

مجلة العلوم القانونية والاجتماعية

Journal of legal and social studies

Issn: 2507-7333

Eissn: 2676-1742

الإنحراف الوظيفي للموظفين العموميين:

مفهومه، مظاهره، آليات علاجه

Fonctionnel déviation of public fonctionner:

Its concept, manifestations, and trématent mechanisms

مصطفى داسة*

جامعة الجزائر2،(الجزائر) m.dassa@yahoo.fr

تاريخ النشر: 2021/06/01

تاريخ القبول: 2021/05/17

تاريخ إرسال المقال: 2021/04/25

* المؤلف المرسل

الملخص:

تهدف هذه الدراسة إلى وضع مقارنة مفاهيمية لظاهرة الإنحراف الوظيفي لدى الموظفين العموميين في الإدارات العمومية الجزائرية، وهذا من منظور إجتماعي تنظيمي، إذ هي محاولة تسعى لتوصيف وتحديد مفهوم الإنحراف الوظيفي وخصائصه، ثم إبراز أهم مظاهره بشكل مفصل، وصولاً إلى وضع آليات معالجة هذه الظاهرة، ضمن نطاق منظومة الوظيفة العمومية الجزائرية.

حيث توصلنا في الأخير، أنه رغم وجود الكم من السياسات والأنظمة المتبعة لمواجهة ظاهرة الإنحراف الوظيفي، إلا أن هذه الظاهرة كادت أن تقضي على كل مقومات العمل الإداري على مستوى المؤسسات والإدارات العمومية، بسبب عدم قدرة هذه الأخيرة على علاج هذه الظاهرة، الأمر الذي يتطلب إيجاد طرق ووسائل متعددة ذات فعالية تجمع بين المداخل الاجتماعية والإدارية للمعالجة الإنحراف الوظيفي.

الكلمات المفتاحية: الإنحراف ; الإنحراف الوظيفي ; الموظف العام ; الوظيفة العمومية ; علم إجتماع الوظيفة العمومية.

Abstract :

This study aims to develop a conceptual approach to the phenomenon of job deviation among public officials in Algerian public administrations, and this is from a socio-organizational perspective, as it is an attempt to describe and define the concept of job deviation and its characteristics, then highlight its most important manifestations in detail, leading to the development of mechanisms to address this phenomenon, Within the scope of the Algerian civil service system.

As we concluded in the end, that despite the existence of a large number of policies and regulations in place to confront the phenomenon of functional deviation, this phenomenon almost eliminated all the elements of administrative work at the level of public institutions and administrations, due to the latter's inability to treat this phenomenon, which required creating Multiple effective methods and means that combine social and administrative approaches to treating functional deviation.

Keywords: Deviation ; Functional drift ; Public servant : public employment ; Sociology of the civil service ;

مقدمة:

تعد ظاهرة الإحتراف الوظيفي، من الظواهر المركبة، التي تختلط فيها الأبعاد الاجتماعية و الاقتصادية والثقافية والسياسية وحتى القانونية مما جعلها تشكل حالة مرضية تؤدي للاختلال العمل الإداري بالادارات العمومية، و ما ينجم عنه من هدر الموارد المالية و البشرية.

وقد وقع الاختيار على دراسة ظاهرة الإحتراف الوظيفي للموظفين العموميين، بقصد التعرف على مفهوم الإحتراف الوظيفي وأهم مظهره، والآليات الملائمة لمعالجته، وهذا باستخدام المنهج الوصفي، الذي يمكننا من دراسة الظاهرة كما هي موجودة في الواقع ووصفها وصفاً دقيقاً، ومنه الوصول إلى استنتاجات وتعميمات تساعد في تطوير آليات وأساليب جديدة في مكافحتها وعلاجها، وهذا ما تسعى الدراسة إلى تحقيقه.

ونظرا لعدم إمكانية الوقوف على هذا النوع من الإحترافات على أرض الواقع برزت الحاجة الجلية لدراستها كمشكلة إجتماعية تنظيمية إنطلاقا من السؤال الجوهرى التالي :

- ما مفهوم الإحتراف الوظيفي للموظفين العموميين؟ وكيف يمكن علاجه والتصدي له؟
الذي يتفرع عنه الأسئلة التالية :

س1 : ماذا يعنى مصطلح الإحتراف الوظيفي ؟

س2 : ما هي أهم مظاهر الإحتراف الوظيفي ؟

س3: ما هي أهم الآليات والطرق لعلاج ظاهرة الإحتراف الوظيفي؟.

وللإجابة على الإشكالية وتساؤلات الفرعية قسمت الدراسة إلى ثلاث عناصر، إذ تم التطرق في العنصر الأول إلى المدخل المفاهيمي للإحتراف الوظيفي، أما العنصر الثاني فقد خصص لدراسة أهم مظاهر الإحتراف الوظيفي، بينما العنصر الثالث والأخير فقد تناول آليات علاج الإحتراف الوظيفي، و تفصيل ذلك على النحو التالي:

المبحث الأول: المدخل المفاهيمي للإحتراف الوظيفي

يعد تحديد المفاهيم من المسائل الهامة في البحوث الاجتماعية، وقصد إعطاء مفهوم محدد للإحتراف الوظيفي على نحو أكثر دقة سوف نتطرق إلى تعريف الإحتراف بصفة عامة لغويا وإصطلاحا باعتباره المفهوم الأوسع، ثم تعريف الوظيفة العامة، وصولا إلى تحديد الإحتراف الوظيفي والاتجاهات المعتمدة في تعريفه، ومجمل الخصائص المميزة له.

المطلب الأول: تعريف الإحتراف:

كلمة الإحتراف في اللغة مشتقة من الفعل الثلاثي حرف¹، وهي تشير إلى الميل والعدول والمجانبة. فيقال إنحرف عنه وتحرف وأحرف، أي مال وعدل، وحرف الشيء عن وجهته أي صرفه، وإذا مال الإنسان عن الشيء يقال انحرف، وانحرف بمعنى مال².

أما في الاصطلاح الاجتماعي، فيقصد بما الإبتعاد عن المألوف في التصرف نتيجة الصراع بين القيم والمعايير الاجتماعية و بين الفرد و المجتمع الذي يعيش في إطاره³، وهناك من يرى بأن الإحتراف ظاهرة إجتماعية

تحدث في حالة إحتلال النظام الاجتماعي، فهو رد فعل أو نتيجة للنظام الاجتماعي غير السوي مع تهيئ الظروف النفسية والبيولوجية لذلك ويهدف إلى تجاوز قيم النظام الاجتماعي السائد والانتقام من المجتمع العام⁴.
بينما نجد أن إحسان محمد الحسن يعرفه بأنه التصرف الذي ينتهك قيم وضوابط وتعاليم السلطة الرسمية ويهدد مصالح الدولة والمجتمع على حد سواء، وهو مرفوض اجتماعياً لأنه يتجاوز حدود التسامح الاجتماعي ويتحدى القوانين المرعية ويتقاطع مع السياقات الاجتماعية التي يقبلها المجتمع، مما يتطلب تدخل المجتمع بقيادة الدولة بوضع حد ونهاية سريعة له لكي لا يعم وينتشر في المجتمع⁵.

المطلب الثاني: تعريف الوظيفة العامة:

كلمة الوظيفة في اللغة نابعة من مصدر وظف، والوظيفة من كل شيء ما يقدر له في كل يوم من رزق أو طعام أو علف أو شراب، وجمعها الوظائف والوظف، ووظف الشيء على نفسه ووظفه توظيفاً، ألزمها إياه، وقد وظفت له توظيفاً على الصبي كل يوم حفظ آيات من كتاب الله عز وجل⁶.

أما في الفقه التنظيمي فتعبر الوظيفة العمومية يعتبر من المصطلحات الحديثة المنشأة⁷ والإستعمال، إذ يعبر عنه في اللغة الفرنسية بـ "La Fonction Publique"، أما في اللغة الإنجليزية فيعبر عنه بـ "Civil Service"، و الوظيفة العامة تعتبر الخلية الأولى في كل تنظيم إداري، تتضمن مجموعة من الواجبات والمسؤوليات تستوجب خدمات شخص تتوافر فيه خبرات ومؤهلات معينة⁸، كما ينصرف معناها إلى الأشخاص الذين تستعين بهم السلطات العمومية في التكفل بالمهام التي هي من صلاحياتها لاسيما تقديم الخدمات التي ينتظرها المواطنون، وقد يراد بها وحدة من وحدات العمل تتكون من عدة أنشطة مجتمعة مع بعضها في المضمون والشكل ويمكن أن يقوم بها موظف واحد أو أكثر⁹، أو كيان نظامي يتضمن مجموعة من الواجبات والمسؤوليات توجب على شاغلها التزامات معينة مقابل تمتعه بالحقوق والمزايا الوظيفية¹⁰، وهناك من يعرفها بأنها مجموعة من التنظيمات تتعلق بالموظفين العموميين، وهذه التنظيمات قد تتعلق بناحية قانونية تظهر في كيفية قيام الموظف بعمله وقد تتعلق بناحية فنية تتمثل في كيفية إنشاء الوظائف وأساليب ترتيبها والاهتمام بمشاكل الموظف وحياته الوظيفية¹¹.

كما تعرف الوظيفة العامة بأنها: "مجموعة القواعد القانونية المنظمة للحياة الوظيفية للموظف العام منذ دخوله الخدمة حتى خروجه منها"¹²، والتي تشكل "من الواجبات والمسؤوليات المحددة، يقوم بها موظف بصفة دائمة أو مؤقتة وفق أنظمة الخدمة المدنية ولوائحها التنفيذية لقاء راتب محدد"¹³، أو هي مجموعة اختصاصات قانونية تعهد إلى الموظف العام لممارستها طبقاً للتنظيم القانوني والإداري الذي يحكم تلك الاختصاصات¹⁴.

رغم هذه الإختلافات في التعريفات نجد أن مصطلح الوظيفة العمومية في علم الإدارة تتجاذبه ثلاثة تعاريف أساسية، الأول عضوي يتناول الوظيفة العمومية من خلال التركيبة البشرية التي تتألف منها، والثاني شكلي يحصر الوظيفة العمومية في النظام القانوني المطبق على مجموع الموظفين، أما الثالث مادي فيحصر الوظيفة العمومية في النشاط الإداري الذي يقوم به مستخدمو الدولة¹⁵.

إلا أن المفهوم الذي يعطيه لنا كل اتجاه لا يشكل المفهوم الحقيقي للوظيفة العمومية، وتعد كل نظرة منهما قاصرة بمفردها، لذا فإننا نفضل وضع مفهوم شامل للوظيفة العمومية، معرفتها بأنها منظومة اجتماعية قانونية تشكل نسق عام في المجتمع، و تتكون من مجموعة القواعد القانونية المنظمة للحياة الوظيفية للموظف العام منذ دخوله الخدمة حتى خروجه منها، وما يتحدد فيها من واجبات ومسؤوليات للموظف لقاء تمتعه بحقوق وإمكانيات الوظيفة التي يشغلها.

المطلب الثالث: تعريف الإنحراف الوظيفي:

يتجه البعض في تعريف الإنحراف الوظيفي على أنه "سلوك إداري غير رسمي بديل للسلوك الإداري الرسمي تختمه ظروف واقعية ويقتضيه التحول الاجتماعي والاقتصادي الذي تتعرض له المجتمعات"¹⁶، يخرج عن السلوك المؤلف يتطلب علاجه بالوسائل الفردية والجماعية، عن طريق التدريب ونشر أخلاقيات الوظيفة العامة.... الخ. فنجد أن عبد الرحمان هيحان يعرفه بأنه إستغلال الوظيفة العامة والمصادر العامة لتحقيق منافع شخصية أو جماعية بشكل منافي للشرع و الأنظمة الرسمية، سواء كان هذا الإستغلال بدافع شخصي من الموظف ذاته أو نتيجة للضغوط التي يمارسها عليه الأفراد من خارج الجهاز الحكومي، وسواء أكان هذا السلوك تم بشكل فردي أم بشكل جماعي¹⁷.

بينما أحمد محمد عبد الهادي، فيعرفه بأنه "أي سلوك يأتيه الموظف العام ويترب عليه وقوع مخالفات تنظيمية أو سلوكية أو مالية أو مخالفات تصل إلى العقوبة الجنائية"¹⁸.

كما يرى عبد القادر الشخيلي بأن الإنحراف الوظيفي يتمثل في "المتاجرة بالوظيفة العامة وإمكانياتها غير الأغراض القانونية الموجودة من أجلها"¹⁹ من طرف الموظف العام باستخدامها لمآرب شخصية.

أما علي شريف فيعرفه بأنه "شروع السلوك الانتهازي الأناني أو الميل إلى إستغلال المنظمة الحكومية بطريقة تضار معها المصلحة العامة لحساب المصلحة الفردية أو الإنحراف بالسلطة البيروقراطية استخدامها في غير مجالاتها المشروعة، كما قد يتمثل للإنحراف في الرشوة والوساطة والمحسوبية وضياع المقاييس الموضوعية التي يقيم من خلالها الأداء"²⁰.

إذن من خلال هذا العرض يمكن تعريف الإنحراف الوظيفي بأنه ذلك السلوك الذي يصدر عن الموظف العام أثناء تأدية مهامه الوظيفية بخروجه عن السلوك الإداري والاجتماعي المؤلف والمتعارف عليه في المجتمعات المهنية، وذلك بمخالفته للتشريع القانوني واستغلال موقعه الإداري وصلاحياته المخولة له بموجب المنصب، نتيجة محفزات مادية أو غير مادية للحصول على مكاسب و منافع تضر بالمصلحة العامة.

وبناء على ما سبق نستخلص أن خصائص الإنحراف الوظيفي، تتمثل في:

- الإنحراف الوظيفي لا يوجد منفصلا عن الإدارات العمومية والأدوار الإدارية للموظفين الذين يشغلون الوظائف الإدارية داخلها ويؤدونها.
- الإنحراف الوظيفي هو نمط سلوكي غير سوي يقع من الموظف العام متمثل في انتهاك القواعد و القوانين واللوائح المكتوبة وغير المكتوبة.

- إن المتورطين في الإحتراف الوظيفي ينتهكوا في سلوكهم واجبا أو مسؤولية عامة، بهدف تحقيق مصلحتهم الشخصية أو لغيرهم.
- الإحتراف الوظيفي هو في حد ذاته تعارض بين مصلحتين، المصلحة الشخصية للموظف والمصلحة العامة للإدارة المستخدمة.

المبحث الثاني: مظاهر الانحراف الاداري:

يعتبر الإحتراف الوظيفي سلوك ينحرف فيه الموظف العام عن المعايير المتفق عليها، وذلك بالخروج عن السلوك الإداري و الاجتماعي المؤلف و المتعارف عليه في المجتمعات المهنية، و هو يأخذ عدة أشكال وصور تتمظهر في عدة ممارسات يسلكها الموظفون، وقصد إعطاء صورة واضحة لهذه المظاهر سوف نتطرق إلى الإحترافات التنظيمية في المطلب الأول، ثم الإحترافات السلوكية في مطلب ثاني، وفي المطلب الأخير سنتطرق إلى الإحترافات الجنائية.

المطلب الأول: الانحرافات التنظيمية :

يعرف الانحراف التنظيمي بأنه أي سلوك أو اتجاه أو اعتقاد يخالف التوقعات النظامية لأداء الأدوار التنظيمية أو يتعارض مع مبادئ التنظيم العامة أو أهدافه التي يتمثل أهمها في تحقيق كفاءة الأداء²¹، وبناء على هذا التعريف فان الانحرافات التنظيمية للموظفين العموميين تتمثل في المخالفات النظامية التي تصدر عنهم أثناء تأديتهم لمهامهم الوظيفية، والتي تتعلق بصفة أساسية بسير العمل الإداري وإنتظامه سواء بالقيام به أو الإحجام عنه في اللحظة التي ينبغي أن يحدث فيها الإقبال عليه، ومن أهم هذه الانحرافات التنظيمية ما يلي:

- عدم احترام أوقات العمل و إهدارها.
- الامتناع عن أداء الأعمال الادارية المكلف بها أو التأخير في أدائها.
- التباطؤ و التكاسل في إنجاز الأعمال الموكولة إليه أو المطلوبة منه.
- عدم الالتزام بأوامر وتعليمات الرؤساء.
- السلبية والعزوف عن المشاركة في اتخاذ القرارات الادارية.
- عدم تحمل المسؤولية والتهرب من الاجتهاد والتفكير الإبداعي.
- إفشاء الأسرار الوظيفية وما تتضمنه من معلومات و بيانات مهنية.

المطلب الثاني: الانحرافات السلوكية :

الانحراف السلوكي هي نمط آخر من السلوك الإداري المدان في الإدارات العمومية يصدر عن الموظف لدوافع عدة ولا يخدم المصلحة العامة، ويعرف بأنه "مجموعة الممارسات غير محمودة أو غير المشروعة التي يحظر على الموظف القيام بها، وذلك لأنها تتنافى مع الأنظمة والقوانين والمبادئ و القيم الأخلاقية النبيلة"²²، كما تتمثل في التصرفات التي يرتكبها الموظف العام و التي لا تسمح بها القوانين ولا تقرها القيم والآداب ولا تخدم المصلحة العامة، فهي تشكل مخالفات لمجموعة الإلتزامات و الواجبات الوظيفية الملقاة على الموظف العمومي، ومن أهمها:

- عدم المحافظة على كرامة الوظيفة.

- جمع بين الوظيفة و أعمال أخرى خارج الوظيفة دون إذن الإدارة.
- سوء استعمال السلطة، و إستغلال المنصب.
- المحسوبية و الوساطة، وسلوكيات النفاق الإداري.

المطلب الثالث: الانحرافات الجنائية :

تعرف الانحرافات الجنائية بأنها مجموع الممارسات غير المشروعة، التي ينتهك من خلالها الموظفين القوانين و التنظيمات المنظمة للحياة المهنية بالإدارات العمومية مسببين ضررا للإدارة والصالح العام²³، و هذا ما يتطابق مع فكرة و مفهوم الجريمة التي تعرف على أنها فعل يقترف داخل جماعة من الناس تشكل وحدة اجتماعية وتضر بمصلحة المجتمع ويعاقب عليه بعقوبة اشد قسوة من مجرد رفضها القانوني²⁴، ولكي تأخذ هذا النوع من الانحرافات الوظيفية الصفة الإجرامية فلا بد أن تتضمن بعض الخصائص التي توضحها عن الانحرافات السلوكية و التنظيمية، ومن هذه الخصائص أنه يجب ان يحدث السلوك المرتكب من طرف الموظفين ضررا للصالح العام وبصورة فعلية. أما الخاصة الثانية فهي يجب أن يكون هذا الضرر محرما قانونيا ومعرفا في قانون العقوبات و القوانين المكملة، ومن خواصها أيضا أن تتوفر العلاقة السببية بين الضرر وسوء التصرف الناتج عن الموظف العام، ويجب كذلك أن يحدد العقاب قانونا.

إذن من خلال ماسبق، نقول أننا أمام انحرافات جنائية، عندما نجد أن الموظفين العموميين يتصرفون بطريقة سلبية مخالفة للقواعد القانونية والمبادئ التنظيمية والاجتماعية السائدة في المجتمع بصفة عامة، والمجتمعات المهنية بصفة خاصة، مما يسببون أضرار متعددة للإدارة و المجتمع.

ومن أهم الانحرافات الجنائية التي يمكن أن يرتكبها الموظفين، ما يلي :

- الرشوة، واختلاس المال العام.
- التزوير في الشهادات و المحررات التي تصدرها الادارة.
- فرض المغارم و الإتاوات على المرتفقين.
- الإسراف في استخدام المال العام.
- ارتكاب أعمال عنف على أي شخص في مكان العمل.
- التسبب عمدا في أضرار مادية جسيمة بتجهيزات وأملاك الإدارة.

المبحث الثالث: آليات علاج الانحراف الوظيفي

إن ظاهرة الانحراف الوظيفي في الإدارات العمومية تشبه ما يصاب به الإنسان من أمراض، نظير ما تتركه من آثار سلبية على العمل و الموظف والإدارة، وهي متعددة ومتداخلة قد تأخذ صورة متعددة، إلا أن علاجها يتطلب إتباع آليات علاجية محكمة.

وقصد إعطاء صورة واضحة لهذه الآليات العلاجية سوف نتطرق في المطلب الأول إلى التنمية الأخلاقية للموظف العام كآلية للعلاج، وفي المطلب الثاني نتطرق إلى الإصلاح القانوني لمنظومة الوظيفة العمومية باعتباره وسيلة داعمة، وفي المطلب الأخير سنتطرق إلى التأسيس لنظام تأديبي فعال كآلية هامة في العلاج.

المطلب الأول: التنمية الأخلاقية للموظف العام :

تعد التنمية الأخلاقية للموظف العام من أهم الآليات الحديثة في علاج ظاهرة الإحتراف الوظيفي للموظفين العموميين، فالتنمية هي مفهوم عام و معنوي يمكننا تحديده في المجال السوسولوجي على أنه "العملية التي تتضمن بعدا أساسيا يهدف إلى إكساب الأفراد قدرة شخصية على الاختيار بحكمة و تحمل المسؤولية في هذا الاختيار من أجل هذه العملية"²⁵

أما القيم الأخلاقية فهي مجموعة من المبادئ تعمل على احترام الإنسان لنفسه و للآخرين كقيمة يتميز بها الإنسان و تكون الوازع النفسي الذي يمنعه من الإحتراف عن الصلاح و ذلك لصياغة سلوكه و تصرفاته في إطار محدد يتفق وينسجم مع المبادئ و القواعد التي يؤمن بها بقية أفراد المجتمع²⁶.

ومن خلال هذين التعريفين نقول أن التنمية الأخلاقية للموظف هي تلك العملية التي تهتم بالموظف وتجعله محورا لها، عن طريق إحداث تغييرات في المبادئ والقواعد و المحددات المنظمة لسلوكه الإداري، وذلك بتحديد حقوقه وواجباته ومسؤولياته قصد ضبط سلوكه الوظيفي و توجيهه نحو الصلاح و منعه من الإحتراف، فتستقيم من خلال هذه التنمية حياته المهنية و تتزن شخصيته الإدارية مما يحسن تعامله مع مجتمعه الوظيفي على نحو يحقق الغاية من وجوده في هذه الإدارة على أكمل وجه²⁷.

والتنمية الأخلاقية لا تحقق جدواها، إلا عن طريق تنمية عنصرين أساسيين، العنصر الأول يتمثل في تنمية أساليب التنشئة الاجتماعية للموظفين، إذ أن التنشئة الاجتماعية الصحيحة التي يتلقاها الموظف من لدن مؤسسات المجتمع التي تقوم على الخضوع للقوانين والامثال للقيم والعادات المهنية والاجتماعية، من حب العمل الجماعي والتعامل مع الغير والتفاعل معهم والتأثير فيهم، تقي الموظف الانزلاق في هاوية الإحتراف الوظيفي، في حين أن التنشئة الخاطئة و الملتوية التي يحصل عليها الموظف تكون سببا واضحا من أسباب سقوطهم في هاوية الإحتراف الوظيفي.

أما العنصر الثاني فهو يتمثل في تعميق الوعي الاجتماعي والقيمي لدى الموظفين، مما يجعلهم يدركون الأضرار التي يلحقها الإحتراف الوظيفي بالمجتمع والإدارة العامة، أما إذا غاب الوعي القيمي لدى الموظفين إزاء التمييز بين القيم الإيجابية و القيم السلبية فإنه من شأن ذلك هبوط وزيادة معدلات الإحتراف الوظيفي.

المطلب الثاني: الإصلاح القانوني لمنظومة الوظيفة العمومية:

يعد الإصلاح القانوني لمنظومة الوظيفة العمومية، من وسائل وآليات علاج ظاهرة الإحتراف الوظيفي، فالإصلاح القانوني يشير مفهومه إلى التغيير القانوني الهادف إلى تحسين واقع معين، غير مرغوب فيه، وذلك لتوفير إرادة سياسية من السلطة الحاكمة، مدعومة بمصالح وضغوطات، تكون أقوى من تلك المقاومة للتغيير²⁸. إن المفهوم المجرد والعام للإصلاح القانوني يشمل جميع التغييرات الهادفة بغض النظر عن الأهداف المعلنة أو المبطنة، إلى تغيير القانون الساري.

فالتغيير القانوني لمنظومة الوظيفة العمومية، هو السعي للتكييف المنتظم للقوانين الخاصة بالوظيفة العمومية، مع الظروف و المتغيرات الاجتماعية والإدارية التي تطرأ على ممارسات إدارة الموارد البشرية بالإدارات العمومية، نظراً لأن العديد من "القوانين تحتوي على نقائص من شأنها أن تؤدي إلى أخطار أخلاقية، الأمر الذي يستدعي تدخل السلطات العمومية لوضع معايير دقيقة وموضوعية عملية واضحة من شأنها الترويج بين مختلف الاختيارات الواجب إتباعها، لتجسيد مبدأ الفعالية الذي يتطلب تركيز الجهود لتحسين علاقات الموظفين، وضمان أولوية النزاهة والمصادقية والكفاءة على باقي المعايير الأخرى، فالعمل الإداري ينبغي أن يتسم بالمثالية، وعلى الإطارات العليا الامتثال للقواعد المشتركة المحددة للخدمة العمومية في إطار شفافية العمل و الوقت وفي استعمال وسائل الإدارة"²⁹.

إذن يمكن القول أن عمليات الإصلاح القانوني في مجال الوظيفة العمومية تتأسس على القانون كعنصر محايد أو كعامل إيجابي في التغيير والذي يشكل عاملاً محددًا في عقلنة سلوكيات الموظفين بالإدارات العمومية، أي انه يسعى إلى إعادة الوظيفة العمومية إلى إيجابيتها وأخلاقيتها، ذلك بالتغيير في مسارها بهدف إعطاء الروح الإيجابية للموظفين والإدارات العمومية بعد أن رافقها الضعف والفساد.

المطلب الثالث: التأسيس لنظام تأديبي فعال :

يعد وضع وتأسيس نظام تأديبي فعال من أهم الطرق والآليات العلاجية لظاهرة الإخفاف الوظيفي للموظفين العموميين، فالنظام التأديبي الفعال هو النظام الوقائي، الذي يسعى إلى التلويح بالعقاب من بعيد، لمنع وقوع المخالفات والسلوكيات الإخفافية ولمنع تكرارها في حالة حدوثها، إذ أن العقوبات لم تعد غايتها بحد ذاتها، وإنما هي وسيلة لتحقيق الإصلاح وتعديل السلوكيات الشاذة إلى سلوكيات وتصرفات مرغوب فيها³⁰.

إن هذا التوجه في بناء النظام التأديبي الفعال، يبرز كذلك ضرورة تنظيم ممارسات التأديب و ترشيدها خدمة للإدارة و الموظفين معاً، إذ أن العمل على "ترشيد الممارسة التأديبية من شأنه تدعيم الطابع البيداغوجي للعقوبة"³¹، ويخلق لدى الموظفين الدافعية للعمل و يمنعهم من الوقوع في التصرفات والسلوكيات الإخفافية غير المرغوب فيها.

وحتى يكون النظام التأديبي فعال، يجب أن يكون قادر على تحقيق الأهداف التي وضع من أجلها، بحيث يمكن الموظفين من إستشعار المسؤولية إتجاه العمل والإدارة ويعددهم عن الممارسات السلوكية المنحرفة، مما يضمن حسن سير العمل الإداري وتحقيق المصلحة العامة، وإعادة الثقة التي قد تكون فقدت في المجتمع الوظيفي من طرف الموظفين أنفسهم أو من طرف المستفيدين من خدمات الإدارة .

كما يجب أن تكون الجزاءات المقررة فيه ذات مرونة، مما تمكن معالجة المخالفات المهنية بجزء مناسب مع مراعاة الظروف الشخصية للموظف المخالف كما تؤخذ بالحسبان الأحوال والشروط الموضوعية المحيطة به من إدارته المستخدمة حتى يبيته الاجتماعية و الأسرية³².

إذن يمكن القول في هذا الشأن أن لوضع نظام تأديبي فعال، دور فعال في فتح مجال المنافسة التنظيمية، و زيادة مستوى الإبداع الإداري، كما أنه يخلق مناخ تنظيمي جيد تسوده الروح الإنسانية.

الخاتمة:

في ختام دراستنا هذه، نقول إن ظاهرة الإحتراف الوظيفي للموظفين العموميين تشبه ما يصاب به الإنسان من أمراض، نظير ما تتركه من آثار سلبية على العمل و الموظف والإدارة، فالإحتراف الوظيفي يعد من أهم مشكلات العمل الإداري في الإدارات العمومية، مما اثر على حسن سيره، وأفرز نتائج سلبية للعلاقة بين الإدارة والمواطنين .

حيث أن الناظر إلى صور الإحتراف الوظيفي ومظاهره، يجدها متعددة ومتداخلة قد تأخذ صورة إحترافات تنظيمية أو سلوكية، أوجنائية، لذلك إتجهت سياسات الوظيفة العمومية ذات البنية المغلقة إلى ترسيخ مفهوم الأمن الوظيفي، قصد تحقيق الاستقرار المهني والاجتماعي للموظفين، إلا أنه مازالت هناك إدارات عمومية تعرف بعجزها وانحرافها بسبب ما يصدر عن موظفيها من سلوكيات تخل بالواجبات الوظيفية وتنحرف عن المهام الإدارية. ورغم وجود هذا الكم من السياسات والأنظمة المتبعة لمواجهة ظاهرة الإحتراف الوظيفي، إلا أن هذه الظاهرة كادت أن تقضي على كل مقومات العمل الإداري على مستوى المؤسسات والإدارات العمومية، بسبب عدم قدرة هذه الأخيرة على علاج هذه الظاهرة، الأمر الذي تطلب إيجاد طرق ووسائل متعددة ذات فعالية تجمع بين المداخل الاجتماعية والإدارية للمعالجة الإحتراف الوظيفي.

وبناء على ماسبق يمكننا تقديم جملة من الحلول، تمكن من التصدي لظاهرة الإحتراف الوظيفي للموظفين في منظومة الوظيفة العمومية الجزائرية، تبعا لما يلي:

- التأسيس لمنظومة تأديبية حديثة متجددة ومنسجمة مع الآليات المستجدة في مجال تسيير رأسمال البشري.
- ضرورة توحيد تجريم كافة صور الإحتراف الوظيفي للموظفين العموميين.
- تبني معاملة جزائية مميزة للمنحرفين تتفق والطبيعة الخاصة بجرمهم، والمستوى الوظيفي الذي يشغلونه.
- تطوير منظومة تدبير رأسمال البشري بالوظيفة العمومية.
- إحداث إصلاحات عميقة على مستوى القواعد و المبادئ الثابتة في نظام الوظيفة.
- التركيز على التكوين كعملية إستثمارية في المكتسبات المهنية للموظفين.

الهوامش:

- ¹ إبراهيم مصطفى، المعجم الوسيط، دار الدعوة للطباعة والنشر والتوزيع، ج1، تركيا، 1989، ص67.
- ² ابن المنصور، لسان العرب، دار الكتب العلمية، الجزء 9، ط1، لبنان، 2003، ص52-53.
- ³ فديريك معتوق، معجم العلوم الاجتماعية، أكاديمية انترناشيونال، بيروت، 1998، ص131.
- ⁴ مصباح عامر، التنشئة الاجتماعية و السلوك الانحرافي لتلميذ المدرسة الثانوية، دار الأمة، ط1، الجزائر، 2003، ص242.
- ⁵ إحسان محمد الحسن، علم اجتماع الجريمة، دار وائل للنشر و التوزيع، ط1، عمان، 2008، ص365.
- ⁶ ابن منظور، مرجع سابق، ص427.
- ⁷ محمد أنس قاسم جعفر، مبادئ الوظيفة العامة وتطبيقاتها على التشريع الجزائري، مطبعة إخوان مورافلي، الجزائر، 1982، ص30.
- ⁸ النوري خليفة، عماد الدين حسن، تنظيم و إدارة الوظيفة العامة في الوطن العربي، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، مصر، 2006، ص3.

- ⁹ عثمان سلمان، أخلاقيات الوظيفة العامة : دراسة مقارنة في الإطار الفلسفي لأخلاقيات الوظيفة العامة و سلوكياتها، منشورات الحلبي الحقوقية، ط1، لبنان، 2014، ص 33.
- ¹⁰ محمد البرعجي، محمد التويجري، معجم المصطلحات الإدارية، مكتبة العبيكان، ط1، 1414 هـ، ص 185.
- ¹¹ أشرف محمد أنس جعفر، التنظيم الدستوري للوظيفة العامة: دراسة مقارنة، دار الجامعة الجديدة، مصر، 2011، ص13.
- ¹² أحمد عبد العال صبري جلبي، نظام الجدارة في تولية الوظائف العامة، دار الجامعة الجديدة، مصر، 2008، ص 23.
- ¹³ وزارة الخدمة المدنية، مرشد الموظف الجديد، سلسلة الإصدارات الإعلامية لوزارة الخدمة المدنية، ط3، الرياض، 2004، ص 15.
- ¹⁴ محمد انس قاسم جعفر، مرجع سابق، ص 30-31.
- ¹⁵ بشرى الوردى، تقييم الأداء في الوظيفة العمومية المغربية، مطبعة المعارف الجديد، ط1، الرباط، 2011، ص 25.
- ¹⁶ عادل السن، آليات حماية المال العام و الحد من الفساد، أعمال مؤتمرات آليات مكافحة الفساد والرشوة في الأجهزة الحكومية العربية، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، 2010، مصر، ص 195.
- ¹⁷ عبد المجيد حمد الحراشنة، الفساد الإداري، دراسة ميدانية لوجهات نظر العاملين في أجهزة الفساد الإداري في القطاع الحكومي الأردني، رسالة ماجستير في الإدارة العامة، جامعة اليرموك، الأردن، 2003، ص 27.
- ¹⁸ احمد محمد عبد الهادي، الانحراف الإداري في الدول النامية، مركز الإسكندرية للكتاب، مصر، 1997، ص 18.
- ¹⁹ عبد القادر الشبخلي، أخلاقيات الوظيفة العمومية، دار المجدلاوي، ط1، عمان، 1999، ص 73.
- ²⁰ على شريف، الإدارة العامة المعاصرة، الدار الجامعية، بيروت، 1988، ص 420.
- ²¹ سامية محمد جابر، سوسيولوجيا الانحراف، دار المعرفة الجامعية، مصر، 2004، ص 443-444.
- ²² المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني، السلوك الوظيفي و مهارات الاتصال، منشورات المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني، السعودية، 2008، ص 59.
- ²³ مصطفى داسة، الانحراف الاداري و اثره على المجتمع الوظيفي، منشورات مركز الوقاية و الدراسات، الجزائر، 2010، ص 40.
- ²⁴ السيد رمضان، الجريمة والانحراف من المنظور الاجتماعي، المكتب الجامعي الحديث، الاسكندرية، د س ن، ص152.
- ²⁵ محمد عبد السميع، المدخل في تنمية المجتمع : دراسة في التنمية المحلية، منشورات جامعة الأزهر، مصر، د س ن، ص 8 .
- ²⁶ حنان احمد، فعالية برنامج لتنمية بعض القيم الأخلاقية لأطفال الشوارع، رسالة دكتورا، جامعة عين الشمس، مصر 2004، ص 11.
- ²⁷ مصطفى داسة، الانحراف الإداري مظاهره و العوامل الاجتماعية و الإدارية المؤثرة فيه: دراسة ميدانية بالادارات العمومية الجزائرية، رسالة ماجستير في علم الاجتماع، جامعة الجزائر، 2010، ص 95.
- ²⁸ مصطفى داسة، واقع إدارة الحياة المهنية في منظومة الوظيفة العمومية الجزائرية: دراسة ميدانية بالإدارات العمومية الجزائرية، رسالة دكتوراه، جامعة الجزائر، 2015، ص 393.
- ²⁹ سعيد مقدم، أخلاقيات الوظيفة العمومية، شركة دار الأمة، ط1، الجزائر، 1997، ص 40.
- ³⁰ مصطفى داسة، تاديب الموظف العمومي في التشريع الجزائري، منشورات مركز الوقاية و الدراسات، الجزائر، 2010، ص 10-11.
- ³¹ سعيد مقدم، أخلاقيات الوظيفة العمومية، شركة دار الأمة، ط1، الجزائر، 1997، ص 39.
- ³² عبد القادر الشبخلي، مرجع سابق، ص 84-85 .