



# دفاتر علم الاجتماع



مجلة علمية أكاديمية محكمة يديرها قسم علم الاجتماع والديمقراطية  
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية - جامعة الجزائر 2

العدد 10

ديسمبر 2013

## محتويات العدد

- العولمة وأراء الشباب في التحولات القيمية التي يشهدها المجتمع الجزائري - دراسة ميدانية لعينة من الشباب الجامعي
- مدى تصدي الثقافات الفرعية لانحراف المراهق والمراهقة في الأسر الجزائرية
- الهوية والمقاومة الثقافية عند إدوارد سعيد
- المشاركة السياسية للمرأة في العالم العربي
- السؤال النهضوي ووجوب نقده لدى الجابري
- مدخل الجودة و المواصفات الأيزو بالمؤسسات الصناعية والرؤية المعاصرة لتدريب وتنمية الموارد البشرية من خلال التمكين.
- ضوابط السلوك الوظيفي في الحياة المهنية للموظفين
- التسيير الاستراتيجي للرأس المال البشري
- القدرة الشرائية ومحدداتها الاجتماعية
- دور التصميم العمراني للفضاء السكني الخارجي في جناح الأحداث
- مقارنة نفسية اجتماعية للأحياء السكنية بمدينة الجزائر
- جريمة الاختطاف بالجزائر: حجمها وتشخيصها ومعالجتها
- مقارنة سوسيولوجية للعب بين الأجداد والأحفاد
- مجتمع المعرفة ومفهوم التربية الجديد
- الجماعات غير الرسمية في الوسط الجامعي
- التحضر ومشكلات المدن الجزائرية

ردمك: 2335 - 1527

رقم الإيداع القانوني: 1982-2012

# دفاتر علم الاجتماع

مجلة علمية أكاديمية محكمة يصدرها

قسم علم الاجتماع والديمقراطية

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية - جامعة الجزائر 2

## العدد 10

رحمد: 1527-2335

الإيداع القانوني: 2012-1982

اللجنة الع  
جامعة الج  
أ. د. مغز  
أ. د. بوز  
أ. د. بوز  
أ. د. حقيق  
أ. د. غلا  
أ. د. حو  
أ. د. بوع  
أ. د. دصفار  
أ. د. اش  
أ. د. اوص  
أ. د. عبد  
أ. د. برا  
أ. د. عم  
أ. د. بن م  
أ. د. عيسا  
أ. د. كواثر  
أ. د. أيت ف  
أ. د. دوق  
أ. د. بو  
أ. د. معنو  
أ. د. دل  
أ. د. بو  
أ. د. بر  
أ. د. مز

دفاتر علم الاجتماع مجلة علمية أكاديمية محكمة يصدرها قسم علم الاجتماع والديمقراطية

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية-جامعة الجزائر 2

الرئيس الشرفي للمجلة: د. همدي هميسي

رئيس التحرير: د. أحمد رميتة

مدير المجلة: أ. د. عبد المجيد دهوم

هيئة التحرير:

أ. د. الهاشمي مقراني

د. عائشة بن صافية

د. سفيان دريس

أمانة المجلة:

كريمة بومخلوف

البريد الإلكتروني: [livresocalg2@hotmail.com](mailto:livresocalg2@hotmail.com)

العنوان: جامعة الجزائر 2، قسم علم الاجتماع والديمقراطية، حي جمال الدين الأفغاني، بوزريعة، الجزائر.

الهاتف: 021 90 90 15

الفاكس: 021 90 90 15

ردمد: 1527-2335

الإيداع القانوني: 2012-1982

اللجنة العلمية الوطنية:

جامعة الجزائر 2

- أ. د. مغربي عبد الغني  
أ. د. بوزيدة عبد الرحمان  
أ. د. بوزيرة خليفة  
أ. د. دحقيقي نور الدين  
أ. د. غلام محمد  
أ. د. حويبي احمد  
أ. د. بوخلوف محمد  
أ. د. دصفار زيتون مدني  
أ. د. اشبودان العربي  
أ. د. اوصديق فاطمة  
أ. د. عبد اللاوي حسين  
أ. د. براهيم الرحماني أنيسة  
أ. د. عميرة جوييدة  
أ. د. بن موسى إبراهيم  
أ. د. عيساني نور الدين  
أ. د. كواش زهرة  
أ. د. آيت قاسي عزو فريدة  
أ. د. دوقة أحمد (قسم علم النفس)  
أ. د. بوساحة عمر (قسم الفلسفة)  
أ. د. معتوف جمال (قسم علم الاجتماع، جامعة البليدة)  
أ. د. دليو فضيل (قسم علم الاجتماع، جامعة قسنطينة)  
أ. د. بوقرة بلقاسم (قسم علم الاجتماع، جامعة باتنة)  
أ. د. برفوق عبد الرحمان، (جامعة بسكرة)  
أ. د. مزوار بلخضر (جامعة تلمسان)

اللجنة العلمية الدولية:

- أ. د. حمداوي ابراهيم ( جامعة تيطوان، المغرب)  
أ. د. حرامي نورالدين (جامعة مكناس، المغرب)  
أ. د. المالكي عبد الرحمان (جامعة فاس، المغرب)  
أ. د. بوتالب محمد نجيب الداودي ( جامعة تونس)

لجنة قراءة العهدة

- أ. د. بوزيرة خليفة - جامعة الجزائر 2  
أ. د. مقراني الهاشمي - جامعة الجزائر 2  
أ. د. براهيم الرحماني أنيسة - جامعة الجزائر 2  
أ. د. رميتة أحمد - جامعة الجزائر 2  
أ. د. التجاني ثريا - جامعة الجزائر 2  
أ. د. صباح عياشي - جامعة الجزائر 2  
أ. د. زهرة شريف - جامعة الجزائر 2  
أ. د. آيت قاسي عزو فريدة - جامعة الجزائر 2  
أ. د. كواش زهرة - جامعة الجزائر 2  
أ. د. بن صافية عائشة - جامعة الجزائر 2  
أ. د. مزباني فتيحة - جامعة الجزائر 2  
أ. د. أزداو شفيقة - جامعة الجزائر 2

## قواعد النشر

مجلة «دوائر علم الاجتماع» مجلة علمية أكاديمية محكمة تهدف إلى نشر البحوث والدراسات المبتكرة والأصيلة في مجال العلوم الاجتماعية والإنسانية، سواء النظرية منها أو الميدانية؛ وهي تهتم بدراسة الظواهر الاجتماعية بمختلف أبعادها النفسية والتاريخية والاقتصادية والسياسية ومدى تأثيرها في المجتمع.

مجلة دوائر علم الاجتماع مفتوحة لجميع الباحثين في الجامعات ومراكز البحث على المستوى الوطني، العربي والدولي.

تقبل المجلة نشر البحوث المكتوبة باللغة العربية أو الفرنسية أو الإنجليزية بشرط احترام قواعد النشر التالية:

– يكتب نص المقال ببرنامج وورد Word بخط تراديسيونال ارايبك Arabic Traditional بحجم 14 باللغة العربية وبخط أريال حجم 12 بالنسبة للمقالات المكتوبة باللغات الأجنبية.

– يجب أن لا تزيد صفحات البحث عن 20 صفحة وأن لا تقل عن 07 صفحات.

– يجب أن لا يكون البحث قد سبق نشره.

– يرفق المقال بملخص في حدود 150 كلمة يكون بلغة المقال ويتبع بالكلمات المفتاحية.

– يرفق المقال بملخص في حدود 150 كلمة يكون باللغة الأجنبية ويتبع بالكلمات المفتاحية.

– الكلمات المفتاحية (الدالة) يكون عددها خمسة ترافق النص العربي والأجنبي كذلك.

– التوثيق والإحالات تكون كالاتي:

○ يشار إلى المراجع في متن المقال وتسجل في قائمة بآخره ومرتبة ترتيبيا ألف بائيا.

○ كتابة الهوامش: تكون الإحالات متسلسلة بأرقام متتابعة وتوضع أسفل

الصفحة.

الأقل لت

كما تقو

لصاحب

التهميش

ملاحظا

○ يقدم البحث للمجلة مطبوعاً على الورق ومخزناً في قرص مدمج CD، تودع البحوث لدى كتابة رئاسة قسم علم الاجتماع، كما يمكن للباحث إرسال المقال على البريد الإلكتروني للمجلة:

**livresocalg2@hotmail.com**

تحكيم المقالات الواردة إلى المجلة: تعرض المقالات والدراسات على محكمين اثنين على الأقل لتقديم الخبرة حولها.

تخضع المقالات للتحكيم السري؛ تعتبر تقارير الخبرة أساس قبول أو رفض المقالات؛ كما تقوم المجلة بطلب القيام بتعديلات تراها مناسبة للمقالات المقبولة.

لهيئة التحرير تصحيح ما تراه ضروري من غير مساس بالمضمون، دون الرجوع لصاحب المقال.

ضرورة التزام الباحث بالأمانة العلمية وحسن التوثيق بذكر المصادر والمراجع من خلال التهميش الأكاديمي الصحيح. لا يقبل نشر المقالات التي عرضت للنشر في دوريات أخرى. لا ترد البحوث إلى أصحابها سواء نشرت أم لم تنشر.

ملاحظة: الآراء الواردة في المجلة لا تلزم إلا أصحابها.

## فهرس المحتويات

كلمة العدد

- 1- العولمة والشباب، دراسة ميدانية لعينة من الشباب الجامعي  
أ. جويده ..... 11
- 2- مدى تصدي الثقافات الفرعية لانحراف المراهق والمراهقة في الأسر الجزائرية  
د. صباح عياشي ..... 41
- 3- الهوية الثقافية عند ادوارد سعيد  
أ. حسين حيمر ..... 65
- 4- المشاركة السياسية للمرأة في العالم العربي  
أ. صورية رمضاني ..... 73
- 5- السؤال النهضوي ووجوب نقده لدى الجابري  
أ. عبيدي سعاد ..... 97
- 6- مدخل الجودة والمواصفات الايزو بالمؤسسات الصناعية  
د. زلاقي وهيبة ..... 113
- 7- ضوابط السلوك الوظيفي في الحياة المهنية للموظفين  
أ. مصطفى داسة ..... 131
- 8- التسيير الاستراتيجي للرأس المال البشري  
أ. مشتة ياسين ..... 153
- 9- القدرة الشرائية ومحدداتها الاجتماعية  
أ. زاير نصيرة ..... 165
- 10- دور التصميم العمراني للفضاء السكني في جناح الأحداث  
د. جميلة سليمان ..... 179
- 11- جريمة الاختطاف بالجزائر: حجمها وتشخيصها ومعالجتها  
د. كركوش فتيحة ..... 199

12- مقارنة سوسولوجية للعب بين الأجداد والأطفال

|   |     |     |
|---|-----|-----|
| أ. بوشناق خدوجة                           | 217 | 11  |
| 13- مجتمع المعرفة ومفهوم التربية الجديد   |     |     |
| أ. براهيمى أم السعد                       | 227 | 41  |
| 14- الجماعات غير الرسمية في الوسط الجامعي |     |     |
| أ. عليوة علي                              | 249 | 65  |
| 15- التحضر ومشكلات المدن الجزائرية        |     |     |
| أ. يعلى فاروق                             | 279 | 73  |
|   |     | 97  |
|   |     | 113 |
|   |     | 131 |
|   |     | 153 |
|   |     | 165 |
|   |     | 179 |
|   |     | 199 |



## ضوابط السلوك الوظيفي في الحياة المهنية للموظفين

أ. داسة مصطفى

أستاذ مساعد

قسم علم الاجتماع والديمقراطية

جامعة الجزائر 2

### ملخص الدراسة:

حضيت ظاهرة الضبط الاجتماعي باهتمام علماء الاجتماع ولاسيما أولئك المعنيين بعلم الاجتماع الجريمة والقانون لما له من دور في الحفاظ على النظام الاجتماعي ككل و بناؤه ، ويعتبر الضبط عاملاً للتوازن في ظروف التغير الاجتماعي داخل المجتمعات، وقد وقع الاختيار على دراسة الضبط الاجتماعي للسلوك الوظيفي و دوره في الحياة المهنية للموظفين العموميين بالإدارات العمومية الجزائرية ، لما لهذا الأخير من دور في ضبط السلوك المهني و تعديل و معالجة الانحراف و الحالات الغير سوية التي يعاني منها شريحة اجتماعية واسعة تمثل بالموارد البشرية العاملة في المؤسسات و الإدارات العمومية .

إن هذه الدراسة كغيرها من الدراسات و الأبحاث تقع ضمن دراسات علم الاجتماع الوظيفة العمومية، و هي عبارة عن محاولة لتوصيف وتحديد مفهوم جديد ألا وهو ضبط السلوك الوظيفي ، محددتين لخصائصه ، أنواعه و دوره في الحياة المهنية ، و من ناحية أخرى فإنها تسعى إلى البحث عن الطرق و الوسائل المتعددة و المتنوعة لتطويره كوسيلة لعلاج المشاكل الإدارية و الاجتماعية في نطاق الإدارة العمومية على أساس القوانين و الإجراءات الإدارية

الكلمات المفتاحية : الوظيفة العمومية ، الإدارة العمومية ، الحياة المهنية ، الضبط الوظيفي.

### مقدمة :

تعتبر الوظيفة العمومية ظاهرة اجتماعية بامتياز تتوفر فيها كل شروط المجموعات البشرية التي تشكل مركز اهتمام علماء الاجتماع، حيث أنها تشكل نظام اجتماعي داخل الإدارات العمومية ضمن النظام الاجتماعي الأكبر الذي يحكم المجتمع . فهي تعتبر المجال الخاص بفئة الموظفين العموميين فتقدم لهم الرعاية المهنية والتأهيل عن طريق التنشئة التنظيمية و التكوين لديهم في الحياة المهنية و تكييفهم معها والحفاظ على قيمها ومواصفاتها، وما تقدم الخدمات العمومية في شكل خدمات متنوعة ، إدارية أو تعليمية أو تكوينية... الخ لفائدة المتعاملين مع

الإدارات العمومية، إلا ممارسة من ممارسات اطر نظام الوظيفة العمومية مما اكسبها وظيفة سوسولوجية باعتبارها أداة تواصل بين الدولة و المواطن، وأساس من أسس التنمية والتطور وتقدم المجتمعات الإنسانية. بيد أننا نجد أن الوظيفة العمومية أصبح لها أدوار عديدة في المجتمعات الإنسانية الراهنة ، إذ تتحمل أعباء تمثيل السلطة العامة ، كما تتحمل مسؤولية إعطاء الموظفين فرصة ممارسة خبراتهم المهنية طول حياتهم المهنية و الحماية الوظيفية .

والحياة المهنية باعتبارها حياة اعتيادية يومية للموظفين يعيشونها أفرادا وجماعات داخل النسق الإداري، يمكن النظر إليها باعتبارها مناخا وظيفيا ترتكز عليه الوظيفة العمومية لدمج مكونات العمل الإداري فيها ، مما يستوجب عناية خاصة بها، ضمانا لتوفير مناخ سليم وإيجابي يساعد الموظفين على تأدية العمل واكتساب قيم وسلوكيات بناءة. وتتحدد جوانب الحياة المهنية في إزالة المعوقات المادية والمعنوية التي تحول بين الموظفين ، في توفير أحسن الظروف الميسرة للعمل الإداري، و القيام بالعملية الإدارية على أساس مشاركة كل الأطراف، وتقديم الخدمات الإدارية العامة بشكل مضطرب بصرف النظر عن أي اعتبارات خارجية، وتحقيق المساواة بين مختلف المناطق والجهات والبنيات المحلية .

ونظرا لكثرة أساليب وتنوع مظاهر السلوكيات الإنجرافية للموظفين العموميين في ظل نظام الوظيفة العمومية ، بخروجهم عن نوااميس الضبط الاجتماعي ، و تأثيرهم الشامل على سيرورة الحياة المهنية في الإدارات العمومية و مقوماتها على مستويين: الأول داخلي و يعنى سيرها السير الطبيعي و الآخر خارجي و يعنى التروح عن وظيفتها في مواكبة تطور المجتمع. مما خلق اختلالات تضاف إلى تركات قديمة تندر بمزيد من الاحتقان في غياب القدرة على التخلي عن الوظيفة العمومية كوسيلة لضبط السلوك الوظيفي ،الذي متى تعطل أدى إلى إفراز اضطراب و شحن العلاقات بين الموظفين ، وبينهم وبين الإدارات المستخدمة ، هذا ما يلقي على عاتق القائمين بشؤون التسيير العمومي الجانب الأكبر من المسؤولية في إرساء معالم الضبط الوظيفي من جهة ، و من جهة أخرى تلقي على عاتق الباحثين القيام بدراسات و أبحاث ، تشخص المفهوم الحقيقي للضبط الوظيفي بشكل متكامل ، و تحدد دوره في الحياة المهنية ، ومن هذا المنطلق ارتأينا دراسة هذا الموضوع محاولين التعرف على دور الضبط الوظيفي في

الحياة المهنية للموظفين العموميين بالإدارات العمومية الجزائرية ، قصد الوقوف على بعض الجوانب من هذه الظاهرة لتبقى معرفة الجوانب الأخرى لباحثين آخرين و من زوايا أخرى .  
الإشكالية :

يعتبر التغير سنة من سنن الله في الحياة، والمتبع لحركة المجتمعات الحديثة يجد أن كل شيء في العالم يتغير، والمجتمع لا بد وأن يعتريه التغير، والتغير ظاهرة تتناول كل مقومات الحياة الاجتماعية والنظم والعلاقات الاجتماعية.

والتغير قد يكون مقصود أو غير مقصود ( تلقائي ) ، أما المقصود فهو الذي يحاول المجتمع إيجاده وحدوثه وهو يؤدي إلى نتائج حسنة ، وعلى العكس تماماً التغير الغير مقصود الذي قد يؤدي إلى نتائج سيئة ، والمجتمع كل لا يتجزأ ونظمه مكملة بعضها البعض وحدث التغير الغير محمود في مجال من المجالات أو في نظام من النظم لا بد أن يصحبه التغيير في النظم الأخرى ، وهذا يؤدي إلى خلل في البناء الاجتماعي ، وبتطور وسائل العمل الإداري و التقنيات المستخدمة فيه ، تغيرت الثقافات والقيم المهنية مما زاد معها العبء على الإدارات العمومية لمواكبة التطور والتغير السريع في المحيط الخارجي بالإضافة إلى التغيرات التي حدثت داخل أجهزة الإدارة العمومية نفسها باعتبارها وجه الدولة و أداة تنفيذ و اخرج سياستها العامة إلى حيز الواقع و ذلك في شكل خدمات تقدم لأفراد المجتمع دون توقع أو انتظار أي ربح مادي ، أي أنها تهدف إلى تحقيق المصلحة العامة.

وقد دفعت هذه التغيرات الكثيرين من الموظفين إلى الطغيان في استعمال السلطات المخولة لهم من اجل تحقيق منفعة ذاتية خاصة حتى لو استلزم الأمر انحرافهم عن الواجبات والقواعد الرسمية للدور العام و ضوابط القيم الفردية نتيجة لمكاسب ذات اعتبار خاص ، وهذا ما يسمى بالانحراف الإداري ، الذي يزرعه بعضهم إلى الإختلالات الكامنة في الهياكل الاجتماعية للإدارة و هناك من يربطه بالخلل الأخلاقي و التربوي وعدم تحصيل الموظفين ضد الانحراف في ظل هبوط القيم الروحية وزيادة القيم المادية بطريقة غير عقلانية . وانحراف الموظفين ما هو إلا أثر من آثار الخلل الذي يحدث في المجتمع .

وانحراف الموظفين يعتبر مشكلة اجتماعية من مشكلات المجتمعات الإدارية، كثيراً ما تتفاقم هذه المشكلة وتؤدي إلى إحداث الجرائم الإدارية التي لا تتفق مع السلوك المهني الاجتماعي

الإدارات العمومية، إلا ممارسة من ممارسات اطر نظام الوظيفة العمومية مما اكسبها وظيفة سوسولوجية باعتبارها أداة تواصل بين الدولة و المواطن، وأساس من أسس التنمية والتطور وتقدم المجتمعات الإنسانية. بيد أننا نجد أن الوظيفة العمومية أصبحت لها أدوار عديدة في المجتمعات الإنسانية الراهنة ، إذ تتحمل أعباء تمثيل السلطة العامة ، كما تتحمل مسؤولية إعطاء الموظفين فرصة ممارسة خيراتهم المهنية طول حياتهم المهنية و الحماية الوظيفية .

والحياة المهنية باعتبارها حياة اعتيادية يومية للموظفين يعيشونها أفرادا وجماعات داخل النسق الإداري، يمكن النظر إليها باعتبارها مناخا وظيفيا تركز عليه الوظيفة العمومية لدمج مكونات العمل الإداري فيها ، مما يستوجب عناية خاصة بها، ضمانا لتوفير مناخ سليم وإيجابي يساعد الموظفين على تأدية العمل واكتساب قيم وسلوكيات بناءة. وتتحدد جوانب الحياة المهنية في إزالة المعوقات المادية والمعنوية التي تحول بين الموظفين ، في توفير أحسن الظروف الميسرة للعمل الإداري، و القيام بالعملية الإدارية على أساس مشاركة كل الأطراف، وتقديم الخدمات الإدارية العامة بشكل مضطرب بصرف النظر عن أي اعتبارات خارجية، وتحقيق المساواة بين مختلف المناطق والجهات والبنيات المحلية .

ونظرا لكثرة أساليب وتنوع مظاهر السلوكيات الإنجرافية للموظفين العموميين في ظل نظام الوظيفة العمومية ، بمرورهم عن نواميس الضبط الاجتماعي ، و تأثيرهم الشامل على سيرورة الحياة المهنية في الإدارات العمومية و مقوماتها على مستويين: الأول داخلي و يعني سيرها السير الطبيعي و الآخر خارجي و يعني التروح عن وظيفتها في مواكبة تطور المجتمع. مما خلق اختلالات تضاف إلى تركات قديمة تندر بمزيد من الاحتقان في غياب القدرة على التخلي عن الوظيفة العمومية كوسيلة لضبط السلوك الوظيفي ،الذي متى تعطل أدى إلى إفراز اضطراب و شحن العلاقات بين الموظفين ، وبينهم وبين الإدارات المستخدمة ، هذا ما يلقي على عاتق القائمين بشؤون التسيير العمومي الجانب الأكبر من المسؤولية في إرساء معالم الضبط الوظيفي من جهة ، و من جهة أخرى تلقي على عاتق الباحثين القيام بدراسات و أبحاث ، تشخص المفهوم الحقيقي للضبط الوظيفي بشكل متكامل ، و تحدد دوره في الحياة المهنية ، ومن هذا المنطلق ارتأينا دراسة هذا الموضوع محاولين التعرف على دور الضبط الوظيفي في

الحياة المهنية للموظفين العموميين بالإدارات العمومية الجزائرية ، قصد الوقوف على بعض الجوانب من هذه الظاهرة لتبقى معرفة الجوانب الأخرى لباحثين آخرين و من زوايا أخرى .  
الإشكالية :

يعتبر التغير سنة من سنن الله في الحياة، والمتتبع لحركة المجتمعات الحديثة يجد أن كل شيء في العالم يتغير، والمجتمع لا بد وأن يعتره التغير، والتغير ظاهرة تتناول كل مقومات الحياة الاجتماعية والنظم والعلاقات الاجتماعية.

والتغير قد يكون مقصود أو غير مقصود ( تلقائي ) ، أما المقصود فهو الذي يحاول المجتمع إيجاد حده و حدوده وهو يؤدي إلى نتائج حسنة ، وعلى العكس تماماً التغير الغير مقصود الذي قد يؤدي إلى نتائج سيئة ، والمجتمع كل لا يتجزأ ونظمه مكملة بعضها البعض و حدوث التغير الغير محمود في مجال من المجالات أو في نظام من النظم لا بد أن يصحبه التغيير في النظم الأخرى ، وهذا يؤدي إلى خلل في البناء الاجتماعي ، و بتطور وسائل العمل الإداري و التقنيات المستخدمة فيه ، تغيرت الثقافات والقيم المهنية مما زاد معها العبء على الإدارات العمومية لمواكبة التطور والتغير السريع في المحيط الخارجي بالإضافة إلى التغيرات التي حدثت داخل أجهزة الإدارة العمومية نفسها باعتبارها وجه الدولة و أداة تنفيذ و اخرج سياستها العامة إلى حيز الواقع و ذلك في شكل خدمات تقدم لأفراد المجتمع دون توقع أو انتظار أي ربح مادي ، أي أنها تهدف إلى تحقيق المصلحة العامة.

وقد دفعت هذه التغيرات الكثيرين من الموظفين إلى الطغيان في استعمال السلطات المخولة لهم من اجل تحقيق منفعة ذاتية خاصة حتى لو استلزم الأمر انحرافهم عن الواجبات والقواعد الرسمية للدور العام و ضوابط القيم الفردية نتيجة لمكاسب ذات اعتبار خاص ، وهذا ما يسمى بالانحراف الإداري ، الذي يرجعه بعضهم إلى الإختلالات الكامنة في الهياكل الاجتماعية للإدارة و هناك من يربطه بالخلل الأخلاقي و التربوي وعدم تحصين الموظفين ضد الانحراف في ظل هبوط القيم الروحية وزيادة القيم المادية بطريقة غير عقلانية . وانحراف الموظفين ما هو إلا أثر من آثار الخلل الذي يحدث في المجتمع .

وانحراف الموظفين يعتبر مشكلة اجتماعية من مشكلات المجتمعات الإدارية، كثيراً ما تتفاقم هذه المشكلة وتؤدي إلى إحداث الجرائم الإدارية التي لا تتفق مع السلوك المهني الاجتماعي

السوي، والمجتمعات المهنية و الإدارية كأبي مجتمع تجدها تسعى دائما إلى ابتداء قواعد و ضوابط سلوكية تمارس من خلالها مختلف القوى للتأثير على أفرادها لتمثل القوانين واللوائح والأعراف والتقاليد تستعين بها على حماية مقوماتها والحفاظ على قيمها ومواصفاتها، وتقاوم بها عوامل الانحراف وارتكاب الجرائم والسلوكيات، أو تقلل منها وتنسج منها نطاقا يحيط بالموظفين والجماعات لتأمين عدم خروجهم عن المقرر المؤلف. و ذلك عن طريق الضبط الاجتماعي للسلوك الوظيفي ، لذلك فقد وقع اختيار الباحث على هذا الموضوع وهو دور الضبط الوظيفي في الحياة المهنية للموظفين بالإدارات العمومية .

تساؤلات الدراسة :تسعى الدراسة إلى الإجابة على التساؤل الرئيسي التالي :

ما دور الذي يلعبه الضبط الوظيفي في الحياة المهنية للموظفين بالإدارات العمومية ؟

ويتفرع من هذا السؤال الرئيسي عدة أسئلة وهي :

— ما مفهوم الضبط الوظيفي ؟ وما أهميته في الحياة المهنية ؟

— ما أنماط ووسائل الضبط الوظيفي ؟

— ما الدور الذي يقوم به الضبط الوظيفي في الحياة المهنية للموظفين ؟

أهداف الدراسة :

تسعى الدراسة لتحقيق الأهداف التالية :

— التعرف على مفهوم الضبط الوظيفي وأهميته في الحياة المهنية للموظفين العموميين .

— توضيح أنماط ووسائل الضبط الوظيفي في الإدارات العمومية .

— إبراز طبيعة الدور الذي يؤديه الضبط الوظيفي في المؤسسات و الإدارات العمومية .

— استنتاج المعوقات التي تواجه إرساء الضبط الوظيفي في الإدارات العمومية .

— تقديم توصيات التي تساعد على الاستعمال السليم لوسائل الضبط الوظيفي طول الحياة

المهنية

أهمية الدراسة :

تبرز أهمية هذا البحث في كونه يتطرق إلى عنصر هام في الحياة المهنية للموظفين

العموميين و هو الضبط الاجتماعي للموظفين ، إذ يحاول هذا البحث أن يضيف مصطلح

جديد في الدراسات الاجتماعية ألا وهو الضبط الوظيفي ، كما نريد أن نكشف عن دور

الضبط الوظيفي في الحياة المهنية للموظفين في الإدارات العمومية، باعتباره ضرورة مهمة و لازمة لاستقرار الموظفين في المنظمات و الإدارات العمومية، ولكي تضمن هذه الأخيرة استمرارها في شكل بنائي وهيكل وظيفي ثابتين ، و استمرارها في تقديم الخدمات الإدارية العامة لجمهور المستفيدين بكل فعالية و كفاءة ، حيث أنه لا قيمة لوجود نظام الوظيفة العمومية بغياب أو بضعف وسائل ضبطية تقوم بمراقبة الموظفين في سلوكهم وأفعالهم وامتثالهم لمعايير وقيم وقوانين النظام ومن ثم مكافأهم أو معاقبة كل من يخرج عليها.

كما تستمد هذه الدراسة أهميتها من واقع قلة الدراسات العربية عموما و الجزائرية خصوصا في هذا المجال ، لأن الدراسات الموجودة عن الضبط تركز على الموضوع من جانب اجتماعي أو قانوني بحت دون التركيز على المنظور المتكامل عن طريق الربط بينهما ، وهذا ما يدخل ضمن دراسات علم اجتماع الوظيفة العمومية، و علم اجتماع الإدارة.

#### منهج الدراسة :

نظرا لتعدد المجالات التي يخوضها الباحثون فإنه حتما يكون تعدد في المناهج ، فالمنهج هو "الطريقة التي يتبعها الباحث في دراسته للمشكلة لاكتشاف الحقيقة و الإجابة على الأسئلة والاستفسارات التي يثيرها موضوع البحث، و هو البرنامج الذي يحدد لنا السبيل للوصول إلى تلك الحقائق وطرق اكتشافها"<sup>1</sup>. و المنهج العلمي هو السبيل الذي يسلكه الباحث للوصول إلى الهدف المعلن عنه أي هدف الدراسة .

و بما أن الدراسة التي نحن بصددتها تهدف إلى الكشف عن مصطلح جديد في العلوم الاجتماعية ألا وهو الضبط الوظيفي و دوره في الحياة المهنية للموظفين العموميين في الإدارات العمومية الجزائرية ، سيتم استخدام المنهج الوصفي التحليلي كونه الأسلوب الوحيد الممكن لدراسة بعض الموضوعات الإنسانية ، فهذا المنهج يهتم بوصف الظواهر والأشياء والأحداث المعينة ويعتمد على تجميع الحقائق والمعلومات ثم مقارنتها وتحليلها وتفسيرها للوصول إلى تعميمات مقبولة، فهو يمكننا من دراسة الظاهرة كما هي موجودة في الواقع ووصفها وصفاً دقيقاً مما يساعدنا على تحديد مفهوم الضبط الوظيفي و أنماطه ، و وسائله و دوره ، ويمكننا من

<sup>1</sup> محمد شفيق، البحث العلمي : الخطوات المنهجية لإعداد البحوث ، المكتب الجامعي الحديث ، مصر ، 1985 ، ص 203 .

الوصول إلى استنتاجات وتعميمات تساعد في تطوير آليات و أساليب جديدة لممارسة الضبط الوظيفي على الموظفين في الحياة المهنية ، وهذا ما تسعى الدراسة إلى تحقيقه.

#### مصطلحات الدراسة:

- الانحراف الإداري : و نعرفه بأنه ذلك السلوك الذي يصدر عن الموظف العام أثناء تآدية مهامه الوظيفية بخروجه عن السلوك الإداري و الاجتماعي المؤلف و المتعارف عليه في المجتمع عامة و مجتمع الموظفين خاصة ، وقواعد العمل و أخلاقيات الوظيفة و ضوابط القيم الفردية ، وذلك بمخالفته للتشريع القانوني و استغلال موقعه الإداري و صلاحياته المخولة له بموجب المنصب ، نتيجة محفزات مادية أو غير مادية للحصول على مكاسب و منافع تضر بالمصلحة العامة<sup>1</sup>.

- الوظيفة العامة : و نعرفها بأنها نظام اجتماعي قانوني يختص بتقديم الخدمات العامة للمواطنين بواسطة الموظف العام نيابة عن الدولة أو احد مؤسساتها أو إدارتها العمومية ، حيث يؤدي هاته الخدمات في إطار نظام قانوني معين محدد فيه الحقوق و الواجبات و كفاءات أداء هاته الخدمات ، وعلاقته بمن تؤدي إليهم و الإدارة المستخدمة والمسؤوليات الناتجة عن التقصير في ذلك .

- الموظف العام : و نعرفه بأنه ذلك الشخص المكلف بتقديم الخدمة العامة للمواطنين نيابة عن الدولة في مؤسسة أو إدارة عمومية تديرها الدولة أو أحد أشخاص القانون العام المنصوص عليهم ضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، شريطة أن يكون معين في هاته الوظيفة بصفة دائمة و مرسم في رتبة من السلم الإداري ، أي يكون في وضعية قانونية أساسية و تنظيمية .

- الحياة المهنية : و تقصد بالحياة المهنية أسلوب الحياة و طرائق المعيشية و أنماط السلوك المهني و العلاقات الاجتماعية المهنية التي يكونها الموظفون داخل المجتمعات المهنية خلال الفترة الزمنية التي يقضونها في الإدارات العمومية بكل ما فيها من تدرج و امتيازات قانونية منذ دخولهم

<sup>1</sup> مصطفى حاسة ، الانحراف الإداري مظاهره و العوامل الاجتماعية و الإدارية المؤثرة فيه ، رسالة ماجستير علم الاجتماع ، 2010-2009 ، جامعة الجزائر ، ص 13 .



الوظيفة و حتى النهاية ، وما يترتب عليها من التغيرات الوظيفية التي تحدث في حياة الموظف العملية سواء كانت هذه التغيرات مرتبطة بالتقدم الوظيفي و النجاح الذي يجريه في عمله و ما يرافقه من الحصول على اجر أعلى أو مكانة وظيفية أفضل و تحمل أعباء و مسؤوليات أكبر ، أو تكون عبارة عن تعاقب في الوظائف التي يشغلها الموظف خلال تاريخه الوظيفي بصرف النظر عن مكانته الوظيفية التي يشغلها أو مستواها في الهيكل التنظيمي.

- الضبط الوظيفي: و نعرفه بأنه مجموعة القواعد الرسمية وغير الرسمية المنظمة للسلوك المهني الإنساني في الإدارات العمومية ، التي تضبط سلوك الموظفين العموميين من خلال مجموعة القواعد القانونية و التنظيمية المقررة بقانون الوظيفة العمومية ، و مجموع القواعد المهنية المتوارثة من عادات و تقاليد و الأعراف الإدارية السائدة في المجتمعات المهنية ، والتي تحدد أنماط السلوك المقبول و غير المقبول مهنيا و اجتماعيا.

#### مفهوم الضبط في الحياة المهنية:

يقصد بالضبط عامة أمثلك من التنظيم ترسيه الدولة داخل المجتمع في سبيل المحافظة على أمنه و سلامته، يقوم على أساس الوقاية لدرء كافة المخاطر والأضرار التي يمكن أن تلحق بسلامة الأفراد و المجتمعات و المؤسسات و حتى الدولة و نظامها العام، و قصد إعطاء مفهوم محدد للضبط الوظيفي على نحو أكثر دقة يجب التطرق إلى تعريف الضبط لغويا و اصطلاحا بصفة عامة باعتباره المفهوم الأوسع ، ثم تحديد أهم أشكاله و خصائصه .

#### 1- تعريف الضبط :

كلمة الضبط في اللغة تشير إلى لزوم الشيء ، وقال الليث الضبط لزوم شيء لا يفارقه في كل شيء ، و ضبط الشيء حفظه ، والرجل ضابط أي حازم<sup>1</sup> ، ويقال أيضاً "ضبطه ضبطاً : حفظه بالحزم حفظاً بليغاً ، أحكمه وأتقنه"<sup>2</sup> وأيضاً "ضبط ، الضاد والباء والطاء ، أصل

<sup>1</sup> ابن منظور ، لسان العرب ، الجزء 4 ، دار الكتب العلمية ، ط 1 ، لبنان ، 2003 ، ص 2549

<sup>2</sup> المعجم الوسيط ، مجمع اللغة العربية ، ط 3 ، ج 1 ، ص 553 .

صحيح ، ضبط الشيء ضبطاً، والأضبط الذي يعمل بيديه جميعاً ، ويقال ناقةً ضبطاء<sup>1</sup> ، وعلى ذلك فالضبط في اللغة يعني الإحكام والإتقان والحزم.

أما اصطلاحاً فهو مجموعة الوسائل والقواعد والتشريعات والأنظمة التي تشرف على الجوانب المختلفة للتنظيم الاجتماعي بحيث لا يختلف قسم من أقسام البنية الاجتماعية عن قسم آخر وبحيث يمكن تلافي أسباب الوهن أو عدم التنظيم أو الاضطراب في أي قطاع من القطاعات الاجتماعية أي منظمة أو مؤسسة لها وظيفتها التخصصية<sup>2</sup>.

كما يعرف بأنه كل مظهر من مظاهر ممارسة المجتمع السيطرة على سلوك أفرادها ، وما يستخدمه من الأساليب والوسائل لمساعدتهم على التكيف مع ما هو سائد في مجتمعهم من معايير وقيم وقواعد للسلوك و التفكير والعمل<sup>3</sup>.

بينما يعرفه الساعاتي بأنه " استخدام القوة البدنية أو الوسائل الرمزية لفرض أو إعمال القواعد أو الأفعال المقررة . ويكون الفرض بالإيجاب والقهر ، أما الإعمال فيكون بالإيجاب والتشجيع والثناء وغير ذلك من الوسائل"<sup>4</sup>.

أما سلوى سليم فتري أن الضبط الاجتماعي هو " مجموعة القواعد الرسمية وغير الرسمية المنظمة للسلوك الإنساني والتي تضبط سلوك الفرد من خلال مجموعة القواعد الدينية والقانونية، والقواعد المتوارثة الأخرى : من عادات وتقاليد وأعراف سائدة في المجتمع والتي تحدد أنماط السلوك المقبول وغير المقبول اجتماعياً"<sup>5</sup>.

## 2- تعريف الضبط الوظيفي:

من خلال التعريفات السابقة للضبط الاجتماعي نستنتج أنه هناك اختلاف في نظرة علماء الاجتماع حول تعريف الضبط الاجتماعي ، فمنهم من تناوله كتخطيط اجتماعي ، ومنهم من تناوله كوسيلة للتوافق الاجتماعي ، ومنهم من اعتبره عاملاً مؤثراً في السلوك ، بينما أرجعه

<sup>1</sup> ابن فارس، مقاييس اللغة ، تحقيق و ضبط عبد السلام هارون ، ج3 ، بيروت ، 1991 ، ص 386 .

<sup>2</sup> احمد الخشاب، الضبط والتنظيم الاجتماعي ، دار الجماهير للطباعة ، القاهرة، 1959، ص 19.

<sup>3</sup> سميرة أحمد السيد ، مصطلحات علم الاجتماع ، مكتبة الشقري ، الرياض ، 1997 ، ص 147 .

<sup>4</sup> السالم ، خالد بن عبد الرحمن السالم ، الضبط الاجتماعي والتماسك الأسري، الرياض ، 2000 ، ص 29 .

<sup>5</sup> سلوى سليم ، الإسلام والضبط الاجتماعي، دار التوفيق النموذجية ، القاهرة ، 1985 ، ص 24 .

آخرون إلى الاتجاهات المحافظة . وعلى الرغم من تلك الاختلافات ، إلا أن معظم التعريفات تلتقي في كون الضبط الاجتماعي يشير إلى الرقابة والتوجيه والإشراف والتحكم والسيطرة والإلزام ، ومنه نقول أن مصطلح الضبط الوظيفي هو إلا مجموع العمليات و الإجراءات ( كالرقابة والتوجيه والإشراف والتحكم والسيطرة والإلزام ) التي يستطيع المجتمع الإداري من خلال ممارستها السيطرة على الموظفين وتنظيم سلوكهم الوظيفي و المهني بالشكل الذي يؤدي إلى اتساق هذا السلوك مع التوقعات المهنية و الاجتماعية ، و يتطابق مع نظام الوظيفة العمومية و أخلاقياته .

حيث انه تتم السيطرة على السلوك الوظيفي عن طريق ممارسة الضغوط على الموظفين أفرادا وجماعات بقصد امتثالهم للمعايير الإدارية و المهنية و حتى الاجتماعية ، كما أنها تسعى الوظيفة العمومية من خلال هذه العمليات و الإجراءات على المحافظة على استمرارية الكيان الإداري في الأوضاع الاعتيادية ومعالجة التخلف الوظيفي الذي يحدث في بعض المؤسسات و الإدارات العمومية خلال التطور التدريجي أو التغير المفاجئ .

و بناء على هذه التفسيرات و شروطات لكيفيات إرساء عمليات ضبط السلوك المهني و الوظيفي للموظفين في الإدارات العمومية ، يمكن أن نعرف الضبط الوظيفي بأنه : مجموعة القواعد الرسمية و غير الرسمية المنظمة للسلوك المهني الإنساني في الإدارات العمومية ، المقررة بقانون الوظيفة العمومية و مجموع القواعد المهنية المتوارثة من عادات و تقاليد و أعراف إدارية السائدة في المجتمعات المهنية على مر السنين ، والتي تضبط سلوك الموظفين العموميين ، و تحدد أنماط السلوك الوظيفي المقبول و غير المقبول مهنيا و اجتماعيا .

### 3. أشكال الضبط الوظيفي:

بما أننا نعرف مصطلح الضبط الوظيفي بأنه مجموعة القواعد الرسمية و غير الرسمية المنظمة للسلوك المهني الإنساني في الإدارات العمومية ، التي تشكل نوع من القوة التي بها يمثل الموظفون العموميين في الإدارات العمومية و المجتمعات الإدارية التي يعيشون فيها؛ فإنه من الممكن القول بان الضبط الوظيفي يمكن أن يأخذ أشكالا تختلف من مجتمع مهني إلى آخر و من إدارة عمومية إلى أخرى، بل يختلف حتى في المجتمع الإداري الواحد نفسه، باختلاف الزمان والمكان، فقد

يكون في الإدارة الدنيا أكثر صرامة وشدّة منه في الإدارة الوسطى أو العليا. وعلى هذا، فإنه من دراسة أشكال الضبط الاجتماعي و بإسقاطها على المجتمعات الإدارية نجد أن للضبط الوظيفي شكلين رئيسيين، هما:

#### الضبط الوظيفي القهري :

ينشأ هذا الشكل من الضبط بناءً على مدى فاعلية تطبيق قانون الوظيفة العمومية و القوانين الأساسية الخاصة بتسيير الحياة المهنية للموظفين العموميين، كما يستمد فعاليته من قوة تنفيذ القرارات واللوائح التنظيمية المعتمدة في تسيير العمل الإداري و تنظيمه ، سواء داخل الإدارة الواحدة أو مجموع الإدارات العمومية ، فأتماط العقوبات المهنية الرادعة المتمثلة في : ( التزليل من الرتبة ، التوقيف عن العمل لمدة معينة ، التحويل الإجباري التسريح ، العزل )<sup>1</sup>، المتخذة في حالات ارتكاب الموظفين لمخالفة المهنة الجسيمة ، إنما هي نوع من الضبط القهري، الذي يمارسه المجتمع الوظيفي ، لمنع المخالفات و الجرائم المهنية، وردع الموظفين الآخرين عن اقتفاف السلوك المهني المشين، الذي ينافي المبادئ الإدارية والنصوص القانونية، و حتى القيم والمعايير الاجتماعية.

#### الضبط الوظيفي المقنع :

هو نوع من الضبط الوظيفي يتصف بأنه مقنع أي مخفي ضمن الممارسات الإدارية الموروثة و الدائم العمل بها في الإدارات العمومية، حيث يستمد هذا النوع من الضبط عماده من التفاعلات الاجتماعية والوسائل الاجتماعية المختلفة، التي تقع الموظفين العموميين بالتزام القيم و الممارسات السائدة في المجتمعات الإدارية ، و حتى القوانين المهنية ؛ وذلك بناءً على غرس روح و شعور الالتزام بالممارسات الإدارية و تفعيل الضمير المهني ، بمجرد الانتماء إلى الجماعة المهنية داخل الإدارة المستخدمة ككل أو ضمن المصلحة أو المكتب ، و هاته الروح نجدها تكتسب عن طريق عمليات التطبيع الاجتماعي منذ الصغر بالتعود على قيم الطاعة و الامتثال، و مسايرة المعايير الاجتماعية السائدة داخل المجتمع. وعادة ما يكون الجزاء الاجتماعي على هذا

<sup>1</sup> الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ، الأمر رقم 03/06 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، الجريدة الرسمية، العدد 46 ، ص 15-17 .

النوع من الضبط الوظيفي جزاءً معنوياً، بمعنى أن الخروج على قيم المجتمع الإداري، يقابل بالنقد والاستهجان، أو البعد عن غير المتزمين.

كما قد يكون الضبط الوظيفي مباشراً، كما هو الحال في القوانين المكتوبة؛ أو غير مباشر، كما يتمثل في التوقعات العامة والعادات والتقاليد غير المكتوبة.

#### 4. خصائص الضبط الوظيفي وأهميته :

من خلال التعريفات السابقة يمكن أن نستخلص خصائص وأهمية الضبط الوظيفي والعناصر الرئيسية التي تعتمد في تحديده وهي كالآتي:

- الضبط الوظيفي لا يوجد منفصلاً عن الإدارات والمؤسسات العمومية والأدوار الإدارية، والموظفين الذين يشغلون الوظائف الإدارية داخلها ويؤدون تلك الأدوار.
- الضبط الوظيفي يشكل مجموعة من القواعد الرسمية وغير الرسمية المنظمة للسلوك الإنساني في الإدارات العمومية.
- الضبط الوظيفي هو وسيلة لتقوم وترويض السلوكيات الغير سوي، الذي يقع من الموظف العام انتهاكاً للقواعد والقوانين واللوائح المكتوبة وغير المكتوبة.
- الضبط الوظيفي هو وسيلة للتوفيق بين مصلحتين، المصلحة الشخصية للموظف والمصلحة العامة للإدارة المستخدمة، مما يترتب عليها من آثار إيجابية على مسيرة التنمية الإدارية والتسيير.
- الضبط يصبوا للمحافظة على استمرارية الكيان الإداري وتماسك البناء الإداري الاجتماعي للإدارات العمومية.
- الضبط الوظيفي يسعى إلى إقامة حياة مهنية رتيبة بعيدة عن الفوضى والاختلال.
- الضبط الوظيفي يسعى إلى صيانة الحياة المهنية من العبث ووقايتها من التداعي والانحراف.
- الضبط في الحياة المهنية يسير على شكلين هما المكافئة والعقوبة، فالمكافئة تشجع الموظف على الاستمرار في تطبيق الضبط الوظيفي، بينما العقوبة تمنع الموظف من أن يكرر المخالفات المهنية.
- الضبط الوظيفي يعالج التخلف الوظيفي الذي يحدث في بعض المؤسسات والإدارات العمومية خلال التطور التدريجي أو التغيير المفاجئ.

## 5. أنواع الضبط الوظيفي:

انه من الممكن تقسيم الضبط الوظيفي إلى نوعين رئيسيين وهما الضبط الرسمي الذي يسمى بالضبط الخارجي أو الشعوري ، وهو يتكون من القانون ووسائله التنفيذية العقوبات التأديبية و المالية و حتى الجنائية ، و الضبط غير الرسمي الذي يسمى بالضبط الداخلي أو اللاشعوري، وهو يركز على الرقابة الذاتية ، و تعاليم الأسرة و تربيها، و يركز على الدين، و على أسس النظام القبلي و القيم القبلية أو قيم المجتمع العامة في المجتمعات المتحضرة. إلا انه يمكن تقسيم الضبط الوظيفي إلى مايلي :

## 1- الضبط التشريعي:

الضبط التشريعي هو نوع من أنواع الضبط الوظيفي ، و يراد به مجموعاً لقواعد القانونية العامة و الملزمة التي ينظم بها المشرع سلوك الأفراد في المجتمع، و يمنع بها حدوث الفوضى فيه خصوصاً في المجالات التي تعمل فيها على الحد من نطاق مباشرة بعض الحريات الفردية و الحفاظ على النظام العام في معناه الواسع و من هن ايكون القانون أو التشريع مصدر من مصادر الضبط فالتشريع ضبط و لكنه ضبط يصدر عن السلطة التشريعية، و هو يهدف إلى حماية المجتمع بوقايته من الفوضى.

و يعد القانون و مؤسساته من أقوى وسائل الضبط الوظيفي ، و هو ضرورة اجتماعية لازمة لحياة الجماعة المهنية ، و تدعيم و استقرار نظم الوظيفية العمومية في المجتمعات. الإدارية المهنية ، و يعكس القانون نمطا من الرقابة المنظمة ، و هو يتكون من عدة قواعد تنظم العلاقة بين الموظفين ، و هذه القواعد ملزمة للموظفين ، و من يخرج عليها يتعرض للعقاب ، و يمثل القانون كذلك جزء هاماً من العرف الأخلاقي للمجتمعات ، فهو لم يظهر إلا عندما عاش الأفراد في النظام المدني و ألفوا الحياة في المدينة و مارسوا الأشكال المختلفة للحياة الاجتماعية التي تقدمت و تطورت فأصبح القانون في المجتمعات الحديثة الوسيلة الفعالة لعملية الضبط الاجتماعي .

كما يستعمل هذا النوع من الضبط مجموعة القوانين المسيرة للإجراءات التأديبية ، ضد الموظفين المنحرفين و المرتكبين لمخالفات و أخطاء مهنية ، المتمثلة في "التخلي عن الواجبات المهنية أو

مساس بالانضباط أو ارتكاب مخالفات أثناء أو بمناسبة تأدية المهام الوظيفية<sup>1</sup>، حيث يتعرض الموظفون في هذه الحالة لعقوبات تأديبية، دون المساس، عند الاقتضاء، بالمتابعات الجزائية، كما يمكن فتح نوع من التحقيق الإداري من طرف المسؤول الأول عن الإدارة الذي يتمثل في السلطة التي لها صلاحيات التعيين، قبل البت في القضية المطروحة. كضمانة لإرساء العدالة الاجتماعية في فرض العقوبات المهنية ضد الموظفين.

ومن ثم إذا استطاعت الإدارات العمومية استعمال الضبط التشريعي وفقا للنصوص القانونية المعمول بها فإنها حتما تستطيع أن تصل به إلى تحقيق أهدافها وأن تشعر بالثبات والاستقرار للموظفين و الإدارة على حد سواء وكل هذا يؤدي بدوره إلى تحقيق الرضا لدى الموظفين وشعورهم بأهميتهم ومن ثم رفع الروح المعنوية لهم والتي بدورها تؤدي إلى زيادة الانتماء والولاء للإدارة المستخدمة وعلى العكس تماما في المنظمة التي لا تستعمل الضبط التشريعي وفقا لآلياته ستكون هناك نتائج سلبية بحيث تنخفض الروح المعنوية للموظفين و يقل الرضا الوظيفي و الثقة المهنية

## 2- الضبط التنظيمي:

الضبط التنظيمي هو نوع أيضا من أنواع الضبط الوظيفي تستعمله الإدارات العمومية في بيئة العمل الداخلية. تختلف متغيراتها وخصائصها وتفاعلاتها، حيث يهدف بشكل عام في المحافظة على النظام الوظيفي العام السائد في أماكن العمل كافة، و حماية الموظفين بكفالة الطمأنينة والأمن والوقاية الصحية لهما عن طريق إصدار القرارات و اللوائح التنظيمية، و توفير الخدمات الاجتماعية و الطبية، فالضبط التنظيمي نجده يستمد أساسا من روح تشريعات قوانين الوظيفة العمومية و العمل، و يعرف بأنه عبارة عن أعمال تقوم به الإدارات العمومية عن طريق اللوائح التنظيمية التي تصدرها للموظفين للقيام بأعمال أو الامتناع عن القيام بأعمال، قصد تنظيم الحياة المهنية داخل المجتمع الإداري و المحافظة على نسقه العام، كما يهدف إلى حماية الموظف ينمن الأضرار التي تنجم عن المساس بالنظام الوظيفي و الأمن المهني و

<sup>1</sup> نظر المواد : 160-161-162، من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية الجزائري.

السكينة العامة. فالضبط التنظيمي عمل علاجي وقائي من الفوضى التي قد تحدث في مجالات العنل من جانب الأمن أو الصحة أو السكينة أو الآداب العامة . كما انه يلعب دوراً كبيراً في ترصين السلوك الأخلاقي والوظيفي للموظفين من ناحية تشكيل وتعديل وتغيير القيم والعادات والاتجاهات والسلوك ، ومن هنا يمكن القول أن الضبط التنظيمي يمثل شخصية المنظمة بكل أبعادها، وإن نجاحها في خلق المناخ الملائم للموظفين عن طريق الضبط التنظيمي ، من شأنه أن يشجع على خلق أجواء عمل هادفة ترصن سبل الثبات والاستقرار للموظفين والتنظيم على حد سواء إذ أن الموظفين في البيئة التنظيمية الفاعلة يشعرون بأهميتهم في العمل وقدرتهم على المشاركة في اتخاذ القرار والإسهام في رسم السياسات والخطط ويسود شعور بالثقة بين الإدارة والموظفين. ومن هنا يتضح لنا مدى أهمية الدور الذي يلعبه الضبط التنظيمي في تحقيق أهداف الإدارات العمومية و الموظفين العموميين العاملين فيها.

#### 6. وسائل الضبط الوظيفي:

يقصد بوسائل و أساليب الضبط الوظيفي الطرق والممارسات التي تتحكم في تصرفات الموظفين وتعمل كقوى تجبر الموظفين على الخضوع للمعايير الاجتماعية و المهنية. فكل مجتمع من المجتمعات المهنية له وسائل وأساليب ضبط تنظم حياة الموظفين وتحكم طرق معاملاتهم وسلوكياتهم لتحقيق الضبط الوظيفي كالقوانين والأعراف والعادات والتقاليد. وتختلف وسائل و أساليب الضبط الوظيفي في أهميتها باختلاف المجتمعات وباختلاف الزمان والمكان ، فقد تكون الطرائق الشعبية أسلوباً من الدرجة الأولى في بعض المجتمعات ، ويكون القانون في المرتبة الثانية ، وقد يحدث العكس .

#### - العرف الوظيفي:

العرف في اللغة ضد النكر . فيقال : أولاه عرفا ؛ أي : معروفا . وقيل أرسلت بالعرف ؛ أي: بالمعروف وأمرت بالعرف ؛ أي بالمعروف ، وهو الخير ، والرفق ، والإحسان . وهو ما تعارف عليه الناس في عاداتهم ومعاملاتهم ، و ما استقر في النفوس من جهة شهادات العقول وتلقته الطباع السليمة.



أما من الجانب الاجتماعي فالعرف هو أنماط السلوك التي يعترف بها المجتمع و يتقبلها ، و هي في الغالب أنماط تقليدية بطيئة التغير ، يحس أفراد المجتمع أنها ذات قوة ملزمة<sup>1</sup> ، فالعرف هو أهم أساليب الضبط الاجتماعي الراسخة في المجتمع، لكونه أهم الطرائق والأساليب، التي توجد في الحياة الاجتماعية، تدريجاً، فينمو مع الزمن، ويزداد ثبوتاً وتأصلاً. ويخضع له أفراد المجتمع أجمعون؛ لأنه يستمد قوته من فكر الجماعة وعقائدها؛ فضلاً عن تأصله تأصل رغباتها وظروف الحياة المعيشية؛ وإلا لما استقر زمنياً طويلاً في المجتمع. والأعراف غالباً ما تستخدم في حالة الجمع، لأنها طرائق عمل الأشياء، التي تحمل في طياتها عامل الجبر والإلزام؛ لأنها تحقق رفاة الجماعة. واستطراداً، فهي تأخذ طابع المحرمات، التي تمنع فعل أشياء معينة أو ممارسة معينة.. وقد ذكر سابير، أن اصطلاح العرف، يطلق على تلك العادات، التي يكتنفها الشعور بالصواب أو الخطأ في أساليب السلوك المختلفة. وعرف أي جماعة هو أخلاقياتها غير المصوغة، وغير المقننة، كما تبدو في السلوك العملي.

فالممارسات التي اعتاد الموظفين العموميين على سلوكها منذ بداية الحياة المهنية عند مزاوله نشاطهم وصلاحياتهم الوظيفية في الإدارات العمومية بشكل متواتر و منتظم خلال مدة زمنية معينة حتى أصبحت عملاً متأصلاً وقائماً في وسطهم الاجتماعي المهني تشكل ما يسمى بالعرف الوظيفي ، الذي نجد هينشاً من تكرار بعض الممارسات والسير على سنتها في مباشرة الأعمال الإدارية، إلى أن تصبح تلك الممارسات قواعد قانونية عرفية ملزمة واجبة الإتيان ويعد مخالفتها مخالفة للمشروعية ما لم تعدل بقاعدة أخرى مقرة قانوناً. أي أن احترام الإدارة العمومية للعرف لا يجرمها من إمكان تعديله أو تغييره نهائياً إذا اقتضت المصلحة العامة.

إذن : العرف الوظيفي يعني مجموع المعتقدات الفكرية السائدة لدى أعضاء المجتمعات المهنية ، والناشئة من تكرار سلوك الموظفين على نحو معين، في مسألة معينة، فترة طويلة، بحيث أخذت شكل مجموعة سنن و قواعد مهنية للتسيير الإداري ، غرست نفسياً الاعتقاد لدى الموظفين إلزامية إتيانها حماية لمصلحة الموظفين جميعاً ومصلحة الإدارة المستخدمة ومصلحة المجتمع بأن واحد ، وبأن مخالفتها تستتبع توقيع جزاء مادي.

<sup>1</sup> احسان محمد الحسن ، موسوعة علم الاجتماع ، الدار العربية للموسوعات ، ط 1 ، بيروت لبنان 1999 ، ص 65.

## -العادات و التقاليد الإدارية :

العادات ظاهرة اجتماعية، تشير إلى كل ما يفعله الناس، وتعودوا فعله بالتكرار. وهي ضرورة اجتماعية، إذ تصدر عن غريزة اجتماعية، وليس عن حكومة أو سلطة تشريعية وتنفيذية؛ فهي تلقائية لأن أعضاء المجتمع الواحد، يتعارفون فيما بينهم على ما ينبغي أن يفعلوه؛ وذلك برضاء جميعهم ، و يعرفها مالبينوفسكي على أنها أسلوب مقنن من أساليب السلوك يتم فرضه تقليدياً على أفراد المجتمع<sup>1</sup>. وهي طرق معينة للسلوك في مواقف محددة لا تواجه برد فعل سلبى من الجماعة<sup>2</sup>، فقد تكون أحدية، مثل: عادات الإنسان اليومية، في المأكل والملبس، وعادات النوم والاستذكار وغيرها. أمّا العادة الجمعية، فهي التي يتفق عليها أبناء الجماعة، وتنتشر بينهم، مثل عادات المصريين في الأعياد والمواسم الدينية.

أمّا التقاليد فهي أنماط سلوكية و طقوسية يتمسك بها الأفراد نظراً لتأكيدها على أهمية الماضي السحيق و لقدسيتها و منزلتها الرفيعة عند الأفراد ذلك أن الأسلاف قد تحلوا بها والتزموا بنصوصها و مفرداتها<sup>3</sup>، فهي خاصة، تتصف بالتوارث من جيل إلى جيل، وتنبع الرغبة في التمسك بها من أنها ميراث من الأسلاف والآباء نافع ومفيد إلا انه يفترق إلى قوة الجزاء. بيد أن ثمة اختلافاً بين العادات والتقاليد الإدارية ، يتمثل في أن العادات الإدارية أنماط سلوكية، ألفتها الموظفين وارتضوها، على مر الزمن؛ ويسرون على هديها في تسيير العمل الإداري الوظيفي، ويتصرفون بمقتضاها في القيام بالأعمال الإدارية المهنية و تقديم الخدمات العامة ، من دون تفكير فيها. وهي تختلف من مجتمع إداري إلى آخر، وفقاً لظروفه والخصائص التي تميزه. وهي لا تنشأ من مبادرة موظف واحد إلى عمل إداري معين، مرة واحدة؛ بل إن السلوك الوظيفي لكي يصبح عادة اجتماعية إدارية ، يجب أن يتكرر وينتشر، فيصبح نمطاً للسلوك الوظيفي في مجتمع إداري معين. أمّا التقاليد الإدارية فهي أنماط سلوكية، ألفتها الموظفين ،

<sup>1</sup> احسان محمد الحسن ، موسوعة علم الاجتماع ، الدار العربية للموسوعات ، ط1، بيروت لبنان 1999 ، ص 404

<sup>2</sup> جمال مجدي حسنين ، سوسيولوجيا المجتمع ، دار المعرفة الجامعية ، الإسكندرية ، د. س . ن ، ص 115 .

<sup>3</sup> احسان محمد الحسن ، موسوعة علم الاجتماع ، الدار العربية للموسوعات ، ط1 ، لبنان ، 1999 ، ص 184 .

ويشعرون نحوها بقدر كبير من التقديس، ولا يفكرون في العدول عنها أو تغييرها. فهي تستند إلى عنصر الإحساس بالمسؤولية الوظيفية و تقديسها من قبل الموظفين والقائمين على الإدارات العمومية بالشكل الذي ينسجم والخط الذي عرفته الإدارة من ممارسات إدارية خلال مسيرتها التاريخية منذ السنين الماضية ، التي تركت تأثيراتها على منظومة القيم الاجتماعية الإدارية .

#### 7. قانون الوظيفة العمومية :

يعتبر القانون أهم وأقوى وسيلة من وسائل الضبط ، من خلال ما يقوم به من وظائف في حياة الموظفين والمجتمعات المهنية واستقرار النظم الاجتماعية، ولذلك اهتم علماء الاجتماع بدراسته ووضع على قمة النظم الاجتماعية. والقانون نظام اجتماعي لا يسمح لأي فرد أن يكون له رأيا خاصا فيه، أو يسلك سلوكا خارجا عليه. فالقانون يضبط سلوك الموظفين في الإدارة العمومية بالثواب والعقاب . ، و القانون هو أداة ضبط اجتماعي، لها فاعليتها في ضبط سلوك الأفراد و الموظفين، فحياة الجماعة والتنظيم الاجتماعي لا يمكن أن يستقرا إلا بفعل قوة القانون وأحكامه أو مظاهر السلطة المادية الأخرى.

ويبرز أثر القانون وبالذات القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية كأداة ضبط فيما يشتمل عليه من مبادئ و قواعد، و حقوق وواجبات تمثل في مجملها مجموعة من الضوابط تظهر في الأعمال الإدارية ، و الممارسات الإدارية المهنية المتعلقة في العلاقة بين الموظف و الإدارة و المستفيدين من خدماتها ، وفي المعاملات التي تعكس العلاقة بين الموظفين.

و قانون الوظيفة العمومية كأداة للضبط يؤدي وظيفتين يعمل بهما لاستقرار النظام المهني للوظيفة العمومية داخل النظام الاجتماعي العام، وظيفة اجتماعية وأخرى فردية، فالقانون يمارس ضبطا ذاتيا على الموظف، من حيث تهذيب نفسه وتخليصها من شوائب السلوك اللاسوي وبخاصة السلوك الإنحرافي الإداري و تنشئته مهنيا، ولكنه في نفس الوقت يسعى لإحداث التوازن داخل نفس الموظفين فلا يسعى إلى حرمانهم من حقوقهم المهنية و حتى الاجتماعية و كل متطلبات الحياة المهنية و الاجتماعية ، بل لا بد من توفير ما يحتاجون إليه من الضروريات كشرط أساسي لإصلاح الموظف وضبط سلوكه وتصرفاته المهنية ، لتتحقق وحدة الجماعة وتكامل شخصيتها .

والقانون إذا من النظم الاجتماعية المهمة لأنه يقوم بوظائف في حياة الناس تعزز الاستقرار والنظام، ولأنه مجموعة قواعد أساسية تقوم على دعائم متينة كالصدق والأمانة والإخلاص والتعاون والعدل والتكافل في تسير العمل الإداري وتنظيمه و تحث الابتعاد عن البيروقراطية السلبية و التكاسل و التراخي عن العمل أو القيام بأعمال مشينة داخل الإدارات العمومية أو خارجها كالاغتداء والسرقه أو الاختلاس أو تعاطي الرشوة... الخ ، وهذه كلها لها آثارها في عدة جوانب ، ففي الجانب المهني نجد للضبط القانوني أهمية كبرى في إقرار العدالة والتماسك الاجتماعي، وفي مجال التربية المهنية وهي عملية اجتماعية تكيف سلوك الموظفين ومواقفهم ليتمشوا ويسايروا القوالب والأنماط الثقافية والضوابط الاجتماعية التي ارتضتها الجماعة المهنية . فهي ضوابط اجتماعية وقائية ضد الجريمة والانحراف والمخالفة.

وتعتبر الجزاءات القانونية طريقة فعالة للردع في المجتمعات المهنية ، فهي ترغم الموظفين على طاعتها لأنها جزاءات مادية رادعة، والعقوبات القانونية في نظام الوظيفة العمومية تقوم بدورها في الوقت الحاضر، وهي تتنوع بحسب نوع الفعل الذي ارتكبه الموظف، فتتراوح ما بين ، التوبيخ و الإنذار، والتوقيف عن العمل لمدة محدودة ، وتوقيع الغرامات، التسريح، و حتى المتابعات الجزائية، ولا بد للموظفين من أن يخضعوا للقواعد القانونية لأنها تمثل جزءاً هاماً وفعالاً من النظام الاجتماعي للمجتمع.

#### 8. دور الضبط الوظيفي في الحياة المهنية:

عرفنا أن الضبط هو مجموعة الوسائل والقواعد والتشريعات والأنظمة التي تشرف على الجوانب المختلفة للتنظيم الإداري والاجتماعي للحياة المهنية ، إلا أننا نجد أن للضبط الوظيفي ادوار عديدة يمكن من خلالها تلافي أسباب الوهن أو عدم التنظيم أو الاضطراب في أي قطاع من القطاعات الوظيفة العمومية، ومن أهم هاته الأدوار ما يلي:

1- التنشئة التنظيمية: الضبط الوظيفي هو في حد ذاته مجموعة الأنماط الثقافية التي يعتمد عليها المجتمع في ضبط سلوك الأفراد المنتمين إليه ، بهدف التوصل إلى مساهمة الفعل الاجتماعي للتقاليد وأنماط السلوك التي ارتضتها الجماعة ، وتقوم التنشئة بدور فعال في تحقيق الضبط الوظيفي عن طريق التوجيه والإرشاد، وغرس الأنماط الثقافية للجماعة وإكساب النشء القيم والمعايير الاجتماعية، فالنشئة الاجتماعية هي عملية تربية وتعليم الأفراد المهارات والقيم والمثل

والأخلاق التي تجعلهم مقبولين في المجتمع وفاعلين في وسطه وقادرين على تنميته و تطويره نحو الأحسن والأفضل<sup>1</sup> ، بينما التنشئة التنظيمية فهي العملية التي تطبع الموظف ، منذ مراحل بداية حياته المهنية المبكرة، وتعدّه للحياة المهنية المقبلة، التي سيتعامل فيها مع موظفين آخرين ، و أفراد آخرين من غير أسرته. فالتنشئة التنظيمية ، تعلم الموظف قيم المجتمع المهني ومعاييرهِ الأساسية، التي سيشارك فيها غيره طوال مسار حياته المهنية ؛ إذ يتعلم فيها احترام نفسه واحترام الآخرين، كما يتعلم ضبط نفسه. وفي الإدارة المستخدمة ، يجد النمط المثالي التالي لنمط والديه، ممثلاً في المدير أو المسؤول المباشر، فيطبعه، فيغرس فيه عادة الطاعة والاحترام للمهنيين وبذور الحكمة الإدارية . وهكذا، تصبح التنشئة التنظيمية أداة أخلاقية في يد المجتمع المهني ، لضبط أعضائه طول الحياة المهنية .

**2- علاج و تعديل الانحرافات و الحالات غير سوية :** إن الناظر للحياة المهنية في الإدارات العمومية ، يجدها تكاد لا تخلوا من الانحرافات الإدارية ، و بالتالي يتدخل الضبط الوظيفي لعلاج تعديل الانحرافات والحالات غير السوية في النظم الوظيفية المهنية، فالجتمتع المهني مليء بالمنازعات والتمرد والصراع حول المصالح المهنية المختلفة والمتعارضة ، والهدف الأسمى للضبط هو ضمان استقرار التنظيم الوظيفي ، وتحقيق رفاهية الموظفين العموميين ، فالضوابط الوظيفية تعمل على إحداث التماسك الاجتماعي المهني الذي قد لا يكون كاملاً بسبب تعارض المصلحة الفردية مع مصالح الجماعة ، وهنا تبدو أهمية الدور الذي تقوم به الضوابط الوظيفية في تنسيق وتوفيق النشاطات والاهتمامات الفردية مع مصالح الجماعة المهنية حتى لا يتصدع البناء الوظيفي الإداري نتيجة الصراع .

ونرى أن الضبط الوظيفي مثله مثل الضبط الاجتماعي يشكل ضرورة لازمة لاستقرار النظم و الإدارات العمومية، لأن "الأفراد حين يتعاشرون في وحدة اجتماعية فإنهم يضطرون لضبط دوافعهم ونزعاتهم خشية حدوث تضادم أو احتكاك يؤدي إلى الوهن والاضطراب الاجتماعي ، ويتم ذلك من خلال قواعد عامة خاصة تسيطر على الدوافع والميول ، ويتعارف أفراد المجتمع

<sup>1</sup>إحسان محمد الحسن، علم اجتماع الجريمة ، دار وائل للنشر و التوزيع ، ط1 ، عمان ، 2008 ، ص 390 .

على هذه القواعد حتى تصبح عادات وآداب وتقاليد ومعتقدات<sup>1</sup>. فتبرز أهمية هذه القواعد في ضبط سلوك الأفراد والسيطرة عليهم وتعديل ميولهم وأهوائهم واتجاه معاملاتهم بعضهم للبعض الآخر، عن طريق النظام التأديبي الفعال الذي يقوم على الاستخدام العقلائي للجزاء التأديبي قصد المحافظة على المكانة الاجتماعية للإدارة العمومية في ظل البنين الاجتماعي، فلا جزاء يتخذ بدون وجود مخالفة، ويمكن معالجة المخالفة بجزاء مناسب أو يعفو الرئيس الإداري أو يعلق التحقيق بسبب حسن نية المخالف أو حداثة عهده بالوظيفة أو لضالة الفعل المرتكب أو لأي سبب آخر يقدره الرئيس الإداري حتى قدره فلا يلجأ إلى العقاب.

و الاستخدام العقلائي للجزاء يقوم على تطوير و ضبط وسائل العقاب، فهو أداة لإصلاح الموظف المخالف للواجبات الوظيفية و وسيلة لقطع الطريق نحو الانحراف و الفساد الإداري أي يعتبر صمام أمان أولي و ليس سياسة إرهابية تقلق الموظفين و تفقد ثقتهم بسياسة الإدارة المستخدمة و الرئيس الإداري، فالعقاب التأديبي سلاح ذو حدين فإذا استخدم استخداماً رشيداً عقلانياً كان لصالح الإدارة العمومية و الموظف و المجتمع بصفة عامة و يزيد من الإبداع الإداري بين الموظفين و يخلق المناخ الإنساني الجيد للحياة المهنية، أما إذا تم استخدامه بخلاف ذلك كانت له آثار سلبية على الموظف و الإدارة و حتى المجتمع، فيؤثر في الموظف و سلوكه الإداري، وبما أن أهم ما في الإدارة العمومية هو العنصر البشري (الموظف العام) فينبغي أن نتعامل معه مراعين مشاعره و أوضاعه الاجتماعية و المهنية و أهدافه و طموحاته الوظيفية.

<sup>1</sup> عبد الله الخريجي، الضبط الاجتماعي، دار الشروق، جدة، 1979، ص 41.

## 9. الخاتمة :

إن موضوع الضبط في الوظيفة العمومية مجال خصب للبحث و المناولة العلمية، و يمكن مقارنته من وجهات نظر مختلفة أهمها: المقاربة القانونية و المقاربة الإدارية... إلا أن طابع الموضوع الشمولي يقتضي رؤية الموضوع من وجهة نظر أخرى و هي نظرة العلوم الاجتماعية و أهمها علم الاجتماع.

ولفهم نظام الضبط الاجتماعي في الإدارات العمومية لابد من دراسة السلوك الوظيفي في الحياة المهنية للموظفين العموميين و المشكلات الناتجة عنه .

فالضبط الوظيفي يعد أهم طرق لحل مشكلات العمل الإداري و الوظيفي في الإدارات و المؤسسات العمومية، لإتباعه إستراتيجية إدارية جديدة تتلاءم مع التغيرات و التطورات الاجتماعية الراهنة ، و استعماله لمجموعة القواعد الرسمية و غير الرسمية المنظمة للسلوك المهني ، و كذلك القواعد القانونية و التنظيمية المقررة بقانون الوظيفة العمومية، و مجموع القواعد المهنية المتوارثة من عادات و تقاليد و أعراف إدارية السائدة في المجتمعات المهنية على مر السنين، قصد المحافظة على المكانة الاجتماعية للإدارة العمومية في ظل البنيان الاجتماعي .

كما للضبط الوظيفي دور في التنشئة المهنية للموظفين بعيدا عن المبادئ و الممارسات التقليدية السائدة، و ذلك عن طريق تسليط الضوء على أعمالهم و أدائهم المهنية. المحققة من طرفهم، و معالجة مكامن الخلل في أدائهم و التي تهوي به في طريق الانحراف و الفساد الإداري ، و أنماط السلوك الغير المقبول مهنيا و اجتماعيا ، فالضبط كأداة للتنشئة الوظيفية، يجعل الموظفين يخضعون للقوانين و يمتثلون للقيم و العادات المهنية و الاجتماعية السائدة، و يجنون العمل الجماعي و يسعون لتحقيق الأهداف المشتركة و التعامل مع الغير و التفاعل معهم و التأثير فيهم.

## قائمة المراجع

- ابن فارس، مقايس اللغة، تحقيق و ضبط عبد السلام هارون، ج3، بيروت، 1991.
- ابن منظور، لسان العرب، الجزء 4، دار الكتب العلمية، ط 1، لبنان، 2003.
- إحسان محمد الحسن، علم اجتماع الجريمة، دار وائل للنشر و التوزيع، ط1، عمان، 2008.
- إحسان محمد الحسن، موسوعة علم الاجتماع، الدار العربية للموسوعات، ط1، لبنان، 1999.
- احمد الخشاب، الضبط والتنظيم الاجتماعي، دار الجماهير للطباعة، القاهرة، 1959.
- جمال مجدي حسنين، سوسيولوجيا المجتمع، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، د. س. ن.
- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الأمر رقم 03/06 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية، العدد 46.
- خالد بن عبد الرحمن السالم، الضبط الاجتماعي والتماسك الأسري، الرياض، 2000.
- سلوى سليم، الإسلام والضبط الاجتماعي، دار التوفيق النموذجية، القاهرة، 1985.
- سميرة أحمد السيد، مصطلحات علم الاجتماع، مكتبة الشقري، الرياض، 1997.
- عبد الله الخريجي، الضبط الاجتماعي، جدة، دار الشروق، جدة، 1979.
- محمد شفيق، البحث العلمي: الخطوات المنهجية لإعداد البحوث، المكتب الجامعي الحديث، مصر، 1985.
- مصطفى داسة، الانحراف الإداري مظاهره و العوامل الاجتماعية و الإدارية المؤثرة فيه، رسالة ماجستير علم الاجتماع، جامعة الجزائر، 2009-2010.