

استغلال النفوذ الوظيفي

Abuse of power

• مجدوب عبد الرحمان، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان، الجزائر،

medjddoubabderrahmane4@gmail.com

تاريخ إرسال المقال: 2021/10/19 تاريخ قبول المقال: 2021/11/16

الملخص:

استغلال النفوذ الوظيفي يمثل بصفة عامة، في جميع المحاولات التي يقوم بها المدراء والعاملين، والتي يضعون من خلالها مصلحتهم الخاصة غير المشروعة فوق المصلحة العامة، متجاوزين القيم التي تعهدوا باحترامها وخدمتها والعمل على تطبيقها. ويعد استغلال النفوذ الوظيفي انتهاك للواجب العام، وانحرافا عن المعايير الأخلاقية في التعامل، ومن ثم يعد سلوكا غير مشروع، دينيا وقانونا. وتلعب مجموعة من العوامل دورا هاما في شأن انتشار ظاهرة استغلال النفوذ الوظيفي في المجتمع، فهناك عوامل إدارية واقتصادية، وأخرى اجتماعية وقانونية. **الكلمات المفتاحية:** استغلال النفوذ؛ الموظف العام؛ أسباب استغلال النفوذ.

Abstract:

Abuse of power is generally in accordance with all attempts by managers and workers, who place their illegitimate interests above the public interest, bypassing the values to which they are attached. Abuse of a position of authority is a violation of public duty and a departure from ethical standards in transactions, and therefore, it is considered illegal behavior from a religious and legal point of view.

Several factors play an important role in the prevalence of abuse of power in society. There are administrative and economic factors, as well as social and legal factors.

Key words: Abuse of influence; civil servant; reasons for abuse of influence

المقدمة:

حظيت ظاهرة الفساد، منذ سبعينات القرن الماضي، باهتمام واسع وكبير من قبل أغلب دول العالم والمنظمات الدولية والمنظمات غير الحكومية ومراكز البحوث، نظرا للآثار السلبية الفادحة للفساد على معدلات التنمية السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية⁽¹⁾.

"استغلال النفوذ الوظيفي"

ويعد استغلال النفوذ الوظيفي من أخطر مظاهر هذا الفساد، فهو يفتك بالجهاز الإداري للدولة، وينخر في جسده، فيهدم بنيانه، ويأتي على قواعده، مما يستوجب أن نضع أيدينا على أسباب تفشيه، وما ينجم عنه من نتائج خطيرة، وأن نتعرف على كيفية مواجهته من الناحية القانونية، في محاولة منا لتفعيل سبل هذه المواجهة، وصولاً إلى القضاء على هذه الظاهرة المدمرة.

أهمية الدراسة: تأتي أهمية البحث من أهمية الموضوع نفسه، وما يشكله استغلال النفوذ الوظيفي من خطر كبير على الدولة والمجتمع، من الناحية السياسية والاقتصادية والاجتماعية، فهو بلا شك يؤدي إلى تراجع معدلات الأداء الاقتصادي وانخفاض معدل النمو فيها، كما أنه يلعب دوراً خطيراً في نشر الفساد والمحسوبية والرشوة، ومن ثم كانت هناك ضرورة حتمية لمواجهته.

منهج الدراسة: تعتمد هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، باعتباره أكثر المناهج ملائمة لطبيعة موضوع الدراسة.

الإشكالية: يعد استغلال النفوذ الوظيفي من أخطر مظاهر الفساد، فما المقصود باستغلال النفوذ الوظيفي؟ وما هي العوامل المؤدية إلى انتشاره؟

خطة الدراسة: نتناول دراسة هذا الموضوع في بحثين، في البحث الأول نوضح ما يعنيه استغلال النفوذ الوظيفي، ثم نشير إلى أهم أسباب انتشاره في البحث الثاني.

البحث الأول

مفهوم استغلال النفوذ الوظيفي

يعد استغلال النفوذ الوظيفي من أهم مظاهر الفساد الإداري، وأخطرها على الوظيفة العامة، وأكثرها انتشاراً بين أصحاب الدرجات الوظيفية العليا.

ونتناول في هذا البحث ما يعنيه استغلال النفوذ الوظيفي، ثم نفرق بينه وبين المخالفات الإدارية المشابهة.

المطلب الأول: معنى استغلال النفوذ الوظيفي

نتناول في هذا المطلب معنى استغلال النفوذ الوظيفي في اللغة، كما نوضح مدلول هذه الممارسة غير القانونية، التي يقوم بها الموظف العمومي من الجانب الاصطلاحي، وفي القسم الثاني من هذا المطلب سنوجز بعض نماذج استغلال النفوذ الوظيفي في الجزائر حسب ما ورد عن بعض الموظفين الجزائريين.

الفرع الأول: مدلول استغلال النفوذ الوظيفي

"استغلال النفوذ الوظيفي"

يعد استغلال النفوذ الوظيفي من أهم مظاهر الفساد الإداري، وكلمة استغلال من استغل، واستغل الضيعة أي أخذ غلتها. واستغل فلان أي انتفع منه بغير حق، لجأه أو نفوذه. أما كلمة النفوذ فتعني السلطان والقوة، ومنطقة نفوذ أي منطقة تبسط عليها دولة كبرى سلطانها وهيمنتها، والجماعات ذات النفوذ هي مجموعة أشخاص تربطهم أهداف مشتركة، ويحاولون اتخاذ قرارات تدعم القيم التي يفضلونها بشتى الوسائل وخاصة بالتأثير على النظام السياسي القائم، وفلان ذو نفوذ أي ذو سطوة⁽²⁾.

واستغلال النفوذ الوظيفي يعد من مظاهر الفساد، حتى أن البعض يخطئ بينهما، فيعتبرهما شيئاً واحداً، فيعرف استغلال النفوذ الوظيفي على أنه استغلال فرد أو مجموعة أفراد ذوي منصب حكومي لوضعهم الوظيفي لتحقيق أغراض شخصية أو نفعية، أو لميول عاطفية أو قبلية أو كل ما يدخل تحت نمط المحسوبية، مما يخل بحيادية أو عدالة العمل الحكومي الإداري⁽³⁾.

ويعرف الفقه استغلال النفوذ الوظيفي، هو أن يكون للشخص، من مركزه الاجتماعي أو الوظيفي أو من صلاته، وزن يجعل لتدخله ثقلاً للضغط على العاملين في أجهزة الدولة أو على بعضهم لتنفيذ مشيئته⁽⁴⁾.

فهو ممارسة غير قانونية يقوم بها أحد موظفي الحكومة، أو شخص له علاقة مع أصحاب السلطة، مستغلاً نفوذه الوظيفي، الحقيقي أو المزعوم، للحصول على مميزات معينة غير مشروعة، سواء لنفسه أو لغيره وذلك بمقابل مادي أو معنوي⁽⁵⁾.

وقد عرفت المحكمة العليا في الجزائر، في قرارها الصادر بتاريخ 1981/06/11 جريمة استغلال النفوذ الوظيفي، أنها يُستلزم لتحقيقها أن يستغل الشخص نفوذه لدى إحدى المصالح العمومية لتمكين الغير من الحصول على فائدة أو امتياز مقابل وعد أو عطاء أو هبة أو هدية⁽⁶⁾.

الفرع الثاني: نماذج استغلال النفوذ الوظيفي في الجزائر

يعتبر استغلال النفوذ الوظيفي من جرائم الياقات البيضاء، فلا يرتكبها في الغالب إلا كبار موظفي الدولة، فهم أصحاب النفوذ وكثير منهم يسيء استعمال هذا النفوذ.

ومن أشهر قضايا الفساد واستغلال النفوذ الوظيفي في الجزائر المتهم فيها (أ.أ) رئيس الوزراء الأسبق، والتي صدر فيها حكم نهائي من مجلس قضاء الجزائر العاصمة بتاريخ 2021/01/28، بمعاقبته بخمسة عشر (15) سنة سجناً نافذة، وتغريمه بمبلغ واحد مليون (1.000.000) دينار جزائري، ومصادرة ممتلكاته المحجوزة، ومن بين ما برر مجلس قضاء الجزائر قراره استغلال النفوذ الوظيفي للحصول على مكاسب غير مشروعة، كما أنه أتى بأفعال من شأنها الإضرار بالمصالح الاقتصادية للدولة⁽⁷⁾.

ومن بين قضايا الفساد واستغلال النفوذ الوظيفي في الجزائر، المتهم فيها (ع.س) رئيس الوزراء الأسبق، والتي صدر فيها حكم نهائي من نفس المجلس بتاريخ 2021/01/28، في شأن اتهمته، بالكسب غير المشروع، بمعاقبته بالسجن اثني عشرة (12) سنة، وتغريمه بمبلغ واحد مليون (1.000.000) دينار جزائري، ومصادرة ممتلكاته المحجوزة، وذلك أنه حصل على كسب غير مشروع، بسبب استغلاله لسلطات وظيفته، بأن تقاضى عمولات من الشركات الأجنبية، مما أدى إلى زيادة ثروته، كما أنه أتى بأفعال من شأنها الإضرار بالمصالح الاقتصادية للدولة⁽⁸⁾.

المطلب الثاني: التفرقة بين استغلال النفوذ الوظيفي وبعض جرائم الوظيفة العامة المشابهة

يتشابه استغلال النفوذ الوظيفي مع بعض الأفعال المؤثمة التي تقع على الموظف العام في إطار وظيفته العامة، كالرشوة والوساطة، ولذلك يلزم التمييز بين كل من هذه الأفعال.

الفرع الأول: التمييز بين استغلال النفوذ الوظيفي والرشوة

تشترك جريمة استغلال النفوذ الوظيفي مع جريمة الرشوة أنه من الجرائم التي تمس بسمعة الوظيفة العامة ونزاهتها، ولذلك فليس من شروطها أن يفي مستغل النفوذ أو المرتشي بما التزم به، كما أن الجريمتين تقتضي وجود شخصين، فالأولى تقتضي شخصين أحدهما المستغل، أي صاحب النفوذ الحقيقي أو المزعوم والآخر هو الذي يقدم العطية أو الوعد بها، والثانية تقتضي وجود شخصين أيضا هما الراشي والمرتشي⁽⁹⁾.

ولكن تختلف الجريمتان في أنه لا يشترط في المستغل لنفوذه أن يكون موظفا عاما وذلك بخلاف الرشوة، حيث ينبغي أن يكون المرتشي موظفا عاما أو من في حكمه، وتعتبر جريمة الرشوة من الجرائم التي تقع على واجبات الوظيفة العامة وأنظمتها وأخلاقياتها، وهي جرائم يرتكبها الموظف العام أثناء ممارسته لواجباته ومهام وظيفته أو بمناسبتها⁽¹⁰⁾.

أما جريمة استغلال النفوذ الوظيفي فتعتبر من الجرائم الواقعة على الوظيفة العامة، والتي يرتكبها الموظف خارج نطاق عمله الوظيفي، وبالتالي هناك اختلاف بين الجريمتين من حيث الهدف والغرض من العطية، ففي استغلال النفوذ الوظيفي يهدف الجاني إلى مجرد استعمال نفوذه الحقيقي أو المزعوم، لحمل الموظف على القيام بعمل معين لصالح صاحب المصلحة، ولا يزعم الاختصاص، ولا يعتقد خطأ به، بل يسلم بعدم اختصاصه، ويتذرع بالنفوذ لدى السلطة العامة من أجل تنفيذ العمل المطلوب من قبل صاحب المصلحة. لذلك لا تثار في جريمة استغلال النفوذ الوظيفي مسألة اختصاص الموظف، سواء كان الاختصاص حقيقيا أو مزعوما أو متوهما. أما في جريمة الرشوة فالمقابل يكون قيام الموظف بعمل من أعمال وظيفته، أو الامتناع عن القيام به، أو الإخلال بواجباتها، وهذا العمل يدخل في اختصاص الموظف، أو يزعم أو يعتقد خطأ أنه مختص به⁽¹¹⁾.

والخلاصة أن جريمة استغلال النفوذ الوظيفي تتطوي على معنى الاتجار بالنفوذ، بينما تتطوي جريمة الرشوة على معنى الاتجار بالوظيفة العامة ذاتها.

الفرع الثاني: التمييز بين الوساطة استغلال النفوذ الوظيفي

الوساطة هي حالة استجابة الموظف العام لرجاء أو توصية يؤديها الغير إلى صاحب المصلحة، وتكون الوساطة في حالة تدخل شخص له مكانة لدى موظف عام، وتقوم هذه الجريمة على ثلاثة أركان، أولهم ركن مفترض، وهو أنها لا تقع إلا من موظف عام، أما الركن الثاني فهو الركن المادي، ويعني استجابة الموظف العام لرجاء أو توصية شخص معين لتحقيق مصلحة شخص ثالث، وأما الركن الثالث والأخير فهو الركن المعنوي، ويعني أن يقصد الموظف القيام بالعمل أو الامتناع عنه، استجابة للرجاء أو التوصية.

أما الموظف العام، فيعرفه الفقيه الفرنسي هوريو بأنه كل من يتم تعيينه من السلطة المختصة في وظيفة في الكادر الدائم لمرفق عام تديره الدولة أو الإدارات العامة الأخرى⁽¹²⁾. أما عن الفقه العربي فيعرفه البعض بأنه الشخص الذي يعين بصفة مستمرة غير عارضة، للمساهمة في عمل دائم، في خدمة مرفق عام، تديره الدولة أو الحكومة المركزية أو السلطات اللامركزية بالطريق المباشر⁽¹³⁾.

أما الركن المادي، فيتمثل في سلوك قوامه بذل فعل أو رجاء أو توصية أو وساطة من جانب صاحب المصلحة مباشرة، أو من قبل الغير لمصلحة هذا الأخير، والقيام بالفعل بعمل، أو الامتناع عن عمل من أعمال الوظيفة، والإخلال بواجباتها، وذلك استجابة للرجاء أو التوصية أو الوساطة.

ويتمثل الرجاء في كل طلب مصحوب بالاستعطاف أو الإلحاح يصدر من صاحب مصلحة مباشرة، ومن شأنه استمالة وإثارة عاطفة الموظف والاستجابة له أما التوصية فهي إحدى صور الوساطة غير أنها تصدر من شخص له نفوذ أو تأثير على الموظف المختص، فيتدخل عنده طالبا لا راجيا حاجة معينة، ويستوي أن تتم تلك التوصية شفاهة أو كتابة، أما الوساطة فتصدر من الغير لمصلحة صاحب الحاجة، وعادة ما تكون في صورة رغبة أو طلب أو أمر من رئيس.

ولا تقع الجريمة إلا إذا أثبت أن الموظف العام أو من في حكمه قد استجاب للرجاء أو التوصية أو الوساطة، وذلك بأداء عمل من أعمال وظيفته، ويجب أن تتوافر علاقة سببية بين التنفيذ الفعلي من الموظف لما طلب منه وبين سلوك الرجاء أو التوصية أو الوساطة، بحيث يثبت أنه لولا صدور أحد تلك الصور الثلاث لما تقدم الموظف على التنفيذ⁽¹⁴⁾.

أما الركن المعنوي، فتعتبر جريمة الوساطة من الجرائم العمدية التي تتطلب توافر القصد الجنائي لدى مرتكبها. فيتعين أن تتجه إرادة الموظف إلى القيام بالعمل أو الامتناع المخالف لواجبات وظيفته، وأن

تتجه إرادته للاستجابة للرجاء أو التوصية أو الوساطة، مع اقتران ذلك بعلمه بمضمون الرجاء أو التوصية أو الوساطة، وعلمه بمخالفة العمل أو الامتناع الذي يطلب منه القانون.

وبهذا تختلف جريمة استغلال النفوذ الوظيفي عن جريمة الوساطة، إذ في جريمة استغلال النفوذ الوظيفي لابد من وجود المقابل أو الفائدة التي يحصل عليها مستغل النفوذ، بينما في الوساطة فإن المقابل يكون معدوماً، كما أن في جريمة استغلال النفوذ الوظيفي فالفعل الصادر عن مستغل النفوذ دائماً يكون على شكل أمر مستجاب دائماً، بينما في جريمة الوساطة تكون دائماً على شكل رجاء أو توصية.

المبحث الثاني

أسباب انتشار ظاهرة استغلال النفوذ الوظيفي

يؤدي إلى انتشار ظاهرة استغلال النفوذ الوظيفي عوامل عديدة، فهناك عوامل إدارية واقتصادية وأخرى اجتماعية وقانونية، ويترتب على انتشار ظاهرة استغلال النفوذ الوظيفي العديد من الآثار السيئة سواء على المجتمع أو على سياسة الدولة أو اقتصادها.

نتناول في هذا المبحث أهم الأسباب المؤدية إلى انتشار ظاهرة استغلال النفوذ الوظيفي في المجتمع الوظيفي.

المطلب الأول: العوامل الإدارية والاقتصادية

تلعب مجموعة من العوامل الإدارية والاقتصادية دوراً هاماً في شأن انتشار ظاهرة استغلال النفوذ الوظيفي.

الفرع الأول: العوامل الإدارية

لا شك أن لأسلوب التعامل الإداري دوراً هاماً في نجاح المؤسسة الإدارية وأدائها لوظيفتها، فإما تؤدي إلى رفع مكانتها، أو يساهم في انتشار الفساد فيها. ومن هذا نتناول في هذا الفرع أهم هذه العوامل فيما يلي:

1- تعيين الموظف وفق معايير خاطئة:

يعتبر الموظف جزءاً لا يتجزأ من المؤسسة الإدارية، وتساهم كفاءته، بلا شك، في نجاح المؤسسة الإدارية، وبالتالي فإن تعيين هؤلاء الموظفين يجب أن يتم وفقاً لمعايير موضوعية أساسها الكفاءة والقدرة على المساهمة في نجاح المؤسسة الإدارية.

فالروح المعنوية للموظفين ومدى إنتاجهم يتعلقان إلى حد كبير بمدى تكليفهم وانسجامهم مع الجماعة ذات الطابع المهني والاجتماعي التي تشكل ما يطلق عليه المكتب الوظيفي، فإن كانت الإطارات العليا للتنظيم الإداري قليلة الحساسية والاهتمام بالنسبة لمواضيع التقاهم والروابط السلوكية بين

الزملاء فإن المرؤوسين، وبصفة خاصة العنصر النسائي منهم، يتأثرون بشكل مباشر بالمناخ العام للعمل⁽¹⁵⁾.

فإذا تم التعيين بناء على معايير خاطئة، كالمحسوبية والوساطة والرشوة، فإنه يؤدي بالضرورة إلى انتشار ظاهرة الفساد الوظيفي، لأن كل من يرغب في التعيين سيسلك هذه السبل غير القانونية، وصولاً إلى مبتغاه، وهو ما يعني اتساع نطاق هذه الظاهرة.

كما أن ذلك يؤثر على المتعاملين مع جهة الإدارة، فهم يتعاملون مع موظف لا يتمتع بكفاءة وغير مناسب للوظيفة التي يشغلها، مما يؤثر على إنتاجية العمل داخل الجهاز الإداري، ويعطل مصالح المتعاملين معه، وقد يدفعهم ذلك إلى استخدام طرق ملتوية لتخليص معاملاتهم، كتقديم الرشوة أو اللجوء إلى أصحاب النفوذ الوظيفي، لانجاز معاملاتهم، وبالتالي تنتشر هذه المظاهر من الفساد الإداري⁽¹⁶⁾.

2- تعقيد إجراءات العمل الإداري:

لا يعد الروتين مرضاً في حد ذاته، فهي طريقة يقل بواسطتها المجهود الفكري والعصبي عما يجب أن يتم من خطوات، لتنفيذ عمل معين في الحالات المشابهة. لكن إذا تعقدت الإجراءات وارتبطت ارتباطاً زائداً بعدد من المستويات الإدارية في الهيكل التنظيمي فإن الروتين يصبح مرضاً من أمراض التنظيم⁽¹⁷⁾. وقد يؤدي هذا الروتين إلى انتشار ظاهرة استغلال النفوذ الوظيفي، فمن المعلوم أن تعقيد إجراءات العمل الإداري ووضع عراقيل لتخليص المعاملات الإدارية، أو تركيز أغلب المؤسسة الإدارية في العاصمة، يساعد على بطء العمل الإداري وازدياد شكاوى المتعاملين مع المؤسسة الإدارية، وقد يساهم ذلك في لجوء المتعاملين إلى سلوك طرق غير مشروعة لتخليص معاملاتهم، كاللجوء إلى أصحاب النفوذ، بغية إنجاز معاملاتهم، وهو ما يعني انتشار هذه الظاهرة السيئة⁽¹⁸⁾.

3- ضعف الرقابة في المؤسسة الإدارية:

لا شك أن وجود الرقابة في المؤسسة الإدارية أمر هام لسير العمل داخلها، سواء كانت هذه الرقابة من جانب الرئيس الإداري، أو من جانب سلطة رقابية خارجية، وبالتالي فإن ضعف هذه الرقابة يؤدي إلى عدم اكتشاف كثير من حالات الفساد الإداري، ومن ثم عدم تقديم المسؤولين عنها للمحاسبة والعقاب، ويؤدي ذلك إلى تمادي الفاسدين في فسادهم واستغلال نفوذهم لتحقيق مكاسب شخصية لهم. ومما يؤدي إلى هذا الضعف في الرقابة انصراف الهيئات الرقابية، بصفاتها هيئات فنية مساعدة، عن ممارسة المهام الموكولة إليها، ولاسيما ما تعلق منها بإجراء تقييم موضوعي لمستويات الأداء، واتخاذ هذا التقييم أداة لتشجيع المبادأة وتنشيط الحوافز ورفع الكفاءة الإنتاجية⁽¹⁹⁾.

ومما يعزز هذه الرقابة، ويجعل منها رقابة فعالة، أن يضع القانون عقوبات صارمة توقع على الموظف إذا استغل نفوذه الوظيفي، حيث سيؤدي ذلك بالضرورة إلى ردع الموظف، ومنعه من الإقدام على استغلال نفوذه الوظيفي، أو ارتكابه أي صورة من صور الفساد الأخرى.

الفرع الثاني: العوامل الاقتصادية

تؤثر العوامل الاقتصادية بلا شك، في ظهور الكثير من مظاهر الانحراف الوظيفي، فضعف رواتب الكثير من الموظفين، مع تزايد الأسعار تزايد من معاناتهم، ما قد يؤدي إلى استغلال النفوذ الوظيفي لتحقيق كسب مالي إضافي له، ولو كان بطرق غير مشروعة.

ومما قد يؤدي الحافز لدى الموظف نحو سلوك مثل هذه السبل غير المشروعة أن يجد تفاوتاً كبيراً بين مرتبه ومرتب كبار الموظفين، خاصة في ظل ما يسمى بالصناديق الخاصة، مما يجعله يحاول استغلال وظيفته لزيادة دخله، بأية وسيلة، ولو كانت غير مشروعة.

ولذلك من المهم جداً تحقيق الرضا الوظيفي لدى الموظفين العموميين، والذي يتحقق بعوامل مختلفة من أهمها تقرير رواتب مجزية لهم، تكافئ ما يقومون به من عمل، وتكفي متطلباتهم المعيشية، وتساعدهم على العيش بما يحفظ كرامتهم، وذلك تجنباً لقيامهم بأعمال غير مشروعة، كاستغلال نفوذهم الوظيفي، لتحقيق مكاسب مادية تساعدهم على تحمل الأعباء المعيشية⁽²⁰⁾.

المطلب الثاني: العوامل الاجتماعية والقانونية

لا شك أن للعوامل الاجتماعية دوراً كبيراً في تفشي ظاهرة استغلال النفوذ الوظيفي، كما أن العوامل القانونية تساهم في ضبط الهمل الإداري، وتتمثل أهم هذه العوامل في ما يلي:

الفرع الأول: العوامل الاجتماعية

من أهم العوامل الاجتماعية التي تساهم في انتشار ظاهرة استغلال النفوذ الوظيفي.

1- انتشار بعض القيم الفاسدة في المجتمع:

يشير مفهوم القيم إلى كل صفة ذات أهمية، لاعتبارات اجتماعية أو أخلاقية أو نفسية أو جمالية، فالقيم عبارة عن تصور مجرد وعام للسلوك، يشعر أعضاء الجماعة الاجتماعية نحوه بارتباط انفعالي شديد، ويتيح لهم مستوى للحكم على الأفعال أو الأهداف الخاصة.

وقد انتشرت في العقود الأخيرة بعض القيم الاجتماعية الفاسدة بين أفراد المجتمع، كالشطارة واقتناء الفرص، مما كان له أكبر الأثر في تفشي ظاهرة استغلال النفوذ الوظيفي. فالموظفون العموميون هم من

بين أفراد هذا المجتمع، ويتأثر بعضهم بلا شك من هذه الأفكار، فيعمل على استغلال سلطته الوظيفية، لزيادة كسبه أو التقرب إلى شخص لديه مصالح معهم⁽²¹⁾.

ومما يعمق هذه المشكلة أن يبرر هؤلاء الموظفون أفعالهم، فيدعون أن اختلاسهم للمال العام هو استرداد لحقوقهم المغتصبة، ويعتبرون الوساطة نوعاً من المساعدة والتعاون، ويفسرون الرشوة على أنها هدية، ويرون في استغلال النفوذ الوظيفي نوعاً من الذكاء الاجتماعي، وكل هذا يساهم بلا شك في انتشار ظاهرة استغلال النفوذ الوظيفي، لأنه يقلل من الرقابة الذاتية لدى الموظف، ويؤسس بالتالي لثقافة مدمرة للوظيفة العامة.

2- ضعف الوازع الديني:

لا شك أن الدين يحارب كل السلوكيات المنحرفة التي قد ينقاد إليها الإنسان، إذا غلبته شهواته ولم يقاوم أهواءه، وهنا يأتي دور الوازع الديني في كبح النفوس التي تميل إلى فعل المعاصي.

ولا شك أن ضعف الوازع الديني عند الناس، وبينهم الموظفين، يساهم في اقتراف مظاهر الفساد الإداري، فيستغلون نفوذهم الوظيفي لتحقيق مكاسب وأهداف غير مشروعة، دون أن يفكروا في عواقب أفعالهم في الدنيا والآخرة، باعتبار أن ذلك يعد من قبيل الأمانة التي أمر الله بأدائها، ودون أن يفكر في وقوفه أمام ربه مسئولاً عن أفعاله يوم القيامة⁽²²⁾.

الفرع الثاني: العوامل القانونية

من المفترض أن توضع القوانين للمساهمة في ضبط العمل الإداري، ومنع الموظفين من العبث بمقدرات المؤسسة العمومية، والمحافظة على المال العام، وتقديم الخدمات العامة للناس على أكمل وجه، وعدم استغلال الموظفين لنفوذهم الوظيفي وتحقيق مآرب شخصية، مادية أو معنوية لهم أو لذويهم و المقربين إليهم، والتزامهم عن البعد عن كل مظاهر الفساد الأخرى، ولكن للأسف تساهم بعض التشريعات في تكريس الفساد، ومن ذلك ما جاء في بعض التشريعات العربية بأنه لا يجوز رفع الدعوى الجنائية أو اتخاذ أي إجراء من إجراءات التحقيق ضد الموظف الذي أضر عمداً بأموال مصالح الجهة التي يعمل بها، إلا بناء على طلب من محافظ البنك المركزي أو طلب من رئيس مجلس الوزراء⁽²³⁾.

وهذا معناه أنه يمكن كل من رئيس الوزراء ومحافظ البنك المركزي أن يمنعا تحريك الدعوى الجنائية، واتخاذ أي إجراءات تحقيق في هذه الجرائم المالية، وبينما إذا اختلس موظف مبلغاً بسيطاً أو أخذ رشوة يسيرة تحرك ضده الدعوى الجنائية من قبل النيابة العامة، دون توقف ذلك على إذن من أحد.

كما أن التشريع في بعض الدول العربية يوقف الدعوى الجنائية في أي مرحلة من مراحلها قبل صدور حكم بات فيها، وفقا لشرط التصالح، بإتمام الوفاء بكامل حقوق البنك ووفق شرط التصالح. وهذا يعني أنه مع ارتكاب جرائم مالية، يفلت الجاني من العقاب إذا تصالح مع البنك، فتسقط عنه الدعوى العمومية، ولا يحاكم، بعد أن فوت على الدولة استثمار هذا المال لمدة قد تكون طويلة⁽²⁴⁾.

خاتمة:

إن أخطر ما يسببه الفساد الإداري هو الخلل الجسيم الذي يصيب أخلاقيات وقيم العمل والمجتمع، مما يؤدي إلى شيوع حالة ذهنية لدى الأفراد تبرر الفساد، وتجد له الذرائع ما يبرر استمراره، ويساعد في اتساع نطاق مفعوله في الحياة اليومية، إلى أن يصل إلى حد انهيار معظم الضوابط والقيم التي تحمي مسيرة الفرد والمجتمع من الفساد.

فتفتشي ظاهرة الفساد واستغلال النفوذ في المجتمع يساهم في خلق ثقافة هدامة تؤسس لسلوكيات منحرفة في المجتمع، وتحولها بالتدرج إلى سلوكيات معتادة ومقبولة لدى الأفراد، فظهور نموذج المستفيدين من الفساد واستغلال النفوذ في المجتمع يشار إليهم بالبنان يدفع كثيرا من ضعاف النفوس إلى الاقتداء بهم.

وعليه نوصي بمعالجة العوامل والأسباب التي أدت إلى هذه الظاهرة السيئة، وذلك بإتباع إجراءات شفافة ونزيهة عند تعيين الموظفين، والتكفل بهؤلاء الموظفين من الناحية المادية والاجتماعية حتى لا يفكر الموظف في سلوك طرق ملتوية من أجل الزيادة في دخله.

قائمة المصادر والمراجع:

الكتب:

- إبراهيم مصطفى وآخرون، المعجم الوسيط، مجمع اللغة العربية، دار الدعوة، القاهرة، د.س.ن.
- أحسن بوسقيعة، الوجيز في القانون الجنائي الخاص، الجرائم الاقتصادية وبعض الجرائم الخاصة، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2006.
- بلال أمين زين الدين، ظاهرة الفساد الإداري في الدول العربية والتشريع المقارن مقارنة بالشرعية الإسلامية، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، 2009.
- حمدي أبو النور السيد عويس، استغلال النفوذ الوظيفي وسبل مكافحته من منظور إسلامي وقانوني، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، 2015.
- عماد صلاح عبد الرزاق، الفساد والإصلاح، منشورات إتحاد كتاب العرب، دمشق، 2003.

- عمار بوضياف، شرح تنظيم الصفقات العمومية، ج2، جسور للنشر والتوزيع، 2017.
 - عمر الفاروق الحسيني، شرح قانون العقوبات القسم الخاص جرائم الإعتداء على المصلحة العامة، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، 2009.
 - مصطفى كمال السيد، الفساد والتنمية، مركز دراسات بحوث الدول النامية، كلية الاقتصاد والعلوم السياسية، جامعة القاهرة، 1999.
 - محمد زكي أبو عامر، قانون العقوبات الخاص، المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر، بيروت، 1998.
 - منصور رحمان، القانون الجنائي للمال والأعمال، ج2، دار العلوم للنشر والتوزيع، عنابة، 2019.
 - ياسر كمال الدين، جرائم الرشوة واستغلال النفوذ، منشأة المعارف، الإسكندرية، 2008.
- المقالات:**

- عبد الله طلبة، ظاهرة التسبب في إدارات الدول النامية، مجلة الأمن، عدد4، 1990.
- مقال منشور بتاريخ 2021/01/28 على الساعة 11:40 . WWW.Radioalgerie.dz راديو الجزائر.

الهوامش:

- (1) حمدي أبو النور السيد عويس، استغلال النفوذ الوظيفي وسبل مكافحته من منظور إسلامي وقانوني، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، 2015، ص 55.
- (2) إبراهيم مصطفى وآخرون، المعجم الوسيط، مجمع اللغة العربية، دار الدعوة، القاهرة، د.س.ن، ص 639.
- (3) عماد صلاح عبد الرزاق، الفساد والإصلاح، منشورات إتحاد كتاب العرب، دمشق، 2003، ص 33.
- (4) محمد زكي أبو عامر، قانون العقوبات الخاص، المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر، بيروت، 1998، ص 151.
- (5) حمدي أبو النور السيد عويس، المرجع السابق، ص 39.
- (6) أحسن بوسقيعة، الوجيز في القانون الجنائي الخاص، الجرائم الاقتصادية وبعض الجرائم الخاصة، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2006، ص 79.
- (7) مقال منشور بتاريخ 2021/01/28 على الساعة 11:40 WWW.Radioalgerie.dz راديو الجزائر،
- (8) راديو الجزائر، نفس المرجع.
- (9) منصور رحمان، القانون الجنائي للمال والأعمال، ج 2، دار العلوم للنشر والتوزيع، غنابة، 2019، ص 82.
- (10) عمار بوضياف، شرح تنظيم الصفقات العمومية، ج 2، جسر للنشر والتوزيع، 2017، ص 195.
- (11) عمر الفاروق الحسيني، شرح قانون العقوبات القسم الخاص جرائم الإعتداء على المصلحة العامة، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، 2009، ص 10.
- (12) حمدي أبو النور السيد عويس، المرجع السابق، ص 39.
- (13) بلال أمين زين الدين، ظاهرة الفساد الإداري في الدول العربية والتشريع المقارن مقارنة بالشرعية الإسلامية، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، 2009، ص 17.
- (14) منصور رحمان، المرجع السابق، ص 82.
- (15) مصطفى كمال السيد، الفساد والتنمية، مركز دراسات بحوث الدول النامية، كلية الاقتصاد والعلوم السياسية، جامعة القاهرة، 1999، ص 50.
- (16) حمدي أبو النور السيد عويس، المرجع السابق، ص 56.
- (17) عبد الله طلبة، ظاهرة التسبب في إدارات الدول النامية، مجلة الأمن، عدد 4، 1990، ص 203.
- (18) عبد الله طلبة، نفس المرجع، ص 203.
- (19) حمدي أبو النور السيد عويس، المرجع السابق، ص 39.
- (20) حمدي أبو النور السيد عويس، نفس المرجع، ص 40.
- (21) ياسر كمال الدين، جرائم الرشوة واستغلال النفوذ، منشأة المعارف، الإسكندرية، 2008، ص 28.
- (22) بلال أمين زين الدين، المرجع السابق، ص 17.
- (23) حمدي أبو النور السيد عويس، المرجع السابق، ص 56.
- (24) بلال أمين زين الدين، المرجع السابق، ص 17.