقلة سنة 2017/2018 ص8.

² شراد وافية مرجع سابق ص48.

³ بوقصة ايمان مرجع سابق ص548

⁴ شمري هاشم. مرجع سابق ص 45.

-الفساد الصغير (الأفقي):يتعلق بممارسات الفساد التي تستهدف منافع وعوائد محدودة في قيمتها وعادة ما ينتشر في المستويات الوظيفية الدنيا والمنخفضة ويرتكب من قبل صغار الموظفين كما أن المقابل المالي فيه بسيط إلي حد ما¹.

- الفساد الكبير (العمودي): وهو الفساد الذي يقوم به كبار الموظفين و المسئولون كرؤساء الدول والحكومات والوزراء ومن في حكمهم وأساس هذا النوع من الفساد الجشع أما هدفه فيتمثل في تحقيق المصالح المادية أو الاجتماعية الكبيرة وليس مجرد رشوة صغيرة وبكلمات أخرى يشمل أنواع الفساد التي تتناسب مع حجم الأرباح والمكاسب التي يحققها الراشي في كل حالة علي حدة فكلما كان هذا الحجم كبير سواء بتحقيق العائد أو بتخفيض النفقات أو التكاليف كلما كان حجم الربح الفاسد كبير والذين يحققون مكاسب أعلى نتيجة الحصول على منافع فاسدة سيدفعون أكثر².

2-من حيث الانتشار: وتنقسم إلي: الفساد الدولي : هذا النوع من الفساد يأخذ مدى واسع عالميا يعبر حدود الدول وحتى القارات في إطار العولمة حيث ترتبط المؤسسات الاقتصادية للدولة داخل وخارج البلد بالكيان السياسي أو قيادته لتمير منافع اقتصادية نفعية يصعب الفصل بينهما لهذا يكون الفساد الأخطر نوعا³.

الفساد المحلي :يقصد به ما ينتشر من مظاهر الفساد داخل البلد الواحد ولا ينأى عن كونه فساد صغار الموظفين ولأفراد ذوى المناصب الصغيرة في المجتمع ممن لا يرتبطون في مخالقاتهم بشركات أجنبية تابعة لدول أخرى⁴.

¹ حاحة عبد العالي الآليات القانونية لمكافحة الفساد الإداري في الجزائر اطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه في الحقوق كلية

الحقوق والعلوم السياسية جامعة محمد خيضر بسكرة 2012-2013 ص27

² شمري هاشم مرجع سابق ص46 .

³ كورودي صبرينة ،وصاف عتيقة ،مرجع سابق، ص 230.231.

⁴ شمري هاشم مرجع سابق ص 49.

3- الفساد من حيث الانتظام والاتساق :

الفساد المنتظم :والذي يكون ظاهراً ومعروفاً من قبل الأفراد المشاركين فيه أو مختلف المتعاملين فيما بينهم وتكون قواعده وأنماطه معروفة وبالتالي يصبح سلوكه مقبولاً بأشكاله المختلفة ويلجأ إليه كل من له غاية معينة.

الفساد غير المنتظم : وهو أخطر من الفساد المنتظم لأن ممارسته وإجراءاته غامضة وغير معروفة ،مما يؤدي إلى زيادة تكلفة الفساد .

4-الفساد وفقاً للرأي العام :

-فساد أسود :يتفق على إدانته ويتطلب معاقبة مرتكبيه

-فساد أبيض : يمكن التغاضي عنه ولا يميل الرأي العام إلى معاقبة مرتكبيه .

-فساد رمادي: يدينه جزء من الرأي العام ويتردد الجزء الآخر في إدانته¹.

الفرع الثاني: الآثار الناجمة عن الفساد الإداري

يشير البعض إلى أن الفساد الإداري دور إيجابي في تخفيف التعارض والتناقض بين القيم الاجتماعية وقواعد العمل الرسمي في الجهاز الإداري ،فهو يعمل على زيادة المشاركات ويساعد على التطبيق التدريجي للتحويلات في نظم العمل ،ولكن للفساد الإداري آثار سلبية ضارة هي :

1-الإضرار بمصداقية الدولة وأجهزتها : فانتشار الفساد الإداري يؤدي إلى إضعاف قواعد

العمل الرسمية والحيلولة دون تحقيق لأهدافه الرسمية ما يؤدي إلى الإضرار بمصداقية الأجهزة

¹ بلبال حسناوي .زواو ضياء الدين أسباب الفساد الإداري والمالي وإستراتيجية مكافحته مجلة بحوث الإدارة والاقتصاد جامعة فرحات عباس سطيف المجلد 1 العدد 2 جوان 2019.

- الإدارية وضعف الثقة بها من قبل جمهور المتعاملين كما أن اتساع دائرة الفساد يؤدي إلى ضعف الهياكل الإدارية الأمر الذي الهياكل الإدارية الأمر الذي يقضي فشل النظام الإداري¹.
- 2- **أثر الفساد الإداري على النمو الاقتصادي**: يؤدي الفساد الإداري إلى تثبيط الاستثمار خاصة الاستثمار الأجنبي المباشر وبالتالي توجد علاقة عكسية بين الفساد الإداري والاستثمار مما ينجم عنه آثار سلبية على النمو الاقتصادي إذ يعد انتشار الفساد المعوق الأول للتنمية².
- 3- **إضعاف الاستقرار السياسي**: فانتشار الفساد داخل المجتمع يؤدي إلى الإضرار بالاستقرار السياسي وتدني مستوى الدخل والصراع داخل النخبة الحاكمة وفساد الإدارة وتسلسلها وتردي الأوضاع علي كل الأوجه³.
- 4- **ظهور طبقة تعمل علي نشر الفساد**: وهذا بغرض تحقيق مصالحها الخاصة، حيث يفقد الجهاز الإداري كيانه لصالح المنظومات الفاسدة بداخله عند انتشار الفساد يتم تحويله لتحقيق مصالحها الخاصة بدلا من المصلحة العامة فالمستفيدون من الفساد يعملون علي نشر الفساد في أكبر عدد ممكن من الأجهزة والمؤسسات الحكومية، يدعمهم في ذلك عدم المحاسبة والمساءلة القانونية⁴.
- 5- **تدني مستوى الأنشطة الخدمية والإنتاجية**: هذا نتيجة من نتائج الفساد الإداري ففي دراسة ميدانية لأحد المدن العربية لأوضاع المستشفيات أظهرت النتائج أن الأجور تكاد تكون دون المستوى لممارسي مهنة الطب، فيعتبر من أهم الأسباب التي تؤدي إلى تدني مستوى تقديم الخدمات الطبية في المستشفيات بوجه عام⁵.

¹ مصطفى يوسف كافي، الإعلام والفساد الإداري و المالي وتداعياته علي العمل الحكومي، مكتبة طريق العلم، دار الحامد للنشر والتوزيع الأردن عمان ص 151.152.

² بلبال حسناوي، زواو ضياء الدين مرجع سابق ص34.

³ زهواني محمد شريف مرجع سابق ص10.

⁴ مصطفى يوسف كافي. مرجع سابق ص 152

⁵ شرفي منصف مرجع سابق ص182.

يتضح مما سبق أن ظاهرة الفساد الإداري تعتبر من أخطر الظواهر التي يشهدها العصر الحالي فانتشارها يدل علي ارتفاع التكاليف المتعلقة بالدولة وبالمؤسسات العامة والخاصة من جهة أخرى فمكافحتها شرط ضروري لسلامة وفاعلية الأنشطة الاقتصادية والسياسية والاجتماعية ، لذلك على الدول النامية والجزائر علي وجه الخصوص بذل جهود من خلال وضع إستراتيجية طويلة المدى يشارك فيها الجميع من حكومة وإدارات عمومية ومجتمع الأعمال ووسائل الإعلام ومجتمع مدني كل على مستواه لأن مسألة الفساد مسألة معقدة فمكافحتها تتم وفقا لجهود جماعية وليست فردية للقدرة علي مواجهة كل أنواع الفساد وهذا عن طريق خلق وبناء بنية تحتية ذات قواعد وأسس أخلاقية متينة وتفعيل مبدأ أخلاقيات العمل حتى تساهم في الحد من ظاهرة الفساد بصفة عامة في الدولة والمجتمع عامة والمؤسسات خاصة¹.

¹ صوفي إيمان، قوراري مريم. حوكمة الشركات كآلية للحد من الفساد المالي والإداري ،مداخلة في ملتقي وطني بعنوان: أخلاقيات العمل كأداة للحد من ظاهرة الفساد الإداري في الدول النامية ،كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد خيضر بسكرة ،المنعقد يومي 06.07 ماي 2012، ص11.

خلاصة الفصل:

لقد كان هذا الفصل بمثابة بوابة دخول إلى موضوع هذه المذكرة، فقد تناولنا في هذا الفصل الإطار النظري لأخلاقيات المهنة وأخلاقيات الإدارة والقضاء الإداري، فبدأنا تكلمنا عن ماهية أخلاقيات المهنة ، وتطرقنا كذلك إلى مصادرها وتطرقنا كذلك إلى ماهية أخلاقيات الإدارة وأهميتها، وحتى لا ننسى أننا تناولنا تعريف الفساد الإداري ومكافحته 06-01 وأنواعه وكذلك أثاره.

يلتزم الموظف بأخلاقيات المهنة منها القيام بواجباته المهنية وطاعة رئيسه والمحافظة على ممتلكات الإدارة العامة، علما أن هذا الموظف يتمتع ببعض الحقوق ولا ننسى أهمية أخلاقيات الإدارة فهي إنشاء الثقة المتبادلة بين الإدارة والمواطن، ويعد الفساد الإداري من المنظور القانوني على أنه سوء استخدام المنصب أو السلطة لأغراض شخصية ويكون ذلك بابتزاز المتعاملين أو الحصول على رشوة، ولديه أنواع منها الفساد المنظم والغير المنظم وينتج عن الفساد أثار عديدة منها انتشار الفساد الإداري في المجتمع له بالغ الأثر على الحياة الاجتماعية حيث يؤدي إلى خلل في القيم الأخلاقية.

الفصل الثاني :

أخلاقيات المهنة كآلية لمكافحة الفساد

الإداري

تمهيد:

الميثاق الأخلاقي لأي مهنة يضم القواعد المرشدة لممارسة مهنة ما للارتقاء بمثالياتها وتدعيم رسالتها, ورغم أهميته في تجديد الممارسات و الأولويات داخل مهنة معينة إلا أننا لا يمكن أن نفرضه بالإكراه ولكن بالالتزام وأن الطريقة الوحيدة للحكم على مهنة معينة هو سلوك أعضاء تلك المهنة إزاءها, والحفاظ على قيم الثقة والاحترام والكفاءة والكرامة, ويجب أن تتميز مدونة أخلاقيات المهنة بالآتي :

الاختصار. السهولة. الوضوح. أن يكون معقول ومقبول عمليا وشامل وإيجابي. يوضح جميع التزامات المهنة أمام زملاء المهنة.

لذا سنتطرق في هذا الفصل إلي مبحثين الأول نتحدث فيه عن الجوانب الموضوعية التي ترتبط بتكريس نماذج عن أخلاقيات المهنة والمبحث الثاني نتطرق فيه إلي التكريس الإجرائي لأخلاقيات بعض المجالات المهنية.

المبحث الأول: جوانب موضوعية ترتبط بتكريس نماذج عن أخلاقيات المهنة.

من أجل دعم مكافحة الفساد تعمل الدولة والمجالس المنتخبة والجماعات المحلية والمؤسسات العمومية ذات النشاطات الاقتصادية، على تشجيع النزاهة والأمانة وكذا روح المسؤولية بين موظفيها ومنتخبيها، لا سيما من خلال وضع مدونات وقواعد سلوكية تحدد الإطار الذي يضمن الأداء السليم والنزاهة والملائم للوظائف العمومية والعهد الانتخابية¹.

المطلب الأول: بعض النماذج عن مدونات أخلاقيات المهنة

إن مدونة السلوك الوظيفي وأخلاقيات الوظيفة العامة هي وثيقة تصدرها الدولة وتتضمن مجموعة من القيم التي تتبناها المنظمات علي اختلاف أنواعها في توجيه وممارسة العاملين في أدائهم لأعمالهم والتي تساعدهم في مواجهة القضايا والمشكلات التي تستعرضهم أثناء أدائهم للأعمال الموكلة إليهم².

وقد اعتبر المشرع الجزائري مدونات السلوك أحد التدابير الوقائية من الفساد الإداري ليس محض صدفة وإنما هو اعتبار مؤسس على حقائق واقعية فوفقا لدارسات أجرتها الأمم المتحدة فإن وجود مدونات السلوك يعتبر من الوسائل الوقائية المهمة في مكافحة الفساد كما أن غيابها يساعد على عدم ازدهاره³.

¹ المادة 7 الأمر 06-01 المؤرخ في 21 محرم 1427 الموافق 20 فبراير 2006 يتضمن قانون الوقاية من الفساد ومكافحته الصادر في الجريدة الرسمية ص6.

² شرع قدور .مشوش مراد . أخلاقيات المهنة ودورها في مكافحة الفساد في مجال الوظيفة العامة .مداخلة مقدمة في اليوم الدراسي حول انعكاسات تحولات الدولة في مجال الوظيفة العامة كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة غرداية 31 مارس 2021 ص 3.

³ بوقصة إيمان .حيدرة سعدي مرجع سابق ص592.

الفرع الأول: مدونا أخلاقيات مهنة التعليم

يقر الإجماع العالمي حول دور المؤسسة الجامعية ووظائفها ومهامها أن هناك ثلاث أشياء تتدرج تحت نشاط مؤسسات التعليم العالي وهي التدريس والبحث وخدمة المجتمع .
وفي أبريل 2010 وضع المجلس الوطني ميثاقا لآداب وأخلاقيات المهنة الجامعية يهدف الميثاق إلى:

-تمكين الأسرة الجامعية من تحميل مسؤولياتها في وظائفها ومهامها وأدوارها
-العمل الجماعي لبناء الثقة بين الأساتذة والطلبة والهيئات الإدارية وخاصة بين المؤسسة الجامعية ومحيطها¹.

يعتبر ميثاق الأخلاقيات ولآداب الجامعية نموذجا وآلية لتجسيد الاحترام والتكامل بين مختلف الأطراف المعنية بهذا الميثاق , وإعطاء كل ذي حق حقه من جانب كل منهم للآخر في سبيل الوصول إلى حياة أكاديمية تتسم بالرقى والتحضر والجودة وإتاحة المجال لكل طرف لأداء دوره وواجبه على النحو الأكمل لما فيه رفعة المستوى التعليمي بالجامعة الجزائرية إذا ما تم الالتزام به . لكن إصدار الميثاق لا يعتبر كافيا ما لم يصاحبه متابعة جدية بصيغة مكافئة لمن يلتزم به وعقوبات لمن يخالفه².

وينطبق هذا الميثاق على الأسرة الجامعية في القطاعين العام والخاص وعلى جميع الفاعلين (الأساتذة الباحثين، الباحثين الدائمين ,الأساتذة المشاركين والزائرين ,الطلبة .المسؤولين الإداريين في الوزارة وفي المؤسسات الجامعية ,الموظفين الإداريين التقنيين والأعوان)³.

أولا: المبادئ الأساسية لميثاق الأخلاقيات والآداب الجامعية :

¹ ميثاق الآداب والأخلاقيات الجامعية وزارة التعليم العالي والبحث العلمي 2021 ص4.

² عثيماني أمينة تحليل الأسس النظرية للأخلاقيات في الإدارة وآليات إرسائها دراسة حالة الجامعة الجزائرية مجلة العلوم

الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية جامعة المدية العدد14 -2015 ص 14

³ ميثاق الآداب والأخلاقيات الجامعية وزارة التعليم العالي والبحث العلمي 2021 ص4

- 1- **النزاهة والإخلاص** :إن السعي لتحقيق الأمانة والنزاهة يعنى رفض الفساد بجميع أشكاله ولا بد أن يبدأ السعي بالذات قبل أن يشمل لغير وهكذا فإن التطور آداب السلوك والأخلاقيات المهنية يجب أن يتجسد في ممارسات متتالية.
- 2- **الحرية الأكاديمية** :فهي تضمن احترام الغير والتخلي بالضمير المهني التعبير عن الآراء النقدية بدون رقابة أو إكراه .
- 3- **المسؤولية والكفاءة** : على المؤسسة أن تضمن التوازن الجيد بين ضرورة فعالية دور الإدارة, وتشجيع مساهمة الأسرة الجامعية بإشراكها في سيورة اتخاذ القرار¹.
- 4- **الاحترام المتبادل** : يرتكز احترام الغير على احترام الذات لذا يجب على أفراد الأسرة الجامعية الامتناع عن جميع أشكال العنف الرمزي والمادي واللفظي ، والتحرش الأخلاقي والجنسي، التمييز والتحيز .
- 5- **وجوب التقيد بالحقيقة العلمية والموضوعية والفكر النقدي**:يقوم البحث وإمكانية التساؤل في المعرفة التي تنتجها وتتقبلها مؤسسة التعليم العالي على مبادئ أساسية هي البحث عن الحقيقة العلمية والفكر النقدي كما تتطلب اشتراط الحقيقة العلمية ,الكفاءة ,و الملاحظة النقدية للحقائق والتجريب والمواجهة واحترام وجهات النظر².
- 6- **الإنصاف** : يتمثل في الموضوعية وعدم التحيز شرط أساسين لعملية التقييم والترقية والتوظيف والتعيين³.
- 7- **احترام الحرم الجامعي** :تساهم جميع فئات الأسرة الجامعية بسلوكاتها في إعلاء شأن الحريات الجامعية حتي تضمن خصوصياتها وحصانيتها، وتمتتع عن المحاباة , وعن تشجيع

¹ ميثاق الأخلاقيات والآداب الجامعية وزارة التعليم العالي والبحث العلمي أبريل 2010 ص 2.

² ميثاق الآداب والأخلاقيات الجامعية وزارة التعليم العالي والبحث العلمي 2021 .ص.5.

³ ميثاق الأخلاقيات والآداب الجامعية وزارة التعليم العالي والبحث العلمي أبريل 2010 ص 3.

الممارسات التي قد تمس بمبادئ الجامعة وحياتها وحقوقها , وعل الأسرة الجامعية تجنب كل نشاط سياسي متحزب في رحاب الفضاءات الجامعية¹.

ثانيا :الحقوق والالتزامات.

ونلاحظ بالنسبة للحقوق والالتزامات أنها تعتبر بمثابة تعاهد متبادل يضم مجموعة من القيم والمبادئ والأخلاقيات والآداب العامة والحقوق والواجبات المتبادلة التي على الجميع معرفتها وفهمها جيدا والتمسك والالتزام بها بكل رضا واقتناع بل وادعتها والتواصي بها وذلك بغرض المساهمة في تحقيق الرسالة الجامعية وأهدافها وتحقيق المصلحة العامة وخدمة المجتمع².

الفرع الثاني : مدونة أخلاقيات مهنة القضاء

نص القانون الأساسي للقضاء في المادة 64 منه أن توضع مدونة لأخلاقيات مهنة القضاء حتي يدرك القاضي ويلتزم التزاما صريحا بالاستقلالية والحياد والنزاهة والشرعية بما في ذلك واجب تطبيق القانون والعلم به والنطق به في الآجال المعقولة مسبا حكمه تسببا كافيا والالتزام بمقتضيات الشرعية خاصة ما يتعلق منها بحماية حقوق الفرد والمجتمع ملتزما بواجب التحفظ نبراسه أن لا يخون الثقة والاحترام لوظيفة القضاء واللف في غير ضعف إزاء زملاءه القضاة وإزاء المتقاضين و أعوان القضاء ورؤسائه و مرؤوسيه³.

ومن الخصائص التي ميزت مدونة أخلاقيات مهنة القضاء أن الأحكام التي فرضتها المدونة جاءت على شكل مداولة للمجلس الأعلى للقضاء ولم تأتي في شكل قانوني أو مرسوم رئاسي⁴.

¹ ميثاق الآداب والأخلاقيات الجامعية وزارة التعليم العالي والبحث العلمي أفريل 2010 ص3

² عثمانى أمينة .مرجع سابق .ص.13.

³ مداولة تتضمن مدونة مهنة القضاة ص 2.

⁴ مزوزي ياسين أخلاقيات مهنة القضاة .المعية للنشر والتوزيع 2015_1_1 ص22

أو أمر أو مرسوم تنفيذي أو قرار وزاري والسبب في ذلك يرجع إلي حساسية وأهمية قطاع العدالة , ذلك أن أحكام المدونة لها كرسست المبادئ الأساسية للاستقلالية السلطة القضائية ووصفت قواعد ضمان الشرعية والمساواة التي تعتبر مبادئ دستورية كان كل ذلك بموجب مداولة صادقت علي مدونة أخلاقيات كهمة القضاة وذلك من قبل المجلس أعلى للقضاء¹. ولعل الأهداف الأساسية التي يمكن استنباطها من خلال المدونة ما يلي :

- مساعدة القضاة على معرفة أحسن الواجبات الأخلاقية لمهنتهم وتوفير إطار مرجعي يوجه سلوكهم الأخلاقي لما يتلاءم مع رسالة القضاء .

- حماية حقوق المتقاضين وسائر مرتقي القضاء والسهر علي حسن معاملاتهم في إطار الاحترام التام للقانون .

- استحضار إكراهات العولمة التي تواجه بها مهمة إنتاج العدالة . ولا سيما ما تطرحه وسائل الاتصال الحديثة والتكنولوجية .

- فتح الباب في مرحلة الإعداد للجمعيات المهنية للقضاة للإدلاء بتقارير موضوعاتية حول أخلاقيات المهنة .

- دعم لجنة الأخلاقيات بمؤسسات جهوية تتمثل في المسؤولين القضائيين لمكافحة الاستئناف².

ومن أجل إلقاء نظرة فاحصة على المبادئ والأخلاقيات التي يتعين على القاضي التحلي بها باعتبارها أساسا لعمله القضائي سوف نتطرق بشئ من التفصيل على أخلاقيات³. مهنة القاضي ومنها :

¹ المرجع نفسه، ص 22.

² عزيزي عبد العالي . الوجيز في شرح مدونة الأخلاقيات القضائية . ط1 ص 132 . 133.

³ ماينو الجليلي . أخلاقيات مهنة القضاء في المواثيق الدولية والتشريعات العربية والشريعة الإسلامية . مجلة الاجتهاد للدراسات القانونية والاقتصادية المركز الجامعي تمنغاست الجزائر ع 2 جوان 2013 ص 223.

-**الاستقلال:** استقلال القاضي واستقلال القضاء هما مفهومان متكاملان ولازمان لصياغة مبدأ الشرعية وإشاعة العدالة عن طريق تحقيق أمنية المتقاضين في تأمين الطريق المواتي لدعوى العدالة, ولا مجال لتحقيق هذا الاستقلال الا في ظل قوانين تعزز السلطة القضائية.

ومن الوجوه التطبيقية لمبدأ الاستقلال ممارسة القاضي مهامه معتمدا على تقديره المهني للوقائع ولأسباب القانونية الملائمة وذلك بدون أي تأثير خارجي أو ضغط أو تهديد أو تدخل¹.

-**مبدأ الشرعية :** يلتزم القاضي فيه ب:

-القضاء وفقا للقانون واحترام قرينة البراءة .

-حماية قيم المجتمع وصيانة كرامة الفرد في إطار القانون .

-**مبدأ المساواة :** يلتزم فيه القاضي ب:

-ضمان المساواة أمام القانون .

-ضمان تحقيق المساواة بين المتقاضين².

وتسهم مدونات الأخلاقيات القضائية أو مدونات السلوك القضائي في توجيه القضاة وحل المشاكل الأخلاقيات المهنية وإعلام العامة بمعايير السلوك التي يحق لهم توقعها من القضاة كما أنها تعزز ثقة العامة في استقلالية وحياد عمليات إدارة العدالة ويتوافر الخيار عادة أمام الأجهزة القضائية الوطنية في اعتماد وثائق ومؤسسات تهدف من جهة إلي تعريف ومعاينة الجرائم التأديبية التي تؤدي توقيف أو عزل القضاة أو إلي أي عقوبات أو إجراءات أخري³.

¹ ماينو جيلالي . المرجع السابق ص 223.

² مداولة القضاء . مرجع سابق . ص 4.

³ السلوك القضائي وإعداد مدونة الأخلاقيات على ضوء المعايير الدولية المغرب . ديسمبر 2016.

وفيما يتعلق بمعايير السلوك التي يجب أن تتضمنها المدونة توصي اللجنة الدولية للحقوقين بأن تستند عملية إعداد مدونة الأخلاقيات القضائية علي مبادئ (الاستقلال . الحياد . النزاهة . والياقة المهنية . والمساواة . والكفاءة . والاجتهاد) ¹.

المطلب الثاني : مجالس ولجان أخلاقيات المهنة

لجان الأخلاقيات هي عبارة عن مجموعة مسيرين يعينون للإشراف على أخلاقيات المؤسسة وتقوم المؤسسة بوضع قواعد الإجابة حول الحالات الأخلاقية موضوع التساؤل وتكون مسؤولة عن توقيع ضبط المخالفين .

واللجنة الأخلاقية هي مجموعة أفراد تتحمل مسؤولية المساعدة في وضع سياسات وحل المشاكل الرئيسية المتعلقة بالمسائل الأخلاقية التي تواجه أعضاء المؤسسة أثناء العمل . وربما يشرف أيضا علي برنامج التدريب الأخلاقي وتتألف هذه اللجان في الغالب من الأعضاء من المستويات العليا في التنظيم ².

الفرع الأول : مجالس ولجان مهنة التعليم العالي

تنشأ لدى كل مؤسسة تابعة لقطاع التعليم العالي والبحث العلمي لجنة لآداب والأخلاقيات تسمى في صلب النص لجنة . تسهر اللجنة على احترام قواعد الآداب والأخلاقيات وبهذا الصدد ³:

-تحرص على كل المسائل المتعلقة بالآداب والأخلاقيات الجامعية والتي قد تكون محل نقاش في حرم المؤسسة ⁴.

¹ السلوك القضائي واعاداد مدونة الأخلاقيات علي ضوء المعايير الدولية المغرب .ديسمبر .2016. ص 6.

² عثيماني أمينة. مرجع سابق .ص 10.

³ المادة 2 القرار رقم 991 .المؤرخ في 10 ديسمبر 2020 يتضمن إنشاء لجان الآداب والأخلاقيات في مؤسسات التعليم

العالي والبحث العلمي ص 2

⁴ المادة 3 القرار رقم 991 مرجع سابق ص 2.

وهي منتجات سواء كانت صناعية وهي المنتجات المتغيرة عن حالتها الطبيعية عن طريق عمل يدوي أو آلي أو طبيعية و متمثلة في المنتجات الزراعية أو الحيوانية والنباتية التي تقدم للمستهلك بحالتها الطبيعية أما الخدمة فهي عبارة عن كل مجهود يقدم ماعدا تسليم المنتج¹

-تقييم درجة الإخلال بقواعد الآداب والأخلاقيات المهنية والأصالة العلمية لكل حالة تعرض عليها.

-تقييم درجة المساس بسمعة المؤسسة وهيئاتها التعليمية .

-تساهم في إطار مهامها خلال فترات النزاع في تنوير الأطراف الحاضرة من أجل تقريب وجهات نظرهم والمساهمة في بلورة الحال في حالة أمكن ذلك .

-تحافظ على محيط مهني يتميز بعلاقات عمل طيبة وجو يسوده الاحترام المتبادل².

- تتشكل اللجنة من ممثل واحد1 إلي ممثلين عن كل وحدة من وحدات التعليم والبحث وكيانات البحث في مؤسسة حسب أهميتها .

- يعين مسئول المؤسسة الممثلين من بين الأساتذة الباحثين من رتبة أستاذ وأستاذ محاضر قسم (أ) والأساتذة الباحثين الإستشفائيين الجامعيين من رتبة أستاذ استشفائي جامعي وأستاذ محاضر استشفائي جامعي قسم (ب) و الباحثين الدائمين من رتبة مدير البحث وأستاذ البحث قسم (أ) والذين يتميزون بالنزاهة الفكرية وليس لديهم سوابق فيما يتعلق بالمساس بالآداب والأخلاقيات طيلة مسارهم المهني.

- يمكن للجنة أن تستعين في إطارها مهامها بكل شخص من شأنه مساعدتها في أشغالها³.

- تمتد عهدة أعضاء اللجنة من بينهم رئيسها من 3 سنوات قابلة للتجديد مرة واحدة فقط .

¹ مسكن حنان، الحماية القانونية للمستهلك بين المنظور والواقع. مذكرة لنيل شهادة الماستر تخصص قانون إقتصادي

جامعة الطاهر مولاي سعيدة 2016/2015 ص 41-42

² المادة 3 القرار رقم 991 مرجع سابق .ص.3.

³ المادة 8 القرار رقم 991 .مرجع سابق . ص.3.4.

- ينتخب أعضاء اللجنة من بينهم رئيسها لعهددة مدتها 3 سنوات قابلة للتجديد حسب الأشكال نفسها لمرة واحدة فقط¹. في حالة انقطاع عهدة أحد الأعضاء يتم استبدالها حسب الأشكال نفسها بعضو آخر إلى غاية انتهاء العهدة².
- تجتمع اللجنة بمبادرة من رئيس المؤسسة أو بناء علي اقتراح من رئيسها³.
- لا تصح اجتماعات اللجنة إلا بحضور ثلثي أعضاءها على الأقل⁴.
- تعد اللجنة تقرير سنوي عن نشاطاتها وترسله لمسئول المؤسسة مرفق بتوصياتها يرسل مسئول المؤسسة التقرير لوزير التعليم العالي والبحث العلمي⁵.

الفرع الثاني: لجان ومجالس أخلاقيات مهنة القضاء

- يعد المجلس الأعلى للقضاء ويصادق بمداولة واجب التنفيذ علي مدونة أخلاقيات المنصوص عليها في القانون العضوي المتضمن القانون الأساسي للقضاء⁶.
- يستشار المجلس الأعلى للقضاء في المسائل العامة المتعلقة بالتنظيم القضائي وبوضعية القضاة وتكوينهم وإعادة التكوين⁷.
- نصت المادة 3 من القانون العضوي 04-12 المتعلق بتشكيلة المجلس الأعلى للقضاء على نوعين من الأعضاء المكونة للمجلس أعضاء ينتمون إلى السلطة التنفيذية معينون بقوة⁸.
- القانون بحكم المنصب وأعضاء ينتمون للسلطة القضائية بالإضافة إلى أمانة المجلس⁹.

¹ المادة 9 القرار 991 . مرجع سابق . ص 4

² المادة 9 القرار 991 . ص 4.

³ المادة 11 القرار 991 . ص 4.

⁴ المادة 12 القرار 991 ص 4.

⁵ المادة 14 القرار 991 ص 4 .

⁶ المادة 34 . قانون عضوي رقم 04-12 مؤرخ في رجب عام 1425 الموافق 6 سبتمبر سنة 2004 يتعلق بتشكيلة المجلس الأعلى للقضاء وعمله وصلاحيته ص 33.

⁷ المادة 35 قانون رقم 04-12 ص 33.

⁸ عمروش سليم قراءة قانونية نقدية في تشكيلة المجلس الأعلى للقضاء الجزائري .دفاثر السياسية والقانون العدد 19 جوان 2018 ص 333.

⁹ عمروش سليم . المرجع السابق . ص 333.

يرأس المجلس الأعلى للقضاء رئيس الجمهورية ويتشكل من :

1-وزير العدل نائب للرئيس .

2-الرئيس الأول للمحكمة العليا .

3-النائب العام لدى المحكمة العليا .

4- عشرة 10 قضاة ينتخبون من قبل زملائهم حسب التوزيع الآتي :

-قاضيين 2 من المحكمة العليا ,قاضي للحكم وقاضي من النيابة العامة .

-قاضيين 2 من مجلس الدولة قاضي للحكم ومحافظ للدولة .

-قاضيين 2 من المجالس القضائية من بينها قاضي الحكم وقاضي من النيابة العامة .

-قاضيين 2 من الجهات القضائية الإدارية غير مجلس الدولة من بينهما قاضي للحكم

ومحافظ الدولة.

-قاضيين 2 من المحاكم الخاصة للنظام القضائي العادي من بينهما قاضي للحكم وقاضي

من قضاة النيابة .

-ستة 6 شخصيات يختارهم رئيس الجمهورية بحكم كفاءتهم خارج سلك القضاة¹.

تحدد مدة العضوية في المجلس الأعلى للقضاء بأربع سنوات غير قابلة للتجديد².

¹ المادة 3 من القانون 12-04 .مرجع سابق .ص27.

² المادة 5 من القانون 12-04 . مرجع سابق ص28.

المبحث الثاني: التكريس الإجرائي لأخلاقيات بعض المجالات المهنية

نتطرق في هذا المبحث إلى التكريس الإجرائي لأخلاق بعض المجالات المهنية، فالمطلب الأول سوف نتكلم عن الأحكام الإجرائية للإخلال بأخلاقيات المهنة في مجال الوظيفة العامة، أو القضاء والتعليم العالي، الإجراءات التي تتخذ ضد الأستاذ الجامعي أو القاضي، أما المطلب الثاني فيتناول الضمانات الممنوحة للقاضي والأستاذ الجامعي أو الطالب.

المطلب الأول: الأحكام الإجرائية للإخلال أخلاقيات المهنة

إن المسؤولية التأديبية في الواقع تقوم على فكرة الخطأ التأديبي، والذي يقصد به الإخلال بالواجب الوظيفي حتى ولو لم يقع ضرر، فعلي، وعليه سوف نتطرق في هذا المطلب إلى فرعين، نتناول في الفرع الأول مفهوم الخطأ التأديبي، أما الثاني نتطرق فيه لأنواع الأخطاء التأديبية بالنسبة للقضاء والمجال المهني والموثق والمجال الوظيفي.

الفرع الأول: مفهوم الخطأ التأديبي وأركانه

سوف نتطرق في هذا الفرع إلى تعريف الخطأ التأديبي، ثم تحديد أركان هذا الخطأ

أولاً: تعريف الخطأ التأديبي

لقد تعدد التعريفات وسنوضحها كالاتي:

لقد حاول الفقه الإداري إعطاء تعريف جامع وشامل للخطأ التأديبي، ومن هذه التعريفات: تعريف الأستاذ الدكتور سليمان الطماوي، الذي يعتبر الخطأ التأديبي هو كل فعل أو إمتناع يرتكبه العامل ويجافي واجبات منصبه. كما عرفه الدكتور عبد الفتاح حسن علي أنه كل فعل يصدر عن العامل أثناء وظيفته أو خارجها، قد تحول دون قيام المرفق بنشاطه على الوجه الأكمل وذلك متى ارتكب هذا التصرف عن إرادة آثمة¹.

¹ - بن علي عبد الحميد، طرق إنقضاء العقوبة التأديبية الصادرة ضد الموظف العام (دراسة مقارنة)، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير، تخصص قانون العام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، الجزائر، 2010/2011، ص11.

كما أن هناك بعض الفقه في التشريعات المقارنة يطلق على الخطأ التأديبي الذي يصدر من القاضي بالمخالفة القضائية لا تقتصر على إهمال القاضي لواجباته المتعلقة بوظيفته القضائية المتعلقة بوظيفته القضائية، فحسب وإنما تشمل كل سلوك يؤدي إلى انتهاك شرف وكرامة وظيفة القضاء حتى في حياة القاضي خاصة، كما حاول جانب من الفقه تعريف المخالفة القضائية بأنها كل تصرف يصدر عن القاضي يشكل خروجاً على واجبات وظيفته سواء كان داخل نطاق هذه الوظيفة أو خارجها¹.

إن القضاء الإداري في رقابته على عنصر التناسب بين الخطأ والعقوبة التأديبية أصدر قرار أمن الغرفة الإدارية بالمجلس الأعلى سابقاً في قراره بتاريخ 1985/12/07، فجاء في حيثية قراره تعريف الخطأ التأديبي، الأخطاء التأديبية تشمل كل تقصير مرتكب في ممارسة الوظيفة والأفعال المرتكبة خارج الوظيفة والتي تمس من حيث طبيعتها شرف وإعتبار الموظف أو الكفيلة بالخط من الفئة التي ينتمي إليها أو المس بصورة غير مباشرة بممارسة الوظيفة².

أولاً: أركان الخطأ التأديبي

هناك ثلاث أركان للخطأ التأديبي لقيام المسؤولية التأديبية ضد القاضي مرتكب المخالفة نوضحها كالآتي:

1- **الركن الشرعي:** ويتمثل في النص القانوني الذي يحدد المخالفة إعمالاً لقاعدة لا عقوبة إلا بنص، يحدد لنا المخالفات التأديبية والعقوبات المقررة لها، وهذا لا ينطبق كثيراً في المجال التأديبي عموماً وذلك لعدم وجود حصر كامل للمخالفات التأديبية، بل القاضي يخضه للمساءلة التأديبية في حالة ثبت ضده أي فعل إيجابي أو سلبي يتسبب في ضرر لمرفق القضاء، ولا ننسى الركن المعنوي وهي الإرادة الآثمة أو غير المشروعة للقاضي في اقتتراف الفعل المكون للركن المادي للجريمة وهو قصد تحقيق النتيجة المترتبة على التصرف³.

1 - عمار طارق عبد العزيز، تأديب القضاة، مركز الدراسات القانونية والسياسية، جامعة النهرين، ص 04.

2 - بوادي مصطفى، ضمانات الموظف العام في المجال التأديبي "دراسة مقارنة بين القانونين الفرنسي والجزائري"، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه، تخصص قانون عام، كلية الحقوق، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان-الجزائر، 2014/2013، ص 273.

3 - حمايتي صباح، الآليات القانونية لمواجهة القرارات التأديبية للموظف العام في التشريع الجزائري، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير، تخصص تنظيم إداري، كلية الحقوق، جامعة الوادي-الجزائر، 2014/2013م، ص 35-36.

2-الركن المادي: ويتمثل في الفعل أو السلوك الذي يرتكبه القاضي والذي يخالف به واجباته، غير أن كل فعل يرتكبه القاضي لا يعد دنبا إداريا إلا إذا رتب آثار فعلية داخل وظيفته المهنية¹.

إن تعدد وتنوع الواجبات الوظيفية للقاضي يجعل المهمة المشرع في سعيه لتحديد أمرًا عسيرًا، لهذا فإن تحديد كافة الأخطاء التأديبية التي يرتكبها القاضي ليست بالأمر اليسير مما ستعذر على المشرع حصر هذه الأخطاء التأديبية وتصنيفها².

الفرع الثاني: تصنيفات الأخطاء التأديبية

سوف نتطرق في هذا الفرع إلى تصنيفات الأخطاء التأديبية.

أولاً: تصنيف الخطأ من حيث الجسامة

المادة 61 نصت على الخطأ التأديبي الجسيم الذي وصفته بأنه كل مساس بسمعة القضاة أو كل فعل معرقل لحسن سير العدالة، وأكدت ذلك نص المادة (62) من نفس القانون 11-04، وذكرت بعض الأخطاء الموصوفة على سبيل المثال وليس الحصر، لأن الواجبات المفروضة على القضاة لا يمكن تعدادها وحصرها، فهناك منها ما هو منصوص عليها في مدونة أخلاقيات مهنة القضاء وكذلك القانون العضوي رقم 11-04 وكل مخالفة للقاضي لواجباته يوقعه في الخطأ التأديبي، ويترتب عليه عقوبات تأديبية، ونتكلم عن بعض الأخطاء الجسيمة منها: عدم التصريح بالممتلكات بعد الإعذار، إنكار العدالة، خرق واجب التحفظ، إفشاء سر المداولات، الإمتناع العمدي على التحي³.

¹ - زحماري كمال، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، دار هومة، الجزائر، 2002م، ص28.

² - محمد الأحسن، النظام القانوني للتأديب في الوظيفة العامة (دراسة مقارنة)، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه، تخصص قانون عام، كلية الحقوق، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان-الجزائر، 2015/2016، ص64.

³ - عبد القادر خضير، المجلس الأعلى للقضاء النظام التأديبي للقاضي الجزائري، النشر الجامعي الجديد، الجزائر، 2016م، ص146-147.

ثانياً: تصنيف الخطأ من حيث الخطورة

إن المشرع في القانون العضوي 11/04 المتعلق بالقانون الأساسي للقضاء من خلال تناوله للخطأ التأديبي لم يعم بتحديد الأخطاء التأديبية، ولم يعط لنا تصنيف للأخطاء، بل عرف لنا الخطأ التأديبي فقط، وهذا من خلال المادة (60) من القانون العضوي 11-04، أما بخصوص تحديد الأخطاء فقد تركها للسلطة التقديرية لوزير العدل ثم للمجلس الأعلى للقضاء في تشكيلته التأديبية، لأن المشرع لم يحدد لنا سلماً تقابلياً لأخطاء التأديبية مثل ما هو معمول به في الأمر 03-06 المتعلق بالوظيفة العمومية واكتفى المشرع بتحديد العقوبات فقد، وبما أن المشرع لم يحدد لنا سلماً تقابلياً للأخطاء التأديبية مع العقوبات فهذا سيفته المجال لوزير العدل في التعسف في استعمال السلطة التقديرية، هذه التي جعلها المشرع واسعة في تكييف الأخطاء التأديبية، وهذا تهديد للمركز القانوني للقاضي¹.

ثالثاً: تقادم الخطأ التأديبي

لم يساير القانون العضوي 11-04 ما نصت عليه المادة 166 من القانون الأساسي للوظيفة العمومي، التي جعلت تقادم الخطأ بعد مرور 45 يوماً معاناة الخطأ، وبذلك فتح المشرع باب القلق وبذلك يبقى القاضي وجلاً من سيف العقاب وهذا من جهته، ومن جهة أخرى قد ينجر عنه آثار سلبية لا تخدم ولا تمس بسمعة القضاء ونزاهة العدالة، إذ التقادم الوحيد المنصوص عليه من القانون الأساسي للقضاء هو ذلك المتعلقة بإجراءات المتابعة التأديبية بنص المادة 66 من القانون 11-04.²

¹ - المادة 60 من القانون العضوي رقم 11-04، المؤرخ في 21 رجب عام 1425 هـ الموافق 06 سبتمبر 2004م، يتضمن القانون الأساسي للقضاء، ص17.

² - ندير ثابت، محمد علي القيسي، مرجع سابق، ص270.

الفرع الثالث: إجراءات المتابعة التأديبية للقضاة

سوف نتطرق في هذا الفرع إلى الإجراءات المتبعة ضد القضاة.

أولاً: إخطار المجلس الأعلى للقضاء

بالرجوع لنص المادة 65 من القانون الأساسي المتعلق بالقضاء يقوم وزير العدل بإصدار قرار التوقيف التحفظي للقاضي المعني مباشرة وهذا بعد إجراء التحقيق الأولي الذي يتضمن استدعاء لتقديم توضيحاته، وبعد إعلام المجلس الأعلى للقضاء، وبعدها يحيل وزير العدالة ملف المتابعة التأديبية إلى المجلس الأعلى بإعتباره مجلساً تأديبياً، إلا أنه في حالة ارتكاب القاضي خطأ جسيماً كإقترافه جريمة، فمن حق وزير العدل أن يصدر قرار الإيقاف فوراً عن العمل، وبما أن المجلس الأعلى للقضاء هو من يراقب ويقيم أداء القاضي فهو المخول قانوناً بمعاينة كل قاض نتيجة لإخلاله بواجباته، حيث أفرد القانون باتخاذ كل ما يراه مناسباً وذلك وفقاً لإجراءات معينة، أن هذه الإجراءات تعتبر جوهر لمشروعية القرار التأديبي تحمل العديد من الضمانات للقاضي ولا بد من احترامها¹.

ثانياً: حضور القاضي أمام المجلس الأعلى للقضاء

لقد ألزمت المادة (29) من القانون العضوي 12/04 القاضي المعني بالتأديب الحضور شخصياً أمام المجلس التأديبي مع حفظ حقه في الإستعانة بمدافع، ولا بد من إعلامه بتاريخ الجلسة المقررة للنظر في الدعوى ضده حتى يتسنى للقاضي في أجل معقول إعداد دفاعه وأن يهيئ نفسه، بحيث يعتبر تبليغ القاضي إجراء جوهري يؤدي هذا الإغفال إلى مخالفة القانون، وكذلك مخالفة ركن أساسي في القرار التأديبي وهو ركن الشكل والإجراءات، مما يؤدي ببطلان القرار الصادر بالعقوبة المقررة.

¹ - غراب سامية، المجلس الأعلى للقضاء كهيئة تأديبية في التشريع الجزائري، مذكرة لماستر، تخصص قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة محمد خيضر، بسكرة-الجزائر، 2018/2019م، ص37

ثالثاً: إجراء التحقيق مع القاضي

القاعدة العامة أنه في النظام التأديبي لا يجوز إحالة القاضي إلى المحاكمة التأديبية إلا بعد إجراء تحقيق أولي معه يتم من الجهة المختصة قانوناً، وعليه فإن قوانين السلطة القضائية قد أجازت لمجلس تأديب القضاة وأعضاء النيابة إضافة للتحقيق الأولي أن يندب المجلس أحد أعضائه للقيام بالتحقيق ويقوم رئيس المحكمة العليا بصفته رئيساً للمجلس التأديبي.

رابعاً: إستجواب ومواجهة القاضي بالمخالفات الموجهة إليه

إن أول مقومات المحاكمة التأديبية هي أن يحاط القاضي علماً بما هو منسوب إليه، وذلك بشكل مفصل وكذلك مواجهته بخصوص الأدلة القائمة ضده، حتى يستطيع أن يدلي بأوجه دفاعه، كما ان على المجلس التأديبي استجواب القاضي بالمخالفات المنسوبة إليه والأدلة القائمة ضده ومناقشته بالتفصيل والاستجواب يكون لغرض كشف الغموض الذي يكتنف المخالفة التأديبية.

خامساً: إجراء التحقيق مع القاضي

نص القانون المتعلق بتشكيلة المجلس الأعلى للقضاء وصلاحياته 12/04 في المادة (27) منه على أن يقوم رئيس المحكمة العليا بصفته رئيساً للمجلس التأديبي بتعيين مقرر يقوم بالتحقيق الثاني عند إحالة الملف إلى المجلس في تشكيلته التأديبية ويعين هذا القاضي المقرر من بين القضاة أعضاء المجلس الأعلى للقضاء واشتراط ان يكون هذا القاضي في نفس رتبة مجموعة القاضي المتابع تأديبياً، فيقوم هذا المقرر بسماع القاضي محل المتابعة التأديبية وكذلك سماع الشهود الذين يستعين بهم، ويقوم هذا المقرر بكل إجراءات التحقيق التي يراها مناسبة وعند إنتهائه من لتحقيق يختم تحقيقه بتقرير إجمالي وبعدها يرسله إلى رئيس المجلس وهذا طبقاً لما جاء في المادة 27 و22 من القانون المذكور أعلاه.

سادساً: البت في العقوبة بإصدار العقوبة

بعد الإنتهاء من التحقيق والإستماع إلى القاضي بتقديمه الأدلة وتقديم توضيحاته، هنا يتم البت في ملف القضية ويتداول المجلس في تشكيلته التأديبية من أجل النطق في القرار التأديبي بالعقوبة، بحيث نص القانون رقم 11/04 على أن المداولات يجب أن تكون بحضور ثلثي الأعضاء على الأقل، ويتخذ قرارات المجلس بأغلبية الأصوات، وفي حالة تساوي الأصوات يرجح صوت الرئيس. ونصت المادة (33) من القانون المذكور أعلاه على أن المجلس ينطق بالعقوبات المقررة في القانون الأساسي للقضاء ولا يخرج عنها، وفي الأخير يصدر القرار التأديبي.

العقوبات وهي من الدرجة الأول = التوبيخ = النقل التلقائي.

- العقوبة من الدرجة الثانية: عقوبة القهقرة بمجموعة أو مجموعتين من الدرجة الثانية وهي تنزيل القاضي من المجموعة التي كان فيها إلى مجموعة أو مجموعتين أدنى منها.
- العقوبة من الدرجة الثالثة: عقوبة التوقيف التحفظي، هذه العقوبة من الدرجة الثالثة وهو توقيف القاضي المخطئ، حيث يتم إبعاد القاضي عن وظيفته لمدة محدد أقصاها (12) شهر وربط هذا التوقيف بحرمان القاضي المرتكب للخطأ من كل مرتبه أو جزء منه بإستثناء التعويضات ذات الطابع العائلي والتي يبقى يتقضاها.
- العقوبة من الدرجة الرابعة: الإحالة على التقاعد، عقوبة العزل¹.

الفرع الرابع: الأخطاء المهنية للموثق

سوف نتطرق في هذا الفرع إلى الأخطاء المهنية التي يقوم بها الموثق.

أولاً: تعريف الخطأ المهني

نستطيع القول عنها بأن نظام التأديب المهني هو مجرد إشتقاق من القانون الإداري؛ بل ومظهر لقانون إداري جديد هو القانون الإداري المهني، ويضيف أن التشريع المهني لا يعدوا

¹ - أنظر المواد 168/33 من القانون العضوي رقم 12/04 المتعلق بتشكيلة المجلس الأعلى للقضاء وعمله وصلاحياته، ص18، 33.

أن يكون امتداد للقانون العام؛ بل هو على وجه التخصيص امتداد للقانون الإداري، فالمبادئ والصيغ المتعلقة بالقانون الإداري تتسع اتساعاً كبيراً، بحيث تسود أوجه النشاط والعلاقات المهنية، ويمكن القول عنها تلك الأعمال المخلة بالواجب المهني أو الوظيفي إيجاباً أو سلباً، ويطلق عليها أيضاً الجرائم التأديبية.

وبناءً على ما سبق يمكن تعريف الخطأ المهني على أنه كل فعل منصوص عليه أولاً ارتكب في نطاق ممارسة المهنة، أو في الحياة الخاصة لمرتكبه على أن يكون كل فعل منصوص عليه أولاً ارتكب في نطاق ممارسة المهنة أو في الحياة الخاصة لمرتكبه، على أن يكون من شأنه المساس بكرامة وتقاليد المهنة وأعرافها، وتختص بالمعاقبة عليه منظمة مهنية مختصة في شؤون المهنة نيابة عن أعضائها وتباشره عنهم مجالس تأديبية منتخبة من طرفهم تتشكل لهذا الغرض¹.

ثانياً: الأخطاء المهنية وأنواعها

الأخطاء المهنية من الدرجة الأولى، وهي كل إخلال بالإنضباط العام، ويمكن أن يمس بالسير الحسن للمصالح.

الأخطاء المهنية من الدرجة الثانية، وهي الأعمال التي يقوم بها الموظف أو المهني، والتي تؤدي إلى إخلال بالواجبات المهنية المنصوص عليها في القانون، لذلك أعد المشرع الجزائري قوانين وأنظمة تتعلق بنشاط مهنة الموثق خصيصاً لمعاقبة الأفعال الماسة بالمهنة والأفعال التي تضر بمصالح المتعاملين مع الموثق، فعند مباشرة الموثق لمهامه فهو ملزم باحترام القوانين ومبادئ أخلاقيات المهنة، كذلك التي نص عليها قانون التوثيق في المواد 12-24 من القانون رقم 06-02.

الأخطاء المهنية من الدرجة الثالثة، وهي الأعمال التي يقوم من خلالها الموظف بما يلي:

- التحويل الغير القانوني للوثائق الإدارية.

¹ - خالي خديجة، مفهوم الموثق وتحديد نطاق مسؤوليته في القانون الجزائري، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص حقوق وحريات، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة أحمد دراية، أدرار، 2017/2018، ص 68.

- إخفاء المعلومات ذات الطابع المهني التي من واجبه تقديمها خلال تأدية مهامه.
- رفض تنفيذ تعليمات السلطة السلمية في إطار تأدية مهام المرتبطة بوظيفته دون مبرر مقبول وإفشاء أو محاولة إفشاء أسرار منته.
- الأخطاء من الدرجة الرابعة:** الاستفادة من امتيازات من أي طبيعة كانت يقدمها شخص طبيعى أو معنوي مقابل تأدية خدمة في إطار ممارسة وظيفته.
- الجمع بين المهنة أو الوظيفة التي يشغلها ونشاط مريح آخر غير المنصوص عليها في المادة (23) من القانون رقم 02/06 المتضمن تنظيم مهنة الموثق مثلا.
- إلزام الموثق بوصفه مستشار بتقديم نصائحه للأطراف وأن يتأكد من صحة العقود وفعالية العقود المحررة، ذلك ما أشارت إليه المواد (12، 13، 15) من القانون رقم 02/60.¹

ثالثاً: طبيعة العقوبة التأديبية

يعد القانون مظهر من مظاهر الدفاع الجماعي ضد جميع الأعمال ذات الطبيعة التي تخالف تحقيق هدف الوظيفة أو المهنة التي تقدم خدمة عمومية كتلك الأعمال المتعلقة بمهنة التوثيق، ولذلك فإن كلا من القانونين؛ القانون التأديبي والجنائي أساسهما واحد ولكن يطبق كل منهما في نطاق مختلف عن الآخر، لذلك أتيرت النظريات المختلفة حول الطبيعة العقابية للقانون التأديبي، ويرى أن القانون التأديبي قانون عقابيا، والعقاب بسبب للخروج عن النظام الاجتماعي لهيئة معينة، فالتأديب في نظره يسعى لتحقيق غرض مواز لهدف القانون الجنائي وهو المحافظة على النظام في مجتمع معين بواسطة العقاب، فالمؤسسة التي تهدف التأديب فيها إلى احترام نظامها قواعدها هي إدارة الدولة وليس الدولة ذاتها².

¹ - بوحلاسة عمر، المسؤولية المهنية للموثق، مجلة الموثق، الغرفة الوطنية للموثقين، العدد 8، الجزائر، 2002م، ص44.

² - رحباني رشيد، دليل الموظف والوظيفة العمومية (دراسة تحليلية مقارنة لأحكام الأمر رقم 03/06 المؤرخ في جويلية سنة 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية)، دار النجاح للكاتب، الجزائر، 2012م، ص128

رابعاً: إجراءات تأديب الموثق

1- تحريك المسألة التأديبية: ضمان لمبدأ العدالة والشفافية والوجاهية فإن أي متابعة تأديبية لا تتم إلا عن طريق ممارستها لسلطتها التأديبية مراعاتها تحت طائلة الرقابة من طرف جهات القضاء، لا يمكن أن تحرك المتابعة التأديبية إلا بناء على شكوى ترفع أمام الجهة المختصة بالتأديب وهي الغرفة الجهوية للموثقين التي ينتمي إليها الموثق المعني بالأمر للشكوى هي المحرك الأول لإجراءات التأديب.

2- التحقيق: نظراً لكون التحقيق التأديبي يحتل مركزاً أساسياً في الإجراءات التأديبية وجوهراً ضروري ومن تم توقيع الجزاءات المخالفة المنسوبة إلى الموظف المذنب ومن تم توقيع الجزاءات التأديبية المناسبة له، ويقوم على عناصر أساسية منها أن يكون صادر عن الجهة التي منحها القانون بسلطة التحقيق وصادر في الشكل الذي حدده القانون وغرضه الوصول إلى الأدلة التي تفيد في الكشف عن الحقيقة.

3- قرار المجلس التأديبي: إذا تبين للمجلس التأديبي أن الأفعال المنسوبة للموثق المتابع لا تشكل خطأ تأديبياً اتخذ قراراً بإعفائه من التهمة المنسوبة إليه، وفي حالة ثبوته للتهمة يصدر المجلس قراره متضمناً إحدى العقوبات المنصوص عليها في قانون التوثيق، وينبغي تبليغ الموثق المعني في أقرب الآجال من طرف رئيس الغرفة الجهوية للموثقين والموثق المعني في أجل 15 عشر يوماً من تاريخ صدوره¹.

الفرع الخامس: إجراءات النظر في الإخطار بالسرقة العلمية

وفقاً للقرار الوزاري 1082 المجال الوظيفي لجميع الجرائم لها إجراءات إخطار خاصة بها يحددها القانون، ونفس الشيء بالنسبة لجريمة السرقة العلمية، حيث يقوم مجلس آداب وأخلاقيات المهنة الجامعية بدراسة كل إخطار بشأن سرقة العلمية، وغي هذا الفرع سوف

¹ - أنظر المادة 59 من القانون 02/06، المؤرخ في 20 فبراير سنة 2006، يتضمن مهنة الموثق، الصادرة بالجريدة الرسمية رقم 14، المؤرخ في يوم الأربعاء صفر عام 1427 والموافق مارس 2006.

نتعرف على الإجراءات التي حددها القرار الوزاري 1082 وذلك بالنسبة لطالب والأستاذ الباحث والأستاذ الإستشفائي الجامعي والباحث الدائم.

1- إجراءات النظر بالإخطار بجريمة السرقة العلمية بالنسبة للطالب

يقوم الطالب أثناء إنجازه لبحوثه العلمية أو مذكرة تخرجه باللجوء إلى السرقة العلمية ولهذا فقد نص القانون 1082 عن إجراءات النظر في الإخطار بالجريمة بالنسبة للطالب، حيث نصت المادة (8) منه على أنه يبلغ كل إخطار من أي شخص كان بوقوع سرقة علمية كما هي محددة في المادة (3) من القرار ترتكب من طرف الطالب بتقرير كتابي مفصل مرفوق بالوثائق والأدلة المادية المثبتة يسلم إلى وحدة التعليم والبحث وبعدها يقوم مسؤول وحدة التعليم والبحث التقرير المذكور أعلاه فوراً إلى لجنة الآداب والأخلاقيات للمؤسسة من أجل إجراء التحقيقات والتحريات اللازمة بشأنه بعد دراسة تقرير الطالب المتهم بارتكاب جريمة السرقة العلمية تقوم لجنة الآداب والأخلاقيات للمؤسسة تقريرها النهائي إلى مسؤول وحدة التعليم والبحث وبعد إجراء التحقيقات والتحريات اللازمة في أجل لا يتعدى 30 يوماً من تاريخ الإخطار بالواقعة وهذا حسب المادة (9) من القانون الوزاري 1082 يتم إعلام الطالب المتهم من طرف مسؤول وحدة التعليم والبحث كتابيا بالوقائع المنسوبة إليه والأدلة المادية التي تثبت ذلك مرفقا بتقرير إحالته على المجلس التأديبي وتاريخ ومكان انعقاده خلال الآجال المنصوص عليها في التنظيم الساري المفعول المادة 10 و 11 من القانون الوزاري 1082 يجتمع مجلس تأديب الوحدة التعليم والبحث في الآجال المقررة قانونا للفصل في الوقائع المعروضة أمامه، وقد نصت المادة 13 أنه يقوم مجلس التأديب وحدة التعليم والبحث للتقرير الذي يقدمه أحد أعضاء¹، لجنة الآداب والأخلاقيات للمؤسسة المتضمن الوقائع المنسوبة للطالب والأدلة التي تؤكد وقوع الجريمة ثم يتم الإستماع لطالب من أجل الدفاع عن نفسه، وقد ألزمت المادة 14 الطالب بالمثول شخصيا أمام مجلس التأديب إلا في حالة القوة القاهرة، ووفقا للمادتين 15

¹ - المادة 8 من القرار الوزاري 1082.

و16 من القانون 1082 فإنه بعد الإستماع إلى تقرير مجلس لجنة الآداب والأخلاقيات المؤسسة ودفع الطالب المتهم يتم تسجيل الوقائع في محضر يتم الفصل في الوقائع المنسوبة للطالب المتهم من طرف مجلس تأديب وحدة التعليم والبحث في الآجال المحددة قانونا، وقد منح المشرع للطالب حق الطعن في القرار أمام مجلس تأديب المؤسسة¹.

2- إجراءات الإخطار بالسرقة العلمية بالنسبة للأستاذ الباحث والأستاذ الباحث الجامعي:

لم يعرف المشرع الجزائري الأستاذ الباحث ولا الأستاذ الباحث الإستشفائي الجامعي ولا الباحث الدائم، إلا أنه بين فقط كيف تكون وضعية الخدمة والأحكام الخاصة المطبقة عليهم، فبالنسبة للأستاذ الباحث قد نصت المادة (01) من المرسوم التنفيذي رقم 08-130 على أنه الأستاذة الباحثون يكونون في وضعية الخدمة لدى المؤسسات العمومية ذات الطابع العلمية والثقافي والمهني والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري التي تضمنت مهمة التكوين، أما الباحث الإستشفائي الجامعي فقد بينت المادة (2) من المرسوم التنفيذي 08-129 أن هذه الفئة تكون في وضعية الخدمة لدى المؤسسات العمومية ذات الطابع العلمية والثقافي والمهني التي تضمن تكويننا في العلوم الطبية وفي المؤسسات والهيكل الإستشفائية الجامعية².

قد نص القانون الوزاري المذكور أعلاه في مادته 1 على أنه يمكن لأي شخص أن يبلغ على وجود جريمة سرقة علمية يكون التبليغ بتقرير كتابي مفصل مرفقا بالأدلة المثبتة للجريمة ويقدم إلى مسؤول وحدة التعليم والبحث ويقوم هذا الأخير بإحالة التقرير فوراً إلى لجنة الآداب والأخلاقيات للمؤسسة من أجل إجراء التحقيقات.

¹ - بوخميس سهيلة، بوحجر حسام، الجزاءات الإدارية كآلية من السرقة العلمية (قراءة تحليلية للقرار رقم 1082 المؤرخ في

27 ديسمبر 2020)، جامعة 8 ماي، قالمة 1945، المجلد 6، العدد 1، 2020، ص310.

² - القرار الوزاري 1082، مرجع سابق.

المطلب الثاني: الضمانات الممنوحة للمتابع بإخلال بمدونات أخلاقيات المهنة

في المجال المهني، القضاء والموثق، المجال المهني من المقرر تشريعا وفقها وقضاء وجوب توافر كافة الضمانات الأساسية والجوهرية لإجراءات الدعوى التأديبية، وبالتالي بالقاضي الذي تتم إحالته للمحاكمة التأديبية يحاط بالعديد من الضمانات، وهذه الضمانات تكون سابقة المثل القاضي أو مترامنة معه إلى غاية صدور القرار التأديبي، وسوف نتطرق في هذا المطلب إلى الضمانات اللاحقة للموظف سواء في المجال المهني أو المجال الوظيفي.

الفرع الأول: في المجال المهني (القاضي)

سوف نتكلم في هذا الفرع عن الضمانات اللاحقة لصدور القرار التأديبي.

- الضمانات اللاحقة لصدور القرار التأديبي: (القاضي)

تتمثل الضمانات اللاحقة للقاضي في النظام التأديبي المعاصر في النظام التأديبي والذي يحق للقاضي بمقتضاه أمام الجهة المختصة بالتأديب التظلم أمامها، في المقابل كفل له طريق آخر وهو الطعن القضائي وهو آخر ضمان للقاضي في مواجهة القرار التأديبي الذي صدر في حقه، وعليه سنتطرق في هذا الفرع إلى ضمانات التظلم التأديبي.

حيث يعتبر التظلم التأديبي من أهم الضمانات اللاحقة بعد توقيع العقوبة التأديبية وللقاضي المعني الحق في التظلم من القرارات التأديبية الصادرة في شأنه لدى مصدر القرار أو رئيسه، بحيث تسمح هذه الوسيلة للجهة المختصة المصدرة للقرار التأديبي الذي أصدرته في حق القاضي، إلا أنه بالعودة إلى النظام التأديبي للقضاة لا نجد أي نص يشير إلى إمكانية تظلم القاضي أمام جهة معينة للطعن كما هو الشأن في القانون الأساسي للوظيفة العمومية الذي نص على هذه الضمانة في القانون الأساسي 06-03، والتي تعتبر ضمانات أساسية ومهمة للموظف، وفي حالة رفع التظلم ولم يرد على التظلم في الآجال الممنوحة للمتظلم نجد أن المشرع كفل للقاضي ضمانات لاحقة أخرى وهي الطعن القضائي ضد القرار التأديبي الصادر في حقه¹.

¹ - غراب شامية، المجلس الأعلى لقضاء كهيئة تأديبية في التشريع الجزائري، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة محمد خيضر، بسكرة-الجزائر، 2018/2019، ص48-49.

تحتل القرارات التأديبية حيزًا من أعمال الإدارة، لذا لا بد من سن الأنظمة والتشريعات اللازمة لبيان ما للقضاة من حقوق وما عليهم من التزامات حتى إذا خالف القاضي هذه القوانين والأنظمة فإنه يسأل عليه العقاب ويكون ذلك وفقا لشروط وضوابط نص عليها الخاص بهم، لهذا ضمن المشرع بضبط الرقابة على القرارات التأديبية الصادرة في حق القاضي، إلا أنه بالرغم من المكانة التي يحتلها القرار التأديبي والمتعلقة أساسًا بمدى إستمرارية أو قطع العلاقة بمكان العمل والمتابع إداريا إلا أننا لم نجد المشرع أعطى له تعريفا على خلاف الفقه والقضاء، فنجد الأستاذ عبد الوهاب البنداري أعطى له تعريفا، إذ قال عنه "أن القرار التأديبي لا يعد أن يكون قرار إداري؛ إذ هو إفصاح الإداري عن إرادتها الملزمة بما لها من سلطة بمقتضى القوانين واللوائح في الشكل الذي يتطلبه القانون بقصد إحداث أثر قانوني معين متى كان ذلك ممكنا وجائزا قانونا وكان الباعث عليه هو مصلحة عامة¹.

1- الضمانات المقررة للقاضي المتابع جزائياً في مواجهة عقوبة الإيقاف:

توجد ضمانات قبل صدور قرار الإيقاف وضمادات بعد صدور قرار، ومنها إستمرار القاضي الموقوف في تقاضي مرتبه، وذلك خلال مدة ستة أشهر، إبتداءً من صدور قرار الإيقاف، وكذلك ضمانات وجوب الفصل في الدعوى التأديبية خلال فترة الستة (06) أشهر التالية لصدور قرار الإيقاف.

بمقارنة المادة 02/66 من القانون العضوي رقم 11/04 المتضمن القانون الأساسي للقضاء المادة 02-67 من القانون نفسه نجد نوعاً من التناقض أو الاختلاف، حيث أن المادة 02-66 تنص على إرجاع القاضي الموقوف إلى وظيفته بقوة القانون في حالة إذا تأخر المجلس الأعلى للقضاء في الفصل في ملفه التأديبي خلال ستة أشهر (6) من تاريخ صدور الإيقاف التي نص عليها القانون، في حين أن المادة 02/67 تنص على أن القاضي الموقوف

¹ - خدير حنان، الرقابة القضائية على القرارات التأديبية في الوظيف العمومي، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير، تخصص قانون عام وإدارة عامة، كلية الحقوق، جامعة العربي بن مهيدي، أم البواقي-الجزائر، 2014/2013، ص10.

يبقى في حالة إنتظار إلى غاية صدور حكم نهائية في قضيته وهذا ما دام المجلس الأعلى للقضاء يتولى تحديد نسبة المرتب الذي يجب دفعه للقاضي عند نهاية ذلك الأجل المحدد بستة أشهر من دون أن يفصل في ملف القاضي الموقوف، وهذا معناه أن فترة إنتظار القاضي الموقوف قد تطول قبل أن سيحين موعد عقد الجلسة التأديبية، كما أشارت المادة 02/85 من القانون رقم 21/29 المؤرخ في 12 ديسمبر 1989، المتضمن القانون الأساسي للقضاء، المعدل والمتمم بالمرسوم التشريعي رقم 05/22، المؤرخ في 24 أكتوبر 1992 إلى منع نشر قرار الإيقاف بصفة صريحة، وهذا يعني الإمتناع عن نشر نبأ إحالة القاضي الموقوف على المجلس الأعلى للقضاء في شكله التأديبية، تقابلها المادة 02/65 في القانون العضوي رقم 11/04 المتضمن القانون الأساسي للقضاء وهذا في نصوص القانون فقط، بحيث أثبا الواقع وجود عدة حالات إخلال بهذه المادة 85 وفقا والمادة 02/65¹.

الفرع الثاني: المجال المهني

- الحق الموثق في الإطلاع على ملفه:

تمكن الضمانات للمهني في مجال التأديب في سلامة الإجراءات، سواءً في مرحلة التحقيق أو في مرحلة المحاكمة، ولتجنب تعسف السلطة التأديبية يجب الإعتراف للموظف العمومي بحق الإطلاع على ملفه قبل صدور أي عقوبة وهذا تم تكريسه من خلال نص المادة (58) من قانون التوثيق رقم 02/06 تنص واجب تمكينه من الإطلاع على ملفه التأديبي بنفسه أو بواسطة محامية أو وكيله.

- تمكين الموثق من تقديم ملاحظات أمام الجهة المختصة بالتأديب:

إن الإعتراف بحق الموظف في الإطلاع على ملفه يؤدي منطقيا بالسلطات التأديبية إلى الإعتراف بتمكين الموظف من تقديم ملاحظات كتابياً أو شفويا قبل تسليط أي عقوبة، ذلك ما

¹ - عبد الكريم بن منصور، سعيدة أعراب، في مدى جدية الضمانات المقررة لإستغلال القاضي العمومي، المجلة النقدية للقانون والعلوم السياسية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة تيزي وزو، المجلد 16، العدد 02، 2021م، ص241.

أكد عليه قانون الموثق رقم 02/06 في المادة (58) منه التي تنص "لا يجوز إصدار أي عقوبة تأديبية دون الإستماع إلى الموثق المعني بالأمر أو بعد استدعائه قانونا ولم يمثل لذلك يجب أن يستدعى الموثق المعني قبل 15 يوما على الأقل من تاريخ المحدد لمثوله عن طريق رسالة مضمونة مع إشعار بالإستلام أو عن طريق المحضر القضائي، ويمكنه الإطلاع على ملفه التأديبي بنفسه أو بواسطة محاميه أو وكيله، اما في الحالات التي يصدر فيها القرار غيابيا يمكن أن يكون محل المعارضة إلا أنه لم تحدد مواعيد المعارضة، وحماية لحقوق الموثق المتابع يجب على الموثق العضو في المجلس التأديبي او اللجنة الوطنية للطعن أن يطلب رده إذا كانت مصالحه تتعارض مع مصالح الموثق المتابع، كما يجب أن يطلب رده إذا كانت له رقابة أو مصاهرة مباشرة مهما كانت درجتها على عمود السبب وإلى الدرجة التأديبية من رقابة الحواشي مع الشاكي أو الموثق المتابع، عموماً حق الدفاع يعتبر حق مكسب دستورياً كفه الدستور لكل المواطنين سواسية تطبيقاً لما جاء في نص المادة 169 من قانون الإجراءات المدنية.

الطعن أمام اللجنة الوطنية:

الطعن أمام مجلس الدولة في الجزائر، اعتبرت قرارات المنظمات المهنية قرارات إدارية وذلك واضح من خلال القانون العضوي رقم 01/08 في مادته 02 التي تنص على اختصاصات مجلس الدولة بأنه يفصل في الطعون بإستئناف القرارات الصادرة ابتداءً من قبل المحاكم الإدارية، منها القرارات الصادر عن المؤسسات العامة المهنية كقرارات التسجيل بالجدول والإغفال وشهادات التدريب الصادرة عن منظمات المحامين، ويفصل في الطعون بالإلتماس ومدى شرعية القرارات التنظيمية والفردية الصادرة عن السلطات الإدارية المركزية والهيئات العمومية والمنظمات المهنية الوطنية، حيث يفصل في قرارات اللجان الوطنية للطعن في قرارات التأديب لمنظمات المحامين والغرف الخاصة بالموثقين والمحضرين¹.

¹ - خالي خديجة، مفهوم الموثق وتحديد نطاق مسؤوليته في القانون الجزائري، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص حقوق وحرريات، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، 2017/2018، ص84-85.

وهناك عدة أنواع للطعن ومن بينها:

الطعن العادي أمام مجلس الدولة، القرارات الصادرة عن اللجنة الوطنية للطعن العادي أمام مجلس الدولة بصفته قاضي الموضوع، عملاً بأحكام المادة (09) من القانون العضوي 01/98 المتعلقة بتحديد إختصاصات مجلس الدولة وتنظيمه، وعملاً بالمادة (201) من قانون الإجراءات المدنية والإدارية.

الطعون بالمعارضة: جاء في نفس المادة (953) من قانون الإجراءات المدنية والإدارية بعريضة موقعة من محام معتمد لدى مجلس الدولة وقرار مجلس الدولة في المعارضة يكون حضورياً في جميع الأحوال ولا يجوز المعارضة فيه.

الطعن بالنقض أمام مجلس الدولة: يجوز الطعن في قرارات اللجنة الوطنية أمام مجلس الدولة، وفقاً لتشريع المعمول به وتحدد المادة (256) من قانون الإجراءات المدنية والإدارية أجل الطعن بالنقض بشهرين من تاريخ التبليغ بالقرار محل الطعن.

الطعن بالإلتماس بإعادة النظر: يعد إلتماس إعادة النظر طريق طعن ثانٍ بنفرد به مجلس الدولة الجزائري، حيث يرفع أمامه فقط ضد القرارات الصادرة عنه وهو ما أكدته المادة (966) ق إ م إ التي تنص على أنه "لا يجوز الطعن بالإلتماس بإعادة النظر إلا في القرارات الصادرة عن مجلس الدولة" وحصرت المادة (697) إلتماس إعادة النظر إلا في القرارات الصادرة عن مجلس الدولة، وحصرت المادة (967) إلتماس إعادة النظر وجهين إثنين إذا اكتشف أن القرار قد صدر بناء على وثائق مزورة قدمت لأول مرة أمام مجلس الدولة¹.

إذا حكم على خصم بسبب عدم تقديم وثيقة قاطعة كانت محتجزة عند الخصم، وحدد المشرع أجل الطعن بطرق إلتماس إعادة النظر بشهرين إثنين يسري من تاريخ التبليغ الرسمي للقرار، أو من تاريخ إكتشاف التزوير، أو من تاريخ إسترداد الوثيقة المحتجزة بدون حق (م 368) قانون الإجراءات المدنية الأخير، لا تسمح المادة (669) برفع إلتماس إعادة النظر من

¹ - المادة 953 من قانون الإجراءات الإدارية والمدنية.

جديد ضد قرار مجلس الدولة الفاصل في الإلتماس ومن الآثار المترتبة على لجوء الموثق إلى طريق إلتماس إعادة النظر في قرار مجلس الدولة هو أنه لا يترتب على سلوك هذا الطريق وقف تنفيذ القرار المطعون فيه إلا أن القرار في هذه الأحوال يعتبر نهائياً وحائز للقوة التنفيذية، ومع ذلك يجوز أن يطلب الموثق صاحب المصلحة من محكمة الإلتماس؛ أي من مجلس الدولة الحكم بوقف التنفيذ مؤقتاً إلى ان يفصل في موضوع الطعن، وذلك خاصة في الأحوال التي يخشى فيها من تمام التنفيذ كالعزل مثلاً وما يترتب عنه من ضرر جسيم يتعذر تداركه وذلك إذا تم التنفيذ قبل الفصل في الطعن، حيث يصعب أو يتعذر تدارك الوضع عند إعادة الحال إلى ما كان عليه إذا حكم لصالح الموثق الطاعن¹.

4-العقوبات الإدارية المتعلقة بالسرقة العلمية:

تختلف الجزاءات الإدارية على حسب المعيار المعتمد في تصنيفها، فمن حيث موضوعها تنقسم إلى جزاءات إدارية مالية وأخرى، ومن حيث أثارها تنقسم الجزاءات الإدارية إلى جزاءات أصلية وأخرى تبعية وأخرى تكميلية، من حيث الجهة التي توقع عليها الجزاء تنقسم إلى عقوبات شخصية وأخرى عينية، وبالرجوع للجزاءات المتعلقة بالسرقة العلمية نجد أن القرار رقم 1082 المتعلقة بالوقاية من السرقة العلمية قد وُضف الجزاءات الإدارية من حيث الجهة المصدرة².

بالنسبة للأستاذ الباحث أو الأستاذ الباحث الإستشفائي:

قرارات تأديبية منصوص عليها في الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 يوليو 2006 القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية وهي عقوبات من الدرجة الرابعة تتمثل في قرار التنزيل إلى الرتبة السفلى مباشرة أو التسريح من العمل وفقاً لمقتضيات المادة 163 من نفس القانون، ذلك لأن الأستاذ يأخذ صفة الموظف العام داخل مؤسسات التعليم العالي، وبالتالي فهو يخضع

¹ - المادة 699 من قانون الإجراءات الإدارية والمدنية.

² - بوخميس سهيلة، حسام بوججر، الجزاءات الإدارية كآلية للحد من السرقة العلمية، قراءة تحليلية للقرار رقم 1082 المؤرخ في 27 ديسمبر 2020، مخبر الدراسات القانونية البيئية، جامعة 8 ماي 1945، قالمة، الجزائر، 2022/01/31، ص311.

لهذا النص تطبيقاً لنص المادة الثانية منه التي تنص "يطبق هذا القانون الأساسي على الموظفين الذين يمارسون نشاطهم في المؤسسات والإدارات العمومية، المؤسسات العمومية والإدارية المركزية في الدولة والمصالح غير المركزية التابعة لها والجماعات الإقليمية والمؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي والتكنولوجي وكل مؤسسة يمكن أن يخضع مستخدموها لأحكام القانون الأساسي"، وعلى هذا الأساس فإن مرتكب السرقة العلمية والذي يحمل صفة أستاذ موظف توقع عليه جزاءات إدارية من الدرجة الرابعة، التي تتلائم مع طبيعة الخطأ الذي يصنف بدوره من الدرجة الرابعة وهو تزوير الشهادات أو المؤهلات أو كل وثيقة سمحت له بالتوظيف أو الترقية حسب مقتضيات المادة 181 من النص المذكور أعلاه¹.

بالنسبة للطالب: جزاءات تصدرها اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء حسب مقتضيات نصي المادتين 28/26 من نفس القرار.

قرار إبطال المناقشة وسحب اللقب الحائز عليه إذا تم إكتشاف السرقة العلمية بع أو أثناء المناقشة وحصول مرتكب المخالفة على اللقب سواءً تعلق الأمر بشهادة الدكتوراه أو التأهيل الجامعي، وكذلك قرار وقف نشر الأعمال العلمية إذا كانت لم تصل إلى مرحلة النشر أو سحبها إذا كانت قد نشرت بالفعل، وهناك جزاءات يصدرها مجلس تأديب وحدة التعليم والبحث وفق مقتضيات نص المادتين 16 و 27 من القرار رقم 1082 المتعلق بالوقاية من السرقة العلمية، وهي إقرار إبطال المناقشة ويكون قبل أو أثناء مناقشة العمل العلمي، فبمجرد ثبوت الفعل المرتكب على الطالب من قبل مجلس التأديب وحدة التعليم والبحث، يتم إصدار القرار بسحب اللقب الحائز عليه بعد مناقشة العمل العلمي ويستري الأمر بالنسبة للدرجة العلمية الحائز عليها ليسانس أو الماستر أو دكتوراه أو التخصص الحائز عليه مهني أو أكاديمي².

1 - القرار الوزاري رقم 1082، مرجع سابق.

2 - القرار الوزاري رقم 1082، المرجع نفسه.

قرارات تأديبية منصوص عليها في القرار رقم 371 المؤرخ في 11 يوليو 2014، والمتضمن إحداث المجالس التأديبية ويحدد تشكيلها وسيرها، فحسب المادة 12 منه فإن كل تزوير واستعمال مزور وتحوير لمحتوى الوثائق البيداغوجية والإدارية يعتبر خطأ من الدرجة الثانية ويقابله عقوبات من الدرجة الثانية منصوص عليها بموجب نص المادة 15 من نفس القرار، وهي الإقصاء من المادة أو الوحدة التعليمية، وبالتالي عدم المصادقة على النتائج المحصل عليها في هذه المادة أو الوحدة، أو الإقصاء من السداسي أو من السنة الجارية على حسب ما إذا كان طالب ليسانس أو ماستر، وهذا يؤدي عنها إلى المصادقة على النتائج التي تكون قد حصل عليها في هذا السداسي أو في هذه السنة أو الإقصاء لسداسين أو سنتين باحتساب السداسي أو السنة الجارية¹.

الإجراءات المتعلقة بالأستاذ:

تختلف الإجراءات بالنسبة للأستاذ، حيث يكون التحقيق في مدة لا تتجاوز 45 يوما من تاريخ إخطار الأستاذ بالواقعة، وفي حالة ثبوت الواقعة من طرف اللجنة يحيل مسؤول وحدة التعليم الملف إلى اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء في الآجال المحددة في المادة (166)، حينها يبلغ الأستاذ كتابيا بملفه التأديبي ويبلغ عن طريق بريد مؤمن عليه رفقة وصل الإستلام، أما اللجنة متساوية الأعضاء في أجل 15 يوم من تحريك الدعوى التأديبية، بعدها تستمتع اللجنة قبل اجتماعها لأحد الأعضاء لجنة الآداب والأخلاقيات بخصوص الواقعة ويحضر الأستاذ شخصيا، إلا إذا كان له ظرفاً قاهراً يمكنه جلب من يعوضه ويبلغ اللجنة بهذا الشخص وبعد انعقاد اجتماعها يبلغ المعنى بالعقوبة في أجل 8 أيام من تاريخ اتخاذ القرار حينها يمكن للأستاذ الباحث الطعن في القرار حسب الآليات القانونية المعمول بها².

¹ - القرار رقم 371، المؤرخ في 11 يونيو 2014، والمتضمن إحداث المجالس التأديبية ويحدد تشكيلها وسيرها.

² - المادة 166 من الأمر 03/06، للوظيفة العامة.

الفرع الثالث: في مجال التعليم العالي

آليات الوقاية من السرقة العلمية تضمنت المواد 4 و 7 من القرار الوزاري 1082 الذي النص على آليات للتحسيس وتدابير وقائية أهمها:

التحسيس والتوعية، حيث نص القرار على تنظيم دورات تدريبية وندوات وملتقيات وأيام دراسية لفائدة الطلبة، والأساتذة الباحثين، والأساتذة الباحثين الاستشفائيين الجامعيين، والباحثين الدائمين الذين يحضرون أطروحات الدكتوراه حول مواضيع التوثيق العلمي مع إمكانية إدراج مادة أخلاقيات البحث العلمي في كل أطوار التكوين العالي، كما يتم وضع برنامج تحسيبي عن طريق نشر دعائم إعلامية توعيمية حول مخاطر السرقة العلمية وكيفية تجنب الوقوع فيها.

كما نصت نفس المادة في مضمونها مع ضرورة إجبار الباحثين بجميع الفئات بإمضاء تعهد بالنزاهة العلمية أثناء إيداعه أي بحث علمي على مستوى الهيئات العلمية والإدارية للمؤسسات الجامعية، وبخصوص تدابير التوعية الخاصة بتنظيم تأطير التكوين في الدكتوراه بخصوص ظاهرة نص القرار 1082 (2020) على ضرورة إحترام التخصص والمجال البحثي لكل أستاذ باحث أو باحثة دائم عند تكليفهم بالإشراف ومراعاة ذلك أيضاً عند تشكيل لجان لمناقشة المذكرات والأطروحات، كما أن إختيار مواضيع مذكرات التخرج وعناوين الأطروحات يكون بناءً على إختيار يكون من قاعدة بيانات تنشئ لهذا الغرض من أجل تجنب تكرار المواضيع وتجنب عملية النقل العرضي لمحتوى البحوث، كما ألزم القرار طالب الدكتوراه والأستاذ بتقديم تقرير سنوي يعبر عن حالة تقدم أعماله البحثية، أما الهيئات العليا ناهيك على ميثاق الأطروحة التي يجب على طالب الدكتوراه الإمضاء عليه، أما من حيث التدابير الوقائية فنص القرار على ضرورة تأسيس على مستوى الإلكترونية لمؤسسات التعليم العالي والبحث العلمي قاعدة بيانات لكل الأعمال البحثية من قبل الطلبة والأساتذة الباحثين والأساتذة الإستشفائيين الجامعيين والباحثين الدائمين¹، وتشمل الأعمال البحثية مذكرات الماستر والدكتوراه

¹ - عبد الجليل طواهرية، آليات السرقة العلمية على ضوء القرار الوزاري 1082، مرجع سابق، ص 235.

والمجستير وحتى تقارير التربصات الميدانية التي تعتبر أول البحوث التي يتقدم بها الطلبة في إنهاء دراستهم للطور الأول أو طور الليسانس، ويؤكد القرار الوزاري 1082 (2020) في شقه المتعلق بالتدابير الوقائية بإمكانية استخدام برمجيات متخصصة ومجانية ومدفوعة في كشف السرقات العلمية باللغة الأجنبية¹.

- **التدابير العقابية:** تناول القرار الوزاري 1082 (2020) التدابير العقابية في 22 مادة، توزعت إلى 9 مواد خاصة بإجراءات النظر بالنسبة للطلاب و (9) مواد خاصة أخرى بالنسبة لإجراءات النظر الخاصة بالأستاذ و 4 مواد تتعلق بإبطال مناقشات وسحب شهادات تثبت تورط أصحابها في سرقة علمية مثبتة.

- **الإجراءات المتعلقة بالطالب:** يعد وجوب إخطار من أي شخص كان بوقوع السرقة العلمية من طرف الطالب، كما هي محددة في المادة (3) من هذا القرار عن طريق تقرير كتابي مرفق بأدلة ثبوتية يسلم التقرير إلى مسؤول وحدة البحث والتعليم، عميد الكلية، مدير معهد الجامعة، مدير معهد بالمركز الجامعي بعدها يتم إحالة التقرير إلى لجنة الآداب والأخلاقيات على مستوى المؤسسة للبت في الموضوع بعد التحري والتحقيق اللازمين في أجل لا يتعدى 30 يوماً من تاريخ الإخطار بالواقعة من طرف اللجنة، يحيل المسؤول وحدة التعليم الملف إلى مجلس التأديب الوحده بعد الاستماع لطالب.

- **والتحريات اللازمة بشأنه** وفقاً للمادة 19 من نفس القرار، فإنه بعد دراسة ملف الأستاذ المتهم وإجراء جميع التحقيقات والتحريات اللازمة تقوم لجنة الآداب والأخلاقيات للمؤسسة بتقديم تقريرها إلى مسؤول المؤسسة في أجل لا يتعدى 45 يوماً ابتداءً من تاريخ الإخطار بالواقعة، ونصت المادة 20 كم نفس القرار على أنه عندما يتضمن تقرير لجنة الآداب والأخلاقيات للمؤسسة ثبوت وقوع الجريمة يتولى مدير المؤسسة إخطار اللجنة المتساوية

¹ - عبد الجليل طواهرية، المرجع السابق، ص235.

الأعضاء في الآجال المحددة؛ أي أن في الآجال المحددة في 45 يوماً ابتداءً من تاريخ معاناة الخطأ وإخبار الأستاذ كتابيا بالأخطاء المنسوبة إليه والإطلاع على ملفه التأديبي، كما يحق للأستاذ أن يبلغ بتاريخ مثوله أمام اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في أجل 15 يوماً من تاريخ تحرير الدعوى التأديبية وهذا ما ورد في المادة 21 من نفس القرار، تستمع اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء إلى التقرير الذي يقدمه أحد أعضاء لجنة الآداب والأخلاقيات للمؤسسة، حيث يجب أن يتضمن التقرير جميع الوقائع المنسوبة والأدلة المادية التي تؤكد وتثبت صحة وقوع السرقة العلمية، ثم تستمع إلى الأستاذ المتهم للدفاع عن نفسه والرد على الوقائع المنسوبة إليه، هذا طبقاً لنص المادة 22 من نفس القرار، كما أن المادة 23 من نفس القرار تلزم الأستاذ المتهم أن يمثل شخصياً أمام اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء ويمكنه أن يقدم ملاحظاته كتابياً أو شفويًا، وله الحق في الاستعانة بمدافع أو موظف يختاره بنفسه للدفاع عنه، كما يمكنه أن يمثله في حالة تعذر غيابه بعد تقديمه إلتماساً من اللجنة المتساوية الأعضاء، وفي كلتا الحالتين يستلزم إخطار هذه الأخيرة كتابياً بأسماء الأشخاص الذين إختارهم للدفاع عنه أو تمثيله قبل ثلاثة أيام من انعقاد اللجنة، وقد ألزمت المادة 246 اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء بتسجيل الوقائع المنسوبة للمتهم كما وردت في تقرير مجلس الآداب والأخلاقيات للمؤسسة، بالإضافة إلى دفع وملاحظات الطرف المتهم أو دفاعه.

وطبقاً للمادة 25 فإنه يتم تبليغ الأستاذ المتهم بالقرار المتضمن العقوبة التأديبية في أجل لا يتعدى ثمانية أيام ابتداءً من تاريخ اتخاذ القرار ويحفظ ملفه الإداري، وللاستاذ حق الطعن في القرار الصادر ضده أمام لجنة الطعن المختصة وفقاً للشروط والآجال المنصوص عليها في التشريع الساري المفعول¹.

¹ - محالفة صبيحة، دربين مها، مكافحة جريمة السرقة العلمية في القانون الجزائري، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في العلوم القانونية، تخصص قانون جنائي وعلوم جنائية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أكلي محند أولحاج، البويرة، 2021/2020، ص56، 61.

خلاصة الفصل:

لقد تطرقنا في الفصل الثاني إلى أخلاقيات المهنة من مقتضيات السياسة الوقائية لمكافحة الفساد الإداري، ولقد تناولنا في المبحث الأول جوانبه الموضوعية التي ترتبط بتكريس نماذج عن أخلاقيات المهنة منها مدونات أخلاقيات المهنة في مؤسسات التعليم العالي والقضاء.

مدونات عن أخلاقيات مهنة التعليم العالي، ونجد أن هناك ثلاثة أشياء تدرج تحت نشاط التعليم العالي وهي التدريس والبحث وخدمة المجتمع، أما مدونات أخلاقيات مهنة القضاء فهي على القاضي أن يلتزم في كل الظروف بواجب التحفظ واتقاء الشبهات والسلوكات الماسة بحياة واستقلاليتة.

أما المبحث الثاني من الفصل الثاني فتطرقنا إلى التكريس الإجرائي لأخلاق بعض المجالات المهنية، المطلب الأول فيه الإجراءات التي تتخذها ضد القاضي المخل بواجباته منها أولاً إعلام القاضي بخطئة، أما المطلب الثاني تطرقنا إلى الضمانات الممنوحة للمتابع بإخلال بمدونات أخلاقيات المهنة.

بالنسبة للقاضي حقه في الإطلاع على ملفه وكذلك بالنسبة للأستاذ الجامعي أو الطالب حقه في الإطلاع على ملفه.

الختامة

الخاتمة

إن الإلتزام بأخلاقيات المنة من طرف الموظف من خلال القيام بواجباته المهنية وذلك من خلال الإخلاص والتفاني في الخدمة العمومية وحفظ الأسرار المهنية وطاعة رئيسه، وهي الوسيلة لسير الإدارة العمومية باحترافية وشفافية ونزاهة والابتعاد عن الفساد الإداري في مختلف مجالاته.

- النتائج:

1. أخلاقيات المهنة عنصر أساسي لا يمكن الاستغناء عنها في مجال الوظيفة العامة والإدارات، وهي أساس سير الإدارة العمومية بطريقة جيدة وفعالة.
2. تغليب المصلحة العامة على الخاصة من طرف الموظف، وذلك لأن الموظف يتحلى بأخلاقيات المهنة بكل صدق.
3. إكتساب صفة ثقة الأفراد وذلك من خلال إتباع المؤسسة لأخلاقيات المهنة من طرف عمالها الذين يشتغلون بها.
4. إبتعاد الموظف عن كل التصرفات المنافية لأخلاق كالرشوة مثلا وذلك من أجل تقديم صورة حسنة عليه وعلى المؤسسة التي يعمل بها.
5. تبرير الموظف لغيابه، وهذا من أجل استمراريته في مكان عمله وكذلك لإستمرارية المرفق العمومي.
6. إتباع الأوامر التي يطلبها رئيسه من الموظف وطاعته المسامرة له.
7. إتباع الموظف للقانون الأساسي للوظيفة لكي يتسنى له كيفية التعامل مع رئيسه.
8. هي الوسيلة التي يرتقى بها الموظف في مجاله المهني وإعطائه مكانة عالية من طرف مديره.

9. التصريح بالامتلاكات بأكملها من طرف الموظف.
10. إتباع أخلاقيات المهنة تعتبر بمثابة وقاية للموظف من السلوكيات والقيم السلبية وتزيد من ثقة الموظف بنفسه وعاداته المهنية الإيجابية.
11. تعتبر من الأسس التي يتم من خلالها تقييم سلوك الموظفين وجميع العاملين في العمل في جميع المواقف والظروف الخاصة بالعملية المهمة.
12. تعتبر من المعايير والقواعد الأساسي الخاصة بتعديل وتقويم التصرفات الموظف المهني في العمل والمؤسسات المهنية من حيث توجيههم للطريق السليم في العملية المهنية من حيث تعاملهم واحترامهم للعلاقات المهنية.
13. تعتبر بمثابة وقاية للموظف من السلوكيات والقيم السلبية وتزيد من ثقة الموظف بنفسه وعاداته المهنية الإيجابية.
14. تعزيز وتحسين سمعة المؤسسة المهنية الأخرى وفي السوق المهني.
15. تعتبر من المؤسسات المهنية الموثوق بها من حيث عدم تسريب وإفشاء الأسرار المهنية
16. تعتبر ذات موظفين أكفاء مهنيا وخاصة عندما تكون الثقة المهنية عالية بهم من حيث تفويضهم بالعديد من المهام المهنية الكبيرة.

- التوصيات:

1. تكبير مفهوم الأخلاق المهنية لقيام المؤسسات على أسس الصدق، الأمانة، التواضع، الشفافية والاستقامة.
 2. إعطاء دروس أكثر لتلاميذ للأجيال الصاعدة من أجل ترسيخ القيم الأخلاقية.
- يجب إعطاء دروس أكثر في المجالس الدينية من أجل استمرارية هذه الأخلاق في المجتمع والإدارة.

قائمة المصادر والمراجع

قائمة المصادر والمراجع

أولاً: المصادر

- القرآن الكريم

أ) النصوص القانونية

1. القانون العضوي رقم 04-12 مؤرخ في رجب عام 1425 الموافق 6 سبتمبر سنة 2004 يتعلق بتشكيلة المجلس الأعلى للقضاء وعمله وصلاحيته .
2. القانون العضوي رقم 04-11، المؤرخ في 21 رجب عام 1425 هـ الموافق 06 سبتمبر 2004م، يتضمن القانون الأساسي للقضاء.
3. القانون 02/06، المؤرخ في 20 فبراير سنة 2006، يتضمن مهنة الموثق، الصادرة بالجريدة الرسمية رقم 14، المؤرخ في يوم الأربعاء صفر عام 1427 والموافق مارس 2006.
4. الأمر 06-01 المؤرخ في 21 محرم 1427 الموافق 20 فبراير 2006 يتضمن قانون الوقاية من الفساد ومكافحته الصادر في الجريدة الرسمية
5. الأمر رقم 03/06، المؤرخ 2006/07/19 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ح ر، عدد 46، بتاريخ 2006/07/16.
6. القرار رقم 371، المؤرخ في 11 يونيو 2014، والمتضمن إحداث المجالس التأديبية ويحدد تشكيلها وسيرها.
7. القرار رقم 991. المؤرخ في 10 ديسمبر 2020 يتضمن انشاء لجان الآداب والأخلاقيات في مؤسسات التعليم العالي والبحث العلمي.
8. المرسوم الرئاسي رقم 04-128 المؤرخ في 10 ابريل 2006 . الجريدة الرسمية العدد 26.
9. ميثاق الأخلاقيات والآداب الجامعية وزارة التعليم العالي والبحث العلمي أبريل 2010

10. ميثاق الآداب والأخلاقيات الجامعية وزارة التعليم العالي والبحث العلمي 2021 .

ثانيًا: قائمة المراجع

(1) الكتب العامة:

1. الفيروز أبادي مجد الدين ، القاموس المحيط، فصل حاء، دار الحديث، القاهرة-مصر، 2008.

2. لويس معلوف، المنجد في اللغة، دار المشرق، ط20، بيروت-لبنان، 1986.

3. مصطفى يوسف كافي، الإعلام والفساد الإداري و المالي وتداعياته علي العمل

الحكومي ، مكتبة طريق العلم ، دار الحامد للنشر والتوزيع الأردن عمان

4. سعيد الشتوي، المسألة التأديبية للموظف العام، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية- مصر، 2008م.

(2) الكتب المتخصصة:

5. حيارى سامية، الأدب والأخلاق في الأندلس في عصر الطوائف والمرابطين، دار قرطبة، ط1، 2009.

6. دياب خلف الله وليد، أخلاقيات ممارسات العلاقات العامة، دار اليازوري، للنشر والتوزيع، الطبعة العربية، 2014.

7. رحباني رشيد، دليل الموظف والوظيفة العمومية (دراسة تحليلية مقارنة لأحكام الأمر رقم 03/06 المؤرخ في جويلية سنة 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية)، دار النجاح للكاتب، الجزائر، 2012م.

8. الرشيد فيصل صلا، أخلاقيات مهنة العلم والعلماء بين النظرية والتطبيق، دار النشر مريم أهند.

9. زحماوي كمال، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، دار هومة، الجزائر، 2002م.

10. الزيدي طه أحمد، المسؤولية الأخلاقية في الإعلام الإسلامي، دراسة تأصيلية وتحليلية لأخلاقيات الإعلام في موثيق الشرق الإسلامي، دار الفجر، العراق، دار النفائس للنشر والتوزيع، الأردن، ط1، 2013.

11. سعيد مقدم، أخلاقيات الوظيفة العامة: دراسة نظرية تطبيقية من زاوية التأصيل الحقوق والإلتزامات لنظام التأديبي للموظفين، شركة دار الأمة للطباعة والنشر والتوزيع، ط1، 1997.
 12. سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة، ديوان المطبوعات الجامعية، ط2، 2010.
 13. الشريف عبد العزيز خالد، أخلاقيات الإعلام، دار يافا العلمية للنشر والتوزيع، ط1، 2014.
 14. عبد القادر خضير، المجلس الأعلى للقضاء النظام التأديبي للقاضي الجزائري، النشر الجامعي الجديد، الجزائر، 2016م
 15. علي حسنين أحمد جابر، أخلاقيات العمل بين الديم والمجتمع، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، دار النشر مكتبة العلم/ 2010.
 16. نجم عبود نجم، أخلاقيات الإدارة ومسؤولية الأعمال في شركات الأعمال، مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع، 2006
- (أ) الأطروحات والرسائل والمذكرات
- 1) الأطروحات:
1. بوادي مصطفى، ضمانات الموظف العام في المجال التأديبي "دراسة مقارنة بين القانونين الفرنسي والجزائري"، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه، تخصص قانون عام، كلية الحقوق، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان-الجزائر، 2014/2013.
 2. حاحة عبد العالي الآليات القانونية لمكافحة الفساد الإداري في الجزائر اطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه في الحقوق كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة محمد خيضر بسكرة 2012-2013.
 3. قوسم حاج غوني، مبدأ التناسب في الجزاءات التأديبية والرقابة القضائية عليه (دراسة مقارنة)، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه في القانون العام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان-الجزائر، 2007/2006

4. محمد الأحسن، النظام القانوني للتأديب في الوظيفة العامة (دراسة مقارنة)، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه، تخصص قانون عام، كلية الحقوق، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان-الجزائر، 2016/2015.

(2) الرسائل:

1. أسامة محمد خليل الزيناتي، دور أخلاقيات المهنة في تعزيز المسؤولية الاجتماعية في المستشفيات الحكومية الفلسطينية (مجمع الشفاء الطبي نموذجًا)، قدمت هذه الدراسة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في برنامج القيادة والإدارة، تخصص: قيادة وإدارة أكاديمية الإدارة والسياسة للدراسات العليا بالمشاركة مع جامعة الأقصى، 2014.

2. بن علي عبد الحميد، طرق إنقضاء العقوبة التأديبية الصادرة ضد الموظف العام (دراسة مقارنة)، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير، تخصص قانون العام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، الجزائر، 2011/2010.

3. حمايتي صباح، الآليات القانونية لمواجهة القرارات التأديبية للموظف العام في التشريع الجزائري، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير، تخصص تنظيم إداري، كلية الحقوق، جامعة الوادي-الجزائر، 2014/2013م.

4. خدير حنان، الرقابة القضائية على القرارات التأديبية في الوظيف العمومي، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير، تخصص قانون عام وإدارة عامة، كلية الحقوق، جامعة العربي بن مهيدي، أم البواقي-الجزائر، 2014/2013.

5. زهوانى محمد شريف تأثير أخلاقيات المهنة في مكافحة الفساد الإداري مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات ماستر أكاديمي كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير جامعة قاصدي مرباح ورقلة سنة 2018/2017.

6. لويزة دحيمان، تأثير أخلاقيات الإدارة على عملية توظيف الموارد البشرية في الجزائر، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير، تخصص: إدارة الموارد البشرية، كلية العلوم السياسية والإعلام، قسم الماجستير، جامعة الجزائر3، 2012/2011م.

(3) مذكرات الماستر:

1. خالي خديجة، مفهوم الموثق وتحديد نطاق مسؤوليته في القانون الجزائري، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص حقوق وحرقات، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة أحمد دراية، أدرار، 2018/2017.
2. سارة مباني، أثر الالتزام بأخلاقيات المهنة على أداء العاملين في المستشفيات، دراسة حالة المؤسسة العمومية مقرة، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر، تخصص إستراتيجية وتسويق، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، قسم علوم التسيير، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، 2016/2015م
3. غراب شامية، المجلس الأعلى لقضاء كهينة تأديبية في التشريع الجزائري، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة محمد خيضر، بسكرة-الجزائر، 2019/2018.
4. محالفة صبيحة، دربين مها، مكافحة جريمة السرقة العلمية في القانون الجزائري، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في العلوم القانونية، تخصص قانون جنائي وعلوم جنائية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أكلي محند أولحاج، البويرة، 2021/2020، ص56.
5. وافية شراد، مساهمة أخلاقيات الإدارة في مكافحة الفساد الإداري، دراسة حالة مؤسستي سوناطراك وسونلغاز، مذكرة مكملة من متطلبات نيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص: قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2015/2014م.

(ب) الدوريات والمقتنيات:

1. بلبال حسناوي. زواو ضياء الدين أسباب الفساد الإداري والمالي وإستراتيجية مكافحته مجلة بحوث الإدارة والاقتصاد جامعة فرحات عباس سطيف المجلد 1 العدد 2 جوان 2019
2. بن عيسى زهر ، أخلاقيات المهنة في المنظمة وفقاً للأمر 06-03 بين الإلزامية والرهانات المستقبلية، مجلة الإجتهد القضائي، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر، المجلد 12، العدد 01، 25 مارس 2020.

3. بن منصور عبد الكريم ، سعيدة أعراب، في مدى جدية الضمانات المقررة لإستغلال القاضي العمومي، المجلة النقدية للقانون والعلوم السياسية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة تيزي وزو، المجلد 16، العدد 02، 2021م.
4. بواقواس زرفة، الهوية المهنية وأخلاقيات العمل في المؤسسة الجزائرية، دراسة تحليلية للمؤسسة الجزائرية، مجلة علوم الإنسان والمجتمع، جامعة بسكرة، 2018.
5. بوحلاسة عمر، المسؤولية المهنية للموثق، مجلة الموثق، الغرفة الوطنية للموثقين، العدد 8، الجزائر، 2002م.
6. بوخميس سهيلة، حسام بوحجر، الجزاءات الإدارية كآلية للحد من السرقة العلمية، قراءة تحليلية للقرار رقم 1082 المؤرخ في 27 ديسمبر 2020، مخبر الدراسات القانونية البيئية، جامعة 8 ماي 1945، قالمة، الجزائر، 2022/01/31.
7. بوقصبة إيمان ، دور أخلاقيات الأعمال في قمع الفساد الإداري، مجلة العلوم القانونية والسياسية، جامعة العربي التبسي، تبسة، العدد17، جانفي 2018.
8. حاكم أسماء ، لخضر دولي، مساهمة أخلاقيات الإدارة في رفع مستوى الأداء الوظيفي، مجلة البشائر الاقتصادية، جامعة طاهري محمد، بشار، المجلد3، العدد2، جوان 2014.
9. خليفي محمد ، تفعيل الرقابة على اخلاقيات كآلية للوقاية من جرائم الفساد في القانون الجزائري، مجلة الإجتهد القضائي، المركز الجامعي، النعامة، الجزائر، المجلد 13، العدد 02، 31 أكتوبر 2031.
10. درواش لمين، عباس لخضر، أخلاقيات مهنة الأستاذ الجامعي وأهميتها في تحسين قدرات الطلبة، مجلة مفاهيم للدراسات الفلسفية والإنسانية المعمقة، جامعة زيان عاشور، الجلفة، العدد السادس، 9 سبتمبر 2017.
11. دروم أحمد ، عبد الله مرزق، أهم الإشكالات الأخلاقية وأساليب إرساء أخلاقيات الإدارة في المؤسسة، مجلة الدفاتر الاقتصادية، مخبر مكيماد، جامعة زيان عاشور بالجلفة، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، الجزائر، المجلد 12، العدد 2، 2012.

12. زرقون سارة ، دور أخلاقيات الإدارة في تكريس الشفافية اللازمة لتحسين الخدمة العمومية، مجلة المقاولاتية والتنمية المستدامة، جامعة 20 أوت 1955، سكيكدة، الجزائر، المجلد 13، العدد 1، 2021.
13. شرع قدور .مشوش مراد . أخلاقيات المهنة ودورها في مكافحة الفساد في مجال الوظيفة العامة .مداخلة مقدمة في اليوم الدراسي حول انعكاسات تحولات الدولة في مجال الوظيفة العامة كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة غرداية 31 مارس 2021 .
14. صراع كريمة ، حورية بدرانية، الإلتزام بأخلاقيات العمل داخل المنظمة كأداة للحد من الفساد الإداري، مجلة التنمية والإقتصاد التطبيقي، جامعة المسيلة، العدد4.
15. صوفي إيمان ،أ.قوراري مريم .حوكمة الشركات كآلية للحد من الفساد المالي والإداري ،مداخلة في ملتقى وطني بعنوان: أخلاقيات العمل كأداة للحد من ظاهرة الفساد الإداري في الدول النامية ،كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير
16. الطرونة تحسين ، أخلاقيات القرارات الإدارية، مؤتمة للبحوث والدراسات، جامعة مؤتمة، المجلد 5، العدد2، 1990.
17. طوبال إبراهيم ، أثر مفهوم أخلاقيات المهنة بين الوعي وتحسين الأداء، الأستاذ الجامعي نموذجًا، مجلة الميدان للعلوم الإنسانية والإجتماعية، جامعة الجلفة، المجلد 3، العدد (2021).
18. عاتي يمينة .الفساد الإداري والمالي مفاهيمه ،أسبابه وأشكاله وأثاره على التنمية الاقتصادية ،مداخلة مقدمة في الملتقى الدولي بعنوان الفساد وتأثيره على التنمية الاقتصادية المقدمة يوم 24.25 أبريل 2018 ،كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير جامعة محمد خيضر بسكرة.
19. عثيمانى أمينة تحليل الأسس النظرية للأخلاقيات في الإدارة وآليات إرسائها دراسة حالة الجامعة الجزائرية مجلة العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية جامعة المدية العدد14 -2015.
20. عمروش سليم، قراءة قانونية نقدية في تشكيلة المجلس الأعلى للقضاء الجزائري، دفاثر السياسية والقانون العدد 19 جوان 2018 .

21. كرام محمد الأخضر، دور أخلاقيات المهنة في مكافحة الفساد الإداري في الدول العربية، دراسة تحليلية لمؤشرات مدركات الفساد الإداري، المجلة الجزائرية للأمن والتنمية، جامعة الوادي، المجلد9، العدد2، جويلية 2020.
22. كريمة صراع، حورية بدرانية، الإلتزام بأخلاقيات العمل داخل المنظمة كأداة للحد من الفساد الإداري، مجلة التنمية والإقتصاد التطبيقي، جامعة المسيلة، العدد4.
23. ماينو الجيلالي. أخلاقيات مهنة القضاء في المواثيق الدولية والتشريعات العربية والشريعة الإسلامية. مجلة الاجتهاد للدراسات القانونية والاقتصادية المركز الجامعي تمنغاست الجزائر ع 2 جوان 2013 .
24. هدلي فواز، مساهمة أخلاقيات الإدارة في تحقيق التنمية والنجاح الإداري قراءة في بعض التجارب الدولية، مجلة المقاولاتية والتنمية المستدامة، جامعة حسيبة بن بوعلي، الجزائر، المجلد2، العدد1، 2020.
25. واقواس زرفة، الهوية المهنية وأخلاقيات العمل في المؤسسة الجزائرية، دراسة تحليلية للمؤسسة الجزائرية، مجلة علوم الإنسان والمجتمع، جامعة بسكرة، 2018.
26. يعقوب سالم، زرقة بولقواس، أخلاقيات العمل وإشكالية الممارسة في المؤسسة الجزائرية، مجلة الدراسات والبحوث الاجتماعية، جامعة الشهيد حمة لخضر، العدد23، سبتمبر 2017.

فهرس الموضوعات

فهرس الموضوعات

شكر وعرفان

إهداء

ملخص

1 مقدمة

الفصل الأول : نظرية مقارنة أخلاقيات المهنة والفساد

7 تمهيد:

8 المبحث الأول: ماهية أخلاقيات المهنة

8 المطلب الأول: تعريف أخلاقيات المهنة

8 الفرع الأول: التعريف اللغوي لأخلاقيات المهنة

10 الفرع الثاني: التعريف الفقهي لأخلاقيات المهنة

13 المطلب الثاني: مصادر أخلاقيات المهنة

13 الفرع الأول: مصادر أخلاقيات المهنة

15 الفرع الثاني: مفهوم أخلاقيات الإدارة وأهميتها

21 المبحث الثاني: مفهوم الفساد الإداري الوظيفي

21 المطلب الأول: تعريف الفساد الإداري وأسبابه

21 الفرع الأول : تعريف الفساد اصطلاحًا وقانونًا

24 الفرع الثاني: أسباب الفساد الإداري

26 المطلب الثاني: أنواع الفساد الإداري وآثاره

26 الفرع الأول: أنواع الفساد الإداري

28 الفرع الثاني: الآثار الناجمة عن الفساد الإداري

31 خلاصة الفصل:

الفصل الثاني : أخلاقيات المهنة كآلي لمكافحة الفساد الإداري

33 تمهيد:

34 المبحث الأول: جوانب موضوعية ترتبط بتكريس نماذج عن أخلاقيات المهنة

34 المطلب الأول: بعض النماذج عن مدونات أخلاقيات المهنة

35 الفرع الأول: مدونا أخلاقيات مهنة التعليم

37	الفرع الثاني : مدونة أخلاقيات مهنة القضاء
40	المطلب الثاني : مجالس ولجان أخلاقيات المهنة
40	الفرع الأول : مجالس ولجان مهنة التعليم العالي
42	الفرع الثاني: لجان ومجالس أخلاقيات مهنة القضاء
44	المبحث الثاني: التكريس الإجرائي لأخلاقيات بعض المجالات المهنية
44	المطلب الأول: الأحكام الإجرائية للإخلال أخلاقيات المهنة
44	الفرع الأول: مفهوم الخطأ التأديبي وأركانه
46	الفرع الثاني: تصنيفات الأخطاء التأديبية
48	الفرع الثالث: إجراءات المتابعة التأديبية للقضاة
50	الفرع الرابع: الأخطاء المهنية للموثق
53	الفرع الخامس: إجراءات النظر في الإخطار بالسرقة العلمية
56	المطلب الثاني: الضمانات الممنوحة للمتابع بإخلال بمدونات أخلاقيات المهنة
56	الفرع الأول: في المجال المهني (القاضي)
58	الفرع الثاني: المجال المهني
64	الفرع الثالث: في مجال التعليم العالي
67	خلاصة الفصل:
69	الخاتمة
72	قائمة المصادر والمراجع
81	فهرس الموضوعات