



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



القسم: الإدارة والتسيير الرياضي

الشعبة: الإدارة والتسيير الرياضي

التخصص: تسيير المنشآت الرياضية والموارد البشرية

مذكرة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر

دور اخلاقيات المهنة في محاربة الفساد الإداري بالمؤسسات الرياضية دراسة ميدانية بالمؤسسات الرياضية بولاية المسيلة

تحت إشراف الأستاذ الدكتور

بوصلاح النذير

إعداد الطلبة

عشور محمد العربي

قادري الحسين

السنة الجامعية: 2022/2021



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



القسم: الإدارة والتسيير الرياضي

الشعبة: الإدارة والتسيير الرياضي

التخصص: تسيير المنشآت الرياضية والموارد البشرية

مذكرة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر

دور اخلاقيات المهنة في محاربة الفساد الإداري بالمؤسسات الرياضية دراسة ميدانية بالمؤسسات الرياضية بولاية المسيلة

تحت إشراف الأستاذ الدكتور

بوصلاح النذير

إعداد الطلبة

عشور محمد العربي

قادري الحسين

السنة الجامعية: 2022/2021

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



شكر وتقدير

الحمد لله رب العالمين والصلاة والسلام على أشرف الأنبياء والمرسلين نبينا محمد وعلى آله وصحبه أجمعين اما بعد:
أولى من الوجود بالشكر هو الموفق سبحانه وتعالى فنحمده ونشكره على توفيقه .

لنا حمدا يوافي نعمه ويضاهي جلال وجهه وعظيم سلطانه، ثم نوجه جزيل الشكر إلى الأستاذ الدكتور القدير " **بوصلاح النذير** " على مساعدته ونصائحه . ونسأل الله أن يجازيه خير الجزاء وان يمتعه بموفور الصحة والعافية .

كما لا يفوتنا ان نتقدم بخالص عبارات الشكر والتقدير والاحترام لكل أساتذة وموظفي قسم الإدارة والتسيير الرياضي كلا باسمه ووظيفته، وإلى كل العاملين بمعهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية بجامعة محمد بوضياف بالمسيلة كل حسب رتبته ومنصبه .

كل من ساعدنا ومن علمنا لكتابة هذه الكلمات لك وقفة إجلال وتقدير، وبارك الله فيكم جميعا

الحسين قادري

محمد العربي عشور

قائمة المحتويات

	شكر
	إهداء
	قائمة المحتويات
	قائمة الجداول
	قائمة الأشكال
	الملخص باللغة العربية
	الملخص باللغة الإنجليزية
أ	مقدمة
الفصل الأول: الإطار العام للدراسة	
04	تمهيد
05	1-1- إشكالية الدراسة
07	1-2- فرضيات الدراسة
07	1-3- أهمية الدراسة
07	1-4- أهداف الدراسة
07	1-5- الكلمات الدالة في الدراسة
07	1-6- أسباب اختيار الموضوع
10	1-6- الدراسات السابقة
الفصل الثاني: الخلفية النظرية للدراسة	
أولاً: أخلاقيات المهنة	
19	تمهيد
20	1. تعريف أخلاقيات المهنة
20	2. أهمية أخلاقيات المهنة

20	3. أخلاقيات المهنة في الإسلام
21	4. أخلاقيات المهنة/ المرتكزات، الأهداف
21	5. مصادر أخلاقيات المهنة
ثانياً: الفساد	
22	1. تعريف الفساد من منظور المنظمات والهيئات الدولية
22	1-1- تعريف البنك الدولي
22	1-2- تعريف منظمة الأمم المتحدة
22	1-3- تعريف الأنتربول الدولي
ثالثاً: الفساد الإداري	
23	1- مفهوم الفساد الإداري
24	2- من هو الإنسان الفاسد إدارياً
24	3- أسباب الفساد الإداري
24	3-1- الأسباب الاقتصادية
24	3-2- الأسباب الاجتماعية
25	3-3- الأسباب السياسية
25	3-4- الأسباب الإدارية
25	4- أنواع الفساد الإداري
25	4-1- الرشوة
25	4-2- الاختلاس
26	4-3- العمولات مقابل الصفقات
26	4-4- التهرب الضريبي
26	4-5- التزوير والتزييف
26	4-6- الابتزاز

26	4-7- التحيز والمحابة
26	4-8- الوساطات
26	4-9- قبول الموظفين للهدايا والإكراميات
26	4-10- غسل الأموال
27	5-آليات مكافحة الفساد الإداري
27	5-1- وسائل مواجهة الفساد الإداري
28	5-2- إستراتيجيات مكافحة الفساد الإداري
28	5-2-1- الاستراتيجية السياسية
28	5-2-2- الإستراتيجية الاقتصادية
29	5-2-3- الإستراتيجية الإدارية
29	5-2-4- الإستراتيجية القضائية
29	5-2-5- الإستراتيجية الإعلامية
29	5-2-6- الاستراتيجية الأمنية
رابعاً: المؤسسات الرياضية	
30	1-نشأة المؤسسة الرياضية وفق قانون 1901
30	2-ماهية المؤسسة
31	3-المؤسسات الرياضية
31	4-أنواع المؤسسات الرياضية
32	5-مميزات المؤسسة الرياضية
32	6-المقومات الأساسية لنجاح العمل في المؤسسات الرياضية
34	خلاصة
الفصل الثالث: منهجية الدراسة	
37	تمهيد

38	1-الدراسة الاستطلاعية
38	2-المنهج المتبع في الدراسة
38	3-ضبط متغيرات الدراسة
39	4-مجتمع وعينة الدراسة
39	5-أدوات جمع البيانات والمعلومات
43	6-إجراءات التطبيق الميداني
43	7-الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة
الفصل الرابع: عرض ومناقشة وتفسير النتائج	
45	تمهيد
46	1-عرض وتحليل محاور الاستبيان
46	2-تحليل ومناقشة النتائج ودراساتها
68	3-مناقشة النتائج في ظل الفرضيات
الفصل الخامس:	
72	1-الاستنتاجات العامة
72	2-الاقتراحات
75	قائمة المصادر والمراجع
79	قائمة الملاحق

قائمة الجداول

الصفحة	رقم الجدول	عنوان الجدول
40	01	يمثل استجابات أفراد عينة المحكمين على بنود الاستبيان و قيم صدقها
41	02	يبين ارتباط محاور الاستبيان ببعضهما و ارتباطهما بالدرجة الكلية
41	03	معامل ألفا- كرونباخ والتطبيق وإعادة التطبيق لمحاور الاستبيان
46	04	يوضح توزيع استجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (1)
47	05	يوضح توزيع استجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (2)
48	06	يوضح توزيع استجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (3)
49	07	يوضح توزيع استجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (4)
50	08	يوضح توزيع استجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (5)
51	09	يوضح توزيع استجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (6)
52	10	يوضح توزيع استجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (7)
53	11	يوضح توزيع استجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (8)
54	12	يوضح توزيع استجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (9)
55	13	يوضح توزيع استجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (10)
56	14	يوضح توزيع استجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (11)
57	15	يوضح توزيع استجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (12)
58	16	يوضح توزيع استجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (13)
59	17	يوضح توزيع استجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (14)
61	18	يوضح توزيع استجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (15)
62	19	يوضح توزيع استجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (16)
63	20	يوضح توزيع استجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (17)
64	21	يوضح توزيع استجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (18)
65	22	يوضح توزيع استجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (19)
65	23	يوضح توزيع استجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (20)
67	24	يوضح توزيع استجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (21)

قائمة الأشكال

الصفحة	رقم الشكل	عنوان الشكل
24	01	مخطط لمختلف أسباب الفساد الإداري
45	02	يوضح توزيع نسب إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (1)
46	03	يوضح توزيع نسب إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (2)
48	04	يوضح توزيع نسب إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (3)
49	05	يوضح توزيع نسب إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (4)
50	06	يوضح توزيع نسب إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (5)
51	07	يوضح توزيع نسب إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (6)
52	08	يوضح توزيع نسب إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (7)
53	09	يوضح توزيع نسب إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (8)
54	10	يوضح توزيع نسب إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (9)
56	11	يوضح توزيع نسب إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (10)
57	12	يوضح توزيع نسب إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (11)
58	13	يوضح توزيع نسب إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (12)
59	14	يوضح توزيع نسب إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (13)
60	15	يوضح توزيع نسب إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (14)
61	16	يوضح توزيع نسب إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (15)
62	17	يوضح توزيع نسب إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (16)
63	18	يوضح توزيع نسب إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (17)
64	19	يوضح توزيع نسب إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (18)
65	20	يوضح توزيع نسب إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (19)
66	21	يوضح توزيع نسب إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (20)
67	22	يوضح توزيع نسب إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (21)

ملخص الدراسة:

هدفت الدراسة لتسليط الضوء على دور أخلاقيات المهنة في محاربة الفساد الإداري بالمؤسسات الرياضية، والتعرف على مختلف الأسباب المؤدية إلى الفساد الإداري بهذه الأخيرة، والوقوف على مختلف آليات محاربة هذه الظاهرة، حيث استخدمنا المنهج الوصفي في الدراسة، وتضمنت العينة (40) مدير مؤسسة رياضية مع إعداد استمارة استبيان لجمع البيانات وتحليلها من خلال برنامج التحليل الإحصائي (SPSS)، أظهرت النتائج أن الفساد الإداري بالمؤسسات الرياضية موجود ولديه أسباب كثيرة من بين أهمها الأسباب السياسية والقانونية والأسباب الاقتصادية دون إغفال الأسباب الاجتماعية ومن بين أهم التدابير والاقتراحات الواجب اتخاذها مستقبلاً ما يلي:

كـ الفرد هو اللبنة الأساسية في مكافحة الفساد الإداري إذ لابد من عمليات تكوينية وبالأخص التي تمس الجانب الديني.

كـ لا بد من مشاركة المواطن في محاربة الفساد الإداري ففتح باب مسائلة الحكومة للمواطنين وتوفير القنوات والطرق المختلفة للإبلاغ عن قضايا الفساد يجعل المواطنين أكثر ثقة بالحكومة وأكثر مسؤولية تجاه هذه القضايا.

كـ العمل بقاعدة الشخص المناسب في المكان المناسب مع ضرورة تحديد معايير أكثر دقة في اختيار القيادات وتكوينها المستمر لأن أشكال الفساد تتطور كذلك.

كـ لا يكفي سن القوانين وتنصيب الهيئات الخاصة بمكافحة الفساد لا بد من التنفيذ والمتابعة.

Study summary:

This study aimed at shedding light on the role of profession's morals in fighting the administrative corruption in the athletic foundations, also knowing the different reasons that lead to the administrative corruption at the level of these latter, then finding the different strategies of fighting this phenomenon. This study made use of the descriptive approach through sampling, where it had a sample of 40 athletic foundation's headmaster via preparing a questionnaire for collecting data and analyzing them through the static analysis program (Spss). Results have shown that the administrative corruption exists in the athletic foundations, and is due to many causes, such as the political and legal factors, else the economic and the social ones. Future measures and suggestions that have to be taken into account include:

- ☞ Fighting the administrative corruption is everyone's concern, that there must be some formation operations, especially these which are related to the religious ones.
- ☞ Citizens should be a part in fighting this corruption through providing the different means to inform about these immoral practices, this might create trust between citizens and their government.
- ☞ The best person in the best place's principle must be worked out by, this is done through fixing accurate criteria for choosing leaderships and their continuous forming because corporation's forms also develop.
- ☞ Putting laws and inaugurating organizations isn't enough, thus they have to be applied and permanent.

مقدمة

مقدمة:

بات من الملحوظ في المنحى الحديث لعلم الإدارة، الاهتمام المتزايد- من قبل الأكاديميين والممارسين- بموضوع أخلاقيات المهنة في منظمات الأعمال، رغم أنها لم تحظ إلا باهتمام محدود، فهو- وبسرعة متزايدة- أصبح يتبوأ حيزاً مستقلاً في أدبيات الإدارة، وصارت تطرق أسماعنا اليوم كثير من المصطلحات المستجدة في عالم الإدارة الحديث، نحو: "أخلاقيات الاعمال"، و"أخلاقيات الإدارة"، و"أخلاقيات الوظيفة"، وأصبحت كبرى الشركات تتسارع في إصدار مدونات أخلاقية لها، وصار المنحى الأخلاقي في إدارة الاعمال محطّ انظار المهتمين بإنجاح المنظمات، حتى إنه قد يُعتمد في بعض تلك المنظمات إلى إعادة صياغة الأهداف والسياسات بشكل يُبرز المسؤولية الأخلاقية لها، بعد أن كان محور اهتمامها الوحيد هو كيفية تحقيق القدر الأكبر من الأرباح، واعتبار ذلك هدفاً أساساً للأعمال، ومسؤولية وحيدة لها (الجريسي، 2016، ص5).

لقد أثر الحديث عن اخلاقيات المهنة وتعالق الاصوات من اجلها في العقود الثلاثة الأخيرة من القرن الماضي. ومع تزايد الفضائح الاخلاقية وانتشار مظاهر الفساد الاداري والاقتصادي بشكل لافت النظر نتيجة تراجع النظم الاقليمية لم تعدو الاجراءات المقابلة لهذه الظواهر سوى تشديد الحلقات الرقابية وتكثيف القواعد المحددة للسلوك وهذا بدوره يزيد من حالة التفتن في الغش جرياً على قاعدة " كل ممنوع مرغوب".

و يعد موضوع الأخلاق العامة هي أحد الأسباب الرئيسية في منظمات الأعمال، كما أن فقدانها يؤدي الى بروز الفساد الإداري، مما سيزيد من التكلفة العامة ويؤدي الى عدم العدالة والظلم بين أفراد المجتمع عامة، لذى أصبح موضوع أثر التزام بأخلاقيات المهنة من الموضوعات الهامة التي تحظى باهتمام متزايد في السنوات الأخيرة نظرا لعدة أسباب في مقدمتها تزايد الفضائح الأخلاقية مما يؤدي الى اهتمام الباحثين الاقتصاديين بها. إن ظاهرة الفساد الإداري ليست جديدة في حد ذاتها، لكنها تفاقمت وازداد الاهتمام بها في العصر الحديث، ونظرا لخطورة هذه الظاهرة استوجب الأمر تعاوننا دولياً (حكومات، برلمانات، منظمات غير حكومية، رجال أعمال، وسائل الإعلام المختلفة، القطاع الخاص...) لمواجهتها، ووضع استراتيجيات يتم تحديثها باستمرار لضمان الحد من آثارها المعيقة للتنمية المستدامة للدول التي أساسها النظرة الأخلاقية والاهتمام بمصلحة الغير كما هو اهتمامنا بمصالحنا الذاتية.

وفي هذا السياق تعزز مسعى الوقاية من الفساد ومكافحته في الجزائر سنة 2021 بعدة تدابير وآليات كرسها التعديل الدستوري الأخير من أجل بناء دولة الحق والقانون وإحداث القطيعة مع الممارسات السلبية التي أضرت بالاقتصاد الوطني وزعزعت الثقة بين المواطن ودولته. ويرتكز التغيير الشامل والحقيقي في مسار بناء دولة قوية من خلال تبني استراتيجية متعددة الأوجه في مجال مكافحة الفساد ترتكز على عدة محاور أساسية تتعلق بأخلاق الحياة العامة وتكريس الشفافية والنزاهة في تسيير المال العام. وفي هذا الشأن، تم استحداث السلطة العليا للشفافية والوقاية من الفساد ومكافحته بموجب التعديل الدستوري لسنة

2020 كما يجري إعداد الاستراتيجية الوطنية للوقاية من الفساد ومكافحته بمشاركة كافة الاطراف المعنية، في انتظار أن ترتقي الهيئة الوطنية للوقاية من الفساد ومكافحته بحكم الدستور الجديد إلى سلطة عليا للوقاية من الفساد ومكافحته.

وحظي موضوع مكافحة الفساد لدى القيادة السياسية الجديدة بأولوية خاصة فيما تعلق باسترجاع الثقة الشعبية في مؤسسات الدولة بدليل استمرار محاكمات كبار مسؤولين في الدولة ووزراء وشخصيات ورجال أعمال تورطوا في جرائم اقتصادية حيث تم في هذا السياق، حسب الهيئة الوطنية لمكافحة الفساد، إحصاء أكثر من 1700 إخطار وعريضة تخص مكافحة آفة الفساد منذ عام 2019. إن التقدم الأخلاقي للإنسان يرتبط ارتباطا وثيقا بالتقدم الفكري بمختلف أشكاله، فالمعرفة يجب أن تمثل شرطا اوليا ضروريا لكل حياة سليمة أخلاقيا، كما ان انتشارها واتساعها يؤدي بالضرورة إلى نمو الأخلاقيات وازدهارها وارتقائها. فالعلم والمعرفة لا قيمة لهما دون قاعدة أخلاقية تحدد اتجاهات تطورها.

الالتزام بأخلاقيات المهنة من أهم العوامل التي تؤدي الى تطوير مهارات العاملين ويعكس ذلك الاهتمام الذي يوليه الموظف لمهنته، حيث أن عدم وجود أثر الالتزام سوف يؤثر بشكل مباشر على سمعة المنظمة. كما أن الأداء الوظيفي للموظفين في المنظمة هو حصيلة استثمار حقيقي من قبل المنظمة لقدرات ومهارات ومعارف ودافعية العاملين داخل المنظمة وخارجها، ومما لا شك فيه أن مستوى الأداء للعاملين وللمنظمة على حد سواء يمثل مقياسا حقيقيا لمدى نجاح إدارة الموارد البشرية بالمنظمة ومدى سلامة برامجها المستخدمة نحو تحقيق ميزة تنافسية قوية راسخة تركز على الابتكار والابداع في الأداء، وتؤدي في النهاية الى تحقيق أهداف المنظمة والعاملين معا، والحفاظ على مكتسبات وممتلكات وموارد المنظمة. حيث إن المنظمات تطبق استخدام الأساليب الادارية الحديثة من أجل الاستمرار الى معرفة طرق للوصول الى أهداف، لذا فانه من المفيد تبني الإدارة بأهداف من أجل الحصول على أثر التزام أخلاقيات المهنة على الأداء الوظيفي. والمؤسسات الرياضية غير بعيدة عن ظاهرة الفساد الإداري بها. وعليه فإننا نجد أن الفساد والأخلاقيات هما متغيران متلازمان. فإننا في هذه الدراسة نركز على ظاهرة الفساد الإداري أخلاقيات المهنة ، وما يمكن أن يكون كتفاعل بين المتغيرين، حيث قسمنا دراستنا إلى خمسة فصول كالاتي:

الفصل الأول الإطار العام للدراسة تم فيه ضبط إشكالية الدراسة والتساؤلات الفرعية وفرضيات الدراسة بالإضافة إلى تحديد أهمية وأهداف الدراسة، وكذا الدراسات السابقة التي تناولت متغيرات دراستنا. أما الفصل الثاني فتناولنا الخلفية النظرية للدراسة والتي شملت ثلاثة عناصر أولها اخلاقيات المهنة من خلال تعريف وأهمية هذه الأخيرة مع التعرّيج على مكانتها في ديننا الحنيف، وكذا التطرق إلى مصادرها اما العنصر الثاني فتكلمنا على الفساد بشكل عام وتعريف مختلف المنظمات الهيئات الدولية له، بالنسبة للعنصر الثالث تم التركيز على الفساد الإداري مفهومه وأسبابه وأنواعه وآليات ووسائل ومختلف

الإستراتيجيات لمكافحة الفساد الإداري. اما العنصر الرابع والأخير فخصص للمؤسسات الرياضية وتعريفها ونشأتها ومميزاتها.

اما الفصل الثالث فتناولنا منهجية الدراسة حيث تطرقنا إلى الدراسة الاستطلاعية التي مست 05 مسيرين بالمؤسسات الرياضية بولاية المسيلة. والمنهج المتبع في الدراسة بالإضافة إلى مجتمع وعينة الدراسة وتحديد متغيرات الدراسة وخصائصها السيكومترية. بالنسبة للفصل الرابع فخصص لعرض ومناقشة وتحليل النتائج من خلال جداول إحصائية ورسومات بيانية ثم تفسيرها.

وفي الفصل الأخير تناولنا الاستنتاجات المستخلصة من الدراسة وتقديم الاقتراحات التي نراها مناسبة في المستقبل لنا ولغيرنا في مجال البحث العلمي.

الفصل الأول

الإطار

العام للدراسة

تمهيد:

لكل بحث جملة من القواعد العلمية يخضع لها في بدايته، تعتبر الأساس الذي يعتمد عليه الباحث في تجسيد أفكاره وتصوراتهِ وفق مجموعة من الخطوات المنهجية، حيث تطرقنا في هذا الفصل المتمثل في الإطار العام للدراسة الى المفاهيم والمصطلحات وذلك لتوضيح المقصود منها في بحثنا وكذا ضبط إشكالية الدراسة من خلال طرح التساؤل العام والتساؤلات الفرعية بالإضافة الى أهداف وأهمية الدراسة وأسباب اختيار الموضوع واقتراح الفرضيات كحلول مؤقتة لتساؤلات الدراسة.

1- إشكالية الدراسة:

إن الفساد ظاهرة قديمة عرفت البشرية على مر كل الأزمنة، وقد كانت العامل الأساسي في انهيار وسقوط أغلب الحضارات والإمبراطوريات والأنظمة ومحرك للثورات والانتفاضات قديما وحديثا، وتزايدت هذه الظاهرة وكذا الاهتمام بها بشكل ملحوظ في الآونة الأخيرة، وها هي الثورات التي يعرفها العالم العربي أو ما يسمى "بالربيع العربي" ترفع من مكافحة الفساد شعارا لها وهي ظاهرة لا تعترف بالحدود الزمنية كما رأينا ولا بالحدود المكانية، حيث وجودها لا يقتصر على مجتمع ما أو دولة دون أخرى، فلا يوجد على وجه الأرض ذلك المجتمع الفاضل الذي يخلو من الفساد و المفسدين، فهو متقشي في الدول المتقدمة والدول النامية، وإن كان استشرؤه في هذه الأخيرة أكثر وتأثيره أخطر.

والفساد الإداري هو أخطر أنواع الفساد على الإطلاق، لأنه يصيب الإدارة بالشلل ويجعلها غير قادرة على النهوض بالمهام المطلوبة منها. وهو على هذا النحو فهو مشكلة تتسم بالخطورة وهذا بالنظر للآثار السلبية الضارة الهدامة المترتبة عليه، فهو وباء ينخر كيان المجتمع، ويقوض قيمه الأخلاقية، ويعيق برامج التنمية، كما يخل بمبادئ العدالة والنزاهة والمساواة داخله. وحيث ينتشر تنعدم سيادة حكم القانون وتتحسر العدالة، كما أن هناك صلة وثيقة بين الفساد والجريمة بصفة عامة والجريمة المنظمة وغسيل الأموال بصفة خاصة. إن إشكالية الفساد الإداري كجريمة كونه يختلف عن الجرائم التقليدية، إذ لا يوجد ضحية واضحة لتقدم الشكوى، فأحد الأطراف هو المستفيد من الجريمة وهو أكثر دراية بتفاصيلها، لذلك لا يقوم بالإبلاغ عنها، وكذلك الطرف الآخر إن وجد فعالبا لا يكون له مصلحة في الإبلاغ عنها، كما أن جرائم الفساد الإداري غالبا ما تكون جرائم خفية تتم بصورة سرية. والفساد الإداري ظاهرة متعددة الجوانب بالنظر لتعدد صورته ومظاهره التي أخذت تتجاوز حدود الدولة الواحدة، لتصبح ظاهرة دولية معولمة، لم يعد من الممكن التعامل معها من خلال الإجراءات الوطنية فقط، خاصة في ظل التقدم العلمي والتكنولوجي الهائل، الذي كان من انعكاساته السلبية تطور وسائل وأساليب ارتكاب الفساد الإداري الذي أصبح يتخذ أشكالا جديدة ومتطورة يصعب التعرف عليها أحيانا. كما تغنن مرتكبه في كيفية زيادة ثروتهم بصورة غير مشروعة ولم تعد الوظيفة العامة لديهم أداة لخدمة المجتمع، وإنما أصبحت سلعة يتاجرون بها ويستثمرون سلطاتها لتحقيق أغراضهم الشخصية ومصالحهم الخاصة بل ومصالح أقاربهم وأصدقائهم. (حاحة، 2012، ص1) وبالنظر للاعتبارات السابقة، فقد حضي موضوع مكافحة الفساد الإداري باهتمام كبير على جميع المستويات المحلية والإقليمية والدولية، فلا تكاد تخلو برامج الحكومات المختلفة من التركيز على الإصلاح الإداري بغية مكافحته والحد منه، فهو من أهم القضايا والمشكلات التي أجمعت تقارير الخبراء على ضرورة معالجته في الأقطار النامية إذا أريد للتنمية أن تتحقق في هذه الأقطار (بن الدين، 2017، ص1)، هذا وقد شهد اهتماما متزايدا كذلك في الآونة الأخيرة من الباحثين في مختلف العلوم خاصة منها العلوم الاجتماعية والإنسانية، وذلك لما لهذه الظاهرة من انعكاسات وتداعيات سلبية تطل جميع المجالات الاقتصادية والسياسية والاجتماعية. إن مواجهة الفساد الإداري والحد منه لا

تتم من خلال الشعارات و الدعايات الإعلامية، بل إن الأمر يحتاج إلى العديد من الإجراءات الشاملة والمتعددة والتي تعتمد على دراسات وأبحاث تشخص المشكلة أولاً بشكل متكامل ثم تقترح العلاج المناسب ثانياً، لأن تشخيص الداء هو أول خطوات العلاج. ذلك لأن ضبط مفهوم الفساد الإداري هو مسألة شائكة وصعبة، الأمر الذي قد ينعكس سلباً على المكافحة، فهذه الأخيرة تكون أقل صعوبة عندما تتضح معالم الظاهرة التي يراد مكافحتها، وبما أن الفساد الإداري لم يتفق على تعريفه بشكل كامل فكذلك تصبح قضية المكافحة الموجهة إلى شيء هلامي غير محدد أمراً غير ممكن. وبهذا فإن التدابير والآليات العادية لمكافحة الجريمة أضحت اليوم غير كافية لمكافحة الفساد الإداري لأنه يختلف عن الجرائم التقليدية كما رأينا، ومن ثم فلا بد من استراتيجيات مدروسة بدقة وموضوعية، تأخذ بعين الاعتبار جميع جوانب هذه المشكلة، وقد كانت الدول المتقدمة سباقة مقارنة مع الدول النامية في مكافحة الفساد الإداري وذلك بالتركيز على علاج مسبباته تطبيقاً لمبدأ الوقاية خير من العلاج. ولهذا فإن وجود آليات متكاملة لمواجهة الفساد الإداري أصبحت ضرورة حتمية وذلك للحد من الفساد الإداري ومكافحته، فالقضاء التام عليه قد يكون مطلب مستحيل التحقيق (حاحة، 2012، ص02).

والمؤسسات الرياضية كغيرها لا تخلو من ظاهرة الفساد الإداري. يعتبر مصطلح الفساد الرياضي الرديف العملي للفساد الإداري في المؤسسات الرياضية ، أو قد تعتبر التسمية مجازاً للدلالة الفكرية والفلسفية ، لكن للتاريخ الرياضي وخصوصاً الكروي حوادث متفرقة تدل بشكل أو بآخر إلى ظاهرة الفساد الرياضي لها حركة خفية تتراءى خلف كواليس المستطيل الأخضر وهتافات الجماهير الرياضية التي بعضها يعلم ما يجري والبعض ليس له سوى دفع تنكرة الدخول، ومن ابرز مظاهر الفساد الرياضي

- التلاعب بنتائج الدوري بكرة القدم.
- بيع بعض المباريات من قبل بعض اللاعبين.
- مبدأ التآمر وتغيير المدربين.

وها هو الإتحاد الدولي لكرة القدم يعرف أكبر قضية فساد تضربه على غرار باقي الاتحاديات المحلية والدولية مما سبق يتبين ضرورة تحديد - عوامل الفساد - ودرجة انتشارها، لأن تشخيص المرض بشكل جيد يعد هو الخطوة الأساسية والمهمة لمعالجة المشكل، والدراسة الحالية التي نسعى من خلالها للوقوف على مسببات الفساد في الإدارة الرياضية، الأمر الذي يدفعنا لتساؤل التالي والدراسة الحالية التي نسعى من خلالها للوقوف على مسببات وآليات محاربة الفساد في الإدارة الرياضية بالجزائر، الأمر الذي يدفعنا لتساؤل التالي:

هل هناك دور لأخلاقيات المهنة في محاربة الفساد الإداري بالمؤسسات الرياضية؟

ويندرج تحت الإشكالية الرئيسية ثلاث تساؤلات فرعية كالتالي:

كهل لأخلاقيات المهنة دور في محاربة الفساد الإداري (الأسباب السياسية والقانونية) في المؤسسات الرياضية؟

كهل لأخلاقيات المهنة دور في محاربة الفساد الإداري (الأسباب الاقتصادية) في المؤسسات الرياضية؟
كهل لأخلاقيات المهنة دور في محاربة الفساد الإداري (الأسباب الاجتماعية) في المؤسسات الرياضية؟
1- فرضيات الدراسة:

الفرضية العامة:

يوجد دور لأخلاقيات المهنة في محاربة الفساد الإداري بالمؤسسات الرياضية؟

الفرضيات الجزئية:

☞ لأخلاقيات المهنة دور في محاربة الفساد الإداري (الأسباب السياسية والقانونية) في المؤسسات الرياضية؟

☞ لأخلاقيات المهنة دور في محاربة الفساد الإداري (الأسباب الاقتصادية) في المؤسسات الرياضية

☞ لأخلاقيات المهنة دور في محاربة الفساد الإداري (الأسباب الاجتماعية) في المؤسسات الرياضية

2- أهمية الدراسة:

تكمن أهمية الدراسة من الناحية العلمية انه مساهمة علمية في تناول وتوضيح أخلاقيات المهنة للإداري وآليات محاربة الفساد الإداري بالمؤسسات الرياضية. اما من الناحية العملية فتتمثل أهميتها في الاستفادة من نتائج هذه الدراسة لتقديم طرق تكوين وتطوير للإداري في المؤسسات الرياضية لمحاربة الفساد الإداري.

3- أهداف الدراسة:

1. الوصول إلى معرفة ما إذا كان هناك دور لأخلاقيات المهنة في محاربة الفساد الإداري بالمؤسسات الرياضية.

2. الوصول إلى معرفة ما إذا كان هناك دور لأخلاقيات المهنة في محاربة الفساد الإداري (الأسباب السياسية والقانونية) في المؤسسات الرياضية.

3. الوصول إلى معرفة ما إذا كان هناك دور لأخلاقيات المهنة في محاربة الفساد الإداري (الأسباب الاقتصادية) في المؤسسات الرياضية.

4- الكلمات الدالة في الدراسة:

4-1- أخلاقيات المهنة:

4-1-1- الأخلاق:

لغة: الخُلُق في لغة العرب: هو الطَّبَع والسجِّية، وقيل: المروءة والدين، قال العلامة ابن فارس: "الخاء واللام والقاف أصلان: أحدهما تقدير الشيء، والآخر ملامسة الشيء.

فأما الأول، فقولهم: خَلَقْتُ الأديمَ للسقاء، إذا قَدَّرْتَهُ، قال:

لم يَحْشِمِ الخالقاتِ فَرِيئُها

ولم يَغِضْ من نِطافِها السَّرْبِ

وقال زهير:

ولأنت تقري ما خلقتِ وبع

ضُ القومِ يخلُقُ ثم لا يَفْري

ومن ذلك: الخُلُقُ وهي السجية؛ لأن صاحبه قد قُدِّرَ عليه" (ابن فارس، 1979، ص329).

اصطلاحاً: الأخلاق المهنية هي مجموعة من الأنظمة والقواعد التي تسيطر على سلوكيات شخص أو مجموعة من الأشخاص في مجال العمل والأعمال، مثل الأخلاق، وتقوم الأخلاقيات المهنية بتوفير أنظمة حول طريقة تصرف الإنسان اتجاه الأشخاص والشركات الأخرى في مثل هذه البيئة، ضمن المجال الواسع للأخلاقيات العملية، وتقوم على تقييم البعد الأخلاقي للأنشطة البشرية في الأعمال المعتادة أو الروتينية لتصل بها إلى مكانة مهنية عالية، كما تهتم بالأنظمة والسلوكيات الأخلاقية التي تحكم المهنة وموظفيها، فضلاً عن دراسة القضايا والتحديات والمسؤولية الاجتماعية للمهنة نفسها والذين يمارسونها من الأفراد ضمن القواعد الفلسفية، وفي بعض النطاقات أو المجالات. (سنا، 2022. مفهوم أخلاقيات المهنة وأهميتها في العمل. <https://mawdoo3.com>)

إجرائياً: كلمة أخلاقيات تعني وثيقة تحدد المعايير الأخلاقية والسلوكية المهنية المطلوب أن يتبعها أفراد جماعة مهنية. وتعرف بأنها بيان المعايير المثالية لمهنة من المهن تتبناه جماعة مهنية أو مؤسسة لتوجيه أعضائها لتحمل مسؤولياتهم المهنية. ولكل مهنة أخلاقيات وآداب عامة حددتها القوانين واللوائح الخاصة بها، ويقصد بآداب و أخلاقيات المهنة مجموعة من القواعد والأصول المتعارف عليها عند أصحاب المهنة الواحدة، بحيث تكون مراعاتها محافظة على المهنة وشرفها .

4-1-2- أخلاقيات المهنة

اصطلاحاً: هي غير الأخلاق . فالأخلاق مجالها الدين والأخلاقيات مجلها المهنة غير أنها مستنبطة منها . فهي المعايير التي تضبط تصرف الفرد في المنظمة المهنية. وهي مجموعة من القواعد والآداب السلوكية والأخلاقية التي يجب أن يتصف بها الشخص المحترف في أدائه لوظيفته، وتحمل مسؤوليته تجاه نفسه وواجباته وأمام زملائه وعملائه وبيئة عمله ومجتمعه.

إجرائياً: مدى الالتزام بالمسؤولية في أداء الخدمة بتوفر صفات أخلاقية عالية في تعامله، ويمكن قياس ذلك من خلال مجموعة أبعاد تتمثل في الرقابة الذاتية ، ولائه الوظيفي، وضوح دوره، والتزامه بتطوير مهاراته باستمرار .

معرفة الخطأ والصواب في موقع العمل واتخاذ ما هو صواب في المنتج أو الخدمة المقدمة للأطراف ذوي العلاقة أو اتجاه أصحاب المصالح.

هي توجيهات مستمدة من القيم والمبادئ تعني بكيفية التصرف اللائق أثناء ممارسة الأنشطة المهنية المختلفة.

تهتم أخلاقيات المهنة بكيفية التصرف اللائق أثناء ممارسة الأنشطة المهنية المختلفة. كما تعبر عن ضرورة أداء الموظف لمهامه في كل وقت وفق قانون الدولة، الإقليم، المجتمع، والمنظمة التي يشتغل فيها المهنة عبارة عن ثقافة مستمدة من قيم الفرد تدفعه لأن يكون مسئولاً عن العمل الذي يقوم به. وتشير أخلاقيات المهنة إلى المعايير التي تحدد ما هو صواب وما هو خطأ وتتص على ما يجب القيام به من حيث الحقوق والالتزامات والفوائد للمجتمع (Moufakkir.2008)

4-2- الفساد الإداري:

4-2-1- الفساد:

لغة: الفساد لغةً: - الفساد في معاجم اللغة هو في (فسد) ضد صَلَحَ (والفساد) لغة البطلان، فيقال فسد الشيء أي بطلَ واضمحَل، ويأتي التعبير على معانٍ عدة بحسب موقعه. فهو (الجذب أو القحط) كما في قوله تعالى (ظهر الفساد في البر والبحر بما كسبت أيدي الناس ليذيقهم بعض الذي عملوا لعلهم يرجعون) (سورة الروم الآية 41) أو (الطغيان والتجبر) كما في قوله تعالى (للذين لا يريدون علواً في الأرض ولا فساداً) (سورة القصص الآية 83) أو (عصيان لطاعة الله) كما في قوله تعالى (إنما جزاء الذين يحاربون الله ورسوله ويسعون في الأرض فساداً إن يقتلوا أو يصلبوا أو تقطع أيديهم وأرجلهم من خلاف أو ينفوا من الأرض ذلك لهم خزي في الدنيا ولهم عذاب عظيم) (سورة المائدة الآية 33) ونرى في الآية الكريمة السابقة تشديد القرآن الكريم على تحريم الفساد على نحو كلي، وإن لمركبته الخزي في الحياة الدنيا والعذاب الشديد في الآخرة.

اصطلاحاً: ليس هناك تعريف محدد للفساد بالمعنى الذي يستخدم فيه هذا المصطلح اليوم، لكن هناك اتجاهات مختلفة تتفق في كون الفساد هو إساءة استعمال السلطة العامة أو الوظيفة العامة للكسب الخاص. ويحدث الفساد عادة عندما يقوم موظف بقبول أو طلب ابتزاز رشوة لتسهيل عقد أو إجراء طرح لمناقصة عامة. كما يمكن للفساد إن يحدث عن طريق استغلال الوظيفة العامة من دون اللجوء إلى الرشوة وذلك بتعيين الأقارب ضمن منطوق (المحسوبية) أو سرقة أموال الدولة مباشرة.

إجرائياً: الفساد ظاهرة تعني عدم الالتزام بالقواعد القيمية التي تحكم سلوك الفرد ونشاطه داخل بيئته الاجتماعية، بهدف تحقيق منافع ذاتية مع غياب أو ضعف سلطة تضع القواعد التي تحكم هذا النشاط.

4-2-2- الفساد الإداري:

اصطلاحاً: إن تحديد المفهوم الاصطلاحي للفساد ينم على صعوبة مرتبطة بتعدد جوانبه المتعلقة به واتجاهاته المختلفة وذلك تبعاً لاختلاف الثقافات والقيم السائدة، كما يختلف باختلاف الزاوية التي ينظر إليه من خلالها المهتم ما بين رؤية سياسية أو اقتصادية أو اجتماعية أو إدارية وهو ما يبرر الاختلاف في تحديد مفهوم الفساد. كما أنه من جانب آخر تتعدد تعريفات الفساد ما بين متشددة وأخرى متساهلة، فهو يعتبر عند المحافظين بأنه: "سلوك بيروقراطي منحرف يستهدف تحقيق منافع شخصية بطريقة غير

شرعية. " أما من جانب المتساهلين فهو: " سلوك إداري غير رسمي بديل للسلوك الإداري الرسمي تحتمه ظروف واقعية وتقتضيه ظروف التحول الاجتماعي والاقتصادي الذي تتعرض له المجتمعات. " **إجرائياً:** يمكن تعريف الفساد بأنه مجموعة من الأعمال غير نزيهة التي يقوم بها الأشخاص الذين يشغلون مناصب في السلطة، وذلك لتحقيق مكاسب خاصة، ومن الأمثلة على ظواهر الفساد إعطاء وقبول الرشاوى والهدايا غير الملائمة، والمعاملات السياسية غير القانونية، والغش أو الخداع، والتلاعب في نتائج الانتخابات، وتحويل الأموال، والاحتيايل، وغسيل الأموال والتعامل المزوج ، والمعاملات السرية، والتلاعب بالانتخابات، وتحويل الأموال، والاحتيايل على المستثمرين، وغيرها.

4-3- المؤسسات الرياضية:

لغة: أسس، يؤسس، مؤسسة، وحسب القاموس الشامل تعني جمعية أو معهد أسس لغاية اجتماعية أو خيرية أو اقتصادية (أحمد مختار عمر، 2008، ص92)

اصطلاحاً: هي كل منشأة مفتوحة للجمهور معدة خصيصاً للممارسة البدنية والرياضية التي تتوفر فيها الشروط التقنية والصحية والأمنية لاحتواء النشاطات البدنية والرياضية (المرسوم التنفيذي رقم 416/91 المؤرخ في 02 نوفمبر . 1991) ويشير أحمد صبحي نقلا عن دافت وروبينز roppins ، daft أن المؤسسة الرياضية هي تكوين اجتماعي يرتبط بالمجال الرياضي كمهنة وصناعة تحدد أهدافه بطبيعة الأنشطة التي تمارسها تلك المؤسسة وطبقاً لأهداف تلك الأنشطة (بن البار سعيد ،2009، ص34)

إجرائياً: هي المؤسسات التي أنشئت لخدمة القطاع الرياضي والمتمثلة في الأندية والرابطات والاتحادات المختلفة بالإضافة إلى وزارة الشباب والرياضة واللجنة الأولمبية الوطنية الدراسات السابقة.

5- أسباب اختيار الموضوع:

1. أسباب ذاتية:

✦ الميول الشخصي للمواضيع المتعلقة بإدارة المؤسسات الرياضية وتسيير الموارد البشرية.

✦ الاطلاع والبحث في موضوع أخلاقيات المهنة، تعريفها، مصادرها.

2. أسباب موضوعية:

✦ انسجام موضوع الدراسة والتخصص والمتمثل في إدارة الموارد البشرية وتسيير المؤسسات الرياضية.

✦ حداثة موضوع الدراسة ونقص الدراسات والأبحاث المتعلقة به خاصة ببلادنا.

✦ الوصول إلى اقتراحات وتوصيات لمحاربة ظاهرة الفساد الإداري.

✦ معرفة واقع تسيير المؤسسات الرياضية.

6- الدراسات السابقة والمرتبطة:

الدراسة الأولى: دراسة الطالب حاحة عبد العالي، 2013 بعنوان: "الآليات القانونية لمكافحة الفساد الإداري في الجزائر" وهي أطروحة دكتوراه، جامعة محمد خيضر بسكرة.

ملخص الدراسة: تناول الباحث موضوع الفساد الإداري وقسمه إلى ثلاث فصول تناول في الأول: الإطار النظري للفساد الإداري وخصص الفصل الثاني لدراسة الآليات الجزائية لمكافحة الفساد الإداري وختم الدراسة بفصل ثالث تحت عنوان: الآليات الإدارية والرقابية لمكافحة الفساد الإداري. التي تسعى إلى تحقيق هدف أساسي يتمثل في بيان الآليات القانونية التي رصدها المشرع الجزائري لمكافحة الفساد الإداري واستعراض وتقييم السياسة الجنائية والإدارية لمكافحة الفساد الإداري والوقوف على دور الأجهزة المتخصصة في مكافحة الفساد الإداري على غرار الهيئة والديوان وكذا بيان دور الأجهزة الأخرى المعنية بمكافحة الفساد وتحديد المعوقات والعقبات التي تقف حائلا دون نجاح الاستراتيجية الوطنية لمكافحة الفساد الإداري والوقوف أخيرا على الوسائل والطرق التي يمكن من خلالها تلافي الصعوبات التي تعترض مكافحة الفساد الإداري في الجزائر واستخدام الباحث الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي بصفة أساسية، والمنهج المقارن والتاريخي بصفة ثانوية لملائمته لطبيعة البحث.

النتائج: لقد توصل الباحث في دراسته هذه إلى نتائج نذكر منها:

إن الفساد جاء في اللغة مقابلا للصلاح وانه يفيد الخروج عن الاعتدال وأن المفسدة ضد المصلحة، ونفس المعنى وجدناه للفساد في اللغات الأخرى كالفرنسية والانجليزية، وعدم وجود تعريف موحد للفساد الإداري، مما يعني وجود إشكالية حقيقية في تصور وضبط هذا المصطلح، والذي يختلف معناه باختلاف الزاوية التي ينظر إليه منها، وتبعاً لذلك ظهرت المدرسة القيمية والمدرسة الوظيفية والمدرسة ما بعد الوظيفية، واستحداث المشرع وتوسيع نطاق ودائرة التجريم لتشمل الكثير من الأفعال والسلوكات التي كانت تتحصن ضد المتابعة والعقاب في ظل قانون العقوبات على غرار جريمة الإثراء غير المشروع وجريمة تلقي الهدايا وجريمة إساءة استغلال الوظيفة، وكذا سن المشرع قانون مستقل لتجريم مختلف صور الفساد الإداري وهو قانون الوقاية من الفساد ومكافحته بحكم الطابع الخاص لهذه الجرائم، وتطورها المستمر والتي عجز قانون العقوبات عن مواكبتها.

إعادة النظر في بعض القواعد العامة للمتابعة القضائية المعمول بها في جرائم القانون العام وهذا مراعاة لخصوصية جرائم الفساد الإداري، نذكر منها عدم اشتراط شكوى لتحريك الدعوى العمومية في جرائم الفساد الإداري، وغلبة الطابع الاستشاري والتحسسي على مهام الهيئة، محدودية الدور الرقابي للهيئة.

الدراسة الثانية: دراسة الطالبة بن عودة حورية 2004، تحت عنوان: الفساد وآليات مكافحته في إطار الاتفاقيات الدولية والقانون الجزائري، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه، قسم الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة الجيلالي الياصب، سيدي بلعباس. المنهج المستخدم: المنهج الوصفي، المنهج التاريخي.

☞ بعض النتائج المتوصل إليها:

1. أهمية دور الهيئات الحكومية في مكافحة الفساد مثل البرلمان.
2. أهمية دور المجتمع المدني في مكافحة الفساد من خلال الأنشطة التوعوية والتوعية الاجتماعية.
3. تأسيس لجان وهيئات لمكافحة الفساد يسلم بوجود إدارة سياسية، لأنشائها.

وخلصت إلى بعض التوصيات نذكر منها:

- ❖ إن التصدي لظاهرة الفساد أو معالجة أثرها أو الوقاية منها يستلزم التشخيص الدقيق لخصائصها.
- ❖ إن تفاوت درجات الفساد من بلد إلى آخر، ومن قطاع إلى آخر، يحتاج لتبيان و رصد معظم الأخلاقيات، في القطاعات لتبني سياسات مكافحة، فعالة تتناسب مع الأوضاع السائدة.
- ❖ وضع نموذج متكامل وفعال لمكافحة الفساد أصبح ضرورة حتمية.

الدراسة الثالثة: دراسة صايم عتيقة 2016 بعنوان: "مكافحة الفساد والرشوة في الوسط الرياضي" رسالة ماجستير تخصص القانون الرياضي، جامعة جلالى ليايس بسيدى بالعباس كلية الحقوق والعلوم السياسية. وقد سلطت هاته الدراسة الضوء على مفهوم الفساد والرشوة بشكل خاص ومدى تغلغلها في المجال الرياضي ومدى انتشارها على الصعيد الوطني وكذا الدولي، وقد جاءت اشكالية الدراسة إلى أي مدى يمكن إثبات الفساد في المجال الرياضي وماهي حدوده؟

النتائج : لقد توصل الباحث في دراسته هذه إلى نتائج نذكر منها:

- ☞ تعزيز ثقافة الثقة والصدق والمهنية بين جميع أطراف الهيئات الرياضية.
- ☞ تشجيع جميع أشكال التعاون الدولي التي تهدف إلى حماية الرياضيين والأخلاق الرياضية وتبادل نتائج البحوث.
- ☞ تقديم توصيات قابلة للتنفيذ على كيفية تعزيز المؤسسات الرياضية لجهودها الرامية إلى إحراز تقدم كبير في الحد من الرشوة والفساد.
- ☞ تعزيز الشفافية والإفصاح عن المعلومات المتعلقة بالإجراءات ولاسيما في عملية صنع القرار والتمويل.
- ☞ إنشاء مدونة الأخلاق الرياضية داخل الاتحادات والجمعيات والمنظمات الرياضية
- ☞ إصدار الأحكام والتشريعات اللازمة لمنع الجماعات الإجرامية من التسلل إلى إدارة الهيئات والمؤسسات الرياضية خاصة فيما يخص مصادر وأصل الأموال المتدفقة في القطاع الرياضي
- ☞ المساءلة والشفافية في صنع القرارات والعمليات المالية داخل المؤسسات الرياضية ونشرها بين جميع الأطراف المنتمة لها.
- ☞ تعزيز آليات الحوكمة في الاتحاديات الرياضية كإشراك الرياضيين وأصحاب المصالح في القرارات الرئيسية المتعلقة بتنظيم رياضتهم.

الدراسة الرابعة: دراسة زينب حسن فليح الجبوري 2017 مقال منشور في مجلة الخبير تحت عنوان " أثر القيم الاجتماعية والإدارية في تقليل فرص الفساد الإداري والمالي في الأندية الرياضية- دراسة تحليلية" هدفت الدراسة إلى التعرف على واقع القيم الاجتماعية والإدارية في تقليل فرص الفساد الإداري في الأندية الرياضية ومحاولة تقديمها أو وضعها كتجربة حية أمام أصحاب القرار. حيث اعتمدت بطرح المحاور التالية:

المحور الأول: ما هي القيم الاجتماعية والإدارية؟

المحور الثاني: ما هو مستوى وحجم الفساد الإداري والمالي في الأندية الرياضية؟

المحور الثالث: ما هي أسباب الفساد الإداري والمالي في الأندية الرياضية؟

المحور الرابع: هل يمكن وضع الحلول الناجعة لمعالجته والقضاء على مظاهره؟

ومن خلال ما تم طرحه من محاور استنتجت الباحثة ما يلي:

كما افتقار المراقبة والمسائلة من قبل الحكومة للمسببين ابتداءً من الإدارات العليا حيث أصبح العراق ثالث دولة في العالم من ناحية تفشي الفساد.

كما زعزعة القيم الأخلاقية القائمة على الصدق والأمانة والعدل والمساواة وتكافؤ الفرص وتحول هذه القيم الأخلاقية إلى السلبية وعدم المسؤولية وانتشار الجرائم بسبب غياب القيم.

الدراسة الخامسة: دراسة خليل بورنان 2019 تحت عنوان عوامل الفساد الإداري ودرجة انتشارها في

الإدارة الرياضية الجزائرية منشورة في مجلة الإبداع الرياضي عن جامعة محمد بوضياف- المسيلة، هدفت

الدراسة لتسليط الضوء على أبرز عوامل الفساد الإداري ودرجة انتشارها في الإدارة الرياضية،

وبغرض تحقيق الهدف تم إتباع المنهج الوصفي التحليلي، معتمدين على مقياس الفساد للأستاذ د. محمد

جمال علي، وتم توزيع المقياس على مجموعة من العاملين في مديرية الشباب والرياضة بطريقة عشوائية

وعددهم 49 عامل، وبعد القيام بإجراءات الدراسة تم التوصل إلى مجموعة من النتائج نذكر أبرزها:

كما العوامل الاقتصادية والاجتماعية أحد عوامل انتشار الفساد الإداري في مديرية الشباب والرياضة

بالمسيلة وهذا بدرجة كبيرة، وأبرز تلك العوامل (ضعف قيمة المكافآت والحوافز بالنسبة لمتطلبات العمل،

عدم الاهتمام بالتربية الدينية والخلقية).

كما عدم تحديد المسؤوليات والاختصاصات، ضعف نظام الرقابة وتقييم الأداء، أحد أبرز العوامل

الإدارية في انتشار الفساد في مديرية الشباب والرياضة.

كما العوامل النفسية للإداريين تساهم بدرجة متوسطة في انتشار الفساد في مديرية الشباب والرياضة لولاية

المسيلة.

الدراسة السادسة: دراسة كمال الدين وآخرون 2021 تحت عنوان آليات مقترحة لمكافحة الفساد بالهيئات

الرياضية المصرية منشورة في مجلة بني سويف لعلوم التربية البدنية والرياضية مجلد4، العدد السابع

وبعد القيام بإجراءات الدراسة تم التوصل إلى مجموعة من النتائج نذكر أبرزها:

- ☞ ضعف كفاءة الجهاز التنفيذي بالهيئات الرياضية واحتياجه لرفع الكفاءة.
- ☞ ضعف استخدام تكنولوجية ونظم المعلومات بالهيئات الرياضية المصرية.
- ☞ قيام الجهات الرقابية ولجان التدقيق الداخلية والخارجية بعملية المتابعة دون تحليل المخالفات وإيجاد الحلول و آليات لمعالجة ومكافحة الفساد.
- ☞ صورية انعقاد بعض الجمعيات العمومية لبعض الهيئات الرياضية المصرية.
- ☞ ضعف النظام المحاسبي بأغلب الهيئات الرياضية.

التوصيات:

- ❖ تحديث قانون الرياضة بما يتواءم مع الإدارة الرياضية الاحترافية وإستراتيجية جمهورية مصر العربية في مكافحتها للفساد.
 - ❖ توفير تكنولوجيا ونظم المعلومات الإلكترونية بالهيئات الرياضية.
 - ❖ توفير البوابة الإلكترونية للمناقصات والمزايدات بالهيئات الرياضية.
 - ❖ ضرورة متابعة الهيئات الرياضية من خلال لجان المراجعة الخارجية إلكترونياً.
 - ❖ تقييم مستوى الأداء والخدمة المقدمة لأعضاء الهيئات الرياضية إلكترونياً.
 - ❖ تطبيق برامج المحاسبة الإلكترونية.
 - ❖ تفعيل الإجراءات الإلكترونية للجمعية العمومية وتوفير أساليب التصويت الإلكتروني للعمليات الانتخابية.
- الدراسة السابعة:** دراسة راشد إبراهيم المطوع 2015 تحت عنوان دور آليات الحوكمة في الفساد الإداري والمالي في المؤسسات الرياضية، حيث هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر تطبيق الحوكمة في المؤسسات الرياضية على الحد من الفساد المالي والإداري من وجهة نظر صناع القرار حيث أن أعتد على المنهج الوصفي التحليلي شمل العينة 385 فرد من صانعي القرار من القيادات العليا في المؤسسات الرياضية، باستعمال الاستبيان أهم النتائج والتوصيات التي توصلت لها الدراسة:
- ☞ توصلت الدراسة على ان 36% من القيادات الرياضية فقط تعتقد بوجود معايير واضحة لمحاسبة المسؤولين والعاملين بالمؤسسات الرياضية.
 - ☞ أن 25% من القيادات الرياضية تعتقد بأنه يتم الإعلان عن مخرجات الخطط الاستراتيجية والتشغيلية للمؤسسات الرياضية بشفافية.
 - ☞ أن 66% من القيادات الرياضية تعتقد بوجود ثغرات واضحة في التشريعات والقوانين الرياضية الحالية.
 - ☞ أن 34% من القيادات الرياضية ترى ان هناك مشاركة داخل المؤسسات الرياضية في صياغة القرارات الرياضية الاستراتيجية.

الدراسة الثامنة: دراسة (محمود، 2013م)، بعنوان: "تأثير أخلاقيات الوظيفة في الإبداع الإداري، بحث ميداني في عينة من المصارف العراقية"، هدفت لدراسة أخلاقيات الوظيفة، ومدى إدراك الإدارة والعاملين لأهمية الالتزام بها، والتي لا يمكن للمصارف الاستغناء عنها، وكذلك تحديد وتحليل العلاقة بين أخلاقيات الوظيفة والإبداع الإداري في المصارف قيد الدراسة. وقد أجريت هذه الدراسة على عدد (56) عينة من العاملين بإدارات المصارف من المستويات العليا والمتوسطة، وذلك في عدد (8) مصارف. وكانت النتائج المتحصل عليها كالآتي:

✓ وجود مدونة أخلاقية في المنظمة يسترشد بها العاملون تؤدي إلى التوافق والتجانس الأخلاقي لهم، وتساعد في تطويرهم، وتحميمهم من ضغوط الجهات العليا لارتكاب ما يخالف قيم ومبادئ المدونة، ويسبب الفساد الإداري.

✓ توفير الإدارة ميثاقاً أخلاقياً، وامتلاكها النزاهة والمصداقية في قراراتها، واهتمامها بالبعد الأخلاقي عند تقييم العاملين، وحرصها على العدالة يسهم بشكل كبير في الإبداع على مستوى الفرد والجماعة والمنظمة.

✓ دعم أخلاقيات الوظيفة لدى العاملين يؤدي إلى جودة الأداء وتحسين سمعة المنظمة.

✓ وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين أخلاقيات الوظيفة والإبداع على مستوى الفرد والجماعة والمنظمة، وأوصت الدراسة بالآتي: إلزام المصارف على اختلاف أنواعها حكومية أو أهلية بوضع معايير أخلاقية، واستخدام أسلوب الثواب والعقاب والحوافز المادية والمعنوية في دعم أخلاقيات الوظيفة. كما أوصت بعمل دورات تدريبية للعاملين لتوضيح مبادئ أخلاقيات الوظيفة.

الدراسة التاسعة: Corruption Sport England الفساد الرياضي في إنجلترا 2012 تهدف الدراسة التعرف على أشكال الفساد بالمؤسسات الرياضية الإنجليزية وأثره على الاستعداد لافتتاح أولمبياد لندن 2012 اعتمد على المنهج الوصفي (الدراسات المسحية) على العينة التي بلغ عددها 620 من 15 مدينة مختلفة مستعملاً الاستبيان. من بين أهم النتائج والتوصيات التي توصلت لها الدراسة:

✓ يرى 34% بأن الهدر المالي لأولمبياد مبالغ فيه لصالح ملاك شركات ذات صلة باللجنة الأولمبية الدولية والبريطانية اعتماداً منهم على تعويضه من خلال الإعلانات والبيت التلفزيوني والحضور الجماهيري.

✓ في حين يرى 73% بأن الدور الإداري والمالي كان جيداً وهو واجهة حضارية لإبراز الهوية البريطانية في تجهيز المجمعات التجارية والمواصلات والملاعب والمطاعم في جميع المدن لإنعاش الاقتصاد البريطاني.

الدراسة العاشرة: دراسة Osifo.2012 بعنوان: "The Effects of Ethical Governace on public: A Cmparative Analysis of Anti-Corruption Policies and Procedures in Nigeria.Ghana.and Cameroon"، آثار الإدارة الأخلاقية على الأمانة العامة: تحليل مقارنة لسياسات مكافحة الفساد والإجراءات في نيجيريا وغانا والكاميرون.

هدفت الدراسة إلى إيضاح أهمية الإدارة الأخلاقية، لأنها تتعلق بالأفكار الصحيحة (القيم) والعناصر (الآليات) اللازمة لحملة ناجحة لمكافحة الفساد. وترتبط الثقة في الإدارة العامة بقوة الأداء؛ والإدارة الأخلاقية يمكن أن تساعد في تجسيد مكافحة الفساد أو الأداء المطلوب.

استخدمت الدراسة التحليل النوعي من الوثائق والمقابلات في التوصل إلى النتائج المطلوبة. وتمثل غانا مثالا جيدا، وذلك لأن لديها سياسات واضحة وإجراءات حازمة في مكافحة الفساد، وتتوافق أكثر مع الإدارة الأخلاقية، تليها نيجيريا، والتي هي حالة معتدلة، قبل الكاميرون، والتي تمثل حالة ضعيفة. وهناك ما يبرر هذه المواقف أكثر من خلال مختلف مستويات الثقة المشتركة لوكالات مكافحة الفساد في البلدان الثلاثة.

وقد وضعت لجنة حقوق الإنسان والقضاء الإداري(غانا) في المرتبة الأعلى، تليها اللجنة المستقلة للممارسات الفاسدة وغيرها من الجرائم ذات الصلة (نيجيريا) ، ثم اللجنة الوطنية لمكافحة الفساد (الكاميرون).

خلاصة:

من خلال ما تم التطرق اليه في هذا الفصل والذي تمثل في الإطار العام للدراسة والذي يحتوي على أهم العناصر في البحوث العلمية بصفة عامة والمتمثلة في اشكالية الدراسة وفرضيات الدراسة وأهميتها وأهدافها وأسباب اختيار الموضوع والتي من خلالها يتم تجسيد افكار وتصورات الباحث، حيث اتضح لنا أن لهذ الفصل أهمية كبيرة في التوجيه السليم للباحث وتوضيح الخطوط العريضة التي ينتهجها لإنجاز البحث العلمي وفق القواعد العلمية والمنهجية السليمة.

الفصل الثاني

الخطية

النظرية

تمهيد

يعتبر الانجاز الأهم لدى الدول المتطورة تكوين المواطن الصالح الذي يفى بواجبه اتجاه وطنه على أكمل وجه وذلك بتقننه في عمله والقيام به على أكمل وجه من جهة ، ومن جهة أخرى اعتباره بوابة الدفاع الأولى عن الوطن بمكافحة كل أنواع الفساد (البيئية ، الأسرية ، الاقتصادية ، السياسية) وذلك بتوعيته وتكوينه في مجال مكافحة الفساد ، بالإضافة إلى الترسنة القانونية التي أصدرتها وفقا لتشعب الفساد وتغلغله في كل مناحي الحياة . تكوين المواطن في مجال مكافحة الفساد يعتبر أول خطوة وأقواها لأن الفساد يبدأ بالمواطن وبسلوكياته وأفعاله ثم ينتقل إلى الوظيفة ثم المهنة ثم التجارة والسياسة والصحة ليكمل الدورة الكبيرة ويعود في الأخير إلى نقطة الانطلاق وبالضبط إلى المواطن فيفتك بكل مقومات الحياة لديه.

كما يمكن اعتبار أخلاقيات المهنة أنها المبادئ والمعايير التي تعتبر أساساً لسلوك أفراد المهنة المستحب، والتي يتعهد أفراد المهنة بالتزامها. كما يراها البعض مجموعة القيم والأعراف والتقاليد التي يتفق ويتعارف عليها أفراد مهنة ما حول ما هو خير وحق وعدل في نظرهم، وما يعتبرونه أساساً لتعاملهم وتنظيم أمورهم وسلوكهم في إطار المهنة. ويعبر المجتمع عن استيائه واستنكاره لأي خروج عن هذه الأخلاق بأشكال مختلفة تتراوح بين عدم الرضا والانتقاد، والتعبير عليها لفظاً أو كتابة أو إيماءً، وبين المقاطعة والعقوبة المادية.

وبناء عليه تطرقنا في هذا الفصل إلى تحميص وتعريف اخلاقيات المهنة ثم الفساد وخاصة الفساد الإداري بالإضافة إلى كل ما يخص نشأة وأنواع ومميزات المؤسسات الرياضية وكذلك الدراسات المشابهة والتي درست احد متغيرات دراستنا.

أولاً/ أخلاقيات المهنة

1. تعريف أخلاقيات المهنة: هي المبادئ والمعايير التي تعتبر أساساً لسلوك أفراد المهنة المستحب والتي يتعهدون بالتزامها ومراعاتها وعدم الخروج على أحكامها (الفرحان وآخرون، 1982، ص 35)
مجموعة القواعد والأسس التي يجب على المهني التمسك بها والعمل بمقتضاها ليكون ناجحاً في تعامله مع الناس وفي مهنته وقادراً على اكتساب ثقة زملائه ورؤسائه. (المصري، 1986، ص 16)
أخلاقيات المهنة هي قواعد السلوك التي تنظم تلك المهنة (البرازي، 2001، ص 23)
2. أهمية أخلاقيات المهنة:

☞ تعتبر من أشرف العلوم وأعلاها قدراً، وأفضل ما يتحلى به الإنسان

☞ تعد السلوكيات الأخلاقية هي التي تميز الإنسان عن سائر البهائم، فهي ترسم علاقته مع غيره من الكائنات الأخرى.

☞ أنها تهدف لتحقيق السعادة للإنسان، سواء في حياته الشخصية، أو في علاقاته الاجتماعية

☞ أنها سبيل للتقدم والتطور في جميع المجالات، فبالأخلاق ترتقي الأمم، وتزدهر الحضارات، وتبنى المجتمعات بناء سليماً.

3. أخلاقيات المهنة في الإسلام:

تتميز أخلاقيات المهنة في الإسلام بأنها ربانية المصدر، فقد جاء بها القرآن الكريم ودلت عليها نصوص كثيرة من السنة النبوية، كما تتميز بأنها ثابتة مطلقة في أصلها، حتى وإن تغيرت تطبيقاتها من شخص لآخر، كما أنها سبيل لنيل رضا الله تعالى في الدنيا والآخرة، وطريق لرفعة الإنسان وارتقاء المجتمعات، وتنقسم الأخلاقيات في الإسلام إلى:

- ✓ أخلاقيات محمودة: وهي الأخلاقيات التي تنتج عنها أقوال وأفعال جميلة ومستحبة عقلاً وشرعاً، كالأمانة والعدل وإطاعة النظم، واحترام الآخرين، والولاء ومساعدة الآخرين، وضبط النفس، وغيرها.
- ✓ أخلاقيات مذمومة: وهي الأخلاقيات التي تنتج عنها أقوال وأفعال قبيحة عقلاً وشرعاً، كالأنانية، والنفاق والخيانة، وعد احترام الآخرين، وعصيان النظم وغيرها.

ويضيف (الحميدان، 2014) إن كل وظيفة مباحة يعمل فيها العامل المسلم بنية صالحة لبناء مجتمع إسلامي، أو خدمة المسلمين، فإنه يزرع للآخرة، سواء كانت الوظيفة شرعية، أو علمية، أو صناعية، أو إدارية، أو تربوية، أو غيرها، "قال صلى الله عليه وسلم: "إنما الأعمال بالنيات وإنما لكل امرئ ما نوى" صحيح البخاري. هذا وتسهم الأخلاق في بناء المجتمعات، وتهذيب علاقة الإنسان بالإنسان، وقد جعل الله عز وجل لحسن الخلق شأن عظيم ومنزلة رفيعة، لحديث النبي صلى الله عليه وسلم: "خيركم أحاسنكم أخلاقاً" رواه البخاري

4. أخلاقيات المهنة: المرتكزات، الاهداف:

يراهنا البعض مجموعة القيم والأعراف والتقاليد التي يتفق ويتعارف عليها أفراد مهنة ما حول ما هو خير وحق وعدل في نظرهم، وما يعتبرونه أساسا لتعاملهم وتنظيم أمورهم وسلوكهم في إطار المهنة. ويعبر المجتمع عن استيائه واستنكاره لأي خروج عن هذه الأخلاق بأشكال مختلفة تتراوح بين عدم الرضا والانتقاد، والتعبير عليها لفظا أو كتابة أو إيماءً، وبين المقاطعة والعقوبة المادية.

وتتركز أهداف أخلاقيات المهنة على تحديد السلوكات وضبط التعاملات الي من شأنها جعل المهنة تحقق الغاية الموجودة من أجلها والذهاب بعيدا في تحقيق أهدافها، وتختلف هاته الاخلاقيات من مهنة لأخرى ، فأخلاقيات مهنة الطب تختلف عن أخلاقيات القاضي وتختلف كذلك عن أخلاقيات المعلم، كما أننا نلاحظ أنه في الفترة القليلة الماضية تم ترسيم أخلاقيات المهنة في أغلب القطاعات في وثيقة رسمية توزع لدى الموظفين وتشرح أهم الاخلاقيات التي يجب على الموظف التحلي بها أثناء تأدية مهامه ، بل وهناك قطاعات استحدثت مجلسا لأخلاقيات المهنة والذي من صلاحياته النظر في تجاوز الموظفين للأخلاق المنصوص عليها أثناء تأدية الوظيفة أو المهنة.

5. مصادر أخلاقيات المهنة:

لأخلاقيات المهنة عدة مصادر تجتمع أغلبها في :

5-1- المصدر الديني: تعد الأديان السماوية أهم مصدر من مصادر الأخلاقيات، وقد أكدت السنة النبوية الشريفة وفصلت ما ورد في القرآن الكريم. وروي عنه صلى الله عليه وسلم أنه قال "علموا ولا تعنفوا، فإن المعلم خير من المعنف (رواه أبو هريرة وأورده الإمام الألباني في كتابه (ضعيف الجامع) الرقم 3731)

5-2- الثقافة العربية الإسلامية: كان موضوع أخلاقيات مهنة التعليم من الموضوعات الرئيسية التي تناولها العرب والمسلمون بالدراسة وسبقوا فيها غيرهم، وكانوا أول من أدركوا في كتبهم أهمية المبادئ والأسس الأخلاقية التي تقوم عليها المهنة.

5-3- التشريعات والقوانين والأنظمة: تعد التشريعات والقوانين والأنظمة المعمول بها من المصادر الأخلاقية فهي تحدد للموظفين الواجبات الأساسية المطلوب إليهم التقيد بها وتنفيذها ويقصد بالتشريعات دستور الدولة، وجميع القوانين المنبثقة عنه.

5-4- العادات والتقاليد والقيم: يعتبر المجتمع المدني الذي يعيش فيه الفرد ويتعامل معه في علاقات متشابكة ومتداخلة مصدرا مهما من المصادر التي تؤثر في أخلاقيات المهنة للأفراد الذين يتعاملون ويتعايشون في هذا المجتمع سواء على مستوى علاقة الموظف بالمجتمع المحلي أم على مستوى علاقته مع زملائه داخل المؤسسة، أم على مستوى علاقته مع الطلبة

ثانيا/ الفساد

1 تعريف الفساد من منظور المنظمات والهيئات الدولية:

لقد أرينا أن للفساد تعريفات عديدة ولكن دون أن تبرز اختلافات جوهرية، فبعض التعريفات جاءت مطلقة لبيان مصطلح الفساد، في حين جاء بعضها الآخر يركز خصيصا على عبارة الفساد الإداري. والشيء الملاحظ أن التعريفات التي قالت بها المنظمات والهيئات الدولية لا تختلف كثيرا عن هذا المجال، نورد بعضها فيما يلي:

1.1 تعريف البنك الدولي للفساد

وضع البنك الدولي عدة تعريفات للفساد، كان آخرها التعريف الآتي: "الفساد هو إساءة استعمال الوظيفة العامة لتحقيق مكاسب خاصة، فالفساد يحدث عادة:

- عندما يقوم موظف بقبول أو طلب أو ابتزاز رشوة، لتسهيل عقد واجراءات مناقصة عامة.
- كما يتم عندما يعرض وكلاء أو وسطاء الشركات أو أعمال خاصة، بتقديم رشوة للاستفادة من سياسات أو إجراءات عامة للتغلب على منافسين، وتحقيق أرباح خارج إطار القوانين النافذة
- كما يمكن للفساد أن يحصل عن طريق استغلال الوظيفة العامة دون اللجوء إلى الرشوة وذلك بتعيين الأقارب أو سرقة أموال الدولة مباشرة (الشيخلي، 2006، ص349)

2.1 تعريف منظمة الأمم المتحدة للفساد:

أشارت اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الجريمة عبر الوطنية لسنة 2000 إلى الفساد، غير أن معناه جاء مرادفا للرشوة تماما، وذلك بموجب المادة 08 منها.

أما مشروع اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الفساد لسنة 2003 فقد عرفت الفساد بأنه: "القيام بأعمال تمثل أداء غير سليم للواجب، أو إساءة استغلال لموقع أو سلطة بما في ذلك أفعال الإغفال توقعا لمزية أو سعيا للحصول على مزية يوعد بها أو تعرض أو تطلب بشكل مباشر أو غير مباشر أو إثر قبول مزية ممنوحة بشكل مباشر أو غير مباشر، سواء للشخص ذاته أو لصالح شخص آخر." (عبد الله الشيخ، 2003، ص 29)

3.1 تعريف الأنتربول الدولي للفساد:

طبقا للمعايير العالمية لمكافحة الفساد في الأجهزة الشرطية الصادرة عن الأنتربول في جويلية 2002 فإن مفهوم الفساد يتضمن ما يلي: (القحطاني، 2005، ص63)

الوعد أو الطلب، أو القبول أو محاولة الحصول بطريق مباشر أو غير مباشر، على نقود أو أشياء ذات قيمة، أو هدايا أو خدمات أو مكافآت، أو منفعة للعاملين في الشرطة من عسكريين ومدنيين، سواء

لأنفسهم أو لأشخاص آخرين أو جمعيات أو تجمعات، مقابل القيام بعمل أو الامتناع عن عمل يتعلق بالقيام بواجباتهم.

كـ عرض أو تقديم نقود أو أشياء ذات قيمة أو هدايا، أو خدمات أو مكافآت، أو منفعة للعاملين في الشرطة من عسكريين ومدنيين، سواء لأنفسهم أو لأشخاص آخرين، وسواء كان ذلك بطريق مباشر أو غير مباشر مقابل القيام بعمل أو الامتناع عن عمل يتعلق بالقيام بواجباتهم.

كـ القيام بعمل أو الامتناع عن عمل يتعلق بالقيام بواجبات العاملين، من الشرطة من عسكريين أو مدنيين، يترتب عليه تعريض شخص إلى الاتهام أو الحكم عليه بجريمة، أو مساعدة شخص لتجنبه التعرض للمساءلة بصورة غير قانونية.

كـ الإدلاء بمعلومات شرطية ذات طابع سري أو محظور مقابل مكافأة أو أي منفعة مهما كان نوعها.
كـ القيام بعمل أو الامتناع عن عمل منصوص عليه على أنه فساد بموجب قوانين الدول الأعضاء في الأنتربول.

كـ المشاركة بشكل مباشر أو غير مباشر، أو المبادرة أو أن يستخدم كوسيلة أو أداة قبل أو بعد القيام بعمل، يؤدي إلى الحصول على عمولات أو محاولة الحصول على عمولات، أو التآمر على القيام بعمل أو الامتناع عن عمل من الأعمال المذكورة في جميع النقاط السابقة.

ثالثا/ الفساد الإداري

1 مفهوم الفساد الإداري:

يقصد بالفساد الإداري وجود الخلل في الأداء نتيجة الخطأ والنسيان وإتباع الشهوات والزلل والانحراف عن الطريق المستقيم.(الفليت، نصار، 2008، ص5) وعرفه البنك الدولي انه سوء استعمال السلطة لأغراض خاصة، وهي مشكلة أزلية وتاريخية وجدت في كل العصور وفي جميع الدول على اختلاف تركيباتها السياسية والاقتصادية ولكن بدرجات متفاوتة.(الشلفان، 2003، ص321)

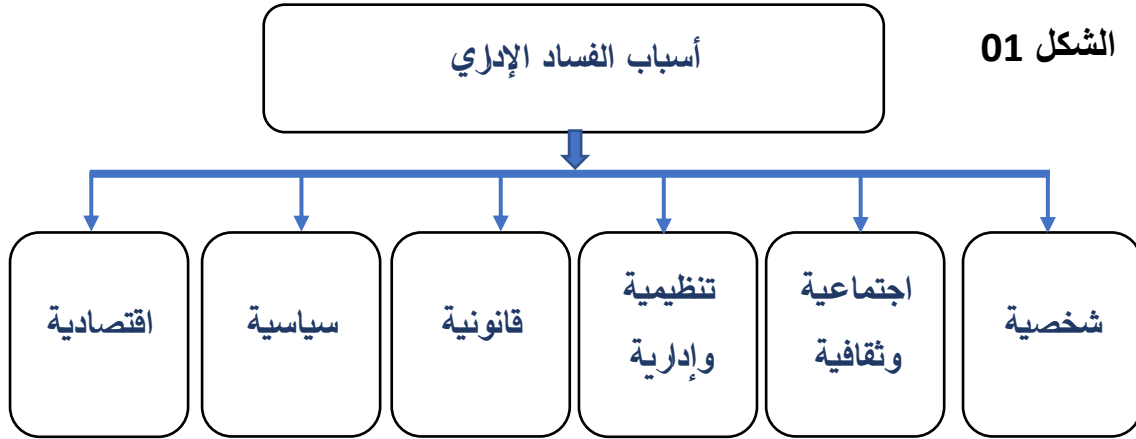
وهناك من عرفه على انه تجاوز المصلحة العامة إلى مصلحة خاصة. بالإضافة إلى أن بعض العلماء رأى انه القصور القيمي للأفراد والتي تؤدي إلى عدم قدرتهم على الالتزام الذاتي لخدمة المصلحة العامة، أي انه السلوك المنحرف الذي يقوم به الموظف ويترتب عليه وقوعه في مخالفات تنظيمية أو سلوكية أو مالية.(السالم، 2003، ص23)

ويلاحظ عدم وجود تعريف واحد متفق عليه بسبب تعقد ظاهرة الفساد الإداري وتشعب معالمها وأسبابها، واختلاف مناهج دراستها وتعدد أشكال التعبير عنها وتنوع خلفيات المشاركين في دراسة هذه الظاهرة. لكن مما سبق يمكن القول أن الفساد الإداري هو سوء استخدام واستغلال الصلاحيات الممنوحة للموظفين بما يخدم أهدافه ومصالحه الخاصة سواء موظف في قمة الهرم الإداري أو اقل من ذلك.

2 من هو الإنسان الفاسد إدارياً؟؟

هو الذي لا يتحلى بالأخلاق والأمانة في استخدامه لصلاحياته وسلطاته التي منحت له لشغله منصب ما. (اليوسف، 2002م، ص258)

3 أسباب الفساد الإداري:



الشكل رقم (1) مخطط لمختلف أسباب الفساد الإداري

يمكن ذكر أبرز أسباب الفساد الإداري فيما يلي:

1.3 الأسباب الاقتصادية:

يعتقد (OECD منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية) أن لعوامل الاقتصادية هي احد العوامل الرئيسية المسببة للفساد الإداري ، ويحدث الفساد عادة عندما ينعدم الشعور بالرقابة والمحاسبة، وعندما يحتكر موظف المنظمة العامة توزيع المزايا لتتم الاستفادة منها لاعتبارات خاصة. ويمكن جمعها فيما يلي:

انخفاض مستوى دخل مرتكب جريمة الفساد بالمقارنة بمستوى التضخم أو الأسعار المحلية الأمر الذي يجعل الدخل الحقيقي له متدني لدرجة يعجز فيها عن إشباع احتياجات المعيشة الضرورية مما يلجأ إلى الرشوة أو الاختلاس أو الاتجار بالمخدرات وتزيف النقود للحصول على المال بطريقة غير مشروعة من مختلف الوسائل المتاحة للجريمة. (الشلفان، 2003، ص335)

كـ تعتبر البطالة والفقر من أهم الأسباب الاقتصادية التي تدفع إلى الجنوح إلى الجريمة وإتيان أفعال الفساد.

كـ ارتفاع درجة المنافسة الدولية بين الشركات العملاقة تؤدي إلى انتشار جريمة الجوسسة الاقتصادية خاصة في مجالات الصناعة.

2.3 الأسباب الاجتماعية:

1. تساهم بعض النظم الاجتماعية المتوارثة في الدول النامية في وجود أبواب لحدوث الفساد خاصة في الجهاز الإداري للدولة ، حيث تنتشر عادات تقديم الهدايا الثمينة لكبار الموظفين للحصول على موافقتهم

على أشياء غير قانونية ، كما أن اللوات والانتماات العائلية والقبلية يمكن أن تؤدي إلى انتشار الفساد ومخالفة القواعد والقوانين واللوائح الحكومية فضلا عن التقاضي أو كف البصر عن كشف الفساد أو ملاحظته الأمر الذي يؤدي إلى استمرار حدوث الفساد وصعوبة مكافحته، ليصبح بمرور الوقت جزءاً من الثقافة المجتمعية في الدول الفقيرة خاصة تلك التي ترحب بالأموال غير المشروعة. (عبد العظيم،2008، ص64)

3.3 الأسباب السياسية:

يمكن رصد مجموعة من الأسباب ذات الطبيعة السياسية التي تؤدي على حدوث الفساد وتتمثل فيما يلي: (عبد العظيم،2008، ص57)

☞ الاستبداد السياسي

☞ العلاقة الوثيقة بين النظم السياسية الداخلية والمصادر الدولية للفساد

☞ تزواج السلطة السياسية مع الثروة وتشابك المصالح والمنافع بين رجال السياسة ورجال المال والأعمال

4.3 الأسباب الإدارية:

تتمثل الأسباب الإدارية فيما يلي: (زويلق،1993، ص39-40)

☞ ضعف الرقابة من خلال عدم قيام الأجهزة الرقابية بأدواتها المطلوبة .

☞ جهل المواطنين والعاملين في الأجهزة الإدارية- بروز علاقات اجتماعية قائمة داخل وخارج المنظمة

☞ انتشار اللامركزية دون إخضاع للرقابة المتبعة

☞ عدم وضوح التعليمات وصدورها دون وجود دليل يسهل تطبيقها تخلق الحيرة لدى الأفراد مما يضطرهم إلى الاجتهاد الشخصي ومن ثم احتمال الانحراف وافتراق روح التعليمات.

☞ وجود هياكل تنظيمية قديمة أو غير ملائمة لطبيعة العمل وعدم توزيع الاختصاصات والمسؤوليات

والصلاحيات بصورة عامة، وتضخيم الجهاز بالعاطلين، كلها تؤدي إلى عجز الجهاز الإداري من مواكبة

حاجات الجمهور وانحرافه عن الهيكل التنظيمي مما يضطر الجمهور بما يلاقه من صعوبة في إرضاء

دوافعه وإشباع رغباته للضغط على الأفراد ، وإغرائهم إلى إتباع سلوك بعيد عن قواعد العمل وأنظمتها.

4 أنواع الفساد الإداري:

إن الفساد الإداري له أنواع عديدة يمكن تصنيفها إلى ما يلي:

1.4 الرشوة: تعد الرشوة من أخطر الجرائم ومن أسوأ أنماط الفساد الإداري التي يجب محاربتها والقضاء

عليها لما تشكله من أخطار وتهديدات على المجتمعات. (مصطفى، ص 45)

2.4 الاختلاس: وهو خيانة الموظف للأمانة المادية، النقدية أو العينية التي في عهده، ويعرف الاختلاس

كذلك بأنه " عبث الموظف بما أؤتمن عليه من مال عام بسبب سلطته الوظيفية ويطلق عليه أحيانا الغلول

وهو خيانة الأمانة وأخذ الشيء في الخفاء وقد حرم الإسلام الغلول. (عبود نجم، 2006، ص229)

3.4 **العمولات مقابل الصفقات:** والعمولة هي مقدار من المال يمثل نسبة مئوية من قيمة عقد أو صفقة تجارية يحصل عليها الموظف بالتوقيع عليها نيابة عن مؤسسته، ويكون الطرف الثاني مقاول أو مورد أو مصدر أو من يقع في حكمهم. (آل الشيخ، 2007، ص38)

4.4 **التهرب الضريبي:** و الذي يأخذ شكلين، الشكل الأول يتمثل في استغلال المكلفين بالضريبة للتغيرات القانونية ولجوئهم للحيل التي تمكنهم من التخلص من الضرائب المستحقة دون أن يضعوا أنفسهم أمام المساءلة القانونية أما الشكل الثاني وهو التهرب الضريبي غير المشروع وهي الممارسات التي يخالف فيها الخاضعون للضرائب الأحكام القانونية بوسائل الغش والتزوير والرشاوى للهروب من الضرائب المستحقة. (الكبيسي، 2005، ص 35)

5.4 **التزوير والتزييف** فيعرف بأنه كل اصطناع لعملة تقليداً لعملة صحيحة، وكل تلاعب في قيمة عملة صحيحة ، كذلك كل ترويح أو إدخال من الخارج لعملة مزيفة إذا تمت هذه الأمور بقصد وضع العملة المزيفة في التداول والغش والإضرار. (آل الشيخ، 2007، ص42).

6.4 **الابتزاز:** وهو صورة أخرى من صور الفساد الإداري يمارسه بعض الموظفين وخاصة أولئك العاملين في الأجهزة السيادية أو الأمنية المسؤولة عن حماية ونشر الأمن والطمأنينة أو مراقبة النشاطات الاقتصادية أو غيرها من الأجهزة التحقيقية والتأديبية والعقابية كالسجون والمحاكم أو من قبل اللجان الانضباطية ونقاط النفتيش والسيطرة. (آل الشيخ، 2007، ص34-35)

7.4 **التحيز والمحاباة:** وهو أسلوب يتم من خلال تموقع الفرد واحتلاله مكانة اجتماعية فيمنح الفرص الامتيازات للأقارب والأصدقاء على حساب الأشخاص ذوي الكفاءة والجدارة، كمحاباة المسؤولين القدامى مثلاً في قطاع الصحة لأجل أبنائهم لاقتناء واستيراد الأدوية لصالح المستشفيات. (بن منظور، 2000، ص788).

8.4 **الوساطات:** تعرف الوساطات بأنها إدخال طرف ثالث له إمكانيات اجتماعية للتأثير في نتيجة العلاقات الاجتماعية بين طرفي علاقة اجتماعية في موقف معين، كما عرفت على أنها الشفاعة لدى مسؤولي أو ولي أمر لرفع مظلمة، أو التوصل إلى حق ، أو جلب منفعة تضر بالآخرين، وتعد الوساطة صورة من صور الفساد الإداري إذا كانت تهدف على عمل غير مشروع. (السن، 2007، ص 225)

9.4 **قبول الموظفين للهدايا والإكراميات من أرباب المصالح:** وهناك تصرفات أخرى متعددة قد يختلف البعض حول مدى خطورتها، إذ يدلل ظاهرها على البراءة وحسن النية لكنها تؤدي في نتائجها إلى إفساد البعض دون سابق إصرار منهم أو ربما دون أن يشعروا بأنهم اقترفوا ذنباً.

10.4 **غسيل الأموال:** غسل الأموال من أشهر ممارسات الفساد الدولي الشائعة في العديد من الأقطار وهناك العديد من الدراسات اهتمت بهذا الموضوع ، التي عرفت غسيل الأموال بأنه " التصرف في النقود

بطريقة تخفي مصدرها وأصلها الحقيقي " كما يعرف بأنه " تمويه مصدر الأموال المكتسبة بطريقة غير مشروعة لكي تبدو وكأنها أموال مشروعة. (زويلق، 1993)

5 آليات مكافحة الفساد الإداري:

إن تعقد ظاهرة الفساد الإداري وإمكانية تغلغلها في كافة جوانب الحياة ونتيجة لآثارها السلبية على كافة مفاصل الحياة، فقد وضعت عدة آليات لمكافحة هذه الظاهرة ومن أهمها

1.5 وسائل مواجهة الفساد

إن أسباب الفساد الإداري كثيرة ومتباينة، فإن وسائل مواجهته وعلاجه هي الأخرى كثيرة ومتباينة، لأنها لا بد من أن تتوافق مع أنواع الفساد وأسبابه، ومن أجل مواجهة الفساد الإداري وعلاجه لا بد من العمل بالاتجاه الذي يحقق الآتي:

1. إيجاد اتفاق اجتماعي على معيار القيم: ولهذا لا بد من تطوير فهم عام لمعيار واحد للقيم على مستوى الأمة، ومن ناحية أخرى خلق كره عام لدى المواطنين من الفساد الإداري، ولكي يتحقق هذا لا بد من الاعتناء بالتعليم في مختلف مستوياته وبواسطة وسائل الإعلام المختلفة أيضا.
2. النزاهة: هي منظومة القيم المتعلقة بالصدق والأمانة والإخلاص في العمل.
3. إعادة النظر بمستويات الرواتب والأجور بين فترة وأخرى: إن انخفاض مستوى الرواتب والأجور المدفوعة لموظفي الدولة يعد هو الآخر من الأسباب الرئيسية لانتشار ظاهرة الفساد داخل الأجهزة الحكومية، وخصوصا إذا كان راتب الموظف لا يمكنه من توفير العيش الكريم له ولأفراد عائلته، فإنه سيبحث عن مصادر أخرى لأجل زيادة دخله لمواجهة متطلبات الحياة
4. المحاسبة: هي خضوع الأشخاص الذين يتولون المناصب العامة للمساءلة القانونية والإدارية والأخلاقية عن نتائج أعمالهم.
5. الشفافية: هي وضوح ما تقوم به المؤسسة ووضوح علاقتها مع الموظفين، وعلانية الإجراءات والغايات والأهداف، وهو ما ينطبق على أعمال الحكومة كما ينطبق على أعمال المؤسسات الأخرى.
6. التركيز على البعد الأخلاقي وبناء الإنسان في محاربة الفساد في قطاعات العمل.
7. تفعيل القوانين المتعلقة بمكافحة الفساد على جميع
8. نشر التعليم وتوعية المواطنين: لا شك أن جهل المواطنين وعدم معرفتهم لحقوقهم يجعلهم فريسة للموظفين المرتشين، فيدفعون لهم الرشوة من أجل انجاز أعمالهم وبالتالي اتساع ظاهرة الفساد وتحميل المواطنين ما لا طاقة لهم بها ولمعالجة مثل هذا الوضع لا بد من نشر التعليم أو الدورات أو الوعي الاجتماعي بين صفوف المواطنين وتعريفهم بحقوقهم، بما يؤدي إلى امتناعهم عن دفع الرشوة إلى المواطنين وإلى تقليل نسبة الفساد في الإدارة. (اليوني، بدون سنة، ص 16)

بناء جهاز قضائي مستقل

2.5 إستراتيجيات مكافحة الفساد الإداري:

وقبل الحديث عن استراتيجيات مكافحة الفساد فإنه من نافلة القول التذكير بأن هذه الاستراتيجيات تتباين وفقا لمعطيات الظروف السياسية والاقتصادية والاجتماعية ومستويات التقدم العلمي ومدى ما وصلت إليه الدولة من جهود في مراحل التحديث والتطوير لأجهزتها الإدارية واهم هذه الاستراتيجيات ما يلي:

أولاً: الإستراتيجية السياسية: وفق هذه لإستراتيجية فإن مكافحة الفساد تتطلب ما يلي/

1. إقامة نظم ديمقراطية قائمة على أساس الفصل بين السلطات الثلاث التشريعية، والتنفيذية، والقضائية.
2. توسيع دائرة المشاركة الجماهيرية والسماح للتنظيمات الحزبية والإعلامية بمتابعة تقييم أداء المسؤولين ومحاسبتهم وسحب الثقة منهم.
3. اعتماد الشفافية والمساءلة والرقابة كأدوات مهمة لكبح جماح الفساد والقضاء عليه.
4. احترام حقوق الإنسان وعدم السماح لأي كان بالاعتداء على هذه الحقوق أو تجاوزها.
5. استقلال الجهاز الإداري عن الضغوط السياسية وتنمية الولاء لهذا الجهاز مما يعزز فرص تجفيف منابع الفساد.
6. ضرورة أن تكون السلطات القضائية مستقلة في قراراتها التي تتخذها بحق المفسدين مهما كانت مواقعهم السياسية والإدارية دون أي تدخل من قبل السلطتين التشريعية والتنفيذية.
7. ضرورة منع الاستبداد والتفرد بالسلطة أو البقاء في المواقع الإدارية والقيادية لفترات طويلة.
8. تعزيز دور هيئات الرقابة العامة في الدولة بما يضمن الكشف عن حالات سوء الإدارة أو التعسف في استعمال السلطة أو إساءة استخدام المال العام وغياب الشفافية والنزاهة في الإجراءات المتعلقة بممارسة الوظيفة العامة.

ثانياً: الإستراتيجية الاقتصادية: وتتضمن هذه الإستراتيجية تبني مجموعة من السبل التي من شأنها

القضاء على أسباب الفساد ومنها على سبيل المثال لا الحصر ما يلي:

1. تحسين دخول ورواتب الموظفين في القطاعين العام والخاص وتقليل الفروق في الرواتب بين ما يدفعه القطاع العام والقطاع الخاص.
2. تحقيق العدالة في توزيع مكاسب التنمية الاقتصادية على جميع أجزاء الدولة.
3. تنشيط برامج التنمية الاقتصادية واستخدام الموارد أفضل استخدام بما ينعكس إيجابياً على حياة المواطنين.
4. توفير سبل العيش الكريم لكل مواطن جنباً إلى جنب مع ضرورة تحديد الحد الأدنى للأجور
5. ضرورة ربط زيادة رواتب العاملين في أجهزة الدولة بزيادة التضخم وفق معادلة واضحة معلنة للجميع. (اليوني، بدون سنة، ص 17)

ثالثا: الإستراتيجية الإدارية: تتضمن هذه الإستراتيجية تبني مجموعة من جهود الإصلاح المتعارف عليها إداريا بين الدول في سبيل تجفيف منابع الفساد والحد من انتشاره مثل الجهود الرامية إلى إصلاح الهياكل التنظيمية وأن تكون قواعد العمل وتعليماته واضحة ومحددة حتى لا يكون هناك لبس في فهمها ومجال واسع للاجتهادات الشخصية في تفسير مضامينها كما تشمل الجهود الإدارية أيضا على ضرورة الحد من الروتين واعتماد سياسة التدوير الوظيفي وتسهيل إجراءات العمل والبعد عن التعقيدات الإدارية إلى جانب تفعيل مبدأ الجدارة في شغل الوظيفة الإدارية من خلال معايير دقيقة تعتمد الكفاءة والاستحقاق كأساس لوضع الرجل المناسب في المكان المناسب.

رابعا: الإستراتيجية القضائية: فنظرا لأهمية استغلال القضاء ودوره الحاسم في مكافحة الفساد فيجب على جميع الدول اتخاذ التدابير اللازمة لدعم النزاهة ودرء فرص الفساد حتى بين أعضاء الجهاز القضائي وذلك من خلال بناء جهاز قضائي مستقل وقوي ونزيه وتحريره من كل المؤثرات التي يمكن أن تضعف عمله كما يجب على السلطة التنفيذية احترام أحكامه لأن القصاص العادل وتنفيذ الأحكام بدقة ودون تساهل من شأنه ردع كل من تسول نفسه بالاعتداء على مقومات المجتمع أو ارتكاب جريمة من جرائم الفساد.

خامسا: الإستراتيجية الإعلامية: يلعب الإعلام دورا بارزا وقويا في مكافحة أنماط الفساد الإداري من خلال:

1. التركيز على البعد الأخلاقي في محاربة الفساد في القطاعين العام والخاص وتفعيل دور وسائل الإعلام في محاربة هذه الظاهرة.
2. إعطاء الحرية للصحافة وتمكينها من الوصول إلى المعلومات ومنحها الحصانة التي تمكنها من القيام بدورها في نشر المعلومات وعمل التحقيقات التي تكشف عن قضايا الفساد ومرتكبيها.
3. تنمية الدور الجماهيري في مكافحة الفساد من خلال برامج التوعية بهذه الظاهرة ومخاطرها وتكليفها الباهظة على الوطن والمواطن.

سادسا: الإستراتيجية الأمنية: تقوم هذه الإستراتيجية على أساس تفعيل دور الأجهزة الأمنية ودعمها في ملاحقة الفساد ومن يرتكبونه وحماية الأمن الوظيفي ورصد مختلف التحديات الداخلية والخارجية التي تحاول النيل من استقرار الدولة وهيبتها لأن كشف بعض المفسدين سيكون رادعا لمن تسول له نفسه بممارسته في المستقبل.

إلى جانب هذه الاستراتيجيات فإن الدولة إذا ما أرادت مكافحة الفساد ومحاربه لا بد من اعتماد مدونات قواعد سلوك الموظفين العموميين التي أقرتها الجمعية العامة للأمم المتحدة في دورتها الثامنة والخمسين والتي تركز على ما يلي:

☞ تعزيز النزاهة والأمانة والمسئولية بين الموظفين.

- ☞ أن تقوم كل دولة بوضع معايير سلوكية من أجل الأداء الصحيح والمشرف والسليم للموظفين.
- ☞ تيسير قيام الموظفين العموميين بإبلاغ السلطات المعنية عن أفعال الفساد عندما ينتهبون إلى مثل هذه الأفعال أثناء أداء وظائفهم.
- ☞ وضع تدابير تأديبية للموظفين العموميين الذين يخالفون المدونات أو المعايير الضابطة لأدائهم.

خامسا/ المؤسسات الرياضية

1. نشأة المؤسسة الرياضية وفق قانون 1901: صدر قانون 1901 الفرنسي آنذاك، والمعروف بقانون المنظمات والمؤطر للهيكل العام للمؤسسات ذات النشاط الرياضي التي كانت تحت إشراف المنظمات حيث لم تكن تهدف إلى الربح المادي. وبهذا فإن المنظمة هي مجموعة أفراد تربطهم ببعضهم هدف يتمثل في إنجاز مهنة معينة لا يمكن تحقيقها إذا ما قام بها الأفراد منفصلين. ولكن منظمة عملها الأساسي ويطلق على هذا العمل الهدف أو مقصد المنظمة وحسب هذا القانون يحدد عمل ومقصد المنظمة الهيكل التنظيمي لها كونها مؤسسة ووظيفة كل فرد فيها إضافة إلى علاقته بالآخرين. علاوة على ذلك فإن الهيكل التنظيمي يحدده عدد كبير من المسؤولين التنفيذيين. وفي كل منظمة لا يهم الأمر كثيرا عما إذا كانت كبيرة أم صغيرة وإنما يجب أن تتوفر على مجموعة أفراد توكل إليهم مهام تتفق مع الوظائف التي يقومون بها. (علي، 2016، ص14)
- أما التمويل فقد تأسس في إطار هذا القانون - قانون 1901- على الإعانات من طرف الهيئات العمومية، ولهذا لم يركز عمل الأنشطة الرياضية على بيع المنتج وتحقيق الربحية والتسويق، وإنما يهدف إلى ممارسة النشاط الرياضي بدافع الترويج، لهذا لم يشع توفر وثائق وتقارير مالية رسمية مع هذا فقد وجدت هيئات رياضية ذات صفة قانونية اقتصادية، مستقلة وذاتية التسيير ما أدى إلى أن تنافس الأندية الرياضية والأحداث كانت ضئيلة العدد نوعا ما.
2. ماهية المؤسسة:

إن المؤسسة عبارة عن إطار قانوني لتجمع بشري هادف يتم في نطاقه توحيد وتنسيق جهود الأعضاء لتحقيق أهداف معينة كما يمكن تعريفها بأنها نظام مستقل أنشئ من أجل غايات معينة ومحددة حسب طبيعة المؤسسة وهي مفتوحة على النظام الاقتصادي والذي من خلاله تحصل على عوامل الإنتاج تؤثر فيه عن طريق منتجاتها وهي مسيرة من طرف مجموعة بشرية منظمة وتشكل خلية اجتماعية خاصة في وسائل قانونية ومالية ومادية وهي أيضا مركز اتخاذ القرارات. (رداوي، هبوب، 2021 ص 37)

وتعرف أن المؤسسة بأنها نظام اقتصادي نسبي وإطار ت تنسيقي عقلائي بين أنشطة مجموعة من الناس تربطهم علاقات مت اربطة ومتدخلة يتجهون نحو تحقيق أهداف مشتركة وتنظم علاقتهم بهيئة محددة في وحدات إدارية وظيفية ذات خطوط محددة السلطة والمسؤولية.

والمؤسسة مصطلح رديف المنظمة أو المنشئة وتعمل على تلبية الحاجات الإنسانية بطريقة منظمة ذات نسق معين وتنظيم وقت المؤسسة التي تلبى حاجات المجتمع بطرق مختلفة ولأغراض مختلفة.

3. المؤسسات الرياضية: هي مؤسسات ينشئها المجتمع لخدمة القطاع الرياضي من كافة الجوانب بحيث يكون لها هيكل تنظيمي يتفق وحجم المؤسسات وأهدافها.

وهي تكوين اجتماعي يرتبط بالمجال الرياضي كمهنة وصناعة تحدد أهدافها بطبيعة الأنشطة التي تمارسها تلك المؤسسة.

وكما تعرف المؤسسات الرياضية أيضا:

هي مؤسسات ينشئها المجتمع لخدمة القطاع الرياضي من كافة الجوانب بحيث يكون لهما هيكل تنظيمي يتفق مع حجم هذه المؤسسة وأهدافها بما يعود بالنفع لخدمة ذلك المجتمع تماشيا مع أهدافه.

وفي هذا الصدد يشير دافت روبنز Dafet. Roppinz إلى أن المؤسسة الرياضية هي تكوين اجتماعي يرتبط بالمجال الرياضي كمهنة وصناعة تتحدد أهدافها بطبيعة الأنشطة التي تمارسها تلك المؤسسة والعلاقات المتفاعلة بين تلك الأنشطة ومؤسسات المجتمع الأخرى.

وتعرف المؤسسات الرياضية كذلك:

على أنها تكوين اجتماعي يرتبط بالمجال الرياضي كمهنة تمتد أهدافها وترتبط بطبيعة الأنشطة التي تمارسها هذه المؤسسة وتحدد العلاقات المتفاعلة بين هذه الأنشطة ومؤسسات المجتمع الأخرى. (رداوي، هبوب، 2021 ص 38).

4. أنواع المؤسسات الرياضية:

المؤسسة الرياضية في الإطار المكاني والقانوني الذي يحيط بممارسة النشاط البدني والرياضي والهادف باعتبار هذا النشاط أصبح يشغل مكانة اجتماعية هامة نظرا لثقافة العولمة السائدة في أيامنا فأصبح يوجد ما يعرف بأقسامها الرياضية المتمثلة في التجمعات التالية:

أ- رياضة الفرق المحترفة

ب- الرياضة جماعية والمدرسية.

ت- المنشآت الرياضية.

ث- الأندية الرياضية.

ج- مضمارات السباق.

ح- الرياضات التجارية (البرلينغ)

خ- الأندية الترويحية.

د- المعسكرات الترويحية.

هذه كلها تمثل قوالب مؤسساتي يتوفر على أنظمة معينة لسياق العلاقات والشؤون من الأف ارد وكذا تنشأ على تركيبات ونظم أدوات وتجهيزات مختلفة ذات صيغة اعتبارية مستقلة ومركز معين. كل هذا ينجز ضمن إطار قانوني وتهدف إلى الاستمرارية في النشاط والرقي بالمنتوج المادي ولخدماتي بناء على برامج وخطط واضحة تحت إشراف قادة معينين هذا ما يأتيها طابع مؤسسات صناعة رياضية (رداوي، هوب، 2021 ص 39).

5. مميزات المؤسسة الرياضية: من أهم ميزات المؤسسة هي/

الهدف: يمثل العنصر الأساسي الذي يسمح بتحديد , تخصص المؤسسة ولا يتم تحديده , نهائيا بل يبقى قابلا للنقاش والإثراء .

الهيكل : تمثل العمود الفقري للمؤسسة وتعني بتقسيم العمل , وتنسيق المهام , وتوزيع السلطة.

الفاعلين : تمثل المورد البشري للمؤسسة كأعضاء لهم تاريخ , حياة , قيم , واهتمامات شخصية لا تتعارض مع أهداف المؤسسة التي يستثمرون أو يعملون .

البيئة : سواء الجغرافية , القانونية , الاقتصادية, السياسية , الاجتماعية , أو الثقافية التي تتواجد في المؤسسة , والتي تؤثر على وظيفتها.

الثقافة المشتركة : لكل مؤسسة ثقافية تتشكل مع مرور الوقت بسبب تطورها , قوانينها الخاصة , الوظيفة الروتينية , التعرف على تاريخ المؤسسة وفهم ثقافتها يعطي القدرة على اتخاذ معايير وقوانين غير هيكلية تسيير وظيفتها. (رداوي، هوب، 2021 ص 39).

6. المقومات الأساسية لنجاح العمل في المؤسسات الرياضية:

هناك عدة مقومات توفرها يعني نجاح العمل للمؤسسة الرياضية , مما يعني قيامها بدورها المناط بها من ناحية خدمة الجوهر , وتقديم منتج مرضي يحقق الأهداف التي لأجلها أنشأت المؤسسة, وهذه المقومات هي:

البرامج: على أن يضعها المتخصصون في المجالات الرياضية المتعددة، تتصف بالشمول للأصحاء والمعاقين والموهوبين بمستويات ممارسة النشاط (الرياضة المدرسية , الرياضة الترويحية , رياضة البطولات) **المستهدفون:** وهم من يتم تحديدهم وفقا لتصنيف كل منهم لتقديم البرنامج الملائم.

القادة: يعني أن يتم الانتقاء لمن هم أكفاء ويتمتعون بالقدرة والكفايات اللازمة للقيام بما يوكل إليهم من أعمال على أن يراعى الآتي عند الاختيار

☞ اختيار القائد المناسب في المكان المناسب.

☞ أن يكون قادر على التنمية

☞ التأهيل العلمي والإداري

☞ السمات الشخصية والسلوكية

المنشآت: وشمل المنشآت سواء كانت الإدارية(بيئة العمل) أو الخاصة بممارسة الأنشطة الرياضية
الميزانية: تكمن أهميتها في أنه لا يمكن تنفيذ أي خطة بدون اعتماد مالي ويتوقف بنجاح البرنامج وتنفيذها على مدى تدفق وانسياب الدعم المالي المطلوب.

التنظيم والإدارة: وهو من الأركان الأساسية للنجاح , إذ يتم بموجبه تحديد المهام والاختصاصات لكل عنصر وتسلسل العمل الإداري لوضوح الرؤية بين العاملين(رداوي،هبوب،2021،ص 40).

خلاصة:

من خلال ما تطرقنا إليه في هذا الفصل يتضح ان الفساد الإداري ظاهرة خطيرة نظرا لامتدادها وتشعبها في الكثير من المجالات، وقد تعددت المفاهيم واختلفت حوله إلا انها اتفقت على تكوين الفرد من حيث الالتزام وحب العمل والعمل بجدية إلخ كلها السبيل الوحيد للحد من ظاهرة الفساد الإداري وهي ما يطلق عليه اسم أخلاقيات المهنة. هذه الأخيرة لابد أن تأخذ الحيز الأكبر من اهتمام الدول إن أرادت القضاء على الفساد الإداري بمؤسساتها.

الفصل الثالث

منهجية

الدراسة

تمهيد

هذا الفصل خصص للإجراءات الميدانية للدراسة والتي يتم التطرق فيها للدراسة الاستطلاعية والتي من خلاله يتم التأكد من ملائمة ميدان الدراسة لإجراءات البحث الميدانية والأداة المستخدمة لذلك بالإضافة الى تذليل الصعوبات التي قد تعترض الباحث ثم نتطرق الى المنهج المتبع في الدراسة والأدوات المستخدمة في جمع البيانات ثم نتطرق الى إجراءات التطبيق الميداني للأداة ومجالات البحث.

1- الدراسة الاستطلاعية:

قبل شروعنا في الدراسة الميدانية التي تتمثل في توزيع استمارة الاستبيان ارتأينا أن نقوم بدراسة استطلاعية حتى يتسنى لنا معرفة الجوانب المحيطة بموضوع دراستنا ومن أهمها:

- ☞ التعرف على المكان ومدى إمكانية إجراء هذه الدراسة.
- ☞ التعرف على المشاكل والصعوبات المحتمل مواجهتها أثناء العمل الميداني.
- ☞ تحديد العينة ومعرفة الأجواء المحيطة بها، والتقرب من أفراد العينة.
- ☞ وفي الأخير تم تحديد الصيغة النهائية لأسئلة استمارة الاستبيان.

حيث تملك ولاية المسيلة الهياكل و المنشآت الرياضية التالية:

☞ عدد المؤسسات الشبابية بالولاية (دور الشباب) 19 دار شباب.

☞ عدد المركبات الرياضية الجوارية 20 مركب جوازي.

☞ عدد قاعات متعددة النشاطات 03 قاعات.

☞ عدد المسابح 06 مسابح.

1-1- المجال المكاني والزمني:

أ) **المجال المكاني:** شملت دراستنا الاستطلاعية المتعلقة بـ 05 مسيري المؤسسات الرياضية لولاية المسيلة.

ب) **المجال الزمني:** كانت بداية القيام بهذه الدراسة الميدانية في الفترة الممتدة بين يوم 2022/05/27 إلى يوم 2022/06/05 حيث تم توزيع الاستبيان على مسيري المؤسسات الرياضية لولاية المسيلة.

2- المنهج المتبع في الدراسة:

تم الاعتماد في هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، والذي يعتبر من أكثر مناهج التحليل أساليب من العلوم الاجتماعية ملائمة للواقع الاجتماعي وخصائصه. ويعرف على أنه: "أسلوب من أساليب التحليل والمرتكز على معلومات كافية ودقيقة عن ظاهرة أو موضوع محدد من خلال فترة أو فترات زمنية معلومة، وذلك من أجل الحصول على نتائج علمية تم تفسيرها بطريقة موضوعية وبما ينسجم مع المعطيات الفعلية. (محمد، 1999، ص08)

3- ضبط متغيرات الدراسة:

تكتسي مرحلة ضبط متغيرات البحث أهمية كبيرة لهذا يمكن القول أنه كي تكون فرضية البحث قابلة للتحقيق ميداني، أنه لا بد من العمل على صياغة وتجميع كل متغيرات البحث بشكل سليم ودقيق.

✓ **تعريف المتغير المستقل:** هو المتغير أو العامل الذي يغير الباحث في مقداره ليدرس الآثار المترتبة على ذلك في متغير آخر (دويدار، 2007، ص72)

وفي هذه الدراسة المتغير المستقل هو " أخلاقيات المهنة".

✓ **تعريف المتغير التابع:** هو المتغير الذي يتغير بتغير المتغير المستقل وهو ما ينعكس عليه آثار ما يحدث من تغيير في المتغير المستقل إذا كانت ثمة علاقة بين المتغيرين. (دويدار، 2007، ص72)

وفي هذه الدراسة المتغير التابع هو " الفساد الإداري".

4- مجتمع وعينة البحث وكيفية اختيارها:

4-1- مجتمع الدراسة:

لإنجاز الدراسة لا بد من تحديد مجتمع الدراسة و الذي يشمل جميع مسيري المؤسسات و الهياكل الرياضية (المركبات الرياضية الجوارية ، المسابح ، المرافق الرياضية ، قاعات متعددة الرياضات) بولاية المسيلة المقدر عددهم 48 مسير للمؤسسات الرياضية.

4-2- عينة البحث وكيفية اختيارها:

تعرف العينة على أنها مجتمع الدراسة الذي تجمع منه البيانات الميدانية وهي تعتبر جزءا ممن الكل بمعنى أن تؤخذ مجموعة أفراد المجتمع على أن تكون ممثلة للمجتمع لتجري عليها الدراسة (زرواتي، 2002، ص91)،

و ينظر إلى العينة على أنه جزء من كل بعض المجتمع أو بعض من جميع و تتلخص دراسة العينات في أنه كان هدفنا الوصول إلى تعميمات حول ظاهرة معينة (رشوان ، 2003 ، ص22)

حرصا على الوصول إلى نتائج أكثر دقة وموضوعية ومطابقة للواقع حيث قمنا باختيار عينة بحثنا باستخدام الحصر الشامل أي أننا لم نخص العينة بأي خصائص أو مميزات (المستوى الدراسي، السن، الخبرة،... إلخ) و تتمثل أفراد العينة في 40 مسير للمؤسسات الرياضية لولاية المسيلة.

حيث تم استخدام الحصر الشامل حيث قمنا بتوزيع استمارة الاستبيان على 43 مسير واسترجعنا 40 منها

5- أدوات جمع البيانات والمعلومات:

كـ الاستبيان: وهو عبارة عن نموذج به مجموعة من الأسئلة توجه إلى أفراد العينة من أجل الحصول على معلومات حول الموضوع أو مشكلة أو موقف، وتم استخدامها كأداة أساسية لجمع المعلومات وذلك لما تنطوي عليه من أسئلة حددت من قبلنا حتى تمكننا من الحصول على إجابات لهذه الأسئلة، وتشكل المعطيات الأساسية التي ننطلق منه في تحليل الظاهرة موضوع الدراسة.

ولهذا العرض تم تصميم استبيان في دراستنا هذه بغرض جمع المعلومات و البيانات من المبحوثين (أفراد العينة) بوضع علامة (X) أمام الإجابة التي توافق رأيهم.

و بعد الاطلاع و مراجعة الدراسات السابقة قمنا بصياغة الاستبيان و الذي يتكون من ثلاث محاور كما يلي :

المحور الأول: هل لأخلاقيات المهنة دور في محاربة الفساد الإداري(الأسباب سياسية و القانونية) في المؤسسات الرياضية

المحور الثاني: هل لأخلاقيات المهنة دور في محاربة الفساد الإداري (الأسباب الاقتصادية) في المؤسسات الرياضية

المحور الثالث: هل لأخلاقيات المهنة دور في محاربة الفساد الإداري (الأسباب الاجتماعية) في المؤسسات الرياضية

حيث تم إعداد أسئلة الاستمارة التي حاولنا أن تكون شاملة لجميع ما ورد في الجزء النظري حيث تم التركيز في صياغة أسئلة الاستمارة على ما يلي :

- صياغة الأسئلة بطريقة سهلة وواضحة
- مراعاة المستوى الثقافي و العلمي و الإداري للمبحوثين
- احتواء الاستمارة على أسئلة مغلقة يجيب عليها أفراد العينة بـ (نعم) أو (لا) أو (أحيانا)

حيث تضمنت أسئلة الاستبيان 21 عبارة مقسمة إلى ثلاث محاور بمعدل (07) عبارات لكل المحاور **كأداة الإحصائية:** إن الهدف الرئيسي من الدراسة الإحصائية هو محاولة التوصل إلى مؤشرات كمية دالة على التحليل والتفسير والحكم، والمعادلة الإحصائية المستعملة كالآتي:

$$\left(\frac{\text{عدد الأجوبة } 100X}{\text{المجموع الكلي}} = \text{النسبة المئوية} \right)$$

5-1- شروط العلمية لأداة القياس (الخصائص السيكومترية):

من أجل التحقيق من صلاحية الاستبيان الميداني ، قمنا بعرض الصورة الأولية للاستبيان على عينة من المحكمين من أساتذة قسم الإدارة و التسيير الرياضي (05 أساتذة)، و من خلال الملاحظات المقدمة لنا قمنا بإجراء تعديلات اللازمة على الاستمارة، و أعددناه في صورته النهائية، ثم قمنا بتطبيقه على عينة استطلاعية ممثلة للمجتمع البحث و المتكونة من 10 أفراد و من خلال النتائج المتحصل عليها قمنا بحساب الصدق و الثبات للاستبيان.

وقد استجبنا لآراء المحكمين و قمنا بالتعديلات اللازمة من حذف وتعديل على ضوء مقترحاتهم وتوصياتهم، وبذلك خرج الاستبيان في صورته النهائية.

أولاً: صدق أداة الدراسة: للتأكد من صدق استبيان الدراسة : دور أخلاقيات المهنة في محاربة الفساد الإداري بالمؤسسات الرياضية اتبعنا الطرق التالية:

1- طريقة صدق المحتوى:

يعتمد هذا الأسلوب على مدى تمثيل بنود العبارات تمثيلاً جيداً للمجال المراد قياسه ، و قد اعتمدنا على صدق المحتوى من أجل الاستدلال على خاصية الصدق ، و ذلك من خلال طريقة استطلاع آراء المحكمين المختصين في الموضوع المراد دراسته . وبعد إجراء التعديلات اللغوية المطلوبة ، قمنا بحساب نسبة صدق البنود من خلال اتفاق المحكمين .

ولحساب هذا النوع من الصدق لا بد من:

حساب صدق كل بند بصفة منفردة وفق المعادلة الإحصائية التي اقترحها لوشي و مفادها:

$$\left(\frac{n-2}{n} \right)$$

حيث: ص.م.ب هو صدق محتوى البند

ن1 : عدد المحكمين الذين اعتبروا أن البند يقيس السلوك

ن2 : عدد المحكمين الذين اعتبروا أن البند لا يقيس السلوك المراد قياسه

ن : عدد المحكمين الإجماليين

تجمع كل القيم المتحصل عليها في البنود ثم يتم تقسيمها على عدد البنود و النتيجة المحصل عليها هي قيمة صدق المحتوى الإجمالي ، و قد جاءت نتائج استطلاع رأي المحكمين كما يبينه الجدول الموالي:

الجدول رقم (01): يمثل استجابات أفراد عينة المحكمين على بنود الاستبيان و قيم صدقها

المحور الأول			المحور الثاني			المحور الثالث		
البنود	الأفراد		البنود	الأفراد		البنود	الأفراد	
	لا يقيس	يقيس		لا يقيس	يقيس		لا يقيس	يقيس
01	5	0	01	5	0	01	5	0
02	5	0	02	5	0	02	5	0
03	4	1	03	4	1	03	4	1
04	3	2	04	4	1	04	4	1
05	5	0	05	4	1	05	3	2
06	5	0	06	5	0	06	5	0
07	5	0	07	5	0	07	5	0
مجموع صدق البنود للمحور الأول 5.8			مجموع صدق البنود للمحور الثاني 5.6			مجموع صدق البنود للمحور الثالث 5.4		
قيمة الصدق = 0.82			قيمة الصدق = 0.80			قيمة الصدق = 0.77		

وعلى اعتبار أن القيم أكبر من 0.60 يمكننا القول أن هذا الاستبيان صادق لا أعد قياسه.

2- طريقة الانسياب الداخلي.

وتم ذلك من خلال حساب معاملات الارتباط بين المحاور مع بعضها البعض و بالدرجة الكلية للاستبيان
الجدول رقم (02): يبين ارتباط محاور الاستبيان ببعضهما و ارتباطهما بالدرجة الكلية.

المحاور	المحور الأول	المحور الثاني	المحور الثالث	الاستبيان ككل
المحور الأول	1			
المحور الثاني	0.723**	1		
المحور الثالث	0.856**	0.753**	1	
الاستبيان ككل	0.756**	0.563**	0.657**	1

من خلال الجدول نلاحظ أن معامل الارتباط بين محاور الاستبيان و الدرجة الكلية مرتفع و دال إحصائيا عند مستوى 0.05 ، وقد كانت محصورة بين (0.563) و(0.756)، وكانت محور الثاني هل لأخلاقيات المهنة دور في محاربة الفساد الإداري (الأسباب الاقتصادية) في المؤسسات الرياضية، أما فيما يتعلق بقيمة معامل ارتباط درجات المحاور ببعضهما فقد كانت مقبولة دالة إحصائيا عند مستوى 0.01 محصورة بين (0.723) و(0.856) ، وهذه العلاقة القوية الدلالة إحصائيا تعطي مؤشرا للتجانس و الاتساق الداخلي للاستبيان ، وهو ما يعطي مؤشرا مقبولا للصدق.

ثانيا- ثبات أداة الدراسة:

من اجل تقييم وقياس ثبات آراء أفراد العينة حول استبيان دور أخلاقيات المهنة في محاربة الفساد الإداري بالمؤسسات الرياضية، قمنا بحساب (ألفا كرونباخ) الذي يوضحه الجدول الموالي:

الجدول رقم (03): معامل ألفا- كرونباخ والتطبيق وإعادة التطبيق لمحاور الاستبيان.

المحاور	عدد العبارات	معامل ألفا- كرونباخ
هل لأخلاقيات المهنة دور في محاربة الفساد الإداري (الأسباب السياسية و القانونية) في المؤسسات الرياضية	07	0.673
هل لأخلاقيات المهنة دور في محاربة الفساد الإداري (الأسباب الاقتصادية) في المؤسسات الرياضية	07	0.785
هل لأخلاقيات المهنة دور في محاربة الفساد الإداري (الأسباب الاجتماعية) في المؤسسات الرياضية	07	0.756
الاستبيان	21	0.819

يتضح من الجدول رقم 03: أن قيم معامل ثبات الاستبيان باستخدام هذه الطريقة أعطى مؤشرات جيدة حول ثبات هذا الأخير ، حيث كان معامل ألفا- كرونباخ لجميع عبارات متغير دور أخلاقيات المهنة في محاربة الفساد الإداري بالمؤسسات الرياضية تراوحت ما بين (0.819) كأدنى قيمة، وأما

بمحاور الاستبيان كانت النتائج تشير إلى قيم ثبات أقل مما هي عليه عند الإبقاء على الاستبيان بصورته الحالية، حيث كان معامل الثبات سيصل إلى عتبة (0.673) عند حذف المحور الأول، أي أنه سيقبل عما عليه الآن، وعند حذف المحور الثاني سيقبل أيضا حيث سيصبح (0.785)، في حين كان سيصير (0.756) عند حذف المحور الثالث.

وهذه النتائج تدل على أن الاستبيان بصورته الحالية وبمحاوره الثلاثة يتسم بدرجة عالية ومقبولة منى الثبات مما يبين مدى صلاحيته للتطبيق الميداني.

6- إجراءات التطبيق الميداني:

قمنا بتوزيع الاستبيان على كافة مسيري المؤسسات الرياضية لولاية الوسيطة والتي كانت تقدر ب 43 مسير حسب المعلومات المستفاد من طرف مديرية الشباب والرياضة لولاية المسيلة وعندما جمعنا تحصلنا على 40 استمارة من الاستمارات التي تم توزيعها.

7- الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة:

تمت معالجة بيانات الاستبيان باستخدام الرزنامة الإحصائية للعلوم الاجتماعية برنامج التحليل الإحصائي SPSS والأساليب الإحصائية التالية:

1- اختبار ألفا كرونباخ: لمعرفة ثبات عبارات وأسئلة الاستبيان.

2- اختبار الكاي² / كا تربيع (k^2): الذي يهتم بدراسة حسن المطابقة والاستقلالية.

3- التكرار و النسب المئوية لتحليل إجابات أفراد العينة.

الفصل الرابع
عرض وتحليل
ومناقشة
النتائج

تمهيد:

بعد التطرق إلى الجانب النظري وتحديد إشكالية البحث وتساؤلاته وكذا الهدف منه والأهمية النظرية والتطبيقية له واستعراض أهم المفاهيم المرتبطة به، سنتطرق في هذا الفصل التطبيقي للتحليل الكمي والكيفي لنتائج الدراسة، وذلك بالإجابة عن التساؤلات بالاعتماد على أدوات الدراسة والمتمثلة في الاستبيان الذي أنجز لهذا الغرض

1- عرض وتحليل النتائج:

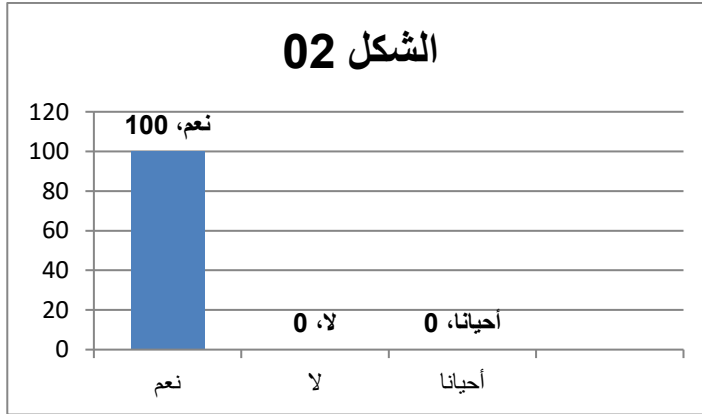
1-1- عرض وتحليل نتائج المحور الأول: هل لأخلاقيات المهنة دور في محاربة الفساد الإداري) الأسباب السياسية و القانونية) في المؤسسات الرياضية ؟
السؤال الأول: هل يعمل الموظف داخل المؤسسة الرياضية للاطلاع على الإجراءات و النظم الموضوعة للتعيينات للحد من ظاهرة الفساد الإداري؟

*الجدول رقم (04) يوضح توزيع استجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (1)

القرار	مستوى الدلالة	قيمة K ²	الفرق بين التكرار المشاهد و المتوقع	التكرار المتوقع	النسبة المئوية	التكرار المشاهد	بدائل الإجابة على السؤال رقم 01
					100%	40	نعم
					0%	00	لا
					0%	00	أحيانا
					100%	40	الإجمالي

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على بيانات الاستبيان ومخرجات برنامج SPSS. V 24

ويمكن تمثيل نتائج الجدول أعلاه بالشكل الموالي:



الشكل رقم(2) يوضح توزيع نسب إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (1)

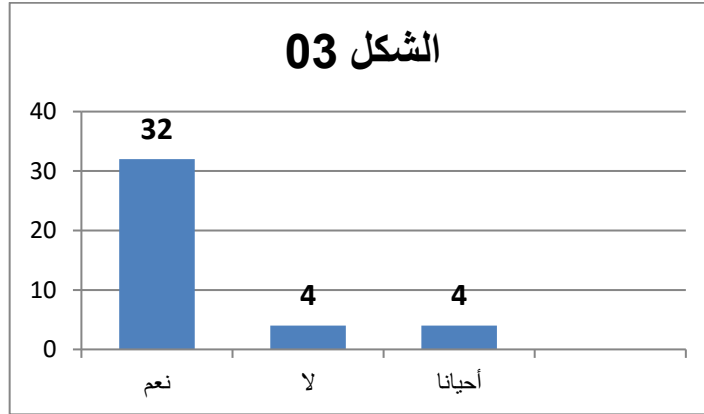
من خلال الجدول رقم (4) والشكل رقم (2) أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم (40) فردا، قد تمحورت كلها على السؤال رقم (1) بالبديل "نعم" مما يعني أن كل أفراد العينة يرون بأنهم على إطلاع بالإجراءات و النظم الموضوعة للتعيينات للحد من ظاهرة الفساد الإداري.

الجدول رقم (5): يوضح توزيع استجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (2) حول هل الموظف داخل المؤسسة الرياضية على دراية لكل المعاملات الاقتصادية بلا غموض و بكل شفافية؟

القرار	الدالة مستوى	قيمة K ²	درجة الحرية	الفرق بين التكرار المشاهد و المتوقع	المتوقع التكرار	النسبة المئوية	التكرار	بدائل الإجابة على السؤال رقم 02
دال عند 0.01	0.00	39.200	2	8.7	13.3	%80	32	نعم
				-9.5-	13.3	%10	04	لا
				-9.5-	13.3	%10	04	أحيانا
						%100	40	الإجمالي

المصدر : من إعداد الطالب بالاعتماد على بيانات الاستبيان ومخرجات برنامج SPSS. V 24

ويمكن تمثيل نتائج الجدول أعلاه بالرسم البياني التالي:



الشكل رقم (3) يوضح توزيع نسب إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (2)

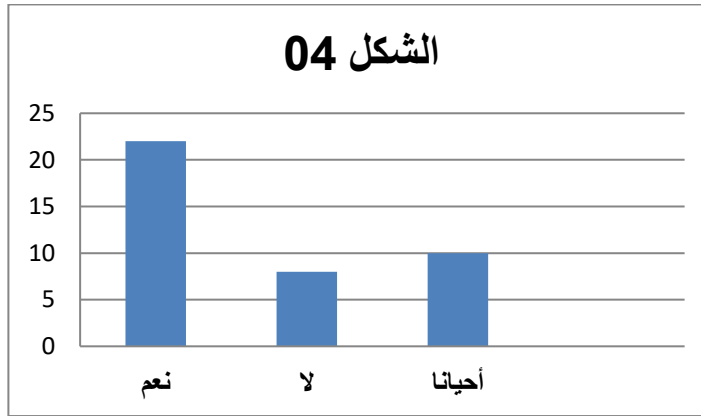
من خلال الجدول رقم (5) والشكل رقم (3) أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم (40) فردا، قد انقسمت إلى ثلاث مجموعات، تمثلت المجموعة الأولى في الأفراد الذين تمحورت إجاباتهم على السؤال رقم (2) بالبديل "نعم"، وقد بلغ عددهم (32) فردا بنسبة مئوية بلغت (%80) أما المجموعة الثانية فتمثلت في الأفراد الذين كانت إجاباتهم على السؤال بالبديل "أحيانا"، والبالغ عددهم (04) فردا بنسبة مئوية بلغت (%10) أما المجموعة الثالثة فتمثلت في الأفراد الذين كانت إجاباتهم على السؤال بالبديل "لا"، والبالغ عددهم (04) فردا بنسبة مئوية بلغت (%10).

وللتأكد من دلالة هذه الفروق في التكرارات والنسب تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الإحصائية (K²) حيث نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمتها عند درجة الحرية (df=2) قدرت ب (39.200) وهي قيمة دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة ألفا (α=0.01) وبالتالي فإن هناك فرق دال إحصائيا بين المجموعات ولصالح المجموعة الأعلى تكرارا (نعم) مما يعني أن أغلبية أفراد العينة يرون أن الموظف داخل المؤسسة الرياضية على دراية لكل المعاملات الاقتصادية بلا غموض و بكل شفافية.

*الجدول رقم (6) يوضح توزيع استجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (3) حول هل يدرك الموظف داخل المؤسسة الرياضية بفعالية عملية الرقابة على كل الأنشطة و العمليات التي تحد من ظاهرة الفساد الإداري؟

القرار	مستوى الدلالة	قيمة K^2	درجة الحرية	الفرق بين التكرار المشاهد و المتوقع	النسبة المئوية	التكرار	المشاهد	بدائل الإجابة على السؤال رقم 03
دال عند 0.01	0.014	8.600	2	8.7	55%	22	22	نعم
				-5.3-	20%	08	08	لا
				-3.3-	25%	10	10	أحيانا
					100%	40	40	الإجمالي

المصدر :من إعداد الطالب بالاعتماد على بيانات الاستبيان ومخرجات برنامج SPSS. V 24



الشكل رقم (4) يوضح توزيع نسب إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (3)

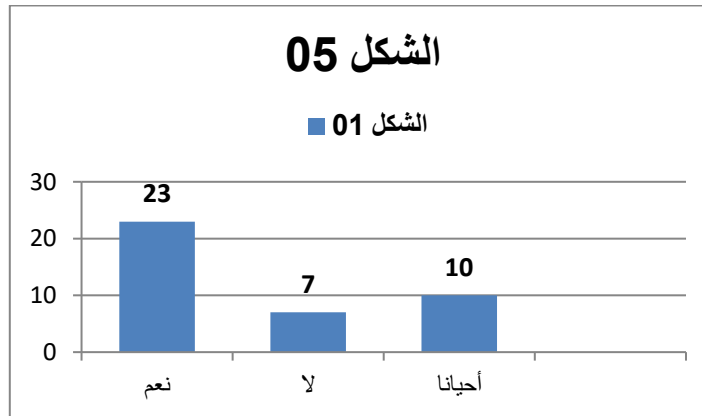
من خلال الجدول رقم (6) والشكل رقم (4) أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم (40) فرداً، قد انقسمت إلى ثلاث مجموعات، تمثلت المجموعة الأولى في الأفراد الذين تمحورت إجاباتهم على السؤال رقم (3) بالبديل "نعم"، وقد بلغ عددهم (22) فرداً بنسبة مئوية بلغت (55%) أما المجموعة الثانية فتمثلت في الأفراد الذين كانت إجاباتهم على السؤال بالبديل "أحيانا"، والبالغ عددهم (10) فرداً بنسبة مئوية بلغت (25%) أما المجموعة الثالثة فتمثلت في الأفراد الذين كانت إجاباتهم على السؤال بالبديل "لا"، والبالغ عددهم (08) فرداً بنسبة مئوية بلغت (20%) وللتأكد من دلالة هذه الفروق في التكرارات والنسب تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الإحصائية (K^2) حيث نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمتها عند درجة الحرية ($df=2$) قدرت بـ (8.600) وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا ($\alpha=0.05$) وبالتالي فإن هناك فرق دال إحصائياً بين المجموعات ولصالح المجموعة الأعلى تكراراً (نعم). مما يعني أن أغلبية أفراد العينة يدركون بأن الموظف داخل المؤسسة الرياضية يقر بفعالية عملية الرقابة على كل الأنشطة و العمليات التي تحد من ظاهرة الفساد الإداري.

* الجدول رقم (7) يوضح توزيع استجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (4) حول هل يدرك الموظف داخل المؤسسة الرياضية باهتمام القيادة بمحاربة كل مظاهر و أسباب الفساد الإداري؟

القرار	الدالة مستوى	قيمة K ²	درجة الحرية	الفرق بين التكرار المشاهد والمتوقع	المتوقع التكرار	النسبة المئوية	التكرار	المشاهد	بدائل الإجابة على السؤال رقم 04
دال عند 0.01	0.004	10.850	2	9.7	13.3	57.5 %	23		نعم
				-6.3-	13.3	17.5 %	07		لا
				-3.3-	13.3	25%	10		أحيانا
						100%	40		الإجمالي

المصدر :من إعداد الطالب بالاعتماد على بيانات الاستبيان ومخرجات برنامج SPSS. V 24

ويمكن تمثيل نتائج الجدول أعلاه بالشكل الموالي:



الشكل رقم (5) يوضح توزيع نسب إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (4)

من خلال الجدول رقم (7) والشكل رقم (4) أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم (40) فردا، قد انقسمت إلى ثلاث مجموعات، تمثلت المجموعة الأولى في الأفراد الذين تمحورت إجاباتهم على السؤال رقم (4) بالبديل "نعم"، وقد بلغ عددهم (23) فردا بنسبة مئوية بلغت (57.5%) أما المجموعة الثانية فتمثلت في الأفراد الذين كانت إجاباتهم على السؤال بالبديل "أحيانا"، والبالغ عددهم (10) فردا بنسبة مئوية بلغت (25%) أما المجموعة الثالثة فتمثلت في الأفراد الذين كانت إجاباتهم على السؤال بالبديل "لا"، والبالغ عددهم (07) فردا بنسبة مئوية بلغت (17.5%).

وللتأكد من دلالة هذه الفروق في التكرارات والنسب تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الإحصائية (K²) حيث نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمتها عند درجة الحرية (df=2) قدرت ب (10.850) وهي قيمة دالة

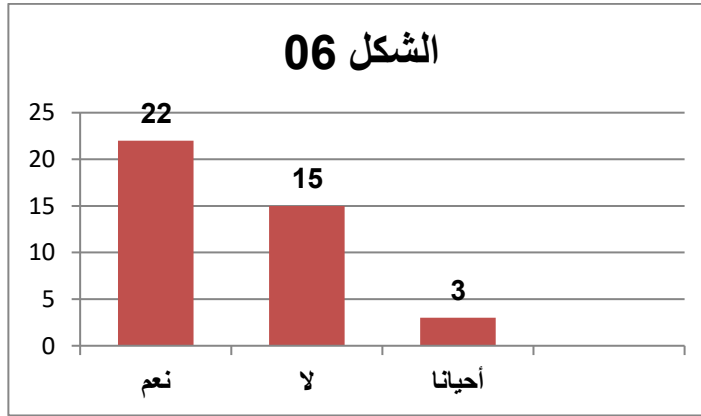
إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا، ($\alpha=0.01$) وبالتالي فإن هناك فرق دال إحصائياً بين المجموعات ولصالح المجموعة الأعلى تكرارا (نعم) مما يعني أن أغلبية أفراد العينة أكدوا أن الموظف يدرك داخل المؤسسة الرياضية باهتمام القيادة بمحاربة كل مظاهر و أسباب الفساد الإداري.

الجدول رقم (8) يوضح توزيع استجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (5) حول هل الموظف داخل المؤسسة الرياضية مرتاح من خلال ضمان حماية وحقوق الموظفين.

القرار	الدالة مستوى	قيمة K^2	درجة الحرية	الفرق بين التكرار المشاهد و المتوقع	التوقع	النسبة المئوية	التكرار	بدائل الإجابة على السؤال رقم 05
دال عند 0.01	0.010	13.850	2	8.7	13.3	55%	22	نعم
				1.7	13.3	37.5%	15	لا
				-10.3-	13.3	7.5%	03	أحيانا
						100%	40	الإجمالي

المصدر :من إعداد الطالب بالاعتماد على بيانات الاستبيان ومخرجات برنامج SPSS. V 24

ويمكن تمثيل نتائج الجدول أعلاه بالرسم البياني التالي:



الشكل رقم (6) يوضح توزيع نسب إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (5)

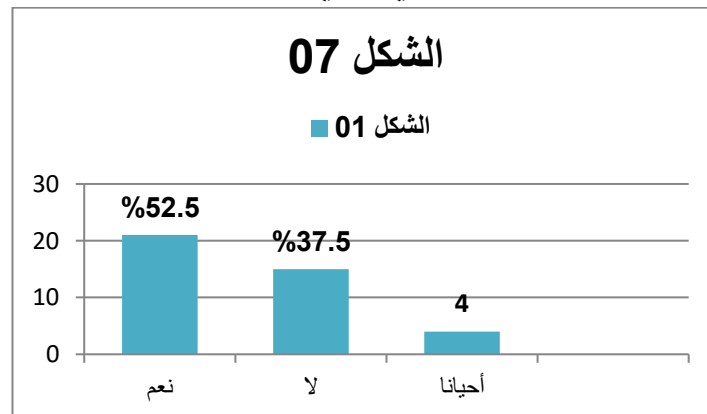
من خلال الجدول رقم (8) والشكل رقم (6) أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم (40) فردا، قد انقسمت إلى ثلاث مجموعات، تمثلت المجموعة الأولى فري الأفراد الذين تمحورت إجاباتهم على السؤال رقم بالبديل "نعم"، وقد بلغ عددهم (22) فردا بنسبة مئوية بلغت (55%) أما المجموعة الثانية فتمثلت في الأفراد الذين كانت إجاباتهم على السؤال بالبديل "أحيانا"، والبالغ عددهم (03) فردا بنسبة مئوية بلغت (7.5%) أمرا المجموعة الثالثة فتمثلت في الأفراد الذين كانت إجاباتهم على السؤال بالبديل "لا"، والبالغ عددهم (15) فردا بنسبة مئوية بلغت (37.5%) وللتأكد من دلالة هذه الفروق في التكرارات والنسب تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الإحصائية (K^2) حيث نلاحظ من الجدول أعلاه

أن قيمتها عند درجة الحرية (df=2) قدرت ب (13.850) وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا (α=0.01) وبالتالي فإن هناك فرق دال إحصائياً بين المجموعات ولصالح المجموعة الأعلى تكراراً (نعم). مما يعني أن أغلبية أفراد العينة أكدوا أن الموظف داخل المؤسسة الرياضية مرتاح من خلال ضمان حماية وحقوق الموظفين.

* الجدول رقم (9) يوضح توزيع استجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (6) حول ما إذا كان الموظف داخل المؤسسة لرياضية يغلب مصلحة المؤسسة على مصلحته الخاصة .

القرار	الدالة مستوى	قيمة K ²	درجة الحرية	الفرق بين التكرار المشاهد و المتوقع	المتوقع التكرار	النسبة المئوية	المشاهد التكرار	بدائل الإجابة على السؤال رقم 06
دال عند 0.01	0.004	11.150	2	7.7	13.3	52.5 %	21	نعم
				1.7	13.3	37.5 %	15	لا
				-9.3-	13.3	%10	04	أحياناً
						%100	40	الإجمالي

المصدر :من إعداد الطالب بالاعتماد على بيانات الاستبيان ومخرجات برنامج SPSS. V 24 ويمكن تمثيل نتائج الجدول أعلاه بالرسم البياني التالي:



الشكل رقم (7) يوضح توزيع نسب إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (6)

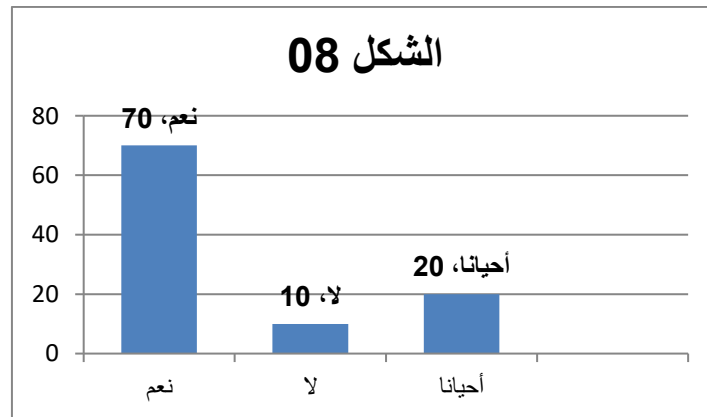
من خلال الجدول رقم (9) والشكل رقم (7) أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم (40) فرداً، قد انقسمت إلى ثلاث مجموعات، تمثلت المجموعة الأولى في الأفراد الذين تمحورت إجاباتهم على السؤال رقم (6) بالبديل "نعم"، وقد بلغ عددهم (21) فرداً بنسبة مئوية بلغت (52.5%) أما المجموعة الثانية فتمثلت في الأفراد الذين كانت إجاباتهم على السؤال بالبديل "أحياناً"، والبالغ عددهم (04) فرداً بنسبة مئوية بلغت (10) أما المجموعة الثالثة فتمثلت في الأفراد الذين كانت إجاباتهم على

السؤال بالبديل "لا"، والبالغ عددهم (15) فردا بنسبة مئوية بلغت (37.5%) وللتأكد من دلالة هذه الفروق في التكرارات والنسب تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الإحصائية (K^2) حيث نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمتها عند درجة الحرية ($df=2$) قدرت ب (11.150) وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا ($\alpha=0.01$) وبالتالي فإن هناك فرق دال إحصائياً بين المجموعات ولصالح المجموعة الأعلى تكرارا (نعم) مما يعني أن أغلبية أفراد العينة أغلبهم أكد أن الموظف داخل المؤسسة لرياضية يغلب مصلحة المؤسسة على مصلحته الخاصة.

الجدول رقم (10) يوضح توزيع استجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (7) حول هل الموظف داخل المؤسسة الرياضية يحس بتفاوت الاجتماعي و عدم العدالة في توزيع المكافآت و الرغبات.

القرار	مستوى الدلالة	قيمة K^2	درجة الحرية	الفرق بين التكرار المشاهد و المتوقع	التكرار المتوقع	النسبة المئوية	التكرار المشاهد	بدائل الإجابة على السؤال رقم 07
				14.5	13.3	%70	28	نعم
				-9.3-	13.3	%10	04	لا
				-5.3-	13.3	%20	08	أحيانا
						%100	40	الإجمالي
دال عند 0.01	0.00	24.80	2					

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على بيانات الاستبيان ومخرجات برنامج SPSS. V 24 ويمكن تمثيل نتائج الجدول أعلاه بالشكل الموالي:



الشكل رقم (8) يوضح توزيع نسب إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (7)

من خلال الجدول رقم (10) والشكل رقم (8) أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم (40) فردا، قد انقسمت إلى ثلاث مجموعات، تمثلت المجموعة الأولى في الأفراد الذين تمحورت إجاباته على السؤال رقم (6) بالبديل "نعم"، وقد بلغ عددهم (28) فردا بنسبة مئوية بلغت (70%) أما المجموعة الثانية فتمثلت في الأفراد الذين كانت إجاباتهم على السؤال بالبديل "أحيانا"، والبالغ عددهم

(08) فردا بنسبة مئوية بلغت (20%) أما المجموعة الثالثة فتمثلت في الأفراد الذين كانت إجاباتهم على السؤال بالبديل "لا"، والبالغ عددهم (04) فردا بنسبة مئوية بلغت (10%).

وللتأكد من دلالة هذه الفروق في التكرارات والنسب تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الإحصائية (K^2) حيث نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمتها عند درجة الحرية ($df=2$) قدرت ب (24.800) وهي قيمة دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة ألفا ($\alpha=0.01$) وبالتالي فإن هناك فرق دال إحصائيا بين المجموعات ولصالح المجموعة الأعلى تكرارا (نعم). مما يعني أن أغلبية أفراد العينة أكدوا بأن الموظف داخل المؤسسة الرياضية يحس بتفاوت الاجتماعي و عدم العدالة في توزيع المكافآت و الرغبات.

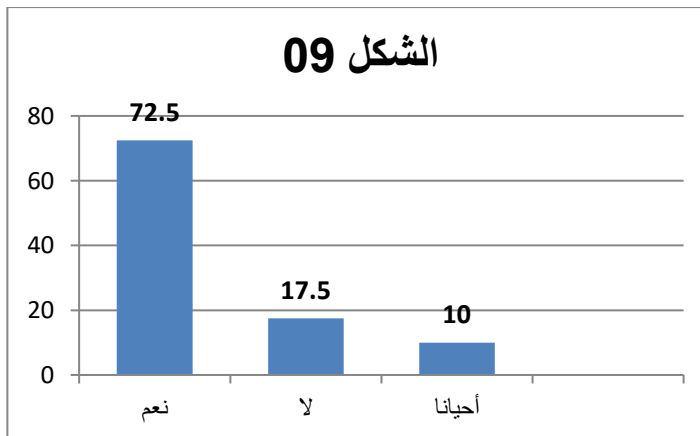
1-2- عرض وتحليل نتائج المحور الثاني: هل لأخلاقيات المهنة دور في محاربة الفساد الإداري (الأسباب الاقتصادية) في المؤسسات الرياضية؟

*الجدول رقم (11) يوضح توزيع استجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (8) حول هل يعتبر الموظف داخل المؤسسة الرياضية أن انخفاض الأجر أحد أسباب بروز ظاهرة الفساد الإداري؟

القرار	الدلالة مستوى	قيمة K^2	درجة الحرية	الفرق بين التكرار المشاهد و المتوقع	التوقع التكرار	النسبة المئوية	التكرار	المشاهد التكرار	بدائل الإجابة على السؤال رقم 08
دال عند 0.01	0.000	27.950	2	15.5	13.3	%72.5	29	29	نعم
				-6.3-	13.3	%17.5	07	07	لا
				-9.3-	13.3	%10	04	04	أحيانا
						%100	40	40	الإجمالي

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على بيانات الاستبيان ومخرجات برنامج SPSS. V 24

ويمكن تمثيل نتائج الجدول أعلاه بالشكل الموالي:



الشكل رقم (9) يوضح توزيع نسب إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (8)

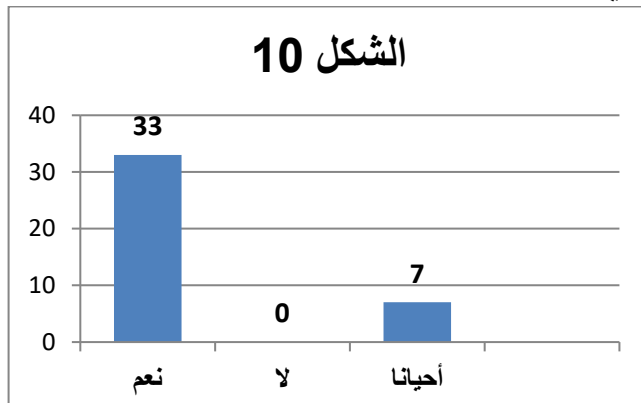
من خلال الجدول رقم (11) والشكل رقم (9) أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم (40) فردا، قد انقسمت إلى ثلاث مجموعات، تمثلت المجموعة الأولى في الأفراد الذين تمحورت إجاباتهم على السؤال رقم (8) بالبديل "نعم"، وقد بلغ عددهم (29) فردا بنسبة مئوية بلغت (72.5%) أما المجموعة الثانية فتمثلت في الأفراد الذين كانت إجاباتهم على السؤال بالبديل "أحيانا"، والبالغ عددهم (04) فردا بنسبة مئوية بلغت (10%) أما المجموعة الثالثة فتمثلت في الأفراد الذين كانت إجاباتهم على السؤال بالبديل "لا"، والبالغ عددهم (07) فردا بنسبة مئوية بلغت (17.5%) وللتأكد من دلالة هذه الفروق في التكرارات والنسب تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الإحصائية (K^2) حيث نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمتها عند درجة الحرية ($df=2$) قدرت ب (27.950) وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا ($\alpha=0.01$)، وبالتالي فإن هناك فرق دال إحصائياً بين المجموعات ولصالح المجموعة الأعلى تكرارا (نعم)، مما يعني أن أغلبية أفراد العينة يرون بأن انخفاض الأجور للموظف في المؤسسات الرياضية أحد أسباب بروز ظاهرة الفساد الإداري.

*الجدول رقم (12) يوضح توزيع استجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (9) حول هل يعتبر الموظف داخل المؤسسة الرياضية (أن عدم العدالة في توزيع الدخل و الفوائد أحد أسباب بروز ظاهرة الفساد الإداري)؟

القرار	الدلالة مستوى	قيمة K^2	درجة الحرية	الفرق بين التكرار المشاهد و المتوقع	المتوقع التكرار	النسبة المئوية	التكرار	بدائل الإجابة على السؤال رقم 09
دال عند 0.01	0.000	16.900	1	13	20	%82.5	33	نعم
				00	00	%00	00	لا
				-13-	20	%17.5	07	أحيانا
						%100	40	الإجمالي

المصدر :من إعداد الطالب بالاعتماد على بيانات الاستبيان ومخرجات برنامج SPSS. V 24

ويمكن تمثيل نتائج الجدول أعلاه بالرسم البياني التالي:



الشكل رقم (10) يوضح توزيع نسب إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (9)

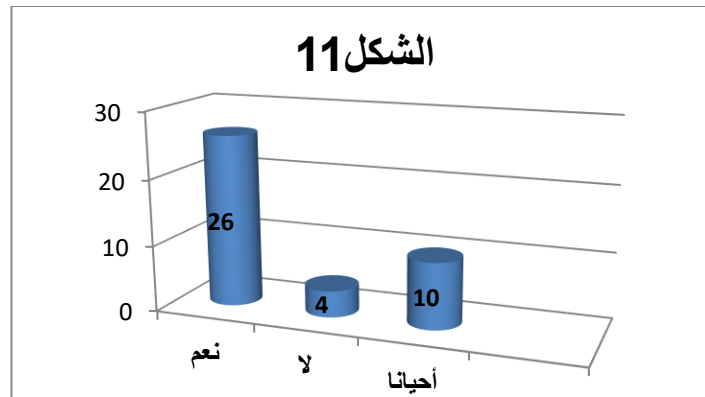
من خلال الجدول رقم (12) والشكل رقم (10) أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم (40) فرداً، قد انقسمت إلى مجموعتين، تمثلت المجموعة الأولى في الأفراد الذين تمحورت إجاباته على السؤال رقم (9) بالبديل "نعم"، وقد بلغ عددهم (33) فرداً بنسبة مئوية بلغت (82.5%) أما المجموعة الثانية فتمثلت في الأفراد الذين كانت إجاباتهم على السؤال بالبديل "أحياناً"، والبالغ عددهم (07) فرداً بنسبة مئوية بلغت (17.5%) وللتأكد من دلالة هذه الفروق في التكرارات والنسب تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الإحصائية (K^2) حيث نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمتها عند درجة الحرية ($df=2$) قدرت ب (16.900) وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا، ($\alpha=0.01$) وبالتالي فإن هناك فرق دال إحصائياً بين المجموعات ولصالح المجموعة الأعلى تكراراً (نعم). مما يعني أن أغلبية أفراد العينة يؤكدون أن عدم العدالة في توزيع الدخل و الفوائد أحد أسباب بروز ظاهرة الفساد الإداري في المؤسسات الرياضية.

***الجدول رقم (13)** يوضح توزيع استجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (10) حول هل يعتبر الموظف داخل المؤسسة الرياضية أن أسباب قبول البعض للرشوة بسبب الأجور المنخفضة لهم أحد أسباب ظهور الفساد الإداري.

القرار	مستوى الدلالة	قيمة K^2	درجة الحرية	الفرق بين التكرار المشاهد و المتوقع	التكرار المتوقع	النسبة المئوية	التكرار المشاهد	بدائل الإجابة على السؤال رقم 10
دال عند 0.01	0.000	19.400	2	12.5	13.3	65%	26	نعم
				-9.3-	13.3	10%	04	لا
				-3.3-	13.3	25%	10	أحياناً
						100%	40	الإجمالي

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على بيانات الاستبيان ومخرجات برنامج SPSS. V 24

ويمكن تمثيل نتائج الجدول أعلاه بالرسم البياني التالي:



الشكل رقم (11) يوضح توزيع نسب إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (10)

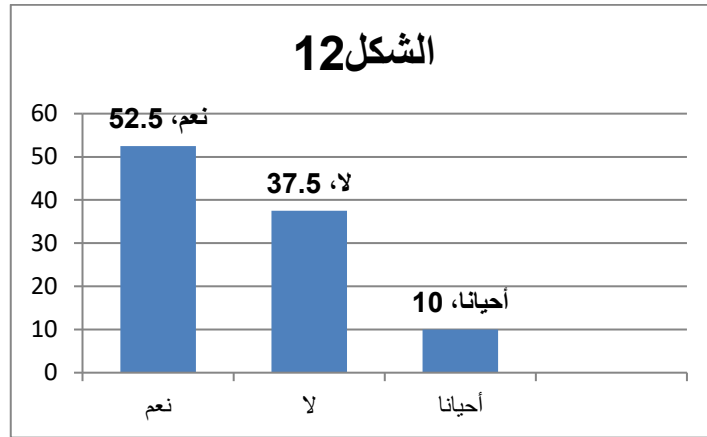
من خلال الجدول رقم (13) والشكل رقم (11) أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم (40) فردا، قد انقسمت إلى ثلاث مجموعات، تمثلت المجموعة الأولى في الأفراد الذين تمحورت إجاباتهم على السؤال رقم (10) بالبديل "نعم"، وقد بلغ عددهم (26) فردا بنسبة مئوية بلغت (65.0%) أما المجموعة الثانية فتمثلت في الأفراد الذين كانت إجاباتهم على السؤال بالبديل "أحيانا"، والبالغ عددهم (10) فردا بنسبة مئوية بلغت (25.0%)، أما المجموعة الثالثة فتمثلت في الأفراد الذين كانت إجاباتهم على السؤال بالبديل "لا"، والبالغ عددهم (4) فردا بنسبة مئوية بلغت (10%) وللتأكد من دلالة هذه الفروق في التكرارات والنسب تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الإحصائية (K^2) حيث نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمتها عند درجة الحرية ($df=2$) قدرت ب (19.400) وهي قيمة دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة ألفا، ($\alpha=0.01$) وبالتالي فإن هناك فرق دال إحصائيا بين المجموعات ولصالح المجموعة الأعلى تكرارا (نعم). مما يعني أن أغلبية أفراد العينة يؤكدون بأن الموظف يعتبر قبول البعض للرشوة بسبب الأجور المنخفضة للموظف في الإدارة الرياضية أحد أسباب ظهور الفساد الإداري.

الجدول رقم (14) يوضح توزيع استجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (11) حول هل يعتبر الموظف داخل المؤسسة الرياضية أن استغلال المنصب العام لتلقي الهدايا و الرشوة أحد أسباب الفساد الإداري؟

القرار	مستوى الدلالة	قيمة K^2	درجة الحرية	الفرق بين التكرار المشاهد و المتوقع	التكرار المتوقع	النسبة المئوية	التكرار المشاهد	بدائل الإجابة على السؤال رقم 11
دال عند 0.01	0.040	11.150	2	7.5	13.3	%52.5	21	نعم
				1.7	13.3	%37.5	15	لا
				-9.3-	13.3	%10	4	أحيانا
						%100	40	الإجمالي

المصدر :من إعداد الطالب بالاعتماد على بيانات الاستبيان ومخرجات برنامج SPSS. V 24

ويمكن تمثيل نتائج الجدول أعلاه بالشكل الموالي



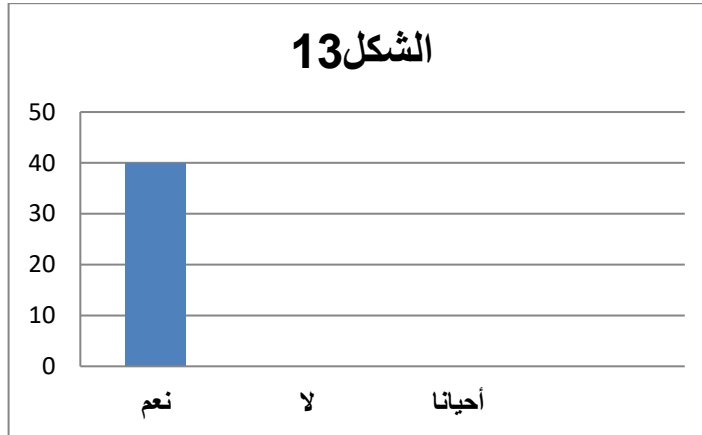
الشكل رقم (12) يوضح توزيع نسب إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (11)

من خلال الجدول رقم (14) والشكل رقم (12) أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم (40) فردا، قد انقسمت إلى ثلاث مجموعات، تمثلت المجموعة الأولى في الأفراد الذين تمحورت إجاباتهم على السؤال رقم (11) بالبديل "نعم"، وقد بلغ عددهم (21) فردا بنسبة مئوية بلغت (52.5%) أما المجموعة الثانية فتمثلت في الأفراد الذين كانت إجاباتهم على السؤال بالبديل "أحيانا"، والبالغ عددهم (4) فردا بنسبة مئوية بلغت (10.0%) أما المجموعة الثالثة فتمثلت في الأفراد الذين كانت إجاباتهم على السؤال بالبديل "لا"، والبالغ عددهم (15) فردا بنسبة مئوية بلغت (37.5%) . وللتأكد من دلالة هذه الفروق في التكرارات والنسب تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الإحصائية (K^2) حيث نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمتها عند درجة الحرية ($df=2$) قدرت ب (11.150) وهي قيمة دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة ألفا، ($\alpha=0.01$) وبالتالي فإن هناك فرق دال إحصائيا بين المجموعات ولصالح المجموعة الأعلى تكرارا (نعم). مما يعني أن أغلبية أفراد العينة يؤكدون أن الموظف داخل المؤسسة الرياضية يعتبر أن استغلال المنصب العام لتلقي الهدايا و الرشوة أحد أسباب الفساد الإداري.

*الجدول رقم (15) يوضح توزيع استجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (12) حول هل يدرك الموظف داخل المؤسسة الرياضية بأن الكتمان و احتكار للمعلومات يقلل من بروز ظاهرة الفساد الإداري؟

القرار	مستوى الدلالة	قيمة K^2	درجة الحرية	الفرق بين التكرار المشاهد و المتوقع	التكرار المتوقع	النسبة المئوية	التكرار المشاهد	بدائل الإجابة على السؤال رقم 12
					40	100%	40	نعم
								لا
								أحيانا
								الإجمالي

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على بيانات الاستبيان ومخرجات برنامج SPSS. V 24
ويمكن تمثيل نتائج الجدول أعلاه بالرسم البياني التالي:

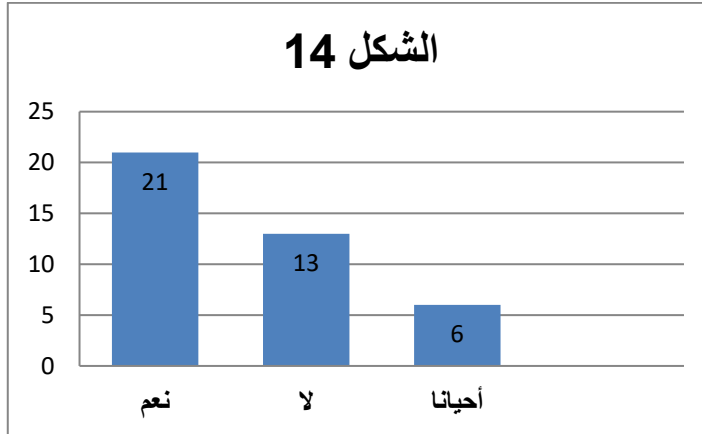


الشكل رقم (13) يوضح توزيع نسب إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (12)
من خلال الجدول رقم (15) والشكل رقم (13) أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم (40) فرداً، قد تمحورت كلها على السؤال رقم (1) بالبديل "نعم". مما يعني أن كل أفراد العينة يؤكدون أن الموظف داخل المؤسسة الرياضية يدرك بأن الكتمان و احتكار للمعلومات يقلل من بروز ظاهرة الفساد الإداري.

***الجدول رقم (16) يوضح توزيع استجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (13) حول هل يدرك الموظف داخل المؤسسة الرياضية بأنه كلما قلت عملية المحاسبة زادت احتمالية وقوع الفساد الإداري؟**

القرار	مستوى الدلالة	قيمة K ²	درجة الحرية	الفرق بين التكرار المشاهد و المتوقع	التكرار المتوقع	النسبة المئوية	التكرار المشاهد	بدائل الإجابة على السؤال رقم 13
دال عند 0.01	0.015	8.450	2	7.7	13.3	%52.5	21	نعم
				-3-	13.3	%32.5	13	لا
				-7.3-	13.3	%15	6	أحيانا
						%100	40	الإجمالي

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على بيانات الاستبيان ومخرجات برنامج SPSS. V 24
ويمكن تمثيل نتائج الجدول أعلاه بالرسم البياني التالي:



الشكل رقم (14) يوضح توزيع نسب إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (13)

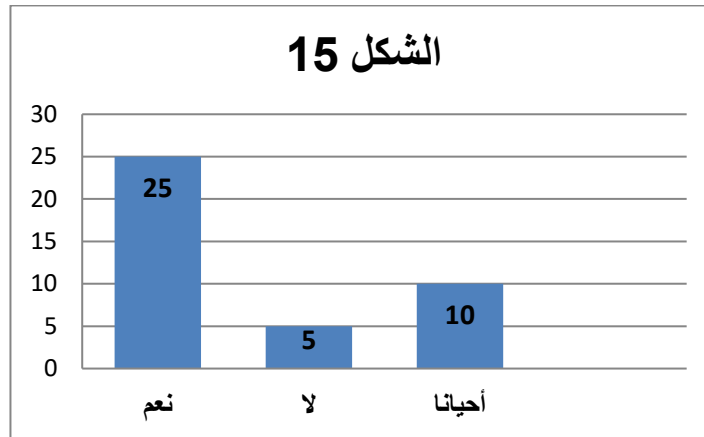
من خلال الجدول رقم (16) والشكل رقم (14) أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم (40) فرداً، قد انقسمت إلى ثلاث مجموعات، تمثلت المجموعة الأولى في الأفراد الذين تمحورت إجاباتهم على السؤال رقم (13) بالبديل "نعم"، وقد بلغ عددهم (21) فرداً بنسبة مئوية بلغت (52.5%) أما المجموعة الثانية فتمثلت في الأفراد الذين كانت إجاباتهم على السؤال بالبديل "أحيانا"، والبالغ عددهم (6) فرداً بنسبة مئوية بلغت (15.0%) أما المجموعة الثالثة فتمثلت في الأفراد الذين كانت إجاباتهم على السؤال بالبديل "لا"، والبالغ عددهم (13) فرداً بنسبة مئوية بلغت (32.5%). وللتأكد من دلالة هذه الفروق في التكرارات والنسب تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الإحصائية (K^2) حيث نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمتها عند درجة الحرية ($df=2$) قدرت ب (8.450) وهي قيمة دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ألفا، ($\alpha=0.05$) وبالتالي فإن هناك فرق دال إحصائياً بين المجموعات ولصالح المجموعة الأعلى تكراراً (نعم). مما يعني أن أغلبية أفراد العينة يؤكدون أن الموظف داخل المؤسسة الرياضية يدرك بأنه كلما قلت عملية المحاسبة زادت احتمالية وقوع الفساد الإداري.

الجدول رقم (17) يوضح توزيع استجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (14) حول هل يعلم الموظف داخل المؤسسة الرياضية بأنه كلما توفرت الأموال في وسط المجتمع يساعد في إغراء الموظفين والمسؤولين لممارسة عملية الفساد الإداري .

القرار	مستوى الدلالة	قيمة K^2	درجة الحرية	الفرق بين التكرار المشاهد والمتوقع	التكرار المتوقع	النسبة المئوية	التكرار المشاهد	بدائل الإجابة على السؤال رقم 14
دال عند 0.01	0.015	7.450	2	6.7	13.3	%62.5	25	نعم
				-3-	13.3	%12.5	5	لا
				-7.3-	13.3	%25	10	أحيانا
						%100	40	الإجمالي

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على بيانات الاستبيان ومخرجات برنامج SPSS. V 2

ويمكن تمثيل نتائج الجدول أعلاه بالرسم البياني التالي:



الشكل رقم (15) يوضح توزيع نسب إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (14)

من خلال الجدول رقم (17) والشكل رقم (15) أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم (40) فرداً، قد انقسمت إلى ثلاث مجموعات، تمثلت المجموعة الأولى في الأفراد الذين تمحورت إجاباتهم على السؤال رقم (14) بالبديل "نعم"، وقد بلغ عددهم (25) فرداً بنسبة مئوية بلغت (62.5%) أما المجموعة الثانية فتمثلت في الأفراد الذين كانت إجاباتهم على السؤال بالبديل "أحيانا"، والبالغ عددهم (10) فرداً بنسبة مئوية بلغت (25.0%) أما المجموعة الثالثة فتمثلت في الأفراد الذين كانت إجاباتهم على السؤال بالبديل "لا"، والبالغ عددهم (05) فرداً بنسبة مئوية بلغت (12.5%). وللتأكد من دلالة هذه الفروق في التكرارات والنسب تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الإحصائية (K^2) حيث نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمتها عند درجة الحرية ($df=2$) قدرت ب (7.450) وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا، ($\alpha=0.05$) وبالتالي فإن هناك فرق دال إحصائياً بين المجموعات ولصالح المجموعة الأعلى تكراراً (نعم). مما يعني أن أغلبية أفراد العينة يدرك بأن الموظف داخل المؤسسة الرياضية بأنه كلما توفرت الأموال في وسط المجتمع يساعد في إغراء الموظفين و المسؤولين لممارسة عملية الفساد الإداري.

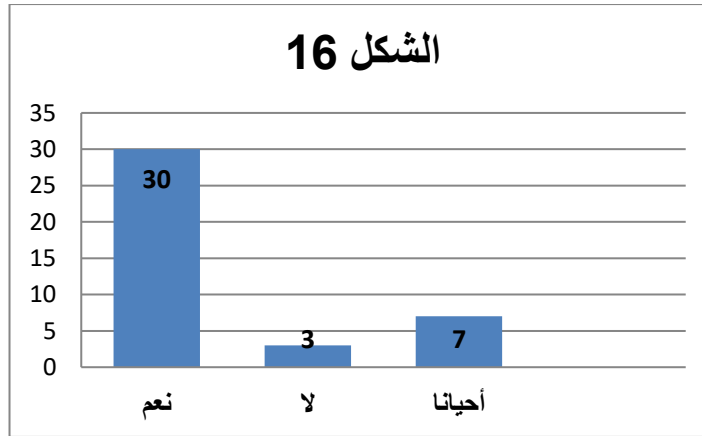
1-3- عرض وتحليل نتائج المحور الثالث: هل لأخلاقيات المهنة دور في محاربة الفساد الإداري (الأسباب الاجتماعية) في المؤسسات الرياضية؟

*الجدول رقم (18) يوضح توزيع استجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (15) هل يدرك الموظف داخل المؤسسة الرياضية مدى تأثير الأجهزة الإدارية بالبيئة الخارجية المحيطة بها التي تؤدي بعض القيم السائدة في المجتمع إلى تعشي ظاهرة الفساد الإداري؟

القرار	مستوى الدلالة	قيمة K ²	درجة الحرية	الفرق بين التكرار المشاهد و المتوقع	التكرار المتوقع	النسبة المئوية	التكرار المشاهد	بدائل الإجابة على السؤال رقم 15
دال عند 0.01	0.000	31.850	2	16.7	13.3	%75	30	نعم
				-10.3-	13.3	%7.5	03	لا
				-6.3-	13.3	%17.5	7	أحيانا
						%100	40	الإجمالي

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على بيانات الاستبيان ومخرجات برنامج SPSS. V 24

ويمكن تمثيل نتائج الجدول أعلاه بالشكل الموالي:



الشكل رقم (16) يوضح توزيع نسب إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (15)

من خلال الجدول رقم (18) والشكل رقم (16) أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم (40) فردا، قد انقسمت إلى ثلاث مجموعات، تمثلت المجموعة الأولى في الأفراد الذين تمحورت إجاباتهم على السؤال رقم (15) بالبديل "نعم"، وقد بلغ عددهم (30) فردا بنسبة مئوية بلغت (%75.0) أما المجموعة الثانية فتمثلت في الأفراد الذين كانت إجاباتهم على السؤال بالبديل "أحيانا"، والبالغ عددهم (7) فردا بنسبة مئوية بلغت (%17.5) أما المجموعة الثالثة فتمثلت في الأفراد الذين كانت إجاباتهم على السؤال بالبديل "لا"، والبالغ عددهم (3) فردا بنسبة مئوية بلغت (%7.5) وللتأكد من دلالة هذه الفروق في التكرارات والنسب تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الإحصائية (K²) حيث نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمتها عند درجة الحرية (df=2) قدرت ب (31.850) وهي قيمة دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة

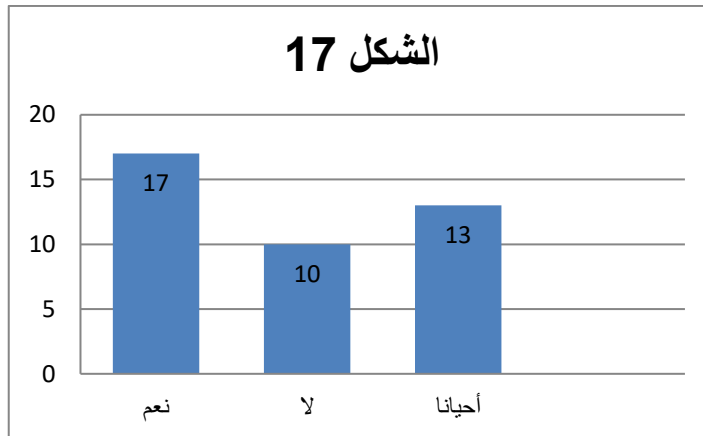
ألفا، ($\alpha=0.01$) وبالتالي فإن هناك فرق دال إحصائياً بين المجموعات ولصالح المجموعة الأعلى تكرارا (نعم). مما يعني أن أغلبية أفراد العينة يؤكدون أن الموظف داخل المؤسسة الرياضية يدرك مدى تأثير الأجهزة الإدارية بالبيئة الخارجية المحيطة بها التي تؤدي بعض القيم السائدة في المجتمع إلى تفشي ظاهرة الفساد الإداري.

* **الجدول رقم (19)** يوضح توزيع استجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (16) حول هل يدرك الموظف داخل المؤسسة الرياضية أن ارتباط الفرد بعائلته وقبيلته و أصدقائه يجعله يميل إلى تفضيلهم في تولي المناصب الهامة.

القرار	مستوى الدلالة	قيمة K ²	درجة الحرية	الفرق بين التكرار المشاهد و المتوقع	التكرار المتوقع	النسبة المئوية	التكرار المشاهد	بدائل الإجابة على السؤال رقم 16
دال عند 0.01	0.397	31.850	2	3.7	13.3	%42.5	17	نعم
				-3.3-	13.3	%25	10	لا
				-3-	13.3	%32.5	13	أحيانا
						%100	40	الإجمالي

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على بيانات الاستبيان ومخرجات برنامج SPSS. V24

ويمكن تمثيل نتائج الجدول أعلاه بالرسم البياني التالي



الشكل رقم (17) يوضح توزيع نسب إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (16)

من خلال الجدول رقم (19) والشكل رقم (17) أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم (40) فرداً، قد انقسمت إلى ثلاث مجموعات، تمثلت المجموعة الأولى في الأفراد الذين تمحورت إجاباتهم على السؤال رقم (16) بالبديل "نعم"، وقد بلغ عددهم (17) فرداً بنسبة مئوية بلغت (%42.5) أما المجموعة الثانية فتمثلت في الأفراد الذين كانت إجاباتهم على السؤال بالبديل "أحيانا"، والبالغ عددهم (13) فرداً بنسبة مئوية بلغت (%32.5) أما المجموعة الثالثة فتمثلت في الأفراد الذين كانت إجاباتهم

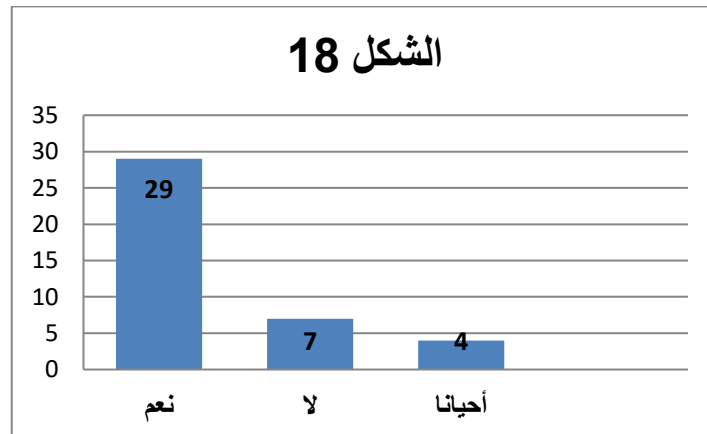
على السؤال بالبديل "لا"، والبالغ عددهم (10) فردا بنسبة مئوية بلغت (25.0%)، وللتأكد من دلالة هذه الفروق في التكرارات والنسب تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الإحصائية (K^2) حيث نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمتها عند درجة الحرية ($df=2$) قدرت ب (1.850) وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا، ($\alpha=0.01$) وبالتالي فإن هناك فرق دال إحصائياً بين المجموعات ولصالح المجموعة الأعلى تكرارا (نعم). مما يعني أن معظم أفراد العينة يؤكدون أن الموظف داخل المؤسسة الرياضية يدرك أن ارتباط الفرد بعائلته وقبيلته و أصدقائه يجعله يميل إلى تفضيلهم في تولي المناصب الهامة.

الجدول رقم (20) يوضح توزيع استجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (17) حول هل يدرك الموظف داخل المؤسسة الرياضية بخطر المحسوبة و المحاباة بدلا من التركيز على الكفاءة و الجدارة في التوظيف.

القرار	مستوى الدلالة	قيمة K^2	درجة الحرية	الفرق بين التكرار المشاهد و المتوقع	التكرار المتوقع	النسبة المئوية	التكرار المشاهد	بدائل الإجابة على السؤال رقم 17
دال عند 0.01	0.000	27.950	2	15.7	13.3	%72.5	29	نعم
				-6.3-	13.3	%17.5	7	لا
				-9.3-	13.3	%10	4	أحيانا
						%100	40	الإجمالي

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على بيانات الاستبيان ومخرجات برنامج SPSS. V 24

ويمكن تمثيل نتائج الجدول أعلاه بالرسم البياني التالي



الشكل رقم (18) يوضح توزيع نسب إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (17)

من خلال الجدول رقم (20) والشكل رقم (18) أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم (40) فردا، قد انقسمت إلى ثلاث مجموعات، تمثلت المجموعة الأولى في الأفراد الذين تمحورت إجاباتهم على السؤال رقم (17) بالبديل "نعم"، وقد بلغ عددهم (29) فردا بنسبة مئوية بلغت (72.5%) أما المجموعة الثانية فتمثلت في الأفراد الذين كانت إجاباتهم على السؤال بالبديل "أحيانا"، والبالغ عددهم

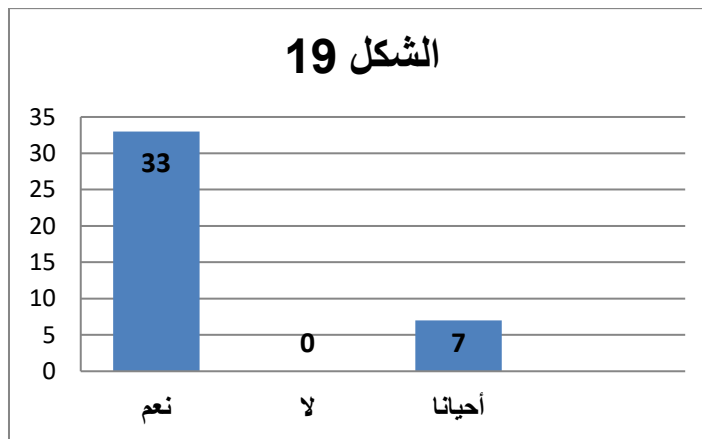
(4) فردا بنسبة مئوية بلغت (10.0%) أما المجموعة الثالثة فتمثلت في الأفراد الذين كانت إجاباتهم على السؤال بالبديل "لا"، والبالغ عددهم (7) فردا بنسبة مئوية بلغت (17.5%) وللتأكد من دلالة هذه الفروق في التكرارات والنسب تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الإحصائية (K^2) حيث نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمتها عند درجة الحرية ($df=2$) قدرت ب (27.950) وهي قيمة دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة ألفا، ($\alpha=0.01$) وبالتالي فإن هناك فرق دال إحصائيا بين المجموعات ولصالح المجموعة الأعلى تكرارا (نعم) مما يعني أن أغلبية أفراد العينة يؤكدون أن الموظف داخل المؤسسة الرياضية يدرك بخطر المحسوبية و المحاباة بدلا من التركيز على الكفاءة و الجدارة في التوظيف.

*الجدول رقم (21) يوضح توزيع استجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (18) حول هل يدرك الموظف داخل المؤسسة الرياضية أن الضعف في تطبيق القوانين و الإجراءات للموظف الفاسد يساعد في انتشار هذه الظاهرة؟

القرار	مستوى الدلالة	قيمة K^2	درجة الحرية	الفرق بين التكرار المتوقع و التكرار المشاهد	النسبة المئوية	التكرار المشاهد	بدائل الإجابة على السؤال رقم 18	
دال عند 0.01	0.000	16.90	1	13	20	82.5%	33	نعم
				00	00	00%	00	لا
				-13.0-	20	17.5%	7	أحيانا
						100%	40	الإجمالي

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على بيانات الاستبيان ومخرجات برنامج SPSS. V 24

ويمكن تمثيل نتائج الجدول أعلاه بالشكل الموالي:



الشكل رقم (19) يوضح توزيع نسب إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (18)

من خلال الجدول رقم (21) والشكل رقم (19) أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم (40) فردا، قد انقسمت إلى مجموعتين، تمثلت المجموعة الأولى في الأفراد الذين تمحورت إجاباتهم على السؤال رقم (18) بالبديل "نعم"، وقد بلغ عددهم (33) فردا بنسبة مئوية بلغت (82.5%)

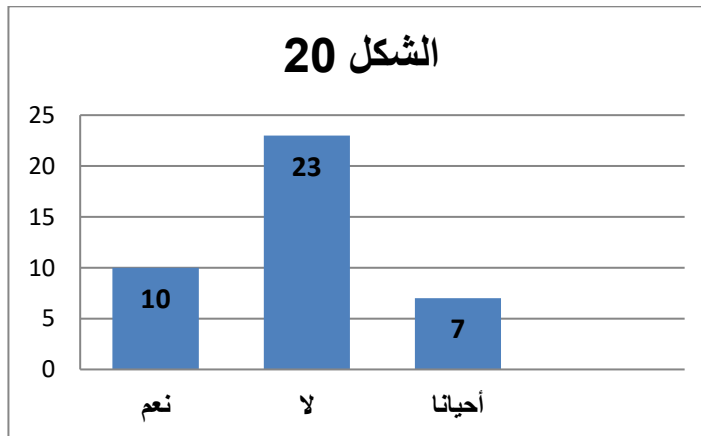
أما المجموعة الثانية فتمثلت في الأفراد الذين كانت إجاباتهم على السؤال بالبديل "أحيانا"، والبالغ عددهم (7) فردا بنسبة مئوية بلغت (17.5%) وللتأكد من دلالة هذه الفروق في التكرارات والنسب تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الإحصائية (K^2) حيث نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمتها عند درجة الحرية ($df=2$) قدرت ب (16.900) وهي قيمة دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة ألفا ($\alpha=0.01$) وبالتالي فإن هناك فرق دال إحصائيا بين المجموعات ولصالح المجموعة الأعلى تكرارا (نعم) مما يعني أن أغلبية أفراد العينة يؤكدون أن إدارة الموظف داخل المؤسسة الرياضية يدرك بأن الضعف في تطبيق القوانين و الإجراءات للموظف الفاسد يساعد في انتشار هذه الظاهرة.

*الجدول رقم (22) يوضح توزيع استجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (19) حول هل يدرك الموظف داخل المؤسسة الرياضية بأن الإخلال بمبدأ تكافؤ الفرص و غياب مفهوم المسائلة يزيد في انتشار هذه الظاهرة؟

القرار	مستوى الدلالة	قيمة K^2	درجة الحرية	الفرق بين التكرار المتوقع و التكرار المشاهد	النسبة المئوية	التكرار	بدائل الإجابة على السؤال رقم 19
دال عند 0.01	0.040	10.850	2	-3.3-	25%	10	نعم
				9.7	57.5%	23	لا
				-6.3-	17.5%	7	أحيانا
					100%	40	الإجمالي

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على بيانات الاستبيان ومخرجات برنامج SPSS. V 24

ويمكن تمثيل نتائج الجدول أعلاه بالرسم البياني التالي:



الشكل رقم (20) يوضح توزيع نسب إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (19)

من خلال الجدول رقم (22) والشكل رقم (20) أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم (40) فردا، قد انقسمت إلى ثلاث مجموعات، تمثلت المجموعة الأولى في الأفراد الذين تمحورت إجاباتهم على السؤال رقم (19) بالبديل "نعم"، وقد بلغ عددهم (10) فردا بنسبة مئوية بلغت (25.0%) أما

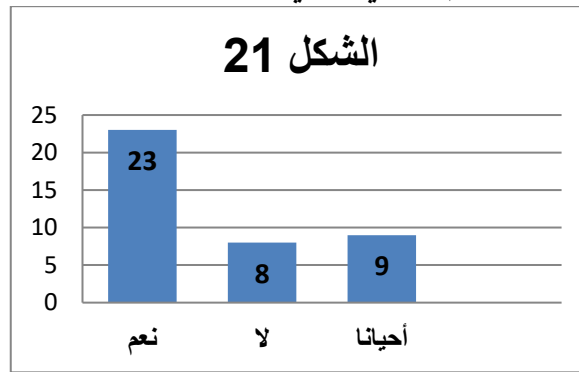
المجموعة الثانية فتمثلت في الأفراد الذين كانت إجاباتهم على السؤال بالبديل "أحيانا"، والبالغ عددهم (7) فردا بنسبة مئوية بلغت (17.5%) أما المجموعة الثالثة فتمثلت في الأفراد الذين كانت إجاباتهم على السؤال بالبديل "لا"، والبالغ عددهم (23) فردا بنسبة مئوية بلغت (57.5%)، وللتأكد من دلالة هذه الفروق في التكرارات والنسب تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الإحصائية (K^2) حيث نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمتها عند درجة الحرية ($df=2$) قدرت بـ (10.850) وهي قيمة دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة ألفاء، ($\alpha=0.01$) وبالتالي فإن هناك فرق دال إحصائيا بين المجموعات ولصالح المجموعة الأعلى تكرارا (لا). مما يعني أن أغلبية أفراد العينة أجابوا بأن الموظف لا يدرك داخل المؤسسة الرياضية بأن الإخلال بمبدأ تكافؤ الفرص و غياب مفهوم المسائلة يزيد في انتشار هذه الظاهرة.

الجدول رقم (23) يوضح توزيع استجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (20) حول هل يدرك الموظف داخل المؤسسة الرياضية بضرورة الولاء لمؤسسته ليحد من انتشار ظاهرة الفساد؟

القرار	مستوى الدلالة	قيمة K^2	درجة الحرية	الفرق بين التكرار المشاهد و المتوقع	التكرار المتوقع	النسبة المئوية	التكرار المشاهد	بدائل الإجابة على السؤال رقم 20
دال عند 0.01	0.005	10.550	2	-9.7-	13.3	%57.5	23	نعم
				5.3	13.3	%20	8	لا
				-4.3-	13.3	%22.5	9	أحيانا
						%100	40	الإجمالي

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على بيانات الاستبيان ومخرجات برنامج SPSS. V 2

ويمكن تمثيل نتائج الجدول أعلاه بالرسم البياني التالي:



الشكل رقم (21) يوضح توزيع نسب إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (20)

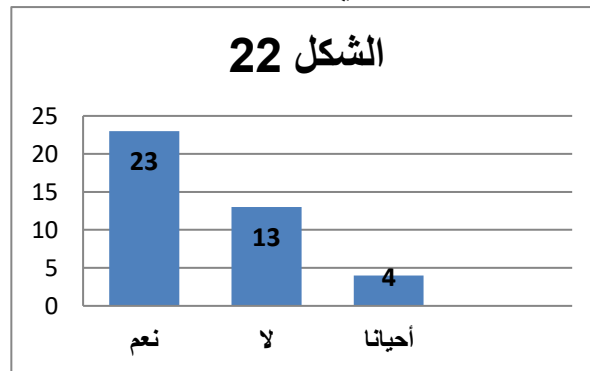
من خلال الجدول رقم (23) والشكل رقم (21) أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم (40) فردا، قد انقسمت إلى ثلاث مجموعات، تمثلت المجموعة الأولى في الأفراد الذين تمحورت إجاباتهم على السؤال رقم بالبديل "نعم"، وقد بلغ عددهم (23) فردا بنسبة مئوية بلغت (57.5%) أما المجموعة الثانية فتمثلت في الأفراد الذين كانت إجاباتهم على السؤال بالبديل "أحيانا"، والبالغ عددهم (9)

فردا بنسبة مئوية بلغت (22.5%) أما المجموعة الثالثة فتمثلت في الأفراد الذين كانت إجاباتهم على السؤال بالبديل "لا"، والبالغ عددهم (8) فردا بنسبة مئوية بلغت (20.0%) وللتأكد من دلالة هذه الفروق في التكرارات والنسب تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الإحصائية (K^2) حيث نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمتها عند درجة الحرية ($df=2$) قدرت ب (10.550) وهي قيمة دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة ألفا، ($\alpha=0.01$) وبالتالي فإن هناك فرق دال إحصائيا بين المجموعات ولصالح المجموعة الأعلى تكرارا (نعم). مما يعني أن أغلبية أفراد العينة يؤكدون أن الموظف داخل المؤسسة الرياضية يدرك بضرورة الولاء لمؤسسته ليحد من انتشار ظاهرة الفساد.

الجدول رقم (24) يوضح توزيع استجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (21) حول هل يدرك الموظف داخل المؤسسة الرياضية أن تحقيق المساواة و العدالة و حماية حقوق الموظفين تعمل كلها لمحاربة انتشار ظاهرة الفساد؟

القرار	مستوى الدلالة	قيمة K^2	درجة الحرية	الفرق بين التكرار المشاهد والمتوقع	التكرار المتوقع	النسبة المئوية	التكرار المشاهد	بدائل الإجابة على السؤال رقم 21
دال عند 0.01	0.001	13.550	2	-9.7-	13.3	%57.5	23	نعم
				-3-	13.3	%32.5	13	لا
				-9.3-	13.3	%10	4	أحيانا
						%100	40	الإجمالي

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على بيانات الاستبيان ومخرجات برنامج SPSS. V 24 ويمكن تمثيل نتائج الجدول أعلاه بالشكل الموالي:



الشكل رقم (22) يوضح توزيع نسب إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (21)

من خلال الجدول رقم (24) والشكل رقم (22) أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم (40) فردا، قد انقسمت إلى ثلاث مجموعات، تمثلت المجموعة الأولى في الأفراد الذين تمحورت إجاباتهم على السؤال رقم (21) بالبديل "نعم"، وقد بلغ عددهم (23) فردا بنسبة مئوية بلغت (57.5%) أما المجموعة الثانية فتمثلت في الأفراد الذين كانت إجاباتهم على السؤال بالبديل "أحيانا"، والبالغ عددهم (4)

فردا بنسبة مئوية بلغت (10.0%) أما المجموعة الثالثة فتمثلت في الأفراد الذين كانت إجاباتهم على السؤال بالبديل "لا"، والبالغ عددهم (13) فردا بنسبة مئوية بلغت (32.5%) وللتأكد من دلالة هذه الفروق في التكرارات والنسب تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الإحصائية (K^2) حيث نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمتها عند درجة الحرية ($df=2$) قدرت ب (13.550) وهي قيمة دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة ألفا، ($\alpha=0.01$) وبالتالي فإن هناك فرق دال إحصائيا بين المجموعات ولصالح المجموعة الأعلى تكرارا (نعم). مما يعني أن أغلبية أفراد العينة يؤكدون أن الموظف داخل المؤسسة الرياضية يدرك أن تحقيق المساواة و العدالة و حماية حقوق الموظفين تعمل كلها لمحاربة انتشار ظاهرة الفساد.

2- مناقشة النتائج في ظل الفرضيات

2- 1- الفرضية التي تنص على: لأخلاقيات المهنة دور في محاربة الفساد الإداري (الأسباب السياسية والقانونية) في المؤسسات الرياضية؟

* وقد أكدت النتائج على أن لأخلاقيات المهنة دور في محاربة الفساد الإداري (الأسباب السياسية والقانونية) في المؤسسات الرياضية ، حيث جاءت نتائج استجابات أفراد العينة على المحور الأول لتؤكد على هذا الأمر كما يلي:

- فقد أكد كل أفراد العينة على أن الموظف داخل المؤسسة الرياضية يعمل على الاطلاع على الإجراءات و النظم الموضوعة للتعيينات للحد من ظاهرة الفساد الإداري ، وهذا ما عبر عنه (100%) منهم ب "نعم" عن هذا الأمر، كما أن الموظف داخل المؤسسة الرياضية على دراية لكل المعاملات الاقتصادية بلا غموض و بكل شفافية ، وهذا ما عبر عنه بنعم " بنسبة مئوية قدرها (80%) إضافة إلى أغلبية افراد العينة أكدوا بنسبة (55%) يدرك الموظف داخل المؤسسة الرياضية فعالية عملية الرقابة على كل الأنشطة و العمليات التي تحد من ظاهرة الفساد الإداري. كما أن الموظف داخل المؤسسة الرياضية مرتاح من خلال ضمان حماية وحقوق الموظفين.

وأشارت النتائج أيضا إلى أن أغلبية أفراد العينة أكدوا أن الموظف يدرك داخل المؤسسة الرياضية باهتمام القيادة بمحاربة كل مظاهر و أسباب الفساد الإداري ، وهذا ما عبر عنه "نعم" بنسبة مئوية قدرها (57.5%) كما أكدت عينة الدراسة على أن الموظف داخل المؤسسة الرياضية يغلب مصلحة المؤسسة على مصلحته الخاصة ، وهذا ما عبر عنه "نعم" بنسبة مئوية قدرها (52.5%) كما ان إجابة أفراد العينة كانت ب "نعم" بنسبة (70%) على أن الموظف داخل المؤسسة الرياضية يحس بالتفاوت الاجتماعي و عدم العدالة في توزيع المكافآت و الرغبات.

واتفقت هذه الدراسة مع دراسة زينب حسن فليح الجبوري 2017: " أثر القيم الاجتماعية والإدارية في تقليل فرص الفساد الإداري والمالي في الأندية الرياضية- دراسة تحليلية" هدفت الدراسة إلى التعرف على واقع القيم الاجتماعية والإدارية في تقليل فرص الفساد الإداري في الأندية الرياضية ومحاولة تقديمها أو وضعها كتجربة حية أمام أصحاب القرار.

كما اتفقت مع دراسة خليل بورنان 2019 تحت عنوان عوامل الفساد الإداري ودرجة انتشارها في الإدارة الرياضية الجزائرية منشورة في مجلة الإبداع الرياضي. حيث توصلت إلى أن:

- ✓ ضعف قيمة المكافآت والحوافز بالنسبة لمتطلبات العمل، عدم الاهتمام بالتربية الدينية والخلقية
 - ✓ عدم تحديد المسؤوليات والاختصاصات، ضعف نظام الرقابة وتقييم الأداء، أحد أبرز العوامل الإدارية في انتشار الفساد في مديرية الشباب والرياضة.
- كما اتفقت مع دراسة صايم عتيقة 2016 بعنوان: "مكافحة الفساد والرشوة في الوسط الرياضي" فيما يخص:

- ✓ إصدار الأحكام والتشريعات اللازمة لمنع الجماعات الإجرامية من التسلل إلى إدارة الهيئات والمؤسسات الرياضية خاصة فيما يخص مصادر وأصل الأموال المتدفقة في القطاع الرياضي
- ✓ المساءلة والشفافية في صنع القرارات والعمليات المالية داخل المؤسسات الرياضية ونشرها بين جميع الأطراف المنتمة لها.
- ✓ تعزيز آليات الحوكمة في الاتحادات الرياضية كإشراك الرياضيين وأصحاب المصالح في القرارات الرئيسية المتعلقة بتنظيم رياضتهم.

2-2- الفرضية التي تنص على: لأخلاقيات المهنة دور في محاربة الفساد الإداري (الأسباب الاقتصادية) في المؤسسات الرياضية وقد أكدت النتائج على أن لأخلاقيات المهنة دور في محاربة الفساد الإداري (الأسباب الاقتصادية) في المؤسسات الرياضية، حيث جاءت نتائج استجابات أفراد العينة على المحور الثاني لتؤكد على هذا الأمر كما يلي:

- أن أغلبية أفراد العينة يرون أن الموظف داخل المؤسسة الرياضية يرى أن انخفاض الأجور أحد أسباب بروز ظاهرة الفساد الإداري ، حيث عبر ما نسبته (72.5%) ب "نعم" ، كما أكد (82.5%) منهم على أن عدم العدالة في توزيع الدخل و الفوائد أحد أسباب بروز ظاهرة الفساد الإداري ، وأن أسباب قبول البعض للرشوة بسبب الأجور المنخفضة لهم أحد أسباب ظهور الفساد الإداري كانت بنسبة (65%). كما أكد (62.5%) منهم على أن الموظف داخل المؤسسة الرياضية يعلم أنه كلما توفرت الأموال في وسط المجتمع يساعد في إغراء الموظفين و المسؤولين لممارسة عملية الفساد الإداري. وأشارت النتائج أيضا إلى أن استغلال المنصب العام لتلقي الهدايا و الرشوة مع قلت عملية المحاسبة زادت احتمالية وقوع الفساد الإداري. وهذا ما عبر عنه "نعم" بنسبة مئوية قدرها (52.5%). إضافة إلى الكتمان و احتكار للمعلومات يقلل من بروز ظاهرة الفساد الإداري بنسبة (100%).

وهذا ما اتفق مع دراسة خليل بورنان 2019 تحت عنوان عوامل الفساد الإداري ودرجة انتشارها في الإدارة الرياضية الجزائرية منشورة في مجلة الإبداع الرياضي في نتيجة أن العوامل الاقتصادية والاجتماعية أحد عوامل انتشار الفساد الإداري في مديرية الشباب والرياضة بالمسيلة وهذا بدرجة كبيرة

كما اتفقت مع دراسة صايم عتيقة 2016 بعنوان: "مكافحة الفساد والرشوة في الوسط الرياضي" فيما يخص تقديم توصيات قابلة للتنفيذ على كيفية تعزيز المؤسسات الرياضية لجهودها الرامية إلى إحراز تقدم كبير في الحد من الرشوة والفساد.

2-3- .الفرضية التي تنص على: لأخلاقيات المهنة دور في محاربة الفساد الإداري (الأسباب الاجتماعية) في المؤسسات الرياضية

وقد أكدت النتائج على أن الموظف داخل المؤسسة الرياضية يدرك مدى تأثير الأجهزة الإدارية بالبيئة الخارجية المحيطة بها التي تؤدي بعض القيم السائدة في المجتمع إلى تفشي ظاهرة الفساد الإداري وهذا ما عبر عنه ما نسبته (75%) ب "نعم"، فيما أكد هؤلاء أن الموظف داخل المؤسسة الرياضية يدرك ارتباط الفرد بعائلته وقبيلته و أصدقائه يجعله يميل إلى تفضيلهم في تولي المناصب الهامة (42.5%) بنعم، (32.5%) أحيانا. مع نسبة (25%) استجابة بالنفي "لا".

وأشارت النتائج إلى أن أغلبية أفراد العينة يؤكدون أن الموظف داخل المؤسسة الرياضية يدرك بخطر المحسوبية و المحاباة بدلا من التركيز على الكفاءة و الجدارة في التوظيف وهذا ما عبر عنه نسبة (72.5%) إضافة إلى الموظف داخل المؤسسة الرياضية يدرك أن الضعف في تطبيق القوانين و الإجراءات للموظف الفاسد يساعد في انتشار هذه الظاهرة وهذا ما عبر عنه بنعم ما نسبته (82.5%) وقد نفت أغلبية أفراد العينة أن الموظف داخل المؤسسة الرياضية يدرك بأن الإخلال بمبدأ تكافؤ الفرص و غياب مفهوم المسائلة يزيد في انتشار هذه الظاهرة وهذا ما عبر عنه ب "لا" بنسبة (57.5%) في حين أكد أغلبية أفراد العينة على أن الموظف داخل المؤسسة الرياضية يدرك ضرورة الولاء لمؤسسته ليحد من انتشار ظاهرة الفساد. كما أن تحقيق المساواة و العدالة و حماية حقوق الموظفين تعمل كلها لمحاربة انتشار هذه الظاهرة . وهذا ما عبر عنه ب "نعم" ما نسبته (57.5%) .

نجد أن دراسة بن عودة حورية 2004، تحت عنوان " الفساد وآليات مكافحته في إطار الاتفاقيات الدولية والقانون الجزائري وكانت نتائجها متوافقة مع الدراسة الحالية وذلك في أن أهمية دور المجتمع المدني في مكافحة الفساد من خلال الأنشطة التوعوية والتوعية الاجتماعية.

كما تتفق مع دراسة زينب حسن فليح الجبوري 2017 مقال منشور في مجلة الخبير تحت عنوان " أثر القيم الاجتماعية والإدارية في تقليل فرص الفساد الإداري والمالي في الأندية الرياضية- دراسة تحليلية" في نقطة زعزعة القيم الأخلاقية القائمة على الصدق والأمانة والعدل والمساواة وتكافؤ الفرص وتحول هذه القيم الأخلاقية إلى السلبية وعدم المسؤولية وانتشار الجرائم بسبب غياب القيم.

وهذا ما اتفق مع دراسة خليل بورنان 2019 تحت عنوان عوامل الفساد الإداري ودرجة انتشارها في الإدارة الرياضية الجزائرية منشورة في مجلة الإبداع الرياضي في نتيجة أن العوامل الاقتصادية والاجتماعية أحد عوامل انتشار الفساد الإداري في مديرية الشباب والرياضة بالمسيلة وهذا بدرجة كبيرة.

الفصل الخامس

الاستنتاجات

والاقتراحات

الاستنتاجات العامة:

على ضوء ما قمنا به من دراسة وكذا تحليل ومناقشة النتائج المتحصل عليها من خلال توزيع استمارة الاستبيان لعينة من مسيري المؤسسات الرياضية بولاية المسيلة، وذلك من أجل معرفة مدى تحقق الفرضيات التي بنيت عليه الدراسة، حيث تم إثبات صحة الفرضيات ومن أهم الاستنتاجات:

1- من بين أهم الأسباب التي أثرت في الموظفين وأدت إلى انتشار الفساد الإداري هي:

- الأسباب السياسية.
- الأسباب القانونية.
- الأسباب الاقتصادية.
- الأسباب الاجتماعية.

2- من أهم مسببات الفساد الإداري بالمؤسسات الرياضية غياب مبدأ الرقابة.

3- من أكثر أنماط الفساد الإداري شيوعا داخل المؤسسات الرياضية (الرشوة، الوساطة، والمحسوبية، والمحاباة)

4- من أهم الطرق التي يجب إتباعها لمواجهة الفساد الإداري الحرص على بث أخلاقيات المهنة من خلال دعم روح الدين والعقيدة، إلى جانب تعزيز عنصر الرقابة.

5- ضعف الأجور للموظفين داخل المؤسسات الرياضية بما يتناسب مع ارتفاع مستوى المعيشة.

6- العلاقة بين أخلاقيات المهنة والفساد الإداري علاقة عكسية مما يتطلب الاهتمام الكبير بمحور أخلاقيات المهنة وتعزيز ثقافة الفرد فيما يخص المصلحة العامة وتفضيلها على المصلحة الخاصة.

7- سياسة التوظيف لمختلف مسيري وموظفي المؤسسات الرياضية لا تعتمد على خريجي الجامعات والمعاهد الرياضية المختصة.

8- لم تلق أخلاقيات المهنة الاهتمام الكافي، كما يظهر في ضعف برامج التدريب على الاخلاق وتردد هذه المنظمات عن قبول الدراسات والبحوث التي تخوض في مجال أخلاقيات المهنة.

الاقتراحات:

من خلال ما تطرقنا اليه من دراسة نظرية وميدانية وبناء على ما توصلنا اليه من نتائج البحث يمكن تقديم الاقتراحات التالية:

- 1- تعزيز الرقابة الذاتية والتركيز على الربط بين الواجب الديني والوظيفي.
- 2- تفعيل عنصر الرقابة في المؤسسات الرياضية للحد من الفساد الإداري.
- 3- دراسة سياسة الأجور والمرتبات للموظفين داخل المؤسسات الرياضية ليتناسب مع الظروف المعيشية.
- 4- الاهتمام بتقوية الوازع الديني وإشراك أئمة المساجد بإعطاء الشأن الأخلاقي الحيز الكافي وإيضاح ما هو مسموح وما هو ممنوع من تصرفات داخل بيئة العمل.

- 5- إعادة النظر في طريقة توزيع المرتبات داخل الكيان الواحد.
- 6- العلاقة بين اخلاقيات المهنة والفساد الإداري علاقة عكسية لذى من الضروري التركيز على التعريف والتكوين المتواصل فيما يخص هذا الجانب.
- 7- تعزيز حب الانتماء للمؤسسة من إشراك جميع الموظفين في الحياة المهنية الداخلية للمؤسسة الرياضية.
- 8- التوجه إلى توظيف خريجي المعاهد المختصة في الإدارة والتسيير الرياضي لتسيير المؤسسات الرياضية.

قائمة

المصادر

والمراجع

قائمة المصادر والمراجع

المعاجم

1. أحمد بن فارس بن زكرياء القزويني الرازي. 1979 معجم مقاييس اللغة. دار الفكر. سوريا
2. أحمد مختار عمر. 2008 معجم اللغة العربية. ط1 علا للكتب. القاهرة
3. جمال الدين بن منظور. 2000 لسان العرب، دار صادر، بيروت، لبنان.

الكتب

4. خالد . بن عبد الرحمن الجريسي. (2016): اخلاقيات الإدارة من المنظور الإسلامي والإداري. ط3. مكتبة الملك فهد الوطنية. الرياض.
5. الفرحان، اسحق - وآخرون (1982): قياس مدى ارتباط المعلمين في الأردن بمهنة التربية والتعليم وولائهم لها والعوامل المؤثرة في ذلك. مجلة دراسات، ع2، 2مج، 9، الجامعة الأردنية، عمان 68
6. المصري، محمد (1986): أخلاقيات المهنة، ط1. مكتبة الرسالة الحديثة. عمان
7. البرازي. مجد. (2001): أخلاقيات مهنة التربية والتعليم في الكتاب والسنة، ط1. مؤسسة الوراق، عمان
8. عبد القادر الشخيلي. (2006): دور القانون في مكافحة الفساد الإداري والمالي النزاهة والشفافية والإدارة المنظمة العربية للتنمية الإدارية. جامعة الدول العربية. القاهرة.
9. بابكر عبد الله الشيخ". (2003): العولمة والفساد. المؤتمر العربي الدولي لمكافحة الفساد، أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية، مركز الدراسات والبحوث، الرياض.
10. حمدي، عبد العظيم (2008): عولمة الفساد وفساد العولمة، ط1، الدار الجامعية ، مصر،
11. مهدي حسين زويلق (1993): التمتية الإدارية والدول النامية ، ط1، دار مجدلاوي للنشر والتوزيع ، عمان، الأردن
12. عامر الكبيسي (2005): " الفساد الاداري والعولمة " تزامن لا توأمة"، المكتب الجامعي الحديث، الرياض، السعودية.
13. ابراهيم محمود عبد المقصود , حسن احمد الشافعي (2004): " الموسوعة العلمية للإدارة الرياضية الإمكانات والمنشآت في المجال الرياضي " ج7، ط1، دار الوفاء لندنيا الطباعة والنشر الإسكندرية.
14. عبيدات محمد وآخرون(1999): " منهجية البحث العلمي _ القواعد ومناهج التطبيقات"، ط 2، دار وائل للطباعة والنشر.
15. عبد الفتاح محمد دويدار،(2007): " المرجع في منهج البحث في علم النفس وفتيات كتابة البحث العلمي"، دار المعرفة، جامعة الاسكندرية، مصر.
16. رشيد زرواتي(2002): "تدريبات على منهجية البحث العلمي في العلوم الاجتماعية" ط20، ديوان المطبوعات الجامعية، قسنطينة، الجزائر،

17. حسين عبد الحميد رشوان(2003): "دراسة في مناهج العلوم، مؤسسة شباب الجامعة، الإسكندرية، مصر

☞ قائمة الرسائل والمذكرات:

18. بن البار سعيد(2009) " الدور الإعلامي للمؤسسات الرياضية في استقطاب الشباب"، مذكرة ماجستير غير منشورة، تخصص الإعلام الرياضي التربوي، جامعة الجزائر.
19. سعيد بن محمد بن فهد الزهيري القحطاني (2005) "إجراءات الوقاية من الرشوة في المملكة العربية السعودية، رسالة ماجستير، كلية الدراسات العليا، جامعة نايف، الرياض.
20. خالد بن عبد الرحمن بن حسين بن عمر آل الشيخ(2007): "الفساد الإداري، أنماطه، أسبابه، وسبل مكافحته"، أطروحة مقدمة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الدكتوراه فلسفة في العلوم الأمنية، كلية الدراسات العليا، جامعة نايف للعلوم الأمنية.
21. عثمانية علي(2016): "رسالة المؤسسة ودورها في تحقيق الميزة التنافسية في المؤسسات الرياضية." مذكرة مكملة لشهادة الماستر، 1.مسيلة، الجزائر: جامعة محمد بوضياف المسيلة.
22. رداوي رضوان، هبوب حمزة (2021): "انعكاسات جائحة كورونا على إدارة المؤسسات الرياضية"، مذكرة ماستر، جامعة المسيلة.
23. عبد العالي حاحة (2012): "الآليات القانونية لمكافحة الفساد الإداري في الجزائر"، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه، تخصص قانون عام، جامعة محمد خيضر بسكرة.

☞ بحوث:

24. خلود الفليت. صديق نصار(2008) "منهج القرآن الكريم في علاج الفساد الإداري" المؤتمر العلمي الدولي الأول. الجامعة الإسلامية. غزة
25. السالم. عبد الله (2003) مجلة البحوث الإدارية، أكتوبر، أكاديمية السادات للعلوم الإدارية مصر.
26. اليوسف يوسف (2002) مجلة العلوم الاجتماعية، العدد2، الكويت، 2002م، المجلد30) .
27. عادل بن أحمد الشلفان(2003) : "الفساد الإداري في المؤسسات العامة- المشكلة والحل-"، 25 (1-2) كلية التجارة، جامعة الزقازيق،
28. مصطفى: "معضلة الفساد في الجزائر، دراسة في الجذور والأسباب والحلول"، منشورات جيتلي للنشر والتوزيع ، برج بوعرييج ، الجزائر .
29. عادل عبد العزيز السن (2007): " الجوانب القانونية والاقتصادية لجرائم غسل الأموال ، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، الفساد الإداري والمالي في الوطن العربي" ، الشارقة دولة الإمارات العربية المتحدة، منشورات المنظمة العربية للتنمية الإدارية ، القاهرة ، مصر .
30. فاطمة بن الدين(2017): "مجلس المحاسبة كآلية رقابة للحد من الفساد في الجزائر"، مجلة دراسات في الوظيفة العامة، المركز الجامعي نور البشير، البيض

☞ قائمة الدوريات والمجلات العلمية:

31. الشلفان، عادل (2003): "مجلة البحوث التجارية"، كلية التجارة، جامعة الزقازيق، مصر، العدد 2، المجلد 2

32. السالم، عبد الله (2003): "مجلة البحوث الإدارية"، أكتوبر، أكاديمية السادات للعلوم الإدارية. مصر

33. نجم، عبود نجم (2006): "أخلاقيات الإدارة في عالم متغير"، منشورات المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة، مصر.

☞ المواقع الإلكترونية:

34. سناء، عبدالله، (2022). "مفهوم اخلاقيات المهنة وأهميتها في العمل"، <https://mawdoo3.com>

☞ المراجع باللغة الأجنبية:

35. Moufakkir, O. (2008). Beyond niche markets consumer attitude towards ethical tourism, Stenden University, Helsinki

الملاحق

جامعة محمد بوضياف المسيلة
معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية
قسم الإدارة والتسيير الرياضي
تخصص إدارة الموارد البشرية وتسيير المنشآت الرياضية

استمارة استبيان

موجهة إلى مسيري المؤسسات الرياضية بولاية المسيلة
في إطار إنجاز مذكرة تخرج ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر
في إدارة الموارد البشرية وتسيير المنشآت الرياضية.

حيث نقوم بدراسة بعنوان " دور أخلاقيات المهنة في محاربة الفساد الإداري بالمؤسسات الرياضية "

أضع بين أيديكم هذا الاستبيان نأمل باهتمامكم وتعاونكم والتفضل بقراءة جميع فقرات
الاستبيان وأرجو التكرم بالإجابة على جميع فقراتها بكل دقة وموضوعية وتحديد إجاباتكم

بعلامة (X)

علما أن المعلومات التي تقدمونها سوف تستخدم بهدف البحث العلمي فقط وسرية تامة
وتقبلوا منا فائق الاحترام والتقدير .

إعداد الطالبة	إشراف الأستاذ
عشور محمد العربي	الدكتور بوصلح النذير
قادري الحسين	

الموسم الدراسي: 2022/2021

المحور الأول: هل لأخلاقيات المهنة دور في محاربة الفساد الإداري (الأسباب السياسية و القانونية)
في المؤسسات الرياضية ؟

لا	أحيانا	نعم	العبارة	
			- هل يعمل الموظف داخل المؤسسة الرياضية للاطلاع على الإجراءات و النظم الموضوعة للتعيينات للحد من ظاهرة الفساد الإداري .	.1
			- هل الموظف داخل المؤسسة الرياضية على دراية لكل المعاملات الاقتصادية بلا غموض و بكل شفافية .	.2
			- هل يدرك الموظف داخل المؤسسة الرياضية بفعالية عملية الرقابة على كل الأنشطة و العمليات التي تحد من ظاهرة الفساد الإداري.	.3
			- هل يدرك الموظف داخل المؤسسة الرياضية باهتمام القيادة بمحاربة كل مظاهر و أسباب الفساد الإداري .	.4
			- هل الموظف داخل المؤسسة الرياضية مرتاح من خلال ضمان حماية و حقوق الموظفين .	.5
			- هل الموظف داخل المؤسسة الرياضية يغلب مصلحة المؤسسة على مصلحته الخاصة .	.6
			- هل الموظف داخل المؤسسة الرياضية يحس بتفاوت الاجتماعي و عدم العدالة في توزيع المكافآت و الرغبات .	.7

المحور الثاني: هل لأخلاقيات المهنة دور في محاربة الفساد الإداري (الأسباب الاقتصادية) في المؤسسات الرياضية ؟

لا	أحيانا	نعم	العبارة	
			- هل يعتبر الموظف داخل المؤسسة الرياضية أن انخفاض الأجر أحد أسباب بروز ظاهرة الفساد الإداري.	.8
			- هل يعتبر الموظف داخل المؤسسة الرياضية (أن عدم العدالة في توزيع الدخل و الفوائد أحد أسباب بروز ظاهرة الفساد الإداري .	.9
			- هل يعتبر الموظف داخل المؤسسة الرياضية أن أسباب قبول البعض للرشوة بسبب الأجر المنخفضة لهم أحد أسباب ظهور الفساد الإداري.	.10
			- هل يعتبر الموظف داخل المؤسسة الرياضية أن استغلال المنصب العام لتلقي الهدايا و الرشوة أحد أسباب الفساد الإداري.	.11
			- هل يدرك الموظف داخل المؤسسة الرياضية بأن الكتمان و احتكار للمعلومات يقلل من بروز ظاهرة الفساد الإداري.	.12
			- هل يدرك الموظف داخل المؤسسة الرياضية بأنه كلما قلت عملية المحاسبة زادت احتمالية وقوع الفساد الإداري .	.13
			- هل يعلم الموظف داخل المؤسسة الرياضية بأنه كلما توفرت الأموال في وسط المجتمع يساعد في إغراء الموظفين و المسئولين لممارسة عملية الفساد الإداري .	.14

المحور الثالث: هل لأخلاقيات المهنة دور في محاربة الفساد الإداري (الأسباب الاجتماعية) في المؤسسات الرياضية ؟

لا	أحيانا	نعم	العبارة	
			- هل يدرك الموظف داخل المؤسسة الرياضية مدى تأثير الأجهزة الإدارية بالبيئة الخارجية المحيطة بها التي تؤدي بعض القيم السائدة في المجتمع إلى تفشي ظاهرة الفساد الإداري.	15.
			- هل يدرك الموظف داخل المؤسسة الرياضية أن ارتباط الفرد بعائلته وقبيلته و أصدقائه يجعله يميل إلى تفضيلهم في تولي المناصب الهامة	16.
			- هل يدرك الموظف داخل المؤسسة الرياضية بخطر المحسوبية و المحاباة بدلا من التركيز على الكفاءة و الجدارة في التوظيف .	17.
			- هل يدرك الموظف داخل المؤسسة الرياضية أن الضعف في تطبيق القوانين و الإجراءات للموظف الفاسد يساعد في انتشار هذه الظاهرة .	18.
			- هل يدرك الموظف داخل المؤسسة الرياضية بأن الإخلال بمبدأ تكافؤ الفرص و غياب مفهوم المسائلة يزيد في انتشار هذه الظاهرة .	19.
			- هل يدرك الموظف داخل المؤسسة الرياضية بضرورة الولاء لمؤسسته ليحد من انتشار ظاهرة الفساد.	20.
			- هل يدرك الموظف داخل المؤسسة الرياضية أن تحقيق المساواة و العدالة و حماية حقوق الموظفين تعمل كلها لمحاربة انتشار ظاهرة الفساد .	21.

جدول 1

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide نعم	40	100.0	100.0	100.0

جدول 2

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide نعم	32	80.0	80.0	80.0
Valide لا	4	10.0	10.0	90.0
Valide ما لم يرد	4	10.0	10.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

جدول 3

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide نعم	22	55.0	55.0	55.0
Valide لا	8	20.0	20.0	75.0
Valide ما لم يرد	10	25.0	25.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

جدول 4

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide نعم	23	57.5	57.5	57.5
Valide لا	7	17.5	17.5	75.0
Valide ما لم يرد	10	25.0	25.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

جدول 5

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide نعم	22	55.0	55.0	55.0
Valide لا	15	37.5	37.5	92.5
Valide ما لم يرد	3	7.5	7.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

البيان

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
نعم	21	52.5	52.5	52.5
لا	15	37.5	37.5	90.0
ما نعرفها	4	10.0	10.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

البيان

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
نعم	28	70.0	70.0	70.0
لا	4	10.0	10.0	80.0
ما نعرفها	8	20.0	20.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

البيان

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
نعم	29	72.5	72.5	72.5
لا	7	17.5	17.5	90.0
ما نعرفها	4	10.0	10.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

البيان

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
نعم	33	82.5	82.5	82.5
ما نعرفها	7	17.5	17.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

البيان10

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
نعم	26	65.0	65.0	65.0
لا	4	10.0	10.0	75.0
ما نعرفها	10	25.0	25.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

جدول 11

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
نعم	21	52.5	52.5	52.5
لا	15	37.5	37.5	90.0
ما لم يرد	4	10.0	10.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

جدول 12

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
نعم	40	100.0	100.0	100.0

جدول 13

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
نعم	21	52.5	52.5	52.5
لا	13	32.5	32.5	85.0
ما لم يرد	6	15.0	15.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

جدول 14

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
نعم	30	75.0	75.0	75.0
لا	3	7.5	7.5	82.5
ما لم يرد	7	17.5	17.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

جدول 15

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
نعم	17	42.5	42.5	42.5
لا	10	25.0	25.0	67.5
ما لم يرد	13	32.5	32.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

16 من

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
نعم	29	72.5	72.5	72.5
لا	7	17.5	17.5	90.0
ما لمحا	4	10.0	10.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

17 من

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
نعم	33	82.5	82.5	82.5
لا	7	17.5	17.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

18 من

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
نعم	10	25.0	25.0	25.0
لا	23	57.5	57.5	82.5
ما لمحا	7	17.5	17.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

19 من

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
نعم	23	57.5	57.5	57.5
لا	8	20.0	20.0	77.5
ما لمحا	9	22.5	22.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

20 من

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
نعم	23	57.5	57.5	57.5
لا	13	32.5	32.5	90.0
ما لمحا	4	10.0	10.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

٢٣٢

	Effectif observé	Effectif théorique	Résidu
نعم	32	13.3	18.7
لا	4	13.3	-9.3-
ما نعرفها	4	13.3	-9.3-
Total	40		

٢٣٣

	Effectif observé	Effectif théorique	Résidu
نعم	22	13.3	8.7
لا	8	13.3	-5.3-
ما نعرفها	10	13.3	-3.3-
Total	40		

٢٣٤

	Effectif observé	Effectif théorique	Résidu
نعم	23	13.3	9.7
لا	7	13.3	-6.3-
ما نعرفها	10	13.3	-3.3-
Total	40		

٢٣٥

	Effectif observé	Effectif théorique	Résidu
نعم	22	13.3	8.7
لا	15	13.3	1.7
ما نعرفها	3	13.3	-10.3-
Total	40		

٢٣٦

	Effectif observé	Effectif théorique	Résidu
نعم	21	13.3	7.7
لا	15	13.3	1.7
ما نعرفها	4	13.3	-9.3-
Total	40		

تبي 7

	Effectif observé	Effectif théorique	Résidu
شعر	28	13.3	14.7
لا	4	13.3	-9.3-
ما توجد	8	13.3	-5.3-
Total	40		

تبي 8

	Effectif observé	Effectif théorique	Résidu
شعر	29	13.3	15.7
لا	7	13.3	-6.3-
ما توجد	4	13.3	-9.3-
Total	40		

تبي 9

	Effectif observé	Effectif théorique	Résidu
شعر	33	20.0	13.0
ما توجد	7	20.0	-13.0-
Total	40		

تبي 10

	Effectif observé	Effectif théorique	Résidu
شعر	28	13.3	12.7
لا	4	13.3	-9.3-
ما توجد	10	13.3	-3.3-
Total	40		

تبي 11

	Effectif observé	Effectif théorique	Résidu
شعر	21	13.3	7.7
لا	15	13.3	1.7
ما توجد	4	13.3	-9.3-
Total	40		

تبي 12

	Effectif observé	Effectif théorique	Résidu
شعر	40	40.0	.0
Total	40^a		

كشاف جامعة " محمد بوضياف " بالمسيلة

لمذكرات الماستر

للفترة " 2022-2021 "

معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية و الرياضية

قسم: الإدارة والتسيير الرياضي

رقم التسلسل:

رقم التسجيل:

الطالبان:

1. قادري الحسين رقم التسجيل: 2001484636

2. عشور محمد العربي رقم التسجيل: 2000423562

تاريخ المناقشة:

عنوان المذكرة: دور أخلاقيات المهنة في محاربة الفساد الإداري بالمؤسسات الرياضية

لغة المذكرة: اللغة العربية

نوع المذكرة: ماستر

البلد: الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية - ولاية المسيلة -

الجامعة : جامعة محمد بوضياف بالمسيلة

إشراف: الدكتور بوصلاح النذير

عدد الصفحات: 111 صفحة

التخصص: تسيير المنشآت الرياضية والموارد البشرية فرع: الإدارة والتسيير الرياضي

الملخص :

هدفت الدراسة لتسليط الضوء على دور أخلاقيات المهنة في محاربة الفساد الإداري بالمؤسسات الرياضية، والتعرف على مختلف الأسباب المؤدية إلى الفساد الإداري بهذه الأخيرة، والوقوف على مختلف آليات محاربة هذه الظاهرة، حيث استخدمنا المنهج الوصفي في الدراسة، وتضمنت العينة (40) مدير مؤسسة رياضية مع إعداد استمارة استبيان لجمع البيانات وتحليلها من خلال برنامج التحليل الإحصائي (SPSS)، أظهرت النتائج أن الفساد الإداري بالمؤسسات الرياضية موجود ولديه أسباب كثيرة من بين أهمها الأسباب السياسية والقانونية والأسباب الاقتصادية دون إغفال الأسباب الاجتماعية ومن بين أهم التدابير والاقتراحات الواجب اتخاذها مستقبلاً ما يلي:

☞ الفرد هو اللبنة الأساسية في مكافحة الفساد الإداري إذ لا بد من عمليات تكوينية وبالأخص التي تمس الجانب الديني.

☞ لا بد من مشاركة المواطن في محاربة الفساد الإداري ففتح باب مسائلة الحكومة للمواطنين وتوفير القنوات والطرق المختلفة للإبلاغ عن قضايا الفساد يجعل المواطنين أكثر ثقة بالحكومة وأكثر مسؤولية تجاه هذه القضايا.

☞ العمل بقاعدة الشخص المناسب في المكان المناسب مع ضرورة تحديد معايير أكثر دقة في اختيار القيادات وتكوينها المستمر لأن أشكال الفساد تتطور كذلك.

لا يكفي سن القوانين وتنصيب الهيئات الخاصة بمكافحة الفساد لا بد من التنفيذ والمتابعة

عنوان الدراسة: دور أخلاقيات المهنة في محاربة الفساد الإداري بالمؤسسات الرياضية

أهداف الدراسة:

1. الوصول إلى معرفة ما إذا كان هناك دور لأخلاقيات المهنة في محاربة الفساد الإداري بالمؤسسات الرياضية.
2. الوصول إلى معرفة ما إذا كان هناك دور لأخلاقيات المهنة في محاربة الفساد الإداري (الأسباب السياسية والقانونية) في المؤسسات الرياضية.
3. الوصول إلى معرفة ما إذا كان هناك دور لأخلاقيات المهنة في محاربة الفساد الإداري (الأسباب الاقتصادية) في المؤسسات الرياضية.

مشكلة الدراسة: هل هناك دور لأخلاقيات المهنة في محاربة الفساد الإداري بالمؤسسات الرياضية؟

فرضيات الدراسة:

- لأخلاقيات المهنة دور في محاربة الفساد الإداري (الأسباب السياسية والقانونية) في المؤسسات الرياضية
- لأخلاقيات المهنة دور في محاربة الفساد الإداري (الأسباب الاقتصادية) في المؤسسات الرياضية
- لأخلاقيات المهنة دور في محاربة الفساد الإداري (الأسباب الاجتماعية) في المؤسسات الرياضية

المنهج المتبع في الدراسة: المنهج الوصفي التحليلي

الأدوات المستخدمة في الدراسة: الاستبيان حيث تضمنت أسئلة الاستبيان 21 عبارة مقسمة إلى ثلاث محاور

بمعدل (07) عبارات لكل المحاور.

كلمات المفتاحية: اخلاقيات المهنة، الفساد الإداري، المؤسسات الرياضية

بالفرنسية

Mots clés: Déontologie de la profession - la corruption administrative- établissements sportifs-

بالإنجليزية

Keywords: Ethics of the profession - Administrative corruption- sports institutions.

جاء هذا البحث في 05 فصول.

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

وتناول الفصل الثاني: الخلفية النظرية للدراسة

أولاً: أخلاقيات المهنة

ثانياً: الفساد

ثالثاً: الفساد الإداري

رابعاً: المؤسسات الرياضية

أما الفصل الثالث: منهجية الدراسة

الفصل الرابع: عرض ومناقشة وتفسير النتائج

الفصل الخامس: الاستنتاجات والاقتراحات

من أهم النتائج التي توصلنا إليها:

1- من بين أهم الأسباب التي أثرت في الموظفين وأدت إلى انتشار الفساد الإداري هي:

- الأسباب السياسية.
- الأسباب القانونية.
- الأسباب الاقتصادية.

• الأسباب الاجتماعية.

- 2- من اهم مسببات الفساد الإداري بالمؤسسات الرياضية غياب مبدأ الرقابة.
 - 3- من أكثر أنماط الفساد الإداري شيوعا داخل المؤسسات الرياضية (الرشوة، الوساطة، والمحسوبية، والمحاباة)
 - 4- من اهم الطرق التي يجب إتباعها لمواجهة الفساد الإداري الحرص على بث اخلاقيات المهنة من خلال دعم روح الدين والعقيدة، إلى جانب تعزيز عنصر الرقابة.
 - 5- ضعف الأجور للموظفين داخل المؤسسات الرياضية بما يتناسب مع ارتفاع مستوى المعيشة.
 - 6- العلاقة بين اخلاقيات المهنة والفساد الإداري علاقة عكسية مما يتطلب الاهتمام الكبير بمحور أخلاقيات المهنة وتعزيز ثقافة الفرد فيما يخص المصلحة العامة وتفضيلها على المصلحة الخاصة.
 - 7- سياسة التوظيف لمختلف مسيري وموظفي المؤسسات الرياضية لا تعتمد على خريجي الجامعات والمعاهد الرياضية المختصة.
 - 8- لم تلق اخلاقيات المهنة الاهتمام الكافي، كما يظهر فيضعف برامج التدريب على الاخلاق وتردد هذه المنظمات عن قبول الدراسات والبحوث التي تخوض في مجال اخلاقيات المهنة.
- توصلنا للعديد من التوصيات أهمها:**

- 1- تعزيز الرقابة الذاتية والتركيز على الربط بين الواجب الديني والوظيفي.
- 2- تفعيل عنصر الرقابة في المؤسسات الرياضية للحد من الفساد الإداري.
- 3- دراسة سياسة الأجور والمرتبات للموظفين داخل المؤسسات الرياضية ليتناسب مع الظروف المعيشية.
- 4- الاهتمام بتقوية الوازع الديني وإشراك أئمة المساجد بإعطاء الشأن الأخلاقي الحيز الكافي وإيضاح ما هو مسموح وما هو ممنوع من تصرفات داخل بيئة العمل.
- 5- إعادة النظر في طريقة توزيع المرتبات داخل الكيان الواحد.
- 6- العلاقة بين اخلاقيات المهنة والفساد الإداري علاقة عكسية لذى من الضروري التركيز على التعريف والتكوين المتواصل فيما يخص هذا الجانب.
- 7- تعزيز حب الانتماء للمؤسسة من إشراك جميع الموظفين في الحياة المهنية الداخلية للمؤسسة الرياضية.
- 8- التوجه إلى توظيف خريجي المعاهد المختصة في الإدارة والتسيير الرياضي لتسيير المؤسسات الرياضية.

Faculté Institut des sciences et des activités sportives et techniques et physiques

Département :

N° d'ordre :

N° d'inscription :

Chercheur :

Soutenu publiquement le :

Titre de la thèse (mémoires) : Le rôle de l'éthique professionnelle dans la lutte contre la corruption administrative dans les institutions sportives.

La langue de la thèse : La langue arabe.

Modèle de la thèse : Master.

Pays : RÉPUBLIQUE ALGÉRIENNE-M'SILA

Université: Université de M'sila

Nom et Prénom de l'encadreur: Dr BouSalah Nadir.

Grade : conférencier

Nombre de page :

(cd-Rom* word * PDF) Ficher électronique

Spécialité : Gestion des institutions sportives et des ressources humaines.

Option : Administration et gestion sportive.

Résumé : Titre de l'étude : Le rôle de l'éthique professionnelle dans la lutte contre la corruption administrative dans les institutions sportives.

L'objectif d l'étude est d'éclairer le rôle de l'éthique professionnelle dans la lutte contre la corruption administrative dans les institutions sportives, en identifiant les différentes causes conduisant à la corruption administrative dans ces dernières, et en identifiant les différents mécanismes de lutte contre ce phénomène, c'est pourquoi nous avons utilisé l'approche descriptive dans ce travail... L'échantillon comprend (40) directeurs d'une institution sportive avec la préparation d'un questionnaire pour la collecte et l'analyse des données par le biais du Programme d'analyse statistique (SPSS). Les mesures et suggestions les plus importantes à prendre à l'avenir sont les suivantes :

1* L'individu est l'élément principal de la lutte contre la corruption administrative, et il doit y avoir des formations, en particulier pour l'aspect religieux.

2* Les citoyens doivent participer à la lutte contre la corruption administrative. Ouvrir la porte à la responsabilité du gouvernement envers les citoyens et fournir différents canaux et méthodes pour signaler les cas de corruption rend les citoyens plus confiants et plus responsables envers le gouvernement.

3* Travailler sur la base du bonne personne au bon endroit, avec la nécessité de définir des critères plus précis dans la sélection des dirigeants car les formes de corruption évoluent également. Il ne suffit pas de définir des lois et d'installer des cellules de lutte contre la corruption, mais il faut aussi mettre Un plan de suivi et d'évaluation.

Le but de l'étude:

1* Savoir si l'éthique professionnelle a un rôle à jouer dans la lutte contre la corruption administrative dans les institutions sportives.

2* Savoir si l'éthique professionnelle a un rôle à jouer dans la lutte contre la corruption administrative (Les raisons politiques et juridiques) dans les institutions sportives

3* Savoir si l'éthique professionnelle a un rôle à jouer dans la lutte contre la corruption administrative (les causes économiques) dans les institutions sportives.

Problématique:

Quel rôle joue L'éthique professionnelle dans la lutte contre la corruption administrative dans les institutions sportives ?

Hypothèses:

- 1- L'éthique professionnelle a un rôle dans la lutte contre la corruption administrative (raisons politiques et juridiques) dans les institutions sportives.
- 2- L'éthique professionnelle a un rôle dans la lutte contre la corruption administrative (causes économiques) dans les institutions sportives
- 3- L'éthique professionnelle a un rôle dans la lutte contre la corruption administrative (causes sociales) dans les institutions sportives

Mots clés : L'éthique professionnelle, corruption administrative, institutions sportives.

– Les résultats atteints les plus importants sont:

1-* Parmi les raisons les plus importantes qui touchent les employés et conduit à la propagation de la corruption administrative sont :

- Raisons politiques.
- Raisons juridiques.
- Des raisons économiques.
- Raisons sociales

2-* L'une des causes les plus importantes de la corruption administrative dans les institutions sportives est l'absence du principe de contrôle.

- 3-* Les types de corruption administrative les plus courants au sein des institutions sportives sont : (corruption, médiation, et favoritisme....)
- 4-* L'un des moyens les plus importants à suivre pour lutter contre la corruption administrative est d'assurer la diffusion de l'éthique professionnelle en soutenant l'esprit de religion et de conviction, en plus de renforcer l'élément de contrôle.
- 5-* Les Faibles salaires des employés par rapport aux exigences de la vie quotidienne.
- 6-* La relation entre l'éthique professionnelle et la corruption administrative est une relation inverse, qui nécessite une grande attention.
- 7-* La politique d'emploi des différents cadres et employés des institutions sportives ne s'intéressent pas aux diplômés des universités et des instituts sportifs spécialisés.
L'éthique professionnelle n'a pas fait l'objet d'une attention suffisante.