

ضوابط السلوك الوظيفي في الحياة المهنية للموظفين

أ.داسة مصطفى

أستاذ مساعد

قسم علم الاجتماع والديمقراطية

جامعة الجزائر 2

ملخص الدراسة:

حضيت ظاهرة الضبط الاجتماعي باهتمام علماء الاجتماع ولاسيما أولئك المعنيين بعلم الاجتماع الجريمة والقانون لما له من دور في الحفاظ على النظام الاجتماعي ككل و بناؤه ، ويعتبر الضبط عاملاً للتوازن في ظروف التغير الاجتماعي داخل المجتمعات، وقد وقع الاختيار على دراسة الضبط الاجتماعي للسلوك الوظيفي و دوره في الحياة المهنية للموظفين العموميين بالإدارات العمومية الجزائرية ، لما لهذا الأخير من دور في ضبط السلوك المهني و تعديل و معالجة الانحراف و الحالات الغير سوية التي يعاني منها شريحة اجتماعية واسعة تتمثل بالموارد البشرية العاملة في المؤسسات و الإدارات العمومية .

إن هذه الدراسة كغيرها من الدراسات و الأبحاث تقع ضمن دراسات علم الاجتماع الوظيفة العمومية ، و هي عبارة عن محاولة لتوصيف وتحديد مفهوم جديد ألا وهو ضبط السلوك الوظيفي ، محددين لخصائصه ، أنواعه و دوره في الحياة المهنية ، ومن ناحية أخرى فإنها تسعى إلى البحث عن الطرق و الوسائل المتعددة والمتنوعة لتطويره كوسيلة لعلاج المشاكل الإدارية و الاجتماعية في نطاق الإدارة العمومية على أساس القوانين و الإجراءات الإدارية

الكلمات المفتاحية : الوظيفة العمومية ، الإدارة العمومية ، الحياة المهنية ، الضبط الوظيفي .

مقدمة :

تعتبر الوظيفة العمومية ظاهرة اجتماعية بامتياز تتوفر فيها كل شروط المجموعات البشرية التي تشكل مركز اهتمام علماء الاجتماع ، حيث أنها تشكل نظام اجتماعي داخل الإدارات العمومية ضمن النظام الاجتماعي الأكبر الذي يحكم المجتمع . فهي تعتبر المجال الخاص بفئة الموظفين العموميين فتقدم لهم الرعاية المهنية والتأهيل عن طريق التنشئة التنظيمية و التكوين لدعهم في الحياة المهنية و تكييفهم معها والحفاظ على قيمها ومواصفاتها ،وما تقديم الخدمات العمومية في شكل خدمات متنوعة ، إدارية أو تعليمية أو تكوينية ... الخ لفائدة المتعاملين مع الادارات العمومية، إلا ممارسة من ممارسات نظام الوظيفة العمومية مما اكسبها وظيفة سوسيولوجية باعتبارها أداة تواصل بين الدولة و المواطن، وأساس من أسس التنمية والتطور وتقدم المجتمعات الإنسانية. بيد أننا نجد أن الوظيفة العمومية أصبح لها أدوار عديدة في المجتمعات الإنسانية الراهنة ، إذ تتحمل أعباء تمثيل السلطة العامة ، كما تتحمل مسؤولية إعطاء الموظفين فرصة ممارسة خبراتهم المهنية طول حياتهم المهنية و الحماية الوظيفية .

و الحياة المهنية باعتبارها حياة اعتيادية يومية للموظفين يعيشونها أفرادا وجماعات داخل النسق الإداري، يمكن النظر إليها باعتبارها مناخا وظيفيا تركز عليه الوظيفة العمومية لدمج مكونات العمل الإداري فيها ، مما يستوجب عناية خاصة بها، ضمانا لتوفير مناخ سليم وإيجابي يساعد الموظفين على تأدية العمل واكتساب قيم وسلوكيات بناءة. وتتحدد جوانب الحياة المهنية في إزالة المعوقات المادية والمعنوية التي تحول بين الموظفين ، في توفير أحسن الظروف الميسرة للعمل الإداري، و القيام بالعملية الإدارية على أساس مشاركة كل الأطراف، وتقديم الخدمات الإدارية العامة بشكل مضطرب بصرف النظر عن أي اعتبارات خارجية، وتحقيق المساواة بين مختلف المناطق والجهات والبنيات المحلية .

ونظرا لكثرة أساليب وتنوع مظاهر السلوكيات الانحرافية للموظفين العموميين في ظل نظام الوظيفة العمومية ، بخروجهم عن نوااميس الضبط الاجتماعي ، و تأثيرهم الشامل على سيرورة الحياة المهنية في الإدارات العمومية و مقوماتها على مستويين: الأول داخلي و يعني سيرها السير الطبيعي و الآخر خارجي و يعني النزوح عن وظيفتها في مواكبة تطور المجتمع. مما خلق اختلالات تضاف إلى تركبات قديمة تندر بمزيد من الاحتقان في غياب القدرة على التخلي عن الوظيفة العمومية كوسيلة

لضبط السلوك الوظيفي ،الذي متى تعطل أدى إلى إفراز اضطراب و شحن العلاقات بين الموظفين ، وبينهم وبين الإدارات المستخدمة ، هذا ما يلقي على عاتق القائمين بشؤون التسيير العمومي الجانب الأكبر من المسؤولية في إرساء معالم الضبط الوظيفي من جهة ، و من جهة أخرى تلقي على عاتق الباحثين القيام بدراسات و أبحاث ، تشخص المفهوم الحقيقي للضبط الوظيفي بشكل متكامل ، و تحدد دوره في الحياة المهنية ، ومن هذا المنطلق ارتأينا دراسة هذا الموضوع محاولين التعرف على دور الضبط الوظيفي في الحياة المهنية للموظفين العموميين بالإدارات العمومية الجزائرية ، قصد الوقوف على بعض الجوانب من هذه الظاهرة لتبقى معرفة الجوانب الأخرى لباحثين آخرين و من زوايا أخرى .

الإشكالية :

يعتبر التغير سنة من سنن الله في الحياة، والمتتبع لحركة المجتمعات الحديثة يجد أن كل شيء في العالم يتغير، والمجتمع لا بد وأن يعتريه التغير، والتغير ظاهرة تتناول كل مقومات الحياة الاجتماعية والنظم والعلاقات الاجتماعية.

والتغير قد يكون مقصود أو غير مقصود (تلقائي) ، أما المقصود فهو الذي يحاول المجتمع إيجاد وحدوته وهو يؤدي إلى نتائج حسنة ، وعلى العكس تماماً التغير الغير مقصود الذي قد يؤدي إلى نتائج سيئة ، والمجتمع كل لا يتجزأ ونظمه مكمله بعضها البعض وحدوث التغير الغير محمود في مجال من المجالات أو في نظام من النظم لا بد أن يصحبه التغيير في النظم الأخرى ، وهذا يؤدي إلى خلل في البناء الاجتماعي ، و بتطور وسائل العمل الإداري و التقنيات المستخدمة فيه ، تغيرت الثقافات والقيم المهنية مما زاد معها العبء على الإدارات العمومية لمواكبة التطور والتغير السريع في المحيط الخارجي بالإضافة إلى التغيرات التي حدثت داخل أجهزة الإدارة العمومية نفسها باعتبارها وجه الدولة و أداة تنفيذ و اخرج سياستها العامة إلى حيز الواقع و ذلك في شكل خدمات تقدم لأفراد المجتمع دون توقع أو انتظار أي ربح مادي ، أي أنها تهدف إلى تحقيق المصلحة العامة.

وقد دفعت هذه التغيرات الكثيرين من الموظفين إلى الطغيان في استعمال السلطات المخولة لهم من اجل تحقيق منفعة ذاتية خاصة حتى لو استلزم الأمر انحرافهم عن الواجبات والقواعد الرسمية للدور العام و ضوابط القيم الفردية نتيجة لمكاسب ذات اعتبار خاص ، وهذا ما يسمى

بالانحراف الإداري ، الذي يرجعه بعضهم إلى الاختلالات الكامنة في الهياكل الاجتماعية للإدارة و هناك من يربطه بالخلل الأخلاقي و التربوي وعدم تحصين الموظفين ضد الانحراف في ظل هبوط القيم الروحية وزيادة القيم المادية بطريقة غير عقلانية . وانحراف الموظفين ما هو إلا أثر من آثار الخلل الذي يحدث في المجتمع .

و انحراف الموظفين يعتبر مشكلة اجتماعية من مشكلات المجتمعات الإدارية، كثيراً ما تتفاقم هذه المشكلة وتؤدي إلى إحداث الجرائم الإدارية التي لا تتفق مع السلوك المهني الاجتماعي السوي، والمجتمعات المهنية و الإدارية كأبي مجتمع تجدها تسعى دائماً إلى ابتداع قواعد و ضوابط سلوكية تمارس من خلالها مختلف القوى للتأثير على أفرادها تتمثل في القوانين واللوائح والأعراف والتقاليد تستعين بها على حماية مقوماتها والحفاظ على قيمها ومواصفاتها، وتقاوم بها عوامل الانحراف وارتكاب الجرائم والسلوكيات، أو تقلل منها وتنسج منها نطاقاً يحيط بالموظفين والجماعات لتأمين عدم خروجهم عن المقرر المألوف . و ذلك عن طريق الضبط الاجتماعي للسلوك الوظيفي ، لذلك فقد وقع اختيار الباحث على هذا الموضوع وهو دور الضبط الوظيفي في الحياة المهنية للموظفين بالإدارات العمومية .

تساؤلات الدراسة : تسعى الدراسة إلى الإجابة على التساؤل الرئيسي التالي :

ما دور الذي يلعبه الضبط الوظيفي في الحياة المهنية للموظفين بالإدارات العمومية ؟

ويتفرع من هذا السؤال الرئيسي عدة أسئلة وهي :

— ما مفهوم الضبط الوظيفي ؟ وما أهميته في الحياة المهنية ؟

— ما أنماط ووسائل الضبط الوظيفي ؟

— ما الدور الذي يقوم به الضبط الوظيفي في الحياة المهنية للموظفين ؟

أهداف الدراسة :

تسعى الدراسة لتحقيق الأهداف التالية :

— التعرف على مفهوم الضبط الوظيفي وأهميته في الحياة المهنية للموظفين العموميين .

— توضيح أنماط ووسائل الضبط الوظيفي في الإدارات العمومية .

— إبراز طبيعة الدور الذي يؤديه الضبط الوظيفي في المؤسسات و الإدارات العمومية .

— استنتاج المعوقات التي تواجه إرساء الضبط الوظيفي في الإدارات العمومية .

- تقديم توصيات التي تساعد على الاستعمال السليم لوسائل الضبط الوظيفي طول الحياة المهنية
أهمية الدراسة :

تبرز أهمية هذا البحث في كونه يتطرق إلى عنصر هام في الحياة المهنية للموظفين العموميين و هو الضبط الاجتماعي للموظفين ، إذ يحاول هذا البحث أن يضيف مصطلح جديد في الدراسات الاجتماعية ألا وهو الضبط الوظيفي ، كما نريد أن نكشف عن دور الضبط الوظيفي في الحياة المهنية للموظفين في الإدارات العمومية ، باعتباره ضرورة مهمة و لازمة لاستقرار الموظفين في المنظمات و الإدارات العمومية، ولكي تضمن هذه الأخيرة استمرارها في شكل بنائي وهيكل وظيفي ثابتين ، و استمرارها في تقديم الخدمات الإدارية العامة لجمهور المستفيدين بكل فعالية و كفاءة ، حيث أنه لا قيمة لوجود نظام الوظيفة العمومية بغياب أو بضعف وسائل ضبطية تقوم بمراقبة الموظفين في سلوكهم وأفعالهم وامتثالهم لمعايير وقيم وقوانين النظام ومن ثم مكافأته أو معاقبة كل من يخرج عليها.

كما تستمد هذه الدراسة أهميتها من واقع قلة الدراسات العربية عموما و الجزائرية خصوصا في هذا المجال ، لأن الدراسات الموجودة عن الضبط تركز على الموضوع من جانب اجتماعي أو قانوني بحث دون التركيز على المنظور المتكامل عن طريق الربط بينهما ، و هذا ما يدخل ضمن دراسات علم اجتماع الوظيفة العمومية، و علم اجتماع الإدارة.

منهج الدراسة :

نظرا لتعدد المجالات التي يخوضها الباحثون فإنه حتما يكون تعدد في المناهج ، فالمنهج هو " الطريقة التي يتبعها الباحث في دراسته للمشكلة لاكتشاف الحقيقة و الإجابة على الأسئلة والاستفسارات التي يثيرها موضوع البحث، و هو البرنامج الذي يحدد لنا السبيل للوصول إلى تلك الحقائق وطرق اكتشافها"¹. و المنهج العلمي هو السبيل الذي يسلكه الباحث للوصول إلى الهدف المعلن عنه أي هدف الدراسة .

و بما أن الدراسة التي نحن بصددتها تهدف إلى الكشف عن مصطلح جديد في العلوم الاجتماعية ألا وهو الضبط الوظيفي و دوره في الحياة المهنية للموظفين العموميين في الإدارات العمومية الجزائرية ، سيتم استخدام المنهج الوصفي التحليلي كونه الأسلوب الوحيد الممكن لدراسة بعض الموضوعات

¹ محمد شفيق، البحث العلمي : الخطوات المنهجية لإعداد البحوث ، المكتب الجامعي الحديث ، مصر ، 1985 ، ص 203 .

الإنسانية ، فهذا المنهج يهتم بوصف الظواهر والأشياء والأحداث المعينة ويعتمد على تجميع الحقائق والمعلومات ثم مقارنتها وتحليلها وتفسيرها للوصول إلى تعميمات مقبولة، فهو يمكننا من دراسة الظاهرة كما هي موجودة في الواقع ووصفها وصفاً دقيقاً مما يساعدنا على تحديد مفهوم الضبط الوظيفي و أنماطه ، و وسائله و دوره ، ويمكننا من الوصول إلى استنتاجات وتعميمات تساعد في تطوير آليات و أساليب جديدة لممارسة الضبط الوظيفي على الموظفين في الحياة المهنية ، وهذا ما تسعى الدراسة إلى تحقيقه.

مصطلحات الدراسة:

- الانحراف الإداري : و نعرفه بأنه ذلك السلوك الذي يصدر عن الموظف العام أثناء تأدية مهامه الوظيفية بخروجه عن السلوك الإداري و الاجتماعي المؤلف و المعارف عليه في المجتمع عامة و مجتمع الموظفين خاصة ، وقواعد العمل و أخلاقيات الوظيفة وضوابط القيم الفردية ، وذلك بمخالفته للتشريع القانوني و استغلال موقعه الإداري وصلاحياته المخولة له بموجب المنصب ، نتيجة محفزات مادية أو غير مادية للحصول على مكاسب و منافع تضر بالمصلحة العامة¹.
- الوظيفة العامة : و نعرفها بأنها نظام اجتماعي قانوني يختص بتقديم الخدمات العامة للمواطنين بواسطة الموظف العام نيابة عن الدولة أو احد مؤسساتها أو إدارتها العمومية ، حيث يؤدي هاته الخدمات في إطار نظام قانوني معين محدد فيه الحقوق و الواجبات و كفاءات أداء هاته الخدمات ، وعلاقته بمن تؤدي إليهم و الإدارة المستخدمة والمسؤوليات الناتجة عن التقصير في ذلك .
- الموظف العام : و نعرفه بأنه ذلك الشخص المكلف بتقديم الخدمة العامة للمواطنين نيابة عن الدولة في مؤسسة أو إدارة عمومية تديرها الدولة أو أحد أشخاص القانون العام المنصوص عليهم ضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، شريطة أن يكون معين في هاته الوظيفة بصفة دائمة و مرسوم في رتبة من السلم الإداري ، أي يكون في وضعية قانونية أساسية و تنظيمية .
- الحياة المهنية :و نقصد بالحياة المهنية أسلوب الحياة و طرائق المعيشية و أنماط السلوك المهني و العلاقات الاجتماعية المهنية التي يكونها الموظفون داخل المجتمعات المهنية خلال الفترة الزمنية التي يقضونها في الإدارات العمومية بكل ما فيها من تدرج و امتيازات قانونية منذ دخولهم الوظيفة و

¹ مصطفى داسة ، الانحراف الإداري مظاهره و العوامل الاجتماعية و الإدارية المؤثرة فيه ، رسالة ماجستير علم الاجتماع ،

2009-2010 ، جامعة الجزائر ، ص 13 .

حتى النهاية ، وما يترتب عليها من التغيرات الوظيفية التي تحدث في حياة الموظف العملية سواء كانت هذه التغيرات مرتبطة بالتقدم الوظيفي و النجاح الذي يجريه في عمله و ما يرافقه من الحصول على اجر أعلي أو مكانة وظيفية أفضل و تحمل أعباء و مسؤوليات اكبر ، أو تكون عبارة عن تعاقب في الوظائف التي يشغلها الموظف خلال تاريخه الوظيفي بصرف النظر عن مكانته الوظيفية التي يشغلها أو مستواها في الهيكل التنظيمي.

- الضبط الوظيفي: و نعرفه بأنه مجموعة القواعد الرسمية وغير الرسمية المنظمة للسلوك المهني الإنساني في الإدارات العمومية ، التي تضبط سلوك الموظفين العموميين من خلال مجموعة القواعد القانونية و التنظيمية المقررة بقانون الوظيفة العمومية ، و مجموع القواعد المهنية المتوارثة من عادات وتقاليد و الأعراف الإدارية السائدة في المجتمعات المهنية ، والتي تحدد أنماط السلوك المقبول وغير المقبول مهنيا و اجتماعيا.

مفهوم الضبط في الحياة المهنية:

يقصد بالضبط عامة أنه شكل من التنظيم ترسيه الدولة داخل المجتمع في سبيل المحافظة على أمنه وسلامته، يقوم على أساس الوقاية لدرء كافة المخاطر والأضرار التي يمكن أن تلحق بسلامة الأفراد و المجتمعات و المؤسسات و حتى الدولة ونظامها العام، وقصد إعطاء مفهوم محدد للضبط الوظيفي على نحو أكثر دقة يجب التطرق إلى تعريف الضبط لغويا و اصطلاحا بصفة عامة باعتباره المفهوم الأوسع ، ثم تحديد أهم أشكاله و خصائصه .

1- تعريف الضبط :

كلمة الضبط في اللغة تشير إلى لزوم الشيء ، وقال الليث الضبط لزوم شيء لا يفارقه في كل شيء ، وضبط الشيء حفظه ، والرجل ضابط أي حازم¹ ، ويقال أيضاً "ضبطه ضبطاً" : حفظه بالحزم حفظاً بليغاً ، أحكمه وأتقنه² وأيضاً "ضبط ، الضاد والباء والطاء ، أصل صحيح ،

¹ ابن منظور ، لسان العرب ، الجزء 4 ، دار الكتب العلمية ، ط 1 ، لبنان ، 2003 ، ص 2549

² المعجم الوسيط ، مجمع اللغة العربية ، ط 3 ، ج 1 ، ص 553 .

ضبط الشيء ضبطاً، والأضبط الذي يعمل بيديه جميعاً، ويقال ناقهً ضبطاً¹، وعلى ذلك فالضبط في اللغة يعني الإحكام والإتقان والحزم.

أما اصطلاحاً فهو مجموعة الوسائل والقواعد والتشريعات والأنظمة التي تشرف على الجوانب المختلفة للتنظيم الاجتماعي بحيث لا يختلف قسم من أقسام البنية الاجتماعية عن قسم آخر وبحيث يمكن تلافي أسباب الوهن أو عدم التنظيم أو الاضطراب في أي قطاع من القطاعات الاجتماعية أي منظمة أو مؤسسة لها وظيفتها التخصصية².

كما يعرف بأنه كل مظهر من مظاهر ممارسة المجتمع السيطرة على سلوك أفرادها، وما يستخدمه من الأساليب والوسائل لمساعدتهم على التكيف مع ما هو سائد في مجتمعهم من معايير وقيم وقواعد للسلوك والتفكير والعمل³.

بينما يعرفه الساعاتي بأنه " استخدام القوة البدنية أو الوسائل الرمزية لفرض أو إعمال القواعد أو الأفعال المقررة . ويكون الفرض بالإجبار والقهر ، أما الإعمال فيكون بالإيحاء والتشجيع والثناء وغير ذلك من الوسائل "4.

أما سلوى سليم فتري أن الضبط الاجتماعي هو " مجموعة القواعد الرسمية وغير الرسمية المنظمة للسلوك الإنساني والتي تضبط سلوك الفرد من خلال مجموعة القواعد الدينية والقانونية ، والقواعد المتوارثة الأخرى : من عادات وتقاليد وأعراف سائدة في المجتمع والتي تحدد أنماط السلوك المقبول وغير المقبول اجتماعياً "5.

2- تعريف الضبط الوظيفي:

من خلال التعريفات السابقة للضبط الاجتماعي نستنتج أنه هناك اختلاف في نظرة علماء الاجتماع حول تعريف الضبط الاجتماعي ، فمنهم من تناوله كتخطيط اجتماعي ، ومنهم من تناوله كوسيلة للتوافق الاجتماعي ، ومنهم من اعتبره عاملاً مؤثراً في السلوك ، بينما أرجعه آخرون

¹ ابن فارس ، مقاييس اللغة ، تحقيق و ضبط عبد السلام هارون ، ج3 ، بيروت ، 1991 ، ص 386 .

² احمد الخشاب، الضبط والتنظيم الاجتماعي ، دار الجماهير للطباعة ، القاهرة ، 1959، ص 19.

³ سميرة أحمد السيد ، مصطلحات علم الاجتماع ، مكتبة الشقري ، الرياض ، 1997 ، ص 147 .

⁴ السالم ، خالد بن عبد الرحمن السالم ، الضبط الاجتماعي والتماسك الأسري، الرياض ، 2000 ، ص 29 .

⁵ سلوى سليم ، الإسلام والضبط الاجتماعي، دار التوفيق النموذجية ، القاهرة ، 1985 ، ص 24 .

إلى الاتجاهات المحافظة . وعلى الرغم من تلك الاختلافات ، إلا أن معظم التعريفات تلتقي في كون الضبط الاجتماعي يشير إلى الرقابة والتوجيه والإشراف والتحكم والسيطرة والإلزام ، ومنه نقول أن مصطلح الضبط الوظيفي ما هو إلا مجموع العمليات و الإجراءات (كالرقابة والتوجيه والإشراف والتحكم والسيطرة والإلزام) التي يستطيع المجتمع الإداري من خلال ممارستها السيطرة على الموظفين وتنظيم سلوكهم الوظيفي و المهني بالشكل الذي يؤدي إلى اتساق هذا السلوك مع التوقعات المهنية و الاجتماعية ، و يتطابق مع نظام الوظيفة العمومية و أخلاقياته .

حيث انه تتم السيطرة على السلوك الوظيفي عن طريق ممارسة الضغوط على الموظفين أفرادا وجماعات بقصد امتثالهم للمعايير الإدارية و المهنية و حتى الاجتماعية ، كما أنها تسعى الوظيفة العمومية من خلال هذه العمليات و الإجراءات على المحافظة على استمرارية الكيان الإداري في الأوضاع الاعتيادية ومعالجة التخلف الوظيفي الذي يحدث في بعض المؤسسات و الإدارات العمومية خلال التطور التدريجي أو التغير المفاجئ.

و بناء على هذه التفسيرات و شروحات لكيفيات إرساء عمليات ضبط السلوك المهني و الوظيفي للموظفين في الإدارات العمومية ، يمكن أن نعرف الضبط الوظيفي بأنه : مجموعة القواعد الرسمية وغير الرسمية المنظمة للسلوك المهني الإنساني في الإدارات العمومية ، المقررة بقانون الوظيفة العمومية و مجموع القواعد المهنية المتوارثة من عادات وتقاليده و أعراف إدارية السائدة في المجتمعات المهنية على مر السنين ، والتي تضبط سلوك الموظفين العموميين ، و تحدد أنماط السلوك الوظيفي المقبول وغير المقبول مهنيا و اجتماعيا .

3. أشكال الضبط الوظيفي:

بما أننا نعرف مصطلح الضبط الوظيفي بأنه مجموعة القواعد الرسمية وغير الرسمية المنظمة للسلوك المهني الإنساني في الإدارات العمومية ، التي تشكل نوع من القوة التي بها يمثل الموظفون العموميون في الإدارات العمومية و المجتمعات الإدارية التي يعيشون فيها؛ فإنه من الممكن القول بان الضبط الوظيفي يمكن أن يأخذ أشكالا تختلف من مجتمع مهني إلى آخر و من إدارة عمومية إلى أخرى، بل يختلف حتى في المجتمع الإداري الواحد نفسه، باختلاف الزمان والمكان، فقد يكون في الإدارة الدنيا أكثر صرامة وشدة منه في الإدارة الوسطى أو العليا. وعلى هذا، فانه من دراسة أشكال

الضبط الاجتماعي و بإسقاطها على المجتمعات الإدارية نجد أن للضبط الوظيفي شكلين رئيسيين، هما:

الضبط الوظيفي القهري :

ينشأ هذا الشكل من الضبط بناءً على مدى فاعلية تطبيق قانون الوظيفة العمومية و القوانين الأساسية الخاصة بتسيير الحياة المهنية للموظفين العموميين، كما يستمد فعاليته من قوة تنفيذ القرارات واللوائح التنظيمية المعتمدة في تسيير العمل الإداري و تنظيمه ، سواء داخل الإدارة الواحدة أو مجموع الإدارات العمومية ، فأتماط العقوبات المهنية الرادعة المتمثلة في : (التنزيل من الرتبة ، التوقيف عن العمل لمدة معينة ، التحويل الإجباري التسريح ، العزل)¹، المتخذة في حالات ارتكاب الموظفين لمخالفة المهنية الجسيمة ، إنما هي نوع من الضبط القهري، الذي يمارسه المجتمع الوظيفي ، لمنع المخالفات و الجرائم المهنية، وردع الموظفين الآخرين عن اقتتراف السلوك المهني المشين، الذي ينافي المبادئ الإدارية والنصوص القانونية، و حتى القيم والمعايير الاجتماعية.

الضبط الوظيفي المقنع :

هو نوع من الضبط الوظيفي يتصف بأنه مقنع أي محتفي ضمن الممارسات الإدارية الموروثة و الدائم العمل بها في الإدارات العمومية، حيث يستمد هذا النوع من الضبط عماده من التفاعلات الاجتماعية والوسائل الاجتماعية المختلفة، التي تقنع الموظفين العموميين بالتزام القيم و الممارسات السائدة في المجتمعات الإدارية ، و حتى القوانين المهنية ؛ وذلك بناءً على غرس روح و شعور الالتزام بالممارسات الإدارية وتفعيل الضمير المهني ، بمجرد الانتماء إلى الجماعة المهنية داخل الإدارة المستخدمة ككل أو ضمن المصلحة أو المكتب ، و هاته الروح نجدها تكتسب عن طريق عمليات التطبيع الاجتماعي منذ الصغر بالتعود على قيم الطاعة و الامتثال، ومسايرة المعايير الاجتماعية السائدة داخل المجتمع. وعادة ما يكون الجزء الاجتماعي على هذا النوع من الضبط

¹ الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ، الأمر رقم 03/06 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، الجمريدة الرسمية، العدد 46 ، ص 15-17 .

الوظيفي جزءاً معنوياً، بمعنى أن الخروج على قيم المجتمع الإداري، يقابل بالنقد والاستهجان، أو البعد عن غير الملزمين.

كما قد يكون الضبط الوظيفي مباشراً، كما هو الحال في القوانين المكتوبة؛ أو غير مباشر، كما يتمثل في التوقعات العامة والعادات والتقاليد غير المكتوبة.

4. خصائص الضبط الوظيفي وأهميته :

من خلال التعريفات السابقة يمكن أن نستخلص خصائص وأهمية الضبط الوظيفي والعناصر الرئيسية التي تعتمد في تحديده وهي كالآتي:

- الضبط الوظيفي لا يوجد منفصلاً عن الإدارات والمؤسسات العمومية والأدوار الإدارية، والموظفين الذين يشغلون الوظائف الإدارية داخلها ويؤدون تلك الأدوار .

- الضبط الوظيفي يشكل مجموعة من القواعد الرسمية وغير الرسمية المنظمة للسلوك الإنساني في الإدارات العمومية

- الضبط الوظيفي هو وسيلة لتقويم وترويض السلوكي الغير سوي ، الذي يقع من الموظف العام انتهاكاً للقواعد والقوانين واللوائح المكتوبة وغير المكتوبة .

- الضبط الوظيفي هو وسيلة للتوفيق بين مصلحتين ، المصلحة الشخصية للموظف والمصلحة العامة للإدارة المستخدمة ، مما يترتب عليها من آثار ايجابية على مسيرة التنمية الإدارية والتسيير

- الضبط يصبوا للمحافظة على استمرارية الكيان الإداري و تماسك البناء الإداري الاجتماعي للإدارات العمومية .

- الضبط الوظيفي يسعى إلى إقامة حياة مهنية رتيبة بعيدة عن الفوضى والاختلال .

- الضبط الوظيفي يسعى إلى صيانة الحياة المهنية من العبث ووقايتها من التداعي والانحراف .

- الضبط في الحياة المهنية يسير على شكلين هما المكافئة والعقوبة، فالمكافئة تشجع الموظف على الاستمرار في تطبيق الضبط الوظيفي ، بينما العقوبة تمنع الموظف من أن يكرر المخالفات المهنية .

- الضبط الوظيفي يعالج التخلف الوظيفي الذي يحدث في بعض المؤسسات والإدارات العمومية خلال التطور التدريجي أو التغيير المفاجئ .

5. أنواع الضبط الوظيفي:

انه من الممكن تقسيم الضبط الوظيفي إلى نوعين رئيسيين وهما الضبط الرسمي الذي يسمى بالضبط الخارجي أو الشعوري ، وهو يتكون من القانون ووسائل التنفيذ العقوبات التأديبية و المالية و حتى الجنائية ، و الضبط غير الرسمي الذي يسمى بالضبط الداخلي أو اللاشعوري، وهو يركز على الرقابة الذاتية ، وتعاليم الأسرة وتدريبها، ويرتكز على الدين، وعلى أسس النظام القبلي والقيم القبلية أو قيم المجتمع العامة في المجتمعات المتحضرة.

إلا انه يمكن تقسيم الضبط الوظيفي إلى ما يلي :

1- الضبط التشريعي:

الضبط التشريعي هو نوع من أنواع الضبط الوظيفي ، و يراد به مجموع القواعد القانونية العامة و الملزمة التي ينظم بها المشرع سلوك الأفراد في المجتمع، و يمنع بها حدوث الفوضى فيه خصوصا في المجالات التي تعمل فيها على الحد من نطاق مباشرة بعض الحريات الفردية و الحفاظ على النظام العام في معناه الواسع و من هنا يكون القانون أو التشريع مصدر من مصادر الضبط فالتشريع ضبط و لكنه ضبط يصدر عنا لسلطة التشريعية، و هو يهدف إلى حماية المجتمع بوقايته من الفوضى.

و يعد القانون و مؤسساته من أقوى وسائل الضبط الوظيفي ، و هو ضرورة اجتماعية لازمة لحياة الجماعة المهنية ، و تدعيم و استقرار نظم الوظيفية العمومية في المجتمعات الإدارية المهنية ، و يعكس القانون نمطا من الرقابة المنظمة ، و هو يتكون من عدة قواعد تنظم العلاقة بين الموظفين ، و هذه القواعد ملزمة للموظفين ، و من يخرج عليها يتعرض للعقاب ، و يمثل القانون كذلك جزءا هاما من العرف الأخلاقي للمجتمعات ، فهو لم يظهر إلا عندما عاش الأفراد في النظام المدني و ألفوا الحياة في المدينة و مارسوا الأشكال المختلفة للحياة الاجتماعية التي تقدمت و تطورت فأصبح القانون في المجتمعات الحديثة الوسيلة الفعالة لعملية الضبط الاجتماعي .

كما يستعمل هذا النوع من الضبط مجموعة القوانين المسيرة للإجراءات التأديبية ، ضد الموظفين المنحرفين و المرتكبين لمخالفات و أخطاء مهنية ، المتمثلة في "التخلي عن الواجبات المهنية أو مساس بالانضباط أو ارتكاب مخالفات أثناء أو بمناسبة تأدية المهام الوظيفية"¹، حيث يتعرض الموظفون في هذه الحالة لعقوبات تأديبية، دون المساس، عند الاقتضاء، بالمتابعات الجزائية، كما

¹ انظر المواد : 160-161-162 ، من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية الجزائري .

يمكن فتح نوع من التحقيق الإداري من طرف المسؤول الأول عن الإدارة الذي يتمثل في السلطة التي لها صلاحيات التعيين، قبل البت في القضية المطروحة. كضمانة لإرساء العدالة الاجتماعية في فرض العقوبات المهنية ضد الموظفين

ومن ثم إذا استطاعت الإدارات العمومية استعمال الضبط التشريعي وفقا للنصوص القانونية المعمول بها فإنها حتما تستطيع أن تصل به إلى تحقيق أهدافها وأن تشعر بالثبات والاستقرار للموظفين و الإدارة على حد سواء وكل هذا يؤدي بدوره إلى تحقيق الرضا لدى الموظفين وشعورهم بأهميتهم ومن ثم رفع الروح المعنوية لهم والتي بدورها تؤدي إلى زيادة الانتماء والولاء للإدارة المستخدمة وعلى العكس تماماً في المنظمة التي لا تستعمل الضبط التشريعي وفقا لآلياته ستكون هناك نتائج سلبية بحيث تنخفض الروح المعنوية للموظفين و يقل الرضا الوظيفي و الثقة المهنية

2- الضبط التنظيمي:

الضبط التنظيمي هو نوع أيضا من أنواع الضبط الوظيفي تستعمله الإدارات العمومية في بيئة العمل الداخلية بمختلف متغيراتها وخصائصها وتفاعلاتها، حيث يهدف بشكل عام في المحافظة على النظام الوظيفي العام السائد في أماكن العمل كافة ، و حماية الموظفين بكفالة الطمأنينة والأمن والوقاية الصحية لهما عن طريق إصدار القرارات و اللوائح التنظيمية ، و توفير الخدمات الاجتماعية و الطبية ، فالضبط التنظيمي نجده يستمد أساسا من روح تشريعات قوانين الوظيفة العمومية و العمل ، و يعرف بأنه عبارة عن أعمال تقوم به الإدارات العمومية عن طريق اللوائح التنظيمية التي تصدرها للموظفين للقيام بأعمال أو الإمتناع عن القيام بأعمال، قصد تنظيم الحياة المهنية داخل المجتمع الإداري و المحافظة على نسقه العام ، كما يهدف إلى حماية الموظفين من الأضرار التي تنجم عن المساس بالنظام الوظيفي و الأمن المهني و السكينة العامة. فالضبط التنظيمي عمل علاجي وقائي منالفوضى التي قد تحدث في مجالات العمل من جانب الأمن أو الصحة أو السكينة أو الآداب العامة .

كما انه يلعب دوراً كبيراً في ترصين السلوك الأخلاقي والوظيفي للموظفين من ناحية تشكيل وتعديل وتغيير القيم والعادات والاتجاهات والسلوك ، ومن هنا يمكن القول أن الضبط التنظيمي يمثل شخصية المنظمة بكل أبعادها، وإن نجاحها في خلق المناخ الملائم للموظفين عن طريق الضبط التنظيمي ، من شأنه أن يشجع على خلق أجواء عمل هادئة ترصن سبل الثبات والاستقرار

للموظفين والتنظيم على حد سواء إذ أن الموظفين في البيئة التنظيمية الفاعلة يشعرون بأهميتهم في العمل وقدرتهم على المشاركة في اتخاذ القرار والإسهام في رسم السياسات والخطط ويسود شعور بالثقة بين الإدارة والموظفين. ومن هنا يتضح لنا مدى أهمية الدور الذي يلعبه الضبط التنظيمي في تحقيق أهداف الادارات العمومية والموظفين العموميين العاملين فيها.

6. وسائل الضبط الوظيفي:

يقصد بوسائل و أساليب الضبط الوظيفي الطرق والممارسات التي تتحكم في تصرفات الموظفين وتعمل كقوى تجبر الموظفين على الخضوع للمعايير الاجتماعية و المهنية. فكل مجتمع من المجتمعات المهنية له وسائل وأساليب ضبط تنظم حياة الموظفين وتحكم طرق معاملاتهم وسلوكياتهم لتحقيق الضبط الوظيفي كالقوانين والأعراف والعادات والتقاليد. وتختلف وسائل و أساليب الضبط الوظيفي في أهميتها باختلاف المجتمعات وباختلاف الزمان والمكان ، فقد تكون الطرائق الشعبية أسلوباً من الدرجة الأولى في بعض المجتمعات ، ويكون القانون في المرتبة الثانية ، وقد يحدث العكس .

- العرف الوظيفي:

العرف في اللغة ضد النكر . فيقال : أولاه عرفاً ؛ أي : معروفاً . وقيل أرسلت بالعرف ؛ أي: بالمعروف وأمرت بالعرف ؛ أي بالمعروف ، وهو الخير ، والرفق ، والإحسان . و هو ما تعارف عليه الناس في عاداتهم ومعاملاتهم ، و ما استقر في النفوس من جهة شهادات العقول وتلقته الطباع السليمة.

أما من الجانب الاجتماعي فالعرف هو أنماط السلوك التي يعترف بها المجتمع و يتقبلها ، و هي في الغالب أنماط تقليدية بطيئة التغير ، يحس أفراد المجتمع أنها ذات قوة ملزمة¹ ، فالعرف هو أهم أساليب الضبط الاجتماعي الراسخة في المجتمع، لكونه أهم الطرائق والأساليب، التي توجد في الحياة الاجتماعية، تدريجاً، فينمو مع الزمن، ويزداد ثبوتاً وتأصلاً. ويخضع له أفراد المجتمع أجمعون؛ لأنه يستمد قوته من فكر الجماعة وعقائدها؛ فضلاً عن تأصله تأصل رغباتها وظروف الحياة المعيشية؛ وإلا لما استقر زمناً طويلاً في المجتمع. والأعراف غالباً ما تستخدم في حالة الجمع، لأنها

¹ احسان محمد الحسن ، موسوعة علم الاجتماع ، الدار العربية للموسوعات، ط1 ، بيروت لبنان 1999 ، ص65

طرائق عمل الأشياء، التي تحمل في طياتها عامل الجبر والإلزام؛ لأنها تحقق رفاهية الجماعة. واستطراداً، فهي تأخذ طابع المحرمات، التي تمنع فعل أشياء معينة أو ممارسة معينة.. وقد ذكر ساير، أن اصطلاح العرف، يطلق على تلك العادات، التي يكتنفها الشعور بالصواب أو الخطأ في أساليب السلوك المختلفة. وعُرف أيّ جماعة هو أخلاقياتها غير المصوغة، وغير المقننة، كما تبدو في السلوك العملي.

فالممارسات التي اعتاد الموظفين العموميين على سلوكها منذ بداية الحياة المهنية عند مزاوله نشاطاتهم وصلاحياتهم الوظيفية في الادارات العمومية بشكل متواتر و منتظم خلال مدة زمنية معينة حتى أصبحت عملاً متأصلاً وقائماً في وسطهم الاجتماعي المهني تشكل ما يسمى بالعرف الوظيفي ، الذي نَجده ينشأ من تكرار بعض الممارسات والسير على سنتها في مباشرة الأعمال الإدارية، إلى أن تصبح تلك الممارسات قواعد قانونية عرفية ملزمة واجبة الإتباع ويعد مخالفتها مخالفة للمشروعية مالم تعدل بقاعدة أخرى مقرة قانوناً. أي أن احترام الإدارة العمومية للعرف لا يحرمها من إمكان تعديله أو تغييره نهائياً إذا اقتضت المصلحة العامة.

إذن : العرف الوظيفي يعني مجموع المعتقدات الفكرية السائدة لدى أعضاء المجتمعات المهنية ، والناشئة من تكرار سلوك الموظفين على نحو معين، في مسألة معينة، فترة طويلة، بحيث أخذت شكل مجموعة سنن و قواعد مهنية للتسيير الإداري ، غرست نفسياً الاعتقاد لدى الموظفين إلزامية إتباعها حماية لمصلحة الموظفين جميعاً ومصلحة الإدارة المستخدمة ومصلحة المجتمع بأن واحد ، وبأن مخالفتها تستتبع توقيع جزاء مادي.

-العادات و التقاليد الإدارية :

العادات ظاهرة اجتماعية، تشير إلى كلّ ما يفعله الناس، وتعودوا فعله بالتكرار. وهي ضرورة اجتماعية، إذ تصدر عن غريزة اجتماعية، وليس عن حكومة أو سلطة تشريعية وتنفيذية؛ فهي تلقائية لأن أعضاء المجتمع الواحد، يتعارفون فيما بينهم على ما ينبغي أن يفعلوه؛ وذلك برضاء جميعهم ، و يعرفها المايونوسكي على أنها أسلوب مقنن من أساليب السلوك يتم فرضه تقليدياً على أفراد المجتمع¹. وهي طرق معينة للسلوك في مواقف محددة لا تواجه برد فعل سلبى من

¹ احسان محمد الحسن ، موسوعة علم الاجتماع ، الدار العربية للموسوعات ، ط1، بيروت لبنان 1999 ، ص 404

الجماعة¹، فقد تكون أحدية، مثل: عادات الإنسان اليومية، في المأكل والملبس، وعادات النوم والاستذكار وغيرها. أمّا العادة الجمعية، فهي التي يتفق عليها أبناء الجماعة، وتنتشر بينهم، مثل عادات المصريين في الأعياد والمواسم الدينية.

أمّا التقاليد فهي أنماط سلوكية و طقوسية يتمسك بها الأفراد نظراً لتأكيداها على أهمية الماضي السحيق و لقدسيته و منزلتها الرفيعة عند الأفراد ذلك أنا لأسلاف قد تحلوا بها و التزموا بنصوصها و مفرداتها²، فهي خاصة، تتصف بالتوارث من جيل إلى جيل، وتنبع الرغبة في التمسك بها من أنها ميراث من الأسلاف والآباء نافع ومفيد إلا انه يفتقر إلى قوة الجزاء.

بيد أن ثمة اختلافاً بين العادات والتقاليد الإدارية، يتمثل في أن العادات الإدارية أنماط سلوكية، ألفتها الموظفين وارتضوها، على مر الزمن؛ ويسيرون على هديها في تسيير العمل الإداري الوظيفي، ويتصرفون بمقتضاها في القيام بالأعمال الإدارية المهنية و تقديم الخدمات العامة، من دون تفكير فيها. وهي تختلف من مجتمع إداري إلى آخر، وفقاً لظروفه والخصائص التي تميزه. وهي لا تنشأ من مبادرة موظف واحد إلى عمل إداري معين، مرة واحدة؛ بل إن السلوك الوظيفي لكي يصبح عادة اجتماعية إدارية، يجب أن يتكرر وينتشر، فيصبح نمطاً للسلوك الوظيفي في مجتمع إداري معين. أمّا التقاليد الإدارية فهي أنماط سلوكية، ألفتها الموظفين، ويشعرون نحوها بقدر كبير من التقديس، ولا يفكرون في العدول عنها أو تغييرها. فهي تستند إلى عنصر الإحساس بالمسؤولية الوظيفية و تقدسها من قبل الموظفين والقائمين على الإدارات العمومية بالشكل الذي ينسجم والخط الذي عرفته الإدارة من ممارسات إدارية خلال مسيرتها التاريخية منذ السنين الماضية، التي تركت تأثيراتها على منظومة القيم الاجتماعية الإدارية.

7. قانون الوظيفة العمومية :

يعتبر القانون أهم وأقوى وسيلة من وسائل الضبط، من خلال ما يقوم به من وظائف في حياة الموظفين والمجتمعات المهنية واستقرار النظم الاجتماعية، ولذلك اهتم علماء الاجتماع بدراسته ووضعه على قمة النظم الاجتماعية. والقانون نظام اجتماعي لا يسمح لأي فرد أن يكون له رأيا خاصا فيه، أو يسلك سلوكا خارجا عليه. فالقانون يضبط سلوك الموظفين في الإدارة العمومية

¹ جمال مجدي حسنين، سوسيولوجيا المجتمع، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، د. س. ن، ص 115.

² احسان محمد الحسن، موسوعة علم الاجتماع، الدار العربية للموسوعات، ط1، لبنان، 1999، ص 184.

بالثواب والعقاب . ، و القانون هو أداة ضبط اجتماعي، لها فاعليتها في ضبط سلوك الأفراد و الموظفين، فحياة الجماعة والتنظيم الاجتماعي لا يمكن أن يستقرا إلا بفعل قوة القانون وأحكامه أو مظاهر السلطة المادية الأخرى.

ويبرز أثر القانون وبالذات القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية كأداة ضبط فيما يشتمل عليه من مبادئ و قواعد، و حقوق وواجبات تمثل في مجملها مجموعة من الضوابط تظهر في الأعمال الإدارية ، و الممارسات الإدارية المهنية المتعلقة في العلاقة بين الموظف و الإدارة و المستفيدين من خدماتها ، وفي المعاملات التي تعكس العلاقة بين الموظفين.

و قانون الوظيفة العمومية كأداة للضبط يؤدي وظيفتين يعمل بمهما لاستقرار النظام المهني للوظيفة العمومية داخل النظام الاجتماعي العام، وظيفة اجتماعية وأخرى فردية، فالقانون يمارس ضبطا ذاتيا على الموظف، من حيث تهذيب نفسه وتخليصها من شوائب السلوك اللاسوي وبخاصة السلوك الإنحرافي الإداري و تنشئته مهنية، ولكنه في نفس الوقت يسعى لإحداث التوازن داخل نفس الموظفين فلا يسعى إلى حرمانهم من حقوقهم المهنية و حتى الاجتماعية و كل متطلبات الحياة المهنية و الاجتماعية ، بل لابد من توفير ما يحتاجون إليه من الضروريات كشرط أساسي لإصلاح الموظف وضبط سلوكه وتصرفاته المهنية ، لتحقيق وحدة الجماعة وتكامل شخصيتها .

والقانون إذا من النظم الاجتماعية المهمة لأنه يقوم بوظائف في حياة الناس تعزز الاستقرار والنظام، ولأنه مجموعة قواعد أساسية تقوم على دعائم متينة كالصدق والأمانة والإخلاص والتعاون والعدل والتكافل في تسير العمل الإداري و تنظيمه و تحث الابتعاد عن البيروقراطية السلبية و التكاسل و التراخي عن العمل أو القيام بأعمال مشينة داخل الإدارات العمومية أو خارجها كالاغتداء والسرقة أو الاختلاس أو تعاطي الرشوة... الخ ، وهذه كلها لها آثارها في عدة جوانب ، ففي الجانب المهني نجد للضبط القانوني أهمية كبرى في إقرار العدالة والتماسك الاجتماعي، وفي مجال التربية المهنية وهي عملية اجتماعية تكيف سلوك الموظفين ومواقفهم ليمشوا ويسايروا القوالب والأنماط الثقافية والضوابط الاجتماعية التي ارتضتها الجماعة المهنية . فهي ضوابط اجتماعية وقائية ضد الجريمة والانحراف والمخالفة.

وتعتبر الجزاءات القانونية طريقة فعالة للردع في المجتمعات المهنية ، فهي ترغم الموظفين على طاعتها لأنها جزاءا تمادية رادعة، والعقوبات القانونية في نظام الوظيفة العمومية تقوم بدورها في الوقت

الحاضر، وهي تتنوع بحسب نوع الفعل الذي ارتكبه الموظف، فتتراوح ما بين ، التوبيخ و الإنذار، والتوقيف عن العمل لمدة محدودة ، وتوقيع الغرامات، التسريح، و حتى المتابعات الجزائية، ولابد للموظفين من أن يخضعوا للقواعد القانونية لأنها تمثل جزءاً هاماً وفعالاً من النظام الاجتماعي للمجتمع.

8. دور الضبط الوظيفي في الحياة المهنية:

عرفنا أن الضبط هو مجموعة الوسائل والقواعد والتشريعات والأنظمة التي تشرف على الجوانب المختلفة للتنظيم الإداري والاجتماعي للحياة المهنية ، إلا أننا نجد أن للضبط الوظيفي ادوار عديدة يمكن من خلالها تلافي أسباب الوهن أو عدم التنظيم أو الاضطراب في أي قطاع من القطاعات الوظيفية العمومية، ومن أهم هاته الأدوار مايلي:

1- التنشئة التنظيمية: الضبط الوظيفي هو في حد ذاته مجموعة الأنماط الثقافية التي يعتمد عليها المجتمع في ضبط سلوك الأفراد المنتمين إليه ، بهدف التوصل إلى مساهمة الفعل الاجتماعي للتقاليد وأنماط السلوك التي ارتضتها الجماعة ، وتقوم التنشئة بدور فعال في تحقيق الضبط الوظيفي عن طريق التوجيه والإرشاد ، وغرس الأنماط الثقافية للجماعة وإكساب النشء القيم والمعايير الاجتماعية ، فالتنشئة الاجتماعية هي عملية تربية وتعليم الأفراد المهارات و القيم و المثل و الأخلاق التي تجعلهم مقبولين في المجتمع وفاعلين في وسطه و قادرين على تنميته و تطويره نحو الأحسن و الأفضل¹ ، بينما التنشئة التنظيمية فهي العملية التي تطبع الموظف ، منذ مراحل بداية حياته المهنية المبكرة، وتعدّه للحياة المهنية المقبلة، التي سيتعامل فيها مع موظفين آخرين ، و أفراد آخرين من غير أسرته. فالتنشئة التنظيمية ، تعلم الموظف قيم المجتمع المهني ومعاييره الأساسية، التي سيشترك فيها غيره طوال مسار حياته المهنية ؛ إذ يتعلم فيها احترام نفسه واحترام الآخرين، كما يتعلم ضبط نفسه. وفي الإدارة المستخدمة ، يجد النمط المثالي التالي لنمط والديه، متمثلاً في المدير أو المسؤول المباشر، فيطيعه، فيغرس فيه عادة الطاعة والاحترام المهنيين وبذور الحكمة الإدارية . وهكذا، تصبح التنشئة التنظيمية أداة أخلاقية في يد المجتمع المهني ، لضبط أعضائه طول الحياة المهنية .

¹ إحسان محمد الحسن، علم اجتماع الجريمة، دار وائل للنشر و التوزيع ، ط1 ، عمان ، 2008 ، ص 390 .

2- علاج و تعديل الانحرافات و الحالات غير سوية : إن الناظر للحياة المهنية في الإدارات العمومية ، يجدها تكاد لا تخلو من الانحرافات الإدارية ، و بالتالي يتدخل الضبط الوظيفي لعلاج وتعديل الانحرافات والحالات غير السوية في النظم الوظيفية المهنية، فالمجتمع المهني مليء بالمنازعات والتمرد والصراع حول المصالح المهنية المختلفة والمتعارضة ، والهدف الأسمى للضبط هو ضمان استقرار التنظيم الوظيفي ، وتحقيق رفاهية الموظفين العموميين ، فالضوابط الوظيفية تعمل على إحداث التماسك الاجتماعي المهني الذي قد لا يكون كاملاً بسبب تعارض المصلحة الفردية مع مصالح الجماعة ، وهنا تبدو أهمية الدور الذي تقوم به الضوابط الوظيفية في تنسيق وتوفير النشاطات والاهتمامات الفردية مع مصالح الجماعة المهنية حتى لا يتصدع البناء الوظيفي الإداري نتيجة الصراع .

ونرى أن الضبط الوظيفي مثله مثل الضبط الاجتماعي يشكل ضرورة لازمة لاستقرار النظم و الإدارات العمومية، لأن "الأفراد حين يتعاشرون في وحدة اجتماعية فإنهم يضطرون لضبط دوافعهم ونزعاتهم خشية حدوث تصادم أو احتكاك يؤدي إلى الوهن والانهيار الاجتماعي ، ويتم ذلك من خلال قواعد عامة خاصة تسيطر على الدوافع والميول ، ويتعارف أفراد المجتمع على هذه القواعد حتى تصبح عادات وآداب وتقاليد ومعتقدات"¹ . فتبرز أهمية هذه القواعد في ضبط سلوك الأفراد والسيطرة عليهم وتعديل ميولهم وأهوائهم واتجاه معاملاتهم لبعضهم البعض الآخر ، عن طريق النظام التأديبي الفعال الذي يقوم على الاستخدام العقلائي للجزاء التأديبي قصد المحافظة على المكانة الاجتماعية للإدارة العمومية في ظل البنيان الاجتماعي ، فلا جزاء يتخذ بدون وجود مخالفة، و يمكن معالجة المخالفة بجزاء مناسب أو يعفو الرئيس الإداري أو يغلق التحقيق بسبب حسن نية المخالف أو حداثة عهده بالوظيفة أو لضالة الفعل المرتكب أو لأي سبب آخر يقدره الرئيس الإداري حق قدره فلا يلجأ إلى العقاب .

و الاستخدام العقلائي للجزاء يقوم على تطوير و ضبط وسائل العقاب ، فهو أداة لإصلاح الموظف المخالف للواجبات الوظيفية و وسيلة لقطع الطريق نحو الانحراف و الفساد الإداري أي يعتبر صمام أمان أولي و ليس سياسة إرهابية تقلق الموظفين و تفقد ثقتهم بسياسة الإدارة

¹ عبد الله الخريجي ، الضبط الاجتماعي، دار الشروق ، جدة ، 1979 ، ص 41 .

المستخدمة و الرئيس الإداري، فالعقاب التأديبي سلاح ذو حدين فإذا استخدم استخداما رشيدا عقلا نيا كان لصالح الإدارة العمومية و الموظف و المجتمع بصفة عامة و يزيد من الإبداع الإداري بين الموظفين و يخلق المناخ الإنساني الجيد للحياة المهنية ، أما إذا تم استخدامه بخلاف ذلك كانت له آثار سلبية على الموظف و الإدارة و حتى المجتمع ، فيؤثر في الموظف و سلوكه الإداري ، وبما أن أهم ما في الإدارة العمومية هو العنصر البشري (الموظف العام) فينبغي أن نتعامل معه مراعين مشاعره و أوضاعه الاجتماعية و المهنية و أهدافه و طموحاته الوظيفية .

9. الخاتمة :

إن لموضوع الضبط في الوظيفة العمومية مجال خصب للبحث و المناولة العلمية، و يمكن مقارنته من وجهات نظر مختلفة أهمها: المقاربة القانونية و المقاربة الإدارية....إلا أن طابع الموضوع الشمولي يقتضي رؤية الموضوع من وجهة نظر أخرى و هي نظرة العلوم الاجتماعية و أهمها علم الاجتماع.

ولفهم نظام الضبط الاجتماعي في الإدارات العمومية لابد من دراسة السلوك الوظيفي في الحياة المهنية للموظفين العموميين و المشكلات الناتجة عنه .

فالضبط الوظيفي يعد أهم طرق حل مشكلات العمل الإداري والوظيفي في الإدارات والمؤسسات العمومية ، لإتباعه إستراتيجية إدارية جديدة تتلائم مع التغيرات والتطورات الاجتماعية الراهنة ، و استعماله لمجموعة القواعد الرسمية وغير الرسمية المنظمة للسلوك المهني ، وكذلك القواعد القانونية و التنظيمية المقررة بقانون الوظيفة العمومية، و مجموع القواعد المهنية المتوارثة من عادات وتقاليد و أعراف إدارية السائدة في المجتمعات المهنية على مر السنين، قصد المحافظة على المكانة الاجتماعية للإدارة العمومية في ظل البنيان الاجتماعي .

كما للضبط الوظيفي دور في التنشئة المهنية للموظفين بعيدا عن المبادئ و الممارسات التقليدية السائدة، وذلك عن طريق تسليط الضوء على أعمالهم وأدائهم المهنية المحققة من طرفهم، ومعالجة مكامن الخلل في أدائهم و التي تحوي به في طريق الانحراف و الفساد الإداري ، وأنماط السلوك الغير المقبول مهنيا و اجتماعيا ، فالضبط كأداة للتنشئة الوظيفية، يجعل الموظفين يخضعون للقوانين و يمتثلون للقيم و العادات المهنية والاجتماعية السائدة، و يحبون العمل الجماعي ويسعون لتحقيق الأهداف المشتركة والتعامل مع الغير و التفاعل معهم و التأثير فيهم.

قائمة المراجع

- ابن فارس ، مقاييس اللغة ، تحقيق و ضبط عبد السلام هارون ، ج3 ، بيروت ، 1991 .
- ابن منظور ، لسان العرب ، الجزء 4 ، دار الكتب العلمية ، ط 1 ، لبنان ، 2003 .
- إحسان مُحمَّد الحسن ، علم اجتماع الجريمة ، دار وائل للنشر و التوزيع ، ط1 ، عمان ، 2008
- إحسان مُحمَّد الحسن ، موسوعة علم الاجتماع ، الدار العربية للموسوعات ، ط1 ، لبنان ، 1999 .
- احمد الخشاب ، الضبط والتنظيم الاجتماعي ، دار الجماهير للطباعة ، القاهرة ، 1959 .
- جمال مجدي حسنين ، سوسيولوجيا المجتمع ، دار المعرفة الجامعية ، الإسكندرية ، د. س . ن .
- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ، الأمر رقم 03/06 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، الجريدة الرسمية ، العدد 46 .
- خالد بن عبد الرحمن السالم ، الضبط الاجتماعي والتماسك الأسري ، الرياض ، 2000 .
- سلوى سليم ، الإسلام والضبط الاجتماعي ، دار التوفيق النموذجية ، القاهرة ، 1985 .
- سميرة أحمد السيد ، مصطلحات علم الاجتماع ، مكتبة الشقري ، الرياض ، 1997 .
- عبد الله الخريجي ، الضبط الاجتماعي ، جدة ، دار الشروق ، جدة ، 1979 .
- مُحمَّد شفيق ، البحث العلمي : الخطوات المنهجية لإعداد البحوث ، المكتب الجامعي الحديث ، مصر ، 1985 .
- مصطفى داسة ، الانحراف الإداري مظاهره و العوامل الاجتماعية و الإدارية المؤثرة فيه ، رسالة ماجستير علم الاجتماع ، جامعة الجزائر ، 2009-2010 .