

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

مطبوعة بعنوان:

أخلاقيات المهنة

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

الدكتور: تمساوت جيلالي
الرتبة: أستاذ محاضر – أ –
تخصص: نظرية ومنهجية التربية البدنية والرياضية

السنة الجامعية 2023 - 2024

محتويات المقياس

الرقم.....	المحاضرة.....	الصفحة
01.....	مدخل عام لظاهرة الفساد.....	03.....
02.....	مظاهر وآثار الفساد.....	12.....
03.....	المؤسسات والهيئات المعنية بمكافحة الفساد.....	19.....
04.....	إجراءات مكافحة الفساد على الصعيد الوطني.....	27.....
05.....	الفساد في المجال الرياضي.....	40.....
06.....	أسباب الفساد الرياضي.....	51.....
07.....	توصيات منظمة الشفافية الدولية في مكافحة الفساد الرياضي وآلياته.....	59.....
08.....	أخلاقيات المهنة.....	67.....
09.....	أخلاقية المهنة - منزلته في القرآن والسنة.....	70.....
10.....	مصادر وأهم الالتزامات في أخلاقيات الموظف.....	77.....
11.....	أسباب عدم التحكم في أخلاقيات المهنة في الجزائر.....	83.....
12.....	واقع وأسباب انحصار الأخلاقيات في قطاع الوظيف العمومي.....	87.....
13.....	تطبيق التوصيات الدولية والوطنية في مجال الأخلاقيات.....	90.....
14.....	أخلاقيات المهنة في المجال الرياضي.....	100.....

المحاضرة الأولى

مدخل عام لظاهرة الفساد

إن الفساد داء ينخر جسد المجتمع ويحول دون الإصلاح والتحديث ويعطل جهود التنمية ويخفض الاستثمار ويعرقل الاقتصاد. كما يضر من الجانب السياسي بما يسمى بالحكم الرشيد ويضعف الديمقراطية والمسؤولية الحكومية في غياب الشفافية والتضمينية.

فكم من دولة عجزت عن تحقيق أي نمو اقتصادي واجتماعي بفعل استشراف الفساد بدواليب السلطة رغم توفر مقومات النمو أحيانا كالمواد الطبيعية. وهو يضرب بالمؤسسات والمنشآت التي تلعب دورا أساسيا في تطور مختلف القطاعات الاقتصادية وذلك بفعل غياب ضمان المنافسة الشريفة والشفافية المطلقة في المعاملات وانعدام المساواة.

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

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

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

أولا- مفهوم الفساد: لقد اجتهد الباحثين والأكاديميين والمختصين والسياسيين بقدر واسع من البحث ولمفهوم الفساد وتحديد تعاريفه في الأطر النظرية.

1- الفساد في معظم معاجم اللغة من فعل فسَد وهو ضد صلح، والفساد هو البطلان ويقال - فسَد الشيء أي بطل واضمحل. ويراد معناه الجذب والقحط ويأخذ أيضا معنى التحلل العضوي للمادة.

أما من المنظور الاسلامي فيعني الخراب والخلل في قوله تعالى: "ظهر الفساد في البر والبحر بما كسبت أيدي الناس ليذيقهم بعض الذي عملوا لعلهم يرجعون" سورة الروم الآية 41

أو قد يعني المعاصي والعصيان لطاعة الله لأن الاصلاح يكون بطاعة الله تعالى، في قوله تعالى: "الذين طغوا في البلاد فأكثروا فيها الفساد" سورة الفجر الآية 16

2- أما اصطلاحاً فنذكر عدة تعاريف للفساد نستعرض البعض منها-:

*الفساد كل سلوك منحرف مقرون بهدف معين يتمثل في المصلحة الشخصية على حساب المصلحة العامة.

*كما يعتبر الفساد الآفة الذي تنخر الدول والمجتمعات ويهدم كل مرافق الحياة والكرامة الإنسانية، إذ تعاني دول العالم في العقود الأخيرة من مشكلة الفساد التي كانت محدودة الانتشار فإذا بها أضحت القضية التي تؤرق الدول النامية والمتقدمة على حد سواء. والجزائر باعتبارها جزء لا يتجزأ من العالم فهي ليست في مأمن من فيروس الفساد، إذ مس القطاعين العام والخاص، وبه تهدد مسيرة التنمية في البلاد، وذلك لحجم المحسوبية واستغلال النفوذ والتحالف الفظيع بين جهات نافذة ورجال أعمال لمجاهة حقوق المواطنين وحتى المشاريع المسماة الصغيرة والمتوسطة الموجهة خصيصاً لدعم وتشغيل الشباب، وكذا التجاوزات الخطيرة في مجال انتشار الرشوة والاختلاس في القطاع الخاص، وجريمة تلقي الهدايا والثناء غير المشروع.

وتتراوح تعريفات الفساد ما بين تعريفات مشددة وأخرى متساهلة، حيث يعرف الفساد عند المحافظين بأنه: "سلوك بيروقراطي منحرف يستهدف تحقيق منافع شخصية بطريقة غير شرعية" أما عند المتساهلين فإنه: "سلوك إداري غير رسمي بديل للسلوك الإداري الرسمي، تحتمه ظروف واقعية، وتقتديه ظروف التحولات الاجتماعية والاقتصادية الذي تتعرض لها المجتمعات".

• كما نذكر أهم الميادين التي قد يمسها الفساد بمختلف أنواعه، حيث تتجسد في الآتي:

الفساد الأخلاقي :

وهو من أخطر أنواع الفساد لأنه تعدي على العروس، خادش لشعور الناس . وقد نظم الله العلاقة الجنسية فقصرها على الزواج، وجعل غير ذلك تعديا قال تعالى في وصف المؤمنين : فالزنا نوع من أنواع الفساد الأخلاقي مشين ويذكر القرآن نوعا من الفساد الأخلاقي ضمن دعوات قوم لوط وقوم شعيب.

فالقرآن يعتبر أن عمل قوم لوط من صور الفساد في الأرض، وهذا العمل الشائن يؤدي بالإضافة إلى الأمراض المختلفة إلى تهديد النسل، واستمرار الوجود البشري، الأمر الذي لا يحتاج إلى مزيد من بيان.

والموضوع يطرح في حضارة اليوم تحت عنوان (: المشكلة الجنسية) التي أصبحت معلما بارزا وسيئا وخطيرا لا سيما في الحضارة الغربية التي تريد أن تحكم العالم

اليوم، والجنسية المثلية التي يريد الغرب أن يقننها كظاهرة إنسانية مقبولة ، يعتبرها القرآن من صور ونماذج الفساد في الأرض .هذه الظاهرة خرابها يعم الأرض الآن بما أفرزته من أمراض عجيبة مثل الإيدز (طاعون العصر) ولعل هذه المشكلة وتعهدها تعتبر معلما في حساب درجة الإفساد في الأرض، وما تعيشه حضارة الغرب التي تلقي بظلالها السيئة على كل العالم، وهي نموذج جلي لانهايار المجتمع وفساده وتفككه .
والإحصاءات لآثار هذه الظاهرة تملأ الصحف وتفيض بها المجالات.

*الفساد المالي :

يعتبر المال أحد وسائل الحياة ، وقد تطرق إليه الاسلام بالشكل الذي يصح وبين الخلل والعلة التي تأتي من خلاله ، فوضح لنا طرق الحصول عليه فأمر بطرق وحذر من أخرى ، وأخبرنا بطريقة انفاقه فأمر بطرق وحذر من أخرى ، فمن الطرق المشروعة في كسبه البيع ، ومن الطرق المحذر منها الربا وما شابهه وأحل الله البيع وحرم الربا [البقرة] 275 : ومن الطرق التي حذر الله منها في صرف المال هي أكله بالباطل أو استعماله لأخذ مال الغير عند الحكام. "ولا تأكلوا أموالكم بينكم بالباطل وتذلوا بها الى الحكام لتأكلوا فريقا من أموال الناس بالإثم وأنتم تعلمون" (188 البقرة) ومن المفاهيم التي تناولها القرآن نموذج غياب الأمانة في الأسواق، وسوء الإنتاج متمثلا في الغش والسرقة في البيع، وعدم الصدق في العقود.

ثانيا-أنواع الفساد

يتخذ الفساد أنواعا وتصنيفات و أوجها عديدة، يتجلى في أحد منها أو يجمع بعضها أو كلها و عند التعميق في محتوياته نجد أنه يصنف إلى عدد من الأنواع و المسميات منها:

1.الفساد الدرجات الوظيفية الدنيا : وهو الفساد الذي يمارس من فرد واحد دون تنسيق مع الآخرين لذا نراه ينتشر بين صغار الموظفين عن طريق استلام رشاوي.

2.الفساد الدرجات الوظيفية الكبرى: و يقوم به كبار المسؤولين والموظفين لتحقيق مصالح مادية أو اجتماعية كبيرة وهو أشمل وأخطر لتكليفه الدولة بمبالغ ضخمة فهو يتحقق عندما يتحالف نوعان من الفساد مثلا الفساد الإداري و السياسي ، وهو أمر يحدث عندما تفصل قوانين الانتخابات وعندما تتعرقل التشريعات التي تهدف للحيلولة دون تضارب المصالح المالية لدى الوزراء و النواب و قيادات الإدارة العليا ،وتتداخل و تتشابك هذه الأدوار الثلاثة لتصبح الدولة و أموال مواطنيها محلا للنصب و السرقة المقننة.

3. الفساد المحلي : يقصد به ما ينتشر من مظاهر الفساد داخل البلد الواحد، ولا يأتي عن كونه فساد صغار الموظفين والأفراد ذوي المناصب الصغيرة في المجتمع، ممن لا يرتبطون في مخالفتهم بشركات أجنبية تابعة لدول أخرى.

4.الفساد الدولي: وهو الفساد الذي يأخذ أبعادا واسعة وكبيرة تصل إلى نطاق عالمي يعبر حدود الدول وحتى القارات ضمن ما يطلق عليها العولمة بفتح الحدود و المعايير

بين البلاد و تحت مظلة ونظام الاقتصاد الحر. وقد تترابط الشركات المحلية والدولية والقيادة السياسية فتأخذ شكل منافع ذاتية متبادلة يصعب التفريق بينهما. وفي هذا النوع تكمن الخطورة العظمى على المدى الواسع.

5. الفساد المؤسساتي : حينما تكون مؤسسة الدولة هشة وضعيفة بما يصبح معه جهاز الدولة نفسه مؤسسة للفساد.

6. فساد القطاع العام :القطاع العام يعد مرتعا خصبا لانحرافات الإدارية والسرقات المالية، لأن الحافز الفردي غائب عن المصلحة الشخصية للقائمين على النشاط الاقتصادي غير متوفرة. فيكون التعويض دائما هو ذلك النمط من توظيف العام لصالح الخاص وتحويل المواقع إلى دكاكين يجلب أصحابها المنافع ويستغلون المواقع من أجل أهداف لا علاقة لها بأن تربح المنشآت والشركات العامة أو تخسر مادامت الدولة هي المالك الوحيد القادر على تعويض الخسائر وتغطية السرقات بل التستر على فساد الكبار أحيانا.

7. فساد القطاع الخاص : أشار تقرير منظمة الشفافية العالمية إلى أن الشركات الأمريكية هي أكثر الشركات التي تمارس أعمالا غير مشروعة، تليها الشركات الفرنسية والصينية والألمانية، كما يشير التقرير إلى أن جيشا كبيرا من كبار الموظفين في أكثر من 136 دولة يتقاضون مرتبات منتظمة مقابل تقديم خدمات لتلك الشركات، وتزداد هذه الدول في شرق آسيا وأمريكا اللاتينية.

8. الفساد السياسي : و يتعلق بالانحرافات المالية و مخالفات القواعد و الأحكام التي تنظم عمل النسق السياسي (المؤسسات السياسية في الدولة) و يقوم هذا الفساد على أساس سلب الحريات و عدم المشاركة بالقرار و التفرد بالسلطة و عدم احترام الرأي الآخر و العنف في مواجهة المواقف . و يعد الفساد السياسي أحد أخطار أنواع الفساد وقد اعتبرته أغلب الدراسات التي عنيت بموضوع الفساد، على قمة الهرم بين أنماط الفساد الأخرى (الإداري و الاقتصادي) و سببا لها في ذات الوقت، فأحد عوامل ديمومة من هم في السلطة من الفاسدين هو انتشار ثقافة الفساد، على حساب مفاهيم النزاهة و العفة و الأخلاق و من أجل إعطاء المفهوم بعد الوصفي و التعريفي سوف نقوم بإعطاء بعض الآراء الواردة في بيان ماهية الفساد السياسي.

9. الفساد الإداري : يتعلق الفساد الإداري بمظاهر الانحرافات الإدارية أو التنظيمية و هو تلك المخالفات التي تصدر عن الموظف خلال تأديته لمهام وظيفته الرسمية ضمن منظومة التشريعات و القوانين والضوابط و منظومة القيم الفردية، ويتم داخل الإدارات و الوحدات الحكومية من قبل صفار موظفي الحكومة، و يواجه أفراد المجتمع بشكل يومي عند التعامل مع جهات حكومية و إدارات عمومية، وعلى الرغم من أن الفساد الإداري قد يقع في غياب الفساد السياسي، و في ظل حكومة ديمقراطية، فإنه و في كثير من الأحيان يسير كل من الفساد الإداري و الفساد السياسي جنبا إلى جنب، بل و يدعم كل منهما الآخر، وذلك في إطار توزيع الأدوار بين القمة و القاعدة (المركزية و اللامركزية) حيث تنتشر عدوى الفساد من قمة الهرم السياسي إلى

القاعدة من صغار الموظفين، فيسلك هؤلاء نفس المسلك الذي يسلكه كبار الموظفين، وفي أحيان كثيرة يتلقى صغار الموظفين التعليمات من هؤلاء الكبار للقيام ببعض ممارسات الفساد، وعندئذ يكون الفساد السياسي هو الراعي الرسمي للفساد الإداري

ثالثا- خصائص الفساد:

1. الفساد يشكل خرق وانتهاك للواجبات الوظيفية الناتجة عن ممارسات خاطئة مرتبطة بالمنفعة الشخصية على حساب المصلحة العامة.

2. يتصف الفساد بالسرية وينطوي على التحايل والخديعة وبأساليب غير مشروعة وبممارسات غير قانونية وغير أخلاقية، وقد يصبح الفساد ظاهرة علنية في حالة استفحاله ويصبح شيء عادي غير مستهجن.

3. عادة ما يشترك في السلوك الفاسد أكثر من شخص، حيث يتم اشتراك أكبر من طرف (أفراد، مؤسسات، دول) ويتضمن الالتزام بالعمل المتبادل والمصلحة المتبادلة.

4. يقوم الفاسد بالتمويه عن النشاط الذي يقوم به.

5. يرتبط بمظاهر التخلف مثل تأخير المعاملات والتغيب عن العمل وسوء استغلال الوقت.

6. سرعة انتشاره وتتم بازدياد نفوذ الفاسدين مما يعزز القوة الضاغطة على باقي أعضاء أجهزة الإدارة حيث انتشاره هي سمة عالمية عابرة للقارات في ظل تحديات العولمة والأسواق المفتوحة والانفجار المعرفي.

المحاضرة الثانية

مظاهر وأثار الفساد

أولا-مظاهر الفساد

1. الرشوة : وهي أكثر أشكال الفساد انتشارا وشيوعا خاصة في المجال الإداري، وهي ما يعطيه الشخص لصاحب السلطة (موظف، قاضي) لحملة ما يريد، وتتطلب وجود طرفين أو أكثر، وإذا ما انتشرت في المجتمع فقد لا ينتظر الموظف أن يعطيها بل يطلبها من المواطن بشكل مباشر كعناوين إكرامية أو هدية.

2. الاختلاس والسرقة : يعد من أبرز مظاهر الفساد الإداري، وهي تصرف الموظف بأموال الدولة وحيازته على أنها مملوكة له مستغلا وظيفته دون رادع أو مسائلة إدارية أو قانونية خصوصا من أصحاب النفوذ حيث يصبح الفساد حالة فردية لهذه الذهنية.

3. التحيز والمحاباة : هو الأولوية في المعاملات والاستفادة من الخدمات للمعارف والأقارب على حساب القانون خصوصا في الوظائف الحكومية.

4.الابتزاز: يعد أخطر أشكال الفساد لأن الشخص الفاسد قادر على إرغام الطرف الآخر على إرضائه بمكسب مالي نظير خدمات الآخر، وهو عكس الرشوة باعتبارها طوعية.

5.التزوير والخداع : هو جريمة مادية(مالية أو تجارية) أو جريمة معنوية (تزوير

الانتخابات...) ويتميز بالتحريف والتلاعب بالمعلومات والوقائع والوثائق... .

بالإضافة إلى هذه الأشكال يمكننا ذكر باختصار بعض الأساليب الأخرى للفساد وهي:

6.إساءة استعمال السلطة الحكومية.

7 . الوساطة المحسوبة واستغلال النفوذ.

8.قبول الهدايا(تأخذ أقل قيمة مادية).

9. التمييز الفئوي(التصرف من قبل أصحاب القرار...).

10.التمسك بالروتين.

11. تعطيل مصالح المواطنين.

12.سرقة حقوق وأدوار فرص الآخرين.

13.الاستهانة بعمليات الرقابة وخيانة الأمانة في العمل....

رابعا-أسباب انتشار الفساد

1.الأسباب الاجتماعية:

•انخفاض المستوى التعليمي الذي أدى إلى عدم توفر الموارد البشرية المؤهلة القادرة

على الاستفادة من التكنولوجيا المتقدمة، والذي يؤثر في سوء التصرف وعدم المعرفة

بالحقوق والمسئوليات.

- التمسك بالأعراف والتقاليد الموروثة السائدة ونشر ثقافة الولاءات الأسرية أو الالتزامات القبلية أو علاقات الدعم والحماية التي تحد من اتجاه الواجبات العامة للموظف أو المسئول التي تعد أرض مرنة للفساد الاجتماعي.
- عدم احترام القانون للموظف مهما كان مركزه يؤدي إلى كثرة التجاوزات والعلاقات المشبوهة وزيادة الممارسات الغير أخلاقية التي تحد من قيم المجتمع والذي ينعكس على ضعف مفهوم الدولة الوظيفية.

• قلة الوازع الديني.

• قلة الوعي ونقص الحرية بين الأفراد في المجتمع.

2. الأسباب الإدارية:

- كثرة القيود والإجراءات الإدارية وطول الفترة الزمنية التي تستغرقها المعاملات في الجهاز الإداري في الدولة.
- غموض بعض المعاملات و الإجراءات الإدارية التي تفرضها بعض تغييرات الإداريين.
- شغل المناصب القيادية للدولة لفترة زمنية طويلة وفق معايير فردية وعلاقات شخصية.
- تعدد أجهزة الرقابة والتفتيش الإداري مقابل ضعف دورها في الرقابة الداخلية أو الرقابة الوقائية لاكتشاف الانحراف وتصحيح الأخطاء.

• تمركز السلطات والصلاحيات الواسعة في قمة الهرم الإداري، مع انتشار الشخصية القيادية الفردية الاستبدادية.

• تحول صغار الموظفين إلى عملاء لأصحاب النفوذ داخل الجهاز الإداري للدولة ومن خارجه.

3. الأسباب الاقتصادية:

• تتسبب في تكديس الثروة بين القلة وتولد البؤس لدى الكثرة.

• قصور دور الدولة في إعادة توزيع الثروة وتكريس التعددية الطبقية والمساواة بين المواطنين.

• نشر الفساد الاقتصادي الذي يساهم في اختلال ميزان القوى الاجتماعية.

• ارتفاع معدلات البطالة بأنواعها.

• احتكار مراكز اتخاذ القرار الاقتصادي بيد قلة من المسؤولين لتحقيق المصلحة الخاصة.

4. الأسباب السياسية:

• الحرية والنزاهة وانعدام ديمقراطية أجهزة الحكم.

• تقييد آليات عمل مؤسسات المجتمع المدني وتعطيل الحريات الفردية والحد من المشاركة الفعالة للرأي العام.

• عدم فصل سلطات الدولة (التشريعية، التنفيذية، القضائية) يؤدي إلى الحد من تطبيق أحكام القوانين والنظام والتحقيق في محاسبة مرتكبي الفساد (بوزينة بلال، 2017).

• ضعف أو غياب السلطة الإعلامية التي تمارس الرقابة والمسائلة الشعبية على أعمال وتصرفات أفراد الجهاز الإداري العام والخاص، وتطرح المقترحات وتعبئ الرأي العام في إطار حيادي نزيه.

• سياسات تمنع ظهور توازن مراكز القوى، وتعاطي الأحزاب السياسية بالعمولات، وتحول السياسيين إلى رجال أعمال يهتمون بتحقيق مكاسبهم بدل برامجهم السياسية.

ثانيا- آثار الفساد

1. الآثار الاقتصادية:

-تجاوز الأولويات في جدول مشاريع التنمية، فكثير من المشاريع ذات مردود اقتصادي منخفض جرى تنفيذها استجابة لعلاقات الفساد التي تفتح مجال للكسب الغير مشروع عبر الرشاوي.

-ارتفاع الأسعار الناتج عن انخفاض الإيرادات التي تسعى الدولة لتغطية نفقاتها.

-تبيد واستنزاف موارد الدولة.

2. الآثار السياسية:

- خلق فجوة بين المواطنين والحكومة مما يسبب للقوى المعارضة الاستياء من الفساد.
- شعور فئات فقيرة بالحرمان والتجاهل إلى العنف والثورة عن سياسة السلطة القائمة- والتنفس عما يرتبط بشعور هذه الفئة بالحرمان.

3. الآثار الاجتماعية:

- انعكاس انتشار الفساد في عملية التنشئة على الأفراد الذي يؤدي إلى أضعاف القيم واهتزاز معايير المجتمع.
- عدم تحقيق العدالة الاجتماعية وتعميق الفجوة بين طبقات المجتمع.
- الفساد هو مشكلة أخلاقية واستشراءه يقيم نظاما قيما منحرف ويهدد ثقافة المجتمعات.
- يؤدي الفساد إلى تقليل الإنفاق على مشاريع البنية الأساسية وتوفير الخدمات الصحية والأمنية والتعليمية.

4. الآثار الإدارية:

- إهدار مصالح المواطنين نتيجة عدم الموضوعية في التعيين وعدم الاهتمام بالعمل وقيمة الوقت.

-السلوك المنحرف للموظفين يعطي قدوة سيئة للموظفين الجدد الذي يؤدي إلى هجرة الكفاءات نتيجة عدم العدالة وعدم الرضا عن الأوضاع العامة.

5. الآثار المباشرة لظاهرة الفساد:

- الأضرار بمصداقية الدولة وأجهزتها ومؤسساتها.
- تدني مستوى المعيشة بشكل عام وكذا الأنشطة الخدمائية والإنتاجية بشكل خاص.
- إعاقة التنمية وإضعاف النمو الاقتصادي والاجتماعي.
- إضعاف الاستقرار السياسي وظهور طبقة تعمل على نشر الفساد.
- البطالة المقنعة وعدم الاستقرار الوظيفي.
- ضعف النظام الرقابي.

المحاضرة الثالثة

المؤسسات والهيئات المعنية بمكافحة الفساد

الفساد من المنظور الدولي:

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

وقد أخذ هذا الأمر منحى جدياً بعد أن قامت الدول الصناعية الممثلة في المنظمة الإقتصادية للتعاون والتنمية (OECD) بإصدار توصيات في عام 1994 بأن يتخذ أعضاء المنظمة اجراءات ملزمة بهدف القضاء على ثورة المسؤولين خارج حدود الدول المعنية في كل ما يتعلق بالمعاملات التجارية في الاطار الدولي، وقد تطورت هذه التوصيات من خلال قرارات عديدة الى أن انتهت في عام 1997 بأن تبني مجلس وزراء الدول الصناعية (اتفاقية محاربة رشوة موظفي القطاع العام الأجانب

بينما يتعلق بالمعاملات التجارية في المجال الدولي) التي أصبحت سارية المفعول في شهر شباط/فبراير 1999.

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

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

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

ولم يقتصر الجهود الدولية لمكافحة الفساد على الدول موضوعات القطاع العام، فهناك مؤسسات على مستوى المنظمات الأهلية والمجتمع المدني ومن أهمها:

-منظمة الشفافية الدولية **Organization Transparency International**: وهي منظمة غير حكومية حيث قام فريق يترأسه بيتر ايجن (Peter Eigen) بإنشائها في أيار/مايو 1993، وكان الهدف من إنشائها أن تكون هيئة للإعلام ومكافحة الممارسات الفاسدة.

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

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

وقد عقدت من اجل الحد من الفساد ومكافحته مؤتمرات و ندوات دولية عديدة، و البنك الدولي اصدر برنامجا لمحاربة الفساد المالي في المشاريع التي يدعمها حماية لتلك

المشاريع، وقد تناول تقرير صدر عن الامم المتحدة موضوع فساد الموظفين الحكوميين ووضع الاطر الخاصة لحماية المال العام، وتقف منتظمة الشفافية الدولية والتي تأسست عام 1993 و مقرها برلين بألمانيا وتتوزع فروعها في دول عديدة في انحاء العالم ضد فساد المسؤولين والموظفين الحكوميين. (الجهني عيد مسعود، 2003، 5)

وقد ذكرت وكالة (رويترز) أن هذه المنظمة وضعت خطة لسنة 2002 من عشر نقاط و طلبت من البنك الدولي أن يساهم بدرجة أكبر في إصلاح قطاع الخدمات المدنية ودعم رواتب الموظفين إذ أن رواتبهم متدنية مما يزيد من الضغوط عليهم لقبول الرشاوى. وقال رئيس البنك الدولي أن البنك يقوم بالفعل بمعظم ما جاء في هذه الخطة، إلا أن رئيس المنظمة أثنى على جهود البنك ولكنه قال أنه ما زال يستطيع عمل المزيد لمساعدة الدول النامية على الحد من الفساد المتفشي الذي يقوض تقدمها. و خصص البنك أربعة ملايين دولار سنويًا (1998-2000) لمكافحة الفساد ويقدم نحو خمسة ملايين دولار كقروض لتدعيم أساليب الإدارة وإصلاح مؤسسات القطاع العام. (الشيخلي عبد القادر، 2003، 10)

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

* تعزيز الشفافية في عمليات اتخاذ القرار و تشجيع مساعدة الناس فيها.

* ضمان تيسير حصول الناس فعليا عن المعلومات.

* القيام بأنشطة إعلامية تسهم في عدم التسامح مع الفساد.

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

* التركيز على أخلاقيات الوظيفة العامة و المسؤولية العامة.

* اعتماد سياسة التدوير الوظيفي.

* إعادة النظر في ظروف أوضاع العاملين برفع مستوى الأجور و المرتبات.

* إنشاء وحدات رقابية مع تنظيم عملية اتخاذ القرارات وتطوير نظم المساءلة.(بن

مرزوق عنتر، 2008، 92)

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

1-تصريح أروشا ARUSHA:

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

2-تصريح ليما Lima:

تمحور هذا التصريح في وضع آليات جديدة لمحاربة الرشوة أهمها:

1-إن مهمة محاربة الرشوة تقع على عاتق كل فرد مها كان مركزه الاجتماعي.

2-قمع الرشوة يستدعي تقوية ودعم القيم الأخلاقية للمجتمع.

3-تبني حملة دولية واسعة النطاق لوضع حد للرشوة.

3-تصريح كلومبس Colombus:

ركز على بعض القطاعات الإستراتيجية في قطاع الوظيف العمومي كالجمارك، حيث

أعطى مقترحات عملية لمحاربة الرشوة. ([http // www.infpe.edu.dz](http://www.infpe.edu.dz))

وقد وضعت الجمعية الأمريكية للإدارة العامة ASPA مجموعة من القواعد الأخلاقية

المهنية، يمكن تلخيصها فيما يلي:

- 1- إظهار أعلى معايير الأخلاق، وإلهام ثقة العامة واحترامهم للمؤسسات.
- 2- خدمة العامة مع الاحترام، و الاعتراف بأن خدمة العامة مقدمة على الخدمة الذاتية (الشخصية).
- 3- السعي للامتياز المهني وتشجيع التطور المهني لزملائنا وللآخرين الذين يرغبون في الانضمام لحقل الإدارة العامة.
- 4- نعامل منظماتنا وواجباتنا العملية معاملة إيجابية، و ندعم بشكل بناء التواصل المفتوح (الحر)، والإبداع والإخلاص والرحمة.
- 5- أثناء أداء واجباتنا الرسمية نخدم بطريقة لا تحقق مكاسب شخصية لا نستحقها.
- 6- نتجنب أي نشاط أو ممارسة تتضارب أو تتعارض مع المصلحة العامة في أداء واجباتنا الرسمية.
- 7- نحترم و نحمي المعلومات التي حصلنا عليها بسبب أدائنا لواجباتنا الرسمية.
- 8- نمارس سلطتنا الرسمية المنصوص عليها نظاما قدر استطاعتنا لتطوير المصلحة العامة.
- 9- نقبل كواجب مسؤولية متابعة أحدث القضايا والتطورات المثارة، و ندير العمل العام مع الجدارة المهنية والعدل والتجرد والنزاهة والكفاءة والكفاية.

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

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

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

المحاضرة الرابعة

إجراءات مكافحة الفساد على الصعيد الوطني

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

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

العيش في مستوى لائق و هو ما يبعده عن الشبهات و مديده للمال العام، و استغلال

وظيفته لإشباع حاجاته الخاصة.(الجريدة الرسمية، 2006، 5)

مراحل الوظيفة العامة في التشريع الجزائري:

*المرحلة الأولى: إستمرار سريان القانون الفرنسي وفق ما نصت عليه المادة الأولى من

قانون 1962/12/31 المتعلق بتمديد سريان القوانين الفرنسية استمرار العمل

بقانون الموظفين الفرنسي الصادر في 04 فبراير 1959 ما عدا في الجوانب التي تتعارض

و السيادة الوطنية.

*المرحلة الثانية: في ظل الأمر 133/66

و هي المرحلة الأولى من بداية التشريع الجزائري في مجال العمل، وكان من الطبيعي أن

تختار الجزائر فلسفة مغايرة لسياسة المحتل و من ثم فقد كان عليها أن تسلك سبيل

الاشتراكية مثل بقية الثورات في العالم. فبدأ العمل على صياغة قانون جزائي يحكم

علاقات العمل، فجاء الأمر 133/66 المؤرخ في 02 جوان 1966 ليحدد الأسس

الجديدة للوظيفة العامة في الجزائر.

*المرحلة الثالثة: القانون الأساسي العام للعامل 12/78

القانون الأساسي العام للعامل رقم 12/78 الصادر في 05 أوت 1978 على أنقاض

الأمر 133/66 الذي نظم الوظيفة العامة بعد الاستقلال و قد نص في المادة 216 على

أنه " تلغى جميع الأحكام المخالفة لهذا القانون " ، و من ثم فإن نصوص الأمر 133/66

تبقى سارية المفعول ما لم تتعارض و القانون الجديد لا سيما أن هذا الأخير يعد إطارا عاما لا يمكن تطبيقه على حالات بعينها، إذن صدر هذا القانون ليتجه إلى توحيد النظام القانوني لعلاقات العمل المختلفة.

*المرحلة الرابعة: المرسوم رقم 59/85

يعد هذا المرسوم منعظا جديدا في مسار تنظيم علاقات العمل في الجزائر، و قد جاء تطبيقا لأحكام المادة 1/2 من القانون الأساسي العام للعامل و يعد هذا المرسوم قانونا نموذجيا لعمال المؤسسات والإدارات العمومية.

وإذا كان قانون 12/78 لم يميز بين الموظفين والأجراء في القطاعات المختلفة، فإن المرسوم 59/85 جاء ليحكم الوظيفة العامة، و قد حدد القطاعات التي تشكل الوظيفة العامة في الجزائر بحيث حددها بقائمة اسمية، و كل ما هو تابع للقطاع العام يعد من الوظيفة العامة، إلا أن الجديد في هذا النظام هو أنه يخرج المؤسسات العمومية ذات الطابع التجاري والصناعي من مجال تطبيق أحكام الوظيفة العامة عكس ما كان عليه الحال في أمر 133/66.

*المرحلة الخامسة: المرسوم التنفيذي رقم 54/93

تعد هذه المرحلة من أهم المراحل فقد شهدت الجزائر تحولات متسارعة و لا سيما في الحياة السياسية مع رفع الحظر عن التعددية السياسية و النقابية في دستور 1989 إلى جانب الأزمة الأمنية التي اتخذت منحى خطيرا، و قد كانت لهذه التحولات تأثير كبير

على سير المؤسسات العمومية و على علاقات العمل على كل المستويات، وهو الأمر الذي استدعى تنظيما جديدا يكيف عمل الموظف العام و الوظيفة العامة بعيدا عن الصراعات التي قد تنجر عن إقحام المرفق العام في دوامة المنافسة السياسية و النقابية التي تخرج عن إطار التنظيمي. وهكذا غدا أمر سير المرافق العامة وفق ما تقتضيه مهمتها من تقديم خدمات للجمهور و الجدير بالإشارة هنا أن هذا المرسوم لا ينظم الوظيفة العامة التي تبقى خاضعة للأمر رقم 133/66 بل إنه يعدل و يتمم الجوانب المتعلقة بواجبات الموظف العام.

*المرحلة السادسة: القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية 2006

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

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

الضمانات و حقوق الموظف و واجباته (الباب الثاني)

الفصل الأول : الضمانات و حقوق الموظف

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

المادة 38 : للموظف الحق في التكوين وتحسين المستوى والترقية في الرتبة خلال حياته المهنية.

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

الفصل الثاني : واجبات الموظف

المادة 40 : يجب على الموظف، في إطار تأدية مهامه، احترام سلطة الدولة وفرض

احترامها وفقا للقوانين والتنظيمات المعمول بها.

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

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

خارج الخدمة.

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

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

يمكنهم ممارسة نشاط مريح في إطار خاص مهما كان نوعه.

غير أنه يرخص للموظفين بممارسة مهام التكوين أو التعليم أو البحث كنشاط

ثانوي ضمن شروط ووفق كفاءات تحدد عن طريق التنظيم.

كما يمكنهم أيضا إنتاج الأعمال العلمية أو الأدبية أو الفنية.

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

الأعمال، إلا بعد موافقة السلطة التي لها صلاحيات التعيين.

المادة 44 : بغض النظر عن أحكام الفقرة الأولى من المادة 43 أعلاه، يمكن الموظفين المنتمين إلى أسلاك أساتذة التعليم العالي و الباحثين وكذا أسلاك الممارسين الطبيين المتخصصين، ممارسة نشاط مربح في إطار خاص يوافق تخصصهم.

تسهر السلطة المؤهلة على ضمان مصلحة الخدمة وتتخذ أي إجراء مناسب إذا اقتضت الحاجة ذلك.

تحدد شروط و كفاءات تطبيق هذه المادة عن طريق التنظيم.

المادة 45 : يمنع على كل موظف، مهما كانت وضعيته في السلم الإداري، أن يمتلك داخل التراب الوطني أو خارجه، مباشرة أو بواسطة شخص آخر، بأية صفة من الصفات، مصالح من طبيعتها أن تؤثر على استقلاليته أو تشكل عائقا للقيام بمهمته بصفة عادية في مؤسسة تخضع إلى رقابة الإدارة التي ينتمي إليها أو لها صلة مع هذه الإدارة، وذلك تحت طائلة تعرضه للعقوبات التأديبية المنصوص عليها في هذا القانون الأساسي.

المادة 46 : إذا كان زوج الموظف يمارس، بصفة مهنية، نشاطا خاصا مربحا، وجب على الموظف التصريح بذلك للإدارة التي ينتمي إليها وتتخذ السلطة المختصة، إذا اقتضت الضرورة ذلك، التدابير الكفيلة بالمحافظة على مصلحة الخدمة.

يعد عدم التصريح خطأ مهنيا يعرض مرتكبه إلى العقوبات التأديبية المنصوص عليها في المادة 163 من هذا الأمر.

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

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

المادة 48 : يجب على الموظف الالتزام بالسر المهني. و يمنع عليه أن يكشف محتوى أية وثيقة بحوزته أو أي حدث أو خبر علم به أو اطلع عليه بمناسبة ممارسة مهامه، ما عدا ما تقتضيه ضرورة المصلحة. ولا يتحرر الموظف من واجب السر المهني إلا بترخيص مكتوب من السلطة السلمية المؤهلة.

المادة 49 : على الموظف أن يسهر على حماية الوثائق الإدارية و على أمنها.

يمنع كل إخفاء أو تحويل أو إتلاف الملفات أو المستندات أو الوثائق الإدارية ويتعرض مرتكها إلى عقوبات تأديبية دون المساس بالمتابعات الجزائية.

المادة 50 : يتعين على الموظف أن يحافظ على ممتلكات الإدارة في إطار ممارسة مهامه.

المادة 51 : يجب على الموظف، ألا يستعمل، بأية حال، لأغراض شخصية أو لأغراض خارجة عن المصلحة، المحلات و التجهيزات و وسائل الإدارة.

المادة 52 : يجب على الموظف التعامل بأدب واحترام في علاقاته مع رؤسائه و زملائه و مرؤوسيه.

المادة 53 : يجب على الموظف التعامل مع مستعملي المرفق العام بلباقة و دون مماطلة.

المادة 54 : يمنع على الموظف تحت طائلة المتابعات الجزائية، طلب أو اشتراط أو استلام، هدايا أو هبات أو أية امتيازات من أي نوع كانت، بطريقة مباشرة أو بواسطة شخص آخر، مقابل تأدية خدمة في إطار مهامه. (ج ر)

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

الأخطاء من الدرجة الأولى:

و هي التصرفات التي يلحق بموجبها الموظف ضررا بالانضباط العام.

الأخطاء من الدرجة الثانية:

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

الأخطاء من الدرجة الثالثة:

- يعد الخطأ في هذه الفئة كل من:

- التلبس بإخفاء أو تصريح الخاطئ.
- إفشاء أو محاولة إفشاء أسرار مهنية.
- تمويل أو إخفاء وثائق خاصة بالمصلحة، أو تسريب معلومات ذات طابع مهني.
- التثبت من تلقي عطاءات نقدا أو عينا أو امتيازات من طبيعي أو معنوي تربطه تعامل مباشرة أو غير مباشرة بالإدارة.
- استخدام الوسائل أو محلات الإدارة وتجهيزاتها أو ممتلكات أو وسائل العمل لأغراض شخصية.
- تعمد إلحاق أضرار مادية بالمباني التابعة لإدارة أو بمنشأتها أو أدواتها و موادها الأولية.
- رفض دون سبب مقبول تنفيذ أوامر السلطة الرئاسية لأداء أعمال ذات صلة بمنصب عمله.
- وفيما يخص العقوبات فقد تطرق لها المشرع الجزائري، لم يضع تعريف محدد للعقوبات التأديبية وإنما رتبها و حددها على سبيل الحصر، وأوضح المشرع الجزائري أن السلطة التأديبية هي من اختصاص السلطة التي لها حق التعيين و تمارسها عند اللزوم، و بعد أخذ رأي اللجنة المتساوية الأعضاء التي تعقد جلساتها كمجلس التأديب.

أما عن صيغة العقوبات التي يمكن أن يعاقب بها الموظفون تبعاً لضرورة تبعاً لخطورة الأخطاء المرتكبة فهي تقوم على ثلاث درجات:

1- العقوبات من الدرجة الأولى:

* الإنذار الشفوي.

* الإنذار الكتابي.

* التوبيخ.

* الإيقاف عن العمل من يوم إلى ثلاث أيام.

2- العقوبات من الدرجة الثانية:

* الإيقاف عن العمل من 4 أيام إلى 8 أيام.

* الشطب من جدول الترقية.

3- العقوبات من الدرجة الثالثة:

* النقل الإجباري.

* التنزيل.

* التسريح مع الإشعار المسبق و التعويضات.

فهذه هي إذن العقوبات التي يمكن للسلطات التأديبية أن توقعها على مرتكبي المخالفات التأديبية من الموظفين والتي تستهدف التأثير في مركز و مستقبل الوظيفي

للموظف كما نلاحظ قائمة العقوبات تحتوي على عقوبات تأديبية بسيطة كالإنذار و اللوم والتي ليس لها تأثير مادي على الموظف، لأنه يهدف من التأديب التوجيه و الإصلاح، وتسير شيئاً فشيئاً نحو العقوبات التأديبية الجسيمة المهنية لرابطة التوظيف كحل أخير.

كما يظهر من خلال الممارسة العملية، أنه توجد إلى جانب العقوبات التأديبية المادية العقوبات التأديبية المعنوية غير رسمية وليست مقننة، غير أنها ضرورية لمجابهة أنواع المخالفات والتجاوزات الخفية والتي لا يمكن إعطائها صبغة المخالفات التأديبية وبالتالي يمارسها الرؤساء على المرؤوسين في حالات و مناسبات معينة، و يكون لها وقع أدبي في نفوس و مشاعر الموظفين، و من مظاهرها:

✓ الحدة في الكلام.

✓ العيوس في وجه الموظف.

✓ النقل المكاني.

✓ تحمير العينين عند المقابلة.

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

المحاضرة الخامسة

الفساد فى مجال الرىاضى

الفساد ... كلمة أصبحت مرادفة للعمل الرىاضى الدولى، الذى كان ينظر إليه بأنه قمة النزاهة والشفافية واحترام الأنظمة والقوانين والروح الرىاضية والقيم النبيلة للرىاضة.

اكتشف الفساد والرشوة أولا فى أكبر وأهم وأغنى اتحاد فى العالم، الا هوالاتحاد الدولى لكرة القدم (الفيفا)، الذى ما يزال العالم حتى الآن يعيش تداعياته السلبية على مسيرة اللعبة الشعبية الأولى فى العالم، ولا ندري متى تنتهي هذه الكارثة الرىاضية؟.

قبل فترة وجيزة تم اكتشاف الرشوة والفساد والتلاعب بالنتائج فى مسابقات العاب القوى، بالإضافة إلى قضية تعاطى المنشطات لبعض بطلاتها وأبطالها ممن حققوا نتائج وأرقاما قياسية فى "أم الألعاب"، التى تعتبر من أهم ركائز الألعاب الأولمبية فى التاريخ القديم أو الحديث.

وقبل سنوات تبين أن هناك فضيحة بتهمة التلاعب والفساد ومخالفات فى رىاضة انتشرت انتشارا واسعا فى معظم قارات العالم، وأصبح لها جمهور واسع رغم ما قيل عنها بأنها رىاضة المقتدرين ماديا، خاصة وأن جوائز الفائزين فى بطولاتها و مسابقاتها بملايين الدولارات، وهى لعبة التنس الأرضى التى يقيم اتحادها الدولى 4

بطولات دولية ثابتة أشهرها بطولة ويمبلدون و منها بطولات تقام في بعض الدول العربية.

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

هذا الفساد المكتشف يجيء تحت مظلات اتحادات رياضية دولية، فكيف الحال لو كانت هناك تحقيقات على نفس المستوى في العالم الثالث أو العالم النامي؟ و كم سيكون حجم الفساد يا ترى؟ إنها ظاهرة خطيرة يجب محاربتها و القضاء عليها قبل أن يفقد العالم ثقته بكل البطولات الرياضية المهمة.

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

الإداري و المالي مشكلة خطيرة تؤثر على الرياضة على المستوى العالمي و يمنعها من تحقيق أهدافها للفرد و المجتمع.

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

الفساد الرياضي مسؤولية من..؟

و صرح (نعمان عبد الغني) حيث قال من وجهة نظري فالبذرة الرئيسية لهذا الفساد هي التربية الخاطئة للأطفال و للأسف و في زمننا هذا خاصة يهتم الابوان بتربية الأبناء ظاهريا من حيث الملابس و المأكول و المشرب و المبالغة في الكماليات حتى أصبحت من صور التباهي بين العائلات، و لا أحد يهتم بجوهر الطفل و من الظواهر السالبة و المنتشرة عندنا بكثرة مسألة الكذب على الأطفال بشكل مستمر و نهني

الأطفال عن أخطاء بالرغم من أن الكبار يرتكبونها بصورة طبيعية و أمام الأطفال مما يخلق ازدواجية لشخصية الطفل بيد أن المزعج في كل هذه العناوين لا تعدو كونها (ترقيصا) لمشاعر الوسط الرياضي، ومحاولة إعطاء مؤشرات الشجاعة و الجرأة كما يزعم البعض للأسف، فمن يتتبع صفحاتنا الرياضية يجد ما يثير العجب، من ذلك، تلك الموجة التي يطلقها البعض هذه الأيام وتتصل بحالة ما يسمى بـ (الفساد الرياضي) التي اعتبرتها بعض الأقلام حكايتها فتردها بإنشائيات لا تسمن ولا تغني القارئ من جوع المعرفة الأكيدة والمعلومات الموثقة الصحيحة حول هذا الفساد المزعوم، ومن علق الجرس في هذا الاتجاه كان حريا به أن ينورنا بحروفه و جملته (الفسطائية) عن أي فساد يتحدث: فساد إداري وما هي نطاقاته، أم مالي وما هي أرقامه؟

و أعتقد (نفس المتحدث) أن وقت الاستعانة بالقانون لزم الرئاسة العامة لرعاية الشباب كي تحمي مكتسباتها ورجالاتها و ماضيها و حاضرها و مستقبلها، فالصمت لم يعد من بضاعة هذا العصر، ولا يتناسب مع إعلام بات يسري في المجتمع مسرى الدم اما عن اسباب الفساد في المجال الرياضي أسباب بيئية واجتماعية خارجية وتنقسم إلى أسباب تربوية وأخلاقية بعدم الاهتمام بغرس القيم و الأخلاق الدينية في نفوس الأطفال مما يؤدي إلى سلوكيات غير حميدة بقبول الرشوة وعدم المسؤولية وعدم احترام القانون فتغيب روح العدالة وتحل معها المحاباة مما يبرئ الجولتدخل السلطة السياسية في الشأن الاداري الرياضي من خلال

التعيين و التلميع بالاتحادات الرياضية و ادارات الاندية فلا يكون الهم الاكبر للإدارة الرياضية استقرار و تطوير المنظومة الرياضية و ربما يرجع الانحراف الإداري إلى سوء صياغة القوانين و اللوائح المنظمة للعمل و ذلك نتيجة لغموض مواد القوانين أو تضاربها في بعض الأحيان و في بعض الاحيان عدم مواكبتها للتطور الرياضي المستمر لتأتي متماشية مع القانون الدولي ل(الفيفا) الأمر الذي يعطي الموظف فرصة للتهرب من تنفيذ القانون أو الذهاب إلى تفسيره بطريقته الخاصة التي قد تحابي جهة على حساب اخرى كما يحدث في مواسم التسجيلات والشكاوى.

أشكال الفساد الرياضي:

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

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

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

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

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

مجالات الفساد الرياضي:

(أ) التلاعب في نتائج المباريات: MATCHS TRUQUES

تعتبر فضائح التلاعب في نتائج المباريات الأكثر خطورة و تهديدا، و قد لوحظت حالات التلاعب في نتائج المباريات حتى في البلدان ذات المستوى المنخفض من الفساد و الحصول على أعلى الدرجات في مؤشر مدركات الفساد الصادرة عن منظمة الشفافية الدولية سنويا، و هكذا وفقا لدراسة عام 2009 من قبل رابطة كرة القدم الدنماركية 29% من اللاعبين شملهم الاستطلاع يعتقدون أن التلاعب في

النتائج يزداد في الدانمارك، وفي ألمانيا اندلعت أكبر قضية تلاعب في نتائج المباريات عام 2009 أربعة أشخاص اتهموا برشوة اللاعبين و الحكام للتأثير على نتائج 32 مباراة في ألمانيا، بلجيكا، سلوفينيا، المجر وسويسرا والحصول على مكاسب قدرها 1.6 مليون أورو.

(ب) الجريمة المنظمة: CRIME ORGANISE

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

(ت) الحوكمة السيئة:

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

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

ث) تحويل اللاعبين:

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

ج) البنية التحتية:

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

د) الرعاية:

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

هـ) الاعلام:

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

مستويات الفساد الرياضي:

أ. الفساد الرياضي الدولي : ومن بعض مظاهره في المناسبات الدولية نذكر ما يلي:

• من أمثلة جريمة الرشوة في المجال الرياضي:

-قضية جريمة الرشوة لرئيس الاتحاد الدولي لكرة القدم (اليفا) بلاتير.

-إيقاف رئيس الاتحاد الآسيوي السابق (محمد همام) لعضويته في الاتحاد الدولي

مدى الحياة.

-سجن وتغريم نائب رئيس اللجنة الاولمبية الدولية عام 2002 بمبلغ 277 الف دولار.
-قضية التلاعب بنتائج مباريات الدوري الإيطالي في 16 / 07 / 2006 وتضمنت منع
الاندية يوفنتوس، ميلان، فيورنتينا من المشاركة في منافسات كأس أوروبا لدوري
الابطال، و(لاتسيو)من المشاركة في كأس الاتحاد الأوربي للموسم 2007/ 2008

• من أمثلة عن جريمة تعاطي المنشطات في المجال الرياضي:

-قضية حادثة انتزاع الميدالية الذهبية من العداء الكندي (بان جونسون)في سباق
100م (عدو في الدورة الأولمبية بمدينة سيول) 1988.

• من أمثلة التزوير في المجال الرياضي:

-حادثة تزوير بسبب غش بالجهاز الالكتروني وتسجيل نقطة زائفة وتم سحب لقب
روسي في سيف المبارزة في كندا. 1996

-جرائم التقليد في بعض الأختام والتزوير في بعض المحررات والمحاضر الرسمية
والعرفية في بعض المنافسات الدولية(قضية إقصاء الفريق الجزائري في مونديال
1982مقابل فريق النمسا).

ب. الفساد الرياضي المحلي : ومن بعض مظاهره نذكر ما يلي :- :

-حادثة مباراة شبيبة الساورة مع شباب باتنة بملعب 20 أوت ببرج بوغريج عام
. 2014 حيث تسبب فيها الرئيس السابق لشبيبة الساورة(م. ز.)بعد ربح فريقه المباراة

وتوجهه بالطرق الملتوية مع الحكم الدولي المساعد السابق (م. منير) أمام مدير شباب باتنة.

-الفساد في التسيير والتسيب على غرار انهيار جزء من مدرجات ملعب 05 جويلية أثناء مباراة اتحاد العاصمة مع مولودية الجزائر، وكذا إضرار النار في مدرجات ملعب أول نوفمبر بالحراش عام 2014

المحاضرة السادسة

الأسباب الفساد الرياضي

أولا- الأسباب العامة للفساد الرياضي:

1. ضعف المؤسسات:

والمقصود هنا ضعف المؤسسات الوقائية والرقابية على حد سواء فلا المؤسسات الوقائية قدرت على التحسيس بمخاطر الفساد والوقاية منه ولا المؤسسات الرقابية قامت بدورها واكتشفت مواطن الفساد قبل استفحاله ولا المؤسسات القضائية قامت بمعاينة المفسدين ليكونوا عبرة للآخرين وكلها عوامل تقود إلى انتشار الفساد.

2. تضارب المصالح:

والمقصود بتضارب المصالح ذلك الموقف الذي تتأثر فيه موضوعية واستقلالية قرار الموظف أثناء قيامه بأعماله بمصلحة شخصية مادية أو معنوية تهمة هو شخصا أو تهم أحد أقاربه أو أصدقائه المقربين، أو عندما يتأثر أدائه للوظيفة باعتبارات شخصية مباشرة أو غير مباشرة أو بمعرفته بالمعلومات التي تتعلق باتخاذ القرار . وعلى الموظف في هذه الحالات أن يلتزم بالعمل المؤسساتي من خلال التزامه بالعدالة والنزاهة والمسؤولية والإفصاح لمسؤوليه عن ذلك التعارض وإظهار التشدد أمام الأهل والأقارب وإبداء عدم قبوله المحاباة والوساطة والمحسوبية.

3. السعي للربح السريع:

غالبا ما يكون السعي للربح السريع وتجاوز الخطوات العملية والموضوعية للربح سببا من أسباب الفساد فالموظف الذي لا يقنع بأجرته الشهرية تحت أي حجة من الحجج كضعف القدرة الشرائية أو زيادة الالتزامات العائلية ، قد تخلق لديه رغبة في الربح السريع وتحقيق مكانة اجتماعية قد يلجأ للرشوة لتحقيق ذلك وبالتالي يقع الفساد.

4. ضعف دور التوعية بالمؤسسات التعليمية والإعلام والمساجد:

والمقصود هنا أنه من بين أسباب استفحال ظاهرة الفساد هو عدم قيام الوسائط الإعلامية والتعليمية بالدور المنوط بها في التحذير من مخاطر الفساد على الفرد والأسرة والمجتمع من كل النواحي الاقتصادية، الاجتماعية السياسية ... إلخ ، فقيام الأسرة بالتربية السليمة للأبناء وتحذيرهم من الفساد بل واستشعارهم بمخاطر الفساد ، وتكملة المدرسة والمعلم لهذا المنهج في الوقاية من الفساد ومكافحته يجعل الطفل يكبر وهو واع جدا بمخاطر الفساد بل وتجعله طالبا جامعيا أو عاملا أو يحارب الفساد ليس فقط يستشعر مخاطره.

المساجد بدورها لها دور كبير يجب أن تقوم به من خلال التحسيس المستمر لكل أطراف المجتمع بالخطر الكبير للفساد ليس على الأخلاق فقط بل الفساد بكل أنواعه خاصة الفساد المالي والإداري الذي ينعكس أثره على شتى مناحي الحياة ، فالمساجد يجب أن ترفع الواعظ الديني لأفراد المجتمع تجعلهم ينبذون الفساد بكل أنواعه

ويساهمون بمختلف الطرق فى مكافحته والوقاية منه وسائل الإعلام هى الأخرى حرى بها أن تقوم بدور فعال فى كشف التحذير من مخاطر الفساد والكشف عن مواطنه أن وجدت بل والمساهمة فى مكافحة الفساد من خلال كشف الفاسدين فى المجتمع والمستفيدين من بقاء واستفحال الفساد . عدم قيام المؤسسات المشار إليها أعلاه بالدور المنوط بها فى التحسيس بمخاطر.

ثانيا- أسباب الفساد الإدارى والمالى:

للفساد الادارى والمالى عدة أسباب ذكرها الباحثون ، منها ما هو شخصى ومنها ما تنتجه الظروف الاقتصادية ومنها ما هو قىمى أى عندما تختل منظومة القىم لدى الاشخاص وسنحاول فى هاته المحاضرة التطرق إلى أبرز الاسباب الذى ذكرها الباحثون فى هذا المجال.

1- أسباب شخصية : وهى أسباب مرتبطة بشخصية الفرد و ميولاته ، و مستواه الثقافى و مستوى تعليمه ونظرته للمشروعية.

2- أسباب اجتماعية : وهى مجموعة من الأسباب تفرزها العادات و التقاليد و الأعراف السائدة فى المجتمع والى تهىء المناخ المناسب لنمو وانتشار ظاهرة الفساد الإدارى والمالى من خلال أعمال المحسوبية، الرشوة، استغلال النفوذ، التهرب الضريبى، الاختلاس، تبييض الأموال ... الخ.

3- أسباب إدارية و تنظيمية : يلاحظ تضخم الجهاز الإداري و زيادة عدد الموظفين في معظم الدول النامية وهذا بخلق نوع من البيروقراطية و إجراءات إدارية معقدة ، الذي يصاحبه غموض في اللوائح و الإجراءات و ضعف في وسائل الرقابة على الأجهزة الحكومية . و عدم وضوح التعليمات و غياب المعايير الدقيقة لقياس الأداء و ضعف أخلاقية الوظيفة العامة يشجع الموظفين على الممارسة و الاجتهادات التي تحقق لهم بعض المنافع الخاصة (. الصاف محمد ، 1998 ، ص 475)

و يري بعض الكتاب و الباحثين أن هذا النوع م ن الفساد يتجسد في خروج العاملين في المنظمات على اللوائح والأنظمة.

4- أسباب قانونية : و هذا بسبب ضعف القوانين التشريعية في ردع جريمة الفساد الإداري و المالي بسبب بعض الفاسدين في الهيئات العليا، و الذي انجر عنه عدم خوف الموظفين من العقوبات التي يمكن أن تطبق عليهم.

5- أسباب سياسية : و تتمثل في تعيين القياديين الإداريين في المواقع المهمة بناء على الولاء السياسي، و بغض النظر عن الكفاءة، مما يفتح أبواب المحسوبية السياسية و يصيب موظفي الخدمات العمومية بالإحباط بالإضافة إلى غياب أجهزة الرقابة و المحاسبة و عدم وجود مؤسسات و منظمات مستقلة تعنى بمكافحة الفساد، الأمر الذي يسهل انحراف الموظفين و يشجعهم على الاستغلال غير القانوني لوظائفهم و مراكزهم الإدارية.

6- أسباب اقتصادية : هذه الأسباب و كما يشير العديد من الباحثين تعتبر من بين أهم الأسباب التي تؤدي إلى الفساد الإداري والمالي نظرا لأنها تمس الجانب المادي للفرد، والتي تتجسد في المستوى المتدني لدخل الفرد في الدول النامية وضعف الحوافز والمكافئات الوظيفية، الأمر الذي يؤدي إلى تدني المستوى المعيشي لغالبية الموظفين، وهذا بالطبع يؤدي بهم إلى التفكير في طرق أخرى لكسب المال و التي أسهلها هي استغلال الوظيفة الإدارية.

7- التخلف في التنظيم الإداري : وهذا نتيجة طبيعية للتخلف في التعليم وانتشار مظاهر الأمية.

-تقاعس الحكومات عن التدخل من أجل مراقبة سير العمل في مؤسسات وسلطات الدولة.

8- وجود الطبقة في المجتمع : يؤدي الفساد إلى وجود طبقات اجتماعية متناقضة (طبقة فقيرة وطبقة غنية)

-فرض ضرائب باهظة على ممارسي التجارة.

-انتشار البطالة و الجريمة المنظمة (العصابات، بيع المخدرات) .

-ارتفاع قيمة الدين الخارجي و اتجاه كثير من الدول وانخفاض قيمة العملة أدى إلى الاقتراض الخارجي.

-نمو اقتصادي منخفض وغير منتظم.

-ضعف المجتمع المدني وسيادة السياسات القمعية.

-غياب الآليات والمؤسسات التي تتعامل مع الفساد.

-الغموض و عدم الشفافية في المعاملات الاقتصادية.

-قصور و عدم فاعلية الجهاز الرقابي للدولة. (فوكراش زبيدة، 2019)

إن الفساد عمومًا ظاهرة مركبة ومعقدة، تشمل الاختلالات التي تمس الجانب السياسي والاقتصادي والاجتماعي والقيمي والأخلاقي في المجتمع والذي يحتاج إلى تضافر الجهود لمعالجته والتخلص منه، ويبقى الفساد بشتى أطيافه أحد معاول الهدم التي تواجه عمليات التنمية الاقتصادية والسياسية والاجتماعية؛ وعليه فإن أحسن وسيلة لمحاربة الفساد تتمثل في إعداد خطة استراتيجية وطنية شاملة بمشاركة واسعة من قطاعات المجتمع وأطيافه لإعادة العدل بمختلف صورته في المجتمع من القمة إلى القاعدة، ومن القاعدة إلى القمة، وإنهاء الظلم وأشكال الاستغلال في كل المجتمعات عن طريق ربط المسؤولية بالمحاسبة وتحديث التشريعات وتغليظ العقوبات لردع كل من تسول له نفسه ممارسة أي شكل أو مظهر من مظاهر الفساد في الدولة والمجتمع.

مبادرات مكافحة الفساد في الهيئات الرياضية الدولية:

أ) التلاعب بنتائج المباريات:

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

ب) تحويل اللاعبين:

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

ث) المنشطات:

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

(Alm,2013, p57

المحاضرة السابعة

توصيات منظمة الشفافية الدولية في مكافحة الفساد الرياضي وآلياته

توصيات منظمة الشفافية الدولية في مكافحة الفساد الرياضي:

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

تحديدها (transparency international, op cit, p04):

أ) فيما يخص التلاعب في نتائج المباريات:

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

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

- تحسين وتعزيز الشراكة بين شركات المراهنة والشرطة والاتحادات الرياضية لتسهيل التحقيقات.

- تطوير برامج وقائية لمنع الرياضيين والحكام من الغش.

(ب) فيما يخص الجريمة المنظمة:

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

(ج) فيما يخص الحوكمة:

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

-تعزيز قيم الرياضة كجزء من البرامج التعليمية وخاصة للصغار.

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

-تعزيز النزاهة والشفافية بين مسيري الأندية والاتحادات الرياضية.

(د) فيما يخص انتقالات اللاعبين:

-تعزيز انتقالات اللاعبين بأنظمة ولوائح واضحة ومزيد من الشفافية.

(هـ) فيما يخص البناء:

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

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

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

(و) فيما يخص الرعاية:

-نشر الوعي على نطاق واسع من الاتحادات الرياضية والمدربين واللاعبين و المواطنين حول مخاطر الفساد، والذي يمكن أن يؤدي الى سد العلاقات بين المنظمات الرياضية والسياسيين.

-وضع مدونة لقواعد السلوك وقواعد لاستخدام دعوات لكبار الشخصيات لتوزيع التذاكر والجوائز في المناسبات الرياضية.

-تعزيز الأخلاق الرياضية والمسؤولية الاجتماعية والبيئية والسياسية للرعاة.

(ي) فيما يخص الإعلام:

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

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

آليات مكافحة الفساد الرياضي:

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

1- المحاسبة:

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

2- المساءلة:

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

3- الشفافية:

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

4- النزاهة:

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

آليات الحوكمة الرياضية في أوروبا والاتحاديات الرياضية والدولية:

أ) التدابير التي وضعتها الفيدرالية الرياضية لكرة القدم FIFA:

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

وفي أكتوبر 2011 أنشأت الفيفا خارطة طريق نحو تحقيق الحكم الرشيد كخطوة أولى حيث أنشأت اربعة مجموعات عمل حول مراجعة النظام الأساسي، وإعادة

النظر في لجنة الأخلاق و الشفافية والامثال لكرة القدم، كما أنشأت اللجنة التنفيذية في ديسمبر 2011 لجنة حوكمة مستقلة جديدة (CIG).

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

ب) التدابير التي وضعتها اللجنة الأولمبية الدولية:

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

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

تعطى أهمية متساوية للمبادئ السياسية والمالية للحكم الرشيد. (*Assemblée parlementaire, op cit , p22*)

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

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

و من المنظور المشرع الجزائري:

تساهم الإتحاديات في تنفيذ مهام الخدمة العمومية المنصوص عليها في المادة 81 من قانون 10-04 وذلك بواسطة أنشطتها وبرامجها التي تساهم في تربية الشباب و ترقية الروح الرياضية، و حماية أخلاقيات الرياضة و تدعيم التماسك و التضامن الاجتماعيين.

حيث جاء في الفصل الخامس من القانون الجزائري للرياضة (الجزء التشريعي) الخاص ب الرياضيون و التأطير:

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

- العمل على تحسين أداءاتهم الرياضية،
- احترام القوانين و الأنظمة الرياضية المعمول بها،
- الامتنال للأخلاقيات الرياضية و الامتناع عن كل أعمال العنف،
- تلبية نداء النخبة الوطنية و التمسك بالدفاع عن الوطن و تمثيله بصورة مشرفة،

- المشاركة في مكافحة تعاطي المنشطات و الامتناع عن اللجوء الى استعمال المواد

المنشطة المحظورة.(ديدان مولود، ب ت، 12)

المحاضرة الثامنة

أخلاقيات المهنة

1. بعض مفاهيم أخلاقيات المهنة:

أ. الأخلاق لغة : جمع خلق وهي مأخوذة من الطبع و السجية والعادة .فالطبع هو الصفة الراسخة التي جبل عليها الإنسان دون إرادة منه ، والعادة هي الصفة الراسخة التي يكتسبها الإنسان بالمران والتدريب، أما السجية فهي الصفة الدائمة المكتسبة أو غير المكتسبة.

ب. الخلق اصطلاحاً : هو حال في النفس راسخة تصدر عنها الأفعال من خير أو شر .
والأناة .ومن أركان

ج .علم الأخلاق : هو جملة القواعد والأسس التي يعرف بواسطتها الإنسان معيار الخير في سلوك ما.

-السلوك الخلقى : أعمال الإنسان الإرادية المتجهة نحو راية مقصودة ويقسم الى ظاهري (قول أو فعل) وباطني(أفكار أو مشاعر)، ويكون نابعا من حالة نفسية قابلة للمدح أو الذم مثل السخاء.

-العمل (الواجب): هو كل موقف يبذل فيه الإنسان مجهود فكري أو عضلي بدني لتحقيق هدف معين.

-المهنة : هي حرفة تشمل مجموع المعارف العقلية والسلوكية التي يتمتع بها الفرد والذي تجعله يتحلى بقدر من الخبرات والمهارات الفنية.

2. مفهوم أخلاقيات المهنة : هي مجموع المعايير الأخلاقية والسلوكية المهنية التي يتبعها الموظف لتحمل مسئولياته المهنية حسب الآداب العامة التي تحددها قوانين ولوائح المؤسسة، حيث أن كل مؤسسة تكون بالحاجة إلى ميثاق أخلاقيات للمهنة والذي يتميز ب:

* حماية المهنة والأفراد بقواعد أخلاقية لتسهيل التعامل.

* تقديم قواعد أخلاقية تشمل معايير سلوكية.

* مرونة القواعد أمام المواقف والأزمات الجديدة.

* إنشاء لجنة تقصي المخالفات إن وجدت مثل ميثاق شرف مهنة الأرشيف.

3. مبادئ أخلاقيات المهنة : وتتمثل في العناصر التالية:

* الاستقامة التي تتضمن الثقة والأمانة والمصداقية والشعور بالمسئولية.

* النزاهة والاستقلال والموضوعية والتجرد والحياد السياسي.

* الالتزام بوقت الدوام والمحافظة على أسرار المهنة.

* المعاملة الحسنة الرفق (ومعالجة سلبيات الوظيفة) عدم الضرر.

4. أهداف أخلاقيات المهنة : يمكن اقتصارها على النقاط التالية:

*فهم السلوك الوظيفي وأهميته في متابعة التزام قوانين العمل.

*معرفة أخلاقية المهنة وضرورة مراعاة اتباع الجوانب الأخلاقية.

*تحديد أساليب تطوير الذات وكيفية التعامل مع الضغوط في العمل.

*تنظيم ورشة عمل دورية.

*معرفة سلوك الموظف الصحيح وكيفية فهم سلوك الآخرين والتمييز بين السلوك

الأخلاقي والغير أخلاقي.

المحاضرة التاسعة

أخلاقية المهنة - منزلته في القرآن والسنة.

منزله العمل في القرآن والسنة:

العمل ضروريٌ لعمارة الكون، وإصلاح الأرض، وقضاء حاجات المجتمع، وتلبية حاجات صاحبه، فهو حقٌّ للفرد كما هو حقٌّ للجماعة، وهو في الوقت نفسه واجبٌ على الفرد والجماعة.

وحفل القرآن الكريم بكثيرٍ من الآيات التي تدعو إلى العمل، وتبين أهميته في حياة الإنسان، وتربو على مائتين وخمسين آية، نُورد قبسًا منها فيما يأتي:

1- قوله - تعالى -: ﴿ وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عَالِمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴾ [التوبة: 105]، والعمل في هذه الآية يشملُ العمل الدنيوي والعمل الآخروي.

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

3- قوله - تبارك وتعالى -: ﴿ هُوَ الَّذِي جَعَلَ لَكُمُ الْأَرْضَ ذَلُولًا فَامْشُوا فِي مَنَاكِبِهَا وَكُلُوا مِن رِّزْقِهِ وَإِلَيْهِ النُّشُورُ ﴾ [الملك: 15] فتسخير الأرض للإنسان، واستخلاف

الله له فيها، يقضيان انتفاع هذا الإنسان بما خلق الله في الكون، واستثمار ما في الأرض من خيرات وثمرات، ولا يتأتى ذلك إلا بالعمل وبذل الجهد.

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

5- قوله - عز وجل -: ﴿وَلَقَدْ آتَيْنَا دَاوُدَ مِنَّا فَضْلًا يَا جِبَالُ أَوِّبِي مَعَهُ وَالطَّيْرَ وَالنَّارُ لَهُ الْحَدِيدَ * أَنْ اْعْمَلْ سَابِغَاتٍ وَقَدِّرْ فِي السَّرْدِ وَاعْمَلُوا صَالِحًا إِنِّي بِمَا تَعْمَلُونَ بَصِيرٌ﴾ [سبأ: 10 - 11]

بل إن الله - تعالى - قدّم طلب الرزق بالعمل على الجهاد في سبيل الله

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

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

✓ قال النبي - صلى الله عليه وسلم -: ((ما أكل أحد طعامًا قط خيرًا من أن يأكل من عمل يده، وإن نبي الله داود - عليه السلام - كان يأكل من عمل يده))؛ رواه البخاري.

وفي روايةٍ أخرى: ((ما كَسَبَ الرجلُ كَسَبًا أطيبَ من عملِ يَدِهِ))؛ رواه ابن ماجه.

✓ قال - صَلَّى اللهُ عليه وسلَّم -: ((مَنْ أَمَسَ كَالأَمْسِ مَنْ عَمَلَ يَدَهُ، أَمَسَ مَغْفُورًا

له))؛ رواه الطبراني في الصغير.

أما تعريفها في الاصطلاح: فقد ورد لها العديد من التعاريف ونذكر منها:

هو الجهد الإرادي الذي يؤديه الإنسان سواءً كان عملاً فكرياً أو بدنياً من أجل أن

يحقق منفعة دنيوية مشروعته.(فؤاد عبد المنعم أحمد، 1991)

مفهوم أخلاقيات العمل:

إن لكل مهنة من المهن أسسا وخصائص أخلاقية يستند عليها أثناء مزاوله العمل

فيها، ولقد ورد العديد من التعاريف لهذا المصطلح منها:

بأنها "مجموعة من الصفات الحسنة التي لابد من توافرها في صاحب المهنة ليؤدي

عمله على الوجه الأمثل".(الغامدي، سعيد بن ناصر، 2010، 33)

وعرفت أيضا بأنها " مجموعة من القواعد و المبادئ التي يلتزم بها أفراد هذه المهنة،

ويخضعون لها في تصرفاتهم ويحتكمون اليها في تقييم سلوكهم في إطار فلسفي أو

إطار عقلي أو يرتكز علي كليهما".(بدران، أميمة. حوسة، هيفاء، 1407هـ، 69)

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

الموضوعي لأخلاقيات الإدارة بكونها علما مراعيًا للإعتبار المادي ويعرفها على أنها "

العلم الذي يعالج الاختيارات العقلانية على أساس التقييم بين الوسائل المؤدية إلى

الأهداف". (محمد عبد الكريم، 1995، 488)

ومن أخلاقيات المهنة المحمودة في الإسلام:

✓ الإخلاص:

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

[2

✓ الصدق:

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

✓ الوفاء بالعهد:

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

✓ الأمانة:

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

✓ التواضع:

قال تعالى: ﴿ وَاخْفِضْ جُنَاحَكَ لِمَنِ اتَّبَعَكَ مِنَ الْمُؤْمِنِينَ ﴾ [الشعراء: 215]

✓ الصبر:

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

ومن أخلاقيات المهنة المذمومة في الإسلام:

■ الكذب:

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

■ الغش:

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

■ الفساد:

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

■ الرشوة:

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

■ الظلم:

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

■ الاعتداء:

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

أهم الصفات الأخلاقية في الوظيفة:

➤ القوة والأمانة:

قال تعالى: ﴿ إن خير من استأجرت القوي الأمين ﴾ [القصص: 26]

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

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

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

الحفظ والعلم:

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

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

المحاضرة العاشرة

مصادر وأهم الالتزامات في أخلاقيات الموظف

مصادر أخلاقيات الموظف في الجزائر:

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

أ- الدين:

إن القيم الأخلاقية وقواعد السلوك وآداب المهنة ليست ابتكارا جديدا، وإنما تمثل قيما إسلامية أصيلة مصدرها القرآن الكريم والسنة النبوية، حيث جاءت مبادئ الاستقامة وعدم كتمان الحق، والصدق والأمانة، واجتناب شهادة الزور والوفاء بالالتزامات والعقود وطاعة أولي الأمر والترفع عما يخل بالشرف والأمانة والتشاور في الأمر، ويقول صلى الله عليه وسلم: "إنما بعثت لأتمم مكارم الأخلاق". إن الموظف العام في الإسلام لا يختلف عن أي موظف آخر في أي بيئة إدارية، إلا في الخلق العقائدية التي تؤسس الفرد على الارتباط بالخالق وليس بالخلق، وبالتالي فإن هذه العقيدة التي ينشأ عليها المسلم هي التي تحدد سلوكه سواء في موقعه التنظيمي الإداري أو الاجتماعي، وتتعامل مع هذا السلوك بمعيار واحد وهو الالتزام

بالإطار الأخلاقي المنبثق عن هذه العقيدة، وبناءا عليه فإن الضوابط التي توضع للسيطرة على سلوك الموظف العام في وظيفته لا تختلف عن تلك التي سيحاسب عليها في سلوكه الخاص وذلك لأن الفرد المسلم في حياته العامة أو الخاصة أو الوظيفية يهدف إلى تحقيق هدف نهائي أسمى وهو إرضاء الله سبحانه وتعالى.

(ب)- الدستور:

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

- 1- الالتزام بالقواعد الأخلاقية و نبذ السلوك المخالف للخلق الإسلامي.
- 2- حماية الاقتصاد الوطني من أي شكل من أشكال التلاعب أو الاختلاس، الاستحواذ و المصادرة غير مشروعة.
- 3- محاربة كل علاقات الاستغلال و التبعية.
- 4- نبذ كل الممارسات الإقطاعية و الجهوية و المحسوبية.
- 5- مساواة كل المواطنين و المواطنات في الحقوق و الواجبات.
- 6- عدم انتهاك حرمة الإنسان بحظر كل ممارسات العنف التي من شأنها أن تمس بممتلكات و كرامة الفرد.

7- المحافظة على سرية المراسلات والاتصالات الخاصة بكل أشكالها.

8- افتراض البراءة في كل شخص حتى تثبت جهة قضائية نظامية إدانته.

(ج)- القانون:

يهدف القانون إلى تنظيم الروابط والعلاقات الاجتماعية وهذا هو هدف الأخلاق، لذا لا بد أن يكون القانون الوضعي متماشيا مع القانون الإلهي وقواعد العرف والأخلاق والتقاليد، أي مع الدين والطبيعة، فهو مصدر مكمل للأخلاقيات الإدارية باعتباره صفة أساسية من أهم المصادر النافذة في الإدارة العمومية أو الخاصة، لأن الإدارة لا تعمل في ظل الفراغ القانوني، فهي تسير وفق نظم وإجراءات قانونية. وهذه اللوائح القانونية تضبط سلوك الموظف داخل المنظمة وتبرز أهمية المصلحة العامة، وتحد من التصرفات والانحرافات التي تحدث والتي من شأنها أن تعرقل عمل الجهاز الإداري وتبين المحظورات والواجبات التي تفرض على الموظف.

(د)- القيم الاجتماعية السائدة:

إن الإنسان يولد في أسرة معينة فيأخذ منها دينها وقوميتها، أي أن تكوينه الديني و القومي مفروض عليه، لا اختيار له في قبوله، فهو قد شب على المبادئ والقيم المنبثقة من ثقافة المجتمع الذي يسكنه. إن لقيم المجتمع تأثير كبير على أخلاقيات الإدارة، وبالتالي أي نظام سياسي إداري هو خاضع بطريقة أو بأخرى لمكونات البيئة الاجتماعية والاقتصادية والسياسية والثقافية التي هي جزء منها بالضرورة وبذلك

يبدأ الموظف تدريجيا بفهم مدلولات العقاب والمكافأة، ويدرك أن ثمة أفعال محظورة عليه، وأن ثمة تصرفات من الأحسن إتياها، وتنمو معه هذه القيم و المبادئ التي هي جزء رئيسي من النظام الاجتماعي والأخلاقي السائد، وتكبر معه دائرة الأفعال المحظورة و حينئذ يخضع لنوعين من القيم: (قيم الأسر والعائلة و العشيرة/ قيم النظام الاجتماعي السائد). (الشيخلي عبد القادر، 1999، 20-23)

أهم الالتزامات في أخلاقيات الموظف:

- إن أهم الالتزامات التي تقع على عاتق الموظف في إطار علاقة العمل وهي كالآتي:
- القيام بأحسن وجه وبكل كفاءة بالالتزامات المتعلقة بمنصب عملهم وذلك بالتصرف بعناية و مثابرة في إطار نظام العمل الذي تضعه المؤسسة.
- تنفيذ التعليمات الصادرة عن السلطة السلمية التي تعيشها المؤسسة أثناء الممارسة العادية لصلاحيتها الإدارية.
- المساهمة في جهود المؤسسة قصد تحسين التنظيم و الإنتاجية.
- مراعاة الالتزامات الناجمة عن عقد العمل.
- عدم إفشاء المعلومات ذات الطابع المهني المتعلقة بالتقنيات و التكنولوجيا و أساليب الصنع و كيفية التنظيم، و بصفة عامة عدم الكشف عن مضمون الوثائق الداخلية بالمنظمة إلا إذا فرضها القانون أو طلبتها السلطة السلمية.
- مراعاة إجراء النظافة و الأمن التي تعدها المؤسسة وفقا للتشريع و التنظيم.

-قبول المراقبات الطبية الداخلية و الخارجية التي قد تباشرها المؤسسة في إطار طب العمل و مراقبة المثابرة.

-المشاركة في أنشطة التكوين و تحسين المستوى و تجديد المعارف التي قد تباشرها المؤسسة في إطار تحسين سيرها و فعاليتها أو لتحسين النظافة و الأمن.

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

فلسفة أخلاقيات الإدارة:

1-المنفعة العامة:

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

2-المرفق العام:

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

3-مبدأ السلطة:

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

4-النظام التأديبي:

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

(1997، 19-21)

المحاضرة الحادي عشرة

أسباب عدم التحكم في أخلاقيات المهنة في الجزائر.

أسباب عدم التحكم في أخلاقيات المهنة في الجزائر:

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

1-نقص التحكم في نظام التوظيف:

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

2-غياب تدريس أخلاقيات المهنة:

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

3- عدم تكييف أخلاقية المهنة مع مقتضيات الإدارة العصرية:

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

4- عدم احترام بعض المبادئ الأساسية في الحياة العملية: جاء دستور 28 نوفمبر

1996 المعدل و المتمم لدستور 1989/02/23 ليؤكد و بقوة على ضرورة:

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

* التأكيد على تطبيق القواعد الأخلاقية في التعيينات والترقيات على مستوى

الإدارات العمومية.

* تطبيق سياسة الإصلاح الإداري مع التأكيد على التخفيف من أهمية الدواوين

الوزارية والتحكم المالي.

* كما أن التحكم في أخلاقيات الوظيفة العمومية من قبل السلطات العمومية يجد

تبريرا إضافيا له في أن للمخالفات المرتكبة من قبل الموظفين وطأ كبيرا على الأمة

لاسيما أن واقع الميزانية الحالي يتصف بالبحث عن اقتصاد يسمح بإيجاد موارد

جديدة إضافية لتحقيق الأولويات المسطرة.

5- هشاشة مرجعيات الموظفين:

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

على أعمالهم، وهذا سوف يؤدي بهم إلى ارتكاب مختلف الأعمال المخالفة للقانون.

(مقدم سعيد، 1997، 24-27)

6- مساوي التأطير:

يمكن الإشارة إلى النقص الذي تعاني منه مدونة أخلاقيات المهنة الخاصة بالموظفين في

قبول بعض الممارسات التي ترتقي أحيانا إلى درجة أدوات التسيير، وهنا يمكن تعريف

مدونة الأخلاق على أنها:

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

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

و من بين الممارسات السيئة في المنظمات ما يلي:

- عدم احترام مواقيت العمل و التغيب عن العمل.

- تغاضي السلطة الرئاسية عن بعض التجاوزات التي تقترف من قبل بعض الموظفين في بعض الإدارات و المصالح، كتلك التسهيلات التي تقدم للموظفين مقابل قيامهم بعمل ما.

- التغاضي عن بعض الممارسات المكتسبة التي ليس من السهل التراجع عنها دون المساس بالسلم الاجتماعي.

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

و يمكن استنتاج مما سبق أهم القواعد الأخلاقية التي يجب على كل موظف أن يتحلى بها أثناء الممارسة المهنية، هذه القواعد يمكن استخدامها كموجه و مؤشر خلال

العمل، كما يمكن استخدامها لقياس و تقييم السلوك المهني، إضافة إلى استخدامها كقواعد و أحكام أثناء الفصل في قضايا انتهاك أخلاقيات المهنة و هي كالآتي:

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

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

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

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

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

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

المحاضرة الثانية عشر

واقع وأسباب انحصار الأخلاقيات في قطاع الوظيف العمومي

واقع الأخلاقيات المهنية في الممارسات اليومية:

1- سوء استعمال السلطة التقديرية:

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

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

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

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

أسباب انحصار الأخلاقيات في قطاع الوظيف العمومي:

1- النقص الواضح في شفافية القوانين و التنظيمات، الأمر الذي يخلق نوعا من الجهل لدى العون و عدم القدرة على تطبيق الأحكام القانونية التي تأتي بصيغ عامة مهمة يعجز معها عن تطبيقها بالشكل الصحيح، مما قد يدفعه إلى اللامبالاة و التقاعس عن أداء الخدمة، واستغلال ذلك للقيام بأعمال غير مشروعة.

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

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

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

أ- التوظيف: غياب معايير انتقائية على أساسها يتم التأكد و لو بصورة ضمنية من نزاهة و إخلاص العون، كما أن الرئيس الإداري لا يراقب أخلاق العون في مرحلة التبرص بل إن الترشح للمناصب و الوظائف يكون على أساس المواصفات التقنية فقط.

ب- التقييم: يتم على أساس طريقة كلاسيكية، لا يتبنى من خلاله مدى احترام الموظف لأخلاقيات مهنته، ولا عن استعداده للمساهمة في ترقيتها ضمن محيط عمله هذا الأمر يجعل من الصعب تكوين معطيات دقيقة عن الجانب الأخلاقي

للمواطنين كما أن نتائج التقييم غالباً ما تكون مبنية على أسس ذاتية وعلاقات شخصية بين المسؤول و الموظف أكثر منها على القواعد الموضوعية بطريقة التنظيم أو القانون.

ج- التكوين: خلال برامج التكوين المتبعة سواء قبل الالتحاق بالوظيفة العمومية أو فيما بعد الالتحاق، نلمس غياب مادة خاصة لتدريس الأخلاقيات المهنية وتلقينها للموظفين وكذا توعيتهم بخطورة المساس بها سواء على المستوى الشخصي أو في السلك الذين ينتمون إليه و ما يسببه من تجريح بسمعة الإدارة والدولة.

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

5- عدم كفاية آليات الرقابة:

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

المحاضرة الثالثة عشر

تطبيق التوصيات الدولية والوطنية في مجال الأخلاقيات

1- تطبيق التوصيات الدولية في مجال الأخلاقيات:

1- اعتماد سياسة جديدة في تسيير الموارد البشرية:

أ- عند التوظيف:

-إدخال أخلاقيات المهنة في برامج المسابقات للدخول للوظيفة العمومية.

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

ب- عند التقييم:

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

-تحسيس المقيمين بأهمية الأخلاقيات في تقييم الموظف.

ج- ضمان الحركة:

-وضع إلزامية الحركة في بعض المناصب الحساسة.

-يجب أن تكون الحركة مبنية على قواعد موضوعية.

د- التكوين:

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

2- إنشاء هيئات متخصصة في مجال الأخلاقيات:

إن إنشاء هذه الهيئات يستجيب للأهداف الأساسية الآتية:

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

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

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

3- تبني سياسة إعلامية داخل الإدارة للتحسيس للأخلاقيات:

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

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

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

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

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

4- تدعيم هيئات الرقابة:

أ- التنسيق بين هيئات الرقابة الداخلية والخارجية في إعداد مخططات الرقابة حتى تتمكن من تغطية أكبر عدد ممكن من الهيئات الإدارية.

ب- اعتماد الاعلام الآلي والتقنيات الحديثة في مجال الرقابة والتدقيق.

ت- تدعيم هيئات الرقابة بأعوان مؤهلين للقيام بوظائف الرقابة.

ث- تحسيس المسؤولين بأهمية الرقابة السلمية.

ج- إعطاء أكثر استقلالية للمفتشيات الوزارية.

ح- ضرورة الأخذ بعين الاعتبار التقارير المعدة من طرف هيئات الرقابة بالقيام بالإجراءات اللازمة تبعاً لنتائج التقارير.

5- شفافية القوانين و التنظيمات و الإجراءات:

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

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

ت- تبسيط الإجراءات، لتكون واضحة لكل المواطنين.

6- الاهتمام بالجانب الاجتماعي و شروط العمل:

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

أ- التكفل الاجتماعي:

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

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

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

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

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

ب- سياسة الأجور:

- يجب الرفع من الأجر الوطني المضمون، حتى يكفل حياة كريمة لكل موظف.

- يجب أن يسمح الأجر للموظف بأن يضمن مستوى معيشي يغنيه عن البحث وظائف أخرى، كما هو حال الكثير من الموظفين.

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

ج- محيط عمل محفز:

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

✓ جانب الوسائل المادية: بتوفير جميع الوسائل اللازمة لتدقيق وتحسين المهام

المؤداة.

✓ جانب التكوين: بحيث يجب أن يسمح هذا المحيط بالتكوين الدائم للموظف

من خلال رسم سياسات التكوين.

✓ جانب الاستقرار: من وسائل النقل، الإيواء، الحماية والأمن، بالإضافة إلى هياكل الإقامة والإطعام.

2- تطبيق التوصيات الوطنية في مجال الأخلاقيات:

❖ يجب أن تتصرف كل الحكومات بطريقة شفافة وأن تتمكن من معرفة استعمال المال العمومي في كل المستويات، بضمان أن تكون الحسابات العمومية مفتوحة للفحص من قبل الشعب.

❖ يجب أن يلعب المجتمع المدني الدور الكامل في ترسيخ القيم.

❖ كل الحكومات يجب أن تضمن الاستقلالية، النزاهة وعدم التسييس للنظام القضائي كأساس لسمو القانون.

❖ إن الحكومات بالتعاون مع المجتمع المدني والقطاع الخاص، يجب أن تعيد دوريا في قدرة الأجهزة المهمة للدولة على التسيير الحسن للمال العام وجعل الرجل المناسب في المكان المناسب.

❖ إن الحكومات ملزمة بتبسيط الإجراءات التجارية والجمركية والإدارية و البنكية وهي ملزمة كذلك بالابتعاد عن تطبيق الرسوم التقديرية، و الضرائب الثقيلة و التوظيف و الشفافية...

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

❖ يجب على الدول تطوير فعالية قوانينها ضد الفساد مع احترام الدستور و

المقاييس الدولية في مجال حقوق الإنسان.

❖ وضع نظام للتصريح بأموال الأشخاص الذين لهم منصب عمومي وكذا

عائلاتهم وإلزامهم بتبرير تزايد أموالهم باستقلالية مع الموارد الشرعية

لمداخيلهم، يجب أن يتقاضى الجميع أجور عادلة وتسجيل الهدايا

الممنوحة للموظفين.

❖ إصدار قوانين تجعل فعلا من الممكن تجميد، حجز ومصادرة الثروات

المتحصل عليها بطريقة غير شرعية.

❖ ضمان حماية ملائمة للشهود ويجب على الحكومات أن تشجع التحقيقات

المستقلة في المصالح والمؤسسات العمومية.

❖ يجب على رجال الإعلام أن يفكروا في الدور التي يمكن أن تلعبه منشوراتهم

لكي تعطى الصدى للجمهور في مكافحة الفساد.

سن مدونة للأخلاق لكل قطاع:

يمكن اعتبار تصريح ليما حول مكافحة الرشوة عن اجتماع البيرو من 07 إلى 11

سبتمبر 1997 الذي ضم أكثر من ألف ممثل من ثلاث وتسعين دولة هو إعلان

المبادئ لتأسيس مدونة للأخلاق رغم أنه يركز على آفة الرشوة فقط، فقد أجمع

المشاركون على أن الرشوة تنخر النسيج الأخلاقي لكل مجتمع وأنها تنتهك الحقوق

الاجتماعية و الاقتصادية للفقراء والضعفاء و أنها تدمر سمو القانون الذي يعد أساس كل مجتمع متحضر كما أنها تؤخر التطور، و تحرم المجتمعات خاصة الأكثر فقرا من فوائد المنافسة الحرة، و المفتوحة لهذا خرجوا بالبند الأتية:

أ- الإطار العام لمحاربة الرشوة:

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

ب- إجراءات محاربة الرشوة على الصعيد الإقليمي و الدولي:

- 1- يجب على المؤسسات الدولية أن تدعم بشكل تام الدور الخلاق الذي يلعبه المجتمع المدني لترقية و تطوير الحكم الراشد، و أن تعمل معه كشريك لتحقيق هذا الهدف.

- 2- يجب تجريم رشوة الموظفين الدوليين.

- 3- يجب على البنك العالمي وصندوق النقد الدولي أن تسرع وضع سياساتها الجديدة ضد الرشوة، وخاصة لسحب القروض للحكومات التي لا تحارب بجدية مشكل الرشوة.
- 4- يجب على المنظمة العالمية للتجارة، المنظمة العالمية للجمارك، الشرطة الدولية أن تعزز عملها المشترك في مجال محاربة الرشوة.
- 5- يجب على وكالات التمويل أن تنمي مساعدتها للدول بخصوص البرامج الوطنية للنزاهة.
- 6- يجب تطوير وتنظيم العمليات المنجزة من طرف كل المراكز البنكية الدولية لضمان أن الأموال المراقبة من طرفها مسيرة حسب مقاييس دولية معتمدة، وأن الأموال المحصلة بطريقة غير شرعية مصيرها الحجز.
- 7- في عدد من الدول هناك استعجال لإصلاح النظام البنكي والإدارات الجمركية بالتركيز على الشفافية والنزاهة، وفي هذا الإطار يجب على أعضاء المنظمة العالمية للجمارك التطبيق الكامل لتصريح أروشا لسنة 1993 و تصريح كلومبس سنة 1994.
- 8- إن مختلف الجمعيات الدولية للمحاسبين ومدقي الحسابات والجمعيات الدولية لأعوان الصرف يجب أن يضعوا بدقة قواعد محاسبية واضحة و عالمية معترف بها على الصعيد الدولي.

9- إن الجمعيات المهنية الدولية يجب أن تهتم عن كتب بقطاعاتها الوطنية و

استعمال تأثيرها لضمان أن المقاييس المهنية هي محمية و مدعمة.

المحاضرة الرابعة عشر

أخلاقيات المهنة في المجال الرياضي

يعتبر المدرب شخصية تربوية بالدرجة الأولى ، فهو يعتني بالسمات النفسية والشخصية للرياضيين بنفس القدر الذي يعتني به بالصفات البدنية والمهارية ، ولأجل تحقيق الهدف المراد من التدريب وهو إيصال الرياضي إلى أعلى مستوى له من الناحية البدنية والمهارية والنفسية وجب عليه التحلي ببعض الأخلاقيات التي من شأنها أن تجعله قدوة أمام الرياضيين الذين يدرّبهم ، وتتمثل في ما يلي:

1. التكوين الجيد : يعتبر التكوين في المجال الرياضي أحد مفاتيح صناعة البطل الرياضي ، ودونه يتجه التدريب الرياضي إلى العشوائية التي من شأنها تعطيل الفريق عن الوصول إلى الأهداف المسطرة في بداية الموسم ، لذلك عليه الحرص على تكوين نفسه ذلك التكوين الذي يستجيب لخطط اللعب المختلفة وطرق تنمية الصفات البدنية والمهارية ، بالإضافة عليه الحرص الدائم على تجديد معلوماته الفيسيولوجية وكل ما له علاقة بالتدريب حتى لا يظهر في ثوب الضعيف أمام لاعبيه وخصومه.

2. ممارسة المهنة بوعي وشرف واحترام : إن ممارسة مهنة التدريب أو اللعب في مختلف ألوان الرياضة تتطلب أن يكون صاحب الوظيفة واعيا بما يقوم به ومؤديا للحقوق التي تترتب عن هاته الوظيفة ، وأن يبتعد عن كل طرق التحايل أو الفوز غير النظيف ، كما يتحتم عليه أيضا زرع الاحترام بينه وبين لاعبيه بالنسبة للمدرب أو

المسير، وبينه وبين زملائه إن كان لاعبا ومديرا أو وكيل أعمال . بعيدا عن العنف والفوضى أو السلوكات التي من شأنها تحطيم الفريق أو زرع الفتنة بين لاعبيه وطاقمه

3. الصراحة والصرامة والانضباط : تعتبر مهنة التدريب من المهن التي تتعارض فيها أفكار المدرب مع مستويات اللاعبين وقد يحتاج أحيانا إلى لاعب دون سواه في منصب من المناصب مما يوقع في حرج الاختيار لذلك عليه أن يكون صريحا مع اللاعبين من حيث الاختيارات وخطط اللعب وطريقة الأداء والمستوى الذي يقدمه اللاعبون أثناء التدريب والمنافسة ، صارما في التدريب والاختيارات ، وأن لا يتجاوز عن الأخطاء التي تحدث، كما أن تفضيل اللاعبين بعضهم على بعض لأسباب موضوعية يجعل منهم يبذلون قصار جهدهم لإقناع المدرب بقدراتهم . ولكن إن كان المدرب لا يتحلى بالصراحة والصرامة والانضباط فهذا يجعل من اللاعبين يتراخون أو ربما يتغيبون في التدريبات مما ينعكس سلبا على المنافسة.

4. احترام القوانين واللوائح : يعتبر احترام القوانين واللوائح والأطر أحد أسرار التفوق في الوظيفة الرياضية ، حيث يسعى فيها صاحب الوظيفة إلى التواجد دائما في وضعية قانونية تتيح له نيل حقوقه وأداء واجباته، كما أن الاحترام المتبادل بين أطراف العملية الرياضية من حيث المعلومات والعمل والاستراتيجيات والخطط يجعل العلاقات محفوظة بين المدربين واللاعبين ، ويجعل من تدخل المدرب في ذات الرياضي مقبولا ونصائحه معمولا بها .

قائمة المصادر والمراجع:

- قائمة المصادر:

- القرآن الكريم والأحاديث النبوية.

- قائمة المراجع بالعربية:

- الأغبري، بدر. (2000). العولمة والتحديات التربوية في العالم العربي، مجلة التربية، وزارة التربية والتعليم، العدد الأول، البحرين.

- العتيبي، بدر عايش. (2013)، أثر الفساد الإداري والاجتماعي على المؤسسات الرياضية، المجلة الأوروبية لتكنولوجيا علوم الرياضة، العدد الثاني، الكويت.

- الجهني، عيد مسعود. (2003). الآثار السلبية للفساد و الرشوة على الإقتصاد العربي، المؤتمر العربي الدولي لمكافحة الفساد، مركز الدراسات والبحوث، السعودية.

- الشيخلي، عبد القادر عبد الحافظ. (2003). التدابير القانونية لمكافحة الفساد. المؤتمر العربي الدولي لمكافحة الفساد، مركز الدراسات والبحوث، السعودية.

- الشيخلي، عبد القادر. (2006). دور القانون في مكافحة الفساد الإداري والمالي. المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة، مصر.

- أبو حامد الغزالي، (1990)، إحياء علوم الدين، دار الجيل، بيروت. لبنان.

- إبراهيم، مصطفى. الزيات، أحمد. النجار، محمد. (ب ت). المعجم الوسيط، دار الدعوة، تحقيق/ مجمع اللغة العربية.
- الغامدي، سعيد بن ناصر(2010)، اخلاقيات العمل (ضرورة تنمية ومصحة شرعية)، الإدارة العامة للثقافة والنشر، مكة المكرمة، السعودية.
- الجريش، سليمان محمد،(1418هـ)، الخدمة المدنية في المملكة العربية السعودية، دراسة تحليلية للأنظمة واللوائح التنفيذية من واقع تطبيقي، مطبعة سفير، ط 1، الرياض، السعودية.
- الأشعري، احمد بن داود المزجاجي. (2013). الوجيز في اخلاقيات العمل، خوارزم العلمية للنشر والتوزيع، جدة، السعودية.
- الفيروز، آبادي.(1417هـ). القاموس المحيط، دار احياء التراث العربي، بيروت، لبنان.
- الشخلي، عبد القادر.(1999). أخلاقيات الوظيفة العامة، ط1، دار مجدلاوي، عمان، الأردن.
- بدران، أميمة فارس.(1408هـ)، دراسات في قوانين المهنة وآدابها، دار الصفاء لنشر والتوزيع، عمان، الاردن.
- بدران، أميمة. حوسة، هيفاء.(1407هـ). دراسات في قوانين المهنة وآدابها، دار الصفاء لنشر والتوزيع، عمان، الأردن.

- بوساحية، عبد الحكيم، (2000)، مسؤولية الموظف العام التأديبية، ماجستير غير منشورة في القانون، فرع الإدارة و المالية، جامعة الجزائر.
- بيتر، ف، دروكر، (1995)، الإدارة، (ترجمة محمد عبد الكريم)، الدار الدولية للنشر و التوزيع، القاهرة، مصر.
- درويش كمال و آخرون. (2012). النظم الرياضية و البنية التشريعية، مكتبة الأنجلو المصرية، ط1، القاهرة، مصر.
- ديدان، مولود. (ب ت). القانون الجزائري للرياضة. دار بلقيس، دار البيضاء، الجزائر.
- فؤاد، عبد المنعم أحمد. (1991)، مبادئ الإدارة العامة و النظام الإداري في الإسلام مع بيان التطبيق في المملكة العربية السعودية، مؤسسة شباب الجامعة، الإسكندرية، مصر.
- مدحت، محمد أبو نصر، (2007)، إدارة و تنمية الموارد البشرية (الاتجاهات المعاصرة)، ط1، مجموعة النيل العربية، القاهرة، مصر.
- معابرة، محمود محمد. (2011). الفساد الإداري و علاجه في الشريعة الإسلامية. دار الثقافة، ط1، عمان، الأردن.

- سعيد مقدم (1997)، أخلاقيات الوظيفة العامة، دراسة نظرية تطبيقية من زاوية التأصيل الحقوق والإلتزامات المهنية النظام التأديبي للموظفين، ط1، شركة دار الأمة للطباعة و النشر و التوزيع، الجزائر.
- عبد الفضيل، محمود (1983). تأملات المسألة الاقتصادية المصرية، دار المستقبل العربي، القاهرة، مصر.
- بن مرزوق، عنتر (2008)، الرقابة الإدارية و دورها في مكافحة الفساد الإداري في الإدارة الجزائرية، دراسة ميدانية لولاية برج بوعريج، ماجستير غير منشورة، كلية العلوم السياسية و الإعلام، جامعة الجزائر.
- دحيمان، لويظة (2012). تأثير أخلاقيات الإدارة على عملية توظيف الموارد البشرية في الجزائر، ماجستير، الجزائر.
- عبد العزيز، حياة (2004). الأخلاقيات الإدارية في الإدارة الجزائرية. ماجستير غير منشورة، كلية العلوم السياسية و الإعلام، الجزائر.
- رتول، محمد (1999). سياسات التعديل الهيكلي و مدى معالجتها للاختلال الخارجي، دكتوراه، علوم التسيير و الإقتصاد، جامعة الجزائر.
- عاتي، عيبر بنت محمد ربيع (1433هـ)، أخلاقيات مهنة الارشاد السياحي، ماجستير، جامعة الامام محمد بن سعود الاسلامية، السعودية.

- قزق، محمود نايف.(2005)، درجة التزام رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية الرسمية بأخلاقيات المهنة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، ماجستير غير منشورة، جامعة عمان العربية للدراسات العليا، عمان، الأردن.

- فؤاد، عبدالله العمر،(1999)، أخلاق العمل وسلوك العاملين في الخدمة العامة والرقابة عليهما من منظور إسلامي، بحث رقم 25، البنك الإسلامي للتنمية، المعهد الإسلامي للبحوث والتدريب، ط1، السعودية.

- منشور في مجلة العدل.(1428هـ)، لائحة الواجبات الوظيفية، العدد 34 ربيع الآخر، السنة التاسعة، المملكة العربية السعودية.

- نجم عبود نجم.(2006)، أخلاقيات الإدارة في عالم متغير، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة، مصر.

- منشورات المنظمة العربية للتنمية الإدارية.(2010)، الاتجاهات الحديثة في التطوير الإداري وتحسين جودة الأداء المؤسسي، طنجة، المملكة المغربية 2009، القاهرة، مصر.

- بطاط، نورالدين.(2017). تصور مقترح لمنظومة قيم أخلاقية الرياضة في مجتمعنا المعاصر، المؤتمر الوطني الأول للنشاط البدني الرياضي و منظومة القيم، معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية، جامعة المسيلة.

- بطاط نورالدين (2023): محاضرات الأخلاقية المهنة والفساد، السنة الثانية ليسانس، معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية، جامعة المسيلة.
- بربريس شريف. دور آليات الحوكمة في الحد من الفساد الإداري والمالي في المؤسسات الرياضية، باحث في صف الدكتوراه، إدارة الموارد البشرية وتسيير المنشآت الرياضية، جامعة الجزائر 03.
- المدرسة الوطنية للإدارة، أخلاقيات المهنة في الوظيفة الجمركية.
- فؤاد، عبدالمنعم أحمد. (2011). أخلاقيات العمل في الإسلام مع بيان التطبيق في أنظمة المملكة العربية السعودية (WORD)، تاريخ الإضافة: 2011/1/18 ميلادي - 1432/2/12 هجري، زيارة: 85161.
- نعمان عبد الغني، الفساد الرياضي مسؤولية من..؟ مقال منشور، عضو المجلس الدولي للصحة والتربية البدنية والرياضة والتعبير الحركي.
- ج ج د ش، المادة 03 من قانون رقم 01-06 المؤرخ في 21 محرم 1427 هـ، الموافق ل 20 فبراير 2006، يتعلق بالوقاية من الفساد و مكافحته، الجريدة الرسمية، عدد 14، الصادر بتاريخ 08 مارس 2006.
- الأخلاقيات المهنية بين النصوص القانونية والممارسات <http://www.infpe.edu.dz>
- //

- قرماش وهيبة (2021): محاضرات الأخلاقية المهنة والفساد، السنة الثانية ليسانس، معهد التربية البدنية والرياضية، جامعة الجزائر3.

قائمة المراجع بالأجنبية:

- Assemblée Parlementaire, La bonne Gouvernance et L'éthique du Sport, Conseil de l'Europe, doc12889 ,5 Avril 2012.

- Could J & Kolb, (ed) Dictionary of the social science N. Y., Free Press, 1964 ,142.

- Jens Alm ed, Action for Good Governance in international sports organisations ,danish institute for Sport Studies, final report,2013, ISBN:978-87-92120-60-1.

- Rahmani, La gestion les ressources humaines, ENA, 1999.

-Transparency International, Sport et Corruption, Analyses et .Recommandations, France, Aout 2012

- World Anti-Doping Agency (2003) World Anti-Doping Code. Montreal: World Anti-Doping Agency.