



جامعة محمد لمين دباغين سطيف 2

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم: علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية

مطبوعة الدعم البيداغوجي بعنوان:

محاضرات في مادة:

أخلاقيات المهنة

موجه لطلبة السنة الثانية ليسانس

إعداد الأستاذ: الهادي بن علي

الرتبة العلمية: أستاذ مساعد قسم أ في نظرية ومنهجية التربية البدنية والرياضية

البريد الإلكتروني المهني: e.benalia@univ-setif2.dz

السنة الجامعية: 2026/2025م

قائمة المحتويات

واجهة المطبوعة

المحاضرة الأولى

أخلاقية المهنة، مصطلحات وتعريف

من الصفحة 1 إلى 3

المحاضرة الثانية

أخلاقية المهنة، منزلته في القرآن والسنة

من الصفحة 4 إلى 7

المحاضرة الثالثة

مصادر وأهم الالتزامات في أخلاقيات الموظف

من الصفحة 8 إلى 10

المحاضرة الرابعة

أسباب عدم التحكم في أخلاقيات المهنة في الجزائر

من الصفحة 11 إلى 12

المحاضرة الخامسة

واقع وأسباب انحصار الأخلاقيات في قطاع الوظيف العمومي

من الصفحة 13 إلى 14

المحاضرة السادسة

مفهوم ومظاهر وأسباب الفساد وانعكاساته

من الصفحة 15 إلى 20

المحاضرة السابعة

آثار وأشكال وأساليب مواجهة الفساد

من الصفحة 21 إلى 24

المحاضرة الثامنة

المؤسسات والهيئات المعنية بمكافحة الفساد

من الصفحة 25 إلى 28

المحاضرة التاسعة

إجراءات مكافحة الفساد على الصعيد الوطني

من الصفحة 29 إلى 35

المحاضرة العاشرة

تطبيق التوصيات الدولية والوطنية في مجال الأخلاقيات

من الصفحة 36 إلى 40

المحاضرة الحادية عشر

مدخل عام للفساد في المجال الرياضي وأشكاله ومجالاته

من الصفحة 41 إلى 44

المحاضرة الثانية عشر

مبادرات مكافحة الفساد في الهيئات الرياضية الدولية

الصفحة 45

المحاضرة الثالثة عشر

توصيات منظمة الشفافية الدولية في مكافحة الفساد الرياضي وآلياته

من الصفحة 46 إلى 49

المحاضرة الرابعة عشر

أخلاقية المهنة في المجال الرياضي

من الصفحة 50 إلى 53

المحاضرة الخامسة عشر

تأثير المتغيرات المعاصرة على قيم أخلاقية الرياضة

من الصفحة 54 إلى 56

المحاضرة الأولى: أخلاقيات المهنة، مصطلحات وتعريف.

عزيزي الطالب،

يهدف هذا المقياس المتعلق بأخلاقيات المهنة إلى تعريفك بمفهوم أخلاقيات العمل في مختلف مجالات الحياة وأهمية الالتزام بها، ذلك لضمان أداء الأمانة الملقاة على عاتقك وعلى عاتق كل موظف في مهنته، مثل موظفي وعمال التربية في المؤسسات التعليمية، وعلاقتهم ببعضهم البعض، بالإضافة إلى الدور الذي يلعبه التشريع المدرسي في تنظيم هذه العلاقة وتوجيهها، كما يشمل المقياس التشريع الرياضي وعلاقته بالرياضة والرياضيين.

الهدف الرئيسي هو تعزيز وعي الطالب بمخاطر الفساد بأشكاله المختلفة، وتوعيته بأساليب علمية ومنهجية تمكنه من مكافحة الفساد في جميع المجالات، خاصة في المجال الرياضي، الذي يعتبر من أبرز بؤر الفساد. يشمل ذلك الرشوة، الاختلاس، المحاباة، الابتزاز، التزوير، استغلال النفوذ، التجارة بنتائج المباريات، واستخدام المنشطات.

كما يهدف المقياس إلى توجيه الطالب بشكل صحيح لتجنب الوقوع في أي سلوكيات تؤدي إلى الفساد. إن ما تفرضه أخلاقيات المهنة على أي موظف يتجسد في مدى التزامه وولائه لمهنته، واحترامه لجميع الأشخاص الذين يتعامل معهم، سواء كانوا موظفين أو غيرهم، من أجل توفير أسس العدل والمساواة بين الجميع وفقاً للقوانين والأنظمة والتعليمات والأصول الإدارية المتبعة، ويتطلب ذلك إدارة فعّالة للوقت، لاستثمار الجهد في أداء المهام والواجبات الموكلة إليه خلال أوقات العمل.

من أبرز الواجبات التي يجب على الموظف الالتزام بها:

المحافظة على أوقات العمل، والمواظبة عليها، واحترام المواعيد، مع أداء المهام بأمانة تامة بما يتماشى مع المصلحة العامة، وألا يستغل سلطته لتحقيق مصالح شخصية.

ويُعد موضوع الأخلاقيات المهنية في القطاع الوظيفي العام من القضايا الهامة والمثارة على المستوى الدولي، نظراً لأن العديد من الآفات الخطيرة قد انتشرت في المجتمعات، كالرشوة والمحسوبية وكشف الأسرار المهنية وواجب التحفظ، والتي تُشبه انتشار السرطان في جسم الإنسان، كما أن السرطان يضعف الجسم حتى يؤدي إلى تدميره، فإن هذه الآفات تضعف الدول والشعوب والاقتصاديات حتى تؤدي إلى انهيارها.

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 والضوء الذي بيدد ظلمة المجتمع البشرية، فهي تدعو دوماً لرفعة النفس الإنسانية فترشدها لسبيل الحق والخير والفضيلة وتحذرها من الانحراف والانحدار في الرذيلة والضلال. (عبيد عاتي، 1433هـ، 10)

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

التعريف الاصطلاحي:

تعرف الأخلاقيات على أنها: "مجموعة الصفات السلوكية المشروعة التي يتسم بها الشخص المسلم (الموظف)، والتي لها تأثير واضح على السلوك العام والخاص، المحققة للخير، والمانعة للشر، المناصرة للحق، والمناهضة للباطل، الداعمة للعدل والإحسان، والرافضة للظلم والطغيان في المجتمع، ضمن قواعد ومعايير شرعية محددة، تحكم هذا السلوك. (الأشعري، أحمد بن داود المزجاجي، 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.
(دحيمان لوبزة، 2012، 10)

الشق الثاني:

يتناول مسألة المهنة والتي قبل التطرق لها فإنه ليس هناك من يجادل في أهمية العمل وضرورته وقيمه للحياة البشرية بصورة عامة فهو أساس نهضة الأمم وتقدمها وريقها إلا أن الأعمال تختلف في أنماطها وأنواعها وأشكالها فمنها الأعمال الحرفية، والأعمال المهنية والأعمال المكتبية إلى غير ذلك، وتتميز الأعمال المهنية عن غيرها، فنجد أن "الأعمال التي تتطلب ممارسات ونشاطات 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، وينظم جوانبها وأبعادها المختلفة". (الفيروزي آبادي، ج2، 1623)

وقد ورد تعريف المهنة في اللغة "بالكسر والفتح والتحريك: الحذق بالخدمة والعمل".

(الفيروزي آبادي، ج2، 926)

العمل هو كلُّ جهدٍ مشروعٍ مادي أو معنوي، أو مُؤلَّفٍ منهما معًا. ويدلُّ على العملِ الجسميِّ أو اليدويِّ حديث، قال النبيُّ صَلَّى اللهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ: ((مَا أَكَلَ أَحَدٌ طَعَامًا قَطُّ خَيْرًا مِنْ أَنْ يَأْكُلَ مِنْ عَمَلِ يَدِهِ، وَإِنَّ نَبِيَّ اللَّهِ دَاوُدَ عَلَيْهِ السَّلَامُ كَانَ يَأْكُلُ مِنْ عَمَلِ يَدِهِ)). رواه البخاري.

واستعمل لفظ العمل أو المهنة (الوظيفة) لوظائف الدولة، ومن هذا المعنى الحديث القائل: ((مَنْ اسْتَعْمَلَنَاهُ عَلَى عَمَلٍ فَرَزَقْنَاهُ رِزْقًا، فَمَا أَخَذَ بَعْدَ ذَلِكَ فَهُوَ غُلُولٌ)). رواه أبو داود. وقد اعتَبَرَ الإسلام جميع الأعمال النافعة، من أقلِّها شأنًا كحفر الأرض، إلى أعظمها كتراسة الدولة، داخلَةً كلها تحت عنوان "العمل"، على تفاوتٍ بينها في النَّوع والمقدرة المؤهلة لها، ولفظ العمل في التفكير الإسلامي لا يقتصر على عمل العامل الأجير لربِّ عملٍ يُؤتِيه أجره عن جُهدِهِ.

وهذا بلا شكِّ جانبٌ مهمٌّ من جوانب العمل، ويُسمَّى العامل بهذا المعنى في الإسلام أجيرًا خاصًّا. ولكنَّ تعبير العمل في الإسلام يمتدُّ فوق ذلك إلى النشاط الاقتصادي للإنسان في كلِّ صورته وأوضاعه في حين يمتزج بملكيَّة رأس المال أي:

إنَّه يشمَلُ كذلك عنصر التنظيم، فصاحب المصنع يعملُ عندما يُدير مصنعه، وصاحب المزرعة يعملُ عندما يُدير مزرعته، وصاحب المتجر يعملُ عندما يُدير متجره.

وعلى هذا يكونُ المجتمع في نظر الإسلام مُؤلَّفًا من مجموع العاملين، وكلُّهم يُسمَّون عمالًا، وهذا المفهوم يُؤدِّي إلى نتائج اجتماعيَّة منها:

- أنَّ الأصلَ تساوي البشر من حيث كونهم عمالًا وبشرًا لهم كرامتهم، وإنَّ تفاوتت قدراتهم ومزاياهم ودائرة عملهم سعةً وضيقًا، وأجورهم أو رواتبهم، فلا امتيازَ لفئةٍ على أخرى.
- أنَّ العمَّال ليسوا فريقًا من المجتمع، بل هم جميع العاملين في المجتمع.

المحاضرة الثانية: أخلاقية المهنة، منزلته في القرآن والسنة.

منزلة العمل في القرآن والسنة:

العمل ضروريٌ لعمارة الكون، وإصلاح الأرض، وقضاء حاجات المجتمع، وتلبية حاجات صاحبه، فهو حقٌّ للفرد كما هو حقٌّ للجماعة، وهو في الوقت نفسه واجبٌ على الفرد والجماعة. وحفل القرآن الكريم بكثيرٍ من الآيات التي تدعو إلى العمل، وتبين أهميته في حياة الإنسان، وتربو على مائتين وخمسين آية، تُورد قبساً منها فيما يأتي:

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

2. وقوله عزَّ وجلَّ: ﴿ فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِن فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَّعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ ﴾ [الجمعة: 10]، فهذه الآية تدعو الإنسان إلى طلب العمل، وبذل الجهد، والابتغاء من فضل الله ورزقه.

3. قوله تبارك وتعالى: ﴿ هُوَ الَّذِي جَعَلَ لَكُمُ الْأَرْضَ ذُلُولًا فَامشُوا فِي مَنَاكِبِهَا وَكُلُوا مِن رِّزْقِهِ وَإِلَيْهِ النُّشُورُ ﴾ [الملك: 15] فتسخير الأرض للإنسان، واستخلاف الله له فيها، يقضيان انتفاع هذا الإنسان بما خلق الله في الكون، واستثمار ما في الأرض من خيرات وثمرات، ولا يتأتى ذلك إلا بالعمل وبذل الجهد.

4. قوله سبحانه: ﴿ وَآيَةٌ لَهُمُ الْأَرْضُ الْمَيْتَةُ أَحْيَيْنَاهَا وَأَخْرَجْنَا مِنْهَا حَبًّا فَمِنْهُ يَأْكُلُونَ * وَجَعَلْنَا فِيهَا جَنَّاتٍ مِّنْ نَّخِيلٍ وَأَعْنَابٍ وَفَجْرْنَا فِيهَا مِنَ الْعُيُونِ * لِيَأْكُلُوا مِن ثَمَرِهِ وَمَا عَمِلَتْهُ أَيْدِيهِمْ أَفَلَا يَشْكُرُونَ ﴾ [يس: 33 - 35]

5. قوله عزَّ وجلَّ: ﴿ وَلَقَدْ آتَيْنَا دَاوُدَ مِنَّا فَضْلًا يَا جِبَالُ أَوِّبِي مَعَهُ وَالطَّيْرَ وَاللَّنَّا لَهُ الْحَدِيدَ * أَنْ اَعْمَلْ سَابِغَاتٍ وَقَدِّرْ فِي السَّرْدِ وَاعْمَلُوا صَالِحًا إِنِّي بِمَا تَعْمَلُونَ بَصِيرٌ ﴾ [سبأ: 10 - 11]

بل إنَّ الله تعالى قدَّم طلب الرِّزق بالعمل على الجهاد في سبيل الله.

6. في قوله تعالى: ﴿ وَأَخْرُونَ يَضْرِبُونَ فِي الْأَرْضِ يَبْتَغُونَ مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَأَخْرُونَ يُقَاتِلُونَ فِي سَبِيلِ اللَّهِ ﴾

[المزمل: 20]

وقد فاضت السنة النبوية بكثيرٍ من الأحاديث التي تدعو إلى العمل وتحثُّ عليه، وتبين فضله، وثواب إتقانه،

وما أعدَّ الله تعالى للعامل من منزلةٍ رفيعةٍ، ومكانةٍ ساميةٍ في الدنيا والآخرة، وهذه نماذجٌ من تلك الأحاديث:

- قال النبي صلى الله عليه وسلم: ((ما أكل أحدٌ طعاماً قطُّ خيراً من أن يأكل من عمل يده، وإنَّ نبيَّ الله داود عليه السلام كان يأكل من عمل يده)). رواه البخاري.

وفي روايةٍ أخرى: ((ما كسب الرجلُ كسباً أطيب من عمل يده)). رواه ابن ماجه.

- قال صلى الله عليه وسلم: ((من أمسى كالأغنى 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 سواءً كان عملاً فكرياً أو بدنياً من أجل أن يحقق منفعة دنيوية مشروعه.

(فؤاد عبد المنعم أحمد، 1991)

أما تعريفها اجرائياً:

بأنها مجموعة من الصفات والمبادئ والقيم التي تضبط تصرف الموظف وتحكم سلوكه المهني.

مفهوم أخلاقيات العمل:

إن لكل مهنة من المهن أسسا وخصائص أخلاقية يستند عليها أثناء مزاوله العمل فيها، ولقد ورد العديد من

التعاريف لهذا المصطلح منها:

بأنها "مجموعة من الصفات الحسنة التي لا بد من توافرها في صاحب المهنة ليؤدي عمله على الوجه الأمثل".

(الغامدي، سعيد بن ناصر، 2010، 33)

وعرفت أيضا بأنها "مجموعة من القواعد والمبادئ التي يلتزم بها أفراد هذه المهن، ويخضعون لها في تصرفاتهم

ويحتكمون إليها في تقييم سلوكهم في إطار فلسفي أو إطار عقلي أو يرتكز على كليهما".

(بدران، أميمة حوسة، هيفاء، 1407هـ، 69)

أما (بيتر دروكر) من أشهر كتاب الإدارة في القرن الحادي والعشرين، فيركز على البعد الموضوعي لأخلاقيات

الإدارة بكونها علما مراعيًا للاعتبار المادي ويعرفها على أنها "العلم الذي يعالج الاختيارات العقلانية على أساس

التقييم بين الوسائل المؤدية إلى الأهداف". (محمد عبد الكريم، 1995، 488)

وتعرف اجرائياً:

بأنها أداء الواجبات الوظيفية للموظف بكل احترافية والعمل على تحقيق أهداف المؤسسة بأمانة ونزاهة وموضوعية.

ومن أخلاقيات المهنة المحموده في الإسلام:

الإخلاص:

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

الصدق:

قال تعالى: ﴿ وَادْكُرْ 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 يهدي 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 الْفُسَادَ 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 والمرثشي" رواه الترمذي.

وقال حسن صحيح، وفي رواية (والرائش) 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 الْقَوِي الْأَمِينُ﴾ [القصص: 26]

تعرف الأمانة بانها حفظ للودائع وحقوق الآخرين وعدم التصرف بما بغير وجه حق وصيانتها وهي ذات علاقة بخلق الصدق والإخلاص.

أما القوة فهي درجة توفر القدرة والإرادة في القيام بالأعمال الموكل بها الموظف وهي ذات علاقة بمدى توفر الخبرة والتخصص.

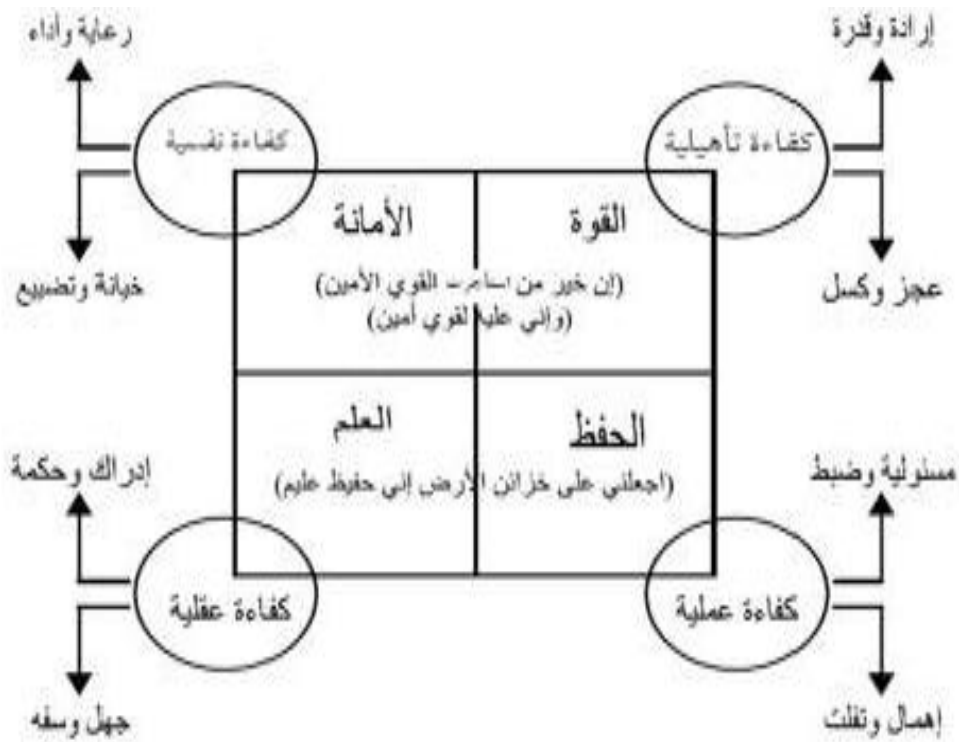
وهاتان الصفتان هما القاعدة الأساسية التي بهما تعرف الجودة في ممارسات القائمين على الأعمال، وهما الميزان الذي توزن به الكفاءة والجودة والتميز، سواء أكان العمل مسؤولية أسرة، أو مسؤولية تعليم، أو إدارة مؤسسة أو دولة أو وزارة، أو حتى رعاية الغنم، وهي الوظيفة التي قام بها موسى عليه السلام، بعد أن وصفته بنت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

الحفظ والعلم:

قال تعالى: ﴿اجعلني على خزائن الأرض إني حفيظ عليم﴾ [يوسف: 55]

وتشير الكفاءة إلى درجة قدرة الموظف على استثمار الموارد، وأما الفاعلية درجة تحقيق الفاعلية، وهاتان الصفتان وثيقة الصلة بالكفاءة العملية والعقلية، فمتى توافرت هذه الصفات استطاع الموظف الإداري تحمل المسؤولية في عمله، واتقان عمله وادائها على علم وبصيرة، وتحقيق فيه خلق الحفظ والعلم.

الخريطة الأخلاقية للأخلاق الأربعة في مجال الإدارة



الشكل رقم (01): يمثل الخريطة الأخلاقية.

(الغامدي، 2010، 61)

المحاضرة الثالثة: مصادر وأهم الالتزامات في أخلاقيات الموظف.

مصادر أخلاقيات الموظف في الجزائر:

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 والشرف، والأخلاق طبيعة وراثية تسقلها التربية والتعليم، وهذه القيم مستمدة من الثوابت التالية: (دحيمان لويزة، 2012، 49)

أ. الدين:

إن القيم الأخلاقية وقواعد السلوك وآداب المهنة ليست ابتكارا جديدا، وإنما تمثل قيما إسلامية أصيلة مصدرها القرآن الكريم والسنة النبوية، حيث جاءت مبادئ الاستقامة وعدم كتمان الحق، والصدق والأمانة، واجتناب شهادة الزور والوفاء بالالتزامات والعقود وطاعة أولي الأمر والترفع عما يخل بالشرف والأمانة والتشاور في الأمر، ويقول صلى الله عليه وسلم: "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 وليس بالخلق، وبالتالي فإن هذه العقيدة التي ينشأ عليها المسلم هي التي تحدد سلوكه سواء في موقعه التنظيمي الإداري أو الاجتماعي، وتتعامل مع هذا السلوك بمعيار واحد وهو الالتزام بالإطار الأخلاقي المنبثق عن هذه العقيدة، وبناء عليه فإن الضوابط التي توضع للسيطرة على سلوك الموظف العام في وظيفته لا تختلف عن تلك التي سيحاسب عليها في سلوكه الخاص وذلك لأن الفرد المسلم في حياته العامة أو الخاصة أو الوظيفية يهدف إلى تحقيق هدف نهائي أسمى وهو إرضاء الله سبحانه و تعالى.

ب. الدستور:

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

- الالتزام بالقواعد الأخلاقية ونبذ السلوك المخالف للخلق الإسلامي.
- حماية الاقتصاد الوطني من أي شكل من أشكال التلاعب أو الاختلاس، الاستحواذ و المصادرة غير مشروعة.
- محاربة كل علاقات الاستغلال والتبعية.
- نبذ كل الممارسات الإقطاعية والجهوية والمحسوبية.
- مساواة كل المواطنين والمواطنات في الحقوق والواجبات.
- عدم انتهاك حرمة الإنسان بحظر كل ممارسات العنف التي من شأنها أن تمس بممتلكات وكرامة الفرد.
- المحافظة على سرية المراسلات والاتصالات الخاصة بكل أشكالها.
- افتراض البراءة في كل شخص حتى تثبت جهة قضائية نظامية إدانته.

ج. القانون:

يهدف القانون إلى تنظيم الروابط والعلاقات الاجتماعية وهذا هو هدف الأخلاق، لذا لا بد أن يكون القانون الوضعي متماشيا مع القانون الإلهي وقواعد العرف والأخلاق والتقاليد، 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. وهذه اللوائح القانونية تضبط سلوك الموظف داخل المنظمة وتبرز أهمية المصلحة العامة، وتحد من التصرفات والانحرافات التي تحدث والتي من شأنها أن تعرقل عمل الجهاز الإداري وتبين المحظورات والواجبات التي تفرض على الموظف.

د. القيم الاجتماعية السائدة:

إن الإنسان يولد في أسرة معينة فيأخذ منها دينها وقوميتها، أي أن تكوينه الديني والقومي مفروض عليه، لا اختيار له في قبوله، فهو قد شب على المبادئ والقيم المنبثقة من ثقافة المجتمع الذي يسكنه. إن لقيم المجتمع تأثير كبير على أخلاقيات الإدارة، وبالتالي أي نظام سياسي إداري هو خاضع بطريقة أو بأخرى لمكونات البيئة الاجتماعية والاقتصادية والسياسية والثقافية التي هي جزء منها بالضرورة وبذلك يبدأ الموظف تدريجيا بفهم مدلولات العقاب والمكافأة، ويدرك أن ثمة أفعال محظورة عليه، وأن ثمة تصرفات من الأحسن إتقانها، وتنمو معه هذه القيم والمبادئ التي هي جزء رئيسي من النظام الاجتماعي والأخلاقي السائد، وتكبر معه دائرة الأفعال المحظورة وحينئذ يخضع لنوعين من القيم: (قيم الأسر والعائلة والعشيرة، 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 وهي كالآتي:
- القيام بأحسن وجه وبكل كفاءة بالالتزامات المتعلقة بمنصب عملهم وذلك بالتصرف بعناية ومثابرة في إطار نظام العمل الذي تضعه المؤسسة.
 - تنفيذ التعليمات الصادرة عن السلطة السلمية التي تعيشها المؤسسة أثناء الممارسة العادية لصلاحياتها الإدارية.
 - المساهمة في جهود المؤسسة قصد تحسين التنظيم والإنتاجية.
 - مراعاة الالتزامات الناجمة عن عقد العمل.
 - عدم إفشاء المعلومات ذات الطابع المهني المتعلقة بالتقنيات والتكنولوجيا وأساليب الصنع وكيفية التنظيم، وبصفة عامة عدم الكشف عن مضمون الوثائق الداخلية بالمنظمة إلا إذا فرضها القانون أو طلبتها السلطة السلمية.
 - مراعاة إجراء النظافة والأمن التي تعدها المؤسسة وفقا للتشريع والتنظيم.
 - قبول المراقبات الطبية الداخلية والخارجية التي قد تباشرها المؤسسة في إطار طب العمل ومراقبة المثابرة.

- المشاركة في أنشطة التكوين وتحسين المستوى وتجديد المعارف التي قد تباشرها المؤسسة في إطار تحسين سيرها وفعاليتها أو لتحسين النظافة والأمن.

- عدم الحصول على مصالح مباشرة أو غير مباشرة من مؤسسة أو شركة منافسة زبونة أو متعاملة.
(دحيمان لويظة، 2012، 54)

فلسفة أخلاقيات الإدارة:

1. المنفعة العامة:

يعتبر الموظف في خدمة الدولة التي تكون مجموع المصالح التي تتمتع بالسلطة وبالقوة العمومية اتجاه الكافة، 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 والتنظيمية 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، وتفادي 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 وبالتالي 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 والجامعات، غير أن المدرسة الوطنية للإدارة بادرت بتدريس مادة أخلاقيات المهنة والنظام التأديبي للموظفين.

3. عدم تكيف أخلاقية المهنة مع مقتضيات الإدارة العصرية:

ويظهر ذلك جليا من خلال عدم مواكبة الإدارة التغير السريع والكيفيات الجديدة والعصرية للعمل الإداري التي تستدعي تأكيد أخلاقيات الإدارة.

4. عدم احترام بعض المبادئ الأساسية في الحياة العملية:

جاء دستور 28 نوفمبر 1996 المعدل والمتمم لدستور 23 فيفري 1989 ليؤكد بقوة على ضرورة:

- التأكيد على الطابع الجمهوري للدولة الجزائرية، التي تحترم فيها القواعد الأخلاقية.
- التأكيد على تطبيق القواعد الأخلاقية في التعيينات والترقيات على مستوى الإدارات العمومية.
- تطبيق سياسة الإصلاح الإداري مع التأكيد على التخفيف من أهمية الدواوين الوزارية والتحكم 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، وهذا 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، وهنا يمكن تعريف مدونة الأخلاق على أنها:

"عبارة عن وثيقة تصدرها الشركة أو أية منظمة أخرى تتضمن مجموعة القيم والمبادئ ذات العلاقة بما هو مرغوب فيه وما 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.

وبعض الشركات تقوم بإصدار هذه المدونات في نشرة خضراء أنيقة أو كراسة للتعريف بها. (نجم عبود نجم، 2006، 75)

ومن بين الممارسات السيئة في المنظمات ما يلي:

- عدم احترام مواقيت العمل والتغيب 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 والتفتيش.

ويمكن استنتاج مما سبق أهم القواعد الأخلاقية التي يجب على كل موظف أن يتحلى بها أثناء الممارسة المهنية، هذه القواعد يمكن استخدامها كموجه ومؤشر خلال العمل، كما يمكن استخدامها لقياس وتقييم السلوك المهني، إضافة إلى استخدامها كقواعد وأحكام أثناء الفصل في قضايا انتهاك أخلاقيات المهنة وهي كالاتي:

أ. النزاهة: الاستقامة والأمانة 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 منصفا وأن لا يسمح بالتمييز أو صراع المصالح أو تأثير الآخرين.

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

هـ. السرية: يجب على الموظف العام أن يحترم سرية المعلومات التي يحصل عليها خلال تأدية خدماته الوظيفية وأن 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 والمهنية.

(منشورات المنظمة العربية للتنمية الإدارية، 2010، 163)

المحاضرة الخامسة: واقع وأسباب انحصار الأخلاقيات في قطاع الوظيف 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، نظراً لمرونتها واختلافها 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 سلباً 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 والتنظيمات، الأمر الذي يخلق نوعاً من الجهل لدى العون وعدم القدرة على تطبيق الأحكام القانونية التي تأتي بصيغ عامة مبهمّة يعجز معها عن تطبيقها بالشكل الصحيح، مما قد يدفعه إلى اللامبالاة والتقاعد عن أداء الخدمة، واستغلال ذلك للقيام بأعمال غير مشروعة.

2. منح سلطة تقديرية واسعة للأعوان، دون تزويدهم بالنصوص التطبيقية والمعلومة الدقيقة وهذا راجع إلى انعدام السياسة الإعلامية داخل الإدارات.

3. عدم إدخال الإعلام الآلي في مختلف مراحل التسيير، وبصفة عامة عدم إدخال التقنية في مجال الإدارة والتسيير.

4. سياسة الموارد البشرية لا تضمن احترام الأخلاقيات لا من حيث:

أ. التوظيف:

غياب معايير انتقائية على أساسها يتم التأكد ولو بصورة ضمنية من نزاهة وإخلاص العون، كما أن الرئيس الإداري لا يراقب أخلاق العون في مرحلة التبرص بل إن الترشح للمناصب والوظائف 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 ترقيتها 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 والموظف 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 وتلقينها للموظفين وكذا توعيتهم بخطورة المساس بها سواء على المستوى الشخصي أو في السلك الذين ينتمون إليه وما 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 وظيفية حيوية في تسير المرافق العمومية، القصد من وجودها ضمان التسيير الحسن للمرفق العام والأموال العامة، وكشف وردع كل الانحرافات، فمهما بلغت البلدان درجة الرقي والتمدد سيكون هناك دائماً 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 استراتيجية لترقية القواعد الأخلاقية.

المحاضرة السادسة: مفهوم ومظاهر وأسباب الفساد وانعكاساته.

الفساد:

روى البخاري عن أبي هريرة رضى الله عنه أن النبي صلى الله عليه وسلم قال: "إذا ضيقت الأمانة فانتظر الساعة"، قيل يا رسول الله، كيف إضاعتها؟ قال: "إذا وسد الأمر إلى غير أهله"، وفي رواية له: "إذا أسند الأمر إلى غير أهله فانتظر الساعة." والله أعلم.

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 واجتماعي بفعل استشراف الفساد بدواليب السلطة رغم توفر مقومات النمو أحيانا كالمواد الطبيعية.

وهو يضرب بالمؤسسات والمنشآت التي تلعب دورا أساسيا في تطور مختلف القطاعات الاقتصادية وذلك بفعل غياب ضمان المنافسة الشريفة والشفافية المطلقة في المعاملات وانعدام المساواة.

وقد جعلت أغلب الدول والمنظمات العالمية من أهم أولوياتها مقاومة الفساد فأحدثت مؤسسات وأجهزة مختصة وسنت قوانين ذات طابع وقائي وكذلك ذات طابع أجري، وجعلت للمال العام حرقه كبيرة توجب على كل متصرف فيه صيانتته والحفاظ عليه، وأخضعت التصرف فيه إلى عدة إجراءات وإلى مراقبة من طرف أجهزة إدارية وقضائية وتشريعية. (دحيمان لويزة، 2012، 103)

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

الجزائر على غرار دول العالم، يعاني فيها قطاع الإدارات العمومية أكثر من غيره من انتشار الممارسات اللاأخلاقية، وأهمها الرشوة، فكان بدل أن يكون عامل للإفلاخ الاقتصادي والثقافي والاجتماعي، ضيع على الجزائر العديد من فرص الإفلاخ الاجتماعي والاقتصادي.

فالإدارة الجزائرية ملزمة وأكثر من أي وقت مضى بالبحث عن مستوى عال من النزاهة والشفافية من أجل التصدي ومكافحة هذه الانحرافات على مستوى الداخلي لفرض سمو القانون وعلى المستوى الخارجي الذي يعرف رغبة الجزائر للانضمام 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. (Could J & Kolb, 1964,142) (الشيخلي، 2006، 349)

اختلفت التفسيرات في معنى الفساد، فيرى (الجر، 1973) أن الفساد في اللغة معناه التلف والعطب فيقال فسد الشيء أي تلف وعطب، ويفسد بالضم وكذلك يقال فساداً فهو فاسد، وأفسد نفسه والمفسدة هي ضد المصلحة وكذلك تعني مفردة فسد ضد صلح. (الحناق، 2006، 13)

ويرى (الشطي وآخرون، 2004) أن الفساد خروج عن القانون والنظام 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 وعمل غير قانوني يقوم به الشخص الذي يمارسه بقصد الحصول على منفعة شخصية، وترجع ممارسة الفساد إلى عدم استقامة ذاتية لمثل هذا الشخص، وبالتالي فهو انتهاك لقيم الفرد وقيم المجتمع الذي يمارس ضده هذا السلوك. (مصلح، 1998، 48)

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

وهكذا نجد أن التعاريف لمفهوم الفساد تتعدد وتختلف، ولعل ذلك الاختلاف راجع لسببين:

الأول:

عدم اتفاق الباحثين على أي نوع من أنواع السلوك الذي ينبغي إدراجه أو استبعاده من مفهوم الفساد.

الثاني:

اختلاف الثقافة من بلد لآخر وكذا القوانين والأعراف الاجتماعية التي تميز سلوكيات معينة فاسدة في نظر بلدان أخرى. (النجار، 2010، 3)

ويذكر (الشطي وآخرون، 2004) أن اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الفساد للعام 2003 فقد اختارت كذلك ألا تعرف الفساد تعريفاً فلسفياً أو وصفيًا، بل انصرفت إلى تعريفه من خلال الإشارة إلى الحالات التي يترجم فيها الفساد إلى ممارسات فعلية على أرض الواقع ومن ثم القيام بتجريم هذه الممارسات، وهي:

الرشوة بجميع وجوهها وفي القطاعين العام والخاص والاختلاس بجميع وجوهه، والمتاجرة بالنفوذ، وإساءة استغلال الوظيفة وتبييض الأموال والثراء غير المشروع وغيرها من أوجه الفساد الأخرى. (مصلح، 1998، 49)

أما 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 ومخالفات القواعد والأحكام التي تنظم عمل النسق السياسي (المؤسسات السياسية) في الدولة.

ومع أن هناك فارق جوهري بين المجتمعات التي تنتهج أنظمتها السياسية أساليب الديمقراطية وتوسيع المشاركة، وبين الدول التي يكون فيها الحكم شمولياً ودكتاتورياً، لكن العوامل المشتركة لانتشار الفساد في كلا النوعين من الأنظمة تتمثل في نسق الحكم الفاسد (غير الممثل لعموم الأفراد في المجتمع وغير الخاضع للمساءلة الفعالة من قبلهم) وتتمثل مظاهر الفساد السياسي في: الحكم الشمولي الفاسد، وفقدان الديمقراطية، وفقدان المشاركة، وفساد الحكام وسيطرة نظام حكم الدولة على الاقتصاد و تفشي المحسوبية.

ويرى (معوض، 1987) أن 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، وسواء كانت هذه المصلحة تتعلق بمكاسب مادية أم غير مادية وذلك من خلال استخدام إجراءات أو الاتجاه إلى تعاملات تخالف الشرعية القانونية. (الحناق، 2006، 19).

ب. الفساد المالي:

ويتمثل بمجمل الانحرافات المالية ومخالفة القواعد والأحكام المالية التي تنظم سير العمل الإداري والمالي في الدولة ومؤسساتها ومخالفة التعليمات الخاصة بأجهزة الرقابة المالية كالجهاز المركزي للرقابة المالية المختص بفحص ومراقبة حسابات وأموال الحكومة والهيئات والمؤسسات العامة والشركات، ويمكن ملاحظة مظاهر الفساد المالي في الرشاوى والاختلاس والتهرب الضريبي وتخصيص الأراضي والمحابة والمحسوبية في التعيينات الوظيفية.

(مصلح، 1998، 61)

ج. الفساد الإداري:

ويتعلق بمظاهر الفساد والانحرافات الإدارية والوظيفية أو التنظيمية وتلك المخالفات التي تصدر عن الموظف العام أثناء تأديته لمهام وظيفته في منظومة التشريعات والقوانين والضوابط ومنظومة القيم الفردية التي لا ترقى للإصلاح وسد الفراغ لتطوير التشريعات والقوانين التي تغتنم الفرصة للاستفادة من الثغرات بدل الضغط على صناعات القرار والمشرعين لمراجعتها وتحديثها باستمرار.

وهنا تتمثل مظاهر الفساد الإداري في: عدم احترام أوقات ومواعيد العمل في الحضور والانصراف أو تمضية الوقت في قراءة الصحف واستقبال الزوار، والامتناع عن أداء العمل أو التراخي والتكاسل وعدم تحمل المسؤولية وإفشاء أسرار الوظيفة والخروج عن العمل الجماعي.

والواقع أن مظاهر الفساد الإداري متعددة ومتداخلة وغالباً ما يكون انتشار أحدها سبباً مساعداً على انتشار بعض المظاهر الأخرى.

د. الفساد الأخلاقي:

والمتمثل بمجمل الانحرافات الأخلاقية والسلوكية المتعلقة بسلوك الموظف الشخصي وتصرفاته، كالقيام بأعمال مخلة بالحياء في أماكن العمل أو أن يجمع بين الوظيفة وأعمال 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 والجدارة.

هـ. الفساد الاجتماعي:

أن الفساد الاجتماعي هو الفساد الذي يؤثر في قيم العمل، فيؤدي إلى إضعاف قضية الحوافز والمنافسة الشريفة في العمل، حيث أنه بطبيعته القتالة يثبط عزيمة المنتجين والعاملين الجادين، إضافة إلى أنه يجعل أغلب الإدارات متناقلة وأقل فعالية في منح الحوافز نتيجة تغلغل الفساد فيها، الأمر الذي يلغي معه الجدوية في العمل. ويضرب الفساد كذلك أخلاقيات العمل والقيم الاجتماعية، الأمر الذي يؤدي إلى شيوع حالة ذهنية لدى الأفراد تبرر الفساد وتجد له من الذرائع ما يبرر استمراره، الأمر الذي يساعد على اتساع نطاق مفعوله في الحياة اليومية من خلال الممارسات التدريجية للرشوة والعمولة والسمسرة التي تكون قد أصبحت جزءاً من ممارسات الحياة اليومية، حيث يغير الفساد من سلوك الفرد الذي يمارسه ويدفعه إلى التعامل مع الآخرين بدافع المادية والمصلحة الذاتية والإخلال بكل قواعد العمل وقيمه، دون مراعاة لقيم المجتمع التي تتطلب منه النظر إلى المصلحة العامة.

(مصلح، 1998، 64)

ويعتبره (داود، 2003) أخطر آفة اجتماعية يخلف وراءه جملة من الأسباب التي تعطي الفساد بكل أبعاده سبيلاً للنفوذ إلى المجتمعات التي يغزوها، ويكون هو الأساس لكل أشكال الفساد الأخرى، ومحاور الفساد الاجتماعي يتحدد بفضائح كبار مسؤولي الدول الأخلاقية وظهور شبكات الرقيق الأبيض واستغلال الأطفال في الأعمال اللاأخلاقية.

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

أما (أبو دية، 2004، 5) فقد بين أن هذا النوع من الفساد يؤدي إلى انهيار القيم الأخلاقية القائمة على الصدق والأمانة والعدل والمساواة وتكافؤ الفرص وغيرها، ويسهم في انتشار عدم المسؤولية والنوايا السلبية لدى الأفراد في المجتمع، ويؤدي كذلك إلى انتشار الجرائم بسبب غياب القيم وعدم تكافؤ الفرص.

ويعمق الفساد الشعور بالحقده تجاه السلطة من قبل المتضررين ويزيد من نسبة الفقراء ويزيد الظلم الواقع على النساء والأطفال ويؤدي إلى التراجع في تقديم الخدمات الأساسية الصحية والتعليمية.

و. الفساد الاقتصادي:

ترى (أولسون، 2000) أن انعدام المبادئ والأخلاق والعدالة وتفاقم الرشوة، والعمولة تتدهور الاقتصاديات في ظل فسادها يؤدي ذلك إلى انتشار آفة الفقر.

وحدد خبير البنك الدولي (د. ديفيد جولد، ود. خوزيه أماروديسي) آثار الفساد الاقتصادي على الدول النامية، لأن بعض المجتمعات استطاعت التغلب على الفساد إلا أنه الظاهرة ما زالت تتفاقم في الدول الأكثر فقراً ومعاناة من ضنك العيش، مما يؤدي إلى اتخاذ قرارات اقتصادية في تلك الدول مخالفة لمتطلبات الواقع الفعلي وبذلك تسود الفوضى كل مظاهر الحياة.

كذلك يرى (جونسون، 2009، 43) أن الفقر قد يجلب آفة الفساد للمجتمعات فيقول إن بعض البلدان تبقى فقيرة لأنها فاسدة، ويضيف أن العكس هو صحيح أيضاً بأن هذه البلدان تعاني من فساد مكثف لأنها فقيرة. ومن أبرز الجرائم الاقتصادية جريمة (غسل العملة) بشكل واسع وأصبحت ظاهرة تؤخذ بالحسبان لما لها من أثر على اقتصاديات الدول واهتمت الكثير من المنظمات الحكومية وغير الحكومية بهذه الجريمة وتعد من أهم صور الجريمة المنظمة. (الحناق، 2006، 18)

ومن آثار الفساد على الجانب الاقتصادي، أيضاً أنه يغير المعايير التي تحكم إبرام العقود، حيث أن التكلفة والجودة وموعد التسليم وغيرها من المعايير المشروعة هي التي تحكم إبرام العقود في الظروف العادية، ولكن في ظل الفساد يصبح المكسب الشخصي لكبار المسؤولين عاملاً مهماً في إبرام العقود ويقلل من أهمية المعايير الأخرى كالتكلفة والجودة وموعد التسليم، وهذا يؤدي إلى اختيار مقاولين أو موردين أقل كفاءة وإلى شراء سلع أقل جودة. (مصلح، 1998، 63)

أسباب الفساد الإداري انعكاساته:

للفساد أسباب وانعكاسات عديدة يمكن ملاحظتها سياسياً واقتصادياً واجتماعياً، 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 وتكوين المجتمع يمكن رصد هذه الأسباب:

1. فيما يتعلق بالجوانب والأسباب السياسية الملازمة لظاهرة الفساد، يمكن القول إن عدم وجود نظام سياسي فعال يستند إلى مبدأ فصل السلطات وتوزيعها بشكل أنسب تعد أحد الأسباب الرئيسية لأسباب الفساد.

وهناك عامل آخر تتعلق بمدى ضعف الممارسة الديمقراطية وحرية المشاركة الذي يمكن أن تسهم في تفشي ظاهرة الفساد الإداري والمالي ذلك أن شيوع حالة الاستبداد السياسي والدكتاتورية في العديد من البلدان يسهم بشكل مباشر في تنامي هذه الظاهرة، وكذلك عدم استقلالية القضاء وهو أمر مرتبط أيضاً بمبدأ الفصل بين السلطات، وهناك عامل آخر يمكن أن يسهم في تفشي ظاهرة الفساد المتمثل بقلة الوعي (الوعي السياسي) وعدم معرفة الآليات والنظم الإدارية التي تتم من خلالها ممارسة السلطة.

وهو أمر يتعلق بعامل الخبرة والكفاءة لإدارة شؤون الدولة.

ويرى (العبيدي، 2010، 12) أن الأسباب السياسية هي غياب الحريات والنظام الديمقراطي ضمن مؤسسات المجتمع المدني وضعف الإعلام والرقابة.

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

3. العوامل الاجتماعية كارتفاع مستوى الجهل والتخلف والبطالة حيث يشكل عامل حاسم في تفشي ظاهرة الفساد ذلك أن قلة الوعي الحضاري ظلت ملازمة أو ملتزمة بالرشوة.

كما أن ضعف الأجور والرواتب تتناسب طردياً مع ازدياد ظاهرة الفساد، ويضيف (العبيدي، 2010، 12) الأسباب الإدارية والتنظيمية التي تكون من أسباب الفساد وتتمثل في الإجراءات المعقدة البيروقراطية وغموض التشريعات وتعددتها أو عدم العمل بها وضمن المنظمة لعدم اعتمادها على الكفاءات الجيدة في كافة الجوانب الإدارية.

ويرى (مصلح، 1998، 58، 59) أن غياب سيادة القانون وضعف الجهاز القضائي وعدم قدرته على تنفيذ الأحكام وضعف الإرادة والنية الصادقة لدى القيادة السياسية لمكافحة الفساد وعدم اتخاذها إجراءات صارمة، وقائية أو علاجية عقابية بحق عناصر الفساد وضعف أجهزة الرقابة في الدولة وعدم استقلاليتها وضعف دور وسائل الإعلام ومحدودية الحريات التي تتمتع بها هذه الوسائل في الكشف عن قضايا الفساد إضافة إلى ضعف دور مؤسسات المجتمع المدني والمؤسسات المتخصصة بمحاربة الفساد، وكذلك يرى أن 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 والتي 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) أن الأسباب الاقتصادية المباشرة وغير المباشرة لظاهرة الفساد يمكن لها أن تؤثر اقتصادياً على المجتمع بعدة جوانب منها أنه يساهم في تدني كفاءة الاستثمار العام وإضعاف مستوى الجودة في البنية التحتية العامة وذلك بسبب الرشاوى التي تحدد من الموارد المخصصة للاستثمار وتسيء توجيهها أو تزيد من كلفتها.

كذلك يكون للفساد أثر مباشر في حجم ونوعية موارد الاستثمار الأجنبي، ففي الوقت الذي تسعى فيه البلدان النامية إلى استقطاب موارد الاستثمار الأجنبي لما تنطوي عليه هذه الاستثمارات من إمكانات نقل المهارات والتكنولوجيا، فقد أثبتت الدراسات أن الفساد يضعف هذه التدفقات الاستثمارية وقد يعطلها مما يمكن أن يسهم في تدني إنتاجية الضرائب وبالتالي تراجع مؤشرات التنمية البشرية خاصة فيما يتعلق بمؤشرات التعليم والصحة. أيضاً يرتبط الفساد بتدني حالة توزيع الدخل والثروة، من خلال استغلال أصحاب النفوذ لمواقعهم المميزة في المجتمع وفي 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 وبقية أفراد المجتمع.

أما (العبيدي، 2010، 12) فيرى أن التأثيرات الاقتصادية للفساد تتسبب ضعف الاستثمار الداخلي والخارجي وهروب الأموال خارج البلد وما يتبعه من قلة فرص العمل وزيادة البطالة والفقر، إضافة إلى ضياع أموال الدولة والتي كان من الأجدر استثمارها في مشاريع تخدم المواطنين.

2. تأثير الفساد على النواحي السياسية:

يؤدي الفساد إلى زعزعة استقرار الأنظمة السياسية وإضعاف الثقة بين المواطنين والحكومة، فهو يعزز ثقافة المحسوبية والرشوة، مما يقوض مبادئ الشفافية والعدالة. كما يسهم في تقويض سيادة القانون، حيث تُوظف السلطة لتحقيق المصالح الشخصية بدلاً من خدمة المجتمع. بالإضافة إلى ذلك، يُضعف الفساد مؤسسات الدولة، مما يؤدي إلى تفشي الفوضى السياسية وعرقلة التنمية المستدامة.

ويرى (العبيدي، 2010، 12) أن الفساد يؤدي إلى إحلال المصالح الشخصية بدل المصالح العامة ويؤدي الفساد إلى زيادة الصراعات والخلافات في جهاز الدولة بين الأحزاب المختلفة في سبيل تحقيق المصلحة الخاصة على المصلحة العامة إضافة إلى تأثيره كذلك على وسائل الإعلام المختلفة وتكيفها وضمن المتطلبات الخاصة للمفسدين وجعل أجهزة الإعلام بعيدة عن دورها في التوعية ومحاربة الفساد.

3. تأثير الفساد على النواحي الاجتماعية:

يري (عبد الفضل، 1983، 70-71) أن الفساد يؤدي إلى هروب الكفاءات العلمية والفنية، وإفساد القيم الصحيحة المرتبطة بثقافة تدعو إلى الممارسات النزينة والشفافة والعدالة واستبدالها بقيم فاسدة تدعو إلى عكس ذلك، كما يؤدي إلى ظهور طبقات طفيلية غير منتجة تتكسب لديها ثروات وتبني لنفسها هالة من الواجهة والموقع الاجتماعي بطرق غير مشروعة، وبروز حالة من ضعف الشعور بالمسؤولية وانتشار عدم المبالاة وعدم الالتزام، وازدياد حالات الصراع الطبقي وتهمر النسيج الاجتماعي، وزيادة معدلات الفقر وتعميق وانتشار حالات الجهل والسذاجة في المجتمع والتصديق بالادعاءات والمعلومات الكاذبة، وفقدان المواطن للثقة بالدولة مما يزيد من تشكل عصابات منظمة للجريمة.

أشكال الفساد الاداري:

يري (الشريدي، 2008، 459-461) أن أشكال الفساد الاداري هي كالاتي:

أ. الرشوة:

وهي من أبرز أشكال الفساد الاداري وأكثرها انتشاراً. ويرى (العبيدي، 2010، 13) أن الرشوة هي حصول الشخص على منفعة تكون مالية في الغالب لتميرير أو تنفيذ أعمال خلاف التشريع أو أصول المهنة. أما (النجار، 2010، 4) فيعتبر الرشاوى المدفوعة طريقة للقفز على القوانين غير الفعالة أو مصدرا لعدم الفعالية ذاتها.

ويضيف (جونسون، 2009، 37) أن الرشاوى التي تكسب عقوداً عامة بالنسبة لمقدم عطاء غير كفوء سوف يحفز عدم الكفاءة وقد يجبط شركات ذات كفاءة من الدخول إلى اقتصاديات البلد.

ب. المحاباة والمحسوبية:

يقصد بالمحاباة تفضيل جهة على أخرى في الخدمة بغير حق للحصول على مصالح معينة، أما المحسوبية فهي تنفيذ عمل مخالف للقانون لصالح فرد أو جهة ينتمي إليها الشخص كحزب، أو عائلة، أو منطقة دون أن يكونوا مستحقين له.

ويرى (داود، 2003) أن المحاباة والمحسوبية السبب الرئيس في أشغال المناصب العليا بعناصر غير كفؤة فأحدثت انعكاساً خطيراً على المجتمع حال دون تولية الإصلاح. (الحناق، 2006، 17)

ج. السرقات والاختلاسات:

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

د. الابتزاز:

ويعرفه (أبو دية، 2004، 3) بأنه الحصول على أموال من طرف معين في المجتمع مقابل تنفيذ مصالح مرتبطة بوظيفة الشخص المتصف بالفساد.

ونقول بأن الابتزاز هو سلوك آخر يمارسه بعض الموظفين، وخاصة أولئك العاملين في الأجهزة السيادية والأمنية عن طريق التهديد لإرغام الغير على دفع مبالغ أو تقديم أشياء أو تنازلات خاصة.

هـ. الاحتيال:

اتخاذ اسم كاذب أو صفة غير صحيحة أو تقرير أمر كاذب عن واقعة معينة متى كان من شأن ذلك خداع الشخص وحمله على تسليم أو نقل حيازة مال منقول مملوك له أو 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 ثرواتهم الخاصة على حساب المصلحة العامة.

هذا ويضيف (أبو دية، 2004، 3) الوساطة إلى صور الفساد الإداري ويعرفها بأنها التدخل لصالح فرد ما، أو جماعة دون الالتزام بأصول العمل والكفاءة 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:

تعدّ مواجهة الفساد تحديًا معقدًا يتطلب جهودًا كبيرة ونهجًا متكاملًا يشمل خططًا واستراتيجيات فعالة لمكافحة والحد من آثاره السلبية.

وتتعدد أساليب التصدي له، حيث تشمل أساليب مباشرة تستهدف مكامن الفساد بشكل واضح، وأخرى غير مباشرة تعزز بيئة النزاهة والشفافية.

كما تنقسم هذه الأساليب إلى وقائية تهدف إلى منع حدوث الفساد من الأساس، وعلاجية تُستخدم بعد وقوعه لمعالجته والحد من تداعياته.

ويستلزم النجاح في هذه المواجهة تضافر الجهود بين المؤسسات الحكومية، والمجتمع المدني، والقطاع الخاص لضمان بناء منظومة متكاملة تكافح الفساد وتعزز مبادئ الحوكمة الرشيدة.

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 وتجسد الولاء الوطني.
 - القيادات النزيهة: أي اختيار القيادات النزيهة وحرصها على تقديم المناخ الأخلاقي السليم في الوظيفة.
 - تدعيم الطابع المهني في الوظيفة العامة: إن الوظيفة العامة هي مهنة للموظفين وهذا 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 والتطوير 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:

- تعدّ الأساليب العلاجية ضرورية، على الرغم من أنها تأتي كإجراء لاحق لوقوع الفساد الإداري. وفيما يلي نستعرض أهم هذه الأساليب:
- اعتماد التشريعات والقوانين الصارمة في مواجهة الفساد.
 - قيام الأجهزة الرقابية المسؤولة عن مواجهة الفساد بوضع لائحة تضم المنظمات النزيهة والمنظمات ذات الفضاء 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 والعالمية التي تحول بعضها إلى صيغة موثيق دولية، وفي سياق هذا بات من الطبيعي أن تتجه جهود المؤسسات الدولية على الصعيدين الإقليمي والعالمية الحكومية منها وغير الحكومية.

ولعل قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة الصادر بتاريخ 15 ديسمبر 1975 يعد أول شجب عالمي للفساد بكافة أشكاله.

وفي عام 1992 قام المجلس الأوروبي بإنشاء (فريق متعدد التخصصات يعنى بالفساد) مؤكداً بذلك على نحو رسمي عودة الفساد كمشكلة عامة تتطلب حلها تنظيمات محددة.

وقد أخذ هذا الأمر منحى جدياً بعد أن قامت الدول الصناعية الممثلة في المنظمة الاقتصادية للتعاون والتنمية (OECD) بإصدار 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، وقد تطورت هذه التوصيات من خلال قرارات عديدة الى أن انتهت في عام 1997 بأن تبنى مجلس وزراء الدول الصناعية (اتفاقية محاربة رشوة موظفي القطاع العام الأجنب بينما يتعلق بالمعاملات التجارية في المجال الدولي) التي أصبحت سارية المفعول في شهر شباط/فبراير 1999.

وجميع هذه الاتفاقيات اتصفت بالصفة الإقليمية فكانت حلولها محدودة التأثير فشعر المجتمع الدولي بضرورة وضع الحلول المؤثرة عالمياً فكانت (Un Convention Against Corruption) اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الفساد التي تبنتها في 31 تشرين أول/أكتوبر 2003، وجرى التوقيع عليها في المكسيك في 9 كانون الأول/ديسمبر 2003، وصدقت في 24 شباط/فبراير 2005، هي عبارة عن وثيقة سجلت بعضاً من الحلول لتحمل الدول على الأخذ بما عبر تشريعاتها الوطنية الداخلية.

وتتناول الاتفاقية بصورة رئيسة منع الفساد في القطاع العام والتحقيق بشأنه والعقاب عليه وكذلك استعادة عائدات السلوك الفاسد والاثراء غير المشروع وتناول كذلك الفساد في القطاع الخاص، فتتضمن الاتفاقية اطاراً قانونياً للتعاون الدولي بشأن مكافحة الفساد.

أما على المستوى المؤسسات والمنظمات الدولية فكان البنك الدولي، وصندوق 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:

هي منظمة غير حكومية أُسست في أيار/مايو عام 1993، بمبادرة من فريق ترأسه بيتر آيجن (Peter Eigen) وقد أنشئت بهدف أن تكون هيئة دولية تُعنى بنشر الوعي وتوفير المعلومات حول قضايا الفساد، إضافة إلى مكافحة الممارسات الفاسدة على المستويين الوطني والدولي. تسعى المنظمة إلى تعزيز مبادئ الشفافية والنزاهة والمساءلة في مختلف القطاعات، من خلال الأبحاث، والمبادرات التوعوية، وتقديم مؤشرات عالمية مثل مؤشر مدركات الفساد، الذي يُعد من أبرز أدوات تقييم مستويات الفساد حول العالم.

أما في الوطن العربي:

فهو ليس بمنأى عن ظاهرة الفساد باعتباره جزء 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 ولممثلي مجلسي وزراء الداخلية والعدل العرب في صياغة كل من:

اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الجريمة المنظمة عبر الوطنية التي انعقدت في مدينة باليرمو (Palermo) بإيطاليا في الفترة 12-15/12/2000 حيث شملت في أحكامها تجريم الفساد في المادة 8 ووقعت في 26 تشرين الثاني/نوفمبر 2002 ولم تصدق ومشروع اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الفساد التي انعقدت في فيينا خلال الفترة 7/22 - 2003/8/8. (معاينة محمود محمد، 2011، 105-108)

وقد عقدت من أجل الحد من الفساد ومكافحته مؤتمرات وندوات دولية عديدة، والبنك الدولي أصدر برنامجاً لمحاربة الفساد المالي في المشاريع التي يدعمها حماية لتلك المشاريع، وقد تناول تقرير صدر عن الأمم المتحدة موضوع فساد الموظفين الحكوميين ووضع الأطر الخاصة لحماية المال العام، وتقف منظمة الشفافية الدولية والتي تأسست عام 1993 ومقرها برلين بألمانيا وتتوزع فروعها في دول عديدة في أنحاء 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 وطلبت 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 ولكنه قال إنه ما زال يستطيع عمل المزيد لمساعدة الدول النامية على الحد من الفساد المتفشي الذي يقوض تقدمها.

وخصص البنك أربعة ملايين دولار سنويًا (1998-2000) لمكافحة الفساد ويقدم 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، ومن هذه المبادئ ما نصت عليها المادة 13 من الاتفاقية:

- تعزيز الشفافية في عمليات اتخاذ القرار وتشجيع مساعدة الناس فيها.
- ضمان تيسير حصول الناس فعليًا 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 والمسؤولية العامة.
- اعتماد سياسة التدوير الوظيفي.
- إعادة النظر في ظروف أوضاع العاملين برفع مستوى الأجور والمرتبات.
- إنشاء وحدات رقابية مع تنظيم عملية اتخاذ القرارات وتطوير نظم المساءلة. (بن مرزوق عنتر، 2008، 92)

هناك مجموعة من الاتفاقيات والمعاهدات الدولية بخصوص الأخلاقيات المهنية تشكل بحق الرغبة الدولية في محاربة مختلف أشكال الفساد التي تنتشر في جميع دول العالم وتحاول ترسيخ بعض القيم الأخلاقية لدى الموظفين، لكن بصفة متفاوتة، وتعتبر الجزائر شريك فعلي في النظام للمسعى الدولي لمحاربة الفساد وقد تبنت وصادقت 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 والتجارية تكون معرضة أكثر من غيرها إلى خطر تفشي الرشوة بين موظفيها، ويحرص التصريح على وجوب أن تعتمد الدول أنظمة وإجراءات أكثر وضوح وحياد وهذا للعمل من أجل خلق ثقافة أخلاقية وتكريس النزاهة المهنية.

2. تصريح ليما Lima:

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

3. تصريح كولومبس Colombus:

ركز على بعض القطاعات الاستراتيجية في قطاع الوظيفة العمومي كالجمارك، حيث أعطى مقترحات عملية لمحاربة الرشوة. (<http://www.infpe.edu.dz>)

وقد وضعت الجمعية الأمريكية للإدارة العامة ASPA مجموعة من القواعد الأخلاقية المهنية، يمكن تلخيصها فيما يلي:

- إظهار أعلى معايير الأخلاق، وإلهام ثقة العامة واحترامهم للمؤسسات.
- خدمة العامة مع الاحترام، والاعتراف بأن خدمة العامة مقدمة على الخدمة الذاتية (الشخصية).
- السعي للامتياز المهني وتشجيع التطور المهني لزملائنا وللآخرين الذين يرغبون في الانضمام لحقل الإدارة العامة.
- تعامل منظمنا وواجباتنا العملية معاملة إيجابية، وندعم بشكل بناء التواصل المفتوح (الحر)، والإبداع والإخلاص والرحمة.
- أثناء أداء واجباتنا الرسمية نخدم بطريقة لا تحقق مكاسب شخصية لا نستحقها.
- نتجنب أي نشاط أو ممارسة تتضارب أو تتعارض مع المصلحة العامة في أداء واجباتنا الرسمية.
- نحترم ونحمي المعلومات التي حصلنا عليها بسبب أدائنا لواجباتنا الرسمية.
- نمارس سلطتنا الرسمية المنصوص عليها نظاما قدر استطاعتنا لتطوير المصلحة العامة.
- نقبل كواجب مسؤولية متابعة أحدث القضايا والتطورات المثارة، وندير العمل العام مع الجدارة المهنية والعدل والتجرد والنزاهة والكفاءة والكفاية.
- دعم وتطبيق وتشجيع نظام الجدارة في التوظيف وبرامج الاتصال والعمل الإيجابي لإتاحة فرصة متكافئة في التوظيف والاختيار والترقية للأشخاص الأكفاء من جميع قطاعات المجتمع.
- التخلص من جميع أشكال التمييز غير الشرعي، والحداد، والإدارة السيئة للمال العام.
- الاحترام، والدعم والدراسة. (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 والحكم الراشد والرقمي الاقتصادي. ورغم سن قوانين حديثة لترقية الأخلاقية كمحاربة الرشوة واستعمال أملاك الدولة لأغراض شخصية والتصريح بالملكات وضبط كفاءات صرف الأموال العمومية إلا أنها تدابير غير كافية لمعالجة المشكل، فالإصلاح الفعلي يجب أن يهتم بالبعد الاجتماعي والنفسي للموظف، كما يجب أن يهتم بعامل التكوين وتسيير الموارد البشرية، وكذا إشراك المجتمع المدني وجهاز القضاء والإعلام وتعزيز أجهزة الرقابة. ولقد اهتم المشرع الجزائري بإبراز وتحديد 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 ومكافحته، بمعايير جديدة أكثر جدية ومهمة في كل شخص يتولى وظيفة في القطاع العام، إذ لا بد لأي موظف أن تتوفر على قيم ومبادئ النجاعة والشفافية والجدارة والإنصاف والكفاءة، ويتم 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 وتعليمية وفقا لمستواه ومؤهلاته العلمية من أجل الأداء الصحيح والنزيه والسليم لوظائفه وإفادته من تكوين متخصص يزيد من وعيه بمخاطر الفساد، إضافة إلى ضرورة منحه أجرا يتلاءم مع حاجاته اليومية والعيش في مستوى لائق وهو ما يعده عن الشبهات ومد يده للمال العام، واستغلال 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 والسيادة الوطنية.

المرحلة الثانية:

في ظل الأمر 133/66 وهي المرحلة الأولى من بداية التشريع الجزائري في مجال العمل، وكان من الطبيعي أن تختار الجزائر فلسفة مغايرة لسياسة المحتل ومن ثم فقد كان عليها أن تسلك سبيل الاشتراكية مثل بقية الثورات في العالم.

فبدأ العمل على صياغة قانون جزائري يحكم علاقات العمل، ف جاء 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"، ومن ثم فإن نصوص الأمر 133/66 تبقى سارية المفعول ما لم تتعارض والقانون 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، وقد جاء تطبيقا لأحكام المادة 1/2 من القانون الأساسي العام للعامل ويعد هذا المرسوم قانونا نموذجيا لعمال المؤسسات والإدارات العمومية.

وإذا كان قانون 12/78 لم يميز بين الموظفين والأجراء في القطاعات المختلفة، فإن المرسوم 59/85 جاء ليحكم الوظيفة العامة، وقد حدد القطاعات التي تشكل الوظيفة العامة في الجزائر بحيث حددها بقائمة اسمية، وكل ما هو تابع للقطاع العام يعد من الوظيفة العامة، إلا أن الجديد في هذا النظام هو أنه يخرج المؤسسات العمومية ذات الطابع التجاري والصناعي 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 ولا سيما في الحياة السياسية مع رفع الحظر عن التعددية السياسية والنقابية في دستور 1989 إلى جانب الأزمة الأمنية التي اتخذت منحى خطيرا، وقد كانت لهذه التحولات تأثير كبير على سير المؤسسات العمومية وعلى علاقات العمل على كل المستويات، وهو الأمر الذي استدعى تنظيما جديدا يكيف عمل الموظف العام والوظيفة العامة بعيدا عن الصراعات التي قد تنجر عن إقحام المرفق العام في دوامة المنافسة السياسية والنقابية التي تخرج عن إطار التنظيمي.

وهكذا غدا أمر سير المرافق العامة وفق ما تقتضيه مهمتها من تقديم خدمات للجمهور والجدير بالإشارة هنا أن هذا المرسوم لا ينظم الوظيفة العامة التي تبقى خاضعة للأمر رقم 133/66 بل إنه يعدل ويتمم الجوانب المتعلقة بواجبات الموظف العام.

المرحلة السادسة:

القانون الأساسي العام للتوظيف العمومية 2006 أمر رقم 06-03 مؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006، يتضمن القانون الأساسي العام للتوظيف العمومية، يحدد هذه الأمر القواعد القانونية الأساسية المطبقة على الموظفين والضمانات الأساسية الممنوحة لهم في إطار تأدية مهامهم في خدمة الدولة، يطبق هذا القانون على الموظفين الذين يمارسون نشاطهم في المؤسسات والإدارات العمومية، حيث يعتبر الموظف كل عون عين في وظيفة عمومية دائمة ورسم في رتبة السلم الإداري.

(بوساحية عبد الحكيم، 2000، 6-9)

ولا يخضع لهذا الأمر القضاة والمستخدمون العسكريون والمدنيون للدفاع الوطني ومستخدمو البرلمان. ويعتبر قانون التوظيف العمومي موظفا كل عون عين في وظيفة عمومية دائمة ورسم في رتبة في السلم الإداري.

(بوساحية عبد الحكيم، ن م، 15)

الضمانات وحقوق الموظف وواجباته (الباب الثاني)

الفصل الأول:**الضمانات وحقوق 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، بالأراء 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 بمناسبة، ويجب عليها ضمان تعويض لفائدته عن الضرر الذي قد يلحق به.

وتحلّ 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، ويجب 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 منفصلاً عن المهام الموكلة له.

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

المادة 33: للموظف الحق في الحماية الاجتماعية والتقاعد 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 والتنظيم المعمول بهما.

المادة 37: للموظف الحق في ممارسة مهامه في ظروف عمل تضمن له الكرامة والصحة والسلامة البدنية والمعنوية.

المادة 38: للموظف الحق في التكوين وتحسين المستوى والترقية 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 وفرض احترامها وفقاً للقوانين والتنظيمات المعمول بها.

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

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

كما يجب عليه أن يتسم في كل الأحوال بسلوك لائق ومحترم.

المادة 43: يخصص الموظفون كل نشاطهم المهني للمهام التي أسندت إليهم.

ولا يمكنهم ممارسة نشاط مريح في إطار خاص مهما كان نوعه.

غير أنه يرخص للموظفين بممارسة مهام التكوين أو التعليم أو البحث كنشاط ثانوي ضمن شروط ووفق كفاءات تحدد عن طريق التنظيم.

كما يمكنهم أيضاً 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 والباحثين وكذا أسلاك الممارسين الطبيين المتخصصين، ممارسة نشاط مريح في إطار خاص يوافق تخصصهم.

تسهر السلطة المؤهلة على ضمان مصلحة الخدمة وتتخذ أي إجراء مناسب إذا اقتضت الحاجة ذلك. تحدد شروط وكيفيات 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 طبيعتها أن تؤثر على استقلالته أو تشكل عائقا للقيام بمهمته بصفة عادية في مؤسسة تخضع إلى رقابة الإدارة التي ينتمي إليها أو لها صلة مع هذه الإدارة، وذلك 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 وتتخذ السلطة المختصة، إذا اقتضت الضرورة ذلك، التدابير الكفيلة بالمحافظة على مصلحة الخدمة.

يعد عدم التصريح خطأ مهنيا 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 بالسر المهني. ويمنع عليه أن يكشف محتوى أية وثيقة مجوزته أو أي حدث أو خبر علم به أو أطلع عليه بمناسبة ممارسة مهامه، ما عدا ما تقتضيه ضرورة المصلحة.

ولا يتحرر الموظف من واجب السر المهني إلا بترخيص مكتوب من السلطة السلمية المؤهلة.

المادة 49: على الموظف أن يسهر على حماية الوثائق الإدارية وعلى 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 والتجهيزات ووسائل الإدارة.

المادة 52: يجب على الموظف التعامل بأدب واحترام في علاقاته مع رؤسائه وزملائه ومروؤسيه.

المادة 53: يجب على الموظف التعامل مع مستعملي المرفق العام بلياقة ودون ملاحظة.

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

الأخطاء من الدرجة الأولى:

وهي التصرفات التي يلحق بموجبها الموظف ضررا بالانضباط العام.

الأخطاء من الدرجة الثانية:

ومن الأخطاء التي يأتيها نتيجة عدم الحيطة والإهمال، ويلحق بأمن المستخدمين أو بأملاك 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 الخاطيء.
- 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 وتجهيزاتها أو ممتلكات أو وسائل العمل لأغراض شخصية.
- تعمد إلحاق أضرار مادية بالمباني التابعة لإدارة أو بمنشأتها أو أدواتها وموادها الأولية.
- رفض دون سبب مقبول تنفيذ أوامر السلطة الرئاسية لأداء أعمال ذات صلة بمنصب عمله.
- وفيما يخص العقوبات فقد تطرق لها المشرع الجزائري، لم يضع تعريف محدد للعقوبات التأديبية وإنما رتبها وحددها على سبيل الحصر، وأوضح المشرع الجزائري أن السلطة التأديبية هي من اختصاص السلطة التي لها حق التعيين وتمارسها عند اللزوم، وبعد أخذ رأي اللجنة المتساوية الأعضاء التي تعقد جلستها كمجلس التأديب.
- أما بالنسبة لصيغة العقوبات التي يمكن أن تُفرض على الموظفين، فإنها تُحدّد وفقاً لمدى خطورة الأخطاء المرتكبة، وتُقسّم عادةً إلى ثلاث درجات رئيسية.

العقوبات من الدرجة الأولى:

- الإنذار الشفوي.
- الإنذار الكتابي.
- التوبيخ.
- الإيقاف عن العمل من يوم إلى ثلاث أيام.

العقوبات من الدرجة الثانية:

- الإيقاف عن العمل من 4 أيام إلى 8 أيام.
- الشطب من جدول الترقية.

العقوبات من الدرجة الثالثة:

- النقل الإجباري.

- التنزيل.

- التسريح مع الإشعار المسبق والتعويضات.

فهذه هي إذن العقوبات التي يمكن للسلطات التأديبية أن توقعها على مرتكبي المخالفات التأديبية من الموظفين والتي تستهدف التأثير في مركز ومستقبل الوظيفي للموظف كما نلاحظ قائمة العقوبات تحتوي على عقوبات تأديبية بسيطة كالإنذار واللوم والتي ليس لها تأثير مادي على الموظف، لأنه يهدف من التأديب التوجيه والإصلاح، وتسير 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 وليست مقننة، غير أنها ضرورية لمجابهة أنواع المخالفات والتجاوزات الخفية والتي لا يمكن إعطائها صبغة المخالفات التأديبية وبالتالي ممارستها الرؤساء على المرؤوسين في حالات ومناسبات معينة، ويكون لها وقع أدبي في نفوس ومشاعر الموظفين، ومن مظاهرها:

- الحدة في الكلام.

- العبوس في وجه الموظف.

- النقل المكاني.

- تحمير العينين عند المقابلة.

- ازدياد الرقابة والتوجيه المكثف. (عبد العزيز حياة، 2004، 137)

المحاضرة العاشرة: تطبيق التوصيات الدولية والوطنية في مجال الأخلاقيات.

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 التربص 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.

إنشاء هيئات متخصصة في مجال الأخلاقيات:

إن إنشاء هذه الهيئات يستجيب للأهداف الأساسية الآتية:

- أ. التنسيق الحسن والمنسجم للهيكل الإدارية 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.

تبني سياسة إعلامية داخل الإدارة للتحسيس للأخلاقيات:

أ. عقد اجتماعات دورية مع الموظفين على كافة المستويات وشرح مختلف أبعاد هذه المنهجية.

ب. استغلال جميع الوسائل الإعلامية السمعية والبصرية والمكتوبة للترويج للأخلاقيات.

ت. تكريم الموظفين الذين لهم مسار أخلاقي مشرف، وكذا فضح جميع الموظفين المعاقبين بسبب الأخلاقيات المهنية.

ث. فتح صفحات على الأنترنت بخصوص الأخلاقيات المهنية، وعرض ما توصلت إليه تجارب الدول في مجال تجسيد الأخلاقيات.

ج. إشراك النقابة باعتبارها شريك اجتماعي هام والأخذ بجدية الاقتراحات التي تقدمها في مجال ترقية الأخلاقيات.

تدعيم هيئات الرقابة:

- أ. التنسيق بين هيئات الرقابة الداخلية والخارجية في إعداد مخططات الرقابة حتى تتمكن من تغطية أكبر عدد ممكن من الهيئات الإدارية.
- ب. اعتماد الاعلام الآلي والتقنيات الحديثة في مجال الرقابة والتدقيق.
- 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.

شفافية القوانين والتنظيمات والإجراءات:

- أ. أن تكون جميع الإجراءات الإدارية شفافة وواضحة ودقيقة ومحل إعلام لكل من يهمه الأمر.
- ب. أن يسمح القانون بحق الطعن في جميع القرارات على جميع المستويات.
- ت. تبسيط الإجراءات، لتكون واضحة لكل المواطنين.

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 والرقمي بمكناته المادية فغياب سياسة اجتماعية من جانب الإدارة يجعل الموظف في موقع ضغوط قد تكون خارجية أو داخلية مما يؤدي إلى تفشي السلوكيات غير الأخلاقية، وتقوم هذه السياسة الاجتماعية على ثلاث محاور:

أ. التكفل الاجتماعي:

- بالموظفين ويمكن حصره في توفير معونات مالية للموظفين وقد 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 والمساعدات 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، وأن يحترم خصوصيات كل وظيفة.

ج. محيط عمل محفز:

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

- جانب الوسائل المادية:

من خلال توفير كافة الوسائل الضرورية لتدقيق المهام وتحسين أدائها.

- جانب التكوين:

بحيث يجب أن يسمح هذا المحيط بالتكوين الدائم للموظف من خلال رسم سياسات التكوين.

- جانب الاستقرار:

من وسائل النقل، الإيواء، الحماية والأمن، بالإضافة إلى هياكل الإقامة والإطعام.

2. تطبيق التوصيات الوطنية في مجال الأخلاقيات:

- يجب أن تتصرف كل الحكومات بطريقة شفافة وأن 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 وعدم التسييس للنظام القضائي كأساس لسمو القانون.

- إن الحكومات بالتعاون مع المجتمع المدني والقطاع الخاص، يجب أن تعيد دورها في قدرة الأجهزة المهمة للدولة

على التسيير الحسن للمال العام وجعل الرجل المناسب في المكان المناسب.

- إن الحكومات ملزمة بتبسيط الإجراءات التجارية والجمركية والإدارية والبنكية وهي ملزمة كذلك بالابتعاد عن

تطبيق الرسوم التقديرية، والضرائب الثقيلة والتوظيف والشفافية.

- إن إصلاح الإدارة هو مهم لخلق محيط محفز لمكافحة الفساد بشتى أنواعه.

- يجب على الدول تطوير فعالية قوانينها ضد الفساد مع احترام الدستور والمقاييس الدولية في مجال حقوق

الإنسان.

- وضع نظام للتصريح بأموال الأشخاص الذين لهم منصب عمومي وكذا عائلاتهم وإلزامهم بتبرير تزايد أموالهم

باستقلالية مع الموارد الشرعية لمداخيلهم، يجب أن يتقاضى الجميع أجور عادلة وتسجيل الهدايا الممنوحة

للموظفين.

- إصدار قوانين تجعل فعلا من الممكن تجميد، حجز ومصادرة الثروات المتحصل عليها بطريقة غير شرعية.

- ضمان حماية ملائمة للشهود ويجب على الحكومات أن تشجع التحقيقات المستقلة في المصالح والمؤسسات

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 وأنها تنتهك الحقوق الاجتماعية والاقتصادية للفقراء والضعفاء وأنها تدمر سمو القانون الذي يعد أساس كل مجتمع متحضر كما أنها تؤخر التطور، وتحرم المجتمعات خاصة الأكثر فقرا من فوائد المنافسة الحرة، والمفتوحة لهذا خرجوا بالبند الأتي:

أ. الإطار العام لمحاربة الرشوة:

- محاربة الرشوة هي قضية كل فرد في المجتمع.
- هذه المحاربة تستلزم دفاعا عن القيم الأخلاقية وتدعيمها في كل المجتمعات.
- من الضروري تشكيل ائتلاف بين الحكومة، المجتمع المدني والقطاع الخاص الذي يعبر عن إرادة الجميع في مجابهة الظاهرة.
- 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 والدولي:
- يجب على المؤسسات الدولية أن تدعم بشكل تام الدور الخلاق الذي يلعبه المجتمع المدني لترقية وتطوير الحكم الراشد، وأن تعمل معه كشريك لتحقيق هذا الهدف.
- يجب تجريم رشوة الموظفين الدوليين.
- يجب على البنك العالمي وصندوق النقد الدولي أن تسرع وضع سياساتها الجديدة ضد الرشوة، وخاصة لسحب القروض للحكومات التي لا تحارب بجدية مشكل الرشوة.
- يجب على المنظمة العالمية للتجارة، المنظمة العالمية للجمارك، الشرطة الدولية أن تعزز عملها المشترك في مجال محاربة الرشوة.
- يجب على وكالات التمويل أن تنمي مساعدتها للدول بخصوص البرامج الوطنية للنزاهة.
- يجب تطوير وتنظيم العمليات المنجزة من طرف كل المراكز البنكية الدولية لضمان أن الأموال المراقبة من طرفها مسيرة حسب مقاييس دولية معتمدة، وأن الأموال المحصلة بطريقة غير شرعية مصيرها الحجز.
- في عدد من الدول هناك استعجال لإصلاح النظام البنكي والإدارات الجمركية بالتركيز على الشفافية والنزاهة، وفي هذا الإطار يجب على أعضاء المنظمة العالمية للجمارك التطبيق الكامل لتصريح أروشا لسنة 1993 وتصريح كلومبس سنة 1994.
- إن مختلف الجمعيات الدولية للمحاسبين ومدققي الحسابات والجمعيات الدولية لأعوان الصرف يجب أن يضعوا بدقة قواعد محاسبية واضحة وعالمية معترف بها على الصعيد الدولي.

- إن الجمعيات المهنية الدولية يجب أن تهتم عن كتب بقطاعها الوطنية واستعمال تأثيرها لضمان أن المقاييس المهنية هي محمية ومدعمة.

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 واحترام الأنظمة والقوانين والروح الرياضية والقيم النبيلة للرياضة. اكتشف الفساد والرشوة أولاً في أكبر وأهم وأغنى اتحاد في العالم، ألا هو الاتحاد الدولي لكرة القدم (الفيفا)، الذي ما يزال العالم حتى الآن يعيش تداعياته السلبية على مسيرة اللعبة الشعبية الأولى في العالم، ولا ندري متى تنتهي هذه الكارثة الرياضية؟

قبل فترة وجيزة تم اكتشاف الرشوة والفساد والتلاعب بالنتائج في مسابقات ألعاب القوى، بالإضافة إلى قضية تعاطي المنشطات لبعض بطلاتها وأبطالها ممن حققوا نتائج وأرقاماً قياسية في "أم الألعاب"، التي تعتبر من أهم ركائز الألعاب الأولمبية في التاريخ القديم أو الحديث.

وقبل سنوات تبين أن هناك فضيحة بتهمة التلاعب والفساد ومخالفات في رياضة انتشرت انتشاراً واسعاً في معظم قارات العالم، وأصبح لها جمهور واسع رغم ما قيل عنها بأنها رياضة المقتدرين مادياً، خاصة وأن جوائز الفائزين في بطولاتها ومسابقاتها بملايين الدولارات، وهي لعبة التنس الأرضي التي يقيم اتحادها الدولي 4 بطولات دولية ثابتة أشهرها بطولة ويمبلدون ومنها 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 وسيتم الكشف عنها في المستقبل، خاصة وأنا نعيش في عالم مفتوح لا يستطيع أحد إخفاء هذا الفساد المستشري ويعتبر عدواً للرياضة وأهدافها وقيمها النبيلة، حيث يقتل أهم مبدأ من مبادئ وأهداف العمل الرياضي وهو "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؟ وكما سيكون حجم الفساد يا ترى؟

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

ويرى (بروبريس شريف) أنه في العقود الأخيرة تغير دور الرياضة بشكل كبير حيث أصبحت في الوقت الحاضر تهيمن عليه المصالح التجارية بشكل متزايد وجذب اهتمام وسائل الإعلام بشكل واسع وتوليد عائدات الإعلانات المثيرة للإعجاب، حيث أصبحت الأموال تتدفق بغزارة في هذا القطاع فأفضل اللاعبين يحصلون على رواتب ومبالغ ضخمة والنادي الرياضية تتاجر بمبالغ كبيرة، حيث أنفق ما يقدر بحوالي 2.5 مليون أورو على الإعلان في سياق نهائيات كأس العالم 2006م، وغالبا ما يتفشى ويطنغى الفساد على هذه المبالغ الضخمة، حيث أصبح سوء التسيير الإداري و المالي مشكلة خطيرة تؤثر على الرياضة على المستوى العالمي ويمنعها من تحقيق أهدافها للفرد والمجتمع. حيث شهد في السنوات الأخيرة عن العديد من حالات سوء الإدارة والفساد في أوساط المؤسسات والمنظمات الرياضية سواء المحلية أو الدولية كالتي هزت عرش الاتحاد الدولي لكرة القدم FIFA،

بدء من إدارة الفساد مثل: الرشوة، التلاعب بنتائج المباريات، تبييض الأموال وصولاً إلى تناول المنشطات في أوساط الرياضيين.

فأصبحت بذلك الرياضة مستنقعا لتكاثر هذا الوباء وقبلة لكل من هب ودب من أجل الاستثمار في هذا القطاع، وحتى أن البعض وجدها فرصة مناسبة من أجل تحقيق مآربه والاستفادة ماديا قدر الإمكان، فأصبح بذلك الفساد الرياضي نشاطا آمنا بالمقارنة مع غيره من المغريات للجريمة المنظمة فالرياضة تسمح بتبييض الأموال والتمتع بدرجة معينة من الإفلات من العقاب فهو أقل خطورة من التجارة بالمخدرات أو الأسلحة.

الفساد الرياضي مسؤولية من؟

وصرح (نعمان عبد الغني) حيث قال من وجهة نظري فالبذرة الرئيسية لهذا الفساد هي التربية الخاطئة للأطفال وللأسف وفي زمننا هذا خاصة يهتم الأبوان بتربية الأبناء ظاهريا من حيث الملابس والمأكل والمشرب والمبالغة في الكماليات حتى أصبحت من صور التباهي بين العائلات، ولا أحد يهتم بجوهر الطفل ومن الظواهر السالبة والمنتشرة عندنا بكثرة مسألة الكذب على الأطفال بشكل مستمر ونهي الأطفال عن أخطاء بالرغم من أن الكبار يرتكبونها بصورة طبيعية وأمام الأطفال مما يخلق ازدواجية لشخصية الطفل بيد أن المزعج في كل هذه العناوين لا تعدو كونها (ترقيصا) لمشاعر الوسط الرياضي، ومحاوله إعطاء مؤشرات الشجاعة والجرأة كما يزعم البعض للأسف، فمن يتتبع صفحاتنا الرياضية يجد ما يثير العجب، من ذلك، تلك الموجة التي يطلقها البعض هذه الأيام وتتصل بحالة ما يسمى بـ (الفساد الرياضي) التي اعتبرتها بعض الأقسام حكايته فتردها بإنشائيات لا تسمن ولا تغني القارئ من جوع المعرفة الأكيدة والمعلومات الموثقة الصحيحة حول هذا الفساد المزعوم، ومن علق الجرس في هذا الاتجاه كان حريا به أن ينورنا بحروفه وجمله (السفسطائية) عن أي فساد يتحدث:

فساد إداري وما هي نطقاته، أم مالي وما هي أرقامه؟

وأعتقد (نفس المتحدث) أن وقت الاستعانة بالقانون لزم الرئاسة العامة لرعاية الشباب كي تحمي مكتسباتها ورجالها وماضيها وحاضرها ومستقبلها، فالصمت لم يعد من بضاعة هذا العصر، ولا يتناسب مع إعلام بات يسري في المجتمع مسرى الدم أما عن أسباب الفساد في المجال الرياضي أسباب بيئية واجتماعية خارجية وتنقسم إلى أسباب تربوية وأخلاقية بعدم الاهتمام بغرس القيم والأخلاق الدينية في نفوس الأطفال مما يؤدي إلى سلوكيات غير حميدة بقبول الرشوة وعدم المسؤولية وعدم احترام القانون فتغيب روح العدالة وتحل معها المحاباة مما يهيئ الجو لتدخل السلطة السياسية في الشأن الإداري الرياضي من خلال التعيين والتلميع بالاتحادات الرياضية وادارات الأندية فلا يكون لهم الاكبر للإدارة الرياضية استقرار وتطوير المنظومة الرياضية وربما يرجع الانحراف الإداري إلى سوء صياغة القوانين واللوائح المنظمة للعمل وذلك نتيجة لغموض مواد القوانين أو تضاربها في بعض الأحيان وفي بعض الأحيان عدم مواكبتها للتطور الرياضي المستمر لتأتي متماشية مع القانون الدولي لـ (الفيفا) الأمر الذي يعطي الموظف فرصة للتهرب من تنفيذ القانون أو الذهاب إلى تفسيره بطريقته الخاصة التي قد تحايي جهة على حساب أخرى كما يحدث في مواسم التسجيلات والشكاوى.

أشكال الفساد الرياضي:

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

النوع الأول: هو الغش العفوي وهذا 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 والذي يعتبر نوعا من الخروج على قواعد وشرف المنافسة، مخطط له مسبقا ومشارك فيه ممثلي المؤسسات الكبرى أو الأنظمة الاجتماعية العاملة في مجال الرياضة، والغش هنا مرتبط بالمؤسسة أو النادي أو الحكم أو المدرب والذي قد يشمل التزوير والرشوة والتواطؤ.

أن الغش سواء كان العفوي أو الاستراتيجي أو المؤسسي ما هو إلا حيلة أنماط من السلوك غير السوي التي تهدف إلى توجيه نتيجة المنافسة وفقا لمحددات غير التمايز المهاري أو الحركي أو الخططي، أي تهدف إلى الإخلال بشرف المنافسة ومن المنطقي أن التلاعب في نتيجة المنافسة الرياضية هو عملية متعمدة للفوز والهزيمة لتحقيق عائد مادي أو معنوي لأحد الفرق أو الأفراد المتنافسة وقد تكون طرفا ثالثا غير المتنافسين.

(بدر عايض، 2013، 27)

مجالات الفساد الرياضي:

أ. التلاعب في نتائج المباريات: MATCHS TRUQUES

تعتبر فضائح التلاعب في نتائج المباريات الأكثر خطورة وتهديدا، وقد لوحظت حالات التلاعب في نتائج المباريات حتى في البلدان ذات المستوى المنخفض من الفساد والحصول على أعلى الدرجات في مؤشر مدركات الفساد الصادرة عن منظمة الشفافية الدولية سنويا، وهكذا وفقا لدراسة عام 2009 من قبل رابطة كرة القدم الدنماركية 29% من اللاعبين شملهم الاستطلاع يعتقدون أن التلاعب في النتائج يزداد في الدانمارك، وفي ألمانيا اندلعت أكبر قضية تلاعب في نتائج المباريات عام 2009 أربعة أشخاص اتهموا برشوة اللاعبين والحكام للتأثير على نتائج 32 مباراة في ألمانيا، بلجيكا، سلوفينيا، المجر وسويسرا 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 بلد تم الكشف عن 20 حالات لغسل وتبييض الأموال مرتبطة كلها بكرة القدم.

ت. الحوكمة السيئة:

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

وأخيرا يمكن القول إن الحوكمة الضعيفة والسيئة يمكن أن تضر بالجهود والتضحيات لمكافحة الفساد، هذا من جهة، ومن جهة أخرى يمكن أن تسهل من عمليات الفساد ومثل ما حدث في النمسا أن عمال مخبر مكافحة المنشطات قد تم شراؤهم.

ث. تحويل اللاعبين:

وذلك 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، ونظرا لضيق الوقت وأهمية التمويل وعدم الشفافية حول هذه العمليات تولد بيئة مواتية للفساد، حيث أن بناء الملاعب لنهائيات كأس العالم التي أقيمت في جنوب أفريقيا عام 2010، كانت محل شكوك قوية بعد زيادة ميزانيتها 4 أضعاف المبلغ الأول.

د. الرعاية:

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

هـ. الاعلام:

استقلال ونزاهة الصحفيين دور كبيرا في اكتشاف وإعلان حالات الفساد في الرياضة ومع ذلك فإنها لا تستطيع القيام بهذا الدور اذا كانت مرتبطة ارتباطا وثيقا بتنظيم الأحداث الرياضية (النشرات الكتابية الصحفية، المقالات حول هذا الحدث والرياضيين)، علاوة على ذلك في الكثير من البلدان المباريات المهمة تباع لقنوات رياضية خاصة عن طريق مناقصات مبهمة، واذ كان بيع الحقوق يسمح بتمويل الاتحادات فيمكن القيام به في سعر الممارسات الخاطئة مثلا عام 2008 محكمة سويسرا اثبتت أن مؤسسة الرياضة الدولية والترفيه ISL وهي شركة تسويق دفعت 87.5 مليون أورو للعديد من الاتحادات المختلفة في مقابل الحصول على حقوق البث بين عامي 1989 و2001، وكان 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. التلاعب بنتائج المباريات: (Trenparency Intrnational, p3)

ولمكافحة التلاعب في نتائج المباريات خاصة الهيئات الرياضية لكرة القدم واحدة من الرياضيات الأكثر تضرراً، أطلقت العديد من المبادرات حيث أنشأت الفيفا في جويلية 2007 منظمة نظام الإنذار المبكر Early Warning System وهي غير ربحية ومقرها زيوريخ وهو موجه لمراقبة الرهانات ومنع التلاعب في نتائج المباريات بالتعاون مع منظمة الإنتربول.

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 الأولمبية الدولية عام 2009 international sports monitoring وهو نظام للإنذار المبكر لمنع الغش.

ب. تحويل اللاعبين:

وبخصوص تنقلات وتحويل اللاعبين فرضت الفيفا سجلا دوليا لإلزاميا لجميع الأندية، والتي يجب أن تعلن من خلالها عن عمليات وتفاصيل بيع وشراء اللاعبين، بما في ذلك المعلومات عن عمليات التحويل الخلفية، أسماء الوكلاء، والوثائق التي تؤكد صاحب العمل الجديد للاعبين.

ث. المنشطات:

World Antidoping Agency هي مؤسسة تأسست من خلال مبادرة جماعية بقيادة اللجنة الأولمبية الدولية. تم تشكيلها في 10 نوفمبر 1999 في لوزان السويسرية ويقع 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:

لقد أطلقت منظمة الشفافية الدولية توصيات لجميع مخاطر الفساد التي تتم تحديدها:

(transparency international, op cit, p04)

أ. فيما يخص التلاعب في نتائج المباريات:

- إنشاء برنامج مكافحة المراهنات المغشوشة، ولا يجب أن يوجه فقط نحو شركات المراهنات لكن أيضا نحو المنظمات والهيئات الرياضية، وفي الواقع فإن الوقاية والتوعية من المسيرين الرياضيين قد يقلل في نهاية المطاف من مخاطر الفساد.

- إنشاء نظام الامتيازات الممنوحة لشركات إدارة الرهانات مع الأنظمة والقواعد التي تتطلب تسجيل اللاعبين والمراهنين.

- تحسين وتعزيز الشراكة بين شركات المراهنات والشرطة والاتحادات الرياضية لتسهيل التحقيقات. تطوير برامج وقائية لمنع الرياضيين والحكام من الغش.

ب. فيما يخص الجريمة المنظمة:

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

ج. فيما يخص الحوكمة:

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

- تعزيز قيم الرياضة كجزء من البرامج التعليمية وخاصة للصغار.

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

- تعزيز النزاهة والشفافية بين مسيري الأندية والاتحادات الرياضية.

د. فيما يخص انتقالات اللاعبين:

- تعزيز انتقالات اللاعبين بأنظمة ولوائح واضحة ومزيد من الشفافية.

هـ. فيما يخص البناء:

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

- إنشاء اتفاقية نزاهة (ميثاق النزاهة) لتنظيم الأحداث الرياضية، وخاصة من خلال اختيار المدن والبلدان المضيفة لدورة الالعاب الاولمبية وكأس 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 وعملية صنع القرار وتدفق الأموال.

و. فيما يخص الرعاية:

- نشر الوعي على نطاق واسع من الاتحادات الرياضية والمدربين واللاعبين والمواطنين حول مخاطر الفساد، والذي يمكن أن يؤدي إلى سد العلاقات بين المنظمات الرياضية والسياسيين.
- وضع مدونة لقواعد السلوك وقواعد لاستخدام دعوات لكبار الشخصيات لتوزيع التذاكر والجوائز في المناسبات الرياضية.
- تعزيز الأخلاق الرياضية والمسؤولية الاجتماعية والبيئية والسياسية للرعاة.

ي. فيما يخص الإعلام:

- إظهار لوسائل الإعلام واطلاعهم على الدور الذي يمكن أن تلعبه في مكافحة السلوك الغير الأخلاقي فضلا عن المخاطر الناجمة عن فقدان الاستقلالية.
- تشجيع الشراكات بين المنظمات الغير الحكومية والصحفيين حول مخاطر الفساد في عمل وسائل الاعلام مثل انعدام الشفافية حول بيع حقوق البث.

آليات مكافحة الفساد الرياضي:

ولتعدد ظاهرة الفساد وامكانية تغلغلها في جميع جوانب الحياة، ونتيجة لأثارها السلبية فقد وضعت عدة آليات لمكافحة هذه الظاهرة:

1. المحاسبة:

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

2. المساءلة:

وهي واجب المسؤولين عن الوظائف العامة سواء كانوا منتخبين أو معينين، تقديم تقارير دورية عن نتائج أعمالهم ومدى نجاحهم في تنفيذها، وحق المواطنين وأصحاب المصالح في الحصول على المعلومات اللازمة والتأكد من أن أعمال هؤلاء يتفق مع القيم الديمقراطية ومع تعريف القانون لمهامهم.

3. الشفافية:

وهي وضوح ما تقوم به المؤسسة ووضوح علاقتها مع الموظفين وعلنية الاجراءات والغايات والأهداف.

4. النزاهة:

هي منظومة القيم المتعلقة بالصدق والأمانة والإخلاص والمهنية في العمل، وبالرغم من التقارب بين مفهومي الشفافية والنزاهة إلا أن الثاني يتصل بقيم أخلاقية معنوية بينما يتصل الأول بنظم وإجراءات عملية.

آليات الحوكمة الرياضية في أوروبا والاتحاديات الرياضية والدولية:

أ. التدابير التي وضعتها الفيدرالية الرياضية لكرة القدم FIFA:

في عام 2009 اعتمدت الفيفا مدونة جديدة لقواعد السلوك والذي يتضمن سلسلة من الاحكام على قواعد السلوك الصارمة على تضارب المصالح بين الحكومات أو المنظمات الخاصة والمنظمات الرياضية وقبول وتوزيع الهدايا وغيرها من الفوائد وقبول العمولات الفاسدة، حيث تنص المادة 04 أن "فقط الأشخاص الذين يظهرون الحس العالي من الأخلاق والنزاهة وملزمون باحترام أحكام هذا القانون دون تحفظ مؤهلون للحصول على وظيفة رسمية، والمسؤولون الذين لا يحترمون هذا القانون أو فشلهم على الوفاء بالتزاماته أو لا تقي واجباتهم ومسؤولياتهم 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، وإعادة النظر في لجنة الأخلاق والشفافية والامتثال لكرة القدم، كما أنشأت اللجنة التنفيذية في ديسمبر 2011 لجنة حوكمة مستقلة جديدة (CIG).

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

ب. التدابير التي وضعتها اللجنة الأولمبية الدولية:

بعد فضيحة سولت لايك سيتي "SALT LAKE CITY" وافقت اللجنة الأولمبية الدولية في عام 1999 إنشاء لجنة الأخلاق والمعدلة في بداية سنة 2000، وتضمنت الاجراءات:

يمنح شرف استضافة الدورات الأولمبية للمدن لا للدول التابعة لها، ويتم اختيارها عن طريق الأعضاء العاملين في اللجنة الأولمبية الدولية، ويمتنع كل عضو ينتمي إلى أحد المدن المرشحة عن التصويت مادامت مدينته ضمن دائرة الترشيح، ولا يحق لأعضاء الشرف والأعضاء الموقوفين التصويت، كما أن التصويت بالتفويض غير مسموح به.

وقبل تنفيذ البروتوكول الجديد كان من السهل الحصول على الفوائد مباشرة (تقديم الرشاوي)، وفي 2008 وافقت اللجنة الأولمبية الدولية في مؤتمر كوبنهاغن 36، على المبادئ العالمية الأساسية للحوكمة الرشيدة للحركة الأولمبية الرياضية والتي يمكن اعتبارها المعايير الدنيا لأن تحترم في داخل الاتحاديات الرياضية، حيث تعطى أهمية متساوية

للمبادئ السياسية والمالية للحكم الرشيد. (Assemblée parlementaire, op cit, p22)

وتنص المادة 2 من رسالة ودور اللجنة الأولمبية الدولية على تشجيع ومساندة نشر الأخلاقيات في الرياضة وتعليم الشباب من خلال الرياضة وتكريس الجهود للعمل على أن تسود روح اللعب النظيف ومنع ظاهرة العنف في الرياضة. (درويش كمال وآخرون، 2012، 151)

وعليه لا توجد قائمة معتمدة واحدة من القيم الرياضية.

وتتبنى اليونسكو نطاقاً واسعاً من القيم في ديباجة الميثاق الدولي للتربية البدنية والرياضة لعام 1978 حيث تُعلن المنظمة في تلك الديباجة أنه:

ينبغي أن تعمل التربية البدنية والرياضية على تعزيز التقارب بين الشعوب وبين الأفراد، فضلاً عن تعزيز المنافسة النزيهة، والتضامن وروح الإخاء، والاحترام والتفاهم المتبادلين، والاعتراف بسلامة الإنسان وكرامته.

أما الاتفاقية الدولية لمكافحة المنشطات في مجال الرياضة (2005)، فتؤكد على " أن الرياضة ينبغي أن تؤدي دوراً هاماً وتوفر المدونة العالمية لمكافحة المنشطات قائمة مفيدة من القيم، ولكنها لا تزعم أن القائمة مكتملة."

(World Anti-Doping Agency, 2003)

ومن المنظور المشجع الجزائري:

تساهم الاتحاديات في تنفيذ مهام الخدمة العمومية المنصوص عليها في المادة 81 من قانون 04-10 وذلك بواسطة أنشطتها وبرامجها التي تساهم في تربية الشباب وترقية الروح الرياضية، وحماية أخلاقيات الرياضة وتدعيم التماسك والتضامن الاجتماعيين.

حيث جاء في الفصل الخامس من القانون الجزائري للرياضة (الجزء التشريعي) الخاص بـ الرياضيون والتأطير:

المادة 32: يلتزم الرياضيون ومستخدمو التأطير خلال مساهمهم الرياضي بما يأتي:

- العمل على تحسين أداءاتهم الرياضية،
- احترام القوانين والأنظمة الرياضية المعمول بها،
- الامتثال للأخلاقيات الرياضية والامتناع عن كل أعمال العنف،
- تلبية نداء النخبة الوطنية والتمسك بالدفاع عن الوطن وتمثيلة بصورة مشرفة،
- المشاركة في مكافحة تعاطي المنشطات والامتناع 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 والشغب، والإخلال بالحقوق والواجبات، وضعف التمسك بالقيم والروح الرياضية وانتشار القيم الوافدة، وغيرها من المظاهر التي أضعفت قيم أخلاقية الممارسة الرياضية.

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

كما أن قضايا الفساد في الرياضة تتصاعد وتتصدر صفحات الإعلام، تلاعب بنتائج وترتيب المباريات، تقديم الرشاوي للحصول على تمويل للبنى التحتية وتنظيم الفعاليات الرياضية الكبرى، ويمكن للفساد أن يتخذ أشكالا مختلفة من خلال العلاقات الوثيقة بين الهيئات الرياضية والهيئات السياسية، ومجتمع الأعمال والجهات الراعية ووسائل الاعلام لتخلق بيئة مواتية للفساد.

وبسبب الفساد أصبحت القيم الرياضية (الاحترام، النزاهة والثقة في قواعد اللعب) لا تخضع إلا للمصالح المالية. ولهذا الأسباب المختلفة ترى منظمة الشفافية الدولية من الملح مكافحة الفساد في الرياضة ووضع آليات لتعزيز

الحركة الرياضية. (Transparency International, 2011, p01)

وقد حذر "مراد مازار" رئيس الاتحاد الدولي لمكافحة الفساد الرياضي الهيئات والمنظمات الرياضية من تسييس الرياضة على المستوى العالمي وعدم الزج بها في الصراعات الداخلية أو حتى الخارجية، ودعا "مازار" خلال زيارته لعدة بلدان أفريقية وأوروبية إلى محاربة كل أشكال الفساد الرياضي الذي بنى الاتحاد سياسته عليه.

من ناحية أخرى، كشف رئيس الاتحاد بعد مقابلة بعض الهيئات والمنظمات على المستوى الأوربي وآخرها منذ أيام، أن بعض الأطراف بصدد تحضير برنامج أو مبادرة لتشويه صورة قطر ومحاوله ضرب كأس العالم 2022.

وجاء 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 وضرب الاستقرار الرياضي، مؤكدا أن الاتحاد الدولي سيكون بالمرصاد ولن يتوقف عن تطهير الساحة الرياضية العالمية، ولهذا الأسباب قرر المكتب التنفيذي للاتحاد الدولي لمكافحة الفساد الرياضي إطلاق مبادرة إعلامية تحت شعار (المصالحة الرياضية) وعنوانها لا لتسييس

الرياضة. جنيف (سويسرا)

أما فضيلة الدكتور محمد راتب النابلسي:

أيها الأخوة الكرام، أردد هذه المقولة كثيراً:

" أنت عقل يدرك، وغذاء العقل العلم، وأنت قلب يجب، 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 يبحث 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 فرداً. هؤلاء هم الذين يمارسون الرياضة يصلون ويجولون في الملعب وآلاف مؤلفة تنظر إليهم في الملعب وملايين قابعة أمام التلفزيون تشاهد، فأبي ممارسة رياضية للملايين وللآلاف.

حقاً من حق كل إنسان أن يعجب بشيء ما بشرط ألا يزيد عن حده، فكل شيء يزيد عن حده ينقلب إلى ضده.

وأكثر المتعصبين مغالين، ليس في الدين فحسب، ولكن أيضاً في المعارف الثقافية. ونقول لمحبي كرة القدم مارس اللعبة بنفسك هذا أهم وأفضل من مشاهدتها، وإذا شاهدتها وأنت معجب بها فإياك أن تضيع عليك وقت الصلاة، ولا تكن متعصباً فالتعصب للفكرة وللرأي وللناس أمر غير محمود. وحين نوصف الواقع في المشجعين لكرة القدم خاصة، نجد ظاهرة التطرف واضحة. وهذه ظاهرة سلوكية اجتماعية لها امتداد كبير في مجتمعاتنا العربية والإسلامية. وفي تشجيع الرياضة نجد أصولاً شرعية.

فهذه السيدة عائشة أم المؤمنين تطلب من النبي صلى الله عليه وسلم أن تشاهد الأحباش وهم يلعبون. والنبي يسمح لها بل ويرفعها فوق كتفه لتمكن من المشاهدة بيسر، ويضل هكذا يتحملها حتى تستمتع وتحصل على كفايتها.

بل كان الناس يشاهدون بعض المسابقات الرياضية المشروعة كالتحليل والرمي بالسهم وغيرها.

غير أن ضابط الأخلاق الذي ربي الإسلام الناس عليه.

جعل سلوكهم معتدلاً في كل شيء.

ولهذا فإن منظومة الأخلاق في الإسلام قائمة على الاعتدال، ونلاحظ هذا في القرآن الكريم:

{ولا تجعل يدك مغلولة إلى عنقك ولا تبسطها كل البسط فتقعد ملوماً محسوراً}، وغير ذلك من الآيات والأحاديث.

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 والترويح عن النفس، وأن التعصب في التشجيع يسوق إلى الحرام.

من السب والشتيم وغير ذلك مما هو منهي 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.

ولكن في كثير من الممارسة اليومية في الحياة.

- أن يعود نفسه على ألا يكون أسيرا لشهوة، فيمكنه أن يتخلى عن المشاهدة في بعض الأحيان.

وأن يعلم أن فوز فرق ما لا يترتب عليه كسب للإنسان، إنما هي حالة النشوة اللحظية، فلا نجعلها سببا في تقطيع الأوصال والروابط مع الناس.

- أن يعيد الإنسان ترتيب أولوياته، وأن يمارس بعض المشاهدات المباحة الأخرى، حتى لا يكون التشجيع الرياضي وحده هو الشغل الشاغل.

وأن يسعى للممارسة العملية للرياضة فذلك أفضل لجسمه من التركيز على المشاهدة فقط.

وعليه يجب:

- التحرر من التعصب.

- الفهم السليم للتعاليم الدينية، وعدم ربط الأفعال العدوانية للمتعصبين بالدين.

- التعايش السلمي وتقبل الحوار بين الثقافات والأديان.

- التمسك بحقوق العدالة التي تضمنتها المعاهدات والمواثيق الشرعية جميعها.

- الاعتراف بالخطأ وتقبل النقد من الآخرين.

- مقاومة الفتن والإعلام المظلل.

- التعاون مع الآخرين والاستفادة مما عندهم من معارف وخبرات.

لذلك يجب على الجمهور الرياضي التحلي بالأخلاق الحميدة واحترام الرياضة وعدم الإساءة إليها، والالتزام بالتشجيع الحضاري البعيد عن أي تعصب أعمى.

فمن الواجب على كل إدارات الأندية والفرق المتنوعة وضع اللافتات قبل أي مباراة أو لقاء رياضي، وأن توعى جمهورها ومشجعيها التوجيه الصحيح نحو المعنى الحقيقي لمفهوم الرياضة ومعنى أن تكون ذا روح رياضية عالية،

هذا واجب وطني لا بد أن يحتدي به كل جماهير الأندية الرياضية على مختلف انتماءاتها التنظيمية.

- هذا ملخص سريع لأهم الأحكام والآداب التي تتعلق بالممارسات الرياضية، يمكن أن نعتبرها بروتوكولا 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 إيذاء 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، وباعد بين الإخوة، وجعل في الأمة أجزاً وشيخاً، والإسلام يدعو إلى الائتلاف، ويمتدّ النزاع والخلاف.
 4. لا يجوز إخراج الألفاظ النابية من فم فريقي 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 والمتغيرات المصاحبة له تعرضت قيم أخلاقية الرياضة شأنها شأن كثير من القيم لامتحان ثقافي وسياسي واقتصادي من نوع عسير، نال من بنيتها ووظيفتها خاصة في عالمنا العربي، ويحمل (الأغبري، 2000، 20) تأثيرات تلك المتغيرات على العالم العربي في عدة مخاطر مثل: هجرة الكفاءات البشرية المؤهلة إلى خارج الوطن، وزيادة حجم الفساد، وضعف النسق القيمي والأخلاقي، ونمو الثقافات الفرعية والأيدولوجيات، وعدم استقرار السياسات التربوية والتعليمية، وضعف التخطيط التربوي، وهروب رؤوس الأموال.

ولعل من أشد تأثيرات ومخاطر المتغيرات المعاصرة على قيم أخلاقية الرياضة هو اهتزاز الروح الرياضية والشخصية الرياضية الوطنية وإعادة صهرها وتشكيلها وفق هوية وشخصية عالمية سماها بعضهم بالرياضة العالمية أو بالرياضة عديدة الأبعاد والتي من أهم سماتها:

الاعتراف بوجود ثقافات وديانات مختلفة واحترام حقوقها وحرّياتها، والاهتمام بالشؤون الدولية وفهم اقتصاديات العالم، والمشاركة في دعم مبادرات السلام العالمية وتشجيع ثقافة اللاعنّف وتفادي تعاطي المنشطات وغيرها.

- ثمة بعض المتغيرات المعاصرة التي تؤثر على قيم أخلاقية الرياضة لدى النشء والشباب، وتلعب مؤسسات التعليم ودور الشباب والأندية دوراً أساسياً في إعداد الرياضيين للتعامل مع هذه المتغيرات ومواجهة تحدياتها.

- إن غرس وإثراء القيم الخلقية لدى الممارسين الرياضيين من شأنه دعم وتقوية الروح الرياضية ونبذ العنف، من ثم تحقيق التآلف واللحمة أثناء اللعب والمنافسة، ومن خلالها الحفاظ على استقرار وتماسك 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 وتنمية قيم أخلاقية الممارسة الرياضية، فمن خلال إعداده وتكوينه المهني الجيد يعطى الفاعلية لكافة المدخلات في تحقيق أهداف التربية على اللعب النظيف والمنافسة الشريفة وتقبل الهزيمة بكل روح رياضية.

- لمعاهد وأقسام علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية دور أساسي في تفعيل وإثراء 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 وهي:

1. تعزيز ثقافة الثقة والصدق والمهنية بين جميع أطراف الهيئات الرياضية.
2. تشجيع جميع أشكال التعاون الدولي التي تهدف إلى حماية الرياضيين والأخلاق الرياضية وتبادل نتائج البحوث.
3. تقديم توصيات قابلة للتنفيذ على كيفية تعزيز المؤسسات الرياضية لجهودها الرامية إلى إحراز تقدم كبير في الحد من الرشوة والفساد.
4. تعزيز الشفافية والإفصاح عن المعلومات المتعلقة بالإجراءات ولاسيما في عملية صنع القرار والتمويل.
5. إنشاء مدونة للأخلاق الرياضية داخل الاتحادات والجمعيات والمنظمات الرياضية.
6. إصدار الأحكام والتشريعات اللازمة لمنع الجماعات الإجرامية من التسلل إلى إدارة الهيئات والمؤسسات الرياضية خاصة فيما يخص مصادر وأصل الأموال المتدفقة لكل القطاع الرياضي.
7. المساءلة والشفافية في صنع القرارات والعمليات المالية داخل المؤسسات الرياضية ونشرها بين جميع الأطراف المنتمة لها.
8. تعزيز آليات الحوكمة في الاتحاديات الرياضية كإشراك الرياضيين وأصحاب المصالح في القرارات الرئيسية المتعلقة بتنظيم رياضتهم.
9. إنشاء منظمات لمكافحة الفساد على كل المستوى المحلي وتعزيز شراكتها مع الشرطة العالمية في مجال الرياضة.
10. خلق وإنشاء محاكم لمكافحة الفساد الرياضي على المستوى المحلي.
11. دعم حرية الصحافة وتمكينها من الوصول إلى المعلومات ومنح كامل الحرية للصحفيين للقيام بدورهم في نشر المعلومات وعمل التحقيقات التي تكشف عن قضايا الفساد ومرتكبيها.
12. التركيز على البعد الأخلاقي من خلال عقد دورات تدريبية وندوات متخصصة وبرامج توعية فيما يخص حوكمة المؤسسات الرياضية ومحاربة الفساد.
13. تفعيل القوانين المتعلقة بمكافحة الفساد على جميع المستويات كقانون الإفصاح عن الذمم وقانون الكسب الغير المشروع وقانون حرية الوصول إلى المعلومات وتشديد الأحكام المتعلقة بمكافحة الرشوة والمحسوبية.
14. تطوير وتعزيز نظام مكافحة المنشطات وتسهيل أشد العقوبات على المتورطين. (بروبريس شريف)
15. مراجعة رؤية ورسالة معاهد وأقسام علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية وقطاع الشباب والرياضة وأهدافهم الاستراتيجية لتشمل تربية الطلبة والرياضيين على منظومة قيم أخلاقية الرياضة، وأن تكون هذه الأهداف متجددة، أي يتم تطويرها بصفة مستمرة بحيث تواكب التطورات والمتغيرات المعاصرة.

16. توفير الإمكانيات والتسهيلات التعليمية اللازمة من حيث الكم والكيف، حيث تلعب الإمكانيات التعليمية دوراً أساسياً في تحقيق نجاح أي خطة لتطوير التعليم، وعليه فإن تفعيل عملية إعداد الطلبة والممارسين للرياضة في مجال التربية الخلقية يتطلب بالدرجة الأولى توفير الإمكانيات التعليمية المحققة لهذا الهدف.
17. إنشاء مقاييس ومناهج دراسية، تتبنى مشروعات علمية حول أخلاقية الرياضة وممارستها، كما هو موجود حالياً مقياس أخلاقية المهنة والفساد.
18. إعمال الحق في ممارسة الرياضة بعيداً عن السياسة وفي كنف الاحترام التام ليس للرياضيين فقط وإنما أيضاً لكل الذين تؤثر فيهم الأنشطة أو التظاهرات الرياضية بصورة مباشرة أو غير مباشرة، والسعي من ثم إلى إيجاد عالم أفضل للجميع من خلال الرياضة. (بطاط نوالدين، 2017، 8)