



Professional Ethics and Conflict of Interest in the State and Society

Abdul Basit Al-Amir

Department of Philosophy. Faculty of Art. University of Zawia, Zawia - Libya

*Corresponding author email : a.alameer@zu.edu.ly

Received:15 /04/2025 / Accepted:05/05/2025 Available online:30/06/2025.DOI:10.26629/uzraj .2025.01

ABSTRACT

This study addresses the topic of "Mechanisms and Procedures for Preventing Conflicts of Interest in Light of Professional Ethics." It highlights the importance of professional ethics in maintaining integrity in job performance and ensuring the interests of the state and society. In light of rapid changes and modern administrative complexities, adherence to professional ethics has become indispensable, especially with the rise of conflicts of interest, which pose a direct threat to institutional transparency and fair distribution of opportunities.

The research defines professional ethics and outlines their role in promoting institutional discipline and accountability. It also explains the concept of conflict of interest and identifies its key causes and manifestations, such as nepotism, abuse of power, holding multiple positions, and favoritism. The study then presents mechanisms for preventing such conflicts, including asset disclosure, professional codes of conduct, banning dual employment, and clarifying public employees' duties in such cases.

The research emphasizes that adopting clear and binding ethical codes in workplaces—linked to effective legal and regulatory systems—is essential to addressing this issue. It further underscores the need to integrate ethics into administrative and legislative training, while encouraging ethical behavior through fair accountability mechanisms.

The study concludes with recommendations, including obligating institutions to adopt explicit codes of conduct, activating oversight and financial disclosure systems, and raising institutional awareness about the dangers of conflicts of interest.

Keywords: Professional Ethics – Conflict of Interest – Integrity – Transparency – Code of Conduct.



أخلاق المهنة وتضارب المصالح في الدولة والمجتمع

عبدالباسط الأمير

قسم الفلسفة ، كلية الآداب بالزاوية ، جامعة الزاوية، الزاوية - ليبيا

البريد الإلكتروني: a.alameer@zu.edu.ly

تاريخ النشر: 2025/06/30م

تاريخ القبول: 2024/05/05م

تاريخ الاستلام: 2025/04/15م

ملخص:

يتناول هذا البحث موضوع "آليات وإجراءات منع تعارض المصالح في ضوء أخلاقيات المهنة"، حيث يسلط الضوء على أهمية الأخلاق المهنية في الحفاظ على نزاهة الأداء الوظيفي وضمان مصالح الدولة والمجتمع، ففي ظل التغيرات المتسارعة والتعقيدات الإدارية الحديثة، أصبح الالتزام بأخلاقيات المهنة ضرورة لا غنى عنها، خاصة مع تزايد ظاهرة تضارب المصالح التي تمثل تهديداً مباشراً لشفافية المؤسسات وعدالة توزيع الفرص.

يعرض البحث مفهوم أخلاقيات المهنة، محددًا أهميتها في تعزيز الالتزام والانضباط المؤسسي، كما يعرّف تضارب المصالح ويستعرض أبرز أسبابه وصوره، مثل تعيين الأقارب، استغلال النفوذ، الجمع بين الوظائف، والوساطة ثم ينتقل لعرض آليات منع هذا التعارض، ومن أبرزها: التصريح بالذمة المالية، مدونات السلوك المهني، حظر الجمع بين الوظائف، وتوضيح مسؤوليات الموظف العام في حال وقوع التعارض.

يشير البحث إلى أن اعتماد مدونات أخلاقية واضحة ومُلزمة في بيئات العمل، وربطها بمنظومة قانونية رقابية فعّالة، يمثل حجر الزاوية في معالجة هذه الظاهرة. كما يُبرز أهمية إدماج الأخلاقيات المهنية في التكوين الإداري والتشريعي، وتحفيز الموظفين على السلوك النزاهة من خلال آليات محاسبية عادلة.

وخلص البحث إلى نتائج منها: إلزام المؤسسات باعتماد مدونات سلوك واضحة، وتفعيل آليات الرقابة والتصريح المالي، ونشر الوعي المؤسسي حول مخاطر تضارب المصالح.

كلمات مفتاحية: أخلاقيات المهنة - تضارب المصالح - النزاهة - الشفافية - مدونات السلوك.

للأخلاق أهمية كبرى في حياة المجتمعات، إذ أنها تحافظ على تماسكها، وتساعد في تنظيم العلاقات بين البشر، وتحديد ما يجب فعله وما يجب تركه، وفي وقتنا الحاضر تزايد الاهتمام بقضايا الأخلاق، وأصبح لها دور هام في كافة المجالات والأنشطة المختلفة، فبات هناك ما يُعرف بأخلاقيات الطب، وأخلاقيات الحاسب، إضافة إلى موثيق الشرف الكثيرة التي تصدر عن الاتحادات العمالية لمختلف المهن والوظائف (شوقي، 1992، 96)، فأصحاب كل مهنة باتوا حريصين على وضع ما يسمى "بالدستور الأخلاقي المهني" لمهنتهم ووظائفهم، وأصبح هذا الدستور الأخلاقي دليلاً للوصول إلى أداء مهني رفيع يقود إلى تحقيق التقدم والنجاح، وبالرغم من أن الأخلاق كانت وما تزال محل اهتمام المجتمع الإنساني، إلا أن التطورات المتسارعة والتغيرات التي طرأت على المجتمعات نتيجة للتطور التكنولوجي المتسارع والمتلاحق قد عزز الاهتمام بها، وأتاح لها فرصاً مواتية، فالأخلاقيات وما يرتبط بها من حقوق وواجبات، وما يتعارض معها من ممارسات فرضت نفسها بشكل قوي على ساحة الاهتمام من جانب الأفراد والنظم الاجتماعية، وأصبحت محل اهتمام الكثير من الباحثين والدارسين في مختلف التخصصات، (Shah، 1999، 279). وباتت دراسة الممارسات التي قد تتضارب مع أخلاقيات المهنة مثل تعارض المصالح في الدولة والمجتمع أمر حتمي.

مشكلة الدراسة:

من الملاحظ أن هناك بعض الممارسات التي قد تتعارض مع أخلاقيات المهنة، ومنها: تضارب المصالح في الدولة والمجتمع، وقد شكل هذا الموضوع قلقاً كبيراً في العديد من دول العالم لما له من تداعيات سلبية وعواقب وخيمة تؤثر على مسيرة التنمية والتقدم، وعليه سعت الكثير من الدول لمعالجة هذه القضية والحد من تداعياتها ووضع حلول لها، وهناك العديد من المبادرات التي تدعو إلى ضرورة التمسك بأخلاقيات المهنة للحد من تأثير هذه الظاهرة، كل ما سبق حداً بالباحث لمحاولة دراسة تضارب المصالح في الدولة والمجتمع ومعالجتها في ضوء أخلاقيات المهنة، ويجيب هذا البحث عن السؤال الرئيسي التالي: ما أليات واجراءات منع تعارض المصالح في ضوء أخلاقيات المهنة؟

وبترتب على هذا السؤال عدة أسئلة فرعية، منها:

1. ما المقصود بأخلاقيات المهنة؟
2. ما المقصود بتضارب المصالح في الدولة والمجتمع؟
3. ما علاقة أخلاقيات المهنة بتضارب المصالح في الدولة والمجتمع؟

أهداف الدراسة:

تتطلع هذه الدراسة إلى تكوين صورة واضحة عن أخلاقيات المهنة ودورها في معالجة قضية تضارب المصالح في الدولة والمجتمع، ويمكن إجمال أهداف الدراسة في النقاط التالية:

1. إيضاح مفهوم أخلاقيات المهنة.
2. إيضاح مفهوم تضارب المصالح في الدولة والمجتمع.
3. وضع آليات وإجراءات للتغلب على تضارب المصالح في الدولة والمجتمع.
4. بيان ما يجب على الموظف فعله في حالة تضارب المصالح.

أهمية الدراسة:

تتلخص أهمية الدراسة في النقاط التالية:

1. تعتبر أخلاقيات المهنة من أهم المفاهيم الإدارية الحديثة التي لاقت رواجاً في السنوات الأخيرة في عالم المؤسسات العامة والأهلية والربحية.
2. تساهم أخلاقيات المهنة في ضمان سير العمل بطريقة تحقق أهداف المؤسسة ومصالحها، ويضمن في ذات الوقت حقوق العاملين والموظفين.
3. يمثل تضارب المصالح تحدياً كبيراً أمام العديد من الدول، وقد سعت الكثير من هذه الدول لمعالجة هذه القضية والحد من تداعياتها ووضع حلول لها.
4. تأمل هذه الدراسة في توجيه أنظار الباحثين لإجراء المزيد من الدراسات في هذا المجال الهام بما يشكل إضافة نوعية له.

منهج البحث:

اعتمد الباحث في هذا البحث على المنهج الوصفي: وذلك بوصف أخلاقيات المهنة وتضارب المصالح في الدولة والمجتمع، والمنهج التحليلي: بتحليل هذه الأفكار وفلسفتها القائمة عليها، واستخلاص مفاهيم محددة لما تم عرضه من أفكار.

جاء هذا البحث في ثلاثة مباحث، وهي كالتالي:

المبحث الأول - ماهية أخلاقيات المهنة:

من الأمور البديهية المتعارف عليها أن لكل مهنة في المجتمع سلوكيات وأخلاقيات تعبر في مضمونها عن العلاقات بين ممارسيها من جهة، والعلاقات بينهم وبين متلقي الخدمة أو العملاء أو الجمهور من جهة ثانية، وبينهم وبين مجتمعهم الذي ينتمون إليه من جهة ثالثة، وهذه السلوكيات والأخلاقيات قد تكون متعارفاً عليها، وقد تكون مجرد مبادئ ومعايير عامة يضعها التنظيم المهني للمهنة، وفي هذا المبحث سوف نتعرف على ماهية أخلاقيات المهنة، وذلك من خلال المطالبين التاليين:

المطلب الأول - التعريف بأخلاقيات المهنة:

قبل الخوض في تعريف أخلاقيات المهنة، لا بد لنا أن نبدأ بتعريف الأخلاق (أولاً)، باعتبارها التصور الأول لها، وحتى يكون ذلك توطئة لما بعده، ثم بعد ذلك نقوم بتوضيح المقصود بالمهنة (ثانياً)، وننتقل منها لإيضاح مفهوم أخلاقيات المهنة (ثالثاً)، وذلك على النحو التالي:

أولاً: مفهوم الأخلاق:

في اللغة: يدور لفظ الخلق (بسكون اللام وضمها) حول معاني: السجية، الطبع، المرؤة، الدين، العادة (الفيروز آبادي، 2005، 1137)، ويُعرّف اللغويون القدامى الخلق بأنه ما طبع عليه الإنسان (مجموعة مؤلفين، 2018، 23)، وفي المعجم الوسيط: الخلق: حال للنفس راسخة تصدر عنها الأفعال من خير أو شر من غير حاجة إلى فكر ورؤية (مصطفى وآخرون، 252).

وحقيقة الأخلاق أنها صورة الإنسان الباطنة، وهي ذاته بمختلف أوصافها ومعانيها المتعلقة بها، وهي بمنزلة الخلق لصورته الظاهرة ومعانيها وأوصافها، ولهما أوصاف حسنة وقبيحة، والثواب والعقاب يتعلقان بأوصاف الصورة الباطنة أكثر مما يتعلقان بأوصاف الصورة الظاهرة (الجوهري، 1987، 1470).

وفي الاصطلاح: يدور مفهوم الأخلاق حول مجموعة القواعد والمبادئ المجردة التي يخضع لها الإنسان في أفعاله ومعاملاته، ويحتكم إليها في تقييم سلوكه، وتوصيفها بالحسن أو بالقيح (بدران، 1981، 303)، وتعتبر الأخلاق من الصفات المستقرة في النفس ولها آثار في السلوك، محمودة كانت أم مذمومة (الميداني، 1999، 10)، ويعرفها زيدان بأنها: "مجموعة من المعاني والصفات المستقرة في النفس، وفي ضوئها وميزانها يحسن الفعل في نظر الإنسان أو يقبح، ومن ثم يقدم عليه أو يحجم عنه" (زيدان، 2001، 79).

وتجدر الإشارة إلى أن تعريفات الأخلاق بشكل مجمل لا تسقط المنحنى الفلسفي الذي سلكه بعض الفلاسفة والمفكرون أمثال ابن مسكويه والغزالي، فنجدها تتناول في الغالب معاني استقرار الأخلاق ورسوخها، وصدور السلوكيات عن النفس بطريقة عفوية لا تكلف فيها ولا تصنع، وعند المقارنة بين المعنيين: اللغوي والاصطلاحى للأخلاق، فإننا نلاحظ وجود تقارب وتناغم شديد بينهما، إذ لا تخلو معظم التعريفات من اشتراط صفات راسخة للنفس الإنسانية، كما أنه لا يخلو الموصوف بها من مدح أو ذم، وهو ما تشير إليه المفاهيم الأخلاقية من معاني السجية، الطبع، المرؤة، الدين، العادة كما سبق.

ثانياً: مفهوم المهنة:

في اللغة: مَهْنَةٌ، وَمَهْنَةٌ، وَمَهْنَةٌ: الحذق بالخدمة والعمل ونحوه (ابن منظور، 1999، 638).

وفي الاصطلاح: يدور مفهوم المهنة حول العمل الأساسي المعتاد الذي يتعاطاه المرء، ويحتاج في ممارسته إلى خبرة ومهارة وحذق (البشري، 2015، 45)، وعرفها البعض بأنها: "عمل يمارسه الإنسان

ويحتاج إلى تدريب قصير" (الحميدان، 2014، 48)، ويرى بعض الباحثين أن المهنة تطلق على معنيين، أحدهما خاص، والآخر عام (الهالي، 2006، 50)، فأما المعنى الخاص فيقصد به كافة الأنشطة الحياتية التي يقوم بها المرء ويتخذها وسيلة لكسب معاشه وإعالة أهله (منصور، 1975، 19)، وأما المعنى العام فيقصد به بذل النفس في صنعة أو عمل ولو بدون مقابل، ومما سبق يمكن تعريف المهنة بأنها: مجموعة من الأعمال تتطلب مهارات معينة يؤديها الفرد من خلال ممارسات تدريبية (السكرانة، 2009، 27).

ثالثاً: مفهوم أخلاقيات المهنة:

لكل مهنة من المهن معايير أخلاقية وقيم ومبادئ ومعرفة علمية ومهارات فنية وأساليب تحكم عمليات المهنة وتحدد ضوابطها، وللمهنة مجالات متعددة ووظائف معينة، وقد يحدث تداخل بين مجالات المهن ووظائفها ومادتها العلمية وأساليبها الفنية ومهاراتها مع بعض المهن الأخرى، وقد شددت العديد من الدراسات، منها دراسة فلكنسر 1915م على أهمية وجود قواعد أخلاقية لكافة المهن تحكم عملياتها (الغامدي ودهيش، 2005)، وقد أدى التوسع المعاصر في مصطلح الأخلاق والآداب وتلاحمها مع الأعراف والعادات والنظم القانونية والشروط والمواصفات المهنية والعلمية إلى توسع مفهوم أخلاق المهنة ليستوعب كافة المجالات والأنشطة المختلفة، فبات هناك ما يُعرف بأخلاقيات الطب، وأخلاقيات الحاسب، وغير ذلك الكثير (شوقي، 96)، لذا يترجح لدينا التعريف القائل بأن التركيب الإضافي المؤلف من لفظي "أخلاق" و"مهنة" يقصد منه: مجموعة من الأعراف والتقاليد والقيم المتفق عليها بين أفراد المهنة الواحدة بشأن ما هو خير وعادل ولا لبس فيه من وجهة نظرهم، وما يعتبرونه أساساً لتعاملهم وتنظيم شؤونهم وسلوكهم في إطار المهنة، ويعبر المجتمع عن استنكاره ورفضه لكافة السلوكيات المناقضة لهذه الأخلاق بأشكال متعددة تتراوح بين الرضا والانتقاد، والتعبير عنها بالعديد من الأساليب والطرق، منها الاعتراضات اللفظية أو المقاطعة أو العقوبة المادية (البشري، 47).

وقد تعددت التعريفات المتعلقة بأخلاقيات المهنة، فيرى البعض أنها: مجموعة من القيم والنظم المحققة للمعايير الإيجابية العليا المطلوبة في أداء الأعمال الوظيفية والتخصصية، وفي أساليب التعامل داخل بيئة العمل، ومع المستفيدين، وفي المحافظة على صحة الإنسان، وسلامة البيئة (الغامدي وآخرون، 110)، ويرى آخرون أنها: المبادئ التي تعد أساساً للسلوك الواجب توافره في أصحاب المهنة، والمعايير التي تعتمد عليها المنظمة في تقييم أداء موظفيها إيجاباً أو سلباً (السعدان، 2005، 42)، وقد يقصد بها: مجموعة من المبادئ والمعايير التي تعد أساساً لسلوك أفراد المهنة المستحب، والتي يتعهد أفراد المهنة بالتزامها (عبد الحميد و الحياوي، 1985، 9)، ولكن يلاحظ أن غالبية هذه التعريفات تدور في نفس الفلك، وحول ذات المعنى، ولكن بألفاظ وعبارات مختلفة.

المطلب الثاني - أهمية أخلاقيات المهنة وأهدافها:

تعتبر الأخلاق بمثابة الأساس والركيزة الأولى التي يقيم عليها بنیان كافة المهن والوظائف، إذ يتناول مصطلح الأخلاق المبادئ التي توجه السلوك البشري داخل المجتمع أو في جماعة معينة، وتسهم القواعد والقوانين الخاصة بالأخلاق المهنية أو السلوك المهني في توليد الكرامة المهنية وممارسة الواجبات، وفقاً لمبادئ وقواعد مقننة ومحددة ومتفق عليها من قبل العاملين بالمهن المختلفة (الهالي، 1999، 65-67)، وهي تخدم غرضين بالنسبة لأعضاء المهنة، فهي من جهة توفر حماية أفضل للأعضاء، ومن جهة أخرى توفر خدمة أفضل للجمهور (بدر، 1998، 14)، وينبغي التأكيد على أنه من المستحيل أن تنتظم الحياة الإنسانية إلا بضوابط سلوكية وأخلاقية تنظم كافة العلاقات بين الناس، وتعد الأخلاق أهم الضوابط التي حثت عليها الشرائع السماوية والقوانين الوضعية، فهي بمثابة الدعامة الأولى لحفظ الأمم والمجتمعات وضمان نجاحها وتقدمها، وبالأخلاق يمكن الحكم على أية حضارة من حيث مدى تقدمها أو تدهورها، وذلك من خلال قياس درجة التزامها بالأخلاق الفاضلة من عدمه، كما أنها أساس لصالح كافة الأعمال والعبادات التي يقوم بها الفرد لتحقيق السعادة على المستويين الدنيوي والأخروي، ويمكن إيضاح أهمية أخلاقيات المهنة في النقاط التالية (الزيناوي، 2014، 17):

1. في حال تجاهل المنظمات والمؤسسات الحكومية والخاصة والأهلية الالتزام بالمعايير الأخلاقية، فأنها سوف تفقد الكثير من الجهد والمال، إضافة إلى فقدان المنظمة لسمعتها نتيجة لكثرة المواجهات والدعاوى القضائية.
2. إن الالتزام بأخلاقيات المهنة من شأنه تعزيز سمعة المنظمة على كافة الأصعدة، المحلية والإقليمية والدولية، وهذا الأمر له انعكاسات إيجابية على المنظمة.
3. إن الالتزام بأخلاقيات المهنة يساعد المنظمة على حصد العديد من الشهادات العالمية والامتيازات الخاصة، كما أنه يلزمها بالعديد من المعايير الأخلاقية في إطار الإنتاج والتوزيع والاستخدام والاعتراف بالخصوصيات والعمل الجاد والصادق والثقة المتبادلة ودقة وصحة المعلومات والأخبار والبيانات.
- أما أهداف الالتزام بأخلاقيات المهنة، فيمكن إيضاحها في النقاط التالية (الزيناوي، 17):
4. إن الالتزام بأخلاقيات المهنة من شأنه ضبط السلوك المهني الشخصي الذي لا بد أن يتحلى به المؤتمنون على مصالح الدولة.
5. إن الالتزام بأخلاقيات المهنة يساعد على فهم الواجبات المهنية والتذكير بنظام الجزاءات الإيجابية والسلبية كوسيلة من الوسائل الناجحة لتفادي بعض المظاهر السلوكية المحظورة.
6. إن الالتزام بأخلاقيات المهنة من شأنه تحقيق التوازن بين الأحكام الأخلاقية وضرورة المحافظة على حريات وحقوق الموظفين والعاملين.

7- إن الالتزام بأخلاقيات المهنة من شأنه الحيلولة دون تسلط الإدارة على الموظفين والعاملين في المنظمة.

ويرى بعض أعضاء منتدى علم الاجتماع أنه لا يمكن لأي مجتمع من المجتمعات الإنسانية العيش بسعادة ما لم يرتبط أفرادها بروابط متينة من الأخلاق الكريمة، ولا يمكن أن يوجد هدف سامي لمجتمع يعيش أفراداه في ظل حياة قائمة على تبادل المنافع وحسب، ومتى فقدت الأخلاق التي هي حلقة الوصل بين كافة أفراد المجتمع والضمانة الأساسية لانسجام الإنسان مع أخيه الإنسان، تفكك أفراد المجتمع، إذ أن الإنسان في حاجة ماسة إلى نظام خلقي يحقق حاجته الاجتماعية (منتدى علم الاجتماع، 2008)، ولذا فإن الالتزام بأخلاقيات المهنة من شأنه تحسين المجتمع بصفة عامة، وليس المنظمة وحسب، إذ تقل الممارسات غير العادلة في المجتمع، ويتم توزيع الفرص بين الجميع بالتساوي دون تفرقه، بحيث يجني كل امرئ ثمرة جهده، أو يعاقب جراء تقصيره واستخفافه، كما يسهم الالتزام بأخلاقيات المهنة في توجيه الموارد بما فيه خير البلاد والعباد، وتضييق الفجوة على الانتهازيين والمحتالين، وتوسيع الفرص أمام المجتهدين، وكافة هذه الأمور لا يمكن لها أن تتحقق إلا بالالتزام كافة العاملين والموظفين بالأخلاقيات المهنية التي تضبط طبيعة أعمالهم (القيسي، 2017، 137).

المبحث الثاني - ماهية تضارب المصالح:

إن مفهوم الفساد قد حظي بالعديد من التعريفات والتأويلات المختلفة التي تتيح لنا استخلاص بعض القواسم المشتركة التي تشهد على أنها لا تتناقض فيما بينها، بل تتكامل في جوهرها، ويمكن اختزالها في حد أدنى متفق عليه يعرف الفساد بأنه استغلال السلطة من أجل تحقيق منافع خاصة، وهذه المنافع تأخذ عدة أشكال، منها: إساءة استغلال الوظيفة، الإثراء غير المشروع، الرشوة، الاختلاس، وكذلك الجمع بين الوظائف وتضارب المصالح، والتي تختزل في مضمونها جوهر مفهوم الفساد بمعناه الشامل لدرجة يصعب معها تمييزها عن سائر أنواع الفساد التي تتأسس على تغليب المصلحة الخاصة على المصلحة العامة في جميع الأحوال، وقد سبب مسألة تضارب المصالح في الدولة والمجتمع قلقاً كبيراً في العديد من دول العالم، نظراً لما لها من تداعيات سلبية وعواقب وخيمة تؤثر على مسيرة التنمية والتقدم، وفي هذا المبحث سوف نتناول ماهية تضارب المصالح في الدولة والمجتمع من خلال المطلبين التاليين:

المطلب الأول - التعريف بتضارب المصالح:

يعتبر تجنب تضارب المصالح في الدولة والمجتمع أحد الأهداف الرئيسية لتنظيم السلوك المهني، وقد تعددت تعريفات التعارض في المصالح، ووفقاً للمبادئ التوجيهية لمنظمة إدارة تضارب المصالح في الخدمة العامة، يمكن تعريف التعارض في المصالح بأنه: "ذاك الصراع بين الواجبات العامة المنوط بالموظف العام القيام به ومصالحه الخاصة، وفيه يكون للموظف العام مصالح وقدرات خاصة يمكن أن تؤثر بشكل غير صحيح على أدائه لواجباته ومسؤولياته الرسمية" (القيسي، 133)، ويتعبير أوضح فإن تضارب المصالح عبارة عن وضع يكون للشخص فيه مصلحة خاصة تضعف من قدرته على أداء واجباته الوظيفية والمهنية المنوط به أدائها بموضوعية وشفافية ونزاهة، أو يحمل في طياته شبهة تغليب مصلحته الخاصة على المصلحة العامة، أو بعبارة أخرى، هو وضع يجد فيه الشخص نفسه أمام قرار محتمل أن يتخذه بصفته الرسمية أو بصفته مؤتمن على شيء ما ويكون بإمكانه وهو في هذا الوضع أن يحقق فائدة شخصية لنفسه بسبب وجود علاقة أخرى له، ولتجنب حدوث ذلك، لابد على صانع القرار أن يتخلى عن دور أو آخر من الأدوار التي يقوم بها، ومن الأمور المثيرة للدهشة، أن ظاهرة تضارب المصالح تنتشر في المجتمع، بكافة قطاعاته، العامة والخاصة، وكذلك مؤسسات المجتمع المدني، إذ لا تقتصر هذه الظاهرة على فئة بعينها، كما أن هذه الظاهرة تنتشر بين كبار الموظفين وشاغلي المناصب العليا، وليس بين صغار الموظفين وحسب، وغالباً ما تنتشر هذه الظاهرة حينما تساهم المصالح الشخصية في تسيير المهام وسرعة إنجازها وتراكم الأرباح لصالح فئات دون غيرها، أو في تحول المؤسسات العامة أو الخاصة إلى مؤسسات فئوية وحزبية مغلقة على مجموعة محددة، وهذا الأمر قد يضعف مصداقية هذه المؤسسات عند محاولتها التصدي لهذه الظاهرة (القيسي، 138).

وفي تعريف آخر جاء بأن تعارض المصالح هو "الحالة التي يميل فيها المسؤول عن الحيادية في اتخاذ قراراته بسبب مصلحته الشخصية، مادية كانت أم معنوية، مباشرة أو غير مباشرة"، أو بأنه: "أي وضع تتحرف فيه المصلحة الشخصية للشخص، أو مصالح أقاربه، أو أشخاص آخرين تربطه بهم مصالح شخصية أو تجارية، عن مصلحة الموقع الوظيفي الذي يشغله، بحيث يمكن أن يؤثر على القرار الذي يتخذه حتى دون ملاحظة هذا التأثير، وبما يؤدي إلى خلق انطباع لدى الآخرين بعدم نزاهة هذا الشخص واستقامته"، ويمكن تعريف التعارض في المصالح فقهياً بأنه: "الوضع أو الموقف الذي تتأثر فيه موضوعية واستقلالية قرار الموظف خلال أدائه لمهنته بمصلحة شخصية، مادية كانت أو معنوية، تمسه هو شخصياً، أو تمس أحد أقاربه، أو أصدقائه المقربين، أو عندما يتأثر أداءه لعمله باعتبارات شخصية، سواء أكانت مباشرة أو غير مباشرة، أو بمعرفته بالمعلومات التي تتعلق بالقرار" (المدونة الدولية، القسم الثاني).

وفي الموائيق والاتفاقيات الدولية، حظيت مسألة تعارض المصالح بأهمية كبيرة، إذ أنها شديدة الصلة بتدعيم وتوطيد مبادئ النزاهة والشفافية ومكافحة الفساد، وقد تبنت الجمعية العامة للأمم المتحدة تدابير وقائية متعلقة بمنع تضارب المصالح، وذلك للحيلولة دون استغلال الموظفين لسلطاتهم الرسمية لتحقيق مصلحة شخصية أو أسرية، وذلك في قرارها رقم 51/59 الصادر بتاريخ 28 يناير 1996 حول مدونة سلوك الموظفين العموميين (مجموعة مؤلفين، 2012، 6)، وقد ركزت هذه الاتفاقية على تضارب المصالح كإحدى مظاهر الفساد بالنظر لما تمثله من تهديدات حقيقية لمبادئ الحياد والتجرد والاستقلالية في أداء المهام الوظيفية العامة والخاصة، فضلاً عن خرقه لمبدأ المساواة في الحقوق والواجبات بين الجميع (منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية، 2005)، ووفقاً لمنظمة التعاون والتنمية الاقتصادية، فإن أي تعارض بين الوظيفة العمومية والمصالح الخاصة للموظف العمومي والتي يحصل فيها على امتيازات خاصة من شأنها أن تؤثر دون وجه حق على الطريقة التي ينفذ بها التزاماته ومسؤولياته المهنية يُعد تعارضاً للمصالح (فرنسا، 2004).

وفي التقرير السنوي لسنة 2004 الصادر عن المصلحة المركزية للوقاية من الفساد في فرنسا، حددت المصلحة تعارض المصالح بأنه: "كل تعارض ينتج عن وضعية يحصل فيها الموظف في جهة حكومية أم خاصة بصفة شخصية على المصالح التي من شأنها أن تؤثر أو يتضح أنها تؤثر على كيفية مزاوله مهامه ومسؤولياته المنوطة به" (مدونة السلوك، 2000)، ووفقاً لتعريف المجلس الأوروبي، فإن تعارض المصالح يُقصد بها: "كل وضعية يكون فيها للموظف العمومي منفعة شخصية من شأنها التأثير على تنفيذ المحاييد والموضوعي لمهامه الرسمية"، وتشمل المصلحة الشخصية للموظف العمومي كافة المصالح التي تعود بالنفع عليه أو على المقربون منه أو أصدقائه، كما تشمل المصلحة الشخصية تحقيق منفعة لأشخاص أو منظمات أخرى ذات علاقة بالموظف العمومي، كذلك الالتزامات المالية أو المدنية للموظف (شنزنجر ومارتن، 2011، 209).

وتجدر الإشارة إلى أن مصطلح "تعارض المصالح" يختلف عن مصطلح "المصالح المتعارضة"، فالمصالح المتعارضة يعني أن موظف ما لديه أكثر من رغبتين لا يمكن إشباعهما في ظل ظروفه المتاحة، ومن غير الصحيح أخلاقياً محاولة تحقيقهما جميعاً في آن واحد، بينما تعارض المصالح المهنية يكون من المحتمل اقتصادياً أو عملياً تحقيق كافة المصالح المتعارضة، ولكن فعل ذلك يكون أمر غير أخلاقي (مجموعة مؤلفين، 204-205).

المطلب الثاني - أسباب تضارب المصالح وحالاتها:

في هذا المطلب سوف نتناول أسباب وحالات تضارب المصالح في الدولة والمجتمع كالتالي:
أولاً- أسباب تضارب المصالح في الدولة والمجتمع:

من أهم الأسباب التي تؤدي إلى تضارب المصالح في الدولة والمجتمع، الآتي (صلاح الغزالي، ص 6 وما بعدها؛ (القيسي، 138-139):

1. ان انتشار الفقر والظروف الاجتماعية والاقتصادية الصعبة في العديد من البلدان من أهم أسباب تفاقم أزمة تضارب المصالح، إذ تؤدي هذه الأزمات إلى شح المصادر اللازمة لخلق فرص عمل أو لأداء الخدمات الموكلة إلى الدولة والتي تتزامن مع ارتفاع معدلات الخصوبة الذي بدوره انعكس على زيادة معدلات الاعالة، وهذه الأمور تضيف المزيد من الأعباء على الدولة وتنعكس سلبًا على محدودية الخدمات الأساسية التي توفرها الدولة للمواطنين، الأمر الذي يزيد من حدة التنافس على خدمات محدودة وتؤدي إلى لجوء البعض للوساطة من أجل الفوز بهذه الخدمة.

2. ساهم انتشار البطالة وتفاقمها وزيادة عدد الباحثين عن العمل إلى خلق بيئة ضاغطة تدفع الشباب لاستخدام الوساطة والمحسوبية من أجل الحصول على فرصة عمل من تلك الفرص المحدودة على حساب المنافسة وتكافؤ الفرص.

3. عدم قدرة المؤسسات الحكومية على تقديم الخدمات المنوطة بها بسبب البيروقراطية والترهل الوظيفي وقلة الكفاءات، وهذا الأمر دفع العديد من المواطنين للبحث عن وساطة تيسر عليهم اجراءات الحصول على بعض الخدمات.

4. أدى تكاسل الموظفين وتقاعدتهم عن القيام بواجباتهم في خدمة المواطنين إلى لجوء الكثير من المواطنين للوساطة من أجل انجاز معاملاتهم وعدم تعريض مصالحهم للضياع.

5. التأثير السلبي للقيم الاجتماعية السائدة، مثل الانتماء العشائري والقبلي والعائلي، وإعادة إنتاجها دون استجابة للمتغيرات الحديثة.

6. غياب الثقة بنزاهة القضاء إلى جانب تعقيدات عملية التقاضي وارتفاع تكلفتها المالية وعدم الثقة بأجهزة الضبط الاجتماعي في بعض البلدان.

ثانيًا - حالات تضارب المصالح في الدولة والمجتمع:

تتضارب المصالح في المؤسسات والهيئات والمنظمات عندما تتأثر موضوعية قرار الموظف العام في القطاع العام والخاص واستقلالته بمصلحة ما، سواء أكانت له شخصيًا، أم لغيره من المقربين، ويتخذ التعارض في المصالح صورًا عديدة يأتي في مقدمتها:

1. اتخاذ قرارات إدارية أو مالية :

في هذه الحالة تكون للموظف مصالح مالية أو معنوية، مباشرة أو غير مباشرة، مع الموضوع الذي سيكون له قرارا فيه، بمفرده أو بالاشتراك مع غيره، وقد يؤثر في موضوعيته حين ممارسة مسؤولياته، ومشاركة المسؤول في أي عمل تجاري أو مهني يكون فيه تضارب في المصالح بينه وبين الجهة التي

هو مسؤول فيها مما قد يؤثر على حسن أدائه لواجباته العامة، واستخدام المسؤول للمنصب الرسمي لتأمين مزايا أو امتيازات غير مبررة لنفسه أو للمقربين منه من أهله وأصدقائه (الغزالي، 6 وما بعدها؛ القيسي، 138-139).

2. التفاوض أو الشراء أو التعاقد مع مصلحة تمثله:

يتحقق التضارب في المصالح في هذه الحالة بأن يكون الموظف العام المسؤول عن التفاوض له علاقة بالطرف الآخر الذي سيتفاوض معه، وله فيه مصلحة، سواء لنفسه أو لشراكة بينهما له فيها مصلحة لشراء أي نوع من السلع أو الخدمات، وفي حال وجود حالة تضارب مصالح لأي عضو في لجنة لديها سلطة اتخاذ القرار يجب عليه الإبلاغ عن حالة تضارب المصالح وأخذ الموافقة المسبقة على أي قرار يتخذه أو يشارك به في الحالة التي فيها تعارض مصالح، وإن لم يفعل ذلك يكون عرضة للمساءلة والملاحقة بما تقرره اللوائح والقوانين والأنظمة (القيسي، 138-139).

3. الوساطة والمحابة:

يقصد بها استخدام العلاقات الشخصية لخدمة أشخاص من الأقارب أو الطائفة والحزب والجماعة، وذلك لتحقيق منفعة أو تسهيل مهمة ليست من حق المستفيد، أو للتهرب من مسؤولية أو لتجاوز القانون (صلاح الغزالي، ص 6 وما بعدها)، وفي هذه الحالة يكون هناك ثلاثة أطراف في عملية الوساطة، وهما: المستفيد الذي يرغب بإنجاز معاملته لدى الجهة الحكومية، والمسئول صاحب السلطة الذي يمرر المعاملة أو يعض الطرف عن تطبيق القانون، وأخيراً الوسيط الذي يساعد المستفيد لدى الموظف العمومي أو المسئول في المنظمة، وعادة ما يحقق هذا الوسيط منفعة شخصية له، مادية كانت أم معنوية، وفي هذه المعاملة يحدث تعارض في المصالح نتيجة لرغبة الموظف العمومي أو المسئول في تمرير المعاملة بما يحقق مصلحته الشخصية على حساب الأنظمة والقوانين المعمول بها في منظمته.

4. تحقيق مصلحة تشريعية لعضو مجلس النواب أو المجلس البلدي:

يتحقق تضارب المصالح في هذه الحالة إذا ما قام عضو مجلس النواب أو المجلس البلدي باستغلال نفوذه لتحقيق منفعة شخصية له أو لأحد أقاربه أو أصدقائه، بشكل مباشر أو غير مباشر، فقد يقوم عضو مجلس النواب أو المجلس البلدي وفقاً لمسؤولياته واختصاصاته بأعمال التشريع كوضع القوانين واللوائح بما يحقق مصلحته، ولذا يجب منع هذا العضو من المشاركة في التصويت على أي موضوع له فيه مصلحة في الجلسة العامة للمجلس أو في اللجان الخاصة (الغزالي، ص 6 وما بعدها).

5. تعيين الأقارب:

يقصد بالأقارب في هذه الحالة ذوي الصلة بالمسؤول من الدرجة الأولى وحتى الرابعة، وكذلك صلة النسب، وفي هذه الحالة يحدث تضارب في المصالح عندما يقوم الموظف العام أو المسئول في الجهات

العامّة باتخاذ قرار تعيين لأحد أقاربه في الجهة التي هو مسؤول فيها، أو ترقيته إن كان معيّناً قبل تولي المسؤول لسلطاته، ولا يجوز للموظفين في شؤون التعيين النظر والتوصية في طلبات التوظيف أو الترقية للأقارب، وذلك منعاً لتضارب المصالح (الغزالي، ص 6 وما بعدها).

6. تعاقد الشخص مع نفسه (التعامل مع الذات):

يتحقق تضارب المصالح في هذه الحالة عندما تحل إرادة النائب محل إرادة الأصيل، وتتمثل الصورة هنا عندما يكون شخصاً واحد نائباً عن غيره وأصيلاً عن نفسه، أو يكون نائباً عن كافة المتعاقدين، فيجمع في هذه الحالة بين طرفي العقد في شخصه، ولا تكون ثمة إرادة واحدة هي إرادته، وفي هذا الحالة يقع التضارب في المصالح، إذ أن هذا الشخص قد يقوم فقط بما يحقق مصالحه الشخصية بعيداً عن مصلحة الجهة أو المنظمة التي يعمل لها، وبهذا يدخل التعاقد ضمن نطاق تعارض المصالح (الحكيم وآخرون، 1980، 60).

المبحث الثالث- آليات وإجراءات منع تعارض المصالح في ضوء أخلاقيات المهنة:

تشكل مسألة تضارب المصالح في الدولة والمجتمع قلقاً كبيراً في مختلف دول العالم لما لها من تداعيات سلبية وعواقب وخيمة تؤثر لا محالة على مسيرة التقدم والتنمية، كما يوجد علاقة وثيقة وقوية للغاية بين الفساد ومظاهر تضارب المصالح والمحسوبية والواسطة والمحاباة، والتي تخلق بمجملها حالة من عدم الثقة بسبب الاعتماد على الروابط الشخصية والعائلية بدلاً من الاعتماد على معايير الخبرة والكفاءة في التقدم للوظائف العامة، وقد سعت الكثير من الدول للحد من الممارسات التي تنطوي على استغلال الوظيفة والمنصب العام لتحقيق منافع ومكتسبات شخصية، وتُعد مدونات السلوك الأخلاقي من بين أفضل المواضيع لبيان التضارب بين المصالح، وفي هذا المبحث سوف نتناول آليات وإجراءات منع تعارض المصالح في ضوء أخلاقيات المهنة، وذلك من خلال المطلبين التاليين:

المطلب الأول- آليات وإجراءات منع تضارب المصالح:

لضمان تجنب التعارض المحتمل في المصالح أو على الأقل الكشف عنه، لجأت بعض الدول لوضع آليات وإجراءات من شأنها منع تضارب المصالح في الدولة والمجتمع، وذلك في ضوء أخلاقيات المهنة وموثيق الشرف التي تضعها كل جهة مسئولة عن مهنة معينة، وفي هذا المطلب سوف نتناول آليات وإجراءات منع تضارب المصالح في الدولة والمجتمع، كالتالي:

أولاً- الكشف عن الذمة المالية أو التصريح بالثروة:

في هذا البند يُطلب من المسؤولين وأعضاء المجالس النيابية والمحلية والوزراء إقرار الذمة المالية، وهذا الإقرار يُعدّ واحداً من الوسائل المستخدمة لتجنب الوقوع في فخ تعارض المصالح، إذ يؤدي كشف الذمة المالية المسبق لهؤلاء الأشخاص إلى إبعاد الشبهات وتجنب المواقف المتعلقة بتعارض المصالح، ويعد

هذا الإقرار من أكثر الابتكارات حداثة في هذا المجال، إذ يُشترط على الوزراء والمسؤولين والنواب غالبًا تقديم تفاصيل تتعلق بثروتهم وأصولها عند انضمامهم للوزارة أو البرلمان وعند مغادرتهم إياها، هذا بالإضافة للتحديث والمتابعة المنتظمة لهذا التصريح، وذلك للمساعدة في معرفة ما إذا كان النائب أو الوزير أضاف أموال مجهولة المصدر إلى ثروته أثناء مدة عمله، وغالبًا ما يُقدم هذا التصريح بهدف الحد من فساد الجهاز الإداري، ولكنه يمتد إلى المسؤولين المنتخبين في الكثير من الأحيان، وبالرغم من اختلاف أنواع المصالح التي يتم تسجيلها أو الإعلان عنها، إلا أنها عادة ما تشمل الدخل أو حصص الأرباح أو إيرادات الإدارات والاستشارات وحتى الهدايا والضيافة وأيّة مصالح غير مالية (القيسي، 142-143).

وقد بدأت هذه التصريحات عن الثروة تصبح شائعة على نحو متزايد، وقد أشارت منظمة الأمم المتحدة في اتفاقيتها المتعلقة بمكافحة الفساد لسنة 2003 إلى أنه يجب على الدول الأطراف أن تنظر في سن تشريعات تنص على حرية الوصول إلى المعلومات والسجلات، والشفافية في اتخاذ القرارات العامة، والأنظمة الإدارية المناسبة لحفظ وتخزين، والحصول على وثائق سرية للدولة (الأمم المتحدة، 2013)، ويتم جمع هذه المعلومات مركزياً وهي خاضعة للتحديث المستمر، وقد أدخلت السجلات لأول مرة في بريطانيا وأمريكا في السبعينيات من القرن العشرين، وانتشرت في الدول الأخرى بعد ذلك بفترة قليلة، وقد تطور شكل السجلات وطريقة التسجيل إلى حد كبير، مما حدا بمنظمة الدفاع والتنمية إلى التوصية باستخدام التسجيل الإلكتروني خاصة في ظل الإقبال المتزايد عليه وتفضيله من قبل الشعوب، وينبغي لنا أن نتذكر أن مجرد ظهور تعارض في المصالح يمكن أن يكون خطيراً وضاراً للغاية، وقد يستحيل إثبات أن مصلحة معينة تؤثر على القرار الذي يتخذه الفرد بطريقة أو بأخرى، إلا أن مجرد الاشتباه يمكن أن يؤدي إلى الاضرار بثقة الناخبين بالمؤسسة البرلمانية، ولذا ينبغي أن تتضمن القواعد فترة تفرض على المشرعين الكشف عن أية مصالح أخرى يمكن أن تؤثر على أعمال النواب والوزراء أو مناقشتهم (القيسي، 144).

ثانياً - حظر الجمع بين الوظائف:

تلجأ بعض الدول إلى سياسة منع الجمع بين الوظائف لأجل تفادي أزمة تضارب المصالح في الدولة والمجتمع، وذلك من خلال وضع نصوص في الدستور أو القوانين الخاصة تنص على عدم التوافق أو تعارض في المصالح، ولدى العديد من دول منظمة التنمية والتعاون قوانينها الخاصة بتعارض المصالح، فدولة مثل لاتفيا لديها قانون منفصل خاص بقضية "منع التضارب في المصالح في نشاطات الوظائف العامة"، والذي تم إقراره سنة 2002 بسبب أن قانون منع الفساد غير ملائم في هذا الإطار، وهذا يؤكد أن

هناك وظائف تتضارب في جوهرها مع تولي منصب وزاري أو برلماني، وهذا الأمر يحول دون الثقة في الوزير أو النائب بشأن إعطاء حكم مستقل فيما يتعلق بمصالحهم (القيسي، 146).

ثالثاً- مدونات قواعد سلوك الموظفين العموميين:

في مدونات قواعد سلوك الموظفين العموميين يحظر بوجه عام تعارض المصالح في الدولة والمجتمع، وغالباً ما تساعد هذه المدونات في الحد من المشكلات ذات الصلة بتضارب المصالح، إذ يمكن لهذه المدونات أن توضح إلى أي مدى ينبغي تجنب تعارض المصالح، وما يجب على الأطراف فعله إذا كانت قواعد السلوك تسمح بهذا التضارب في المصالح، فوجود هذه المدونات يحول دون تغلّب الموظفين بالجهل بأن ممارساتهم غير السلمية ليست ممارسات غير أخلاقية، وعلى نفس المستوى من الأهمية، يساعد التهديد باتخاذ إجراء تأديبي في الحد من تعارض المصالح غير المقبول أو الأعمال غير السلمية عن تعزّر تجنب هذا التعارض في المصالح، وفي هذا الإطار، ولمنع تضارب المصالح في الدولة والمجتمع، شددت المدونة الدولية لقواعد سلوك الموظفين العموميين الصادرة عن الأمم المتحدة بشأن مكافحة الفساد في مادتها الثامنة على الآتي (المدونة الدولية):

1- من أجل مكافحة الفساد، تعمل كل دولة طرف، ضمن جملة أمور، على تعزيز النزاهة والأمانة والمسؤولية بين موظفيها العموميين، وفقاً للمبادئ الأساسية لنظامها القانوني.

2. على وجه الخصوص، تسعى كل دولة طرف إلى أن تطبق، ضمن نطاق نظمها المؤسسية والقانونية، مدونات أو معايير سلوكية من أجل الأداء الصحيح والمشرّف والسليم للوظائف العمومية.

3. لأغراض تنفيذ أحكام هذه المادة، على كل دولة طرف، حيثما اقتضى الأمر ووفقاً للمبادئ الأساسية لنظامها القانوني، أن تحيط علمًا بالمبادرات ذات الصلة التي اتخذتها المنظمات الإقليمية والمتعددة الأطراف، ومنها المدونة الدولية لقواعد سلوك الموظفين العموميين، الواردة في مرفق قرار الجمعية العامة 59/51 المؤرخ 12 كانون الأول/ ديسمبر 1996.

4. تنتظر كل دولة طرف أيضاً، وفقاً للمبادئ الأساسية لقانونها الداخلي، في إرساء تدابير ونظم تيسر قيام الموظفين العموميين بإبلاغ السلطات المعنية عن أفعال الفساد، عندما يتنبهون إلى مثل هذه الأفعال أثناء أداء وظائفهم.

5. تسعى كل دولة طرف، عند الاقتضاء ووفقاً للمبادئ الأساسية لقانونها الداخلي، إلى وضع تدابير ونظم تلزم الموظفين العموميين بأن يفصحوا للسلطات المعنية عن أشياء منها ما لهم من أنشطة خارجية وعمل وظيفي واستثمارات وموجودات وهبات أو منافع كبيرة قد تفضي إلى تضارب في المصالح مع مهامهم كموظفين عموميين.

6. تنتظر كل دولة طرف في أن تتخذ، وفقاً للمبادئ الأساسية لقانونها الداخلي، تدابير تأديبية أو تدابير أخرى ضد الموظفين العموميين الذين يخالفون المدونات أو المعايير الموضوعية وفقاً لهذه المادة.

المطلب الثاني- واجبات الموظف العام في حالة تضارب المصالح:

بالرغم من الآليات والإجراءات التي وضعتها بعض الدول لمنع تعارض المصالح في الدولة والمجتمع، إلا أنه وفي الكثير من الأحيان يقع الموظف العام في أزمة تعارض المصالح بالرغم من هذه الإجراءات، وفي هذه الحالة لابد للموظف العام من التعاطي بشكل أخلاقي وفي إطار أخلاقيات المهنة ومدونات وقواعد سلوك الموظفين العموميين، وينبغي لنا أولاً أن نشير إلى أنه ليس كل تضارب في المصالح يُعد ضرراً للمنظمة أو الهيئة التي يعمل بها الموظف، إذ أن المنفعة تتحقق أحياناً نتيجة لهذا التضارب في المصالح، أن الدخول في صراع المصالح لا يُعد دوماً فعل غير أخلاقي، ففي الحياة العملية قد توجد بعض الصراعات التي ينظر إليها على أنها صراعات حتمية لا مفر منها، بل أنها صراعات عادية ومقبولة ولا تسبب ضرراً، ولتوضيح ذلك يمكن الإشارة مثلاً إلى سماح بعض الحكومات للعاملين في بعض الصناعات، مثل صناعة الطائرات، أن يخدموا بصفة مفتشين لدى الوكالة الفدرالية للملاحة الجوية (FAA)، بل أن هذه الوكالة هي المسؤولة عن تنظيم صناعة الطائرات والقيام بالتفتيش على معايير الأمان والجودة في الطائرات التي تصنعها، ومن الطبيعي أن يحدث تضارب في المصالح بين مفتشي الحكومة وموظفي شركات التصنيع، ولكن مع الفحص الحذر للمفتشين، فإن الضرورات العملية في التفتيش على الطائرات تراجع أمام احتمالية الوقوع في فخ تضارب المصالح، وتبقى الحكومة هنا واقعة بين خيار زيادة العاملين في الحكومة من غير قطاع الصناعة بشكل كبير، وهذا الأمر يشكل ضغطاً كبيراً على الحكومة نتيجة لزيادات النفقات، أو العمل دون تفتيش حكومي من الأساس، وهو ما يضع أمان المواطنين في خطر (شنزنجر ومارتن، 214-215).

ينبغي على الموظفين العموميين إبلاغ أرباب العمل بكافة التفاصيل المتعلقة بتضارب المصالح، وهذا يُعد التزاماً أخلاقياً من الموظفين العموميين تجاه أرباب العمل، وهو أمر في غاية الأهمية، وغالباً ما يؤدي هذا التصرف الأخلاقي من الموظف العمومي أو المسئول إلى حمايته من المساءلة القانونية، وإعفائه من أي اتهام قد يثار ضده باستغلال الوظيفة لتحقيق منافع شخصية.

وتجدر الإشارة إلى أن العديد من صراعات المصالح تؤدي إلى انتهاك الثقة والاضرار بالتزامات معينة، والموظفون الشرفاء والمحترمون هم من يتمتعون بعلاقات ثقة تربطهم مع أرباب العمل من جهة، ومع العملاء من جهة ثانية، والسماح للمصالح الجانبية بتغيير أحكام الأفراد يُعد انتهاكاً لهذه الثقة، وأيضاً يمكن أن تنشأ أنواع أخرى من الضرر، فالعديد من صراعات المصالح تُعد محل اعتراض خاصة فيما

يتعلق بشؤون العمل، وذلك لكونها تهدد قاعدة المنافسة الحرة وتعرضها للعديد من الأخطار، وهذا الأمر مرفوض لكونه يؤدي إلى منح عقود لأسباب بعيدة عن معايير الجودة والسعر (شزننجر و مارتن، 215). وفي الختام ينبغي لنا أن نؤكد أن أي مظهر من مظاهر تعارض المصالح، وتحديدًا ما يهدف منها إلى تحقيق منفعة شخصية على حساب مصلحة المنظمة، هو أمر غير أخلاقي ولا يتماشى مع أخلاقيات المهنة وقواعد سلوك الموظفين العموميين، ولا مع المدونة الدولية لقواعد سلوك الموظفين العموميين الصادرة عن الأمم المتحدة بشأن مكافحة الفساد في مادتها الثامنة، كما أن مثل هذه التعارض سوف يعرض الموظف العمومي للمساءلة والملاحقة القانونية مما يضر بسمعته ويلحق به الأضرار المادية والمعنوية.

نتائج الدراسة:

بعد أن تناول الباحث أخلاقيات المهنة وتضارب المصالح في الدولة والمجتمع، خلص إلى النتائج الآتية:

1. تعاضد دور الأخلاق في المجتمع وتدخلها في كافة المجالات والأنشطة المختلفة، فبات هناك ما يُعرف بأخلاقيات الطب، وأخلاقيات الحاسب الآلي، إضافة إلى موثيق الشرف الكثيرة التي تصدر عن الاتحادات العمالية لمختلف المهن والوظائف.

2. يوجد لكل مهنة من المهن معايير أخلاقية وقيم ومبادئ ومعرفة علمية ومهارات فنية وأساليب تحكم عمليات المهنة وتحدد ضوابطها، وهذه المعايير تمثل الأساس والركيزة الأولى التي يقام عليها بنیان كافة المهن والوظائف، إذ يتناول مصطلح الأخلاق المبادئ التي توجه السلوك البشري داخل المجتمع أو في جماعة معينة، وتسهم القواعد والقوانين الخاصة بالأخلاق المهنية أو السلوك المهني في توليد الكرامة المهنية وممارسة الواجبات، وفقًا لمبادئ وقواعد مقننة ومحددة ومتفق عليها من قبل العاملين بالمهن المختلفة.

3. تحرص العديد من الدول على تجنب تضارب المصالح في الدولة والمجتمع لما له من تداعيات سلبية وعواقب وخيمة تؤثر على مسيرة التنمية والتقدم، وقد حرصت بعض الدول على اطلاق العديد من المبادرات التي تدعو إلى ضرورة التمسك بأخلاقيات المهنة للحد من تأثير هذه الظاهرة.

4. حظيت مسألة تعارض المصالح بأهمية كبيرة في الموثيق والاتفاقيات الدولية، إذ أنها شديدة الصلة بتدعيم وتوطيد مبادئ النزاهة والشفافية ومكافحة الفساد، وقد تبنت الجمعية العامة للأمم المتحدة تدابير وقائية متعلقة بمنع تضارب المصالح، وذلك للحيلولة دون استغلال الموظفين لسلطاتهم الرسمية لتحقيق مصلحة شخصية أو أسرية، وذلك في قرارها رقم 51/59 الصادر بتاريخ 28 يناير 1996 حول مدونة سلوك الموظفين العموميين.

5- يوجد اختلاف بين مصطلح "تعارض المصالح" ومصطلح "المصالح المتعارضة"، فالمصالح المتعارضة تعني أن موظف ما لديه أكثر من رغبتين لا يمكن اشباعهما في ظل ظروفه المتاحة، ومن غير الصحيح أخلاقياً محاولة تحقيقهما جميعاً في آن واحد، بينما تعارض المصالح المهنية يكون من المحتمل اقتصادياً أو عملياً تحقيق كافة المصالح المتعارضة، ولكن فعل ذلك يكون أمر غير أخلاقي.

6. هناك بعض الدول التي تلجأ إلى سياسة منع الجمع بين الوظائف لأجل تفادي أزمة تضارب المصالح في الدولة والمجتمع، وذلك من خلال وضع نصوص في الدستور أو القوانين الخاصة تنص على عدم التوافق أو تعارض في المصالح.

7- تحظر مدونات قواعد سلوك الموظفين العموميين بوجه عام تعارض المصالح في الدولة والمجتمع، وغالباً ما تساعد هذه المدونات في الحد من المشكلات ذات الصلة بتضارب المصالح، إذ يمكن لهذه المدونات أن توضح إلى أي مدى ينبغي تجنب تعارض المصالح، وما يجب على الأطراف فعله إذا كانت قواعد السلوك تسمح بهذا التضارب في المصالح.

8. ينبغي على الموظفين العموميين ابلاغ أرباب العمل بكافة التفاصيل المتعلقة بتضارب المصالح، وهذا يُعد التزاماً أخلاقياً من الموظفين العموميين تجاه أرباب العمل، وهو أمر في غاية الأهمية، وغالباً ما يؤدي هذا التصرف الأخلاقي من الموظف العمومي أو المسئول إلى حمايته من المساءلة القانونية، وإعفائه من أي اتهام قد يثار ضده باستغلال الوظيفة لتحقيق منافع شخصية.

المراجع:

أولاً: الكتب

1. شوقي، أحمد (1992). هندسة المستقبل. القاهرة: المكتبة الأكاديمية.
2. الفيروز آبادي، مجد الدين أبو طاهر. (2005). القاموس المحيط (تحقيق مكتب التراث، إشراف محمد نعيم العرقسوسي، ط. 2). بيروت: مؤسسة الرسالة.
3. مجموعة مؤلفين. (2018). سؤال الأخلاق في الحضارة العربية الإسلامية. الدوحة: المركز العربي للأبحاث ودراسة السياسات.
4. إبراهيم، مصطفى وآخرون. (د.ت.). المعجم الوسيط. القاهرة: دار الدعوة.
5. الجوهري، إسماعيل بن حماد الفارابي. (1987). الصحاح تاج اللغة وصحاح العربية (ط. 4). بيروت: دار العلم للملايين.
6. ابن منظور. (1414هـ). لسان العرب. بيروت: دار صادر.
7. الميداني، عبد الرحمن. (1999). الأخلاق الإسلامية وأسسها (ط. 5). دمشق: دار القلم.
8. الماوردي، أبو الحسن. (د.ت.). تسهيل النظر وتعجيل الظفر في أخلاق الملك وسياسة الملك (تحقيق رضوان السيد). بيروت: مركز ابن الأزرق.

9. زيدان، عبد الكريم. (2001). أصول الدعوة (ط. 9). بيروت: مؤسسة الرسالة.
- 10- الرازي، زين الدين. (1999). مختار الصحاح (تحقيق يوسف الشيخ محمد، ط. 5). بيروت - صيدا: المكتبة العصرية.
11. البشري، قديرية محمد. (2015). أخلاقيات مهنة التعليم (ط. 1). عمان: دار الخليج.
12. الحميدان، عصام بن عبد المحسن. (2014). أخلاقيات المهنة في الإسلام. الرياض: دار العبيكان.
- 13- الهاللي، سعد الدين. (2006). المهنة وأخلاقتها: دراسة فقهية مقارنة بالقوانين الكويتية. الكويت: مجلس النشر العلمي - جامعة الكويت.
- 14- منصور، منصور أحمد. (1975). القوى العاملة: تخطيط وظائفها وتقويم أدائها. الكويت: وكالة المطبوعات.
15. السكارنة، بلال خلف. (2009). أخلاقيات العمل (ط. 1). عمان: دار المسيرة.
16. الغامدي، سعيد بن ناصر، وآخرون. (1433هـ). أخلاق المهنة: أصالة إسلامية ورؤية عصرية (ط. 3). جدة: دار حافظ.
17. عبد الحميد، رشيد، والحيوي، محمود. (1985). أخلاقيات المهنة (ط. 2). عمان: دار الفكر.
- 18- الهاللي، محمد مجاهد. (1999). بحوث ودراسات في المعلومات والمكتبات. القاهرة: المكتبة الأكاديمية.
19. القيسي، حنان محمد. (2017). النظام القانوني لمدونات السلوك البرلماني (ط. 1). القاهرة: المركز العربي للدراسات والبحوث العلمية.
20. شنزنجر، رونالد، ومارتن، مايك. (2011). مدخل إلى أخلاقيات مهنة الهندسة (ترجمة يحيى خليف، ط. 1). الرياض: دار العبيكان.
- 21- مجموعة من المؤلفين. (د.ت). نظام النزاهة العربي في مواجهة الفساد. بيروت: المركز اللبناني للدراسات.
22. الغزالي، صلاح. (د.ت). قانون تعارض المصالح.. ضرورة حتمية. الكويت: مركز الخليج لسياسات التنمية.
- 23- الحكيم، عبد المجيد، وآخرون. (1980). الوجيز في نظرية الالتزام في القانون المدني العراقي. بغداد: وزارة التعليم العالي.

ثانيًا: الرسائل العلمية:

- 1- بدران، أمية. (1981). مدى انطباق الحكم الأخلاقي على طلبة المرحلتين الإعدادية والثانوية في الأردن (رسالة ماجستير غير منشورة). الجامعة الأردنية، الأردن.

2- الزيناتي، أسامة محمد خليل. (2014). دور أخلاقيات المهنة في تعزيز المسؤولية الاجتماعية في المستشفيات الحكومية الفلسطينية (مجمع الشفاء الطبي نموذجًا). أكاديمية الإدارة والسياسة، جامعة الأقصى، فلسطين.

ثالثاً: المجالات العلمية والدوريات:

1- بدر، أحمد أنور. (1998). الأخلاق المهنية في المكتبات وأجهزة المعلومات المعاصرة. الاتجاهات الحديثة في المكتبات والمعلومات، (10)، يوليو

2. السعدان، عبد الله بن حمد. (2005). أخلاقيات العمل وتجربة ديوان المظالم في الرقابة عليها. ورقة مقدمة لندوة "أخلاقيات العمل"، معهد الإدارة العامة، الرياض، 1 مارس.

3- الغامدي، حمدان أحمد، ودهيش، خالد. (2005). أخلاقيات مهنة التعليم وسبل تعزيزها. ندوة "أخلاقيات العمل"، معهد الإدارة العامة، الرياض، 1 مارس.

4- مجموعة من المؤلفين. (2012). أرضية أولية لمعالجة تضارب المصالح. تقرير الهيئة المركزية للوقاية من الرشوة.

5 منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية. (2005). الخطوط التوجيهية لتعارض المصالح.

6. المصلحة المركزية للوقاية من الرشوة. (2004). التقرير السنوي. فرنسا.

7. مدونة سلوك الموظفين العموميين. (2000). صادرة بتاريخ 11 مايو.

8 الأمم المتحدة. (2013). الدليل التقني لاتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الفساد. نيويورك: منظمة الأمم المتحدة.

9- منتدى علم الاجتماع. (2008). أهمية الأخلاق في حياة البشر. استرجع من:

<http://p//etudiantdz.com/vb/t16391.htm>

10- القزاز، هديل رزق. (د.ت). تعارض المصالح والمحاباة. أمان. استرجع من:

<https://www.aman-palestine.org/ar/reports-and-studies/783.html>

11- المدونة الدولية لقواعد سلوك الموظفين العموميين. (د.ت). المادة الثامنة من اتفاقية الأمم المتحدة

لمكافحة الفساد. استرجع من: <http://hrlibrary.umn.edu/arabic/UNCAC.pdf>