

العقوبة الانضباطية وأثرها في سلوك العنصر البشري دراسة حالة جامعة الموصل نموذجا

م.م. زينة منير كغو**

م. حيدر خضر سليمان*

ملخص البحث:

يهدف هذا البحث إلى التعرف على اثر العقوبات في سلوك العنصر البشري في جامعة الموصل، فضلا عن اثر عدد من المتغيرات الشخصية والوظيفية مثل (الجنس، الحالة الاجتماعية، حجم الأسرة، مدة الخدمة، مستوى الدخل)

وتكونت العينة من (100) موظف وموظفة، اختيروا بصورة قصديه وشملت كليات جامعة الموصل جميعها، وقد شملت دراسة ملفات العاملين المعاقبين خلال الأعوام من (1994-2003) وقد شملت عقوبة (التوبيخ، عقوبة الإنذار، عقوبة قطع الراتب، عقوبة لفت النظر، عقوبة الفصل من الخدمة).

وعولجت البيانات إحصائيا باستخدام مربع كاي و (T-Test) بوصفة وسيلة إحصائية، أظهرت نتائج التحليل تباين إدارات الكليات في فرض العقوبة على المخالفين للوائح وأنظمة حرمة الوظيفة، وتبين وجود فروقات ذات دلالة معنوية في العقوبة تبعا للمتغيرات الشخصية والوظيفية مثل (الحالة الاجتماعية، حجم الأسرة، ومستوى الدخل)، كما تبين عدم وجود فروقات معنوية تبعا لمتغير (الجنس، مدة الخدمة) وفي ضوء نتائج البحث قدم الباحثان عددا من المقترحات.

Abstract

This research aims at identifying the discipline punishment and its impact on the behavior of human element in the university of mosul in addition to the effect of a number of variables (personal and employment variables) such as (sex, social condition, family size, period of service, and the level of income.) The sample consists of the (100) employees (males & females) intentionally selected from all the colleges in the university of mosul.

A case study method applied study the files of the punished human element during the period between (1994-2003) the punishment included (simple notice, notice, salary cuts warning to draw attention, and expulsion), The data have processed statistically by using (Kay-square) and (t-test) the result of analysis showed that college administration use punishments differently on those who violate the regulation. and there are signification differences in punishment type according to personal and employment variables like (social condition, monthly

* إدارة الموارد البشرية /كلية الإدارة والاقتصاد /جامعة الموصل

** إدارة الموارد البشرية كلية طب الأسنان /جامعة الموصل منسب إلى قسم إدارة الأعمال/الحمداية

income, and size of the family) such as shown no differences like (the period of service and sex).depending on these results , The researchers proposed a number of suggestions .

المقدمة:

الحمد لله والصلاة والسلام على رسول الله القائل (أدبني ربي فأحسن تأديبي) وعلى اله وصحبة ومن والاه بإحسان إلى يوم الدين.

تعد الوظيفة أمانة مقدسة يلتزم القائم بها مصالح الشعب وحقوقهم كما يلتزم أن يؤدي العمل المنوط به بأمانه وإخلاص ودقه ،وان يحسن تنظيم وقته أثناء العمل لاستغلاله أفضل استغلال في أداء الواجبات الوظيفية فيكون رب العالمين رقيب الأول ومحاسبة الضمير رقيب الثاني في أداء العمل بأمانه ، فإذا ما ارتكب الموظف أو العامل أية مخالفة لتلك الواجبات فان ذلك من شأنه أن يثير مسؤولية انضباطية أو تأديبية أو جنائية أو مدنية ،وفي ضوء الواقع العملي المطبق على موظفي جامعة الموصل ممن لديهم عقوبات خلال السنوات العشرة الأخيرة قبل الاحتلال من سنة (1994-2003) لنتعرف على مدى تطبيق تلك العقوبات في هذه المنظمة وأثرها في سلوك العنصر البشري وفي ضوء ما تقدم يمكن تقسيم البحث على الفصول التالية .

الفصل الأول: منهجية البحث والإجراءات المتبعة

الفصل الثاني: الإطار النظري /العقوبة الانضباطية ويقسم على المباحث الآتية :

المبحث الأول: مفهوم العقوبة والانضباط .

المبحث الثاني :مداخل دراسة انضباط العاملين.

المبحث الثالث: علاقة العقوبة بالجزاء التأديبي.

المبحث الرابع: الأنظمة المختلفة لعقوبات العاملين.

المبحث الخامس: المبادئ الأساسية في العقوبة.

المبحث السادس: الشروط المتعلقة بالعقوبة.

الفصل الثالث: سلوك العنصر البشري في المنظمة.

المبحث الأول: مفهوم سلوك العنصر البشري (الإنساني).

المبحث الثاني: المبادئ السلوكية الإنسانية للعنصر البشري في الإدارة.

المبحث الثالث: التعرف على سلوك العنصر البشري في المنظمة.

المبحث الرابع: حقوق العنصر البشري (حقوق الموظفين) في المنظمة الحكومية.

المبحث الخامس: الأعمال المحظورة على العنصر البشري القيام بها (الموظف الحكومي).

الفصل الرابع: الجانب العملي/عرض النتائج ومناقشتها.

الفصل الخامس: الاستنتاجات والمقترحات.

الفصل الأول

منهجية البحث والإجراءات المتبعة

أولاً: أهمية البحث:

يعد المورد البشري الركيزة الأساسية في تحديد مستويات الأداء في العمل بالمنظمة ،فهو مصدر كل قسم لان الأداء لا قيمة له بدون عنصر بشري ،وذلك لان كل الأنشطة الإدارية تعتمد على العنصر البشري بصورة أساسية.وفي الجانب الآخر أن الرئيس الإداري يحتاج أن يعرف الكثير عن سلوك العنصر البشري في المنظمة ،لكي يتمكن من توجيههم نحو الأهداف بكفاءة وفاعلية من أجل معرفة الفروق الفردية بين الأفراد(الموظفين) في المنظمة ،كالفطرة على العمل وتحمل المسؤولية للوقوف على نواحي الضعف والقوة أثناء تأدية العمل وإصدار القرارات الإدارية بالعمل،ومنها العقوبات التأديبية على المخالفين للقوانين والتعليمات المرتبطة بالعمل ،وذلك لمحاولة تغيير سلوكهم وتقويمه نحو الالتزام بالتعليمات والأنظمة المقررة بالعمل.ومن هنا يرى الباحثان ومن خلال اطلاع على الأدبيات المتعلقة بموضوع (العقوبة الانضباطية والسلوك الإداري) أهمية هذين المتغيرين ولعدم وجود دراسات(إدارية وقانونية) موحدة وتفصيلية تتعلق بهذين المتغيرين ،لذا نرى ضرورة إجراء دراسة ميدانية محاولين الإجابة عن جملة تساؤلات تتعلق بماهية (العقوبة الانضباطية وأثرها على سلوك العنصر البشري).

ثانياً: مشكلة البحث: يمكن تحديد مشكلة البحث الحالي بالاتي:

1.هل العقوبة الانضباطية المطبقة بحق المخالفين ترتبط بتقويم سلوكهم على وفق القوانين والتعليمات النافذة؟

2. هل أن تقويم سلوك العاملين جاءت نتيجة العقوبة الانضباطية المطبقة في جامعة الموصل على المخالفين للقوانين والتعليمات النافذة أم جاءت نتيجة مراقبة الفرد لسلوكه.

ثالثاً: أهداف البحث: يهدف البحث الحالي إلى التعرف على ما يأتي:

التعرف على طبيعة العقوبة الانضباطية المطبقة في جامعة الموصل بحق المخالفين للقوانين والأنظمة النافذة.

التعرف على دلالة الفروق بين العقوبة الانضباطية وتغير سلوك العنصر البشري المخالفين للقوانين والتعليمات النافذة تبعاً للمتغيرات الشخصية والوظيفية مثل (الجنس، الحالة الاجتماعية، مدة الخدمة، مستوى الدخل، حجم الأسرة).

رابعاً: فرضيات البحث:

- . لا توجد فروق معنوية في العقوبة لدى عينة البحث تبعاً لمتغير الجنس .
- . لا توجد فروق معنوية في العقوبة لدى عينة البحث تبعاً لمتغير الحالة الاجتماعية .
- . لا توجد فروق معنوية في العقوبة لدى عينة البحث تبعاً لمتغير مدة الخدمة .
- . لا توجد فروق معنوية في العقوبة لدى عينة البحث تبعاً لمتغير حجم الأسرة .
- . لا توجد فروق معنوية في العقوبة لدى عينة البحث تبعاً لمتغير مستوى الدخل .

خامساً: الإجراءات الميدانية المتبعة في البحث:

استخدم الباحث المنهج ألقصدي لملاءمة وطبيعة هذه الدراسة .

أولاً: مجتمع الدراسة:

تألف مجتمع الدراسة من جميع موظفي جامعة الموصل للعام الدراسي (1994-2003)

ثانياً: عينة الدراسة :

اختيرت عينة الدراسة بصورة قصديه من عشر كليات من كليات جامعة الموصل وهي: كلية الإدارة والاقتصاد، كلية الطب البيطري، كلية طب الأسنان، كلية التربية، كلية التربية الرياضية، كلية الآداب، كلية القانون، كلية الهندسة المدنية، كلية الهندسة الكهربائية، كلية التربية الأساسية، وبلغ حجم العينة (100) موظف وموظفة ممن لديهم عقوبات خلال المدة ما بين عام (1994-2003)

ثالثاً: أداة الدراسة:

قام الباحث باستخراج المعلومات والبيانات بالطريقة الآتية:

1. مراجعة ملفات العاملين المعاقبين خلال هذه المدة بمساعدة الموظف المختص بشؤون إدارة الموارد البشرية وبعد تدقيق ملفات الموظفين الذين لديهم عقوبات خلال المدة المذكورة وشمل (عقوبة الإنذار، ولفظ النظر، وعقوبة قطع الراتب، وعقوبة التوبيخ، وعقوبة الفصل من الخدمة)
2. معلومات تعريفية: تم الحصول على المعلومات التعريفية من ملف الموظف المعاقب مثل (الجنس، الحالة الاجتماعية، مستوى الدخل، مدة الخدمة، حجم الأسرة) ..

رابعاً: الوسائل الإحصائية:

1. مربع كاي للتعرف على اثر كل متغير من متغيرات الدراسة المستقلة في متغير (مدة الخدمة، حجم الأسرة، مستوى الدخل، الحالة الاجتماعية) .
2. التكرارات والنسب المئوية لمعرفة الترتيب النسبي للعقوبات لدى أفراد العينة ..
3. اختبار (T-Test) لمعرفة الفروق بين المتوسطات متغير الجنس (ذكور - وإناث) .

الفصل الثاني

الإطار النظري / العقوبة الانضباطية

ويقسم على المباحث الآتية:

المبحث أولاً: مفهوم العقوبة:

- . العقوبة لغة: اسم من عاقب يعاقب عقاباً معاقبة بذنبه وعلى ذنبه أخذه به واقتص منه (البستاني، 1978: 488).
- . العقوبة شرعاً: هي الجزاء المقرر لمصلحة الجماعة على عصيان أمر الشارع الحكيم (عودة، 1977: 609).
- . العقوبة: هي جزاء على إخلال الموظف بحقوق الوظيفة وعدم النهوض بالواجبات التي فرضها القانون، فهي ولاية يضيفها القانون على الرئيس الإداري يخول بمقتضاها معاقبة مرسوميه من العاملين، إذا ما صدر منهم تقصير خلال تادية أعمالهم الوظيفية (الشريف، 1956: 337).

. ويقصد بالعقوبة الرادع الذي يقع بعد مخافة القاعدة القانونية (مبارك، 1982: 41).

. العقوبة في الإصلاح القانوني: هي جزاء يوقع باسم المجتمع تنفيذا لحكم قضائي على من تثبت عليه مسؤوليته عن الجريمة (الدرة، 1990: 453).

. وقد وصفها البعض بأنها الأثر الذي ينص عليه القانون ليلحق المجرم بسبب ارتكابه الجريمة (مصطفى، 1974: 537). ولغرض اعتماد مفهوم إجرائي للعقوبة في هذا البحث فقد حددنا تعريفها بأنها الجزاء المناسب المنصوص عليه بالقانون كأثر يوقع على الشخص المخالف لنصوصه.

. الانضباط: ويقصد به الالتزام بقواعد السلوك والعمل أو ضبط النفس عن أي عمل يخالف القواعد المرعية والمرسومة سواء داخل بيئة العمل أم خارجها (السالم، وصالح، 2000: 408).

. يعرف الانضباط أيضا بأنه مجموعة القواعد التي تضعها الإدارة بهدف توضيح الإطار العام للسلوك الذي يجب الالتزام به من العاملين في المنظمة، وما يترتب على الخروج عن هذه القواعد من عقوبات قانونية، وتتضمن هذه القواعد تحديدا صريحا للتصرفات التي تعبر عن وجهة نظر الإدارة للأعمال والتصرفات الضارة بالمنظمة، وكذلك للعقوبات التي يمكن أن توجهها للمخالفين لهذه القواعد (عبد الرزاق، 1987: 245).

. ولغرض اعتماد مفهوم إجرائي للانضباط في هذا البحث فقد حددنا تعريفة بالاتي:

(هو عبارة عن حوافز سلبية تلجا إليها الإدارة لغرض تنبيه الموظف إلى أخطائه وردة عنها ومحاسبته عليها طمعا في تقوية دوافعه نحو العمل).

. الموظف: عرف قانون الخدمة المدنية رقم (24) لسنة (1960) المعدل في المادة 2/ منة الموظف بأنه (كل شخص عهدت إليه وظيفة دائمية داخلية في الملك الخاص بالموظفين).

. أما قانون انضباط موظفي الدولة رقم (69) لسنة (1936) الملغي فقد عرف الموظف في المادة 1-أ (كل شخص عهدت إليه وظيفة حكومية لقاء راتب يتقاضاه من الميزانية العامة أو من ميزانية خاصة وتابعة لإحكام قانون التقاعد) (جريدة الوقائع العراقية ع/ 1513 في 27: 1936/6/9).

. وبمقدور قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع الاشتراكي رقم (14) لسنة (1991) النافذ عرف الموظف في المادة 1- ثانياً بأنه (كل شخص عهدت إليه وظيفة داخل ملاك الوزارة أو الجهة غير مرتبطة بوزارة) (جريدة الوقائع العراقية ع/ 3356 في 1991/6/3 س 33 ص 87).

. وعرف الجبوري الموظف هو الشخص الذي يعمل بصفة دائمة في مرافق الدولة والقطاع الاشتراكي (الجبوري، 1989: 199).

المبحث الثاني : مداخل دراسة انضباط العاملين.

وفي هذا الصدد يمكن الإشارة إلى ثلاثة مداخل أساسية لدراسة نظم انضباط العاملين تجسد فيها جوهر الفلسفة الإدارية السائدة في المنظمة وهي تتعامل مع السلوك السلبي للعاملين وهي كالآتي:

1. المدخل التصحيحي: (Corrective) وهو مدخل تأديبي أو عقابي يجسد المدرسة التقليدية في الإدارة من حيث أن الفرد كسول لا يعمل بجد وإخلاص إلا تحت الضغط والتلويح بالعقاب ولعل من ابرز هذه العقوبات .

أ. الإنذار، قطع الراتب، إيقاف العلاوة السنوية، تنزيل الدرجة، تنزيل الراتب، وإذا كانت التصرفات غير أخلاقية (كالسرقة، التزوير، إفشاء الأسرار) فتكون العقوبة الفصل من الخدمة وهناك أيضا المحاكم القضائية (علافي، 1993: 645).

2. المدخل الوقائي: (Preventive Discipline) ويقصد بالمدخل الوقائي تقليص مشكلات العاملين وبناء مناخ وقائي يمنع من إيقاع الجزاءات عليهم منها:

أ. إيجاد نوع من الانسجام بين الموظف والوظيفة من خلال نظام فعال من استقطاب العاملين والاختيار والتعيين، والعناية بتوجيه العاملين وتدريبهم .

ب. بناء نظم فعالة للاتصالات المتبادلة تتيح للعاملين تبادل الآراء وطرح مشكلاتهم (William, 1981: 372-374).

3. المدخل الإيجابي: (Progressive Discipline) يقصد بالمدخل الإيجابي تصحيح السلوك غير السليم للموظف عن طريق قيام الإدارة بمساعدته ومنحة فرصة لتصحيح سلوكه قبل قيامها باتخاذ عقوبات صارمة بحق، والعمل على إشاعة روح التفاهم والإصلاح والتعاون بينهم، من خلال وضع القواعد التي تحدد معايير الأداء، وتوعية العاملين بهذه القواعد والتمسك بها فضلا عن تطبيق العقوبات بشكل تدريجي تبدأ من التنبيه وتنتهي بالفصل إذا لزم الأمر (درة، والصباغ، 1986: 508).

المبحث الثالث: علاقة العقوبة بالجزاء التأديبي

يمكن توضيح العلاقة بين العقوبة والجزاء التأديبي في أن كلا منهما يشترك في أنهما يهدفان إلى ضبط أنماط السلوك الاجتماعي، ذلك أنهما يقابلان إخلالا بمصلحة المجتمع ولكنهما يختلفان من عدة نواحي يمكننا إيجازها بالآتي:

1. العقوبة يخضع لها جميع الأفراد في حين أن الجزاء التأديبي لا يخضع له سوى فئات معينة هي فئة الموظفين أو العاملين بالمنظمة .
2. مضمون العقوبة في أنها جزاء معين يتمثل بالمساس بحق الجاني وذلك بالحرمان من الحقوق والحريات كله أو جزاء منه أو فرض قيود عليّة عن استعماله، بخلاف الجزاء التأديبي فإنه يختلف في طبيعته عن جزاء العقوبة ويمثل ذلك في الجزاء مثلا (لفت النظر، الإنذار، قطع الراتب، التنبيه، الفصل من الخدمة، تنزيل الدرجة، تنزيل الراتب، أو الإيقاف عن العمل إذا تطلب الأمر ذلك).
3. العقوبة تقابل الجريمة بوصفها اعتداء على مصلحة المجتمع، في حين أن الجزاء التأديبي يقابل الخطأ التأديبي بوصفه اعتداء على مقتضيات الوظيفة التي يتولاها المحكوم عليه (سرور، 1972:190).
4. لا تصدر العقوبة إلا بحكم صادر عن المحكمة المختصة، في حين يمكن أن يصدر الجزاء التأديبي من السلطات الإدارية على شكل قرارات أو أوامر إدارية (الدرة، 1990:456).
5. الجزاء التأديبي قد يلحق الموظف حتى بعد انقطاعه عن الوظيفة، إذا قصد به مجازاته عن مخالفة اقترفها خلال تاديبه للوظيفة، ومن ثم كانت الاستقالة غير مانعة من محاكمة الموظف تأديبيا حتى يرد عليه قصده وهو الفرار من المسؤولية التأديبية (الشريف، 1956:337).

المبحث الرابع: الأنظمة المختلفة لعقوبات العاملين.

اختلفت نظم تأديب وعقوبات العاملين المطبقة في دول مختلفة، نظرا لتأثر كل دولة بظروفها الاجتماعية والاقتصادية والسياسية والتشريعية، ومن هنا يفرق الفقه الإداري بين ثلاثة أنظمة رئيسية مختلفة لتأديب وعقوبة العاملين وهي كالآتي:

1. النظام الرئاسي الإداري: هو أحد أدوات العملية الإدارية التي تتمتع بالحرية الكاملة من حيث اختيار نوع العقاب فهو يحث العاملين على الابتعاد عن أداء الأفعال والسلوكيات غير المرغوبة التي لا يخدم مصلحة المنظمة التي يعملون فيها، ويعد أحد العمليات الإدارية والقيادية التي تساعد الرؤساء على تحمل المسؤولية وحسن سير العمل وانتظامه وتحقيق مصلحة المنظمة بفاعلية عالية .
2. النظام شبه القضائي: وفيه تتقيد حرية الرئاسات الإدارية إلى حد ما فهي لا تستقل تماما بالعقوبة وإنما تشاركها في ذلك لجان إدارية تأديبية قد يقتصر دورها على تقديم الرأي والمشورة إلى الإدارة .
3. النظام القضائي: يعمل هذا النظام على إنشاء محاكم قضائية مستقلة تختص بإصدار العقوبات على العاملين، وأن النظام الرئاسي الإداري يقتصر دورة فقط على كشف الأخطاء ثم إحالتها إلى جهات التحقيق أمام المحاكم القضائية (الطماوي، 1979:435).

المبحث الخامس: المبادئ الأساسية في العقوبة

تخضع العقوبة عموما لعدد من المبادئ الأساسية التي تستهدف صالح الموظف وحسن سير المرفق العام ومن هذه المبادئ ما يأتي:

1. مبدأ شرعية العقوبة : إن مسألة العقوبة قد تؤدي إلى براءة الجاني كما قد تؤدي إلى توقيع العقوبة التي تناسبه حقا وعدلا مع الخطأ الإداري وعادة العقوبة التي توقع يجب أن تكون بنص قانوني صريح استنادا إلى مبدأ شرعية العقوبة التي تعني لا عقوبة إلا بنص قانوني (القباني، 1982:255).
2. مبدأ ملائمة العقوبة: يجب أن يكون هناك مبدأ عام يسيطر على العقوبات وضرورة تناسب العقوبة مع المخالفة وملاءمتها، دون أن يكون هناك خلل في فرض العقوبة من جهة أو التساهل من جهة أخرى حتى يتحقق عنصر الردع الكافي للجاني، وهذا ما يعرف بمبدأ ملائمة العقوبة، أن التعسف الشديد في العقوبة قد تفقد الموظف أو العامل الهمة والنشاط في العمل، كما أن التهاون والتسامح يفقد عنصر الردع الكافي وكلا الأمرين ضار بالصالح العام (حسن، 1964:278).
3. مبدأ عدم ازدواجية العقوبة : ويقصد بهذا المبدأ عدم توقيع العقوبة مرتين على ذات الفعل أو المخالفة الواحدة، وهو ما يعرف بعدم تكرار العقوبة، فمعاقبة العامل أو الموظف بعقوبة الإنذار أو الخصم من الراتب وتنفيذ هذه العقوبة بحقه يمنع من النظر في معاقبته مرة أخرى، أو طلب توقيع عقوبة أشد من العقوبة الأولى طالما حققت الغاية من العقوبة (القباني، 1982:235).

المبحث السادس: الشروط المتعلقة بالعقوبة

يشمل نظام وقف التنفيذ جميع العقوبات، وفي هذا الصدد يجب التمييز بين العقوبات الأصلية من ناحية والعقوبات الفرعية والتدابير الاحترازية من ناحية أخرى وعلى النحو الآتي:

أمدى خضوع العقوبات الأصلية لنظام وقف التنفيذ:

إن عدم تنفيذ العقوبة لا يشمل إلا العقوبة السالبة للحرية ذات المدة القصيرة وذلك لتجنب المساوي المرتبطة بتنفيذ العقوبات ، أما الغرامة فبعض القوانين تذهب إلى جواز إيقاف تنفيذها والبعض الآخر لا يجيز وقف تنفيذها وكما يأتي:

1.مدى خضوع العقوبة السالبة للحرية لسلطة الوقف:

تختلف التشريعات العقابية في تحديد مدة العقوبة ومدى خضوع العقوبة السالبة للحرية لوقف التنفيذ وانقسمت على ثلاث مجموعات وكالاتي:

أ.قوانين تطلق وقف تنفيذ العقوبة السالبة للحرية مهما بلغت مدتها

ب.قوانين تقصر وقف التنفيذ على العقوبة السالبة للحرية الصادرة في الجرح وهي عقوبة الحبس دون أن تحدد مدتها كقانون العقوبات الفرنسي.

ج.قوانين تحدد حداً أعلى لمدة العقوبة السالبة للحرية التي يجوز للقاضي وقف تنفيذها وتقرب هذه المدة من ستة أشهر وثلاث سنوات والقانون العراقي حددها بمدة لأزيد عن سنة (م144).قانون العقوبات العراقي المادة/144 المعدل.

ومن الأهداف الحديثة لهذه العقوبة التأهيل والإصلاح فجسامة الجريمة المرتكبة وبساطتها وكذلك طول مدة العقوبة السالبة للحرية أو قصرها لايدلان دائماً وبدون استثناء على حالة المحكوم عليه وما تشكله من خطورة أو عدمها (مصطفى،1974:663).

ويرى الباحثان من المستحسن ترك تقدير وقف تنفيذ العقوبة السالبة للحرية للقاضي بغض النظر عن المدة المحكوم بها اقرب واجهة للعدالة

2.مدى خضوع العقوبة السالبة للغرامة :

اختلفت التشريعات في مدى إخضاع الغرامة لنظام وقف تنفيذ العقوبة :

أ.قوانين تجيز للقاضي وقف تنفيذ عقوبة الغرامة ، كما يجوز للقاضي في ظل هذه القوانين عند حكمة بالحبس والغرامة معا ،أن يأمر بوقف تنفيذ كلتا العقوبتين أو إحداها دون الأخرى ولكن لا يجوز إيقاف تنفيذ جزء من الحبس أو جزء من الغرامة (أبو عامر،والقهوجي،1984:390).

ب.قوانين لا تسمح للقاضي بوقف تنفيذ الغرامة :وقد اخذ بهذا المشرع العراقي ،إذا حكم بالحبس والغرامة جاز للمحكمة أن تقصر إيقاف على عقوبة الحبس فقط (قانون العقوبات العراقي المادة/144) .

ج.قوانين تسمح بوقف تنفيذ عقوبة الغرامة عند تبديلها إلى عقوبة سالبة للحرية فقط. (مصطفى، 1974:663).

ويرى الباحثان عدم حرمان القاضي من سلطة وقف تنفيذ عقوبة الغرامة وان يترك له تقدير الظروف التي تقتضي ممارسته لهذه السلطة دون تقيده بحالة تبديل العقوبة السالبة للحرية بالغرامة.

ب.مدى خضوع العقوبات الفرعية والتدابير الاحترازية لنظام وقف التنفيذ:

القانون العراقي يجيز في المادة /144 جعل الإيقاف شاملاً لأية عقوبة تبعية أو تكميلية كالمصادرة أو مراقبة الشرطة ويشترط النص صراحة في الحكم على الإيقاف وإلا نفذت العقوبة التبعية أو التكميلية على الرغم من وقف تنفيذ العقوبة الأصلية بقولها(للمحكمة أن تقصر إيقاف التنفيذ على العقوبة الأصلية أو تجعله شاملاً للعقوبات التبعية والتكميلية والتدابير الاحترازية) .

أما التدابير الاحترازية فتكون على أنواع إما سالبة للحرية أو مقيدة لها أو سالبة للحقوق أو تدابير مادية فنرى من خلال المادة (144)من قانون العقوبات العراقي النافذ ،أنه قد أجاز وقف التنفيذ لها إذا ما نص الحكم صراحة على توقيعها وهذا ما أكدت عليه المادة (125)بنصها(لا يترتب على تنفيذ العقوبة وقف تنفيذ التدابير الاحترازية ما لم ينص القانون أو تأمر المحكمة في الحكم بغير ذلك (قانون العقوبات العراقي رقم،111 لسنة 1969 المعدل).

الفصل الثالث

سلوك العنصر البشري في المنظمة

المبحث الأول: مفهوم السلوك الإنساني(البشري).

يحظى موضوع السلوك الإنساني بعناية متزايدة من الكتاب في حقل الإدارة ،ولم تكن هذا العناية وليدة الطروحات الحديثة للباحثين في هذا الحقل ،وإنما تعود إلى فترات زمنية سابقة تزامن خلالها مع نشأة المدارس الفكرية في الدراسات التنظيمية ،ولم تكن تلك العناية مقتصرة على علماء الاجتماع والإدارة فحسب ،وإنما اشتمل على علماء الرياضيات والهندسة من خلال تركيزهم على التسلسل المنطقي لعملية اتخاذ

القرارات وفق نمط السلوك المعين كما شمل ذلك علماء النفس الذين تركزت عنايتهم على تفسير الجانب الإنساني في السلوك، فضلا عن عناية علماء الاجتماع بالسلوك المنظمي، ومن خلال ما سبق ذكره يشير مفهوم السلوك الإنساني عموما إلى الأفعال أو الاستجابات التي يعبر بها الإنسان قبوله أو رفضه محاولات التأثير الموجهة إليه من عناصر المناخ المحيطة به سواء كانت عناصر بشرية أم مادية (السلمي، 1980: 74).

ويعبر أيضا السلوك الإنساني عن جميع النشاطات أو الاستجابات اليومية الصادرة عن الفرد خلال تفاعله مع البيئة الداخلية والخارجية سواء كان ذلك السلوك يمثل نشاطا ظاهرا وملموسا (سلوك موضوعي) ويمكن ملاحظته من الغير، أو غير ملموس (سلوك ذاتي) فيستدل على حصوله من خلال ملاحظة ومتابعة نتائجه المعبر عنها بنشاطات ظاهرة (عليش، بلا تاريخ: 386).

ويصف هود جيش والتمان السلوك الإنساني بأنه ذلك الجزء من المعرفة التي تعني بوصف وتنبؤ وضبط السلوك الإنساني في البيئة التنظيمية (حمود، 2002: 16).

ويصف البعض الآخر السلوك الإنساني بأنه عبارة عن سلسلة متعاقبة من الأفعال وردود أفعال تصدر عن الفرد لتحقيق أهداف وإشباع رغباته المتغيرة والمستجدة، فهي أفعال يعبر بها الفرد عن قبوله أو رفضه لمحاولات التأثير الموجهة إليه من عناصر البيئة الخارجية المحيطة به سواء كانت عناصر مادية أم بشرية (السلمي، 1975: 44).

ويعرف السلوك الإنساني أيضا: هو عبارة عن جميع الأنشطة التي يقوم بها الكائن الحي وعادة يدخل ضمن مفهوم السلوك هذا النشاط العقلي والسيولوجي الذي يحدث داخل الكائن الحي وبذلك يشمل السلوك جميع نشاطات الكائن الحي الداخلية والخارجية حتى يحقق له البقاء ولجنسه الاستمرار (إسماعيل، 1970: 181-189).

ولغرض اعتماد مفهوم إجرائي للسلوك الإنساني (العنصر البشري) في هذا البحث فقد حددنا تعريفة بالاتي:

هو طريقة استجابة الفرد لأحداث محيطة به وان هذه الاستجابات يمكن أن تكون ظاهرة أو كامنة في الوقت نفسه يحقق له الاستمرار والبقاء وتحقيق أهدافه وإشباع رغباته المتغيرة والمستجدة. نخلص مما سبق أن السلوك الإنساني (البشري) يضم كافة الأنشطة التي تصدر عن الكائن الحي وقد يكون سلوكا فطريا موروثا أو مكتسبا نتيجة التعلم والخبرة، كما أن هناك أنواعا من السلوك ما هو إيجابي وما هو سلبي، فالسلوك الفطري سلوك غريزي يولد مع الفرد بدون تعلم من أجل سد الحاجات الأساسية له كالطعام والشراب والجنس والإخراج. أما السلوك المكتسب فهو السلوك الذي يتعلمه الفرد من البيئة الداخلية والخارجية التي يعيش فيها كالقراءة والكتابة والعادات والتقاليد وغيرها من السلوك المكتسب بالتعليم. المبحث الثاني: المبادئ السلوكية الإنسانية للعنصر البشري في الإدارة.

يحكم السلوك الإنساني مبادئ أساسية ومن هذه المبادئ ما يأتي:

1. مبدأ الالتزام بالمسؤولية الاجتماعية: ويقصد بهذا المبدأ أن يتقيد العاملون في المنظمة بهذه المسؤولية أثناء ممارسته لعملة واحترام مشاعر وحقوق العاملين معه.
2. مبدأ الشفافية في العمل الوظيفي: تعني التعامل الناجح كي يزيد من معلوماته حول المهام الموكلة إليه ويعرف ما يدور حوله من أمور ومؤشرات مع احترام شعور الآخرين وعدم الاعتداء عليهم.
3. مبدأ معاملة الفريق: ويقصد به أن الإداري كلما ارتقى في السلم الوظيفي، أصبح بحاجة أكبر إلى الفريق الذي يعمل.

4. مبدأ الأخلاق العالية في التعامل مع العاملين: من المبادئ المهمة في الإدارة التحلي بالأخلاق الحميدة مهما كانت درجة الموظف أو موقعة الإداري، فهي مبادئ سلوكية أساسية في الإدارة ينبغي أن تتوفر في الموظف كالصدق والأمانة والوفاء واحترام الآخرين.

5. مبدأ التسامح مع العاملين: ويقصد بالتسامح المرونة في التعامل مع الآخرين وعدم اتخاذ مواقف حدية من العاملين في المنظمة، والتسامح لا يعني مطلقا التهاون في تطبيق القوانين والأنظمة واللوائح والتعليمات الإدارية التي تحكم المنظمة (العتيبي، 2002: 171-173).

المبحث الثالث: التعرف على سلوك العنصر البشري في المنظمة.

التعرف على سلوك العنصر البشري في المنظمة، من أجل تحريك سلوكهم نحو الأفضل وتحقيق أهداف المنظمة بكفاءة وفاعلية، فاتجاه القادة الإداريين نحو دراسة سلوك العنصر البشري يحقق فوائد يمكن إجمالها بالاتي:

1. معرفة الفروق الفردية بين العاملين من حيث قدراتهم الشخصية والعقلية والجسمية وكذلك دوافع كل منهم للعمل والتعامل معهم أثناء العملية الإدارية واتخاذ القرارات الإدارية المرتبطة بالعمل لتحقيق أهداف المنظمة (Butler, 1991: 40).

- 2.دراسة السلوك تجعل الرئيس الإداري أكثر عدالة في توزيع الأعمال التي تناسب كل فرد وتلائم قناعاتهم الفكرية والجسمية .
- 3.دراسة السلوك من الرئيس الإداري معناه تفهم دوافع العاملين في كيفية استخدام أساليب التحفيز لزيادة الإنتاج ورضاهم عن العمل (Hersey,1969:95-105).
- 4.دراسة السلوك الإنساني تجعل الرئيس الإداري يقف على نواحي القوة والضعف الموجودة في المنظمة ومحاولة معالجة نواحي الضعف وتطوير جوانب القوة (سليمان،1978:297).

المبحث الرابع:حقوق العنصر البشري (حقوق الموظفين)في المنظمة الحكومية

يتمتع العنصر البشري(الموظف الحكومي)بالعديد من الحقوق والامتيازات مقابل الجهد الذي يبذله والوقت الذي يقضيه في الخدمة وتأخذ هذه الحقوق والامتيازات أشكالاً متعددة وتخضع لقواعد وأسس قانونية عديدة ومن أبرز هذه الحقوق والامتيازات ماياتي:

- 1.الراتب الشهري
- 2.المخصصات والامتيازات الأخرى مثل (مخصصات الزوجية والأطفال،مخصصات الأعمال الإضافية،نفقات الانتقال والسفر والإيفاد)
- 3.الترقية والترقية إلى الدرجات الوظيفية الأعلى .
- 4.الإجازات الاعتيادية والمرضية والخاصة مثل(الراحة ،الاستجمام ،والدراسة)
- 5.التعويضات التي تدفع للموظف في الحالات الاستثنائية مثل(إصابات العمل)
- 6.الراتب التقاعدي(مكافأة نهاية الخدمة)
- 7.التدريب والتطوير في بعثات أو دورات تدريبية في الداخل أو الخارج (البلد)(الكبيسي،1980:54).

المبحث الخامس:الأعمال المحظورة على العنصر البشري القيام بها:(الموظف الحكومي):

يقابل الحقوق التي يتمتع بها العنصر البشري(الموظف الحكومي) في دوائر الدولة التزامات عديدة يحددها القانون ويقرها العرف الإداري . ومن هذه الالتزامات ما يأخذ شكل الواجبات الوظيفية التي يفترض بالموظف النهوض بها بالشكل الجيد ومنها ما يأخذ شكل المحظورات التي ينبغي عليه عدم ممارستها منها:

- 1.الجمع بين الوظيفة وبين أي عمل آخر إلا بموجب أحكام القانون
- 2.عدم اشتراك في المزايدات الرسمية على الإطلاق.
- 3.لا يقبل الهدايا والعمولات من الوكلاء أو من المتعدين .
- 4.مزاولة الأعمال التجارية وتأسيس الشركات والعضوية في مجالسها
- 5.استعمال المواد والألات ووسائل النقل وغيرها العائدة إلى دوائر الدولة لأغراض خاصة .
- 6.إلا فضاء بأي تصريح أو بيان عن أعمال دائرته لوسائل الإعلام إلا إذا كان مخولاً رسمياً .
- 7.الحضور إلى مقر عملة بحالة سكر أو ظهور في محل عام (يوسف اليأس،1984:196-205).

الفصل الرابع

الجانب العملي/عرض النتائج ومناقشتها

سيتم عرض النتائج التي انتهت إليها الدراسة على وفق الأهداف وعلى النحو الآتي:

أولاً:النتائج المتعلقة بالهدف الأول: لأجل تحقيق الهدف الأول والرامي إلى التعرف على أنواع العقوبات التي تدفع الإدارة إلى معاقبة الموظف ،قام الباحث بتحليل بيانات أفراد العينة على أداة البحث المتمثلة في الحالة الدراسية المتضمن البيانات المثبتة في ملف الموظف المعاقب خلال المدة المذكورة ،حيث احتسبت التكرارات الخاصة بكل عقوبة من العقوبات لكل فرد من أفراد العينة ،ومن ثم حساب النسبة المئوية لكل عقوبة من العقوبات من أجل تحديد العقوبة الشائعة الاستخدام لدى إدارات كليات جامعة الموصل في معاقبة الموظف المخالف لتعليمات ولوائح حرمة الوظيفة وتبين من النسب أن إدارة كليات جامعة الموصل لا تستخدم عقوبة واحدة بل أكثر من عقوبة ولكن بنسب متباينة تبعاً لتبدل المخالفة على أساس أعلى نسبة مئوية من بين النسب المئوية للعقوبات الخمسة كما موضح في الجدول رقم (1) ..

جدول رقم (1)

يبين الترتيب النسبي لعقوبات لدى أفراد العينة

نوع العقوبة	الترتيب	العدد	النسبة المئوية
1. عقوبة التوبيخ	1	25	25%
2. عقوبة الإنذار	2	22	22%
3. عقوبة قطع الراتب	3	20	20%
4. عقوبة لفت النظر	4	18	18%
5. عقوبة الفصل من الخدمة	5	8	8%
أكثر من عقوبة	6	7	7%

أظهرت نتائج التحليل أن (25) موظفا وموظفة لديهم عقوبة التوبيخ إذ كانت النسبة المئوية لهذه العقوبة اعلى نسبة بين العقوبات الأخرى ويشكلون نسبة (25%) من العينة ،وتبين أن (22) موظفا وموظفة لديهم عقوبة الإنذار ،إذ كانت نسبة هذه العقوبة أعلى من نسب العقوبات الأخرى ويشكلون نسبة (22%) من العينة ،ودلت النتائج على أن (20)موظفا وموظفة لديهم عقوبة قطع الراتب ،إذ تفوقت نسبة مخالفتهم لهذه العقوبة على العقوبات الأخرى ويشكلون نسبة (20%) من العينة ،أشارت النتائج إلى أن (18)فقط من الموظفين والموظفات لديهم عقوبة لفت النظر ويشكلون نسبة (18%) من العينة ، دلت النتائج على أن (8)من موظفي وموظفات جامعة الموصل لديهم عقوبة الفصل من الخدمة ،إذ كانت النسبة المئوية لهذه العقوبة (8%) من العينة المكونة من (100)موظف وموظفة العاملين في مختلف كليات جامعة الموصل، كما أظهرت النتائج أن هناك (7)من موظفي وموظفات لديهم أكثر من عقوبة ،إذ تساوت النسب المئوية لمخالفتهم لهذه العقوبة ،وتعذر على الباحث تصنيفهم ضمن أية من العقوبات الخمسة (التوبيخ، الإنذار، قطع راتب، لفت نظر، وعقوبة الفصل من الخدمة) ولهذا تم وضعهم في فئة خاصة أطلق عليها (أكثر من عقوبة) وهم يشكلون نسبة (7%) من العينة .

نخلص مما تقدم أن عقوبة التوبيخ كانت أكثر العقوبات استخداما من إدارات كليات جامعة الموصل ،حيث احتلت المرتبة الأولى وذلك لحصولها على أعلى نسبة .

ثانيا: ولأجل تحقيق الهدف الثاني من الدراسة

والذي سعى إلى معرفة فيما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية في العقوبات تبعا لمتغير(الجنس، حجم الأسرة ،مدة الخدمة ،الحالة الاجتماعية ،مستوى الدخل)قام الباحثان بمعالجة البيانات إحصائيا باستخدام مربع كاي وتحليل (T-Test) وسيلة إحصائية في التحليل فأظهرت النتائج الآتية

1. الفروق في العقوبات تبعا للجنس:
أشارت نتائج التحليل إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الجنسين في العقوبة حيث كانت قيمة (T) المحسوبة (0.188) وهي اقل من قيمة (T) الجدولية البالغة (1.980) عند مستوى الدلالة (0.05) ويعني ذلك أن الجنس (ذكور- إناث) لا يؤثر في عقوبة العاملين في جامعة الموصل والجدول رقم (2) يوضح ذلك .

جدول رقم (2)

نتائج اختبار (T) لدلالة الفروق في العقوبات تبعا لمتغير الجنس

المجموعة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (T)		مستوى الدلالة
				المحسوبة	الجدولية	
الذكور	61	92.934	29.547	0.188	1.980	0.05
الإناث	39	94.026	26.071			

2. الفروق في العقوبات تبعا للحالة الاجتماعية :

ولغرض معرفة الفروق في العقوبات تبعا لمتغير الحالة الاجتماعية ، تم تقسيم أفراد العينة على أربع فئات على أساس الحالة الاجتماعية (أعزب، متزوج ،أرمل، مطلق) ،ثم عولجت البيانات باستخدام مربع كاي ،فأظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة معنوية بين الفئات المختلفة من حيث العقوبات ،إذ بلغت قيمة مربع كاي المحسوبة (71.29) وهي اكبر من قيمة مربع الجدولية البالغة (24.995) عند درجة الحرية (15) ومستوى الدلالة (0.05) ويعني ذلك أن الحالة الاجتماعية تؤثر في العقوبات التأديبية للموظف والجدول رقم (3) يوضح ذلك .

جدول رقم (3)

توزيع أفراد العينة تبعا لمتغير العقوبات والحالة الاجتماعية

المجموع	الحالة الاجتماعية				نوع العقوبة
	مطلق	أرمل	متزوج	أعزب	
25	صفر	صفر	18	7	1. عقوبة التوبيخ
22	2	2	14	4	2. عقوبة الإنذار
20	صفر	صفر	15	5	3. عقوبة قطع الراتب
18	صفر	4	10	4	4. عقوبة لفت النظر
8	1	صفر	4	3	5. عقوبة الفصل من الخدمة
7	صفر	1	6	صفر	6. أكثر من عقوبة

درجة الحرية (15)

قيمة مربع كاي (71.29)

3. الفروق في العقوبات تبعا لمتغير مستوى الدخل:

ولغرض معرفة دلالة الفروق في العقوبات تبعا لمتغير مستوى الدخل، تم تقسيم أفراد العينة على خمس فئات على أساس مستوى دخولهم، ومن ثم عولجت البيانات باستخدام مربع كاي فأظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة معنوية بين الفئات المختلفة من الدخل من حيث العقوبات المعاقب به، إذ بلغت قيمة مربع كاي المحسوبة (52.102) وهي أكبر من قيمة مربع كاي الجدولية البالغة (31.410) عند درجة الحرية (20) ومستوى الدلالة (0.05) ويعني ذلك أن مستوى الدخل يؤثر العقوبات التأديبية للموظف، ربما كان السبب يعود إلى قلة الدخل في النظام السابق مما قد يؤثر في أداء الموظف وذلك بتغيب الموظف عن عمله واللجوء إلى أعمال أخرى طلبا للرزق والجدول رقم (4) يوضح ذلك .

جدول رقم (4)

توزيع أفراد العينة تبعا لمتغير العقوبات ومستوى الدخل

المجموع	مستوى الدخل					نوع العقوبة
	350-298	290-209	200-159	158-131	130-120	
25	صفر	1	2	8	14	عقوبة التوبيخ
22	1	صفر	3	7	11	عقوبة الإنذار
20	صفر	صفر	1	6	13	عقوبة قطع الراتب
18	صفر	1	2	5	10	عقوبة لفت النظر
8	صفر	صفر	صفر	1	7	عقوبة الفصل
7		1	1	1	4	أكثر من عقوبة

درجة الحرية (20)

قيمة مربع كاي (52.102)

4. الفروق في العقوبات تبعا لمدة الخدمة:

ولغرض معرفة الفروق في العقوبات تبعا لمتغير مدة الخدمة، تم تقسيم أفراد العينة على خمس فئات على أساس خدمتهم الوظيفية، ومن ثم عولجت البيانات باستخدام مربع كاي، فأظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة معنوية بين الفئات المختلفة في مدة الخدمة من حيث العقوبات التأديبية على الموظف، إذ بلغت قيمة مربع كاي المحسوبة (25.601) وهي أقل من قيمة مربع كاي الجدولية البالغة (31.410) المستخرجة عند درجة الحرية (20) ومستوى الدلالة (0.05) ويعني ذلك أن مدة الخدمة لا تؤثر في العقوبات التأديبية التي يعاقب بها الموظف والجدول رقم (5) يوضح ذلك .

جدول رقم (5)

توزيع أفراد العينة تبعا لمتغير العقوبات ومدة الخدمة

المجموع	مدة الخدمة					نوع العقوبة
	30-26	25-21	20-16	15-11	10-5	
25	صفر	2	4	9	10	عقوبة التوبيخ
22	صفر	1	2	7	12	عقوبة الإنذار
20	1	1	1	3	14	عقوبة قطع الراتب
18	1	صفر	2	6	9	عقوبة لفت النظر
8	صفر	صفر	2	2	4	عقوبة الفصل
7	صفر	1	1	2	3	أكثر من عقوبة

درجة الحرية (20)

قيمة مربع كاي (25.601)

5. الفروق في العقوبات تبعا لمتغير حجم الأسرة:

ولأجل معرفة دلالة الفروق في العقوبات تبعا لحجم الأسرة، تم تقسيم أفراد العينة على أربع فئات حسب عدد أفراد الأسرة، تم تحليل البيانات باستخدام مربع كاي، فأظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة معنوية، إذ بلغت قيمة مربع كاي المحسوبة البالغة (27.97) وهي أكبر من قيمة مربع كاي الجدولية البالغة (24.995) المستخرجة عند درجة حرية (20) ومستوى الدلالة (0.05) ويعني ذلك أن متغير حجم الأسرة يؤثر في العقوبات التي يعاقب بها الموظف. والجدول رقم (6) يوضح ذلك.

الجدول رقم (6)

توزيع أفراد العينة تبعا لمتغير العقوبات وحجم الأسرة

المجموع	حجم الأسرة					نوع العقوبة
	9- فأكثر	8-7	6-5	4-3	2-1	
25	8	7	6	3	1	عقوبة التوبيخ
22	12	6	1	1	صفر	عقوبة الإنذار
20	9	5	3	صفر	3	عقوبة قطع الراتب
18	7	7	4	صفر	صفر	عقوبة لفت النظر
8	4	2	صفر	1	1	عقوبة الفصل
7	3	صفر	3	1	صفر	أكثر من عقوبة

درجة الحرية (20)

قيمة مربع كاي (27,97)

الفصل الخامس

الاستنتاجات والمقترحات

أولاً: الاستنتاجات:

1. هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على عقوبات الموظفين المعاقبين في جامعة الموصل، وهدفت كذلك إلى معرفة ما إذا كان هذه العقوبات تختلف بدلالة إحصائية لدى أفراد العينة مجتمع البحث، وفقاً لمتغيرات الشخصية أو الوظيفية المتمثلة (بالجنس، ذكور-إناث) (والحالة الاجتماعية، ومستوى الدخل، وحجم الأسرة، ومدة الخدمة)، وقد أظهرت نتائج التحليل، في ضوء ما ذكر في متن هذه الدراسة يمكننا أن نستنتج ما يأتي:

1. تباين إدارات كليات جامعة الموصل في فرض العقوبة على الموظفين المخالفين لأنظمة ولوائح حرمة الوظيفة.
2. إدارات كليات جامعة الموصل يميلون إلى فرض عقوبة التوبيخ على الموظف المخالف أكثر من العقوبات الأخرى.
3. إن المتغيرات الشخصية والوظيفية المتمثلة (مستوى الدخل، الحالة الاجتماعية، حجم الأسرة) لها تأثير في العقوبة المفروضة على الموظف المخالف لأنظمة وقوانين حرمة الوظيفة.
4. إن المتغيرات الوظيفية والشخصية المتمثلة (بالجنس، ومدة الخدمة) ليس لها تأثير في العقوبة المفروضة على الموظف المخالف لقوانين وأنظمة حسن أداء الموظف لواجباته الوظيفية..

5. إن اتخاذ أي عقوبة بحق الموظف المخالف يتطلب قدرا كبيرا من النضج والحكمة من جانب الرئيس، ومن أهم مقاييس نجاحه هو مقدار ما يتبقى له من محبة واحترام في نفوس مرؤوسيه بعد أن يتخذ بحقهم إجراءات العقابية ..

ثانياً: المقترحات:

يقترح الباحثان ضرورة وضع استراتيجيات مدروسة من الدولة للحد من ظاهرة تغيب الموظفين (في عهد النظام السابق)، من خلال القيام بدراسات موسعة عن أسباب تغيب الموظفين، فضلاً عن مراعاة حالة الفقر لدى الموظفين نتيجة قلة الراتب وسوء حالة الاقتصاد والاجتماعية والصحية، وتزويدهم بمنح مالية تساعد في تفادي الظروف الصعبة التي يواجهونها وتحفزهم على الاستمرار في العمل ومساعدتهم في اجتياز هذه الظروف

المصادر والمراجع

أولاً: الكتب الغوية:

. البستاني، فؤاد فرام (1978) منجد الطلاب ، ط/22 ، دار المشرق للطباعة والنشر ، بيروت ، لبنان

ثانياً: الكتب القانونية :

- . الجبوري، ماهر صالح علاوي (1989) القانون الإداري ، ط/1 مطبعة جامعة الموصل .
- . مصطفى، محمود محمد (1974) شرح قانون العقوبات ، القسم العام ، ط/1 ، دار النهضة العربية ، القاهرة .
- . الدرة، ماهر عبد الشويش (1990) الأحكام العامة في قانون العقوبات ، مطابع دار الحكمة للطباعة والنشر ، جامعة الموصل .
- . مبارك، عبد الكريم (1982) أصول القانون / ج 1 ، مطبعة جامعة الموصل .
- . الشريف، محمود سعد الدين (1956) أصول القانون الإداري / ج 1 ، مطبعة المعارف ، بغداد .
- . عودة، عبد القادر (1977) التشريع الجنائي الإسلامي مقارنا بالقانون الوضعي، القسم العام ، ط/3 ، ج 3، مطبعة العاني ، القاهرة .
- . سرور، احمد، فتحي (1972) أصول السياسة الجنائية ، دار النهضة العربية ، القاهرة .
- . الطماوي، سليمان محمد (1979) القضاء الإداري، قضاء التأديب، دار الفكر العربي ، القاهرة .
- . مصطفى، محمود محمود (1974) شرح قانون العقوبات ، القسم العام، ط/1 دار النهضة العربية ، القاهرة .
- . أبو عامر، محمود زكي، القهوجي، علي عبد القادر (1984) قانون العقوبات القسم العام دار الجامعية للطباعة والنشر ، بيروت لبنان .
- . حسن، عبد الفتاح (1964) التأديب في الوظيفة العامة ، ط/1 ، دار النهضة العربية ، القاهرة .
- . يوسف الياس (1984) المرجع العملي في شرح قوانين الخدمة المدنية والانضباط والتقاعد المدني ، دار التفتي للطباعة والنشر ، جمهورية العراق ، بغداد .

ثالثاً: الكتب الإدارية:

- . علافي، مدني عبد القادر (1993) إدارة الموارد البشرية ، ط/1، مؤسسة المدينة للصحافة ، المملكة العربية السعودية ، جدة .
- . إسماعيل، محمد عماد الدين (1970) المنهج العلمي وتفسير السلوك ط/2 مكتبة النهضة المصرية .
- . درة، عبد الباري ، والصباغ زهير (1986) إدارة القوى العاملة منحنى نظمي، دار الندوة للنشر والتوزيع، عمان ، الأردن .
- . عبد الرزاق، رضا، سعيد، نضال محمد، بدر، عبد العزيز (1987) إدارة الأفراد ، ط/1 ، مطبعة جامعة بغداد، الجمهورية العراقية ، بغداد .
- . السالم، مؤيد سعيد، وصالح، عادل حرحوش (2000) إدارة الموارد البشرية ، ط/2 ، مطبعة جامعة بغداد .
- . حمود، خضر كاظم (2002) السلوك التنظيمي في الإدارة ط/1 ، دار صفا للطباعة والنشر ، عمان ، الأردن .
- . السلمي، علي (1975) السلوك الإنساني في الإدارة ط/1 مكتبة غريب القاهرة .
- . السلمي، علي (1980) السلوك التنظيمي، ط/1 ، مطبعة جامعة القاهرة والكتاب الجامعي ، جامعة القاهرة .
- . عليش، محمد ماهر (بلا تاريخ) إدارة الموارد البشرية ، دار غريب للطباعة والنشر ، القاهرة .
- . حمزة، كريم محمد وباقر، عبد الكريم محسن (1991) علم النفس الإداري ، دار الحكمة للطباعة والنشر، بغداد .
- . العتيبي، صبحي (2002) تطور الفكر والأنشطة الإدارية ، ط/1 ، دار حامد للطباعة والنشر ، عمان ، الأردن .
- . الكبسي، عامر (1980) إدارة شؤون الموظفين والعاملين بالخدمة المدنية ، مطبعة جامعة الموصل

رابعاً: الدوريات :

. القباني، بكر (1982) الخدمة المدنية في المملكة العربية السعودية ،مجلة الإدارة العامة، العدد/29معهد الإدارة العامة ،الرياض.
. سليمان، مؤيد سعيد (1978) السلوك الإنساني معناه وأهميته للفرد والمنظمة ،مجلة البحوث الاقتصادية والإدارية العدد/3 السنة السادسة ،جامعة بغداد.

خامساً: القوانين:

. قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع الاشتراكي النافذ رقم (14) لسنة (1991)نشر هذا القانون في جريدة الوقائع العراقية بالعدد/3356 في 1991/6/3.
. قانون انضباط موظفي الدولة رقم (69) لسنة (1936) الملغي نشر هذا القانون في جريدة الوقائع العراقية العدد /1513 في 1936/6/9 .
. قانون الخدمة المدنية النافذ رقم (24) لسنة (1960) المعدل في المادة/2 .
. قانون العقوبات العراقي النافذ رقم (111) لسنة (1969) المعدل المادة/144.

سادساً: الكتب الأجنبية:

1. William B. Werther, jr., and Keith Davis,(1981) Personnel Management & Human Resources (New york; Mc Graw- Hill Book Co.,
2. Hersey, Paul & Keneth H. Blanchard, management of organizational behavior, Utilizing Human Behavior, Third Edition, prentice-Hill ,Inc, USA,.
3. Butler, J.E., G.R. Ferris & N.K. Napier, (1991) Strategy and Human Resources Management ,South-Western publishing Co., Ohio, USA,.

.....
.....
.....