

جامعة محمد خيضر -بسكرة-



محاضرات
مقياس الحوكمة وأخلاقيات المهنة

محاضرات لطلبة سنة الثالثة علم النفس وعلوم التربية



د. فاتن باشا

السنة الجامعية: 2020-2021

محتوى المقياس:

- المحاضرة الأولى: مدخل إلى الحوكمة
- المحاضرة الثانية: أخلاقيات المهنة
- المحاضرة الثالثة: الانضباط والالتزام الوظيفي
- المحاضرة الرابعة: مدونة وقواعد السلوك
- المحاضرة الخامسة: الفساد الإداري
- المحاضرة السادسة: الأخصائي النفسي

هذا وتعد الأدبيات الاقتصادية من أوائل من فعل هذا المصطلح، حيث نجد أن شركة Berle and Means في العام 1932 هي أول من تناول الحوكمة من خلال قضية فصل الملكية عن الإدارة في الولايات المتحدة وما يتبع ذلك من مشاكل نتيجة هذا الفصل.

بعد ذلك تطرق Mecling 1976 إلى مشكلة الوكالة وحتمية صراع أصحاب المصالح، ولتخفيف الفجوة بينهم رأى William 1978 أن الممارسة السليمة للحوكمة تأتي لسد هذه الفجوة بشكل يعظم من قيمة الشركة ويحدث التوازن بين أصحاب المصالح.

لكن في الحقيقة لم تظهر الحوكمة كظاهرة (جديرة بالمتابعة والدراسة) إلا في أعقاب الانهيارات الاقتصادية والأزمات المالية (الفضائح والممارسات غير الأخلاقية) التي شهدتها عدد من دول شرق آسيا وأمريكا اللاتينية وروسيا في عقد التسعينات من ق 20؛ وتبعتهم و.م.أ التي شهدت انهيارات مالية ومحاسبية خاصة خلال 2001 والتي كان من أبرزها أزمة شركتي آنرون و وورلدكوم.^v

3. أسس الحوكمة: تتصف الحوكمة بالخصائص والأركان التالي: المشاركة - حكم القانون - الشفافية - سرعة الاستجابة - بناء التوافق والاجماع - المساواة والاشتمال - الفعالية والكفاءة - المحاسبة وأيضا الرؤية الاستراتيجية.^{vi}

4. أهداف الحوكمة: من أهدافها نجد:^{vii}

- تأطير العلاقة على أسس سليمة وواضحة بين مختلف أصحاب المصالح، وتحديد المسؤوليات ومتابعة تنفيذ المهام الملقاة على عاتق كل جهة.
- تقليل واجتثاث حالات الفساد والهدر وما يرتبط بها من استغلال غير كفؤ للموارد ويأتي هذا في إطار العمل وفق آليات تتسم بالوضوح والشفافية وتمكين العاملين من ممارسة دورهم كاملاً.
- زيادة الثقة وتعزيز الحوار بين مختلف الأطراف ذات المصلحة وإيجاد صيغ للتعاون والاندماج الكامل بالعمل وتحسين الأداء العام (اقتصادي، اجتماعي...) للمنظمات.
- تحديد أدوار مختلف الجهات وبالأخص دور ومسؤولية مجلس الإدارة والإدارة العليا والمساهمين وخاصة في إطار مسؤولية الرصد والرقابة.
- توفير بيئة صحية للعمل تعزز في إطارها جوانب المساءلة واحترام التعليمات والقوانين ووضع الارشادات الكافية والمتجددة للعمل وتقويم أداء الإدارة العليا بشكل صحيح.

5. محددات الحوكمة: وتتمثل في نوعين وهي بدورها تشكل طبيعة أنواعها:^{viii}

- أ. محددات داخلية: وهي جملة القواعد المطبقة، الهياكل الإدارية، السلطات والواجبات. (حوكمة داخلية)
- ب. محددات خارجية: مثل: القوانين واللوائح، كفاءة القطاع (الذي تنتمي إليه المنظمة)، كفاءة الأجهزة الرقابية. (حوكمة خارجية).

6. مراحل تطبيق الحوكمة: يذكر سليفان وسمبونارس أن مجتمعات المنظمات تمر عبر خمس مراحل في تبنيها لحوكمة جيدة:ix

1. زيادة مستوى الوعي
2. وضع القوانين المحلية
3. مراقبة التطبيق
4. التدريب على المسؤوليات الجديدة
5. إضفاء الطابع المؤسسي على الحوكمة.

7. الحوكمة وعلم النفس وعلوم التربية: لتفعيل آليات الحوكمة من خلال علم النفس وعلوم التربية، وجب استثمار أداء الأخصائيين النفسيين والتربويين بكل مجالاتهم في إرساء قيم وأسس الحوكمة، وذلك من خلال مجموعتين من المهارات:

- أ. مهارات تجاه الذات: ويقصد بها جملة المهارات الواجب على الأخصائي الامام بها وممارستها ضمن نشاطه المهني والإنساني، بما يقدم له مساحة للتطبيق الواقعي لقيم وأسس الحوكمة، وفهم آليات تنفيذها.
- ب. مهارات تجاه الآخرين: ويقصد بها جملة المهارات الواجب على الأخصائي النفسي والتربوي المساهمة في اكسابها للأفراد والجماعات بغية تفعيل ماهية الحوكمة على أرض الواقع، من خلال جملة القيم والمهارات والسلوكيات الداعمة لها.

شكل رقم (01): الحوكمة وعلم النفس وعلوم التربية



بالاعتماد على: توفيق عبد المحسن، أخلاقيات الأعمال، مرجع سابق، ص 397-398.

المحاضرة الثانية: أخلاقيات المهنة

1. مفهوم المهنة ومرادفاتها^x

أ. المهنة:

لغة: العمل والعمل يحتاج إلى خبرة ومهارة.

اصطلاحاً: مجموعة من الأعمال تتطلب مهارات معينة يؤديها الفرد من خلال ممارسات تدريبية.

ب. الحرفة:

لغة: من الاحتراف، وهو الكسب.

اصطلاحاً: عمل يمارسه الانسان يحتاج إلى تدريب قصير.

ت. الوظيفة:

لغة: ما يقدر من عمل أو طعام أ رزق وغير ذلك في زمن معين، وتأتي بمعنى الخدمة المعينة.

اصطلاحاً: وحدة من وحدات العمل تتكون من عدة أنشطة مجتمعة مع بعضها في المضمون والشكل.

ويمكن أن يقوم بها موظف واحد أو أكثر.

وعليه، يختلف مفهوم المهنة عن مفهومي العمل والوظيفة، إذ أنه ليس كل عمل مهنة، فالمهنة لها مجموعة من القواعد والشروط والمعايير والضوابط، والمهنة تتطلب الاعداد والتدريب الفني، كما أنها تتطلب معارف ومهارات معينة، وتقوم على فلسفة معينة، ومن أبرز شروط ممارسة مهنة معينة الاستعداد الذهني، والقدرة الذاتية، والمهارات الفنية، وانضباط السلوك مع أخلاقيات وآداب المهنة،^x لذا فمفهوم المهنة بحسب ما أشار إليه صليبيا (1978) هي: " العمل الأساسي المعتاد الذي يتعاطاه المرء، ويحتاج في ممارسته إلى خبرة ومهارة وحقق"، في حين عرفها بروست (Prost,1999) بأنها: "مجموعة الأعمال التي يقوم بها الأفراد في مجال معين، من خلال التنظيمات المختلفة والمؤسسات الحكومية والخاصة".^{xii}

2. مفهوم الأخلاق:

أ. لغة: هي الطباع التي يتطبع بها الانسان.

والأخلاق مفرداً خُلق: وهو السجية أو الطبع.

ب. اصطلاحاً: تعرف الأخلاق Ethics بأنها مجموعة المبادئ والمعايير والقيم التي تحكم سلوك الفرد أو المجموعة فيما يخص الصواب أو الخطأ وكذلك الجيد أو السيء في المواقف المختلفة. والأخلاق نوعين:

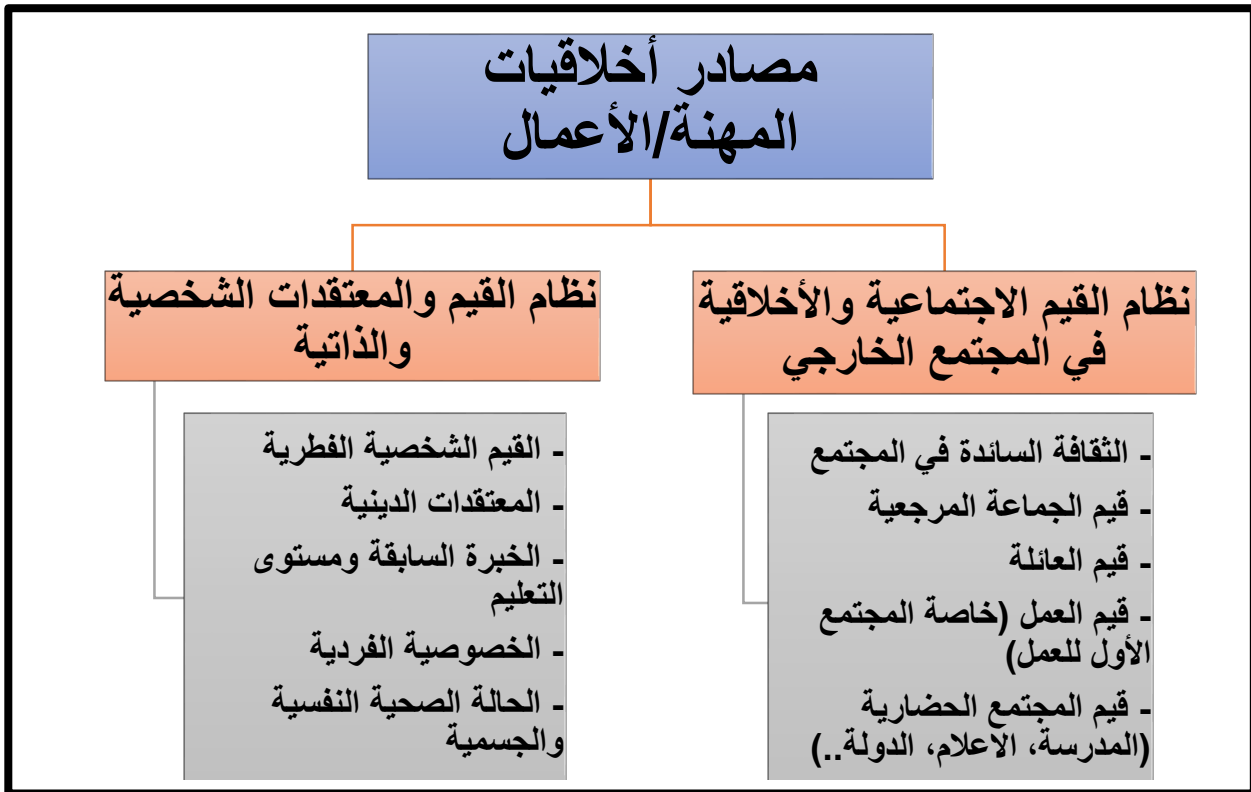
- فطرية: تتمثل في الكرامة الطبيعية التي أعطاها الله سبحانه وتعالى للإنسان منذ ولادته.
- مكتسبة: التي يكتسبها الانسان من ممارسته للفضيلة مثل الاحسان والرحمة.

3. مفهوم أخلاقيات المهنة/الأعمال:

يعرف كل من Peter & Sarah أخلاقيات المهنة بأنها: "مجموعة من القيم الخاصة بمنظمات الأعمال التي يمكن استخدامها لتقييم ما إذا كانت سلوكيات أعضاء التنظيم يمكن اعتبارها مقبولة ومناسبة". ويعرفها A.G.Ghillyor بأنها: "التطبيق الفعلي للمعايير الأخلاقية على سلوكيات الأعمال؛ في حين يختصرها توفيق عبد المحسن في أن: "مفهوم أخلاقيات العمل/المهنة يشير إلى معرفة الخطأ والصواب في مواقع العمل ومحاولة عمل ما هو صواب وجيد وتجنب ما هو خطأ وغير جيد".

4. مصادر أخلاقيات المهنة/الأعمال:

يمكن اختصار أهم مصادر أخلاقيات المهنة أو الأعمال في الشكل التالي:



5. تصنيف أخلاقيات المهنة/الأعمال:

صنف ويلي (Wiley) معايير أخلاقيات الأعمال إلى 5 مجموعات:

1. التزامات تجاه الناس والمجتمع، وهذا ما يتوافق بالتركيز على المسؤولية الاجتماعية.
2. التزامات تجاه أصحاب العمل، وهذا ما يشير إلى أهداف المنظمات.
3. التزامات تجاه العملاء، وهذا ما يفسر التوجيه بالعميل.
4. التزامات تجاه المنظمات المهنية، وهذا ما يؤكد على أهمية أخلاقيات التعامل مع المنافسين.
5. التزامات تجاه المهنة، وهذا ما يظهر أهمية أخلاقيات الأعمال من خلال الحرص على تطوير المهنة.

6. أهمية أخلاقيات المهنة:

1- أهمية الأخلاقيات بالنسبة للفرد:

- تساعد في بناء حياته وتشكيل شخصيته
- المعيار الذي يحكم تصرفاته
- تقييم لسلوك الفرد والآخرين
- وقاية للفرد من الانحراف
- تعمل دوراً رئيسياً في حل الخلافات واتخاذ القرارات

2- أهمية الأخلاقيات بالنسبة للمجتمع:

- تحفظ للمجتمع تماسكه
- توجه النشاط الانساني نحو الأهداف السامية
- يتحقق بها الانضباط للفرد والجماعة
- موجه لسلوك الأفراد والجماعات
- تؤدي دوراً في العلاقات الانسانية بين أفراد المجتمع
- تلعب دور في تحقيق التنمية للمجتمع

3- أهمية الأخلاقيات بالنسبة لمنظمة العمل:

- الصورة الذهنية الإيجابية والسمعة الجيدة.
- الالتزام بأعباء المسؤولية القانونية والمسؤولية المجتمعية.
- تحسين كفاءة العاملين في المنظمة وأداء المنظمة ككل.
- يساهم في تحسين المردود المالي والربحي لمنظمة العمل.

7. مبادئ وأخلاقيات المهنة:

أسس كل من "بيتشر، مارجوليس وبيين" معايير أخلاقيات المهنة/الأعمال تحتوي على 8 مبادئ أخلاقية تمكننا من تفسير وتقييم السلوك الأخلاقي، وهي:

1. مبدأ الوكيل: الموظف لديه توكيل قانوني بأن يعمل لمصلحة المساهمين والموظفين الآخرين.
2. مبدأ الملكية: الموظف عليه أن يحترم الملكية التي يعمل بها وحقوق أصحاب هذه الملكية.
3. مبدأ الجدية: كل موظف عليه أن يبذل كل جهده للوفاء بتعهداته اتجاه المنظمة.
4. مبدأ المواطنة: كل موظف عليه أن يعمل كمواطن مسؤول في المجتمع وأن يحترم قوانينه.
5. مبدأ الشفافية: كل موظف عليه أن يدير عمله بطريقة صادقة وأمانة.
6. مبدأ الكرامة: كل موظف عليه أن يحترم ويحمي كرامة كل فرد في المجتمع كما أن المنظمة من مسؤوليتها حماية واحترام خصوصية موظفيها وحقوقهم.
7. مبدأ الاستجابة: كل موظف عليه أن يستجيب لمطالب المساهمين ليس فقط بالنسبة للعمل والمعلومات وأيضا للأفكار التي تساهم في تحسين عمليات المنظمة.

المحاضرة الثالثة: الانضباط والالتزام الوظيفي

1- مفهوم الانضباط:

- لغة: من الضبط، يقال ضبط الشيء إذا حفظه بالحزم.
- اصطلاحاً: وهو الحزم في تنظيم الأمور سواء الانضباط في الأوقات او التصرفات.
- أيضاً هو الاهتمام بالجانب التقني بجميع الأنظمة والتعليمات المنظمة للعمل.
- ❖ الفرق بين الانضباط والالتقان:
- الالتقان لغة: هو إحكام الشيء، وأدائه بأفضل طريقة ممكنة،
- الفرق هو أن الانضباط هو تأدية العمل وفق اللوائح والقوانين المنظمة له عموماً، لكن الالتقان هو أداء العمل بأفضل طريقة ممكنة، فقد يؤدي الفرد عمله ولكنه لا يتقنه.
- أقسام الانضباط الوظيفي: في معجم علم النفس والتربية جاء تعريف الانضباط بأنه "ضبط الميول والسلوك إما بإرادة الفرد نفسه أو بتأثير سلطة خارجية"، ومن خلال التعريف يتوضح لنا أن أقسام الانضباط هما:
- انضباط خارجي،
- انضباط ذاتي/ داخلي : وهو ما يُعرف بالالتزام الوظيفي.

2- مفهوم الالتزام الوظيفي: حالة نفسية تتمثل في تمسك الفرد بمنظّمته واقتناعه بأهدافها، الأمر الذي ينعكس على سلوكياته حيث يسعى لنجاح هذه المنظمة، وبذل قصارى الجهد، والالتزام لتحقيق ذلك.

3- صور الانضباط والالتزام الوظيفي :

1- الانضباط في الهيئة (الشكل الظاهري)

2- الانضباط في الوقت

3- الانضباط في التعامل (السلوكيات والتصرفات)

4- مراحل الالتزام الوظيفي: وسنعمد أنموذج O'Reily في تقسيم هاته المراحل إلى:

- 1- مرحلة الطاعة: مدتها حوالي عام، وتأتي عموماً بعد التوظيف مباشرة، وتعني قبول الفرد العامل الأذعان والسماح بتأثير العاملين ومسؤولي العمل عليه، بغية الحصول على أجر مادي ومعنوي.
- 2- مرحلة الاندماج مع الذات: ومدتها حوالي 4 سنوات، وتعني قبول الفرد تأثير الآخرين من أجل تحقيق الرضا الدائم له في العمل وتحقيق الانسجام مع الذات.
- 3- مرحلة الهوية: وتمتد إلى نهاية التوظيف وتبدأ من السنة 5 من العمل، وتشير إلى اكتشاف الفرد أن المنظمة جزء منه وهو جزء منها وأن قيمها تتناغم مع قيمه الشخصية.

5- معوقات الانضباط والالتزام الوظيفي:

1- عوامل شخصية:

- تحمل المسؤولية
- توقعات الفرد للوظيفة
- ارتباط الفرد النفسي بالعمل
- عملية اختيار العمل

2- عوامل تنظيمية:

- الخبرة
- الاستقلالية
- تماسك فريق العمل
- نمط الاشراف
- درجة التفويض
- المشاركة في اتخاذ القرارات

3- عوامل غير تنظيمية:

- توفر فرص بديلة للعمل
- مجتمع المنظمة الخارجي (البيئة التي تحيط بالمنظمة)
- نوعية القطاع المهني.

المحاضرة الرابعة: مدونة وقواعد السلوك الوظيفي

1- مفهوم مدونة السلوك: عبارة عن معايير لأخلاقيات وسلوكيات العمل المهنية في إطار الدوائر الحكومية، حيث تحدد للموظفين مجموعة من القيم والسلوكيات التي ينبغي اتباعها أثناء أداء مهامهم وفي علاقاتهم فيما بينهم ومع الجمهور أيضاً.

* إذن مدونة السلوك هي التزام أخلاقي طوعي حيث يكون الضمير أداة رقابية داخلية وفعالة.

2- أهداف مدونة السلوك:

- أ. تحديد معايير السلوك والأخلاق المرغوبة والمتوقعة من قبل الدوائر الحكومية ومنسوبيها.
- ب. تعريف المواطنين بمعايير السلوك المرغوبة والمتوقعة من قبل الدوائر الحكومية ومنسوبيها.
- ت. الترويج للمعايير المهنية وأخلاقيات السلوك كونهم قدوات لغيرهم من المنظمات.
- ث. حصر المعايير الأخلاقية وعدم تركها لاجتهادات الموظفين.
- ج. تحقيق قدر من الثقة بين منسوبي القطاعات الحكومية والجمهور.
- ح. المساهمة في جعل البيئة المهنية أكثر شفافية، فيعرف موظف القطاع العام ما له وما عليه.

3- مبادئ مدونات السلوك:

- 1- احترام القانون
- 2- الحيادية
- 3- النزاهة
- 4- الاجتهاد
- 5- الكفاءة والفعالية

4- الأنظمة والتعليمات التي تحكم سلوك الموظف:

- أ. المسؤوليات العامة للموظف
- ب. التعامل مع الجمهور
- ت. التعامل مع الرؤساء
- ث. التعامل مع الزملاء
- ج. التعامل مع المرؤوسين

5- متطلبات تحقيق مدونة سلوك كفؤة وفعالة:

أ. المتطلبات الإدارية:

- ✓ قيادة مؤسسية كفؤة (رؤية مشتركة، القيم، التزام القيادة الإدارية... الخ)
- ✓ التدريب المؤسسي
- ✓ التكامل بين نظم وأفراد المؤسسة
- ✓ التركيز على نظم التقييم والتحسين والتعلم
- ✓ إنشاء وتطبيق نظم قياس للمسؤولية فعالة وكفؤة
- ✓ الشفافية والمحاسبة

ب. متطلبات تنظيمية:

من خلال الجدول التالي ستوضح لنا الممارسات الجيدة والضعيفة التي تجعل من مدونة السلوك أكثر فعالية:

الممارسات الضعيفة	الممارسات الجيدة
ضعف مواد وقواعد الميثاق من حيث اتساقها وتجانسها مع القيم الأخلاقيات وقيم المنظمة.	تكامل ميثاق المدونة من حيث القيم الأخلاقية الرئيسية
وضع الميثاق على لوحة الإعلانات دون أي اهتمام	توزيع الميثاق على كل فرد في المنظمة وعلى المتعاملين معها وأصحاب المصالح
تعيين وحدة مسؤولة عن الالتزام الأخلاقي بالمنظمة وبها فشل في المتابعة عند انتهاك معايير الأخلاق	توفير خط ساخن أو طرق أخرى للإبلاغ عن أية انتهاكات أخلاقية
لا يهتم التدريب المؤسسي أو التنمية الإدارية بالمنظمة بالممارسات الأخلاقية	يشتمل الميثاق على برامج التدريب الأخلاقية للموظفين
جعل الالتزام الأخلاقي استثناء في طلب التوظيف في ظروف معينة	جعل الالتزام الأخلاقي جزء من عقد التوظيف
لا التزام لمجلس الإدارة بالميثاق ولا يشتمل على أية لجان لها علاقة بالاهتمامات الأخلاقية	يؤسس لجنة أخلاقية ضمن مجلس الإدارة
النظر للمدونة كوثيقة سرية داخلية	اتاحة ميثاق مدونة السلوك للجميع بمختلف اللغات
لا يتم مراجعة الميثاق الأخلاقي ولا تحيينه	يتم مراجعة وضبط الميثاق وتحيينه باستمرار
فشل الإدارة العليا في ضرب أي مثال أخلاقي جيد	التأكد من أن الإدارة العليا ضربت المثل الصحيح في الالتزام الأخلاقي

6- العقوبات التي يتعرض لها الموظف: تنقسم العقوبات التي قد تطبق على الموظف إلى:

أ. عقوبات تأديبية: في حال مخالفة الموظف للمسؤوليات المنصوص عليها فإنه يتعرض لعقوبات

عدة منها:

- التنبيه ولفت النظر
- الخصم من الراتب
- الحرمان من الترقية
- تخفيض درجة الوظيفة
- الاحالة إلى التقاعد مع احتفاظ ببعض حقوقه
- الانذار
- الحرمان من العلاوة الدورية أو تأجيلها
- ايقاف مؤقت من العمل
- الانذار بالفصل
- الفصل من الخدمة.

ب. العقوبات الجنائية: إذا قام الموظف العمومي بعمل يترتب عليه عقوبة منصوص عليها شرعاً أو

قانوناً أو ارتكب عمل يستحق عليه عقوبة تعزيرية، مثل:

1. الاعتداء على المال العام أو على أحد الضروريات الخمس للأفراد.
2. أدخل إلى ذمته ما وكّل بحفظه أو جبايته أو إدارته من أموال، وتشدد العقوبة إذا صاحب ذلك تزوير سندات أو تحريف أو إتلاف أو وسيلة أخرى من شأنها إخفاء الاختلاس.
3. استغلال سلطة المنصب لمصالح شخصية أو إيذاء الآخرين أو ابتزازهم مستغلاً لصلاحياته.

المحاضرة الخامسة: الفساد الإداري

1- تعريف الفساد:

- أ. الفساد لغة: الفساد: أخذُ المال ظلماً، والمفسدة ضد المصلحة، وَفَسَدَهُ تَفْسِيدًا: أَفْسَدَهُ، وَتَفَاسَدُوا: قَطَعُوا الْأَرْحَامَ، وَاسْتَفْسَدَ ضِدَّ اسْتَصْلَحَ.
- ب. اصطلاحاً: الفساد ظاهرة بالغة التعقيد والتشابك لذلك وجب البحث عن أهم التعاريف إلي تناولته عبر كل الجهات:

1- الفساد في الشرع الاسلامي: لقد عرّف الفساد في الشرع الإسلامي على أنّه: " جميع المحرمات والمكروهات شرعاً، كما عرّفه جمهور الفقهاء على أنّه مخالفة الفعل الشرعي، أي خروج الشيء عن الاعتدال سواء كان هذا الخروج قليلاً أو كثيراً، ويستعمل في النفس والبدن والأشياء الخارجة عن الاستقامة".

2- الفساد قانونياً: اهتم القانون بظاهرة الفساد وأولى له أهمية وقد عرّفه بأنّه: " تصرف سلوكي وظيفي سيء هدفه الانحراف وكسب الحرام، والخروج على النظام لمصلحة شخصية"، كما عرّفه بأنّه: " نية استعمال الوظيفة العامة وما يترتب عليها من هيبة ونفوذ وسلطة لتحقيق منافع شخصية مالية وغير مالية وبشكل منافي للقوانين والتعليمات الرسمية".

3- الفساد اصطلاحاً: اختلف الكتاب في تحديد مفهوم واضح للفساد، لاختلاف المرجعيات والمعرفين وتباين تخصصاتهم العلمية والفلسفية، إلا أنّ معظمهم ركزوا من أنّ الفساد هو: " سلوك غير رسمي بديل لسلوك رسمي، تحتمه ظروف واقعية وتقتضيه ظروف التحويل الاجتماعي والاقتصادي الذي تتعرض له المجتمعات".

4- الفساد من وجهة نظر الهيئات الدولية:

أ- تعريف البنك الدولي: عرّفه على أنّه: " استغلال أو إساءة استعمال الوظيفة العامة من اجل المصلحة الشخصية".

ب- تعريف المنظمة الدولية للشفافية: عرّفت الفساد بأنّه: " إساءة استعمال السلطة التي أوّتمن عليها الشخص لتحقيق مصالح شخصية".

ج- تعريف هيئة الأمم المتحدة: عرّفته بأنّه: " سوء استعمال السلطة العامة للحصول على مكاسب شخصية مع الإضرار بالمصلحة العامة".

2-لمحة تاريخية عن الفساد:

الفساد ظاهرة إنسانية خطيرة لم تعرف الإنسانية تاريخًا دقيقًا ومحددًا لنشئها، لذلك لا بد من ذكر العصور التي ظهر بها كما يلي:

1- في العصور القديمة: ظهر في بعض الحضارات نذكر منها:

أ- حضارة الرافدين (العراق): تعتبر أول الحضارات التي عرفت الفساد من خلال الإشارات التي كانت في ألواح السومرية التي تعود إلى تاريخ 3000 م، حيث أخذ الفساد آنذاك وجهًا واحدًا وهو " استغلال النقود من أجل تحقيق المصلحة الخاصة".

ب- الحضارة المصرية (مصر): ظهر الفساد في مصر من خلال انتشاره بين أفراد المجتمع، حيث أخذ الوجهين التاليين: " استغلال النقود في الوظيفة العامة، سرقة المقابر الفرعونية ".

ج- الحضارة اليونانية: ظهر الفساد في بلاد اليونان من خلال التفرقة بين الطبقات الاجتماعية، وظهر لمحاربه علماء منهم " أفلاطون وسولون" الذي وضعوا قانون " أتিকা" الذي يرمي إلى تحقيق المساواة بين أفراد المجتمع اليوناني.

2- في العصور الوسطى: تميزت هذه العصور بظهور النظام الإقطاعي في الدول المسيحية وقيام الحضارة الإسلامية وظهر فيها الفساد كما يلي:

أ- في النظام الإقطاعي: أخذ الفساد الأوجه التالية: "انتشار الفوضى، نهب الثروات، شغل وظيفة عن طريق الإرث".

ب- في الحضارة الإسلامية: تعتبر الحضارة الإسلامية من بين الحضارات التي قاومت ووضعت الأسس لمكافحة الفساد، إلا أن الفساد أخذ وجهًا واحدًا خاصة في العصر الأموي وهو: " الوصول إلى المناصب العليا عن طريق الوساطة والهدايا".

3- في العصر الحديث: أي بداية القرن 18 حيث أخذ الفساد الأشكال التالية: " الرشوة، الاختلاس، نهب الثروات، نهب الأموال التي كانت مخصصة لإعداد الجيوش".

من خلال هذه اللوحة التاريخية عن الفساد وظهوره منذ أن خلقت البشرية حتى يومنا هذا، نجد أن الإنسان يكشف كل يوم وجه أو شكل جديد للفساد، وقد ساهمت في ذلك الحياة وتعقيداتها في ولادته وإفرازه لنا بأثواب وحل جديدة.

3- أنواع الفساد:

من خلال اللوحة التاريخية نلاحظ أنواع الفساد التي كانت في الحضارات السابقة تطورت لتواكب ما يحدث في العالم من تغير وتطور في جميع المجالات، لذلك يمكن تصنيفها كما يلي:

1- أنواع الفساد من حيث حجم: طبقاً لهذا المعيار ينقسم الفساد إلى قسمين هما:

أ- **الفساد الصغير (الأفقي):** يعرف بفساد الدرجات الوظيفية الدنيا وهو ذلك الفساد الذي يمارس من طرف فرد واحد دون تنسيق مع الآخرين لذا نرى أنّ هذا النوع من الفساد ينتشر بين صغار الموظفين.

ب- **الفساد الكبير:** يعرف بفساد الدرجات الوظيفية العليا من الموظفين والذي يقوم به كبار المسؤولين والموظفين لتحقيق مصالح مادية أو اجتماعية كبيرة وهذا النوع هو الأشمل والأخطر لتكليفه مبالغ ضخمة لدولة.

2- أنواع الفساد حسب درجة التنظيم: هناك ثلاثة أنواع رئيسية حسب هذا المعيار هي:

أ- **الفساد العرضي:** وهذا التغيير يشير إلى كافة أشكال الفساد التي تعبر عن سلوك شخص أكثر مما تعبر عن نظام عام بالإدارة مثل الاختلاس والمحسوبية، المحاباة، سرقة الأدوات المكتبية أو بعض المبالغ الصغيرة.

ب- **الفساد المنظم:** هو ذلك النوع الذي ينتشر في الهيئات والمنظمات والإدارات المختلفة من خلال إجراءات وترتيبات مسبقة ومحددة تعرف من خلالها مقدار الرشوة وآلية دفعها وكيفية إنهاء المعاملة، بمعنى أن يدير العمل برمته شبكة مترابطة للفساد، يستفيد ويعتمد كل عنصر منها على الآخر.

ج- **الفساد الشامل:** وهو معنى واسع النطاق للأموال والممتلكات الحكومية عن طريق صفقات وهمية أو تسديد أثمان سلع صورية أو تحويل ممتلكات عامة إل مصالح خاصة تدعى المصلحة العامة.

3- أنواع الفساد طبقاً للمجال الذي ينشأ فيه (المجال الذي ينشر فيه أو نشاطه): يعتبر هذا المعيار

من أهم المعايير التي تم الاستناد عليها لتحديد أنواع الفساد، ويظهر التقسيم كما يلي:

أ- **الفساد الأخلاقي:** وهو الفساد الذي يؤدي بالمرء إلى الانحطاط في سلوكياته بصورة تجعله لا يحكم عقله، الذي ميز الله به عن المخلوقات، فيستسلم لنزواته ورغباته فينحط بذلك إلى أقل الدرجات والمراتب، وينتج عن ذلك الانتشار الرذيلة والفاحشة والسلوكيات المخالفة للآداب.

ب- **الفساد الاجتماعي:** هو الخلل الذي يصيب المؤسسات الاجتماعية التي أوكل لها المجتمع وتربية الفرد وتنشئته كالأُسرة والمدرسة والجامعات ومؤسسات العمل، والذي ينتج عنه التنشئة الفاسدة التي تؤدي إلى فساد اجتماعي مستقبلي، كعدم تقبل الفرد الولاء التنظيميين وعدم احترام الرؤساء وعدم تنفيذ الأوامر والإخلال بالأمن العام.

ج- الفساد الثقافي: ويقصد به خروج أي جماعة عن الثوابت العامة لدى الأمة، مما يفكك هويتها وإرثها الثقافي وهو عكس الأنواع الأخرى من الفساد يصعب الإجماع على إدانته أو سن تشريعات تُجرّمه.

د- الفساد القضائي: وهو الانحراف الذي يصيب الهيئات القضائية مما يؤدي غل ضياع الحقوق وتفشي الظلم، ومن أكبر صوره المحسوبية والوساطة وقبول الهدايا والرشاوى، شهادة الزور والفساد القضائي بهذا الشكل هو أخطر ما يهلك الحكومات والشعوب، لأنّ القضاء هو السلطة التي يعول عليها الناس لإعادة حقوقهم المهضومة.

هـ- الفساد السياسي: للفساد السياسي عدة تعريفات منها: "إساءة استخدام السلطة العامة من قبل النخب الحاكمة لأهداف غير مشروعة"، كما عرفته هيئة الأمم المتحدة بأنه: "استغلال السلطة العامة لتحقيق مكاسب خاصة"؛ أي هي تغلب مصلحة صاحب القرار لمصالح الآخرين.

و- الفساد الاقتصادي: ويتعلق هذا النوع من الفساد بالممارسات المنحرفة والاستغلالية للاحتكارات الاقتصادية في قطاعات الأعمال، والتي تستهدف لتحقيق منافع اقتصادية خاصة على حساب مصلحة المجتمع بما لا يتناسب مع القيمة المضافة التي تسهم بها، وتحدث هذه الممارسات نتيجة غياب الرقابة أو نتيجة ضعف الضوابط والقواعد الحاكمة والمنظمة للمناخ الاقتصادي.

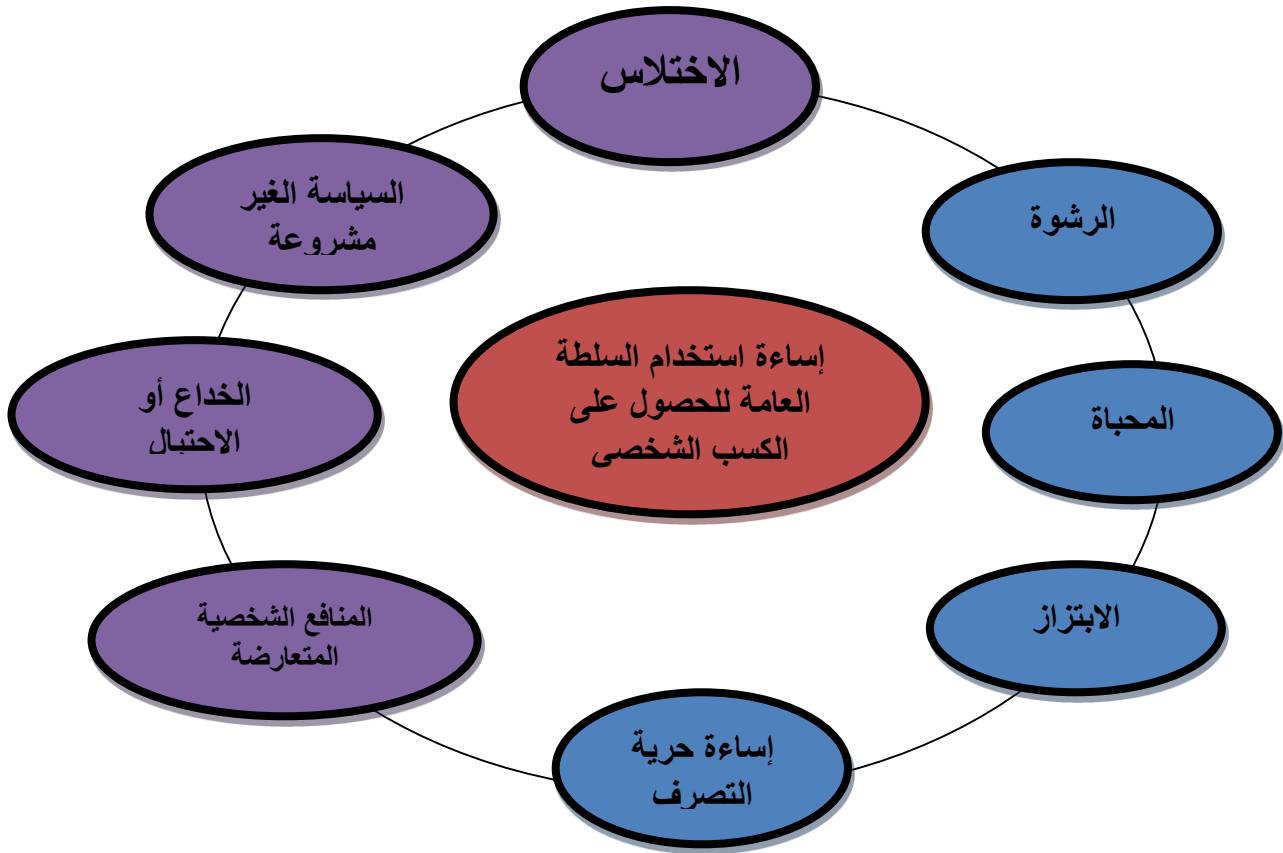
ي- الفساد المالي: ويتمثل في مجمل الانحرافات المالية ومخالفة القواعد والأحكام المالية التي تنظم سير العمل المالي في الدولة ومؤسساتها، ومخالفة التعليمات الخاصة بأجهزة الرقابة المالية، وتتنوع مظاهر الفساد المالي لتشمل غسيل الأموال، التهرب الضريبي، تزيف العملة النقدية.

ن- الفساد الإداري: ويقصد به مجموع الانحرافات الإدارية والوظيفية أو التنظيمية، وكذا المخالفات التي تصدر عن الموظف العام أثناء تأديته لمهام وظيفته.

4- مظاهر الفساد:

يتخذ الفساد الإداري والمالي مظاهر متعددة، حيث يبدأ بإساءة استخدام السلطة العامة لتحقيق مكاسب شخصية، ومن هذا المنطلق يتم قبول الرشوة واختلاس الأموال والابتزاز والاحتيال والمحابة، وغيرها من الممارسات التي تسبب الضرر على المجتمع، وعلى الاقتصاد بشكل أو بآخر، وفي دراسة لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي "UNDP" لخصت أهم مظاهر في الشكل الموالي:

شكل رقم (02): مظاهر الفساد وفق برنامج الأمم المتحدة الانمائي "UNDP"



وفيما يلي شرح لأهم هذه المظاهر:

1- الرشوة: تعرف على أنها : " اتفاق بين شخص وموظف على فائدة أو منفعة مقابل القيام بعمل أو الامتناع عنه يدخل في اختصاص الموظف، فالرشوة في حد ذاتها تمثل اتجار الموظف في أعمال وظيفته أو استغلالها على نحو معين أو إنتهاز ما يتصل بها من سلطة أو عمل للاستفادة بغير حق عن طريق الاتفاق بين الموظف وصاحب المصلحة أو التفاهم معه على قبول ما عرضه الأخير من فائدة أو عطية مقابل عمل متعلق بالوظيفة أو الخدمة العامة أو الامتناع عن أداء عمل من الأعمال التي تدخل في نطاق وظيفة الموظف أو دائرة اختصاصه".

2- المحسوبية: تتمثل المحسوبية في استغلال السلطة أو التحيز لفرد أو جهة معينة على نحو يتعارض مع القوانين والتشريعات، فهي تمثل أحد أهم أشكال أو مظاهر الفساد بما تسببه من آثار اقتصادية واجتماعية سلبية مثل التوزيع غير العادل لموارد البلد، وشغل الوظائف والمناصب بغير المؤهلين مما يخلف الشعور بالظلم والقهر الاجتماعي.

3- الوساطة: تعرّف عل أنّها: " أداة أو وسيلة يستخدمها الفرد أو الأفراد للوصول إل شخص يملك سلطة القرار لتحقيق مصلحة لشخص أو أكثر، وهي خارج اللوائح التنظيمية الرسمية وأحيانا ما تستخدم باسم عاطفة الخير وما يعرف بالشفقة أو الشفاعة.

4- الاحتيال أو الخداع: الاحتيال هو جريمة إقتصادية تتضمن نوعا من الغش أو الخداع أو التحايل، ويعرف التحايل بأنّه: " القيام بتشويه وتزييف المعلومات والحقائق لتحقيق منافع خاصة، وقد تتم عمليات الاحتيال بين الأفراد وبعضهم البعض، وقد تتم من قبل الأعضاء السلطة التنفيذية هي الأكثر خطورة، إذ يكون جميع أفراد المجتمع ضحية هذا الاحتيال.

5- المحبابة: هي تفضيل جهة عل آخر في خدمة لغير حق للحصول عل مصالح معينة.

6- نهب المال العام: أي الحصول عل أموال الدولة والتصرف لها من غير وجه حق تحت تسميات مختلفة.

7- الإبتزاز: الحصول على أموال من أطراف معينة في المجتمع مقابل تنفيذ مصالح مرتبطة بوظيفة الشخص المتصرف بالفساد.

8- الاختلاس: وهو الاستلاء أو التخصيص غير القانوني للأموال والممتلكات التي يتم إيداعها في عهدة شخص ما، والتي تكون مملوكة للغير.

كما هناك أشكال يظهر بها الفساد الإداري والمالي تعود لتصرفات الموظف وهي الانحرافات الإدارية والوظيفية أو التنظيمية، والمخالفات التي تصدر عنه كعدم احترام أوقات ومواعيد العمل في الحضور والانصراف، وإفشاء أسرار الوظيفة، والتباطؤ في انجاز المعاملات...الخ.

5- أسباب الفساد

من المؤكد وجود مجموعة من الأسباب التي أدت إلى بروز ظاهرة الفساد الإداري والمالي وساهمت في انتشارهما وفي مختلف المجتمعات، فقد أكد باحثي علم الإدارة والسلوك التنظيمي على وجود ثلاث فئات حددت هذه الأسباب تتمثل في:

أولاً: أسباب الفساد الإداري والمالي حسب رأي الفئة الأولى :

أ- الأسباب الحضرية: وتعني إن سبب بروز ظاهرة الفساد الإداري والمالي هو وجود فجوة كبيرة بين القيم الحضرية السائدة في المجتمع وبين قيم وقواعد العمل الرسمية المطبقة في أجهزة الدولة لذلك ستكون هناك

حالات مخالفة لقيم وقواعد العمل الرسمية تعد استجابة طبيعية للنظام الحضري. كما أنها تبدو تحركا طبيعيا لتقليص الفجوة بين قيم المجتمع وقيم قواعد العمل الرسمية.

ب- الأسباب السياسية : تنشأ بسبب ضعف العلاقة ما بين الإدارة والجمهور وانتشار الولاءات الجزئية.

ثانيا: أسباب الفساد الإداري والفساد المالي حسب رأي الفئة الثانية :

أ- أسباب هيكلية :سببها وجود هياكل قديمة للأجهزة الإدارية لم تتغير على الرغم من التطور الكبير والتغير في قيم وطموحات الأفراد، وهذا له أثره الكبير في دفع العاملين إلى اتخاذ مسالك وطرق تعمل تحت ستار الفساد الإداري والمالي بغية تجاوز محدوديات الهياكل القديمة.

ب- أسباب قيمية:إن الفساد الإداري والمالي يحدث نتيجة لانهايار النظام للفرد أو المجموعة.

ج- أسباب اقتصادية: لعل من أهم هذه الأسباب هو عدم العدالة في توزيع الثروة في المجتمع والذي من شأنه أن يولد فئات ذات ثراء كبير وأخرى محرومة.

ثالثا:أسباب الفساد الإداري والمالي حسب رأي الفئة الثالثة :

أ- أسباب فزيولوجية :وهي جميع الأسباب التي دافعها الأول والأساسي هو ما اكتسبه الفرد عن طريق الوراثة وكل ما يتعلق بالخلفية السابقة من حياته وما تركته من آثار على سلوكياته وتصرفاته .

ب- أسباب اجتماعية :وهي جميع الأسباب التي تنشأ نتيجة للتأثيرات البيئية والاجتماعية.

ج- أسباب مركبة :وهي جميع الأسباب التي تظهر نتيجة لتفاعل المجموعتين السابقتين من الأسباب .

6- الآليات والجهود المحلية والدولية لمكافحة الفساد

أولا. الآليات الإدارية والتنظيمية:

1- إدارة الذات : ويقصد بها " الطرق والوسائل التي تعين المرء على الاستفادة القصوى من وقته في

تحقيق أهدافه وخلق التوازن في حياته ما بين الواجبات والرغبات والأهداف " (إدارة الذات). فيجب على

الفرد أن يعمل جاهدا في إدارة ذاته ليعبدها عن الشبهات وطريق الحرام محققا بذلك أهدافه بالحلال ومبتعدا

عن طريق الحرام.

2- إدارة التغيير: يقصد بإدارة التغيير: "سلسلة من المراحل التي من خلالها يتم الانتقال من الوضع الحالي إلى الوضع الجديد، أي أن التغيير هو تحول من نقطة التوازن الحالية إلى نقطة التوازن المستهدفة". ومن ضمن المتغيرات التي تفرض على المجتمع التغيير :

- درجة المعاناة من قسوة الوضع الحالي

- مدى وضوح الفوائد والمزايا التي سيحققها التغيير

3- إدارة الأزمات: لا يعتبر الفساد الإداري أو المالي أزمة بحد ذاته فقط بل هو مولد لأزمات متعددة داخل المنظمة، ولعلاج الفساد الإداري من منظور (إدارة الأزمات)، يمكن إتباع الخطوات التالية:

-تكوين فريق عمل متكامل يعمل بتعاون للقضاء على الفساد الإداري ومسبباته داخل المنظمة

-حل المشكلات المصاحبة للفساد الإداري بتحديد المشكلة وإجراء المشورة ومن ثم اختيار الحل الأنسب من الحلول المتاحة للخروج من الأزمة.

4- الإدارة بالأهداف: وهذا المدخل يؤكد على ضرورة العمل الجماعي بروح الفريق، والمشاركة الفعالة والإيجابية بين الرئيس والمرؤوس، ويحقق الرقابة الذاتية من أجل تحقيق الأهداف، حيث أنه من أحد أسباب الفساد الإداري غموض الأهداف وعدم وضوحها، وجب على كل منظمة تسعى إلى علاج ظاهرة الفساد الإداري أن تمارس أسلوب الإدارة بالأهداف.

5- إدارة الاتصالات: ويعني الاتصال تبادل المعلومات ووجهات النظر والتعبير عن المشاعر والأحاسيس، وفي إدارة الاتصالات يجب تشجيع الأسئلة وتبادل الأفكار المطروحة بين الموظفين وتوجيه النقد للعمل الخاطئ في الوقت المناسب و إيجاد مناخ إيجابي للاتصال يسمح بتقبل أفكار الآخرين، حيث أنه من أحد مسببات الفساد الإداري هو عدم كفاية الاتصالات بين الرئيس ومرؤوسيه، كان لابد من الاهتمام بإدارة الاتصالات وممارستها بفعالية حتى يستطيع المدير أن يقوم الوضع الخاطئ داخل المنظمة في الوقت المناسب.

6- الإدارة بالمشاركة: ويقصد بها: "المشاركة في القدرات والأداء مع الجميع والاعتماد على الإجماع" ، فيجب على كل فرد في المنظمة أن يكون له رأي وصوت مسموع حتى يعتبر نفسه جزء من المنظمة ويتولد في داخله الولاء لها (الصعوبات في تنفيذ الإدارة بالمشاركة).

7- إدارة الجودة : تسعى إدارة الجودة إلى التحسين المستمر، والتحسين المستمر الذي تسعى إليه الجودة لا يقتصر فقط على الخدمة أو السلعة، بل يتعداه ليشمل مستوى الكفاءة في الأداء الوظيفي وتنمية العلاقات المبنية على المصارحة والثقة بين العاملين في المنشأة، فإذا راعت المنظمة الجودة في أدائها على المستوى الذاتي وعلى مستوى المنظمة ابتعدت عن أحد مسببات الفساد الإداري.

8-الهندرة (إعادة هندسة العمليات الإدارية) : وتعرف على أنها : "إعادة التفكير الأساسي وإعادة التصميم الجذري للعمليات الإدارية لتحقيق تحسينات جوهرية في معايير قياس الأداء الحاسمة مثل التكلفة والجودة والخدمة والسرعة، وهو منهج لتحقيق تطوير جذري في أداء الشركات في وقت قصير نسبيا " (إعادة هندسة العمليات الإدارية).

ثانيا. الجهود المحلية والدولية لمكافحة الفساد:

أ. الجهود المحلية:

تعتبر الجزائر كدولة من الدول التي مسها الفساد الاداري والمالي، فسارعت لمكافحته من خلال اتفاقيات وتشريعات.

1- المبادرات الدولية لمكافحة الفساد الاداري والمالي في الجزائر:

أ- المشاركة في اتفاقية مع الأمم المتحدة لمكافحة الفساد: وقعت الجزائر على اتفاقية مكافحة الفساد في 9 ديسمبر 2003، وصادقت على ذلك في 25 أوت 2004 مع التحفظات.

ب- اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الجريمة المنظمة عبر الوطنية: ووقعت الجزائر على الاتفاقية في 12 ديسمبر 2000، وصادقت عليها في 7 أكتوبر 2002 مع التحفظات.

ج- المشاركة في فرق عمل لمكافحة الفساد: تعتبر الجزائر عضو مؤسس في "فرقة العمل المعنية بالإجراءات المالية للشرق الأوسط وشمال إفريقيا" التي أنشئت في 30 نوفمبر 2004 كرابطة إقليمية طوعية لمكافحة غسل الأموال وتمويل الإرهاب.

د- انشاء الجمعيات: أنشأت الجزائر الرابطة الجزائرية لمكافحة الفساد وهي صلة الوصل الوطنية مع منظمة الشفافية العالمية.

2- المبادرات الداخلية لمكافحة الفساد الإداري والمالي في الجزائر :

أ- المؤسسات والمبادرات الحكومية: تتمثل في:

- تشكيل لجنة لجنة لدراسة ظاهرة الفساد بعد انتخاب الرئيس الجزائري " عبد العزيز بوتفليقة" سنة 1999 .

- وأحالت حكومة الرئيس " عبد العزيز بوتفليقة بعد إعادة انتخابه سنة 2005 لولاية ثانية مشروع قانون لمكافحة الفساد إلى المجلس الشعبي الوطني وإلى مجلس الشيوخ جوان 2005 .

- إصدار القانون رقم 01-06 في 20 أفريل 2006 والذي يتضمن التشريعات القائمة من حيث التزام الجزائر باتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الفساد،. لكن هذا القانون لا يعترف بمبادرات المجتمع المدني أو يحمي الأشخاص الذين يتصدون للممارسات الفاسدة، كما أنه لا يمنح الاستقلالية إلى وكالة حكومية.

- في سنة 2005 طرد العشرات من موظفي الجمارك وما لا يقل عن 33 قاض من وظائفهم وسط حملات رسمية لمكافحة الفساد .
- وضعت حملة "الأيدي النظيفة" حكام ولايات أقوياء في السجون ومنعت موظفين كبار في السلطة التنفيذية من مغادرة البلاد .
- نفذت إجراءات صارمة ضد سلطات الجمارك أبريل 2006 أدت إلى فصل 100 موظف جمركي من عملهم وإلى رفع دعاوى قضائية ضد 530 موظفا آخرًا لتورطهم في العديد من قضايا الفساد.
- قضية بنك الخليفة: إن "عبد المؤمن خليفة" الذي صدر بحقه حكم غيابي مارس 2004 بالسجن لمدة 5 سنوات ودفع غرامة مالية بقيمة 85 مليون دولار لارتكابه مخالفات مصرفية قد صدر بحقه حكم غيابي جديد بالسجن المؤبد في مارس 2008 لما عرف بـ "فضيحة القرن" المتمثلة في الإفلاس الاحتياطي لـ "بنك خليفة". وشهد ضده 5 وزراء سابقون و 40 من مدراء الشركات الحكومية. كما صدر حكم غيابي بالسجن على حاكم سابق للبنك المركزي الجزائري.
- توسيع الأمر الرئاسي الصادر في 28 أبريل 2008 من صلاحيات "الهيئة العامة للتفتيش المالي"، ديوان المحاسبة الحكومي، في مجال تأديب القائمين على المشاريع الاقتصادية الحكومية وشركات القطاع العام.
- ب- مبادرات المجتمع المدني: يعبر عن فرع الوطني لمنظمة الشفافية العالمية في الجزائر هو "الجمعية الجزائرية لمكافحة الفساد" التي تبذل نشاطا كبيرا في مجال مكافحة الفساد والتشهير به. وعبر مسؤولو "الديوان الوطني للمحاسبة" علنا في مؤتمر صحفي عقده في أوت 2005 عن احتجاجهم على تهميشهم في مجال تدقيق مالية الحكومة.
- ج: المشتريات العامة: أخضع الرئيس الجزائري المشتريات العامة "لقانون المناقصات العامة" وليس "للاتفاقيات الخاصة" التي حظرها الرئيس بوتفليقة في خطاب أبريل 2005 . وقد افترض إرساء عقود المشاريع الحكومية الكبيرة بعد المرور بعملية من ثلاث خطوات هي:
 - * وضع قائمة تتضمن المزايا الفنية للعروض التي قدمها المزايدون؛
 - * تقوم الجهة الحكومية المعنية بإعادة تحديد مواصفات المشروع وفقا للعروض المقدمة؛
 - * يفوز المزايد الذي قدم أقل الأسعار للمواصفات الجديدة بالعقد .ولا يشترط على الشركات المملوكة للحكومة شراء السلع والخدمات من خلال مناقصات، لكن الكثير منها تفعل ذلك.
- د - مكافحة غسل الأموال: صدر القانون رقم 01-05 في فيفري 2005 كأول قانون لمكافحة غسل الأموال في الجزائر وتم نشره في الجريدة الرسمية في 9 فيفري 2005. ويجري تنفيذ هذا القانون بمساعدة فنية من بنك فرنسا المركزي ومن البنك الدولي .واستكمل التنفيذ بمرسوم صدر عن وزارة المالية في 18 أيار/مايو 2008 ، يفصل الإجراءات المعتمدة لتتبع حركة ومسار تنقل الأموال المشبوهة.

هـ- مؤشر مدركات الفساد في الجزائر :

- سجلت الجزائر 3.2 نقاط في سنة 2008 على مؤشر مدركات الفساد الخاص بمنظمة الشفافية العالمية .

وتتدرج درجات المقياس من صفر (فساد مرتفع/مستشري) إلى 10 (غياب الفساد). وحلت في المرتبة 92 من بين 180 دولة في العالم متقدمة عن لبنان ولكن متخلفة عن المغرب .
فيما سجلت الجزائر 3 نقاط في عام وحلت الجزائر في المرتبة 99 من بين 180 دولة فتساوت مع لبنان وتقدمت على مصر وموريتانيا .وفي سنة 2006 سجلت الجزائر 1ر3 نقطة وحلت في المرتبة 84 من بين 163 دولة متساوية بذلك مع موريتانيا.

بعد هذه الجهود أصبحت الجزائر تمتلك جهات رقابية مختصة في مكافحة الفساد الإداري والمالي وتتمثل في " مجلس المحاسبة " والمشكلة بالمرسوم الرئاسي المؤرخ في 27 جانفي 2011، والذي حدد تشكيلته وتنظيمه وقواعد سيره، كما شكلت " الهيئة الوطنية للوقاية من الفساد " بالمرسوم الرئاسي المؤرخ في 22 نوفمبر 2003 والذي حدد تشكيلتها وتنظيمها وقواعد سيرها. كما صادقت على اتفاقية الاتحاد الإفريقي لمكافحة الفساد في 11 جويلية 2006.

ب. الجهود الدولية:

هناك بعض الدول التي خاضت تجارب هامة في مكافحة الفساد الإداري بأساليب مختلفة واستطاعت من خلال جهودها أن تقضي عليه أو تخفض من معدلاته :

أ- الصين : تعتبر الصين من الدول التي ينتشر فيها الفساد، وقد بلغ مؤشر إدراك الفساد فيها سنة 2003 إلى 3.4، وسنة 2005 إلى 3.2، وسنة 2008 إلى 3.6، مع العلم أن أعلى قيمة لهذا المؤشر هي (10 نظيف جدا) وأقل قيمة له هي (0 فاسد جدا)، ولذلك فهي من الدول التي يرتفع فيها معدلات الفساد. وقد اتخذت الدولة بعض الإجراءات بهدف مكافحة الفساد ومقاومته، وكانت لها تجربة جيدة تتمثل في:

-وضع عقوبة شديدة لمواجهة الفساد لدرجة أنه تم الحكم بالإعدام على بعض المرشحين

-إلى جانب العقوبة قامت الدولة بتوفير الحوافز التي تدفع الأفراد للابتعاد عن الرشوة والفساد، من خلال رفع دخول المواطنين وتحسين مستوى المعيشة

ب- سنغافورة :تعتبر تجربة سنغافورة رائدة وفريدة بالنسبة للدول التي حاربت الفساد، فقد نجحت في إزالته فهي تأتي في مقدمة الدول التي تتمتع بمستوى نظيف من الفساد مع فنلندا وأيسلندا والدانمارك، وبلغ مؤشر مدركات الفساد بها 9.4 سنة 2003 و 2005 ، وتراجع إلى 9.2 سنة 2008 ، والإجراءات التي اتبعتها الدولة مكنتها من القضاء على الفساد بعد أن كانت منذ نحو ثلاثين عاما من أكبر الدول التي ينتشر بها الفساد.

-قامت الدولة بتخفيض عدد القوانين والقواعد والإجراءات وقامت بتبسيط وتوضيح كافة الإجراءات بحيث لا تسمح بأي خروج أو خرق للقوانين،

-رفعت الدولة مرتبات وأجور الموظفين العموميين حتى لا يلجؤوا للفساد ويعد مرتب الوزير السنغافوري أعلى مرتب وزير في العالم، وأي محاولة فساد ستحرمه من وظيفته ومن دخله المرتفع، فضلا عن أنه لن يستطيع أن يحصل على وظيفة أخرى.

ج- تشيلي : تعتبر الدولة رقم 20 ضمن 133 دولة من حيث مستوى الفساد فيها، ومؤشر مدركات الفساد فيها بلغ 7.4 و 7.3 خلال عامي 2003 و 2005 ليتراجع إلى 6.9 سنة 2008 . وقد خطت الدولة خطوات هامة في محاربة الفساد وتعتبر من أنظف دول أمريكا اللاتينية حيث:

-قامت بتبسيط الإجراءات واللوائح والقوانين

-أعلنت مبدأ الشفافية بالنسبة لكافة الهيئات الحكومية

د- الجهود العربية : حاولت الدول العربية القيام ببعض الجهود فيما يتعلق بمكافحة الفساد الإداري، يمكن إيجازها فيما يلي :

-انعقاد مؤتمر وزراء الداخلية العرب في سنة 1987

-انعقاد مؤتمرات بالمنظمة العربية للتنمية الإدارية في القاهرة سنة 1999 وخصصت حلقة كاملة من

هذا المؤتمر لموضوع الفساد ثم تلاه مؤتمر في بيروت سنة 2002

-انعقاد بعض المؤتمرات في الجامعة العربية

-وثيقة الإسكندرية 2004 والتي بلورت رؤية عربية أصيلة حول قضايا الإصلاح وأولوياتها، تضمنت

عدة محاور للإصلاح

-وثيقة مسيرة التطوير والتحديث والإصلاح التي تبنتها القمة العربية في تونس 2004.

المحاضرة السادسة: الأخصائي النفسي

1- الأخصائي النفسي: هو ذلك المتخصص الذي يستخدم الإجراءات السلوكية، ويتعاون مع غيره من الأخصائيين في الفريق النفسي كل واحد في حدود إمكانياته وفي تفاعل ايجابي، بقصد فهم ديناميات شخصية العميل وتشخيص مشكلاته، والتنبؤ باحتمالات تطور حالته ومدى استجابته لمختلف أساليب الإرشاد والعلاج، ثم العمل على الوصول به إلى أقصى درجة ممكنة من التوافق الشخصي والاجتماعي.

2- سمات المختص النفسي:

- * الاهتمام بالناس والرغبة في معاونة الآخرين ومساعدتهم في حل مشاكلهم .
- * القدرة في إقامة علاقات فعالة مع الآخرين .
- * اهتمام عميق بعلم النفس عامة ، والجوانب الإرشادية والعلاجية بوجه خاص .
- * أن يتمتع بقدر عالي من الضبط الانفعالي والذي يشكل مطلباً ضرورياً يجب توفره على مستوى الممارسة ، وهذا لأن ردود فعل الفرد تتأثر بشكل و بآخر بذاتية المختص وانفعالاته .
- * أن يكون مخلصاً أميناً في ممارسته وفي مساعدته للأفراد مستخدماً كافة مهاراته ومعلوماته .
- * الإحساس بالمسؤولية المهنية والالتزام بمعايير المهنة الفنية والأخلاقية .
- * التمتع بقدر عالي من الاستبصار .
- * أن يتمتع بصفة التسامح واحترام وجهات نظر الآخرين .
- * أن يكون لديه القدرة على الإبداع والصبر والإصغاء وحب الإطلاع.
- * احترامه لكل إنسان وتقبله له .
- * الروح الموضوعية والاتجاه الانفعالي غير المتحيز .
- * أن يعرف نفسه ودوافعه وأن يدرك قصوره وعجزه الانفعالي .
- * أن يتدرب على تكنولوجيا الاتصالات الإنسانية
- * سعة الأفق والتفتح على العالم .
- * إتقان مهمة الإصغاء الجيد .
- * الالتزام والاستعداد المهني .

3 - إعداد المختص النفسي :

يحتاج المختص النفسي إلى إعداد مكثف لكي يستطع مواجهة أعباء عمله ومسؤولياته، وممارسة عمله على أكمل وجه ، وحتى لا يصيب نفسه ومهنته بأضرار لا حصر لها . لذلك يجب أن يكون هناك إعداد نظري وإعداد تطبيقي:

3-1 - الإعداد النظري :

ويتطلب إحاطته بكافة فروع علم النفس مثل :

- علم النفس النمو لأهميته في خصائص المراحل العمرية المختلفة .
- علم النفس الاجتماعي لأن عمل المختص النفسي سيكون دائماً في نطاق التفاعل المستمر مع الآخرين.
- علم الإحصاء والقياس النفسي لأنهما شريان العمل التشخيصي .
- علم النفس الفيزيولوجي وعلم الأعصاب لما لهما من تأثيرات مباشرة في فهم الأعراض المرضية
- علم النفس المرضي للتعرف على الاضطرابات النفسية وغيرها من الفروع .

3-2 - الإعداد التطبيقي :

ويتضمن التدريب الميداني تحت إشراف مختصين، حيث يتخذ العمل عادة فكرة الفريق النفسي المؤلف عادة من المختص النفسي والطبيب والأخصائي الاجتماعي والمرشد والمدرس وغيرهم وممن يساهموا في عملية التشخيص والإرشاد أو العلاج.

ويعتبر المختص النفسي باحث وممارس في نفس الوقت وهذا يعني أن يكون له أساس من المعرفة والتدريب، ففي فترة الإعداد والتدريب يجمع الترابط بين الإعداد الأكاديمي والتدريب النفسي في برنامج متكامل.

4 - دور المختص النفسي :

إن من أبرز أدوار المختص النفسي مايلي :

1-1 - التشخيص : وهو تقييم خصائص شخصية الفرد من قدرات واستعدادات وإنجازات وميول والتي تساعد في فهم مشكلاته ؛ أي إن التشخيص يتطلب بعد جمع المعلومات المتاحة من وسائل ومصادر مختلفة يتطلب تحليلها وتنظيمها والتنسيق بينها بقصد التخطيط للعمل اللاحق وهو الإرشاد والعلاج .

وهنا يستخدم المختص عدد من الاختبارات الملائمة لأغراضه بجانب عدد آخر من الوسائل مثل: المقابلة، الملاحظة، دراسة الحالة.

وتتلخص خطوات التشخيص فيما يلي :

* مرحلة الإعداد

* مرحلة التزود بالمعلومات .

* مرحلة معالجة المعلومات .

* مرحلة اتخاذ القرار .

4-2 - الإرشاد والعلاج : الإرشاد والعلاج النفسي من الأنشطة الحيوية التي يقوم بها المختص النفسي المدرب

جيدا بقصد تحرير المضطرب من آلامه ومتاعبه .

ويضمن الإرشاد والعلاج النفسي مساعدة العميل وتوجيه التوصيات للآباء أو العميل مباشرة والعمل على إحداث تغييرات في الظروف المحيطة بالعميل . كما يمتاز بوجود علاقة تفاهم واحترام بين المختص والعميل ،

ويسعى إلى نمو شخصية العميل وتحقيق الذات ، ويتحقق ذلك عن طريق المرور بالعمليات التالية :

* زيادة وعي الفرد واستبصاره .

* حل وتصفية الصراعات التي تسبب عجزه .

* زيادة قبول الفرد لذاته .

* توفير أساليب أكثر كفاءة للتعامل مع المشاكل .

4-3 - البحث : إن القيام بالبحوث يعتبر من الوظائف الهامة التي يجب أن يقوم بها المختص النفسي ويحدد

ماكسي Maxy خمسة أنماط من البحوث ذات الطابع العيادي وهي :

* إجراء التجرب السلوكية على الحيوانات بهدف الوصول إلى فروض محددة عن الطبيعة البيولوجية للاضطرابات النفسية.

* التحقق من الفروض التي توضع في طبيعة الاضطرابات النفسية في مختلف الفئات المرضية

* التفحص والتدقيق العملي في دراسة أسباب الاضطرابات النفسية .

* المقارنة بين الأشكال المختلفة من الأساليب الإرشادية والعلاجية .

* الكشف عن العلامات التي تمكن من الحكم على إمكانية الشفاء .

4-4 - الاستشارة وتقديم النصح : ويميز الباحثون بين نوعين من الاستشارة :

* الاستشارة النفسية : التي يكون هدفها إعطاء النصح وتقديم المشورة فيما يخص الجوانب النفسية للحالة ، وقد

تشمل هذه الوظيفة أن يقوم المختص نفسه بإجراء عمليات التشخيص والإرشاد والعلاج أو يقتصر على إعطاء

النصح للعاملين الأقل تدريباً بخصوص المناهج العلاجية التي تصلح للعميل .

* الاستشارة : التي تتم بهدف إنشاء البرامج الإرشادية والعلاجية وتقييمها . وفي هذه الحالة لا تكون وظيفة

المختص النفسي محصورة في الحالات الفردية ، فقد يطلب مدير المؤسسة مثلاً مشورة المختص النفسي فيما

يخص تقديره للمناهج الملائمة للمضطربين .

4-5 - العمل الوقائي : أكدت منظمة الصحة العالمية بأن المختص النفسي يمكن أن يلعب دور فعال في العمل

الوقائي من الاضطرابات النفسية وذلك من خلال تعديل البيئة لتقليل الإصابة النفسية ، واكتشاف المجموعات

البشرية المعرضة للإصابة بالاضطراب وعلاج المصابين ، مع توقي الحذر من الانتكاسة .

5- القواعد المهنية للممارسة النفسانية :

1. مصطلحات مرادفة:

أ. الممارسة النفسانية: هي إعطاء صورة متكاملة ما أمكن عن المفحوص ووضعه انطلاقاً من إطار

اجتماعي معين وفي تجربة تاريخية يشكّلان شرطه الإنساني ويحددان هويته.

ب. تصور المختص النفسي: هو الفكرة التي يحملها المختص النفسي في ذهنه عن موضوع معين وبالتالي

إعطاء تفسير له والحكم عليه ويتم ذلك بالاستعانة بخبراته الماضية التي أكتسبها.

ت. أخلاقيات المهنة: عبارة عن مجموعة من النصوص الأدبية التي تفرض نفسها على الأخصائي، ولا

تسمح له أن يكون حراً طليقاً في تصرفاته مع المقبلين عليه. وهي عبارة عن نصوص مقننة مضبوطة،

ويستلزم على جميع المتمرسين احترامها، وإلا اعتبروا مخلين لها.

كما تعرف أيضا بأنها مجموعة القواعد التي ينبغي على المختص النفسي أن يلتزم بها تجاه الممارسة النفسانية وتجاه المفحوص.

2. التزامات تجاه الممارسة النفسانية :

1-1 - احترام الممارسة النفسانية: هي مجموعة من القواعد والآداب التي يجب على الأخصائي النفسي التحلي بها اتجاه المهنة وزملائه من الممارسين لعلم النفس العيادي، وتتجلى خاصة في احترام قانون المهنة ومساندة الزملاء في ممارسة المهنة و الحرص على الالتزام بالمجال المهني(التميز المهني).

كما تعني الامتناع عن الإقدام على أي شكل من أشكال الفحص والتشخيص خارج الإطار المهني، حيث يمكن إقامة علاقة مهنية حقيقية. وكذلك عليه ألا ينساق نحو ممارسات تبخس مهنته لأن الناس يميلون إلى تحويل الوضعية المهنية إلى شيء من اللقاء الاجتماعي، حين يطلبون منه (إذا كان صديقا أن يقوم بعمله بشكل سري أثناء زيارة أو سهرة) وعليه أن يقنعهم بأن العمل النفساني لا بد له من إطار جدي حتى يعطي نتائج فعلية.

1-2 - الإعداد الذاتي ومعرفة الحدود الذاتية: لا توجد مهنة تحتاج إلى جهد وإعداد مستمرين كالممارسة النفسانية وعلى المختص ألا ينخرط في الممارسة إذا لم يعد لها فنيا وذاتيا بشكل كاف كما هو الشأن لدى بعض الذين يدعون الخبرة والقدرة على القيام بأي ممارسة نفسانية بعد دراسة أكاديمية تتجاوز المستوى التمهيدي.

1-3 - التنبه للمحاذير الإيديولوجية: على المختص النفسي أن يحذر من تحوله إلى أداة لخدمة أغراض السلطة في المؤسسة على حساب المفحوص. فالمختص ملتزم قبل كل شيء بالمحافظة على توازن المفحوص ومساعدته على النمو والاختيار المستقل، وإلا فقدت ممارسته قيمتها الحقيقية وفقد دوره البعد الإنساني الذي يجب أن يميزه.

1-4 - السر المهني: إن المختص النفسي ملتزم بالحفاظ على أسرار المفحوص ولو كان يعمل لمصلحة مؤسسة ما (مدرسة، مستشفى، مصنع، مؤسسة للرعاية... إلخ). ويجب أن يكون هذا الأمر معلوما للمفحوص وللمؤسسة على حد سواء وإلا تعرض لأن يتحول إلى مخبر وفقد بالتالي دوره الحقيقي. وهو يلتزم ضمنا أو صراحة تجاه المفحوص بأن لا يعطي عنه إلا ما تستدعي مصلحته أن يكون معروفا ممن لهم صلة بالأمر.

1-5 - الحذر من استغلال النفوذ أو السلطة: على المختص أن يتجنب نتيجة لممارسته أو من خلالها الحصول على خدمات أو تسهيلات أو امتيازات من أي نوع كان تخرج عن إطار العلاقة المهنية المحضة المحددة بهدف واضح يشكل مبرر وحدود تدخله وتفاعله مع المفحوص

3 - التزامات تجاه المفحوص:

3-1 - الحفاظ على توازن المفحوص ومصلحته: إن أي ممارسة أو إجراء يجب أن يظل ضمن حدود المحافظة على التوازن النفسي لذلك المفحوص كحد أدنى، وأن يسعى لمساعدته على مزيد من التقدم والصحة بقدر الإمكان وتقبله كما هو الآن ما أمكن، والعمل على مساعدته لإيجاد طريقة إلى النمو والتقدم والاختيارات الصحيحة. ويعني ذلك باختصار أن يدار الفحص بروحية المختص حيث أن أفضل معرفة يمكن الحصول عليها هي من خلال الفهم لمعاناة المفحوص والتعاطف مع تجربته أما التقنيات فتأتي رغم أهميتها ما قد تقدمه من معرفة موضوعية في المقام الثاني.

3-2 - الحياد والموضوعية: على المختص أن يسهر على الاحتفاظ بحالة وسط من التفاعل العاطفي بينه وبين المفحوص. فلا هو ينخرط في علاقة عاطفية يتماها فيها بمعاناة المفحوص ولا هو يتصرف ببرود كلي، بل أن يتعاطف إلى الحد الذي يسمح له أن يتفهم المفحوص وأن يتحفظ بالقدر الذي يسمح لهذا الأخير بأن يسقط رغباته ومآزمه عليه. وكذلك عليه أن يحذر التحيزات وتدخل رغباته الذاتية الواعية أو اللاواعية في إدارته للفحص، مما يحوله كذلك إلى وضعية تخدم هذه الرغبات أكثر مما تخدم الهدف العلمي.

3-3 - شمولية النظرة: ويقصد به النظر إلى المفحوص كشخص كلي في وضعية كلية بدل العزل والتفتيت؛ أي ربط الجزء بالكل وعدم النظر إلى الوقائع بشكل جامد ومنعزل. كما تقتضي تجنب تفضيل معطيات أو تقصيلات من نوع معين على غيرها وذلك بإتباع قاعدة الانتباه العائم الذي يعطي أهمية متساوية لكل الظواهر مهما بدت تافهة.

3-4 - تجنب السطحية والتسرع: إن من أكثر لتصرفات مدعاة للخطأ أثناء الفحص النفسي السطحية والتسرع في إطلاق الأحكام انطلاقاً من أعراض أو مؤشرات سطحية. وهذا التسرع والسطحية تجعل المختص في معظم الأحيان يعجز عن الفهم الفعلي للمفحوص وعن معرفة ديناميات شخصيته التي لا تتصحح إلا تدريجياً. وعلى الفاحص إذا أن يأخذ وقته الكافي وأن يعطي المفحوص وقته الكافي كذلك كي يتيح للنضج المعرفي من خلال عملية التفاعل والمقاومة المتبادلة والوعي بها فرصة البروز.

6. معيقات الممارسة النفسية:

1. معيقات داخلية:

أ. **إشكالية الطلب:** فقد يكون الطلب محددًا، يتضمن فحص وظيفة معينة، مثل تحديد الجانبية لدى الطفل، كما قد يتعلق الأمر بطلب شامل، ذو أهداف تشخيصية وتنبؤية، مثل الاضطرابات السلوكية، الصعوبات المدرسية والأسرية، في حين قد يكون الطلب دقيقًا يتطلب استقصاءً نفسيًا شاملاً، كأن يتعلق الأمر بعسر الكتابة أو عسر الحساب، أو الاستيعاب في مادة محددة.

كما قد لا يكون واضحًا دائمًا. إذ يمكن أن يأتي في شكل صريح وواضح من طرف المفحوص أو الولي، عندما يتعلق الأمر بالطفل، غير أن الطلب الصريح لا يعبر دائمًا عن المشكل الحقيقي للحالة، وإنما قد يتضمن أيضًا طلبًا ضمنيًا قد يتعارض مع الطلب الصريح. يحدث أحيانًا أن يكتم المفحوص ويخفي السبب الحقيقي للفحص من أجل تحقيق أغراض خاصة به (تدعيم ملف قضائي، تغيير المؤسسة التربوية أو مهنية...). هذا التناقض بين الطلب الصريح والطلب الضمني غالبًا ما يضع الأخصائي في حيرة من أمره ويصعب عليه العمل. وإذا لم يعط لنفسه الوقت الكافي لأن يستبين أكثر ويحدد مضمون الطلب الحقيقي، فمن الممكن أن يقع في مغالطة.

ب. **إشكالية مصادر المعلومات:** من أهم مصادر المعلومات حول الحالة قيد الفحص هي الحالة نفسها، على اعتبار أن الإنسان بنفسه بصيرا. بيد أن قلة عملية التبصر التي تعترى الإنسان في بعض الاضطرابات تجعل المعلومات الصادرة عنه محل شك. في بعض الحالات يعمد المريض إلى تزيف الحقائق عمدا

لكي يتحاشى ويبعد تورطه في مشكلته، أو يحاول أن يعرض نفسه في أحسن صورة للآخرين. عندما يحاول الأخصائي أن يكمل المعلومات الناقصة، فيعتمد إلى استدعاء أقارب الحالة، فقد يلاحظ أن كثيرا ما يمتنع هؤلاء عن تقديم هذه المساهمة، وذلك بحجج وذرائع كثيرة: بعد المسافة، العمل، الخوف من الوصم، وحتى في الحالات التي يتجاوبون فيها، فلا تخلو البيانات التي يقدمونها عن نفس الحالة من التباين والتناقض فيما بينها أحيانا.

وعندما يقرر الأخصائي استخدام ملاحظته العيادية أثناء المقابلة أو في البيئة الطبيعية للحالة، كثيرا ما يضع نفسه في خطر جمع بيانات مزورة نتيجة احتمال تصنع الحالة، وبالتالي فإننا في الوقت الذي نعتقد أننا بصدد جمع معلومات من مصدرها، لا نكون في واقع الأمر سوى أمام بيانات مشوهة، وبعيدة عن الواقع. يصبح هذا أكثر احتمالا إذا كشف الأخصائي عن هدفه وقرر استعمال الاختبارات المقننة. بدل أن يصل إلى الحقائق، فيمكن أن تستثير هذه التقنيات موقفا دفاعيا لدى الحالة، فنقل درجة الحرية لديها، وسيطر عليها الكف، فلا نكون بعدها سوى أمام فراغ وفقر يُصعّب علينا عملية الفهم وبالتالي التشخيص والعلاج فيما بعد.

ت. إشكالية تكيف الاختبارات: من أهم المشكلات التي تعاني منها هذه الاختبارات تكمن في عدم إمكانية تطبيقها كلها بنجاحة كاملة مع الأفراد الذين يعانون من اضطرابات نمائية، كالتوحد أو التخلف العقلي مثلا. عدم دراية العيادي بمزايا ونقائص كل تقنية يصعب عليه اختيار الوسائل الملائمة للمشكلات المطروحة. ويبقى التحدي الأكبر الذي يواجه الأخصائي النفسي كامن في عدم تكيف هذه الوسائل. فالإي مدى يمكن أن نثق في مصداقية تقنيات تعاني في حد ذاتها من قلة، أو غياب التكيف؟ كما أن هناك من يعتقد أن الاختبارات النفسية لوحدها قادرة على إعطائنا كل ما نحتاجه من معلومات عن حالة ما، وهذا من وجهة نظرنا وهم لا بد أن يصحح. صحيح أن هذه الوسائل مقننة وأظهرت فعاليتها في التشخيص، لكن لا تحقق ذلك إلا في الحالات التي يكون الأخصائي على دراية معمقة بها من حيث التطبيق والتنقيط والتحليل. وبالإضافة إلى هذا، فإننا نلح على أهمية التدريب على بناء الملاحظات ومعرفة رصدها، ذلك أن استخدام الاختبارات النفسية بصورة عشوائية لا يعد مسلكا علميا، وينم عن استخفاف بالمفحوصين. وكثيرا ما يتم تسويق واستخدام الاختبارات النفسية في مجتمعنا تماما كما تسوق وتستخدم مختلف السلع الأخرى المستوردة من الخارج، وهذا في نظرنا مسلكا غير جاد، خصوصا لما يتعلق الأمر بالطبقة المثقفة. تحتاج أغلب الاختبارات النفسية لأن تدرس من طرف فرق البحث في مختلف المخابر الجامعية المتخصصة، ليتم بعد ذلك تكيفها مع خصوصيات المجتمع الجزائري، وحينها تصبح ناجعة عند استعمالها بعد التدريب عليها وإتقان العمل بها.

ث. طغيان التكوين النظري وقلة الإعداد التطبيقي: بسبب:

أ. ضعف التكوين العلمي: ويقصد به نقص التكوين الجامعي من حيث المعرفة النظرية للممارسة النفسية، وهذا ما يؤكد "ويندريد Windfrid" بقوله: "أن مشكلة التكوين تعتبر من أكثر المشكلات

حدّة في علم النفس العيادي، لذلك لا بد من توفير تكوين صلب في الجانب النظري والميداني حتى تتوفر الكفاءة التي هي شرط من شروط الممارسة النفسية"

ب. **ضعف التدريب الميداني:** ويقصد به نقص التدريب الميداني من حيث المعرفة التطبيقية لاستخدام التقنيات العلاجية، ففي دراسة لـ "كلثوم بلميهوب" (1998) حول المشكلات التي تواجه الأخصائي النفسي وجدت أن 26% من العياديين اعتبروا أن ضعف التكوين في العلاج يشكل أهم الصعوبات التي يواجهونها، وأشارت بيانات الدراسة إلى افتقار العياديين إلى التحكم في التقنيات العلاجية الحديثة التي تثبت فعاليتها، وكذا عدم مسايرتهم للتطور الذي يعرفه علم النفس العيادي في العالم المتقدم.

2. معيقات خارجية:

أ. **عدم الاعتراف بالمهنة:** أي عدم الاعتراف بمهنة الأخصائي النفسي من طرف المحيطين به، بدءا بمدير المؤسسة وعمالها (زملاء العمل) وصولا إلى كافة شرائح المجتمع المختلفة، فالأخصائيون يعانون من التهميش حتى من طرف المتقنين والمسؤولين، مما يحول دون تحسين وضعيتهم المهنية.

ب. **الضغط المهني:** قد يعاني الأخصائي النفسي من ضغوط مهنية تفرضها طبيعة المهنة، فهو يتعامل مع أفراد مضطربين غير أسوياء، وسيرورة العمل معهم قد تزيد من احتمال الإصابة بضغط المهنة. وقد يعود الضغط المهني إلى الفشل في العلاج، حيث بيّنت دراسة "كلثوم بلميهوب" (1998) أن الأخصائيين يواجهون صعوبات شديدة في تقديم العلاج للحالات التي يتعاملون معها، مما يؤدي إلى معاناتهم من الضغط المهني بشكل متفاوت.

ت. **نقص الوسائل والإمكانيات المادية:** لكي يؤدي الأخصائي النفسي مهمّته على أكمل وجه، لا بد أن يتوفر لديه مكتب مريح وملئم للحالات التي يستقبلها، وأدوات ووسائل خاصة تساعده في عمله؛ منها: الألعاب التربوية، المسجل (موسيقى الاسترخاء)، الاختبارات النفسية... في هذا الشأن ترى بعض الاتجاهات أن التطور الحادث في الاختبارات النفسية هو الطريق الذي يساعد في التشخيص والعلاج للمشكلة التي هو بصدد حلها... وبالتالي نستطيع القول أن الأخصائي النفسي يجب أن يتسلح بهذه الأدوات، ولكن يبقى الخبرة الدينامية التي يستطيع بها أن يلقي نظرة شاملة على المشكلة المراد بحثها.

ث. **إشكالية المفعول الإمبراضي للبيئة:** كأخصائيين نفسانيين نتعامل مع الأمراض النفسية والاضطرابات السلوكية والمشكلات العلائقية، فإننا على وعي بأن هذه المشكلات غالبا ما تنشأ عن أسباب محيطية (نفسية واجتماعية)، ومن هنا فكثيرا ما نكتشف أن الحالة المرضية التي يعيشها المريض، ما هي إلا النتيجة المباشرة للظروف البيئية المتعقبة التي يعيشها، وبتعبير آخر، فإن المريض لا يكون إلا ضحية، ولا يمثل سوى عرضا لأسرة أو بيئة هي الأخرى عليلة. وقد أشار إلى هذه الإشكالية مرارا بعض الباحثين الجزائريين (Medhar, 1990, 2008. Si moussi et coll, 2002, 2013).

بطبيعة الحال فإن الفاحص يجد نفسه في وضعية معقدة، ويجب عليه أن يقيم على وجه التحديد، إذا ما كان المريض يستجيب بسلوكاته المضطربة "بصورة طبيعية" إلى طلبات "مَرْضِيّة" للمحيط الذي

يعيش فيه؛ أو "بصورة مَرَضِيَّة" إلى طلبات "عادية" صادرة عن المحيط، بمعنى أننا نريد أن نعرف إذا ما كان المشكل مرتبطاً أساساً بالعمل أم بالمحيط الذي يعيش فيه، أو بهما معاً.

قد يتساءل العيادي في بعض الأحيان، هل من الواجب أن يقدم هذه المساعدة النفسية إلى المريض أم إلى بعض المحيطين به، والذين يعتقد أنهم السبب في اضطرابه نتيجة سوء أفعالهم ومواقفهم. لكن مادام هؤلاء لم يتقدموا إلى طلب المساعدة النفسية، فماذا بمقدوره أن يفعل. قد نجد أحياناً مقاومة ودفاع مستميتين من طرف المحيط أو من يمثله عن وجهة نظره الخاصة اتجاه المريض، خوفاً من أن يتجه إليه لوم أو عتاب. أو من أن يستشعر أن له دور ولو ثانوي في إشكالية المريض.

في الحالات التي تتكاثر فيها المشكلات النفسية في الأسرة، قد يصعب على الأخصائي النفسي أن يحدد على وجه الدقة الأفراد الذين يكون لديهم دور في توليد المرض، ممن هم ضحايا لذلك. إذ هناك عدة عوامل داخلية قد تجعل فرداً دون غيره يطور مرضاً معيناً من بين بقية الإخوة، بالرغم من أنهم يتعرضون لمثيرات خارجية متشابهة. كثرة المشكلات الاجتماعية كالبطالة والعنف والعوانية والطلاق والتشرد... يجعل الأخصائي النفسي يجد صعوبة في تحديد الجهة التي لها الدور البالغ في نشوء الاضطرابات النفسية. ويتساءل حينها عن الجهة التي تحتاج أكثر العلاج. فهل يساعد من يأتي إلى العيادة يطلب العلاج وهو حينئذ ضحية، أم يتولى من هو مصدر الاضطراب، لكنه لا يطلب المساعدة وهو غير متبصر بنتائج سلوكياته ومواقفه، أو أنه يقوم بها عن جهل أو إصرار، كما هو الشأن بالنسبة لمروجي المخدرات ومن يتاجرون فيها.

ج. مخاطر العلاجات التقليدية وماخذ العلاجات النفسية: رغم الجهود التي يبذلها الأخصائيون النفسيون

في الميدان، تبقى مهنة الأخصائي النفسي ليست هي السبيل الوحيد للأفراد عندما يشعرون بالحاجة إلى طلب الراحة أو المساعدة النفسية، أو يعانون من صعوبات تكيفية. علم النفس في مجتمعنا يجد منافسة من طرف من يمتنون الرقية بأشكالها المختلفة، ومن يستخدمون الشعوذة والسحر وما يكتنفهما من مخاطر، نظراً لغموض تكوين من يمتنونهما. قد يرفض بعض المرضى استشارة الأخصائي النفسي لأنهم يعتقدون أن معارف هذا الأخير (النفسي) مستوحاة من مراجع أجنبية، وتقنيات لا تتماشى وثقافتنا الاجتماعية السائدة، أو قد تتعارض مع تعاليم الدين. وقد يتجنب مرضى آخرون الأخصائي النفسي نظراً لعدم تمييزهم بين دوره، ودور الطبيب العقلي، أو خوفاً من الوصم، فيفضل أن يكتفوا بمعاناته أو يقاسمها مع صديق حميم. يفضل مرضى آخرون الاستنجاد بغير العيادي، لأن هذا الأخير قد يجعل من مساهمتهم في العلاج عنصر أساسي في هذا المسعى، وبالتالي فإن جزء من المسؤولية في العلاج يقع على عاتقهم. أمام هذا الموقف المهني الصارم، يميل البعض إلى تجنب العيادي، والركون إلى سلبيتهم، أو التوجه نحو علاجات أخرى تتلاءم والتفكير السحري الذي يتبنونه، أو السلبية التي تهيمن عليهم. أمام هذه الظروف الاجتماعية المحيطة به وبمهنته، يجد الأخصائي نفسه في حيرة من أمره بشأن المسار العلاجي الذي يجدر به أن يتبعه.

محاضرات في مقياس الحوكمة وأخلاقيات المهنة

قد يقرر الأخصائي النفسي أحيانا أن يتبنى العلاج النفسي الذي اكتسبه من خلال تكوينه الأكاديمي، كرمز لتكوينه العلمي، لكن أتراه استراح من هذا القرار الجريء؟ إنه يجد نفسه أمام كم هائل من النظريات والتقنيات التي قد لا يعرف أبعاد كل منها. أن يتبنى كل النظريات ويتعمق فيها قصد التعامل مع مختلف المشكلات فهذا أمر صعب للغاية، وهو يعرف أن العصر الراهن إنما هو عصر تخصص، وأن عهد المعارف العامة قد ولى. أن يتبنى الإطار التحليلي ويتجه نحو فهم ديناميكية الشخصية والبحث عن الأسباب العميقة التي قد تختفي وراء الظاهرة المرضية، فهذا قد يكلفه الوقت الطويل، والجهد الكثير، في مجتمع يميل كثير من أفرادهِ إلى تبني الحلول السهلة والسحرية التي لا تتطلب تقديم جهد يذكر. ثم إن البعض غير مقتنع بهذا المسعى منذ البداية، فهو يتساءل في دهشة، كيف لأخصائي أن يعالج بالكلام (الهدرة). ثم إن المجتمع كثيرا ما يتذمر من المفاهيم الجنسية المرتبطة بالحياة النفسية للأفراد، نتيجة الكبت والحشمة التي يعطيها المجتمع مفهوما خاصا في بعض الأحيان، رغم المجاعة الجنسية التي تنتشر شيئا فشيئا لدى شريحة واسعة من الشباب في كلا الجنسين، وتتسبب في خلق العديد من المشكلات النفسية والاجتماعية والاقتصادية.

فرارا من الإشكالية التي يطرحها الكلام أو الحوار الذي يعد أحيانا مشكلة اجتماعية، قد يقرر العيادي تبني النموذج السلوكي نظرا لكم الكبير للتقنيات العلاجية التي تتوفر عليها. أو لكونه يتناسب مع السرعة التي يميل إليها الأفراد في علاجهم لمشكلاتهم الحياتية بصورة عامة، حتى ولو كان ذلك على حساب الفعالية والإتقان. لكن سرعان ما يدرك أن هذا النمط من العلاجات متمركز على القضاء على الأعراض باعتبارها سلوكيات متعلمة، مما يرفع خطر عودة الأعراض من جديد، فينعكس الفشل عليه وعلى عميله، فتتلاشى الثقة في علاجه، هذه الثقة التي طالما اجتهد في تحصيلها. كما قد يكتشف عرضا أن بعض تقنيات هذا النموذج كتقنيات التعزيز والعقاب مثلا، تتقارب مع ما يستعمل في بيئته في تعزيز بعض السلوكيات أو كفها، ولعله يتذكر أن جدته قد استعملتها يوما ما مع بعض أحفادها لترغيبهم في خصلة، أو تخليصهم من عيب. ويبقى أن تمكن العيادي من مختلف الوسائل التقنية والعلاجية السلوكية، هو وحده الكفيل بمساعدته على القيام بعمله على أكمل وجه.

يمكن أن يلجأ الأخصائي النفسي إلى العلاج المعرفي، نظرا لكونه حديثا ويهتم بالدرجة الأولى بالمجال المعرفي، فيصحح الأفكار المغلوطة، ويقوم بالمعتقدات المعوجة، ويعدل من الإدراكات الخاطئة، ويرفع من مرونة التفكير ويبعث روح الإيجابية في العميل. لكن كما هو معلوم، فإنه ليس من السهولة إعادة هيكلة معارف الإنسان، خصوصا لما يتعلق الأمر بمعتقداته، وقد يتقطن حينها إلى نقاء العقيدة التي يؤمن بها أو يتبناها، من خلال فريضة التفكير التي تدعو إليها، وحسن المعاملة التي ترشد لها، وروح التفاؤل الذي يطبعها. يجعل هذا بعض العياديين يلجؤون للدين كوسيلة مساعدة في العلاج النفسي، من خلال محاولة شرح أو تلاوة بعض الآيات القرآنية أو/ والأحاديث النبوية الشريفة.

أمام كل الصعوبات التي سبق ذكرها، يجد الأخصائي النفسي نفسه يواجه مشكلات ميدانية دقيقة ومتشعبة تتطلب منه التخصص أكثر فأكثر، وكلما عمل في مصلحة تختلف في أمراضها عن المصلحة التي سبقتها. يقتضي كل هذا من الأخصائي النفسي عملاً عميقاً ومستمرًا على ذاته، للتبصر أكثر بديناميكته النفسية لعله ينجح في الوصول إلى تشخيص دقيق وتبني علاج فعال.

ح. **عدم الاعتراف بالمهنة (وصم الممارسة النفسية):** أي عدم الاعتراف بمهنة الأخصائي النفسي من طرف المحيطين به، بدءاً بمدير المؤسسة وعمالها (زملاء العمل) وصولاً إلى كافة شرائح المجتمع المختلفة، فالأخصائيون يعانون من التهميش حتى من طرف المثقفين والمسؤولين، مما يحول دون تحسين وضعيتهم المهنية

وينجر عن ذلك العديد من الإرهاصات والتداعيات السلبية الأخرى مثل:

* تراجع الأفراد عن طلب المساعدة النفسية المتخصصة.

* الوصم الاجتماعي للمريض والمرضى النفسي

** ما هي المقترحات العلمية والعملية المناسبة في رأيك لتجويد الصحة النفسية للأفراد والمجتمعات ودعم دور الممارس النفسي في مختلف المؤسسات والقطاعات؟

قائمة المراجع:

- ⁱ حسين عبد المطلب الأسرج، مقالات في الاقتصاد الإسلامي، مجلة الدراسات المالية والمصرفية، العدد الثالث، مصر، 2013، ص10.
- ⁱⁱ بلال خلف السكرنة، أخلاقيات العمل، دار المسيرة، الأردن، الطبعة الرابعة، 2014، ص319.
- ⁱⁱⁱ طاهر محسن الغالبي، صالح مهدي محسن العامري، المسؤولية الاجتماعية وأخلاقيات الأعمال: الأعمال والمجتمع، دار وائل، الأردن، الطبعة الثالثة، 2010، ص449.
- ^{iv} صبري أحمد شبلي، مبادئ الحوكمة وتطبيقاتها في دول مختارة الدنمارك ولبنان، دار المنهل، مصر، 2014، ص 49.
- ^v محمد العشي، حوكمة الشركات، <https://www.slideshare.net/malashi1980/ss-51020858>، تاريخ النشر: 28 جويلية 2015.
- ^{vi} بلال خلف السكرنة، مرجع سابق، ص321.
- ^{vii} طاهر محسن الغالبي، صالح مهدي محسن العامري، مرجع سابق، ص458، بتصرف.
- ^{viii} توفيق عبد المحسن، أخلاقيات الأعمال، دار الفكر العربي، دار النهضة العربية، مصر، 2014، ص 397.
- ^{ix} نفس المرجع السابق، ص 399-400، بتصرف.
- ^x عصام بن عبد المحسن الحميدان، أخلاقيات المهنة في الإسلام: وتطبيقاتها في أنظمة المملكة العربية السعودية، العبيكان للنشر، المملكة العربية السعودية، 2010، ص47.
- ^{xi} رافده الحريري، اتجاهات حديثة في إدارة الموارد البشرية، دار اليازوري، الأردن، ب.ط، 2014، ص23.
- ^{xii} قدرية البشري، أخلاقيات مهنة التعليم، دار الخليج، الأردن، 2015، ص45-46.