



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية.

REPUBLIQUE ALGERIENNE DEMOCRATIQUE ET POPULAIRE

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي.

MINISTRE DE L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR ET DE RECHERCHE SCIENTIFIQUE

جامعة زيان عاشور الجلفة.

UNIVERSITE DE ZAÏANE ACHOUR DJELFA.

معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية.



Conseil Scientifique

* المجلس العلمي *

رقم: 012..... / م.ع / م.ع.ت.ن.ب.ر. / ج.ج / 2020

مستخرج من محضر المجلس العلمي للمعهد

يوم : 21/09/2020

الموضوع : اعتماد مطبوعات جامعية .

يشهد رئيس المجلس العلمي للمعهد ، بناءً على محضر اجتماع المجلس العلمي رقم : 09 ليوم : الاثنين الواحد والعشرون من شهر سبتمبر سنة الفين وعشرون ، والمتضمن في جدول أعماله : مطبوعات جامعية ، أن مطبوعة :
الدكتور: خاضر صالح أستاذ محاضر — أ — الموجهة لطلبة: السنة ثانية ليسانس
شعبة : التدريب الرياضي ، السداسي . الرابع
بعنوان : أخلاقيات المهنة والفساد
قد تم قبولها واعتمادها
بناءً على:

➤ شهادة تدريس المقياس المقدمة.

➤ تقارير الخبرة الايجابية المقدم من طرف:

/ جامعة الجلفة

الدكتور : ربوح محمد

/ جامعة الجلفة

الدكتور : هجرسي سليمان

/ جامعة تيسمسيلت

الدكتور: بومعزة محمد

02 ديسمبر 2020

رئيس المجلس العلمي للمعهد
إمضاء و براءة
المجلس العلمي
جامعة الجلفة



جامعة زيان عاشور - الجلفة -

معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية

القسم: التدريب الرياضي النخبوي



مطبوعة: أخلاقيات المهنة والفساد

العنوان: محاضرة

ميدان: علوم وتقنيات الأنشطة البدنية والرياضية

الوحدة: وحدة التعليم الأفقية

المستوى: ليسانس

السداسي: 04

الحجم الساعي الاسبوعي: 1 سا و 30د

محاضرة



اسم ولقب الأستاذ: صالح خاضر

الرتبة: استاذ محاضر أ

جدول المحتويات

المحور الأول: القيم

- تمهيد 1
- 1- القيمة من المنظور اللغوي: 1
- 2- تعريف القيم: 2
- 3- مفهوم القيم: 3
- 4- أهمية دراسة القيم: 4
- 5- الرياضة والقيم: 5

المحور الثاني: الاخلاق

- تمهيد: 13
- 1- مفهوم الأخلاق: 14
- 1-1- الأخلاق لغة 14
- 1-2- الخلق اصطلاحاً: 14
- 2- أهمية الأخلاق: 15
- 3- مصادر الأخلاق: 16
- 3-1 الفطرة: 16
- 3-2 الدين: 17
- 3-3 العرف الاجتماعي: 17
- 4- الخلق الرياضي: 17
- 5- الخصائص الخلقية للرياضي: 18
- 6- صفات الرياضي الخلق 18
- 7- القيم والأخلاقيات في مجال الرياضة: 18

المحور الثالث المهنة:

- تمهيد: 22
- 1- المهنة من منظور تاريخي: 23
- 2- مفهوم المهنة (La profession) ومقوماتها: 24

- 26..... Métier: تعريف الحرفة: 3-
26..... Fonction: وظيفة: 4-
27..... المكانة الاجتماعية للمهن: 5-

المحور الرابع: مهنة التربية البدنية والرياضية

- 30..... تمهيد: 30-
30..... مهنة التربية البدنية والرياضة: 1-
31..... مفهوم المهنة في التربية البدنية والرياضية 2-
32..... نشأة مهنة التربية البدنية 3-
34..... هل التربية البدنية والرياضة مهنة؟ 4-
36..... المعايير المهنية في التربية البدنية والرياضة: 5-
36..... 1-5- الكفاية المهنية الخاصة
37..... 2-5- البصيرة النظرية:
38..... 3-5- الاحتراف وخدمة المجتمع:
39..... 6- الميثاق الأخلاقي لمهنة التربية البدنية والرياضة:

المحور الخامس: أخلاقيات المهنة

- 46..... تمهيد: 46-
46..... مفهوم أخلاقيات المهنة: 1-
49..... أهمية وأهداف أخلاقيات المهنة: 2-
49..... 1-2- أهمية أخلاقيات المهنة:
49..... 2-2- أهداف أخلاقيات المهنة:
50..... 3- العوامل المؤثرة في الأخلاقيات المهنية في المنظمات:
52..... 4- دور أخلاقيات المهنة في الحياة التنظيمية:
54..... 5- مصادر أخلاقيات المهنة:
54..... 5- 1- المصدر الديني:
55..... 5- 2- المصدر الاجتماعي:
55..... 5- 4- المصدر السياسي:

56	5-5-المصدر الإداري التنظيمي:
56	6-أخلاقيات الوظيفة العامة:
60	7-النظرة الاسلامية لأخلاقيات المهنة:
	المحور السادس: الفساد الرياضي
64	تمهيد:
64	1-تعريف الفساد:
64	1-1-الفساد في اللغة:
65	2-1-الفساد في الاصطلاح:
68	2-أنواع الفساد:
68	1-2-الفساد من حيث الحجم:
69	2-2-الفساد من حيث الانتشار:
69	3-2-الفساد من حيث المظهر:
70	3-صور الفساد:
70	4-أسباب الفساد:
72	5-أخلاقيات المهنة والفساد الإداري داخل المؤسسة الرياضية:
73	6-تعريف الفساد الرياضي:
74	7-أشكال وصور الفساد الرياضي:
74	1-7-مشكلة الشغب والعنف في الرياضة:
77	2-7-مشكلة التعصب:
77	3-7-مشكلة تعاطي العقاقير المنشطة:
78	4-7-مشكلة التوجيه الاجتماعي السيئ:
78	5-7-التطرف في اشتراك الشباب:
79	1-الجزائر: كيف ينخر الفساد قلب كرة القدم؟
81	كرة القدم الجزائرية كسلاح
84	2-الجهود الوطنية لمكافحة الفساد
85	الهيئة الوطنية للوقاية من الفساد ومكافحته:

طرق العلاج وسبل محاربة ظاهرة الفساد. 87

1- الجانب الديني: 87

2- الجانب التوعوي 87

3- الجانب السياسي: 87

4- الجانب الاقتصادي 88

5- الجانب التشريعي 88

6- الجانب القضائي 88

7- الجانب الإداري 88

8- الجانب البشري 88

10- جانب المشاركة 89

11- جانب الانتماء والولاء : 89

القانون 06-01 المتعلق بمكافحة الفساد والوقاية. 90

1 - التوظيف : 91

2- التصريح بالامتلاكات: 91

4- إبرام الصفقات العمومية: 92

المصادر: 114

مراجع باللغة العربية: 114

المحور الأول: القيم

تمهيد

تعطي معظم المجتمعات الحديثة اهتماما كبيرا بالتقدم العلمي وبالرغم من هذا التقدم الذي نعيش فيه الآن إلا أن المجتمعات الحديثة تزخر بالكثير من مشكلات الحياة. وكان من نتيجة ذلك أن أصبح الإنسان منفصلا عن مجتمعه يعيش داخل نفسه تحاصره مفاهيمه ومعاييره التي تمزقت نتيجة التقدم الحضاري وتغير أغلب تصورات الإنسان عن ذاته، الأمر الذي أدى بدرجة كبيرة إلى التذبذب في القيم وعدم التمييز بين الإنسان ونفسه نتج عنه عجزه عن تطبيق ما قد يؤمن به من قيم نتيجة سيطرة القيم المادية على سائر القيم الأخلاقية والاجتماعية والجمالية.

وتأتي أهمية القيم في حياة الفرد من مساهمتها مساهمة فعالة في بناء شخصيته وتشكيل تفكيره والارتقاء بإمكاناته. ولا تقتصر أهميتها عند هذا الحد بل تتغلغل في حياته كلها لارتباطها لديه بمعنى الحياة ذاتها، كما أنها تعمل بمثابة موجّهات للتوازن بين مصالحه الشخصية ومصالح المجتمع. وتدعو جميع الأديان إلى غرس القيم وتدعيمها في الأفراد ولذا لا تكفي الدعوة الشفهية إليها أو حفظها من أجل التسميع من الكتب بل تتعدى كل ذلك إلى ممارسة الفرد لها والعمل على تطبيقها في حياته العامة والخاصة. وتأتي القيم على رأس التنظيم الهرمي لأي أمة، تريد لنفسها التقدم والرقي، والرخاء، وتؤمن برسالات السماء، وتتخذ من الأديان شرعة ومنهاجا لحياتها

1- القيمة من المنظور اللغوي:

إن كلمة قيمة في اللغة العربية تشتق من كلمة القيام، وهو نقيض الجلوس، والقيام بمعنى آخر هو العزم، ومنه قوله تعالى: ﴿وَأَنَّهُ لَمَّا قَامَ عَبْدُ اللَّهِ يَدْعُوهُ﴾ (سورة الجن 19)، أي لما عزم، وقد يجيء القيام بمعنى المحافظة والإصلاح ومنه قوله تعالى: ﴿الرِّجَالُ قَوَّامُونَ عَلَى النِّسَاءِ﴾ (سورة النساء 34)، ويجيء القيام بمعنى الوقوف والثبات، وأما القوم فهو العدل، وحسن الطول، وحسن القامة. (كنعان، 1995، صفحة 12)

وفي المعجم الوسيط: قيم الشيء تقييما أي قدره وقد استخدمت القيمة بمعنى الاعتدال والاستقامة فقد قيل: قام الأمر أي اعتدل واستقام، وقام الحق أي ظهر واستقر، وقوم الأعوج أي عدله و أزال عوجه، والملة القيمة أي المعتدلة، فقال تعالى: ﴿ذَلِكَ الدِّينُ الْقَيِّمُ﴾ (التوبة 36)، أي المستقيم والمقوم لأمر الناس، وقال تعالى: ﴿فِيهَا

كُتِبَ قِيَمَةٌ (البينة 3)، أي ذات قيمة رفيعة، وقال الله تعالى: ﴿قُلْ إِنِّي هَدَانِي رَبِّي إِلَى صِرَاطٍ مُسْتَقِيمٍ دِينًا قِيَمًا مِلَّةَ إِبْرَاهِيمَ حَنِيفًا وَمَا كَانَ مِنَ الْمُشْرِكِينَ﴾ (سورة الأنعام 161)، أي مستقيماً لا عوج فيه، وقد استخدمت بمعنى العدل حيث يقال القوام بفتح القاف: العدل، ومثال ذلك قوله تعالى في سورة الفرقان الآية 76، ﴿وَكَانَ بَيْنَ ذَلِكَ قَوَامًا﴾، وقوام الأمر: عماده ونظامه. (مجمع اللغة العربية، 1991، صفحة 255)

2- تعريف القيم:

يعرف حامد زهران (1977): القيم على أنها تنظيمات لأحكام عقلية انفعالية موجبة نحو الأشخاص والأشياء والمعاني وأوجه النشاط وهي مفهوم مجرد ضمني يعبر غالباً عن الفضل أو الامتياز أو درجة التفضيل الذي يرتبط بالأشخاص أو الأشياء أو المعاني أو أوجه النشاط. (حامد زهران، 1982، صفحة 132)

كما يعرفها عبد اللطيف خليفة (1987): على أنها " عبارة عن الأحكام التي يصدرها الفرد بالتفضيل أو عدم التفضيل للموضوعات أو الأشياء. وذلك في ضوء تقييمه أو تقديره لهذه الموضوعات أو الأشياء، وتتم هذه العملية من خلال تفاعل الفرد وبيئته الاجتماعية ويكتسب من خلالها الخبرات والمعارف". (خليفة، 1992م، صفحة 59)

يملك الإنسان مجموعة من القيم تحدد موقعه على درجات سلم التوازنات الإنسانية في المجتمع قابلة للارتقاء سلباً أو إيجاباً وهي التي تحدد قيمته ووزنه في مجتمعه، والقيم من الموضوعات التي تقع في دائرة اهتمام العديد من التخصصات كالفلسفة والدين والتربية والاقتصاد وعلم النفس وعلم الاجتماع والتربية البدنية والرياضة، وقد تأخر الاهتمام بدراساتها على الرغم من أهميتها بوجه عام وارتقائها وتغيرها عبر العمر بوجه خاص يرجع إلى اعتقاد الكثير من الباحثين والدارسين النفسيين أنها تقع خارج البحوث المتخصصة وصعوبة قياسها وتحديد أبعادها وعلاقتها بغيرها من المتغيرات.

وتتمثل أهمية دراسة القيم لدى الفرد في عدة جوانب أهمها:

- تحديد ملامح عدد من المفاهيم الأساسية مثل مفهوم الارتقاء ومفهوم القيم ومفهوم النسق القيمي.
- دراسة الفروق الفردية في القيم في ضوء علاقتها بمتغيرات الجنس، سمات الشخصية، الديانة، نوع المهنة.... الخ

لقد بدا الاهتمام بدراسة موضوع القيم بشكل علمي حديثاً وخلال القرن العشرين حيث تركز الاهتمام في ثلاث جوانب:

- الاهتمام بدراسة الفروق الفردية في القيم.
- دراسة علاقة القيم بالقدرات المعرفية.
- مجال اكتساب القيم وارتقاؤها عبر العمر.

وللقيم أهميتها الكبرى في حياة المجتمعات والأفراد فهي تحدد المعالم الإيديولوجية أو الفلسفة العامة للمجتمع فالقيم السائدة في المجتمع الرأسمالي تختلف عن القيم السائدة في المجتمع الشيوعي والقيم السائدة في المجتمع الديني تختلف عن القيم السائدة في المجتمع العلماني، لان القيم انعكاس للطريقة التي يفكر بها أبناء المجتمع. وتعد القيم من المعالم المميزة للثقافات الفرعية داخل المجتمع الواحد فالقيم التي تسود بين سكان الريف تختلف- في بعض منها- عن القيم التي تسود بين سكان المجتمعات الحضرية، كما تختلف القيم لدى المراهقين عن تلك التي بين الشباب والشيخوخ، فالقيم هي: التي توجه سلوك ابناء الثقافة الفرعية واحكامهم، فتحدد لهم ما هو مرغوب فيه وما هو مرغوب عنه، بل تشكل الغايات المثلى التي يسعى ابناء هذه الثقافة إلى تحقيقها. وللقيم أهميتها التربوية لأنها مصدر لتشكيل السلوك، فهي المعايير التي يستخدمها كل من الطالب والمعلم في الحكم على السلوك السوي وغير السوي وغير ذلك، وكشفت الدراسات عن أهمية القيم في خلق البيئة التربوية المناسبة والتي تحقق التفاعل بين الطالب والمعلم مما يزيد من اهتمام الطلاب وزيادة ابتكاراتهم وكفاءتهم في التحصيل.

أما في المجال الرياضي فللقيم دور هام حيث يختار اللاعب نوع الرياضة التي تتفق وقدراته واستعداداته ورغباته واتجاهاته وكذا نوع الرياضة المرغوب فيها من المجتمع بدرجة أكبر وكذا إشباع حاجاته وقيمه وهناك علاقة بين القيم الشخصية والرياضية والاجتماعية والعمل كمدرّب أو مدرس تربية رياضية أو أخصائي رياضي. وللقيم أهميتها في تحقيق الصحة النفسية للأفراد بصفة عامة والرياضيين بصفة خاصة، فالقيم المرتبطة بذات الفرد تشكل وجهة نظره للحياة وطريقته في التعامل الاجتماعي ومن ثم تحقيق التكيف النفسي والاجتماعي، ويؤدي الصراع القيمي أو عدم اتساق القيم لدى الفرد الرياضي إلى حدوث اضطرابات في الشخصية وسوء في التوافق الاجتماعي مما يؤثر بدرجة كبيرة على أدائه الرياضي. (عبد الحميد السيد، 2009، صفحة 12)

3- مفهوم القيم:

مفهوم القيم من المفاهيم التي اهتم بها العديد من الباحثين في المجالات المختلفة كالاقتصاد والفلسفة والتربية وعلم النفس وعلم الاجتماع والتربية البدنية والرياضية وغير ذلك من المجالات، وقد ترتب على ذلك نوع من

الخط والغموض في استخدام المفهوم ولا يوجد مفهوم واحد للقيم يعترف به جميع المشتغلين في مجال علم النفس الاجتماعي، وكذا لنوع القيم ذاتها (اجتماعية -سياسية-دينية-رياضية).

3-1- مفهوم القيمة في الدين:

ينظر المفهوم الديني للقيم على أنها عملية تفضيل تقوم على الاستقامة والاعتدال وتتطلق أساسا من مصادر أحكام الشريعة الإسلامية ومعاييرها ومبادئها، وتعمل كدوافع أو مثيرات لسلوك الفرد والمجتمع نحو خلق الشخصية السوية المتكاملة وتتميتها.

ويتضمن المفهوم الديني للقيم التأكيد على أنها مجموعة الصفات السلوكية العقائدية والأخلاقية التي توجه السلوك، وهي التي تصنع نسيج الشخصية وتطبيعها بطابعها وتبنى القيم الدينية على تصور محدد للكون والخالق، وللإنسان والعقل والعلم والمعرفة والقيم الدينية مثل قيم الإيمان التقوى التعبد، الحق، الخير الخ (عبد الحميد السيد، 2009، صفحة 14)

4- أهمية دراسة القيم:

يملك الإنسان مجموعة من القيم تحدد موقعه على درجات سلم التوازنات الإنسانية في المجتمع قابلة للارتقاء سلبا أو إيجابا وهي التي تحدد قيمته ووزنه في مجتمعه، والقيم من الموضوعات التي تقع في دائرة اهتمام العديد من التخصصات كالفلسفة والدين والتربية والاقتصاد وعلم النفس وعلم الاجتماع والتربية البدنية والرياضة ، وقد تأخر الاهتمام بدراستها على الرغم من أهميتها بوجه عام وارتقائها وتغيرها عبر العمر بوجه خاص يرجع إلى اعتقاد الكثير من الباحثين والدارسين النفسيين أنها تقع خارج البحوث المتخصصة وصعوبة قياسها وتحديد أبعادها وعلاقتها بغيرها من المتغيرات.

وتتمثل أهمية دراسة القيم لدى الفرد في عدة جوانب أهمها:

- تحديد ملامح عدد من المفاهيم الأساسية مثل مفهوم الارتقاء ومفهوم القيم ومفهوم النسق القيمي.
- دراسة الفروق الفردية للقيم في ضوء علاقتها بمتغيرات الجنس، سمات الشخصية، الديانة، نوع المهنة.... الخ

لقد بدا الاهتمام بدراسة موضوع القيم بشكل علمي حديثا ومن خلال القرن العشرين حيث تركز الاهتمام في ثلاث جوانب:

- الاهتمام بدراسة الفروق الفردية في القيم.

- دراسة علاقة القيم بالقدرات المعرفية.

- مجال اكتساب القيم وارتقاؤها عبر العمر.

وللقيم أهميتها الكبرى في حياة المجتمعات والأفراد فهي تحدد المعالم الإيديولوجية أو الفلسفة العامة للمجتمع فالقيم السائدة في المجتمع الرأسمالي تختلف عن القيم السائدة في المجتمع الشيوعي والقيم السائدة في المجتمع الديني تختلف عن القيم السائدة في المجتمع العلماني، لان القيم انعكاس للطريقة التي يفكر بها أبناء المجتمع. وتعد القيم من المعالم المميزة للثقافات الفرعية داخل المجتمع الواحد فالقيم التي تسود بين سكان الريف تختلف- في بعض منها- عن القيم التي تسود بين سكان المجتمعات الحضرية، كما تختلف القيم لدى المراهقين عن تلك التي بين الشباب والشيخوخ، فالقيم هي التي توجه سلوك أبناء الثقافة الفرعية وأحكامهم، فتحدد لهم ما هو مرغوب فيه وما هو مرغوب عنه، بل تشكل الغايات المثلى التي يسعى أبناء هذه الثقافة إلى تحقيقها.

أما في المجال الرياضي فلقيم دور هام حيث يختار اللاعب نوع الرياضة التي تتفق وقدراته واستعداداته ورغباته واتجاهاته وكذا نوع الرياضة المرغوب فيها من المجتمع بدرجة أكبر وكذا إشباع حاجاته وقيمه وهناك علاقة بين القيم الشخصية والرياضية والاجتماعية والعمل كمدرّب أو مدرس تربية رياضية أو أخصائي رياضي. وللقيم أهميتها في تحقيق الصحة النفسية للأفراد بصفة عامة والرياضيين بصفة خاصة، فالقيم المرتبطة بذات الفرد تشكل وجهة نظره للحياة وطريقته في التعامل الاجتماعي ومن ثم تحقيق التكيف النفسي والاجتماعي، ويؤدي الصراع القيمي أو عدم اتساق القيم لدى الفرد الرياضي إلى حدوث اضطرابات في الشخصية وسوء في التوافق الاجتماعي مما يؤثر بدرجة كبيرة على أدائه الرياضي. (عبد الحميد السيد، 2009، صفحة 12)

5- الرياضة والقيم:

تعتبر الرياضة جزءا حيويا من النظام الاجتماعي العام، والأهمية التي اكتسبتها الرياضة على مر السنين قد استمدت من الطبيعة الخاصة بها فهي نظام مرتبط بدوافع الفرد الأولية مثل الحركة واللعب، وهي نظام مرتبط كذلك بدوافع الفرد الثانوية قبل التجمع والترويح والانتماء، وهي كذلك نظام مرتبط بالمتعة والسرور، وأخيرا نظام يدخل في حياة الفرد سواء بالممارسة او المشاهدة.

وهذه العوامل الأربعة جعلت للرياضة قيمة اجتماعية وتأثير متعدد سواء على الفرد أو المجتمع وكذا بقية النظم السياسية والاقتصادية والدينية.

ويشير خير الدين عويس وعصام هلالي 1997 أن الرياضة نظاما ضابط وان الضبط يعني إرساء مجموعة من المعارف والقواعد وأنماط القيم والسلوك التي تتوافق مع النموذج العام المقبول من المجتمع، حيث ان الرياضة تضبط حركة الإنسان بما فيها المشي والجلوس والجري، والرياضة تضبط نماذج السلوك الاجتماعي مثل التعاون والمنافسة والصداقة، والمجاملة والإخاء، والرياضة تضبط كذلك نماذج السلوك الأخلاقي مثل العدالة والشرف والأمانة.

كما يضيف خير الدين عويس وعصام هلالي إلى أن الرياضة باعتبارها احد النظم الضابطة فهي قيمة تربوية تسهم بشكل أو بآخر في عملية التطبيع الاجتماعي وعملية التطبيع ليست مقصورة على الرياضة بعيدا عن الأسرة والإعلام والمدرسة وغيرها من المؤسسات التربوية، ولكننا نعتبر الرياضة ذات طبيعة خاصة فهي ترتبط بإشباع رغبات الأفراد في المراحل السنية المختلفة، كما تحاصره طوال اليوم اما بالممارسة أو المشاهدة أو المنافسة، لذلك فان قدرتها على الضبط تصبح ممتدة ومؤثرة في تشكيل النسق القيمي للأفراد والممارسين. (عويس و هلالي ، 2005، صفحة 45)

ويرى لوثن Luschen 1972 أن الرياضة جزء من المجتمع وشريحة من شرائحه الهامة تؤثر وتتأثر بالقيم الاجتماعية والمعتقدات، وان هناك علاقة بين طبيعة الرياضة كمؤسسة اجتماعية ومؤسسات المجتمع الأخرى وتركيبها ووظائفها والقيم الاجتماعية التي تنميها لدى الأفراد.

وفي دراسته عن وظائف الرياضة استخلص ادواردز Edwards 1973 الوظائف التالية:

- تنمية الشخصية (الولاء - الايثار - التضحية... الخ)
- النظام (الانضباط - التحكم في النفس - الضبط الاجتماعي)
- المنافسة (تنمية المثابرة والثبات - الاعداد للحياة - الرقي والتقدم)
- اللياقة البدنية (تحقيق الصحة البدنية الشاملة)
- اللياقة العقلية (النمو المعرفي - التحصيل - اليقظة الذهنية)
- التدين والقومية (تنمية القيم الدينية والوطنية).

كما يضيف لوثن وسيج (Sage & Luschen, G) 1981 أن الرياضة تكسب ممارسيها القيم والخصائص والسمات الشخصية التالية:

-تحت ظروف معينة يمكن لرياضة المنافسات أن تغنى التعليم والنمو الاجتماعي وتكسب السمات الشخصية المقبولة.

-من منظور الصحة العقلية فان الرياضة تسهم في ذلك.

-أنشطة التربية البدنية والرياضة (كبرامج مقننة) تخلق أفضل وضع لتنمية القيم المتميزة والسمات الشخصية والاجتماعية المقبولة.

-من تقاليد الرياضة وأعرافها، تنمية قيم ما يطلق عليها الشخصية الرياضية مثل الروح الرياضية، اللعب النظيف، الأمانة والشرف والتعاون، العمل كفريق، التسامح وغير ذلك من القيم المرتبطة بالممارسة الرياضية.

-اكتساب المهارة الحركية. (عبد الحميد السيد، 2009، صفحة 34، 35)

وتلعب الرياضة دورا هاما في تحقيق الكثير من القيم وكذا تثبيت وتقويم النسق القيمي المرتبط بالاتجاهات الايجابية ومن اهم هذه القيم:

١-القيم البدنية (الجسمية): وتحقق الرياضة العديد من القدرات والاستعدادات البدنية والنفس حركية من منظور اجتماعي يمكن انجازها على النحو التالي:

- اللياقة البدنية: يمكن تعريف اللياقة البدنية بأنها حالة نسبية من الإعداد البدني تمكن الفرد من التكيف مع الواجبات البدنية المطلوب أداؤها بكفاية، دون تعب لا داعي له، مع بقاء فائض من الطاقة البدنية ليستخدما الفرد في وقت الفراغ.

ومن خلال التعريف تتضح العلاقة بين اللياقة البدنية والعديد من المفاهيم الاجتماعية، الأمر الذي يدعونا إلى اعتبارها حاجة اجتماعية أساسية للفرد، حيث أنها أساسية للصحة العامة، وللأمن والسلامة الشخصية، فضلا عن دورها في العمل وزيادة الإنتاج وكيف أنها تتيح فرصا لاستثمار وقت الفراغ والاستمتاع به على المستوى الترويحي والاجتماعي، أما الحاجة الأساسية التي تهم المجتمع ما تسهم به اللياقة البدنية في إعداد الشباب للدفاع عن الوطن، وهكذا أصبحت اللياقة البدنية قيمة مجتمعية شديدة الأهمية.

- القوام الصحيح: يعد قوام الإنسان أحد أهم جوانب مظهره الاجتماعي، والقوام المناسب الخالي من العيوب والتشوهات أحد مقومات الشخصية الاجتماعية الناضجة التي تتمتع بالجاذبية ومهارات الاتصال الاجتماعي.

• التوافق الشكلي والتركيب الجسمي: يعد الشكل الجمالي للجسم احد المداخل الاجتماعية الجيدة للقبول الاجتماعي ويسري ذلك على الذكور والإناث حيث يرتبط التركيب الجسمي بصحة الإنسان و أدائه الحركي والبدني وهناك العديد من المهن التي تضع شروطا للتركيب الجسمي والتوافق للفرد مثل قطاعات الشرطة والقوات المسلحة والتربية الرياضية. (الخولي، 1996م، صفحة 78)

ب-القيم الشخصية: يشير طلعت منصور وآخرون 1978 ان الشخصية تتشكل الى حد كبير بواسطة النسق القيمي، الذي يسود ثقافة من الثقافات. (طلعت و آخرون، 1978م، صفحة 101)

ويضيف مصطفى خليل 1981 أن الحكم على الشخصية من حيث توافقها أو عدم توافقها، إنما يكون في ضوء النسق القيمي، وان القيم هي اللب الاجتماعي للشخصية، وهي العنصر الذي يدخل في تكوين الشخصية من اجل تنظيم الدوافع الإنسانية أثناء عمليات التفاعل داخل المواقف المتعددة، أي أنها تنظم سلوك الشخصية في مواقف التفاعل داخل الجماعة. (عبد الحميد السيد، 2009، صفحة 36)

ج-القيم الأخلاقية: ترتبط الأخلاق بالقيم وتكون بمثابة القواعد التي تحكم السلوك كونه أخلاقيا أم غير أخلاقي وبذلك فالسلوك دالة القيم كما أن القيم ليست مطابقة للأخلاقيات بل تكون جزء من مذهب ديني أو سياسي أو أخلاقي، أما القيم فهي ليست مذاهب وان كانت أبعاد أخلاقية. (اللطيف،، 2006، صفحة 6)

وتزخر المواقف الرياضية بالأحداث التي تظهر من خلال ممارسة القيم الأخلاقية مثل الصدق والطاعة والعدالة والأمانة والتواضع وغيرها من القيم والصفات الخلقية الحميدة التي تتحول نتيجة للممارسة التطبيقية إلى خبرة يكتسبها الفرد الرياضي وتصبح جزءا لا يتجزأ من صفاته الشخصية التي يلتزم بها في حياته، حيث أن تنمية الأخلاق بصورة ايجابية لا يتأتى إلا بالتجربة والممارسة، الأمر الذي يبرز القيمة الفعلية للرياضة في تنشئة المبادئ الخلقية وتقويتها.

د-القيم الثقافية (المعرفية-العقلية): وتعمل الرياضة على تنمية المعارف الثقافية والمعرفية، حيث يكتسب الفرد الرياضي من خلالها الكثير من المعلومات والمعارف، كالإلمام بقوانين ولوائح الرياضة التي يمارسها وغير ذلك من المعلومات التي ترتبط بالنواحي الصحية والمرتبطة بسلامة الجسم والغذاء المتكامل، والفنية المرتبطة بالأداء الجيد للمهارات الحركية.

ويواجه الفرد الرياضي من خلال الأداء الحركي العديد من المواقف المتباينة تتطلب استعمال عقله للتصرف في هذه المواقف مما يساهم في النمو الثقافي والعقلي وزيادة مدراك وقدرات الرياضي.

وترى **بثينة فاضل 1990** أن الرياضة تؤثر تأثيرا قويا ومباشرا في تنمية الجسم وتقويته وإكسابه المرونة اللازمة التي لا تلبث أن ينعكس أثرها على العقل فيصفوا التفكير وتفتح الأفاق لاكتساب المعلومات والمعارف، ويشب الفرد الرياضي قويا في عقله وبدنه، ومن ذلك يتضح مدى مساهمة الرياضة في إكساب الأفراد القيم الثقافية والمعرفية وزيادة مدارك الأفراد وقدراتهم. (**عبد الحميد السيد، 2009، صفحة 38**)

هـ- القيم الاجتماعية: ويقصد بالقيم الاجتماعية اهتمام اللاعب وميله الى غيره من الناس وحرصه على حبهم والتعاطف معهم والميل إلى مساعدتهم وتتمثل هذه القيم في: التماثل والتعاون والتقدير والقيادة وإنكار الذات وتحمل المسؤولية.

ويرى **علي عبد الرزاق 1988** أن القيم الاجتماعية هي مجموعة من المعتقدات التي تتسم بقدر من الاستمرار النسبي والتي تمثل موجّهات للأشخاص نحو غايات أو وسائل لتحقيقها، أو أنماط سلوكية يختارها ويفضلها هؤلاء الأشخاص، وتفصح القيم عن نفسها في المواقف والاتجاهات والسلوك اللفظي والسلوك الفعلي والعواطف التي يكونها الأفراد نحو موضوعات معينة. (**جبلي ، 1988م، صفحة 134**)

وتعتبر الرياضة من أهم الوسائل واجداها لتحقيق النضج الاجتماعي وإشاعة روح الجماعة بين الأفراد حيث تستهدف زيادة تفاعلهم مع المجتمع الذي يعيشون فيه، كما تهذب ميولهم الأولية وتكسبهم قيم اجتماعية سامية، ويرى **أمين الخولي 1996** أن الرياضة والأنشطة البدنية لها إسهامات في حل بعض المشكلات الاجتماعية أو التخفيف من حدتها لدى الشباب، مثل مشكلات التكيف الاجتماعي، والتطبيع الاجتماعي، الحراك الاجتماعي، الجنوح والانحراف، شغب المشجعين والحشد الزائد.

لما كانت الرياضة تعتمد في اغلب برامجها على الجماعة (الفريق الرياضي) وأنه لا يجوز للفرد ان يستأثر باللعب وحده وإنما يلعب مع الآخرين مما يساهم في تقوية أواصر الصداقة واكتساب الفرد للصفات الاجتماعية المطلوبة، فيتخلص من بعض الميول الفردية غير المرغوبة وتحل محلها صفات اجتماعية مرغوبة (كالتعاون. وإنكار الذات) ويتحول الفرد من الاهتمام بنفسه إلى التمرکز حولها إلى الاهتمام بالجماعة، ويصبح قادرا على التكيف النفسي والاجتماعي. (**الخولي ، أصول التربية البدنية والرياضية، 1986م، صفحة 244**)

وترى **بثينة فاضل 1990** أن الرياضة تستهدف النمو الاجتماعي لدى الأفراد وتزيد من قدراتهم على التفاعل مع المجتمع الذي يعيشون فيه كما تهذب ميولهم وتكسبهم القيم الاجتماعية المرغوبة. (**عبد الحميد السيد، 2009، صفحة 39**)

ويضيف **أمين الخولي 1996** أن الرياضة تأسست عبر تاريخها على أسس القيم الاجتماعية حيث يتيح النشاط الرياضي فرصا طيبة ومتنوعة تناسب الجميع للتعبير عن قدراتهم واكتساب الأدوار أملا في المكانة الاجتماعية بالفريق فاللاعب الذي يكتسب اتجاهات مقبولة نحو فريقه أو ناديه كالولاء والانتماء سيعمل على تحسين دوره الاجتماعي مما يساعد على تماسك الفريق. وتندرج عملية الولاء من النادي إلى القرية أو المدينة فالمحافظة إلى أن تصل إلى الوطن. (**الخولي ، أصول التربية البدنية والرياضية، 1986م، صفحة 39**)

و-**القيم الاقتصادية:** أشارت نتائج العديد من الدراسات إلى أهمية القيم الاقتصادية في الرياضة حيث أشارت **بثينة فاضل 1990** أن العامل الذي يمارس نشاطا بدنيا يتمتع بمعدلات عالية في الإنتاج من حيث الكم والجودة، وكذلك العامل الذي يتمتع باللياقة البدنية يستطيع انجاز عمله دون سرعة شعوره بالتعب. (**عبد الحميد السيد، 2009، صفحة 40**)

ويضيف **خير الدين عويس وعصام الهلالي 1997** أن الاحتراف في الرياضة يشتمل على الممارسة والتجارة في نفس الوقت، وهذا شكل من أنواع الاقتصاد الرياضي، كما يرى **فيرست Fierst 1981** أن ظهور الرياضة التجارية كان نتيجة لزيادة الأعداد الهائلة من الأفراد الممارسين في المجتمع. (**عويس و هلاي ، 2005، صفحة 66**)

ويشير **أمين أنور الخولي 1996** أن الرياضة المعاصرة قد اصطبغت بالصبغة المادية وأصبحت أحد أكبر مجالات تسويق البضائع والمصالح التجارية، وصناعة وتسويق الملابس والأدوات الرياضية وارتباط السياحة بالرياضة.

مما أدى إلى الارتقاء الملحوظ بالرياضة، ويضيف أن نظام الرياضة يقوم على دعائم اقتصادية في جوهرها مثل ميزانيات الأنشطة والبرامج والأدوات والأجهزة، أجور المدربين والإداريين، مكافآت وحوافز الرياضيين.... الخ. (**الخولي ، أصول التربية البدنية والرياضية، 1986م، صفحة 69**)

ز-القيم السياسية: تلعب الرياضة دورا هاما في تنمية القيم السياسية عن طريق توجيه سلوك الأفراد والممارسين من خلال النشاط الرياضي، ويعتقد بوك والتر **Book Walter** مفكر التربية البدنية الأمريكي أن التربية البدنية والرياضية تقدم معملا فريدا متميزا لبث القيم الديمقراطية لدى الأفراد وتوعيتهم بحقوقهم وواجباتهم السياسية عن طريق مواقف القيادة والتبعية. (الخولي ، أصول التربية البدنية والرياضية، 1986م، صفحة 124)

والرياضة مع أنها توفر المواقف الطبيعية غير المفتعلة إلا أنها تربية مقصودة للشباب ويمكن ان تكون مقننة تقنيا يضمن تحقيق كل الأهداف المرغوبة، فتخدم بذلك أهداف التربية السياسية ونظام الحكم أيا كان نوعه.

ويعتقد لارسون **Larson 1976** أن أكثر من القيم السياسية أهمية في الرياضة والأنشطة البدنية هي قدرتها على تنمية المواطنة الصالحة فمن خلال الفريق الرياضي يتاح للممارسين فرص طيبة لتعميق قيم الولاء والانتماء واحترام الشخصية الإنسانية، وتكافؤ الفرص، ضبط النفس.... الخ من المقومات السياسية التي هي مطلب أساسي لكل مجتمع متحضر. (Larson, 1976, p. 62)

وقد قدمت الرياضة عبر تاريخها إسهامات عديدة وفاعلة في طريق حل الكثير من المشكلات والنزاعات الدولية، وذلك يعود إلى طبيعة الرياضة باعتبارها وسطا ممهدا وملائما وعامل لتلطيف حدة الصراعات، ومدخلا طبيعيا للقاءات الدولية، فضلا عن قدرتها على الإغلاء والتسامي بعوامل الصراع وتحويلها إلى تنافس شريف، كما استخدمت الرياضة في العديد من المواقف كوسيط دبلوماسي بين الدول وقد اعتمدت الأمم المتحدة كثير من الرياضيين البارزين والمشهورين عالميا كسفراء للنوايا الحسنة للمساهمة في حل المشكلات الاجتماعية، مما أدى إلى احتلال الرياضة مكانة سياسية واجتماعية رفيعة.

ح-القيم الدينية: إن القيم الدينية أساس تستند عليه معايير الحكم على السلوك، حيث أنها عملية تفضيل تقوم على الاستقامة والاعتدال وتنطلق من مصادر وأحكام السريعة الإسلامية، ومعاييرها ومبادئها، وهي تحدد المرغوب فيه حلالا طيبا وتأمرا به، والمرغوب عنه حراما وتتهى عنه. وتعمل القيم الدينية كدوافع او مشيرات لسلوك الأفراد والمجتمع نحو خلق الشخصية السوية المتكاملة وتنميتها.

ويتضمن المفهوم الديني للقيم التأكيد على أنها مجموعة الصفات السلوكية العقائدية والأخلاقية التي توجه السلوك، وهي التي تصنع نسيج الشخصية وتطبعها بطابعها وتتمثل القيم الدينية في قيم الإيمان، والتقوى، والتعبير، والحق والتسامح.

والتربية البدنية والرياضية أحد النظم المهمة للتربية الإسلامية فهي ذات أسانيد قوية من القرآن الكريم والسنة المطهرة، فيشير **محمد قطب 1983** أن الرياضة البدنية هي جزء متمم من منهج التربية الإسلامية كما تنص أحاديث الرسول صلى الله عليه وسلم، ويقصد بها تقوية الجسم ورياضته وتعيده على احتمال المشاق وبذل الجهد وكذا الأخذ بنصيب الإنسان من الحياة والاستمتاع بها. (قطب، 1983م، صفحة 102)

ط-القيم الترويحية: الترويح نظام اجتماعي له أهدافه ووظائفه وإسهاماته الاجتماعية التي لا ينكرها أحد، ويختلف تقدير الترويح كنظام اجتماعي من مجتمع لآخر ففي بعض المجتمعات يعتبر الترويح نظاما رئيسيا كما في الولايات المتحدة الأمريكية، وقد يكون نظاما هامشيا في مجتمعات أخرى، والترويح حالة انفعالية ينتج من شعور الفرد بالرضا ويتصف بقيم ايجابية كالإنجاز والإجادة والانتعاش والقبول والنجاح وقيمة الذات وهو بذلك يدعم الصورة الايجابية لذات الفرد ويحقق الأغراض الشخصية.

ويرى **أمين أنور الخولي 1996** أن الرياضة تتصل اتصالا وثيقا، بالترويح فلقد ولدت الرياضة في كنف الترويح، والرياضة مثلها مثل الترويح ربيبة وقت الفراغ، ولعل الترويح هو أقدم النظم الاجتماعية ارتباطا بالرياضة، فطالما استخدم الإنسان الرياضة كمتعة وتسلية ونشاط ترويحي في وقت فراغه. (الخولي ، أصول التربية البدنية والرياضية، 1986م، صفحة 181)

المحور الثاني: الاخلاق

تمهيد:

تبوأ الأخلاق في الإسلام مكانة رفيعة وأهمية بالغة، واعتبرها الأساس الذي تستند إليه كل معاملات الإنسان مع خالقه، ومع نفسه، ومع الآخرين، ولقد امتدح الله عز وجل نبينا المصطفى بقوله: (وإنك لعلی خلق عظیم) (سورة القلم، الآية 4).

وقد جعل الله الأخلاق مقياسا للخيرية، جاء في الحديث الشريف: "إن خياركم أحاسنكم أخلاقا"¹ وجعل الأخلاق من كمال الإيمان قال عليه الصلاة والسلام: "أكمل المؤمنين إيمانا أحسنهم خلقا"².
وقوله صلى الله عليه وسلم: "وإن صاحب حسن الخلق ليبلغ به درجة صاحب الصوم والصلاة"³، ومن أسباب دخول الجنة حسن الخلق.

سئل رسول الله صلى الله عليه وسلم عن أكثر من يدخل الناس الجنة؟ قال: "تقوى الله وحسن الخلق"⁴.
وبحسن الخلق ينال الإنسان المسلم محبة الرسول صلى الله عليه وسلم، والقرب منه مجلسا يوم القيامة. ففي الحديث " :إن من أحبكم إلى وأقربكم مني مجلسا يوم القيامة أحاسنكم أخلاقا"⁵. (المشوخي، 2003، صفحة

(417)

1 - البخاري، الجامع الصحيح، ٧: ٨٢.

2 - محمد بن عيسى بن سورة الترمذي، سنن الترمذي، تحقيق أحمد محمد شاكر وشرحه (القاهرة: مكتبة مصطفى البابي الحلبي وأولاده، ١٣٩٨ هـ/١٩٧٨ م)، حديث (١٩٩٢)

3 - الترمذي، سنن الترمذي، كتاب البر، حديث (٢٠٠٣)

4 - الترمذي، سنن الترمذي، كتاب البر، ١٢، حديث (٢٠٠٦)

5 - الترمذي، سنن الترمذي، كتاب البر، ٧١، حديث (٢٠١٨).

1- مفهوم الأخلاق:

1-1- الأخلاق لغة: جمع خلق، وهو السجية والطبع. وحقيقته: أنه صورة الإنسان الباطنة، وهي نفسه وأوصافها ومعانيها المختصة بها، وهي بمنزلة الخلق لصورته الظاهرة وأوصافها ومعانيها، ولهما أوصاف حسنة وقبيحة، والثواب والعقاب يتعلقان بأوصاف الصورة الباطنة أكثر مما يتعلقان بأوصاف الصورة الظاهرة.¹ وفي المعجم الوسيط: ((الخلق: حال للنفس راسخة تصدر عنها الأفعال من خير أو شر من غير حاجة إلى فكر وروية)).²

1-2- الخلق اصطلاحاً: يعرف قاموس أكسفورد (Oxford, 1980) مصطلح **Ethics** بأنه كلمة تعني المبادئ الأدبية وقواعد السلوك"، كما عرف المصطلح في قاموس لونجمان (Longman, 1995) بأنه العلم الذي يتناول الأخلاق، ويدل على القوانين، أو المبادئ الخلقية التي تتحكم في سلوك الفرد. وتظهر الأخلاق على صورة أفعال وأقوال تصدر عن الإنسان فتعكس حكمه الأخلاقي على الأمور، وقد جاء في معجم نور الدين الوسيط أن الأخلاق هي قيم المجتمع الآمرة بالمعروف والناهية عن المنكر، والأخلاقي هو ما كان من سلوك الحسن في مجتمع ما متماشياً مع تقاليده وأعرافه الآمرة بالمعروف والناهية عن المنكر. (عصام، 1971) وتوجد الأخلاق حيثما يوجد الإنسان، وهي ما يميزه ككائن عاقل عن غيرهم من الكائنات، حيث إن الكائنات الحية الأخرى ليست قادرة على إصدار الحكم الأخلاقي، فهي لا تستطيع أن تكتشف الحق والباطل، أو تميز بين الفضيلة والرذيلة، وهي غير قادرة على صياغة المبادئ والمعايير الأخلاقية، وبالتالي غير قادرة على ممارسة الفعل الأخلاقي.

فالإنسان وحده هو الكائن الأخلاقي الذي يهدف بطبيعته إلى تحقيق شخصيته العاقلة من خلال السلوك الهادف العاقل (التلوع، 1995)، وتتعدد التعريفات التي تتناول الأخلاق "بناء على اختلاف الغاية والهدف منه، وكذلك تبعاً لثقافة المعرفين للأخلاق، فنرى أن الغزالي قد عرف الخلق بأنه " عبارة عن هيئة في النفس راسخة عنها تصدر الأفعال بسهولة ويسر من غير حاجة إلى فكر وروية"، واشترط الغزالي للأخلاق أن تصدر منه الأفعال بسهولة ويسر من غير روية، لأن من تكلف بذل المال أو السكوت عند الغضب بجهد وروية لا

1- انظر : لسان العرب لابن منظور، مادة (خ ل ق) ، وأنظر : الصحاح للجوهري (4/1470) ، والقاموس المحيط للفيروز آبادي (3/236).

2 - المعجم الوسيط، إبراهيم مصطفى وآخرون: مجمع اللغة العربية: (1/252).

يقال خلقه السخاء والحلم .وعلى ذلك فليس الخلق عبارة عن الفعل ، فرب شخص خلقه السخاء، ولا يبذل إما لفقد المال أو لمانع، وربما يكون خلقه البخل وهو يبذل إما لباعث أو لرياء، فهو إذا تلك الهيئة الراسخة في النفس . (الغزالي، 2004)

وعرف **الصنيع** الأخلاق حين قال بأنها "مجموعة السلوكيات التي يظهرها الفرد في تعامله مع الأحداث التي تواجهه أو الأفراد الذين يتعامل معهم في الحياة، ويكتسب معظمها من خلال التربية والبيئة التي عاش فيها الفرد خلال مراحل عمره المختلفة. (الصنيع، 2001)

في حين أشار **كيران** إلى أن الأخلاق ما هي إلا مجموعة من المبادئ المعيارية للأنماط السلوكية الإنسانية والتي تحكم سلوك الأفراد والمنظمات. (Kiran, 2007)

كذلك اعتبر رشوان أن الأخلاق ما هي الا تعبيراً عن الضمير الأخلاقي للإنسان، وبالتالي فهو ذلك التأثير الذي تمارسه الذات الإرادية على مجموع المحتوي العقلي، بحيث تستطيع أن تتحكم في نشاطه، والذي يمثل الرقيب على كل حركة وكل نشاط وكل سلوك (رشوان، 2008)، ويرى **الاستانبولي** بأن غاية الأخلاق ليست معرفة الفضيلة والرذيلة، بل غرس مبادئ الأخلاق في نفوس الأطفال حتى يندفعوا من تلقاء أنفسهم إلى عمل الخير لأنه خير، وينفرون من الشر لأنه شر. (الاستانبولي، 1985)

فالأخلاقيات ما هي إلا "مجموعة القيم المشروعة التي يتحلى بها الإنسان والتي لها تأثير واضح على السلوك. (المزجاني، 1994م)

2-أهمية الأخلاق:

للأخلاق أهمية بالغة باعتبارها من أفضل العلوم وأشرفها وأعلاها قدراً، والسلوكيات الأخلاقية وآدابها هي التي تميز سلوك الإنسان عن سلوك البهائم في تحقيق حاجاته الطبيعية، أو في علاقاته مع غيره من الكائنات الأخرى، فالآداب الأخلاقية في كل المعاملات زينة الإنسان وحليته الجميلة، ويقدر ما يتحلى بها الإنسان يضفي على نفسه جمالا وبهاء، وقيمة إنسانية. (يالجن، 1993)

وتكمن أهمية الأخلاق من خلال الدور الذي تلعبه في التأثير على العديد من المجالات مما يجبر المنظمات والمؤسسات على الالتزام بها في توجهها ومنها (Kiran, 2007)

❖ تعزيز مصداقية المنظمة مع المرؤوسين.

❖ تزويد المنظمات بالربح والمنفعة في جميع المجالات.

❖ المساعدة في تحسين عملية صنع القرار.

❖ إيجاد المصادقية بين المنظمات والمجتمع.

❖ المحافظة على المجتمع والبيئة بدرجة أكبر من القوانين والأنظمة.

والتزام المجتمع بالأخلاق والتمسك بها ضمان لتحقيق السعادة والطمأنينة كما أكد ذلك ناصر، 2004 بقوله " إن أهمية الأخلاق تبرز على مستوى الفرد والمجتمع والعلاقات الدولية"، أي أنه على قدر الالتزام بالقيم الأخلاقية، يتحقق للفرد والمجتمع قدر مماثل من السعادة والاستقرار والسكينة النفسية والاجتماعية.

وتعد الأخلاق أساسا ومنطلقا مهما لحياة الأمم والشعوب والأفراد، بحيث تنظم العلاقات فيما بينهم، ويورد ناصر (2006) " وبما أن التجمع البشري أمر ضروري لابد منه، فقد اقتضت هذه الضرورة أن يكون بينهم تعامل مما يترتب عليه وجود قيم أخلاقية توظف للتمييز بين الخير والشر والفضيلة والرذيلة". (ناصر، 2006)

3-مصادر الأخلاق:

للأخلاق مصادر ثلاثة تتبع منها وتتغذى بها، ويكمل بعضها بعضا، وهي:

3-1 الفطرة:

فالإنسان مجبول ومفطور على حب الأخلاق الحسنة وكره الأخلاق السيئة. ومهما اختلف الناس -أفرادا أو أمما- في تقييم بعض الأفعال وبعض التصرفات، فإن هناك فضائل وأخلاقا يشتركون جميعا في حبها واحترامها، كالصدق والأمانة والوفاء والإحسان والتواضع والعدل.

وهناك رذائل وأخلاق سيئة يشترك الناس جميعا في كراهيتها واستهجانها، كالظلم والعدوان والكبر والكذب والخيانة والأثرة والغدر. فاشترك الناس -بمختلف أجناسهم وأديانهم وأوطانهم وعصورهم وطبقاتهم وأحوالهم- في هذه الميول الخلقية، وتجذرها في نفوسهم وسلوكهم، دليل واضح على فطريتها وأصالتها فيهم.

فلإنسان حاسة خلقية تعمل مثل حواسه الأخرى. بل إن هذه الحاسة الخلقية تعتبر من الحواس المميزة للإنسان. ولذلك وُصف الإنسان بأنه كائن أخلاقي، أو حيوان أخلاقي. بل يمكن أن يقال: "إن الإنسان هو الكائن الأخلاقي الوحيد"، باعتبار "أن الإنسان لا يكون إنسانا مميّزا من سائر الكائنات، بغير مثل أعلى يدين له بالولاء". (الطويل، 1979، صفحة 17، 521)

3-2-الدين:

فمن المعلوم أن الأخلاق والتوجيهات الخلقية، هي الجزء الأعظم من جميع الأديان وتعاليمها. وفي جميع العصور وفي جميع الأمم، نجد الأخلاق قرينة الدين والتدين، ونجد الدين والتراث الديني، يشكلان -دائما- أكبر مدد وأقوى سند للقيم الخلقية، وللمعايير الخلقية، وللممارسات الخلقية. فدعاة الأخلاق، وحُماة الأخلاق، هم الأنبياء وأتباع الأنبياء.

وإذا كانت الجِبَلَة هي منبع الأخلاق المفطورة، فإن الدين هو مصدر الأخلاق المسطورة. فلا نعرف خُلُقًا حسنا يتمسك الناس به أو يذكرونه ويتطلعون إليه، إلا وهو منصوص عليه في الدين وفي التراث الديني.

3-3-العرف الاجتماعي:

في كل مجتمع، تتشكل عبر العصور أعراف وقيم، تكون محل تراض وتوافق عام، ومحل احترام والتزام، وتصبح جزءا من المنظومة الأخلاقية للمجتمع، ويصبح انتهاكها والاستخفاف بها سلوكا معيبا وربما معاقبا عليه. كما أن التمسك بها يكون خُلُقًا محمودا ومقدرا. وهذه الأخلاق العُرفية والعادات الكريمة، يكون لها -في الأساس- استمدادٌ من المصدرين السابقين وتأثر بهما، ولكنها تستمد صِيغَهَا العملية وتعبيراتها الظرفية، من الفكر والثقافة والتجربة البشرية. فهي -من هذه الناحية- تجسد الخصوصية الأخلاقية للأمم والشعوب، وللهود والأحقاب التاريخية. ولذلك نجدها أكثر قابلية للاختلاف والتمايز بين الأمم، وأكثر خضوعا للتغير عبر العصور، ولو بتدرج بطيء في الغالب.

ويُرجع الماوردي تشكّل الأخلاق وانبثاقها إلى أصلين هما الطبع والتطبع؛ فالأخلاق "بعضها خُلُق مطبوع، وبعضها خلق مصنوع؛ لأن الخلق طبع وغريزة، والتخلق تطبع وتكلف. فتصير الأخلاق نوعين: غريزية طُبع عليها، ومكتسبة تَطَبَّعَ بها".

على أن الأخلاق بنوعها لا تستغني عن المعالجة والرعاية والصيانة. "قال بعض الحكماء: ليس شيء عولج إلا نفع وإن كان ضارا، ولا شيء أهمل إلا ضر وإن كان نافعا". (الساعاتي، 1981، صفحة 23)

4-الخلق الرياضي:

الأخلاق لها تأثير كبير في سلوك الانسان وتصرفاته وأفعاله وعلاقته بالمجتمع وان الاخلاق الرياضية بشكل عام هي سلوك مكتسب ينتج عن البيئة المحيطة منذ نعومة أظفاره، فالمرجعية الأخلاقية من أهم المقومات التي يتم عليها البناء السليم للرياضة والرياضيين.

والخلق الرياضي هو "جميع افعال واقتوال الفرد الرياضي التي تصدر منه والتي قد تقربه او تبعده عن الآخرين العاملين في المجال الرياضي".

5-الخصائص الخلقية للرياضي:

- تبرز في كل خاصية خلقية علاقة الرياضي بعوامل خاصة وبجوانب الواقع ومن اهم هذه الخصائص:
- الخصائص الخلقية التي تبين علاقة موقف الرياضي من نفسه، الثقة بالنفس الزهو والتواضع.
 - الخصائص الخلقية التي تبين علاقته بغيره من الرياضيين وتبين روح العمل الجماعي، الاستعداد لتقديم العون للآخرين، الروح الرفاقية.
 - الخصائص الخلقية التي تبين العلاقة بالمجتمع وبالقيم الاجتماعية
 - الاستعداد للعمل.
 - الخصائص الخلقية التي تبين علاقة الرياضي بعمله الذاتي (الحرفة، المدرسة، التدريب، الاخلاص بالعمل، المبادرة، الامانة، الشعور بالواجب والمسؤولية، الكسل، الاهمال)
 - ولا تعد هذه المظاهر السلوكية خصائص خلقية مميزة للشخص الا إذا برزت على الدوام وليس بين الحين والآخر فحسب. فالصفات الخلقية تكون نسبية من صفات الشخص الثابتة على الاغلب (ولكنها قابلة للتغيير) وبها تبرز علاقاته بمحيطه وحياته.

6-صفات الرياضي الخلق

1-احترام الرياضيين الآخرين وإحساسهم بأهميتهم.

2-احترام القوانين وتنفيذها باحترافية وتحمل مسؤولية مخالفتها.

3-استيعاب الضغط الجماهيري وعدم رد الإساءة بمثله.

4-الابتعاد عن إيذاء الآخرين سواء بالقول أو بالفعل.

5-الاعتذار عند الخطأ.

6- وتملك الرياضي لمشاعره وردود افعاله عند الفوز والخسارة. (خير الدين صالح، 2017، صفحة 197، 198)

7- القيم والأخلاقيات في مجال الرياضة:

لا توجد قائمة معتمدة واحدة من القيم الرياضية. وتتبنى اليونسكو نطاقا واسعا من القيم في ديباجة الميثاق الدولي للتربية البدنية والرياضة لعام 1978 حيث تعلن المنظمة في تلك الديباجة أنه "ينبغي أن تعمل التربية البدنية والرياضية على تعزيز التقارب بين الشعوب وبين الأفراد، فضلا عن تعزيز المنافسة النزيهة، والتضامن وروح الإخاء، والاحترام والتفاهم المتبادلين، والاعتراف بسلامة الإنسان وكرامته". أما الاتفاقية الدولية لمكافحة المنشطات في مجال الرياضة (2005) المبرمة في وقت أحدث، فتؤكد "أن الرياضة ينبغي أن تؤدي دورا هاما وتوفر المدونة العالمية لمكافحة المنشطات قائمة مفيدة من القيم، ولكنها لا تزعم أن القائمة مكتملة (2003 World Anti - Doping Agency). وتؤكد هذه المدونة الأهمية الحيوية لما تسميها "الروح الرياضية" وتصفها بأنها "احتفاء بروح الإنسان، جسدا وفكرا". ثم تسرد المدونة قائمة من القيم. وتستحق البنود الثلاثة الأولى الواردة في القائمة عناية خاصة. وهي تتمثل فيما يلي:

. الأخلاق واللعب النزيه والأمانة

. الصحة

. الامتياز في الأداء

إن قيما مثل الأخلاق واللعب النزيه والأمانة، إلى جانب الروح الرياضية، لهي وثيقة الصلة بالرياضة، ربما كتطبيقات خاصة في مجال الرياضة لقيم عامة واسعة النطاق. ولذا فإن اللعب النزيه قد ينظر إليه بوصفه التطبيق الرياضي الخاص للالتزام بالعدالة والنزاهة (Pipe and Hebert, 2008). ولا يقتصر معنى اللعب النزيه على عدم الغش. إنه يعني التصرف وفقا للقيم الهامة في الرياضة حتى حينما لا تنص القواعد على ذلك تحديدا (Loland, 2002). وقد يتخذ ذلك صورة تنبيه الخصم حينما يلاحظ المرء أن تجهيزات الخصم أصابها عيب ما وربما أدى ذلك إلى ضعف الأداء أو حتى الإصابة. ويمكن القول أيضا بأن اللعب النزيه يمثل قيمة تنظيمية في الرياضة نفسها. ففي سياق اللعب النزيه وحده يمكن أن تجري مسابقات ذات شأن تتيح إمكانية تحقق القيم التي يسعى إليها الرياضيون من خلال الرياضة. وفي النقاشات الجارية بشأن مكافحة المنشطات واستخدام العقاقير والأساليب المساعدة على تحسين الأداء في مجال الرياضة، يستخدم اللاعبون عادة عبارة

"استواء ساحة اللعب" (تكافؤ الفرص) مجازا للإشارة إلى المسابقة الرياضية غير المائلة لصالح أولئك الذين يتعاطون العقاقير (Muray, 2003).

وتحظى الصحة، وهي القيمة الثانية المذكورة في مدونة الوكالة العالمية لمكافحة المنشطات، بمكانة مركزية في الرياضة. ويشير ميثاق اليونسكو الدولي للتربية البدنية والرياضة في المادة 2، 2 إلى ما يلي: "إن بإمكان التربية البدنية وأشكال النشاط البدني والرياضة أن تضطلع بدور هام في تنمية الدراية البدنية لدى المشاركين فيها وفي تنمية رفاههم وحالتهم الصحية وقدراتهم من خلال تحسين قدرتهم على التحمل وزيادة قوتهم وتنمية مرونتهم وقدراتهم في التنسيق والتوازن والتحكم على مستوى الحركة. فتعد القدرة على السباحة مهارة أساسية بالنسبة إلى أي شخص يتعرض لمخاطر الغرق.

وتعد الصحة، مثلها في ذلك مثل اللعب النزيه، قيمة تهددها المنشطات. وثمة جدالات بشأن المخاطر المحددة التي تمثلها مواد منشطة بعينها. وتتجم هذه الجدالات جزئيا عن نقص المعلومات بشأن العقاقير التي يتعاطاها الرياضيون وتأثير الجمع بينها والجرعات التي يستخدمونها. ويعود هذا النقص بدوره إلى الشواغل الأخلاقية المتعلقة بإجراء البحوث على البشر. فاللجان المعنية بالأخلاقيات في مجال البحوث عازفة عن إقرار إجراء دراسات موجهة يجري خلالها إعطاء شباب يتمتعون بصحة جيدة جرعات زائدة على ما يحتويه بصورة طبيعية جسداهم من مواد معينة لأغراض لم يتم إقرارها إكلينيكية. ومع ذلك فإن الأدبيات العلمية توفر أدلة قوية عن الآثار المرجحة لأنماط استخدام العقاقير التي يتم العثور عليها بحوزة الرياضيين (Garle and, 2008) وفي حالة توقف أنشطة مكافحة المنشطات، سيكون مرجحا أن يلي ذلك تصاعد وتوسع وربما بشكل هائل في تعاطي العقاقير، وهو ما قد ينطوي على آثار خطيرة على صحة رياضيي النخبة وأولئك الذين ينظرون إليهم كقدوة يحتذى بها على السواء.

وتتمثل القيمة الثالثة الواردة في مدونة الوكالة العالمية لمكافحة المنشطات في "الامتياز في الأداء". ويتخذ السعي للامتياز أشكالا مختلفة للغاية في الرياضات المختلفة. ولكن هذا السعي للامتياز، من خلال التطوير الدؤوب للمهارات الطبيعية لكل شخص، لهو أمر مشترك في الرياضات جميعا. أما عملية تطوير المهارات ذاتها، فإنها تستلهم وتعزز قيمة هامة في الكثير من مناحي الحياة.

وتوفر هذه الأمثلة إدراكا أفضل للعلاقة بين ما يعد قيمة في الرياضة من جهة وقيمة ومعنى الرياضة من جهة أخرى. فبقدر ما أن الرياضة تساعد الأشخاص على تطوير قدرتهم على إبداء الشجاعة والمثابرة والإخلاص

للشرف، فإنها تضطلع بدور بالغ الأهمية في تنمية الأشخاص الذين يثرون بدورهم حياة الآخرين ويساهمون في نجاح المؤسسات الاجتماعية والاقتصادية والسياسية التي يدينون لها بالولاء. وتحذر المادة 7 من ميثاق اليونسكو للتربية البدنية والرياضة من قوى من شأنها تقويض القيم التي ترمي الرياضة إلى تعزيزها. "... إن) ظواهر مثل العنف وتعاطي العقاقير المنشطة وأشكال المغالاة في الأغراض التجارية تهدد قيمها الأخلاقية وصورتها وسمعتها وتشوه طبيعتها الأصلية وتتحرف بها عن وظيفتها التربوية والصحية". وتوصي المادة بأن "يخصص في المناهج التعليمية مكان بارز للأنشطة التربوية القائمة على القيم الرياضية، وكذلك للآثار التي تترتب على ضروب التفاعل بين الرياضة والمجتمع والثقافة". ويشار فيها أيضا إلى القلق الخاص بشأن سلامة الأطفال والرياضيين من الشباب، وتعلن أنه "يتعين عدم التقصير في بذل كل الجهود من أجل إيضاح الآثار الضارة للعقاقير المنشطة، إذ إنها تضر بالصحة ومناخية للأخلاق الرياضية، أو من أجل حماية الصحة البدنية والعقلية للرياضيين وحماية قيم الروح الرياضية وروح المنافسة، ونزاهة أوساط عالم الرياضة، وحماية حقوق من يشاركون في الأنشطة الرياضية على أي مستوى كان".

أصبحت التفاعلات بين الرياضة والمجتمع والثقافة معقدة على نحو متزايد. ولطالما غطى الإعلام نتائج المسابقات الرياضية وشخصيات الرياضيين البارزين. ومؤخرا، راح الصحفيون يكتبون بانتظام عن جوانب أخرى للرياضة، من المكاسب الاقتصادية وعلاقات العمل إلى سوء السلوك خارج الملاعب وبالطبع منذ أمد بعيد، كان الرياضيون على دراية بالأمر، أو على الأقل ساورتهم الشكوك، حينما راح منافسهم يتعاطون العقاقير من أجل التفوق في الأداء. وقد تم الكشف عن هذه الظاهرة قبل ثلاثين عاما في مشروع بحثي عن الأخلاق والرياضة (انظر Murray) برهن على التأثير القسري لتلك المعتقدات على الرياضيين الراغبين في المحافظة على المنافسة الشريفة ولكنهم لا يرغبون في أن يعطوا ميزة لمنافس غشاش. والذين قاوموا إغراء المنشطات فعلوا ذلك لأسباب كثيرة، لكن سببين يبرزان: لم يكونوا راغبين في المخاطرة بصحتهم؛ وشعروا أن تعاطي تلك المنشطات يخالف ما يفهمونه عن معنى الرياضة.

ومن أجل فهم قيم الرياضة، من الضروري البحث في المعنى الاجتماعي المشترك الذي تتميز به الرياضة. ويزدكرنا النقاش الوارد أعلاه عن اللعب النزيه بأنه على حين تعد الرياضة نشاطا تحكمه القواعد، فإن تلك القواعد لا تشكل في حد ذاتها معنى الرياضة، فثمة معان وقيم مشتركة أكثر عمقا. ومن شأن إلقاء نظرة وجيزة على كيفية تطور قواعد إحدى الرياضات أن يساعد في توضيح هذه النقطة. (موري، 2010، صفحة 3، 4، 5)

المحور الثالث المهنة:

تمهيد:

يوجد في كل مجتمع عدد من الوظائف والخدمات التي يجب أن تؤدي على وجه مرضي لكي تستمر حياة الجماعة بصورة منتظمة أو متطورة، وتختلف طرق تنظيم القيام بهذه الوظائف أو الخدمات باختلاف طبيعة المجتمع ودرجة تقدمه، ولذلك تختلف المجتمعات البدائية عن المتقدمة في كيفية تنظيم القيام بهذه الوظائف أو الخدمات، فالمجتمعات الحديثة والمتحضرة خلقت أو ابتكرت التخصص في العمل وأنشأت المؤسسات المختلفة التي تعد أو تأهل أو تنظم العاملين في النوعيات المختلفة من هذه الخدمات لتيسير تأديتها للمجتمع وللأفراد، والقيام بتطويرها وتحسينها. (الدهشان، 2002)

وتعبر المهنة من المهارات والأنشطة، التي تحقق متطلبات الإنسان، وتساعد على استمراره، ويسهم في توسيع نطاق استفادته من الموارد المتاحة، فضلا عن أنها تحدد له موقعه ضمن التدرج الاجتماعي للمجتمع، ولهذا السبب اكتسب هذا الموضوع أهمية كبيرة ضمن الأدبيات السوسيولوجية والاقتصادية، فضلا عن الدراسات النفسية والتربوية التي تهتم بتأثير المهن على تطور القدرات الذهنية والمهارات المختلفة. (زمام وحميدة ، 2016)

وإذا كانت المهن مؤسسات إجتماعية نشأت لتقوم بتزويد الفرد والمجتمع بخدمات يحتاجها، فكل مهنة تتعلق بمجال محدود من الحاجات أو الخدمات أو الوظائف مثل المحافظة على الصحة الجسمية والنفسية، والمحافظة على الحقوق والحرية. أو تهيئة الفرص للتعليم وغيرها، فإن الفرد في المجتمع الحديث إذا واجهته مشكلة تقع في مجال من مجالات هذه المهن، فإنه يلجأ إلى المهنيين الذين تلقوا الدراسات والمهارات، والتي تجمعت نتيجة البحوث العلمية والممارسات الطويلة، فالمهنة أو الفرد الذي يمثل المهنة أو ينتمي إليها هي التي تؤمن للفرد سلامة الخدمة وكفايتها في حدود التقدم الذي وصل إليه العلم أو الفن في هذا المجال، فالمهنة هي مصدر الثقة التي يوليها المجتمع للقائم بالخدمة والطمأنينة.

ولما كانت المهن تحتل مكان الصدارة في ترتيب الخدمات المختلفة، فإنه من الطبيعي أن تسعى المؤسسات التي تنظم الأعمال والخدمات المختلفة إلى الارتفاع إلى مستوى المهن، ومن بينهما مهنة التعليم، حيث يميل

المعلمون والمربون إلى اعتبار التعليم مهنة من المهن الأصلية، وقد يكونون على حق في ذلك، وقد يكونون مدفعون بنوع من الطموح الناتج عن الإحساس بنبيل. (الدهشان، 2002، صفحة 4، 5)

1- المهنة من منظور تاريخي:

يخطئ البعض عندما يتصورون أن نشوء المهن ثمرة الحضارة المعاصرة فقد شهد العالم القديم بعض الأعمال المهنية التي مارستها الصفوة الأرستقراطية أو المثقفة في المهن، ففي مصر الفرعونية كانت المهن الراقية حكرا على طبقة الكهنة والأطباء والمهندسين والكتاب الذين تميزوا بسلطتهم وسطوتهم في المجتمع، كما كانت المهن والوظائف العليا في أيدي رجال البراهما في الهند، والذين نالوا قسطا وافرا من التعليم العالي، وبالمثل كان مثقفوا الصين في العهد الإقطاعي يحتلون مناصب الدولة الكبرى التي تتطلب مستوى رفيعا من الثقافة الأكاديمية.

والواقع أن الاحتراف المهني كما يفهم اليوم لم يكن له وجود في الحضارات القديمة الوسيطة فهؤلاء المهنيون - السابق ذكرهم - لم يكونوا جماعات عمل متميزة، وإنما كانوا أشخاصا من ذوي الكفاية والعلم والخبرة قليلين في عددهم إلى الدرجة التي لا يحتسب معها وجودهم، ومرتبطين غالبا بخدمة السلطات العليا في الدولة، في حين كان الحرفيون الذين يقومون بأشغال صناعية وخدمية في كافة المجالات من الكثرة، بحيث كونوا جماعات وروابط حرفية لها خصائص مهنية بقصد الدفاع عن مصالحهم والتحكم في قبول العاملين الجدد (رابطة سباكة المعادن ، رابطة الحدادة ، النحاسين .. وغيرها) وتحكمها لوائح عمل منظمة وتمارس أساليب تقنية على درجة من التعقيد والتخصص والتميز، وقد امتلأت بهؤلاء الحرفيين المدن الكبرى وعواصم الدول القديمة، كما كان مفهوم الحرفة في الغرب المسيحي أو الصناعة في الشرق الإسلامي مستعملا بوضوح، وشائعا في العصور الوسطى، وكانت الحرفة عملا يتعلمه الناس ويتناقلونه بأسلوب التلمذة الصناعية سواء في مجال الأسرة التي تختص بعمل متوارث، أو في مجال الرابطة الحرفية التي اهتمت بتنظيم العمل وتقنيته، وقد كان مركز الحرفي - مهما علا شأنه - أقل بكثير من مركز المهني المثقف الذي يعمل في الطب ... أو الهندسة أو القضاء أو التعليم العالي، فقد كان المهنيون صفوة الأمة وخلاصة الرجال في المجتمع .

والواقع أن بداية ظهور الجماعات المهنية المنظمة ووجودها بصورة بارزة في المجتمع، كان مرتبطة بعصر النهضة والإصلاح، وظهور الجامعات في أوروبا في القرن الثامن عشر حيث كان خريجو كل جامعة يشكلون وحدة عضوية يحس أفرادها بالاعتزاز "المهني ويدينون بالولاء لجامعتهم، وقد ساعدت الدولة هذه الجامعات في

إصدار تشريعات تحدد فيها مستوى الكفاءة المهنية وشروط القبول، واكتساب عضوية المنظمة المهنية وإعتماد الشهادة الجامعية، وتأهيل مراكز المهنيين .

ولقد كانت أولى المهن التي نظمت طرائق العمل بها هي المهن التي تعمل في مجال الصحة العامة أو حفظ النظام الاجتماعي مما يمس مباشرة حياة الناس وأمنهم، وقد تحدد مركز الطب كمهنة في أمريكا الشمالية، وفي عام 1780 كانت كل الولايات الأمريكية تعترف بكفاءة الأطباء عن طريق منح الدبلوم في الطب كشرط لممارسة المهنة، وفي فرنسا تقننت مهنة الطب بقانون صدر في 10 مارس لعام 1810، كما اعتمدت مهنة القضاء في العاشر من إبريل للعام نفسه. (الدهشان، 2002، صفحة 06)

2- مفهوم المهنة (La profession) ومقوماتها :

حاول كثير من الباحثين تعريف المهنة وتحديد خصائصها والتمييز بينهما وبين الحرفة أو الوظيفة، وإذا كنا في الغالب نلجأ إلى المعاجم اللغوية لنستخرج منها التعريف، فإنه من الصعب أن نلجأ إلى معجم لغوي لنستخرج تعريفا محددا جامعا ومانعا للمهنة، فالمشكلة التي نحن بصدد حلها مشكلة إجتماعية وليست لغوية، وسوف نستعرض فيما يلي بعض تعريفات علماء الاجتماع للمهنة حيث يعرف البعض المهنة على أنها " أعمال تجمع أشخاصا حول أهداف مشتركة، يحاولون لتحقيقها أن يسيروا وفق نماذج سلوكية منهجية" وفي التعريف تتحدد المهنة كمؤسسة لها وظائف معينة وعاملون ينهضون بها حسب نماذج سلوكية معروفة.

ويعرف البعض الآخر المهن على أنها «أعمال خدمية تطبق مجموعة من المعارف على مشكلات يقدرها المجتمع» وتظهر في هذا التعريف المهنة كعمل للخدمة في المجتمع، بعيد عن النفع الخاص كالأعمال التجارية أو الصناعية، ويتطلب هذا العمل قدرة عقلية مدربة على حل مشكلات محددة. (الدهشان، 2002، صفحة 09)

ويعرف البعض الثالث المهنة على أنها «عمل منظم يقتنع به الإنسان ويحاول أن ينهض من خلاله بمطالب وظيفية محددة» وفي هذا التعريف تصبح المهنة ميلا أو استعدادا شخصية يدفع صاحبه إلى ممارسة عمل خاص مقنع نفسيا وأدبيا.

واضح مما سبق أن التعريفات السابقة - على الرغم من أهميتها - تركز على نواح جزئية ولا تفصل تماما بين المهن وغيرها من الأعمال التي قد تكون حرفا أو وظائف أو غير ذلك من مسميات، ولهذا فإن كثيرا من الباحثين يفضلون إعتبار المهنة مجموعة خصائص أو منظومة معايير، وإن كانوا قد اختلفوا حول العدد

المطلوب من المعايير أو الخصائص، وحول الأهمية النسبية لكل منها، في حين يؤكد البعض على معيارين فقط، ويؤكد البعض الآخر على ثمانية معايير للمهنة، ويزيد ثالث هذه المعايير إلى خمسة عشر معياراً، وهذا الاختلاف في عدد المعايير يرجع إلى الاختلاف حول طبيعة المعايير : ما الأولى وما الثانوي ؟ ما الأساسي منها وما الكمالي؟

وبصفة عامة فإن كثيراً من الباحثين وعلماء الاجتماع قد إتفقوا على عدة معايير يجب أن تتوفر في أية نوعية من الخدمات لكي ترقى هذه الخدمة إلى مستوى المهنة، وهذه المعايير تشمل ما يلي:

✕ الثقافة المهنية (المعرفة المتخصصة):

ويقصد بها مجموعة المعلومات والمهارات الفنية التي لا تتوفر لدى الآخرين من غير أرباب هذه المهنة، بالإضافة إلى أنماط السلوك المهني والقيم والاتجاهات المرتبطة بالمهنة مما يعد أساساً لمزاومتها فالمهنة تقوم على مجموعة متكاملة من المعارف والأفكار التي تتطلب تدريباً عقلياً وتقتصر معرفتها على قلة معينة من الناس، وهذا يعني أن المهنة تقوم على علم منظم على درجة عالية من التخصص يمكن من خلاله تحقيق أغراض المهنة وأهدافها فهي تستقي منه الأسس العامة وتبنى عليه التطبيقات والمهارات اللازمة لها.

✕ التركيز على الأنشطة العقلية أكثر من التركيز على الأنشطة الجسمية أو اليدوية:

فالمهنة تختلف عن الحرفة أو الصنعة فالمهنة تقتضي التركيز على الأنشطة العقلية أكثر من تركيزها على الأنشطة الجسمية أو اليدوية العملية، بل أن هذه الأنشطة الأخيرة مع ممارستها من جانب رجال المهنة تكون أيضاً موجة بدرجة عالية من المعرفة العقلية، فرجل المهنة في ممارسته الأنشطة المهنية يطبق بصورة عملية معلوماته النظرية والأكاديمية التي درسها في أثناء إعداد المهني، وفي هذا المجال بالذات يتفاوت أفراد المهنة فيما بينهم.

✕ مستوى الإعداد للمهنة:

تتطلب المهنة مدة طويلة من التدريب العالي المتخصص ويتم عادة تخريج المهنيين في الجامعات والمعاهد العليا التي من درجتها، ففي الكليات الجامعية أو المعاهد العليا يلم الطالب بمناهج جامعية منظمة تنظيماً خاصاً يصل بالطالب إلى استيفاء متطلبات المهنة التي يعد لها، وتعتبر مدة الإعداد المهني من أهم العوامل المحددة لأوضاع المهنة ومكانتها الاجتماعية، فكلما طالت مدة الإعداد كلما ساعد ذلك على الإرتفاع بمستوى المهنة.

✕ تنظيمات المهنة:

لكل مهنة تنظيم مهني قوي أو نقابة أو رابطة مهنية تكون مسؤولة عن كل ما يتعلق بالمهنة، مستوى الإعداد للمهنة، مستوى الأداء المطلوب لمزاولة المهنة والاستمرار فيها، وكذلك أخلاقيات المهنة وتأديب المخالفين، وتكون مسؤولة عن أعمال أعضائها أمام المجتمع، وكذلك تنظيم الدخول إلى المهنة بحيث لا يقبل فيها إلا الأفراد الذين تتوفر فيهم الصفات والسمات المخولة للدخول في المهنة.

✕ ثقة الجمهور بالمهنة وتركيزها على الأغراض الاجتماعية:

أي الثقة في الممارسين للمهنة، وهذه الثقة تكون قائمة على قدرة المهنة على تأدية خدمات لا يمكن أن تؤدي عن غير طريق المهنة، واهتمامهم بتحقيق الأغراض الاجتماعية أكثر من اهتمامهم بحقوقهم ومصالحهم الشخصية، فالمهنة خدمة حيوية من الناحية الاجتماعية، تترفع عن مستوى الاستغلال والتركيز على تحصيل الكسب الشخصي، ولذلك فالمهنة تختلف بدورها عن الأعمال الصناعية التي يشتغل بها الأفراد لمصلحتهم المادية والخاصة.

✕ وحدة المهنة:

أي إذا وجدت تخصصات مختلفة داخل المهنة فلا بد من وجود قدر مشترك، وحد أدنى من الثقافة المهنية بين جميع العاملين بما يضمن وحدة المهنة.

✕ التدريب المستمر أثناء الخدمة:

فالمهنة تتطلب تدريباً مستمراً في أثناء الخدمة وذلك للتغلب على أوجه القصور في عملية الإعداد أو التأهيل، ولمسايرة التطورات الجديدة في مجال المهنة، وهو ما يتطلب ضرورة أن يلتزم الأفراد الممارسون للمهنة بمستوى الكفاية المطلوبة خلال فترة عملهم بالمهنة، بأن يتميزوا بدوافع قوية للخدمة وبالرغبة في متابعة التطورات العلمية والتطبيقية في مجال المهنة. (الدهشان، 2002، صفحة 13)

3-تعريف الحرفة: Métier

الصناعات والخدمات المنجزة بالطرق اليدوية وبالوسائل البسيطة والتي تقدم منفعة ما وحاجة استعمالية معينة. (قاسيمي، 2011، صفحة 59)

4-وظيفة: Fonction

مجموعة من الاعمال المتشابهة في تنظيمات متباينة. (قاسيمي، 2011، صفحة 137)

5- المكانة الاجتماعية للمهن:

تختلف المهن فيما بينها ويعكس تاريخ أي مهنة نظرة السكان والمجتمع للأفراد المشتغلين فيها أو من خلال الامتيازات التي تقدمها المهنة لأصحابها فللعمل أبعاد وخصائص إنسانية ومجتمعية تجعله من أهم العمليات الاجتماعية الإنسانية التي تطور المجتمع إنتاجا وفنا وثقافة فهو الشكل الجوهري للنشاط الإنساني والسياحة المفتوحة لتحرير الإنسان وتنمية قدراته لهذا يعرف رونالدو بافالكو **R. Pavalco** : المهنة بأنها: "عبارة عن أدوار اجتماعية ترتبط بمكانة الأفراد في المجتمع المحلي"، ويعرفها أفريت هيوز " المهنة هي المجال الذي يمارس فيه الفرد نشاط متخصصا داخل النسق الاجتماعي العام، فالمهنة لا تقتصر على الأنشطة المتخصصة التي يؤديها الفرد بل تميز أنشطة الفرد داخل البناء الاجتماعي"، ويرى تايلور أن المهنة هي: "تلك النشاط الذي يرتبط بسوق العمل، بهدف إشباع الحاجات الأساسية للأفراد، وهذا النشاط المهني يحدد أيضا الوضع الاجتماعي للفرد، فالمهنة هي أهم العوامل المميزة للحياة الاجتماعية والاقتصادية، ويجمع بين أفراد المهنة الواحدة درجة معينة من التضامن والتعاون والانسجام ويعد كيرث وميلز **GIRTHE MILLS** المهنة من أهم المعايير الموضوعية التي تحدد المكانة الاجتماعية للسكان والطبقة الاجتماعية للفرد وتشير للفروق الاجتماعية بين السكان وهذا يعني أن المهنة تضع ممارستها في مكانة اجتماعية يكتسبها من خلال عمله وهي المتمثلة بالمكانة الاجتماعية المكتسبة للفرد وحينما ندرس المهن يجب الربط بينها وبين مراكزها الاجتماعية فالمهنة هي التي تقرر درجات الاحترام والتقدير والنفوذ الذي يحصل عليه أصحابها وشاغلها من السكان الآخرين، كما أن بعض المهن تمنح الذين يزاولها شيئا من القوة والنفوذ على الآخرين وهذه القوة قد تكون مباشرة في حالة سلطة رئيس الدائرة على موظفيه أو غير مباشرة في حالة سلطة هذا الرئيس على أشخاص آخرين لا يعملون معه، ولكي نفهم دور المهنة في الانتماء الطبقي للسكان يجب علينا الربط بين المهنة والقوة الاجتماعية من جانب آخر لاسيما أن هذا يمكننا من معرفة الطبقة الاجتماعية التي ينتمي إليها السكان المزاولون لهذه المهن اذان عدة مقاييس تبين المكانة الاجتماعية للمهنة ففي المجتمعات الحديثة يتحدد النفوذ الاجتماعي للفرد بطبيعة المهنة والأعمال التي يزاولها والتي يقدمها للمجتمع والسكان من حوله ولكن هناك فوارق في النفوذ والقوة الاجتماعية بين مهنة وأخرى من جهة وبين المهن من مجتمع إلى آخر من جهة أخرى ومن فترة زمنية إلى أخرى يعزى سبب ذلك إلى الثقافات والعادات والتقاليد والقيمة الاجتماعية والاقتصادية للمهن والخبرات والشروط والمؤهلات والمهارات التي يجب أن تتوفر في السكان الذين يشغلونها فثمة مهن يندفع إليها السكان في فترات بسبب

مردودها المالي فقط أي معنى (إمكانية تدرج ممارستها إلى مراتب عليا في ضوء مصدر الدخل ومقداره ويرتبط التدرج الاقتصادي مع التدرج المكانة الاجتماعية ويكون الدخل مصدرا لذلك التدرج)

وعلى اختلاف ما تقدم ثمة مهن يندفع إليها السكان لا لسبب عائدها المالي وحده ولكن بسبب ما يرتبط بها من مكاسب اجتماعية ذات صلة بالوضع الاجتماعي للسكان أي أن هناك قيم الاجتماعية تؤثر في تفضيل المهني تتعلق ب (الاستسهال والسهولة شروط العمل وإمكان الإفادة من الموقع الوظيفي لخدمة المشروعات الخاصة والالتحاق بالعمل بناءً على علاقات قرابية) وهذا يلاحظ بوضوح في النموذج الخليجي حيث الميل الشديد للعمل الحكومي وفي مجالات الإدارة تحديداً لمالها من مكانة مميزة ونفوذ فالحاجات الأساسية المادية مشبعة نسبياً وبالتالي تكون الحاجة إلى النفوذ والسلطة لا استكمال توفر الثروة والسلطة.

استخدم فيبر المكانة الاجتماعية على أساس أنها تمثل أحد عناصر التدرج الاجتماعي متميزة عن الطبقة الاجتماعية ليصف من خلالها جماعات معينة متميزة عن باقي الجماعات الاجتماعية في المجتمع من خلال التحديد الاجتماعي لمعايير المكانة مثل الطائفة أو العرق.

والمكانة الاجتماعية هي الوضع الذي يشغله الشخص أو الأسرة أو الجماعة الرقابية في النسق الاجتماعي بالنسبة للآخرين وقد يحدد هذا الوضع الحقوق والواجبات وأنواع السلوك الأخرى بما في ذلك طبيعة ومدى العلاقة بأشخاص آخرين لهم إمكانات مختلفة.

ويمكن أن تحدد المكانة الاجتماعية من الناحية أخرى بالتعليم والدخل والممتلكات والتقييم الاجتماعي للمهنة وبعض الأنشطة الأخرى في المجتمع وعلى الرغم من أن المكانة الاجتماعية يمكن أن تكون في حالة تغير مستمرة إلا أن الأفراد يميلون في بعض الأحيان إلى الترابط في مجتمعات متميزة حول الدخل المتشابه في جماعات مهنية مختلفة وقد ترتب على هذه الفكرة قيام نوعين من التحليل فوضع شابين **F. S. Chapin** في الولايات المتحدة الأمريكية وتابعه في ذلك شابمان **D. Chapman** في إنجلترا مقياساً مدرجاً للمكانة الاجتماعية يستند على أسلوب الحياة الذي ينعكس على حجرة المعيشة الأساسية للأسرة ومن ناحية أخرى وضع د. هال **Hall** و **كارادوج جونز Caradog Jones** قائمة من المهن مصنفة طبقاً لدرجة ما تحضى به كل مهنة من تقدير.

هناك بعض الدراسات الأمريكية الأخرى في هذا المعنى ركزت مثل دراسة لويد ورنر Lloyd Warner لنمط The status System of a Modern 1942 P .S .Lant لنسق المكانة في المجتمع المحلي الحديث Cammuniry على التوضيح كيف أن تشابه التعليم والدخل والملكية والمهنة يؤدي الى تشكيل جماعات على درجة عالية من التفاعل والاتساق في القيم والاتجاهات والأذواق.

تستخدم المهنة باعتبارها واحدة من مؤشرات الطبقة الاجتماعية ويميل الأفراد الذين يشغلون مهنا معينة واحدة إلى تحقيقهم درجات متشابهة من النفع الاجتماعي او حصولهم على فرص متماثلة في الحياة والى افتقارهم أو حرمانهم منها وقد درج علماء الاجتماع على استخدام المخططات المهنية الطبقيّة لرسم الملامح العامة لخريطة البنية الطبقيّة للمجتمع. (زمام و حميدة ، 2016، صفحة 19،20،21)

المحور الرابع: مهنة التربية البدنية والرياضية

تمهيد:

لقد تطورت التربية البدنية في العقدين الماضيين تطورا هائلاً بحيث يصعب ربط الحاضر بالماضي، فالأقسام الأكاديمية المتخصصة في هذا المجال في الكليات والجامعات الحديثة قد طورت عملها في إعداد معلم التربية الرياضية من أحادية الهدف إلى تعدد الأهداف.

ومن بين المجالات التي توسعت فيها التربية البدنية ازدهار علم المرن والتدريب، والضبط الحركي والتعلم، ودراسات الألعاب الرياضية والإدارة، وتحسين الصحة والارتقاء بها، وهذه المجالات تركز أيضاً على الحركة كأساس المسافات المتخصصة والمقررات الدراسية في هذا المجال والتي تقدم في برامج إعداد معلم التربية الرياضية.

1- مهنة التربية البدنية والرياضة:

أصبحت التربية البدنية والرياضة في العصر الحديث من المجالات التي توسعت بشكل كبير على المستوى الاجتماعي، بعد أن زاد وعي الجماهير بقيمها الصحية والترويحية والتربوية، ولقد أصبحت من الأنشطة الإنسانية المتدخلة في وجدان الناس جميعاً على مختلف أعمارهم وثقافتهم وطبقاتهم ... إلخ. فالطفل الصغير والمرأة المسنة وابن القرية وابن الحضر جميعاً قد استوعبوا مفهوم الرياضة وأدركوا معناها ومغزاها.

وذكرت **ويست، بوتشر Bucher & Wuest 1990** أن مجال التربية البدنية قد توسع بشكل هائل خلال العقدين المنصرمين، ولم يتم التقدم والنمو في المهنة في اتجاه زيادة المعارف الهائلة فقط، وإنما اتخذ أشكالاً توسعية في البرامج في نوعية الأفراد المستفيدين منها.

ولقد تأثر نمو مهنة التربية البدنية والرياضة في عدد من دول العالم المتقدم بقدر العوامل لعل من أهمها نقص اللياقة البدنية وكيف قابلت المهنة ذلك في برامج لتنمية اللياقة البدنية لمختلف الأعمار، بعد أن بات في حكم المسلمات أن النشاط البدني أصبح من العوامل المهمة لاكتساب أفضل مستوى صحي لجميع الأعمار، كما أن تزايد وقت الفراغ تطلب من المهنة أن توفر برامج الرياضة للجميع والرياضة الترويحية، فلم تعد الرياضة وممارسة الأنشطة الرياضية حكراً على أصحاب المواهب والمهارات الرياضية فقط، إنما هي حق متاح للجميع عبر برامج تربوية وترويحية أجيد أعدادها والتخطيط لها من قبل مهنيين لتناسب الجميع، فهذه البرامج وغيرها

استحدثت أخصائيين مهنيين يناط بهم الإدارة والإشراف والتنظيم والتدريب والتعليم، فأصبحنا نسمع عن أخصائي اللياقة البدنية، والمشرف الرياضي، وأخصائي الإصابات الرياضية، ورائد الترويج الرياضي، ومنسق البرامج ومذيع البرامج الرياضية ومعدّها، والصحافي الرياضي، وأخصائي العلاقات العامة الرياضية، وبائع أو مسوق البضائع الرياضية ... إلخ. ناهيك عن الوظائف التقليدية في المهنة كالمدرس، والإداري، والمدرّب، وهو الأمر الذي جعل فرص العمل تنامي وتزدهر أمام خريجي كليات وأقسام التربية البدنية، وفتح أسواق جديدة للعمل لم تكن مطروقة من قبل لمقابلة احتياجات هذه البرامج من المهنيين المؤهلين ولتقديم الخدمات المهنية على مختلف أنواعها إلى أفراد المجتمع.

2- مفهوم المهنة في التربية البدنية والرياضية

المهنة هي نمط من التوظيف يشتمل على أغراض رئيسية في حياة الفرد، فهي أكبر من كونها مجرد عمل أو وظيفة لكسب العيش، فهي تتيح الفرص ليستمر تقدم الفرد بشكل مضطرد نحو تحقيق أهداف مهنية جديرة بالرضا والقبول خلال العملية المهنية للفرد.

وتتميز المهنة بأنها أرفع من أن تكون حرفة أو صناعة، ذلك لأن للمهنة مقومات وركائز مقومات يصعب على كثير من الحرف والأعمال أن تقابلها أو تحققها.

ولقد استمرت التربية البدنية لفترة طويلة من الزمن تعتبر ضمن إطار مهنة التدريس، بل ما زال هذا المدرك مستمرا لدى الكثيرين من خارج مجال التربية البدنية والرياضة وخاصة في الوطن العربي، ولكن حدثت تطورات عدة في التربية البدنية والرياضة كمهنة ونظام خلال القرن العشرين، لعل أبرزها هو ذلك المنحى المهني التخصصي الذي تخطى بمراحل مجرد العمل في مجال تدريس التربية البدنية إلى آفاق مهنية أكثر رحابة كالتدريب الرياضي، والإدارة الرياضية، واللياقة البدنية، والرياضة الترويحية، ... إلخ.

وتوضح لومبكين Lumpkin أن المهنة تتصف بعدد من الركائز التي تأسس عليها، فالمهنة تتطلب فترة ممتدة متصلة من الإعداد والتدريب، كما تتطلب قدر مناسباً من الكفايات العقلية والمعرفية فضلاً عن المهارات والخبرات، وأيضاً تتطلب المهنة توفير فرص الاتصال بين الأعضاء الممارسين لها، كما تتصف المهنة بتقديم خدمات متميزة ذات طبيعة خاصة ينظمها المجتمع، ولا بد للمهني من أن يحصل على درجة جامعية معترف بها، وقد يتاح للمهني فرص النمو الدراسي الراسي كالدراسات العليا، أو النمو الأفقي من خلال مقررات ودورات

التدريب أثناء الخدمة، وتحتاج المهنة إلى مشاركة بعض المهن الأخرى المرتبطة بها، بحيث يتم التعاون والتنسيق فيما بينها لتقديم أفضل للمجتمع. (الخولي ، أصول التربية البدنية والرياضية المهنة والاعداد المهني- النظام الاكاديمي، 2006، صفحة 30)

3-نشأة مهنة التربية البدنية

وفي الوقت الذي تواجه فيه مهنة التربية البدنية والرياضة في العالم العربي عصرا يتسم بالتوسع في مجالاتها وتخصصاتها على نحو ما حدث في العالم الغربي وأمريكا، فإنها مازالت تعاني من العديد من المشكلات التي تقف كحجر عثرة تعترض سبل توطيد أركانها المهنية في مختلف أرجاء الوطن العربي.

ولعل إيراد مراحل بزوغ المهنة في أمريكا الشمالية، والتي عمد زيغلر Zeigler إلى تنظيرها، قد يتيح لنا رؤية أكثر عمقا عن عوامل نشوء مهنة التربية البدنية والرياضة واستقرارها كمهنة راسخة وكيف عالجت قضاياها ومشكلاتها.

ويعتقد زيغلر أن بزوغ شمس التربية البدنية كمهنة ربما تحددت ملامحها في أعقاب تعيين أساتذة جامعيين في عدد من الجامعات والكليات الأمريكية، ولقد صادف تعيين د. هيتشكوك E. Hitchcock كأستاذ للصحة والتربية البدنية في كليات أمهرست نجاحا كبيرا بعد أن طور برنامجا جيدا للتربية البدنية على أساسه، ولكن الأمر الأكثر أهمية أن هيتشكوك قد استطاع التمييز بين برنامجه في التربية البدنية وبين برامج المنافسات الرياضية، فقد جاهد في سبيل توضيح ذلك بالأدلة الواضحة.

ولقد استخلص الباحثان سبيرس وسوانسن 1978 Swanson & Spears، أن في الفترة ما بين الحربين العالميتين الأولى والثانية، أصبحت الرياضة، التمرينات البدنية، الرقص، النشاط البدني، أجزاء متكاملة من النظام التربوي الأمريكي، ولقد أكد زيغلر على أن الجذور المبكرة للتربية البدنية اتخذت وسائل وطرائق عديدة مختلفة، وذات تفاصيل معقدة غير الجمناز، والتمرينات البدنية، والتي امتدت وتوسعت فتضمنت الرياضة والرقص، ويعقب زيغلر أنه من الأمانة أن نذكر أن جل اهتمام رجال التربية البدنية قد تركز في برامج التربية البدنية والرياضة، بينما كان اهتمام سيدات المهنة متمركز حول الرياضة، والرقص، وميكانيكية الجسم والقوام، ثم فيما بعد حول التربية الحركية .

وعن البدائل المهنية الحديثة في التربية البدنية، أشارت **ليزلى بولمان Leslie Poolman** في أطروحتها أن التخصصات التي يطلق عليها حديثة في المجال مثل أخصائي اللياقة البدنية، المدرب الرياضي، وأخصائي وظائف أعضاء التمرينات وأخصائي رعاية الشيخوخة ... إلخ، إنما هي تخصصات معروفة من قبل اعتبارات سوق العمل هي التي كانت تحدد حجم وسعة انتشارها.

ويقدم **لويس Lewis** في تحليله النظري لدواعي تقدير التربية البدنية والرياضية ما يفيد بأن مديري النشاط الرياضي بأهدافهم الجيدة، قد ارتبطوا بالزيادة الهائلة في حجم البرامج وعددها، الأمر الذي أجبر مدرسي التربية البدنية على تبني برامج الرياضة، فكان ذلك بمثابة نقطة انطلاق لصيغة فلسفية مورست لتبرير وجود برامج كانت محظورة فعلاً من قبل السلطات المسؤولة، وكان تسكين المنافسات الرياضية بمثابة العامل الحاسم في التحول نحو المهنة، وذلك لأنها رسخت وضع التربية البدنية في المدارس العليا والكليات، بما في ذلك تأمين التسهيلات والأجهزة وتعيين هيئة تدريس لمختلف ألوان الرياضة، وسرعان ما تقرر محتوى المناهج وطبيعة البرامج التي تقدم.

ويرى **نيكسون و جويت Jewett & Nixon** أن التربية البدنية كانت تعتبر صيغة ملائمة فقط للتعبير عن هؤلاء ممن يعملون في حقل التعليم الرياضي، حيث مازال التدريس هو الاختيار الأغلب للعاملين في المجال الرياضي من حملة بكالوريوس التربية البدنية، وهو المجال الذي يشتمل على مدى واسع ومتزايد من التخصصات المهنية، حيث ينخرط عدد ضخم من العاملين في دراسة تتمركز حول ظاهرة حركة الإنسان، أو استخدام الأنشطة الحركية للإنسان في خدمة الآخرين.

ولقد كان للرياضة والتربية البدنية أدوار فاعلة كثيرة في تغيير المجتمعات وتطويرها نحو حياة أفضل، ويفترض في المسؤولين والقيادات المناط بها التربية والتعليم على مختلف المستويات والأصعدة، أن يكونوا متفهمين لدور التربية البدنية وإسهاماتها في العملية التربوية، وهذا يتطلب تقديم خدمة مهنية رفيعة المستوى في مقابل هذا التفهم والتقدير، وأما إذا انتقص هذا التقدير أو قل تفهم المسؤولين لأهداف مهنة التربية والرياضة، فإن على المهنيين بذل المزيد من الجهد لتوضيح المرامي والأهداف المجتمعية للتربية البدنية والرياضة وإبراز أفضل ما في المهنة من قيم وفوائد لتحسين صورتها المهنية. (الخولي ، أصول التربية البدنية والرياضية المهنة والاعداد المهني- النظام الاكاديمي، 2006، صفحة 32)

4- هل التربية البدنية والرياضة مهنة؟

تتوقف الإجابة على هذا التساؤل على توضيح معايير المهنة وخصائصها ومقوماتها، ويمكن تحقيق ذلك بتحليل المهن البارزة اجتماعيا واستخلاص خصائصها ومقوماتها، ومن ثم مقابلتها بالواقع المهني في التربية البدنية والرياضية، وعندئذ تتضح لنا صورة التربية البدنية كمهنة.

ولقد سبقتنا مجالات كثيرة في مناقشة وضعها المهني، كالطب والهندسة والقانون والتربية، ولعل أقربها للتربية البدنية هي مهنة التربية والتعليم، والتي أثراها المفكر التربوي الأمريكي فيليب فينكس **Philip Phenix** بدراسته القيمة عن المحكات المهنية في حقل التعليم، والتي استخلص خلالها المحكات المهنية التالية: - الكفاية الخاصة. - البصيرة النظرية. - التأهيل المهني. - الدستور الأخلاقي. - الاحتراف.

كما قدم إيرل كوفمان **Earl Kaufman** المعايير التالية في معرض بحثه عن الترويج كمهنة.

- الدراية الفنية عالية التخصص.
- توفر طرق التعليم التخصصي والاتصال.
- الأهداف الواضحة والأهمية الاجتماعية الخاصة.
- توفر تنظيمات مهنية نشطة.
- سلوك مهني ملتزم بدستور أخلاقي.
- وعي اجتماعي بالأهداف الاجتماعية للمهنة.

وقدم بارو **Barrow** المعايير المهنية الآتية في تناوله لمهنة التربية البدنية:

- أسس علمية وفلسفية.
- مهارات تخصصية.
- حافز للخدمة.
- الدستور الأخلاقي.
- فترة إعداد مناسبة.

- بنية النظريات والبحوث.
- تنظيمات مهنية متواجدة
- الاعتراف والقبول القومي.
- الشهادات والتراخيص.

ولقد استخدم باحث اجتماع الرياضة كنيون **kenyon** نموذج عالم الاجتماع هيوز **Hughes** حول معايير المهن الكبيرة أو الصغيرة، وكان ذلك في معرض مناقشة كنيون للمهن الرياضية ومدى إقترابها من معايير المهن الكبيرة، حيث استخلص كنيون النتائج التالية في مقابلته بين هذه المعايير وموقف الرياضة كمهنة منها:

✕ قيود ملحوظة للممارسة (ويقصد به حظر الممارسة إلا على المهنيين):

وهذا المعيار بعيد نسبيا عن الرياضية، وخاصة في الوطن العربي، حيث تتاح فرص العمل في التدريب الرياضي دون أن يكون ذلك قاصرا على المهنيين المتخصصين.

✕ حماية خاصة للزمالة وإقصاء بعض الأفراد ومميزات لهذا الانتماء أو العضوية: وهو أمر يحدث في الرياضة مثلما يحدث في سائر المهن.

✕ تفضيلات ومزايا تمنح لبعض العملاء دون الآخرين: وهو أمر واضح بجلاء في عضوية الهيئات الرياضية ك شراء تذاكر المباريات، وجماعات المشجعين، وتخفيض الاشتراكات ... إلخ.

✕ دستور للسلوك مدعم بقرارات غير رسمية: وهو أمر معروف في الرياضة ويتمثل في قواعد اللعب وآدابه، فيما يعرف بالروح الرياضية واللعب النظيف.

✕ تواجد معنى للمرتبة أو الدرجة: وهو مفهوم موجود في أي مهنة كما هو موجود في الرياضة، ولكن للأسف -ليس على أساس الأداءات، على حد تعبير كنيون.

وقد أوصى كنيون بإجراء المزيد من الدراسات؛ لأن هناك تحفظا بخصوص التباينات الموجودة بين الأنواع المختلفة للرياضة، وأيضا وضع أو مكانة الرياضة كنظام اجتماعي.

ومن الواضح أن الأفكار التي اعتمد عليها كنيون إنما تعبر عن معايير الحرفة أكثر مما تعبر عن معايير المهنة، فهي دراسة عن الحرف والأدوار الرياضية بشكل عام. (الخولي ، أصول التربية البدنية والرياضية المهنة والاعداد المهني - النظام الاكاديمي، 2006، صفحة 34)

5-المعايير المهنية في التربية البدنية والرياضة:

5-1-الكفاية المهنية الخاصة

تشير الأفكار التي تناولت معايير المهنة إلى الكفاية المهنية الخاصة، وتعني أن يمتلك الفرد المهني قدرات خاصة تتصل بالمزاولة المهنية، أي أنها لا تتوافر لدى الآخرين من خارج المهنة، وهذه القدرات تتشكل من معارف، ومهارات وقدرات، واتجاهات مهنية، يعمل التأهيل والإعداد المهني على تزويد أبناء المهنة بها عبر مؤسسات الإعداد المهني الرسمية.

ولقد عبر فينكس عن مفهوم (أبناء المهنة) بأنهم يشبهون دائرة داخلية من المتخصصين الذين يفهمون (أسرار العمل المهني ودقائقه) وتقتصر فنياته واساليبه عليهم، وهذا ما يجعلهم يستشعرون بجاذبية الانتماء للمهنة، ويرجع هذا إلى إحساسهم بالتميز عما سواهم خارج المجال المهني، ولذلك فإنهم يعمدون إلى مقاومة الدخلاء على المهنة ويلجأون إلى تكتم المعارف والمهارات والخبرات بحيث تقتصر عليهم، فهم يجاهدون في عدم تقديم أي أساس معرفي للغرباء يمكنهم من الحكم به عليهم ويخول لهم الاستغناء به عنهم.

وتحقق التربية البدنية كمهنة هذا المعيار إلى حد كبي، فالمهني الرياضي يمتلك كفاية مهنية خاصة بغض النظر عن نوع التخصص المهني، فالمدرس يقوم بواجباته التربوية مستعينا بالمعارف والمهارات والاتجاهات التي تمكنه من أداء هذه الواجبات بأرفع مستوى مهني، والتي اكتسبها خلال مرحلة الإعداد المهني الرسمي، ويسري هذا بالطبع على سائر التخصصات كالمدرّب، والمشرف الرياضي، والإداري الرياضي، وأخصائي اللياقة البدنية ... إلخ.

ولكن الوضع المهني للتربية البدنية والرياضة في العالم العربي ليس بمثل هذه الصورة البراقة وبخاصة فيما يتصل بالكفاية المهنية الخاصة، فلقد تسربت عناصر مدعية ودخيلة على المهنة، واحترفت العمل الرياضي وبخاصة في مجالات الوضع المهني غير المدرسي كالتدريب الرياضي والإدارة الرياضية، وبالطبع كان هذا في غياب الإعداد المهني الرسمي المتمثل في أقسام وكلّيات التربية البدنية والرياضة. وقد يكون هؤلاء من

الرياضيين السابقين، وبالرغم من إيماننا بأن مدرس التربية الفنية ينبغي أن يكون فناناً، وأن المدرب الرياضي ينبغي أن يكون رياضياً، ولكننا في هذا السياق نتعامل مع معايير الحرفة وليس مع معايير المهنة التي تعتبر الكفاية المهنية الخاصة بالمدرّب والتي تمثل في البصيرة النظرية والمعارف العلمية أساساً للعمل المهني، ولا يكتفي بتاريخه كرياضي سابق.

5-2- البصيرة النظرية:

تتصف المهنة الراسخة القوية بتوفير بنية معرفية Body of Knowledge بنية متماسكة ومترابطة من المفاهيم والقواعد، والمبادئ والحقائق والنظريات، والتي تتواجد في أطر وأشكال متنوعة من كتب ومراجع وبحوث ودراسات ومراجعات وموسوعات، وترجمات وقواميس ومعاجم وأفلام وشرائط إلخ من وسائل حفظ واسترجاع المعلومات.

ويؤكد فينكس على أهمية البصيرة النظرية، مشيراً إلى أن الكفاية المهنية الخاصة لا تستطيع أن تحول الفرد العادي إلى فرد مهني، بدليل وجود حرفيين مهرة لديهم قدرات ومهارات قد تكون رفيعة المستوى أو حتى سرية أو معقدة ذلك لأن للمهنة ميزة أخرى مهمة هي البصيرة النظرية، والتي تعني الفهم العقلي للطرق والكيفيات والأسباب التي تكمن وراء تأدية وظيفة معينة، فالميكانيكي الماهر يعرف طريقة فك وتركيب الآلة وكذلك طريقة إصلاحها من خلال الرجوع إلى كتاب التعليمات أو الإرشادات أو نتيجة شرح سابق له، لكنه في الواقع يقوم بهذا الإصلاح دون فهم تفسيري (نظري) لما يقوم به، وهذا ما يميز مهنة المهندس عن حرفة الميكانيكي و التي يطلق عليها البصيرة النظرية.

وفي المجال المهني للتربية البدنية والرياضة، وقد أنجز عدد كبير من باحثيها و مفكريها وأساتذتها كما كبيرا من البحوث والمؤلفات والدراسات والمقالات، فضلا عن الأطروحات والرسائل العلمية «ماجستير ودكتوراه»، والتي أنجزها طلاب الدراسات العليا، بحيث تستخدم هذه الأطر المعلوماتية في تثقيف وتعليم أبناء المهنة، ولقد تركزت هذه الجهود في عدد قليل من الدول العربية لعل أبرزها هي، مصر، والعراق، والأردن، وتونس، والسعودية مما يجعل صورة الأنشطة النظرية والبحثية مخلخلة في عدد كبير من الدول العربية إذا ما نظرنا إليها بشكل عام.

وفي مجالات العمل المهني الرياضي، يحتاج المهني الرياضي، إلى البصيرة النظرية احتياجا كبيرا، فالمدرّب الرياضي الذي يعمل في مجال التدريب دون إعداد مهني تخصصي، كأن يكون لاعبا معتزلا، لا يعتبر مهنيا، بل حرفيا، لأنه غالبا ما سيتبع نفس خطوات مدرّبه القديم أو يكون مقلدا ما يراه من أساليب وأداءات المدرّبين -على أفضل تقدير، فيقلدهم دون وعي أو بصيرة، كما يسقط الأمر في يديه إذا تعلق الأمر بمشكلات نفسية أو اجتماعية، ناهيك عن المشكلات الفيزيولوجية للاعب لافتقاره إلى النظرية التي تبصره بالحلول الملائمة.

5-3- الاحتراف وخدمة المجتمع:

يؤدي الفرد المهني وظائفه المهنية بطريقة تتسم بالانتظام وبالاستمرار، فهو فرد ملتزم نحو مجتمعه بتقديم خدمات مهنية نافعة ذات مستوى في حدود إطار الأنشطة التي ترتبط بمهنته، في مقابل أن يعترف به المجتمع كمحترف له مقتضيات اجتماعية كالمكانة الاجتماعية المرتبطة بالمهنة.

ولكل مهنة مكانتها الاجتماعية التي تنعكس بالتالي على المكانة الاجتماعية لأعضاء المهنة، وكلما ارتفعت مكانة المهنة في المجتمع ارتفعت مكانة العضو في هذه المهنة والعكس صحيح، وترتفع مكانة المهنة في المجتمع في ضوء الأدوار التي يحترف تقديمها عضو المهنة من حيث أهميتها وحيويتها ومدى نفعها على المستوى الإنساني والمجتمعي.

ويشير **فينكس** إلى أن المهني يتميز عن الهاوي بأنه محترف، والاحتراف يعني تقاضى أجر نظير القيام بعمل ما، والمهنة الممتازة يقبل عليها أعضاؤها على أساس أنها مهنة مربحة تؤمن للفرد حياته على المستوى المادي والاجتماعي، فهي أكثر من كونها مجرد وظيفة لها مقابل مادي بل هي عمل يميز الفرد المزاوّل للمهنة على المستوى الشخصي والاجتماعي، فعلى المستوى الشخصي تتحقق أهدافه في الحياة من خلال هذه المهنة، أما على المستوى الاجتماعي فالفرد لا ينظر إلى نشاطه المهني على أنه مجرد ترويح وإشباع لميوله المهنية وإنما أيضا على أساس أنه عمل يوفي به التزاماته واحتياجاته المعيشية وفي المجال المهني للتربية البدنية والرياضة يقدم عضو المهنة خدمات نافعة مهمة لمجتمعه وفي مختلف التخصصات المهنية الرياضية، فاللياقة البدنية والمهارة الحركية أصبحتا مطلبا اجتماعيا له أبعاده التربوية والسياسية والعقائدية والأمنية والإنتاجية والخدمية.

وفي التدريب الرياضي على سبيل المثال استخلص **علاوي** من خلال استعراضه لنظم التدريب الرياضي عبر التاريخ أنه قد احتل مكانا بارزا كأحد أهم وسائل التربية المتزنة للفرد، وكأسلوب لإعداد الجيوش، أو للمساهمة في المهرجانات الرياضية والألعاب الأولمبية.

وقام عالم اجتماع الرياضية **لوشن LUCHEN** ما أطلق عليه مدخل (الحرية في تحليل الأدوار الرياضية)، والذي أوضح من خلاله أن هناك مهنا مختلفة تعمل في إطار الرياضة والتي تبدأ بالرياضي المحترف مروراً بالمدرّب الرياضي، الصحفي الرياضي، الإداري الرياضي، مدرس الرياضة، باحث الرياضة، عالم الرياضة إلخ، وهي كلها مهن يمكن تحليلها في ضوء هذا المدخل على النحو التالي: - السياق البنائي للمهنة. - علاقتها بالتشئة الاجتماعية. - إمكانية الحراك الاجتماعي داخلها. - درجة المخاطرة أو المجازفة بها. - المكافآت أو العائد المادي كمحترف.

وبالرغم من اشتراك عدد كبير من المهن الرياضية في هذه العناصر، إلا أن حجم الاحتراف (التمهن) يعد متوسطا بالنسبة لعناصر أخرى مثل:

- العضوية - الإعداد المهني - مكانة المهني - درجة الأمان - الأخلاق النوعية للمهنة.

وإذا كانت هذه العناصر متاحة لدى بعض المهن الرياضية، فإن الوضع مختلف في الوطن العربي، فالعائد المادي والمكانة الاجتماعية بالذات من العناصر التي تجعل الفرد يتردد إلى حد ما في اتخاذ الرياضة كمهنة، ويستثنى من ذلك مدرس التربية البدنية والرياضة أو المشرف الرياضي بالكلية والمعاهد فهو العمل الوحيد - بالكاد - في الحقل الرياضي الذي يمكن أن يؤمن ذلك، ولذلك نجد في الوطن العربي ظاهرة الجمع الوظيفي بين تدريس التربية البدنية والعمل في أي مجال رياضي آخر كالتدريب، أو اللياقة البدنية أو تحكيم المنافسات ... إلخ، فالأعمال السابق ذكرها، كثيرا ما يعتمد الأفراد العاملين بها إلى تأمين جد أدنى للحياة المستقرة من خلال التعيين في عمل رسمي صباحي، ثم يصبح العمل في الحقل الرياضي أمرا ثانويا لأنه غير مأمون وغير ثابت، ولهذا كثيرا ما نجد في الوطن العربي من يجمع بين العمل كمحاسب والعمل كحكم منافسات رياضية، أو كضابط شرطة أو مدرب في نفس الوقت !!.

إن التعهد الذي تبديه المهن يعني أن الفرد الذي انضم إليها قد نَمى وطور وصقل معارفه ومدرّكاته، ووضع نصب عينيه أن يبذل أقصى جهد ممكن لتطبيق إطار عمل متماسك من أجل أرفع إسهام ممكن لتحقيق رفاهية

الإنسان. (الخولي ، أصول التربية البدنية والرياضية المهنة والاعداد المهني - النظام الاكاديمي، 2006،
صفحة 37،38)

6-الميثاق الأخلاقي لمهنة التربية البدنية والرياضة:

يشير فينكس إلى أن المهني له قدرات ومهارات ومعارف غير عادية، وهي سلاح ذو حدين، فهي يمكن أن تتحول إلى أهداف خيرة كما يمكن أن تتحول شريرة، ولأن وظيفة الأخلاق بصفة عامة هي التي توضح نوع الاستخدام المؤدي للخير والآخر المؤدي للشر، وعلى هذا فإن الدستور الأخلاقي لأي مهنة إنما ينبع من المبادئ الأخلاقية العامة ولكنه يدخل في اعتباره القدرات التي مهنة بذاتها، والمسؤوليات الأخلاقية التي تصاحب ممارسة هذه القدرات.

فالطبيب لديه المعلومات والقدرات التي تتيح له إنقاذ حياة المريض أو القضاء عليها، لكن الواجب المهني يحتم عليه بذل الجهد في سبيل الشفاء، وكذلك الحال مع المحامي الذي يجب أن يحتفظ بأسرار موكله ولا يسريها إلى خصومه تحت أي ظرف أو بأي ثمن لأن في ذلك إخلالا خطيرا بمقتضيات المهنة وشرفها.

وهذا ما يسرى على المهنيين الرياضيين، فالمدرّب الرياضي يعرف الكثير من أسرار فريقه، ونقاط ضعفه ونقاط قوته، والخطط المتوقعة استخدامها، ويجب أن يعمل جاهد على منع تسرب هذه المعلومات إلى الفرق المنافسة. وتقوم الدساتير الأخلاقية للمهن على أساسين، الأول هو أمن المهنة وتكاملها والأساس الثاني هو مثالية الخدمة المهنية من أجل الخدمة في حد ذاتها.

واعتبر بارو **Barrow** أن الدستور الأخلاقي هو إحدى الخصائص الأساسية التي تميز المهنة عن الحرفة. وعموما تتصف المهن الراسخة في المجتمعات الإنسانية بوجود دستور أخلاقي يكون محط احترام كل المزاويلن للمهنة، بل ويجب الالتزام بكل مبادئه وتعهداته وقيمه، وكثيرا ما يطلق على هذا الدستور (ميثاق شرف المهنة) وهذا يوضح أن مسألة الالتزام به إنما هي مسألة شرف، أي أخلاق في المقام الأول، وفي بعض المهن الراسخة كالطب ومعاهد التعليم العسكري يقسم الخريج قسما ملزما يحتم عليه الالتزام التام نحو واجبه المهني والإنساني. وفي التربية البدنية والرياضية في الوطن العربي، تغتفر المهنة إلى دستور أخلاقي يلزم المزاويلن للمهنة أيأ كان تخصصه أو مجال عمله بأداب معينة بحيث يحاسب من لاي لترم به أو ببند من بنوده، إلى درجة حرمانه من مزاوله المهنة، أو حتى إقصائه ومنعه تماماً من مزاوله المهنة، فذلك أدعي لإضفاء المهابة للمهنة ولاطمئنان

المجتمع إلى أخلاقيات من ينتسبون إليها فلا يختلط الحابل بالنابل في سوق العمل التربوي البدني والرياضي.
(الخولي ، أصول التربية البدنية والرياضية المهنة والاعداد المهني- النظام الاكاديمي، 2006، صفحة 81،82)

🚩 وقد جاء في ديباجة الميثاق الخلقي لمهنة التعليم:

أي أن المعلم يؤمن بقيمة الإنسان وكرامته، كما يدرك الأهمية القصوى للسعي نحو الحقيقة، والتكريس للتفوق، وطبيعة المواطنة الديمقراطية فهو ينظر له كأساس لتحقيق هذه الأهداف، وكحامي الحرية والتعليم والتعلم وكضامن للفرص المتكافئة للتعليم للجميع، ويتقبل المعلم هذه المسؤوليات، ليمارس مهنته وفقاً على المستويات الخلقية، والمعلم يدرك حجم المسؤولية التي تقبلها باختياره التعليم كمستقبل مهني، واشترك بنفسه فردياً وجماعياً مع غيره من المعلمين للحكم على زملائه، وأن يكون محكوماً عليه بواسطتهم كذلك، تبعاً لبنود هذا الميثاق .

وقدم أمين الخولي 1989 إطاراً مقترحاً لميثاق أخلاقي لمهنة التدريب الرياضي:

- ✓ التدريب الرياضي مهنة اجتماعية ذات طبيعة تربوية.
- ✓ اللاعب هو محور عمليات التدريب وإليه توجه كل عناية.
- ✓ المدرب، مهمته قيادية، ولا ينبغي للقائد أن يتخلى عن أتباعه.
- ✓ الفوز الرياضي مطلب كل مدرب، فليكن ذلك بالاستعداد وبذل الجهد.
- ✓ يجب على المدرب نبذ كل الطرق غير المشروعة في سبيل الفوز.
- ✓ المدرب قدوة سلوكية واجتماعية للاعبين.
- ✓ يجب الالتزام بحب الخير للإنسانية جمعاء من خلال العمل كالمدرّب.
- ✓ يجب على المدرب التأكيد على القيم الرياضية التقليدية كالروح الرياضية واللعبة النظيفة.
- ✓ يجب على المدرب احترام جهود الآخرين ومن سبقوه من زملائه في المؤسسة.
- ✓ يجب على المدرب الالتزام أدبياً نحو المؤسسة التي يعمل لها.
- ✓ إفشاء أسرار التدريب عمل ينافي الالتزام المهني والخلقي.

- ✓ يجب العمل على تطوير المهنة وتماسك أعضائها وتكاملهم.
- ✓ يجب على المدرب التمسك بالاتجاه العلمي والتربوي في التدريب.
- ✓ يجب على المدرب العمل على تطبيع الشباب على عادات التدريب الصحية.
- ✓ يجب على المدرب الالتزام بآداب الاستكشاف، فالتجسس عمل غير مشروع.
- ✓ التحايل والضغط والإجبار على اللاعب لصالح المدرب عمل غير أخلاقي وغير ملتزم مهنياً.

✚ الميثاق الأخلاقي للمدرب الرياضي:

- ✓ يعاون المسؤولين بالمؤسسة على جعل الرياضة جزءاً متكاملًا من برنامجهم
- ✓ يحافظ على حقوق لاعبيه بما في ذلك المنح الدراسية.
- ✓ يدعم بقوة كل المبادئ التشريعية الرياضية.
- ✓ لديه أحدث المعلومات الصحيحة عن الرياضة التي يقوم بتدريبها.
- ✓ عادل ومنصف مع كل أفراد فريقه.
- ✓ يعتني ويهتم بالحالة البدنية لأفراد الفريق.
- ✓ يلقي أفراد الفريق أن يفوزوا من خلال الطرق المشروعة فقط
- ✓ يواجه الإشاعات المغرضة والمبالغ فيها عن أساليب ومستويات تدريب الفرق المنافسة.
- ✓ يناهض المقامرة والمراهقات مع استخدام ضمير الغائب في لغته.

✚ الميثاق الأخلاقي لمدير الفريق:

- ✓ يؤكد من خلال عمله على المثل العليا، الروح الرياضية، والسلوك الخلقي.
- ✓ التركيز على القيم المشتقة من اللعب النظيف للمنافسات.
- ✓ اظهار الاحترام وروح الود والمجاملة لكل الحكام والرسميين الرياضيين.
- ✓ بناء علاقات ودية مع الفرق الزائرة ومدربيهم.

- ✓ احترام قرارات حكام المنافسة الرياضية وصون كرامتهم.
- ✓ فهم واستيعاب قواعد اللعب بمختلف جوانبها وكذلك الاعتبارات الشرعية.
- ✓ تشجيع القيادة وإتاحة الفرص لها واستخدام المبادرة، والفصل في منازعات اللاعبين بالعدل بما يصون مصالح الفريق ككل.
- ✓ إدراك أن الأهداف الغائية للرياضة هي الارتقاء بالرياضيين لمستوى الحياة الطيبة بدنيا وعقليا ومعنويا واجتماعيا وعاطفيا.

🚩 الميثاق الخلقي للحكم الرياضي:

- ✓ لديه معلومات تتسم بالعمق والفهم لكل قواعد التنافس واللوائح والشروط والتشريعات الرياضية التي يحكم في منافساتها.
- ✓ ان يتواجد مبكرا قبل تأدية واجبه، وذلك قبل بداية المباراة على الأقل بنصف ساعة.
- ✓ أن يلتزم بارتداء الزي الرسمي المصرح به كل دقة وهندام.
- ✓ بدير المباراة بكفاية في كل أوقاتها، فيوقع الجزاءات القانونية على اللاعبين أو المدربين أو الجمهور، إذا ما ظهرت سلوكيات لا تتفق والروح الرياضية.
- ✓ يحترم القرارات الصادرة من زملائه الحكام والرسميين ولا يتردد في تقديم المشورة الأمانة لهم ليعاونهم في اتخاذ القرارات.
- ✓ يعلن بوضوح قاطع عن قواعد اللعب التي تحكم قراراته لكلا الفريقين.
- ✓ لا يناقش الألعاب أو اللاعبين في حضرة الفريق المنافس.
- ✓ لا يعتمد إلى التعويض عن أخطائه في الحكم ضد فريق، وذلك بزيادة توقيع الجزاءات على الفريق الآخر.
- ✓ لا يعدل عن قراراته نزولا على رغبة أحد المسؤولين أو بسبب عدم موافقة الجمهور.
- ✓ رعاية المشاركين في المنافسة وحمايتهم هي شغله الشاغل طول وقت المنافسة.

🚩 الميثاق الأخلاقي للمشرف الرياضي:

- ✓ أن يفهم بوضوح دوره في البرنامج الرياضي للمؤسسة أو الهيئة.
- ✓ أن يضمن في جدول البرنامج الأنشطة الصالحة تربوياً فقط.
- ✓ أن يسعى بكافة السبل إلى تعاون المجتمع المحلي لدعم وتحسين نوعية البرنامج.
- ✓ يؤمن الحكام ورسميي المباريات المعيّنين لإدارتها.
- ✓ يتعاقد رسمياً مع الحكام والرسميين في ضوء الإيرادات والمصروفات وقت المباراة ومكانها.
- ✓ يتصرف بحكمة وثبات في معالجة الحشد الزائد، حتى يجنب المنافسة الإزعاج أو الشغب.

🚩 الميثاق الأخلاقي للرياضي:

- ✓ أن يمارس لعباً نظيفاً، مع بذل أقصى جهد في نفس الوقت.
- ✓ اللعب من أجل الاستمتاع بالرياضة في حد ذاتها ومن أجل نجاح الفريق.
- ✓ أن يلعب المباراة وهو مهتم بالحفاظ على نفسه وعلى غيره.
- ✓ يحترم الحكام والرسميين وقراراتهم.
- ✓ أن يسلك سلوكاً مثالياً داخل وخارج الملعب.
- ✓ أن يستكمل أولاً بأول واجبات دراسته أو عمله بإخلاص فلا يهملها.
- ✓ پراعي كل قواعد المنافسة بإخلاص وبشكل خاص.
- ✓ يعطى الفريق المنافس ما يستحقه من التهنئة والمجاملة عندما يفوز.
- ✓ أن يتصرف بالتواضع عند النصر.
- ✓ ألا يتصايح بشماتة عند فوز فريقه، ولا يلقي باللوم على الحكام عندما يهزم فريقه.
- ✓ - لا يغش ولا يعتدي ولا ينسحب ولا يسيء استخدام جسمه.

🚩 الميثاق الأخلاقي للمشجع:

- ✓ أن يعود نفسه على سلوكيات الروح الرياضية بقدر الإمكان.
 - ✓ يساعد في التنمية الملائمة للرياضة والتقاليد الرياضية للمجتمع.
 - ✓ يجب أن يؤمن بأن كلا من الرياضيين والإداريين يراعون بإخلاص ميثاق الأخلاق الخاص بهم.
- (الخولي ، أصول التربية البدنية والرياضية المهنة والاعداد المهني- النظام الاكاديمي، 2006،
صفحة 87،87)

المحور الخامس: أخلاقيات المهنة

تمهيد:

إن أي مهنة لا بد لها من أخلاقيات تنظم السلوك العام لأعضاء المهنة بعضهم مع بعض، وتحكم تقاليدهم ومعايير انتقائهم وترتيب مستوياتهم المهنية، وكما أن هناك أخلاقيات لمهنة الطب وأخرى لمهنة الصيدلة، وثالثة لمهنة القضاء... الخ، فهناك أيضاً أخلاقيات خاصة بمهنة التعليم.

فالتزام المعلم بأخلاقيات مهنة التعليم يسهم في جعله أكثر حبا وإقبالا على مهنته وأكثر انتماءً لمجتمعه وأكثر قدرة على التكيف معه، كما أنها تساهم أيضا في تكوين شخصيته والارتقاء بمستواه وجعله أكثر قدرة على القيام بمسؤولياته وواجباته المنوطة به على اكمل وجه، كما أنها تجعله نموذجا وقوة لطلبته في سلوكه وتصرفاته، فالسمات الشخصية الايجابية والتميزة للمعلمين تنطبع على سمات التلاميذ وتؤثر بصورة ايجابية على سلوكياتهم.

وتعد قيم العمل والالتزام بها من الركائز المهمة التي تستند اليها اي مؤسسة في تحقيق اهدافها ضمن مراعاة لقيم المجتمع وما تحويه من واقع وتراث وتطلعات، فالدور الذي يقوم به المعلم في تربية الاجيال وتنشئته لا يمكن لاحد منا ان ينكر اهميته وخاصة في ضوء الانتشار الواسع لمظاهر العولمة والتفجر المعرفي وازدياد الرقابة المجتمعية على مؤسسات الدولة وخاصة التربوية منها. فقد أخذت بعض صور الاختلال تظهر -في هذه المؤسسة تحديدا- كاشفة النقاب عن اداء لم يعد بالمستوى المطلوب لبعض المعلمين، فهناك تأخر عن الدوام، وهدر لوقت الدرس، وعدم الحرص على الأموال العامة، وضعف في التحصيل الدراسي لطلبتنا، وضعف في الانتماء لهذه المهنة، بسبب غياب أخلاقيات مهنة التعليم والفهم الصحيح لها.

1- مفهوم أخلاقيات المهنة:

يمكن تعريف أخلاقيات المهنة بأنها مجموعة من المبادئ والمعايير التي تعد مرجعا للسلوك المطلوب لأفراد المهنة الواحدة، والتي يعتمد عليها المجتمع في تقييم أدائهم إيجابا أو سلبا. (السكرانة، 2009)

وهي المبادئ والمعايير التي تعتبر أساسا لسلوك أفراد المهنة المستحب والتي يتعهدون بالتزامها ومراعاتها وعدم الخروج على أحكامها (المشوخي، 2003، صفحة 428).

وهي مجموعة القيم والأعراف والتقاليد التي يتفق ويتعارف عليها أفراد مهنة ما حول ما هو حق وعدل في نظرهم وما يعتبرونه أساسا لتعاملهم وتنظيم أمورهم وسلوكهم في إطار المهنة ويعبر المجتمع عن استيائه واستنكاره لأي خروج عن هذه الأخلاق بأشكال مختلفة تتراوح بين عدم الرضى وبين المقاطعة والعقوبات المادية (الزيناتي، 2014).

ويمكن كذلك حصر الصفات الأخلاقية للمهنة في خمس مجموعات كالاتي هلاي، 2006:

1. الطهارة والقدسية: عن طريق حسن السيرة والسلوك وجودة الأداء.
2. الاستقامة: وما تقتضيه من المشورة والوفاء والصدق.
3. التعاون: وما يستلزمه من تعميق معاني الأخوة والاحترام والصبر.
4. الامانة: وما تشمله من عدم افشاء السر والاستغلال والكذب. (هلاي ، 2006)
5. المحبة: وما تشمله من معاني التواد والإحسان والإيثار.

وتهتم أخلاقيات المهنة بكيفية التصرف اللائق أثناء ممارسة الأنشطة المهنية المختلفة. كما تعبر عن ضرورة أداء الموظف لمهامه في كل وقت وفق قانون الدولة، الإقليم، المجتمع، والمنظمة التي يشتغل فيها. فأخلاقيات المهنة عبارة عن ثقافة مستمدة من قيم الفرد تدفعه لأن يكون مسئولاً عن العمل الذي يقوم به. وقد تم تحديد مجموعة من الخطوات يمر فيها الموظف حتى يصل إلى المستوى المقبول من أخلاقيات المهنة كما يراها جوهرة وفوزية (2012) وهي:

☒ الانضباط: بحيث أن الغياب والتأخر يعد من أهم العوامل المؤثرة على الأداء السلبي للموظف، ويمكن للموظف الوصول إلى أعلى درجات الانضباط من خلال جعل وظيفته من أهم أولوياته، معرفة واجباته والخطوة الزمنية لإنجازها، ضبط الوقت، إعطاء لنفسه الراحة الكافية، وإعلام الجهات المعنية في حالة غيابه.

☒ صفات الموظف: فالمشرف يتوقع من الموظفين التعاون مع بعض لتحقيق أهداف العمل لذلك

✕ يجب على الموظف أن يحسن علاقته بالمنظمة، بالوظيفة، وبزملاء العمل، ومن بين الصفات التي يجب أن تتوفر في الموظف: الولاء، الصدق، الثقة المتبادلة، التبادل والتعاون في انجاز المهام، الأمانة، وروح المسؤولية.

✕ **فرق العمل:** بحيث تضمن فرق العمل انجاز المهام بكفاءة وفعالية أكثر، تحقيق أهداف المنظمة وأهداف الموظف من خلال كسبه المعارف ومهارات جديدة، لذلك على الموظف احترام أعضاء فريق العمل، الالتزام بفعالية ضمن عمل الفريق، روح التضحية، فتح فرص التعلم وإعطاء مجال للآخرين للتعلم، التوجه نحو المستهلك وتحقيق أهداف المنظمة، التحلي بالسلوكيات الإيجابية في علاقته مع أعضاء فريق العمل، والثقة في الآخرين.

✕ **المظهر:** بحيث أن مظهر الموظف يعطي صورة واضحة عن التزامه واحترامه للوظيفة، للمنظمة، لزملائه الموظفين، للجهات العليا، وللمستهلكين.

✕ **المواقف:** فيجب أن تكون للموظف مواقف إيجابية تعكس ثقته في نفسه.

✕ **الإنتاجية:** حيث يمكن للموظف من تحسين إنتاجيته من خلال احترام إجراءات العمل، إجراءات السلامة، وطرق استخدام موارد المنظمة.

✕ **المهارات التنظيمية:** إذ يجب على الموظف إدارة وقته وتطوير مهاراته من خلال أداء مهامه في المنظمة.

✕ **الاتصال:** فعلى الموظف أن يملك قدرات عالية على الاتصال الفعال مع الآخرين سواء كان الاتصال لفظية أو غير لفظي بحيث يظهر ثقافة الاحترام والشعور بالآخرين. 9. التعاون: من خلال علاقات عمل جيدة تعتمد على فعالية إدارة تصادم الأدوار والحل الجماعي للمشكلات العمل.

✕ **الاحترام:** فلا يمكن أداء أي عمل مع الآخرين إذا لم يدرك الموظف سياسات احترامه لمن هم أعلى أو أقل منه في المستوى الوظيفي. (أقضي، 2012، صفحة 08)

ويبين الغامدي (2010) أنه للتركيز على أخلاقيات العمل يقتضي أن يوضع لكل مهنة أخلاقيات تحكمها وتضبط مسيرة العاملين فيها سواء أكان هذا العمل ميدانيا أو حرفيا أو مكتبيا أو إداريا أو إعلاميا أو تطوعيا،

وذلك ليقوم كل عامل وموظف ومسؤول بدوره المطلوب منه على أمثل وجه وأحسن طريقة، شريطة أن ترتبط هذه الأخلاقيات بأمرين:

الأول: المفهوم الشامل للأخلاق: حتى لا يصبح العامل في حالة انفصام أخلاقي فيعيش في عمله بخلق معين يرى أن فيه تحقيقا لمصلحته ويعيش خارج عمله بخلق آخر مخالف لما هو عليه في عمله.

الثاني: ربط الأخلاق بمبدأ الثواب والعقاب الأخروي: حتى لا تتحول أخلاقيات العمل إلى مجرد تصرفات نفعية (الغامدي، 2010).

2- أهمية وأهداف أخلاقيات المهنة:

2-1- أهمية أخلاقيات المهنة: لا يكتمل سير الحياة الإنسانية بانتظام إلا بضوابط سلوكية تنظم علاقة الناس فيما بينهم وتمثل الأخلاق أهم الضوابط التي حثت عليها التشريعات السماوية، والأخلاق تعد بمثابة دعامة أولى لحفظ الأمم والمجتمعات وضمان سيرها، والحكم على أية حضارة ومدى تقدمها أو تدهورها هو حكم على مدى التزامها بالأخلاق الفاضلة أو عدمه، كما أنها أساس لصلاح جميع الأعمال والعبادات التي يقوم بها الفرد لتحقيق له السعادة في الدنيا والآخرة.

وقد وضع الغالبي والعامري (2005) أن أهمية وفوائد الأخلاق في مجال العمل هي:

- أن المنظمة قد تتكلف الكثير نتيجة تجاهلها بالالتزام بالمعايير الأخلاقية وبالتالي يأتي التصرف الأخلاقي ليضع المنظمة في مواجهة الكثير من الدعاوي القضائية وغيرها.
 - تعزيز سمعة المنظمة على صعيد البيئة المحلية والاقليمية والدولية وهذا له مردود ايجابي على المنظمة.
 - الحصول على شهادات عالمية وامتيازات خاصة، ويقترن بالالتزام المنظمة بالعديد من المعايير الأخلاقية في إطار الإنتاج والتوزيع والاستخدام والاعتراف بالخصوصيات والعمل الصادق والثقة المتبادلة ودقة وصحة المعلومات.
 - إن الغاية من الالتزام بالأخلاق وفضائله تكون لاكتساب مرضاة الله وبها تتحقق السعادة في الدنيا والآخرة.
- (الغالبي و العامري، 2005)

2-2-أهداف أخلاقيات المهنة:

أما أهداف الالتزام بأخلاقيات المهنة كما أوردها مقدم (1997) كما يلي:

- أ- ضبط السلوك المهني الشخصي الذي يجب أن يتحلى به المؤمنون على مصالح الدولة.
- ب- فهم الواجبات المهنية والتذكير بنظام الجزاءات الإيجابية والسلبية كوسيلة من الوسائل الناجحة لتفادي بعض المظاهر السلوكية المحظورة.
- ت- ضمان التوازن بين الأحكام الأخلاقية وضرورة المحافظة على حريات وحقوق الموظفين والعاملين.
- ث- إزالة الطابع التسلطي الذي يمكن أن تتصف به إدارة ما. (مقدم، 1997م)

3-العوامل المؤثرة في الأخلاقيات المهنية في المنظمات:

هناك العديد من العوامل التي يصعب حصرها في تأثيرها على الأخلاقيات المهنية في المنظمات، وذلك أن الإدارة لا تعمل في فراغ، وإنما تعمل في وسط إجتماعي، وتتأثر بالعوامل السياسية، والاقتصادية، والحضارية للدولة التي تعمل بها، والموظف في الوقت نفسه هو المواطن الذي يعيش في بيئة المنظمة وينقل إليها القيم والعادات السائدة في مجتمعه، ويبقى لتلك العوامل أثرا واضحة داخل المنظمات، رغم وجود القوانين واللوائح التي تقوم بدورها في الحد من أثرها في سلوك الموظف في المنظمة. (الزيناوي، 2014)

ولعل من أهم العوامل التي لها الأثر الواضح في الأخلاقيات المهنية في المنظمات ما يأتي:

3-3-1 البيئة الاجتماعية: يمكن تعريف البيئة الاجتماعية بأنها البيئة التي تجمع بين المنزل، والحي، والعمل، والمجتمع الذي يعيش فيه الفرد، وما يسودها من تقاليد، وعادات، ومعتقدات، وأحوال اقتصادية، واجتماعية، وسياسية، والتي تساهم مساهمة كبيرة في تشكيل سلوك الفرد وتكوين اتجاهاته، إذ تنمو هذه الاتجاهات والممارسات السلوكية وتتطور بتطور مراحل النمو التي يمر بها الفرد، من واقع ما يعايشه في البيئة (ياغي، 2012م).

ولهذا نجد أن البيئة الاجتماعية تساهم بشكل مباشر وفاعل في عملية التنشئة الاجتماعية، من خلال تنمية وتطوير السلوك الإنساني، وتساعد الفرد على أن يكون أكثر إدراكا للناس والأشياء، وتكسبه معرفة لغيره وبنفسه، وكذلك تنمي لديه الكثير من الأحاسيس كالخوف، والعاطفة، ومشاعر الاحترام تجاه الوالدين. (الزيناوي، 2014)

إن المحاباة والواسطة أمثلة تبين من خلالها مدى تأثير البيئة الاجتماعية على سلوك الموظف الإداري، وعليه فنجد أن الموظف في المنطقة العربية على وجه الخصوص، يضع في الاعتبار عند التعامل مع الموظفين، بأن يخدم ويلبي أولاً وقبل كل شيء مصالح من يمس إليه بصلة القرابة أولاً والصدقة ثانياً، فلماذا يسلك الموظف هذا السلوك الإداري اللاأخلاقي؟ إن السبب يعود إلى أن الأسرة أو العشيرة هي بؤرة التنظيم الاجتماعي الذي ينتمي إليه الموظف، ويتعلم من خلاله هذا الانتماء بأن الولاء في المقام الأول ليس للمصلحة العامة بل هو للأسرة أو العشيرة، ولا ريب في أن تلك العصبية الأسرية تنتقل إلى الجهاز الإداري عن طريق سلوك الموظف وعند تعامله مع الآخرين.

3-3-2 البيئة الاقتصادية: تلعب الأوضاع الاقتصادية في المجتمع الذي يعيش فيه الموظف من غنى، وفقر، وارتفاع مستوى المعيشة مقابل تدني مستوى الرواتب والأجور دوراً كبيراً في تكوين الأخلاقيات الوظيفية من مبادئ واتجاهات وسلوك، كما أنها تؤدي إلى نشوء طبقات اقتصادية متعددة داخل المجتمع الواحد. (الزيتاني، 2014، صفحة 18)

ويجب أن نؤكد هنا على أن أثر العنصر المادي في أخلاقيات العاملين، وظهوره في الدول النامية، قد نجد له جذوراً تاريخية، إذ أن الفرد في الدول النامية، له متطلباته وطموحاته الكبيرة، التي لا تتناسب مع ما تستطيع الدولة توفيره من خدمات وسلع، كما أن العاملين لهم تطلعاتهم وآمالهم في تحسين أوضاعهم المعيشية، وزيادة وسائل الراحة وهم لا يملكون غير رواتبهم الضئيلة، ولذا فإن احتمالات الانحراف كثيرة سواء من قبل المواطن الذي يريد أن يحصل على السلعة، أو الخدمة دون غيره أو أكثر منه، أو من قبل العاملين أنفسهم الذين يريدون الحصول على مداخيل إضافية حتى ولو بطرق غير مشروعة .

3-3-3 البيئة السياسية: لا شك أن البيئة السياسية التي يعيش الموظف العام في ظلها، تلعب دوراً مهماً في تكوين اتجاهاته وأنماط سلوكه، ويقصد بالبيئة السياسية، المناخ السياسي الذي يعيشه المجتمع، كشكل النظام السياسي، ومدى تمتع الأفراد بحرية التعبير ونمط الحكم السائد. (زويلف و اللوزي، 1993)

وكذلك مدة فعالية الرقابة (إدارية، تشريعية، سياسية، شعبية) على أنماط السلوك الإداري للموظف العام، بحيث تحفز السلوك الإداري الأخلاقي، وتردع أو تعاقب السلوك الإداري اللاأخلاقي. (ياغي، الأخلاقيات في الإدارة، 2012م)

لذا فإن غياب الرقابة، وضعف الجهاز القضائي، وفساد السياسيين، وافتقار الدولة لمعايير الحساب، كلها تسهل الانحراف في سلوك العاملين وتزيد الخرق للقوانين، وتسهل عملية التخلص من العقاب؛ فيستشري الفساد الأخلاقي ويختفي الولاء لأهداف الجهاز العامة. (زويلف و اللوزي، 1993)

وفي ظل غياب الرقابة التشريعية والإدارية والشعبية، قد يبدي الموظف العام أحيانا سلوكا إداريا تنظيميا يهدف إلى إرضاء وإشباع رغبات السلطة التنفيذية على حساب المصلحة العامة، ويعود السبب في ذلك إلى خوف الموظف العام من هؤلاء الذين يملكون حق التعيين، والطرء، والترقية. ((الزيناوي، 2014)

4- دور أخلاقيات المهنة في الحياة التنظيمية:

يرى مرعي وبلقيس (1993) ان الالتزام بأخلاقيات العمل يسهم في تحسين المجتمع بصفة عامة، إذ تقل الممارسات غير العادلة، ويتمتع الناس بتكافؤ الفرص، ويجني كل إمري ثمرة جهده، أو يلقي جزاء تقصيره، وتسند الأعمال للأكثر كفاءة وعلما، وتوجه الموارد لما هو أنفع، وتضيق الخناق على المحتالين، والانتهازيين، وتوسع الفرص أمام المجتهدين، كل هذا وغيره يتحقق إذا التزم الجميع بالأخلاقيات كما أنها تؤدي إلى:

- دعم الرضى والاستقرار الاجتماعيين بين غالبية الناس، إذ يسود العدل ويحصل كل ذي حق على حقه مما يجعل غالبية الناس في حالة رضا، واستقرار.
- توفر بيئة مواتية لروح الفريق وزيادة الإنتاجية، وهو ما يعود بالفائدة على الجميع.
- زيادة ثقة الفرد بنفسه وثقته بالمنظمة، والمجتمع، ويقلل القلق والتوتر بين الأفراد.
- تقلل تعريض المؤسسات للخطر، لأن المخالفات، والجرائم، والمنازعات تقل؛ إذ يتمسك الجميع بالقانون الذي هو أولا وأخيرا قيمة أخلاقية.

- إن وجود موثيق أخلاقية معلنة، يوفر المرجع الذي يحتكم إليه الناس ليقرروا السلوك الواجب، أو ليحكموا على السلوك الذي وقع فعلا. (الزيناوي، 2014، صفحة 21)

ويرى منتدى علم الاجتماع (2008) أن أي مجتمع من المجتمعات الإنسانية، لا يستطيع أفرادها العيش متفاهمين سعداء ما لم تربط بينهم روابط متينة من الأخلاقيات الكريمة، ولو فرضنا وجود مجتمع من

المجتمعات على أساس تبادل المنافع المادية فقط، من غير أن يكون وراء ذلك غرض أسمى؛ فإنه لا بد لسلامة هذا المجتمع من خلق الثقة والأمانة على أقل التقدير؛ ومتى فقدت الأخلاقيات التي هي الوسيط الذي لا بد منه لانسجام الإنسان مع أخيه الإنسان، تفكك أفراد المجتمع؛ فالإنسان بحاجة ماسة إلى نظام خلقي يحقق حاجته الاجتماعية.

وتعتبر القيادة الإدارية المرجع الأول والأهم لجميع الموظفين العاملين تحت لوائها، كما أنها المثل الأعلى لجميع الموظفين في أثناء تعاملهم اليومي مع بعضهم البعض، وكذلك مع الجمهور، لذا فإن من الواجب أن تكون القيادة الإدارية قدوة ذات كفاءة عالية من الناحية الوظيفية، والمقدرة الإنتاجية في العمل، إلى جانب سلوكها القويم.

وإننا ننظر إلى الوظائف القيادية من خلال منظار الموظفين الذين يراقبون تحركات ونشاطات قيادتهم الإدارية بدقة ملحوظة؛ فإذا كانت القيادة تلتزم بأوقات الدوام اليومي مثلاً؛ فإن ذلك ينعكس على ظروف العمل لا محالة، والعكس صحيح؛ فمن المتوقع والمأمول أن يتصرف أعضاء القيادة الإدارية بصدق وأمانة وانتماء للمنظمة الإدارية والمصلحة العامة، إذ أن الاستقامة في العمل والإخلاص فيه، واحترام المصلحة العامة، كل ذلك يترك بصماته وآثاره على إجراءات العمل، والمناخ العام في المنظمة الإدارية. (غوشة ،

(1983)

ففي حالة تعارض مصلحة المؤسسة مع مصلحة المدير الشخصية، فيجب أن يكون انحياز المدير المصلحة المؤسسة، وحسب تيشوري (2005) يقدم روبرت أوستن دلي" يدعو المديرين إلى تنبيه الدعم أخلاقيات الإدارة ويتكون من المبادئ الثلاثة الآتية:

✚ أن يضع المديرين مصلحة المؤسسة قبل مصلحتهم الشخصية.

✚ أن يضعوا مصلحة المجتمع قبل مصلحة شركتهم وقبل مصلحتهم الشخصية.

✚ ألا يفشوا سوى الحقيقة في كل المواقف التي يواجهونها.

كذلك فالقيادة في الإدارة متغير أساسي في دفع المنظمة والمؤسسة إلى الأمام، وإلى تحفيز العاملين الأداء العمل الجيد والمبدع، وإذا غابت القيادة الناجحة والجيدة والمؤهلة، غاب الأداء الجيد والإنتاج الجيد، وعجزت الإدارة عن إنجاز أهدافها، والقيادة الإدارية البارعة والحكيمة، هي روح الإدارة العامة، وإن نجاح أي تنظيم أو

مؤسسة يتوقف على كفاءة قيادته والتزامها بالأخلاق، كونها على قمة الهرم الوظيفي وبالتالي فهي قدوة للآخرين من الموظفين والعاملين.

فإذا قامت القيادة الإدارية مثلاً بممارسات سلوكية مخالفة للقوانين والأنظمة، فإن ذلك سوف يزيد من جرأة الموظفين على ارتكاب مخالفات مشابهة، مثال ذلك، على المسؤول الذي يغادر العمل قبل نهاية الدوام الرسمي وبشكل مستمر، فإن هذا السلوك سوف ينتشر لدى موظفيه، وإن لم يكن بشكل جماعي، إلا إنه قد يأخذ شكل المناوبة فيما بينهم في مغادرة العمل فور مغادرته.

فإن وجود دستور أخلاقي يعد أساساً مهماً من الأسس العامة، التي تقوم عليها أية مهنة، ومتطلباً للحفاظ على كيانها وصيانة استقلاليتها، فالمهنة تتميز بوجود مجموعة من الأخلاق المهنية الخاصة بها، التي يفترض أن يلتزم بها جميع الملتحقين بهذه المهنة، والروابط المهنية تراقب باستمرار مدى التزام كل مهني بأخلاقيات مهنته، ومدى حبه لها، وانتمائه واعتزازه بها، ومدى مساهمته في دعمها وتطويرها والدفاع عنها.

والدستور الأخلاقي لأي مهنة يضم القواعد المرشدة لممارسة مهنة ما للارتقاء بمثالياتها وتدعيم رسالتها، ورغم أهميته في تحديد الممارسات والأولويات داخل مهنة معينة، إلا أننا لا يمكن أن نفرضه بالإكراه ولكن بالالتزام، وأن الطريقة الوحيدة للحكم على مهنة معينة هو سلوك أعضاء تلك المهنة إزاءها، والحفاظ على قيم الثقة والاحترام والكفاءة والكرامة.

وقد حدد علوي (2007) ما يجب أن يتميز به الدستور الأخلاقي للمهنة بما يلي:

1- الاختصار. 2- السهولة والوضوح. 3- يكون معقولاً ومقبولاً عملياً. 4- الشمولية. 5- الإيجابية.

(الزيناتي، 2014، صفحة 22)

5- مصادر أخلاقيات المهنة:

هناك مجموعة من المصادر التي تعتبر الأساس الذي تنطلق منه أخلاقيات المهن كافة في بلورة أخلاقياتها، والتي تعكس واقع المجتمع في شتى ميادينها، ويرى الباحثون أن هناك خمسة مصادر لأخلاقيات المهنة وهي:

5- 1- المصدر الديني: يمثل هذا المصدر في المجتمع الإسلامي، أهم مصادر أخلاقيات المهنة؛ إذ إنه يوفر لأخلاقيات المهنة خلق الرقابة الذاتية في الفرد؛ فالمهني يمكن أن يتهرب من الرقابة السياسية أو الاجتماعية

أو القانونية لكنه لا يستطيع أن يتهرب من رقابة الله سبحانه وتعالى، ويشتمل هذا المصدر على المبادئ والتنظيمات التي تحقق سعادة الإنسان والمجتمع في كل المجالات، وعلى القواعد العامة الصالحة لهداية الناس، وتنظيم حياتهم في كل زمان ومكان، ويشتمل أيضا على القوانين الوضعية، وهي الأوامر والنواهي التي وضعها البشر أنفسهم، لتنظيم حياتهم بالمحافظة على حقوق الناس، وتحديد واجباتهم لنشر العدالة والمساواة بينهم، لذلك تعد التشريعات والقوانين والأنظمة المعمول بها مصدرا من المصادر الأخلاقية، ويقصد بالتشريعات دستور الدولة وكافة القوانين المنبثقة عنه، ونظام الخدمة المدنية، واللوائح والتعليمات الأخرى على أنواعها المختلفة التي تحتوي على أخلاقيات كثيرة، من حيث الانضباط بالوقت، والتقيّد به والاحترام، والابتعاد عن المحسوبية، وتقديم المصلحة العامة على المصلحة الخاصة، وعدم إفشاء أسرار العمل، وعدم قبول الرشوة. (الزيناتي، 2014، صفحة 23)

5-2-المصدر الاجتماعي: إن لكل مجتمع ثقافته الخاصة به، التي تنظم حركته، وتحدد قيمه ومعتقداته وعلاقاته، وولاء وانتماء أفراد، ومن المعروف أن أهم ما يكون ثقافة المجتمع الجوانب الاجتماعية المتمثلة في القيم، والمعتقدات، والعادات، ونمط العيش، وممارسات الحياة الاجتماعية. وقد يحمل المهنيون إلى أية مؤسسة يعملون فيها عادات المجتمع الأكبر الذي يعيشون فيه، وتقاليد وأعرافه، سواء كانت هذه العادات والتقاليد أمراضا اجتماعية، أم قيمة وتقاليد إيجابية، فالمجتمع الذي يتمسك أفراد بمصالحهم الضيقة؛ فإن ذلك يؤثر في السلوك المهني، فينقل هذه الأنماط من السلوك إلى مؤسسة العمل.

5-3-المصدر الاقتصادي: تتحكم الظروف الاقتصادية السائدة في المجتمع، في جميع أفراد ومن بينهم المهنيون والإداريون؛ إذ أن الظروف الاقتصادية الصعبة، تدفع بأفراد المجتمع غالبا إلى أنماط من السلوك بعيدة عن المعايير الخلقية. (الزيناتي، 2014، صفحة 24)

فإذا كان الشخص يعيش في وضع اقتصادي مريح، ويمكنه العيش بكرامة مع أفراد أسرته؛ فإنه من السهل أن تتوقع منه أخلاقيات رفيعة والتزامات أكيدة، أما إذا كان وضعه الاقتصادي لا يمكنه من الوفاء بالتزاماته المتعددة تجاه أسرته ومجتمعه، فيتوقع منه الانحراف، والغش، والارتشاء، واستغلال الوظيفة، ولعل أهمية البعد الاقتصادي قد تتضاعف بشكل كبير في الوقت الحاضر، إذ تطرح التكنولوجيا في كل يوم الكثير من المغريات، وإذ تسود النزعة الاستهلاكية بين الناس.

5-4-المصدر السياسي: ويقصد به نمط النظام السياسي الذي يسير المجتمع، وانعكاس توجهات هذا النظام على الأفراد، فإذا كان النظام السياسي يؤمن بالتعددية، والمشاركة، والحوار، واحترام الرأي، فإنه سوف يتأثر إيجابيا في قيم الأفراد وقناعاتهم المهنية، وإذا كان النظام دكتاتوريا فاسدا لا يتورع عن النهب، ويشجع القيم البالية؛ فإن تأثيره سلبي في توجهات الأفراد في كل مؤسسة.

وحين يقوم المهني بأداء واجباته في ظل أوضاع سياسة قائمة، فإن سلوكه يتأثر بطبيعة هذه الأوضاع وخصائصها؛ فالنظام السياسي الذي يتخذ من الصالح العام غاية له، يتعين عليه الإيمان بالحرية، والشفافية، والديمقراطية، والمساءلة، ومن هنا فإن النظام يؤدي إلى ازدهار الأخلاق المهنية، أما النظام السياسي الذي يفتقر إلى الرقابة القضائية، والإدارية، والشعبية، ويميل نحو الاستبداد والظلم؛ فيؤدي إلى تغذية السلوك اللاأخلاقي على مستوى الأفراد عامة ومستوى أفراد المهنة بخاصة.

5-5-المصدر الإداري التنظيمي: تعد القوانين والأنظمة والتشريعات من المصادر الرئيسية التي تتحكم في تسيير الإدارة في المنظمات، ويقصد به البيئة التنظيمية التي يعمل فيها الفرد بكل ما فيها من قوانين ولوائح، وأنظمة، وقيم وتقاليد ومثل تحدد سلوك العاملين فيها، وتوجه مسارهم، ومما يؤثر في قيم الفرد والتزامه وأسلوب عمله الذي تطبق فيه مبادئ الإدارة داخل التنظيم، وأنماط تقسيم العمل، ونظم الاستراحة والمكافأة، وأشكال الرقابة والعقاب، وإننا يجب أن ندرك أيضا أن هناك تفاعلا خصبًا بين البيئة التنظيمية والبيئة الاجتماعية العامة، فاللوائح والقوانين المطبقة في المؤسسة تستمد في العادة، أو تتأثر على الأقل بالقوانين النافذة في البلاد، وأنماط القيم والسلوك السائد في المؤسسة، وهي عينة ممثلة لأنماط القيم والسلوك الشائعة في المجتمع.

ويتضح مما سبق أن البيئة الإدارية النموذجية التي تحدد أساليب العمل، وإجراءاته ومستوياته، وتوفر قيادة إدارية كفؤة على جميع المستويات، لابد وأن تؤمن بالديمقراطية، والعدالة، والمساواة، والحوار المباشر، كما تضمن الحقوق لأصحابها وتشجع على الالتزام بالواجبات، وأدائها بدقة، وسرعة وأمانة. (الزياتي، 2014، صفحة 25)

6-أخلاقيات الوظيفة العامة:

تعد الوظيفة جزءا أساسيا من أي كيان تنظيمي لأية منظمة أو مؤسسة، وهي مجموعة واجبات ومهام ومسؤوليات، ويقوم الفرد بالوظيفة لتحقيق هدف معين وهذه الواجبات والمهام الوظيفية تتداخل مع عناصر

الأخلاقيات، والسلوك الوظيفي والأخلاقي للموظف يؤثر على المنظمة التي يعمل بها، فالسلوك غير الأخلاقي من إهمال وتسبب واستغلال للمنصب من أبرز المشكلات التي تعوق التنمية الداخلية للمنظمة ومن ثم الدولة ككل، لذا نصت الأنظمة الوظيفية على بعض الأخلاقيات الواجب على الموظف في الوظيفة العامة أن يتحلى بها. ومن الأخلاق التي يجب أن يتحلى بها الموظف في الوظيفة العامة كما نصت عليها الأنظمة الوظيفية ومنها:

أ- **الأمانة:** وتعني الثقة والجدارة في الاعتماد، ومجالات أدائها في العبادات أوجب كالصلاة والصيام وبقية أركان الإسلام، وفي المعاملات كحفظ المال العام وحفظ أسرار العمل والموضوعية في الاقرار، وقد ذكر الأشعري (2008) بعض الممارسات التي تخل بالأمانة ومنها:

□ أن يقضي الموظف وقتا طويلا في مكالمات الهاتف دون اعتبار للمعاملات التي على مكتبه أو للمراجعين الواقفين أمامه.

□ ألا يعير لهاتف المكتب أي اهتمام أثناء رنينه وكأن الجهاز وضع للزينة، فمن معايير التحضر والمدنية الرد على الهاتف في الرنة الثالثة الى الخامسة كحد أعلى، ويجب معاقبة من يخل بهذا حالا.

ب- **الشجاعة:** وهي القدرة على الإقدام بفعل شيء ما بقوة وجسارة دون تردد، وهي نوعان: شجاعة نفس وشجاعة بدن، وتكون بقول الحق والثبات عليه وقوة القلب في المواقف الصعب، والموظف الشجاع صاحب الخلق والمبادئ يأمر بالمعروف وينهى عن المنكر وهذا بدوره يؤدي إلى شيوع الفضيلة في محيطه. (الزيناتي، 2014، صفحة 27)

ت- **الحياء:** وهو الترفع عن النقائص والابتعاد عن الصغائر طلبا للكمال وانصياعه للشرع الحنيف وهو خلق يبعث على ترك كل ما هو قبيح، والحياء لا يأتي الا بخير كما قال صلى الله عليه وسلم، وقال تعالى ﴿وَمَنْ تَزَكَّى فَإِنَّمَا يَتَزَكَّى لِنَفْسِهِ﴾ (فاطر، 18)، وهو نوعان كما ذكر الأشعري (2008): • حياء فطري مثل ما جاء بخصوص الصحابي الأشج بن عبد قيس، حيث قال الرسول صلى الله عليه وسلم "إن فيك خصلتين يحبهما الله: الحلم والاناه، قال يا رسول الله أنا اتخلق بهما أم جبلني الله عليهما؟، قال بل الله جبلك عليهما، قال الحمد لله الذي جبلني على خصلتين يحبهما الله ورسوله" رواه الشوكاني.

• حياء مكتسب ويتحقق بالإيمان والتربية والبيئة الصالحة والزمالة الخيرة، ومصدره ثلاث: (حياء

من الله، حياء من الناس، حياء من النفس).

ث- **التواضع:** وهو تجميل النفس بالخضوع ومنعها عن الترفع على الناس والاستخفاف بهم وحملها على احترامهم مهما اختلفت درجاتهم، والتواضع فضيلة عظيمة يكفي فيها قول الله تعالى: ﴿وَاخْفِضْ جَنَاحَكَ لِمَنِ اتَّبَعَكَ مِنَ الْمُؤْمِنِينَ﴾ (الشعراء، 215)، وقول النبي صلى الله عليه وسلم (من تواضع لله رفعه) رواه الألباني. فالمسؤول المتواضع يتفقد حاجات زملائه الموظفين ويجالسهم ويشاركهم في المناسبات ويعاملهم كما يحب أن يعاملوه لو كان مكانهم، وهذا يكسب احترام الآخرين ويشيع روح الفريق الواحد بين المسؤولين والعاملين معه ويفسح المجال للانفتاح بين الموظفين لتقديم النصيحة فيما فيه مصلحه العمل.

ج- **الصبر:** هو تحمل النفس مكاره الحياة وعدم الجزع لنوائب الدهر ونكباته (الدجوى، د.ت)، ويعرف بأنه حبس النفس على ما تكره، قال تعالى: ﴿وَبَشِّرِ الصَّابِرِينَ * الَّذِينَ إِذَا أَصَابَتْهُمُ مُصِيبَةٌ قَالُوا إِنَّا لِلَّهِ وَإِنَّا إِلَيْهِ رَاجِعُونَ * أُولَئِكَ عَلَيْهِمْ صَلَوَاتٌ مِنْ رَبِّهِمْ وَرَحْمَةٌ وَأُولَئِكَ هُمُ الْمُهْتَدُونَ﴾ (البقرة، 155).

ح- **اتقان العمل:** لم يوجد الموظف في وظيفته العامة إلا من أجل العمل على تحقيق هدف معين، وهذا الهدف يتم تحقيقه من خلال القيام بمجموعة مهام معينة، وصولاً للهدف الأسمى يجب أن يتم إنجاز هذه المهام بصورة دقيقة ومتقنة. ويذكر ياغي (2012) أن " أولى سمات الإتقان هي السرعة في الإنجاز، لأن تأخير الأعمال يؤدي إلى تكديس الواجبات ومن ثم محاولة التخلص منها على أية هيئة ممكنة وكيفية اتفق، وثانيهما الدقة في الأداء بحيث يكون الأداء وافياً مشتملاً لجميع الشروط الفنية للأداء، وذلك تحقيقاً لفاعليته في الأداء، وثالثهما الرشد في الإنفاق على هذا الإنجاز سواء في المال العيني اللازم أم المال النقدي". (ياغي، الأخلاقيات في الإدارة، 2012م)

خ- **الإخلاص في العمل :** يعتبر الإخلاص في العمل من أهم مقومات الموظف الناجح، ولأن طبيعة العلاقة بين الموظف العام والدولة هي علاقة تعاقدية وبناء على هذه العلاقة واستناداً إلى قول الله تعالى: ﴿وَأَوْفُوا بِالْعَهْدِ ۚ إِنَّ الْعَهْدَ كَانَ مَسْئُولًا﴾ (الإسراء، 34)، فإنه يترتب على الموظف العام أن يؤدي العمل الموكل إليه بأقصى الإمكانيات المتوفرة لديه وفاء لهذا العقد، كما يجب أن يكون هذا الأداء مستوفياً لجميع

الشروط الفنية استنادا لقوله تعالى: ﴿وَيَا قَوْمِ أَوْفُوا الْمِكْيَالَ وَالْمِيزَانَ بِالْقِسْطِ ۖ وَلَا تَبْخَسُوا النَّاسَ أَشْيَاءَهُمْ وَلَا تَعْنُوا فِي الْأَرْضِ مُمْسِدِينَ﴾ (هود، 85)، ولذلك يجب على الموظف إنجاز المعاملات بسرعه وأن يتفادى التأخير الذي يضر بمصالح المراجعين وعليه كذلك أن يتجرد من أهوائه الشخصية أثناء تأديته لمهام وظيفته ويبدل الجهد اللازم والتضحية الممكنة في سبيل تحقيق أهداف وظيفته في المنظمة التي يعمل بها.

د- **تقدير الوقت:** وهو أضمن كنز لدى الإنسان وهو رأس المال الذي يمكن أن يستثمره في تجارة رابحة مع الله يحقق من خلالها الهدف الأسمى الذي يجعل الحياة من أجله، ووقت العمل ليس ملكة للموظف إنما ملك الجهة العمل فعليه أن يكرس كل جهده ووقته في تأدية العمل الذي أوكل إليه من خلال واجبات وظيفته المحددة، لذا فإن احترام مواعيد العمل الرسمية التي حددتها اللوائح تعتبر من أهم واجبات الوظيفة والتي يجب أن يخصصها الموظف لتأدية هذه الواجبات وأن يتقيد بهذه المواعيد من حيث الحضور والانصراف، كما أن التغيب بدون إذن رسمي أو التأخر يعتبر إخلالا بالواجبات الوظيفية وتقتضي المسائلة النظامية، ويترتب على عدم التزام الموظف بأوقات الدوام الرسمي أضرار عديدة مثل تدني إنتاجية العمل والإضرار بمصالح المنظمة والإخلال بأدوار الآخرين.

ذ- **الشفافية:** "وتعني الإفصاح وكشف المعلومات والمصادقية ووضوح التشريعات وسهولة فهمها وموضوعيتها ووضوح لغتها، وتعني الصدق والوضوح وهو إحساس الذين حول القائد الإداري بأنه يعني ما يقول، وأن يدع الإنجازات تتحدث عن نفسها، ولا سبيل إلى إرساء الشفافية في أي مجتمع إلا بوجود رغبة أكيدة من السلطة العليا في تطبيق المبدأ الإداري الإسلامي القائل: (من أين لك هذا) والشفافية تعتمد على عدد من المقومات منها: الصدق والوضوح والنزاهة والدقة في المعلومات".

ر- **القدوة الحسنة:** وهي خير وسيلة لاجتذاب الآخرين وتوثيق الصلات بهم والتأثير فيهم، بحيث يكون القائد المثل والقدوة التي يحتذي بها الموظف، ويجب أن يكون القائد الإداري السباق في تنفيذ القوانين واللوائح على نفسه حتى يقتدي به جميع الموظفين.

ز- **التعاون:** خلق الله الإنسان اجتماعية بطبعه ولا يمكنه من القيام بأعباء الحياة منفردة ولا الحصول على لوازمه وحده بل لا بد له من مشاركته غيره لقوله تعالى: ﴿وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَى ۖ وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ ۚ وَاتَّقُوا اللَّهَ ۚ إِنَّ اللَّهَ شَدِيدُ الْعِقَابِ﴾ (المائدة، 2).

(12) الإيثار: يورده أبو النصر (2008) أنه تفضيل مصلحة الجماعة والمجتمع على المصلحة الفردية، وذلك عملاً لقوله تعالى: ﴿وَيُؤْتِرُونَ عَلَى أَنْفُسِهِمْ وَلَوْ كَانَ بِهِمْ خَصَاصَةٌ ۚ وَمَنْ يُوقِ شُحَّ نَفْسِهِ فَأُولَٰئِكَ هُمُ الْمُفْلِحُونَ﴾ (الحشر، 9). ومقتضى الإيثار أن يقدم العمل مصلحة المنظمة على مصلحته الشخصية عندما يتطلب الأمر ذلك في أوقات الأزمات والحالات الطارئة، وكذلك يجب على العامل أن يؤثر زملاءه في العمل ولا يزاحمهم في طلب المزايا والعلاوات والإجازات في الأوقات المفضلة لأن ذلك مما يوغر الصدور ويجلب الحقد وينعكس ذلك بدوره على مجمل الأداء العام داخل المنظمة. (الاشعري، 2008م)

7- النظرة الإسلامية لأخلاقيات المهنة:

اهتم الإسلام بالجانب الأخلاقي، وحدد قيماً وقواعد أخلاقية لكل جانب من جوانب الحياة، وقد اهتم المسلمون بتلك التعاليم الأخلاقية الإسلامية، وعملوا على تطبيقها في جوانب حياتهم كافة، فكانت من أهم عوامل ازدهار حضارتهم، كما واكب ذلك الاهتمام اهتمام مماثل من جانب المفكرين عامة والتربويين خاصة، فصنفوا العديد من الرسائل والدراسات التي عنيت بأخلاق المعلمين والمتعلمين وآدابهم على السواء، تلك الأخلاق التي تستمد من الإسلام ونظريته الشاملة للإنسان والكون والحياة. (الفقيه، 2008)

ويعد الإسلام في حقيقته نظام حياة يتكون من العقيدة والشريعة والعبادات والأخلاق ويقول الرسول صلى الله عليه وسلم: (إنما بعثت لأتمم مكارم الأخلاق) وقد أخذ الإسلام ما وجده من الأخلاق الحميدة وعدها أخلاقاً إسلامية سواء ما كان منها ثمرة للعقل الإنساني الراشد أو الفطرة البشرية أو ما جاءت به الديانات السماوية السابقة. (الطروانة، 2012م)

لقد حظيت أخلاق المهنة باهتمام واسع من العديد من العلماء المسلمين على مدار العصور الإسلامية المتتالية، وعلى الرغم من قلة كتابات العلماء والمسلمين في هذا الموضوع في بداية عهد الدولة الإسلامية وذلك نظراً لقربها من عهد النبوة والخلافة الراشدة والالتزام الناس بأخلاق العمل، فإننا نرى بعض الكتابات التي تحدثت بهذا الصدد. فدراسة عبد الله (1995) تحدثت عما ذكره الإمام الغزالي - رحمه الله - في كتابه التبر المسبوك من

الوصايا والأخلاق الواجب أن يتحلى بها من يتولى أمر المسلمين كالحذر من استغلال السلطة والبعد عن الظلم وأهمية قضاء حوائج الناس.

كما حاول ابن تيمية رحمه الله في العديد من الرسائل بيان أهمية الأخلاق وخاصة في مجال اختيار الموظفين ومتطلبات العمل. وترتبط الأخلاقيات لأي مجتمع بما يؤمن به من مبادئ ومعتقدات يلتزم بها، والمجتمع المسلم يستمد مبادئ أخلاقياته في جميع شئون حياته من كتاب الله عز وجل وسنة نبيه محمد صلى الله عليه وسلم، فالإسلام يربط بين الأخلاق والعقيدة وبين المعاملات والأخلاق. ويحث الإسلام على تأدية الواجبات الوظيفية وإتقان العمل بكل أمانة وإخلاص، كما يعد العمل الذي يقوم به الموظف أمانة يجب عليه الإتقان والإخلاص في أدائه كما جاء في الحديث "إن الله يحب إذا عمل أحدكم عملاً أن يتقنه" (صحيح الجامع الصغير رقم 1876) إن الشريعة الإسلامية جاءت ووضعت مبادئ أساسية للوظيفة ولشاغلها وحثت على اتباع الأخلاق الحسنة في التعامل سواء في المنظمة على وجه الخصوص أو خارج المنظمة بصفة عامة، وللوظيفة في الإسلام عدة مبادئ أخلاقية منها:

- تنتظر الشريعة الإسلامية إلى الوظيفة على أنها أمانة حيث قال الله تعالى:

﴿إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ ۚ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ ۗ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا﴾ (النساء، 58). ويؤكد

الحميدان (2010) أن من اهتمام الإسلام بالأمانة ورود عدة آيات قرآنية تتحدث عنها وكثير من الأحاديث التي تشرعها وتبين تطبيقها، ومن أهمية الأمانة أنها كانت من أبرز صفات الرسل والأنبياء عليهم الصلاة والسلام فنوح وهود وصالح ولوط وشعيب عليهم السلام كلا منهم كان يقول لقومه: ﴿إِنِّي

لَكُمْ رَسُولٌ أَمِينٌ﴾ (الشعراء: 107)، ذلك أن تبليغ الرسالة يحتاج إلى درجة عالية من الأمانة لأن

الخلل أو الخيانة فيها أعظم من غيرها بكثير. (الزيناتى، 2014، صفحة 31)

- الوظيفة العامة مسئولية شخصية: إن مسئولية العمل في وظيفة بعينها هي مسئولية شخصية

وليست جماعية، فكل شخص مسئول عن عمله وتصرفه والإسلام ينظر إلى الموظف العام على أنه حارس أمين وعليه أن ينصح للجهاز الوظيفي الذي ينتمي له ويخلص في عمله ويبذل قصارى جهده لأدائه ويراعي

مواعيده دون الحاجة إلى رقابة من رقيب أو رئيس فإن الرقابة على الموظف العام تبدأ من ضميره الحي الذي يرضى الله في كل خطوة يخطوها. (أبو سن ، 1996)

• الوظيفة تكليف وليست حقا وقد ورد عن النبي صلى الله عليه وسلم أنه قال: (إنا والله لا نولي هذا العمل أحدا سألناه أو أحدا حرص عليه) (البیهقي)، وبذلك يتضح أنه لا تسند الولاية لمن لا تتوفر فيه الكفاية اللازمة لشغلها طمعا في المنصب أما بالنسبة لواقع الحال فإن الوظيفة العامة لا زالت تخضع لاعتبارات اجتماعية غير موضوعية مثل المحسوبية وتفضيل الأقارب على غيرهم من فئات المجتمع وسطوة بعض أصحاب النفوذ والثروة في إملاء رغباتهم في تعيين من يشاءون بما يمكن أن يتعارض مع تعاليم الإسلام في رفض التمييز الاجتماعي وجعل المفاضلة في التوظيف تقوم على المقدرة والجدارة والأمانة والعدل وأن الوظيفة ليست حقا وأن دوامها للفرد مرهون بدوام صلاحية شاغلها ومدى انطباق الشروط اللازمة عليه.

• الوظيفة العامة التزام خلقي وتعبدي وشعائري لأن الدولة الإسلامية دولة عقدية والإدارة الإسلامية ينبغي عليها أن تتأكد من ظهور هذا الاعتقاد على السلوك اليومي للعاملين وأهم مظاهر ذلك فريضة الصلاة في جماعة والتوقف عن العمل عند حلول وقتها تعظيما لشعائر الله، كما أن أداء الصلاة في جماعة له آثار اجتماعية ونفسية كبيرة حيث إنها تذيب الفوارق بين المسلمين رؤساء كانوا أم رؤوسين كما أنها تعود المسلم على التواضع وعدم التكبر. (المطيري، 1996م)

8- إرساء أخلاقيات العمل في المؤسسة: اتباع الأخلاق هو أمر يجب أن يحرص عليه كل شخص ولكن إدارة المؤسسة لن تعتمد على مدى التزام العاملين بأخلاقيات العمل بناء على قناعاتهم الشخصية بل هي بحاجة لأن تلزمهم بذلك كجزء من متطلبات العمل.

فكما أوضحت فإن عدم الالتزام بأخلاقيات العمل يؤثر على أداء المؤسسة وبالتالي فلا بد لها من الحرص على تطبيقها، لذلك فإنه من الضروري تحديد ما هو أخلاقي وما هو غير أخلاقي في غرف المؤسسة لكي يلتزم به الجميع، في غياب ذلك فإن كل موظف يكون له مقاييسه الشخصية والتي تختلف من شخص لآخر، كذلك فإنه لا بد من التعامل بحزم مع كل إخلال بهذه الأخلاقيات، لا بد أن يتم التعامل مع الكذب في التقارير وفي البيانات وفي التعامل بكل حزم، لا بد أن تعامل روح العداء والإيذاء بين العاملين بالجزاء الرادع. لا يمكن ترك كل موظف يتصرف حسب ما اعتاد عليه فلا يمكن ترك الموظفين يتبادلون الألفاظ

البذينة أو يحكيون المؤامرات لبعضهم، لا يمكن أن يتم التعامل مع من لا يحترم أخلاقيات العمل بتهاون فهذا يجعل الجميع يسلك نفس المسلك، لا يمكن أن تقبل أن يكون العاملين لهم مصالح متداخلة مع مصالح المؤسسة، لا يمكن أن تقبل أن تكون روح العداة هي المنتشرة بين العاملين، لا يمكن أن تقبل أن يخذع موظفا عميلا أو موردا أو متقدم لوظيفة، لا يمكن أن تقبل إدارة المؤسسة أن يأخذ العاملين هدايا قيمة من الموردين أو العملاء، يجب أن يتم التعامل مع كل أمر يخص أخلاقيات العمل بكل شدة مهما كانت رتبة الشخص المخالف.

الحرص على أخلاقيات العمل هو أمر أخلاقي وديني وإداري. مع الأسف فإن إهمالنا لأخلاقيات العمل يجعل العاملين لا يتعاونون والشركات لا تثق في بعضها والكل يبدأ بسوء الظن ولا يمكننا الاستفادة من خبرات بعضنا. أخلاقيات العمل ضرورة للتطور. لابد أن تكون الأخلاقيات العمل أولوية أكبر بين موظفينا ومديرينا. (شتيوي و قلاتي، 2018، صفحة 183)

المحور السادس: الفساد الرياضي

تمهيد:

يعد الفساد ظاهرة عالمية شديدة الانتشار ومعقدة فهو يأخذ أبعاداً واسعة تتداخل فيها عوامل مختلفة يصعب التمييز بينها وتختلف درجة شموليتها من مجتمع إلى آخر. ويعتبر استفحال هذه الظاهرة الخطيرة من أهم أسباب الضعف الداخلي والخارجي للدول، فالفساد في جوهره حالة تفكك تعتري الدول لأسباب عديدة متشابهة بعضها محلي والآخر خارجي يرتبط بالنظام العالمي الجديد.

إن الفساد لا يعتبر بأي حال من الأحوال قضية جديدة، إلا أن زيادة حجمه واتساع دائرته وتشابك وترابط آلياته بفعل زيادة الاندماج العالمي على جميع المستويات وتداعيات العولمة أصبح يهدد مسيرة التنمية من خلال سوء تسيير الأموال المتاحة والتخفيض من كفاءة وفعالية استخدامها بالإضافة إلى التأثير سلباً على العدالة التوزيعية وزيادة عن كونه يلحق الضرر بالمصلحة العامة فهو يؤثر سلباً على قدرة أجهزة الدولة في أداء مهامها ودورها التنموي ويشوه النتائج المستهدفة للسياسات التنموية. لقد أصبح الفساد من أهم المشاكل التي تؤرق مخططي وصناع السياسة الاقتصادية، حيث تعاني منه جميع دول العالم النامي والمتقدم على حد سواء وإن اختلف حجمه وآثاره تبعاً لاختلاف التشكيلة الاقتصادية والاجتماعية والسياسية لكل دولة.

1. تعريف الفساد:

إن مكافحة الفساد تستدعي الوقوف على مفهومه كونه ظاهرة مرفوضة من قبل الجميع، ومع هذا الرفض، فإنها حالة موجودة ومنتشرة في جميع البلدان وتصيب العديد من الأعمال الخاصة والعامة، ولمعرفة هذه الظاهرة نتطرق إلى تعريفها لغوياً ثم في التشريع الإسلامي ثم في القوانين الوضعية.

1-1- الفساد في اللغة:

- الفاء والسين والdal كلمة واحدة، يقال: فسد الشيء يفسد فساداً وفسوداً وهو فاسد وفسيد، وفسد الشيء فسوداً من باب فسد، فسد الشيء بالضم فساداً فهو فاسد وأفسده ففسد، وفسد فساداً وفسوداً فهو فاسد، وفسيد من فسد ولم يسمع انفسد، والاسم الفساد، والمفسدة: ضد المصلحة".

وللفساد في اللغة عدة معان منها: - أخذ المال ظلماً

- البطلان، يقال: فسد العقد أي بطل.

التلف والعطب والاضطراب والخلل، يقال: فسدت الأمور اضطربت وأدركها الخلل، وفي التنزيل العزيز في قوله تعالى: ﴿لَوْ كَانَ فِيهِمَا آلِهَةٌ إِلَّا اللَّهُ لَفَسَدَتَا﴾ (سورة الأنبياء الآية 22). (الرفاعي، 2015، صفحة 27) الجذب والقحط"، وفي التنزيل العزيز: قوله تعالى: ﴿ظَهَرَ الْفَسَادُ فِي الْبَرِّ وَالْبَحْرِ بِمَا كَسَبَتْ أَيْدِي النَّاسِ لِيُذِيقَهُمْ بَعْضَ الَّذِي عَمِلُوا لَعَلَّهُمْ يَرْجِعُونَ﴾ (سورة الروم الآية 41) مجاوزة الصواب والحكمة.

1-2- الفساد في الاصطلاح:

❖ الفساد في الاصطلاح الشرعي:

فيل هو: "خروج الشيء عن الاعتدال، قليلا كان الخروج عنه او كثيراً ويضاده الصلاح، ويستعمل ذلك في النفس واليدين والأشياء الخارجة عن الاستقامة".

وقيل: "الفساد ضد الصلاح، وحقيقته العدول عن الاستقامة إلي ضدها "

وقيل: " هو إظهار معصية الله تعالى وانحراف عن هديه. ويقترن بإلحاق الضرر بالآخرين في أنفسهم وأموالهم. وأحيانا في أعراضهم وكراماتهم.

وقيل: " هي ما خرج عن حالة الصلاح والاعتدال التي جاء بها القرآن الكريم والسنة النبوية "

كما سبق نجد أن الفساد لفظ شامل وجامع لكل الأفعال والأقوال المخالفة لما أمر الله بن فكل ما خالف الصلاح شرعا او عقلا فهو فساد. (الرفاعي، 2015، صفحة 28)

❖ الفساد في الاصطلاح النظامي "القانوني":

عرفه مشروع اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الفساد بأنه هو:

" القيام بأعمال تمثل أداء غير سليم للواجب، أو إساءة استغلال الموقع أو سلطة، بما في ذلك أفعال الإغفال، توقعاً لمزية، أو سعياً للحصول على مزية يوعد بها أو تعرض أو تطلب بشكل مباشر أو غير مباشر، أو أثر قبول مزية ممنوعة بشكل سواء للشخص ذاته أو لصالح شخص آخر"

كما أن بعض القوانين لم تعرف الفساد وإما عددت بعض الجرائم والتصرفات واعتبرتها على سبيل المثال من جرائم الفساد المجرمة".

وقد عرفه فقهاء القانون بتعريفات مختلفة منها:

قيل هو: " انتهاك الواجب العام، والانحراف عن المعايير الأخلاقية في التعامل " وقيل هو: "سلوك منحرف مقرون بهدف معين، يتمثل في تقديم المصلحة الشخصية على حساب المصلحة العامة " (الرفاعي، 2015، صفحة 29،30)

وقيل هو: "إساءة استعمال الأدوار والموارد العامة للحصول على مزايا خاصة أما البنك الدولي فقد عرف الفساد بأنه: "استعمال الوظيفة العامة للكسب الشخصي ومن هذه التعريفات نجد أنها تتفق في العناصر التالية:

- أن الفساد يقع من موظف عام.
- أن الفساد يقع على مرفق عام.
- أن الهدف من الفساد هو الحصول على مكاسب أو مزايا -مادية أو معنوية لمصلحة مقترف الفساد أو مصلحة غيره.
- أن الفساد يتمثل في مخالفة غير مشروعة للمبادئ والأنظمة.

أما المنظمة الدولية للشفافية فقد عرفت الفساد " بأنه إساءة استعمال السلطة التي أؤتمن عليها الشخص لتحقيق مصالح شخصية "

كما ورد مصطلح الفساد في الموسوعة الفرنسية 1997 Encarta، والتي عرفت بأنه كل إخلال بواجب الأمانة التي يفرضها العمل الوظيفي، وهو يجلب للموظفين منافع خاصة من المنافع العامة. وقد وضع صندوق النقد الدولي في تقريره الصادر سنة 1990 تعريفا للفساد جاء فيه بأنه سوء إساءة استعمال الوظيفة العامة من أجل الحصول على مكسب خاص، فالفساد يحصل عادة عندما يقوم الموظف بقبول أو طلب أو ابتزاز أو رشوة لتسهيل عقد أو إجراء مناقصة عامة....

في المجال القانوني ورغم الاستخدام الشائع لعبارة الفساد، نجد أن العديد من القوانين العقابية لا توظف هذا المصطلح كجريمة معاقب عليها على الرغم من أنها تجرم الأفعال المشككة للجرائم الموصوفة في وقتها الحالي بجرائم الفساد، ونلاحظ أنه بتأثير من الاتفاقيات الدولية و الإقليمية انتقل مصطلح الفساد إلى القوانين العقابية الوطنية، فأول اتفاقية في هذا المجال في اتفاقية البلدان الأمريكية لمكافحة الفساد ثم أعقبتها العديد من الاتفاقيات نذكر منها اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الجريمة المنظمة غير الوطنية حيث نصت في مادتها 08 على ضرورة تجريم الفساد، والذي كان مقتصرًا على تجريم مختلف صور رشوة الموظفين العموميين وفق ما تقتضيه

القوانين الداخلية للدول الأطراف في الاتفاقية، ثم خصصت الأمم المتحدة بعد ذلك اتفاقية كاملة لمكافحة الفساد، وهي اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الفساد ونجد أن هذه الاتفاقية لم تعط تعريفا واضحا للفساد واكتفت في فصلها الثالث بتجريم مجموعة من الأفعال التي يقوم بها الموظفون العموميون، ولقد صادقت الجزائر على الاتفاقية الدولية لمكافحة الفساد، وكذا اتفاقية الاتحاد الإفريقي لمكافحة الفساد ومحاربتة المعتمدة في 12 جويلية 2003 ب مابوتو، وهو الأمر الذي دفع المشرع الجزائري إلى استحداث قانون خاص بجرائم الفساد أطلق عليه تسمية قانون الوقاية من الفساد ومكافحته ونحى فيه منحى الاتفاقية الدولية لمكافحة الفساد.

أما بالنسبة للتعريف الذي قدمه المشرع الجزائري، فنجد أن هذا الأخير قد أحسن حينما نقل أحكام الاتفاقية الدولية لمكافحة الفساد ودمجها تشريعيا في القانون الداخلي، فهذا العمل من شأنه رفع الحرج على القاضي عندما تعرض عليه إحدى قضايا الفساد، فلا تتعارض أمامه أحكام الاتفاقية مع أحكام قانون العقوبات. كما أن المشرع لم يحاول الاعتماد على التعاريف الفقهية في وضع تعريف للفساد، فتطرق للجرائم المشكلة للفساد كل واحدة على حدا، وهذا ما جنبه تقديم تعريف مشوب بالقصور من جهة ومكنه من احترام مبدأ الشرعية من جهة ثانية، حيث أنه فصل الوصف الجرمي في عدد معتبر من المواد في الباب الرابع من قانون الوقاية من الفساد ومكافحته. (بكوش، 2013، صفحة 10،09)

وهذه التعاريف ركزت على القطاع العام وأن المتورطين في الفساد هم من الموظفين العموميين وكبار مسؤولي الدولة، لكن الواقع يؤكد أن الفساد لا يسلم منه القطاع العام أو القطاع الخاص ولذا عرفه بعضهم بأنه: " إقناع شخص عن طريق وسائل خاطئة بانتهاك الواجب الملقي على عاتقه " وقيل هو "سوء استخدام السلطة من قبل الموظف المعني -في القطاع العام أو القطاع الخاص من أجل تحقيق مكاسبه خاصة وشخصية. معنوية أو مادية -بمختلف الوسائل المتاحة غير المشروعة نظامية، بصورة سرية أو علنية "

ويمكن تعريف الفساد بأنه هو سوء استخدام الموظف لسلطته بهدف تحقيق مكاسب خاصة.

❖ المقارنة بين التعريف الشرعي والتعريف القانوني:

بالنظر للتعاريف الاصطلاحية الشرعية نجدها بشكل عام تشير إلى أن الفساد هو كل انحراف عن أحكام الشريعة الإسلامية وهو بذلك يشمل جميع المخالفات الشرعية سواء كانت سلوكية أو أخلاقية أو إدارية وسواء كانت متعلقة بالأمور الدينية أو الدنيوية، فهو شامل لكل المعاصي فقل إن الفساد هو الكفر والعمل بالمعصية.

أما التعاريف القانونية:

فهي تحدد الفساد في صور معينة مرتبطة بالأعمال المتعلقة بالسلطة والواجبات الإدارية وبالحصول على مقابل وبالتالي فكثير من صور الفساد في الشريعة الإسلامية لا تدخل ضمن صور الفساد في القانون، فمثلا الشرك والقتل والقذف والحراقة والسرقة من غير المال العام لا تعتبر من جرائم الفساد في القانون، مع أنها من أعظم صور الفساد في الشريعة، قال تعالى: ﴿ إِنَّمَا جَزَاءُ الَّذِينَ يُحَارِبُونَ اللَّهَ وَرَسُولَهُ وَيَسْعَوْنَ فِي الْأَرْضِ فَسَادًا أَنْ يُقَتَّلُوا أَوْ يُصَلَّبُوا أَوْ تُقَطَّعَ أَيْدِيهِمْ وَأَرْجُلُهُمْ مِنْ خِلَافٍ أَوْ يُنْفَوْا مِنَ الْأَرْضِ ذَلِكَ لَهُمْ خِزْيٌ فِي الدُّنْيَا وَلَهُمْ فِي الْآخِرَةِ عَذَابٌ عَظِيمٌ ﴾ (المائدة:33)،

وبهذا يتضح الفرق بين التعريف الشرعي والقانوني في أن الجرائم التي تدخل تحت مصطلح الفساد في الشريعة الإسلامية أعم منها في القانون، ويتضح بذلك شمولية وعمومية الشريعة الإسلامية، وإحاطتها بجميع الجرائم التي تقع من العبد دون النظر لوظيفته أو مكانته، ودون تفريق بين جرائم الفساد وغيرها. (الرفاعي، 2015، صفحة 32،33)

2. أنواع الفساد:

يتخذ الفساد أنواعا وتصنيفات وأوجها عديدة، يتجلى في أحد منها أو يجمع بعضها أو كلها وعند التعمق في محتوياته نجد أنه يصنف إلى عدد من الأنواع والمسميات منها:

1-2- الفساد من حيث الحجم:

❖ **الفساد الصغير (فساد الدرجات الوظيفية الدنيا):** وهو الفساد الذي يمارس من فرد واحد دون تنسيق مع الآخرين لذا نراه ينتشر بين صغار الموظفين عن طريق استلام رشاي.

❖ **الفساد الكبير (فساد الدرجات الوظيفية العليا):** ويقوم به كبار المسؤولين والموظفين لتحقيق مصالح مادية أو اجتماعية كبيرة وهو أهم وأشمل وأخطر لتكليفه الدولة بمبالغ ضخمة. (الغالبى و العامري،

2005، صفحة 359)

فهو يتحقق عندما يتحالف نوعان من الفساد، مثلا الفساد الإداري والسياسي، وهو أمر يحدث عندما تفصل قوانين الانتخابات، وعندما تتعرقل التشريعات التي تهدف للحيلة دون تضارب المصالح المالية لدى الوزراء والنواب وقيادات الإدارة العليا، وتتداخل وتتشابك هذه الأدوار الثلاثة لتصبح الدولة وأموال مواطنيها محلا للنصب والسرقة المقننة. (الصيرفي، 2007، صفحة 31،32)

2-2- الفساد من حيث الانتشار:

❖ **فساد دولي:** وهذا النوع من الفساد يأخذ مدى واسع عالميا يعبر حدود الدول وحتى القارات، ضمن ما يطلق عليها العولمة بفتح الحدود والمعايير بين البلاد وتحت مظلة ونظام الاقتصاد الحر. ترتبط المؤسسات الاقتصادية للدولة داخل وخارج البلاد بالكيان السياسي أو قيادته لتمرير منافع اقتصادية يصعب الفصل بينهما، لذا يكون هذا الفساد أخطبوطا يلف كيانات واقتصاديات على مدى واسع، ويعتبر الأخطر نوعا.

❖ **فساد محلي:** وهو الذي ينتشر داخل البلد الواحد في منشآته ومن الذين لا ارتباط لهم خارج الحدود مع شركات أو كيانات كبرى أو عالمية. (رشيد، 2010، صفحة 13)

2-3- الفساد من حيث المظهر:

❖ **الفساد السياسي:** ويتعلق بالانحرافات المالية ومخالفات القواعد والأحكام التي تنظم عمل النسق السياسي (المؤسسات السياسية في الدولة) ويقوم هذا الفساد على أساس سلب الحريات وعدم المشاركة بالقرار والتفرد بالسلطة وعدم احترام الرأي الآخر والعنف في مواجهة المواقف. (الغالبى و العامري، 2005، صفحة 361)

❖ **الفساد المالي:** ويتمثل بمجمل الانحرافات المالية والمخالفة للقواعد والأحكام المالية التي تنظم سير العمل الإداري والمالي في الدولة ومخالفة تعليمات أجهزة الرقابة المالية وتتجسد مظاهره بالرشاوى والاختلاس والتهرب الضريبي ومختلف التجاوزات في التعيينات والمراكز الوظيفية.

❖ **الفساد الإداري:** ويتعلق بالانحرافات الإدارية والوظيفية أو التنظيمية وتلك المخالفات التي تصدر عن الموظف العام أثناء تأديته لمهام وظيفته في منظومة التشريعات والقوانين والضوابط ومنظومة القيم الفردية. فمن يمارس الفساد الإداري هم أناس بمختلف مستويات الهيكل التنظيمي والمواقع الاجتماعية والسياسية.

❖ **الفساد الأخلاقي:** والمتمثل بمجال الانحرافات الأخلاقية والسلوكية المتعلقة بسلوك الموظف الشخصي وتصرفاته، كالقيام بأعمال مخلة بالحياء في أماكن العمل.

❖ **الفساد الاجتماعي:** يظهر من خلال عدم الوفاء، الولاء، الإخلاص والتفاني في العمل وعدم احترام حقوق الآخرين واللامبالاة وغيرها. (بكوش، 2013، صفحة 11)

3. صور الفساد:

لم يعد الحديث اليوم عن الفساد كظاهرة اجتماعية أو كصورة من صور البيروقراطية، بل أصبح يشكل سلوكا إجراميا، قرر له المشرع عقوبات صارمة، ولعل أبرز وأخطر صور الفساد التي تعاني منها مجتمعاتنا في الآونة الأخيرة هو الرشوة بأشكالها المختلفة والتي انتشرت بشكل مخيف، إذ تعد من أخطر الجرائم المخلة بحسن سير الأداة الحكومية لما يترتب عنها فقدان المواطنين الثقة في عدالة ونزاهة الأجهزة الحاكمة في الدولة، كما أنها تؤدي إلى الإخلال بالمساواة بين المواطنين أمام المرافق العامة. (شاذلي ، 2005،

صفحة 24)

فعادة ما يتحول أصحاب المناصب العليا في الدول النامية مع مرور الوقت إلى رجال أعمال أو شركاء في تجارة ما، إلى جانب أنهم مسؤولون حكوميون. هذا التحول سببه استغلال المنصب العام لأغراض شخصية.

أيضا من بين أشكال وصور الفساد السائدة في المجتمع نجد الاعتداء على المال العام، عادة ما يقوم بهذا السلوك السياسيون والمسؤولون الحكوميون لسحب قروض من البنوك المملوكة للدولة بفوائد منخفضة ومن دون ضمانات مقابل الحصول على جزء من القرض على سبيل الرشوة أو الاستيلاء على بعض الممتلكات العامة عن طريق التزوير في الوثائق الرسمية. وصور وأشكال الفساد لا تنتهي عند هذه المظاهر فحسب فالتهرب الضريبي والجمركي يشكل جريمة، عادة ما ترتكب من رجال أعمال في القطاع الخاص، فهؤلاء يدفعون الرشاوي للمسؤولين الحكوميين مقابل الحصول على تخفيض أو إعفاء ضريبي. (بكوش، 2013، صفحة 12)

4. أسباب الفساد:

للفساد جذور متعددة إلا أنها عادة ما ترجع إلى الهياكل الرديئة والضعيفة للمؤسسات وتتضمن أعماق هذه الجذور ما يلي:

أ- القوانين واللوائح غير الواضحة والمعقدة وسرعة تواتر تغييرها: تتطلب القوانين المتعارضة تفسيرا دقيقا مما يتيح للمسؤولين سلطة أكبر للاعتماد على تقديرهم الشخصي ومن ثم يزيد من مخاطر اتخاذهم لقرارات عشوائية منحازة تخدم أغراضهم، وعندما يصبح إصدار القوانين أمرا لا يمكن التنبؤ به يكون من العسير على رواد الأعمال الالتزام بهذه القوانين التزاما كاملا، وهكذا يصبح الفساد

وسيلة للالتفاف حول عدم كفاءة المسؤولين، ويمكنهم من اتخاذ قراراتهم العشوائية المفتقرة للعدالة.
(بكوش، 2013، صفحة 13)

ب- الأسباب السياسية: إن محدودية قنوات التأثير الرسمية على قرارات الأجهزة الإدارية الحكومية وضعف العلاقة بين الأجهزة والجمهور، والتعالي وشيوع الولاءات الحزبية على حساب التحسّس الوطني الشامل، وحماية المفسدين والتساهل في محاسبتهم، وغياب الأنظمة الرقابية، من شأنه أن يسبب بروز حالات الفساد وظهور ممارسات منحرفة تخل بالأهداف والمصالح العامة للمجتمع.

إذا كان هذا الكلام ينطبق على غالبية الدول النامية فهل يعمم على الدول المتقدمة؟ إن الإجابة على ذلك ستكون بالنفي طبعاً لأنه ينطبق قطعاً على حالات عديدة للفساد في دول تتعدد فيها قنوات الاتصال بين الجمهور وأجهزة الدولة الحكومية وتتفوق فيها الولاءات الوطنية على الولاءات الجزائية داخل المجتمع، كما هو الحال في العديد من الدول المتقدمة والأكثر تقدماً. (أسار فخري، 2020)

ت- الأسباب الهيكلية: تتعدد الأسباب الهيكلية والتنظيمية والمؤسسية التي تقف وراء الممارسات الفاسدة في المنظمات الحكومية والخاصة، ونجد أن أغلب هذه الأبعاد المؤسسية والتنظيمية تؤثر بشكل مباشر أو غير مباشر في السلوك الإداري أو التنظيمي بحيث تجعل منه سلوكاً منحرفاً أو منضبطاً. ويمكن ذكر بعض هذه العوامل كضعف الرقابة، العلاقة مع المسؤولين في الإدارات العليا، البطالة المقنعة، عدم الاستقرار ... (الغالبى و العامري، 2005، صفحة 390) كما ينتج الفساد بوجود هياكل قديمة لأجهزة الدولة لا تتوازن أو تتناسب مع قيم وطموحات الأفراد ولا تستجيب لمطالبهم واحتياجاتهم، وهذا من شأنه أن يخلق حالة من عدم التوافق بين الجهاز المعني وأولئك الأفراد، مما يجعلهم يلجئون إلى اعتماد مسالك أخرى تنطوي تحت مفهوم الفساد لتجاوز محدودية الهياكل القديمة وتحقيق مصالح ذاتية على حساب أهداف ومصالح الجهاز المعني، ومن الملاحظ أن مثل هذه الحالات موجودة ومعمول بها في كثير من الدول النامية والدول المتقدمة، غير أنه في الدول النامية يتفاقم ويتكاثر بسرعة فائقة.

ث- الأسباب القيمية: يمكن القول أن الفساد ما هو إلا نتيجة لانحيار النظام القيمي للأفراد والذي يتمثل بالقيم والتقاليد والعادات الاجتماعية الموروثة واستبدالها بأطر قيمية منحرفة أو هشة بعيدة عن القيم المعتمدة في المجتمع. (أسار فخري، 2020)

ج- الأسباب الاقتصادية: يشكل الاقتصاد مدخلا لممارسة حالات الفساد بأشكال متنوعة، فالسياسات الاقتصادية والنقدية المرتجلة للدولة، والأزمات الاقتصادية بسبب الحروب والكوارث أو سوء التخطيط قد تكون مدخلا يشجع الفساد بشتى أنواعه. وعمليا يمكن الإشارة إلى بعض العوامل التي تدفع باتجاه الفساد، وهي البطالة، انخفاض الأجور وضعف المرتبات بشكل عام، تدهور قيمة العملة بسبب التضخم، محدودية فرص الاستثمار والتهافت على شراء الوظائف ودفع الرشاوي عدم فعالية نظم الرقابة الاقتصادية والمالية في المؤسسات. (بكوش، 2013، صفحة 14)

5- أخلاقيات المهنة والفساد الإداري داخل المؤسسة الرياضية:

إن أخلاقيات الوظيفة العامة تتشابه إلى حد كبير من المعايير والقيم التي تركز عليها مع أخلاقيات الإدارة في شركات الأعمال فالنزاهة والأمانة والامتثال للقانون وغيرها هي مبادئ أخلاقية ضرورية في المؤسسات الحكومية كما هي ضرورية في شركات الأعمال. إن مرونة السلوك الوظيفي وأخلاقيات الوظيفة العامة ضرورة في المؤسسات الحكومية ليس فقط في جعل الوظيفة العامة أكثر استقامة واستجابة للتطور المهني في حقل الإدارة العامة وأداء الواجبات بطريقة فعالة بل بتقديم الخدمة العامة على الخدمة الذاتية ، وهذا هو جوهر الصراع بين الفرد ومبررات قيامه للفساد حيث إن المواجهة الحقيقية للفساد لا تكون بين القواعد والنظم والإجراءات إن ما يكمن في النفوس والاتجاهات والضمائر، إذن ما ينبغي التأكيد عليه هو اعتماد الحصانة والاستقامة والرقابة الذاتية في مواجهة الفساد والتي عادة ما تغير من القيم والمعتقدات بعيدة عن حسابات الربح والخسارة وهذا ما يتفق مع النموذج الياباني الذي يؤكد على العوامل الناعمة (القيم والمبادئ والاتجاهات ، أي نقل مركز التأثير في مواجهة الفساد من الجوانب الخارجية الفعلية إلى الجوانب الداخلية الذاتية الناعمة - التوعية والمعيارية -) إذن لا مناص من البعد الإنساني وإن المؤسسة بدون التزام نفساني حي شبيه بالفرد الخالي من الروح.

في هذا السياق يمكن أن تلعب أخلاقيات الوظيفة العامة دوراً فعالاً في إدارة هذا البعد الإنساني وعوامل الروح في مواجهة الفساد حيث الأخلاقيات لا تحمي فقط الفساد وحسب بل وإنها توجد ذلك الإحساس العميق في نفوس الأفراد العاملين والمواطنين بالفخر والاعتزاز، أن دعم البعد الإنساني في الالتزام بالقيم والمبادئ الأخلاقية لابد أن يأتي بمشاركة فعالة من قبل الجمعيات المهنية الخاصة بالإدارة العامة أو الجمعيات المهنية القطاعية للموظفين الذي يعملون في قطاعات مثل السياحة، الزراعة، النفط.

إن تفعيل الإبعاد التي تم الإشارة إليها أعلاه سوف يقلل من الآثار السلبية من الفساد الإداري الآتية:

- بضيف النمو الاقتصادي الناشئ من ضعف الاستثمار.
- الأضرار بجودة البيئة الأساسية والخدمات العامة.
- التأثير على الأداء الاقتصادي من خلال تشويه عناصر النفقات الحكومية.
- يؤدي إلى زيادة التكاليف الإدارية بسبب الخسارة والبعوض في العائدات الحكومية وتأسيسا على ما سلف، تحاول الحكومات والإدارات مواجهة الفساد من خلال عدد من الممارسات هي:
 - أ- إصدار مرونة أخلاقيات الوظيفة العامة التي تتضمن مجموعة من المبادئ والقيم التوجيهية من أجل الاستقامة في الوظيفة والارتقاء بها من حيث السمعة والنزاهة والجدارة.
 - ب- إعداد برامج تدريبية في مجالات أخلاقيات الوظيفة العامة وحسب القطاعات وإلزام الموظفين العاملين بها بما يؤدي إلى خلق الاهتمامات وإيجاد الخبرات اللازمة للارتقاء بالوظيفة العامة والحد من أسباب ومظاهر الفساد.
 - ت- التقييم لمجالات الفساد في كل المؤسسات العامة من أجل توجيه الجهود اللازمة لنوعية الموظفين والحد منها.
 - ث- إيجاد حوافز خاصة بأخلاقيات الوظيفة العامة على مستوى المؤسسات القطاع العام كله وعلى مستوى الأفراد في كل مؤسسة حكومية.

واخيرا بأن أخلاقيات الوظيفة العامة قد أصبحت حاجة ضرورية في مواجهة الفساد الإداري؛ تعبر عن المسؤولية المتعددة المستويات بدءاً من المسؤولية الذاتية على مستوى الفرد والمسؤولية الأخلاقية في الولاء للمثل والمسؤولية المهنية والمسؤولية العامة وصولاً إلى المسؤولية الوطنية والقومية والمسؤولية. (شتيوي و قلاتي، 2018، صفحة 186، 187)

6-تعريف الفساد الرياضي:

يعرف الفساد الرياضي بمعناه الأوسع بأنه إساءة استخدام السلطة العامة الرياضية لأحداث غير مشروعة وعادة ما تكون سرية لتحقيق مكاسب شخصية التي تتمثل في الرشوة، والعنصرية، والتنظيم الرديء وتنظيم نتائج المباريات واللقاءات، يمثل الفساد الرياضي تحدياً خطيراً، في وجه التنمية الرياضية حيث يقوم بتغيير مسار العملية الرسمية وينجم عنه التوزيع، الغير عادل للخدمات ويؤدي إلى عرقلة التنمية الرياضية.

7- أشكال وصور الفساد الرياضي:

صور الفساد والإيذاء والاضطراب متعددة تضم الأشكال، والأموال الخاصة والعامة، والأخلاق والكرامات وحقوق الإنسان، وحقوق البث التلفزيوني العيب كل العيب أن ترى مشهدا عجيبا على مسرح بعض المؤسسات الرياضية في بعض الدول حيث تظهر الرياضة في وضع سيء ومترد وتمر بأزمة شديدة.

و أصبح معبرها مجهولا جراء الانتكاسات والهزائم، والإخفاقات المتتالية التي تواجهها نوعية التقارير المالية والأدبية، والسبب وراء ذلك هو الفساد الرياضي الذي انتشر في تلك المؤسسات وقد يمثل في أشكال شتى، كسوء الإدارة، العنف، العنصرية، التعصب، عدوانية التخطيط، الرشوة، المحسوبية تزوير نتائج الانتخابات والأندية، واعتماد وإفساد المباريات والتلاعب بنتائجها، وسلب حقوق الرياضيين، وفقدان الأخلاق الرياضية، وذلك راجع إلى تورط المسؤولين والمؤسسات الرياضية الذين تتصلوا وأهملوا أداء واجبهم لأنهم لم يعرفوا أسس العمل الرياضي. (بورقة، 2010، صفحة 44)

7-1- مشكلة الشغب والعنف في الرياضة:

وهي من الأمور المؤسفة التي التصقت بالمنافسات الرياضية في الآونة الأخيرة، ما عرف بظاهرة العنف وشغب جماهير المشاهدين للرياضة وتاريخ الرياضة عبر العصور المختلفة لم يسلم من بعض شبّهات العنف والشغب ويعتبر الحشد الزائد للجماهير في المباريات الرياضية يؤدي إلى ظهور صفات جديدة تظهر في سلوك الأفراد الذين يتشكل منهم الحشد تختلف عن صفاتهم وهم فرادى خارج الحشد حيث يرى ليبون أن أهم صفات إنسان الحشد هي:

- التطرف وسرعة تصديق الإشاعات.
- التفكير المندفع.
- التعصب وعدم المناقشة.

كما يشير أمين أنور الخولي 1992 إلى ما ذكره مارتين (Martin) أن المشاعر المكبوتة المشتركة خلال الحشد هي جوهر سلوك الأفراد في الحشد، ويعتبر الحشد الرياضي من أكبر أنواع الحشود الاجتماعية ويختلف تأثير المشاهدين على اللاعبين اختلافا واضحا فتارة يساعده على الارتقاء بمستوى الأداء وتارة يكون سببا في عدم إجادة اللعب أو الفريق الرياضي. (الخولي ، أصول التربية البدنية والرياضية، 1986م، صفحة 273)

ويرى **محمد حسن علاوي 1975** أن مكافحة المظاهر السلبية المرتبطة بالرياضة مثل العدوان والعنف والشغب يقع على كاهل العديد من الهيئات والمؤسسات واللجان الاولمبية الدولية والمحلية وتحديد المسؤوليات يتيح المزيد من الفرص للحد من هذه الظواهر السلبية التي تشكل خطورة بالغة على الرياضة والرياضيين.

✓ بعض صور الفساد محليا ووطنيا:

إذا كانت سنة 2018 مليئة بالنتائج الإيجابية لاسيما على المستوى الكروي، إلا أن هذا السجل لطخته بعض البقع الرمادية التي لها صلة بالغش وغياب النزاهة، والفساد الرياضي بصفة عامة.

كانت الحركة الاستعراضية التي أقدم عليها الحكم الدولي المساعد سابقا **محمود منير بيطام** في مباراة لبطولة القسم الثاني بين أهلي برج بوعريرج والضيف وداد تلمسان في سبتمبر 2015، حدثا رياضيا وطنيا غير مسبوق فجر "طابو" لطالما تكلمت عنه الناس.

وبصرف النظر عن صدق مزاعم بيطام من عدمه أو براءة الأطراف الذين استهدفتهم (رابطة الكرة المحترفة، لجنة التحكيم) من غيرها إلا أن الحادثة تكون قد أظهرت جزءا، من الجبل الجليدي العائم في بحر الفساد. وتأتي حادثة ملعب (20) أوت بالبرج بعد القنبلة التي فجرها فريد نزار رئيس شباب باتنة، و التي فحواها مزاعم لجوء الرئيس لشبيبة الساورة **محمد زرواطي** إلى الطريق الملتوية والرشوة تحديدا من أجل ترتيب نتيجة مباراة فريقه و المضيف الأوراسي الكاب باتنة.

ولا يقتصر الفساد على الغش في المقابلات فقد عرفت الملاعب الجزائرية حوادث تراجيدية على غرار انهيار جزء من مدرجات ميدان "05 جويلية" الأولمبي في المباراة الجوارية، بين اتحاد العاصمة والمولودية "العميد" والأمر ذاته إلى حد ما في ملعب "إسماعيل مخلوف" بالأربعاء، وإضرار النيران في مدرجات ملعب 01 نوفمبر بالحرش. (بورقة، 2010، صفحة 58)

ما زاد الطين بلة هي تصريحات زعيم رئيس اتحاد عنابة بتصريحات نارية، حيث اعتبر "عبد الباسط زعيم" بأن الفساد متغشي في جميع القطاعات بالجزائر دون أي استثناء، وتحدث قائلا:

ليواصل متسائلا: "هذا البيع والشراء هل الدولة لا تعلم ما الذي يحدث على أرض الواقع" وأضاف: "عندما أتحدث عن التلاعب بنتائج المباريات، فانا لم أتحدث عن نفسي ولكن عن الجميع دون استثناء" ليختم: "يجب أن نجد حلا هدم الأمور من الأساس هو الحل الأنسب " 08 / 04 / 2019 / زعيم، جميعنا، جوب، الفساد،

زرواطي / [www. ennaharonline. com/](http://www.ennaharonline.com/)

وفي تصريحات أخرى له: تصريحات زعيم تضع الحدث لدى الإعلام الفرنسي:

بلغ صدق التصريحات الخطيرة التي أدلى بها عبد الباسط زعيم رئيس اتحاد عنابة في قناة الهدف، بشأن دفعه 7 ملايين مقابل تحقيق الصعود إلى الرابطة الثانية، الإعلام الفرنسي الذي عبر عن صدمته الكبيرة عن خطورة ما جاء على لسان رئيس اتحاد عنابة على غرار صحيفة "سوفوت" التي أعادت نشر تصريحات زعيم لقناة "الهدف" والتأكيد على دفعه ما يعادل 450 ألف أورو من أجل تحقيق الصعود، و هذا ما ذهب إليه موقع "فوتبال ستوري" الذي أكد في تقريره استثناء الفساد في المحيط الكروي الجزائري الذي بلغ صداه العالم الإثنين

www.elheddaf.com/article/detailzid:/40446/19:405.2019/04/08

وآخرها تصريح رئيس الاتحادية الجزائرية لكرة القدم السابق، الحاج محمد روراوة، في موعد الجمعية العامة لعرض التقرير المالي و الأدبي يوم 02 / 05 / 2019 حيث احتل مقطع فيديو في موقع يوتيوب العالمي أعلى مراتب "التوندونس" أي المرتبة *25* عالميا في وقت وجيز وها هو الموقع للتأكد: . youtube . WWW . RBDQnYAluIA / WATCH V : com ، حيث روراوة فتح النار على الفاف و كشف حقائق مثيرة تخلص التقرير المالي و الأدبي وكشف محمد روراوة الرئيس السابق للاتحادية الجزائرية لكرة القدم عن حقائق مثيرة عقب انتهاء أشغال الجمعية العامة للفاف والتي شهدت حضوره ومغادرته غاضبا عقب منعه من التدخل (والغريب في الأمر هناك قانون يسمح له بالتدخل)، وكشف الرجل الأول سابقا في الفاف، عن وجود "ثغرات مالية على مستوى التقرير المالي للاتحادية الجزائرية و هو الذي رفض التصويت عليه وعلى التقرير الأدبي أيضا حيث قال هناك ثغرات في التقرير المالي و طلبت من زطشي استفسارات لكنه رفض الإجابة قبل أنيضيف: "هناك ثغرة 12 مليار، في السنة حيث أن هناك مليار سنتيم يحول لجهة مجهولة كل شهر، وزطشي رفض الكشف عنها".

ليتنطق روراوة بعدها "لعقد أديداس" و يقول عقد أديداس لا وجود له و قيمته المالية كذب في كذب و 1.9 مليون أورو التي قيل أنها قيمة عقد أديداس لا قيمة لها من الصحة، فالفاف تعاقدت مع تاجر للأقمصة وليس "أديداس"، و القميص الذي تم عرضه يساوي 03 أورو ولا يشرف منتخب بحجم الجزائر، وأضاف قائلا الفاف لم تمض لامع كوكاكولا ولا مع التلفزيون، كما أنهم رفضوا الكشف عن قيمة عقد (KIA)، لأنهم استحووا من ذلك، فالقيمة الحقيقية لهذا العقد تقدر بستة ملايين وهذا عيب، أما فيما يخص مراكز التكوين، فهي للأندية و ليس للفاف، وهذا تبذير أمواله روراوة يفتح النار على الفاف و 14098:

www. elhaddaf. com. / article / aletaic ! Titre le 02 / 052019 13 : 34 zid(

يكشف حقائق مثيرة تخص التقرير المالي وقصص أديداس: وآخرها نهائي كأس الجمهورية لكرة السلة 2019 واعمال الشغب التي صاحبته رغم اننا في سهرة رمضانية مباركة يوم 2019/06/03 كانت بين أنصار فرق المجمع البترولي ضد اتحاد البليدة وكان تصريح المدرب في نفس الاتجاه و هو تفكير الانصار في الحراك و الحرية الغياب التام لعناصر الأمن و اعمال عنف خفيفة منها التضارب بالالعاب النارية بين الأنصار

(titre le 05/06/2019 19:45)www.youtube.com/watch?v=IGTVRKxxf8

7-2- مشكلة التعصب:

التعصب اتجاه عنصري سلبي، يدفع الفرد إلى أن يسلك سلوكا عدائيا ضد فرد او جماعة من الأفراد ممن ينتمون إلى جماعة معينة، ويرى البورت **Alport** أن التعصب اتجاه عدائي ضد شخص ينتمي الى جماعة ما، لا لسبب سوى انه ينتمي إلى هذه الجماعة، والتعصب في الرياضة هو مرض الكراهية العمياء للمنافس، وفي نفس الوقت هو فرض الحب الأعمى لفريق المتعصب وهو ما يتنافى مع القيم الرياضية لذا من الضروري محاربة التعصب بكل أشكاله ومستوياته، حيث تلعب وسائل الإعلام والمؤسسات الاجتماعية دورا كبيرا في تطور العنف والتعصب فيجب أن تلعب دورا تربويا في التخفيف من حدة العنف والتعصب خاصة وان المنافسات الرياضية الجماعية والفردية أصبحت تمثل جزءا أساسيا من الأحداث القومية. (علاوي، 1975م، صفحة

(114

7-3- مشكلة تعاطي العقاقير المنشطة:

وتعاطي العقاقير المنشطة يعتبر بمثابة غش يتنافى مع الروح الرياضية وعلى الرغم من الآثار المدمرة لاستخدام العقاقير المنشطة والجهود التي تبذلها العديد من الاتحادات الرياضية الدولية والمحلية بدعم من اللجنة الاولمبية الدولية من اجل الإبقاء على أمانة التنافس، والحفاظ على القيم الرياضية التربوية وفوائد الرياضة، وذلك بتشديد العقوبات على تناول العقاقير والمنشطات التي تصل الى الشطب النهائي ما زالت الأنواع الجديدة تنزل إلى الأسواق وما زال بعض الرياضيين يتناول هذه المنشطات وهو مدرك تماما الآثار السلبية والضارة والموقف المحرج الذي يتعرض له في حالة اكتشاف تناوله لها ولكن الفوز والمال، والشهرة تغري ضعاف النفوس. (عبد

الحמיד السيد، 2009، صفحة 44)

7-4- مشكلة التوجيه الاجتماعي السيئ:

يشير محمد حسن علاوي 1975 إلى أن الرياضيين من الشباب يتوهمون ان الكثير من فرصهم في بناء حياتهم و حياة أسرهم متوقف على النجاح الذي يحرزونه في المنافسات الرياضية وما يجنون من ورائه وهذا بسبب ما يتلقونه من نصح خاطئ وتوجيه سيئ من آبائهم وقادتهم الرياضيين ولكنهم لا ينجحون في تحقيق هذه التصورات إلا في فرص قليلة للغاية.

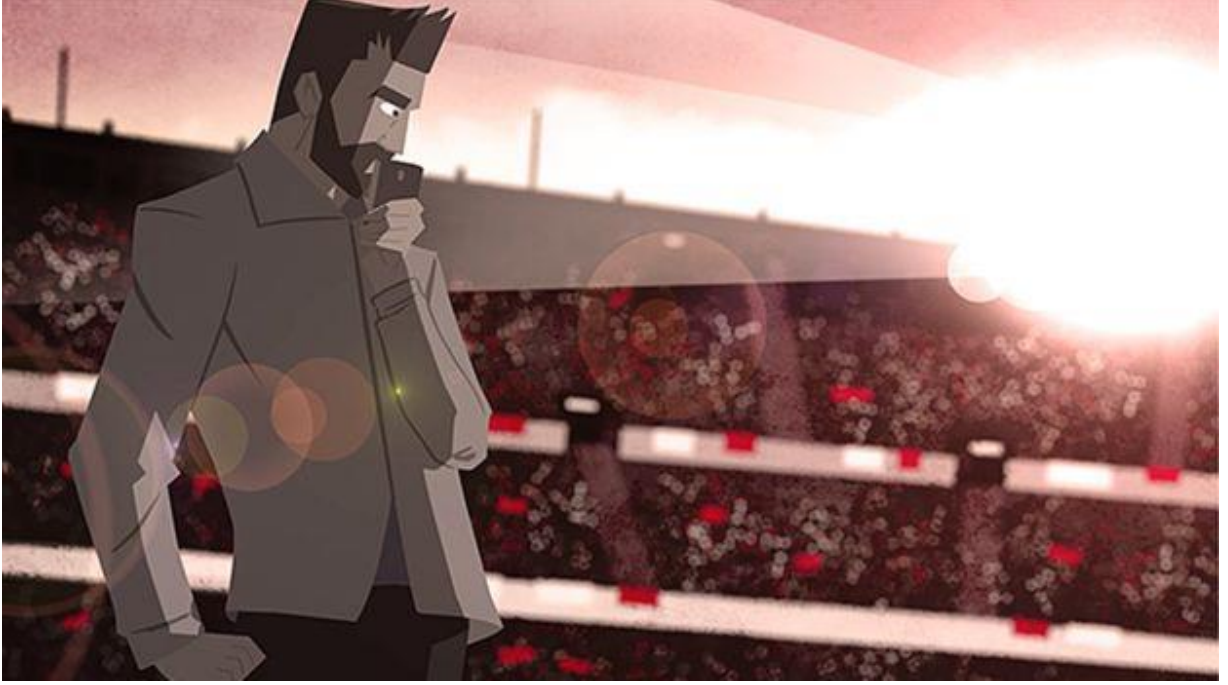
فإذا كان أحد الأبطال قد وصل إلى مرتبة عالية على المستوى القومي أو الدولي وبالتالي يستطيع أن يكسب من وراء ذلك فان هناك الآلاف الآخرين لا يستطيعون وأنهم قد اختاروا الطريق الخطأ وعرضوا مستقبلهم للخطر مما يؤثر على قيمهم.

7-5- التطرف في اشتراك الشباب:

يشير محمد حسن علاوي 1975 إلى أن هناك بعض اللاعبين يشتركون بتزايد مستمر في المنافسات الرياضية، وهذا تطور طبيعي ومحبيب ولكن يجب ان نتجنب التطرف في التدريب والاشتراك في المسابقات وفي الأهمية التي تعطىها للنتائج، فهذا التطرف قد يشكل تهديدا لصحة اللاعبين وتوازنهم النفسي والاجتماعي. (علاوي،

1975م، صفحة 113)

الجزائر: كيف ينخر الفساد قلب كرة القدم؟



ينظر للجزائر على أن شعبها "شديد الحماس" لكرة القدم. ولكن الأمر يتجاوز الحماس والثقافة والتاريخ. فهناك هوس من نوع آخر ينخر قلب كرة القدم الجزائرية.

قال أحد الذين يتلاعبون بنتائج المباريات في الجزائر **لبي بي سي**، "من اليسير جدا لأي شخص أن يتلاعب بنتائج المباريات، فليس عليك إلا أن تفهم كيف يعمل النظام والحيل التي يمكنك استخدامها".

يقول هذا الشخص -ومصادر أخرى غيره، منهم وسطاء ولاعبون سابقون وحاليون وحكام ومسؤولون في مجال كرة القدم وغيرهم ممن كانوا من المسؤولين عن الرشى والفساد وضحايا هذه الممارسات، والذين تحدثوا إلى ممثلي **بي بي سي** السريين في نطاق تحقيق دام لثلاث سنوات -إن فسادا منهجيا وبنويا سمح له أن يتقشى دون حسيب أو رقيب في كل مستويات كرة القدم في الجزائر.

وكما عبر عن ذلك أحد كبار مسؤولي كرة القدم الجزائريين السابقين، فإن كرة القدم ليست "مجرد لعبة" في الجزائر.

وذهب أحد المسؤولين السابقين في الاتحاد الدولي لكرة القدم (**فيفا**) إلى أبعد من ذلك، إذ قال **لبي بي سي**، "قد تكون كرة القدم الجزائرية تعدت نقطة اللاعودة".

عندما يهدد التلاعب بالنظام أن يتحول إلى النظام نفسه:

حسب المعلومات، التي حصلت بي بي سي عليها، أصبحت رشوة اللاعبين والمسؤولين في الجزائر أمرا مألوفا إلى الحد الذي أدى إلى نشوء "قائمة أسعار" شبه رسمية تتفق عليها كل الأطراف ويُرجع إليها في تقرير المبالغ اللازمة لشراء ذمم اللاعبين والمسؤولين -أي فساد حسب الطلب -أخذا بنظر الاعتبار أهمية كل مباراة وسياقها. ففي دوري الدرجة الأولى، على سبيل المثال، يكلف منح ضربة جزاء من جانب أحد الحكام الفاسدين نحو مليون دينار جزائري على الأقل (أي ما يعادل 6,500 جنيه استرليني) وهو مبلغ كبير إذا أخذنا بنظر الاعتبار أن الحكام الدوليين في الجزائر لا يتقاضون إلا أقل من 10 بالمئة من هذا المبلغ شهريا.

ويكلف ترتيب تعادل بين فريقين ضعف هذا المبلغ، أما الفوز والنقاط الثلاث التي يجلبها فتكلف أكثر من 50 ألفا من الجنيحات الإسترلينية.

وترتفع الأسعار مع اقتراب نهاية الموسم الكروي، ويمكن شراء حتى بطولة الدوري أو منع فريق ما من الهبوط إلى الدوريات الصغرى.

ولا يقتصر الفساد على دوري الدرجة الأولى والثانية من كرة القدم الجزائرية فحسب، بل يصل حتى إلى فرق الشباب.

يقول مدير أحد الفرق المحترفة لواحد من محققي بي بي سي، "الوضع في الدوريات الصغرى أشبه بالجحيم، فهناك عنف وفساد وكل الآفات الأخرى."



ويبدو أن الجميع يعرفون كيف تعمل مؤسسة الفساد. قال لنا أحد المسؤولين السابقين الكبار في الاتحاد الجزائري لكرة القدم، "نعرفهم (الفاستين)، ولكن لا يجرؤ أحد على اتخاذ أي إجراء بحقهم". وأضاف قائلا "إنها مشكلة سياسية، وعندما يتدخل السياسيون في كرة القدم، ستكون تلك هي النهاية". يتطرق الإعلام الجزائري بشكل دوري إلى النتائج "الغريبة" للمباريات الكروية، كما يشتكي مديرو النوادي علنا من الفساد.

ولكن الاعلان عن هويات المتورطين في الفساد والتطرق الى مناسبات دفعت فيها رشى بعينها تعد مسألة أخرى. وهذا هو السبب الذي دفع مصادرنا إلى الإصرار على احترام خصوصيتهم -فالحديث علنا كان سيعرض أولئك الذين يفشون الأسرار إلى مخاطر جمة. قال لنا أحد المعلقين الكرويين الجزائريين البارزين: "لا يوجد في الجزائر مكان للأبطال، إذ سيصبحون كلهم ضحايا".

إضافة لذلك، هناك العديد من "أنصار الفرق الأثرياء" الذين يتورطون أحيانا في التلاعب بنتائج المباريات، وهي أمور يقومون بمناقشتها علنا في مواقع التواصل الاجتماعي. النتيجة: منتخب وطني يخسر أكثر من مباريات، بل يخسر هويته

خاضت ادارة كرة القدم الجزائرية الحالية حملتها اعتمادا على مبدأ "مكافحة الفساد"، وأسست -ضمن إجراءات أخرى -مفوضية متخصصة مكلفة بمراقبة تمويل الفرق المحترفة والاتحاد الجزائري لكرة القدم نفسه. ولكن رغم ذلك، قال وسطاء لبي بي سي إنهم ما زالوا نشطين في مجال التلاعب بنتائج المباريات في عام 2018.

"بمقدوري ترتيب نتيجة مباراة مهمة نظير 68 ألف دولار"

علاوة على ذلك، ثمة مؤشرات على أن الوضع الكروي الحالي بدأ بالتأثير على أداء المنتخب الوطني الذي ما لبث يعتمد بدرجة كبيرة -وبشكل يثير لغطا داخل الجزائر -على اللاعبين الجزائريين الذين ولدوا وترعرعوا في فرنسا.

فالمنتخب الجزائري، الذي حقق أول فوز لمنتخب افريقي في كأس العالم عندما فاز على منتخب ألمانيا الغربية، الحائز على بطولة أوروبا في عام 1982، لم يفز بأي مباراة خاضها في نطاق بطولة الأمم الإفريقية لعام 2017، كما أخفق في التأهل لبطولة كأس العالم 2018 التي أقيمت في روسيا.

وليس من المبالغة القول إن مستقبل كرة القدم في دولة كانت تعد واحدة من "القوى الكروية العظمى" في القارة الإفريقية، والتي شهدت تأسيس أولى نواديها في القرن التاسع عشر، والتي كان لاعبوها في مقدمة المناضلين من أجل الاستقلال، معرض للخطر.

ليس هذا نتيجة غياب المواهب الكروية بأي حال من الأحوال، بل هو نتيجة الفساد غير المعقول في المجال الكروي المحلي -وهو فساد يكشف مداه لأول مرة هذا التحقيق.

أحيط الاتحاد الدولي لكرة القدم -فيفا -علما بالتحقيق الذي أجرته بي بي سي. وقال المتحدث باسم الاتحاد الدولي لبي بي سي إن فيفا "يأخذ موضوع التلاعب بنتائج المباريات بأقصى قدر من الجدية، لأننا نؤمن بأن حماية نزاهة كرة القدم تأتي في قمة أولوياتنا".

وأشار المتحدث إلى أن الاتحاد الدولي "ينظر في الموضوع، ويقوم بجمع المعلومات الإضافية اللازمة"، مضيفا أن المعلومات التي كشفتها بي بي سي "قد أحييت إلى هيئات ومكاتب الفيفا المعنية بموجب سياقاتنا المتبعة". وعلمت بي بي سي أن هذه الهيئات والمكاتب تشمل مكتب التحقيقات الملحق بلجنة الاخلاقيات التابعة للاتحاد ولجنته الانضباطية. كما حث الاتحاد الدولي كل من لديه معلومات إضافية حول الموضوع أو أي موضوع

آخر قد يقوض نزاهة لعبة كرة القدم على الاتصال بموقع **BKMS** الذي أسسه الاتحاد من أجل تسجيل الشكاوى.

عندما واجهت **بي بي سي** السلطات الكروية الجزائرية بتلك الاتهامات، رد رئيس الاتحاد الجزائري **خيرالدين زطشي**، الذي رفض الرد مباشرة على الأسئلة الموجهة إليه، بالقول إن "تطهير كرة القدم يعد من أولويات الفريق الإداري الحالي".

ولكنه أضاف قائلا، "المعلومات التي أوردتها **بي بي سي** تعود الى زمن يسبق تولي المكتب الاتحادي الحالي المسؤولية"، أي بعبارة أخرى، قبل آذار / مارس 2017 عندما انتخب **زطشي** رئيسا للاتحاد الجزائري لكرة القدم. يذكر أن **بي بي سي** أجرت تحقيقاتها في مواسم 2015-2016 و 2016-2017 و 2017-2018 الكروية. وأضاف **زطشي** أن "ميل الكرة الجزائرية للاحتراف قد بلغت منحنى بات يهدد وجود نوادينا وواقع كرة القدم - ملكة الرياضات - في بلدنا".

وقال مشيرا إلى الشهادات التي جمعتها **بي بي سي** إنه من واجب الاتحاد الجزائري "التحقق من صدق الادعاءات التي أدلى بها شهود مجهولون". (**بي بي سي عربي**، 2018)

الجهود الوطنية لمكافحة الفساد

في إطار السياسة التي تنتهجها الدول في كافة الأصعدة لمكافحة كافة أشكال الفساد المتفشي داخل الإدارات العمومية والخاصة وتعزيز النزاهة والثقة في موظفيها، عمدت العديد من الدول إلى محاولات وجهود لمكافحة الفساد، كإقرار إستراتيجية وطنية لمكافحة الفساد في تونس في 04 ماي 2015، ومجلس التعاون الخليجي وذلك في الاجتماع الثاني لرؤساء أجهزة مكافحة الفساد بمجلس التعاون الخليجي في 01 ماي 2015 أين احتلت الكويت في مؤشر الفساد على مستوى مجلس التعاون الخليجي لدول الخليج- (www-und-aci.org/../.). المرتبة 67 عالميا من بين 175 دولة ضمنها جدول مؤشر الفساد بدرجة 44 عام

2014 وهي نفس الدرجة على مستوى ثلاث سنوات ماضية (غزيوي، 2016، صفحة 12)

كما عمدت الجزائر على غرار هذه الدول إلى سن العديد من القوانين من بينها قانون رقم 06/01 (قانون الوقاية من الفساد ومكافحته الصادر في عام 2006) إذ نص على تجريم وقمع كل مساس و إخلال بواجب النزاهة الذي يستوجب على الموظف العمومي أن يتحلى به كالنص على جرائم الرشوة الواقعة على الموظفين في المادة 25 منه والرشوة في مجال الصفقات العمومية المادة 27 منه وكذا الامتيازات غير المبررة المادة 26، الإعفاء من التخفيض القانوني للضرائب والرسوم المادة 31 منه إضافة إلى استغلال الوظيفة المادة 33، وتعارض المصالح) مادة 34 وأخذ فوائده بصورة غير قانونية مادة 35، التصريح الكاذب بالممتلكات المادة 36 تلقي الهدايا و الإثراء غير المشروع و غيرها مما جاء به أحكام المواد إضافة إلى التجريم في القطاع الخاص. (بوسقيعة، 2008، صفحة 06)

ومما تقدم فإن قانون 01-06 يهدف إلى وضع تدابير الوقاية و مكافحة الجرائم / السالفة الذكر، والتي انتشرت خلال العشرية الأخيرة بكثرة. مما استوجب على المشرع وضع تدابير وقائية كانت على المستوى العام و الخاص، وتشمل جملة الإجراءات الاحترازية و التنظيمية قصد الحيلولة دون وقوع الفساد في القطاعين العام والخاص، مثل معيار التوظيف؛ إذ يراعى مبدأ النجاعة والكفاءة والجدارة والشفافية في تولي المناصب، بالالتزام بمدونات القواعد السلوكية للموظفين، التصريح بالممتلكات.

-كما يهدف هذا القانون إلى تعزيز التسيير النزيه و الشفاف.

-وكذا دعم و تسهيل التعاون الدولي في مكافحة الفساد و الوقاية منه (المادة 62 من قانون الفساد) .(أنشأت هيئة وطنية للوقاية من الفساد ومكافحته مهمتها محاربة الفساد) المادة 17 - 128 (من القانون الفساد) مرسوم رئاسي رقم 04

الحقيقة أنه وبالرغم من صدور قانون الوقاية من الفساد ومكافحته، إلا أن نصوصه بقيت معظمها حبر على ورق مما استوجب إعادة النظر في هذا القانون واقتراح تعديل بعض نصوصه، لعل في ذلك التخفيف من حدة انتشار الفساد بجميع أشكاله سواء كان في القطاع العام أو الخاص، خاصة أمام معدلات الفساد التي نشرتها منظمة الشفافية الدولية لمكافحة الفساد خلال عدة سنوات، والتي بينت من خلالها مرتبة الجزائر دوليا وعربيا في معدلات الفساد، إذ بقيت في مراتبها ولم تبذل مجهودا في محاربة الفساد وذلك لضعف رقابة الدولة وجدية المتابعات والتخفيف في العقوبات. فصدر قانون يجرم أفعال الفساد واتخاذ تدابير الوقاية لا يكفي، بل لا بد من تشديد الرقابة داخل الإدارات وإنشاء لجان متخصصة في محاربة الفساد على مستوى كل القطاعات... الخ الاطلاع عل القانون وشرح أبرز المواد التي يحتويها.

1- الهيئة الوطنية للوقاية من الفساد ومكافحته:

إن العدد الكبير من المشاريع التنموية التي عرفتها الجزائر في الآونة الاخيرة من أجل تدعيم البنية التحتية التي تتطلب تحويلات هائلة، أدى بالبعض إلى محاولات التكبس غير المشروع، وتحويل وجهة هاته التمويلات، ولأجل سد الباب في وجه الطامعين تناول قانون مكافحة الفساد رقم 06-01 المؤرخ في 20 فيفري 2006 في مادته 17 إنشاء هيئة وطنية للوقاية من الفساد ومكافحته قصد تنفيذ الاستراتيجية الوطنية في مجال مكافحة الفساد. تتشكل الهيئة من رئيس وستة أعضاء يعينون بموجب مرسوم رئاسي لمدة 5 سنوات قابلة للتجديد مرة واحدة.

تتكون الهيئة من:

أ- **مجلس اليقظة والتقييم:** ويتشكل من رئيس وستة 6 أعضاء، ويتم اختيارهم من بين الشخصيات الوطنية

المستقلة التي تمثل المجتمع المدني والمعروفة بنزاهتها وكفاءتها، ويتمثل دورها في إبداء الراي حول:

- برنامج عمل الهيئة وشروط وكيفيات تطبيقه.

- تقارير وآراء وتوصيات الهيئة.

- التقرير السنوي الموجه إلى رئيس الجمهورية المعد من طرف رئيس الهيئة.

- ميزانية الهيئة والحصيلة السنوية
 - تحويل الملفات التي تتضمن وقائع بإمكانها أن تشكل مخالفة جزائية إلى وزير العدل.
 - ب- **مديرية الوقاية والتحسيس:** لديها دور فعال في المساهمة في التخفيض الوقاية من الفساد عن طريق:
 - اقتراح برنامج عمل للوقاية من الفساد.
 - تقديم توجيهات تخص الوقاية من الفساد إلى كل شخص أو هيئة عمومية او خاصة.
 - اقتراح تدابير ، لاسيما ذات الطابع التشريعي والتنظيمي للوقاية من الفساد.
 - مساعدة القطاعات المعنية العمومية والخاصة في اعداد قواعد أخلاقيات المهنة.
 - إعداد برامج تسمع بتوعية وتحسيس المواطنين بالآثار الضارة الناجمة عن الفساد.
 - التقييم الدوري للأدوات القانونية والتدابير الادارية في مجال الوقاية من الفساد.
 - ت- **مديرية التحاليل والتحقيقات:**
 - تلقي التصريحات بالامتلاكات الخاصة بأعوان الدولة بصفة دورية .
 - جمع الأدلة والتحري في الوقائع الخاصة بالفساد بالاستعانة بالهيئات المختصة.
- أما بخصوص المهام والصلاحيات التي تمارسها الهيئة للوقاية من الفساد فإنها تتميز في عمومها بأنها تدابير وقائية تنقسم بين الاستشارية والادارية.
- تتمثل الاستشارية في اقتراح سياسة شاملة للوقاية من ظاهرة الفساد بشكل يعكس الشفافية والمسؤولية في تسيير الاموال العمومية، وجمع وتركيز المعلومات التي يمكن أن تساهم في الكشف عن أعمال الفساد والسر على تعزيز التنسيق بين القطاعات والهيئات الاخرى المعنية بمكافحة الفساد.
- أما الادارية فتتمثل مجملها في تلقي التصريحات الخاصة بالامتلاكات التي تعود إلى الموظفين (رؤساء وأعضاء المجالس الشعبية المحلية المنتخبة).

2- طرق العلاج وسبل محاربة ظاهرة الفساد.

لم تبقى الحكومات مكتوفة الأيدي أما إستفحال ظاهرة الفساد بل بدلت المجهودات اللازمة لمكافحة الظاهرة مستعملة كل الوسائل المتاحة، ولعل أهم الوسائل الممكن إستغلالها في الوقاية من الفساد ومكافحته ما يلي:

1- الجانب الديني: يعتبر الجانب الديني من أهم الجوانب المؤثرة في قيادة آليات مكافحة الفساد، كون النسبة العظمى من الشعب مسلمة وتؤمن بالانعكاسات المدمرة للفساد من الجانب الديني، كما أن نصوص الآيات القرآنية والأحاديث النبوية تلقى كل التقبل لدى الأشخاص ، وعليه بقي على الدولة تقوية الوازع الديني لدى المواطن وخاصة على مستوى المؤسسات التعليمية والمساجد، والمواد التعليمية كالتربية الاسلامية والمقاييس المشابهة في الدراسات العليا ، كما أن حضور الناس إلى المساجد أثناء الصلاة الجماعية و الجمعة والخطب والدروس يجعلهم محصنين من الوقوع في مختلف أنواع الفساد وبهذا لا ينقص عدد المشاركين في الفساد فقط بل ويحولهم إلى محاربيه.

2-1 الجانب التوعوي: يعتبر الوعي أحد أهم محركات سلوك الشخص، وزيادة الوعي بمخاطر الفساد عن طريق أجهزة الإعلام ودخوله ضمن برامج المؤسسات التربوية وفعاليات والمجتمع المدني يقوي جبهة محاربة الفساد. كما أن تحسيس كل أطراف المجتمع أن محاربة الفساد والوقاية منه مسؤولية الجميع إعتبارا من أن أثر الفساد يمس الجميع ايضا له نتائج كبيرة تمس الفاسدين والغير فاسدين وبالتالي يجب على الجميع نشر ثقافة المساهمة في مكافحة الفساد والوقاية منه.

2-2- الجانب السياسي: إيجاد نظام قائم على الديمقراطية والتعددية والانفتاح، وتنظيم إنتخابات نزيهة وحرّة وديموقراطية تضمن وصول المنتخبين فعلا من الشعب للوصول إلى السلطة بما يضمن التناغم بين المسؤولين والشعوب ويخلق الثقة بينهما مما ينعكس بالضرورة على الحياة الاجتماعية ويساهم في التقليل بل ومحاربة الفساد بكل أشكاله.

2-3 الجانب الاقتصادي: توفير مناصب الشغل والتوزيع العادل للثروة من شأنه أن يقضي على كل الآفات الإجتماعية المرتبطة بالفقر وبالتالي المساهمة في التقليل من الفساد.

2-4- الجانب التشريعي: متابعة وتطوير القوانين والتشريعات لمواكبة التطور المستمر في شتى جوانب الحياة ومحاربة الفساد بكل شفافية ، بل وسن قوانين رادعة ضد الفساد وتطبيقها فعلا على مرتكبي الجرائم لخلق خوف وحيطة شديدة لدى أفراد المجتمع من الوقوع في الفساد ، بل والمساهمة في مكافحته.

2-5- الجانب القضائي: استقلالية الجهاز القضائي والتحلي بالنزاهة وان يمارس دورة بمعزل عن الضغوط والتدخلات ويطبق القوانين المتصلة بالفساد بكل صرامة بغية خلق ثقافة ردعية في المجتمع.

2-6- الجانب الإداري: من خلال الالتزام بأخلاقيات المهنة وتصميم البرامج التدريبية التي تحس على ذلك، ووضع

قوانين لأخلاقيات المهنة في كل الميادين الإجتماعية الثقافية، السياسية ... إلخ.

2-7- الجانب البشري: باختيار الموظفين على أساس الجدارة والشفافية وليس الوساطة والمجاملات، مما يخلق رغبة في العمل لدى المقبلين على التوظيف ويحفزهم لإبراز كفاءاتهم وإبراز قدراتهم ومهاراتهم في الوظائف التي يعملون فيها.

2-9- الجانب الرقابي: تعزيز هذا الجانب يزيد من التزام الموظف بعمله قدر الإمكان وذلك عن طريق تفعيل دور الرقابة الداخلية والخارجية، الرقابة القبلية والبعدية على أعمال الموظفين.

2-10- جانب المشاركة: وذلك يجعل القرارات مبنية على النقاش والحوار بين الرؤساء والمرؤوسين في مناخ من الحرية وتحمل المسؤولية .

2-11- جانب الانتماء والولاء: يجب أن تكون رواتب الموظفين مجزية وكافية لحياه كريمة لبث روح الولاء للمنظمة والانتماء للوطن، فالموظف يعمل وفق معيار العائد بمعنى يكون ولاءه دائما لمن يدفع أكثر ، وبالتالي على المؤسسات والهيآت أن تشجع وتحفز أعوانها لخلق لذيهم ولاء للمؤسسات وليس للأفراد.

3- القانون 06-01 المتعلق بمكافحة الفساد والوقاية

تعريف قانون الفساد: هو قانون 06-01 الصادر في 21 محرم 1427 هـ الموافق 20 فبراير عام 2006 م ، والمتعلق بالوقاية من الفساد و مكافحته و هو قانون صدر بناء على الدستور و بمقتضي إتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الفساد ، المصادق عليها بتحفظ بالمرسوم الرئاسي رقم 04-128 المؤرخ في 29 صفر عام 1425 هـ ، الموافق 19 أبريل سنة 2004 م، وكذلك بمقتضي الإتفاقية العربية لمكافحة الفساد المنعقد مؤتمرها في تونس 2003 1، وتبعا لعدة أوامر و قوانين عضوية أهمها قانون العقوبات ، القانون المتعلق بالأحزاب السياسية ، القانون الأساسي للقضاء، والقانون الأساسي للوظيفة العمومية ، قانون الإجراءات الجزائية القانون المدني ، القانون التجاري ، و قانون الجمارك

وصدر هذا القانون بعد أخذ رأي مجلس الدولة وبعد مصادقة البرلمان، وهذا القانون يحتوي على 73 مادة موزعة على 6 أبواب، هي كما يلي:

الباب الأول: أحكام عامة المادتين من 01 إلى 02.

الباب الثاني: التدابير الوقائية المواد من 03 إلى 16

الباب الثالث: الهيئة الوطنية للوقاية من الفساد المواد من 17 إلى 24

الباب الرابع: التجريم والعقاب المواد من 25 إلى 56

الباب الخامس: التعاون الدولي المواد من 57 إلى 70

الباب السادس: أحكام ختامية المواد من 71 إلى 73

أهم المواضيع المعالجة في قانون الفساد كما سبق وذكرنا الأبواب المعالجة في هذا القانون سنحاول في هذا المطلب أن نبرز محتوى كل باب بشيء من الاختصار

الباب الأول: الأحكام العامة

حيث ذكر المشرع في المادة 1 أهم الأهداف المسطرة التي يرمي إليه القانون، وكذلك أهم المصطلحات المستعملة في هذا القانون، وكل من هاذين العنصرين سندرسهما بالتفصيل في

التدابير الوقائية: حيث تناول المشرع في هذا الباب نصوصا ترمي إلى إرساء قواعد وقائية هادفة أساسا إلى الحد من ظاهرة الفساد، من أبرز مواضيعها:

➤ **التوظيف:** لقد فرضت النصوص المتعلقة بهذا الجانب مجموعة من المعايير والشروط التي يتعين الاعتماد عليها وأخذها بعين الاعتبار حال كل توظيف أو تعيين، كالنجاعة والشفافية والجدارة والكفاءة. كما فرضت هذه النصوص كذلك اعتماد أسلوب الانتقاء الموضوعي القائم على شروط تضمن تكافؤ الفرص، احتراماً لمبدأ أن للشخص نفس الحق الذي لغيره في تقلد الوظائف العامة في البلاد. ومعلوم أن أي وظيفة تقابلها أجره ملائمة وتعويضات كافية تكفل له ولأسرته عيشة لائقة بكرامة الإنسان وتحميه من مغبة السقوط في هاوية الفساد.

هذا فضلاً على إعداد برامج تكوينية لتحسين المدارك والتحسيس بمخاطر الفساد.

1-الامر 01-06 المؤرخ في 20-02-2006 والمتعلق بالقانون الوقاية من الفساد ومكافحته، التمهيد

➤ **التصريح بالامتلاكات:**

حيث نصت المادة 4 من هذا القانون على ضرورة هذا الإجراء واعتبرته في إطار التدابير الوقائية وضماناً لازماً لشفافية الحياة السياسية وسير المؤسسات العمومية و لصون كرامة الأشخاص المكلفين بمهمة ذات المنفعة العامة، على أن يكون هذا التصريح خلال شهر الذي يعقب تاريح تنصيب الموظف في وظيفته، أو بداية عهده الانتخابية، و يحدد فور كل زيادة معتبرة في الذمة المالية للموظف العمومي، كم يتم التصريح عند نهاية العهدة الانتخابية أو انتهاء الوظيفة.

➤ **وضع الصفقات العمومية:**

حيث نص المشرع تحت هذا العنوان على مجموعة واجبات ومدونات أخلاقية خاصة بممارسة مهنة الموظف العمومي وفي إطار ما هو قانوني، مما يتضمن الأداء السليم والحسن والنزاهة للوظيفة العمومية

➤ **إبرام الصفقات العمومية:**

حيث تعد الصفقات المجال الأخصب الذي ينمو ويتكاثر فيه الفساد بصفة مضطردة، لعلاقته المباشرة بصرف المال العام وإدراكاً من المشرع لما يمكن أن تلحقه مثل هذه المعاملات بالاقتصاد الوطني، فرض ضمن المادة 9 من القانون ترتيبات تركز في مجملها على مفهوم الشفافية والمنافسة الشريفة والموضوعية، والسير العقلاني للمال العام وفقاً للإجراءات المعمول بها

➤ **مشاركة المجتمع المدني:**

حيث نص المشرع صراحة على وجوب مشاركة المجتمع المدني بصفة حضارية في مكافحة الفساد، وذلك من خلال عدة إجراءات كالانتخاب واختيار البرامج وأحسن الممثلين لتولي السلطة العمومية وهي الوسيلة المثلى للوقاية من الفساد.

الهيئة الوطنية لمكافحة الفساد ومحاربتها: حيث ذكر المشرع في هذا الباب أهم إجراء وأداة للوقاية من ظاهرة الفساد من جهة، وضرورة القيام بكل ما من شأنه أن يبين الأسباب المؤدية إليه من جهة ثانية، وقد ميز بين هذه الهيئة والهيئة السابقة لها "المرصد الوطني لمكافحة الرشوة" (أنظر الملحق 1)

حيث مد هذه الهيئة بجميع الوسائل القانونية والمادية والبشرية والتنظيمية التي تجعل منها مؤسسة وطنية قائمة بذاتها، وتتمتع بصلاحيات واسعة ومختلفة وفعالية في مجال الوقاية من الفساد ومكافحته. التجريم والعقوبات وأساليب التحري: حيث تناول المشرع في هذا الباب أهم الجرائم الداخلة في مفهوم الفساد هي:

*رشوة الموظفين العموميين وكذا الرشوة في القطاع الخاص.

*اختلاس الممتلكات من قبل موظف عمومي واستعمالها على وجه غير مشروع.

*الغدر.

*استغلال النفوذ.

*تعارض المصالح.

*أخذ فوائد بصفة غير قانونية.

*عدم التصريح أو التصريح الكاذب بالممتلكات.

*الإثراء غير المشروع.

*تلقي الهدايا.

*التمويل الخفي للأحزاب السياسية.

*تبييض العائدات الإجرامية. *إعاقة السير الحسن للعدالة.

مع الإشارة أن هذا القانون قد ألغى 18 مادة من قانون العقوبات وأستبدل 14 منها بمواد أخرى منه، وكما فعل فإن المشرع يكون قد أحاط بموجب هذا القانون بموضوع الفساد في صوره المختلفة. لقد تضمن هذا القانون أحكاما جسد بموجبها المبادئ المنصوص عليها في اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الفساد

واسترداد الموجودات عن طريق تفعيل مختلف آليات التعاون القضائي ولاسيما التعاون الدولي بهدف مصادرة عائدات الجريمة.

وكذلك شرح هذا القانون إجراءات التعاون القضائي على أوسع نطاق خاصة مع الدول أطراف الاتفاقية في مجال التحريات والمتابعة القضائية المتعلقة بالجرائم المنصوص عليها في هذا القانون، وكذلك حدد في نطاق هذا الباب اختصاص المحاكم.

الأحكام المختلفة:

حيث نص المشرع على عدة مواضيع الجرائم الملغاة في قانون العقوبات وكذلك المتعلقة بالأمر 97-04 المتعلق بالتصريح بالممتلكات.

الأحكام العامة لهذا القانون:

حيث نصت على هذه الأحكام الباب الأول من قانون الفساد الذي جاء تحت عنوان الأحكام العامة، وبتحديد المواد 1،2 منه إذ نصت المادة 1 على أهداف قانون الفساد، بينما المادة 2 ابرزت أهم المصطلحات الواردة والمستعملة في القانون.

الأهداف المسطرة: كما ذكرنا سابقا فإن المادة الأولى من قانون الفساد ذكرت الأهداف المرجوة من تشريع هذا القانون، وهي أهداف تتطابق الى حد كبير مع الأهداف المنصوص عليها في اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الفساد في مادتها الأولى، حيث نصت المادة الأولى من قانون الفساد على مايلي:

يهدف هذا قانون إلى ما يأتي:

– دعم التدابير الرامية الى الوقاية من الفساد و مكافحته – تعزيز النزاهة و المسؤولية و الشفافية في تسيير القطاعين العام و الخاص.

– تسهيل و دعم التعاون الدولي و المساعدة التقنية من أجل الوقاية من الفساد و مكافحته، بما في ذلك استرداد الموجودات.

المصطلحات المستعملة:

من أبرز المصطلحات المستعملة في قانون الفساد، والتي ورد ذكرها في المادة 2 منه مايلي:

1- **الفساد:** ويعرف الفساد تبعا لاتفاقية الأمم المتحدة الخاصة بمكافحة الفساد "سوء استعمال السلطة العامة للحصول على المكاسب الشخصية، وإضرارها بالمصلحة العامة" 2 أما المعنى المراد من تعريف الفساد الوارد

في قانون الفساد هو الأفعال المجرمة والمحددة على سبيل الحصر في الباب الرابع من القانون سالف الذكر وهي كما ذكرنا في المبحث السابق:

* رشوة الموظفين العموميين وكذا الرشوة في القطاع الخاص.

* اختلاس الممتلكات من قبل موظف عمومي واستعمالها على وجه غير مشروع.
* الغدر.

* استغلال النفوذ.

* تعارض المصالح.

* أخذ فوائد بصفة غير قانونية.

* عدم التصريح أو التصريح الكاذب بالممتلكات.

* الإثراء غير المشروع.

* تلقي الهدايا.

* التمويل الخفي للأحزاب السياسية.

* تبييض العائدات الإجرامية.

* إعاقة السير الحسن للعدالة

2- الموظف العمومي: عرفه قانون الفساد صراحة بقوله: " - كل شخص يشغل منصبا تشريعيا أو تنفيذيا أو إداريا أو قضائيا أو في أحد المجالس الشعبية المحلية المنتخبة، سواء أكان معينا أو منتخبا، دائما أو مؤقتا، مدفوع الأجر أو غير مدفوع الأجر بصرف النظر عن رتبته أو أقدميته

- كل شخص آخر تولي ولو مؤقتا، وظيفة أو وكالة بأجر أو دون أجر، ويساهم بهذه الصفة في خدمة هيئة عمومية أو مؤسسة عمومية أو أية مؤسسة أخرى تملك الدولة كل أو بعض رأسمالها، أو أية مؤسسة أخرى تقدم خدمة عمومية.

- كل شخص آخر معروف بأنه موظف عمومي أو من في حكمه طبقا للتشريع و التنظيم المعمول بهما. فمصطلح الموظف العمومي كما جاء في القانون المتعلق بالفساد يشمل أربع فئات وهي: "ذوو المناصب التنفيذية و الإدارية و القضائية "ذوو الوكالة النيابية. "من يتولى وظيفة أو وكالة في مرفق عام أو في مؤسسة عمومية ذات راس المال المختلط "من في حكم الموظف العمومي "

أولا - ذوو المناصب التنفيذية والإدارية والقضائية:

(أ) - الشخص الذي يشغل منصبا تنفيذيا ويقصد به: 1- رئيس الجمهورية. 2- رئيس الحكومة. 3- أعضاء الحكومة بغض النظر عن الإجراءات المتبعة في المتابعة المنصوص عليها في المادة 158 من الدستور 96

(ب) - الشخص الذي يشغل منصبا إداريا: يقصد به كل من يعمل في إدارة عمومية سواء كان دائما أو مؤقتا في وظيفته مدفوع الأجر أو غير مدفوع الأجر بصرف النظر عن رتبته أو أقدميته وينطبق هذا التعريف على فئتين:

-العمال الذين يشغلون منصبهم بصفة دائمة : يقصد بهم الموظفون بالمفهوم التقليدي كما عرفهم القانون رقم 06-03 المؤرخ في 15 يوليو 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية في المادة الرابعة منه حيث ينطبق هذا التعريف على الأعوان الذين يمارسون نشاطهم في المؤسسات و الإدارات العمومية ويقصد بالمؤسسات والإدارات العمومية حسب الفقرة الثانية من المادة 2 من القانون المذكور المؤسسات العمومية و الإدارات المركزية في الدولة و المصالح غير المركزية التابعة لها و الجماعات الإقليمية و المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري والمؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي و الثقافي و المهني و المؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي و التكنولوجي و كل مؤسسة عمومية يمكن أن يخضع مستخدموها لأحكام هذا القانون.

-العمال الذين يشغلون منصبهم بصفة مؤقتة: يقصد بهم عمال الإدارات و المؤسسات العمومية الذين لا تتوفر فيهم صفة الموظف بمفهوم القانون الإداري كأعوان المتعاقدين و المؤقتين.

(ج) - الشخص الذي يشغل منصبا قضائيا : يقصد به القضاة كما عرفهم القانون الأساسي للقضاء (القانون رقم 04-11 المؤرخ في 06-09-2004 المتضمن القانون الأساسي للقضاء)

ثانيا: ذوو الوكالة النيابية:

(أ) - الشخص الذي يشغل منصبا تشريعيا: يقصد به العضو في البرلمان بغرفتيه سواء كان منتخبا أو معينا.

(ب) - المنتخب في المجالس الشعبية المحلية البلدية والولائية بما فيهم الرئيس.

ثالثا: من يتولى وظيفة أو وكالة في مرفق عام أو في مؤسسة عمومية أو ذات رأس مال مختلط يتعلق الأمر بالعاملين في الهيئات العمومية أو المؤسسات العمومية أو في المؤسسات ذات رأس المال المختلط أو في المؤسسات الخاصة التي تقدم خدمة عمومية و الذين يتمتعون بقسط من المسؤولية هنا أي إن تسند

للجاني مهمة معينة أو مسؤولية من رئيس أو مدير عام إلى رئيس مصلحة أو يتولى و كاله مثل أعضاء مجلس الإدارة في المؤسسات العمومية الاقتصادية باعتبارهم منتخبين من قبل الجمعية العامة.

رابعاً: من في حكم الموظف: يقصد بهذه الفئة كل شخص آخر معرف بأنه موظف عمومي أو في حكمه طبقاً للتشريع والتنظيم المعمول بهما وينطبق هذا المفهوم على المستخدمين العسكريين والمدنيين للدفاع الوطني والضباط العموميين.

فأما المستخدمون العسكريون والمدنيون للدفاع الوطني فقد استثنيتهم المادة 2 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية من مجال تطبيقه ويحكمهم الأمر رقم 06-02 المؤرخ في 28 فبراير المتضمن القانون الأساسي العام للمستخدمين العسكريين.

و إما الضباط العموميين فإن تعريف الموظف العمومي كما ورد في الفقرة 1 و 2 من قانون مكافحة الفساد لا يشملهم كما لا ينطبق عليهم تعريف الموظف كما ورد في القانون الأساسي للوظيفة العامة و مع ذلك فإنهم يتولون و وظيفتهم بتفويض من قبل السلطة العمومية و يحصلون الحقوق و الرسوم المختلفة لحساب الخزينة العامة الأمر الذي يؤهلهم لكي يدرجوا ضمن من في حكم الموظف العمومي و يتعلق الأمر أساساً ب:

-الموثقين (المادة 03 من القانون 06-02 المؤرخ في 20-02-2006 المتضمن تنظيم مهنة الموثق)
-المحضرين القضائيين: المادة 04 من القانون 06-03 المؤرخ في 20-02-2006 المضمن تنظيم مهنة المحضر.

-محافظي البيع بالمزايدة: المادة 05 من القانون 06-26 المؤرخ في 10-01-1996 المضمن تنظيم مهنة محافظ البيع بالمزايدة.

-المرجمين الرسميين: المادة 04 من الأمر رقم 95-13 المؤرخ في 11-03-1995 المتضمن تنظيم مهنة المترجم

2-موظف عمومي أجنبي : عرفه قانون الفساد في المادة 2/ج على أنه : " كل شخص يشغل منصبا تشريعيا أو تنفيذيا أو إداريا أو قضائيا لدى بلد أجنبي سواء كان معينا أو منتخبا ، و كل شخص يمارس وظيفة عمومية لصالح بلد أجنبي ، بما في ذلك لصالح هيئة عمومية أو مؤسسة عمومية ".

وينطبق هذا التعريف على مفهوم الموظف العمومي كما عرفتته منظمة الأمم المتحدة لمكافحة الفساد ويستخلص مما نصت عليه الفقرة (ج) من المادة الثانية من الاتفاقية بأنه (كل مستخدم مدني دولي ... وبالتالي فكل العاملين في المنظمات والهيئات والكيانات الدولية هم من قبل الموظفين الدوليين).

3- موظف مؤسسة دولية عمومية: ويتحدث المشروع هنا عن الموظف وليس الموظف العمومي، وقد عرفتته المادة 2 في فقرتها د) كما يلي "كل مستخدم دولي أو كل شخص تآذن له مؤسسة من هذا القبيل بأن يتصرف نيابة عنها".

والمقصود بالمنظمات الدولية العمومية، المنظمات التابعة للأمم المتحدة والمنظمات التابعة للتجمعات الدولية الجهوية

4- الكيان: عرفتته المادة 2/هـ من قانون الفساد على أنه: مجموعة من العناصر المادية أو غير المادية أو من الأشخاص الطبيعيين أو الاعتباريين المنظمين بغرض تحقيق أو بلوغ هدف معين.

5- الممتلكات: وهي الموجودات بكل أنواعها، سواء كانت مادية أو غير مادية، منقولة أو غير منقولة، ملموسة أو غير ملموسة، والسندات القانونية التي تثبت ملكية تلك الموجودات أو وجود الحقوق المتصلة بها.

6- العائدات الإجرامية: هي كل الممتلكات المتأتية أو المتحصل عليها، بشكل مباشر أو غير مباشر من ارتكاب الجريمة.

7- التجميد أو الحجز: عرفتته المادة بأنه: "فرض خطر مؤقت على تحويل الممتلكات أو استبدالها أو التصرف فيها أو نقلها، أو تولي عهدة الممتلكات أو السيطرة عليها مؤقتاً، بناء على أمر صادر عن محكمة أو سلطة مختصة أخرى.

8- المصادرة: وهي التجريد الدائم من الممتلكات بأمر صادر عن هيئة قضائية.

9- الجرم الأصلي: هو كل جرم تأتت منه عائدات يمكن أن تصبح موضوع تبييض الأموال وفقاً للتشريع المعمول به ذي الصلة.

10- التسليم المراقب: هو الإجراء الذي يسمح لشحنات غير مشروعة أو مشبوهة بالخروج من الإقليم الوطني أو المرور عبره أو دخوله بعلم من السلطات المختصة أو تحت مراقبتها، بغية التحري عن الجرم ما وكشف هوية الأشخاص الضالعين في إرتكابها.

11-الإتفاقية: المراد بها إتفاقية الأمم المتحدة التي ذكرناها سابقا

12-الهيئة: والمراد بها الهيئة الوطنية للوقاية من الفساد ومكافحته.

-الدستور

-إتفاقية الأمم المتحدة، المصادق عليها بتحفظ بالمرسوم الرئاسي رقم 04-128 المؤرخ في 29 صفر عام 1425 هـ ، الموافق 19 أبريل سنة 2004 م-قانون 06-01 الصادر في 21 محرم 1427 هـ الموافق 20 فبراير عام 2006 م ، و المتعلق بالوقاية من الفساد و مكافحته

-القانون رقم 06-03 المؤرخ في 15 يوليو 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية
تواجه جهود استرجاع أموال جرائم الفساد المهربة إلى الخارج المنقولة أو العقارية في إطار تنفيذ القانون 06-01 المتعلق بمكافحة الفساد والوقاية، تحديات صعبة وخصوصا بتقديم الأدلة ووثائق الإثبات قصد المصادرة والحجز والاسترداد النهائي في إطار التعاون الدولي.

وتتضمن مواد قانون مكافحة الفساد في الجزائر من 51 إلى 57 إجراءات تحفظية بين الدول الأعضاء في الإتفاقية الدولية لمحاربة الفساد، بأن المصادرة والحجز تتم وفق قرار قضائي من السلطة القضائية وفي حالة الإدانة تأمر باسترجاع الأموال المهربة والعوائد من المنافع والأرباح من المبلغ المختلس لأصول المدان أو فروعه أو إخوته أو زوجته أو أصهاره بالنسبة لأصل المبلغ أو الأرباح المتحصلة منه، على أن لا تتقدم الجريمة للأموال المحولة في الخارج إلا في حالة جرائم الاختلاس بفترة أقصى العقوبة المقدرة بـ 10 سنوات في المادة 29 من نفس القانون، وهو النص القانوني الذي كان يحدد مجال المبلغ المختلس لتكييفه على أساس الجنحة أو الجنائية في قانون العقوبات على عكس التكييف الحالي بالجنحة.

ويقر قانون مكافحة الفساد والوقاية منه في نطاق الدول الموقعة على الإتفاقية الدولية، بتوطيد التعاون الدولي لاسترداد الموجودات من الأموال المهربة للخارج وعائداتها والمنافع المحصلة منها سيما في المواد من 57 إلى 60 لقانون 06-01 الجزائري والتي تنص حرفيا على أن الدول الأعضاء ملزمة بإقامة علاقات التعاون الدولي في مراحل طلب المعلومات والتحري والتحقيق والمتابعات والإجراءات لتدعيم إجراءات البحث والتحري والتحقيق وإحالة المشتبه فيهم على المحاكمات. فالمؤسسة القضائية الجزائرية أو في أية دولة موقعة على الإتفاقية الدولية لمكافحة الفساد مختصة في قبول دعوى الاسترداد وتلزم الأشخاص المحالين على تسديد تعويض مادي للدول الأعضاء المتضررة من هذه الجرائم لفائدة الخزينة العمومية بما فيها دعم إجراءات

المصادرة التحفظية لحماية ملكية الدول المتعاونة في قضية معينة وتتجاوز أحكام المصادرة حالات إخلاء سبيل المتورط على أساس انتقاء الدعوى العمومية لتطبيق الإجراءات المتعلقة بالمصادرة والحجز .

وحسب نص المواد من 65 إلى 70 من قانون مكافحة الفساد في الجزائر والوقاية منه، فإن التسرع في الإجراءات وعدم تأسيس الملف على أدلة وقرائن ومعلومات دامغة، قد يؤدي إلى إلغاء إجراءات التحفظ والمصادرة والحجز . فأى دولة في وضعية ملاحقة عصابات الفساد وامتدادها في الخارج بالشراكة أو غيرها في استثمار الأموال في العقارات أو المنقولات من الأموال المتداولة في المؤسسات العالمية المالية والاقتصادية، ستجد نفسها مجبرة على تقديم تقارير ومبررات رسمية ببيان الوقائع المنسوبة للمشتبه فيهم، إضافة إلى أحكام الإدانة لتتمكن من إرسال طلبات للجهات القضائية المختصة في الدول الأعضاء باسترجاع الأموال وهي رحلة إجراءات دولية جديدة ستكون التحدي الأصعب للعدالة الجزائرية بعد الفصل نهائيا في ملفات الفساد التي أودع بشأنها العديد من الوزراء والولاة ورجال الأعمال الحبس المؤقت في محاكمات قد تبث مباشرة وعلنيا في ملفات ثقيلة والمتوقع أن تسقط المزيد من رؤوس الفساد لعصابة أتت على الأخضر واليابس في صفقات مشبوهة على المستوى الوطني والدولي ومكنت العديد من المتورطين من ثراء فاحش على حساب خزينة الدولة الجزائرية في صفقات ومشاريع استثمارية مشبوهة وقروض بالملايير دون ضمانات كافية تمكن البنوك من الحفاظ على أموالها في حالات الإفلاس أو التهريب إلى الخارج.(صخري محمد: القانون 06-01 المتعلق بمكافحة الفساد

والوقاية(politics-dz.com))

قوانين

- وبمقتضى القانون رقم 79-07 المؤرخ في 26 شعبان عام 1399 الموافق 21 يوليو سنة 1979 والمتضمن قانون الجمارك، المعدل والمتمم،

- وبمقتضى القانون رقم 84-17 المؤرخ في 8 شوال عام 1404 الموافق 17 يوليو سنة 1984 والمتعلق بقوانين المالية، المعدل والمتمم،

- وبمقتضى القانون رقم 90-21 المؤرخ في 24 محرم عام 1411 الموافق 15 غشت سنة 1990 والمتعلق بالحاسبة العمومية، المعدل والمتمم،

- وبمقتضى الأمر رقم 96-22 المؤرخ في 23 صفر عام 1417 الموافق 9 يوليو سنة 1996 والمتعلق بقمع مخالفة التشريع والتنظيم الخاصين بالصرف وحركة رؤوس الأموال من وإلى الخارج، المعدل والمتمم،

- وبمقتضى الأمر رقم 97-04 المؤرخ في 2 رمضان عام 1417 الموافق 11 يناير سنة 1997 والمتعلق بالتصريح بالملكيات،

- وبمقتضى الأمر رقم 03-11 المؤرخ في 27 جمادى الثانية عام 1424 الموافق 26 غشت سنة 2003 والمتعلق بالنقد والقرض،

- وبمقتضى القانون رقم 05-01 المؤرخ في 27 ذي الحجة عام 1425 الموافق 6 فبراير سنة 2005 والمتعلق بالوقاية من تبويض الأموال وتمويل الإرهاب ومكافحتهما،

- وبعد رأي مجلس الدولة،

- وبعد مصادقة البرلمان،

يصدر القانون الآتي نصه :

الباب الأول

أحكام عامة

الهدف

المادة الأولى : يهدف هذا القانون إلى مايتي:

- دعم التدابير الرامية إلى الوقاية من الفساد ومكافحته،

- تعزيز النزاهة والمسؤولية والشفافية في تسيير القطاعين العام والخاص،

- تسهيل ودعم التعاون الدولي والمساعدة التقنية من أجل الوقاية من الفساد ومكافحته، بما في ذلك استرداد الموجودات.

قانون رقم 06 - 01 مؤرخ في 21 محرم عام 1427 الموافق 20 فبراير سنة 2006، يتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته.

إن رئيس الجمهورية،

- بناء على الدستور، لاسيما المواد 119 و 120 و 122-7 و 126 و 132 منه،

- وبمقتضى اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الفساد، المعتمدة من قبل الجمعية العامة للأمم المتحدة بنيويورك بتاريخ 31 أكتوبر سنة 2003 المصادق عليها بتحفظ بالرسوم الرئاسي رقم 04-128 المؤرخ في 29 صفر عام 1425 الموافق 19 أبريل سنة 2004،

- وبمقتضى الأمر رقم 97-09 المؤرخ في 27 شوال عام 1417 الموافق 6 مارس سنة 1997 والمتضمن القانون العضوي المتعلق بالأحزاب السياسية،

- وبمقتضى القانون العضوي رقم 04-11 المؤرخ في 21 رجب عام 1425 الموافق 6 سبتمبر سنة 2004 والمتضمن القانون الأساسي للقضاء،

- وبمقتضى القانون العضوي رقم 04-12 المؤرخ في 21 رجب عام 1425 الموافق 6 سبتمبر سنة 2004 الذي يحدد تشكيل المجلس الأعلى للقضاء وعمله وصلاحياته،

- وبمقتضى الأمر رقم 66-133 المؤرخ في 12 صفر عام 1386 الموافق 2 يونيو سنة 1966 والمتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، المعدل والمتمم،

- وبمقتضى الأمر رقم 66-155 المؤرخ في 18 صفر عام 1386 الموافق 8 يونيو سنة 1966 والمتضمن قانون الإجراءات الجزائية، المعدل والمتمم،

- وبمقتضى الأمر رقم 66-156 المؤرخ في 18 صفر عام 1386 الموافق 8 يونيو سنة 1966 والمتضمن قانون العقوبات، المعدل والمتمم،

- وبمقتضى الأمر رقم 75-58 المؤرخ في 20 رمضان عام 1395 الموافق 26 سبتمبر سنة 1975 والمتضمن القانون المدني، المعدل والمتمم،

- وبمقتضى الأمر رقم 75-59 المؤرخ في 20 رمضان عام 1395 الموافق 26 سبتمبر سنة 1975 والمتضمن القانون التجاري، المعدل والمتمم،

المصطلحات

المادة 2 : يقصد في مفهوم هذا القانون بما يأتي :
(أ) "الفساد": كل الجرائم المنصوص عليها في الباب الرابع من هذا القانون.

(ب) " موظف عمومي " :

1 - كل شخص يشغل منصبا تشريعيا أو تنفيذيا أو إداريا أو قضائيا أو في أحد المجالس الشعبية المحلية المنتخبة، سواء أكان معينا أو منتخبا، دائما أو مؤقتا، مدفوع الأجر أو غير مدفوع الأجر، بصرف النظر عن رتبته أو أقدميته،

2 - كل شخص آخر يتولى ولو مؤقتا، وظيفة أو وكالة بأجر أو بدون أجر، ويساهم بهذه الصفة في خدمة هيئة عمومية أو مؤسسة عمومية أو أية مؤسسة أخرى تملك الدولة كل أو بعض رأسمالها، أو أية مؤسسة أخرى تقدم خدمة عمومية،

3 - كل شخص آخر معرف بانه موظف عمومي أو من في حكمه طبقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما.

(ج) "موظف عمومي أجنبي": كل شخص يشغل منصبا تشريعيا أو تنفيذيا أو إداريا أو قضائيا لدى بلد أجنبي، سواء كان معينا أو منتخبا، وكل شخص يمارس وظيفة عمومية لصالح بلد أجنبي، بما في ذلك لصالح هيئة عمومية أو مؤسسة عمومية.

(د) "موظف منظمة دولية عمومية": كل مستخدم دولي أو كل شخص تاذن له مؤسسة من هذا القبيل بأن يتصرف نيابة عنها.

(هـ) "الكيان": مجموعة من العناصر المادية أو غير المادية أو من الأشخاص الطبيعيين أو الاعتباريين المنظمين بغرض بلوغ هدف معين.

(و) "الممتلكات": الموجودات بكل أنواعها، سواء كانت مادية أو غير مادية، منقولة أو غير منقولة، ملموسة أو غير ملموسة، والمستندات أو السندات القانونية التي تثبت ملكية تلك الموجودات أو وجود الحقوق المتصلة بها.

(ز) "العائدات الإجرامية": كل الممتلكات المتأتية أو المتحصلة عليها، بشكل مباشر أو غير مباشر، من ارتكاب جريمة.

(ح) "التجميد" أو "الحجز": فرض حظر مؤقت على تحويل الممتلكات أو استبدالها أو التصرف فيها أو نقلها، أو تولي عهدة الممتلكات أو السيطرة عليها مؤقتا، بناء على أمر صادر عن محكمة أو سلطة مختصة أخرى.

(ط) "المصادرة": التجريد الدائم من الممتلكات بأمر صادر عن هيئة قضائية.

(ي) "الجرم الأصلي": كل جرم تأتت منه عائدات يمكن أن تصبح موضوع تبييض للأموال وفقا للتشريع المعمول به ذي الصلة.

(ك) "التسليم المراقب": الإجراء الذي يسمح لشحنات غير مشروعة أو مشبوهة بالخروج من الإقليم الوطني أو المرور عبره أو دخوله بعلم من السلطات المختصة وتحت مراقبتها، بغية التحري عن جرم ما وكشف هوية الأشخاص الضالعين في ارتكابه.

(ل) "الاتفاقية": اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الفساد.

(م) "الهيئة": يقصد بها الهيئة الوطنية للوقاية من الفساد ومكافحته.

الباب الثاني

التدابير الوقائية في القطاع العام

التوظيف

المادة 3 : تراعى في توظيف مستخدمي القطاع العام وفي تسيير حياتهم المهنية القواعد الآتية :

1- مبادئ النجاعة والشفافية والمعايير الموضوعية، مثل الجدارة والإنصاف والكفاءة،

2 - الإجراءات المناسبة لاختيار وتكوين الأفراد المرشحين لتولي المناصب العمومية التي تكون أكثر عرضة للفساد،

3 - أجر ملائم بالإضافة إلى تعويضات كافية،

4 - إعداد برامج تعليمية وتكوينية ملائمة لتمكين الموظفين العموميين من الأداء الصحيح والنزيه والسلیم لوظائفهم وإفادتهم من تكوين متخصص يزيدهم وعيهم بمخاطر الفساد.

التصريح بالممتلكات

المادة 4 : قصد ضمان الشفافية في الحياة السياسية والشؤون العمومية، وحماية الممتلكات العمومية، وصون نزاهة الأشخاص المكلفين بخدمة عمومية، يلزم الموظف العمومي بالتصريح بممتلكاته.

يقوم الموظف العمومي باكتتاب تصريح بالممتلكات خلال الشهر الذي يعقب تاريخ تنصيبه في وظيفته أو بداية عهده الانتخابية.

يجدد هذا التصريح فور كل زيادة معتبرة في الذمة المالية للموظف العمومي بنفس الكيفية التي تم بها التصريح الأول.

إبرام الصفقات العمومية

المادة 9 : يجب أن تؤسس الإجراءات المعمول بها في مجال الصفقات العمومية على قواعد الشفافية والمنافسة الشريفة وعلى معايير موضوعية.

ويجب أن تكرر هذه القواعد على وجه الخصوص :
- علانية المعلومات المتعلقة بإجراءات إبرام الصفقات العمومية،

- الإعداد المسبق لشروط المشاركة والانتقاء،

- معايير موضوعية ودقيقة لاتخاذ القرارات المتعلقة بإبرام الصفقات العمومية،

- ممارسة كل طرق الطعن في حالة عدم احترام قواعد إبرام الصفقات العمومية.

تسيير الأموال العمومية

المادة 10 : تتخذ التدابير اللازمة لتعزيز الشفافية والمسؤولية والعقلانية في تسيير الأموال العمومية طبقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما، ولاسيما على مستوى القواعد المتعلقة بإعداد ميزانية الدولة وتنفيذها.

الشفافية في التعامل مع الجمهور

المادة 11 : لإضفاء الشفافية على كيفية تسيير الشؤون العمومية، يتعين على المؤسسات والإدارات والهيئات العمومية أن تلتزم أساسا :

- باعتماد إجراءات وقواعد تمكن الجمهور من الحصول على معلومات تتعلق بتنظيمها وسيورها، وكيفية اتخاذ القرارات فيها،

- بتبسيط الإجراءات الإدارية،

- بنشر معلومات تحسيسية عن مخاطر الفساد في الإدارة العمومية،

- بالرد على عرائض وشكاوى المواطنين،

- بتسبيب قراراتها عندما تصدر في غير صالح المواطن، وبتبيين طرق الطعن المعمول بها.

التدابير المتعلقة بسلك القضاة

المادة 12 : لتحسين سلك القضاء ضد مخاطر الفساد، توضع قواعد لأخلاقيات المهنة وفقا للقوانين والتنظيمات والنصوص الأخرى السارية المفعول.

في القطاع الخاص

المادة 13 : تتخذ تدابير لمنع ضلوع القطاع الخاص في الفساد، والنص عند الاقتضاء، على جزاءات تأديبية فعالة وملائمة وردعية تترتب على مخالفتها.

كما يجب التصريح بالامتلاكات عند نهاية العهدة الانتخابية أو عند انتهاء الخدمة.

محتوى التصريح بالامتلاكات

المادة 5 : يحتوي التصريح بالامتلاكات، المنصوص عليه في المادة 4 أعلاه، جردا للأموال العقارية والمنقولة التي يحوزها المكتتب أو أولاده القصر، ولو في الشبوع، في الجزائر و/ أو في الخارج.

يحرر هذا التصريح طبقا لنموذج يحدد عن طريق التنظيم.

كيفية التصريح بالامتلاكات

المادة 6 : يكون التصريح بالامتلاكات الخاص برئيس الجمهورية، وأعضاء البرلمان، ورئيس المجلس الدستوري وأعضائه، ورئيس الحكومة وأعضائها، ورئيس مجلس المحاسبة، ومحافظ بنك الجزائر، والسفراء، والقناصل، والولاة، أمام الرئيس الأول للمحكمة العليا، وينشر محتواه في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية خلال الشهرين (2) المواليين لتاريخ انتخاب المعنيين أو تسلمهم مهامهم.

يكون التصريح بامتلاكات رؤساء وأعضاء المجالس الشعبية المحلية المنتخبة أمام الهيئة، ويكون محل نشر عن طريق التعليق في لوحة الإعلانات بمقر البلدية أو الولاية حسب الحالة خلال شهر.

يصرح القضاة بامتلاكاتهم أمام الرئيس الأول للمحكمة العليا.

يتم تحديد كيفية التصريح بالامتلاكات بالنسبة لباقي الموظفين العموميين عن طريق التنظيم.

مدونات قواعد سلوك الموظفين العموميين

المادة 7 : من أجل دعم مكافحة الفساد، تعمل الدولة والمجالس المنتخبة والجماعات المحلية والمؤسسات والهيئات العمومية وكذا المؤسسات العمومية ذات النشاطات الاقتصادية، على تشجيع النزاهة والأمانة وكذا روح المسؤولية بين موظفيها ومنتهيها، لاسيما من خلال وضع مدونات وقواعد سلوكية تحدد الإطار الذي يضمن الأداء السليم والنزيه والملائم للوظائف العمومية والعهدة الانتخابية.

المادة 8 : يلتزم الموظف العمومي بأن يخبر السلطة الرئاسية التي يخضع لها إذا تعارضت مصالحه الخاصة مع المصلحة العامة، أو يكون من شأن ذلك التأثير على ممارسته لمهامه بشكل عاد.

تدابير منع تبويض الأموال

المادة 16 : دعما لمكافحة الفساد يتعين على المصارف والمؤسسات المالية غير المصرفية، بما في ذلك الأشخاص الطبيعيين أو الاعتباريين الذين يقدمون خدمات نظامية أو غير نظامية في مجال تحويل الأموال أو كل ما له قيمة، أن تخضع لنظام رقابة داخلي من شأنه منع وكشف جميع أشكال تبويض الأموال وفقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما.

الباب الثالث

الهيئة الوطنية للوقاية من الفساد ومكافحته

إنشاء هيئة الوقاية من الفساد ومكافحته

المادة 17 : تنشأ هيئة وطنية مكلفة بالوقاية من الفساد ومكافحته، قصد تنفيذ الاستراتيجية الوطنية في مجال مكافحة الفساد.

النظام القانوني للهيئة

المادة 18 : الهيئة سلطة إدارية مستقلة تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي، توضع لدى رئيس الجمهورية.

تحدد تشكيلة الهيئة وتنظيمها وكيفية سيرها عن طريق التنظيم.

استقلالية الهيئة

المادة 19 : تضمن استقلالية الهيئة بوجه خاص عن طريق اتخاذ التدابير الآتية :

1 - قيام الأعضاء والموظفين التابعين للهيئة، المؤهلين للاطلاع على معلومات شخصية وعموما على أية معلومات ذات طابع سري، بتأدية اليمين الخاصة بهم قبل استلام مهامهم.

تحدد صيغة اليمين عن طريق التنظيم.

2 - تزويد الهيئة بالوسائل البشرية والمادية اللازمة لتأدية مهامها،

3 - التكوين المناسب والعالي المستوى لمستخدميها،

4 - ضمان أمن وحماية أعضاء وموظفي الهيئة من كل أشكال الضغط أو الترهيب أو التهديد أو الإهانة والشتم أو الاعتداء مهما يكن نوعه، التي قد يتعرضون لها أثناء أو بمناسبة ممارستهم لمهامهم.

مهام الهيئة

المادة 20 : تكلف الهيئة لاسيما بالمهام الآتية :

ولهذا الغرض يجب أن تنص التدابير المذكورة، لاسيما على ما يأتي :

1 - تعزيز التعاون بين الأجهزة التي تقوم بالكشف والقمع وكيانات القطاع الخاص المعنية،

2 - تعزيز وضع معايير وإجراءات بغرض الحفاظ على نزاهة كيانات القطاع الخاص المعنية، بما في ذلك مدونات قواعد السلوك من أجل قيام المؤسسات وكل المهن ذات الصلة بممارسة نشاطاتها بصورة عادية ونزيهة وسليمة، للوقاية من تعارض المصالح وتشجيع تطبيق الممارسات التجارية الحسنة من طرف المؤسسات فيما بينها وكذا في علاقتها التعاقدية مع الدولة،

3 - تعزيز الشفافية بين كيانات القطاع الخاص،

4 - الوقاية من الاستخدام السيء للإجراءات التي تنظم كيانات القطاع الخاص،

5 - تدقيق داخلي لحسابات المؤسسات الخاصة.

معايير المحاسبة

المادة 14 : يجب أن تساهم معايير المحاسبة وتدقيق الحسابات المعمول بها في القطاع الخاص في الوقاية من الفساد وذلك بمنع ما يأتي :

1- مسك حسابات خارج الدفاتر،

2 - إجراء معاملات دون تدوينها في الدفاتر أو دون تبينها بصورة واضحة،

3 - تسجيل نفقات وهمية، أو قيد التزامات مالية دون تبين غرضها على الوجه الصحيح،

4 - استخدام مستندات مزيفة،

5 - إتلاف العمدي لمستندات المحاسبة قبل انتهاء الأجل المنصوص عليها في التشريع والتنظيم المعمول بهما.

مشاركة المجتمع المدني

المادة 15 : يجب تشجيع مشاركة المجتمع المدني في الوقاية من الفساد ومكافحته بتدابير مثل :

- اعتماد الشفافية في كيفية اتخاذ القرار وتعزيز مشاركة المواطنين في تسيير الشؤون العمومية،

- إعداد برامج تعليمية وتربوية وتحسيسية بمخاطر الفساد على المجتمع،

- تمكين وسائل الإعلام والجمهور من الحصول على المعلومات المتعلقة بالفساد، مع مراعاة حرمة الحياة الخاصة وشرف وكرامة الأشخاص، وكذا مقتضيات الأمن الوطني والنظام العام وحياد القضاء.

كل رفض متعمد وغير مبرر لتزويد الهيئة بالمعلومات و/أو الوثائق المطلوبة يشكل جريمة إعاقة السير الحسن للعدالة في مفهوم هذا القانون.

علاقة الهيئة بالسلطة القضائية

المادة 22 : عندما تتوصل الهيئة إلى وقائع ذات وصف جزائي، تحول الملف إلى وزير العدل، حافظ الاختصاص، الذي يخطر النائب العام المختص لتحريك الدعوى العمومية عند الاقتضاء.

السر المهني

المادة 23 : يلتزم جميع أعضاء وموظفي الهيئة بحفظ السر المهني، ويطبق هذا الالتزام كذلك على الأشخاص الذين انتهت علاقتهم المهنية بالهيئة. كل خرق للالتزام المذكور في الفقرة السابقة، يشكل جريمة يعاقب عليها بالعقوبة المقررة في قانون العقوبات لجريمة إفشاء السر المهني.

تقديم التقرير السنوي

المادة 24 : ترفع الهيئة إلى رئيس الجمهورية تقريراً سنوياً يتضمن تقييماً للنشاطات ذات الصلة بالوقاية من الفساد ومكافحته، وكذا النقائص المعينة والتوصيات المقترحة عند الاقتضاء.

الباب الرابع

التجريم والعقوبات وأساليب التحري

رشوة الموظفين العموميين

المادة 25 : يعاقب بالحبس من سنتين (2) إلى عشر (10) سنوات وبغرامة من 200.000 دج إلى 1.000.000 دج :

1 - كل من وعد موظفاً عمومياً بمزية غير مستحقة أو عرضها عليه أو منحه إياها، بشكل مباشر أو غير مباشر، سواء كان ذلك لصالح الموظف نفسه أو لصالح شخص أو كيان آخر لكي يقوم بأداء عمل أو الامتناع عن أداء عمل من واجباته،

2 - كل موظف عمومي طلب أو قبل، بشكل مباشر أو غير مباشر، مزية غير مستحقة، سواء لنفسه أو لصالح شخص آخر أو كيان آخر، لأداء عمل أو الامتناع عن أداء عمل من واجباته.

الامتيازات غير المبررة في مجال الصفقات العمومية

المادة 26 : يعاقب بالحبس من سنتين (2) إلى عشر (10) سنوات وبغرامة من 200.000 دج إلى 1.000.000 دج :

1 - اقتراح سياسة شاملة للوقاية من الفساد تجسد مبادئ دولة القانون وتعكس النزاهة والشفافية والمسؤولية في تسيير الشؤون والأموال العمومية،

2 - تقديم توجيهات تخص الوقاية من الفساد، لكل شخص أو هيئة عمومية أو خاصة، واقتراح تدابير خاصة منها ذات الطابع التشريعي والتنظيمي للوقاية من الفساد، وكذا التعاون مع القطاعات المعنية العمومية والخاصة في إعداد قواعد أخلاقيات المهنة،

3 - إعداد برامج تسمح بتوعية وتحسيس المواطنين بالآثار الضارة الناجمة عن الفساد،

4 - جمع ومركزة واستغلال كل المعلومات التي يمكن أن تساهم في الكشف عن أعمال الفساد والوقاية منها، لاسيما البحث في التشريع والتنظيم والإجراءات والممارسات الإدارية، عن عوامل الفساد لأجل تقديم توصيات لإزالتها،

5 - التقييم الدوري للأدوات القانونية والإجراءات الإدارية الرامية إلى الوقاية من الفساد ومكافحته، والنظر في مدى فعاليتها،

6 - تلقي التصريحات بالملتمكات الخاصة بالموظفين العموميين بصفة دورية ودراسة واستغلال المعلومات الواردة فيها والسهر على حفظها، وذلك مع مراعاة أحكام المادة 6 أعلاه في فقرتيها 1 و3،

7 - الاستعانة بالنيابة العامة لجمع الأدلة والتحري في وقائع ذات علاقة بالفساد،

8 - ضمان تنسيق ومتابعة النشاطات والأعمال المباشرة ميدانياً، على أساس التقارير الدورية والمنتظمة المدعمة بإحصائيات وتحليل متصلة بمجال الوقاية من الفساد ومكافحته، التي ترد إليها من القطاعات والمتدخلين المعنيين،

9 - السهر على تعزيز التنسيق ما بين القطاعات، وعلى التعاون مع هيئات مكافحة الفساد على الصعيدين الوطني والدولي،

10 - الحث على كل نشاط يتعلق بالبحث عن الأعمال المباشرة في مجال الوقاية من الفساد ومكافحته، وتقييمها.

تزويد الهيئة بالمعلومات والوثائق

المادة 21 : يمكن الهيئة، في إطار ممارسة المهام المذكورة في المادة 20 أعلاه، أن تطلب من الإدارات والمؤسسات والهيئات التابعة للقطاع العام أو الخاص أو من كل شخص طبيعي أو معنوي آخر أية وثائق أو معلومات تراها مفيدة في الكشف عن أفعال الفساد.

اختلاس الممتلكات من قبل موظف عمومي أو استعمالها على نحو غير شرعي

المادة 29 : يعاقب بالحبس من سنتين (2) إلى عشر (10) سنوات وبغرامة من 200.000 دج إلى 1.000.000 دج كل موظف عمومي يختلس أو يتلف أو يبدد أو يحتجز عمدا وبدون وجه حق أو يستعمل على نحو غير شرعي لصالحه أو لصالح شخص أو كيان آخر، أية ممتلكات أو أموال أو أوراق مالية عمومية أو خاصة أو أي أشياء أخرى ذات قيمة عهد بها إليه بحكم وظائفه أو بسببها.

الغدر

المادة 30 : يعد مرتكباً لجريمة الغدر ويعاقب بالحبس من سنتين (2) إلى عشر (10) سنوات وبغرامة من 200.000 دج إلى 1.000.000 دج، كل موظف عمومي يطالب أو يتلقى أو يشترط أو يأمر بتحصيل مبالغ مالية يعلم أنها غير مستحقة الأداء أو يجاوز ما هو مستحق سواء لنفسه أو لصالح الإدارة أو لصالح الأطراف الذين يقوم بالتحصيل لحسابهم.

الإعفاء والتخفيض غير القانوني في الضريبة والرسم

المادة 31 : يعاقب بالحبس من خمس (5) سنوات إلى عشر (10) سنوات وبغرامة من 500.000 دج إلى 1.000.000 دج، كل موظف عمومي يمنح أو يأمر بالاستفادة، تحت أي شكل من الأشكال، ولأي سبب كان، ودون ترخيص من القانون، من إعفاءات أو تخفيضات في الضرائب أو الرسوم العمومية أو يسلم مجاناً محاصيل مؤسسات الدولة.

استغلال النفوذ

المادة 32 : يعاقب بالحبس من سنتين (2) إلى عشر (10) سنوات وبغرامة من 200.000 دج إلى 1.000.000 دج :

- 1- كل من وعد موظفاً عمومياً أو أي شخص آخر بأية ميزة غير مستحقة أو عرضها عليه أو منحه إياها، بشكل مباشر أو غير مباشر، لتحريض ذلك الموظف العمومي أو الشخص على استغلال نفوذه الفعلي أو المفترض بهدف الحصول من إدارة أو من سلطة عمومية على ميزة غير مستحقة لصالح المحرض الأصلي على ذلك الفعل أو لصالح أي شخص آخر،
- 2- كل موظف عمومي أو أي شخص آخر يقوم بشكل مباشر أو غير مباشر، بطلب أو قبول أية ميزة غير مستحقة لصالحه أو لصالح شخص آخر لكي يستغل ذلك الموظف العمومي أو الشخص نفوذه الفعلي أو المفترض بهدف الحصول من إدارة أو سلطة عمومية على منافع غير مستحقة.

1- كل موظف عمومي يقوم بإبرام عقد أو يؤثر أو يراجع عقداً أو اتفاقية أو صفقة أو ملحقاً مخالفاً بذلك الأحكام التشريعية والتنظيمية الجاري بها العمل بغرض إعطاء امتيازات غير مبررة للغير،

2- كل تاجر أو صناعي أو حرفي أو مقاول من القطاع الخاص، أو بصفة عامة كل شخص طبيعي أو معنوي يقوم، ولو بصفة عرضية، بإبرام عقد أو صفقة مع الدولة أو الجماعات المحلية أو المؤسسات أو الهيئات العمومية الخاضعة للقانون العام أو المؤسسات العمومية الاقتصادية والمؤسسات العمومية ذات الطابع الصناعي والتجاري، ويستفيد من سلطة أو تأثير أعوان الهيئات المذكورة من أجل الزيادة في الأسعار التي يطبقونها عادة أو من أجل التعديل لصالحهم في نوعية المواد أو الخدمات أو آجال التسليم أو التمويل.

الرشوة في مجال الصفقات العمومية

المادة 27 : يعاقب بالحبس من عشر (10) سنوات إلى عشرين (20) سنة وبغرامة من 1.000.000 دج إلى 2.000.000 دج، كل موظف عمومي يقبض أو يحاول أن يقبض لنفسه أو لغيره، بصفة مباشرة أو غير مباشرة، أجره أو منفعة مهما يكن نوعها بمناسبة تحضير أو إجراء مفاوضات قصد إبرام أو تنفيذ صفقة أو عقد أو ملحق باسم الدولة أو الجماعات المحلية أو المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري أو المؤسسات العمومية ذات الطابع الصناعي والتجاري أو المؤسسات العمومية الاقتصادية.

رشوة الموظفين العموميين الأجانب وموظفي المنظمات الدولية العمومية

المادة 28 : يعاقب بالحبس من سنتين (2) إلى عشر (10) سنوات وبغرامة من 200.000 دج إلى 1.000.000 دج :

- 1- كل من وعد موظفاً عمومياً أجنبياً أو موظفاً في منظمة دولية عمومية بمزية غير مستحقة أو عرضها عليه أو منحه إياها، بشكل مباشر أو غير مباشر، سواء كان ذلك لصالح الموظف نفسه أو لصالح شخص أو كيان آخر، لكي يقوم ذلك الموظف بأداء عمل أو الامتناع عن أداء عمل من واجباته، وذلك بغرض الحصول أو المحافظة على صفقة أو أي امتياز غير مستحق ذي صلة بالتجارة الدولية أو غيرها،
- 2- كل موظف عمومي أجنبي أو موظف في منظمة دولية عمومية، يطلب أو يقبل مزية غير مستحقة، بشكل مباشر أو غير مباشر، سواء لنفسه أو لصالح شخص أو كيان آخر، لكي يقوم بأداء عمل أو الامتناع عن أداء عمل من واجباته.

إساءة استغلال الوظيفة

المادة 33 : يعاقب بالحبس من سنتين (2) إلى عشر (10) سنوات وبغرامة من 200.000 دج إلى 1.000.000 دج، كل موظف عمومي أساء استغلال وظائفه أو منصبه عمدا من أجل أداء عمل أو الامتناع عن أداء عمل في إطار ممارسة وظائفه، على نحو يخرق القوانين والتنظيمات، وذلك بغرض الحصول على منافع غير مستحقة لنفسه أو لشخص أو كيان آخر.

تعارض المصالح

المادة 34 : يعاقب بالحبس من ستة (6) أشهر إلى سنتين (2) وبغرامة من 50.000 دج إلى 200.000 دج كل موظف عمومي خالف أحكام المادة 9 من هذا القانون.

أخذ فوائد بصفة غير قانونية

المادة 35 : يعاقب بالحبس من سنتين (2) إلى عشر (10) سنوات وبغرامة من 200.000 دج إلى 1.000.000 دج، كل موظف عمومي يأخذ أو يتلقى إما مباشرة وإما بعقد صوري وإما عن طريق شخص آخر، فوائد من العقود أو المزايدات أو المناقصات أو المقاولات أو المؤسسات التي يكون وقت ارتكاب الفعل مديرا لها أو مشرفا عليها بصفة كلية أو جزئية، وكذلك من يكون مكلفا بأن يصدر إنذنا بالدفع في عملية ما أو مكلفا بتصفية أمر ما ويأخذ منه فوائد أيا كانت.

عدم التصريح أو التصريح الكاذب بالامتلاكات

المادة 36 : يعاقب بالحبس من ستة (6) أشهر إلى خمس (5) سنوات وبغرامة من 50.000 دج إلى 500.000 دج، كل موظف عمومي خاضع قانونا لواجب التصريح بامتلاكاته ولم يقم بذلك عمدا، بعد مضي شهرين (2) من تذكيره بالطرق القانونية، أو قام بتصريح غير كامل أو غير صحيح أو خاطئ، أو أدلى عمدا بملاحظات خاطئة أو خرق عمدا الالتزامات التي يفرضها عليه القانون.

الإثراء غير المشروع

المادة 37 : يعاقب بالحبس من سنتين (2) إلى عشر (10) سنوات وبغرامة من 200.000 دج إلى 1.000.000 دج، كل موظف عمومي لا يمكنه تقديم تبرير معقول للزيادة المعتبرة التي طرأت في ذمته المالية مقارنة بمداخيله المشروعة.

يعاقب بنفس عقوبة الإخفاء المنصوص عليها في هذا القانون، كل شخص ساهم عمدا في التستر على المصدر غير المشروع للأموال المذكورة في الفقرة السابقة بأية طريقة كانت.

يعتبر الإثراء غير المشروع المذكور في الفقرة الأولى من هذه المادة جريمة مستمرة تقوم إما بحيازة الممتلكات غير المشروعة أو استغلالها بطريقة مباشرة أو غير مباشرة.

تلقي الهدايا

المادة 38 : يعاقب بالحبس من ستة (6) أشهر إلى سنتين (2) وبغرامة من 50.000 دج إلى 200.000 دج، كل موظف عمومي يقبل من شخص هدية أو أية مزية غير مستحقة من شأنها أن تؤثر في سير إجراء ما أو معاملة لها صلة بهما.

يعاقب الشخص مقدم الهدية بنفس العقوبة المذكورة في الفقرة السابقة.

التمويل الخفي للأحزاب السياسية

المادة 39 : دون الإخلال بالأحكام الجزائية السارية المفعول، المتعلقة بتمويل الأحزاب السياسية، يعاقب كل من قام بعملية تمويل نشاط حزب سياسي بصورة خفية، بالحبس من سنتين (2) إلى عشر (10) سنوات وبغرامة من 200.000 دج إلى 1.000.000 دج.

الرشوة في القطاع الخاص

المادة 40 : يعاقب بالحبس من ستة (6) أشهر إلى خمس (5) سنوات وبغرامة من 50.000 دج إلى 500.000 دج :

1- كل شخص وعد أو عرض أو منح، بشكل مباشر أو غير مباشر، مزية غير مستحقة على أي شخص يدير كيانا تابعا للقطاع الخاص، أو يعمل لديه بأية صفة كانت، سواء لصالح الشخص نفسه أو لصالح شخص آخر، لكي يقوم بأداء عمل أو الامتناع عن أداء عمل ما، مما يشكل إخلالا بواجباته،

2- كل شخص يدير كيانا تابعا للقطاع الخاص أو يعمل لديه بأية صفة، يطلب أو يقبل بشكل مباشر أو غير مباشر، مزية غير مستحقة سواء لنفسه أو لصالح شخص آخر أو كيان لكي يقوم بأداء عمل أو الامتناع عن أداء عمل ما، مما يشكل إخلالا بواجباته.

اختلاس الممتلكات في القطاع الخاص

المادة 41 : يعاقب بالحبس من ستة (6) أشهر إلى خمس (5) سنوات وبغرامة من 50.000 دج إلى 500.000 دج كل شخص يدير كيانا تابعا للقطاع الخاص، أو يعمل فيه بأية صفة أثناء مزاولة نشاط اقتصادي أو مالي أو تجاري، تعمد اختلاس أية ممتلكات أو أموال أو أوراق مالية خصوصية أو أي أشياء أخرى ذات قيمة عهد بها إليه بحكم مهامه.

500.000 دج ، كل شخص يعلم بحكم مهنته أو وظيفته الدائمة أو المؤقتة بوقوع جريمة أو أكثر من الجرائم المنصوص عليها في هذا القانون ولم يبلغ عنها السلطات العمومية المختصة في الوقت الملائم.

الظروف المشددة

المادة 48 : إذا كان مرتكب جريمة أو أكثر من الجرائم المنصوص عليها في هذا القانون قاضيا، أو موظفا يمارس وظيفة عليا في الدولة، أو ضابطا عموميا، أو عضوا في الهيئة، أو ضابطا أو عون شرطة قضائية، أو ممن يمارس بعض صلاحيات الشرطة القضائية، أو موظف أمانة ضبط، يعاقب بالحبس من عشر (10) سنوات إلى عشرين (20) سنة وبغرامة الإغرامة المقررة للجريمة المرتكبة.

الإعفاء من العقوبات وتخفيفها

المادة 49 : يستفيد من الأعذار المعفية من العقوبة المنصوص عليها في قانون العقوبات، كل من ارتكب أو شارك في جريمة أو أكثر من الجرائم المنصوص عليها في هذا القانون، وقام قبل مباشرة إجراءات المتابعة بإبلاغ السلطات الإدارية أو القضائية أو الجهات المعنية، عن الجريمة وساعد على معرفة مرتكبها.

عدا الحالة المنصوص عليها في الفقرة أعلاه، تخفف العقوبة إلى النصف بالنسبة لكل شخص ارتكب أو شارك في إحدى الجرائم المنصوص عليها في هذا القانون والذي، بعد مباشرة إجراءات المتابعة، ساعد في القبض على شخص أو أكثر من الأشخاص الضالعين في ارتكابها.

العقوبات التكميلية

المادة 50 : في حالة الإدانة بجريمة أو أكثر من الجرائم المنصوص عليها في هذا القانون، يمكن الجهة القضائية أن تعاقب الجاني بعقوبة أو أكثر من العقوبات التكميلية المنصوص عليها في قانون العقوبات.

التجميد والحجز والمصادرة

المادة 51 : يمكن تجميد أو حجز العائدات والأموال غير المشروعة الناتجة عن ارتكاب جريمة أو أكثر من الجرائم المنصوص عليها في هذا القانون، بقرار قضائي أو بأمر من سلطة مختصة.

في حالة الإدانة بالجرائم المنصوص عليها في هذا القانون، تأمر الجهة القضائية بمصادرة العائدات والأموال غير المشروعة، وذلك مع مراعاة حالات استرجاع الأرصدة أو حقوق الغير حسن النية.

تبويض العائدات الإجرامية

المادة 42 : يعاقب على تبويض عائدات الجرائم المنصوص عليها في هذا القانون، بنفس العقوبات المقررة في التشريع الساري المفعول في هذا المجال.

الإخفاء

المادة 43 : يعاقب بالحبس من سنتين (2) إلى عشر (10) سنوات وبغرامة من 200.000 دج إلى 1.000.000 دج، كل شخص أخفى عمدا كلا أو جزءا من العائدات المتحصلة عليها من إحدى الجرائم المنصوص عليها في هذا القانون.

إعاقة السير الحسن للعدالة

المادة 44 : يعاقب بالحبس من ستة (6) أشهر إلى خمس (5) سنوات وبغرامة من 50.000 دج إلى 500.000 دج :

- 1- كل من استخدم القوة البدنية أو التهديد أو الترهيب أو الوعد بمزية غير مستحقة أو عرضها أو منحها للتحريض على الإدلاء بشهادة زور أو منع الإدلاء بالشهادة أو تقديم الأدلة في إجراء يتعلق بارتكاب أفعال مجرمة وفقا لهذا القانون،
- 2- كل من استخدم القوة البدنية أو التهديد أو الترهيب لعرقلة سير التحريات الجارية بشأن الأفعال المجرمة وفقا لهذا القانون،
- 3- كل من رفض عمدا ودون تبرير تزويد الهيئة بالوثائق والمعلومات المطلوبة.

حماية الشهود والخبراء والمبلغين والضحايا

المادة 45 : يعاقب بالحبس من ستة (6) أشهر إلى خمس (5) سنوات وبغرامة من 50.000 دج إلى 500.000 دج كل شخص يلجأ إلى الانتقام أو الترهيب أو التهديد بأية طريقة كانت أو بأي شكل من الأشكال ضد الشهود أو الخبراء أو الضحايا أو المبلغين أو أفراد عائلاتهم وسائر الأشخاص الوثيقي الصلة بهم.

البلاغ الكيدي

المادة 46 : يعاقب بالحبس من ستة (6) أشهر إلى خمس (5) سنوات وبغرامة من 50.000 دج إلى 500.000 دج، كل من أبلغ عمدا وبأية طريقة كانت السلطات المختصة ببلاغ كيدي يتعلق بالجرائم المنصوص عليها في هذا القانون ضد شخص أو أكثر.

عدم الإبلاغ عن الجرائم

المادة 47 : يعاقب بالحبس من ستة (6) أشهر إلى خمس (5) سنوات وبغرامة من 50.000 دج إلى

تكون للأدلة المتوصل إليها بهذه الأساليب حجيتها وفقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما.

الباب الخامس

التعاون الدولي واسترداد الموجودات

التعاون القضائي

المادة 57 : مع مراعاة مبدأ المعاملة بالمثل وفي حدود ما تسمح به المعاهدات والاتفاقات والترتيبات ذات الصلة والقوانين، تقام علاقات تعاون قضائي على أوسع نطاق ممكن، خاصة مع الدول الأطراف في الاتفاقية في مجال التحريات والمتابعات والإجراءات القضائية المتعلقة بالجرائم المنصوص عليها في هذا القانون.

منع وكشف وتحويل العائدات الإجرامية

المادة 58 : دون الإخلال بالأحكام القانونية المتعلقة بتبييض الأموال وتمويل الإرهاب، وبغرض الكشف عن العمليات المالية المرتبطة بالفساد، يتعين على المصارف والمؤسسات المالية غير المصرفية، وطبقا للتنظيم المعمول به أن :

1 - تلتزم بالمعطيات الواردة بشأن الأشخاص الطبيعيين أو الاعتباريين الذين يتعين أن تطبق عليها المؤسسات المالية الفحص الدقيق على حساباتها، وكذا أنواع الحسابات والعمليات التي تتطلب متابعة خاصة، بالإضافة إلى التدابير الواجب اتخاذها لفتح هذه الحسابات ومسكها وتسجيل العمليات،

2 - تأخذ بعين الاعتبار المعلومات التي تبلغ لها في إطار التعامل مع السلطات الأجنبية، ولا سيما المتعلقة منها بهوية الأشخاص الطبيعيين أو الاعتباريين الذين يجب مراقبة حساباتهم بدقة،

3 - تمسك كشوف وافية للحسابات والعمليات المتعلقة بالأشخاص المذكورين في الفقرتين الأولى والثانية من هذه المادة، لفترة خمس (5) سنوات كحد أدنى من تاريخ آخر عملية مدونة فيها، على أن تتضمن هذه الكشوف معلومات عن هوية الزبون، وقدر الإمكان، معلومات عن هوية المالك المنتفع.

التعامل مع المصارف والمؤسسات المالية

المادة 59 : من أجل منع تحويل عائدات الفساد وكشفها، لا يسمح أن تنشأ بالإقليم الجزائري مصارف ليس لها حضور مادي ولا تنتسب إلى مجموعة مالية خاضعة للمراقبة.

وتحكم الجهة القضائية أيضا ببرد ما تم اختلاسه أو قيمة ما حصل عليه من منفعة أو ربح، ولو انتقلت إلى أصول الشخص المحكوم عليه أو فروعه أو إخوته أو زوجه أو أصحابه سواء بقيت تلك الأموال على حالها أو وقع تحويلها إلى مكاسب أخرى.

المشاركة والشروع

المادة 52 : تطبق الأحكام المتعلقة بالمشاركة المنصوص عليها في قانون العقوبات على الجرائم المنصوص عليها في هذا القانون.

يعاقب على الشروع في الجرائم المنصوص عليها في هذا القانون بمثل الجريمة نفسها.

مسؤولية الشخص الاعتباري

المادة 53 : يكون الشخص الاعتباري مسؤولا جزائيا عن الجرائم المنصوص عليها في هذا القانون وفقا للقواعد المقررة في قانون العقوبات.

التقادم

المادة 54 : دون الإخلال بالأحكام المنصوص عليها في قانون الإجراءات الجزائية، لا تتقادم الدعوى العمومية ولا العقوبة بالنسبة للجرائم المنصوص عليها في هذا القانون، في حالة ما إذا تم تحويل عائدات الجريمة إلى خارج الوطن.

وفي غير ذلك من الحالات، تطبق الأحكام المنصوص عليها في قانون الإجراءات الجزائية.

غير أنه بالنسبة للجريمة المنصوص عليها في المادة 29 من هذا القانون، تكون مدة تقادم الدعوى العمومية مساوية للحد الأقصى للعقوبة المقررة لها.

آثار الفساد

المادة 55 : كل عقد أو صفقة أو براءة أو امتياز أو ترخيص متحصل عليه من ارتكاب إحدى الجرائم المنصوص عليها في هذا القانون، يمكن التصريح ببطلانه وانعدام آثاره من قبل الجهة القضائية التي تنظر في الدعوى مع مراعاة حقوق الغير حسن النية.

أساليب التحري الخاصة

المادة 56 : من أجل تسهيل جمع الأدلة المتعلقة بالجرائم المنصوص عليها في هذا القانون، يمكن اللجوء إلى التسليم المراقب أو اتباع أساليب تحر خاصة كالترصد الإلكتروني والاختراق، على النحو المناسب وبإذن من السلطة القضائية المختصة.

يمكن الجهات القضائية أثناء نظرها في جرائم تبويض الأموال أو جريمة أخرى من اختصاصها وفقا للتشريع الجاري به العمل، أن تأمر بمصادرة الممتلكات ذات المنشأ الأجنبي والمكتسبة عن طريق إحدى الجرائم المنصوص عليها في هذا القانون، أو تلك المستخدمة في ارتكابها.

ويقضى بمصادرة الممتلكات المذكورة في الفقرة السابقة حتى في انعدام الإدانة بسبب انقضاء الدعوى العمومية أو لأي سبب آخر.

التجميد والحجز

المادة 64 : وفقا للإجراءات المقررة، يمكن الجهات القضائية أو السلطات المختصة بناء على طلب إحدى الدول الأطراف في الاتفاقية التي تكون محاكمها أو سلطاتها المختصة قد أمرت بتجميد أو حجز العائدات المتأتية من إحدى الجرائم المنصوص عليها في هذا القانون، أو الممتلكات أو المعدات أو الأدوات التي استخدمت أو كانت معدة للاستخدام في ارتكاب هذه الجرائم، أن تحكم بتجميد أو حجز تلك الممتلكات شريطة وجود أسباب كافية لتبرير هذه الإجراءات ووجود ما يدل على أن مال تلك الممتلكات هو المصادرة.

يمكن الجهة القضائية المختصة أن تتخذ الإجراءات التحفظية المذكورة في الفقرة السابقة على أساس معطيات ثابتة، لاسيما إيقاف أو اتهام أحد الأشخاص الضالعين في القضية بالخارج.

ترد الطلبات المذكورة في الفقرة الأولى من هذه المادة، وفق الطرق المنصوص عليها في المادة 67 أدناه، وتتولى النيابة العامة عرضها على المحكمة المختصة التي تفصل فيها وفقا للإجراءات المقررة في مادة القضاء الاستعجالي.

رفع الإجراءات التحفظية

المادة 65 : يجوز رفض التعاون الرامي إلى المصادرة المنصوص عليه في هذا القانون، أو إلغاء التدابير التحفظية، إذا لم تقم الدولة الطالبة بإرسال أدلة كافية في وقت معقول، أو إذا كانت الممتلكات المطلوب مصادرتها ذات قيمة زهيدة. غير أنه قبل رفع أي إجراء تحفظي، يمكن السماح للدولة الطالبة بعرض ما لديها من أسباب تبرر إبقاء الإجراءات التحفظية.

طلبات التعاون الدولي بغرض المصادرة

المادة 66 : فضلا عن الوثائق والمعلومات اللازمة التي يجب أن تتضمنها طلبات التعاون القضائي وفقا

كما لا يرخص للمصارف والمؤسسات المالية المنشأة في الجزائر بإقامة علاقات مع مؤسسات مالية أجنبية تسمح باستخدام حساباتها من طرف مصارف ليس لها حضور مادي ولا تنتسب إلى مجموعة مالية خاضعة للرقابة.

تقديم المعلومات

المادة 60 : يمكن السلطات الوطنية المماثلة أن تمد السلطات الأجنبية المختصة بالمعلومات المالية المفيدة المتوفرة لديها، بمناسبة التحقيقات الجارية على إقليمها، وفي إطار الإجراءات المتخذة بغرض المطالبة بعائدات الجرائم المنصوص عليها في هذا القانون، واسترجاعها.

الحساب المالي المتواجد بالخارج

المادة 61 : يلتزم الموظفون العموميون الذين لهم مصلحة في حساب مالي في بلد أجنبي أو حق أو سلطة توقيع أو سلطة أخرى على ذلك الحساب، بأن يبلغوا السلطات المعنية عن تلك العلاقة، وأن يحتفظوا بسجلات ملائمة تتعلق بتلك الحسابات، وذلك تحت طائلة الجزاءات التأديبية ودون الإخلال بالعقوبات الجزائية المقررة.

تدابير الاسترداد المباشر للممتلكات

المادة 62 : تختص الجهات القضائية الجزائرية بقبول الدعاوى المدنية المرفوعة من طرف الدول الأعضاء في الاتفاقية، من أجل الاعتراف بحق ملكيتها للممتلكات المتحصلة عليها من أفعال الفساد.

ويمكن الجهات القضائية التي تنظر في الدعاوى المرفوعة طبقا للفقرة الأولى من هذه المادة، أن تلزم الأشخاص المحكوم عليهم بسبب أفعال الفساد بدفع تعويض مدني للدولة الطالبة عن الضرر الذي لحقها.

وفي جميع الحالات التي يمكن أن يتخذ فيها قرار المصادرة، يتعين على المحكمة التي تنظر في القضية أن تأمر بما يلزم من تدابير لحفظ حقوق الملكية المشروعة التي قد تطالب بها دولة أخرى طرف في الاتفاقية.

استرداد الممتلكات عن طريق التعاون الدولي في مجال المصادرة

المادة 63 : تعتبر الأحكام القضائية الأجنبية التي أمرت بمصادرة ممتلكات اكتسبت عن طريق إحدى الجرائم المنصوص عليها في هذا القانون، أو الوسائل المستخدمة في ارتكابها نافذة بالإقليم الجزائري طبقا للقواعد والإجراءات المقررة.

للقواعد والإجراءات المعمول بها في حدود الطلب، وذلك طالما أنها تنصب على عائدات الجريمة أو الممتلكات أو العتاد أو أية وسائل استعملت لارتكاب الجرائم المنصوص عليها في هذا القانون.

التعاون الخاص

المادة 69 : يمكن تبليغ معلومات خاصة بالعائدات الإجرامية وفقا لهذا القانون، إلى أية دولة طرف في الاتفاقية دون طلب مسبق منها، عندما يتبين أن هذه المعلومات قد تساعد الدولة المعنية على إجراء تحقيقات أو متابعات أو إجراءات قضائية أو تسمح لتلك الدولة بتقديم طلب يرمي إلى المصادرة.

التصرف في الممتلكات المصادرة

المادة 70 : عندما يصدر قرار المصادرة طبقا لأحكام هذا الباب، يتم التصرف في الممتلكات المصادرة وفقا للمعاهدات الدولية ذات الصلة والتشريع المعمول به.

الباب السادس

أحكام مختلفة وختامية

المادة 71 : تلغى الأحكام المخالفة لهذا القانون لاسيما المواد 119 و 119 مكرر 1 و 121 و 122 و 123 و 124 و 125 و 126 و 126 مكرر و 127 و 128 و 128 مكرر و 128 مكررا و 129 و 130 و 131 و 133 و 134 من الأمر رقم 66-156 المؤرخ في 8 يونيو سنة 1966 والمذكور أعلاه، وكذا الأمر رقم 97-04 المؤرخ في 11 يناير سنة 1997 والمذكور أعلاه.

المادة 72 : تعوض كل إحالة إلى المواد الملغاة في التشريع الجاري به العمل، بالمواد التي تقابلها من هذا القانون، وذلك كما يأتي :

- المادتان 119 و 119 مكرر 1 من قانون العقوبات الملغيتان تعوضان بالمادة 29 من هذا القانون،

- المادة 121 من قانون العقوبات الملغاة تعوض بالمادة 30 من هذا القانون،

- المادة 122 من قانون العقوبات الملغاة تعوض بالمادة 31 من هذا القانون،

- المواد 123 و 124 و 125 من قانون العقوبات الملغاة تعوض بالمادة 35 من هذا القانون،

- المواد 126 و 126 مكرر و 127 و 129 من قانون العقوبات تعوض بالمادة 25 من هذا القانون،

- المادة 128 من قانون العقوبات تعوض بالمادة 32 من هذا القانون،

لما تقرره الاتفاقيات الثنائية والمتعددة الأطراف وما يقتضيه القانون، ترفق الطلبات المقدمة من إحدى الدول الأطراف في الاتفاقية، لأجل الحكم بالمصادرة أو تنفيذها، حسب الحالات بما يأتي :

1- بيان بالوقائع التي استندت إليها الدولة الطالبة، ووصف الإجراءات المطلوبة، إضافة إلى نسخة مصادق على مطابقتها للأصل من الأمر الذي استند إليه الطلب، حيثما كان متاحا وذلك إذا تعلق الأمر باتخاذ إجراءات التجميد أو الحجز أو بإجراءات تحفظية،

2- وصف الممتلكات المراد مصادرتها وتحديد مكانها وقيمتها متى أمكن ذلك، مع بيان بالوقائع التي استندت إليها الدولة الطالبة، والذي يكون مفصلا بالقدر الذي يسمح للجهات القضائية الوطنية باتخاذ قرار المصادرة طبقا للإجراءات المعمول بها، وذلك في حالة الطلب الرامي إلى استصدار حكم بالمصادرة.

3- بيان يتضمن الوقائع والمعلومات التي تحدد نطاق تنفيذ أمر المصادرة الوارد من الدولة الطالبة، إلى جانب تقديم هذه الأخيرة لتصريح يحدد التدابير التي اتخذتها لإشعار الدول الأطراف حسنة النية، بشكل مناسب، وكذا ضمان مراعاة الأصول القانونية والتصريح بأن حكم المصادرة نهائي، وذلك إذا تعلق الأمر بتنفيذ حكم بالمصادرة.

إجراءات التعاون الدولي من أجل المصادرة

المادة 67 : يوجه الطلب الذي تقدمه إحدى الدول الأطراف في الاتفاقية، لمصادرة العائدات الإجرامية أو الممتلكات أو المعدات أو الوسائل الأخرى المذكورة في المادة 64 من هذا القانون، والمتواجدة على الإقليم الوطني، مباشرة إلى وزارة العدل التي تحوله للنائب العام لدى الجهة القضائية المختصة.

ترسل النيابة العامة هذا الطلب إلى المحكمة المختصة مرفقا بطلباتها، ويكون حكم المحكمة قابلا للاستئناف والطعن بالنقض وفقا للقانون.

تنفذ أحكام المصادرة المتخذة على أساس الطلبات المقدمة وفقا لهذه المادة بمعرفة النيابة العامة بكافة الطرق القانونية.

تنفيذ أحكام المصادرة الصادرة عن جهات

قضائية أجنبية

المادة 68 : ترد قرارات المصادرة التي أمرت بها الجهات القضائية لإحدى الدول الأطراف في الاتفاقية، عبر الطرق المبينة في المادة 67 أعلاه، وتنفذ طبقا

- وبمقتضى القانون رقم 88-27 المؤرخ في 28 ذي القعدة عام 1408 الموافق 12 يوليو سنة 1988 والمتضمن تنظيم التوثيق،

- وبمقتضى القانون رقم 05-01 المؤرخ في 27 ذي الحجة عام 1425 الموافق 6 فبراير سنة 2005 والمتعلق بالوقاية من تبويض الأموال وتمويل الإرهاب ومكافحتها،

- وبعد رأي مجلس الدولة،

- وبعد مصادقة البرلمان،

يصدر القانون الآتي نصه :

الباب الأول أحكام عامة

المادة الأولى : يهدف هذا القانون إلى وضع القواعد العامة لمهنة الموثق وتحديد كفايات تنظيمها وممارستها.

المادة 2 : تنشأ مكاتب عمومية للتوثيق، تسري عليها أحكام هذا القانون والتشريع المعمول به، ويمتد اختصاصها الإقليمي إلى كامل التراب الوطني.

تنشأ وتلغى المكاتب العمومية للتوثيق وفقا لمعايير موضوعية، بموجب قرار من وزير العدل، حافظ الأختام.

المادة 3 : الموثق ضابط عمومي، مفوض من قبل السلطة العمومية، يتولى تحرير العقود التي يشترط فيها القانون الصيغة الرسمية، وكذا العقود التي يرغب الأشخاص إعطاءها هذه الصيغة.

المادة 4 : يتمتع مكتب التوثيق بالحماية القانونية، فلا يجوز تفتيشه أو حجز الوثائق المودعة فيه، إلا بناء على أمر قضائي مكتوب، وبحضور رئيس الغرفة الجهوية للموثقين أو الموثق الذي يمثل له أو بعد إخطاره قانونا.

يقع تحت طائلة البطلان، كل إجراء يخالف أحكام هذه المادة.

الباب الثاني الالتحاق بالمهنة وكفايات ممارستها

الفصل الأول شروط الالتحاق بمهنة الموثق

المادة 5 : تحدث شهادة الكفاءة المهنية للتوثيق.

تنظم وزارة العدل مسابقة الالتحاق بالتكوين للحصول على شهادة الكفاءة المهنية للتوثيق، بعد استشارة الغرفة الوطنية للموثقين في هذا الشأن.

- المادة 128 مكرر من قانون العقوبات تعوض بالمادة 26 من هذا القانون،

- المادة 128 مكرر 1 من قانون العقوبات تعوض بالمادة 27 من هذا القانون.

فيما يخص الإجراءات القضائية الجارية تعوض كل إشارة إلى المواد الملغاة بالمواد التي تقابلها في هذا القانون مع مراعاة أحكام المادة 2 من قانون العقوبات.

المادة 73 : ينشر هذا القانون في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية.

حرر بالجزائر في 21 محرم عام 1427 الموافق 20 فبراير سنة 2006.

عبد العزيز بوتفليقة



قانون رقم 06 - 02 مؤرخ في 21 محرم عام 1427 الموافق 20 فبراير سنة 2006، يتضمن تنظيم مهنة الموثق.

إن رئيس الجمهورية،

- بناء على الدستور، لاسيما المواد 119 (الفقرتان 1 و 3) و 120 و 122 و 125 (الفقرة 2) و 126 منه،

- وبمقتضى القانون العضوي رقم 05-11 المؤرخ في 10 جمادى الثانية عام 1426 الموافق 17 يوليو سنة 2005 والمتعلق بالتنظيم القضائي،

- وبمقتضى الأمر رقم 66-154 المؤرخ في 18 صفر عام 1386 الموافق 8 يونيو سنة 1966 والمتضمن قانون الإجراءات المدنية، المعدل والمتمم،

- وبمقتضى الأمر رقم 66-155 المؤرخ في 18 صفر عام 1386 الموافق 8 يونيو سنة 1966 والمتضمن قانون الإجراءات الجزائية، المعدل والمتمم،

- وبمقتضى الأمر رقم 66-156 المؤرخ في 18 صفر عام 1386 الموافق 8 يونيو سنة 1966 والمتضمن قانون العقوبات، المعدل والمتمم،

- وبمقتضى الأمر رقم 75-58 المؤرخ في 20 رمضان عام 1395 الموافق 26 سبتمبر سنة 1975 والمتضمن القانون المدني، المعدل والمتمم،

- وبمقتضى الأمر رقم 75-59 المؤرخ في 20 رمضان عام 1395 الموافق 26 سبتمبر سنة 1975 والمتضمن القانون التجاري، المعدل والمتمم،

- وبمقتضى القانون رقم 84-17 المؤرخ في 8 شوال عام 1404 الموافق 17 يوليو سنة 1984 والمتعلق بقوانين المالية، المعدل والمتمم،

المصادر:

- 1- القرآن الكريم
- 2- السنة النبوية
- البخاري، الجامع الصحيح، ٧: ٨٢.
- محمد بن عيسى بن سورة الترمذي، سنن الترمذي، تحقيق أحمد محمد شاكر وشرحه (القاهرة: مكتبة مصطفى البابي الحلبي وأولاده، ١٣٩٨ هـ/١٩٧٨ م)، حديث (١٩٩٢)
- الترمذي، سنن الترمذي، كتاب البر، حديث (٢٠٠٣)
- الترمذي، سنن الترمذي، كتاب البر، ١٢، حديث (٢٠٠٤)
- الترمذي، سنن الترمذي، كتاب البر، ٧١، حديث (٢٠١٨).

مراجع باللغة العربية:

- 1- ابوبكر ابراهيم التلوع. (1995). الأسس النظرية للسلوك الأخلاقي. بنغازي: منشورات جامعة قاريونس.
- أحمد ابراهيم أبو سن . (1996). الإدارة في الإسلام. الرياض: دار الخرجي للنشر والتوزيع.
- 2- أحمد تحسين الطروانة. (2012م). الفلسفة الأخلاقية وعلم القيادة وتطبيقاتها في قيادة فرق العمل الأمنية. الرياض: جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية.
- 3- أحمد داود الأشعري. (2008م). الوجيز في أخلاقيات العمل. جدة: خوارزم العلمية للنشر والتوزيع.
- 4- أحمد كنعان. (1995). أدب الأطفال و القيم التربوية، ط1. دمشق: دار الفكر.
- 5- الامام ابو حامد الغزالي. (2004). تحقيق سيد عمران إحياء علوم الدين، الجزء الثالث. القاهرة: دار الحديث.
- 6- أمين أنور الخولي. (1996م)، الرياضة والمجتمع، عالم المعرفة. الكويت: المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب.
- 7- أمين أنور الخولي . (1986م). أصول التربية البدنية والرياضية. القاهرة: دار الفكر العربي.
- 8- أمين أنور الخولي . (2006). أصول التربية البدنية والرياضية المهنة والاعداد المهني- النظام الاكاديمي. القاهرة مصر: دار الفكر العربي.

- 9- بلال خلف السكارنة. (2009). أخلاقيات العمل، ط 1. عمان، الأردن: دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة.
- 10- توفيق الطويل. (1979). فلسفة الأخلاق نشأتها وتطورها، ط 4. القاهرة: دار النهضة العربية.
- 11- توماس ه موربي. (2010). الحفاظ على القيم والأخلاقيات الرياضية. منظمة الامم المتحدة للتربية والعلم والثقافة.
- 12- جمال الدهشان. (2002). محاضرات في مهنة التعليم واعداد المعلمين. جامعة المنوفية كلية التربية قسم الاصول.
- 13- حزام ماطر المطيري. (1996م). الإدارة الاسلامية، المنهج والممارسة. الرياض.
- 14- حسين عبد الحميد أحمد رشوان. (2008). الأخلاق. مصر: مؤسسة شباب الجامعة، الاسكندرية.
- 15- خير الدين عويس، و عصام هلاي . (2005). علم الاجتماع الرياضي. القاهرة: دار الفكر العربي.
- 16- زكي راتب غوشة . (1983). أخلاقيات الوظيفة في الإدارة العامة، الطبعة الأولى،. الأردن: مطبعة التوفيق عمان.
- 17- سعد الدين مسعد هلاي . (2006). المهنة وأخلاقتها: دراسة فقهية مقارنة بالقوانين الكويتية. الكويت: مجلس النشر العلمي.
- 18- سعيد الغامدي. (2010). أخلاقيات العمل ضرورة تنموية ومصلحة شرعية عدد 242. مكة المكرمة: الإدارة العامة للثقافة والنشر.
- 19- سعيد مقدم. (1997م). أخلاقيات الوظيفة العمومية، دراسة نظرية تطبيقية، ط 1. الجزائر: دار الأمة للطباعة والترجمة والنشر.
- 20- سلامة بن سليم الرفاعي. (2015). الهيئة الوطنية لمكافحة الفساد ودورها في محاربة الفساد المالي. الرياض: مكتبة القانون والاقتصاد.
- 21- طاهر محسن منصور الغالبي، و صالح مهدي محسن العامري. (2005). المسؤولية الاجتماعية وأخلاقيات الأعمال. الأردن: دار وائل للنشر، الطبعة الأولى.
- 22- عبد السلام حامد زهران. (1982). علم النفس الرياضي، ط 4. القاهرة: عالم الكتب.

- 23- علي عبد الرزاق جبلي . (1988م). دراسات في المجتمع والثقافة والشخصية. القاهرة: دار المعرفة الجامعية.
- 24- فتوح عبد الله شاذلي . (2005). شرح قانون العقوبات القسم الخاص - الجرائم المضرة بالمصلحة العامة. الإسكندرية: دار المطبوعات.
- 25- مجمع اللغة العربية. (1991). المعجم الوسيط، ط3. مصر: القاهرة.
- 26- محسن منصور طاهر الغالبي، و مهدي محسن صالح العامري. (2005). الإدارة و الأعمال، الطبعة الثانية. عمان: دار وائل للنشر.
- 27- محمد عبد الفتاح ياغي. (2012م). الأخلاقيات في الإدارة. عمان: دار وائل للنشر والتوزيع.
- 28- محمد الصيرفي. (2007). أخلاقيات الموظف العام. الإسكندرية: دار الكتاب القانوني.
- 29- محمد حسن علاوي. (1975م). سيكولوجية التدريب والمنافسات. القاهرة: دار المعارف.
- 30- محمد عبد الفتاح ياغي. (2012م). الأخلاقيات في الإدارة. عمان: دار وائل للنشر والتوزيع.
- 31- محمد عبد اللطيف خليفة. (1992م). ارتقاء القيم (دراسة نفسية). الكويت: عالم المعرفة.
- 32- محمد قطب. (1983م). منهج التربية الإسلامية، الجزء الأول، ط3. القاهرة: دار الشروق.
- 33- محمد ناصر. (2006). التربية الأخلاقية. عمان: دار وائل للنشر.
- 34- محمود مهدي الاستامبولي. (1985). كيف نربي أطفالنا مباحث مبسطة في التربية وعلم النفس تهم الآباء والأمهات. بيروت: المكتب الإسلامي.
- 35- محي هلال السرحان وحسن الساعاتي. (1981). تسهيل النظر وتعجيل الظفر في أخلاق الملك لأبي الحسن الماوردي . بيروت: نشر دار النهضة العربية .
- 36- مقداد يالجن. (1993). علم الأخلاق الإسلامية، ط 1. الرياض: عالم الكتب.
- 37- منصور طلعت ، و آخرون. (1978م). أسس علم النفس العام. القاهرة: مكتبة الانجلو المصرية.
- 38- مهدي حسن زويلف ، و سليمان أحمد اللوزي. (1993). التنمية الإدارية والدول النامية، الطبعة الأولى. الأردن: دار مجدلاوي.
- 39- ناصر قاسيمي. (2011). دليل مصطلحات علم اجتماع التنظيم والعمل. الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية.

40- نور الدين عصام. (1971). معجم نور الدين - الوسيط. لبنان: دار الكتب العلمية، بيروت.

الرسائل والمذكرات:

- 1- أفراح أحمد محمد الفقيه. (2008). مدى تمثل معلمي المرحلة الأساسية الأخلاق مهنة التعليم من المنظور التربوي الإسلامي، رسالة ماجستير غير منشورة. الجمهورية اليمنية: كلية التربية، جامعة صنعاء.
- 2- بتول عبد العزيز رشيد. (2010). دور الصحافة في تدعيم تنفيذ آليات الإستراتيجية الوطنية لمكافحة الفساد رسالة ماجستير. جامعة بغداد: الكلية التقنية الإدارية.
- 3- محمد خليل اسامة الزيناتي. (2014). دور أخلاقيات المهنة في تعزيز المسؤولية الاجتماعية في المستشفيات الحكومية الفلسطينية. فلسطين: جامعة الاقصى.
- 4- مختار بورقعة. (2010). الإعلام الرياضي ودوره في مكافحة الفساد الرياضي، بديرية الشباب والرياضة لولاية سعيدة، الجزائر: جامعة سعيدة.
- 5- مليكة بكوش. (2013). مذكرة ماجستير بعنوان جريمة الاختلاس في ظل قانون الوقاية من الفساد و مكافحته. وهران: جامعة وهران كلية الحقوق.

المجلات:

- 1- أحمد بن داود المزجاجي. (1994م). أخلاقيات المدير المسلم. مجلة الشريعة والدراسات الإسلامية، العدد 24، الكويت، جامعة الكويت.
- 2- أسار فخري عبد اللطيف،. (2006). اثر الأخلاقيات الوظيفية في التقليل فرص الفساد الإداري في الوظائف الحكومية. مجلة العلوم الإنسانية، العدد 29، 6.
- 3- جوهرة أقطي. (6-7 مايو، 2012). أثر حوكمة المستشفيات على أخلاقيات المهنة الطبية. حوكمة الشركات كآلية للحد من الفساد المالي والإداري.
- 4- صالح بن إبراهيم الصنيع. (2001). الإرشاد الأخلاقي "منظور إسلامي". مجلة الإرشاد النفسي مركز الإرشاد النفسي - جامعة عين شمس، العدد 13.
- 5- عابد المشوخي. (2003). أخلاقيات مهنة الوراقة في الحضارة الإسلامية. مجلة جامعة الملك سعود، الآداب، 2، مج 15، السعودية، 428.

- 6- عبد المالك شتيوي، و يزيد قلاتي. (جوان، 2018). أخلاقيات المهنة في المؤسسات الرياضية : المصادر والمعايير الاخلاقية لتجنب الفساد الاداري من أجل تحسين الأداء. مجلة علوم وتقنيات النشاط البدني الرياضي جامعة الجزائر 3.
- 7- محمد خير الدين صالح. (2017). الخلق الرياضي وعلاقته بالتوجه نحو أبعاد التفوق الرياضي لدى لاعبي كرة القدم. مجلة الثقافة الرياضية المجلد الثامن العدد الأول .
- 8- نهى عبد العظيم عبد الحميد السيد. (2009). دراسة تحليلية للنسق القيمي لدى الرياضيين، رسالة ماجستير. القاهرة: قسم العلوم التربوية والاجتماعية، جامعة الزقازيق.

مراجع باللغة الأجنبية:

- 1- Kiran, D. (2007). **Professional ethics and human values**. New Delhi: Hill Publishing Company Limited.
- 2- Larson, L. A. (1976). **Foundation of physical Activity**. Mac Milan: Co,N.Y.

مواقع الانترنت:

- 1- بي بي سي عربي. (2018). الجزائر: كيف ينخر الفساد قلب كرة القدم؟ بي بي سي عربي.
- 2- عبد اللطيف أسار فخري. (14 01, 2020). تم الاسترداد من المنتدى العربي لادارة الموارد البشرية: <https://hrdiscussion.com/hr134146.html>
- 3- نور الدين زمام، و جرو حميدة . (2016). اكااديمية للتربية. تم الاسترداد من اكااديمية للتربية على النت: <https://www.academia.edu>
- 4- (صخري محمد: القانون 06-01 المتعلق بمكافحة الفساد والوقاية (politics-dz.com))