

الإنحراف الإداري للموظف العمومي في الجزائر

Administrative deviation of a public servant in Algeria

الطالبة: بن عليّة ليلي¹

ماستر-1- علوم الاعلام والاتصال - نخصص سمعي بصري.

جامعة زيان عاشور الجلفة ، Benalia.leila@gmail.com



ملخص

الانحراف ظاهرة اجتماعية عالمية لا يكاد يخلو منها أي مجتمع إنساني وقد تنبه الناس منذ القدم إلى أخطارها وأثارها السلبية على مسيرة الحياة الاجتماعية وعلى استقرار المجتمع وتوازنها، بعد أن شهد المجتمع الانساني تحولات اجتماعية واقتصادية وثقافية هائلة، والأحوال والظروف المحلية في كل مجتمع ، فالإدارة في الواقع ما هي إلا امتداد للبيئة الاجتماعية الكبرى التي يعيش فيها الشخص وتؤثر على العوامل الداخلية للموظف.

إن الموظف العمومي كبقية الأفراد يشعر بحاجات ورغبات وتزوات يسعى إلى إشباعها بكل الطرق ومع التغيرات السياسية والاقتصادية والاجتماعية التي طرأت خلال العشر سنوات الأخيرة التحول من الاقتصاد الموجه إلى اقتصاد السوق الأزمة الأمنية وغيرها من التحولات والتغيرات التي صاحبت التحولات السابقة فأدت ببعض الموظفين إلى الطغيان في استعמש السلطات المخولة لهم من أجل تحقيق منفعة ذاتية خاصة حق لو استلزم الأمر انحرافهم عن الواجبات والقواعد الرسمية للدور العام وضوابط القيم الفردية نتيجة مكاسب ذات اعتبار خاص وهذا ما يسمي بالانحراف الإداري الذي يرجعه بعضهم إلى الاختلالات الكامنة في الهياكل الاجتماعية بالإدارة وهناك من يربط بالخلل الأخلاقي والسيامي الأيديولوجي-المتعفن وعدم تحصين الموظفين ضد احراف في ظل هبوط القيم الروحية فزيادة - القيم المضادة للعقلانية.

قاصراف الإداري يعرف بأنه ظاهرة مركبة تختلط فيها الإبعاد الإقتصادية والاجتماعية والثقافية والسياسية أيضا فنتج عن أسباب مختلفة كضعف الوازع الديني وانعدام روح المواظبة والولاء الوظيفي وغياب الضمير المهني وسياسة التسيير غير الرائدة وغيرها من العوامل المساعدة على بروز هذه الظاهرة و انتشارها والإشكال الذي أصبح بتضاعف انحراف الموظف باستغلاله للوظيفة والسعي نحو الكسب غير مشروع وأصبحت الرشوة والوساطة عمل إدارة بوعي تائيء عن تغييب سلطة الدولة الكامنة في الرقابة الصارمة لمؤسساتها على كل منافذ التسيب واللامبالاة وعزو المسؤول الذي ينصب في إدارة لا تناسب أهدافها.

الكلمات المفتاحية : السلطة، الوعي، الإهمال، الإدارة.

Abstract:

Delinquency is a global social phenomenon that hardly any human society is free from. It is only an extension of the larger social environment in which a person lives and affects the internal factors of the employee.

The public servant, like the rest of the individuals, feels needs, desires and whims, which he seeks to satisfy in all ways and with the political, economic and social changes that have taken place during the last ten years. The powers

¹ المؤلف المرسل: الطالبة: بن عليّة ليلي ، الإيميل: Benalia.leila@gmail.com

vested in them for the purpose of achieving private self-benefit even if it is necessary for them to deviate from the duties and the official rules of the public role and the controls of individual values as a result of gains with special consideration, and this is the so-called administrative deviation, which some of them attribute to the inherent imbalances in the social structures of the administration, and there are those who are linked to the ideological and political imbalance - the rational - and the lack of immunization of employees against spending in light of the decline of spiritual values and an increase - the anti-rational values.

Administrative dismissal is known to be a complex phenomenon in which preparatory, social, cultural and political exclusion is also mixed, and it resulted from various reasons such as weak religious commitment, lack of perseverance job loyalty and absence professional conscience, non-leading management policy and other factors that help the emergence and spread of this phenomenon. The problem that has become the employee's deviation is compounded by his exploitation of the job and the pursuit of illegal gain. Indifference and conquest of the official who puts himself in an administration that does not suit its goals.

Keywords : Authority, awareness, neglect, management.

1- نحو تحديد مفاهيم مفتاحية في البناء المعرفي:

لا بد من الاستجابة لشروط البناء النموذجي للمقال والمرتببط بطبيعة مفاهيمه النسقية المركبة تركيباً موضوعية والتي تقتضي منا على الأقل تفسير ما يأتي:

مفهوم التغير الاجتماعي:

يشير مصطلح التغير الاجتماعي إلى كل تغير يطرأ على الظروف والعناصر الاجتماعية المختلفة بحيث يتناول هذا التغير البناء الاجتماعي فيحدث بها تغيرات بنائية أساسية في أشكال لا حصر لها من الوظائف والعلاقات الاجتماعية وغيرها من العلاقات²، و التغير الاجتماعي هو في حد ذاته ظاهرة أساسية تتميز بها الحياة الاجتماعية في سبلبقائها ونموها ونهايتها إلى التوازن مع الواقع و الاستقرار الاجتماعي، ولا يحدث التغير الاجتماعي في كالاتواهر الاجتماعية بطريقة واحدة أو بنسبة واحدة، بل إن ذلك يختلف من ظاهرة إلى أخرى، فقد تندفع جماعات في التغير أكثر من غيرها، وقد يتطرف البعض الآخر في هذا التغير، ومن الملاحظ أن العناصر المادية في التراث الاجتماعي تكون أسرع من العناصر الغير مادية في التغير ويعرف هذا بالتخلف الثقافي.³

وللتغير الاجتماعي عدة تعاريف سواء في الفقه الاجتماعي الأجنبي أو العربي لما له من دور هام و بليغ في حياة الأفراد و الجماعات المتعايشة مع بعضها، و من بين هاته التعاريف يمكن عرض ما يلي:

1- التعريفات لدى العلماء الأجانب:

يعرفه "Fogburn (أوجبران) بأنه التحولات التي تحدث في بناء المجتمع و هو يشير غالباً إلى التغير في السلوك الإنساني بينما التغير الثقافي يتعلق بإبداع الإنسان.⁴

• يعرفه "Francis Merrill" بأنه يشير إلى أن أعداد كبيرة من الناس يمارسون أعمالهم و يقومون بأنشطة تختلف عن تلك

² محمد عبد السميع عثمان: أسس علم الاجتماع المفاهيم والقضايا، معهد الخدمة الاجتماعية بمصر، دون سنة نشر، ص 319.

³ سيف الإسلام على مطر: التغير الاجتماعي دراسة تحليلية من منظور التربية الإسلامية، دار الوفاء للطباعة والنشر والتوزيع، الطبعة الثانية، القاهرة، 1988، ص 09

⁴ Ogburn (F): social change, Longman Co, n.y. 1976, 19.

الأعمال والأنشطة التي مارسوها هم وآباؤهم من قبل⁵.

نستنتج من هذا التعريف أنه يركز على عامل الزمن كمتغير يتحكم في التغير.

* ويعرفه "G.Rocher" (في روشي) أنه يشير إلى التغير الذي يقوم على التحولات الملاحظة خلال أقصر الفترات الزمنية الممكنة داخل رقعة جغرافية أو في إطار اجتماعي ثقافي محدودة.⁶

* أما "ميلز" فيرى أنه حركة ذات دلالة للمكانة الاقتصادية والاجتماعية والسياسية للفرد، أو التدرج الاجتماعي.

* و يرى "جيردود" أن التغير أو الحراك يكون بالمقارنة بين وضعية الأفراد وأجداهم في تحديده له فهو يصنعه في إطار زمني وهناك الحراك داخل الجيل (فترة وجود الفرد نفسه)⁷.

2- تعريفات كذلك :

* تعريف "عاطف غيث": يعرف بأنه التغيرات التي تحدث في التنظيم الاجتماعي أي في بناء المجتمع و وظائف هذا البناء المتعددة والمختلفة.⁸

* تعريف "عادل المختار الهواري": التغير الاجتماعي هو كل تحول يحدث في النظم والأنساق والأجهزة الاجتماعية من الناحية المرفولوجية أو الفيزيولوجية خلال فترة زمنية محددة، ويتميز التغير بصفة التداخل، فالتغير في الظاهرة الاجتماعية سيؤدي إلى سلسلة من التغيرات الفرعية التي تصيب الحياة بدرجات مختلفة.⁹

* تعريف سيف الإسلام على مطر: "التغير الاجتماعي هو أحد العمليات الاجتماعية التي تحول البناء الاجتماعي للمجتمع في أوجه الحياة واتجاهات سلوك أفرادها، وهو يعتبر على النقيض من تلك العمليات التي تسعى للحفاظ على النظم والقيم مثل التنشئة الاجتماعية والضبط الاجتماعي، فالتغير الاجتماعي يعني أساسا التبدل في كل أو بعض البناء الاجتماعي.¹⁰

مفهوم أخلاقيات الوظيفة العمومية :

1- معنى الأخلاق في اللغة:

إن الناظر في كتب اللغة يجد أن كلمة أخلاق تطلق ويراد بها: الطبع والسجية، أي طريقة تصرف يتميز بها الإنسان بما يعطي وصفا داخليا لنفسه من حيث طبيعتها الإيجابية والسلبية، كما نجد الفيروز أبادي يقول بأن الخلق بالضممة وضممتين السجية والطبع و المروءة والدين¹¹ ويقول ابن المنظور "الخلق بضم اللام و سكونها هو الدين والطبع والسجية وحقيقته أنه لصورته الظاهرة وأوصافها ومعانيها، ولهما أوصاف حسنة وقبيحة، والثواب والعقاب يتعلقان بأوصاف الصورة الباطنة أكثر مما يتعلقان بأوصاف الصورة الظاهرة¹².

وقد ورد الخلق في القرآن الكريم في قوله تعالى: «و إنك لعلی خلق عظیم¹³ و هو بمعنى أدب عظیم أي رفيع جم و خلق فاضل

⁵ Durand (C.j.p): Sociologie contemporaine, Ed vigot, paris, 1989, p 278.

⁶ Rocher (G): Introduction a la Sociologie. Le changement social, ED. HMN. France, 1968, p 17.

⁷ عبد العزيز رأس المال: كيف يتحرك المجتمع ونتائج ذلك على العلاقات الاجتماعية ودراسة سوسيولوجية، ديوان المطبوعات الجامعية، الطبعة الثانية، الجزائر، 1999، ص 17:16

⁸ نفس المرجع السابق: ص 18

⁹ عادل مختار هوارى: التغير الاجتماعي والتنمية في الوطن العربي، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، دون سنة نشر، ص 45.

¹⁰ سيف الإسلام على مطر: مرجع سابق، ص 10.

¹¹ المنجد في اللغة العربية المعاصرة: دار المشرق، الطبعة الأولى، لبنان، 2000، ص 418

¹² الفيروز أبادي: القاموس المحيط، دار الفكر، بيروت، 1983، جزء 01، ص 236.

¹³ ابن المنظور، لسان العرب، الجزء العاشر، دار الكتب العلمية، الطبعة الأولى، لبنان، 2003، ص 104.

وكريم و هو خلق القرآن¹⁴، (و الثانية) في قوله تعالى «إن هذا إلا خلق الأولين»¹⁵، و في (هذه الآية يحمل الخلق معنى الكذب والخرافات، أي عادات الأولين المبنية على كذبها للعقول السليمة و الخلاق ما اكتسبه الإنسان من الفضيلة بخلقه قال تعالى «وماله في الآخرة به عن المنكر وفلان خليف بكذا» أي كأنه مخلوق فيه ذلك كقوله "مجبول على كذا، أو مدع جهة الخلق"¹⁶ و من خلال هذا العرض اللغوي يمكن ملاحظة ثلاثة أمور هي: • الخلق يدل على الصفات الطبيعية في خلقه الإنسان القطرية على هيئة مستقيمة متناسقة: تدل الأخلاق على الصفات المكتسبة حتى أصبحت كأنها خلقت فيه فهي جزء من طبعه. " أن للأخلاق جانبين: جانب نفسي باطني، و جانب سلوكي ظاهري.

الأخلاق في الاصطلاح: عرف العلماء الأخلاق بتعريفات كثيرة لا يتسع المجال لذكرها ولكن سنذكر أهم تلك التعريفات و منها:

2- تعريف الغزالي:

حيث عرفها بأنها هيئة راسخة في النفس تصدر عنها الأفعال بيسر وسهولة من غير حاجة إلى الفكر ورؤية¹⁸¹⁷ و يعرفها آخر بأنها مجموعة من القواعد السلوكية التي تحدد السلوك الإنساني وتنظمه وينبغي أن يحتذي بها فكرا و سلوكا في علاقاته الاجتماعية و مواجهة المشكلات المختلفة التي تمكنه من الاختيار الخلق في المواقف الأخلاقية والتي تبرز المغزى الاجتماعي لسلوكه بما يتفق وطبيعة الآداب والقيم الاجتماعية السائدة في مجتمعه¹⁹.

والملاحظ أن الأخلاق في المعنى الاصطلاحي لا تبتعد كثيرا عن المعنى اللغوي، فنجد بينهما نسبا وصهرا فالعلماء يريدون بها تلك الصفات التي تقوم بالنفس على سبيل الرسوخ و يستحق الموصوف بها المدح أو الذم، ولاشك أن المعاني اللغوية تدور حول هذه المفاهيم الأخلاقية كالدين والمروءة ويستحق من اتصف بها الأم و العكس صحيح، فإن الأخلاق الكريمة مما تدعو إليها العقول السليمة والفطر المستقيمة، ولهذا فإن الناس قد تعارفوا على أن الصدق والأمانة والوفاء بالعهد ونحو ذلك من الأخلاق الكريمة، كما تعارفوا على أن الكذب والغش والخيانة من الأخلاق الذميمة التي ترفضها العقول السليمة والفطر المستقيمة، ثم جاءت الشريعة داعية إلى المعروف من الأخلاق ناهية عن المنكر منها، فقد قال صلى الله عليه وسلم "إنما بعثت لأتمم مكارم الأخلاق"²⁰.

3- أخلاقيات الوظيفة العامة :

هناك عدة تعاريف لمفهوم أخلاقيات الوظيفة العمومية في الأدب الإداري والاجتماعي، إلا أنه يغلب عليها جوهر واحد وإن اختلفت ألفاظها، و من هذه التعاريف القول بأنها القواعد والمبادئ والقيم والمعايير التي تعتبر أساس لسلوك العاملين المحمود والمتحسب والتي يجب عليهم الالتزام بها و عدم الخروج عنها²¹، كما تعرف بأنها الممارسات الإيجابية أو السلبية التي يقوم بها الموظف و من خلالها يمكن تقييمه والتعرف على الكيفية التي يؤدي فيها الواجب الوظيفي²².

ويعرفها السعيد مقدم بأنها علم الواجبات، يتباين القواعد السلوكية و الأخلاقية لأعضاء مهنة ما، سواء فيما بين الممارسين

¹⁴ الآية 04: من سورة القلم.

¹⁵ محمد علي الصابوني: صالح احمد رضا، مختصر التفسير الطبري، المجلد الثاني، مكتبة الرحاب، الجزائر، 1991، ص 475.

¹⁶ الآية 137 من سورة الشعراء.

¹⁷ الراغب الأصفهاني: المفردات في غريب القرآن، تحقيق و ضبط محمد خليل عيتاني، دار المعرفة، الطبعة الأولى، لبنان، 1998، ص 164.

¹⁸ أبو حامد محمد الغزالي: إحياء علوم الدين، مكتبة محمد علي صبيح وأولاده، الجزء الثالث، مصر، 1965، ص 46.

¹⁹ عاهد محمود مرتجي: مدى ممارسة طلبة المرحلة الثانوية للقيم الأخلاقية من وجهة نظر معلمهم في محافظة غزة، رسالة ماجستير في أصول التربية، جامعة الأزهر

بغزة، 2004، ص 55

²⁰ رواه مسلم.

²¹ المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني: السلوك الوظيفي ومهارات الاتصال، السعودية، 2008، ص 54

²² نفس المرجع، ص 54.

أنفسهم أو باتجاه الغير²³، ويرى البعض بأنها سلوك ذي نزعة أخلاقية يهدف إلى توظيف واجبات المهنة.

والتزاماتها وتقديمها للمستفيدين من المهنة²⁴، وعرفها آخر بأنها سلوك مهني وظيفي يستند إلى مجموعة من القيم والأعراف والتقاليد التي يتفق عليها أفراد مجتمع ما حول ما هو خير وحق وعدل في تنظيم أمورهم²⁵.

ويمكن تعريف أخلاقيات الوظيفة العامة بأنها مجموعة القيم والمبادئ والمعايير التي تنطوي ضمن واجبات ومحظورات تحكم السلوك الإداري للموظف وتوجيهه نحو تقديم الخدمات العامة والمهنية بأكمل وجه وبكل أمانة وإخلاص، قصد تحقيق كفاءة الإدارة المستخدمة مما يولد لدى أصحابها والمستفيدين من خدماتها.

مفهوم الانحراف الإداري :

1- تعريف الانحراف:

كلمة الانحراف في اللغة تشير إلى الميل والعدول والمجانبة فيقال انحرف عنه وتحرف، أي مال وعدل، وحف الشيء عن وجهته أي صرفه، وإذا مال الإنسان عن لاشيء يقال انحرف، وانحرف بمعنى مال²⁶ أما اصطلاحاً فهو كل خروج علي ما هو مألوف من السلوك الاجتماعي دون أن يبلغ حد الإخلال بالأمن الاجتماعي بصورة ملحوظة أو خطر تهدد الاستقرار الداخلي للمجتمع²⁷، كما يعرف بأنه الابتعاد عن المألوف في التصرف نتيجة الصراع بين القيم والمعايير الاجتماعية وبين الفرد والمجتمع الذي يعيش في إطاره²⁸، لذلك تباينت تعريفاته بين الباحثين والعلماء، فيعرفه مصباح عامر بأنه ظاهرة اجتماعية تحدث في حالة اختلال 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 العام²⁹.

2- تعريف الانحراف الإداري :

إن مفهوم الانحراف الإداري هو مفهوم متغير يصعب تحديده بالضبط فهو يتغير مع الوقت والمكان والأشخاص تتحكم فيه الظروف عابرة يستحيل غالباً التنبؤ بها لأخذ الحيطة منها، كما تتحكم بمفهوم الانحراف الإداري نظره القائمين على شؤون الموظفين والأجهزة الإدارية، من المتشددون الذين يرون فيه بأنه (سلوك إداري غير رسمي بديل السلوك الإداري الرسمي تحتّمه ظروف واقعية ويقتضيه التحول الاجتماعي والاقتصادي الذي تتعرض له المجتمعات)³⁰ يخرج عن السلوك المألوف لا يرقى إلى مراتب الفساد يتطلب علاجه بالوسائل الفردية والجماعية بالتدريب والتكوين ونشر أخلاقيات الوظيفة العامة... الخ ويعرفه أحمد محمد عبد الهادي : بأنه أي سلوك يأتيه الموظف العام ويترتب عليه وقوع مخالفات تنظيمية أو سلوكية أو مالية أو مخالفات تصل إلى العقوبة الجنائية³¹.

ويعرفه آخر بأنه شيوع السلوك الانتهازي الأناني أو الميل إلى استغلال المنظمة الحكومية بطريقة تضر معها المصلحة العامة لحساب المصلحة الفردية أو الانحراف بالسلطة البيروقراطية استخدامها في غير مجالاتها الموضوعية التي يقيم من المشروعة، كما قد يتمثل

²³ سعيد مقدم: أخلاقيات الوظيفة العمومية، مجلة الإدارة، المجلد 7 العدد 01، الجزائر، 1997، ص 54.

²⁴ عبد القادر الشخيلي: أخلاقيات الوظيفة العامة، دار المجدلوي، الطبعة الأولى، عمان، 1999، ص 08.

²⁵ محمد عبد الفتاح ياغي: قياس مواقف المديرين من بعض الظواهر السلوكية المحظورة على الموقف العام دراسة ميدانية، مجلة جامعة الملك سعود للعلوم الإدارية،

المجلد 03، الرياض 1991، ص 16.

²⁶ ابن منظور، مرجع سابق، ص 52-53.

²⁷ مصطفى العوجي: التربية المدنية كوسيلة للوقاية من الانحراف، مركز الدراسات الأمنية والتدريب، الرياض، 1985، ص 24.

²⁸ فديريك معتوق : معجم العلوم الاجتماعية، أكاديميا أنت ناشيونال، بيروت، 1998، ص 131.

²⁹ إحسان محمد الحسن: علم اجتماع الجريمة، دار وائل للنشر والتوزيع، ط 1، عمان، 2008، ص 365.

³⁰ عادل السن: آليات حماية المال العام والحد من الفساد، أعمال مؤتمرات آليات مكافحة الفساد والرشوة في الأجهزة الحكومية العربية، المنظمة العربية للتنمية

الإدارية، مصر، 2010، ص 195.

³¹ أحمد محمد عبد الهادي : مرجع سابق، ص 18.

للإنحراف في الرشوة والوساطة والمحسوبية وضياع المقاييس خلالها الأداء³²

أما أحمد عبد الرحمان فيعرفه بأنه « كل سلوك يترتب عليه انتهاك للقوانين والقواعد واللوائح التي تحكم علاقة الأفراد بعضهم ببعض أو بعضهم بالمنشأة العامة أو الخاصة، أو يكون الانحراف انتهاكا للعادات والتقاليد التي تحكم علاقة الأفراد بعضهم ببعض أو بعضهم بالمنشأة أو البيئة الاجتماعية التي يعيش فيها الفرد ذو السلوك المنحرف³³ كما عرفها عبد القادر الشخيلي بأنه يتمثل في المتاجر بالوصيفة العامة و امتيازاتها لغير الأغراض القانونية الموجودة من أجلها³⁴ من طرف الموصف العام باستخدامها لمأرب شخصية.

ويرى عبد الرحمان هيجان أن الانحراف الإداري هو استغلال الوصيفة العامة و المصادر العامة لتحقيق منافع شخصية أو جماعية بشكل منافي لشرع و الأنظمة الرسمية ، سواء كان هذا الاستغلال 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 جماعي³⁵.

يستشف من عرض هذه التعريفات وجود أربعة اتجاهات معتمدة في تحديد مفهوم الانحراف الإداري وهي الآتية:

*الاتجاه الأول: يركز في تعريفه للانحراف الإداري علي الوصيفة العامة، حيث ينضرب إليه على أنه خروج الموظف عن مقتضيات الوظيفة العامة و القواعد المحدد لها التي يتعين عليه الالتزام بها رغبة منه في تحقيق نفع خاص لحساب الوظيفة.

*الاتجاه الثاني :ويركز على إدخال منطق و تأثير السوق أو الوضع الاقتصادي للدولة على الوظيفة العامة ، حيث يكون علي المواطن أو الموظف دفع أسعار عالية للحصول علي المنافع المرغوبة من سلع وخدمات.

*الاتجاه الثالث : ويركز على المصلحة العامة من حيث ممارسة الموظف للسلطة الرسمية تحت ستار المشروع القانونية لتحقيق مصالح خاصة علي حساب المصلحة العامة.

*الاتجاه الرابع : ويركز على السلوك الأخلاقي الذي يتمثل في الخروج عن القواعد و المعايير الأخلاقية لتحقيق مأرب خاصة غالبا ما تكون على حساب المصلحة العامة.

إذن من خلال هاذ العرض يمكن الانحراف الإداري بأنه ذلك السلوك الذي يصدر عن الموظف العام أثناء تأدية مهامه الوظيفية بخروجه عن السلوك الإداري و الاجتماعي المألوف و المتعارف عليه في المجتمع عامة و المجتمع الموظفين خاصة ، و قواعد العمل و أخلاقيات الوظيفية و ضوابط القيم الفردية ، وذلك بمخالفته للتشريع القانوني و استغلال مواقع الإداري و صلاحياته المخولة له بموجب المنصب ، نتيجة محفزات مادية أو غير مادية للحصول علي مكاسب و منافع تضر بالمصلحة العامة .

2-خصائص الانحراف الإداري للموظف العمومي:

من خلال التعريفات السابقة يمكن أن نستخلص خصائص الانحراف الإداري و العناصر الرئيسية التي تعتمد في تحديده وهي كالآتي:

- الانحراف الإداري لا يوجد منفصلا عن الإدارات و المؤسسات العمومية و الأدوات الإدارية و الموصفين الذين يشغلون الوظائف الإدارية داخلها و يؤدون تلك الأدوار.

- الانحراف الإداري هو نمط سلوكي غير سوي يقع من الموظف العام متمثل في انتهاك القواعد و القوانين و اللوائح المكتوبة و غير المكتوبة.

-إن المتورطين في الانحراف الإداري لابد وأن ينتهكوا في سلوكهم واجبا أو مسؤولية عامة و مثل هذا السلوك يهدفون منه إلي تحقيق

³² على شريف، مرجع سابق، ص 420

³³ أحمد بن عبد الرحمان الشميمري: أخلاقيات الموظف المسلم، مرجع سابق، ص 38-39.

³⁴ عبد القادر الشخيلي أخلاقيات الوظيفة العمومية ، مرجع سابق ، ص 73

³⁵ عبد المجيد حمد الحراشة : مرجع سابق ، ص 27.

مصلحة شخصية لهم أو لغيرهم من الأقارب أو الأصدقاء أو التنظيمات التي يتعاملون معها، سواء أكانت هذه المصلحة مادية أو أدبية .

- الانحراف الإداري هو في حد ذاته تعارض بين مصلحتين ، المصلحة الشخصية الموظف والمصلحة العامة للإدارة المستخدمة مما يترتب عليها من آثار سلبية علي مسيرة التنمية الإدارية .

وجوب التمييز بين الانحراف الإداري والمفاهيم المشابهة له:

1- الانحراف الإداري والبيروقراطية الإدارية : البيروقراطية هي كلمة اشتقت من كلمة bureau ومعناها في اللغة الأوروبية ""مكتب "" ويقصد بها تنظيم إدارات الدولة عن طريق مكاتب³⁶ ، وذلك بان يتم تنفيذ العمل الإداري على أساس التخصص وتقسيم العمل داخل الجهاز الإداري في إطار شكل هرمي وطبقا لقواعد عامة وإجراءات محددة مع إثبات هذا العمل في وثائق ومستندات مكتوبة، وهذا المعنى هو الذي قصده ماكس فيبر عندما أقام نظريته في البيروقراطية ، غير أن شدة التمسك بمواقع وإجراءات العمل الإداري والنظر إليها بعين القدسية كما لو كانت غاية في ذاتها وليست مجرد وسيلة لأدراك أهداف الإدارة أدى في نهاية الأمر إلى إغفال هذه وجمود النظام الإداري والانتقام من مقدرته على تحقيق غايته³⁷ ، مما أحدث تغيير في مفهوم البيروقراطية حيث أصبحت نموذج مرضي يهدد كيان الإدارات العامة فأصبح له معني سلبي يلقب بها كل من ينتهج طريقها وينظر من خلالها إلى الإدارة العامة بالإدارة السيئة.

إذن يتضح ما سبق أن البيروقراطية بمفهومها السلبي هي طريق إلى الانحراف الإداري وهي نمط ومظهر منمظاها.

2- الانحراف الإداري وعدم الانضباط الإداري: إن الناظر إلى الانضباط بمنظور متسع يتبين له أنه يدخل في كلجزئية من جزئيات حياتنا الخاصة والعامة في الأسرة والمدرسة وفي الإدارة العمومية وأماكن العمل ، والانضباط هو مفهوم ذو معاني وأشكال مختلفة فقد ينضر إليه بأنه هو المحافظة على الأمن العام ومسيرة مقتضيات الحياة كما تتصورها وتحددها الدولة وبهذا فان الانضباط يشمل عمليات التربية والتطبيع الاجتماعي الرسمية وغيرالرسمية بالإضافة إلى القانون.³⁸

أما في مجال الإدارات العمومية فانه يعنس تنفيذ واحترام الواجبات والمهام الوظيفية وهذه الواجبات والمهام تأخذ إشكال رسمية مكتوبة أو قد تكون ضمنية متعارفة ومتفق عليها في البيئة الإدارية ، وأنه طالما حدث قبول لها فان كل الأطراف ينبغي أن تلتزم بما يتمخض عنها من آثار حتى كانت هذه الواجبات لم تناقش بحرية ، والإدارة الناجحة هي التي تفرض النظام والامتثال للأمر علي جميع الموظفين ، وبهذا فان أدوات الانضباط فيالعمل الإداري تنقسم إلى جانبين : جانب يشمل القواعد واللوائح المكتوبة وآخر يشمل قواعد السلوك غير المكتوبة.

إن عدم الالتزام من طرف الموصفين في الإدارات العمومية بهذين الجانبين من أدوات الانضباط، يؤدي إلى خلق ما يسمى بعدم الانضباط الإداري ، التي تكون له آثار سلبية علي سيرة الإدارة والعمل الوظيفي فيها ، ويعرف عدم الانضباط الإداري بأنه عدم التزام العاملي بالقواعد والقوانين واللوائح والتعليمات المكتوبة وقواعد السلوك غير المكتوب³⁹ ، فمن هذا التعريف يتضح أن مفهوم الانحراف الإداري اعم واشمل من مفهوم عدم الانضباط الإداري. حيث أن عدم الانضباط الإداري يعتر احد مظاهر الانحراف الإداري .

3-الانحراف الإداري والتسيب الإداري : التسيب لغة هو ترك الشيء يسير علي رسله ، كما يعني الإهمال وانعدام الضوابط أو ضعف الالتزام بالأنظمة والسائب هو المهمل⁴⁰ ، ويعرف بالتسيب الإداري للموصفين بأنه ذلك السلوك المنحرف في أداء الالتزامات و

³⁶ ماجد راغب الحلو: علم الإدارة العامة ومبادئ الشريعة الإسلامية ، منشأة المعارف ، الإسكندرية ، 2005 ، ص 14

³⁷ نفس المرجع : ص 14

³⁸ احمد محمد عبد الهادي : مرجع سابق ، ص 72

³⁹ نفس المرجع : ص 72

⁴⁰ ابن متظور ن لسان العرب : ص 90.

الواجبات اتجاه الإدارة و المجتمع مما ينجم عنه عدم قدرة الأجهزة الإدارية في تنفيذ السياسة العامة للدولة و الخاصة بتأمين الخدمات الأساسية و التنمية الاقتصادية و الاجتماعية⁴¹، بهذا فان مظاهر التسبب الإداري للموصفين تتمثل في عدم الحضور للعمل في المواعيد المحدد ، و الخروج قبل المواعيد ، و عدم استغلال وقت العمل الرسمي لأداء الأعمال الرسمية و عدم الانصياع للأوامر و التعليمات المكتتبية ، و تفشي روح اللامبالاة ، و التهرب من اتخاذ القرارات .

يتضح من خلال هذا أن التسبب هو مظهر من مظاهر الانحراف الإداري التنظيمي إذن نستنتج مما سبق ذكره أن هناك تمايز بين مفهوم الانحراف الإداري و المفاهيم الأخرى ، وأيضا اختلاف في المؤشرات و المظاهر حيث تتدرج كلا من عدم الانضباط الإداري و التسبب ضمن مظاهر المختلفة للانحراف الإداري ، أما البيروقراطية الإدارية فهتعتبر مدخلا هاما للانحراف الإداري .

3- قراءة في بعض النظريات الاجتماعية المفسرة للانحراف الإداري: الجريمة ظاهرة اجتماعية عالمية لا يكاد يخلو منها أي مجتمع إنساني وقد تنبه الناس منذ القدم إلى أخطارها و أثارها السلبية علي مسيرة الحياة الاجتماعية و علي استقرار المجتمع و توازنه ، بعد أن شهد المجتمع الإنساني تحولات اجتماعية و اقتصادية و ثقافية هائلة ، و الموصفين بالإدارات العمومية في الدولة هم في الأصل نماذج صادقة يتمثل فيها المجتمع إلى حد كبير ، و الأحوال و الصروف المحلية في كل مجتمع تسهم بالضرورة في تكوينهم و تأثير في سلوكهم الوظيفي فبيئة الإدارة في الواقع ما هي إلا امتداد للبيئة الاجتماعية الكبرى التي يعيش فيها الشخص و تؤثر على العوامل الداخلية للموظف ، ذلك لأن العمل الذاتية للفرد لا تكفي وحدها لتفسير ظاهرة الانحراف، و إنما تخضع للمؤثرات الخارجية الموجودة في البيئة الطبيعية و الثقافية و الاجتماعية التي تحيط بالفرد و التي يتبع منها مجموعة من العوامل الخارجية السابقة في وجوده على الفرد و علي أي فعل انحرافي تدفع الفرد إلى ارتكاب السلوك المنحرف ، و الظروف الخارجية لا تؤثر بصورة ايجابية أو سلبية إلا إذا كان هناك استعداد داخلي لهذا السلوك الإنساني ، و من هذا المنطلق سنتعرض لأهم النظريات الاجتماعية المفسرة للانحراف و الانحراف الإداري .

1- النظرية البنائية الوظيفية : ظهرت النظرية البنائية الوظيفية علي يد العالم الاجتماعي البريطاني هرييت سينسر، و طوها كل من تالكوت بارسونز و روبرت ميرتون و هاتز كيرث ويسي ، رايت ميلز ، حيث ظهرت كرد فعل للتراجع و الضعف و الإخفاق الذي منيت به كل من النظرية البنائية ، و النظرية الوظيفية ، لكون كل منها أحادية الجانب .

وهي تنظر إلى بالظاهر أو الحادثة الاجتماعية علي إنها وليدة الأجزاء أو الكيانات البنائية التي تظهر في وسطها .

إن لظهورها وظيفة اجتماعية لها صلة مباشرة أو غير مباشرة بوظائف الظواهر الأخرى المشتقة من الأجزاء للبناء الاجتماعي⁴²، و تركز هذه النظرية علي أن مظاهر الانحراف الإداري ليس سببا راجعا إلي نوعية الموظفين الحكوميين ، ولا إلي صفات موروثية خاصة بهم و إنما هو راجع إلي مجموعة من العوامل و الصروف الإدارية المعقدة و التي تتفاعل بعضها مع بعض يصفة دائمة ، و منهذه العوامل أجهزة بيروقراطية صممت هيكلها بطريقة لا تستند إلى الأسس و المقومات التنظيمية السلمية بجانب تخلف القيادات الإدارية و ضعف تأثيرها على مجموعات التابعين و عدم كفاية نظم الحوافز المادية و الأدبية المعمول بها⁴³ ، حيث أن هذه العوامل تقود الموظف إلى عدم تمكنه من تحقيق إشباع حاجاته و تحقيق ذلك يطرق غير

مشروعة و غير مقبولة، فالموظفون الذين يرغبون في تحقيق الثروة و المكانة الإدارية و الاجتماعية من خلال تقلد المناصب العليا داخل الإدارة العمومية بالطرق القانونية المروعة و لكنهم يفشلون في ذلك يلجئون إلى طرق ملتوية و سلوكيات غير مشروعة مثل الوساطة و المحاباة، الرشوة و السرقة و التزوير.

إذن يتبين أن النظرية البنائية الوظيفية تفسر الانحراف الإداري على أساس وجود عتوم و ظروف داخل البيئة الإدارية للعمل هي

⁴¹ عبد الله طلبة: ظاهرة التسبب في إدارات الدول النامية ، مجلة الفكر السياسي، العدد السادس ، اتحاد كتاب العرب ، دمشق ، 1999 ، ص 198.

⁴² إحسان محمد الحسن: النظريات الاجتماعية المتقدمة ، مرجع سابق ، ص 47.

⁴³ أحمد محمد عبد الهادي: مرجع سابق، ص 34

التي تسبب الانحراف ، لذا فانه يؤخذ عليها إغفال دور للعوامل البيولوجية والنفسية في إحداث الانحراف.

2- نظرية التفكك الاجتماعي: تعتمد هذه النظرية في تفسيراتها لظاهرة الانحراف على التفكك الاجتماعي الذي يمثل في جملة الاضطرابات التي تصيب النمط أو النظام والتقاليد بالمجتمع وهي مقترنة بالتغير الاجتماعي، ومن جهة أخرى تؤثر سلبا على الضبط الاجتماعي بالمجتمع.⁴⁴

إن التفكك الاجتماعي يحدث في مكونات التنظيم الاجتماعي ، الذي يشمل بدوره مجموعة من القواعد والتنظيمات والمعايير والقيم والأفكار تحدد العلاقات بين الأفراد وتنظيمها، هذه القواعد هي نتاج الاجتماعي في المجتمع وتفاعل الأفراد فيما بينهم، وهي إما أن تكون مكتوبة أو غير مكتوبة (الأعراف) تتلخص في شكل عادات سلوكية وتقاليدي وأفكار ومبادئ أخلاقية ومثل، ومعنى حدوث التفكك في التنظيم هو عدم تأدية هذه القواعد لوظيفتها الأساسية مما يخلق حالة من الاضطراب والفوضى⁴⁵ ، وللتفكك الاجتماعي داخل الإدارات العمومية أشكال عدة منها :

أ- فشل الإدارات العمومية في تعزيز علاقتها ببعضها البعض مما يعوق تحقيقها لأهداف

ب- فشل الإدارة العمومية في تعديل أو تجديد المعايير الاجتماعية الموجهة للسلوك في ظل التغير الاجتماعي السريع

ج- فشل المعايير الاجتماعية في تيسير طرق مشروعة للموظفين لتحقيق أهدافهم.

4- مظاهر الانحراف وأنواعه:

يعتبر الانحراف الإداري سلوك للموظف العام ينحرف عن المعايير المتفق عليها بالخروج عن السلوك الإداري والاجتماعي المألوف والمتعارف عليه في المجتمع عامة ومجتمع الموظفين خاصة وان لم يرد نص تجريبي يصده أو عقاب ، فنجدته يتمثل في الانتهاك بالإدارة المستخدمة أو بعضهم ببعض، أو بالبيئة الاجتماعية التي يعيشون فيها ، التحقيق أهداف ورغبات خاصة، وهو يأخذ عدة مظاهر تتمثل في :

1- الانحرافات التنظيمية:

الانحراف التنظيمي يعرف بأنه سلوك أو اتجاه أو اعتقاد يخالف التوقعات النظامية لأداء الأدوار التنظيمية أو يتعارض مع مبادئ التنظيم العامة أو الأهداف التي يتمثل أهمها في تحقيق كفاءة الأداء⁴⁶ وبناء على هذا التعريف فإن الانحراف التنظيمي للموظف العمومي يتمثل في المخالفات التي تصدر عنه أثناء تأدية مهامه الوظيفية والتي

تتعلق بصفة أساسية بالعمل وانتظامه سواء بالقيام به أو الإحجام عنه في اللحظة التي ينبغي أن يحدث فيها الإقبال عليه وهذا المعنى يشير إلى السلبية والتعاقس ، ومن أهم هذه الانحرافات ما يلي:

أ- عدم احترام وقت العمل : إن هدف الوقت واستغلاله فيما لا طائل وراءه هو أخطر مظاهر الانحراف الإداري ، لأنهم واجب للموظف العمومي يتمثل في احترام مواعيد العمل وقت الحضور والانصراف، « وكون الوقت من الموارد النادرة التي لا يمكن التحكم في كميتها ولا يمكن تعويضها أو ادخالها أو شرائها أو تخزينها ، فيكون من الأهمية قيام الإدارة بتنظيمه واستغلاله وذلك من خلال ابتداء أسلوب ونظام فعالين لضبطه بشكل جيد لما يعود بالفائدة على المؤسسة وينعش إنتاجيته⁴⁷ ونجد إن الإسلام هو الدين الوحيد الذي قدر للوقت قيمته وأهميته فالعبادات فيه لها

توقيتات محددة إلا أنه يهدر الوقت ولا يتعامل معه بما هو جدير به من احترام وتقدير وهناك صورة مختلفة لعدم احترام وقت

⁴⁴ ميشيل مان : موسوعة العلوم الاجتماعية، ترجمة: عادل الهواري ، وآخرون ، مكتبة الفلاح ، مصر ، 1994 ص 621-622

⁴⁵ معن خليل : علم المشكلات الاجتماعية ، دار الشروق للنشر ، ط1 ، عمان ، 1998 ، ص 127-129.

⁴⁶ سامية محمد جابر : سوسيولوجيا الانحراف، دار المعرفة الجامعية، مصر، 2004، ص 443-444.

⁴⁷ عزام توفيق: الإجراءات الإدارية والتنظيمية في المؤسسات، نموذج مقترح، المنظمة العربية للعلوم الادارية ، عمان 1986 ، ص 55.

العمل الرسمي في الإدارات العمومية منها نظرة الموظف إلى الزمن وكم قطع من الساعات وكم بقي له حتى يعود إلى المنزل بصرف النظر عما قدمه من إنتاج أو عمل ، أو أنه يتأخر في الحضور للعمل وقد يبكر فيمغادرته، وإذا كان هناك ضبط إداري شكلي فهو يأتي في الموعد وينصرف في الموعد الرسمي، ولكنه لا يعمل، فيكون قارنا لجريدة، أو مستقبلا لزواره، أو أنه ينتقل من مكتب إلى مكتب ، ومن إدارة إلى أخرى للحديث مع الموظفين في مكان العمل لتبادل أخر الأخبار، وهذا ما يؤدي إلى عدم الالتزام بتأدية الأعمال أثناء ساعات العمل الرسمية ، الذي يترتب عليه انخفاض الإنتاج وتدهور مستوى الخدمات العامة.

ب- امتناع الموظف عن أداء العمل المطول منه : وتحدث هذه الظاهرة إلى نكل الموظف على نحو جسيم عن القيام بالأعمال الوظيفية الملقاة عليه في الأوضاع المقررة قانونا، ومن أوضح صورة امتناع الموظف عن أداء العمل المطلوب منه هو رفضه عن أداء العمل المكلف بهن قبل رؤسائه، أو الامتناع عن القيام بأعمال وظيفية أو مباشرتها على نحو غير صحيح أو التأخير في أدائها ، ويمكن إرجاع أسباب انتشار هذه الظاهرة في أوساط الموظفين وعدم تناسبها مع المجهودات المبذولة لإنجاز الأعمال المطلوبة منهم.

ج التراخي : تعني كلمة التراخي في هذه الدراسة يعني التباطؤ والتكاسل من جانب الموظف في انجاز الأعمال الموكولة إليه أو المطلوبة منه وعدم بذل الجهد اللازم لانجازها في الوقت المحدد⁴⁸ ويميل معظم الموظفين في الإدارات العمومية إلى التراخي والتكاسل، ولا يحضهم على العمل إلا العمل الحافز المادي أو الصالح الشخصي من جهة أو الخوف من جهة أخرى. ولذلك فهم يستهدفون في عملهم بذل أقل جهد مقابل أكبر أجر، أو على الأقل تنفيذ الحد الأدنى من متطلبات الوظيفة الذي يبعدهم عن المساءلة من طرف الرئيس الإداري ويجنبهم خطر التوبيخ أو الإنذار أو حتى الخصم المادي من المرودية، ويرجع البعض ظاهرة التراخي إلى زيادة عدد الموظفين عن حاجة العمل بالإدارات العمومية الذي أدى إلى عدم إسناد المهام الوظيفية لبعض الموظفين مما دفعهم إلى التباطؤ والتكاسل⁴⁹ في أداء العمل المكلف به.

د- عدم الالتزام بأوامر وتعليمات الرؤساء : يتوجب على الموظف العمومي وفقا لمبدأ التسلسل الهرمي إطاعة أوامر الرؤساء الإداريين، طالما أنها مطابقة للقوانين والأنظمة، ولكن يبدو أن بعض الموظفين في الإدارات العمومية، نظرا لأن وصولهم لشغل المناصب الإدارية لم يتم على أساس قانونية وموضوعية فإنهم يضربون عرض الحائط بأوامر رؤسائهم، ولا يقيمون معهم صلات احترام وتعاون.

كما قد ترجع ظاهرة عدم الالتزام بأوامر وتعليمات الرؤساء نتيجة لبعض التصرفات التي قد يمارسها بعض الرؤساء على الموظفين، مثل حرمان الموظف من علاوة أو مكافأة تشجيعية مثلا، أو تمييز في الترقيات والحوافز، وقد يؤدي ذلك إلى إصابة الموظف بالعدوانية تجاه رؤسائه وعدم إطاعة أوامره، وعدم احترامهم والبحث عن المنافذ والأعذار لعدم تنفيذ أوامره والالتزام بتعليماتهم.⁵⁰

هـ- عدم تحمل المسؤولية : ويصدر هذا السلوك من بعض الموظفين قصد تجنب المسؤوليات ويظهر ذلك من خلال تحويل الأوراق من مستوى إداري إلى مستوى أقل أو عكس للتهرب من الإمضاءات والتوقيعات لعدم تحمل المسؤولية، بجانب التفسير الضيق للقوانين والقواعد حتى لا يتحمل الموظف المسؤولية أي الاجتهاد أو التفكير الإبداعي قد يترتب على ذلك الاستفادة عدد قليل من بعض هذه القوانين من جانب حصول الناس على أقل فائدة.

و- إفشاء أسرار العمل : ويقصد بهذه الظاهرة « عدم محافظة على الأسرار الوظيفية وما تتضمنه من معلومات وبيانات ووثائق، أتيح للموظف بحكم منصبه ووظيفته والاطلاع عليها ولم يكن بمقدوره تحقيق ذلك لولا المركز الوظيفي الذي يشغله⁵¹، حيث يقوم الموظف بإفشاء أسرار الإدارة المستخدمة أو الأسرار الخاصة بالأفراد المتصلين بالإدارة سواء من أفراد موظفين بها أو عملائها، فيقوم

⁴⁸ أحمد محمد عبد الهادي: مرجع سابق، ص 44.

⁴⁹ بكرقياني: الإدارة العامة . دار النهضة العربية، القاهرة 1975 ن ص 182

⁵⁰ أحمد محمد عبد الهادي: مرجع سابق، ص 45.

⁵¹ خالد بن عبد الرحمان: الفساد الإداري ، أنماطه وأسبابه وسبل مكافحته نحو بناء نموذج تنظيبي، رسالة دكتورا في العلوم الأمنية، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، 2007، ص 32..

الموظف بان يطلع الموظفين على التقارير الحسابية التي كتبها الرؤساء بشأنهم، فهو بهذا العمل يفقد هذه التقارير سريتها ويزيد من درجة الاحتكاك والنزاع والصراع بين الموظف ورئيسه بشأن ما كتب في هذه التقارير، أو يدلي لبعض الموظفين بيانات خاطئة أو غير متأكدة بصحتها إلى مندوبي وسائل الإعلام والذي قد يترتب عليها الضرر بالإدارة المستخدمة وإفشالها في مهامها المنظومة بها

5- أنواع الانحراف الإداري:

اختلفت آراء الباحثين حول تحديد أنواع الانحرافات التي يمكن أن توجد في المجتمع، فهناك من يرى أن هناك ثلاثة أنواع من السلوك الإنحرافي:

1- الانحراف الفردي: ويطلق هذا النوع من الانحراف على الانحراف الذي يكون نابعا من شخصية الفرد، نتيجة الاختلال عضوي أو عقلي، أو يعاني من أمراض أو عيوب معينة.

2- الانحراف بسبب الموقف: ويطلق هذا النوع من الانحراف على الانحراف الذي يسببه المحيط الاجتماعي للفرد، ونتيجة تفاعله مع هذا المحيط، وتعلمه عن طريق الملاحظة النماذج سلوكية منحرفة، أو نتيجة تعرض الفرد لظروف معينة كانت أقوى منه، ولم يجد مناصبا منها إلا بالارتقاء في أحضان الانحراف والإجرام.

3- الانحراف المنظم: والذي يكون على شكل نسق اجتماعي قائم يستند إلى ثقافة فرعية يؤدي إلى ظهور جماعات منظمة تمارس الانحراف⁵² وفي دراسة للدرومي عدنان (1989)⁵³ حصر فيها الانحراف في أربعة أنواع: • الانحراف العرضي: يطلق هذا النوع من الانحراف على الانحرافات التي لا تتميز بالاستمرارية، أو أنها خاصية غير ملازمة للفرد فهو يحدث من حين لآخر، فالفرد هنا لا يعاني من ظروف نفسية أو تربوية أو أسرية قاهرة تدفعها للانحراف، وإنما يكون اندفاعه للانحراف بسبب الخطأ أو الاستكشاف، ولا توجد حينئذ صعوبة في التراجع والاعتراف بالخطأ أو حتى الندم.

4- الانحراف المحترف: يلجأ الأفراد إلى احتراف الانحراف لتحقيق أهداف مادية، أو حاجات نفسية، دون الانفصال عن الأسرة، وقد يصبح السلوك الإنحرافي في الفرد عادة اجتماعية لصيقة به، لا يستطيع تحقيق أغراضه، إلا عن طريقة الوسائل غير المشروعة كالسرقة وتعاطي الممنوعات والزنا، والعنصر الفعال في احتراف الانحراف، أنه الوسيلة السريعة للحصول على الرغبات المادية والحاجات النفسية بحيث أن هذه الرغبات لا تخضع لتقيد المجتمع وقيمه، التي عليه الالتزام بها والصبر فهو غير معني بمراقبة المجتمع وقيمه وتقديره.

5- الانحراف المنظم: يقوم هذا النوع من الانحراف على العمل الجماعي من أجل تحقيق أهداف معينة، بوسائل وطرق غير مشروعة بحيث يشعر الفرد أن إشباعه لحاجاته الاجتماعية لا يكون إلا عن طريق الانتماء إلى جماعة معينة والمشاركة في نشاطها واقتسام غنائمها.⁵⁴ فالشيء المميز لهذا النوع من الانحراف هو وجود تنظيم معين ذو علاقات واضحة بين أفرادها وأدوار معينة موزعة بين الأعضاء، إضافة إلى وجود ثقافة اجتماعية سلفية معينة تكون كفسلفة لممارسة الانحراف، وكثيرا ما تكون الجماعات المنحرفة مجتمعا براقا ومغريا للأفراد المهزومين نفسيا واجتماعيا والذين يعانون من ظروف اجتماعية معينة.

6- الانحراف الجماعي: يعبر هذا النوع من الانحراف، عن انحراف جماعي لقطاع معين من المجتمع، بحيث يصبح السلوك الإنحرافي صفة مميزة لمجتمع معين، فهناك حشد من المجتمع ينزع إلى ممارسة انحراف معين كتعاطي المخدرات أو ارتكاب عدوان معين أو ممارسة الجنس اللاشعري، ولعل هذا النوع من الانحراف أصبح أكثر حضورا في المجتمع اليوم، بحيث أصبحت الجريمة يمثلها قطاع كبير من الناس. كما أن هناك انحرافات انتشرت بحيث أصبحت تهدد كيان المجتمع في حد ذاته، وعادة ما يكثر هذا الانحراف في فترة الأزمات الاجتماعية والاقتصادية والسياسية، حيث يكثر الفقر والحرمان والمرض والجهل والجوع، أو يكون بعد انتهاء فترة

⁵² محمد عاطف غيث: المشاكل الاجتماعية والسلوك الإنحرافي.

⁵³ الدرومي عدنان: جناح الأحداث، الجزء الأول، الكويت، منشورات ذات السلاسل، 1989، ص 20.

⁵⁴ الدرومي عدنان: مرجع سابق ص 21، 22.

الحرب، أين يكون المجتمع والدولة قد تعرضا إلى تحطيم اقتصادي كبير وتدمير للبنية التحتية للمجتمع.⁵⁵

6- عوامل الانحراف الإداري ووسائل علاجه

1- عوامل الانحراف الإداري للموظف العمومي:

إن السلوك الإنحرافي لدى الموظف العمومي تتميز بالتعقيد و التشابك حيث يتفاعل عدد العوامل المختلفة في إثارته و تحديد اتجاهاته و مداه، فالعامل هو "مجموعة من الأسباب و المتغيرات التي تدخل في بناء و تركيب الظاهرة وفي تكزين العلاقات الوظيفية المختلفة عنها، كما يتضمن مجموعة الأسباب التي يرتبط بعضها ببعض و التي تنتظم في نسق معين بحيث تؤدي في مجموعها إلى إحداث النتيجة"⁵⁶.

والسببية في السلوك الإنساني ليست سهلة التحديد و ذلك راجع لأن السلوك هو حسيطة تفاعل معطيات أساسية تنسم بالطابع الفردي الذاتي المختلف بين شخص و آخر و عوامل متغيرة تبعا للظروف و الزمان و المكان، و ليسمن شأن هذه العوامل أن تحدث دوما نفس النتيجة لدى نفس الشخص، لهذا يجب على الباحث عن أسباب الانحراف الإداري أن يجد مجموعة من العوامل و المتغيرات المترابطة و يحاول الفصل بينها بانتقاء ما هو على درجة معينة من الأهمية في إحداث النتيجة و بالتالي تقليل عددها و تقليصه بحيث يقتصر على العوامل الرئيسية التي يمكن أنتدخل في إحداث النتيجة، و قد تعددت الآراء و تباينت وجهات نظر الكتاب و الباحثين في تحديدهم للأسباب الكامنة وراء ظاهرة الانحراف الإداري و ممارسته من قبل الموظفين في الإدارات العمومية، و سواء كان ذلك بأسلوب فردي أو جماعي نظمي، و يمكن حصر تلك الأسباب واحد أو أكثر من العوامل التالية:

2- العوامل الشخصية:

هي عوامل فردية تتعلق بتفكير و دوافع الفرد و عواطفه، فتدفعه إلى الخروج عن السلوك الإداري التنظيمي المألوف داخل الإدارة العمومية، و منه يعزى السلوك الانحراف كنتيجة لتلك العوامل الفردية التي تتبلور في شخصية الفرد و أنماط سلوكه، وهاته العوامل تتمثل أساسا فيما يلي:

1-ضعف الوازع الديني: الدين يعتبر المصدر الرئيسي لطمأنينة القلب و الدافع الحقيقي لأي عمل فهو المحدد و الرادع و المحفز، فالبعد عنه يعتبر من المسببات الحقيقية لتضييع الأمانة سواء في العمل أو في غيره من أمور الحياة، و الدين له دور كبير في التحفيز و الترغيب على إتقان و أداء العمل بكل إخلاص و تفاني، قال تعالى: «و قل اعملوا فسير الله عملكم و رسوله»⁵⁷، كما قال رسول الله صلى الله عليه و سلم: "إن الله يحب إذا عمل أحدكم عملا أن يتقنه"⁵⁸، و البعد عن الدين من أكثر الأمور سببا في الانحراف الإداري، حيث يخل الموظف بالعمل و يقصرون في تأديته، و مع تضييعهم للأمانة التي أوثمنوا عليها، و هي تقديم الخدمة العامة لأفراد المجتمع على قدم المساواة.

2-دوافع الموظف: إذا كان سلوك الموظف يتحدد تبعا لأفكاره و مفاهيمه، أي تبعا لما يعتقد و يتوقع، فإن هذا التفسير ليس كافيا للإجابة عن لماذا ينحرف الموظف عن مهامه الإدارية داخل الإدارة المستخدمة، و تتلخص الإجابة عن ذلك في أن الدوافع هي قوى محركة تتمثل في الرغبات و الحاجات التي يريد الموظف إشباعها، أو الأمور التي يريد تجنبها و الابتعاد عنها، فالموظف يريد القوة و النفوذ أي السلطة، و يريد المركز الاجتماعي الكبير أي نتيجة المركز الإداري، كذلك يخشى الاضطهاد الاجتماعي و يرغب في تجنب كل ما يهدد مركزه و أمنه الوظيفي⁵⁹، كما تتمثل هذه الحاجات و الرغبات في العائد المادي و المعنوي من الوظيفة و فرص الترقى و غير ذلك من الامتيازات الإدارية و عند حصول الموظف على هذه الحاجات يتولد لديه الرضا الوظيفي، و على نقيض من ذلك فإن عدم

⁵⁵الدرومي عدنان : مرجع سابق ص 22.

⁵⁶مصطفى العوجي: التربية المدنية للوقاية من الانحراف، المركز العربي للدراسات الأمنية و التدريب، الرياض، 1985، ص 57.

⁵⁷الآية 105 من سورة التوبة.

⁵⁸حديث شريف.

⁵⁹علي السلمي: إدارة السلوك التنظيمي، مكتبة الإدارة الجديدة، القاهرة، 2003، ص 192

إشباع الحاجات والرغبات لدى الموظف يؤدي إلى نقص والإخلال في تأدية العمل الإداري والواجبات المهنية بما يتطلبه من نزاهة وحيادية.

3- اتجاهات الموظف: الاتجاه هو رؤية الأفراد وقناعاتهم حول ظاهرة ما أو سلوك معين، أو موقف محدد من خلاله ما هو مرفوض و يبغى حظره،⁶⁰ والموظف يتصرف في تعاملاته وتأدية مهامه الوظيفية داخل الإدارة المستخدمة بما لديه من آراء وأفكار واتجاهات محددة نحو الإدارة والعمل الوظيفي أو الوظيفة التي يشغلها، فمن الموظفين من يرى أن الوظيفة هي مصدر للرزق فقط، ومنهم من يعتبرها وسيلة خدمة الوطن، وآخرون يرون فيها وسيلة التنمية الذاتية وتطويره، لذلك فاتجاهات الموظف هاته هي من تؤثر على إخلاله بالعمل الوظيفي أو انتظامه.⁶¹

كما يرى أن الموظف قد يتأثر في تطوره ونموه المهني بالموظفين الآخرين الذين يحيطون به، ومن ثم قد ينقل عنهم اتجاههم، ويتأثر بأساليبهم في التفكير وتأدية الأعمال الوظيفية وتقديم الخدمات العامة، وهاته الاتجاهات تعتبر عنصرا من عناصر الثقافة العامة السائدة داخل الإدارة المستخدمة، ولاشك أن نمو تلك الثقافة لا يمنع من تكوين ثقافات فرعية حيث يعتمد بعض الموظفين من خلالها إلى الانحراف عن الخط الثقافي العام للإدارة والالتزام بثقافة خاصة بهم، وهذا في ظل سيادة الاتجاهات المنحرفة عن العمل الإداري.

3-العوامل الاجتماعية:

العوامل الاجتماعية في سوسيولوجيا الجريمة والانحراف تشير إلى مجموعة الظروف التي تحيط بالفرد منذ

مولده وتؤثر في تكوين شخصية وتوجيه سلوكه وهي تشير إلى الوسط الخارجي سواء كان هذا الوسط ضيق كالعائلة، الرفاق، المقربين أو الوسط الواسع المجتمع بما يحمله من معنى ومن سمات و خصوصيات اجتماعية وثقافية وأنظمة اقتصادية ومعرفية، وبما أن الموظف جزء من المجتمع ولا يمكنه أن ينفصل عنه، فإن سلوكياته الحتمية تتأثر بالقيم السائدة في المجتمع مما يؤثر بدوره في سير عمله في الجهاز الإداري، وهاته نجدها تتمثل فيما

1- الأسرة والنزاعات القبلية: تعد الأسرة من أهم النظم الاجتماعية في حياة الأفراد وهي البيئة الأولى التي تتأثر بها، لما لها من دور في تشكيل القيم والعادات والتقاليد والمثل والتصرفات السلوكية، وللأسرة تأثير مباشر وقوي على تكوين وصياغة شخصية الموظف وعلى الأجهزة الإدارية باعتبارها بيئة خارجية المحيطة بها، وبدون شك أن وجود الموظف في بيئة أسرية غير ملائمة تساعده على الانحراف الإداري كما قد تمارس عليه ضغوطات في تشكيل قراراته وأداء أعماله الإدارية الرسمية وفقا للمصالح الأسرية والولاءات العرقية، وتلمس هذه الضغوط بشكل واضح عند الإعلان عن الوظائف الشاغرة أو عند الترقيات أو عند الإعلان عن الصفقات العمومية من مناقصات والمزايدات، إذ يبدأ أصحاب المصلحة في استخدام الصلات العائلية والأسرية التي تربطهم بمن بيده اتخاذ القرارات أو الاشتراك فيه لتفصيلهم عن غيرهم من الأفراد بصرف النظر عن القواعد والنظم الإدارية والقانونية المعمول بها.

كما أن لقيم ارتباط الموظف بعائلته وقبيلته وأصدقائه، تأثير في الميل إلى تفضيلهم في تولي المناصب الهامة وقد يصل الأمر إلى مخالفة القانون في ذلك مما يساهم في انتشار المحسوبية والمحابة والتحيز بدلا من التركيز على الكفاءة والجدارة في التوظيف كما تستعمل في الضغط على القيادات لتحقيق مكاسب ومزايا بغير وجه حق، ويتضح ذلك في عمليات التعيين ومنح الوكالات والرخص والمناقصات إلى غير ذلك.

⁶⁰ دبالا الحج عارف: رصد اتجاهات موظفي الإدارة العليا في أجهزة الإدارة العامة السورية إزاء بعض أشكال الفساد وممارسته، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، المجلد 21، العدد الأول، 2005، ص 249.

⁶¹ عبد الرحمن بن أحمد الثقفي: الإخلال الوظيفي لمعلم التعليم العام الحكومي بمحافظة الطائف والجزاءات المناسبة لضبطها كما يراها المشرف التربوي والمدير المعلم، رسالة ماجستير في الإدارة التربوية والتخطيط، جامعة أم القرى، السعودية، 2008، ص 39.

وتنتشر هذه الظاهرة بشكل كبير في الدول النامية التي تعاني من مشكل الأقليات أين يكون الولاء للقبيلة التي ينتهي إليها المسؤول الكبير، مما يجعله يدافع عن مصالحها ولو على حساب الآخرين، كما أن المسؤول ولاء للحزب الذي ينتهي إليه، حيث يبقى دائما يعترف بفضلها في تبوء هذا المركز مما يدفعه إلى محاولة رد الجميل له، وهذا ما يؤثر على دوره في تحقيق المصلحة العامة، ورغم تأثير هذا النوع من الولاء على الصالح العام إلا أن ولاء الأشخاص هو أخطر أنواع الولاء على الإطلاق، وذلك لأنه يدفع لتكوين تكتلات تعمل على تحقيق مصالحها".⁶²

2- بيئة الخدمة والعمل : بيئة العمل ذاتها قد تكون سببا في توجيه الموظف إلى نماذج معينة من الانحرافات الإدارية، "فالوظيفة تتيح للموظف فرصة الاتصال بزملاء الخدمة على اختلاف اتجاهاتهم مع ما يثيره ذلك من إحداث تغيير في نفسيته وقد تدفعه إلى بعض صور السلوك المنحرف، كان من المحتمل ألا يقدم عليها إذا لم يكن قد مارس تلك الوظيفة داخل تلك الإدارة"⁶³، فالموظف العام الذي يعهد إليه القانون بممارسة اختصاصات معينة قد يغريه ذلك بإساءة استغلال الوظيفة في تحقيق الكسب غير المشروع عن طريق الحصول على مقابل في صورة رشوة من الجمهور لما يؤديه من خدمات، والأمين على عهدة قد يختلس ما في عهده من أموال وأدوات مادية مملوكة للدولة أو الأفراد والطبيب الذي يقدم على جرائم الإجهاض وهتك العرض ... الخ.

و للوظيفة تأثير على كم الانحراف الإداري وقد يكون لنوع الوظيفة قوة في الدفع إلى الانحراف الإداري أكثر من غيرها، فمن يعمل في إدارة مكلفة بالمالية ينحرف أكثر من غيره الذي يعمل في إدارة بسيطة مثلا، ويدعوا هذا إلى تلمس الصلة بين نوع وظيفة أو مهنة الشخص و نمط الانحراف المرتكب داخل الإدارة، كما أن هناك من يرى أن فئات الموظفين البسطاء هم أكثر الفئات انحرافا لما يعانونه من حالة البؤس الاقتصادي، إلا أن الدراسات الميدانية أكدت أن كبار الموظفين تورطوا في جرائم أكبر من جرائم الموظفين البسطاء تحت ما يسمى بجرائم أصحاب الياقات البيضاء.⁶⁴

3- مجتمع الخدمة والعمل : إن جماعة العمل تمثل أحد أصناف الجماعات الاجتماعية وأن ما يجري فيها من تفاعل هو أحد أشكال التفاعل المتعددة، وباستطاعتنا تحليل السلوك الغير السوي للموظف في إطار النظام الاجتماعي بما يحتويه من تركيب الصداقات و الزمالة و تدرج المركز غير الرسمية و الأدوار المختلفة و المعايير المتعددة، و مناهم جوانب النظام الاجتماعي المؤثرة في السلوك الإداري للموظف هو جانب تماسك أو تضامن جماعة العمل أي درجة استقطاب الجماعة لأعضاء و مدى تعاونهم بعضهم مع البعض الآخر. فالموظف الناجح اجتماعيا " هو الذي ترضى عنه الجماعة و يرضى عنها، بل قد يضحي أحيانا براحته في سبيل تقبل الجماعة له، بيد أن بعض الأفراد حينما يشعرون بأن الجماعة التي يعملون معها لا ترحب بوجودهم سواء أكان هذا الشعور حقيقيا أو منوهما، بل يأتون بأنواع من السلوك من الإسراف و العدوان و الانسحاب و تقديم طلبات النقل إلماكان آخر⁶⁵ كما يصل الأمر إلى الانحراف عن مهامه الوظيفية.

4-الوضع الاجتماعي للموظف: إن الوضع الاجتماعي للموظف تأثير على حياته المهنية و الاجتماعية و ذلك راجع التغير السلوك الاجتماعي و التأثير السلبي للانفتاح الثقافي و كثرة المشاكل العائلية نتيجة اتساع المسؤوليات الأسرية وارتفاع تكاليف المعيشية وعدم توفر الشروط المعيشية الضرورية لضعف الأجور و الرواتب التي يتقاضاها الموظفون بالنسبة لأجور و مرتبات العاملين في القطاع الخاص الذي يمنح مرتبات مغرية لكسب الكفاءات من الموظفين العموميين مما يجعل هذه العناصر الإدارية تشعر بالإحباط نظرا لعدم تناسب ما تحصل عليه من دخول، وما تتطلبه مراكزها الرسمية من مظهر و إنفاق و تشعر كذلك بضغط الحاجة إلى مزيد من الدخل لمواجهة متطلبات المعيشية خاصة في ظل ارتفاع الأسعار و مواجهات التضخم⁶⁶، فيؤثر ذلك على قيمهم و تفتح شهيتهم

⁶² -- بن مرزوق عنتر: الرقابة الإدارية و دورها في مكافحة الفساد الإداري، رسالة ماجستير في العلوم السياسية، جامعة الجزائر، 2008، ص 65

⁶³ فتوح عبد الله الشاذلي: أساسيات علم الإجرام و العقاب، منشورات الحلبي الحقوقية، لبنان، 2007، ص 259.

⁶⁴ جرائم أصحاب الياقات البيضاء التي يرتكبها أفراد في قطاعات الغنية في المجتمع، و تشمل جرائم الاحتيال الضريبي، جرائم الاختلاس و ممارسة البيع غير القانونية،

هذا النوع من الجرائم يمضي دون أن يعاقب القانون عليه الصعوبة اكتشافه

⁶⁵ محمود حسن: مقدمة الخدمة الاجتماعية، دار النهضة العربية، بيروت، دون سنة نشر، ص 565

⁶⁶ أحمد محمد عبد الهادي: مرجع سابق، ص 107.

نحو إشباع الرغبات و الحاجات الاجتماعية من مسكن و سيارة و حتى مأك و كل الكماليات ذات التأثير النفسي، فيتورطون في الممارسات الإدارية المنحرفة.

و هناك علاقة عكسية بين معدل الانحراف و المستوى المنخفض للأجور و الارتفاع المستمر للأسعار فكلما كان احتمال انكشاف الانحراف و انخفض الأجر، فكلما زاد في احتمالات حصوله، حيث يحاول أصحاب الأجور المنخفضة تحسين دخلهم باستغلال وظائفهم الحكومية عن طريق الرشاوي و الاختلاسات، أو القيام بأنشطة تجارية خارج الإطار المسموح به قصد تحسين الوضع الاجتماعي.

وسائل الإعلام و الترفيه : يقصد بوسائل الإعلام مجموع الوسائل الفنية التي تسمح بالانتشار السريع للأخبار و الآراء و الأفكار و تشمل هذه الوسائل الصحافة و المسرح و السينما و الإذاعة المسموعة و المرئية⁶⁷، و إذا كنا لهابت الوسائل على اختلاف صورها دورا هاما في التثقيف و تشكيل السلوك الإنساني خاصة في ظل التغير الاجتماعي، فإنه يضاف إليها تأثيرها على أفكار و اتجاهات و سلوك الأفراد، و قد يكون لها انعكاسات سلبية على الموظف خاصة عندما يكون لديهم استعداد فطري و مكتسب لممارسة أنواع الانحراف و الجريمة.

فإن ما تلجأ إليه وسائل الإعلام المختلفة من نشر و بث أخبار و مظاهر الانحراف و الانحلال كالاختلاس و الرشوة و التزوير و غيرها من الجرائم الإدارية، و الإعلان عن السلع الكمالية المرتفعة الأسعار، و التي بمقدور الموظف الحصول عليها لضعف دخله الشهري، قد تبدوا وهلة إنها برامج و معلومات تثقيف لا تؤثر سلبا على الموظفين إلا أن المبالغة في سرد هاته الأحداث و نشر تلك الإعلانات لها تأثير على الموظفين ضعفاء النفس و المنحرفين مما يساهم في اندفاعهم تحت تأثير التقليد للانحراف عن مهامهم الوظيفية قصد تحقيق غايات و رغبات خارج مجال المصلحة العامة.

إذن يمكن القول إن وسائل الإعلام على اختلافها إن لم تخضع على أسس تربوية تتوافق مع المعايير الاجتماعية و العقائدية فإنها تكون عاملا فعلا من عوامل انحراف الموظفين لاسيما في ظل التغير الاجتماعي و هبوط القيم.

7- وسائل علاج الانحراف الإداري

إن السياسات الإدارية في معظم الإدارات العمومية تهدف إلى ترسيخ الأمن الوظيفي داخل الإدارة، و تحقيق الاستقرار الاجتماعي و المهني للموظفين بواسطة اتخاذ نظام الأجور و الخدمات الاجتماعية و الحوافز المالية، قصد تحقيق أهدافها البعيدة و القريبة و تقديم الخدمات الإدارية العامة على أحسن وجه و بأقل تكلفة، إلا إن الإدارات العمومية ما زالت تعرف بعجزها و انحرافها عن مهامها بسبب ما يصدر عن الموظفين من إخلال بالواجبات الوظيفية و الانحراف عن المهام الإدارية، التي كادت أن تقضي على كل مقومات العمل الإداري، رغم وجود سياسات و أنظمة تأديبية متبعة على مستوى الإدارات العمومية لمواجهة ظاهرة الانحراف الإداري، إلا أنه أثبتت عدم قدرتها و عجزها على علاج هاته الظاهرة، مما تطلب إيجاد طرق و وسائل أخرى ذات فعالية تجمع بين المداخل الاجتماعية و الإدارية للمعالجة الانحراف و الفساد الإداريين،

1- التنمية الأخلاقية للموظف العام:

التنمية هي مفهوم عام و معنوي يمكننا تحديده في المجال السوسيولوجي 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"⁶⁸ أما القيم الأخلاقية تعرف بأنها هي مجموعة من المبادئ تعمل على احترام الإنسان لنفسه و للآخرين كقيمة يتميز بها الإنسان و تكون الوازع النفسي الذي يمنعه من الانحراف عن الصلاح و ذلك لصياغة سلوكه و تصرفاته في إطار محدد يتفق و ينسجم مع المبادئ

⁶⁷ فتوح عبد الله الشاذلي: مرجع سابق، ص 272.

⁶⁸ محمد عبد السميع: المدخل في تنمية المجتمع، دراسة في التنمية المحلية، منشورات جامعة الأزهر، مصر، بدون سنة نشر، ص 8.

والقواعد التي يؤمن بها بقية أفراد المجتمع.⁶⁹

ومن خلال هذين التعريفين فإن التنمية الأخلاقية للموظف نقصد بها تلك العملية التي تهتم بالموظف وتجعله محوراً لها وذلك عن طريق إحداث تغييرات في المبادئ والقواعد والمحددات المنظمة لسلوكه الإداري، والذي يستمد من القوانين واللوائح التي تنظم علاقة الموظف مع إدارته ومع زملائه والمستفيدين من خدمات الإدارة. وذلك بتحديد حقوقه وواجباته ومسؤولياته قصد ضبط سلوكه الوظيفي وتوجيهه نحو الصلاح ومنعه من الانحراف، فتستقيم من خلال هاته التنمية حياته المهنية وتترن شخصيته الإدارية مما يحسن تعامله مع مجتمعه الوظيفي على نحو يحقق الغاية من وجوده في هاته الإدارة على أكمل وجه.

وتقوم التنمية الأخلاقية للموظف العام على جملة أركان بعضها بمثابة عوامل تؤدي إلى ازدهار هذا النمط من التنمية وهي:

1- إشباع الحاجات الأساسية والاجتماعية للموظفين: يعرف علماء الاجتماع الحاجات بأنها رغبة نفسية واجتماعية قوية تنتاب الفرد وتدفعه إلى تكوين العلاقات الإنسانية مع الغير والتعاون معهم بغية سد الحاجة لذاته وللآخرين، وإنسدها أو إشباعها يمكنه أو يمكنهم من النشاط لصالح الجماعة والمجتمع.⁷⁰

ومن الجدير بالذكر أن الحاجات الأساسية التي ينبغي على القادة والمسؤولين توفيرها للموظفين لكي تضمن سلوكهم القويم وتبعدهم عن مواطن الانحراف الإداري، هي المسكن والخدمات الطبية والصحية والأمن الوظيفي والاستقرار وتسهيلات النقل والمواصلات، مع الإمكانيات المادية التي تساعد على اقتناء مستلزمات التي تسهل أمور حياتهم المعيشية والاجتماعية، فإذا تمكن الموظفون من إشباع حاجاتهم هذه وكانوا متحررين من العوز والفقر فإنهم سيحصلون من الانحراف، بينما إذا كانوا ضحية العوز والحاجة، وأن المجتمع والإدارة لم توفر لهم المستلزمات الأساسية التي يحتاجونها في حياتهم اليومية فإنهم يكونون عرضة للانحراف والجريمة. ووقاية الموظفين من الانحراف الإداري لا يتطلب إشباع الحاجات الأساسية فحسب بل يتطلب أيضاً إشباع الحاجات الاجتماعية والحاجات الاجتماعية المكملة للحاجات الأساسية طالما أن الحاجات الاجتماعية وضرورة إشباعها من قبل الموظفين تسهم في خلق أجواء التفاعل والتعاون بين جموع الموظفين، هذه التي تمنعهم من الوقوع في هاوية الانحراف

2- تنمية أساليب التنشئة الاجتماعية للموظفين: التنشئة الاجتماعية هي عملية تربية وتعليم الأفراد المهارات والقيم والمثل والأخلاق التي تجعلهم مقبولين في المجتمع وفاعلين في وسطه وقادرين على تنميته وتطويره نحو الأحسن والأفضل،⁷¹ كما تعرف بأنها عملية تلقين الفرد قيم ومقاييس ومفاهيم مجتمعه الذي يعيش فيه بحيث يصبح متدرباً على أشغال مجموعة أدوار تحدد نمط سلوكه اليومي.⁷²

وبخصوص علاقة التنشئة الاجتماعية في وقاية الموظفين من الانحراف الإداري تشير الدراسات بأن التنشئة الصحيحة التي يتلقاها الموظفون من لدن مؤسسات المجتمع التي تقوم على الخضوع للقوانين والامثال للقيم والعادات المهنية والاجتماعية السائدة، وحب العمل الجماعي والسعي لتحقيق الأهداف المشتركة والتعامل مع الغير والتفاعل معهم والتأثير فيهم، تقمهم من شرو الانزلاق في هاوية الانحراف والفساد، في حين أن التنشئة الخاطئة والملتوية التي يحصل عليها الموظفون تكون سبباً واضحاً من أسباب سقوطهم في هاوية الانحراف الإداري والفساد.

3- تعميق الوعي الاجتماعي والقيم عند الموظفين: من العوامل الأساسية التي تحصن الموظفين من الوقوع في الانحراف الإداري تعميق وعيهم الاجتماعي والقيم بالظواهر والتحديات الاجتماعية التي تواجههم، وبالوعي الاجتماعي والقيم نغني الشعور الذي ينتاب الموظفين وبقية الفئات الاجتماعية نتيجة للظروف الاجتماعية والثقافية والمادية التي يعيشونها والتي تجعلهم متضامنين وموحدين في مجابهة التحديات والصعاب المحيطة بهم، إن مظاهر الوعي الاجتماعي التي تجعل الموظفين متحصنين من أخطار الانحراف

⁶⁹ حنان أحمد، فعالية برنامج التنمية بعض القيم الأخلاقية لأطفال الشوارع، رسالة دكتوراه، جامعة عين الشمس، مصر، 2004، ص 11.

⁷⁰ إحسان محمد حسن: مرجع سابق، ص 388.

⁷¹ إحسان محمد حسن، مرجع سابق، ص 390.

⁷² دينكن ميتشال: معجم علم الاجتماع، ترجمة إحسان محمد الحسن، دار الطليعة للطباعة والنشر، ط2، بيروت، 1986، ص 225.

الإداري يمكن إجمالها بثلاث نقاط مركزية هي على النحو الآتي:

- إدراك الضرر الذي يلحقه الانحراف الإداري والفساد بالمجتمع والإدارة العامة والحياة الاجتماعية والمهنية.
- فهم الصلة بين الظروف الصعبة التي يعيشها المجتمع بما فيها الأخطار والتحديات التي تدهم الوطن والأمة وظهور الجرائم وسيطرتها على الحياة الاجتماعية.
- فهم العلاقة بن الإحباط الذي يصيب الموظف والسلوك العدواني والإجرامي الذي يقوم به نتيجة فشله في الحياة المهنية والاجتماعية.
- أما إذا غاب الوعي القيمي لدى الموظفين إزاء التمييز بين القيم الإيجابية والقيم السلبية فإنه سيكون له تأثير فمهبوط وزيادة معدلات الانحراف والفساد الإداري.

الخاتمة:

يعد الانحراف الإداري من أهم مشكلات العمل الإداري و الوظيفي في الإدارات و المؤسسات العمومية ، حيث اتسع انتشاره داخل الإدارات العمومية الجزائرية في ظل التغيرات الاجتماعية والقانونية وسيادة الظروف السوسيواقتصادية وغياب العقلانية مع الغياب التام للأخلاقيات المهنية مما أثر على مردودية وحسن سير العمل الإداري على الموظفين في تأدية الخدمات العامة على أحسن وجه وفي وقتها المطلوب بل أكثر من ذلك فقد تحول من فعل منبوذ في الأوساط الاجتماعية إلى ظاهرة مألوفة و معلومة لدى الخاصو العام مما أفقدت الثقة ومصداقية الإدارة لدى جمهور المستفيدين من خدماتها .

تتطلب دراسة الانحراف الإداري للموظف بذل مجهود كبير للوقوف على الموضوع من كل جوانبه وهذا راجع إلى طبيعة الإدارة العمومية الخاضعة لنظام الوظيفة العمومية الذي جعلها متميزة ومنفردة عن غيرها من مؤسسات الدولة وذلك باعتبارها العمود الفقري للدولة لهذا أردنا التطرق إلى كتابة مقال بخصوص موضوع الانحراف الإداري للموظف العمومي بتركيزنا على جزء منه و المتمثل في معنى الانحراف الإداري والعوامل الاجتماعية والإدارية المؤثرة فيه .

حيث ترتب على ذلك قصور تشريعي في معالجة هذا الموضوع مع تباين واضح في موقف التشريعات العقابية إزاء صور اعتداء الموظف على الصلاحيات الوظيفية و الخدمة العامة حيث جرمت البعض من هذه الصور دون البعض الآخر بدون وجود مبرر مقبول لهذا التمييز مما ترتب عليه الإخلال بميزان العدالة الاجتماعية والإدارية ولذلك جاء النداء من خلال هذه المبادرة الأكاديمية بضرورة توحيد تجريم كافة صور الانحراف الإداري للموظف وذلك لاعتبارات دينية وفلسفية واجتماعية وثقافية وسياسية واقتصادية.

مراجع التهميش:

1- محمد عبد السميع عثمان: أسس علم الاجتماع المفاهيم والقضايا، معهد الخدمة الاجتماعية بمصر، دون سنة نشر، ص 319.

2- سيف الإسلام على مطر: التغير الاجتماعي دراسة تحليلية من منظور التربية الإسلامية، دار الوفاء للطباعة و النشر و التوزيع، الطبعة الثانية، القاهرة، 1988، ص 09

1- Ogburn (F): social change, Longman Co, n.y.1976, 19.

2- 4 - Durand (C.j.p): Sociologie contemporaine, Ed vigot, paris, 1989, p 278.

3- 5- Rocher (G): Introduction a la Sociologie. Le changement social, ED. HMN. France, 1968, p 17.

6- عبد العزيز رأس المال: كيف يتحرك المجتمع و نتائج ذلك على العلاقات الاجتماعية و دراسة سوسيولوجية، ديوان المطبوعات الجامعية، الطبعة الثانية، الجزائر، 1999، ص 17:16

- 7- نفس المرجع السابق: ص 18
- 8- عادل مختار هواري: التغير الاجتماعي و التنمية في الوطن العربي، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، دون سنة نشر، ص 45.
- 9- سيف الإسلام على مطر: مرجع سابق، ص 10.
- 10 - المنجد في اللغة العربية المعاصرة: دارالمشرق، الطبعة الأولى، لبنان، 2000، ص 418
- 11- الفيروز أبادي: القاموس المحيط، دار الفكر، بيروت، 1983، جزء 01، ص 236.
- 12- ابن المنظور، لسان العرب، الجزء العاشر، دار الكتب العلمية، الطبعة الأولى، لبنان، 2003، ص 104.
- 13 - الآية 04: من سورة القلم.
- 14- محمد علي الصابوني: صالح احمد رضا، مختصر التفسير الطبري، المجلد الثاني، مكتبة الرحاب، الجزائر، 1991، ص 475.
- 15- الآية 137 من سورة الشعراء.
- 16- الراغب الأصفهاني: المفردات في غريب القرآن، تحقيق و ضبط محمد خليل عيتاني، دار المعرفة، الطبعة الأولى، لبنان، 1998، ص 164.
- 17- أبو حامد محمد الغزالي: إحياء علوم الدين، مكتبة محمد علي صبيح وأولاده، الجزء الثالث، مصر، 1965، ص 46.
- 18 - عاهد محمود مرتجي: مدى ممارسة طلبة المرحلة الثانوية للقيم الأخلاقية من وجهة نظر معلمهم في محافظة غزة، رسالة ماجستير في أصول التربية، جامعة الأزهر بغزة، 2004، ص 55
- 19- رواه مسلم.
- 20- المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني: السلوك الوظيفي ومهارات الاتصال، السعودية، 2008، ص 54
- 21- نفس المرجع، ص 54.
- 22- سعيد مقدم: أخلاقيات الوظيفة العمومية، مجلة الإدارة، المجلد 7 العدد 01، الجزائر، 1997، ص 54.
- 23- عبد القادر الشخيلي: أخلاقيات الوظيفة العامة، دارالمجلد لاوي، الطبعة الأولى، عمان، 1999، ص 08
- 24- محمد عبد الفتاح ياغي: قياس مواقف المديرين من بعض الظواهر السلوكية المحظورة على الموقف العام دراسة ميدانية، مجلة جامعة الملك سعود للعلوم الإدارية، المجلد 03، الرياض 1991، ص 16
- 25- ابن منظور، مرجع سابق، ص 52-53.
- 26- مصطفى العوجي: التربية المدنية كوسيلة للوقاية من الانحراف، مركز الدراسات الأمنية والتدريب، الرياض، 1985، ص 24.
- 27- فديريك معتوق :، معجم العلوم الاجتماعية، أكاديمية أنت ناشيونال ، بيروت ، 1998، ص 131
- 28- إحسان محمد الحسن: علم اجتماع الجريمة، دار وائل للنشر والتوزيع ، ط 1 ، عمان ، 2008 ، ص 365.
- 29- عادل السن : آليات حماية المال العام والحد من الفساد ، أعمال مؤتمرات آليات مكافحة الفساد والرشوة في الأجهزة الحكومية العربية ، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، مصر، 2010، ص 195
- 30- أحمد محمد عبد الهادي : مرجع سابق ، ص 18
- 31- على شريف، مرجع سابق، ص 420
- 32- أحمد بن عبد الرحمان الشميمري: أخلاقيات الموظف المسلم، مرجع سابق، ص 38-39.

- 33- عبد القادر الشخيلي أخلاقيات الوظيفة العمومية ، مرجع سابق ، ص 73
- 34- عبد المجيد حمد الحراحشة : مرجع سابق ، ص 27.
- 35- ماجد راغب الحلو: علم الإدارة العامة ومبادئ الشريعة الإسلامية ، منشأة المعارف ، الإسكندرية ، 2005 ، ص 14
- 36- نفس المرجع : ص 14
- 37- احمد محمد عبد الهادي : مرجع سابق ، ص 72 .
- 38- نفس المرجع : ص 72 .
- 39- ابن متظور ن لسان العرب : ص 90.
- 40- عبد الله طلبة: ظاهرة التسبب في إدارات الدول النامية ، مجلة الفكر السياسي، العدد السادس ، اتحاد كتاب العرب ، دمشق ، 1999 ، ص 198.
- 41- إحسان محمد الحسن: النظريات الاجتماعية المتقدمة ، مرجع سابق ، ص 47.
- 42- احمد محمد عبد الهادي: مرجع سابق، ص 34
- 43- ميشيل مان :موسوعة العلوم الاجتماعية، ترجمة: عادل الهواري ، وآخرون ، مكتبة الفلاح، مصر، 1994 ص 621-622
- 44- معن خليل : علم المشكلات الاجتماعية ، دار الشروق للنشر ، ط 1 ، عمان ، 1998 ، ص 127-129.
- 45- سامية محمد جابر: سوسيولوجيا الانحراف، دار المعرفة الجامعية، مصر، 2004، ص 443-444 .
- 46- عزام توفيق: الإجراءات الإدارية والتنظيمية في المؤسسات، نموذج مقترح، المنظمة العربية للعلوم الادارية، عمان 1986، ص 55
- 47- أحمد محمد عبد الهادي: مرجع سابق، ص 44.
- 48- بكر قباني: الإدارة العامة ، دار النهضة العربية، القاهرة 1975 ن ص 182
- 49- أحمد محمد عبد الهادي: مرجع سابق، ص 45.
- 50- خالد بن عبد الرحمان: الفساد الاداري ، أنماطه وأسبابه وسبل مكافحته نحو بناء نموذج تنظيبي، رسالة دكتورا في العلوم الأمنية، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، 2007، ص 32.
- 51- محمد عاطف غيث: المشاكل الاجتماعية والسلوك الإنحرافي.
- 52- الدرومي عدنان: جناح الأحداث، الجزء الأول، الكويت، منشورات ذات السلاسل، 1989، ص 20.
- 53- - الدرومي عدنان : مرجع سابق ص 21، 22.
- 54- -الدرومي عدنان : مرجع سابق ص 22.
- 55- مصطفى العوجي: التربية المدنية للوقاية من الانحراف، المركز العربي للدراسات الأمنية والتدريب، الرياض، 1985، ص 57.
- 56- الآية 105 من سورة التوبة.
- 57- حديث شريف.
- 58- علي السلمي: إدارة السلوك التنظيمي، مكتبة الإدارة الجديدة، القاهرة، 2003، ص 192
- 59- دبالا الحج عارف: رصد اتجاهات موظفي الإدارة العليا في أجهزة الإدارة العامة السورية إزاء بعض أشكال الفساد و ممارسته، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، المجلد 21، العدد الأول، 2005، ص 249.

- 60 - عبد الرحمان بن أحمد الثقفي: الإخلال الوظيفي لمعلم التعليم العام الحكومي بمحافظة الطائف وجزاءات المناسبة لضبطها كما يراها المشرف التربوي و المدير و المعلم، رسالة ماجستير في الإدارة التربوية و التخطيط، جامعة أم القرى، السعودية، 2008، ص39
- 61-- بن مرزوق عنتر: الرقابة الإدارية و دورها في مكافحة الفساد الإداري، رسالة ماجستير في العلوم السياسية، جامعة الجزائر، 2008، ص 65 62- فتوح عبد الله الشاذلي: أساسيات علم الإجرام و العقاب، منشورات الحلبي الحقوقية، لبنان، 2007، ص 259.
- 63- جرائم أصحاب الياقات البيضاء التي يرتكبها أفراد في قطاعات الغنية في المجتمع، و تشمل جرائم الاحتيال الضريبي، جرائم الاختلاس و ممارسة البيع غير القانونية، هذا النوع من الجرائم يمضي دون أن يعاقب القانون عليه الصعوبة اكتشافه
- 64- محمود حسن: مقدمة الخدمة الاجتماعية، دار النهضة العربية، بيروت، دون سنة نشر، ص 565
- 65- أحمد محمد عبد الهادي: مرجع سابق، ص 107.
- 66 - فتوح عبد الله الشاذلي: مرجع سابق، ص 272.
- 67- محمد عبد السميع: المدخل في تنمية المجتمع، دراسة في التنمية المحلية، منشورات جامعة الأزهر، مصر، بدون سنة نشر، ص8
- 68- حنان أحمد، فعالية برنامج التنمية بعض القيم الأخلاقية لأطفال الشوارع، رسالة دكتوراه، جامعة عين الشمس، مصر، 2004، ص 11.
- 69- إحسان محمد حسن: مرجع سابق، ص 388.
- 70- إحسان محمد حسن، مرجع سابق، ص 390.
- 71- دينكن ميتشال: معجم علم الاجتماع، ترجمة إحسان محمد الحسن، دار الطليعة للطباعة والنشر، ط2، بيروت، 1986، ص 225.