

التسيب الوظيفي

تحت إشراف الدكتور:

د/ عبد الكريم السياغي

إعداد الطلاب:

١. محمد عبد الحفيظ المقطري
٢. محمد أحمد غالب حسان
٣. محمد حسين قائد المقطري
٤. مريهام بامربع
٥. صفاء فاضل
٦. غفران الذمرة
٧. اسماعيل الكستبان
٨. حسين غمضان

تعريفات التسيب الوظيفي

المقدمة

إن ظاهرة التسبب تعد من أهم المشكلات التي تواجه المهتمين بقضايا التنظيم والمنظمات سواء العاملين فيها أو الدارسين، وهي ظاهرة منتشرة على مستوى الإدارات وغيرها .

ورغم أن الحديث عن التسبب الوظيفي قد كثر وتشعب.

التسبب ليست هي السبب الوحيد لنشوء ونمو ظاهرة التسبب، بل هناك أسباب أخرى تتعلق بشخصية كل فرد وهي المحددة لسلوك التسبب أو بيئة التسبب بالإضافة إلى مجموعة القوى المتحركة في نفس الفرد والتي تثير فيه الرغبة في العمل الانضباط (أو تراخيه في العمل) التسبب .

هذه القوى نسميها في بالدوافع التي تحدد تصرفات الفرد وتوجه سلوكه في اتجاه الانضباط الدوافع تؤدي إلى إثارة وتحريك سلوك التسبب، تنظيم وتوجيه هذا السلوك ثم تثبيت أو تحويل السلوك ^١ .

التسيب

لغة : هو ترك الشيء يسير على رسله ، والسائبة هي الناقة التي كانت تسيب في الجاهلية لنذر أو نحوه والسائبة أيضا هو العبد كان الرجل إذا أعتق عبدا إذا قال لعبده أنت سائب عتق ولا يكون ولاؤه ^١.

ومن قوله تعالى في سورة المائدة (ما جعل الله من بحيرة ولا سائبة ولا وصيلة ولا حام ولكن الذين كفروا يفترون على الله الكذب واكثرهم لا يعقلون) ^٢.

اما في اللغة الإنجليزية فوجد مصطلح Unaccountable الذي يدل على السائب ^٥، والتسيب مرادف لـ Carelessness الذي يقصد به عدم العناية او الاهتمام ،التهاون ،عدم التبصر وعدم الاتقان ^٦ ، كما يدل على الإهمال وعدم اخذ الحيطة والحذر ^٣ .

أما في اللغة الفرنسية يقصد بمفهوم التسيب laisser - aller والذي يدل على الإهمال والتهاون وعدم الاكتراث ^٤.

أو هي : أيضا غياب الإدارة و القوة و الطاقة لإنجاز عمل معين ^٤ .

اصطلاحا : سلوك منحرف يدل على الإهمال وانعدام الضوابط أو ضعف الالتزام بالأنظمة ^٥.

إجرائيا : هو عبارة عن مؤشر دلالي عن وجود انحرافات يسلكها الموظفين داخل المنظمة ، يمكن التنبؤ به من خلال عدم إحترام اللوائح و الأنظمة القانونية المنصوص عليها ، عدم الاهتمام بالأعمال الموكلة ، الإهمال ^٦ .

١ - شعبان ،أيمن أحمد.) سنة النشر غير معروفة .(ص 19.الخاص و العام عن المدير ورؤساء الأقسام ، دمشق ، سوريا:دار الحياة

٢ - سورة المائدة : الآية ١٠٣

٣ - 282 ,p Houghton Mifflin company Boston New York,(4 thed) ,dictionary of the English language ,The American heritage

٤ - 90. ,p 1989 , les éditions françaises , lexis canada: dictionnaire de la langue Française ,jean Dubois:

٥ - طارق الساطي : الإصلاح الإداري في الجمهورية العربية السورية .دمشق ،سوريا: دار الفكر .

٦ - حياة، رحمانية.2018. دور الرقابة الإدارية في الحد من مظاهر التسيب الوظيفي .الجزائر

الوظيفة

لغة : العمل الدائم باجر في شركة او مؤسسة حكومية ^١.

اصطلاحاً : يعرفها " راد كليف بروان " بأنها : الإسهام الذي يقدمه النشاط الجزئي بالنسبة للنشاط العام فوظيفة العادة الإجتماعية الجزئية هي إسهامها في الحياة الإجتماعية ككل .

وتعرف أيضا على أنها : النتيجة المترتبة على نشاط إجتماعي أو سلوك إجتماعي ، وغالبا ما ترتبط الوظيفة في العلوم الإجتماعية بالأنماط الثقافية و البناءات الإجتماعية و الاتجاهات وينظم إلى هذه النتائج في ضوء تأثيرها على بناء الموقف أو النسق ، أو التفاعل بين الأشخاص ^٢ .

أو هي : مجموعة المراكز التي يكون لها مهام ومسؤوليات متماثلة و التي يمكن أن يقوم بها أكثر من أفراد ^٣ .

أو هي : مجموعة القواعد القانونية المنظمة للحياة الوظيفية للموظف منذ دخوله الخدمة حتى خروجه منها ^٤ .

إجرائيا : هي وحدة من وحدات العمل تتكون من عدة أنشطة مجتمعة مع بعضها في المضمون والشكل ويمكن أن يقوم بها موظف واحد أو أكثر ^٥ .

١ - الرائد ،مسعود الراد.(٢٠٠٥).المعجم اللبناني في اللغة و الاعلام.بيروت.لبنان:دار العلم

٢ - غيث، محمد عاطف .(٢٠٠٦) .قاموس لعلم الاجتماع .الاسكندرية ، مصر: دار المعرفة الجامعة.

٣ - حسن،راوية. (2000) .إدارة الموارد البشرية .الإسكندرية ، مصر :الدار الجامعية للطبع و النشر و التوزيع .

٤ - جمال الدين،ساسي ، (1996)أصول القانون الإداري ، الإسكندرية ، مصر: ، دار المطبوعات الجامعية

٥ - حياة، رحمانية.2018.دور الرقابة الإدارية في الحد من مظاهر التسبب الوظيفي .الجزائر

التسيب الوظيفي

اصطلاحاً: التسيب الوظيفي لجعلي وشرفي حيث ينظران إلى التسيب على أنه

"تخلي العاملين وانصرافهم عن القيام بأداء واجباتهم جزئياً أو كلياً وعدم بذل المفترض والمتوقع منهم من مجهود مما يؤدي إلى عدم انتظام العمل وإلى تدني مستويات الكفاءة والكفاية الإنتاجية " ١ .

إن ما يعاب على هذا التعريف أنه خلط بين مفهومين هما (التسيب) و(التسرب) ولم يفرق بدقة بينهما.

أما فيما يخص التسيب الإداري للعاملين في القطاع العام أو ما يسمى بالتسيب الوظيفي فقد عرفه طلبه بأنه "السلوك المنحرف في أداء الالتزامات والواجبات تجاه الإدارة والمجتمع مما ينجم عنه عدم قدره الأجهزة الإدارية في تنفيذ السياسة العامة للدولة والخاصة بتأمين الخدمات الأساسية والتنمية الاقتصادية والاجتماعية " ٢ .

أو هو: انحراف أخلاقي لبعض المسؤولين العموميين والذين هم قبل ذلك موظفين إداريين ٣ .

أو هو: عدم التزام الموظف بأداء واجبات وظيفته بدقة وأمانة ومن دون أي مجهود مما يؤدي إلى تدني مهاراته الوظيفية وانخفاض مستويات الكفاءة لدى الإدارة التي تعجز بدورها عن تنفيذ السياسات العامة للدولة ٤ .

١ - الجعلي، محمد عثمان وأحمد شرفي مهدي محمد أمين 1985 (م.ت) تسيب العاملين: محاولة لتأطير ودراسة وطرح ظاهرة سلوكية . عمان، الأردن: المنظمة العربية للعلوم الإدارية.

٢ - طلبه، عبدالله. (1999). ظاهرة التسيب في إدارات الدول النامية. الأمن ، عدد 4، ص181-141

٣ - المرسي، السيد حجازي (2001). التكاليف الاجتماعية للفساد، العدد. (19) المستقبل العربي

٤ - نصير، سمارة (٢٠٠٤). ظاهرة التسيب الإداري في الجزائر. الجزائر: منشورات المجلس الأعلى

أو هو: إهمال الموظف للواجبات المنوطة، والمنصوص على ما في القوانين واللوائح والقرارات التي تنظم الوظيفة بشكل يؤدي إلى مردود سلبي على الإنتاجية وسير العمل^١.

أو هو: التسبب هو عدم الشعور بالمسؤولية، وإهمال تام للعمل وعرقلته^٢.

ومن خلال التعاريف السابقة للتسبب نستطيع القول إن مفهوم التسبب ف القطاع العام هو عدم قيام الموظف العام أيا كان موقعه الوظيفي بما يجب القيام به تجاه وظيفته من حيث إنجاز مهام هذه الوظيفة بالشكل والمطلوب والوقت المناسب.

فهو بهذا المعنى موجود في أماكن العمل والإنتاج المختلفة، وعليه فإن الموظف الذي لا ينهض بواجبات وظيفته الملقاة على كاهله تجاه الإدارة والمجتمع على أحسن ما يكون من حيث السرعة والدقة والفعالية والإخلاص والانضباط يعتبر موظفا متسبيا، كما أن أي تراخي من جانب الموظف أو تقاعس يجعل منه موظفا متسبيا.

إجرائيا : هو ظاهرة تعبر عن إهمال الموظف للواجبات الموكلة له و المنصوص عليها في القوانين واللوائح التي تنظم سير الأعمال بطريقة تؤدي إلى نتيجة سلبية للأداء بشكل عام^٣.

١ - الصفار ،حسن (سنة النشر غير معروفة). رؤية شرعية حول تساهل الموظفين . خطب الجمعية النصية .

٢ - عزوز ،محمد.(٢٠١٦). الفساد الإداري واثاره واليات مكافحته. المجلة الجزائرية للعولمة والسياسات الاقتصادية .العدد(٦).

٣ - حياة، رحمانية.2018. دور الرقابة الإدارية في الحد من مظاهر التسبب الوظيفي .الجزائر

أن الكثير من الناس يخلط فيما بين مصطلحي " التسيب الإداري " و "التسرب الإداري" و "الفساد الإداري" ^١

التسيب الإداري	التسرب الإداري	الفساد الإداري	
الإهمال العمدي لمنصب العمل بشكل جزئي، وهو منتشر بكثرة في الإدارات العمومية والمصالح الحكومية، من أدنى الموظفين إلى أعلى المستويات	الإهمال العمدي لمنصب العمل بشكل كلي، وهو منتشر بكثرة في الإدارات العمومية والمصالح الحكومية، من أدنى الموظفين إلى أعلى المستويات	يعبر عن حالة يتسم فيها الفرد المسؤول بخاصية تغليب المصلحة الفردية على المصلحة العامة في قضاء الشؤون العامة للمواطنين	الحالة الوظيفية
إن الموظف قد يفقد عضويته في المؤسسة.	إن الموظف قد فقد عضويته في المؤسسة. التي كان ينتمي إليها، وبالتالي هو في وضعية تسرب	استخدام الموظف رتبته ونفوذه ومنصبه في قضاء شؤونه الخاصة	حالة الموظف
البطء في التحرك ، التأخير، الحضور المتأخر ،أنجاز الاعمال متأخرا	الخروج من العمل، السفر	استخدام سيارة المصلحة لقضاء شؤونه، أن يستلم رشوة من مواطن على أن يسرع له في تحضير ملفه وغيرها من الأمور المألوفة في واقعنا الحالي	أمثلة

أن ظاهرة التسبب تعد مؤشراً جيد الدلالة لحالة الاستقرار الإداري، ومقياساً دقيقاً لمدى التطور الإداري في بلد ما. وهي اختبار لقدرة أي نظام سياسي على الأداء الجيد، ومحك لقدرته على مواجهة التحديات، ثم قدرته على الاستمرارية والبقاء. كما أنها تتعلق بأهمية دور الموظفين في جميع نواحي الحياة: الاجتماعية، والسياسية والاقتصادية . إن سلوك التسبب يمكن تلمسه من خلال عدة أمثلة، يمكن أن تكون بمثابة مؤشرات للدلالة على وجود هذه الظاهرة حقاً، وانتشارها في مختلف الإدارات الحكومية وهذه المؤشرات تنقسم إلى نوعين ^١ :

مؤشرات ملموسة (قابلة للقياس)	المؤشرات غير الملموسة
هي المؤشرات التي يمكن الوقوف على حجمها وتحديد درجة خطورتها سواء بالنسبة للموظف أو الدائرة التي يعمل فيها أو المجتمع الذي يحيا فيه أمثلتها:	وهي تعرف بأنها مؤشرات يصعب قياسها وعليه يتعذر معرفة حجمها ودرجة خطورتها ، فالمعروف عنها أنها كثيرة جدا لدرجة يصعب حصرها أمثلتها :
عدم التزام الموظف باستغلال وقت العمل الرسمي التغيب والتأخر عدم التزام الموظف بالأمانة والاستقامة.	تأجيل الأعمال وغياب الجدية في العمل. تفشي روح اللامبالاة وعدم التزام الموظف بالنزاهة . الروتين الإداري وعدم الالتزام بالمسؤولية والتهرب من اتخاذ القرار. انعدام دافع العمل بجد وإخلاص .

مؤشرات التسبب بنوعيتها الملموسة وغير الملموسة متعددة ولا يمكن حصرها، بسبب تواطؤ الكثير من الإداريين الذين يفضلون مصالحهم الشخصية، ويحاولون إظهار الأمور على الرغم من تدهورها، على أحسن حال.

وفي اعتقادنا أن مثل هذا النوع من الإداريين يعتبر من أخطر أمراض الإدارة، التي يجب التخلص منها قبل علاج غيرها في سبيل نجاح هذا العلاج .

ويعاني منها كل مواطن يتعامل مع أحد هذه الإدارات، التي انخفضت بها درجة الكفاءة الإدارية بمعدلات كبيرة جدا.

الخاتمة

إذا فالتسبب الوظيفي هو مصطلح اشمل وأعم من أن يمكن حصره في التأخر عن العمل أو الخروج ومغادرة مكان العمل قبل انتهاء الدوام الرسمي، فقد لا يقوم الموظف بأي مما ذكر سابقاً ولكنه يكون متقاعساً أو مهملاً، فيكون بذلك متسبباً. ولذلك فالمشكلة هنا أن الموظف يحصل على أجر يومي الذي هو عبارة عن تقسيم لراتبه الشهري على عدد الشهر، ولكن في مقابل ذلك لو حسبنا وقت نشاطه الفعلي لربما وجدنا أنه لا يعمل إلا 3 أو 4 ساعات في اليوم بدل 8 ساعات المنصوص عليها في أغلب الإدارات والمؤسسات أيام العمومية .

وعلى كل حال، فالأشكال والمؤشرات المتفق عليها بالنسبة لتعريف مفهوم التسبب في أغلب الأحوال هي متعددة ومختلفة، لذلك فهي تصنف وتؤول حسب طبيعة وثقافة كل منطقة أو دولة أو ثقافة كل مؤسسة. فالفعل الموصوف بالمتسبب في مؤسسة معينة قد لا يوصف بنفس الصفة في مؤسسة أخرى أو ثقافة أخرى أو منطقة جغرافية معينة. فمثلا الموظف الذي يخرج من مكان العمل قبل الوقت الرسمي للخروج بخمس دقائق أو عشر دقائق^١.

١. القران الكريم .
٢. طلبة، عبدالله .(1999). ظاهرة التسبب في إدارات الدول النامية .الأمن ، عدد 4،ص181-141
٣. الجعلي، محمد عثمان وأحمد شرفي مهدي محمد أمين1985(م.م)تسبب العاملين :محاولة لتأطير ودراسة وطرح ظاهرة سلوكية .عمان،الأردن: المنظمة العربية للعلوم الإدارية.
٤. نصير، سمارة (٢٠٠٤). ظاهرة التسبب الإداري في الجزائر. الجزائر: منشورات المجلس الأعلى
٥. شعبان ،أيمن أحمد.) سنة النشر غير معروفة .(ص 19.الخاص و العام عن المدير ورؤساء الأقسام ، دمشق ، سوريا:دار الحياة
٦. طارق الساطي : الإصلاح الإداري في الجمهورية العربية السورية .دمشق ،سوريا: دار الفكر .
٧. حسن،راوية. (2000). إدارة الموارد البشرية .الإسكندرية ، مصر:الدار الجامعية للطبع و النشر و التوزيع .
٨. جمال الدين،ساسي ، (1996)أصول القانون الإداري ، الإسكندرية ، مصر: ، دار المطبوعات الجامعية
٩. خوجة،أشرف فهمي .(2006). المؤسسات الصحفية بين التنظيم و الرقابة الأطر النظرية والنتائج التطبيقية.الإسكندرية ، مصر: دار المعرفة الجامعية
١٠. حياة، رحمانية.2018.دور الرقابة الإدارية في الحد من مظاهر التسبب الوظيفي .الجزائر
١١. المرسي، السيد حجازي (2001). التكاليف الاجتماعية للفساد، العدد. (19) المستقبل العربي
٢١. غيث، محمد عاطف .(٢٠٠٦). قاموس لعلم الاجتماع .الاسكندرية ، مصر: دار المعرفة الجامعة.
٣١. الرائد ،مسعود الراد.(٢٠٠٥).المعجم اللباني في اللغة و الاعلام.بيروت.لبنان:دار العلم
٤١. عزوز ،محمد.(٢٠١٦).الفساد الإداري واثاره واليات مكافحته . المجلة الجزائرية للعولمة والسياسات الاقتصادية .العدد(٦).
٥١. الصفار ،حسن (سنة النشر غير معروفة).رؤية شرعية حول تساهل الموظفين . خطب الجمعية النصية .
١٦. The American heritage ,dictionary of the English language (4 thed) ,Houghton Mifflin company Boston New York,p 282
١٧. jean Dubois:dictionnaire de la langue Française lexis canada:les éditions françaises , 1989 ,p 90.