



## أثر الامان الوظيفي في رضا الموظفين وأداء الواجبات

### The impact of job security on employee Satisfaction and performance

Brigadier Instructor Dr.  
abdulsada loqman Thaer  
Alebraheemy  
police academy  
Iraqi Ministry of Interior  
[phd.thaer.luqman@gmail.com](mailto:phd.thaer.luqman@gmail.com)

العميد المدرس الدكتور  
ثائر لقمان عبدالساده الابراهيمى  
كلية الشرطة  
وزارة الداخلية العراقية  
[phd.thaer.luqman@gmail.com](mailto:phd.thaer.luqman@gmail.com)



## المستخلص

الامان الوظيفي هو ذلك الاحساس الذي يشعر به الموظف من حيث الطمأنينة والاستقرار ووضع نفسي وصحي آمن في ظل الظروف الاعتيادية والواضحة (الشفافة) للعمل الاداري داخل المؤسسة الادارية، ما يدفعه الى اداء الواجبات المكلف بها بحرص وامانة ونزاهة، بل يكون اكثر كفاءة وانتاجية للعمل الاداري، ويزيد على ذلك اندفاعه نحو التميز والابتكار.

اما في حال فقدان الموظف للأمان الوظيفي يجعله في موقف حرج، فبسببه لا يستطيع اداء الواجبات المكلف بها بشكل صحيح، فيخشى كل صغيرة وكبيرة في العمل، يتوجس خيفة وينتابه القلق من كل امر يصدر اليه، ما يؤثر سلباً على الوظيفة واداء المهام، فيتربص المرؤوس للرئيس الاداري وبالعكس، لتصبح الوظيفة عبارة عن ساحة لتصفية الحسابات فتبتعد الادارة عن الاهداف المرجو منها تحقيقها، ويتعد الموظف عن اداء المهام الملقاة على عاتقه، فيتهرب ليبتعد عن العمل بحجة الاجازة او المرض او طلب النقل او الاستقالة او الاحالة على التقاعد وغيرها، ما يؤدي الى زعزعة الاستقرار في العمل الاداري.

كما يوجه البحث دعوة الى الموظفين كافة بان يتمتعوا بثقافة قانونية وادارية تمكنهم من تمييز القرارات والاوامر التي تصدر اليهم من رؤسائهم الاداريين، وان يبينوا وجه المخالفة والشك من تلك القرارات والاوامر بكل لياقة واحترام، فيتحقق الامان لهم من جهة، ويخشى الرئيس الاداري اعطاء اوامر غير مشروعة من جهة أخرى.



## Abstract

Job security is the feeling an employee feels in terms of reassurance, stability, and a safe psychological and health condition under the normal and clear (transparent) conditions of administrative work within an administrative institution, which motivates him to perform the duties assigned to him with care, honesty, and integrity. Rather, he is more efficient and productive in administrative work, and moreover, his drive towards excellence and innovation increases.

However, if an employee loses job security, it puts him in a difficult situation, as he is unable to perform the duties assigned to him correctly. He fears every little thing at work, and is apprehensive and anxious about every order given to him, which negatively affects the job and the performance of tasks, The subordinate lurks for the administrative leader and vice versa, so the job becomes an arena for settling scores, so the administration strays from the goals it is expected to achieve, and the employee refrains from performing the tasks assigned to him, evading work under the pretext of vacation, illness, requesting a transfer, resignation, retirement, etc., which leads to destabilization of administrative work.

The study also calls on all employees to acquire a legal and administrative culture that enables them to distinguish between the decisions and orders issued to them by their administrative superiors, and to point out any violations or doubts about those decisions and orders with all courtesy and respect. This will ensure their safety on the one hand, and the administrative superior will fear issuing illegal orders on the other hand.



### المقدمة

الامان الوظيفي هو ذلك الاحساس الذي يشعر به الموظف من حيث الطمأنينة والاستقرار ووضع نفسي آمن وصحي في ظل الظروف الاعتيادية والواضحة (الشفافة) للعمل الاداري داخل المؤسسة الادارية، ما يدفعه الى اداء الواجبات المكلف بها بحرص وامانة ونزاهة، بل يكون اكثر كفاءة وانتاجية للعمل الاداري، ويزيد على ذلك اندفاعه نحو التميز والابتكار.

في مجال الوظيفة العامة هنالك جملة من الاوامر والقرارات الادارية التي يؤتمر بها المرؤوسين لأداء المهام الموكلة لهم من قبل الرؤساء الاداريين، وعلى الموظف العام الالتزام بإطاعة اوامر رؤسائه، وهذا السياق القانوني والمنطقي للعمل الاداري في اداء الواجبات التي تختص بها الادارة في اشباع الحاجات العامة وتحقيق النفع العام والمحافظة على النظام العام، وفي ذلك السياق نجد ان الامان الوظيفي متحقق في ظل تلك الظروف الطبيعية للعمل الاداري، الا انه قد يحدث وان يبدأ الموظف بفقدان الشعور بالأمان الوظيفي، اما بسبب القرارات الغريبة للإدارة التي تتعد فيها عن السياقات التي نصت عليها القوانين والانظمة والتعليمات لغايات شتى، اما لتحقيق غايات شخصية، او اطاعة الرؤساء لمن هم اعلى منهم في الدرجة الوظيفية او المنصب ارضاءً لهم وضماناً لبقائهم في مناصبهم، الا ان الطرف الاضعف في كل هذا هو (الموظف المرؤوس).

ان فقدان الموظف للأمان الوظيفي يجعله في موقف حرج، فبسببه لا يستطيع اداء الواجبات المكلف بها بشكل صحيح، فيخشى كل صغيرة وكبيرة في العمل، يتوجس خيفة وينتابه القلق من كل امر يصدر اليه، ما يؤثر سلباً على الوظيفة واداء المهام، فيتربص المرؤوس للرئيس الاداري وبالعكس، لتصبح الوظيفة عبارة عن ساحة لتصفية الحسابات فتبتعد الادارة عن الاهداف المرجو منها تحقيقها، ويبتعد الموظف عن اداء المهام الملقاة على عاتقه، فيتهرب لئيبعد عن العمل بحجة الاجازة او المرض او طلب النقل او الاستقالة او الاحالة على التقاعد وغيرها، ما يؤدي الى زعزعة الاستقرار في العمل الاداري.



**مشكلة البحث:-** تتمحور حول الانعكاس السلبي الذي يطرأ على الموظف في اداء الواجبات وتحقق الرضا الوظيفي له في حال فقدانه الشعور بالأمان داخل الوظيفة التي يعمل بها ما ينعكس يلباً على تحقيق المصلحة العامة، وعليه يطرح البحث مجموعة من الاسئلة محاولاً الاجابة عليها في ثنايا سطره منها: هل وفر القانون الحماية اللازمة للموظف عندما يوجه له امر غير قانوني من رئيسه الاداري؟ واذا وفر المشرع تلك الحماية فهل الواقع الاداري يجعل للموظف الحرية في بيان نوع المخالفة بقرار الرئيس الاداري وامكانية عدم التنفيذ؟ هل يضمن الموظف وجود استجابة حقيقية من الرؤساء الاداريين عند اعتراضه الاصولي على القرارات الادارية والاوامر الغير سليمة من الناحية القانونية؟

**اهداف البحث:-** يهدف الى التعرف على مصطلح الامان الوظيفي وكيفية الوصول اليه وفقاً لآليات ادارية حقيقية تسعى لبناء هيكل اداري منتظم ومستقر، بعيداً عن المصالح الشخصية والغايات البعيدة عن الاهداف المرجوة من عمل الادارة، من خلال شفافية العمل ووضوحه.

**اهمية البحث:-** ترتبط اهمية البحث بأهمية الامان الوظيفي الذي يعد من اهم الحوافز الايجابية للموظف، وهو شعور الموظف بالأمان الوظيفي واستقراره داخل بيئة العمل مما ينعكس ايجاباً على تحقق الرضا الوظيفي للموظف وحسن اداء الواجبات الملقاة على عاتقه بهدف تحقيق المصلحة العامة، وسير المرافق العامة بانتظام واطراد.

**منهجية البحث:-** انتهج البحث المنهج التحليلي للواقع الوظيفي والاستقرائي للنصوص القانونية التي تناولت موضوع البحث، كذلك الاستعانة بالمنهج المقارن اينما وردت الحاجة لذكر القوانين والدراسات المقارنة في ذات الموضوع.

**خطة البحث:-** قسمنا هذا البحث على ثلاثة مطالب، المطلب الاول للتعرف على ماهية الامان الوظيفي وتعريف هذا المصطلح وتمييزه عما يشته به، والثاني لبيان مدى اهمية وتأثير تحقق الامان الوظيفي على رضا الموظفين واداء الواجبات، أي بيئة العمل من جهة وما ينعكس ايجاباً على الموظف من جهة اخرى، والمطلب الثالث لبيان مدى فاعلية المبادئ والنصوص القانونية



في حماية الموظف من خلال لتعرف على الآليات القانونية التي انتهجها المشرع لحماية الموظف المرؤوس في تنفيذ الاوامر ومدى فاعليتها.

## المطلب الاول

### مفهوم الامان الوظيفي

بيننا في مقدمة البحث معنى الامان الوظيفي بانه ذلك الاحساس الذي يشعر به الموظف داخل المؤسسة الادارية من حيث الطمأنينة والاستقرار في جو يسوده الحماية والامان عند تنفيذ الواجبات الملقاة على عاتقه - الموظف- وفقاً لطبيعة العمل الذي يختص به، لما في ذلك من اثر ايجابي لأداء المهام وتقديم الافضل، وللحديث عن مفهوم الامان الوظيفي يتطلب بيان معناه، وذلك من خلال تقسيم هذا المطلب الى فرعين، الاول لتعريف الامان الوظيفي، والثاني لتميزه عما يشته به ونقيضه وكما يأتي:-

## الفرع الاول

### التعريف بالأمان الوظيفي

للقوف على المعنى الدقيق للأمان الوظيفي يتطلب ان نتناول هذا المصطلح بمعناه اللغوي ثم الاصطلاحي، وفقاً لمفردات هذا العنوان وكما يأتي:-

**اولاً: الامان: لغة:-** يعرف الامان لغة في (معجم الغني) مصدره (أمن) كما القول: ودع ابنه في أمان الله وحفظه أي في حمايته، او سافر بكل امان أي دون أي خطر، اما في (معجم الرائد) كاسم فيعني طمأنينة، عهد، حماية، وفي (معجم الوسيط) فانه يشير الى عدة معاني منها: اطمأن ولم يخف او كما يقال لك الامان أي قد آمنتك، او امن البلد اطمأن فيه اهله (المعاني)، نجد ان جميع تلك المعاني تشير الى الطمأنينة والاستقرار والامن من الخوف، وهذا ما نصبو اليه في بيان المعنى المراد بحثه وفقاً لموضوع البحث.

**اما التعريف الاصطلاحي للأمان:-** يعرف بأنه احساس الطمأنينة الذي يشعر به الموظف على مصدر دخله واستقراره في العمل وعدم تعرضه لأمراض نفسية او جسدية نتيجة الصراعات



وضغوطات العمل (علوش، ٢٠١٦: ٨)، وفي تعريف مشابه وقريب لمصطلح الامان الوظيفي وهو (الامن الوظيفي) فيعرف بانه تلك الحماية او الوقاية التي يحصل عليها عامل ما اثناء تقلده لوظيفة معينة تشمل الاجور ومنافع مادية وعلاقات شخصية واستقرار وراحة نفسية بما تضمن له حياة كريمة حالياً ومستقبلاً (الاعمى وميلاد، ٢٠٢٣: ٦)، فالأمان او الامن الوظيفي كما اشرنا في التعريفين السابقين نجد بانه مرتبط باستقرار الحالة النفسية وشعور الموظف بالطمأنينة على وظيفته من كل ضرر قد يصيبه، وبالتالي يجب على الادارة تحقيق ذلك، تارة يصب ذلك في تحقيق المصلحة العامة، وتارة اخرى تجعل من الموظف مبدعاً ومبتكراً وحريصاً على اداء وظيفته بكل راحة واستقرار، اضافة الى ذلك ما يتحقق فيه من تقييد لسلطة الرئيس الاداري وعدم التعسف بها او الانحراف عنها.

كما ويعرف الأمان الوظيفي هو ان يشعر الموظف بانه محبوب ومقبول لدى الاخرين ما يجعل له مكانة بينهم فلا يشعر بالخطر او التهديد او القلق، فهو كذلك الشعور الذي يرافق الموظف بعد تعيينه وعدم انتهاء خدماته، فالأمان الوظيفي ينطبق على الوظيفة التي يشغلها الموظف للقيام بالمهام الموكلة اليه (حجازي، وآخرون، ٢٠٢٢: ٣).

ان الشعور بالأمان مطلوب في شتى مجالات الحياة، اذ يسعى الفرد والمجتمع للعيش في ظل بيئة آمنة ومستقرة بعيدة عن القلق والمخاوف والضغوطات النفسية، وهذا ما تسعى الادارة من خلال المحافظة على النظام العام بعناصره الثلاثة (الامن العام، الصحة العامة، السكينة العامة)، اضافة الى الآداب العامة والاخلاق (بدير، وآخرون: ٢١١)، على مستوى المجتمع ككل وبما ان المؤسسة الادارية والموظف الاداري هم جزء لا يتجزأ من المجتمع فمن باب اولى على الادارة ان تحافظ على النظام العام داخل المؤسسة الادارية نفسها للوصول الى ذات اهداف الضبط الاداري في المحافظة على النظام العام.

**ثانياً: الوظيفي (الوظيفة):** - اما بالنسبة للشق الثاني من مصطلح (الامان الوظيفي) وهو الوظيفة فتعني لغةً: وظّف يوظف توظيفاً فهو موظف، وظّف اخاه أي اسند اليه وظيفة او عمل



معين، وظّف المؤسسة: زودها بأعضاء او موظفين جدد (المعاني)، والوظيفة موضوع البحث هي ما نقصد بها الوظيفة العامة.

واصطلاحاً فان الوظيفة العامة هي خدمة تباشرها الحكومة المركزية او الادارات المحلية او الهيئات العامة (الانطولوجيا العربية، ٢٠٢٢)، وهي كذلك واجب مقدس يسهم في خدمة المجتمع، كما عرفتها المادة/٣ من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم (١٤) لسنة ١٩٩١ — (الوظيفة العامة تكليف وطني وخدمة اجتماعية يستهدف القائم بها المصلحة العامة وخدمة المواطنين في ضوء القواعد القانونية النافذة) (الوقائع العراقية، ١٩٩١)، كما ان الوظيفة العامة هي امانة مقدسة وخدمة اجتماعية (الجبوري، بدون سنة طبع: ٢٠١).

يتبين مما تقدم اهمية الوظيفة ومدى ارتباطها بتقديم افضل الخدمات للمواطنين في ظل القواعد القانونية النافذة في سبيل تحقيق المصلحة العامة، وهذا ما يحصل في ظل الاجواء السليمة داخل البيئة الادارية أيا كان المسمى، وبخلافه لا تتحقق تلك الاهداف بالشكل المطلوب او السليم.

ويمكننا ان نعرف الامان الوظيفي بأنه ذلك الشعور الذي يكمن في داخل نفس الموظف ما يجعله مستقراً ومطمئناً وهو داخل بيئة العمل بدون ضغوط نفسية او شعور بالقلق، ما ينعكس ظاهراً وبشكل ايجابي على شخصيته واداء المهام الملقاة على عاتقه بحرص ودقة وامانة دون كلل او ملل.

بقي ان نعرف الموظف باعتباره الفئة المستهدفة من البحث بشكل موجز وما يهمننا في هذا البحث ان نتناول تعريفه بشكل واسع ليشمل فئات متنوعة من الموظفين وهذا ما بينه المشرع العراقي في قانون العقوبات رقم (١١١) لسنة ١٩٦٩ المعدل في المادة/١٩/٢ بمصطلح المكلف بخدمة عامة — (٢) - المكلف بخدمة عامة: كل موظف او مستخدم او عامل انيطت به مهمة عامة في خدمة الحكومة ودوائرها الرسمية وشبه الرسمية والمصالح التابعة لها او الموضوعة تحت رقابتها ويشمل ذلك رئيس الوزراء ونوابه والوزراء واعضاء المجالس النيابية والادارية



والبلدية كما يشمل المحكمين والخبراء ووكلاء الدائنين "السندكيين" والمصنفين والحراس القضائيين واعضاء مجالس ادارة ومديري ومستخدمي المؤسسات والشركات والجمعيات والمنظمات والمنشآت التي تساهم الحكومة او احدى دوائرها الرسمية او شبه الرسمية في مالها بنصيب ما بأية صفة كانت، وعلى العموم كل من يقوم بخدمة عامة باجر او بغير اجر (...). (الوقائع العراقية، ١٩٦٩).

### الفرع الثاني

#### تمييز الامان الوظيفي عما يشته به

لمصطلح الامان الوظيفي مصطلحات قريبة منه تحمل نفس المعنى، ومنها ما يشته به كعنوان، وهذا ما سنتناوله في هذا الفرع، وفي نهايته نشير الى النقيض من مصطلح الامان الوظيفي. ان للأمان الوظيفي مصطلحات مشابهة له تحمل نفس المعنى وذات الاهداف الا ان مصطلح (الامان الوظيفي) هو الاوسع بالمعنى، كذلك هنالك مصطلحات قريبة للأمان الوظيفي وقد يتشابه معه لفظاً وكتابة الا انه يشير الى معنى آخر، اصف الى ذلك وجدنا من الضروري ان نتناول نقيض الامان الوظيفي من مصطلحات ليتحدد معنى الامان الوظيفي بشكل واضح، وهذا ما سنبينه في المحاور الآتية:-

المحور الاول: المصطلحات المشابهة للأمان الوظيفي:- هنالك مصطلحات تشابه مصطلح الامان الوظيفي من حيث المعنى وان كانت هي جزء من المعنى الحقيقي للأمان الوظيفي منها:-

١-الاستقرار الوظيفي:- الاستقرار لغة يعني ثبات، سكون، سكينة، طمأنينة، هدوء (المعاني)، وجميع هذه المعاني تشير الى اهداف الامان الوظيفي، فالاستقرار الوظيفي يعد جزء لا يتجزأ من الامان الوظيفي، وله تأثير هام في تحقق الرضا الوظيفي لدى الموظفين، بما ينسجم وتحقيق اهداف المؤسسة الادارية، اذ يُعد -الاستقرار الوظيفي- من اهم درجات الرضا الوظيفي التي يشعر بها الموظف في مجال العمل الذي ينتمي اليه من حيث العلاقة الجيدة ما



بين الرؤساء والمرؤوسين (عذاري ودواي، ٢٠١٣: ص ١٤٣)، وبالتالي فان الاستقرار هذا يولد شعور لدى الموظف بالطمأنينة على وظيفته ودخله ومكان عمله بما يحقق الدافعية لديه نحو الابداع والتميز والوفاء للمؤسسة، يستتبع ذلك الاستقرار باستتباب الاستقرار النفسي للموظف، كما يرتبط هذا الاستقرار بالاستقرار المكاني والزمني لدى الموظفين.

٢- الضمان الوظيفي:- هو ان يشعر الموظف بانه مُؤمَّن من المخاطر التي قد تصيبه من حيث تعامل الرؤساء معه او تعرضه للتهديد بالفصل من الوظيفة او الطرد منها بدون مسوغ قانوني، كذلك ما توفره الوظيفة من حوافز ايجابية مادية ومعنوية، ولما يتولد هذا الشعور لدى الموظف فانه سيتمكن من تصويب تفكيره نحو حماية المؤسسة وخدمتها وزيادة الانتاجية في العمل.

٣- استمرارية الوظيفة:- تتمثل بقدرة الموظف على العمل داخل المؤسسة الادارية ولفترات طويلة، وهذه الاستمرارية تتأتى من شعور الموظف بالأمان الوظيفي، وثبوت حالة الاستقرار النفسي والمهني لديه، وكلما تحقق الامان الوظيفي للموظف كلما زاد تشبث الموظف بوظيفته ورغب في البقاء فيها لمدة اطول.

٤- الحماية الوظيفية:- تقترب في المعنى مع الضمان الوظيفي، كلما شعر الموظف ان المؤسسة التي يعمل فيها قد وفرت له الحماية اللازمة من كل مساءلة قد تطاله بسبب العمل الاداري، فذلك يعزز ثقة الموظف بالمؤسسة التي يعمل بها مما يزيد من ابداعه وابتكاره وسرعة تطوره في العمل واحتواء المعلومات وتملك الخبرات بما ينسجم وطبيعة الوظيفة التي يشغلها، فالحماية الوظيفية كسابقتها من المصطلحات التي اشرنا اليها فهي تعد جزء من اهداف الامان الوظيفي.

٥- الامان القانوني:- يُعد نوعاً من الطمأنينة التي يشعر بها الافراد والمؤسسات حيال حقوقهم وتحسينهم من أي مسألة قانونية في ظل عمل يمتاز بشفافية عالية بالوضوح لا يخالف القواعد القانونية، كما يشابه هذا المصطلح الاصطلاح القانوني الذي بدوره يعد ركناً اساسياً في



ثبوت واستقرار الاعمال القانونية وعدم التعرض للتشطي الحاصل في القواعد القانونية وتداخلها او ضبايتها، كما يتشابه مصطلح الامان القانوني بالأمن القانوني اذ يعرف بانه كل ما له علاقة بالاطمئنان والهدوء والسلام على النفس والعرض والمال من أي اضطرابات او مخاطر (المعموري والحاف، ٢٠٢٢: ٧).

وهناك الكثير من المصطلحات التي تأتي بذات المعنى لمصطلح الامان الوظيفي والاهداف التي تتحقق بوجوده لا يسع البحث الاشارة اليها.

المحور الثاني: ما يشتهه بمصطلح الامان الوظيفي:- يُشير مصطلح الامان الوظيفي في بعض الدول الى غير المعنى الذي بيناه فيما سبق، فعلى سبيل المثال لا الحصر نجد ان مصطلح الامان الوظيفي في سلطنة عُمان يشير الى صندوق الامان الوظيفي الذي من خلاله يحصل المسرحون من العمل على مبلغ اعانة لمدة (٦) اشهر .

اذ يُعد الامان الوظيفي كنظام من انظمة الحماية الاجتماعية في سلطنة عُمان للعاملين المنهية خدماتهم من القطاع الخاص وفقاً للمرسوم رقم (٢٠٢٠/٨٢) (الجريدة الرسمية لسلطنة عمان، ٢٠٢٠) والذي تسري احكامه الزاماً على المؤمن عليهم من العاملين داخل السلطنة، وتعزيزاً لمبدأ التكافل المجتمعي فانه سيشارك العاملون في القطاع العام والخاص من خلال دفع نسبة (١٪) من راتبهم الشهري ([www.OMANDAILY.com](http://www.OMANDAILY.com)) ، فالأمان الوظيفي هو تأمين اجتماعي يساهم في تغطية مخاطر انتهاء الخدمة لأسباب تقع خارج ارادة المؤمن عليه، فيوفر له دخل مؤقت يعينه خلال فترة البحث عن عمل بديل. ([www.spf.gov.com](http://www.spf.gov.com)) .

ان هذا النظام يقابله في العراق قانون التأمين المعروف بـ (قانون تنظيم اعمال التأمين الصادر بموجب الامر رقم ١٠ لسنة ٢٠٠٥) (الوقائع العراقية، ٢٠٠٥)، وقد بينت المادة/١ من احكام هذا القانون سريانه على: (تسري احكام هذا القانون على المؤمنين ومعيدي التأمين سواء اكانوا شركات عامة ام خاصة عراقية ام اجنبية التي تزاول في العراق كل او بعض اعمال التأمين او



اعمال اعادة التأمين المنصوص عليها في هذا القانون وكذلك تسري على وكلاء ووسطاء التأمين الذين يزاولون تلك الاعمال في العراق).

ومن ملاحظة ما وردة في المادة/١ اعلاه يتبين سريان احكام هذا القانون على:

١- المؤمنين:- ذكرت المادة/٢ من القانون اعلاه مصطلح المؤمنين على:-

أ- المؤمن المفترض:- وعرفه البند/رابع عشر من المادة/٢ من هذا القانون بـ: (الجهة التي تتولى اعادة التأمين، الملزمة بتعويض المؤمن عن المطالبات المتحققة عليه على وفق شروط عقد التأمين)، يتبين ان المؤمن المفترض هو الطرف الذي يتحمل عبء التعويض (مبلغ التأمين) عند تحقق الخطر، فهو المسؤول بموجب القانون او عقد التأمين، وهو نفسه معيد التأمين، ويلتزم بتعويض شركة التأمين (المؤمن) عن أي مطالبات تتحقق ضدها كلاً او جزءاً وفقاً للشروط التي تضمنها عقد اعادة التأمين المبرم بينهما.

ب- المؤمن:- عرفه البند/سابع عشر من المادة آنفاً بـ: (القائم بالتأمين او اعادة التأمين الذي تسري عليه احكام هذا القانون، وقد يكون شركة تأمين عراقية او فرع شركة تأمين اجنبية، او أي كيان او جهة مخولة ممارسة اعمال التأمين في العراق)، وهي شركة التأمين، يتبين المقصود بالمؤمن هو شركة التأمين وهي الطرف الذي يبرم عقد التأمين مع (العميل) المؤمن له، ويقع عليها مسؤولية الخطر المؤمن عليه.

ج- المؤمن له:- وعرفه البند/تاسع عشر من هذه المادة بـ: (الشخص الذي برم مع المؤمن عقد التأمين ويسمى حامل وثيقة التأمين)، ويقصد به الشخص الطبيعي او المعنوي (العميل) او (المستفيد) الذي يقوم بإبرام عقد التأمين مع (المؤمن) شركة التأمين مقابل دفع قسط متفق عليه بموجب العقد المبرم بينهما ويستحق التعويض عند تحقق الخطر المؤمن عليه وفقاً للعقد آنفاً (كحادث سيارة او حريق او وفاة او عارض صحي وغيرها).

٢- معيدي التأمين:- قد يكون المؤمن نفسه او شركات تتولى اعادة التأمين من الشركات الاصلية وتحمل جزء من الخطر مقابل جزء من قسط التأمين.



٣- الوكلاء:- الوكيل وهو ما نص على تعريفه البند/سابعاً من المادة/٢ آفة الذكر ب (الشخص المجاز من الديوان والذي تعتمد عليه احدى شركات التامين العاملة في العراق لممارسة اعمال التامين نيابة عنها وعن احد فروعه ويشمل ذلك الشخص الطبيعي او الشخص المعنوي).

٤- الوسطاء:- اشار البند/ثامناً من المادة اعلاه الى مصطلح (وسيط اعادة التامين) وعرفه بانها: (الشخص المجاز من الديوان ليمارس الوساطة بين شركة التامين وشركة اعادة التامين).

وما يهمنا مما تقدم هو الشخص (المؤمن له) طبيعي كان ام معنوي اذا كان في اطار الوظيفة العامة او من الموظفين العموميين، فيرد في هذا المضمار تساؤل مهم مفاده: هل يعد قانون تنظيم اعمال التامين اعلاه يمثل جزء من الامان الوظيفي موضوع البحث؟

تتطلب الاجابة معرفة مدى مواكبة الاشخاص المعنوية العامة المتمثلة بالدولة وكافة مؤسساتها الحكومية للقانون اعلاه والاستفادة من ميزاته لتحقيق اكبر قدر ممكن من الحماية المالية للموظف العام في مواجهة الاخطار التي قد يتعرض لها كالحوادث او الوفاة وغيرها اثناء الوظيفة، فالجانب المالي يعد هدف اساسي لمواكبة الموظف اعماله وجوهر استقطاب الافراد الذين تتوفر فيهم شروط التعيين في الوظائف العامة، كما تجدر الاشارة الى نوع من الحماية التي وفرها المشرع للموظف العام في هذا المضمار، ففي العراق تناول المشرع في قانون التامين على المسؤولية الشخصية لموظفي دوائر الدولة والقطاع العام رقم (٤٧) لسنة ١٩٩٠ (www.wiki.dorar-aliraq.net) والمعدل بالقانون رقم (٥) لسنة ٢٠١٦ (الوقائع العراقية، ٢٠١٦)، احتوى هذا القانون نوعاً من الحماية للموظف في حال وقوعه تحت المسائلة القانونية بسبب خطأ او اهمال او أي تقصير مهني كخطأ طبي يقع على مريض من طبيب .

ان لهذا القانون اهمية كبيرة، كونه يتناول المحافظة على المال العام من جهة، وتخفيف عبء التعويض عن الاضرار التي قد تقع من الموظف العام بسبب الوظيفة من جهة اخرى (عبد السادة، ٢٠٢٢: ٢١١-٢١٥) ، وهذه الحماية تشكل نوعاً او جزءاً من موضوع تحقق الامان الوظيفي لدى الموظف.



المحور الثالث: نقيض الامان الوظيفي: الاكراه الوظيفي:- يعد هذا المصطلح هو النقيض لمصطلح الامان الوظيفي، وما يترتب عليه من هدم للعلاقة الوظيفية وفقدان الثقة ما بين الموظف والمؤسسة التي يعمل بها وتشكل تهديداً له، الامر الذي يؤدي الى احداث خلل واضح على الانتاجية في العمل وتقديم الخدمات.

فالإكراه كمصالح لغوي يعني: قانوناً هو: اجبار شخص بوسيلة مادية او معنوية تخيفه فتحمله على التعاقد، ومن جانب فقهي هو: حمل انسان على فعل او على امتناع عن فعل بغير رضاه بغير حق، والاكراه مصدره (أَكْرَهَ) كقوله تعالى (لا اكراه في الدين)، والاكراه قد يكون ملجئاً ويسمى بـ (الاكراه الملجئ) ويكون بالضرب الشديد الذي يؤدي الى اتلاف النفس او قطع عضو، وقد يكون غير ملجئ ويطلق عليه بـ (الاكراه غير الملجئ) الذي يوجب الالم فقط (المعاني)، وغيرها من المعاني اللغوية التي تشير جميعاً الى قبيح الفعل وسوءه.

اما اصطلاحاً فقد ورد هذا اللفظ -الاكراه- في العديد من النصوص القانونية ومنها دستور جمهورية العراق لسنة ٢٠٠٥ في موضع عدم العبرة باي اعتراف ينتزع بالإكراه وتلاه مصطلحي التهديد او التعذيب، كما يكون الاكراه مادياً كالتعذيب وقد يكون معنوياً كالإكراه الفكري والسياسي والديني وهذا ما اشار اليه الدستور (الوقائع العراقية، ٢٠٠٥)، وقد اشار قانون العقوبات العراقي رقم (١١١) لسنة ١٩٦٩ المعدل (الوقائع العراقية، ١٩٦٩) الى لفظ الاكراه في عدة مواضع ولحقها بفعل الحيلة وعلى سبيل المثال لا الحصر ما تناولته المادة (٤٢٢) منه بنصها: (من خطف بنفسه او بواسطة غيره بغير اكراه او حيلة حدثاً لم يتم الثامنة عشرة من العمر....، واذا وقع الخطف بطريق الاكراه او الحيلة .... الى نهاية النص)، فالحيلة غالباً ما تعني الوسيلة التي يلجأ اليها شخص ما بمكر او خداع، اما الاكراه كما بينا فقد يكون مادياً او معنوياً، كما لحق هذا اللفظ لفظ التهديد في مواضع اخرى من قانون العقوبات اعلاه (ينظر: المواد ٤٢٢ و ٤٤٤، قانون العقوبات العراقي رقم ١١١ لسنة ١٩٦٩)، كما عدت المادة (٤٤٣) من القانون نفسه الاكراه ظرفاً مشدداً اذا ارتكبت الجريمة بالإكراه، كما ورد لفظ الاكراه في قانون الاحوال



الشخصية رقم (١٨٨) لسنة ١٩٥٩ المعدل (الوقائع العراقية، ١٩٥٩) بالقانون رقم (١) لسنة ٢٠٢٥ (الوقائع العراقية، ٢٠٢٥) في المواد (٤٠ و ٩)، وغيرها من القوانين المدنية والعسكرية لا مجال لذكرها، فالإكراه يرادفه العديد من المعاني كالمكيدة والخدعة والدهاء .

اما بالنسبة للقانون المدني العراقي رقم (٤٠) لسنة ١٩٥١ المعدل (الوقائع العراقية، ١٩٥١) فقد عرف الاكراه وجاء بتفصيل مهم في المادة (١١٢) بانه: (١- الاكراه هو اجبار الشخص بغير حق على ان يعمل عملاً دون رضاه. ٢- ويكون الاكراه ملجئاً اذا كان تهديداً بخطر جسمي محقق كإتلاف نفس او عضو او ضرب مبرح او ايذاء شديد او اتلاف خطير في المال، ويكون غير ملجئ اذا كان تهديداً بما هو دون ذلك كالحبس والضرب على حسب احوال الناس. ٣- والتهديد بايقاع ضرر بالوالدين او الزوج او ذي رحم محرم والتهديد بخطر يخدش الشرف يعتبر اكرهاً ويكون ملجئاً او غير ملجئ بحسب الاحوال)، كل ما ذكر من معاني فإنها تشير الى ان الاكراه فعل قبيح يمثل ضغطاً على الانسان بغير حق، يسبب له الخوف والريبة وعدم الشعور بالأمن والاستقرار، وهذا ما قد يشعر به الموظف اذا كان رئيسه الاداري يتعامل معه بهذا الفعل فيؤثر سلباً على حياته الوظيفية وحياته اسرته وعلى تميزه وتفوقه في العمل، فتجعله يعيش في جو نفسي محتدم تغيب عنه صور الامان وتطوير الذات، ويبرز هذا الاكراه من خلال سوء العلاقة ما بين رئيس العمل ومرووسيه او ما بين جماعة العمل، ما يولد استياء الموظف وعدم رغبته في البقاء بالوظيفة ومحاولة تركها بالاستقالة او التقاعد الجوازي قبل حلول الاجل المطلوب، او النقل الى اماكن عمل اكثر هدوء، فالرئيس الاداري الذي يتبع اساليب قسرية مع مرووسيه فانه في ذلك يفقد ولائهم ويؤدي الى خلق مشاعر من الاستياء تجاهه، وهذا ما يؤدي الى عدم رضا الموظف، فلما يكون الموظف غير راضي عن عمله فان ذلك يؤثر ذلك على سلوكه في العمل فيضعف ولائه للمنظمة التي يعمل فيها ما يؤدي الى انسحاب الموظف من عمله نفسياً فيصيبه شرود في الذهن، او ينسحب بدنياً فيتأخر عن العمل او الخروج المبكر منه او الغياب بل قد يصل سلوكه الى الانتقام من المنظمة التي يعمل فيها (عمر، ٢٠١٥: ٢٤)،



وواقعاً على الرئيس الإداري ان يحتوي موظفيه ويتعامل معهم بكل احترام وتقدير وعدم فقد كفاءاتهم واخلاصهم في العمل وولائهم في انجاح العمل وتقديم الخدمات للجمهور، فبعكسه تتعطل الخدمات، الامر الذي يؤدي سلباً على اشباع الحاجات العامة وتحقيق النفع العام والمصلحة العامة للمجتمع ككل.

### المطلب الثاني

#### اهمية الامان الوظيفي في الوظيفة العامة

ان للأمان الوظيفي اهمية كبيرة في نفوس الموظفين ومن يعيلهم، وفي داخل المؤسسة التي يعمل بها، فكلما شعر -الموظف- بأمان وحماية ومأمن من كل اكراه او تهديد او وعيد او تخويف كلما ابدع وزاد في انتاجية العمل، واصبح اكثر التصاقاً بالوظيفة فيبذل قصارى جهده للمحافظة عليها وعلى وضعه الوظيفي من جميع النواحي المادية والمعنوية، وهذا ما سنبينه من خلال تقسيم هذا المطلب الى فرعين، الفرع الاول لبيان مدى اهمية الامان الوظيفي بالنسبة لبيئة العمل، والثاني اهمية الامان بالنسبة للموظف العام وكما يأتي:-

#### الفرع الاول

##### اهمية الامان الوظيفي لبيئة العمل

بيئة العمل هي المساحة التي يعمل بها الموظف في اوقات الدوام الرسمي ان لم تتصل به شعورياً حتى بعد تلك الاوقات بحسب طبيعة الوظيفة ومتطلباتها، وان بيئة العمل بكل انواعها ونواحيها تتطلب بيئة مستقرة وآمنة تتمكن من خلالها تقديم افضل الخدمات للجمهور واشباع الحاجات العامة والمحافظة على النظام وهذه الاهداف السامية التي تسعى من ورائها الادارة الحقيقية، والادارة لا تستطيع اداء تلك المهام الا من خلال مواردها البشرية (الموظفين العموميين)، وعليه يجب ان يعيش الموظف حالة من الامان والاطمئنان والاستقرار النفسي والاداري في تلك البيئة ليتمكن من اداء المهام الملقاة على عاتقه بكل دقة وامانة واخلاص دون كلل او ملل، بل ويزيد على ذلك مقدار ما يقدمه من ابتكارات ومقترحات وراء حول العمل .



وتتطلب بيئة العمل ان يكون كادرها البشري متكاتف ومتحد، فكلما تحقق التكاتف بين العاملين واتحادهم مع بعض عد حافظاً ايجابياً للعمل، ويحدث ذلك من خلال المدير او الرئيس الاداري، فهو قد يكون سبباً في نجاح هذا التواصل والتكاتف او العكس من ذلك فيكون سبباً بعدم تحقيق التواصل الجيد، وقد اجريت دراسة في جامعة فلوريدا تتعلق بمدى تأثير المدير السيء في بيئة العمل وحددت مجموعة من المعايير المتعلقة بسوء التصرف في قيادة العمل ومنها عدم القدرة على حفظ الوعود، كذلك عدم اعطاء الموظف استحقاقه من التقدير، وايضاً التفوه بما لا يليق بشخص الموظف وغيرها، وفي ذلك يقول روبرت كريتيندون ( ان من حق الموظف ان يتوقع ارشاداً واتصال واضح من الرئيس... ) وهذا الاتصال يفضل ان يكون مباشراً (عمر: ٣٢-٣٣)، ان هذا التكاتف في بيئة العمل يؤدي الى زيادة العلاقات الاجتماعية بين الافراد العاملين في المؤسسة، خاصة وان الانسان بطبيعته كائن اجتماعي، فيؤدي ذلك براينا تقارب وجهات النظر والتعريف بمبادئ وقيم المنظمة التي يعملون بها، فكلما كانت قيم المنظمة مشتركة مع قيم الافراد كلما زاد التفاهم بينهم، ومن هذه القيم (تحقيق الاهداف، الاستقرار، النمو، الاستقلالية، السلطة، التعاون... )، فيؤثر ذلك على اداء الافراد والمنظمات (البارودي، ٢٠١٥: ٩٧)، ومن اهم العوامل التي تؤثر ايجاباً على كيان المؤسسة او بيئة العمل بسبب تمتع الموظف بالأمان الوظيفي هي:-

اولاً: زيادة الولاء الوظيفي للمؤسسة:- ان من اهم العوامل التي تؤدي الى زيادة ولاء الموظف للمؤسسة هو شعوره بالأمان والاطمئنان داخل المؤسسة من خلال تحقق الارتباط الروحي والعاطفي والنفسي تجاهها، ويعد ذلك حافظاً ايجابياً للموظفين تجاه المؤسسات التي يعملون بها، فيقومون بأعمالهم بكل امانة ودقة واخلاص، فالولاء يشكل حجر الزاوية لعلاقة العاملين مع المنشآت التي يعملون فيها (المصري وعامر، ٢٠١٤: ٣٢).

ثانياً: الحصول على رضا الموظفين:- نرى من المهم جداً ان تضع المؤسسة الادارية في حساباتها الحصول على رضا الموظفين، وهذا ما ينعكس ايجاباً على حسن اداء العاملين وتقديم



الخدمات، ويعبر عن الرضا الوظيفي بأنه ذلك الشعور المحسوس من العاملين تجاه وظائفهم، وانها حالة يتكامل فيها الفرد (الموظف) مع وظيفته، ما يؤدي الى رغبته في النمو والتقدم وتحقيق الاهداف الاجتماعية (المصري وعامر: ٣٣)، وقد اثبتت الدراسات ان الرضا الوظيفي للموظف يتأثر بعدة عوامل منها ما يعود الى المنظمة التي يعمل فيها، والوظيفة التي يشغلها، والموظف نفسه، كما اوضحت الدراسات ان الرضا الوظيفي والولاء تربطهما علاقة ايجابية بالمستوى الوظيفي (المصري وعامر: ١٩)، وللرضا الوظيفي اهمية في حياة الفرد والجماعة، فرضا الفرد عن مهنته يعد اساساً لتوافقه النفسي والاجتماعي ويرتبط ذلك بالنجاح في العمل، كما يعكس مكانة الفرد داخل المجتمع (بهنسي، ٢٠١١: ١٣).

ثالثاً: زيادة انتاجية الموظف :- وان كان الموظف في مركز تنظيمي ويكون تابعاً للإدارة وعليه جملة من الالتزامات، الا ان الادارة الحديثة تسعى الى اشاعة ثقافة العمل المرتبطة بحسن التعامل مع موظفيها وتهيئة الظروف المناسبة لهم ليتمكنوا من اداء واجباتهم بالشكل الامثل، فالإدارة الحديثة تهدف الى تنمية العلاقات بين المؤسسة والعاملين فيها لضمان استمرارية العمل خاصة ذوي المهارات التخصصية وتنمية سلوكهم الابداعي، ويهتم المجتمع بشكل عام بنوعية العلاقة بين الفرد والمنظمة، اذ بينت الدراسات ان درجة انتماء الفرد للمنظمة يؤثر على مستوى اداء العاملين والانتاجية، ما يؤدي الى الانتاج الكلي للمجتمع، ومثال ذلك تفوق اليابان بالانتاج واحد اسباب هذا الارتفاع هو ارتفاع درجة انتماء الموظف بالمنظمة التي يعمل بها (خطاب، ١٩٨٨: ٣)، وبرأينا يعد الهيكل الاجتماعي الذي تعده المنظمة للعاملين فيها من اهم العوامل التي تؤدي الى تحقيق ما اوردناه من عوامل ايجابية، ونقصد بالهيكل الاجتماعي قيام المؤسسة بتقديم خدمات عامة للعاملين لديها وعلى سبيل المثال توفير سكن ملائم ومجاني، توفير اسواق للسلع والمعمرات والمواد الغذائية بأسعار تعاونية لموظفي المؤسسة، توفير وسائل ترفيه ورياضية، ورحلات مجانية على حساب المنظمة، وبالمقابل سنحصل على موظف يسعى جاهداً لتحقيق رضا المؤسسة من خلال ما يبذله من جهود وعطاء وامانة ودقة واخلاص في العمل



فيشكل ذلك نوعاً من المنافسة البناءة للعاملين ككل ما يؤدي ايجاباً الى تقديم افضل الخدمات للمجتمع.

رابعاً: التطوع للعمل في اوقات اضافية وبشكل مجاني:- وبما يصب في مصلحة المؤسسة التي يعمل بها الموظف ان يتطوع لأداء المهام التي تتطلب السرعة في الاداء ولا تكفي اوقات العمل اداؤها، فلو شعر الموظف بالانتماء الحقيقي للمؤسسة المبني على الامان الوظيفي لقام بتلك المهام خارج اوقات الدوام الرسمي وبشكل مجاني، وبالمقابل بالتأكيد ان الادارة سوف لن تقف مكتوفة الايدي حيال مكافأتهم او منحهم بعض الهدايا، اضافة الى التمسك بهم داخل المؤسسة. خامساً: تحقيق الاستقرار الاداري:- يحقق الامان الوظيفي نوعاً من الاستقرار الاداري، اذ لا يسعى الموظف الى تقديم طلبات النقل المتكررة، او تقديم الاستقالة او الاحالة على التقاعد الجوازي، فشعور الموظف بالأمان داخل المؤسسة يؤدي الى خلق حالة من الاستقرار داخل بيئة العمل، خاصة وان الموظف قد اكتسب الخبرة في مجال العمل الذي باشره واطلع على اولياته واسراره وآليات العمل المعتادة وكيفية تطويرها ومواجهة الصعوبات التي قد تحدث.

سادساً: نجاح المؤسسة:- من اهم النقاط التي تتحدث عن اهمية الامان الوظيفي لبيئة العمل هو نجاح المؤسسة وهذا هو الهدف الاسمي الذي تسعى الادارة تحقيقه، فلا يحدث هذا النجاح الا اذا كانت بيئة العمل مستقرة، آمنة، مبنية على اسس علمية وعملية وعلاقات اجتماعية ما بين العاملين فيها.

سابعاً: استقطاب الكفاءات الى المؤسسة:- عندما يسمع ويشاهد ذوو الخبرة ان المؤسسة هذه او تلك، ناجحة وجادة في توفير اطر الحماية والامان لموظفيها، يعد هذا الامر غاية في الاهمية لاستقطابهم واستثمار خبراتهم بخدمة المؤسسة، ما يصب ذلك في تعزيز دور المؤسسة ونجاح عملها خدمة للصالح العام.



## الفرع الثاني

### اهمية الامان الوظيفي للموظف العام

بعد ان تعرفنا على اهمية الامان الوظيفي بالنسبة لبيئة العمل، خصصنا هذا الفرع للحديث عن اهمية الامان الوظيفي بالنسبة للموظف العام، اذ تتعدد الفوائد التي يجنيها الامان الوظيفي للموظف وهي مترابطة الى حد ما مع اهمية الامان الوظيفي للمؤسسة كون الموظف جزء منها، ونشير في ذلك الى اهمها وكما يأتي:-

اولاً: الشعور بالانتماء الحقيقي للمؤسسة:- وهذا ما يمكن ان نطلق عليه بالانتماء التنظيمي وهو قوة ترابط او تطابق الفرد مع المنظمة التي يعمل بها، فيعبر عن ميوله تجاه منظمته واستجابته الايجابية لها وقوة ارتباطه بها، وهذا ما يؤدي الى التزام الموظف بالمؤسسة وتوفير الرغبة لديه ببذل اقصى جهد لصالح تلك المؤسسة، واهمية ذلك بالنسبة للموظف هو اشباع حاجاته المادية من جانب اقتصادي واشباع حاجاته الاجتماعية من خلال علاقته بالآخرين (عشوش، ١٩٩٦: ١٠-٥).

ثانياً: تحقق الرضا الوظيفي لدى الموظف:- ان الرضا الوظيفي يتمثل بتلك المشاعر والاحاسيس النفسية لدى الافراد داخل المؤسسة، وان تلك المشاعر ما هي الا انعكاس لمدى الاشباع الذي يستمد الفرد من المؤسسة (عشوش: ١٦).

ثالثاً: تقليل الضغوط النفسية والتوتر للموظف:- يؤدي الامان الوظيفي وبشكل فعال الى تقليل الضغوط النفسية للموظف، حينها تعد البيئة الوظيفية الملاذ الآمن له، يشترك لالتحاق بها، يحافظ عليها، يعمل جاهداً لإنجاحها، وكذلك يُبعد الموظف عن كل توتر قد يؤثر سلباً على حياته الوظيفية او الشخصية، فالتوتر يؤثر تأثيراً مباشراً في الاداء العقلي ونتائج التفكير، فاذا زاد التوتر عن الحد المعقول اصبح معطلاً للاداء العقلي واصبح قوة معطلة، وبالعكس اذا كان التوتر منخفضاً فان ذلك يقترن بالبلادة، كما يقترن التوتر المرتفع بالقلق وكلاهما يؤدي الى تعطيل نمو القدرات العقلية (الملا، ١٩٨٢: ٥).



رابعاً: شعور الموظف بأنه جزء من القرار الإداري الذي تتخذه الإدارة التي يعمل بها: - يتأتى هذا الشعور لدى الموظف عندما يسود بيئة العمل امان وظيفي، وذلك من خلال ما تقوم به الإدارة من استشارة الموظفين ومشاركتهم في اتخاذ القرارات مما يؤدي الى رفع الروح المعنوية والمحافظة على وظائفهم (عبدالساده: ١٨٠)، وبذلك يسهم الامان الوظيفي بخلق شخصية ادارية ذات صفات تميز الموظف الكفوء فيعلى بذلك شأنه .

خامساً: قدرة الموظف على اعداد الخطط وتطويرها التي تؤدي الى نجاح المؤسسة: - بالتأكيد يخلق الامان الوظيفي استقراراً لدى الموظف وطمأنينة، فيسمو بنفسه لإعداد الخطط وتقديمها للرئيس الإداري بما يسهم في تطوير المؤسسة التي يعمل بها، وبذلك فالأمان الوظيفي يجعل من الموظف ذا كفاءة على اعداد الخطط المهنية .

سادساً: زيادة رغبة الموظف على تطوير ادائه الوظيفي وحرصه على كسب الخبرات والشهادات بما يصب في مصلحته بشكل خاص والمؤسسة التي يعمل بها بشكل عام.

سابعاً: ابداء الآراء والمقترحات التي تسهم في بناء العمل ونجاحه من خلال شعور الموظف بأنه جزء من هذه المنظومة الادارية.

ثامناً: زيادة الاستقرار المالي للموظف: - في الحقيقة ان الموظفين الذين يعانون من ضغوطات مالية بسبب صعوبة الحياة وتلبية متطلباتها فانهم يكونوا غير قادرين على اداء المهام المناطة بهم، فيقل بذلك كتركيزهم وتزيد اخطائهم في العمل ما يؤثر على مستقبلهم الوظيفي، والعكس بالعكس، واود ان اشير الى وجود خدمة يطلق عليها (QSALARY) هي خدمة مالية مقرها في الرياض تساعد الموظفين وتمكنهم من سحب رواتبهم في أي وقت من الشهر دون الانتظار الى نهاية الشهر لمواجهة ما يطراً من ظروف على الموظف، الامر الذي يؤدي الى استقراره ويقلل من الشعور بالتوتر والقلق الذي ينعكس سلباً على اداء المهام (www.linkedin.com)، وكثيرة هي الفوائد التي يتحصل عليها الموظف عند تحقق الامان الوظيفي له داخل بيئة العمل،



وبالتالي لا يمكن تحديدها على سبيل الحصر، وما تقدم ذكره ما هو الا مجموعة نقاط بينها على سبيل التوضيح.

### المطلب الثالث

#### مدى فاعلية المبادئ والنصوص القانونية في حماية الموظف

ان العلاقة بين الموظف المرؤوس ورئيسه الاداري هي علاقة مبنية على سلم اداري متسلسل تتدرج فيه المناصب والمسؤوليات فيخضع الموظف المرؤوس لأوامر رئيسه الاداري وعليه الالتزام بأدائها وهذا ما تضمنه قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم (١٤) لسنة ١٩٩١ (الوقائع العراقية، ١٩٩١)، الا انه قد يحدث وان يوجه الرئيس مرؤوسيه بأداء بعض المهام او تنفيذ بعض الاوامر التي تتطوي على مخالفة لأحكام القوانين والانظمة والتعليمات تخلق حالة من الشك والريبة لدى الموظف تفقده الشعور بالأمان الوظيفي، فتارة ينفذها خشية من سخط رئيسه الاداري او جهله بالمخالفة -وهذا ليس بعذر-، وتارة اخرى قد يبين المرؤوس للرئيس الاداري نوع المخالفة في الامر الموجه منه، ما قد يعرضه الى عقوبة انضباطية (تأديبية) بسبب عدم تنفيذه للأوامر المشكوك بصحتها، وبهذا الصدد ندعو كل موظف ان يتمتع بثقافة قانونية وادارية لمعرفة ما سيواجهه من اوامر قد يكون فيها مخالفة او يقع ضحية لمخالفة لم يرتكبها او لم يقصد ارتكابها وذلك من خلال ما سنبحثه في فرعي هذا المطلب، فخصصنا الاول للضمانات الانضباطية ودورها في تعزيز الامان الوظيفي، والثاني لبيان الحماية القانونية للموظف العام في تنفيذ الاوامر والقرارات وفقاً للقوانين المتعلقة بالوظيفة العامة والقوانين الاخرى وكما يأتي:-

### الفرع الاول

#### الضمانات الانضباطية ودورها في تعزيز الامان الوظيفي للموظف العام

وتسمى في بعض الانظمة بالضمانات التأديبية كما هو الحال في مصر، فيما يتحصل عليه الموظف من ميزات مالية ومعنوية عند التحاقه بالوظيفة واداء المهام فيها، فتلك الميزات تقابلها



مجموعة من الواجبات الايجابية على الموظف العام القيام بها كالتقيد بمواعيد العمل واحترام رؤسائه الاداريين والمحافظة على اموال الدولة والخ... (ينظر: المادة ٤ من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ المعدل)، والواجبات والسلبية التي على الموظف الامتناع عن القيام بها كعدم الجمع بين وظيفتين الا بموجب القانون او مزاوله الاعمال التجارية، وعدم الاستغلال الصحيح لساعات العمل، والتأخر في انجاز العمل والخ... (ينظر: المادة ٥ من القانون نفسه)، والا تعرض للمساءلة القانونية والتي وفر المشرع لممارسة التحقيق فيها مجموعة من الضمانات التي تجعل الموظف مطمئن لتلك الاجراءات وانه في مأمن من أي اجراء غير قانوني.

يقوم النظام الاداري على تحقيق المصلحة العامة، يستهدف في ذلك بلوغ اسمى درجات الاستقرار للموظف (العامل)، وان عماد هذا التنظيم هو الموظف العام بوصفه اداة تحقيق هذه الاهداف، ومن اجل صالح الادارة من جهة وصالح الموظف من جهة اخرى نشأت فكرة النظام التأديبي، ولأهمية ضبط الاجراءات التحقيقية مع الموظف المخالف يجب احاطة التحقيق بسياج من الشكالية تحقيقاً للضمانات الكفيلة بصيانة مصالح الموظفين وتوفير الطمأنينة لهم (ملوخية، ٢٠١٢: ١٦٦-١٧٧).

وبما ان الهدف من التحقيق هو الوصول الى الحقيقة لواقعة معينة فلا بد من توفير الضمانات للموظف الذي قد يتفاجأ بإحالته الى التحقيق وما يسبب له ذلك من ضرر ادبي، فوجب اتخاذ جانب الحرص عند الاحالة، بحيث ينبغي الا يكون التحقيق قائماً على كيد او نكاية (عبدالهادي، ١٩٨٦: ١٣٩-١٤١)، فالتهديد بالتحقيق والاحالة وتوجيه الاتهام يجعل الموظف في موضع غير مستقر الامر الذي يؤدي سلباً على تنمية قدراته وتطويرها وفقدان الشعور بالطمأنينة داخل المؤسسة التي يعمل بها، فكلما كان الموظف محاط بسياج قانوني منيع من كيد او وشاية او تهديد او وعيد فان ذلك يؤدي الى زيادة شعوره بالاطمئنان والاستقرار النفسي وهذا ما نصبو اليه في تحقيق الامان الوظيفي له، وهناك مجموعة من الاجراءات تسبق المباشرة بالتحقيق واثناء



التحقيق وقبل وبعد فرض العقوبة الانضباطية على الموظف المخالف ومنها: اعلام الموظف بالتهمة المنسوبة اليه، اطلاع الموظف على الاوليات والمستندات الخاصة بالمخالفة، السماح للموظف بتقديم دفاعه وتوكيل محامي، وتمكين الموظف من الاطلاع على ملف التهمة المنسوبة اليه، كذلك وجوب التحقيق قبل فرض العقوبة، وان يكون التحقيق مكتوباً، ويجب ان تكون العقوبة المفروضة تتناسب مع نوع المخالفة، كذلك حق التظلم من القرار امام الجهة التي اصدرته، وكذلك امكانية تقديم شكوى امام محكمة قضاء الموظفين او محكمة القضاء الاداري بحسب طبيعة الموظف (مدني ام عسكري)، وعدم جواز فرض عقوبتين على فعل واحد وعديدة هي الضمانات التي تتشابه وتختلف بحسب طبيعة النظام الاداري لكل دولة.

ومما تقدم فان ضمانات الموظف التي حرص المشرع على ذكرها منها ما يتجه نحو العقوبة الانضباطية، واخرى تجاه السلطة الادارية المختصة بفرض العقوبة وهذا ما سنتناوله في محورين وكما يأتي:-

اولاً: الضمانات المتعلقة بفرض العقوبة الانضباطية:- الضمانات هي عبارة عن معايير يجب ان تراعى عند فرض العقوبة الانضباطية ويمكن ذكرها بالآتي:-

١- مبدأ المشروعية في فرض العقوبات الانضباطية (العبودي، ٢٠١٢: ١٦١):- تتشابه العقوبة الانضباطية مع العقوبات الجزائية من حيث خضوعهما لمبدأ (لا عقوبة الا بنص) ويعد هذا المبدأ من اهم المبادئ التي تحكم فرض العقوبات، وبالتالي يجب ان تكون العقوبة المفروضة على الموظف من بين العقوبات التي نص عليها القانون على سبيل الحصر (وقد رتب المشرع تلك العقوبات من الادنى الى الاعلى اثراً وحددها على سبيل الحصر وهو ما جاءت به المادة (٨) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم (١٤) لسنة ١٩٩١ المعدل على العقوبات التي يجوز فرضها على الموظف وهي: اولاً: لفت النظر. ثانياً: الانذار. ثالثاً: قطع الراتب. رابعاً: التوبيخ. خامساً: انقاص الراتب. سادساً: تنزيل الدرجة. سابعا: الفصل. ثامناً: العزل)، وبالتالي توقع العقوبات الانضباطية بعد احترام ضمانات الموظف الرئيسية وكفالة حق



الدفاع وبقية الضمانات الانضباطية الاخرى (ينظر: قرار مجلس الانضباط العام (محكمة قضاء الموظفين حالياً) المرقم (١٦) في ٦/٦/٢٠٠٦، منشور في مجموعة قرارات وفتاوى مجلس شورة الدولة لعام ٢٠٠٦، ص ٤٠٩-٤١٠)، وفي حكم للمحكمة الادارية العليا في مصر جاء فيه: (لا يجوز معاقبة الموظف بجزاء لم ينص عليه المشرع ...)، (الطعن رقم (٥٧٨) لسنة ٤٨ قضائية، تاريخ الحكم ٢٢/٣/٢٠٠٣، الدائرة الخامسة، المكتب الفني لهيئة قضايا الدولة، الجزء الثالث تأديب، منشور في مجموعة الادارية العليا، (٢٠٠٢-٢٠٠٤)، ص ٢١٠-٢١٢، نقلاً عن: ملوخية: ٢٩٩)، اما بالنسبة لقاعدة (لا جريمة الا بنص) لم نجد لها تطبيقاً في مجال انضباط الموظفين، فيكون للجهات المختصة بفرض العقوبات الانضباطية ووزن الافعال المنسوبة للموظف وتقدير ما يناسبها من جزاء وللموظف حق الاعتراض لدى الجهة مصدرة القرار او لدى مجلس الانضباط العام (محكمة قضاء الموظفين حالياً) (الجبوري، بدون سنة طبع: ٢٣٥-٢٣٦).

٢- مبدأ الملائمة (التناسب بين المخالفة والعقوبة الانضباطية): - وذلك من خلال المساواة في فرض العقوبة على جميع الموظفين بدون تمييز بينهم او محاباة لأي منهم، ومعنى الملائمة ان هو التناسب بين المخالفة المرتكبة والعقوبة المقررة، وان تزن الادارة ذلك بميزان العدالة (العبودي: ٢٦٥-٢٦٦)، فمبدأ التناسب بين الفعل المرتكب والاجراء المتخذ يعد مبدأ قانوني عام على الادارة ان تلتزم به وان لم ينص القانون على ذلك (ملوخية: ٣١٨).

٣- مبدأ عدم تعدد العقوبات الانضباطية: - أي عدم جواز معاقبة الموظف بأكثر من عقوبة عن ذات المخالفة، وفي ذلك نصت المادة (٢٠) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم (١٤) لسنة ١٩٩١ على: (لا يجوز فرض اكثر من عقوبة بموجب هذا القانون عن فعل واحد).

٤- مبدأ شخصية العقوبة: - ومعنى هذا المبدأ ان لا تلحق العقوبة الا بشخص الجاني دون غيره، الا ان هذا المبدأ لا نجد له تطبيقاً واسعاً في مجال العقوبات التأديبية (الانضباطية) خاصة العقوبات الماسة باعتبار الموظف وشرفه الوظيفي والعقوبات المالية المباشرة وغير



المباشرة التي تتعدى شخص الموظف فتعكس بالضرر على أسرته ومن يتولى الانفاق عليهم (عفيفي، ١٩٧٦: ٦١) وفي ضوء ذلك هناك من يرى ان يكون توقيع العقوبة على شخص الجاني في ضوء وضعه وظروفه الوظيفية والاجتماعية الخاصة، وان يتم انتقاء الجزاء التأديبي بحيث يكون مجدياً في تقويم ذلك الشخص (الموظف) (عفيفي: ١٨٣-١٨٤)، وهذا ما نؤيده.

اضف الى ذلك ما على الموظف معرفته من موانع المسؤولية عن المخالفة الانضباطية، فقد استقر القضاء العراقي والمقارن على ان ثبوت الخطأ من جانب الموظف لا يعني مساءلته انضباطياً في كل الاحوال بل هنالك بعض الحالات التي لا يجوز مساءلة الموظف عنها عما ارتكبه من مخالفات وظيفية تتلخص بالآتي (العبودي: ٢٦٧-٢٧٧):-

١- القوة القاهرة:- لا مسؤولية على الموظف في حال توافرت القوة القاهرة التي تحول دون قيامه بواجباته الوظيفية، وبالتالي لا يمكن ان ينسب للموظف مخالفة عند عدم تقيده بمواعيد العمل في حال وجود فوضى عارمة في البلاد او عدم الاستقرار الامني فيها، كذلك في حال مرض الموظف يمنعه من الالتحاق بعمله او تنفيذ الاوامر.

٢- فقدان الارادة:- يعفى الموظف من العقاب اذا ثبت ان ما صدر عنه كان عن ارادة غير مدركة او غير واعية بسبب اصابته ببعته او جنون او تحت الاكراه المادي او المعنوي.

٣- توجيه الرئيس الاداري:- يعفى الموظف من العقاب في حالة صدور امر اليه من الرئيس الاداري الذي تجب عليه طاعته للقيام بعمل ما، او الامتناع عن عمل معين يشكل مخالفة مع تنبيهه للرئيس الاداري تحريرياً بشأنها، فحينها يتحمل الرئيس الاداري وحده المسؤولية.

٤- اختلاف الرأي:- لا مسؤولية على الموظف في حال وجود مسألة خلافية يرجح فيها الموظف رأياً على رأي آخر دون قصد سيء، او تعمد واضح بمخالفة القوانين والانظمة ثم يثبت خطأ التفسير الذي اعتقده.

٥- سوء تنظيم المرفق العام:- ان عدم تنظيم المرفق العام بشكل واضح وعدم وجود صلاحيات ومهام محددة للدائرة او القسم الذي يعمل فيه يعد مبرراً للإعفاء من العقوبة.



ثانياً: ضمانات الموظف تجاه سلطة الادارة في فرض العقوبات الانضباطية:-

حرصت التشريعات الانضباطية (التأديبية) ومنها المشرع العراقي في قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم (١٤) لسنة ١٩٩١ على وضع بعض الضمانات للموظف العام بغية بث الطمأنينة لديه من جهة، وعدم انحراف سلطة الادارة في فرض العقوبة واستبدالها من جهة اخرى، اذ نص على بعض الاجراءات التي تتخذ قبل توقيع العقوبة، واللاحقة على توقيعها (ملوخية: ٣٢٦، العبودي: ٢٧٩) كما تناولنا بيانها بشكل مختزل في ديباجة هذا الفرع وهي كما يأتي:-

-المرحلة السابقة على فرض العقوبة الانضباطية: وتتمثل بالآتي:-

١- اخطار مرتكب المخالفة بإحالته الى التحقيق واطلاعه على مستندات متعلقة بالالتهام الموجه اليه، وعلى الرغم من عدم نص قانون انضباط الموظفين العراقي على هذه الضمانة، الا انه يمكن استشفائها من سياقات اللجان التحقيقية، واساسها القانوني يتمثل بالاتفاقية الدولية للحقوق المدنية والسياسية لعام ١٩٦٦ والتي انضم اليها العراق بالقانون رقم (١٩٣) لسنة ١٩٧٠ (الوقائع العراقية، ١٩٧٠).

٢- اتاحة الفرصة للموظف بالدفاع عن نفسه اصالة او وكالة، اذ يعد هذا الحق من الحقوق الاساسية للموظف سواء نصت عليه التشريعات ام لم تنص.

٣- تسبب القرار الاداري بفرض العقوبة الانضباطية:- والتسبب يختلف عن سبب القرار الاداري، فالتسبب يعني قيام الادارة بذكر الاسباب التي استندت اليها في اصدار قرارها بالعقوبة، اما السبب فهو الحالة الواقعية والقانونية التي دفعت الادارة لاتخاذ قرارها.

-المرحلة اللاحقة على فرض العقوبة الانضباطية:-

١- التظلم من قرار فرض العقوبة:- وهو طلب يتقدم به الموظف الذي فرضت بحقه عقوبة انضباطية امام الجهة المصدر للقرار او الجهة الرئاسية لها، وعلى تلك الجهة ان تبت بالتظلم خلال مدة (٣٠) يوم من تاريخ تقديم الطلب وعند عدم البت به بعد انتهاء هذه المدة فيعد ذلك



رفضاً للتظلم (ينظر: المادة (١٥/ثانيا وثالثاً) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم (١٤) لسنة ١٩٩١ المعدل).

٢- الطعن امام المحاكم الادارية (محكمتي قضاء الموظفين ومحكمة القضاء الاداري):- ويكون ذلك بعد رفض الادارة لطلب التظلم الذي قدمه الموظف صراحة او ضمناً، ويعد ذلك من اختصاص مجلس الدولة (ينظر: المادة (١٥/اولاً) من القانون نفسه).

٣- الغاء العقوبات الانضباطية:- وهذا ما اخذت به العديد من قوانين التأديب ومنها المصري واسماه بنظام (محو الجزاءات التأديبية)، في حين ان في العراق استقر النظام الانضباطي على الاخذ بالغاء العقوبات (ينظر: المادة (١٣) من القانون نفسه)، بدلاً من محو العقوبة الذي كان يستخدمه المشرع في قانون الانضباط العراقي قبل تعديله بالقانون رقم (٥) لسنة ٢٠٠٨ (الوقائع العراقية، ٢٠٠٨).

هذا كل ما يتعلق بالضمانات الانضباطية وما لها من دور مهم في بث الطمأنينة والامان لدى الموظفين بان لهم حماية قانونية وقضائية طيلة ممارسة حياتهم الوظيفية.

## الفرع الثاني

### الحماية القانونية للموظف العام في تنفيذ الاوامر والقرارات الادارية

الحماية القانونية للموظف العام تمثل اداة هامة نحو تحقيق شعور لدى الموظف بانه في امان واطمئنان من كل ما قد يخل بحياته الوظيفية او الاجتماعية، ولم يكن المشرع ببعيد عن توفير تلك الحماية له سواء على مستوى القوانين المتعلقة بالوظيفة العامة او القوانين الاخرى خصوصاً فيما يتعلق بأداء الواجبات المنصوص عليها في القوانين والانظمة، وهذا يعد امراً غاية في الاهمية، يعزز ثقة الموظف بالوظيفة واداء المهام المناطة به وهو يشعر انه تحت حماية قانونية من أي تعسف او ظلم او احتيال او اجبار او اكراه قد يتعرض اليه بسبب الوظيفة.

تتنوع تلك الحماية بتنوع القوانين التي اشارت الى توفير كل ما من شأنه ان يجعل الموظف في مأمن من كل مساءلة او اعتداء وهو يؤدي الواجبات المكلف بها قانوناً وعند تنفيذه لأوامر رؤسائه



الاداريين، وهذا ما سنحاول بيانه في المحاور الآتية:-

أولاً: الحماية القانونية في القانون المدني :- جاءت المادة (٢١٥) من القانون المدني العراقي رقم (٤٠) لسنة ١٩٥١ المعدل بحماية قانونية للموظف في اداء الاعمال الوظيفية وبيان عدم مسؤوليته عن الاعمال التي تضر بالغير اذا قام بها تنفيذاً لأمر رئيسه الاداري وكانت طاعته واجبة عليه، اذ نصت على: (١- يضاف الفعل الى الفاعل لا الأمر ما لم يكن مجبراً على ان الاجبار المعتبر في التصرفات الفعلية هو الاكراه الملجئ وحده (عرفت المادة (١١٢) من القانون المدني العراقي رقم (٤٠) لسنة ١٩٥١ الاكراه الملجئ بانه: (٢- ويكون الاكراه ملجئاً اذا كان تهديداً بخطر جسيم محقق كإتلاف نفس او عضو او ضرب مبرح او ايذاء شديد او اتلاف خطير في المال، ويكون غير ملجئ اذا كان تهديداً بما هو دون ذلك كالحبس والضرب على حسب احوال الناس)٢- ومع ذلك لا يكون الموظف العام مسؤولاً عن عمله الذي اضر بالغير اذا قام به تنفيذاً لأمر صادر اليه من رئيسه متى كانت اطاعة هذا الامر واجب عليه او يعتقد انها واجبة وعلى من احدث الضرر ان يثبت انه كان يعتقد بمشروعية العمل الذي اتاه بان يقيم الدليل على انه راعى في ذلك جانب الحيطة وان اعتقاده كان مبنياً على اسباب معقولة)، ومن قراءة النص اعلاه نخلص الى الملاحظات الآتية:-

١- وضع المشرع العراقي في هذا القانون حماية للموظف في عدم مسؤوليته عن العمل الذي قام به اذا كان هذا العمل هو نتيجة اجباره على تنفيذ هذا الامر بسبب ما وقع عليه من اكراه ملجئ كالتهديد بخطر جسيم محقق كإتلاف نفس او عضو او ضرب مبرح او ايذاء شديد او اتلاف خطير في المال.

٢- كما ان الموظف غير مسؤول اذا كان العمل الذي قام به هو تنفيذاً لأمر صادر اليه من رئيسه الاداري، واشترط المشرع بان يكون هذا الامر واجب عليه، بل زاد على ذلك المشرع بتوسيع الحماية للموظف من خلال ما اعتقده -الموظف- ان هذا الامر واجب عليه، واشترط -



المشرع- ان يكون الموظف قد راعى جانب الحيطة المعتادة للإنسان الطبيعي، وان اعتقاده كان مبنياً على اسباب معقولة يقدمها بالدليل لتكون مقنعة.

ثانياً: الحماية القانونية في قانون العقوبات:- تعددت اوجه الحماية للموظف العام بموجب احكام هذا القانون، بل توسع المشرع في شمول الشرائح التي تقوم بخدمة عامة من خلال ما نص عليه قانون العقوبات العراقي رقم (١١١) لسنة ١٩٦٩ المعدل بتعريفه للمكلف بخدمة عامة (عرفت المادة (٢/١٩) من احكام هذا القانون المكلف بخدمة عامة ب: (٢- المكلف بخدمة عامة: كل موظف او مستخدم او عامل انيطت به مهمة عامة في خدمة الحكومة ودوائرها الرسمية وشبه الرسمية والمصالح التابعة لها او الموضوعة تحت رقابتها ويشمل ذلك رئيس الوزراء ونوابه والوزراء واعضاء المجالس النيابية والادارية والبلدية كما ويشمل المحكمين والخبراء ووكلاء الدائنين (السنديكيين) والمصفين والحراس القضائيين واعضاء مجالس ادارة ومديري ومستخدمي المؤسسات والشركات والجمعيات والمنظمات والمنشآت التي تساهم الحكومة او احدى دوائرها الرسمية او شبه الرسمية في مالها بنصيب ما بأية صفة كانت، وعلى العموم كل من يقوم بخدمة عامة باجر او بغير اجر. ولا يحول دون تطبيق احكام هذا القانون بحق المكلف بخدمة عامة انتهاء وظيفته او خدمته او عمله متى وقع الفعل الجرمي اثناء توافر صفة من الصفات المبينة في هذه الفقرة) وكما يأتي:-

١-حماية الموظف او كل شخص مكلف بخدمة عامة من الالهانة والتهديد:- من اجل توفير مساحة من الحماية للموظف العام شرع المشرع بمعاقبة من اهان او هدد موظف عام او مكلف بخدمة عامة بالالهانة اثناء تأدية واجباتهم او بسببها (نصت المادة (٢٢٩) من قانون العقوبات العراقي رقم (١١١) لسنة ١٩٦٩ المعدل على: (يعاقب بالحبس مدة لا تزيد على سنتين او بغرامة لا تزيد على مائتي دينار كل من اهان او هدد موظفاً او أي شخص مكلف بخدمة عامة او مجلساً او هيئة رسمية اثناء تأدية واجباتهم او بسبب ذلك. وتكون العقوبة الحبس مدة لا تزيد على ثلاث سنوات وبالغرامة او بإحدى هاتين العقوبتين اذا وقعت الالهانة او التهديد على قاضي



او محكمة قضائية او ادارية او مجلس يمارس عملاً قضائياً اثناء تأدية واجباتهم او بسبب ذلك)، وبذلك يتمكن الموظف من اداء الواجبات المناطة به وهو مطمئن في ظل رعاية او حماية القانون له من كل اعتداء قد يقع عليه من الغير.

٢- حماية الموظف او كل شخص مكلف بخدمة عامة من أي اعتداء:- وبذلك وفر المشرع حماية للموظف من ان يطاله أي اعتداء او مقاومة او جرح اثناء تأديتهم واجباتهم او بسببها (نصت المادة (٢٣٠) من القانون نفسه على: (يعاقب بالحبس مدة لا تزيد على ثلاث سنوات او بغرامة لا تزيد على ثلاثمائة دينار كل من اعتدى على موظف او أي شخص مكلف بخدمة عامة او مجلس او هيئة رسمية اثناء تأدية واجبهم او بسبب ذلك. وتكون العقوبة الحبس او الغرامة اذا حصل مع الاعتداء والمقاومة جرح او اذى. وتكون العقوبة الحبس والغرامة او إحدى هاتين العقوبتين اذا وقع الجرح او الاذى على قاض اثناء تأدية وظيفته او بسببها. ولا يخل ما تقدم بتوقيع اية عقوبة اشد يقررها القانون للجرح او الايذاء.

٣- معاقبة كل شخص منع قصداً موظفاً او مكلف بخدمة عامة عن القيام بوظيفته:- وفي ذلك يتمكن الموظف او أي شخص مكلف بخدمة عامة من اداء المهام المكلف بها قانوناً وعدم ممانعته قصداً في ذلك والا تعرض للعقوبات المشار عليها في المادة (٢٣١) من قانون العقوبات العراقي رقم (١١١) لسنة ١٩٦٩ المعدل (نصت المادة (٢٣١) على: يعاقب بالحبس مدة لا تزيد على ثلاث سنوات وبالغرامة او بإحدى هاتين العقوبتين من منع قصداً موظفاً او أي مكلف بخدمة عامة عن القيام بوظيفته.

٤- يعاقب بعقوبة الاعدام كل من قتل عمداً موظفاً او مكلفاً بخدمة عامة:- شدد المشرع على عقوبة قتل بعض الفئات وجعلها الاعدام ومن بين هذه الفئات كل موظف عام او مكلف بخدمة عامة اثناء تأدية وظيفته او خدمته (نصت المادة (٤٠٦/١/هـ) على: يعاقب بالإعدام من قتل نفساً عمداً في احدى الحالات التالية: هـ- اذا وقع القتل على موظف او مكلف بخدمة عامة



اثناء تأدية وظيفته او خدمته او بسبب ذلك)، وهي حماية يراد بها تمكين الموظف من اداء الواجبات الملقاة عليه من جهة، وتحقيق الردع لمن تسول له نفسه ارتكاب الجريمة من جهة.

٥- حماية الموظف او المكلف بخدمة عامة من أي اعتداء بالضرب او بالجرح او بالعنف او بإعطاء مادة ضارة اثناء تأديتهم واجباتهم الوظيفية او خدماتهم او بسببها (ينظر: المادة (١٠) من قانون العقوبات العراقي رقم (١١١) لسنة ١٩٦٩ المعدل).

٦- يعد الاعتداء على موظف او مكلف بخدمة عامة اثناء تأديتهم لوظائفهم او خدماتهم او بسببها ظرفاً مشدداً (ينظر: المادة (٤/٤١٤) من القانون نفسه).

ثالثاً: الحماية القانونية بموجب قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم (١٤) لسنة ١٩٩١ المعدل: بين المشرع في هذا القانون الآلية التي يحمي بها الموظف نفسه من كل امر قد يصدر اليه من رئيسه الاداري، اذا شعر ان في هذا الامر فيه مخالفة للقوانين والانظمة والتعليمات، وعلى الموظف اتباعها ليكون بمأمن من أي مساءلة قانونية قد تطاله بسبب ذلك، فقد نصت المادة (٤/ثالثاً) من احكام هذا القانون على: ( يلتزم الموظف بالواجبات الآتية: ثالثاً: احترام رؤسائه والتزام الادب واللياقة في مخاطبتهم واطاعة اوامرهم المتعلقة بأداء واجباته في حدود ما تقضي به القوانين والانظمة والتعليمات، فاذا كان في هذه الاوامر مخالفة فعلى الموظف ان يبين لرئيسه كتابة وجه تلك المخالفة ولا يلتزم بتنفيذ تلك الاوامر الا اذا اكدها رئيسه كتابة وعندئذ يكون الرئيس هو المسؤول عنها)، واضحة تلك الآلية التي وضعها المشرع للموظف لحماية نفسه من تنفيذ أي امر صادر اليه من رئيسه الاداري يشكل مخالفة للقوانين والانظمة والتعليمات، واشترط المشرع ان يبين المرؤوس لرئيسه وجه المخالفة كتابياً وليس شفاهاً، والغرض من ذلك ان الامور الكتابية يمكن الاعتماد عليها كدليل ويمكن الرجوع اليها وهذا عكس ما هو الحال عليه في الكلام شفاهاً، بل زاد على ذلك -المشرع- ان يجيب الرئيس كتابة مؤكداً على تنفيذ الامر، فالموظف حينها يكون بمأمن عن المساءلة القانونية، ويكون الرئيس الاداري هو المسؤول، وفي هذه المناسبة يطرح تساؤل نابع من واقع الوظيفة وحقيقتها:



هل يستطيع كل موظف القيام بذلك؟ وهل يقوم كل رئيس اداري ببيان امره المخالف كتابة للموظف ويثبت على نفسه امر تنفيذ المخالفة؟ في الواقع انه امر غاية في التعقيد والصعوبة عند بعض الرؤساء والمرؤوسين كل بحسب طبيعة ونوع الوظيفة التي يشغلونها، اصف الى ذلك هل يكون الموظف بمأمن عما سيواجهه عند تطبيق الآلية التي اعتمدها المشرع في هذا القانون؟ نقترح بهذا الصدد ان يصار الى تعيين (مشرفاً ادارياً) شأنه في ذلك شأن المشرف التربوي او الباحث الاجتماعي ليكون حلاً وسطاً ووسيطاً ما بين الرئيس والمرؤوس، ويكون لهذا الشخص صفات وميزات يتمتع بها من حيث السرية والشجاعة واللياقة وان يعطى صلاحيات واسعة في سبيل تحقيق الهدف المنشود من تلك الآلية المهمة فيكون محل ثقة لدى الموظفين من جهة، ومحل تأثير في اصحاب القرار من جهة.

رابعاً: حماية الموظف من العقوبات المقنعة:- العقوبة المقنعة هي عقوبة مستترة لم ينص عليها القانون من ضمن العقوبات الواردة فيه، تريد الادارة فيه معاقبة موظف بصورة غير مباشرة كنقله الى مكان بعيد عن اختصاصه او عن سكنه وعائلته، وقد اجمع الفقه والقضاء الفرنسي والمصري على تعريف العقوبة المقنعة بانها اجراء مؤلم تتخذه الادارة عمداً تجاه موظف من دون توجيه اتهام معين له، متفادية بذلك الضمانات والاجراءات التأديبية المقررة قانوناً، ما يجعلها تلحق بالموظف عقاب سريع وزجر غيره من الموظفين (Delpéré; F. op. cit. 115à117)، وقد نفت المشرع في قانون الخدمة المدنية العراقي رقم (٢٤) لسنة ١٩٦٠ المعدل (الوقائع العراقية، ١٩٦٠) في المادة (٤٢) منه والتي نصت على: ( لا يجوز نقل الموظف من مسلك تختلف شروط الاستخدام فيه عن الشروط المعينة في هذا القانون الا بموافقة التحريرية على ان لا يمنح راتباً أكثر من الراتب الذي كان يتقاضاه في وظيفته السابقة مع مراعاة المادة السابعة عشرة من احكام هذا القانون)، وبالتالي بإمكان الموظف المنقول بواسطة عقوبة مقنعة من الادارة التظلم من قرار النقل لدى الجهة مصدرة القرار او الجهة الرئاسية لها، وفي حال عدم استجابة الادارة لتظلمه فيإمكانه اللجوء الى محكمة قضاء الموظفين



او محكمة القضاء الاداري كل بحسب نوع وظيفته، ان ما تقدم هو ايجاز بسيط ومختصر لأوجه الحماية التي وفرها المشرع في القوانين العراقية ذات الصلة بالعمل الاداري والقوانين الاخرى، وهي دعوة لكل موظف بأن يتسلح بثقافة القانون ليكون له الدراية في التصدي لكل اشكال التعسف او الانحراف في السلطة التقديرية للإدارة.

### الخاتمة

بعد ان انتهينا من كتابة هذا البحث بفضل من الله، تمخضت لدينا بعض النتائج التي تضمنها البحث، يليها بعض التوصيات التي نأمل من الجهات ذات العلاقة الاخذ بها وجعلها نصب اعينهم لبث الطمأنينة والشعور بالأمان الوظيفي لدى الموظف العام، وهي كذلك رسالة للرؤساء الاداريين ليحسنوا التعامل مع مرؤوسيههم، ورسالة للمرؤوسين بان يتسلحوا بالثقافة القانونية والادارية لحماية انفسهم من كل عمل مخالف للقوانين والانظمة والتعليمات، وبما يصب في تحقيق المصلحة العامة للإدارة والموظف والجمهور، وهذا ما سنبينه في الآتي:-

### النتائج:-

١- الامان الوظيفي هو ذلك الشعور الذي يتولد لدى الموظف، فيجعله آمناً في بيئة وظيفية آمنة، مما يعزز حبه وانتمائه للمؤسسة فيسعى جاهداً للمحافظة عليها، فالأمان الوظيفي يعزز ثقة الموظف بنفسه، ويصبح قادراً على المشاركة في اتخاذ القرارات وتقديم المقترحات وبذل الجهود من اجل نجاح المؤسسة التي يعمل بها.

٢- يسهم الامان الوظيفي في تحقيق الرضا الوظيفي المنشود لدى الموظفين، وكذلك الاطمئنان والاستقرار داخل بيئة العمل، الامر الذي يؤدي الى زيادة القدرة الانتاجية للإدارة على مختلف مستوى الخدمات التي تقدمها الادارة للجمهور من خلال موظفيها المتمتعين بالأمان الوظيفي داخل المؤسسة.

٣- ان فقدان الموظف للأمان الوظيفي ينعكس سلباً على حياته الوظيفية والاجتماعية من جهة،



وينعكس سلبا كذلك على المؤسسة التي يعمل فيها فتتعطل بذلك المرافق العامة ويسودها اجواء من المشاحنة والتريص لكل من الرئيس الاداري ومروؤوسيه وبالعكس.

٤- لم تقم اغلب الدوائر بالأخذ بقانون التامين على المسؤولية الشخصية لموظفي دوائر الدولة والقطاع العام رقم (٤٧) لسنة ١٩٩٠ والمعدل بالقانون رقم (٥) لسنة ٢٠١٦ رغم اهميته.

٥- وجه البحث دعوة الى الموظفين للفت انظارهم نحو التسلح بالثقافة القانونية والادارية، ليتمكنوا من اداء المهام والواجبات الملقاة عليهم ليميزوا في ذلك الاوامر المشروعة عن غيرها من الاوامر المطلوب منهم تنفيذها وفيها مخالفة للقوانين والانظمة والتعليمات.

٦- بين البحث الآلية التي يجب اتباعها وفقاً لأحكام القانون عند عدم رغبة الموظف او خشيته من تنفيذ امر صادر اليه من رئيس تجب عليه طاعته ويشعر ان الامر فيه مخالفة لأحكام القانون والانظمة والتعليمات.

٧- سعت مجموعة من القوانين الى وضع حماية خاصة للموظفين والمكلفين بخدمة عامة عند اداء الواجبات وتنفيذ الاوامر .

#### التوصيات :-

١- ندعو المؤسسات الحكومية بشكل عام والرؤساء الاداريين بشكل خاص الى تعزيز ثقافة الامان الوظيفي لدى الموظفين، والعمل على ذلك بشكل جاد، ليشعر الموظفون بانهم في بيئة آمنة ومستقرة يتمكونون من خلالها اداء المهام والواجبات الملقاة على عاتقهم، وفسح المجال امامهم للنقاش وتبادل الآراء وفقاً لآلية عمل تمتاز بالشفافية والوضوح.

٢- يدعو البحث الى ان تنتهج المؤسسات الحكومية عقد ندوات وورش عمل لزيادة ثقافة الموظفين القانونية والادارية تجاه تنفيذ الاوامر وآلية التعامل معها بكل لياقة.

٣- العمل على تعزيز اواصر العلاقات الاجتماعية لدى الموظفين، وتقوية الروابط فيما بينهم، الامر الذي ينعكس ايجاباً على المؤسسة.



٤- ندعو المشرع العراقي في القوانين ذات العلاقة بالوظيفة العامة الى وضع آليات قانونية بشكل ابرز تمكن الموظف من التعبير عن رأيه تجاه الاوامر الصادرة اليه من رؤسائه الاداريين، بما يضمن لهم تقبل الرؤساء لأرائهم، وعدم وقوعهم في حرج او عقوبات مقنعة حيال ذلك.

٥- تفعيل العمل بقانون التامين على المسؤولية الشخصية لموظفي دوائر الدولة والقطاع العام رقم (٤٧) لسنة ١٩٩٠ والمعدل بالقانون رقم (٥) لسنة ٢٠١٦ لأهميته.

٦- تشكيل قسم خاص بكل دائرة يرأسه (مشرف اداري) كما هو الحال للمشرف التربوي والباحث الاجتماعي، يعمل بشكل سري من حيث التعامل مع الحالات التي تعرض عليه، يختص بتلقي المشاكل والمعوقات التي قد تقع على الموظفين حيال الاوامر غير المشروعة التي يبلغون بها من رؤسائهم الاداريين بما يضمن حصول توافق ما بين الرئيس والمرؤوس ويكون هذا القسم وسيطاً بينهم، يمتلك هذا القسم او المركز صلاحيات واسعة تمكنه من اداء المهمة المنشودة في توفير بيئة ديمقراطية حقيقية تسعى الى افهام الرؤساء الاداريين بان الامر المعطى الى المرؤوسين فيه نوع من المخالفة لأحكام القوانين والانظمة والتعليمات، مما يسهم في تعزيز ثقة الموظف بهذا القسم، الامر الذي يؤدي الى زيادة شعوره بالأمان الوظيفي من جهة، وان يكون الرؤساء الاداريين على علم بإمكانية تعبير الموظف عن آرائه بشكل يسير فيحذر الرؤساء من اعطاء اوامر غير مشروعية لمرؤوسيه من جهة اخرى، وما يتعلق بتحقيق المصلحة العامة .

٧- تفعيل دور لجان تقصي الحقائق بدلاً من تشكيل اللجان او المجالس التحقيقية، اذ تبين من واقع الحال الكثير من المجالس واللجان التحقيقية لا ترقى مواضيعها الى هذا التشكيل، وبناء على ما تقدمه لجان تقصي الحقائق من توصيات يجرى اللازم بتشكيل لجنة او مجلس تحقيقي، او الاكتفاء بمعالجة الحالة موضوع اللجنة، او التوصية بالعقوبة، او اغلاق موضوعها لعدم وجود مخالفة، وبذلك تقل اعداد اللجان والمجالس التحقيقية من جهة، وزيادة شعور الموظف بالأمان الوظيفي من جهة اخرى باعتبار ان دائرته حريصة على عدم معاقبته الا بعد التأكد من وجود المخالفة دون توجيه اتهام مسبق الامر الذي يعزز الضمانات الانضباطية في الوظيفة العامة.



## المصادر

### أولاً: المصادر باللغة العربية:-

- ١- البارودي منال، ٢٠١٥، الرضا الوظيفي وفن التعامل مع الرؤساء الإداريين، ط١، المجموعة العربية للتدريب والنشر، القاهرة.
- ٢- الجبوري د. ماهر صالح علاوي، بدون سنة طبع، الوسيط في القانون الإداري، دار الكتاب القانوني، جمهورية العراق، وزارة التعليم العالي والبحث العلمي.
- ٣- العبودي د. عثمان سلمان غيلان، ٢٠١٢، شرح احكام قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم (١٤) لسنة ١٩٩١ المعدل، الطبعة الثانية، المكتبة الوطنية، بغداد.
- ٤- المصري د. ايهاب عيسى، عامر د. طارق عبدالرؤوف، ٢٠١٤، الولاء المؤسسي والرضا الوظيفي والمهني، ط١، المؤسسة العربية للعلوم والثقافة، مصر.
- ٥- الملا د. سلوى، ١٩٨٢، التوتر النفسي كميّاس للدافعية، ط١، دار القلم، الكويت.
- ٦- بدير د. محمد علي وآخرون، بدون سنة طبع، مبادئ واحكام القانون الإداري، العاتك، القاهرة.
- ٧- عبدالهادي د. ماهر، ١٩٨٦، الشرعية الاجرائية في التأديب، ط٢، دار النهضة العربية.
- ٨- عشوش د. محمد ايمن عبداللطيف، ١٩٩٦، الانتماء الوظيفي وعلاقته بالرضا الوظيفي والاداء الوظيفي والخصائص الديموجرافية للقوى العاملة، دار المنظومة/ الامارات العربية المتحدة.
- ٩- عفيفي د. مصطفى، ١٩٧٦، فلسفة العقوبة التأديبية واهدافها، بدون دار نشر.
- ١٠- عمر د. عصام عبداللطيف، ٢٠١٥، الرضا الوظيفي ومهارات ادارة ضغوط العمل، نيو لينك للنشر والتدريب، ط١، القاهرة.
- ١١- ملوخية د. عماد، ٢٠١٢، الضمانات التأديبية للموظف العام في النظام الإداري الاسلامي والمقارن -دراسة فقهية وقضائية-، دار الجامعة الجديدة، الاسكندرية.



**ثانياً: المصادر الاجنبية:-**

1-Delpéré; F. op. cit. 115 à 117

**ثالثاً: المجالات العلمية:-**

١-الاعمى محمد ابراهيم و ميلاد محمد صالح، ٢٠٢٣، الامن الوظيفي وعلاقته بالاحترق الوظيفي، مجلة الدراسات الاقتصادية ، كلية الاقتصاد، جامعة سرت، المجلد السادس، العدد الثالث.

٢-المعموري د. سعيد بن علي بن حسن والحاف د. رضوان احمد ، ٢٠٢٢، مبدأ الامن القانوني ومقومات الجودة التشريعية، مجلة البحوث القانونية والاقتصادية، العدد(٧٩)، مارس.

٣-بهنسي د. فايزة محمد رجب، ٢٠١١، الرضا الوظيفي للعاملين من منظور الخدمة الاجتماعية، الطبعة الاولى، دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر، الاسكندرية.

٤-حجازي ميار محمد حسن علي وآخرون، ٢٠٢٢، الامان الوظيفي وتأثيره في سلوكيات المواطنة التنظيمية على العاملين في شركات السياحة فئة "أ"، مجلة اتحاد الجامعات العربية للسياحة والضيافة، المجلد (٢٢)، العدد.(3)

٥-خطاب عابدة سيد، ١٩٨٨، الانتماء التنظيمي والرضا عن العمل، مجلة العلوم الادارية، جامعة الملك سعود، م/١٣ العدد.(1)

٦-عذاري د. جاسم رحيم و اسماعيل مجبل دواي، ٢٠١٣، اثر الاستقرار الوظيفي في الاداء التنظيمي للوحدات المالية في المؤسسات التعليمية، مجلة العلوم الاقتصادية، العدد الثالث والثلاثون، المجلد التاسع.

٧-علوش صباح ابراهيم حمد، ٢٠١٦، دور الامان والاستقرار الوظيفي في تخفيض ضغوط العمل، المجلة العلمية للدراسات التجارية، والبيئية، المجلد السابع، العدد الاول.

**رابعاً: المجالات القانونية الرسمية:-**

١-جريدة الوقائع العراقية، رقم العدد (٣٠١٥)، تاريخ العدد ١٩٥١/٨/٩.



- ٢- جريدة الوقائع العراقية، رقم العدد (٢٨٠)، تاريخ العدد ١٩٥٩/١٢/٣٠.
  - ٣- جريدة الوقائع العراقية، رقم العدد (٣٠٠)، تاريخ العدد ١٩٦٠/٦/٢.
  - ٤- جريدة الوقائع العراقية، رقم العدد (١٧٧٨)، تاريخ العدد ١٩٦٩/١٢/١٥.
  - ٥- جريدة الوقائع العراقية، رقم العدد (١٩٢٦)، تاريخ العدد ١٩٧٠/١٠/٧.
  - ٦- جريدة الوقائع العراقية، رقم العدد (٣٣٥٦)، تاريخ العدد ١٩٩١/٦/٣.
  - ٧- جريدة الوقائع العراقية، رقم العدد (٣٩٩٥)، تاريخ العدد ٢٠٠٥/٣/٣.
  - ٨- جريدة الوقائع العراقية، رقم العدد (٤٠١٢)، تاريخ العدد ٢٠٠٥/١٢/٢٨.
  - ٩- جريدة الوقائع العراقية، رقم العدد (٤٠٦١)، تاريخ العدد ٢٠٠٨/٢/١٤.
  - ١٠- جريدة الوقائع العراقية، رقم العدد (٤٤٠٢)، تاريخ العدد ٢٠١٦/٣/٢٨.
  - ١١- الجريدة الرسمية لسلطنة عمان، رقم العدد (١٣٥٣)، تاريخ العدد ٢٠٢٠/٨/١٩.
  - ١٢- جريدة الوقائع العراقية، رقم العدد (٤٨١٤) تاريخ العدد ٢٠٢٥/٢/١٧.
- خامساً: القوانين:-

- ١- القانون المدني العراقي رقم (٤٠) لسنة ١٩٥١ المعدل.
- ٢- قانون الخدمة المدنية العراقي رقم (٢٤) لسنة ١٩٦٠ المعدل.
- ٣- قانون العقوبات رقم (١١١) لسنة ١٩٦٩ المعدل.
- ٤- قانون تصديق الاتفاقيات الدولية لحقوق الانسان (١٩٣) لسنة ١٩٧٠.
- ٥- قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم (١٤) لسنة ١٩٩١ المعدل.
- ٦- دستور جمهورية العراق لسنة ٢٠٠٥.
- ٧- قانون تنظيم اعمال التأمين الصادر بموجب الامر رقم ١٠ لسنة ٢٠٠٥.
- ٨- قانون التعديل الاول لقانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم (١٤) لسنة ١٩٩١ بالقانون رقم (٥) لسنة ٢٠٠٨



٩- قانون التامين على المسؤولية الشخصية لموظفي دوائر الدولة والقطاع العام رقم (٤٧) لسنة ١٩٩٠ والمعدل بالقانون رقم (٥) لسنة ٢٠١٦.

١٠- قانون الحماية الاجتماعية في سلطنة عمان بالمرسوم رقم (82/2020).

١١- قانون الاحوال الشخصية رقم (١٨٨) لسنة ١٩٥٩ المعدل بالقانون رقم (١) لسنة ٢٠٢٥.

سادساً: القرارات القضائية:-

١- الطعن رقم (٥٧٨) لسنة ٤٨ قضائية، تاريخ الحكم ٢٢/٣/٢٠٠٣، الدائرة الخامسة، المكتب الفني لهيئة قضايا الدولة، الجزء الثالث تأديب، منشور في مجموعة الادارية العليا، - (2002-2004).

٢- قرار مجلس الانضباط العام (محكمة قضاء الموظفين حالياً) المرقم (١٦) في ٦/٦/٢٠٠٦، منشور في مجموعة قرارات وفتاوى مجلس شورة الدولة لعام ٢٠٠٦.

سابعاً: الاطاريح :-

١- ثائر لقمان عبدالساده، واجب الموظف العام في المحافظة على الاموال العامة التي في عهده "دراسة مقارنة"، اطروحة دكتوراه، كلية القانون/ جامعة الكوفة، ٢٠٢٢.

ثامناً: المواقع الالكترونية :-

1. [www.almaany.com](http://www.almaany.com).
2. [www.ontolgy.birzeit.edu](http://www.ontolgy.birzeit.edu)
3. [www.omandaily.com](http://www.omandaily.com)
4. [www.spf.gov.com](http://www.spf.gov.com)
5. [www.wiki.dorar-aliraq.net](http://www.wiki.dorar-aliraq.net)
6. [www.Linkedin.com](http://www.Linkedin.com) -