



كلية القانون
College of Law

Tikrit University Journal for Rights

Journal Homepage : <http://tujr.tu.edu.iq/index.php/t>

The Impact of Nepotism in Employment on Career Satisfaction

Dr. Mohammed Salim Lehimus

Ministry of Higher Education and Scientific Research, Baghdad, Iraq

msalim8555@gmail.com

Article info.

Article history:

- Received 7 Aug 2023
- Accepted 27 Aug 2023
- Available online 1 Sept 2023

Keywords:

- Recruitment.
- Nepotism.
- Job Satisfaction.
- Efficiency.
- Experience.
- Public Interest.

Abstract: Employment is one of the basic topics in building a state of institutions and one of the foundations upon which state administration is based. Employment is supposed to take place according to objective and professional standards represented by competence, experience, and academic qualifications, and in accordance with clear laws and instructions that are not subject to interpretation by those with favoritism whose goal is to extract job rights for the benefit of unrelated elements. Efficient people who do not meet the employment conditions, and in order to properly invest human resources in line with the requirements of good management, the appropriate environment for job performance must be provided to ensure achieving a state of job satisfaction for the public employee by achieving a balance between the rights of employees and the duties assigned to them. Whenever job satisfaction indicators decrease, it is negatively reflected on job performance in administrative institutions, and a state of injustice, injustice, despair, and lack of belonging to the work environment prevails. Therefore, there must be prior and subsequent guarantees in employment procedures that enable management to choose wise administrative leaders that are far from arrogance and authoritarianism. Personalization of matters, which believes that management is an art in accordance with legal frameworks characterized by integrity and transparency, and the belief that all the country's savings and wealth are the property of all members of society and that no one has the right to monopolize power to serve his personal interests, but rather the goal is to achieve the public interest.

أثر المحسوبة في التوظيف على الرضا الوظيفي

م.د. محمد سالم لهيمص

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، بغداد، العراق

msalim8555@gmail.com

معلومات البحث :

تواريخ البحث:

- الاستلام : ٧ / اب / ٢٠٢٣

- القبول : ٢٧ / اب / ٢٠٢٣

- النشر المباشر : ١ / ايلول / ٢٠٢٣

الكلمات المفتاحية :

- التوظيف.

- المحسوبة.

- الرضا الوظيفي.

- الكفاءة.

- الخبرة.

- المصلحة العامة.

الخلاصة: يعد التوظيف من المواضيع الاساسية في بناء دولة المؤسسات واحدى المرتكزات التي تقوم عليها إدارة الدولة ، ويفترض أن يتم التوظيف وفقاً لمعايير موضوعية ومهنية تتمثل بالكفاءة والخبرة والمؤهلات الاكاديمية وبموجب قوانين وتعليمات واضحة غير قابلة للتأويل من قبل اصحاب المحسوبة ممن تكون غايتهم انتزاع الحقوق الوظيفية لصالح عناصر غير كفؤة لا تنطبق عليهم شروط التوظيف، وبغية استثمار الموارد البشرية استثماراً صحيحاً ينسجم مع متطلبات الإدارة الرشيدة لابد من توفير البيئة الملائمة للأداء الوظيفي بما يضمن تحقيق حالة من الرضا الوظيفي للموظف العام من خلال تحقيق التوازن بين حقوق الموظفين والواجبات الموكلة اليهم ، فكلما انخفضت مؤشرات الرضا الوظيفي انعكست سلباً على الأداء الوظيفي في المؤسسات الإدارية، وتسود حالة من الشعور بالغبن والظلم واليأس وعدم الانتماء لبيئة العمل، ومن ثم لا بد من وجود ضمانات سابقة ولاحقة في اجراءات التوظيف بما يمكن الإدارة من اختيار القيادات الإدارية الحكيمة والبعيدة عن الاستعلائية والتسلطية وشخصنة الأمور ، والتي تؤمن بان الإدارة فن وفقاً لأطر قانونية تمتاز بالنزاهة والشفافية، والايمان بان جميع مدخرات و ثروت البلاد هي ملك لجميع افراد المجتمع ولا يحق لأي شخص ان يستأثر بالسلطة لخدمة مصلحة الشخصية وانما يكون الهدف هو تحقيق المصلحة العامة.

© ٢٠٢٣, كلية القانون، جامعة تكريت

المقدمة :

يعد الموظف العام من اهم الموارد البشرية التي تعتمد عليها الإدارة في إدارة مؤسساتها وتحقيق أهدافها بما يضمن تحقيق الصالح العام والمنفعة العامة للجميع، وبغية استثمار الموارد البشرية استثماراً ينسجم مع متطلبات التطور السريع في مجال الإدارة سواء اكانت في المجال التكنولوجي أو الاقتصادي أو الاجتماعي أو التعليمي أو الصناعي أو الثقافي وغيرها من المجالات، لابد من توفير البيئة الملائمة والظروف المناسبة لعمل الموظف العام بما يحقق الرضا الوظيفي، والذي يتطلب أن تكون هنالك معايير ثابتة وواضحة في التوظيف وفقاً لقوانين وتعليمات راسخة وشفافة ونزيهة تكون غير قابلة للتأويل والتلاعب من قبل اصحاب المحسوبة ممن تكون غايتهم انتزاع الحقوق الوظيفية لصالح عناصر غير كفؤة لا تنطبق عليهم ادنى الشروط الموضوعية والمهنية للتوظيف، ذلك ان التوظيف المبني على المحسوبة ينتج عنه الآتي:

• الحالة الأولى تتمثل في الاستياء والتذمر والشعور بالغبن والظلم ممن لم يتم توظيفهم على الرغم من امتلاكهم لجميع المؤهلات الأكاديمية والخبرة والكفاءة التي تمكنهم من اشغال الوظيفة العامة بجدارة ومهنية.

• الحالة الثانية تتمثل في الاستياء والتذمر والشعور بالغبن والظلم من قبل الموظفين المستمرين بالخدمة عندما يزج معهم بملاكات وظيفية جديدة اعتمدت المحسوبة في التوظيف، وتزداد حالة الاستياء والتذمر عندما يتولى البعض من تلك الملاكات الوظيفية الجديدة لمناصب ادارية عليا على الرغم من وجود من هم اكفى واجدر واكثر خبرة ودراية منهم ولكن لم يتم اختيارهم بسبب المحسوبة.

وفي الحالتين ستعم حالة من عدم الرضا والتي تنعكس سلباً على جميع مفاصل الإدارة، باعتبار ان الاستثمار في الموارد البشرية يعد من اهم أنواع الاستثمار ذلك ان، الإدارة تمتلك العديد من المقدرات في مجال الثروات الطبيعية والصناعية والثقافية والعلمية والزراعية وغيرها، ولكن الأهم من ذلك وجود القيادات الإدارية التي تمتلك العقلية المهنية والموضوعية والخبرة الأكاديمية والنزاهة والشفافية لإدارة تلك المقدرات بما يحافظ عليها من الهدر، وبما يخدم الافراد والإدارة في نفس الوقت، ومن ثم لا بد من وجود ضمانات سابقة ولاحقة في إدارة إجراءات التوظيف وتوفير البيئة الإدارية المناسبة للملاكات الوظيفية التي يتحقق فيها الرضا الوظيفي وخلق حالة من التوازن بين الحقوق والواجبات الموكلة اليهم بما يمكنهم من اداء اعمالهم بمهنية وإخلاص.

أهمية الدراسة: تتجسد أهمية الدراسة في الكشف عن موضوع غاية في الأهمية والمتمثل بأثر المحسوبة في التوظيف على الرضا الوظيفي، ذلك ان هذا الأثر قد يكون غير واضح للعيان ولا يظهر بشكل مباشر، وانما يكون تأثيره ضمناً وداخلياً وينعكس بصورة تدريجية وغير مباشرة ليطفو على ساحة الأداء الوظيفي مما يسبب تلكؤ في سير المرفق العام بانتظام واطراد.

مشكلة الدراسة: تكمن مشكلة البحث في تساؤل رئيسي مفاده ما هي المساوئ والسلبيات المترتبة على اعتماد المحسوبة في التوظيف وما هي اثارها المترتبة على الأداء الوظيفي؟ وما هي انعكاساتها على الرضا الوظيفي؟، وتتفرع عن هذا التساؤل عدة تساؤلات ومنها:

١. ما المقصود بالمحسوبة وما هي مسوغاتها؟ وكيفية تمييزها عن غيرها من المصطلحات ؟

٢. ما المقصود بالرضا الوظيفي وما هي مقومات تحقيقه؟

٣. وما هي الضمانات لتحجيم المحسوبة وتحقيق الرضا الوظيفي ؟

اهداف الدراسة: تهدف الدراسة الى تناول موضوع غاية في الأهمية وفقاً لما تم ذكره اعلاه في أهمية الدراسة ومشكلة الدراسة، لما له من انعكاسات جسيمة وخطيرة على وضع واستقرار الفرد والاسرة والمجتمع في آن واحد، ومن ثم تهدف الدراسة الى تشخيص مكامن الخلل ووضع الحلول والمعالجات المناسبة بغية تجنب السلبيات والمساوئ التي تترتب على استثناء ظاهرة المحسوبية في مفاصل الدولة وتشكيلاتها.

منهجية الدراسة: سيتم اعتماد المنهج الموضوعي الوصفي التحليلي لبيان اوجه القصور والسبل الكفيلة بمعالجتها، وسيتم تقسيم الدراسة وفقاً للمطلبين الآتيين.

المطلب الأول

الاطار المفاهيمي للمحسوبية في التوظيف

الفرع الأول / تعريف المحسوبية وتمييزها عن غيرها

اولاً: تعريف المحسوبية لغة

المحسوبية كلمة اصلها من الاسم (محسوبة) في صورة مفرد مؤنث^(١)

- جذرها من (حَسَبَ) مصدر صناعي^(٢) ومنها على سبيل المثال: المحسوبية من عناصر الفساد تجعل الحَسَبَ والنَسَبَ في المقام الأول ونيل الحظوة والترقية بدلاً من العمل.
- جذعها من (محسوبة) مصدر صناعي ومنها على سبيل المثال: ينبغي وضع حد لتفشي المحسوبية في الإدارة.

ثانياً: تعريف المحسوبية اصطلاحاً وتمييزها عن غيرها

١. تعريف المحسوبية اصطلاحاً

تعرف المحسوبية بانها الدعم الغير مستحق الممنوح لشخص أو مجموعة اشخاص، من قبل شخص لديه سلطة ما، بمنحهم الاسبقية لمقتضيات المصلحة الشخصية، ومن ثم فإن المعاملة الخاصة التي

(١) معجم المعاني الجامع منشور عبر شبكة الانترنت على الرابط الآتي: almany.com

(٢) ويقصد بالمصدر الصناعي هو مصدر قياس يطلق على كل لفظ زيد في اخره حرفا الياء المشددة والتاء المربوطة فينقل الى الاسمية ويصير اسم معنى مجرد فهو يدل على صفة في اللفظ الذي صنع منه أو على ما فيه من من خصائص، وخلافه المصدر الأصلي وهو اللفظ الدال على الحدث مجرداً من الزمان نحو علم علما. ويكيبيديا منشور عبر شبكة الانترنت على الرابط الآتي: [wiki://ar.m.wikipedia.org](http://ar.m.wikipedia.org/wiki://)

يتلقاها الشخص أو مجموعة الاشخاص تقوض من مبدأ الانصاف وتولد عدم تكافئ الفرص وتعمل على نشر الفساد وتقلل من فعالية أداء الأجهزة الإدارية.^(١)

وتعرف بانها شكل من اشكال الفساد الإداري والذي يتجسد بتفضيل الأقارب والأصدقاء الشخصيين بسبب قرابتهم وليس لكفاءتهم، ومن ثم فإنها تعبر عن واقع مؤلم في الوسط الاداري كونها من اكثر أنواع الفساد شيوعاً ، باعتبار انها جريمة يعاقب عليها القانون لما فيها من اعتداء على حقوق الاخرين، واعتداء على أسس العدالة والمساواة وتكافؤ الفرص، لأنها قد تلغي حقاً أو تحقق باطلاً^(٢)

٢. تمييز المحسوبية عن غيرها من المصطلحات

يستخدم مصطلح المحسوبية والواسطة كمصطلحين مترادفين يحل احدهما مكان الاخر، ولكل من المحسوبية والواسطة مضامين متعددة ناجمة عن الاختلاف الثقافي بين المجتمعات المتباينة وهناك الواسطة المحمودة لإحقاق الحق ونصرة المظلوم، وهناك الواسطة المذمومة وهي التعدي على حقوق الاخرين.^(٣)

هنالك تشابه في الكثير من العناصر بين مصطلحات المحسوبية والواسطة وتعرف المحسوبية بأنها تنفيذ اعمال لصالح فرد أو جهة ينتمي اليها الشخص مثل حزب أو عائلة أو منطقة دون وجه حق، كأن يكونوا غير مستحقين لها أو ليسوا على سلم الأولويات حسب معايير المؤسسة، وتعرف الواسطة بأنها التدخل لصالح فرد ما أو جماعة دون الالتزام بأصول العمل والكفاءة مثل تعيين شخص في منصب معين لأسباب تتعلق بالقرابة أو الانتماء الحزبي رغم كونه غير كفوء.^(٤)

فضلاً عن ذلك تعرف الواسطة بانها الحصول على عمل أو شيء على حساب الاخرين، وهي طلب فرد من موظف عام انجاز عمل مشروع أو غير مشروع لصالحه أو لصالح فرد اخر، والواسطة اذا كانت تهدف الى الحصول على نتيجة مشروعة فهي تعد من الامراض الإدارية، ذلك ان المرفق الإداري

(١) مؤتمر السلطات المحلية والإقليمية لمجلس اوربا في اطار الشراكة مع المغرب وتونس، الاخلاقيات العامة مكافحة المحسوبية على مستوى السلطات المحلية والإقليمية، مطبعة شركة بن حميدة، ٢٠٢٠، ص ١٤-١٦.

(٢) سوسن صرمة، الواسطة والمحسوبية واثرها على المجتمع، مركز افاق للدراسات والأبحاث، منشور عبر شبكة الانترنت على الرابط الآتي: <https://www.wattan.net>

(٣) محمد الروابدة ومجموعة باحثين، مدى نقشي ظاهرتي الواسطة والمحسوبية في القطاع العام الأردني، جامعة اليرموك، ٢٠٢٠، ص ١٢-١٣.

(٤) دراسة مقدمة من قبل الائتلاف من اجل النزاهة والمساءلة(امان) في فلسطين، النزاهة والشفافية والمساءلة في مواجهة الفساد، كولاج للإنتاج الفني، الطبعة الرابعة، ٢٠١٦، ص ٢٥.

يجب ان يقدم خدماته للجميع على قدم المساواة دون واسطة، اما اذا كانت الواسطة من اجل الحصول على عمل غير مشروع تكون عندئذ نوع من الفساد الإداري والمالي^(١) ونود ان نبين من جانبنا ان هنالك أوجه شبه بين مصطلح (المحسوبية) وبين مصطلح (الواسطة المذمومة) أو (الواسطة الغير محمودة)، في حين انه لا يوجد شبه مع مصطلح (الواسطة المحمودة) التي تكون الغاية منها انصاف مظلوم أو المساعدة في إعادة بعض الحقوق المنتزعة نتيجة التعسف من جهة إدارية أو من افراد معينين بالذات، فضلاً عن ذلك فأن المحسوبية قد تستخدم في نطاق المجتمع وفي مجالات متعددة لا يسع التطرق اليها، ولكن ما يهمنا في معرض بحثنا هو التركيز على المحسوبية في مجال الحياة الوظيفية.

ونود من جانبنا ان نعرف المحسوبية أو الواسطة المذمومة أو الغير محمودة على مستوى التوظيف بانها احدى الأساليب الملتوية المعتمدة من قبل بعض الموظفين العموميين ممن يشغلون مواقع إدارية تمكنهم من اتخاذ قرارات إدارية، لم يراعوا فيها المهنية والموضوعية باعتبارهم مؤتمنين فيها على حقوق الافراد والإدارة التي يعملون بمعيتها، لينتج عن تلك القرارات نوع من السطو والانتزاع لحقوق وظيفية من المفترض ان تعطى لمستحقها وفقاً لمعايير الخبرة والكفاءة والمؤهلات الاكاديمية ليتم تجييرها لغير مستحقها ممن لا تتوفر فيهم ادنى شروط المعايير الوظيفية، ليتمكنوا من اشغال العديد من المواقع الإدارية المهمة التي لا يفقهون شيئاً بإدارتها سوى انهم اداة لأحزاب وشخصيات نافذة لتبدأ عملية التخريب الممنهج لمقدرات تلك التشكيلات الإدارية وبما يخدم مصالحهم الشخصية.

ومن ثم فأن المحسوبية والواسطة في الوظيفة العامة تختلف عن الشفاعة الحسنة وقضاء حوائج الناس والتي تسمى عرفاً الواسطة المحمودة والشرعية وهي ان تتوسط لشخص للحصول على حق مشروع له لا يستطيع الوصول اليه بمفرده لضعفه أو لقلته حيلته، وقد ذكرها الله سبحانه وتعالى في محكم كتابة العزيز وتوعد جل في علاه من يقترفها بالعقاب إذ ما لحقت ضرراً بالأخرين بقوله تعالى { من يشفع شفاعة حسنة يكن له نصيب منها ومن يشفع شفاعة سيئة يكن له كفل منها وكان الله على كل شيء مقبلاً }^(٢) ، والحد الفاصل بينهما اذ كان موضوع الواسطة يتضمن حقاً مشروعاً وبالإمكان صياغته في

(١) د. عبد القادر عبد الحافظ الشخيلي، الواسطة في الإدارة الوقاية والمكافحة، المجلة العربية للدراسات الأمنية والتدريب،

المجلد ١٩، العدد ٣٨، ص ٢٤٣.

(٢) القرآن الكريم، سورة النساء، الآية رقم (٨٥).

صورة شكوى رسمية تقدم لجهة الإدارة، عندئذ يكون موضوع الوساطة مشروعاً، وبخلافه تكون الوساطة مذمومة لأنها تعني الظلم والجور واخذ حقوق الآخرين.^(١)

ثالثاً: مسوغات استفحال ظاهرة المحسوبية

- الاخلال بمبدأ الرقابة المتبادلة بين السلطات الثلاثة التنفيذية والتشريعية والقضائية وفقاً لمبدأ الفصل بين السلطات مما يؤدي الى غياب الشفافية، وتمتع المسؤولين الحكوميين بحرية واسعة في التصرف وبقليل من الخضوع للمساءلة مما يشجعهم على استغلال مناصبهم لتحقيق مكاسب شخصية، فضلاً عن ضعف الإرادة والنية الصادقة لدى القيادات السياسية لمكافحة الفساد، وعدم اتخاذها إجراءات صارمة وقائية أو علاجية لمعاقبة عناصر الفساد.^(٢)
- تعيين بعض الأشخاص بوظائف معينة على الرغم من وجود من هو احق منهم في تسنمها من ناحية الكفاءة والمؤهلات والخبرات، وعندئذ يكون اختيارهم ظلماً وعدواناً على مبدأ المساواة امام الوظائف العامة، ومن ثم لن تستطيع الإدارة الاستفادة ممن تم تعيينه بالوساطة كونه يعرف ان ثمة حماية له ولن تكون له مساع لتطوير العمل أو الإصلاح، ويبدأ في الاستعلاء ومحاربة من هو على غير شاكلته.^(٣)
- ضعف سيادة القانون في البلدان التي لم تستكمل فيها حزمة التشريعات الخاصة بتنظيم العمل الإداري، وعدم كفاية التشريعات الخاصة بتعزيز النزاهة ومكافحة الفساد وانتشار الجهل والتخلف، وعدم الوعي بأهمية المحافظة على المال العام ونبذ الوساطة والمحسوبية والابلاغ عن الفاسدين، فكلما كان هنالك جهل عام بالحقوق الفردية والحق في الاطلاع والمساءلة على دور الحكومة وعملها، وقلة الوعي بحقوق المواطن تفشت ظاهرة الفساد.^(٤)

(١) د. محمد فوزي السيد الخولي، الوساطة والمحسوبية في الوظيفة العامة وكفاءة راس المال البشري، مجلة مصر

المعاصرة تصدرها الجمعية المصرية للاقتصاد السياسي والاحصاء والتشريع، العدد ٥٤٣، ٢٠٢١، ص ٤٢٤

(٢) دراسة مقدمة من قبل الائتلاف من اجل النزاهة والمساءلة (امان) في فلسطين، النزاهة والشفافية والمساءلة في مواجهة الفساد، مصدر سابق، ص ٣٦.

(٣) د. عبد القادر عبد الحافظ الشخيلي، الوساطة في الإدارة الوقاية والمكافحة، مصدر سابق، ص ٢٦٦.

(٤) دراسة مقدمة من قبل الائتلاف من اجل النزاهة والمساءلة (امان) في فلسطين، النزاهة والشفافية والمساءلة في مواجهة الفساد، مصدر سابق، ص ٣٥-٣٨.

- من مسوغات انتشار ظاهرة المحسوبية والواسطة هي الزعزعة في القيم الأخلاقية القائمة على الصدق والأمانة والعدل والمساواة وتكافؤ الفرص، فضلاً عن احلال المصالح الخاصة بدلاً عن المصالح العامة ومن ثم فإن الفساد الإداري يعد عنفاً موجهاً ضد المجتمع بكافة مؤسساته.^(١)
- بالمحصلة النهائية فإن للمحسوبية والواسطة اثاراً اقتصادية سلبية على الإدارة برمتها بل هي الأخطر على الاطلاق، ذلك ان لها ابعاداً طويلة المدى تمثل سرطاناً يسري في جسد الجهاز الإداري ينخر في عظامه حتى يضعف ويتآكل وتقل إنتاجية الافراد فيه على الرغم من كثرة اعدادهم، ومن الصعب تداركها كون ان الموظف المعين بالرشوة أو بالواسطة أو غيرها من الوسائل الغير مشروعة قد اكتسب مركزاً قانونياً يصعب المساس به في ظل القوانين السارية.^(٢)

الفرع الثاني / تعريف الموظف العام وشروط توظيفه

أولاً: تعريف الموظف العام

يعرف الموظف العام بأنه كل من يعهد اليه بعمل دائم في مرفق عام تديره الدولة أو احد اشخاص القانون العام الأخرى بطريق مباشر^(٣)، ولم تقدم قوانين التوظيف تعريفاً شاملاً للموظف العام وانما اكتفت بتحديد فئات الموظفين الخاضعين لإحكامها وقد ورد تعريف الموظف العام في قانون الخدمة المدنية رقم (٢٤) لسنة ١٩٦٠ المعدل بأنه " كل شخص عهدت اليه وظيفة دائمة داخلية في الملاك الخاص بالموظفين " كما ورد تعريف لموظف الخدمة الجامعية في قانون الخدمة الجامعية رقم (٢٣) لسنة ٢٠٠٨ المعدل بأنه " كل موظف يقوم بممارسة التدريس الجامعي والبحث العلمي والاستشارة العلمية والفنية أو العمل في ديوان وزارة التعليم العالي والبحث العلمي أو مؤسساتها ممن تتوافر فيه شروط الخدمة الجامعية"

ثانياً: طبيعة العلاقة بين الموظف العام والدولة

لقد نصت المادة (١٤) من دستور جمهورية العراق لسنة ٢٠٠٥ على ان " العراقيون متساوون امام القانون دون تمييز بسبب الجنس أو العرق أو القومية أو الأصل أو اللون أو الدين أو المذهب أو المعتقد أو الرأي أو الوضع الاقتصادي أو الاجتماعي "

(١) د. فريد جاسم حمود القيسي، فتنة العنف في العراق، المركز القومي للإصدارات القانونية، الطبعة الأولى، ٢٠١٢، ص ٩٨-٩٩.

(٢) د. محمد فوزي السيد الخولي، الوساطة والمحسوبية في الوظيفة العامة وكفاءة راس المال البشري، مصدر سابق، ص ٤٢٨.

(٣) د. محمد رفعت عبد الوهاب، مبادئ واحكام القانون الإداري، منشورات الحلبي الحقوقية، ٢٠٠٢، ص ٣٥٦.

وقد اتجه الفقه والقضاء الى تحديد العلاقة بين الموظف والدولة بكونها علاقة تنظيمية تستند الى نصوص قانونية عامة ومجردة وليست علاقة عقدية، بمعنى ان مركز الموظف هو مركز قانوني تنظيمي مما يترتب عليه عدة نتائج، ومنها ان من حق الإدارة أن تعدل القوانين واللوائح التي تنظم المركز القانوني للموظفين على أن يكون تعديلاً موضوعياً عاماً وليس فردياً كي لا يخالف مبدأ المساواة والمشروعية، وان قرارات التعيين والترقية والنقل هي قرارات إدارية تصدر بالإرادة المنفردة للإدارة وتخضع للطعن بالإلغاء، وحيث ان العلاقة بين الموظف والدولة هي علاقة تنظيمية فإنه لا يجوز للموظفين الاضراب أو الامتناع عن العمل.^(١)

ثالثاً: الشروط الواجب توفرها في الموظف العام

لقد أوردت المادة (١/٧، ٢، ٣، ٤، ٥) من قانون الخدمة المدنية العراقي رقم (٢٤) لسنة ١٩٦٠ المعدل مجموعة من الشروط الواجب توفرها في الموظف العام ومنها:

- ان يكون عراقياً أو متجنساً مضى على تجنيسه مدة لا تقل عن خمس سنوات
- ان يكون قد اكمل الثامنة عشرة من العمر وللممرضة السادسة عشرة
- ان يكون ناجحاً في الفحص الطبي وسالماً من الامراض والعاثات الجسمية والعقلية التي تمنعه من القيام بالوظيفة المعين لها بموجب قرار من السلطات الطبية المختصة
- ان يكون حسن الاخلاق وغير محكوم بجناية غير سياسية أو جنحة تمس الشرف كالسرقة والاختلاس والتزوير والاحتيال
- ان يكون حائزاً على شهادة دراسية معترف بها

رابعاً: طرق التوظيف للموظف العام

١. الاختيار الحر من قبل الإدارة

وهي الطريقة التي يكون فيها الاختيار متروكاً للسلطة الإدارية وقد تمخضت عنها نتائج مؤسفة من المحسوبية والوساطات والقرباة والرشوة في اختيار الافراد وعدم اعتماد مبدأ تكافؤ الفرص ولهذا تم هجر هذا الأسلوب باستثناء بعض الوظائف التي يغلب عليها الطابع السياسي^(٢)، وكانت هذه الطريقة تستخدم لاختيار كبار الموظفين وفقاً لأهمية بعض الوظائف وبدوافع سياسية مع مراعاة بعض الجوانب والمؤهلات العلمية اللازمة لأشغال تلك الوظائف تحقيقاً للصالح العام وكانت هذه الطريقة متبعة في

(١) د. محمد رفعت عبد الوهاب، مبادئ واحكام القانون الإداري، مصدر سابق، ص ٣٦٦-٣٦٧.

(٢) د. محمد عبد العال السناري، مبادئ ونظريات القانون الإداري دراسة مقارنة، مصدر سابق، ص ٢١٧.

الولايات المتحدة الامريكية وتسمى (نظام الغنائم) إذ كان الحزب الفائز في الانتخابات يكون له الحق بإشغال الوظائف المهمة في الإدارات الاتحادية بعد طرد انصار الحزب المنافس^(١)

٢. الاختيار عن طريق الاعداد والتأهيل

وتستخدم هذه الطريقة عن طريق انشاء مدارس فنية يلتحق بها من يتم اختيارهم وفقاً لشروط تتعلق بالمؤهلات العلمية والسن واللياقة وغيرها وتتطلب هذه الطريقة مجهودات وتكاليف كبيرة ولهذا فإنها تتبع بطريقة جزئية ومنها على سبيل المثال كلية الشرطة والدفاع^(٢)

٣. الاختيار الديمقراطي

ويقصد بها ان يتم اختيار الموظفين عن طريق الافراد في الوحدات الإدارية المراد تعيين موظفين جدد فيها مما يمنحهم شعور بأن الافراد قد وضعوا ثقتهم فيهم مما يتطلب منهم احترامهم وتأدية رغباتهم^(٣)

٣. الاختيار عن طريق المسابقة والامتحان

ويقصد بها اجراء الاختبارات التحريرية أو الشفوية أو العملية للراغبين في شغل الوظائف العامة من اجل التأكد من مدى صلاحيتهم لشغل تلك الوظائف ويتم التنافس وفقاً لاستحقاقاتهم في الاختبار والدرجات الامتحانية التي يحصلون عليها.^(٤)

ونود ان نبين من جانبنا ان طرق التوظيف التي كانت متبعة في اغلب التشكيلات الإدارية في العراق تتم عن طريق الإعلان عن توفر درجات وظيفية شاغرة وفقاً لشروط التعيين الأساسية وفي بعض الحالات لا يعلن عنها ومن ثم فإن اغلب عمليات الاختيار وليس جميعها كانت تعتمد على المحسوبية والواسطة ولهذا نأمل ان يأخذ مجلس الخدمة العامة الاتحادي دوره الحقيقي في التوظيف بأن يكون الاختيار مبنياً على معايير موضوعية ومهنية واضحة وثابته وان يطبق مبدأ المساواة امام التوظيف ومبدأ تكافؤ الفرص خدمة لعراقنا الحبيب.

(١) د. مازن ليلو راضي، القانون الإداري، دار المسلة للطباعة والنشر، بدون سنة نشر، ص ١٥٢.

(٢) د. محمد عبد العال السناري، مبادئ ونظريات القانون الإداري دراسة مقارنة، بدون دار نشر، ٢٠٠٤، ص ٢١٨.

(٣) د. مازن ليلو راضي، القانون الإداري، مصدر سابق، ١٥٣.

(٤) د. حسين عثمان محمد عثمان، أصول القانون الإداري، منشورات الحلبي الحقوقية، ٢٠٠٦، ص ٧٣٣.

الفرع الثاني / مقومات واساسيات تحقيق الرضا الوظيفي

اولاً: تعريف الرضا الوظيفي

يعرف الرضا الوظيفي بأنه الشعور النفسي بالقناعة والارتياح والسعادة، لإشباع الحاجات والرغبات والتوقعات ويكون هذا الشعور مع العمل نفسه، ومع محتوى بيئة العمل، ومع الإحساس بالثقة والولاء والانتماء للعمل.^(١)

ويعرف بأنه الشعور الإيجابي الذي يتكون لدى الفرد نحو عمله واتجاه ظروفه وحوافزه المادية والمعنوية والعلاقات التي يبنها داخل جو العمل، ومدى ارتياحه وقناعته بما يقوم به من مهام واعمال وما يمتلكه من صلاحيات، مما يؤدي الى زيادة الإنتاجية لديه.^(٢)

كما يعرف بأنه الإشباع التي يحصل عليها الفرد من المصادر المختلفة التي ترتبط بالوظيفة التي يشغلها، بمعنى انه محصلة نهائية لمجموعة من العناصر وتشمل على سبيل المثال الرضا عن الاجر، والرضا عن محتوى العمل، وساعات وظروف العمل، والمشرفين عن العمل، وفرص الترقى في العمل.^(٣) ويعرف بأنه مشاعر الفرد الحسنة والسيئة التي يشعر بها حول المتغيرات المادية والمعنوية التي تتعلق بالعمل والبيئة المحيطة به، وهذه المتغيرات اما أن تكون عوامل دافعة تسبب الشعور بالرضا عن العمل أو انها تكون عوامل مسببة للشعور بالاستياء الشديد من العمل.^(٤)

ان التفاوت في تحديد مفهوم الرضا الوظيفي يكمن في التداخل المعقد والمتشابك للعوامل التي يمكن ان تؤثر في الرضا الوظيفي، وارتباطه بالجانب الوجداني من حياة الانسان والذي لا يمكن الوصول اليه الا عن طريق الشخص ذاته، مع عجز الشخص في كثير من الأحيان عن التعبير، فضلاً عن قدرة

(١) منال البارودي، الرضا الوظيفي وفن التعامل مع الرؤساء والمرؤوسين، المجموعة العربية للتدريب والنشر، ٢٠١٥، ص٣٨.

(٢) حسين خضير محمد مشهدي، الرضا الوظيفي وتأثيره على الأبناء، المجلة العلمية لكلية رياض الأطفال، جامعة المنصورة، المجلد الخامس، العدد الأول، ٢٠١٨، ص٣٨٩.

(٣) د. عبد الكريم احمد جميل، إدارة الموارد البشرية، الجنادرية للنشر والتوزيع الأردن عمان، الطبعة الأولى، ٢٠١٥، ص٨٤.

(٤) دبوشة عيسى، مستوى الرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية، رسالة ماجستير، جامعة محمد بو مضياف بالمسيلة في الجزائر، ٢٠١٥، ص٣٦.

الانسان على إخفاء المشاعر مما يصعب تحديد الرضا الوظيفي لديه ولهذا يتأثر الرضا الوظيفي بخصائص الفرد وخصائص بيئة العمل وطبيعة العمل. (١)

ونود من جانبنا ان نعرف الرضا الوظيفي بأنه حالة من الرضا النفسي الداخلي للموظف العام عندما يثق بإنصافه من قبل القيادات الإدارية صاحبة القرار في بيئة العمل الوظيفي وحصوله على كافة الحقوق والامتيازات التي كفلتها التشريعات النافذة، وبما يؤمن له ولعائلته وذويه حياة كريمة تنسجم مع مؤهلاته الأكاديمية وسنوات الخبرة التي اكتسبها من خلال الممارسة الفعلية لواجباته الوظيفية، وبالمقابل يترتب عليه واجب شرعي وقانوني واخلاقي يتمثل بضرورة أداء الواجبات الموكلة اليه بمهنية وكفاءة عالية بما يحقق حالة من التوازن بين تلك الحقوق والواجبات، وفي حال لم يتحقق الرضا الوظيفي فإنه سينعكس سلباً على الأداء الوظيفي في المؤسسات الإدارية وسيولد حالة من الشعور بالغبن والظلم واليأس وعدم الانتماء لبيئة العمل.

ثانياً: أثر القيادة الناجعة في تحجيم المحسوبية وتحقيق الرضا الوظيفي

١- ان للسلوك الإداري المستخدم والمتبع من قبل القيادات الادارية في توجيه نشاطات المؤسسة ومجهوداتها بغية تحقيق الأهداف المرجوة منها دوراً كبيراً وبارزاً في تحقيق الرضا الوظيفي، ويشترط بالسلوك الاداري أن يكون جماعياً وتسوده قوة التماسك، والعمل بروح الفريق الواحد في ظل أجواء مفعمة بالتفاهم والاحاء، وتبادل المشورة وتقديم النصح والتفاعل بين الموظفين للتخلص من مشاكلهم الإدارية والعملية والاجتماعية والنفسية. (٢)

٢. ان الرضا الوظيفي يتعلق بجوانب عديدة ومتداخلة من السلوك الإنساني الذي يمتاز بالتعقيد والتباين من شخص لأخر، ولذلك غالباً ما ينظر اليه بأنه موضوع فردي ويختلف وفقاً لدوافع الانسان المتعددة والمختلفة (٣) ولهذا فأن للقيادة الإدارية دور حاكم واساسي في قيادة الافراد والهامهم وتحفيزهم واثارة همهم وتشجيعهم لينجزوا الاعمال والمهام والواجبات الموكلة اليهم بأتم صورة فالقيادة يؤثرن في الأشخاص تأثيراً مباشراً. (٤)

(١) بربار نور الدين و بن الحاج جلوس ياسين، محددات الرضا الوظيفي في المؤسسات العمومية، مجلة العلوم

الاقتصادية في الجزائر، المجلد ١٧، العدد ١، ٢٠٢٢، ص ٦٤.

(٢) محمد سرور الحريري، علم النفس الإداري، دار القلم للطباعة والنشر والتوزيع بيروت لبنان، ٢٠١٦، ص ٩٢.

(٣) منال البارودي، الرضا الوظيفي وفن التعامل مع الرؤساء والمرؤوسين، مصدر سابق، ص ٣٩.

(٤) محمد سرور الحريري، علم النفس الإداري، مصدر سابق، ص ٩٥.

٣. يشترط أن يكون تعامل القيادات الإدارية مع الملاكات الوظيفية مبنياً على العلاقات الإنسانية البعيدة عن التعالي والتشنج وتستند على الروح الإنسانية، مما يسهم في توطيد الثقة في نفوس العاملين وتوفير بيئة مناسبة للعمل ومشجعة لممارسة الوظيفة بقدر من التمييز، والمستوى العالي في الإنجاز، فالعلاقات الإنسانية تحقق للإدارة سلطة غير رسمية أقوى بكثير من السلطة الرسمية والتي ينجم عنها في المحصلة النهائية دعماً للقيادة وتقبل توجيهاتها الهادفة ذات الصبغة الإنسانية، ومن ثم فإن الرضا الوظيفي يعد مقياساً لمدى فاعلية الأداء الوظيفي للموظف العام فإذا كان الرضا مرتفعاً تتحقق عندئذ النتائج المرغوب فيها، وبالعكس فإن عدم تحقق الرضا الوظيفي سينتج عنه كثرة الحوادث في العمل وكثرة التغيب وصولاً الى ترك المؤسسة أو الانتقال الى مؤسسة أخرى.^(١)

٤- هنالك مجموعة من الصفات التي ينبغي أن تتمتع بها القيادات الإدارية بغية تحقيق حالة من الانسجام مع الملاكات الوظيفية التي تعمل بمعيتهم ونذكر منها على سبيل المثال: ^(٢)

- الثقة بالنفس والصدق والامانة مع النفس ومع الاخرين، وعدم التكبر والبعد عن السلطوية والغطرسة، وتشجيع فريق العمل الذي يقوده والاستجابة لمطالبهم المشروعة
- القدرة على الاتصال والتأثير والاقناع مع الاخرين، والتحلي بروح المبادرة والشجاعة والهدوء والسيطرة على النفس وعدم اليأس
- ان تكون له معرفة ودراية بفن الإدارة من خلال اتباع مبدأ التفويض والتوكيل وتوزيع المسؤوليات والمهام بما يتناسب مع قدرات الأشخاص وكفاءتهم ووفقاً للصلاحيات الممنوحة له وعدم الاستقلال في اتخاذ القرارات الادارية
- تحديد الأهداف البعيدة والمتوسطة والقصيرة الاجل والمدى، ووضع خطة استراتيجية شاملة وكاملة وتفصيلية لتحقيق الأهداف.

- الصدق والعدل وأداء الأمانة، والوفاء بالعهود والوعود والشجاعة وعدم شهادة الزور والبعد عن الكذب وهي من اهم الصفات التي ينبغي توفرها في القيادات الإدارية والتي وردت في محكم الكتاب العزيز ^(٣) بقوله تعالى { يا أيها الذين امنوا اتقوا الله وكونوا مع الصادقين } ^(٤) وقوله تعالى { ان الله

(١) منال احمد البارودي، إدارة النزاعات والصراعات في العمل، دار الكتب المصرية، ط١، ٢٠١٣، ص٧٦

(٢) محمد سرور الحريري، علم النفس الإداري، مصدر سابق، ص٩٥ الى ص١٠٨.

(٣) محمد سرور الحريري، علم النفس الإداري، مصدر سابق، ص١٠٨-١٠٩.

(٤) القرآن الكريم، سورة التوبة الآية (١١٩)

يأمركم ان تؤدوا الامانات الى أهلها واذا حكمتم بين الناس ان تحكموا بالعدل }^(١) وقوله تعالى { ان الله يأمر بالعدل والإحسان }^(٢) وقوله تعالى { يا أيها الذين امنوا اوفوا بالعقود }^(٣) وقوله تعالى {ومن يعمل من الصالحات وهو مؤمن فلا يخاف ظلماً ولا هضماً } وقوله تعالى { فمن يؤمن بربه فلا يخاف بخساً ولا رهقاً }^(٤) وقوله تعالى { والذين لا يشهدون الزور واذا مروا باللغو مروا كراماً }^(٥).

• ان ما ورد في القرآن الكريم أعلاه من صفات هي جزء مما يسمى بأخلاقيات الوظيفة العامة، والتي تعرف بأنها مجموعة من الصفات الحسنة التي لا بد من توافرها في صاحب المهنة ليؤدي عمله على الوجه الأمثل وينبغي أن ترتبط هذه الاخلاقيات بالمفهوم الشامل للأخلاق وأن ترتبط بمبدأ الثواب والعقاب.^(٦)

• ان من أسباب التدهور في أخلاقيات الوظيفة العامة تكمن في انعدام الشفافية والمساءلة وانعدام مبدأ الكفاءة في سياسة التوظيف للموارد البشرية ووجود ازمة في القيادات الإدارية التي تمنح لغير مستحقيها، ومن ثم فإن أخلاقيات الوظيفة متى ما كانت مبنية على أسس صحيحة فإنها تسهم في التأسيس لثقافة إدارية تنمي الفرد والمؤسسة الإدارية وتحقق تنمية إدارية رشيدة، وتقضي على الظواهر السلبية مثل المحسوبية والمحاباة والرشوة والفساد الإداري والمالي.^(٧)

ونود ان نبين من جانبنا ان اغلب الصفات المشار اليها أعلاه قد ذكرها الله سبحانه وتعالى واوردها في محكم كتابه الكريم والتي ينبغي ان يتصف بها جميع افراد المجتمع دون استثناء، وحيث ان القيادات الإدارية لها دور كبير في قيادة المجتمع من خلال ترأسهم الملاكات الوظيفية في مؤسسات الدولة بغية تحقيق المصلحة والمنفعة العامة وبما يصب في مصلحة الجميع، ومن ثم فإن تحقيق ذلك مقرون بشرط وهو ان تكون ادارتهم ناجعة وتطبق بالشكل الصحيح، وبخلافه تلحق الاضرار بمؤسسات الدولة

(١) القرآن الكريم، سورة النساء الآية (٥٨)

(٢) القرآن الكريم، سورة النحل الآية (٩٠)

(٣) القرآن الكريم، سورة المائدة الآية (١)

(٤) القرآن الكريم سورة طه الآية (١١٢) وسورة الجن الآية (١٣)

(٥) القرآن الكريم سورة الفرقان الآية (٧٢)

(٦) سعيد بن ناصر الغامدي، اخلاقيات العمل ضرورة تنموية ومصالحة شرعية، الإدارة العامة للإعلام والثقافة، إدارة الثقافة والنشر في مكة المكرمة، ٢٠١٠، ص ٣٣-٣٤.

(٧) بن سعدي لطفی، الاخلاقيات الوظيفية كآلية لتحقيق التنمية الإدارية في المنظمات المعاصرة ، رسالة ماجستير، جامعة محمد بوضياف بالمسيلة في الجزائر، ٢٠١٥، ص ١٠٦

خصوصاً وبالمجتمع عموماً، باعتبار ان المؤسسات مسخرة لخدمة المجتمع، ولذلك يجب أن يكون اختيار القيادات الإدارية دقيقاً وصارماً من حيث انطباق المعايير والصفات المهنية والموضوعية على من يتولون القيادة بغض النظر عن انتماءاتهم الحزبية والسياسية والتي من المفترض ان لا يكون لها دور في اختيارهم .

- ان شعور الموظف بالغبن نتيجة عدم حصوله على حقوقه كاملة غير منقوصة لا يرجى معه الأداء الجيد أو الابداع، إذ ان منح الموظف حقوقه كاملة يتيح للسلطة الإدارية أن تحاسبه حساباً عسيراً في حال اقترافه فعلاً مشوب بالمحسوبية، وبإمكانها عندئذ تغذيته ولاء الموظف العام لصالح الدولة والمرفق العام الذي يعمل فيه واضعاف ولاءه للعشيرة من خلال جعله مطمئناً عقلياً ونفسياً ووفقاً لاتجاهات موضوعية، بأن الإدارة تهتم به وتهيئ له فرص الترقية والترفيح الوظيفي والنفسي والثقافي، وانها لن تلغي في يوم من الأيام وظيفته.^(١)
- هنالك تأثير للظروف المادية وبشكل كبير على الرضا الوظيفي وذلك لارتباط هذه الظروف بالقدرة الشرائية والاستهلاكية والمعيشية إذ ان مستوى الدخل المادي للفرد هو من يحدد مستواه المعيشي ولهذا فإن له انعكاسات كبيرة على شعوره بالرضا، فضلاً عن تأثير الظروف المعنوية المحيطة بالموظف والمتمثلة بمدى شعوره بالتقدير والتثمين من قبل رؤسائه على جهوده المبذولة في العمل، ومدى احترامه بما يحفظ كرامته الإنسانية، عندئذ تزداد قناعاته بالرضا الوظيفي.^(٢)
- يزداد الرضا الوظيفي عندما يكون هنالك تحدي وتنافس إيجابي بين الموظفين لإبراز مهاراتهم وقدراتهم، ويزداد الرضا عند وجود بيئة عملية مناسبة ومشجعة على الانتاج والأداء العملي للموظفين ويزداد عندما تكون هنالك علاقات عملية وإدارية واجتماعية جيدة في بيئة العمل.^(٣)

(١) د. عبد القادر عبد الحافظ الشخيلي، الواسطة في الإدارة الوقاية والمكافحة، مصدر سابق، ص ٢٧٢.

(٢) بربار نور الدين و بن الحاج جلوس ياسين، محددات الرضا الوظيفي في المؤسسات العمومية، مجلة العلوم

الاقتصادية في الجزائر، المجلد ١٧، العدد ١، ٢٠٢٢، ص ٧٧-٧٨.

(٣) محمد سرور الحريري، علم النفس الإداري، مصدر سابق، ص ٩١.

المطلب الثاني

الضمانات القضائية والادارية في تحجيم المحسوبة وتحقيق الرضا الوظيفي

الفرع الأول / الضمانات القضائية في تحجيم المحسوبة

لا يخفى على المتلقي ان العراق من البلدان التي تأخذ بنظام القضاء المزدوج والذي يعتمد على وجود القضاء العادي بجميع تشكيلاته من المحاكم المختصة والتي نورد منها على سبيل المثال المحاكم الجزائية متمثلة بمحاكم الجرح ومحاكم الجنایات، فضلاً عن وجود القضاء الإداري متمثلاً بمجلس الدولة وتشكيلاته من المحاكم المختصة التي سنورد بعض اختصاصاتها لاحقاً، إذ توالت العديد من التشريعات لينبثق منها مجلس الدولة بطلته الجديد بدءاً من أحكام القانون رقم "٦٥" لسنة "١٩٧٩" والذي نص على انه "يؤسس في وزارة العدل مجلس يسمى (مجلس شوري الدولة) ومن ثم صدور قانون التعديل الثاني رقم "١٠٦" لسنة "١٩٨٩" لقانون مجلس شوري الدولة رقم (٦٥) لسنة ١٩٧٩ ومن ثم صدر قانون التعديل الخامس رقم "١٧" لسنة ٢٠١٣ لقانون مجلس شوري الدولة رقم "٦٥" لسنة "١٩٧٩" واخرها قانون مجلس الدولة رقم "٧١" لسنة "٢٠١٧". ومن ثم فإن الضمانات القضائية بشقيها العادي والاداري تعد ضمانات علاجية وضمانات لاحقه وليست سابقة كونها تأتي بعد وقوع المخالفة أو الجريمة ولهذا سنعرض بشيء من الايجاز على دور المحاكم الجزائية والقضاء الإداري في تحجيم المحسوبة وتحقيق الرضا الوظيفي وكالاتي:

اولاً: دور المحاكم الجزائية في تحجيم المحسوبة

لقد اوجب قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم (١٤) لسنة ١٩٩١ المعدل على اللجان التحقيقية التي يتم تشكيلها للتحقيق بشأن المخالفات المرتكبة من قبل الموظف العام انه في حال كان فعل الموظف يشكل جريمة فعلى الإدارة احواله الى المحاكم المختصة، إذ نصت المادة (١٠) الفقرة (ثالثاً) من القانون أعلاه على " اذا رأت اللجنة ان فعل الموظف المحال عليها يشكل جريمة نشأت عن وظيفته أو ارتكبتها بصفته الرسمية فيجب عليها أن توصي بإحالته الى المحاكم المختصة ".

فضلاً عن ذلك فقد نصت المادة (٣٣٠) من قانون العقوبات العراقي رقم (١١١) لسنة ١٩٦٩ على انه "يعاقب بالحبس كل موظف أو مكلف بخدمة عامة امتنع بغير حق عن أداء عمل من اعمال وظيفته أو اخل عمداً بواجب من واجباتها نتيجة لرجاء أو توصية أو وساطة أو لأي سبب اخر غير مشروع"، وقد نصت المادة "٣٣١" من قانون العقوبات العراقي مدار البحث على انه " يعاقب بالحبس وبالغرامة أو بإحدى هاتين العقوبتين كل موظف أو مكلف بخدمة عامة ارتكب عمداً ما يخالف واجبات وظيفته أو

امتنع عن أداء عمل من اعمالها بقصد الاضرار بمصلحة احد الافراد أو بقصد منفعة شخص على حساب اخر أو على حساب الدولة ."

ونرى من جانبنا ان قانون العقوبات رقم (١١١) لسنة ١٩٦٩ المعدل بات لا يتناسب مع المرحلة الزمنية الراهنة بسبب كثرة التعقيدات التي زامنت التطور التكنولوجي والإداري والعلمي والصناعي والثقافي وفي مختلف مجالات الحياة الأخرى، مما يتطلب ان تكون التشريعات اكثر مزامنة ومواكبة من حيث الصرامة والشدة للانتهاكات والجرائم التي ترافق هذا التطور لتكون رادعاً لمن تسول له نفسه العبث بأمن المجتمع والدولة وان يتم النص في التشريعات بعقوبات رادعة لما يسمى المحسوبية والواسطة المذمومة كونها تسهم في انتزاع الكثير من الحقوق الوظيفية من مستحقيها وتجييرها لعناصر فاسدة

من جانب اخر فإن لهيأة النزاهة باعتبارها جهة رقابية مستقلة مختصة بمكافحة الفساد المالي والإداري دور هام وبارز إذ نصت المادة (٣) الفقرة (أولاً) من قانون هيئة النزاهة والكسب غير المشروع رقم (٣٠) لسنة ٢٠١١ المعدل على انه من اختصاصات هيئة النزاهة " التحقيق في قضايا الفساد طبقاً لأحكام هذا القانون بواسطة محققين تحت اشراف قاضي التحقيق المختص ووفقاً لأحكام قانون أصول المحاكمات الجزائية " إذ سبق وان قرر مجلس القضاء الأعلى بجلسته السابعة عشر في ٢١/١١/٢٠٢١ بناءً على ما عرضته رئاسة محكمة استئناف بغداد الكرخ الاتحادية واستناداً لأحكام المادة (٣٠/ثالثاً) من قانون التنظيم القضائي رقم (١٩٠) لسنة ١٩٧٩ والمادة (٣/تاسعاً) من قانون مجلس القضاء الأعلى رقم (٤) لسنة ٢٠١٧ إعادة تشكيل " محكمة جنابات مكافحة الفساد المركزية "

ونرى من جانبنا ان تتبنى هيئة النزاهة، بيان وتوضيح مدى خطورة المحسوبية والواسطة المذمومة والتي تعد من اشد أنواع الفساد الإداري والمالي، من خلال تضمين هذه المفاهيم في لائحة السلوك الوظيفي، ومن خلال عقد الدورات المكثفة في اكااديمية هيئة النزاهة لتطوير الملاكات الوظيفية، إذ يسهم ذلك في نشر الثقافة القانونية لدى الأوساط الوظيفية، لتأخذ القيادات الإدارية المختصة دورها في محاسبة الموظفين ممن يروجون لهذا المرض الإداري ومعاقتهم وفقاً لقانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم (١٤) لسنة ١٩٩١ المعدل واحالتهم للمحاكم المختصة.

ثانياً: دور القضاء الاداري في تحجيم المحسوبية

١. الاختصاص القضائي لمجلس الدولة

وفقاً لإحكام قانون مجلس الدولة رقم "٧١" لسنة "٢٠١٧" فإن المجلس يختص بوظائف القضاء الإداري والافتاء والصياغة ويعد هيئة مستقلة تتمتع بالشخصية المعنوية يمثلها المجلس ويكون لرئيس

مجلس الدولة صلاحية الوزير المختص المنصوص عليها في التشريعات. (١) ويمارس "مجلس الدولة" عدة اختصاصات في المجال التشريعي أو الاتقائي (التفسيري) أو في المجال القضائي وسنتناول على سبيل المثال الاختصاص القضائي لما له علاقة بموضوع البحث

أ- اختصاصات محاكم قضاء الموظفين

- النظر في الدعاوى التي يقيمها الموظف على دوائر الدولة والقطاع العام في الحقوق الناشئة عن قانون الخدمة المدنية أو القوانين أو الأنظمة التي تحكم العلاقة بين الموظف وبين الجهة التي يعمل فيها.
- النظر في الدعاوى التي يقيمها الموظف على دوائر الدولة والقطاع العام للطعن في العقوبات الانضباطية المنصوص عليها في قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم (١٤) لسنة ١٩٩١ المعدل. (٢)

ب- اختصاصات محاكم القضاء الإداري.

- الفصل بصحة الأوامر والقرارات الإدارية الفردية والتنظيمية التي تصدر عن الموظفين والهيئات في الوزارات والجهات غير المرتبطة بوزارة والقطاع العام التي لم يعين مرجع للطعن فيها، وفقاً للأسباب الآتية:
- ان يتضمن الامر أو القرار خرقاً أو مخالفة للقانون أو الأنظمة أو التعليمات أو الأنظمة الداخلية
- ان يكون الامر أو القرار صدر خلافاً لقواعد الاختصاص أو معيباً في شكله أو الإجراءات أو محله أو سببه
- ان يتضمن الامر أو القرار خطأ في تطبيق القوانين أو الأنظمة أو التعليمات أو الأنظمة الداخلية أو في تفسيرها أو فيه إساءة أو تعسف في استعمال السلطة أو الانحراف فيها. (٣)
- يعد في حكم الامر أو القرار امتناع الموظف أو الهيئة عن اتخاذ امر أو قراراً كان واجبا عليهما اتخاذه (١)

(١) ينظر المادتين (٤ ، ٧) من قانون مجلس الدولة رقم (٧١) لسنة ٢٠١٧.

(٢) ينظر المادة (٧) الفقرة (تاسعاً / أ / ١،٢) من التعديل الخامس رقم (١٧) لسنة ٢٠١٣ لقانون مجلس شوري الدولة رقم (٦٥) لسنة ١٩٧٩.

(٣) ينظر المادة (٧) الفقرة (خامساً / ١ ، ٢ ، ٣) من التعديل الخامس رقم (١٧) لسنة ٢٠١٣ لقانون مجلس شوري الدولة رقم (٦٥) لسنة ١٩٧٩.

ج . اختصاصات المحكمة الإدارية العليا في مجلس الدولة

تمارس المحكمة الإدارية العليا الاختصاصات التي تمارسها محكمة التمييز الاتحادية عند النظر في الطعن بقرارات واحكام محكمة القضاء الإداري ومحكمة قضاء الموظفين^(٢) ، فضلاً عن العديد من الاختصاصات الأخرى.^(٣)

ثانياً: دور القضاء الإداري في تحجيم المحسوبية وتحقيق الرضا الوظيفي

تتمتع الإدارة بسلطة تقديرية واسعة تمكنها من اختيار الحلول المناسبة التي رسمها القانون والتعليمات النافذة، ومتى ما كانت هذه السلطة التقديرية ضمن حدودها فإنها تسهم في سير المرفق العام باطراد وانتظام، ولكن في بعض الحالات قد تتعسف الإدارة في استخدام سلطتها التقديرية تجاه بعض الموظفين مما ينعكس سلباً على الموظف العام، وفي حال لم يتمكن الموظف من مواجهة هذا التعسف فإن القانون قد رسم طريقاً آخر لإنصافه والمتمثل باللجوء الى مجلس الدولة بما له من اختصاصات قضائية والتي تمثل صمام الأمان لكل من الإدارة والموظف العام في ذات الوقت، ومن ثم فإن قرارات واحكام مجلس الدولة التي تتصف فيها الموظف العام من ظلم الإدارة فإنها تسهم في اتساع الرضا الوظيفي لدى الموظف الذي تعرض لظلم الإدارة، ونورد على سبيل المثال بعض الاحكام للمحكمة الإدارية العليا والتي استنبطت فيه العديد من المبادئ القانونية العامة في مجال المساواة امام الوظيفة العامة وكالاتي :

- "استبعاد المرشحة للتعين على أساس الجنس لا سند له من القانون".^(٤)
- " تعيين المدعي وفق إجراءات صحيحة يكسبه حقاً مكتسباً لا يجوز الغاؤه ".^(٥)
- " لا يكتسب قرار التعيين المبني على الغش الحصانة على الإلغاء بمرور الوقت ".^(١)

(١) ينظر المادة (٧) الفقرة (سادساً) من التعديل الخامس رقم (١٧) لسنة ٢٠١٣ لقانون مجلس شوري الدولة رقم (٦٥) لسنة ١٩٧٩.

(٢) ينظر المادة (٢) الفقرة (رابعاً / أ / ب) من التعديل الخامس رقم (١٧) لسنة ٢٠١٣ لقانون مجلس شوري الدولة رقم (٦٥) لسنة ١٩٧٩.

(٣) ينظر المادة (٢) الفقرة (رابعاً / ج ، ١ ، ٢ ، ٣) من التعديل الخامس رقم (١٧) لسنة ٢٠١٣ لقانون مجلس شوري الدولة رقم (٦٥) لسنة ١٩٧٩.

(٤) ينظر حكم المحكمة الإدارية العليا بصفتها التمييزية ذي العدد ١١/قضاء موظفين/تمييز/٢٠١٨ في ٢٠١٨/٣/١٥ منشور في قرارات مجلس الدولة لعام ٢٠١٨، ص ٣٣٥

(٥) ينظر حكم المحكمة الإدارية العليا بصفتها التمييزية ذي العدد ١٥٩٦/قضاء اداري/تمييز/٢٠١٩ في ٢٠١٩/١٠/٣١ منشور في قرارات مجلس الدولة وفتاواه لعام ٢٠١٩، ص ٦٣٩

الفرع الثاني / الضمانات الادارية في تحجيم سطوة المحسوبة في التوظيف

لقد استخدمنا مصطلح (سطوة) لان للمحسوبة سطوة ومصدرها (سَطُو) ومنها السطو: وتعني الاستيلاء على مال الغير بالقوة، فضلاً عن ذلك (سَطوة) (اسم) ومنها على سبيل المثال سطوته كبيرة بمعنى سلطته، تأثيره.^(٢)

اولاً: دور مجلس الخدمة العامة الاتحادي في التوظيف

سبق وان بينت المادة (٢٤) من قانون الخدمة المدنية رقم (٢٤) لسنة ١٩٦٠ المعدل بتشكيل مجلس الخدمة العامة الذي يؤلف من رئيس وأربعة أعضاء يعينهم مجلس الوزراء لمدة ثلاث سنوات بناء على اقتراح وزير المالية ويجوز تجديدها ثلاث سنوات أخرى ويقوم مجلس الخدمة العامة بالأمور التالية عدا ما استثنى منها في هذا القانون:

- التعيين وإعادة التعيين في الخدمة المدنية
- المصادقة على كافة الاقتراحات الخاصة بالترقية

الا انها لم تفعل طيلة الفترة الماضية، ومن ثم تم تشريع وإصدار قانون مجلس الخدمة العامة الاتحادي رقم (٤) لسنة ٢٠٠٩، ولم يتم العمل به على الرغم من نشره في الجريدة الرسمية الوقائع العراقية بالعدد (٤١١٦) في ٦/٤/٢٠٠٩) وبقيت التعيينات طيلة الفترة الماضية يشوبها الكثير من الغموض والمحسوبية والواسطة ومن ثم تم تشكيل مجلس الخدمة العامة الاتحادي والتصويت عليه من قبل مجلس النواب في عام ٢٠١٩ ومن المفترض ان يتم تشريع قانون الخدمة العامة الاتحادي الا انه لم يتم تشريع هذا القانون لغاية تاريخه ولهذا سنتناول بشيء من الاجاز مجلس الخدمة العامة الاتحادي ودوره في تحجيم المحسوبة وتحقيق الرضا الوظيفي من خلال المهام الموكلة اليه.

١. تعريف مجلس الخدمة العامة الاتحادي واساسه القانوني

وهو تشكيل اداري مستقل وفقاً لنص المادة (٢) من قانون مجلس الخدمة العامة الاتحادي رقم (٤) لسنة ٢٠٠٩ ويتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي والإداري ويمثله رئيسه أو من يخوله ويرتبط بمجلس النواب، وبالرجوع الى دستور جمهورية العراق لسنة ٢٠٠٥ فقد نصت المادة (١٠٧) على "يؤسس مجلس يسمى مجلس الخدمة العامة الاتحادي يتولى تنظيم شؤون الوظيفة العامة الاتحادية بما فيها التعيين والترقية وينظم تكوينه واختصاصاته بقانون.

(١) ينظر حكم المحكمة الإدارية العليا بصفتها التمييزية ذي العدد ٧٢١/قضاء موظفين/تميز في ٢٤/١/٢٠١٩ منشور في قرارات مجلس الدولة وفتاواه لعام ٢٠١٩، ص ٣٩٧.

(٢) معجم المعاني الجامع منشور عبر شبكة الانترنت على الرابط الآتي: almany.com

٢. مبررات تشكيل مجلس الخدمة العامة الاتحادي

بالإمكان تحديد مبررات تشكيل مجلس الخدمة العامة الاتحادي من خلال الرجوع الى الأهداف المرجوة من تشكيل المجلس والتي لها دور واضح في دعم الرضا الوظيفي للموظف والمتمثلة بالآتي:^(١)

- رفع مستوى الوظيفة العامة وتنمية وتطوير الخدمة العامة
- ضمان مبدأ المساواة وإتاحة الفرص المتساوية لفرص التعيين للمؤهلين بأشغالها
- تخطيط شؤون الوظيفة العامة والرقابة والإشراف عليها
- تطوير الجهاز الإداري
- رفع مستوى الهيكل الوظيفي للدولة وتطوير كفاءة موظفي الخدمة العامة وتوفير الرعاية الاجتماعية الملائمة لهم بالتنسيق مع الجهات المختصة.

ثانياً: الآلية المعتمدة في تحقيق اهداف مجلس الخدمة العامة الاتحادي

هنالك مجموعة من الوسائل التي تمكن مجلس الخدمة العامة الاتحادي من تحقيق أهدافه والتي نص عليها قانون مجلس الخدمة العامة الاتحادي والتي نأمل أن يتم تفعيلها إذ سيكون لها اثراً في تحقيق الرضا الوظيفي والمتمثلة بالآتي:^(٢)

- تأسيس معهد يسمى معهد الوظيفة العامة وينظم عمله بقانون
- الزام الوزارات بإنشاء مدارس للتطوير الوظيفي في وزاراتهم اثناء الخدمة بالتنسيق مع المجلس

ثالثاً: المهام الموكلة الى مجلس الخدمة العامة الاتحادي ودورها في تحقيق الرضا الوظيفي

١- ان المهام الموكلة الى مجلس الخدمة العامة الاتحادي تسهم وبشكل فاعل فيما لو تم تطبيقها تطبيقاً صحيحاً وعادلاً في تحقيق الرضا الوظيفي كون ان اغلب تلك المهام تدعم تحقيق مبدأ المساواة امام الوظيفة العامة وان تحقيق هذا المبدأ له الأثر الفاعل في رفع الشعور بالغبن والظلم الذي يلحق بالإفراد بسبب اتباع بعض القيادات الوظيفية للمحسوبية والواسطة في التعيين، وحيث ان العلاقة عكسية بين المحسوبية والواسطة وبين الرضا الوظيفي فكلما زادت نسب المحسوبية والواسطة قلت نسبة الرضا الوظيفي، ويعد دور مجلس الخدمة العامة الاتحادي في مجال التوظيف من الضمانات السابقة التي تسهم في تحجيم المخالفات قبل وقوعها وتتمثل المهام على سبيل المثال بالآتي:^(٣)

(١) ينظر المادة (٣) الفقرات (اولاً، ثانياً، ثالثاً) من قانون مجلس الخدمة العامة الاتحادي رقم (٤) لسنة ٢٠٠٩

(٢) ينظر المادة (٤) الفقرات (اولاً، ثانياً) من قانون مجلس الخدمة العامة الاتحادي رقم (٤) لسنة ٢٠٠٩.

(٣) ينظر المادة (٩) الفقرات (اولاً، ثانياً، ثالثاً، رابعاً، سادساً، رابع عشر، خامس عشر) من قانون مجلس الخدمة العامة الاتحادي رقم (٤) لسنة ٢٠٠٩.

- تنفيذ قانون الخدمة العامة الاتحادية عند تشريعه وتنفيذه كل ما يتعلق بالوظيفة العامة الاتحادية في القوانين النافذة
- التعيين وإعادة التعيين والترقية في الخدمة العامة ويكون ذلك من اختصاص المجلس حصراً وعلى أساس معايير المهنية والكفاءة
- تخطيط شؤون الوظيفة العامة والاشراف والرقابة عليها في دوائر الدولة ورسم سياسات الخدمة العامة وتحديد وسائل تنفيذها وتقييم مستوى الإنجاز
- اقتراح مشروعات القوانين والأنظمة الخاصة بتنظيم وتطوير شؤون الوظيفة العامة أو ابداء الرأي فيها وبالتنسيق مع وزارة المالية
- وصف الوظائف العامة وشروط اشغالها بالتنسيق مع الأجهزة المختصة في وزارة التخطيط والتعاون الإنمائي والجهات الأخرى ذوات العلاقة
- اجراء المسوحات والدراسات والإحصاءات وتقديم المقترحات المتعلقة بتحقيق التوازن بين هيكل الرواتب وبين المستوى المعيشي العام في ضوء تكاليف المعيشة وأسعار السلع والخدمات والمعايير الاقتصادية وتحديد الحد الأدنى لمعيشة الفرد في الوظيفة العامة بالتنسيق مع الجهات المختصة
- للمجلس اختبار مؤهلات الأشخاص المراد تعيينهم أو إعادة تعيينهم بالمقابلة أو بالامتحان التحريري أو بهما معاً للوقوف على صفاتهم ولياقتهم ويستثنى من ذلك من له خدمة سابقة في وظيفة مثبت فيها أو يحمل شهادة عالية الا اذا كان عدد المتقدمين للوظائف المطلوب اشغالها اكثر من عدد تلك الوظائف

٢- ان تفعيل دور مجلس الخدمة العامة الاتحادي سيسهم وبشكل فاعل في القضاء على ما يسمى الموظف الوهمي والذي يقصد به تسجيل اسماء لأشخاص في السجلات الخاصة بالموظفين، على الرغم من انه لا وجود لهم على ارض الواقع، ومن ثم القيام باستلام رواتبهم والتوقيع عنهم مما يشكل جريمة تزوير، وفي الوقت ذاته يوجد اختلاف بين الموظف الوهمي وبين الموظف الفضائي والذي هو كل شخص طبيعي عهدت اليه وظيفة على الملاك الدائم للمرفق العام وكانت إجراءات

تعيينه أصولية الا انه لا يلتحق بالوظيفة ولا يؤدي الالتزامات والواجبات الوظيفية الموكلة اليه ومع ذلك يستلم راتبه.^(١)

٣- ان الأسباب الموجبة لتشريع قانون مجلس الخدمة العامة الاتحادي رقم (٤) لسنة ٢٠٠٩ تصب في

مصلحة تحقيق الرضا الوظيفي للموظف العام وتحجيم المحسوبية إذ نصت على "من اجل تنظيم شؤون الوظيفة العامة وتحريرها من التسييس والتحزب، وبناء دولة المؤسسات وتشكيل مؤسسة مهمتها تطوير العمل في دوائر الدولة وبلورة القواعد والاسس السليمة وتأمين العدالة والحيادية وضمان معايير الكفاءة في التعيين وإعادة التعيين والترقية"

٤- ان المهام الموكلة لمجلس الخدمة العامة الاتحادي تسهم في اختيار القيادات الإدارية للمرفق العام

من بين الملاكات الوظيفية للمرفق نفسه وتجنب التعيين في الوظائف الرئاسية والاشرفية من خارج المرفق كونه يثبط الهمم النفسية والمعنوية للموظفين، فضلاً عن ذلك فإنه من واجبات الدولة تدريب الموظفين من المستويات الوسطى لشغل الوظائف العليا عند الحاجة، وان يكون الاختيار مبنياً على نظام المنافسة الحرة وعن طريق لجان نزيهة وعادلة تؤدي قسماً غليظاً مغلظاً بالنزاهة والشفافية قبل أداء عملها وان تصدر قراراتها فوراً دون ابطاء.^(٢)

٥- ان التعيينات في الوظيفة العامة تعد مسألة غاية في الأهمية لا سيما في السنوات السابقة قبل تفعيل

قانون الخدمة العامة الاتحادي إذ قد تعتمد بعض القيادات الإدارية الى تعيين العشرات أو المئات من الافراد دون وجود مخصصات لتعيينهم ولغايات خاصة مما يعد تجاوزاً لصلاحياتهم وعندئذ نكون امام مخالفة إدارية وانضباطية، ويعد الفعل فساداً اذا تم التعيين ضمن منطوق المحسوبية أو الواسطة، ويعد فساداً مالياً اذا كان التعيين بدافع الحصول على الرشوة.^(٣)

(١) د. سحر جبار يعقوب و د. علي عادل إسماعيل، النظام القانوني لتولي الوظيفة العامة في ضوء ظاهرة الموظف

الفضائي، مجلة المحقق الحلي للعلوم القانونية والسياسية، العدد الأول، السنة التاسعة، ٢٠١٧، ص ٥٤٤.

(٢) د. عبد القادر عبد الحافظ الشخيلي، الواسطة في الإدارة الوقاية والمكافحة، المجلة العربية للدراسات الأمنية والتدريب، المجلد ١٩، العدد ٣٨، ص ٢٧٢-٢٧٣.

(٣) ياسر محمد سعيد قدو، الحماية الجنائية للمال العام وأسباب الفساد وسبل المكافحة والعلاج دراسة تطبيقية، المركز العربي للنشر والتوزيع، ٢٠١٨، ص ٩٣.

الخاتمة :

في ختام هذه الدراسة بفضل الله سبحانه وتعالى نود ان نورد مجموعة من الاستنتاجات والتوصيات وكالاتي:

اولاً: الاستنتاجات

١. يعد التوظيف من المواضيع الأساسية التي تسهم في بناء دولة المؤسسات إذ انها تمثل استثماراً في اهم الموارد الا وهي الموارد البشرية، فالموظف العام من المرتكزات الاساسية التي تقوم عليها الإدارة الرشيدة للدولة بما يضمن تحقيق أهدافها المتمثلة بالمصلحة العام والمنفعة العامة، ومن ثم يفترض أن يتم التوظيف وفقاً لمعايير موضوعية ومهنية، وبموجب قوانين وتعليمات واضحة وثابتة غير قابلة للتأويل والتلاعب من قبل اصحاب المحسوبية.

٢. تعرف المحسوبية أو الوساطة المذمومة في التوظيف بانها احدى الأساليب الملتوية المعتمدة من قبل بعض الموظفين العموميين ممن يشغلون مواقع إدارية تمكنهم من اتخاذ قرارات إدارية، لم يراعوا فيها المهنية والموضوعية باعتبارهم مؤتمنين فيها على حقوق الافراد والإدارة التي يعملون بمعيتهما، لينتج عن تلك القرارات نوع من السطو والانتزاع لحقوق وظيفية من المفترض ان تعطى لمستحقيها وفقاً لمعايير الخبرة والكفاءة والمؤهلات الاكاديمية ليتم تجييرها لغير مستحقيها ممن لا تتوفر فيهم ادنى شروط المعايير الوظيفية، ليتمكنوا من اشغال العديد من المواقع الإدارية المهمة التي لا يفقهون شيئاً بإدارتها سوى انهم اداة لأحزاب وشخصيات نافذة لتبدأ عملية التخريب الممنهج لمقدرات تلك التشكيلات الإدارية وبما يخدم مصالحهم الشخصية.

٣- من مسوغات انتشار ظاهرة المحسوبية هو الاخلال بمبدأ الرقابة المتبادلة بين السلطات الثلاثة التنفيذية والتشريعية والقضائية وفقاً لمبدأ الفصل بين السلطات، مما يؤدي الى غياب الشفافية، وتمتع المسؤولين الحكوميين بحرية واسعة في التصرف وبقليل من الخضوع للمساءلة مما يشجعهم على استغلال مناصبهم لتحقيق مكاسب شخصية.

٤- من مسوغات انتشار ظاهرة المحسوبية هو ضعف سيادة القانون، وعدم كفاية التشريعات الخاصة بتعزيز النزاهة ومكافحة الفساد، وعدم الوعي بأهمية المحافظة على المال العام ونبذ الوساطة والمحسوبية والابلاغ عن الفاسدين، فضلاً عن الزعزعة في القيم الأخلاقية القائمة على الصدق والأمانة والعدل والمساواة وتكافؤ الفرص، واحلال المصالح الخاصة بدلاً عن المصالح العامة ومن ثم فإن الفساد الإداري يعد عنفاً موجهاً ضد المجتمع بكافة مؤسساته.

٥. يعرف الرضا الوظيفي بأنه حالة من الرضا النفسي الداخلي للموظف العام عندما ييقن بإنصافه من قبل القيادات الإدارية صاحبة القرار في بيئة العمل الوظيفي وحصوله على كافة الحقوق والامتيازات التي كفلتها التشريعات النافذة وبما يؤمن له ولعائلته وذويه حياة كريمة تنسجم مع مؤهلاته الأكاديمية وسنوات الخبرة التي اكتسبها من خلال الممارسة الفعلية لواجباته الوظيفية، وبالمقابل يترتب عليه واجب شرعي وقانوني وأخلاقي يتمثل بضرورة أداء الواجبات الموكلة اليه بمهنية وكفاءة عالية بما يحقق حالة من التوازن بين تلك الحقوق والواجبات، وفي حال لم يتحقق الرضا الوظيفي فإنه سينعكس سلباً على الأداء الوظيفي في المؤسسات الإدارية وسيولد حالة من الشعور بالغبن والظلم واليأس وعدم الانتماء لبيئة العمل

٦- ان انخفاض مؤشرات الرضا الوظيفي تنعكس سلباً على الأداء الوظيفي في المؤسسات الإدارية ويتولد عنها حالة من الشعور بالغبن والظلم واليأس وعدم الانتماء لبيئة العمل، والتي تنعكس سلباً على جميع مفاصل الإدارة.

ثانياً: التوصيات

١- ضرورة قيام المشرع العراقي بتشريع قانون عقوبات جديد ليجرم العديد من المفاهيم التي انتشرت على مستوى الأداء الوظيفي، إذ بات قانون العقوبات العراقي رقم (١١١) لسنة ١٩٦٩ المعدل لا يتناسب مع المرحلة الزمنية الراهنة، بسبب كثرة التعقيدات التي زامنت التطور التكنولوجي والإداري والعلمي والصناعي والثقافي وفي العديد من المجالات الأخرى، مما يتطلب أن تكون التشريعات أكثر مزامنة ومواكبة من حيث الصرامة والشدة للانتهاكات التي ترافق هذا التطور لتكون رادعاً لمن تسول له نفسه العبث بأمن المجتمع والدولة، وأن تنص على عقوبات رادعة لما يسمى بالمحسوبية والواسطة المذمومة كونها تسهم في انتزاع الكثير من الحقوق الوظيفية من مستحقيها وتجبيرها لعناصر فاسدة .

٢. ضرورة قيام هيئة النزاهة باعتبارها جهة رقابية مستقلة مختصة بمكافحة الفساد المالي والإداري، ببيان وتوضيح مدى خطورة المحسوبية والواسطة المذمومة والتي تعد من أشد أنواع الفساد الإداري والمالي، من خلال تضمين هذه المفاهيم في لائحة السلوك الوظيفي، ومن خلال عقد الدورات المكثفة في أكاديمية هيئة النزاهة للملاكات الوظيفية، إذ يسهم ذلك في نشر الثقافة القانونية لدى الأوساط الوظيفية.

٣. ضرورة تفعيل دور مجلس الخدمة العامة الاتحادي في تحجيم المحسوبية وتحقيق الرضا الوظيفي من خلال اختيار القيادات الإدارية ذات الخبرة والكفاءة والمؤهلات الأكاديمية الرصينة، ممن يمتلكون

العقلية المهنية والموضوعية والبعيدة كل البعد عن الاستعلائية والتسلطية وشخصنة الأمور، تلك القيادات التي تؤمن بأن الإدارة فن بمعنى مهارة يحكمها الذوق وفقاً لأطر قانونية تمتاز بالنزاهة والشفافية، والتي تؤمن بأن جميع مدخرات وثروت البلاد هي ملك لأفراد المجتمع ولا بد من الحفاظ عليها من الهدر وأنه لا يحق لأي شخص ان يستأثر بالسلطة لخدمة مصالحه الشخصية.

٤. ضرورة تفعيل دور مجلس الخدمة العامة الاتحادي في تحجيم المحسوبية وتحقيق الرضا الوظيفي من خلال الاعتماد على التقنيات الالكترونية الحديثة والرصينة في مجال التوظيف وفقاً لمعايير تكافؤ الفرص ومبدأ المساواة امام القانون ولجميع حالات التوظيف وخاصة الوظائف القيادية أو ما تسمى الدرجات العليا أو الدرجات الخاصة وذلك للتخفيف قدر الإمكان من التماس مع الجهات المعنية في التوظيف وضمان الحيادية في الاختيار.

واخر دعوانا ان الحمد لله رب العالمين والصلاة والسلام

على خاتم الأنبياء والمرسلين نبينا محمد وعلى اله وصحبه الطيبين الطاهرين.

المصادر والمراجع :

- القرآن الكريم .

- ١- حسين عثمان محمد عثمان، أصول القانون الإداري، منشورات الحلبي الحقوقية، ٢٠٠٦.
- ٢- دراسة مقدمة من قبل الائتلاف من اجل النزاهة والمساءلة(امان) في فلسطين، النزاهة والشفافية والمساءلة في مواجهة الفساد، كولاج للإنتاج الفني، الطبعة الرابعة، ٢٠١٦.
- ٣- سعيد بن ناصر الغامدي، اخلاقيات العمل ضرورة تنمية ومصلحة شرعية، الإدارة العامة للإعلام والثقافة، إدارة الثقافة والنشر في مكة المكرمة، ٢٠١٠.
- ٤- عبد القادر عبد الحافظ الشخلي، الوساطة في الإدارة الوقاية والمكافحة، المجلة العربية للدراسات الأمنية والتدريب، المجلد ١٩، العدد ٣٨.
- ٥- عبد الكريم احمد جميل، إدارة الموارد البشرية، الجنادرية للنشر والتوزيع الأردن عمان، الطبعة الأولى، ٢٠١٥.
- ٦- فريد جاسم حمود القيسي، فتنة العنف في العراق، المركز القومي للإصدارات القانونية، الطبعة الأولى، ٢٠١٢.
- ٧- مازن ليلو راضي، القانون الإداري، دار المسلة للطباعة والنشر، بدون سنة نشر.

٨- محمد الروابدة ومجموعة باحثين، مدى تفشي ظاهرتي الواسطة والمحسوبية في القطاع العام الأردني، جامعة اليرموك، ٢٠٢٠.

٩- محمد رفعت عبد الوهاب، مبادئ واحكام القانون الإداري، منشورات الحلبي الحقوقية، ٢٠٠٢.

١٠- محمد سرور الحريري، علم النفس الإداري، دار القلم للطباعة والنشر والتوزيع بيروت لبنان، ٢٠١٦.

١١- محمد عبد العال السناري، مبادئ ونظريات القانون الإداري دراسة مقارنة، بدون دار نشر، ٢٠٠٤.

١٢- منال احمد البارودي، إدارة النزاعات والصراعات في العمل، دار الكتب المصرية، ط١، ٢٠١٣.

١٣- منال البارودي، الرضا الوظيفي وفن التعامل مع الرؤساء والمرؤوسين، المجموعة العربية للتدريب والنشر، ٢٠١٥.

١٤- مؤتمر السلطات المحلية والإقليمية لمجلس اوريا في اطار الشراكة مع المغرب وتونس، الاخلاقيات العامة مكافحة المحسوبية على مستوى السلطات المحلية والإقليمية، مطبعة شركة بن حميدة، ٢٠٢٠.

١٥- ياسر محمد سعيد قدو، الحماية الجنائية للمال العام وأسباب الفساد وسبل مكافحة والعلاج دراسة تطبيقية، المركز العربي للنشر والتوزيع، ٢٠١٨.

الرسائل والاطاريح :

١- دبوشة عيسى، مستوى الرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية، رسالة ماجستير، جامعة محمد بو مضياف بالمسيلة في الجزائر، ٢٠١٥.

٢- بن سعدي لطفى، الاخلاقيات الوظيفية كآلية لتحقيق التنمية الإدارية في المنظمات المعاصرة ، رسالة ماجستير، جامعة محمد بوضياف بالمسيلة في الجزائر، ٢٠١٥.

المجلات والدوريات :

١- بربار نور الدين و بن الحاج جلوس ياسين، محددات الرضا الوظيفي في المؤسسات العمومية، مجلة العلوم الاقتصادية في الجزائر، المجلد ١٧، العدد ١، ٢٠٢٢.

٢- حسين خضير محمد مشهدي، الرضا الوظيفي وتأثيره على الأبناء، المجلة العلمية لكلية رياض الأطفال، جامعة المنصورة، المجلد الخامس، العدد الأول، ٢٠١٨.

٣- سحر جبار يعقوب و علي عادل إسماعيل، النظام القانوني لتولي الوظيفة العامة في ضوء ظاهرة الموظف الفضائي، مجلة المحقق الحلي للعلوم القانونية والسياسية، العدد الأول، السنة التاسعة، ٢٠١٧.

٤- عبد القادر عبد الحافظ الشخيلي، الوساطة في الإدارة الوقاية والمكافحة، المجلة العربية للدراسات الأمنية والتدريب، المجلد ١٩، العدد ٣٨.

٥- محمد فوزي السيد الخولي، الوساطة والمحسوبية في الوظيفة العامة وكفاءة راس المال البشري، مجلة مصر المعاصرة تصدرها الجمعية المصرية للاقتصاد السياسي والاحصاء والتشريع، العدد ٢٠٢١، ٥٤٣.

الديساتير والقوانين

٦- دستور جمهورية العراق لسنة ٢٠٠٥.

٧- قانون الخدمة المدنية رقم (٢٤) لسنة ١٩٦٠ المعدل.

٨- قانون العقوبات رقم (١١١) لسنة ١٩٦٩ المعدل.

٩- قانون مجلس شوري الدولة رقم (٦٥) لسنة ١٩٧٩ المعدل.

١٠- قانون مجلس شوري الدولة رقم (١٠٦) لسنة ١٩٨٩ المعدل.

١١- قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم (١٤) لسنة ١٩٩١ المعدل.

١٢- قانون الخدمة العامة الاتحادي رقم (٤) لسنة ٢٠٠٩.

١٣- قانون هيئة النزاهة والكسب الغير مشروع رقم (٣٠) لسنة ٢٠١١ المعدل.

١٤- قانون مجلس الدولة رقم (٧١) لسنة ٢٠١٧.

احكام وقرارات

١- ينظر حكم المحكمة الإدارية العليا بصفتها التمييزية ذي العدد ١١/قضاء موظفين/تميز/٢٠١٨ في ٢٠١٨/٣/١٥ منشور في قرارات مجلس الدولة لعام ٢٠١٨.

٢- ينظر حكم المحكمة الإدارية العليا بصفتها التمييزية ذي العدد ١٥٩٦/قضاء اداري/تميز/٢٠١٩ في ٢٠١٩/١٠/٣١ منشور في قرارات مجلس الدولة وفتاواه لعام ٢٠١٩.

٣- ينظر حكم المحكمة الإدارية العليا بصفتها التمييزية ذي العدد ٧٢١/قضاء موظفين/تميز في ٢٠١٩/١/٢٤ منشور في قرارات مجلس الدولة وفتاواه لعام ٢٠١٩.

الانترنت

- ١- معجم المعاني الجامع منشور عبر شبكة الانترنت على الرابط الآتي: almaany.com
- ٢- ويكيبيديا منشور عبر شبكة الانترنت على الرابط الآتي: wiki://ar.m.wikipedia.org
- ٣- سوسن صرمة، الوساطة والمحسوبية واثرها على المجتمع، مركز افاق للدراسات والأبحاث، منشور عبر شبكة الانترنت على الرابط الآتي: <https://www.wattan.net>
- ٤- معجم المعاني الجامع منشور عبر شبكة الانترنت على الرابط الآتي: almaany.com

Sources and references:**-The Holy Quran .**

- 1- Hussein Othman Muhammad Othman, Principles of Administrative Law, Al-Halabi Legal Publications, 2006.
- 2- A study presented by the Coalition for Integrity and Accountability (AMAN) in Palestine, Integrity, Transparency and Accountability in the Face of Corruption, Collage for Artistic Production, Fourth Edition, 2016.
- 3- Saeed bin Nasser Al-Ghamdi, Work Ethics is a developmental necessity and a legitimate interest, General Administration of Media and Culture, Department of Culture and Publishing in Mecca, 2010.
- 4- Abdel Qader Abdel Hafez Al Sheikhly, Mediation in Prevention and Control Management, Arab Journal for Security Studies and Training, Volume 19, Issue 38.
- 5- Abdul Karim Ahmed Jameel, Human Resources Management, Al-Janadriyah Publishing and Distribution, Jordan Amman, first edition, 2015.
- 6- Farid Jassim Hammoud Al-Qaisi, The Temptation of Violence in Iraq, National Center for Legal Publications, first edition, 2012.
- 7- Mazen Lilo Radi, Administrative Law, Dar Al-Masala for Printing and Publishing, without a year of publication.
- 8- Muhammad Al-Rawabdeh and a group of researchers, The extent of the spread of the phenomena of nepotism and nepotism in the Jordanian public sector, Yarmouk University, 2020.
- 9- Muhammad Refaat Abdel Wahab, Principles and Provisions of Administrative Law, Al-Halabi Legal Publications, 2002.
- 10- Muhammad Sorour Al-Hariri, Administrative Psychology, Dar Al-Qalam for Printing, Publishing and Distribution, Beirut, Lebanon, 2016.

- 11- Muhammad Abdel-Al Al-Sanari, Principles and Theories of Administrative Law, A Comparative Study, without a publishing house, 2004.
- 12- Manal Ahmed Al-Baroudi, Managing Conflicts and Conflicts at Work, Dar Al-Kutub Al-Misria, 1st edition, 2013.
- 13- Manal Al-Baroudi, Job Satisfaction and the Art of Dealing with Bosses and Subordinates, Arab Group for Training and Publishing, 2015.
- 14- Conference of Local and Regional Authorities of the Council of Europe within the framework of the partnership with Morocco and Tunisia, Public Ethics and Combating Nepotism at the Level of Local and Regional Authorities, Ben Hamida Company Press, 2020.
- 15- Yasser Muhammad Saeed Qaddo, Criminal Protection of Public Money, Causes of Corruption, and Methods of Combating and Treatment, An Applied Study, Arab Center for Publishing and Distribution, 2018.

Messages and theses:

- 1- Dabousha Issa, The level of job satisfaction among teachers of physical education and sports, Master's thesis, Mohamed Bou Medhief University in M'sila, Algeria, 2015.
- 2- Ben Saidi Lotfi, Functional Ethics as a Mechanism for Achieving Administrative Development in Contemporary Organizations, Master's Thesis, Mohamed Boudiaf University in M'sila, Algeria, 2015.

Magazines and periodicals:

- 1- Barbara Nouredine and Ben Hajj Jallous Yassin, Determinants of Job Satisfaction in Public Institutions, Journal of Economic Sciences in Algeria, Volume 17, Issue 1, 2022.
- 2- Hussein Khudair Muhammad Mashhadi, Job Satisfaction and its Impact on Children, Scientific Journal of the Faculty of Kindergarten, Mansoura University, Volume Five, Issue One, 2018.
- 3- Sahar Jabbar Yaqoub and Ali Adel Ismail, the legal system for assuming public office in light of the phenomenon of alien employee, Mohaqeq Al-Hilli Journal of Legal and Political Sciences, first issue, ninth year, 2017.
- 4- Abdel Qader Abdel Hafez Al Sheikhly, Mediation in Prevention and Control Management, Arab Journal for Security Studies and Training, Volume 19, Issue 38.
- 5- Mohamed Fawzi Al-Sayed Al-Kholy, Mediation and Nepotism in Public Service and Human Capital Efficiency, Contemporary Egypt Magazine, issued by the Egyptian Society for Political Economy, Statistics and Legislation, Issue No. 543, 2021.

Constitutions and laws

- 6- The Constitution of the Republic of Iraq of 2005.
- 7- Civil Service Law No. (24) of 1960, as amended.
- 8- Penal Code No. (111) of 1969, amended.
- 9- State Shura Council Law No. (65) of 1979, as amended.
- 10- State Shura Council Law No. (106) of 1989, as amended.
- 11- Law on Discipline of State and Public Sector Employees No. (14) of 1991, as amended.
- 12- Federal Public Service Law No. (4) of 2009.
- 13- Integrity and Illicit Gains Commission Law No. (30) of 2011, as amended.
- 14- State Council Law No. (71) of 2017.

Rulings and decisions

- 1- The ruling of the Supreme Administrative Court in its cassation capacity, No. 11/Official Judiciary/Cassation/2018, shall be considered on 3/15/2018 and published in the decisions of the State Council for the year 2018.
- 2- The ruling of the Supreme Administrative Court, in its cassation capacity, No. 1596/Administrative Judiciary/Cassation/2019 shall be considered on 10/31/2019, published in the decisions and fatwas of the State Council for the year 2019.
- 3- The ruling of the Supreme Administrative Court, in its cassation capacity, No. 721/employees' judiciary/discrimination, dated 1/24/2019, is considered, published in the decisions and fatwas of the State Council for the year 2019.

Internet

- 1- The comprehensive dictionary of meanings is published on the Internet at the following link: almany.com
- 2- Wikipedia is published on the Internet at the following link: wiki://ar.m.wikipedia.org
- 3- Sawsan Sarmah, nepotism and nepotism and its impact on society, Afaq Center for Studies and Research, published on the Internet at the following link: <https://www.wattan.net>
- 4- The comprehensive dictionary of meanings is published on the Internet at the following link: almany.com