

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة محمد بوضياف - المسيلة
معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية

مطبوعة بعنوان:

أخلاقيات المهنة والفساد

ميدان: علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية المستوى: السنة الثانية ليسانس		
المعامل: 1	الرصيد: 1	الوحدة: تعليم أفقية
السداسي: الرابع	محاضرات: مقياس أخلاقيات المهنة والفساد	
عدد الأسابيع: 14-16	الحجم الساعي الأسبوعي: 1 سا و 30 د	

الدكتور: بطاط نورالدين
الرتبة: أستاذ محاضر – أ –
التخصص: النشاط البدني الرياضي التربوي

السنة الجامعية 2022-2023



الهدف العام للمقياس:

التعرف على القواعد الأساسية للتخصص ومجالات استخدامه في الميدان الرياضي.

المعارف القاعدية المكتسبة:

- القواعد الأساسية والمعارف النظرية والتطبيقية المرتبطة بالتخصص.

- الرفع من المستوى المعرفي والتقني والخططي للطالب قصد رسم مستقبله.

المعارف التعليمية المكتسبة:

- الاطلاع على الواجبات والحقوق وأهم الضوابط التي تحكم المهنة، وتعريف بالفساد ومظاهره وأثاره.

- توعية وتحسيس الطالب من خطر الفساد.

- دور ومكانة الالتزام بأخلاقيات المهنة في محاربة الفساد.

- جعل الطالب يساهم في محاربة الفساد.

- مختلف العلوم والمبادئ والقوانين ذات الصلة.

الوسائل اللازمة لإنجاز أهداف المقياس:

- قاعة تدريس،

- عارض ضوئي،

- ملصقات ودليل أجهزة الدعم.

النشاطات البيداغوجية المسندة للطالب:

القيام بإنجاز بحوث حول مختلف القوانين والمراسيم وأهم الضوابط التي تحكم المهنة،

وتعريف بالفساد ومظاهره وأثاره...إلخ.

مقدمة:

إن ما تفرضه أخلاقيات المهنة على أي موظف يتبلور في درجة التزامه، وولائه لمهنته، واحترامه لجميع من يتعامل معهم من موظفين وغيرهم، في سبيل توفير أسس العدل، والمساواة بين الجميع وفق اللقوانين، والأنظمة، والتعليمات، والأصول الإدارية المتبعة، وهذا يتطلب من إدارة وقته، لاستثمار جهده خلال أوقات العمل، لأداء المهام والواجبات المكلف بها. ومن أبرز الواجبات المطلوبة منه: الالتزام بأوقات العمل، والمواظبة عليها، واحترام المواعيد، وأن يؤدي هذه الواجبات بأمانة، وبما تقتضيه المصلحة العامة، وألا يستغل سلطته الرسمية لتحقيق مصالحه. حيث يعتبر موضوع الأخلاقيات المهنية في قطاع الوظيف العمومي كما قيل من المواضيع الشائكة المطروحة على المستوى الدولي إذ أن آفات خطيرة انتشرت في الشعوب، كانتشار السرطان في جسم الإنسان، فكما أن السرطان يضعف جسم الإنسان حتى يقضى عليه، فإن هذه الآفات (كالرشوة والمحسوبية وكشف السر المهني وواجب التحفظ...) تضعف الشعوب والدول والاقتصاديات حتى تقضي عليها.

محتويات المقياس:

الجزء الأول: أخلاقيات المهنة

الرقم	المحاضرة	الصفحة
01	أخلاقيات المهنة - مصطلحات وتعريف.	08
02	أخلاقيات المهنة - منزلته في القرآن والسنة.	11
03	مصادرو أهم الالتزامات في أخلاقيات الموظف.	18
04	أسباب عدم التحكم في أخلاقيات المهنة في الجزائر.	23
05	واقع وأسباب انحصار الأخلاقيات في قطاع الوظائف العمومي.	27

الجزء الثاني: الفساد

الرقم	المحاضرة	الصفحة
06	مفهوم ومظاهر وأسباب الفساد وانعكاساته.	32
07	آثار وأشكال وأساليب مواجهة الفساد.	41
08	المؤسسات والهيئات المعنية بمكافحة الفساد.	48
09	إجراءات مكافحة الفساد على الصعيد الوطني.	54
10	تطبيق التوصيات الدولية والوطنية في مجال الأخلاقيات.	63

الجزء الثالث: الفساد الرياضي

الرقم	المحاضرة	الصفحة
11	مدخل عام للفساد في المجال الرياضي وأشكاله ومجالاته.	72
12	مبادرات مكافحة الفساد في الهيئات الرياضية الدولية.	80
13	توصيات منظمة الشفافية الدولية في مكافحة الفساد الرياضي وآلياته.	82
14	أخلاقية المهنة في المجال الرياضي.	89
15	تأثير المتغيرات المعاصرة على قيم أخلاقية الرياضة.	95
قائمة المصادر والمراجع		

الجزء الأول: أخلاقيات المهنة

المحاضرة الاولى: أخلاقية المهنة – مصطلحات وتعريف.

يتكون مصطلح أخلاقيات المهنة من شقين، سنعرف كل شق منهما على حدة، ثم نتطرق إلى المصطلح كاملاً.

الشق الأول: يتناول مسألة الأخلاق التي تعتبر روح الحياة ونبض قلبها و الضوء الذي يبدد ظلمة المجتمع البشرية، فهي تدعو دوماً لرفعة النفس الإنسانية فترشدنا لسبيل الحق والخير والفضيلة وتحذرنا من الانحراف والانحدار في الرذيلة والضلال. (عبيرعاتي، 1433هـ، 10).

فالأخلاق في اللغة: "يطلق على الطبع أو السجية، وهو يشكل صورة الإنسان الباطنية مثلما يشكل خلق- بفتح الخاء و سكون اللام -صورة الإنسان الظاهرة". (أبو حامد الغزالي، 1990، 3) وعرفت على أنها "من الخلق و السجية و المروءة و الطبع". (الفيروزي آبادي، ج2، 1170)، وتعرف أيضاً بأنها: "علم موضوعه أحكام قيمية تتعلق بالأعمال التي توصف بالحسن أو القبح". (مجمع اللغة العربية، ج2، 261) **التعريف الإصطلاحي:**

تعرف الأخلاقيات "مجموعة الصفات السلوكية المشروعة التي يتسم بها الشخ المسلم (الموظف)، والتي لها تأثير واضح على السلوك العام والخاص، المحققة للخير، والمنفعة للشر، المناصرة للحق، والمناهضة للباطل، الداعمة للعدل والإحسان، والرافضة للظلم والطغيان في المجتمع، ضمن قواعد ومعايير شرعية محددة، تحكم هذا السلوك. (الأشعري، احمد بن داود المزجاحي، 2013، 23)

تأسيساً على ذلك يمكننا القول إن أخلاق المجتمع تعتبر أساس أخلاقيات الإدارة، كما أن أخلاقيات الإدارة تنبع من أخلاقيات المجتمع، ذلك أن الإدارة لا تقوم على فراغ، بل هي بيئة حية متفاعلة بين المنظمة ووسطها. (دحيان لويزة، 2012، 10)

الشق الثاني: يتناول مسألة المهنة و التي قبل التطرق لها فإنه ليس هناك من يجادل في أهمية العمل و ضرورته و قيمته للحياة البشرية بصورة عامة فهو أساس نهضة الأمم و تقدمها و رقيها إلا أن الأعمال تختلف في أنماطها و أنواعها و أشكالها فمنها الأعمال الحرفية، و الأعمال المهنية و الأعمال المكتبية إلى غير ذلك، و تتميز الأعمال المهنية عن غيرها، فنجد أن "الأعمال التي تتطلب ممارسات و نشاطات تعتمد على حد أدنى من الطابع العقلي لا تعتبر أعمالاً مهنية، فما يميز العمل المهني عن غيره من الأعمال هو وجود الإطار النظري الذي يوجه الأعمال المهنية، و ينظم جوانبها و أبعادها المختلفة". (الفيروزي آبادي، ج2، 1623)

وقد ورد تعريف المهنة في اللغة " بالكسر و الفتح و التحريك: الحذق

بالخدمة والعمل". (الفيروزي آبادي، ج 2، 926)

العمل هو كلُّ جهدٍ مشروع مادي أو معنوي، أو مُؤَلَّف منهما معًا. و يدلُّ على العملِ الجسميِّ أو اليدويِّ حديث - قال النبيُّ - صَلَّى اللهُ عليه وسلَّمَ -:: ((ما أَكَلَ أَحَدٌ طَعَامًا قَطُّ خَيْرًا من أن يأكل من عمل يده، وإنَّ نبيَّ الله داودَ - عليه السلام - كان يأكل من عمل يده))؛ رواه البخاري.

و استعمل لفظ العمل أو المهنة (الوظيفة) لوظائف الدولة، و من هذا المعنى الحديث القائل: ((مَن استَعْمَلناه على عملٍ فرَزَقناه رِزْقًا، فما أَخَذَ بعد ذلك فهو غُلُولٌ))؛ رواه أبو داود. و قد اعتَبَر الإسلام جميعَ الأعمال النافعة - من أَقلِّها شأنًا كحفر الأرض، إلى أعظمها كرئاسة الدولة - داخلَةً كلها تحت عنوان " العمل"، على تفاوُتٍ بينها في النُّوع و المقدرة المؤهلة لها، و لفظ العمل في التفكير الإسلامي لا يقتصر على عمل العامل الأجير لربِّ عملٍ يُؤْتِيه أجره عن جُهدِهِ. و هذا - بلا شكِّ - جانبٌ مهمٌّ من جوانب العمل، و يُسمَّى العامل بهذا المعنى في الإسلام أجيرًا خاصًّا.

و لكنَّ تعبير العمل في الإسلام يمتدُّ فوق ذلك إلى النشاط الاقتصادي للإنسان في كلِّ صوره و أوضاعه في حين يمتزج بملكيَّة رأس المال أي: إنَّه يشمَلُ كذلك عنصر التنظيم، فصاحب المصنع يعملُ عندما يُدير مصنعه، و صاحب المزرعة يعملُ عندما يُدير مزرعته، و صاحب المتجر يعملُ عندما يُدير متجره.

و على هذا يكون المجتمع في نظر الإسلام مُؤَلَّفًا من مجموع العاملين، و كلُّهم يُسمَّون عمالًا، و هذا المفهوم يُؤدِّي إلى نتائج اجتماعيَّة منها:

➤ أنَّ الأصل تساوي البشر من حيث كونهم عمالًا و بشرًا لهم كرامتهم، و إنَّ تفاوتت قدراتهم و مزاياهم و دائرة عملهم سعةً و ضيقًا، و أجورهم أو رواتبهم، فلا امتياز لفئةٍ على أخرى.

➤ أنَّ العمال ليسوا فريقًا من المجتمع، بل هم جميع العاملين في المجتمع.

المحاضرة الثانية: أخلاقية المهنة - منزلته في القرآن والسنة.

منزله العمل في القرآن والسنة:

العمل ضروريٌ لعمارة الكون، و إصلاح الأرض، و قضاء حاجات المجتمع، و تلبية حاجات صاحبه، فهو حقٌ للفرد كما هو حقٌ للجماعة، و هو في الوقت نفسه واجبٌ على الفرد و الجماعة.

و حفل القرآن الكريم بكثيرٍ من الآيات التي تدعو إلى العمل، و تبين أهميته في حياة الإنسان، و تربو على مائتين و خمسين آية، نُورد قبساً منها فيما يأتي:

1- قوله - تعالى -: ﴿ وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عَالَمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴾ [التوبة: 105]، و العمل في هذه الآية يشمل العمل الدنيوي و العمل الآخروي.

2- وقوله - عز وجل -: ﴿ فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَّعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ ﴾ [الجمعة: 10]، فهذه الآية تدعو الإنسان إلى طلب العمل، و بذل الجهد، و الابتغاء من فضل الله و رزقه.

3- قوله - تبارك و تعالى -: ﴿ هُوَ الَّذِي جَعَلَ لَكُمُ الْأَرْضَ ذُلُولًا فَامْشُوا فِي مَنَاكِبِهَا وَكُلُوا مِنْ رِزْقِهِ وَإِلَيْهِ النُّشُورُ ﴾ [المملك: 15] فتسخير الأرض للإنسان، و استخلاف الله له فيها، يقضيان انتفاع هذا الإنسان بما خلق الله في الكون، و استثمار ما في الأرض من خيرات و ثمرات، و لا يتأتى ذلك إلا بالعمل و بذل الجهد.

4- قوله - سبحانه -: ﴿ وَآيَةٌ لَهُمْ الْأَرْضُ الْمَيِّتَةُ أَحْيَيْنَاهَا وَأَخْرَجْنَا مِنْهَا حَبًّا فَمِنْهُ يَأْكُلُونَ * وَجَعَلْنَا فِيهَا جَنَّاتٍ مِنْ نَخِيلٍ وَأَعْنَابٍ وَفَجَّرْنَا فِيهَا مِنَ الْعُيُونِ * لِيَأْكُلُوا مِنْ ثَمَرِهِ وَمَا عَمِلَتْهُ أَيْدِيهِمْ أَفَلَا يَشْكُرُونَ ﴾ [يس: 33 - 35]

5- قوله - عز وجل -: ﴿ وَلَقَدْ آتَيْنَا دَاوُدَ مِنَّا فَضْلًا يَا جِبَالُ أَوِّبِي مَعَهُ وَالطَّيْرَ وَآلَنَّا لَهُ الْحَدِيدَ * أَنْ اْعْمَلْ سَابِغَاتٍ وَقَدِّرْ فِي السَّرْدِ وَاعْمَلُوا صَالِحًا إِنِّي بِمَا تَعْمَلُونَ بَصِيرٌ ﴾ [سبأ: 10 - 11] بل إن الله - تعالى - قدّم طلب الرزق بالعمل على الجهاد في سبيل الله

6- في قوله - تعالى :- ﴿وَأَخْرُونَ يَضْرِبُونَ فِي الْأَرْضِ يَبْتَغُونَ مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَاخْرُونَ يُقَاتِلُونَ فِي سَبِيلِ اللَّهِ﴾ [المزمل: 20]

وقد فاضت السنة النبوية بكثير من الأحاديث التي تدعو إلى العمل وتحث عليه، وتبين فضله، وثواب إتقانه، وما أعد الله - تعالى - للعامل من منزلة رفيعة، ومكانة سامية في الدنيا والآخرة، وهذه نماذج من تلك الأحاديث:

✓ قال النبي - صلى الله عليه وسلم -: ((ما أكل أحد طعاماً قط خيراً من أن يأكل من عمل يده، وإن نبي الله داود - عليه السلام - كان يأكل من عمل يده))؛ رواه البخاري.
وفي رواية أخرى: ((ما كسب الرجل كسباً أطيب من عمل يده))؛ رواه ابن ماجه.
✓ قال - صلى الله عليه وسلم -: ((من أمسى كالأ من عمل يده، أمسى مغفوراً له))؛ رواه الطبراني في الصغير.

أما تعريفها في الاصطلاح: فقد ورد لها العديد من التعاريف ونذكر منها:
هو الجهد الإرادي الذي يؤديه الإنسان سواء كان عملاً فكرياً أو بدنياً من أجل أن يحقق منفعة دنيوية مشروعة. (فؤاد عبد المنعم أحمد، 1991)

أما تعرفها اجرائياً: بأنها مجموعة من الصفات و المبادئ و القيم التي تضبط تصرف الموظف وتحكم سلوكه المهني.

مفهوم أخلاقيات العمل:

إن لكل مهنة من المهن أسسا و خصائص أخلاقية يستند عليها أثناء مزاولة العمل فيها، و لقد ورد العديد من التعاريف لهذا المصطلح منها:

بأنها "مجموعة من الصفات الحسنة التي لابد من توافرها في صاحب المهنة ليؤدي عمله على الوجه الأمثل". (الغامدي، سعيد بن ناصر، 2010، 33)

و عرفت أيضا بأنها " مجموعة من القواعد و المبادئ التي يلتزم بها أفراد هذه المهن، و يخضعون لها في تصرفاتهم و يحتكمون اليها في تقييم سلوكهم في إطار فلسفي أو إطار عقلي أو يرتكز عليهما". (بدران، أميمة. حوسة، هيفاء، 1407هـ، 69)

أما (بيتر دروكر) من أشهر كتاب الإدارة في القرن الحادي و العشرين، فيركز على البعد الموضوعي لأخلاقيات الإدارة بكونها علما مراعيًا للإعتبار المادي و يعرفها على أنها " العلم الذي يعالج الاختيارات العقلانية على أساس التقييم بين الوسائل المؤدية إلى الأهداف". (محمد عبد الكريم، 1995، 488)

و تعرف اجرائيا: بأنها أداء الواجبات الوظيفية للموظف بكل احترافية و العمل على تحقيق أهداف المؤسسة بأمانة و نزاهة و موضوعية.

ومن أخلاقيات المهنة المحمودة في الإسلام:

✓ الإخلاص:

قال تعالى: ﴿إِنَّا أَنْزَلْنَا إِلَيْكَ الْكِتَابَ بِالْحَقِّ فَاعْبُدِ اللَّهَ مُخْلِصًا لَهُ الدِّينَ﴾ [الزمر: 2]

✓ الصدق:

قال تعالى: ﴿وَاذْكُرْ فِي الْكِتَابِ إِبْرَاهِيمَ إِنَّهُ كَانَ صِدِّيقًا نَبِيًّا﴾ [مريم: 41]

✓ الوفاء بالعهد:

قال تعالى: ﴿بَلَى مَنْ أَوْفَى بِعَهْدِهِ وَاتَّقَى فَإِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُتَّقِينَ﴾ [آل عمران: 76]

✓ الأمانة:

قال تعالى: ﴿وَالَّذِينَ هُمْ لِأَمَانَاتِهِمْ وَعَهْدِهِمْ رَاعُونَ﴾ [المؤمنون: 8]

✓ التواضع:

قال تعالى: ﴿وَخُفِضْ جَنَاحَكَ لِمَنِ اتَّبَعَكَ مِنَ الْمُؤْمِنِينَ﴾ [الشعراء: 215]

✓ الصبر:

قال تعالى: ﴿يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا اصْبِرُوا وَصَابِرُوا﴾ [آل عمران: 200]

ومن أخلاقيات المهنة المذمومة في الإسلام:

■ الكذب:

عن عبد الله بن مسعود رضي الله عنه أن رسول الله صلى الله عليه وسلم قال: "عليكم بالصدق فإن الصدق يهدي إلى البر وإن البر يهدي إلى الجنة ولا يزال الرجل يصدق ويتحرى الصدق حتى يكتب عند الله صديقاً، وإياكم والكذب فإن الكذب يهدي إلى الفجور وإن الفجور ليهدي إلى النار، ولا يزال الرجل يكذب ويتحرى الكذب حتى يكتب عند الله كذاباً".

■ الغش:

عن أبي هريرة رضي الله عنه أن رسول الله صلى الله عليه وسلم مرّ على صُبْرَةِ طعام، فأدخل يده فيها فنالت أصابعه بللاً، فقال: "ما هذا يا صاحب الطعام"، قال: أصابته السماء يا رسول الله، قال: "أفلا جعلته فوق الطعام كي يراه الناس، من غشّ فليس مني" رواه مسلم.

■ الفساد:

قال تعالى: ﴿وَلَا تَبْغِ الْفَسَادَ فِي الْأَرْضِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ﴾ [القصص: 77]

■ الرشوة:

عن عبد الله بن عمرو رضي الله عنهما قال لعن رسول الله صلى الله عليه وسلم "الراشي والمرتشى" رواه الترمذي. وقال حسن صحيح، وفي رواية (و الرائش) وهو الساعي بينهما.

■ الظلم:

قال تعالى: ﴿وَاللَّهُ لَا يُحِبُّ الظَّالِمِينَ﴾ [آل عمران: 57]

■ الاعتداء:

قال تعالى: ﴿وَلَا تَعْتَدُوا إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُعْتَدِينَ﴾ [المائدة: 87]. (فؤاد عبد المنعم أحمد، 2011)

أهم الصفات الأخلاقية في الوظيفة:

➤ القوة والأمانة:

قال تعالى: ﴿إِنْ خَيْرٌ مِنْ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيَ الْأَمِينَ﴾ [القصص: 26]

تعرف الأمانة بانها حفظ للودائع و حقوق الآخرين و عدم التصرف بها بغير وجه حق و صيانتها و هي ذات علاقة بخلق الصدق و الإخلاص.

أما القوة فهي درجة توفر القدرة و الإرادة في القيام بالأعمال الموكلة بها الموظف و هي ذات علاقة بمدى توفر الخبرة و التخصص.

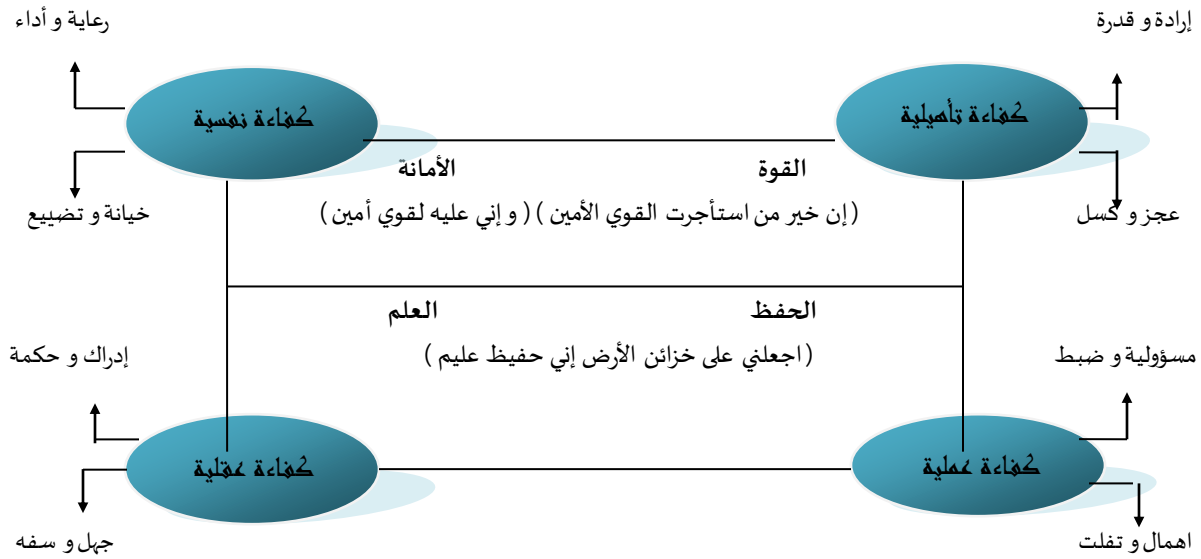
و هاتان الصفتان هما القاعدة الأساسية التي بهما تعرف الجودة في ممارسات القائمين على الأعمال، و هما الميزان الذي توزن به الكفاءة والجودة و التميز، سواء أكان العمل مسؤولية أسرة، أو مسؤولية تعليم، أو إدارة مؤسسة أو دولة أو وزارة، أو حتى رعاية الغنم، و هي الوظيفة التي قام بها موسى عليه السلام، بعد أن وصفته بنت شعيب به بهذا الوصف، أي أن هاتين الصفتين لا بد من تحققهما في كل من ولي عملا صغيرا كان او كبيرا.

الحفظ و العلم:

قال تعالى: ﴿اجْعَلْنِي عَلَى خَزَائِنِ الْأَرْضِ إِنِّي حَفِيظٌ عَلِيمٌ﴾ [يوسف: 55]

و تشير الكفاءة الى درجة قدرة الموظف على استثمار الموارد، و اما الفاعلية درجة تحقيق الفاعلية، وهاتان الصفتان وثيقة الصلة بالكفاءة العملية و العقلية، فمتى توافرت هذه الصفات استطاع الموظف الإداري تحمل المسؤولية في عمله، و اتقان عمله و ادائها على علم و بصيرة، و تحقق فيه خلق الحفظ والعلم.

الخريطة الأخلاقية للأخلاق الأربعة في مجال الإدارة



الشكل رقم (01) يمثل الخريطة الأخلاقية (الغامدي، 2010، 61-63)

المحاضرة الثالثة: مصادر وأهم الالتزامات في أخلاقيات الموظف.

مصادر أخلاقيات الموظف في الجزائر:

و الأخلاق ليست بالعلم الذي يتلقاه الموظف العام عند دخوله المنظمة أو توليه المنصب، بل هي طبيعة في ذات الإنسان تخرج عندما يحس بأن العمل الذي يؤديه فيه ما يمس بالأخلاق و الشرف، والأخلاق طبيعة وراثية تسقلها التربية و التعليم، و هذه القيم مستمدة من الثوابت التالية: (دحيما لويظة، 2012، 49)

(أ)- الدين:

إن القيم الأخلاقية و قواعد السلوك و آداب المهنة ليست ابتكارا جديدا، و إنما تمثل قيما إسلامية أصيلة مصدرها القرآن الكريم والسنة النبوية، حيث جاءت مبادئ الاستقامة و عدم كتمان الحق، والصدق و الأمانة، و اجتناب شهادة الزور و الوفاء بالالتزامات و العقود و طاعة أولي الأمر و الترفع عما يخل بالشرف و الأمانة و التشاور في الأمر، و يقول صلى الله عليه و سلم: "إنما بعثت لأتمم مكارم الأخلاق".

إن الموظف العام في الإسلام لا يختلف عن أي موظف آخر في أي بيئة إدارية، إلا في الخلق العقائدية التي تؤسس الفرد على الارتباط بالخالق و ليس بالخلق، و بالتالي فإن هذه العقيدة التي ينشأ عليها المسلم هي التي تحدد سلوكه سواء في موقعه التنظيمي الإداري أو الاجتماعي، و تتعامل مع هذا السلوك بمعيار واحد و هو الالتزام بالإطار الأخلاقي المنبثق عن هذه العقيدة، و بناءا عليه فإن الضوابط التي توضع للسيطرة على سلوك الموظف العام في وظيفته لا تختلف عن تلك التي سيحاسب عليها في سلوكه الخاص و ذلك لأن الفرد المسلم في حياته العامة أو الخاصة أو الوظيفية يهدف إلى تحقيق هدف نهائي أسمى و هو إرضاء الله سبحانه و تعالى.

(ب)- الدستور:

يعتبر الدستور القانون الأساسي لتنظيم الدولة، فهو يتضمن مجموعة من المبادئ التي تسيّر من خلالها مختلف المصالح العمومية، من أهمها المبادئ الأخلاقية الواجب احترامها من طرف أعوان الدولة، و من أهمها:

- 1- الالتزام بالقواعد الأخلاقية و نبذ السلوك المخالف للخلق الإسلامي.
- 2- حماية الاقتصاد الوطني من أي شكل من أشكال التلاعب أو الاختلاس، الاستحواذ و المصادرة غير مشروعة.
- 3- محاربة كل علاقات الاستغلال و التبعية.
- 4- نبذ كل الممارسات الإقطاعية و الجهوية و المحسوبية.

- 5- مساواة كل المواطنين و المواطنات في الحقوق و الواجبات.
- 6- عدم انتهاك حرمة الإنسان بحظر كل ممارسات العنف التي من شأنها أن تمس بممتلكات و كرامة الفرد.
- 7- المحافظة على سرية المراسلات و الاتصالات الخاصة بكل أشكالها.
- 8- افتراض البراءة في كل شخص حتى تثبت جهة قضائية نظامية إدانته.

(ج)- القانون:

يهدف القانون إلى تنظيم الروابط و العلاقات الاجتماعية و هذا هو هدف الأخلاق، لذا لا بد أن يكون القانون الوضعي متماشيا مع القانون الإلهي و قواعد العرف و الأخلاق و التقاليد، أي مع الدين والطبيعة، فهو مصدر مكمل للأخلاقيات الإدارية باعتباره صفة أساسية من أهم المصادر النافذة في الإدارة العمومية أو الخاصة، لأن الإدارة لا تعمل في ظل الفراغ القانوني، فهي تسير وفق نظم وإجراءات قانونية. و هذه اللوائح القانونية تضبط سلوك الموظف داخل المنظمة و تبرز أهمية المصلحة العامة، وتحد من التصرفات والانحرافات التي تحدث و التي من شأنها أن تعرقل عمل الجهاز الإداري و تبين المحظورات و الواجبات التي تفرض على الموظف.

(د)- القيم الاجتماعية السائدة:

إن الإنسان يولد في أسرة معينة فيأخذ منها دينها و قوميتها، أي أن تكوينه الديني و القومي مفروض عليه، لا اختيار له في قبوله، فهو قد شب على المبادئ و القيم المنبثقة من ثقافة المجتمع الذي يسكنه. إن لقيم المجتمع تأثير كبير على أخلاقيات الإدارة، و بالتالي أي نظام سياسي إداري هو خاضع بطريقة أو بأخرى لمكونات البيئة الاجتماعية و الاقتصادية و السياسية و الثقافية التي هي جزء منها بالضرورة وبذلك يبدأ الموظف تدريجيا بفهم مدلولات العقاب و المكافأة، و يدرك أن ثمة أفعال محظورة عليه، و أن ثمة تصرفات من الأحسن إتقانها، و تنمو معه هذه القيم و المبادئ التي هي جزء رئيسي من النظام الاجتماعي والأخلاقي السائد، و تكبر معه دائرة الأفعال المحظورة و حينئذ يخضع لنوعين من القيم: (قيم الأسر والعائلة و العشيرة/ قيم النظام الاجتماعي السائد). (الشيخلي عبد القادر، 1999، 20-23)

أهم الالتزامات في أخلاقيات الموظف:

- إن أهم الالتزامات التي تقع على عاتق الموظف في إطار علاقة العمل و هي كالآتي:
- القيام بأحسن وجه و بكل كفاءة بالالتزامات المتعلقة بمنصب عملهم و ذلك بالتصرف بعناية و مثابرة في إطار نظام العمل الذي تضعه المؤسسة.
- تنفيذ التعليمات الصادرة عن السلطة السلمية التي تعيشها المؤسسة أثناء الممارسة العادية لصلاحيتها الإدارية.
- المساهمة في جهود المؤسسة قصد تحسين التنظيم و الإنتاجية.
- مراعاة الالتزامات الناجمة عن عقد العمل.
- عدم إفشاء المعلومات ذات الطابع المني المتعلقة بالتقنيات و التكنولوجيا و أساليب الصنع و كيفية التنظيم، و بصفة عامة عدم الكشف عن مضمون الوثائق الداخلية بالمنظمة إلا إذا فرضها القانون أو طلبتها السلطة السلمية.
- مراعاة إجراء النظافة و الأمن التي تعدها المؤسسة وفقا للتشريع و التنظيم.
- قبول المراقبات الطبية الداخلية و الخارجية التي قد تباشرها المؤسسة في إطار طب العمل و مراقبة المثابرة.
- المشاركة في أنشطة التكوين و تحسين المستوى و تجديد المعارف التي قد تباشرها المؤسسة في إطار تحسين سيرها و فعاليتها أو لتحسين النظافة و الأمن.
- عدم الحصول على مصالح مباشرة أو غير مباشرة من مؤسسة أو شركة منافسة زبونة أو متعاملة. (دحيمان لويضة، 2012، 54)

فلسفة أخلاقيات الإدارة:

1-المنفعة العامة:

يعتبر الموظف في خدمة الدولة التي تكون مجموع المصالح التي تتمتع بالسلطة وبالقوة العمومية اتجاه كافة ، لهذا فإن الهدف من الأخلاقيات يجد تبريره في المنفعة العامة.

2-المرفق العام:

تستمد السلطة التي يتمتع بها الموظفون شرعيتها من كونها تمارس لصالح المواطنين المستفيدين من خدمات المرفق العام، لذا نجد أن قواعد أخلاقيات الإدارة تتصف عموماً بالصرامة أكثر من تلك التي تفرض على المهن الحرة أو المأجورين في القطاع الخاص.

3-مبدأ السلطة:

يعتبر مبدأ السلطة الرئاسية من بين أهم الأسس التي تحكم قواعد أخلاقية الإدارة، الذي يستند في الكثير من الحالات على النصوص التشريعية و التنظيمية التي لا تخضع للمفاوضات، فإن مبدأ السلطة الذي يفرض على الموظف واجب الطاعة هو ضمان للسير الفعال للمجموعة.

4-النظام التأديبي:

يحتل النظام التأديبي في مدونات أخلاقيات الإدارة مكانة هامة ، فالغرض من وجوده بالدرجة الأولى هو توقيع الجزاءات التأديبية على الموظفين الذين تمت إدانتهم، و تفادي بعض السلوكيات التي من شأنها الإخلال بالسير الحسن للإدارة.(مقدم سعيد، 1997، 19-21)

المحاضرة الرابعة: أسباب عدم التحكم في أخلاقيات المهنة في الجزائر.

أسباب عدم التحكم في أخلاقيات المهنة في الجزائر:

إن الإخلال بالالتزامات المهنية يبرز ضعف التحكم في قواعد أخلاقية المهنة و بالتالي في فعالية العمل الإداري، وقد يحدث هذا الإخلال لأسباب مختلفة أهمها ما يلي:

1- نقص التحكم في نظام التوظيف:

تفتقر عملية التوظيف في الوقت الحالي إلى بعض العناصر الأخلاقية الهامة كشخصية المترشح وطباعه ودرجة قدراته للالتحاق ببعض المناصب الحساسة.

2- غياب تدريس أخلاقيات المهنة:

أي عدم الاهتمام بتدريس أخلاقيات المهنة في المدارس و الجامعات، غير أن المدرسة الوطنية للإدارة بادرت بتدريس مادة أخلاقيات المهنة و النظام التأديبي للموظفين.

3- عدم تكيف أخلاقية المهنة مع مقتضيات الإدارة العصرية:

و يظهر ذلك جليا من خلال عدم مواكبة الإدارة التغير السريع و الكيفيات الجديدة و العصرية للعمل الإداري التي تستدعي تأكيد أخلاقيات الإدارة.

4- عدم احترام بعض المبادئ الأساسية في الحياة العملية:

جاء دستور 28 نوفمبر 1996 المعدل و المتمم لدستور 1989/02/23 ليؤكد و بقوة على

ضرورة:

* التأكيد على الطابع الجمهوري للدولة الجزائرية، التي تحترم فيها القواعد الأخلاقية.

* التأكيد على تطبيق القواعد الأخلاقية في التعيينات و الترقيات على مستوى الإدارات العمومية.

* تطبيق سياسة الإصلاح الإداري مع التأكيد على التخفيف من أهمية الدواوين الوزارية و التحكم المالي.

* كما أن التحكم في أخلاقيات الوظيفة العمومية من قبل السلطات العمومية يجد تبريرا إضافيا له في أن للمخالفات المرتكبة من قبل الموظفين وطأ كبيرا على الأمة لاسيما أن واقع الميزانية الحالي يتصف بالبحث عن اقتصاد يسمح بإيجاد موارد جديدة إضافية لتحقيق الأولويات المسطرة.

5- هشاشة مرجعيات الموظفين:

حيث أن إهمال الجاني الإنساني في علاقات العمل من شأنه إضعاف تركيز الموظفين على

أعمالهم، و هذا سوف يؤدي بهم إلى ارتكاب مختلف الأعمال المخالفة للقانون. (مقدم

سعيد، 1997، 24-27)

6- مساوئ التأطير:

يمكن الإشارة إلى النقص الذي تعاني منه مدونة أخلاقيات المهنة الخاصة بالموظفين في قبول بعض الممارسات التي ترتقي أحيانا إلى درجة أدوات التسيير، و هنا يمكن تعريف مدونة الأخلاق على أنها:

"عبارة عن وثيقة تصدرها الشركة أو أية منظمة أخرى تتضمن مجموعة القيم و المبادئ ذات العلاقة بما هو مرغوب فيه و ما هو غير مرغوب فيه من السلوك في الشركة".

كما أن هذه المدونات تتضمن مجموعة قواعد أخلاقية تساعد على التعامل مع المشكلات الأخلاقية التي تواجه الشركة مرارا. و بعض الشركات تقوم بإصدار هذه المدونات في نشرة خضراء أنيقة أو كراسة للتعريف بها. (نجم عبود نجم، 2006، 75)

و من بين الممارسات السيئة في المنظمات ما يلي:

- عدم احترام مواقيت العمل و التغيب عن العمل.
- تغاضي السلطة الرئاسية عن بعض التجاوزات التي تقترب من قبل بعض الموظفين في بعض الإدارات والمصالح، كتلك التسهيلات التي تقدم للموظفين مقابل قيامهم بعمل ما.
- التغاضي عن بعض الممارسات المكتسبة التي ليس من السهل التراجع عنها دون المساس بالسلم الاجتماعي.

- التغاضي عن بعض الممارسات الخفية التي يتم تغطيتها غالبا من قبل التأطير وذلك في ظل عدم تكييف الإجراءات التقليدية للمراقبة و التفتيش.

و يمكن استنتاج مما سبق أهم القواعد الأخلاقية التي يجب على كل موظف أن يتحلى بها أثناء الممارسة المهنية، هذه القواعد يمكن استخدامها كموجه و مؤشر خلال العمل، كما يمكن استخدامها لقياس و تقييم السلوك المهني، إضافة إلى استخدامها كقواعد و أحكام أثناء الفصل في قضايا انتهاك أخلاقيات المهنة و هي كالآتي:

أ- النزاهة: الاستقامة و الأمانة هي أساس الأداء المهني.

ب- الجدارة المهنية: يجب أن يقدم الموظف العام خدمات مهنية متفقة على أعلى مستوى.

ج- الموضوعية: يجب أن يكون الموظف العام منصفاً و أن لا يسمح بالتمييز أو صراع المصالح أو تأثير الآخرين.

د- السلوك المهني: يجب أن يتصرف الموظف العام بطريقة سليمة تتفق مع سمعة المهنة و أن لا يتصرف أي تصرف يسيء للمهنة أو نزاع الثقة بها.

هـ- السرية: يجب على الموظف العام أن يحترم سرية المعلومات التي يحصل عليها خلال تأدية خدماته الوظيفية و أن لا يكشف أي من هذه المعلومات دون تصريح من الجهة صاحبة هذه المعلومات ما لم يكن هناك حق قانوني أو مهني.

و- المعايير الفنية: يجب على الموظف العام أن يؤدي خدماته المهنية بما يتفق مع المعايير الفنية و المهنية. (منشورات المنظمة العربية للتنمية الإدارية، 2010، 163)

المحاضرة الخامسة: واقع وأسباب انحصار الأخلاقيات في قطاع الوظائف العمومي.

واقع الأخلاقيات المهنية في الممارسات اليومية:

1- سوء استعمال السلطة التقديرية:

إن السلطة التقديرية هي حرية التقدير التي يمنحها المشرع لأعوان الدولة في اتخاذ القرار أو عدم اتخاذه بالنسبة لمسائل يصعب التكهن بالتغيرات التي يطرأ عليها، نظرا لمرونتها و اختلافها باختلاف المكان والزمان والأشخاص، مما يجعل من المستحيل حصر جميع الحالات الممكنة في نص تشريعي واحد.

فمسألة منح السلطة التقديرية للأعوان مفرغ منها، وبالمقابل يلاحظ سوء استخدامها من طرف أعوان الدولة بشكل يؤثر سلبا على الأخلاقيات.

2- نوعية الخدمات المقدمة من طرف أعوان الدولة تفتقر إلى الجودة، فهي بعيدة كل البعد عن معايير (النوعية، الآجال، التكلفة).

3- انتشار كبير للممارسات اللاأخلاقية بين أعوان الوظيف العمومي (الرشوة، المحسوبية، سرقة ونهب الأموال العمومية، استعمال المال العام ووسائل الإدارة في غير مقصدها، ممارسة نشاط تجاري يتعارض مع مقتضيات الوظيفة، التنصل من الالتزامات الشخصية).

أسباب انحصار الأخلاقيات في قطاع الوظيف العمومي:

- 1- النقص الواضح في شفافية القوانين و التنظيمات، الأمر الذي يخلق نوعاً من الجهل لدى العون و عدم القدرة على تطبيق الأحكام القانونية التي تأتي بصيغ عامة مهمة يعجز معها عن تطبيقها بالشكل الصحيح، مما قد يدفعه إلى اللامبالاة و التقاعس عن أداء الخدمة، واستغلال ذلك للقيام بأعمال غير مشروعة.
- 2- منح سلطة تقديرية واسعة للأعوان، دون تزويدهم بالنصوص التطبيقية و المعلومة الدقيقة وهذا راجع إلى انعدام السياسة الإعلامية داخل الإدارات.
- 3- عدم إدخال الإعلام الآلي في مختلف مراحل التسيير، و بصفة عامة عدم إدخال التقنية في مجال الإدارة و التسيير.
- 4- سياسة الموارد البشرية لا تضمن احترام الأخلاقيات لا من حيث:
 - أ- التوظيف: غياب معايير انتقائية على أساسها يتم التأكد و لو بصورة ضمنية من نزاهة و إخلاص العون، كما أن الرئيس الإداري لا يراقب أخلاق العون في مرحلة التبرص بل إن الترشح للمناصب و الوظائف يكون على أساس المواصفات التقنية فقط.
 - ب- التقييم: يتم على أساس طريقة كلاسيكية، لا يتبنى من خلاله مدى احترام الموظف لأخلاقيات مهنته، ولا عن استعداده للمساهمة في ترقية ضمن محيط عمله هذا الأمر يجعل من الصعب تكوين معطيات دقيقة عن الجانب الأخلاقي للمواطنين كما أن نتائج التقييم غالباً ما تكون مبنية على أسس ذاتية وعلاقات شخصية بين المسؤول و الموظف أكثر منها على القواعد الموضوعية بطريقة التنظيم أو القانون.
 - ج- التكوين: خلال برامج التكوين المتبعة سواء قبل الالتحاق بالوظيفة العمومية أو فيما بعد الالتحاق، نلمس غياب مادة خاصة لتدريس الأخلاقيات المهنية و تلقينها للموظفين و كذا توعيتهم بخطورة المساس بها سواء على المستوى الشخصي أو في السلك الذين ينتمون إليه و ما يسببه من تجريح بسمعة الإدارة والدولة.

د- حركية المستخدمين: تؤدي قلة تغيير مناصب الموظفين إلى وضعية تكون في غالب الأحيان مضادة للأخلاقيات المهنية إذا أخذنا بعين الاعتبار ما قد يشكل من علاقات عند البقاء في نفس المنصب لمدة طويلة.

5- عدم كفاية آليات الرقابة:

وظيفة الرقابة وظيفة حيوية في تسير المرافق العمومية، القصد من وجودها ضمان التسيير الحسن للمرفق العام و الأموال العامة، وكشف و ردع كل الانحرافات، فمهما بلغت البلدان درجة الرقي والتمدن سيكون هناك دائما أفراد ذوي نية سيئة ينبغي الاحتياط للأعمال الغير شرعية التي قد تصدر منهم، من هذا المنطلق فالرقابة على أعمال الموظفين العموميين حلقة هامة في أية إستراتيجية لترقية القواعد الأخلاقية.

الجزء الثاني: الفساد

المحاضرة السادسة: مفهوم ومظاهر وأسباب الفساد وانعكاساته.

الفساد:

روى البخاري عن ابي هريرة رضى الله عنه ان النبي صلى الله عليه وسلم قال: "اذا ضيعت الأمانة فانتظر الساعة" قيل يا رسول الله، وما اضعها قال: "اذا وسد الأمر الى غير اهله فانتظر الساعة".

إن الفساد داء ينخر جسد المجتمع ويحول دون الإصلاح والتحديث ويعطل جهود التنمية ويخفض الاستثمار ويعرقل الاقتصاد. كما يضر من الجانب السياسي بما يسمى بالحكم الرشيد ويضعف الديمقراطية والمسؤولية الحكومية في غياب الشفافية والتضمينية. فكم من دولة عجزت عن تحقيق أي نمو اقتصادي و اجتماعي بفعل استئراء الفساد بدواليب السلطة رغم توفر مقومات النمو أحيانا كالمواد الطبيعية. و هو يضرب بالمؤسسات و المنشآت التي تلعب دورا أساسيا في تطور مختلف القطاعات الاقتصادية و ذلك بفعل غياب ضمان المنافسة الشريفة والشفافية المطلقة في المعاملات و انعدام المساواة.

و قد جعلت أغلب الدول و المنظمات العالمية من أهم أولوياتها مقاومة الفساد فأحدثت مؤسسات و أجهزة مختصة و سنت قوانين ذات طابع وقائي و كذلك ذات طابع أجري، و جعلت للمال العام حرقه كبيرة توجب على كل متصرف فيه صيانتة و الحفاظ عليه، و أخضعت التصرف فيه إلى عدة إجراءات و إلى مراقبة من طرف أجهزة إدارية و قضائية وتشريعية. (دحيان لويضة، 2012، 103)

فهل يعلم الطالب أنه بإمكان الرشوة أن تسقط أمة كاملة و تمحيها من الوجود خاصة أنها السبب في نخر النسيج الأخلاقي للكثير من المجتمعات و أنها تنتهك الحقوق الاجتماعية و الاقتصادية للأشخاص، كما أنها فيروس يدمر ببطء سمو القانون الذي يعد أساس كل مجتمع متحضر و أنها من أسباب تعطل النمو في دول العالم إذ أنها تحرم المجتمعات من فوائد المنافسة الحرة و المفتوحة و هذا ما أدى إلى بروز اهتمام متزايد على المستوى الدولي، من خلال تبني العديد من التوصيات الدولية لتأكد على أهمية التعاون في مكافحة هذه الانحرافات التي أصبحت تنخر اقتصاديات الدول المتقدمة و المتأخرة.

الجزائر على غرار دول العالم، يعاني فيها قطاع الإدارات العمومية أكثر من غيره من انتشار الممارسات اللاأخلاقية، و أهمها الرشوة، فكان بدل أن يكون عامل للإقلاع الاقتصادي و الثقافي والاجتماعي، ضيع على الجزائر العديد من فرص الإقلاع الاجتماعي و الاقتصادي.

فالإدارة الجزائرية ملزمة و أكثر من أي وقت مضى بالبحث عن مستوى عال من النزاهة و الشفافية من أجل التصدي و مكافحة هذه الانحرافات على مستوى الداخلي لفرض سمو القانون و على المستوى الخارجي الذي يعرف رغبة الجزائر للإنضمام للنظام الدولي الجديد.(منقول)

مفهوم الفساد:

جاء تعريف الفساد Corruption في قاموس العلوم الاجتماعية الأمريكي بأنه: استغلال السلطة للحصول على منفعة أو فائدة أو ربح لصالح فرد أو جماعة أو طبقة عن طريق انتهاك حكم القانون أو الخروج على معايير السلوك الأخلاقي الرفيع. (1964, 142, Could J & Kolb). (الشيخلي، 2006، 349)

اختلفت التفسيرات في معنى الفساد، فيرى (الجر، 1973) ان الفساد في اللغة معناه التلف والعطب فيقال فسد الشيء أي تلف و عطب، و يفسد بالضم و كذلك يقال فساداً فهو فاسد، و افسد نفسه و المفسدة هي ضد المصلحة و كذلك تعني مفردة فسد ضد صلح. (الخنق، 2006، 13)

و يرى (الشطي وآخرون، 2004) ان الفساد خروج عن القانون و النظام بمعنى عدم الالتزام بهما أو استغلال غيابهما من أجل تحقيق مصالح خاصة سياسية اجتماعية اقتصادية لفرد أو لجماعة معينة.

بينما يراه بأنه صورة لا أخلاقية و عمل غير قانوني يقوم به الشخص الذي يمارسه بقصد الحصول على منفعة شخصية، و ترجع ممارسة الفساد إلى عدم استقامة ذاتية لمثل هذا الشخص، و بالتالي فهو انتهاك لقيم الفرد و قيم المجتمع الذي يمارس ضده هذا السلوك. (مصلح، 1998، 48)

اما منظمة الشفافية الدولية فقد عرفت الفساد بأنه كل عمل يتضمن سوء استخدام المنصب العام لتحقيق مكاسب شخصية.

وهكذا نجد ان التعاريف لمفهوم الفساد تتعدد و تختلف، و لعل ذلك الاختلاف راجع

لسببين:

الاول: عدم اتفاق الباحثين على أي نوع من انواع السلوك الذي ينبغي ادراجه أو استبعاده من مفهوم الفساد.

الثاني: اختلاف الثقافة من بلد لآخر و كذا القوانين و الاعراف الاجتماعية التي تجيز سلوكيات معينة فاسدة في نظر بلدان أخرى. (النجار، 2010، 3)

و يذكر (الشطي وآخرون، 2004) ان اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الفساد للعام 2003 فقد اختارت كذلك ألا تعرف الفساد تعريفاً فلسفياً أو وصفيّاً، بل انصرفت إلى تعريفه من خلال الإشارة إلى الحالات التي يترجم فيها الفساد إلى ممارسات فعلية على أرض الواقع و من ثم القيام بتجريم هذه الممارسات، و هي: الرشوة بجميع وجوهها و في القطاعين العام و الخاص و الاختلاس بجميع وجوهه،

و المتاجرة بالنفوذ، و إساءة استغلال الوظيفة و تبييض الأموال و الثراء غير المشروع و غيرها من أوجه الفساد الأخرى. (مصلح، 1998، 49)

اما الفساد وفقاً للبنك الدولي فإنه إساءة استخدام السلطة العامة لأجل الفائدة الشخصية. (شامية، 2007، 16)

مظاهر الفساد الاداري:

الفساد من حيث مظهره يشمل أنواع عدة منها حسب رأي (يوسف، 2007، 18، 19) أ) الفساد السياسي: ويتعلق بمجمل الانحرافات المالية و مخالفات القواعد و الأحكام التي تنظم عمل النسق السياسي (المؤسسات السياسية) في الدولة. و مع أن هناك فارق جوهري بين المجتمعات التي تنتهج أنظمتها السياسية أساليب الديمقراطية و توسيع المشاركة، و بين الدول التي يكون فيها الحكم شمولياً و دكتاتورياً، لكن العوامل المشتركة لانتشار الفساد في كلا النوعين من الأنظمة تتمثل في نسق الحكم الفاسد (غير الممثل لعموم الأفراد في المجتمع و غير الخاضع للمساءلة الفعالة من قبلهم) و تتمثل مظاهر الفساد السياسي في: الحكم الشمولي الفاسد، و فقدان الديمقراطية، و فقدان المشاركة، و فساد الحكام و سيطرة نظام حكم الدولة على الاقتصاد و تفشي المحسوبية.

و يرى (معوض، 1987) ان الفساد السياسي هو السلوك القائم على الانحراف عن الواجبات الرسمية المرتبطة بالمنصب العام، سواء كان شغل هذا المنصب يتم بالانتخاب أو بالتعيين في سبيل تحقيق مصلحة خاصة، سواء كانت مصلحة شخصية مباشرة تتعلق بشاغل المنصب أو عائلية أو طائفية أو قبلية، و سواء كانت هذه المصلحة تتعلق بمكاسب مادية أم غير مادية و ذلك من خلال استخدام إجراءات أو الاتجاه إلى تعاملات تخالف الشرعية القانونية. (الخنق، 2006، 19).

ب) الفساد المالي: و يتمثل بمجمل الانحرافات المالية و مخالفة القواعد و الأحكام المالية التي تنظم سير العمل الإداري و المالي في الدولة و مؤسساتها و مخالفة التعليمات الخاصة بأجهزة الرقابة المالية كالجهاز المركزي للرقابة المالية المختص بفحص و مراقبة حسابات و أموال الحكومة و الهيئات و المؤسسات العامة و الشركات، و يمكن ملاحظة مظاهر الفساد المالي في الرشاوى و الاختلاس و التهرب الضريبي و تخصيص الأراضي و المحاباة و المحسوبية في التعيينات الوظيفية. (مصلح، 1998، 61)

ج) الفساد الإداري: و يتعلق بمظاهر الفساد و الانحرافات الإدارية و الوظيفية أو التنظيمية و تلك المخالفات التي تصدر عن الموظف العام أثناء تأديته لمهام وظيفته في منظومة التشريعات و القوانين والضوابط و منظومة القيم الفردية التي لا ترقى للإصلاح و سد الفراغ

لتطوير التشريعات و القوانين التي تغتني الفرصة للاستفادة من الثغرات بدل الضغط على صناع القرار و المشرعين لمراجعتها و تحديثها باستمرار. و هنا تتمثل مظاهر الفساد الإداري في: عدم احترام أوقات و مواعيد العمل في الحضور و الانصراف أو تمضية الوقت في قراءة الصحف و استقبال الزوار، و الامتناع عن أداء العمل أو التراخي و التكاسل و عدم تحمل المسؤولية و إفشاء أسرار الوظيفة و الخروج عن العمل الجماعي. و الواقع أن مظاهر الفساد الإداري متعددة و متداخلة و غالباً ما يكون انتشار احدها سبباً مساعداً على انتشار بعض المظاهر الأخرى.

(د) الفساد الأخلاقي: و المتمثل بمجمل الانحرافات الأخلاقية و السلوكية المتعلقة بسلوك الموظف الشخصي و تصرفاته. كالقيام بأعمال مخلة بالحياء في أماكن العمل أو أن يجمع بين الوظيفة و أعمال أخرى خارجية دون إذن إدارته، أو أن يستغل السلطة لتحقيق مآرب شخصية له على حساب المصلحة العامة أو أن يمارس المحسوبية بشكلها الاجتماعي الذي يسمى (المحاباة الشخصية) دون النظر إلى اعتبارات الكفاءة و الجدارة.

(هـ) الفساد الاجتماعي: ان الفساد الاجتماعي هو الفساد الذي يؤثر في قيم العمل، فيؤدي إلى إضعاف قضية الحوافز و المنافسة الشريفة في العمل، حيث أنه بطبيعته القاتلة يثبط عزيمة المنتجين و العاملين الجادين، إضافة إلى أنه يجعل أغلب الإدارات متثاقلة و أقل فعالية في منح الحوافز نتيجة تغلغل الفساد فيها، الأمر الذي يلغي معه الجدية في العمل. و يضرب الفساد كذلك أخلاقيات العمل و القيم الاجتماعية، الأمر الذي يؤدي إلى شيوع حالة ذهنية لدى الأفراد تبرر الفساد و تجد له من الذرائع ما يبرر استمراره، الأمر الذي يساعد على اتساع نطاق مفعوله في الحياة اليومية من خلال الممارسات التدريجية للرشوة و العمولة و السمسرة التي تكون قد أصبحت جزءاً من ممارسات الحياة اليومية، حيث يغير الفساد من سلوك الفرد الذي يمارسه و يدفعه إلى التعامل مع الآخرين بدافع المادية و المصلحة الذاتية و الإخلال بكل قواعد العمل و قيمه، دون مراعاة لقيم المجتمع التي تتطلب منه النظر إلى المصلحة العامة. (مصلح، 1998، 64)

و يعتبره (داود، 2003) أخطر آفة اجتماعية يخلف وراءه جملة من الأسباب التي تعطي الفساد بكل أبعاده سبيلاً للنفاذ إلى المجتمعات التي يغزوها، و يكون هو الأساس لكل أشكال الفساد الأخرى، و محاور الفساد الاجتماعي يتحدد بفصائح كبار مسؤولي الدول الأخلاقية و ظهور شبكات الرقيق الأبيض و استغلال الأطفال في الأعمال اللاأخلاقية.

و أكدت البحوث أن تصرفات الفرد المستقبلية يحددها نوع العلاقات الاجتماعية (فالأمانة، الإخلاص، الحرص، السلوك الاجتماعي) التي تحيط بنشأة الفرد هي التي تؤثر عليه. (الخنق، 2006، 16)

اما (ابو دية، 2004، 5) فقد بين ان هذا النوع من الفساد يؤدي إلى انهيار القيم الأخلاقية القائمة على الصدق و الأمانة و العدل و المساواة و تكافؤ الفرص و غيرها، و يسهم في انتشار عدم المسؤولية والنوايا السلبية لدى الأفراد في المجتمع، و يؤدي كذلك إلى انتشار الجرائم بسبب غياب القيم و عدم تكافؤ الفرص. و يعمق الفساد الشعور بالحقد تجاه السلطة من قبل المتضررين و يزيد من نسبة الفقراء و يزيد الظلم الواقع على النساء و الأطفال و يؤدي الى التراجع في تقديم الخدمات الأساسية الصحية والتعليمية.

(و الفساد الاقتصادي: ترى (اولسون، 2000) ان انعدام المبادئ و الأخلاق و العدالة و تفاقم الرشوة، والعمولة تتدهور الاقتصاديات في ظل فسادها يؤدي ذلك إلى انتشار آفة الفقر. و حدد خبير البنك الدولي (د. ديفيد جولد، و د. خوزيه امارودبسي) آثار الفساد الاقتصادي على الدول النامية، لأن بعض المجتمعات استطاعت التغلب على الفساد إلا انه الظاهرة ما زالت تتفاقم في الدول الأكثر فقراً و معاناة من ضنك العيش، مما يؤدي إلى اتخاذ قرارات اقتصادية في تلك الدول مخالفة لمتطلبات الواقع الفعلي و بذلك تسود الفوضى كل مظاهر الحياة.

كذلك يرى (جونسون، 2009، 43) ان الفقر قد يجلب آفة الفساد للمجتمعات فيقول ان بعض البلدان تبقى فقيرة لأنها فاسدة، و يضيف ان العكس هو صحيح ايضاً بأن هذه البلدان تعاني من فساد مكثف لأنها فقيرة.

و من ابرز الجرائم الاقتصادية جريمة (غسل العملة) بشكل واسع و أصبحت ظاهرة تؤخذ بالحسبان لما لها من أثر على اقتصاديات الدول و اهتمت الكثير من المنظمات الحكومية و غير الحكومية بهذه الجريمة و تعد من أهم صور الجريمة المنظمة. (الخنق، 2006، 18) و من آثار الفساد على الجانب الاقتصادي، أيضاً أنه يغير المعايير التي تحكم إبرام العقود، حيث أن التكلفة و الجودة و موعد التسليم و غيرها من المعايير المشروعة هي التي تحكم إبرام العقود في الظروف العادية، و لكن في ظل الفساد يصبح المكسب الشخصي لكبار المسؤولين عاملاً مهماً في إبرام العقود و يقلل من أهمية المعايير الأخرى كالتكلفة و الجودة و موعد التسليم، و هذا يؤدي إلى اختيار مقاولين أو موردين أقل كفاءة و إلى شراء سلع أقل جودة (مصلح، 1998، 63)

أسباب الفساد الاداري انعكاساته:

للفساد أسباب و انعكاسات عديدة يمكن ملاحظتها سياسياً و اقتصادياً و اجتماعياً، على أن هذا لا يعني أن الفساد مقتصر على وجود هذه العوامل الثلاث حسب رأي (شامية، 2007، 22، 25) ولكن لأغراض البحث العلمي ولأهمية هذه العوامل في بنية و تكوين المجتمع يمكن رصد هذه الأسباب.

1- فيما يتعلق بالجوانب و الأسباب السياسية الملازمة لظاهرة الفساد، يمكن القول أن عدم وجود نظام سياسي فعال يستند إلى مبدأ فصل السلطات و توزيعها بشكل أنسب تعد احد الاسباب الرئيسية لأسباب الفساد. و هناك عامل آخر تتعلق بمدى ضعف الممارسة الديمقراطية و حرية المشاركة الذي يمكن أن تسهم في تفشي ظاهرة الفساد الإداري و المالي ذلك أن شيوع حالة الاستبداد السياسي و الدكتاتورية في العديد من البلدان يسهم بشكل مباشر في تنامي هذه الظاهرة، و كذلك عدم استقلالية القضاء و هو أمر مرتبط أيضاً بمبدأ الفصل بين السلطات، و هناك عامل آخر يمكن أن يسهم في تفشي ظاهرة الفساد متمثل بقلّة الوعي (الوعي السياسي) و عدم معرفة الآليات و النظم الإدارية التي تتم من خلالها ممارسة السلطة. و هو أمر يتعلق بعامل الخبرة و الكفاءة لإدارة شؤون الدولة. و يرى (العبيدي، 2010، 12) ان الأسباب السياسية هي غياب الحريات و النظام الديمقراطي ضمن مؤسسات المجتمع المدني و ضعف الإعلام و الرقابة.

2- العوامل الاقتصادية منها غياب الفعالية الاقتصادية في الدولة ذلك أن اغلب العمليات الاقتصادية هي عبارة عن صفقات تجارية مشبوهة أو ناتجة عن عمليات سمسرة يحتل الفساد المالي فيها حيزاً واسعاً، و هو ما سينعكس بصورة أو بأخرى على مستوى و بنية الاقتصاد الوطني.

3- العوامل الاجتماعية كارتفاع مستوى الجهل و التخلف و البطالة حيث يشكل عامل حاسم في تفشي ظاهرة الفساد ذلك أن قلة الوعي الحضاري ظلت ملازمة أو ملتزمة بالرشوة. كما أن ضعف الأجور و الرواتب تتناسب طردياً مع ازدياد ظاهرة الفساد، و يضيف (العبيدي، 2010، 12) الأسباب الإدارية و التنظيمية التي تكون من اسباب الفساد و تتمثل في الإجراءات المعقدة البيروقراطية و غموض التشريعات و تعددها أو عدم العمل بها و ضمن المنظمة لعدم اعتمادها على الكفاءات الجيدة في كافة الجوانب الإدارية، و يرى (مصلح، 1998، 58، 59) ان غياب سيادة القانون و ضعف الجهاز القضائي و عدم قدرته على تنفيذ الأحكام و ضعف

الإرادة و النية الصادقة لدى القيادة السياسية لمكافحة الفساد و عدم اتخاذها إجراءات صارمة، وقائية أو علاجية عقابية بحق عناصر الفساد و ضعف أجهزة الرقابة في الدولة و عدم استقلاليتها و ضعف دور وسائل الإعلام و محدودية الحريات التي تتمتع بها هذه الوسائل في الكشف عن قضايا الفساد اضافة الى ضعف دور مؤسسات المجتمع المدني و المؤسسات المتخصصة بمحاربة الفساد، و كذلك يرى ان فرص انتشار الفساد تزداد في البلدان التي تمر في مراحل انتقالية، حيث تشهد هذه البلدان ظروفًا خاصة سواء كانت سياسية مثل الانتقال من مرحلة الاحتلال إلى مرحلة الدولة أو ظروفًا اقتصادية مثل التحول من نظام اقتصادي إلى آخر أو ظروفًا اجتماعية و التي تتأثر بالظروف السياسية بشكل كبير

المحاضرة السابعة: آثار وأشكال وأساليب مواجهة الفساد.

آثار الفساد الاداري:

1- تأثير الفساد على الجوانب الاقتصادية:

يرى (شامية، 2007، 24) ان الأسباب الاقتصادية المباشرة و غير المباشرة لظاهرة الفساد يمكن لها ان تؤثر اقتصادياً على المجتمع بعدة جوانب منها انه يساهم في تدني كفاءة الاستثمار العام و أضعاف مستوى الجودة في البنية التحتية العامة و ذلك بسبب الرشاوى التي تحد من الموارد المخصصة للاستثمار و تسيء توجيهها أو تزيد من كلفتها. كذلك يكون للفساد أثر مباشر في حجم و نوعية موارد الاستثمار الأجنبي، ففي الوقت الذي تسعى فيه البلدان النامية إلى استقطاب موارد الاستثمار الأجنبي لما تنطوي عليه هذه الاستثمارات من إمكانات نقل المهارات و التكنولوجيا، فقد أثبتت الدراسات أن الفساد يضعف هذه التدفقات الاستثمارية و قد يعطلها مما يمكن أن يسهم في تدني إنتاجية الضرائب و بالتالي تراجع مؤشرات التنمية البشرية خاصة فيما يتعلق بمؤشرات التعليم و الصحة.

ايضاً يرتبط الفساد بتردي حالة توزيع الدخل و الثروة، من خلال استغلال أصحاب النفوذ لمواقعهم المميزة في المجتمع و في النظام السياسي، مما يتيح لهم الاستئثار بالجانب الأكبر من المنافع الاقتصادية التي يقدمها النظام بالإضافة إلى قدرتهم على تجميع الأصول بصفة مستمرة مما يؤدي إلى توسيع الفجوة بين هذه النخبة و بقية أفراد المجتمع. اما (العبيدي، 2010، 12) فيرى ان التأثيرات الاقتصادية للفساد تتسبب ضعف الاستثمار الداخلي و الخارجي و هروب الأموال خارج البلد و ما يتبعه من قلة فرص العمل و زيادة البطالة و الفقر، اضافة الى ضياع أموال الدولة و التي كان من الأجدر استثمارها في مشاريع تخدم المواطنين.

2- تأثير الفساد على النواحي السياسية:

يرى (العبيدي، 2010، 12) ان الفساد يؤدي إلى إحلال المصالح الشخصية بدل المصالح العامة و يؤدي الفساد إلى زيادة الصراعات والخلافات في جهاز الدولة بين الأحزاب المختلفة في سبيل تحقيق المصلحة الخاصة على المصلحة العامة اضافة الى تأثيره كذلك على وسائل الإعلام المختلفة و تكيفها وضمن المتطلبات الخاصة للمفسدين و جعل أجهزة الإعلام بعيدة عن دورها في التوعية و محاربة الفساد.

3- تأثير الفساد على النواحي الإجتماعية:

يري (عبد الفضل، 1983، 70، 71) أن الفساد يؤدي إلى هروب الكفاءات العلمية و الفنية، وإفساد القيم الصحيحة المرتبطة بثقافة تدعو إلى الممارسات النزيمية و الشفافة و العادلة و ايدالها بقيم فاسدة تدعو إلى عكس ذلك، كما يؤدي إلى ظهور طبقات طفيلية غير منتجة تتكدس لديها ثروات و تبني لنفسها هالة من الواجهة و الموقع الاجتماعي بطرق غير مشروعة، و بروز حالة من ضعف الشعور بالمسؤولية و انتشار عدم المبالاة و عدم الالتزام، و ازدياد حالات الصراع الطبقي و تهرء النسيج الاجتماعي، و زيادة معدلات الفقر و تعميق و انتشار حالات الجهل و السذاجة في المجتمع و التصديق بالادعاءات و المعلومات الكاذبة، و فقدان المواطن للثقة بالدولة مما يزيد من تشكل عصابات منظمة للجريمة.

اشكال الفساد الاداري:

يرى (الشريدي، 2008، 459، 461) ان اشكال الفساد الاداري هي كالآتي:

أ- الرشوة:

وهي من ابرز اشكال الفساد الاداري و اكثرها انتشاراً . ويرى (العبيدي، 2010، 13) ان الرشوة حصول الشخص على منفعة تكون مالية في الغالب لتمير أو تنفيذ أعمال خلاف التشريع أو أصول المهنة. اما (النجار، 2010، 4) فيعتبر الرشاوى المدفوعة طريقة للقفز على القوانين غير الفعالة أو مصدرا لعدم الفعالية ذاتها. ويضيف (جونسون، 2009، 37) ان الرشاوى التي تكسب عقوداً عامة بالنسبة لمقدم عطاء غير كفوء سوف يحفز عدم الكفاءة و قد يحبط شركات ذات كفاءة من الدخول الى اقتصاديات البلد.

ب- المحاباة والمحسوبية:

يقصد بالمحاباة تفضيل جهة على أخرى في الخدمة بغير حق للحصول على مصالح معينة، اما المحسوبية فهي تنفيذ عمل مخالف للقانون لصالح فرد او جهة ينتمي اليها الشخص كحزب، او عائلة، او منطقة دون ان يكونوا مستحقين له. ويرى (داود، 2003) ان المحاباة والمحسوبية السبب الرئيس في أشغال المناصب العليا بعناصر غير كفؤة فأحدثت انعكاساً خطيراً على المجتمع حال دون تولية الإصلاح.

(الخنق، 2006، 17)

ج- السرقات والاختلاسات:

السرقة هي اختلاس مال منقول مملوك لغير الجاني عمداً اما الاختلاس فهو الاستيلاء بغير حق على مال او متاع او ورقة مثبتة لحق او غير ذلك مملوك للدولة او لإحدى مؤسساتها او هيئاتها كما وردت في قانون العقوبات العراقي رقم 111 لسنة 1969.

د- الابتزاز:

و يعرفه (ابودية، 2004، 3) بأنه الحصول على أموال من طرف معين في المجتمع مقابل تنفيذ مصالح مرتبطة بوظيفة الشخص المتصف بالفساد. ونقول بأن الابتزاز هو سلوك اخر يمارسه بعض الموظفين، و خاصة أولئك العاملين في الاجهزة السيادية و الامنية عن طريق التهديد لإرغام الغير على دفع مبالغ او تقديم اشياء او تنازلات خاصة.

هـ- الاحتيال:

اتخاذ اسم كاذب او صفة غير صحيحة او تقرير امر كاذب عن واقعة معينة متى كان من شأن ذلك خداع الشخص و حمله على تسليم او نقل حيازة مال منقول مملوك له او لغيره.

و- استغلال المنصب العام:

استغلال الوظيفة في الحصول على امتيازات خاصة، أو التصرف بالأموال العامة بطريقة غير قانونية أو الحصول على بعض الصفقات التجارية أو على إعفاءات ضريبية، أو منح تراخيص للأشخاص أو للشركات بشكل غير قانوني. ويرى (مصلح، 1998، 55) كما يتم استخدام المنصب العام لتحقيق مصالح شخصية سياسية أو غيرها مثل تزوير الانتخابات أو شراء أصوات الناخبين أو تمويل الحملات الانتخابية من أموال الدولة، أو التأثير على قرارات المحاكم من خلال الرشوة أو الابتزاز، ومن الملاحظ هنا على هؤلاء المسؤولين أنهم يتحولون مع مرور الوقت إلى رجال أعمال أو شركاء في تجارة ما إلى جانب كونهم مسؤولين حكوميين، فنجدهم يصرفون جل اهتمامهم في البحث عن طرق وأساليب تمكنهم من زيادة حجم ثروتهم الخاصة على حساب المصلحة العامة.

هذا و يضيف (ابودية، 2004، 3) الوساطة الى صور الفساد الاداري ويعرفها بأنها التدخل لصالح فرد ما، أو جماعة دون الالتزام بأصول العمل و الكفاءة اللازمة مثل تعيين شخص في منصب معين لأسباب تتعلق بالقرابة أو الانتماء الحزبي رغم كونه غير كفؤ، وهي منتشرة كثيرا في العالم العربي.

أساليب مواجهة الفساد الإداري:

إن مواجهة الفساد عملية صعبة تتطلب جهود عظيمة وخططا وإجراءات مضادة للفساد، بعضها يمثل أساليب مباشرة وبعضها الآخر أساليب غير مباشرة، وبعضها يدخل ضمن الأساليب والوسائل الوقائية والبعض الآخر يدخل ضمن الأساليب العلاجية.

أ - الأساليب الوقائية:

تعتبر الوسائل الوقائية من الأدوات الفعالة التي تسبق وقوع الفساد وأضراره، ونعرض فيما يأتي هذه الأساليب:

- ✓ الالتزام والولاء الوطنيين: حيث أن الوظيفة العامة تمثل ضربا من الخدمة الوطنية و تجسد الولاء الوطني.
- ✓ القيادات النزهة: أي اختيار القيادات النزهة و حرصها على تقديم المناخ الأخلاقي السليم في الوظيفة.
- ✓ تدعيم الطابع المهني في الوظيفة العامة: إن الوظيفة العامة هي مهنة للموظفين و هذا يعود على الأقل إلى أن الموظف يميل إلى البقاء في الوظيفة العامة لمدة أطول.
- ✓ مدونة أخلاقيات الوظيفة العامة.
- ✓ الشروط الأخلاقية في الاختيار والتعيين والترقية.
- ✓ التدريب و التطوير في مجال أخلاقيات الوظيفة.
- ✓ تحسين ظروف ومزايا الوظيفة العامة.
- ✓ تحسين إجراءات اتخاذ القرارات وإنجاز الأعمال.
- ✓ تعزيز حملات التوعية الإعلامية والثقافية.
- ✓ اتخاذ الإجراءات المضادة لانتقال الفساد عبر الدول.

ب - الأساليب العلاجية:

تعتبر الأساليب العلاجية ضرورية، رغم أنها تعمل بعد وقوع الفساد الإداري و سوف نتعرض فيما يلي لأهم الأساليب العلاجية:

- ✓ اعتماد التشريعات والقوانين الصارمة في مواجهة الفساد.
- ✓ قيام الأجهزة الرقابية المسؤولة عن مواجهة الفساد بوضع لائحة تضم المنظمات النزهة والمنظمات ذات الفضائح الأخلاقية.
- ✓ تعزيز دور وسائل الإعلام في الكشف عن الفساد.

✓ توجيه الإنذارات بالإلغاء إلى المؤسسات ذات الممارسات الفاسدة من أجل إصلاح أوضاعها. (نجم عبود نجم، مرجع سابق، 238-247)

المحاضرة الثامنة: المؤسسات والهيئات المعنية بمكافحة الفساد.

المؤسسات والهيئات المعنية بمكافحة الفساد:

الفساد من المنظور الدولي:

لقد أدركت الدول خطورة هذه الظاهرة فبذلت المزيد من الجهود الإقليمية و العالمية التي تحول بعضها إلى صيغة موثيق دولية، و في سياق هذا بات من الطبيعي أن تتجه جهود المؤسسات الدولية على الصعيدين الإقليمي و العالمي الحكومية منها و غير الحكومية، و لعل قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة الصادر بتاريخ 15 ديسمبر 1975 يعد أول شجب عالمي للفساد بكافة أشكاله، و في عام 1992 قام المجلس الأوروبي بإنشاء (فريق متعدد التخصصات يعنى بالفساد) مؤكدا بذلك على نحو رسمي عودة الفساد كمشكلة عامة تتطلب لحلها تنظيمات محددة.

و قد أخذ هذا الأمر منحى جديا بعد أن قامت الدول الصناعية الممثلة في المنظمة الإقتصادية للتعاون و التنمية (OECD) باصدار توصيات في عام 1994 بأن يتخذ أعضاء المنظمة اجراءات ملزمة بهدف القضاء على ثورة المسؤولين خارج حدود الدول المعنية في كل ما يتعلق بالمعاملات التجارية في الاطار الدولي، و قد تطورت هذه التوصيات من خلال قرارات عديدة الى أن انتهت في عام 1997 بأن تبني مجلس وزراء الدول الصناعية (اتفاقية محاربة رشوة موظفي القطاع العام الأجانب بينما يتعلق بالمعاملات التجارية في المجال الدولي) التي أصبحت سارية المفعول في شهر شباط/فبراير 1999.

و جميع هذه الاتفاقيات اتصفت بالصفة الاقليمية فكانت حلولها محدودة التأثير ف شعر المجتمع الدولي بضرورة وضع الحلول المؤثرة عالميا فكانت اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الفساد (Un Convention Against Corruption) التي تبنتها في 31 تشرين أول/أكتوبر 2003،

و جرى التوقيع عليها في المكسيك في 9 كانون الأول/ ديسمبر 2003، و صدقت في 24 شباط/فبراير 2005، هي عبارة عن وثيقة سجلت بعضا من الحلول لتحمل الدول على الأخذ بها عبر تشريعاتها الوطنية الداخلية. و تتناول الاتفاقية بصورة رئيسة منع الفساد في القطاع العام و التحقيق بشأنه و العقاب عليه و كذلك استعادة عائدات السلوك الفاسد والاثراء غير المشروع و تناول كذلك الفساد في القطاع الخاص، فتتضمن الاتفاقية اطارا قانونيا للتعاون الدولي بشأن مكافحة الفساد.

أما على المستوى المؤسسات والمنظمات الدولية فكان البنك الدولي، و صندوق النقد الدولي، ومنظمة التجارة العالمية.

ولم يقتصر الجهود الدولية لمكافحة الفساد على الدول موضوعات القطاع العام، فهناك مؤسسات على مستوى المنظمات الأهلية والمجتمع المدني ومن أهمها: منظمة الشفافية الدولية Organization Transparency International: وهي منظمة غير حكومية حيث قام فريق يترأسه بيتر ايجن (Peter Eigen) بإنشائها في أيار/مايو 1993، وكان الهدف من إنشائها أن تكون هيئة للإعلام ومكافحة الممارسات الفاسدة.

-أما في الوطن العربي: فهو ليس بمنأى عن ظاهرة الفساد باعتباره جزءا من هذا العالم. ولهذا أعد مجلس وزراء الداخلية العرب عدة مشاريع لمكافحة الفساد منها: مشروع اتفاقية عربية لمكافحة الفساد، ومشروع القانون العربي النموذجي لمكافحة الفساد أو مشروع المدونة العربية لقواعد سلوك الموظفين العموميين.

كما كان لجامعة الدول العربية: جهودها لمكافحة الفساد ولعل من أهم هذه الجهود المشاركات الفاعلة للمجموعة العربية وللمثلي مجلسي وزراء الداخلية والعدل العرب في صياغة كل من: اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الجريمة المنظمة عبر الوطنية التي انعقدت في مدينة باليرمو بإيطاليا في الفترة 12-15/12/2000 حيث شملت في أحكامها تجريم الفساد في المادة 8 و وقعت في 26 تشرين الثاني/نوفمبر 2002 ولم تصدق و مشروع اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الفساد التي انعقدت في فيينا خلال الفترة 7/22-2003/8/8. (معارفة محمود محمد، 2011، 105-108)

وقد عقدت من أجل الحد من الفساد ومكافحته مؤتمرات وندوات دولية عديدة، و البنك الدولي اصدر برنامجا لمحاربة الفساد المالي في المشاريع التي يدعمها حماية لتلك المشاريع، وقد تناول تقرير صدر عن الامم المتحدة موضوع فساد الموظفين الحكوميين ووضع الاطر الخاصة لحماية المال العام، وتقف منتظمة الشفافية الدولية والتي تأسست عام 1993 ومقرها برلين بألمانيا وتتوزع فروعها في دول عديدة في انحاء العالم ضد فساد المسؤولين والموظفين الحكوميين. (الجهني عيد مسعود، 2003، 5)

وقد ذكرت وكالة (رويترز) أن هذه المنظمة وضعت خطة لسنة 2002 من عشر نقاط و طلبت من البنك الدولي أن يساهم بدرجة أكبر في إصلاح قطاع الخدمات المدنية ودعم رواتب

الموظفين إذ أن رواتبهم متدنية مما يزيد من الضغوط عليهم لقبول الرشاوى. وقال رئيس البنك الدولي أن البنك يقوم بالفعل بمعظم ما جاء في هذه الخطة، إلا أن رئيس المنظمة أثنى على جهود البنك و لكنه قال أنه ما زال يستطيع عمل المزيد لمساعدة الدول النامية على الحد من الفساد المتفشي الذي يقوض تقدمها. و خصص البنك أربعة ملايين دولار سنوياً (1998-2000) لمكافحة الفساد و يقدم نحو خمسة ملايين دولار كقروض لتدعيم أساليب الإدارة وإصلاح مؤسسات القطاع العام. (الشيخلي عبد القادر، 2003، 10)

-أما الأمم المتحدة فقد وضعت اتفاقية لمكافحة الفساد سنة 2003: تضمنت بعض المبادئ الأساسية لمحاربة ظاهرة الفساد، و من هذه المبادئ ما نصت عليها المادة 13 من الاتفاقية:

- * تعزيز الشفافية في عمليات اتخاذ القرار و تشجيع مساعدة الناس فيها.
- * ضمان تيسير حصول الناس فعليا عن المعلومات.
- * القيام بأنشطة إعلامية تسهم في عدم التسامح مع الفساد.

ولما كان الإنسان هو أصل ظاهرة الفساد الإداري فإن مكافحة هذه الأخيرة تتطلب ضرورة الاهتمام بالأفراد من خلال:

- * التركيز على أخلاقيات الوظيفة العامة و المسؤولية العامة.
- * اعتماد سياسة التدوير الوظيفي.
- * إعادة النظر في ظروف أوضاع العاملين برفع مستوى الأجور و المرتبات.
- * إنشاء وحدات رقابية مع تنظيم عملية اتخاذ القرارات وتطوير نظم المساءلة. (بن مرزوق عنتر، 2008، 92)

هناك مجموعة من الاتفاقيات و المعاهدات الدولية بخصوص الأخلاقيات المهنية تشكل بحق الرغبة الدولية في محاربة مختلف أشكال الفساد التي تنتشر في جميع دول العالم و تحاول ترسيخ بعض القيم الأخلاقية لدى الموظفين، لكن بصفة متفاوتة، و تعتبر الجزائر شريك فعلي في النظام للمسعى الدولي لمحاربة الفساد و قد تبنت و صادقت على العديد من الاتفاقيات في هذا المجال أهمها:

1-تصريح أروشا ARUSHA:

الذي ينبه إلى خطر انتشار ظاهرة الرشوة، إذ أن كل هيئة تتمتع بصلاحيات التدخل في الجوانب الاجتماعية الاقتصادية و التجارية تكون معرضة أكثر من غيرها إلى خطر تفشي الرشوة بين موظفيها، ويحرص التصريح على وجوب أن تعتمد الدول أنظمة و إجراءات أكثر وضوح و حياد و هذا للعمل من أجل خلق ثقافة أخلاقية و تكريس النزاهة المهنية.

2-تصريح ليما Lima:

- تمحور هذا التصريح في وضع آليات جديدة لمحاربة الرشوة أهمها:
- 1-إن مهمة محاربة الرشوة تقع على عاتق كل فرد لها كان مركزه الاجتماعي.
 - 2-قمع الرشوة يستدعي تقوية ودعم القيم الأخلاقية للمجتمع.
 - 3-تبني حملة دولية واسعة النطاق لوضع حد للرشوة.

3-تصريح كلومبس Colombus:

- ركز على بعض القطاعات الإستراتيجية في قطاع الوظيف العمومي كالجمارك، حيث أعطى مقترحات عملية لمحاربة الرشوة. ([http // www.infpe.edu.dz](http://www.infpe.edu.dz))
- وقد وضعت الجمعية الأمريكية للإدارة العامة ASPA مجموعة من القواعد الأخلاقية المهنية، يمكن تلخيصها فيما يلي:
- 1-إظهار أعلى معايير الأخلاق، وإلهام ثقة العامة و احترامهم للمؤسسات.
 - 2-خدمة العامة مع الاحترام، والاعتراف بأن خدمة العامة مقدمة على الخدمة الذاتية (الشخصية).
 - 3-السعي للامتياز المهني وتشجيع التطور المهني لزملائنا وللآخرين الذين يرغبون في الانضمام لحقل الإدارة العامة.
 - 4-نعامل منظماتنا و واجباتنا العملية معاملة إيجابية، و ندعم بشكل بناء التواصل المفتوح (الحر)، والإبداع والإخلاص والرحمة.
 - 5-أثناء أداء واجباتنا الرسمية نخدم بطريقة لا تحقق مكاسب شخصية لا نستحقها.
 - 6-نتجنب أي نشاط أو ممارسة تتضارب أو تتعارض مع المصلحة العامة في أداء واجباتنا الرسمية.
 - 7-نحترم ونحفي المعلومات التي حصلنا عليها بسبب أدائنا لواجباتنا الرسمية.
 - 8-نمارس سلطتنا الرسمية المنصوص عليها نظاما قدر استطاعتنا لتطوير المصلحة العامة.
 - 9-نقبل كواجب مسؤولية متابعة أحدث القضايا والتطورات المثارة، و ندير العمل العام مع الجدارة المهنية والعدل والتجرد والنزاهة والكفاءة والكفاية.

10- دعم و تطبيق و تشجيع نظام الجدارة في التوظيف و برامج الاتصال و العمل الإيجابي لإتاحة فرصة متكافئة في التوظيف والاختيار و الترقية للأشخاص الأكفاء من جميع قطاعات المجتمع.

11- التخلص من جميع أشكال التمييز غير الشرعي، و الخداع، و الإدارة السيئة للمال العام.

12- الاحترام، و الدعم و الدراسة. (مدحت محمد أبو النصر، 2007، 440-67)

المحاضرة التاسعة: إجراءات مكافحة الفساد على الصعيد الوطني.

إجراءات مكافحة الفساد على الصعيد الوطني:

إن الرغبة في بعث الأخلاقيات المهنية أمر ضروري لفرض دولة القانون و الحكم الرشيد و الرقي الاقتصادي. و رغم سن قوانين حديثة لترقية الأخلاقية كمحاربة الرشوة و استعمال أملاك الدولة لأغراض شخصية و التصريح بالامتلاكات و ضبط كفاءات صرف الأموال العمومية إلا أنها تدابير غير كافية لمعالجة المشكل، فالإصلاح الفعلي يجب أن يهتم بالبعد الاجتماعي و النفسي للموظف، كما يجب أن يهتم بعامل التكوين و تسير الموارد البشرية، و كذا إشراك المجتمع المدني و جهاز القضاء و الإعلام و تعزيز أجهزة الرقابة.

و لقد اهتم المشرع الجزائري بإبراز و تحديد الالتزامات المهنية للموظف خاصة فيما يخص جانب الأخلاقيات، حيث جاءت المادة رقم 03 من قانون رقم 06-01 المؤرخ في 20 فبراير 2006 المتعلقة بالوقاية من الفساد و مكافحته، بمعايير جديدة أكثر جدية و مهمة في كل شخص يتولى وظيفة في القطاع العام، إذ لا بد لأي موظف أن يتوفر على قيم و مبادئ النجاعة و الشفافية و الجدارة و الإنصاف و الكفاءة، و يتم اختياره بناء على البحث في سيرته الذاتية أو عن طريق مسابقة غير أن ذلك لا يكفي إذ لا بد من متابعة عمله بوضع برامج تكوينية و تعليمية وفقا لمستواه و مؤهلاته العلمية من أجل الأداء الصحيح و النزاهة و السليم لوظائفه و إفادته من تكوين متخصص يزيد من وعيه بمخاطر الفساد، إضافة إلى ضرورة منحه أجرا يتلاءم مع حاجاته اليومية و العيش في مستوى لائق و هو ما يبعده عن الشبهات و مديده للمال العام، و استغلال وظيفته لإشباع حاجاته الخاصة.(الجريدة الرسمية، 2006، 5)

مراحل الوظيفة العامة في التشريع الجزائري:

* المرحلة الأولى: استمرار سريان القانون الفرنسي وفق ما نصت عليه المادة الأولى من قانون 1962/12/31 المتعلق بتمديد سريان القوانين الفرنسية استمرار العمل بقانون الموظفين الفرنسي الصادر في 04 فبراير 1959 ما عدا في الجوانب التي تتعارض و السيادة الوطنية.

* المرحلة الثانية: في ظل الأمر 133/66

و هي المرحلة الأولى من بداية التشريع الجزائري في مجال العمل، وكان من الطبيعي أن تختار الجزائر فلسفة مغايرة لسياسة المحتل و من ثم فقد كان عليها أن تسلك سبيل الاشتراكية مثل بقية الثورات في العالم. فبدأ العمل على صياغة قانون جزائري يحكم علاقات

العمل، فجاء الأمر 133/66 المؤرخ في 02 جوان 1966 ليحدد الأسس الجديدة للوظيفة العامة في الجزائر.

* المرحلة الثالثة: القانون الأساسي العام للعامل 12/78

القانون الأساسي العام للعامل رقم 12/78 الصادر في 05 أوت 1978 على أنقاض الأمر 133/66 الذي نظم الوظيفة العامة بعد الاستقلال وقد نص في المادة 216 على أنه " تلغى جميع الأحكام المخالفة لهذا القانون " ، و من ثم فإن نصوص الأمر 133/66 تبقى سارية المفعول ما لم تتعارض و القانون الجديد لا سيما أن هذا الأخير يعد إطارا عاما لا يمكن تطبيقه على حالات بعينها، إذن صدر هذا القانون ليتجه إلى توحيد النظام القانوني لعلاقات العمل المختلفة.

* المرحلة الرابعة: المرسوم رقم 59/85

يعد هذا المرسوم منعظا جديدا في مسار تنظيم علاقات العمل في الجزائر، و قد جاء تطبيقا لأحكام المادة 1/2 من القانون الأساسي العام للعامل و يعد هذا المرسوم قانونا نموذجيا لعمال المؤسسات والإدارات العمومية. وإذا كان قانون 12/78 لم يميز بين الموظفين و الأجراء في القطاعات المختلفة، فإن المرسوم 59/85 جاء ليحكم الوظيفة العامة، و قد حدد القطاعات التي تشكل الوظيفة العامة في الجزائر بحيث حددها بقائمة اسمية، و كل ما هو تابع للقطاع العام يعد من الوظيفة العامة، إلا أن الجديد في هذا النظام هو أنه يخرج المؤسسات العمومية ذات الطابع التجاري و الصناعي من مجال تطبيق أحكام الوظيفة العامة عكس ما كان عليه الحال في أمر 133/66.

* المرحلة الخامسة: المرسوم التنفيذي رقم 54/93

تعد هذه المرحلة من أهم المراحل فقد شهدت الجزائر تحولات متسارعة و لا سيما في الحياة السياسية مع رفع الحظر عن التعددية السياسية و النقابية في دستور 1989 إلى جانب الأزمة الأمنية التي اتخذت منحى خطيرا، و قد كانت لهذه التحولات تأثير كبير على سير المؤسسات العمومية و على علاقات العمل على كل المستويات، و هو الأمر الذي استدعى تنظيما جديدا يكيف عمل الموظف العام و الوظيفة العامة بعيدا عن الصراعات التي قد

تنجر عن إقحام المرفق العام في دوامة المنافسة السياسية و النقابية التي تخرج عن إطار التنظيمي. و هكذا غدا أمر سير المرافق العامة وفق ما تقتضيه مهمتها من تقديم خدمات للجمهور و الجدير بالإشارة هنا أن هذا المرسوم لا ينظم الوظيفة العامة التي تبقى خاضعة للأمر رقم 133/66 بل إنه يعدل و يتمم الجوانب المتعلقة بواجبات الموظف العام.

* المرحلة السادسة: القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية 2006

أمر رقم 03-06 مؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، يحدد هذه الأمر القواعد القانونية الأساسية المطبقة على الموظفين و الضمانات الأساسية الممنوحة لهم في إطار تأدية مهامهم في خدمة الدولة، يطبق هذا القانون على الموظفين الذين يمارسون نشاطهم في المؤسسات و الإدارات العمومية، حيث يعتبر الموظف كل عون عين في وظيفة عمومية دائمة و رسم في رتبة السلم الإداري. (بوساحية عبد الحكيم، 2000، 6-9)

و لا يخضع لهذا الأمر القضاة و المستخدمون العسكريون و المدنيون للدفاع الوطني و مستخدمو البرلمان. و يعتبر قانون الوظيف العمومي موظفا كل عون عين في وظيفة عمومية دائمة و رسم في رتبة في السلم الإداري. (بوساحية عبد الحكيم، ن م، 15)

الضمانات و حقوق الموظف و واجباته (الباب الثاني)

الفصل الأول: الضمانات و حقوق الموظف

المادة 26: حرية الرأي مضمونة للموظف في حدود احترام واجب التحفظ المفروض عليه.

المادة 27: لا يجوز التمييز بين الموظفين بسبب آرائهم أو جنسهم أو أصلهم أو بسبب أي ظرف من ظروفهم الشخصية أو الاجتماعية.

المادة 28: لا يمكن أن يترتب على الانتماء إلى تنظيم نقابي أو جمعية أي تأثير على الحياة المهنية للموظف.

مع مراعاة حالات المنع المنصوص عليها في التشريع المعمول به، لا يمكن بأي حال أن يؤثر انتماء أو عدم انتماء الموظف إلى حزب سياسي على حياته المهنية.

المادة 29: لا يمكن بأية حال أن تتأثر الحياة المهنية للموظف المترشح إلى عهدة انتخابية سياسية أو نقابية، بالآراء التي يعبر عنها قبل أو أثناء تلك العهدة.

المادة 30 : يجب على الدولة حماية الموظف مما قد يتعرض له من تهديد أو إهانة أو شتم أو قذف أو اعتداء، من أي طبيعة كانت، أثناء ممارسة وظيفته أو بمناسبتها، و يجب عليها ضمان تعويض لفائدته عن الضرر الذي قد يلحق به.

و تحلّ الدولة في هذه الظروف محلّ الموظف للحصول على التعويض من مرتكب تلك الأفعال.

كما تملك الدولة، لنفس الغرض، حق القيام برفع دعوى مباشرة أمام القضاء عن طريق التأسيس كطرف مدني أمام الجهة القضائية المختصة.

المادة 31 : إذا تعرض الموظف لمتابعة قضائية من الغير، بسبب خطأ في الخدمة، و يجب على المؤسسة أو الإدارة العمومية التي ينتمي إليها أن تحميه من العقوبات المدنية التي تسلط عليه ما لم ينسب إلى هذا الموظف خطأ شخصي يعتبر منفصلا عن المهام الموكلة له.

المادة 32 : للموظف الحق، بعد أداء الخدمة، في راتب.

المادة 33 : للموظف الحق في الحماية الاجتماعية و التقاعد في إطار التشريع المعمول به.

المادة 34 : يستفيد الموظف من الخدمات الاجتماعية في إطار التشريع المعمول به.

المادة 35 : يمارس الموظف الحق النقابي في إطار التشريع المعمول به.

المادة 36 : يمارس الموظف حق الإضراب في إطار التشريع و التنظيم المعمول بهما.

المادة 37 : للموظف الحق في ممارسة مهامه في ظروف عمل تضمن له الكرامة و الصحة و السلامة البدنية و المعنوية.

المادة 38 : للموظف الحق في التكوين و تحسين المستوى و الترقية في الرتبة خلال حياته المهنية.

المادة 39 : للموظف الحق في العطل المنصوص عليها في هذا الأمر.

الفصل الثاني : واجبات الموظف

المادة 40 : يجب على الموظف، في إطار تأدية مهامه، احترام سلطة الدولة و فرض احترامها وفقا للقوانين و التنظيمات المعمول بها.

المادة 41 : يجب على الموظف أن يمارس مهامه بكل أمانة و بدون تحيز.

المادة 42 : يجب على الموظف تجنب كل فعل يتنافى مع طبيعة مهامه و لو كان ذلك خارج الخدمة.

كما يجب عليه أن يتسم في كل الأحوال بسلوك لائق و محترم.

المادة 43: يخصص الموظفون كل نشاطهم المهني للمهام التي أسندت إليهم. ولا يمكنهم ممارسة نشاط مربح في إطار خاص مهما كان نوعه.

غير أنه يرخّص للموظفين بممارسة مهام التكوين أو التعليم أو البحث كنشاط ثانوي ضمن شروط و وفق كفاءات تحدّد عن طريق التنظيم.

كما يمكنهم أيضا إنتاج الأعمال العلمية أو الأدبية أو الفنية.

وفي هذه الحالة، لا يمكن الموظف ذكر صفته أو رتبته الإدارية بمناسبة نشر هذه

الأعمال، إلا بعد موافقة السلطة التي لها صلاحيات التعيين.

المادة 44: بغض النظر عن أحكام الفقرة الأولى من المادة 43 أعلاه، يمكن الموظفين المنتمين

إلى أسلاك أساتذة التعليم العالي و الباحثين وكذا أسلاك الممارسين الطبيين المتخصصين،

ممارسة نشاط مربح في إطار خاص يوافق تخصصهم.

تسهر السلطة المؤهلة على ضمان مصلحة الخدمة و تتخذ أي إجراء مناسب إذا

اقتضت الحاجة ذلك.

تحدّد شروط و كفاءات تطبيق هذه المادة عن طريق التنظيم.

المادة 45: يمنع على كل موظف، مهما كانت وضعيته في السلم الإداري، أن يمتلك داخل التراب

الوطني أو خارجه، مباشرة أو بواسطة شخص آخر، بأية صفة من الصفات، مصالح من

طبيعته أن تؤثر على استقلاليته أو تشكل عائقا للقيام بمهمته بصفة عادية في مؤسسة

تخضع إلى رقابة الإدارة التي ينتمي إليها أو لها صلة مع هذه الإدارة، و ذلك تحت طائلة تعرضه

للعقوبات التأديبية المنصوص عليها في هذا القانون الأساسي.

المادة 46: إذا كان زوج الموظف يمارس، بصفة مهنية، نشاطا خاصا مربحا، وجب على الموظف

التصريح بذلك للإدارة التي ينتمي إليها و تتخذ السلطة المختصة، إذا اقتضت الضرورة ذلك،

التدابير الكفيلة بالمحافظة على مصلحة الخدمة.

يعدّ عدم التصريح خطأ مهنيّا يعرض مرتكبه إلى العقوبات التأديبية المنصوص عليها في

المادة 163 من هذا الأمر.

المادة 47: كل موظف مهما كانت رتبته في السلم الإداري مسؤول عن تنفيذ المهام الموكلة إليه.

لا يعفى الموظف من المسؤولية المنوطة به بسبب المسؤولية الخاصة بمروؤسيه.

المادة 48: يجب على الموظف الالتزام بالسريّة المهنيّة. و يمنع عليه أن يكشف محتوى أية وثيقة

بحوزته أو أي حدث أو خبر علم به أو اطلع عليه بمناسبة ممارسة مهامه، ما عدا ما تقتضيه

ضرورة المصلحة. و لا يتحرر الموظف من واجب السر المهني إلا بترخيص مكتوب من السلطة السلمية المؤهلة.

المادة 49 : على الموظف أن يسهر على حماية الوثائق الإدارية و على أمنها.
يمنع كل إخفاء أو تحويل أو إتلاف الملفات أو المستندات أو الوثائق الإدارية ويتعرض مرتكبها إلى عقوبات تأديبية دون المساس بالمتابعات الجزائية.
المادة 50 : يتعين على الموظف أن يحافظ على ممتلكات الإدارة في إطار ممارسة مهامه.
المادة 51 : يجب على الموظف، ألا يستعمل، بأية حال، لأغراض شخصية أو لأغراض خارجة عن المصلحة، المحلات و التجهيزات و وسائل الإدارة.
المادة 52 : يجب على الموظف التعامل بأدب و احترام في علاقاته مع رؤسائه و زملائه و مرؤوسيه.

المادة 53 : يجب على الموظف التعامل مع مستعملي المرفق العام بلياقة و دون مماطلة.
المادة 54 : يمنع على الموظف تحت طائلة المتابعات الجزائية، طلب أو اشتراط أو استلام، هدايا أو هبات أو أية امتيازات من أي نوع كانت، بطريقة مباشرة أو بواسطة شخص آخر، مقابل تأدية خدمة في إطار مهامه. (ج ر)

و في هذا الإطار، نجد أن المشرع الجزائري تطرق لتصنيف الأخطاء المهنية طبقا للمرسوم 302/82 في المادة 68 دون المساس بوصفه الجنائي، و هي على النحو التالي:

الأخطاء من الدرجة الأولى:

و هي التصرفات التي يلحق بموجبها الموظف ضررا بالانضباط العام.

الأخطاء من الدرجة الثانية:

و من الأخطاء التي يأتيها نتيجة عدم الحيطة و الإهمال، و يلحق بأمن المستخدمين أو بأموال الإدارة، أو بسبب إلحاق أضرار مادية بالمباني، الأدوات، المواد الأولية.

الأخطاء من الدرجة الثالثة:

يعد الخطأ في هذه الفئة كل من:

- التلبس بإخفاء أو تصريح الخاطئ.
- إفشاء أو محاولة إفشاء أسرار مهنية.
- تمويل أو إخفاء وثائق خاصة بالمصلحة، أو تسريب معلومات ذات طابع مهني.

- التثبت من تلقي عطاءات نقدا أو عينا أو امتيازات من طبيعي أو معنوي تربطه تعامل مباشرة أو غير مباشرة بالإدارة.

- استخدام الوسائل أو محلات الإدارة و تجهيزاتها أو ممتلكات أو وسائل العمل لأغراض شخصية.

- تعمد إلحاق أضرار مادية بالمباني التابعة لإدارة أو بمنشأتها أو أدواتها و موادها الأولية.

- رفض دون سبب مقبول تنفيذ أوامر السلطة الرئاسية لأداء أعمال ذات صلة بمنصب عمله.

و فيما يخص العقوبات فقد تطرق لها المشرع الجزائري، لم يضع تعريف محدد للعقوبات

التأديبية و إنما رتبها و حددها على سبيل الحصر، و أوضح المشرع الجزائري أن السلطة

التأديبية هي من اختصاص السلطة التي لها حق التعيين و تمارسها عند اللزوم، و بعد أخذ

رأي اللجنة المتساوية الأعضاء التي تعقد جلستها كمجلس التأديب.

أما عن صيغة العقوبات التي يمكن أن يعاقب بها الموظفون تبعا لضرورة تبعا لخطورة

الأخطاء المرتكبة فهي تقوم على ثلاث درجات:

1- العقوبات من الدرجة الأولى:

* الإنذار الشفوي.

* الإنذار الكتابي.

* التوبيخ.

* الإيقاف عن العمل من يوم إلى ثلاث أيام.

2- العقوبات من الدرجة الثانية:

* الإيقاف عن العمل من 4 أيام إلى 8 أيام.

* الشطب من جدول الترقية.

3- العقوبات من الدرجة الثالثة:

* النقل الإجباري.

* التنزيل.

* التسريح مع الإشعار المسبق و التعويضات.

فهذه هي إذن العقوبات التي يمكن للسلطات التأديبية أن توقعها على مرتكبي المخالفات

التأديبية من الموظفين و التي تستهدف التأثير في مركز و مستقبل الوظيفي للموظف كما

نلاحظ قائمة العقوبات تحتوي على عقوبات تأديبية بسيطة كالإنذار و اللوم و التي ليس لها

تأثير مادي على الموظف، لأنه يهدف من التأديب التوجيه و الإصلاح، و تسير شيئاً فشيئاً نحو العقوبات التأديبية الجسيمة المهنية لرابطة التوظيف كحل أخير.

كما يظهر من خلال الممارسة العملية، أنه توجد إلى جانب العقوبات التأديبية المادية

العقوبات التأديبية المعنوية غير رسمية و ليست مقننة، غير أنها ضرورية لمجابهة أنواع

المخالفات و التجاوزات الخفية و التي لا يمكن إعطائها صبغة المخالفات التأديبية و بالتالي

يمارسها الرؤساء على المرؤوسين في حالات و مناسبات معينة، و يكون لها وقع أدبي في نفوس و

مشاعر الموظفين، و من مظاهرهما:

✓ الحدة في الكلام.

✓ العبوس في وجه الموظف.

✓ النقل المكاني.

✓ تحمير العينين عند المقابلة.

✓ ازدياد الرقابة و التوجيه المكثف. (عبد العزيز حياة، 2004، 137)

المحاضرة العاشرة: تطبيق التوصيات الدولية والوطنية في مجال الأخلاقيات.

1- تطبيق التوصيات الدولية في مجال الأخلاقيات:

1- اعتماد سياسة جديدة في تسيير الموارد البشرية:

أ- عند التوظيف:

- إدخال أخلاقيات المهنة في برامج المسابقات للدخول للوظيفة العمومية.

- التحقق بعد الخروج من مرحلة التبرص من نزاهة العون وإخلاصه.

ب- عند التقييم:

- وضع قواعد محددة لمراعاة خصوصيات كل وظيفة للقيام بتقييم موضوعي.

- تحسيس المقيمين بأهمية الأخلاقيات في تقييم الموظف.

ج- ضمان الحركة:

- وضع إلزامية الحركة في بعض المناصب الحساسة.

- يجب أن تكون الحركة مبنية على قواعد موضوعية.

د- التكوين:

- تخصيص مقياس متعلق بأخلاقيات المهنة، وكذا عقد أيام دراسية ومحاضرات دورية للتوعية والتحسيس.

2- إنشاء هيئات متخصصة في مجال الأخلاقيات:

إن إنشاء هذه الهيئات يستجيب للأهداف الأساسية الآتية:

أ- التنسيق الحسن والمنسجم للهيكل الإداري وإعطاء مشروعية أكثر لمسيرة الأخلاقيات.

ب- السهر على تطبيق أحكام الدولة الخاصة بالأخلاقيات المهنية في الوظيفة العمومية.

ت- المساعدة على تصور سياسات تكوين وإعلام باستعمال أدوات بيداغوجية حديثة.

3- تبني سياسة إعلامية داخل الإدارة لتحسيس للأخلاقيات:

- أ- عقد اجتماعات دورية مع الموظفين على كافة المستويات و شرح مختلف أبعاد هذه المنهجية.
- ب- استغلال جميع الوسائل الإعلامية السمعية و البصرية و المكتوبة للترويج للأخلاقيات.
- ت- تكريم الموظفين الذين لهم مسار أخلاقي مشرف، و كذا فضح جميع الموظفين المعاقبين بسبب الأخلاقيات المهنية.
- ث- فتح صفحات على الأنترنت بخصوص الأخلاقيات المهنية، و عرض ما توصلت إليه تجارب الدول في مجال تجسيد الأخلاقيات.
- ج- إشراك النقابة باعتبارها شريك اجتماعي هام و الأخذ بجدية الاقتراحات التي تقدمها في مجال ترقية الأخلاقيات.

4- تدعيم هيئات الرقابة:

- أ- التنسيق بين هيئات الرقابة الداخلية و الخارجية في إعداد مخططات الرقابة حتى تتمكن من تغطية أكبر عدد ممكن من الهيئات الإدارية.
- ب- اعتماد الاعلام الآلي و التقنيات الحديثة في مجال الرقابة و التدقيق.
- ت- تدعيم هيئات الرقابة بأعوان مؤهلين للقيام بوظائف الرقابة.
- ث- تحسيس المسؤولين بأهمية الرقابة السلمية.
- ج- إعطاء أكثر استقلالية للمفتشيات الوزارية.
- ح- ضرورة الأخذ بعين الاعتبار التقارير المعدة من طرف هيئات الرقابة بالقيام بالإجراءات اللازمة تبعاً لنتائج التقارير.

5- شفافية القوانين والتنظيمات والإجراءات:

أ- أن تكون جميع الإجراءات الإدارية شفافة و واضحة و دقيقة و محل إعلام لكل من يهمله الأمر.

ب- أن يسمح القانون بحق الطعن في جميع القرارات على جميع المستويات.

ت- تبسيط الإجراءات، لتكون واضحة لكل المواطنين.

6- الاهتمام بالجانب الاجتماعي وشروط العمل:

إن الاهتمام بالجانب الاجتماعي للموظف من أهم الوسائل لتحسينه من مختلف الانحرافات الأخلاقية التي يمكن أن تنجر عن تدهور وضعه الاجتماعي الذي يؤدي بالموظف إلى استعمال طرق غير شرعية لتحسين ظرفه الاجتماعي و الرقي بمكانته المادية فغياب سياسة اجتماعية من جانب الإدارة يجعل الموظف في موقع ضغوط قد تكون خارجية أو داخلية مما يؤدي إلى تفشي الممارسات اللاأخلاقية، وتقوم هذه السياسة الاجتماعية على ثلاث محاور:

أ- التكفل الاجتماعي:

- بالموظفين و يمكن حصره في توفير معونات مالية للموظفين و قد تكون مادية في بعض الأحيان.

- إضفاء صفة التكافل الاجتماعي بين الموظفين من خلال ترقية النشاط الاجتماعي.

- ضمان استقرار الموظفين خاصة المتزوجين منهم، بتوفير سكنات اجتماعية تليق بمكان العمل وخصوصياته.

- تحفيز الموظفين عن طريق بعض المنح و المساعدات أثناء مختلف المناسبات.

- تقديم معونات لصالح الموظفين المتضررين لأسباب مختلفة قد تؤدي إلى تدهور وضعيتهم الاجتماعية.

ب- سياسة الأجور:

- يجب الرفع من الأجر الوطني المضمون، حتى يكفل حياة كريمة لكل موظف.
- يجب أن يسمح الأجر للموظف بأن يضمن مستوى معيشي يغنيه عن البحث وظائف أخرى، كما هو حال الكثير من الموظفين.

- يجب أن يراجع سلم الأجور، و أن يحترم خصوصيات كل وظيفة.

ج- محيط عمل محفز:

يجب أن يتمتع الموظف بمحيط عمل محفز من حيث الجوانب التالية:

- ✓ جانب الوسائل المادية: بتوفير جميع الوسائل اللازمة لتدقيق و تحسين المهام المؤداة.
- ✓ جانب التكوين: بحيث يجب أن يسمح هذا المحيط بالتكوين الدائم للموظف من خلال رسم سياسات التكوين.
- ✓ جانب الاستقرار: من وسائل النقل، الإيواء، الحماية و الأمن، بالإضافة إلى هياكل الإقامة والإطعام.

2- تطبيق التوصيات الوطنية في مجال الأخلاقيات:

- ❖ يجب أن تتصرف كل الحكومات بطريقة شفافة و أن تتمكن من معرفة استعمال المال العمومي في كل المستويات، بضمان أن تكون الحسابات العمومية مفتوحة للفحص من قبل الشعب.
- ❖ يجب أن يلعب المجتمع المدني الدور الكامل في ترسيخ القيم.
- ❖ كل الحكومات يجب أن تضمن الاستقلالية، النزاهة و عدم التسييس للنظام القضائي كأساس لسمو القانون.
- ❖ إن الحكومات بالتعاون مع المجتمع المدني و القطاع الخاص، يجب أن تعيد دوريا في قدرة الأجهزة المهمة للدولة على التسيير الحسن للمال العام و جعل الرجل المناسب في المكان المناسب.
- ❖ إن الحكومات ملزمة بتبسيط الإجراءات التجارية و الجمركية و الإدارية و البنكية و هي ملزمة كذلك بالابتعاد عن تطبيق الرسوم التقديرية، و الضرائب الثقيلة و التوظيف و الشفافية...
- ❖ إن إصلاح الإدارة هو مهم لخلق محيط محفز لمكافحة الفساد بشتى أنواعه.
- ❖ يجب على الدول تطوير فعالية قوانينها ضد الفساد مع احترام الدستور و المقاييس الدولية في مجال حقوق الإنسان.
- ❖ وضع نظام للتصريح بأموال الأشخاص الذين لهم منصب عمومي و كذا عائلاتهم و إلزامهم بتبرير تزايد أموالهم باستقلالية مع الموارد الشرعية لمداخيلهم، يجب أن يتقاضى الجميع أجور عادلة و تسجيل الهدايا الممنوحة للموظفين.
- ❖ إصدار قوانين تجعل فعلا من الممكن تجميد، حجز و مصادرة الثروات المتحصل عليها بطريقة غير شرعية.
- ❖ ضمان حماية ملائمة للشهود و يجب على الحكومات أن تشجع التحقيقات المستقلة في المصالح و المؤسسات العمومية.

❖ يجب على رجال الإعلام أن يفكروا في الدور التي يمكن أن تلعبه منشوراتهم لكي تعطى الصدى للجمهور في مكافحة الفساد.

سن مدونة للأخلاق لكل قطاع:

يمكن اعتبار تصريح ليما حول مكافحة الرشوة عن اجتماع البيرو من 07 إلى 11 سبتمبر 1997 الذي ضم أكثر من ألف ممثل من ثلاث وتسعين دولة هو إعلان المبادئ لتأسيس مدونة للأخلاق رغم أنه يركز على آفة الرشوة فقط، فقد أجمع المشاركون على أن الرشوة تنخر النسيج الأخلاقي لكل مجتمع و أنها تنتهك الحقوق الاجتماعية و الاقتصادية للفقراء والضعفاء و أنها تدمر سمو القانون الذي يعد أساس كل مجتمع متحضر كما أنها تؤخر التطور، و تحرم المجتمعات خاصة الأكثر فقرا من فوائد المنافسة الحرة، و المفتوحة لهذا خرجوا بالبندوة الآتية:

أ- الإطار العام لمحاربة الرشوة:

- 1- محاربة الرشوة هي قضية كل فرد في المجتمع.
- 2- هذه المحاربة تستلزم دفاعا عن القيم الأخلاقية و تدعيمها في كل المجتمعات.
- 3- من الضروري تشكيل إئتلاف بين الحكومة، المجتمع المدني و القطاع الخاص الذي يعبر عن إرادة الجميع في مجابهة الظاهرة.
- 4- قمة الدولة هي التي تنظم الممارسات في كل المجتمعات، حيث من أجل محاربة فعالة للرشوة، لابد من البدء بأعلى درجة فيه.

ب- إجراءات محاربة الرشوة على الصعيد الإقليمي و الدولي:

- 1- يجب على المؤسسات الدولية أن تدعم بشكل تام الدور الخلاق الذي يلعبه المجتمع المدني لترقية و تطوير الحكم الراشد، و أن تعمل معه كشريك لتحقيق هذا الهدف.
- 2- يجب تجريم رشوة الموظفين الدوليين.
- 3- يجب على البنك العالمي و صندوق النقد الدولي أن تسرع وضع سياساتها الجديدة ضد الرشوة، و خاصة لسحب القروض للحكومات التي لا تحارب بجدية مشكل الرشوة.

4- يجب على المنظمة العالمية للتجارة، المنظمة العالمية للجمارك، الشرطة الدولية أن تعزز عملها المشترك في مجال محاربة الرشوة.

5- يجب على وكالات التمويل أن تنمي مساعدتها للدول بخصوص البرامج الوطنية للنزاهة.

6- يجب تطوير و تنظيم العمليات المنجزة من طرف كل المراكز البنكية الدولية لضمان أن الأموال المراقبة من طرفها مسيرة حسب مقاييس دولية معتمدة، و أن الأموال المحصلة بطريقة غير شرعية مصيرها الحجز.

7- في عدد من الدول هناك إستعجال لإصلاح النظام البنكي و الإدارات الجمركية بالتركيز على الشفافية و النزاهة، و في هذا الإطار يجب على أعضاء المنظمة العالمية للجمارك التطبيق الكامل لتصريح أروشا لسنة 1993 و تصريح كلومبس سنة 1994.

8- إن مختلف الجمعيات الدولية للمحاسبين و مدقي الحسابات و الجمعيات الدولية لأعوان الصرف يجب أن يضعوا بدقة قواعد محاسبية واضحة و عالمية معترف بها على الصعيد الدولي.

9- إن الجمعيات المهنية الدولية يجب أن تهتم عن كتب بقطاعاتها الوطنية و استعمال تأثيرها لضمان أن المقاييس المهنية هي محمية و مدعمة.

الجزء الثالث: الفساد الرياضي

المحاضرة الحادية عشر: مدخل عام للفساد في المجال الرياضي وأشكاله ومجالاته.

الفساد الرياضي:

الفساد ... كلمة أصبحت مرادفة للعمل الرياضي الدولي، الذي كان ينظر إليه بأنه قمة النزاهة والشفافية و احترام الأنظمة و القوانين و الروح الرياضية و القيم النبيلة للرياضة. اكتشف الفساد و الرشوة أولا في أكبر و أهم و أغنى اتحاد في العالم، الا هو الاتحاد الدولي لكرة القدم (الفيفا)، الذي ما يزال العالم حتى الآن يعيش تداعياته السلبية على مسيرة اللعبة الشعبية الأولى في العالم، و لا ندري متى تنتهي هذه الكارثة الرياضية؟. قبل فترة وجيزة تم اكتشاف الرشوة و الفساد و التلاعب بالنتائج في مسابقات العاب القوى، بالإضافة إلى قضية تعاطي المنشطات لبعض بطالاتها و أبطالها ممن حققوا نتائج وأرقاماً قياسية في "أم الألعاب"، التي تعتبر من أهم ركائز الألعاب الأولمبية في التاريخ القديم أو الحديث.

و قبل سنوات تبين أن هناك فضيحة بتهمة التلاعب و الفساد و مخالفات في رياضة انتشرت انتشارا واسعا في معظم قارات العالم، و أصبح لها جمهور واسع رغم ما قيل عنها بأنها رياضة المقتدرين ماديا، خاصة و أن جوائز الفائزين في بطولاتها و مسابقاتها بملايين الدولارات، و هي لعبة التنس الأرضي التي يقيم اتحادها الدولي 4 بطولات دولية ثابتة أشهرها بطولة ويمبلدون و منها بطولات تقام في بعض الدول العربية.

يبدو أن الفساد داء انتشر في أوصال العديد من الرياضات، حيث لا ندري ما هي الرياضات التي انتشر فيها و سيتم الكشف عنها في المستقبل، خاصة و أننا نعيش في عالم مفتوح لا يستطيع أحد إخفاء هذا الفساد المستشري و يعتبر عدوا للرياضة و أهدافها و قيمها النبيلة، حيث يقتل أهم مبدأ من مبادئ وأهداف العمل الرياضي و هو "التنافس الرياضي النظيف".

هذا الفساد المكتشف يجيء تحت مظلات اتحادات رياضية دولية، فكيف الحال لو كانت هناك تحقيقات على نفس المستوى في العالم الثالث أو العالم النامي؟ و كم سيكون حجم الفساد يا ترى؟.

إنها ظاهرة خطيرة يجب محاربتها و القضاء عليها قبل أن يفقد العالم ثقته بكل البطولات الرياضية المهمة.

و يرى (بربريس شريف) أنه في العقود الأخيرة تغير دور الرياضة بشكل كبير حيث أصبحت في الوقت الحاضر تهيمن عليه المصالح التجارية بشكل متزايد و جذب اهتمام وسائل الإعلام بشكل واسع و توليد عائدات الإعلانات المثيرة للإعجاب، حيث أصبحت الأموال تتدفق بغزارة في هذا القطاع فأفضل اللاعبين يحصلون على رواتب و مبالغ ضخمة و النوادي الرياضية تتاجر بمبالغ كبيرة، حيث أنفق ما يقدر بحوالي 2.5 مليون أورو على الإعلان في سياق نهائيات كأس العالم 2006 م، و غالبا ما يتفشى و يطغى الفساد على هذه المبالغ الضخمة، حيث أصبح سوء التسيير الإداري و المالي مشكلة خطيرة تؤثر على الرياضة على المستوى العالمي و يمنعها من تحقيق أهدافها للفرد و المجتمع.

حيث شهد في السنوات الأخيرة عن العديد من حالات سوء الإدارة و الفساد في أوساط المؤسسات والمنظمات الرياضية سواء المحلية أو الدولية كالتي هزت عرش الاتحاد الدولي لكرة القدم FIFA، بدءا من إدارة الفساد مثل: الرشوة، التلاعب بنتائج المباريات، تبييض الأموال وصولا الى تناول المنشطات في أوساط الرياضيين. فأصبحت بذلك الرياضة مستنقعا لتكاثر هذا الوباء و قبله لكل من هب و دب من أجل الاستثمار في هذا القطاع، و حتى أن البعض وجدها فرصة مناسبة من أجل تحقيق مآربه و الاستفادة ماديا قدر الإمكان، فأصبح بذلك الفساد الرياضي نشاطا آمنا بالمقارنة مع غيره من المغريات للجريمة المنظمة فالرياضة تسمح بتبييض الأموال و التمتع بدرجة معينة من الإفلات من العقاب فهو أقل خطورة من التجارة بالمخدرات أو الأسلحة.

الفساد الرياضي مسؤولية من..؟

و صرح (نعمان عبد الغني) حيث قال من وجهة نظري فالبذرة الرئيسية لهذا الفساد هي التربية الخاطئة للأطفال و للأسف و في زمننا هذا خاصة يهتم الابوان بتربية الأبناء ظاهريا من حيث الملبس والمأكّل و المشرب و المبالغة في الكماليات حتى اصبحت من صور التباهي بين العائلات، و لا أحد يهتم بجوهر الطفل و من الظواهر السالبة و المنتشرة عندنا بكثرة مسألة الكذب على الأطفال بشكل مستمر ونهي الأطفال عن أخطاء بالرغم من أن الكبار يرتكبونها بصورة طبيعية و أمام الأطفال مما يخلق ازدواجية لشخصية الطفل بيد أن المزعج في كل هذه العناوين لا تعدو كونها (ترقيصا) لمشاعر الوسط الرياضي، و محاولة إعطاء مؤشرات الشجاعة و الجرأة كما يزعم البعض للأسف، فمن يتتبع صفحاتنا الرياضية يجد ما يثير العجب، من ذلك، تلك الموجة التي يطلقها البعض هذه الأيام و تتصل بحالة ما يسمى بـ (الفساد الرياضي) التي اعتبرتها بعض الأعلام حكايتها فتردها بإنشائيات لا تسمن و لا تغني القارئ من جوع المعرفة الأكيدة و المعلومات الموثقة الصحيحة حول هذا الفساد المزعوم، و من علق الجرس في هذا الاتجاه كان حريا به أن ينورنا بحروفه و جملة (الفسطاطية) عن أي فساد يتحدث: فساد إداري و ما هي نطاقاته، أم مالي و ما هي أرقامه؟

و أعتقد (نفس المتحدث) أن وقت الاستعانة بالقانون لزم الرئاسة العامة لرعاية الشباب كي تحمي مكتسباتها و رجالاتها و ماضيها و حاضرها و مستقبلها، فالصمت لم يعد من بضاعة هذا العصر، و لا يتناسب مع إعلام بات يسري في المجتمع مسرى الدم اما عن اسباب الفساد في المجال الرياضي أسباب بيئية و اجتماعية خارجية و تنقسم إلى أسباب تربوية و أخلاقية بعدم الاهتمام بغرس القيم و الأخلاق الدينية في نفوس الأطفال مما يؤدي إلى سلوكيات غير حميدة بقبول الرشوة و عدم المسؤولية و عدم احترام القانون فتغيب روح العدالة و تحل معها المحاباة مما يبرئ الجو لتدخل السلطة السياسية في الشأن الاداري الرياضي من خلال التعيين و التلميع بالاتحادات الرياضية و ادارات الاندية فلا يكون الهم الاكبر للإدارة الرياضية استقرار و تطوير المنظومة الرياضية و ربما يرجع الانحراف الإداري إلى سوء صياغة القوانين و اللوائح المنظمة للعمل و ذلك نتيجة لغموض مواد القوانين أو تضاربها في بعض الأحيان

و في بعض الاحيان عدم مواكبتها للتطور الرياضي المستمر لتأتي متماشية مع القانون الدولي ل(الفيفا) الأمر الذي يعطي الموظف فرصة للتهرب من تنفيذ القانون أو الذهاب إلى تفسيره

بطريقته الخاصة التي قد تحابي جهة على حساب أخرى كما يحدث في مواسم التسجيلات والشكاوى.

أشكال الفساد الرياضي:

يرى خير الدين عويس، عصام الهلالي (2010) الى أن أشكال الفساد الرياضي تهدف الى تحقيق المكاسب الرياضية من خلال الغش الذي يعني تلك الأنماط السلوكية و اللفظية أو الحركية أو المجتمعية التي تهدف الى تحقيق الفوز عن طريق غير مشروع.

النوع الأول: هو الغش العفوي و هذا النوع من الغش غالبا لا يكون مخطط له مسبقا لكنه عفوي، كخروج المنافس عن قواعد التباري لحرمان المنافس من التقدم.

النوع الثاني: هو الغش الاستراتيجي الذي يكون غالبا مخطط له مسبقا، كتناول العقاقير أو ضرب متعمد لأحد نجوم الفريق المنافس.

النوع الثالث: هو الغش المؤسسي و الذي يعتبر نوعا من الخروج على قواعد و شرف المنافسة، مخطط له مسبقا و مشترك فيه ممثلي المؤسسات الكبرى أو الأنظمة الاجتماعية العاملة في مجال الرياضة، و الغش هنا مرتبط بالمؤسسة أو النادي أو الحكم أو المدرب و الذي قد يشمل التزوير و الرشوة و التواطؤ.

ان الغش سواء كان العفوي أو الاستراتيجي أو المؤسسي ما هو إلا حصيلة أنماط من السلوك غير السوي التي تهدف الى توجيه نتيجة المنافسة وفقا لمحددات غير التمايز المهاري أو الحركي أو الخططي، أي تهدف الى الاخلال بشرف المنافسة و من المنطقي أن التلاعب في نتيجة المنافسة الرياضية هو عملية متعمدة للفوز و الهزيمة لتحقيق عائد مادي أو معنوي لأحد الفرق أو الأفراد المتنافسة و قد تكون طرفا ثالثا غير المتنافسين.(بدر عايش، 2013، 27)

مجالات الفساد الرياضي:

أ) التلاعب في نتائج المباريات: MATCHS TRUQUES

تعتبر فضائح التلاعب في نتائج المباريات الأكثر خطورة و تهديدا، و قد لوحظت حالات التلاعب في نتائج المباريات حتى في البلدان ذات المستوى المنخفض من الفساد و الحصول على أعلى الدرجات في مؤشر مدركات الفساد الصادرة عن منظمة الشفافية الدولية سنويا، و هكذا وفقا لدراسة عام 2009 من قبل رابطة كرة القدم الدنماركية 29% من اللاعبين شملهم الاستطلاع يعتقدون أن التلاعب في النتائج يزداد في الدانمارك، و في ألمانيا اندلعت أكبر قضية تلاعب في نتائج المباريات عام 2009 أربعة أشخاص اتهموا برشوة اللاعبين و الحكام للتأثير على نتائج 32 مباراة في ألمانيا، بلجيكا، سلوفينيا، المجر و سويسرا والحصول على مكاسب قدرها 1.6 مليون أورو.

ب) الجريمة المنظمة: CRIME ORGANISE

الجريمة المنظمة قضية جديدة في عالم الرياضة، غالبا ما تختفي منظمات المافيا وراء أعمال رياضية بأموال فاسدة، حيث أجريت دراسة على 25 بلدا تم الكشف عن 20 حالات لغسل و تبييض الأموال مرتبطة كلها بكرة القدم.

ت) الحوكمة السيئة:

الهيئات الرياضية الدولية لديها نظام حوكمة ضعيف و سيء و معتم بالرغم من الجهود المبذولة، إلا أنها تظل غير كافية، فالمنظمات الرياضية تكافح من أجل نشر المعلومات المالية و بالرغم من ذلك لا تزال اجراءات اتخاذ القرار سرية.

و أخيرا يمكن القول أن الحوكمة الضعيفة و السيئة يمكن أن تضر بالجهود و التضحيات لمكافحة الفساد، هذا من جهة، و من جهة أخرى يمكن أن تسهل من عمليات الفساد و مثل ما حدث في النمسا أن عمال مخبر مكافحة المنشطات قد تم شراؤهم.

ث) تحويل اللاعبين:

و ذلك من خلال استغلال العقود لتسهيل تحويل اللاعبين، حيث أن بعض الوكلاء يسيئون استخدام مراكزهم بوصفهم مفاوضين لغرض الاثراء الشخصي على حساب مصالح اللاعبين.

(ج) البنية التحتية:

الأحداث الرياضية الدولية التي تشمل بناء البنى التحتية الكبيرة في البلد المضيف، و نظرا لضيق الوقت و أهمية التمويل و عدم الشفافية حول هذه العمليات تولد بيئة مواتية للفساد، حيث أن بناء الملاعب لنهائيات كأس العالم التي أقيمت في جنوب افريقيا عام 2010، كانت محل شكوك قوية بعد زيادة ميزانيتها 4 أضعاف المبلغ الأول.

(د) الرعاية:

كونها الراعي غالبا ما ينطوي عليها تمويل الفرق الرياضية و الأحداث الرياضية في مقابل الحصول على عقود الرعاية و مزايا خاصة (غرف تغيير الملابس، و تذاكر كبار الشخصيات على سبيل المثال) لكن لليوم تقارير الشركات التي تقوم بتمويل هذه الأحداث الرياضية و توزيع تذاكر VIP لا تزال مهمة للغاية و غير متجانسة، حيث أن هذه الشركات تستفيد من الرجال و النساء السياسيين من فوائد لاستخدامها لاحقا كوسيلة للضغط في تحديد السياسات التي تؤثر عليهم.

(هـ) الاعلام:

استقلال و نزاهة الصحفيين دور كبيرا في اكتشاف و إعلان حالات الفساد في الرياضة و مع ذلك فإنها لا تستطيع القيام بهذا الدور اذا كانت مرتبطة ارتباطا وثيقا بتنظيم الأحداث الرياضية (النشرات الكتابية الصحفية، المقالات حول هذا الحدث و الرياضيين)، علاوة على ذلك في الكثير من البلدان المباريات المهمة تباع لقنوات رياضية خاصة عن طريق مناقصات مهمة، و اذ كان بيع الحقوق يسمح بتمويل الاتحادات فيمكن القيام به في سعر الممارسات الخاطئة مثلا عام 2008 محكمة سويسرا اثبتت أن مؤسسة الرياضة الدولية و الترفيه ISL و هي شركة تسويق دفعت 87.5 مليون أورو للعديد من الاتحادات المختلفة في مقابل الحصول على حقوق البث بين عامي 1989 و 2001، و كان لها أيضا الحقوق الحصرية لعدة كؤوس العالم في كرة القدم. (transparency international,op cit, p2)

المحاضرة الثانية عشر: مبادرات مكافحة الفساد في الهيئات الرياضية الدولية.

مبادرات مكافحة الفساد في الهيئات الرياضية الدولية:

أ) اللاعب بنتائج المباريات:

(Trensparency Intrnational,p3) ومكافحة اللاعب في نتائج المباريات خاصة الهيئات الرياضية لكرة القدم واحدة من الرياضيات الأكثر تضررا، أطلقت العديد من المبادرات حيث أنشأت الفيفا في جويلية 2007 منظمة نظام الانذار المبكر Early Warning System وهي غير ربحية و مقرها زيوريخ وهو موجه لمراقبة الرهانات و منع اللاعب في نتائج المباريات بالتعاون مع منظمة الإنترنت. وفي الوقت نفسه أنشأ الاتحاد الأوروبي UEFA نظام لكشف الرهانات المغشوشة BFDS والذي يراقب جميع مباريات الاتحاد الأوروبي واجتماعات البطولات الوطنية بشراكة مع الشرطة الأوروبية. وأنشأت اللجنة الاولمبية الدولية عام 2009 international sports monitoring وهو نظام للإنذار المبكر لمنع الغش.

ب) تحويل اللاعبين:

و بخصوص تنقلات و تحويل اللاعبين فرضت الفيفا سجلا دوليا إلزاميا لجميع الأندية، و التي يجب أن تعلن من خلالها عن عمليات و تفاصيل بيع و شراء اللاعبين، بما في ذلك المعلومات عن عمليات التحويل الخلفية، أسماء الوكلاء، و الوثائق التي تؤكد صاحب العمل الجديد للاعبين.

ث) المنشطات:

World Anti-Doping Agency هي مؤسسة تأسست من خلال مبادرة جماعية بقيادة اللجنة الأولمبية الدولية. تم تشكيلها في 10 نوفمبر 1999 في لوزان السويسرية و يقع مقرها في مونتريال، كيبك في كندا منذ عام 2002. (Jens Alm,2013, p57)

المحاضرة الثالثة عشر: توصيات منظمة الشفافية الدولية في مكافحة الفساد الرياضي وآلياته.

توصيات منظمة الشفافية الدولية في مكافحة الفساد الرياضي:

و لقد أطلقت منظمة الشفافية الدولية توصيات لجميع مخاطر الفساد التي تتم

تحديدتها (transparency international, op cit, p04):

أ) فيما يخص اللاعبين في نتائج المباريات:

- إنشاء برنامج مكافحة المراهنات المغشوشة، و لا يجب أن يوجه فقط نحو شركات المراهنات لكن أيضا نحو المنظمات و الهيئات الرياضية، و في الواقع فإن الوقاية و التوعية من المسيرين الرياضيين قد يقلل في نهاية المطاف من مخاطر الفساد.

- إنشاء نظام الامتيازات الممنوحة لشركات إدارة الرهانات مع الأنظمة و القواعد التي تتطلب تسجيل اللاعبين و المراهنين.

- تحسين و تعزيز الشراكة بين شركات المراهنات و الشرطة و الاتحادات الرياضية لتسهيل التحقيقات.

تطوير برامج وقائية لمنع الرياضيين و الحكام من الغش.

ب) فيما يخص الجريمة المنظمة:

تشجيع إقامة شراكات بين المنظمات الدولية و المكاتب الوطنية لمكافحة الفساد في مجال الجريمة المنظمة في مجال الرياضة.

ج) فيما يخص الحوكمة:

- تطوير الشراكات بين المجتمع المدني الاتحادات الرياضية والأندية لتشجيع الممارسات الجيدة والشفافية.

- تعزيز قيم الرياضة كجزء من البرامج التعليمية و خاصة للصغار.

- إنشاء نهج مكافحة الفساد في الهيئات الرياضية من خلال المواثيق و مدونات السلوك لأعضائها.

- تعزيز النزاهة و الشفافية بين مسيري الأندية و الاتحادات الرياضية.

د) فيما يخص انتقالات اللاعبين:

- تعزيز انتقالات اللاعبين بأنظمة و لوائح واضحة و مزيد من الشفافية.

هـ) فيما يخص البناء:

- إنشاء اتفاقية نزاهة لآليات الرصد المدنية لمشاريع و عقود البناء للمنشآت الرياضية الكبرى.

-إنشاء اتفاقية نزاهة (ميثاق النزاهة) لتنظيم الأحداث الرياضية، وخاصة من خلال اختيار المدن والبلدان المضيفة لدورة الألعاب الاولمبية و كأس العالم.

-إنشاء وإدراج الرقابة على الأموال من الدول مثل تلك المستخدمة في يورو 2012، ورصد فعالية الأعمال التحضيرية للأحداث الرياضية وخاصة فيما يتعلق بمشروعات البناء و عملية صنع القرار و تدفق الأموال.

(و) فيما يخص الرعاية:

-نشر الوعي على نطاق واسع من الاتحادات الرياضية و المدربين و اللاعبين و المواطنين حول مخاطر الفساد، و الذي يمكن أن يؤدي الى سد العلاقات بين المنظمات الرياضية و السياسيين.

-وضع مدونة لقواعد السلوك و قواعد لاستخدام دعوات لكبار الشخصيات لتوزيع التذاكر و الجوائز في المناسبات الرياضية.

-تعزيز الأخلاق الرياضية و المسؤولية الاجتماعية و البيئية و السياسية للرعاة.

(ي) فيما يخص الإعلام:

-إظهار لوسائل الإعلام و إطلاعهم على الدور الذي يمكن أن تلعبه في مكافحة السلوك الغير الأخلاقي فضلا عن المخاطر الناجمة عن فقدان الاستقلالية.

-تشجيع الشراكات بين المنظمات الغير الحكومية و الصحفيين حول مخاطر الفساد في عمل وسائل الاعلام مثل انعدام الشفافية حول بيع حقوق البث.

آليات مكافحة الفساد الرياضي:

ولتعدد ظاهرة الفساد و امكانية تغلغلها في جميع جوانب الحياة، و نتيجة لأثارها السلبية فقد وضعت عدة آليات لمكافحة هذه الظاهرة:

1- المحاسبة:

و هي خضوع الاشخاص الذين يتولون المناصب العامة للمساءلة القانونية و الإدارية و الأخلاقية عن نتائج أعمالهم، أي أن يكون الموظفين الحكوميين مسؤولين أمام رؤسائهم (الذين هم في الغالب يشغلون قمة الهرم في المؤسسة مثل الوزارة) و الذين يكونون بدورهم مسؤولين أمام السلطة التشريعية التي تتولى الرقابة على السلطة التنفيذية.

2- المساءلة:

و هي واجب المسؤولين عن الوظائف العامة سواء كانوا منتخبين أو معينين، تقديم تقارير دورية عن نتائج أعمالهم و مدى نجاحهم في تنفيذها، و حق المواطنين و أصحاب المصالح في الحصول على المعلومات اللازمة و التأكد من أن أعمال هؤلاء يتفق مع القيم الديمقراطية و مع تعريف القانون لمهامهم.

3- الشفافية:

و هي وضوح ما تقوم به المؤسسة و وضوح علاقتها مع الموظفين و علنية الاجراءات و الغايات والأهداف.

4- النزاهة:

هي منظومة القيم المتعلقة بالصدق و الأمانة و الإخلاص و المهنية في العمل، و بالرغم من التقارب بين مفهومي الشفافية و النزاهة إلا أن الثاني يتصل بقيم أخلاقية معنوية بينما يتصل الأول بنظم وإجراءات عملية.

آليات الحوكمة الرياضية في أوروبا والاتحاديات الرياضية و الدولية:

أ) التدابير التي وضعتها الفيدرالية الرياضية لكرة القدم FIFA:

في عام 2009 اعتمدت الفيفا مدونة جديدة لقواعد السلوك و الذي يتضمن سلسلة من الاحكام على قواعد السلوك الصارمة على تضارب المصالح بين الحكومات أو المنظمات الخاصة و المنظمات الرياضية و قبول و توزيع الهدايا و غيرها من الفوائد و قبول العمولات الفاسدة، حيث تنص المادة 04 أن " فقط الأشخاص الذين يظهرون الحس العالي من الأخلاق و النزاهة و ملزمون باحترام أحكام هذا القانون دون تحفظ مؤهلون للحصول على وظيفة رسمية، و المسؤولون الذين لا يحترمون هذا القانون أو فشلهم على الوفاء بالتزاماته أو لا تقي واجباتهم و مسؤولياتهم على نحو كاف خصوصا في المساءلة المالية لن تعد مؤهلة للحصول على وظيفة رسمية.

في أكتوبر 2011 أنشأت الفيفا خارطة طريق نحو تحقيق الحكم الرشيد كخطوة أولى حيث أنشأت أربعة مجموعات عمل حول مراجعة النظام الأساسي، و إعادة النظر في لجنة الأخلاق و الشفافية والامتثال لكرة القدم، كما أنشأت اللجنة التنفيذية في ديسمبر 2011 لجنة حوكمة مستقلة جديدة (CIG).

و كان للفيفا النظر في العديد من الاصلاحات و كثير منها تؤثر على إدارتها ماليا حيث أنها تطبق معايير التقارير المالية الدولية منذ عام 2003 (IFRS)، و شركة مستقلة لتدقيق الحسابات.

ب) التدابير التي وضعتها اللجنة الأولمبية الدولية:

بعد فضيحة سولت لايك سيتي " SALT LAKE CITY " وافقت اللجنة الاولمبية الدولية في عام 1999 إنشاء لجنة الأخلاق و المعدلة في بداية سنة 2000، و تضمنت الاجراءات: يمنح شرف استضافة الدورات الأولمبية للمدن لا للدول التابعة لها، و يتم اختيارها عن طريق الأعضاء العاملين في اللجنة الأولمبية الدولية، و يتمتع كل عضو ينتمي إلى أحد المدن المرشحة عن التصويت مادامت مدينته ضمن دائرة الترشيح، و لا يحق لأعضاء الشرف و الأعضاء الموقوفين التصويت، كما أن التصويت بالتفويض غير مسموح به.

و قبل تنفيذ البروتوكول الجديد كان من السهل الحصول على الفوائد مباشرة (تقديم الرشاوي)، وفي 2008 وافقت اللجنة الاولمبية الدولية في مؤتمر كوبنهاغن 36، على المبادئ العالمية الأساسية للحكومة الرشيدة للحركة الاولمبية الرياضية و التي يمكن اعتبارها المعايير الدنيا لأن تحترم في داخل الاتحاديات الرياضية، حيث تعطى أهمية متساوية للمبادئ السياسية و المالية للحكم الرشيد.

(Assemblée parlementaire, op cit , p22)

و تنص المادة 2 من رسالة و دور اللجنة الأولمبية الدولية على تشجيع و مساندة نشر الأخلاقيات في الرياضة و تعليم الشباب من خلال الرياضة و تكريس الجهود للعمل على أن تسود روح اللعب النظيف و منع ظاهرة العنف في الرياضة.(درويش كمال و آخرون، 2012، 151)

و عليه لا توجد قائمة معتمدة واحدة من القيم الرياضية . و تتبنى اليونسكو نطاقاً واسعاً من القيم في ديباجة الميثاق الدولي للتربية البدنية و الرياضة لعام 1978 حيث تُعلن المنظمة في تلك الديباجة أنه: ينبغي أن تعمل التربية البدنية و الرياضية على تعزيز التقارب بين الشعوب و بين الأفراد، فضلاً عن تعزيز المنافسة النزيهة، و التضامن و روح الإخاء، و الاحترام و التفاهم المتبادلين، و الاعتراف بسلامة الإنسان و كرامته. أما الاتفاقية الدولية لمكافحة المنشطات في مجال الرياضة (2005)، فتؤكد " أن الرياضة ينبغي أن تؤدي دوراً هاماً و توفر المدونة العالمية لمكافحة المنشطات قائمة مفيدة من القيم، ولكنها لا تزعم أن القائمة مكتملة.(World Anti-Doping Agency, 2003)

و من المنظور المشرع الجزائري:

تساهم الإتحاديات في تنفيذ مهام الخدمة العمومية المنصوص عليها في المادة 81 من قانون 10-04 و ذلك بواسطة أنشطتها و برامجها التي تساهم في تربية الشباب و ترقية الروح الرياضية، و حماية أخلاقيات الرياضة و تدعيم التماسك و التضامن الإجتماعيين. حيث جاء في الفصل الخامس من القانون الجزائري للرياضة (الجزء التشريعي) الخاص بالرياضيون و التأطير:

المادة 32: يلتزم الرياضيون و مستخدمو التأطير خلال مساهمهم الرياضي بما يأتي:

- العمل على تحسين أداءاتهم الرياضية،
- احترام القوانين و الأنظمة الرياضية المعمول بها،
- الامتنثال للأخلاقيات الرياضية و الامتناع عن كل أعمال العنف،

- تلبية نداء النخبة الوطنية و التمسك بالدفاع عن الوطن و تمثيله بصورة مشرفة،
- المشاركة في مكافحة تعاطي المنشطات و الامتناع عن اللجوء الى استعمال المواد المنشطة المحظورة.(ديدان مولود، ب ت، 12)

المحاضرة الرابعة عشر: أخلاقية المهنة في المجال الرياضي.

أخلاقية المهنة في المجال الرياضي:

يشهد العصر الراهن العديد من المتغيرات السريعة والمتلاحقة الناجمة عن الثورة العلمية والمعرفية، والتقدم في وسائل تكنولوجيا المعلومات والاتصال، وما واكب ذلك من ظهور العولمة بمظاهرها المختلفة، وما نجم عنها من تحديات معاصرة لها بعض التداعيات السلبية، والتي تعاني منها كثير من المجتمعات، مثل انتشار العنف بأنواعه و الشغب، و الإخلال بالحقوق و الواجبات، و ضعف التمسك بالقيم و الروح الرياضية و انتشار القيم الوافدة، و غيرها من المظاهر التي أضعفت قيم أخلاقية الممارسة الرياضية.

فنحن اليوم بحاجة إلي الاهتمام بتعديل السلوك الأخلاقي و ترسيخ معايير و قيم الاحترام و الرقابة الذاتية لدى الممارس الرياضي لهذا تصبح أخلاقية الرياضة من أحد أهم المصادر الرئيسية التي تضم مفاهيم و عناصر القيم فلا معنى لحياة الرياضي بلا قيم تحكم سلوكه و تجدد مسارات تفكيره خاصة بعد انتشار العديد من الجرائم والسلوكيات والظواهر الرياضية الغير أخلاقية.(بطاط نورالدين، 2017، 1)

كما أن قضايا الفساد في الرياضة تتصاعد و تصدر صفحات الإعلام، تلاعب بنتائج و ترتيب المباريات، تقديم الرشاوي للحصول على تمويل للبنى التحتية و تنظيم الفعاليات الرياضية الكبرى، ويمكن للفساد أن يتخذ أشكالا مختلفة من خلال العلاقات الوثيقة بين الهيئات الرياضية و الهيئات السياسية، و مجتمع الأعمال و الجهات الراعية و وسائل الاعلام لتخلق بيئة مواتية للفساد. و بسبب الفساد أصبحت القيم الرياضية (الاحترام، النزاهة و الثقة في قواعد اللعب،...) لا تخضع إلا للمصالح المالية. ولهذه الأسباب المختلفة ترى منظمة الشفافية الدولية من الملح مكافحة الفساد في الرياضة و وضع آليات لتعزيز الحركة الرياضية. (Transparency International, 2011, 01)

وقد حذر مراد مازار رئيس الاتحاد الدولي لمكافحة الفساد الرياضي الهيئات و المنظمات الرياضية من تسييس الرياضة على المستوى العالمي و عدم الزج بها في الصراعات الداخلية او حتى الخارجية، و دعا مازار خلال زيارته لعدة بلدان افريقية واوربية الى محاربة كل اشكال الفساد الرياضي الذي بنى الاتحاد سياسته عليه.

من ناحية أخرى، كشف رئيس الاتحاد بعد مقابلة بعض الهيئات و المنظمات على المستوى الاوربي وآخرها منذ أيام، أن بعض الاطراف بصدد تحضير برنامج أو مبادرة لتشويه صورة قطر و محاولة ضرب كأس العالم 2022.

و جاء رد رئيس الاتحاد الدولي لمكافحة الفساد الرياضي عنيفا تجاه هذا المخطط بعد أن أكد الوقوف في طريق كل هيئة أو منظمة أو حتى ناشطين يخططون لتشويه صورة أي بلد و ضرب الاستقرار الرياضي،.. مؤكدا أن الاتحاد الدولي سيكون بالمرصاد ولن يتوقف عن تطهير الساحة الرياضية العالمية، و لهذه الاسباب قرر المكتب التنفيذي للاتحاد الدولي لمكافحة الفساد الرياضي اطلاق مبادرة اعلامية تحت شعار (المصالحة الرياضية) و عنوانها لا لتسييس الرياضة. جنيف (سويسرا)

أما فضيلة الدكتور محمد راتب النابلسي:

أيها الأخوة الكرام، أردد هذه المقولة كثيرا:

أنت عقل يدرك، وغذاء العقل العلم، وأنت قلب يحب، وغذاء القلب الحب الذي يسمو بك، وأنت جسم يتحرك، وغذاء الجسم الطعام والشراب والرياضة، إذا لبي الحاجات الثلاثة تفوق، أما إذا اكتفى بواحدة تطرف.

فيقول إن كل تعصب لوطن ما أو قضية ما أو عائلة ما أو كل شيء مما يتفاخر به الناس، ذلك من أمر الجاهلية، الذي وضعه رسول الله صلى الله عليه وسلم تحت قدمه في حجة الوداع. والرياضة شيء مهم يحث عليها الإسلام، فالمؤمن القوي خير وأحب إلى الله من المؤمن الضعيف، والقوة والضعف في كل مجال من المجالات. والذي يؤسف له في كرة القدم على وجه الخصوص أن الممارسين للعبة بضعة وعشرون فردا. هؤلاء هم الذين يمارسون الرياضة يصلون ويجولون في الملعب و آلاف مؤلفة تنظر إليهم في الملعب و ملايين قابضة أمام التليفزيون تشاهد، فأى ممارسة رياضية للملايين و للآلاف. حقا من حق كل إنسان أن يعجب بشيء ما بشرط ألا يزيد عن حده، فكل شيء يزيد عن حده ينقلب إلى ضده. و أكثر المتعصبين مغالين، ليس في الدين فحسب، و لكن أيضا في المعارف الثقافية. و نقول لمحبي كرة القدم مارس اللعبة بنفسك هذا أهم و أفضل من مشاهدتها، وإذا شاهدها و أنت معجب بها فإياك أن تضع عليك وقت الصلاة، ولا تكن متعصبا فالتعصب للفكرة و للرأي و للناس أمر غير محمود. و حين نوصف الواقع في المشجعين لكرة القدم خاصة، نجد ظاهرة التطرف واضحة. و هذه ظاهرة سلوكية اجتماعية لها امتداد كبير في مجتمعاتنا العربية و الإسلامية.

و في تشجيع الرياضة نجد أصولا شرعية. فهذه السيدة عائشة أم المؤمنين تطلب من

النبي صلى الله عليه وسلم أن تشاهد الأحباش و هم يلعبون. و النبي يسمح لها بل و يرفعها

فوق كتفه لتتمكن من المشاهدة بيسر، ويضل هكذا يتحملها حتى تستمتع و تحصل على كفايتها.

بل كان الناس يشاهدون بعض المسابقات الرياضية المشروعة كالخيل و الرمي بالسهم وغيرهما. غير أن ضابط الأخلاق الذي ربي الإسلام الناس عليه. جعل سلوكهم معتدلا في كل شيء. و لهذا فإن منظومة الأخلاق في الإسلام قائمة على الاعتدال، و نلاحظ هذا في القرآن الكريم: {و لا تجعل يدك مغلولة إلى عنقك و لا تبسطها كل البسط فتقعد ملوما محسورا}، و غير ذلك من الآيات و الأحاديث.

ولكي يصل الإنسان إلى الاعتدال في التشجيع والمشاهدة، فإن عليه أن يراعي عددا من الأمور منها :

- أن يدرك أن الهدف من المشاهدة هو مجرد التسلية و الترويح عن النفس، و أن التعصب في التشجيع يسوق إلى الحرام. من السب و الشتم و غير ذلك مما هو منهى عنه.
- أن التعصب لمشاهدة مثل هذه الألعاب يشغل المسلم عن أداء أشياء أكثر إفادة على المستوى الفردي والجماعي، كما أنه يعود بالضرر على نفسية الإنسان، مما يولد تعصبا ليس في التشجيع فحسب. و لكن في كثير من الممارسة اليومية في الحياة.
- أن يعود نفسه على ألا يكون أسيرا لشهوة، فيمكنه أن يتخلى عن المشاهدة في بعض الأحيان. و أن يعلم أن فوز فرق ما لا يترتب عليه كسب للإنسان، إنما هي حالة النشوة اللحظية، فلا نجعلها سببا في تقطيع الأوصال و الروابط مع الناس.
- أن يعيد الإنسان ترتيب أولوياته، و أن يمارس بعض المشاهدات المباحة الأخرى، حتى لا يكون التشجيع الرياضي وحده هو الشغل الشاغل. و أن يسعى للممارسة العملية للرياضة فذلك أفضل لجسمه من التركيز على المشاهدة فقط. و عليه يجب:

- التحرر من التعصب.
 - الفهم السليم للتعاليم الدينية، و عدم ربط الأفعال العدوانية للمتعصبين بالدين.
 - التعايش السلمي و تقبل الحوار بين الثقافات و الأديان.
 - التمسك بحقوق العدالة التي تضمنتها المعاهدات و المواثيق الشرعية جميعها.
 - الاعتراف بالخطأ و تقبل النقد من الآخرين.
 - مقاومة الفتن و الإعلام المظلل.
 - التعاون مع الآخرين و الاستفادة مما عندهم من معارف و خبرات.
- لذلك يجب على الجمهور الرياضي التحلي بالأخلاق الحميدة و احترام الرياضة و عدم الإساءة إليها، والالتزام بالتشجيع الحضاري البعيد عن أي تعصب أعمى. فمن الواجب على كل إدارات الأندية و الفرق المتنوعة وضع اللافتات قبل أي مباراة أو لقاء رياضي، و أن توعى جمهورها و مشجعيها التوجيه الصحيح نحو المعنى الحقيقي لمفهوم الرياضة و معنى أن تكون ذا روح رياضية عالية، هذا واجب وطني لابد أن يحتذي به كل جماهير الأندية الرياضية على مختلف انتماءاتها التنظيمية.

هذا ملخص سريع لأهم الأحكام والآداب التي تتعلق بالممارسات الرياضية، يمكن أن نعتبرها برتوكولا للرياضيين على ضوء النصوص الشرعية والاجتهادات الفقهية المعاصرة للعلماء:

- 1- حث الإسلام على ممارسة الرياضة النافعة للجسد وجعلها من الأعمال الفاضلة.
- 2- ينبغي ممارسة الرياضة في غير إيداء للغير، أو اللعب في أماكن حاجات الناس، أو في أوقات يحتاج الناس فيها إلى الراحة.
- 3- لا يرضى الإسلام بالتحزب الممقوت، الذي فرّق بين الأحبة، وواعد بين الإخوة، وجعل في الأمة أحزاباً وشيعاً، والإسلام يدعو إلى الاتحاد، ويمقّت النزاع والخلاف.
- 4- لا يجوز إخراج الألفاظ النابية من فريق لآخر، وتكره التصرفات التي تقلل من كرامة الإنسان سواء أكانت في التشجيع أم في اللعب.
- 5- يجب ألا تأخذ الرياضة حجماً أكبر من حجمها، وألا تستغل لإلهاء الشعوب عن المطالبة بالإصلاح والتغيير.
- 6- الانسحاب من بعض المسابقات لإعلان رفض الاحتلال واجب شرعي وهو من الأعمال الصالحة التي يثيب الله تعالى عليها.
- 7- التشجيع النظيف الذي يقف عند حد الإعجاب للأندية مباح شرعاً، أما التشجيع الذي يجر إلى التشاجر والسباب فمحرم شرعاً.
- 8- التعصب لبعض الفرق مذموم شرعاً، وهو يسوق لارتكاب محرمات، كما يحدث نوعاً من الاختلال في الأولويات.
- 9- تجوز سجدة الشكر عند إحراز هدف أو فوز بل هي من الأمور المحمودة. (محمد راتب النابلسي، 2010)

المحاضرة الخامسة عشر: تأثير المتغيرات المعاصرة على قيم أخلاقية الرياضة.

تأثير المتغيرات المعاصرة على قيم أخلاقية الرياضة:

تحت وطأة تيار العولمة و المتغيرات المصاحبة له تعرضت قيم أخلاقية الرياضة شأنها شأن كثير من القيم لامتحان ثقافي و سياسي واقتصادي من نوع عسير، نال من بنيتها ووظيفتها خاصة في عالمنا العربي، و يجمل (الأغبري، 2000، 20) تأثيرات تلك المتغيرات على العالم العربي في عدة مخاطر مثل: هجرة الكفاءات البشرية المؤهلة الى خارج الوطن، و زيادة حجم الفساد، و ضعف النسق القيمي والأخلاقي، و نمو الثقافات الفرعية و الأيديولوجيات، و عدم استقرار السياسات التربوية و التعليمية، و ضعف التخطيط التربوي، و هروب رؤوس الأموال.

و لعل من أشد تأثيرات و مخاطر المتغيرات المعاصرة على قيم أخلاقية الرياضة هو اهتزاز الروح الرياضية و الشخصية الرياضية الوطنية و إعادة صهرها و تشكيلها وفق هوية و شخصية عالمية سماها بعضهم بالرياضة العالمية أو بالرياضة عديدة الأبعاد و التي من أهم سماتها: الاعتراف بوجود ثقافات وديانات مختلفة و احترام حقوقها و حرياتها، و الاهتمام بالشؤون الدولية و فهم اقتصاديات العالم، و المشاركة في دعم مبادرات السلام العالمية و تشجيع ثقافة اللاعنف و تفادي تعاطي المنشطات و غيرها.

- ثمة بعض المتغيرات المعاصرة التي تؤثر على قيم أخلاقية الرياضة لدى النشء و الشباب، و تلعب مؤسسات التعليم و دور الشباب و الأندية دوراً أساسياً في إعداد الرياضيين للتعامل مع هذه المتغيرات و مجابهة تحدياتها.

- إن غرس و إنماء القيم الخلقية لدى الممارسين الرياضيين من شأنه دعم و تقوية الروح الرياضية و نبذ العنف، من ثم تحقيق التآلف و اللحمة أثناء اللعب و المنافسة، و من خلالها الحفاظ على استقرار و تماسك المجتمع.

- التربية على الأخلاق لدى الممارس للرياضة ليست مسؤولية الأستاذ أو المدرب فحسب بل مسؤولية مشتركة لجميع مؤسسات التنشئة الاجتماعية.

- يعد المربي أو المدرب أو الموظف من أكثر المدخلات العملية الرياضية التربوية تأثيراً في غرس و تنمية قيم أخلاقية الممارسة الرياضية، فمن خلال إعداد و تكوينه المهني الجيد يعطى الفاعلية لكافة المدخلات في تحقيق أهداف التربية على اللعب النظيف و المنافسة الشريفة و تقبل الهزيمة بكل روح رياضية.

- لمعاهد وأقسام علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية دور أساسي في تفعيل وإنماء قيم أخلاقية الرياضة لدى أفراد المجتمع من خلال إعداد الأستاذ أو المدرب أو الموظف بصفة عامة إعداداً فعالاً يفي بمتطلبات القيام بأداء أدواره المستقبلية في هذا المجال.

وبالتالي يؤكد مفهوم أخلاقية الممارسة الرياضية على مجموعة من القيم والمبادئ والاتجاهات التي تؤثر في شخصية الفرد فتجعله إيجابياً يدرك ما له من حقوق، ويؤدي ما عليه من واجبات في المجتمع الذي يعيش فيه، ومن ثم المشاركة الفعالة أثناء الممارسة الرياضية. (بطاط نورالدين، 2017، 6-8)

خاتمة

يمكن أن نستخلص من خلال ما تقدم من الدروس بمجموعة من الاقتراحات و هي:

- 1- تعزيز ثقافة الثقة و الصدق و المهنية بين جميع أطراف الهيئات الرياضية.
- 2- تشجيع جميع أشكال التعاون الدولي التي تهدف إلى حماية الرياضيين و الأخلاق الرياضية و تبادل نتائج البحوث.
- 3- تقديم توصيات قابلة للتنفيذ على كيفية تعزيز المؤسسات الرياضية لجهودها الرامية إلى إحراز تقدم كبير في الحد من الرشوة و الفساد.
- 4- تعزيز الشفافية و الإفصاح عن المعلومات المتعلقة بالإجراءات و لاسيما في عملية صنع القرار والتمويل.
- 5- إنشاء مدونة للأخلاق الرياضية داخل الاتحادات و الجمعيات و المنظمات الرياضية.
- 6- إصدار الأحكام و التشريعات اللازمة لمنع الجماعات الإجرامية من التسلل إلى إدارة الهيئات و المؤسسات الرياضية خاصة فيما يخص مصادر و أصل الأموال المتدفقة لكل القطاع الرياضي.
- 7- المساءلة و الشفافية في صنع القرارات و العمليات المالية داخل المؤسسات الرياضية و نشرها بين جميع الأطراف المنتمية لها.
- 8- تعزيز آليات الحوكمة في الاتحاديات الرياضية كإشراك الرياضيين و أصحاب المصالح في القرارات الرئيسية المتعلقة بتنظيم رياضتهم.
- 9- إنشاء منظمات لمكافحة الفساد على كل المستوى المحلي و تعزيز شراكتها مع الشرطة العالمية في مجال الرياضة.
- 10- خلق و إنشاء محاكم لمكافحة الفساد الرياضي على المستوى المحلي.
- 11- دعم حرية الصحافة و تمكينها من الوصول إلى المعلومات و منح كامل الحرية للصحفيين للقيام بدورهم في نشر المعلومات و عمل التحقيقات التي تكشف عن قضايا الفساد و مرتكبيها.
- 12- التركيز على البعد الأخلاقي من خلال عقد دورات تدريبية و ندوات متخصصة و برامج توعية فيما يخص حوكمة المؤسسات الرياضية و محاربة الفساد.

13- تفعيل القوانين المتعلقة بمكافحة الفساد على جميع المستويات كقانون الإفصاح عن الذمم وقانون الكسب الغير المشروع وقانون حرية الوصول الى المعلومات وتشديد الاحكام المتعلقة بمكافحة الرشوة والمحسوبية .

14- تطوير و تعزيز نظام مكافحة المنشطات و تسليط أشد العقوبات على المتورطين.(بربريس شريف)

15-مراجعة رؤية ورسالة معاهد وأقسام علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية وقطاع الشباب والرياضة وأهدافهم الإستراتيجية لتشمل تربية الطلبة و الرياضيين على منظومة قيم أخلاقية الرياضة، وأن تكون هذه الأهداف متجددة، أي يتم تطويرها بصفة مستمرة بحيث تواكب التطورات و المتغيرات المعاصرة.

16- توفير الإمكانيات والتسهيلات التعليمية اللازمة من حيث الكم والكيف، حيث تلعب الإمكانيات التعليمية دورا أساسيا في تحقيق نجاح أي خطة لتطوير التعليم، وعليه فإن تفعيل عملية إعداد الطلبة و الممارسين للرياضة في مجال التربية الخلقية يتطلب بالدرجة الأولى توفير الإمكانيات التعليمية المحققة لهذا الهدف.

17- إنشاء مقاييس و مناهج دراسية، تتبنى مشروعات علمية حول أخلاقية الرياضة و ممارستها، كما هو موجود حاليا مقياس أخلاقية المهنة و الفساد.

18- إعمال الحق في ممارسة الرياضة بعيداً عن السياسة و في كنف الاحترام التام ليس للرياضيين فقط وإنما أيضاً لكل الذين تؤثر فيهم الأنشطة أو التظاهرات الرياضية بصورة مباشرة أو غير مباشرة، و السعي من ثم إلى إيجاد عالم أفضل للجميع من خلال الرياضة.(بطاط نورالدين، 2017، 8)

قائمة المصادر والمراجع

قائمة المصادر:

القرآن الكريم و الأحاديث النبوية.

قائمة المراجع بالعربية:

- 1- أبو حامد الغزالي، (1990)، إحياء علوم الدين، دار الجيل، بيروت. لبنان.
- 2- إبراهيم، مصطفى. الزيات، أحمد. النجار، محمد. (ب ت). المعجم الوسيط، دار الدعوة، تحقيق/ مجمع اللغة العربية.
- 3- الغامدي، سعيد بن ناصر (2010)، أخلاقيات العمل (ضرورة تنمية ومصلحة شرعية)، الإدارة العامة للثقافة و النشر، مكة المكرمة، السعودية.
- 4- الجريش، سليمان محمد، (1418هـ)، الخدمة المدنية في المملكة العربية السعودية، دراسة تحليلية للأنظمة واللوائح التنفيذية من واقع تطبيقي، مطبعة سفير، ط 1، الرياض، السعودية.
- 5- الأشعري، احمد بن داود المزجاجي. (2013). الوجيز في أخلاقيات العمل، خوارزم العلمية للنشر و التوزيع، جدة، السعودية.
- 6- الفيروز، آبادي. (1417هـ). القاموس المحيط، دار احياء التراث العربي، بيروت، لبنان.
- 7- الشبخلي، عبد القادر. (1999). أخلاقيات الوظيفة العامة، ط 1، دار مجدلاوي، عمان، الأردن.
- 8- بدران، أميمة فارس. (1408هـ)، دراسات في قوانين المهنة وآدابها، دار الصفاء لنشر و التوزيع، عمان، الاردن.
- 9- بدران، أميمة. حوسة، هيفاء. (1407هـ). دراسات في قوانين المهنة وآدابها، دار الصفاء لنشر و التوزيع، عمان، الأردن.
- 10- بوساحية، عبد الحكيم، (2000)، مسؤولية الموظف العام التأديبية، ماجستير غير منشورة في القانون، فرع الإدارة و المالية، جامعة الجزائر.
- 11- بيتر، ف، دروكر، (1995)، الإدارة، (ترجمة محمد عبد الكريم)، الدار الدولية للنشر و التوزيع، القاهرة، مصر.
- 12- درويش كمال و آخرون. (2012). النظم الرياضية و البنية التشريعية، مكتبة الأنجلو المصرية، ط 1، القاهرة، مصر.
- 13- ديدان، مولود. (ب ت). القانون الجزائري للرياضة. دار بلقيس، دار البيضاء، الجزائر.

- 14- فؤاد، عبد المنعم أحمد. (1991)، مبادئ الإدارة العامة والنظام الإداري في الإسلام مع بيان التطبيق في المملكة العربية السعودية، مؤسسة شباب الجامعة، الإسكندرية، مصر.
- 15- مدحت، محمد أبو نصرة، (2007)، إدارة وتنمية الموارد البشرية (الإتجاهات المعاصرة)، ط 1، مجموعة النيل العربية، القاهرة، مصر.
- 16- معابرة، محمود محمد. (2011). الفساد الإداري وعلاجه في الشريعة الإسلامية. دار الثقافة، ط 1، عمان، الأردن.
- 17- سعيد مقدم. (1997)، أخلاقيات الوظيفة العامة، دراسة نظرية تطبيقية من زاوية التأصيل الحقوق والإلتزامات المهنية النظام التأديبي للموظفين، ط 1، شركة دار الأمة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر.
- 18- عبد الفضيل، محمود. (1983). تأملات المسألة الاقتصادية المصرية، دار المستقبل العربي، القاهرة، مصر.
- 19- بن مرزوق، عنتر. (2008)، الرقابة الإدارية ودورها في مكافحة الفساد الإداري في الإدارة الجزائرية، دراسة ميدانية لولاية برج بوعريج، ماجستير غير منشورة، كلية العلوم السياسية والإعلام، جامعة الجزائر.
- 20- دحيان، لويزة. (2012). تأثير أخلاقيات الإدارة على عملية توظيف الموارد البشرية في الجزائر، ماجستير، الجزائر.
- 21- عبد العزيز، حياة. (2004). الأخلاقيات الإدارية في الإدارة الجزائرية. ماجستير غير منشورة، كلية العلوم السياسية والإعلام، الجزائر.
- 22- رتول، محمد. (1999). سياسات التعديل الهيكلي ومدى معالجتها للاختلال الخارجي، دكتوراه، علوم التسيير والإقتصاد، جامعة الجزائر.
- 23- عاتي، عبير بنت محمد ربيع. (1433هـ)، أخلاقيات مهنة الإرشاد السياحي، ماجستير، جامعة الامام محمد بن سعود الإسلامية، السعودية.
- 24- قزق، محمود نايف. (2005)، درجة التزام رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية الرسمية بأخلاقيات المهنة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، ماجستير غير منشورة، جامعة عمان العربية للدراسات العليا، عمان، الأردن.
- 25- الأغبري، بدر. (2000). العولمة والتحديات التربوية في العالم العربي، مجلة التربية، وزارة التربية والتعليم، العدد الأول، البحرين.

- 26- العتيبي، بدر عايض. (2013)، أثر الفساد الاداري والاجتماعي على المؤسسات الرياضية، المجلة الأوروبية لتكنولوجيا علوم الرياضة، العدد الثاني، الكويت.
- 27- الجبني، عيد مسعود. (2003). الآثار السلبية للفساد والرشوة على الإقتصاد العربي، المؤتمر العربي الدولي لمكافحة الفساد، مركز الدراسات والبحوث، السعودية.
- 28- الشيخلي، عبد القادر عبد الحافظ. (2003). التدابير القانونية لمكافحة الفساد. المؤتمر العربي الدولي لمكافحة الفساد، مركز الدراسات والبحوث، السعودية.
- 29- الشيخلي، عبد القادر. (2006). دور القانون في مكافحة الفساد الاداري والمالي. المنظمة العربية للتنمية الادارية، القاهرة، مصر.
- 30- فؤاد، عبدالله العمر، (1999)، أخلاق العمل وسلوك العاملين في الخدمة العامة والرقابة عليهما من منظور إسلامي، بحث رقم 25، البنك الإسلامي للتنمية، المعهد الإسلامي للبحوث والتدريب، ط1، السعودية.
- 31- منشور في مجلة العدل. (1428هـ)، لائحة الواجبات الوظيفية، العدد 34 ربيع الآخر، السنة التاسعة، المملكة العربية السعودية.
- 32- نجم عبود نجم. (2006)، أخلاقيات الإدارة في عالم متغير، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة، مصر.
- 33- منشورات المنظمة العربية للتنمية الإدارية. (2010)، الاتجاهات الحديثة في التطوير الإداري وتحسين جودة الأداء المؤسسي، طنجة، المملكة المغربية 2009، القاهرة، مصر.
- 34- بطاط، نورالدين. (2017). تصور مقترح لمنظومة قيم أخلاقية الرياضة في مجتمعنا المعاصر، المؤتمر الوطني الاول النشاط البدني الرياضي و منظومة القيم، معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية و الرياضية، جامعة المسيلة.
- 35- بربريس شريف. دور آليات الحوكمة في الحد من الفساد الإداري والمالي في المؤسسات الرياضية، باحث في صف الدكتوراه، إدارة الموارد البشرية وتسيير المنشآت الرياضية، جامعة الجزائر 03.
- 36- المدرسة الوطنية للإدارة، أخلاقيات المهنة في الوظيفة الجمركية.
- 37- فؤاد، عبد المنعم أحمد. (2011). أخلاقيات العمل في الإسلام مع بيان التطبيق في أنظمة المملكة العربية السعودية (WORD)، تاريخ الإضافة: 2011/1/18 ميلادي - 1432/2/12 هجري، زيارة: 85161.

38- نعمان عبد الغني، الفساد الرياضي مسؤولية من..؟ مقال منشور، عضو المجلس الدولي للصحة والتربية البدنية و الرياضة و التعبير الحركي.

39- ج ج د ش، المادة 03 من قانون رقم 01-06 المؤرخ في 21 محرم 1427 هـ، الموافق ل 20 فبراير 2006 ، يتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته، الجريدة الرسمية، عدد 14، الصادر بتاريخ 08 مارس 2006.

40- الأخلاقيات المهنية بين النصوص القانونية و الممارسات // <http://www.infpe.edu.dz>.

41- النابلسي، محمد راتب.(2010-05-28) خ 1 - حاجة جسم الإنسان للرياضة، خ 2 - الرياضة في ظل الشرع، خطبة الجمعة، الخطبة 1153.

قائمة المراجع بالأجنبية:

- 42- Rahmani, La gestion les ressources humaines, ENA, 1999.
- 43- Could J & Kolb, (ed) Dictionary of the social science N. Y., Free Press, 1964 ,142.
- 44- World Anti-Doping Agency (2003) World Anti-Doping Code. Montreal: World Anti-Doping Agency.
- 45- Assemblée Parlementaire, La bonne Gouvernance et L'ethique du Sport, Conseil de l'europa, doc12889 ,5 Avril 2012.
- 46- Jens Alm ed, Action for Good Governance in international sports organisations ,danish institute for Sport Studies, final report,2013, ISBN:978-87-92120-60-1.
- Transparency International, Sport et Corruption, Analyses et .
- 47- Recommandations, France, Aout 2012