

معوقات التنمية الوظيفية في العراق ولبنان

الأستاذ المشرف الدكتور رضا محمدي كرجي

وسام راضي محسن طالب دكتوراه قانون عام جامعة قم الحكومية

Obstacles to career development in Iraq and Lebanon

wmtr89@gmail.com

ملخص البحث

اننا وجدنا من خلال البحث وما نريده ان نحصل على نظام وظيفي بعيد عن المخالفات السلبية التي ترتكبها الاحزاب داخل النظام الوظيفي ان طبيعة النظام الوظيفي هو لا يمثل كيان حزب او فئة معينة انما هو يمثل كل الدولة بجميع المسميات القانونية وأن الضرر يقع على الدولة بشكل عام في حال وجود اي مخالفة تسجل في النظام الوظيفي وأن ما نشاهده في النظام الوظيفي داخل الادارة سواء كان في العراق او لبنان تأثير واضح من قبل الاحزاب على الموظفين بل ان الموظف اصبح متحزب للحزب الذي يتبعه اكثر من الانتماء الوظيفي وهذا مخالف لكل السياقات القانونية والضوابط القانونية المعمول بها والتي يجب ان يكون الموظف ملتزم بها والا عدت مخالفة بحق الوظيفة العامة. الكلمات المفتاحية / التنمية، المنفعة، الاحزاب، الوظيفة، النظام

Research summary

We have found through research, and what we want is to obtain a functional system far from the negative violations committed by parties within the functional system, that the nature of the functional system is that it does not represent the entity of a party or a specific group, but rather it represents the entire state with all its legal titles, and that the harm falls on the state. In general, if there is any violation, it is recorded in the employment system, and what we see in the employment system within the administration, whether in Iraq Keywords: achieving benefit, parties, job, system

معوقات التنمية الوظيفية في العراق ولبنان وجدنا من خلال التطلع في ادبيات التنمية الوظيفية داخل الإدارة والوقوف على اهم اثارها والمعوقات التي تواجهها وعقباتها ويكون اضعاف الحديث عن الحلول وتحقيق التنمية الوظيفية ذاتها داخل الوظيفة العامة مما وصلنا اليه في عمليات البحث لان معوقات التنمية الوظيفية كما يقول بن سعيد العلوي صارت نظام متكامل سياسيا واجتماعيا مما يستدعي الوقوف على كل مستوى من مستويات هذا النظام ويكون ذلك على ثلاث مستويات تشكل الاركان الأساسية اولاً للعوائق الداخلية ويضاف اليه العائق الخارجي الذي يكون فاعلاً بفاعليتها وهذه المستويات تكون كما يلي على مستوى النظام الاداري وبناء الدولة ثانياً على مستوى الفاعلية الهيئات الوسيطة على مستوى تكوين الثقافة الوظيفية على مستوى الخارجي والداخلي وسيتم تفصيل ذلك وفق مطلبين التاليين: **المبحث الاول المعوقات على المستوى الخارجي** **المبحث الثاني المعوقات على المستوى الداخلي**

المبحث الاول المعوقات على المستوى الخارجي

مما نعرف ان العامل الخارجي دور واضح في الوقوف ضد التنمية السياسية الحقيقية لا تخدم مصالح العامة التي لا تنتهي فوفقاً لنظريه الانا والاخر الذي تبناها احد المفكرين العرب يكون الاخر بالنسبة للعرب هي الدول الغربية التي اخترقت ولا يزال الوطن العربي مخترق وعلية سيطرة كامله وواضحة عملت منذ قرون على خلق هذه الاوضاع واتخذ الصور واساليب متعددة للتدخل واعاقه التنمية الوظيفية والتحديث وهناك عده شواهد تاريخيه تؤكد ضلوع القوى الأجنبية في تغيير المسارات السياسية والاقتصادية وحتى الاجتماعية في العالم العربي سواء كان في العراق ولبنان وغيرها من الدول وذلك بحسب ما تقتضيه استراتيجية العامة لهذه القوى ومن صور التدخل الاخرق للدول العربية للنظام الوظيفي اولاً: الاحتلال العسكري وزرع افكاره التي تكون من اجل الاستحواذ على المقدرات وعدم تحقيق المصلحة العامة ثانياً: دعم الأنظمة السياسية العربية التي لا تريد

تحقيق المبادئ الصالحة داخل الوظيفة العامة او داخل الإدارة او داخل الدول بشكل عام^١ ثالثا: اعاقه تحقيق اي تكامل عربي في جميع الجوانب سواء كانت الوظيفية او الجوانب الاخرى رابعا : دعم البنى التقليدية الاجتماعية من خلال القبيلة والعشيرة والطائفة والمذاهب وافتعال وبث افكار الطائفية التي اصبحت كيان يتصارع من اجله كل الطوائف ولا يحققون من ذلك الا الخراب والمستفيد الوحيد هو الاطراف الاخرى الغربية التي تريد تفكيك وعدم تقدم الدول التي تراها ليس من صالحها الاستقرار والاستدامة ومنها الدول الاستعمارية التي تريد تفكيك الدول ومن خلال انتشار برامج تنمي عمليات الفساد داخل البلدان حتى يتوقف التطور والانشغال بنهب الاموال والفساد الاداري وقد ساعد هذا الاختراق للعديد من التأثيرات التي تضخم وظائف وادوار معينه لهذه الدولة على حساب وظائف وادوار اخرى ومن اهم الوظائف التي تم تضخمها الجوانب الأمنية لحمايه السلطة القائمة وجعلها نظام متفكك لا يستطيع ادارة اي مسؤوليه تساهم في عمليه الاستقرار الاداري والذاتي كل هذا يفقد الوظيفة العامة هويتها ويجعلها عاجزه اما مواكبة عجلة التقدم في متابعة تطور الحياة الوظيفية داخل الوظيفة العامة بعيد عن القوانين التي اصبحت لا تلائم التطور الوظيفي ولا القياس الاداري الصحيح لتحقيق المصلحة العامة^٢ فصارت الادارة الوظيفية تعاني من تكاثر السلبيات بعيد عن النتيجة الوظيفية لقد ساهمت العولمة ومحاولة فرض الاستتباع الى جانب فرض نمط محدد للتطور وخصه بعد التحولات التي دخلت على اوربا الشرقية في تقييد الإرادة السياسية واخضاع الشعوب العربية للهيمنة والسياسات والمناهج التي لا تستطيع ان تدار نفسها بنفسها الا عن طريق المساعدة من الغير التي جعلت القوانين عاجزة عن معالجة الظروف او عن طريق الوسائل التي تتدخل بها الدول الأوروبية بطرق مباشرة او تكون غير مباشرة مما لا يجعلها تنسجم مع الطموح والقوانين الوظيفية والمهنية التي تلائم الاوضاع داخل الدول العربية وخصوصا في العراق ولبنان وتكون معطلة بالنسبة لتطبيق القانون في وضع عراقيل مقصودة من قبل جهات خفية تساعد على دمار التنسيق الاداري والوظيفي بل يصل الحال الى تهديم عناصر الدولة بصورة عامة في البنك الدولي مثلا ومعه صندوق النقد الدولي يمارس في اوقات مختلفة اعطاء بعض الشروط على الدول العربية التي يتعامل معها وفي الغالب لم تكن شروطا فنية او اقتصادية او قانونية بل شروطا سياسية تتعلق بالظروف السياسية او بالتوجه السياسي ان شكل الدولة الوطنية الموروثة عن عهدا القومي في القرنين التاسع عشر والعشرين بداء في التبدد التاريخي حيث اخذت العولمة تكبر بهذه السنوات واصبحت طاقاتها التدميرية للحدود والدفاعات الذاتية ولم تعد صورتها صوره تلك المعروفة بل اصبحت اكبر وتتحكم بجميع المقدرات وتؤثر على جميع الثروات الاقتصادية والسياسية وهي تكون متحكمة في كل شيء ولكنها فقدت اهميتها في فقدان سيادتها حتى في الغرب نفسه اما في البلدان العربية فالخطب اعظم فهي تتعرض للانحلال تحت رحمة الضربات الخاصة بالعولمة لأكثر من سبب وكل هذا تتعرض الإدارة الى التراجع في العمل الاداري وجعل الموظف حاجز امام هذه الطاقة الهائلة لأنها هشة اصلا ولم يشد عودها بعد حتى لا تستطيع ان تواكب هذا التطور الكبير وكذلك لا تشارك شان الدول الكبرى في صناعه السياسة المتطورة في العملية الوظيفية وانما تستهلك ولا تفعل شيء ومن هنا فهي مضطرة الى فتح مجالها وسيادتها على القرار الوظيفي الوطني وهو ما يشكل اكبر تحد للدول العربية اليوم وبالمثل تلعب الهيمنة الإمبريالية القوية دور استثنائيا في المشرق العربي واداته الرئيسية وشريكها معا الاستعمار الصهيوني دورا مهما ايضا في ترسيخ الأبنية الفقارية والتضييق من خيارات النخب المحلية ورجعها عن اتخاذ مبادرات مستقلة جريئة هدفها ان تكون الوظائف والادارات بمستوى يحقق الطموح ويلبي رغبات المواطنين الا ان هذه الايادي الخفية تستطيع وضع العراقيل والعثرات امام تحقيق المبادئ التي يطمح لها المواطن حتى تجعل الحكومات العربية والسياسات العربية خاضعة لها وتجعل المواطنين لا يرتضون على كل الأنظمة الإدارية وعلى العمال من خلال الاعلام الممول الذي يركز على السلبيات ويعطي حجم اكبر من حجمها الطبيعي لتشيع الصورة السلبية في داخل اوساط الوظيفة العامة وكل هذا يجعل الدولة لا تستطيع ان تتعاطى مع رغبات المواطن مما يشكل حاجز على تلبية العهود التي ينتظرها المواطن من تنفيذ الحكومة عن طريق الموظف وهذا بسبب اليد الخفية التي شاعت وساعدت الوجود الحزبي او السياسي على جعل الوظيفة هذا كله تهديم لركن العام للمصلحة العامة ويجعل القوانين الوظيفية عاجزة امام السيطرة والرقابة الوظيفية امام هذه التحديات ان بعض الدول الغربية تنظر الى استقرار الدول العربية خطر يهدد وجودهم ويهدد مصالحهم الاستراتيجية والوظيفية وكذلك الإدارية وقد تصل الى حتى ان تنظر تهديد للوجود العسكري والسياسي ونحن في بحثنا هذا نجد ان بعض السلبيات الإدارية والوظيفية تكون تحت ايد خفيه ساهمت في جعل انحراف النظام الاداري والنظام الوظيفي داخل العرب في وظائفهم ومنها العراق ولبنان وغيرها من خلال اجندات تقتعل اساليب لا تريد التقدم لعجله هذه الدول لأنها تنظر اليهم بان منظومتهم تهدد مصالحهم المشتركة لأنها تعتبره عدو جديد وهذا العدو لا يريدون له الاستقرار ولأنهم فتنقتل اشياء وتساعد على انحرافها من خلال القنوات التي تملكها عن طريق السوشيل ميديا والتلفاز والمجلات او انتشار بعض الثقافات داخل المجتمع التي تساهم في طمس الهوية الوظيفية الحقيقية داخل النظام العام ان هذا العدا هو السبب الرئيسي الذي دفع الغرب الى الوقوف في وجه اي ديمقراطية يحتمل ان توصل الاسلاميين الى المناصب التنفيذية العليا وتجعلهم امام المواطنين بانهم عاجزين وبانهم سلبيين

ولذلك تراجعت اغلب الافكار واغلب التوجهات الوطنية ضد دعم اي حركة اسلاميه واثرت دعم الأنظمة المستبدة حفاظا على استقرار مصالحها الحيوية وبالمثل لعبت بعض القوه داخل الوطن العربي ذاته على عرقلة المسيرة الديمقراطية لثلاثا تتأثر مصالحها بوصول بعض القوى السياسية التي فهت هذا الموضوع الى الحكم عبر العملية الديمقراطية ووضع امامهم كل العراقيل التي تساعد على وصولهم الى سده الحكم وكل هذا وذاك جعل النظام الوظيفي والاداري داخل هذه الدول نظاما عاجز ولا يستطيع مواجهه اي من المتطلبات التي ينتظر منه وكذلك بعض الاحزاب التي لا تفهم ماذا يدور خلف الكواليس من مخططات من اجل طمس الهوية الوطنية وبالأخص طمس الهوية الإسلامية امام انظار الجميع على ان التجارب الحزبية الإسلامية في الاستحواذ على الحكم هي تجارب فاشله عاجزه ولا تستطيع ان تتلاءم مع القوانين والأنظمة الإدارية وهي انظمه مخالفه لكل التوجهات الإدارية حتى يشيع داخل النظام الاداري والوظيفي ان كل الاحزاب والمنتمين الاحزاب الإسلامية السياسية هو عنصر فاشل لا يستطيع ان يوفر للإدارة اي كفاءه تساهم في تحقيق المصلحة العامة داخل النظام الاداري^٣ في أي منظمة، يمكن أن يكون عدم الكفاءة مشكلة منتشرة تعيق الإنتاجية، وتخلق الابتكار، وتؤدي في النهاية إلى انخفاض الأداء العام وكل هذا ييئون الى المجتمع ابتكارات جديدة ويقارنون بينهم وبين انظمتهم الداخلية حتى يحس المواطن بالفرق الكبير وتصدير لهم المواضيع التي تجعل من الوظيفة عاجزة امام ارضاء الناس امام التطور والتقدم الوظيفي داخل الوظيفة العامة في الدول الغربية وكل هذا ساعد على الاستهزاء بالدولة والدول لا تنظر الى هذه النقاته بسبب تصارعهم اللامحدود على المصالح وهذا ما تريده الدول الغربية التي هي اساس هذه السل بل الداعم الاساسي لبث هذه السموم التي جعلت من الوظيفة سلبية تمارس ضد الانظمة بصورة عامة وفق دراسات ومخططات غربية ازاء السيطرة الفكرية على النظام العام حتى يساعد ذلك على دخولهم اي بلد بحجة الاخلاص لكن هو الهدف الرئيسي هو استغلال البلد ونهب خيراتهم ومقرراته التي ينعم بها من خلال الاساليب الاستعمارية لان الفوارق التي وضعت داخل المجتمع من التدهور البيئي، والتخلف الاقتصادي، والتمييز العنصري، والعنصرية المنهجية، والبنية التحتية الاجتماعية الضعيفة التي تتجلى في عدم المساواة في الحصول على الرعاية الصحية والتعليم والعدالة الاجتماعية كانت من بين آثار الاستعمار ساعدت على جعل السلبية هي المتحكم داخل الوظيفة العامة وداخل برمتها سواء كان في العراق او لبنان او غيرها من الدول وان الاستعمار مصطلح أطلق على السياسة التوسعية التي اتبعتها الدول الأوروبية بعد انتهاء الحرب العالمية الثانية وقد تنتج عن السياسة التوسعية الدينية والثقافية التي سعى له الأوروبيين إلى التحكم بمصير الأمم واستغلال خيراتهم لصالحهم واهداف الاستعمار لا تعترف بقوانين خدمة مدنية ولا قوانين تنظيمية الهدف من احلال الاستعمار هو السيطرة والتحكم بالدول من اجل نهب الخيرات واستبدال القوانين بقوانين حسب ما يناسب طموحهم في الحصول على المقدرات والخيرات يعتبر معظم المؤرخين تأسيس المستعمرة البرتغالية في سبتة عام ١٤١٥ نقطة البداية لظاهرة الاستعمار. وبغض النظر عن الحملات الصليبية، كان احتلال سبتة من قبل الجيوش البرتغالية وتأسيس المستعمرة فيها أول عملية لتوسيع سيطرة دولة أوروبية خارج القارة الأوروبية. خلال القرن الخامس عشر، أيام الأمير إنريكيه الملاح، الملك أفونسو الخامس والملك مانويل الأول. شنت البرتغال حملات استكشافية بحرية، وتمكن ملاحوها عام ١٤٣٤ من عبور رأس بوجادور (اليوم في الصحراء الغربية) الذي اعتبره الأوروبيون نقطة غير قابلة للاجتياز. وأقامت البرتغال في تلك الفترة محطات تجارية، بما في ذلك محطات التجارة بالعبيد، على الشواطئ الأفريقية الغربية بدعم الفاتيكان الذي منحها الأولوية من بين الدول الكاثوليكية في السيطرة على المواقع المعثرة عليها جنوبي رأس بوجادور. عام ١٤٩٨ وصل البرتغاليون إلى رأس الرجاء الصالح وفي عام ١٤٩٧ وصلوا إلى شرقي أفريقيا هو ظاهرة تهدف إلى سيطرة دولة قوية على دولة ضعيفة وبسط نفوذها من أجل استغلال خيراتها في المجالات الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، وهي بالتالي نهب وسلب لمعظم ثروات البلاد المستعمرة، فضلاً عن تحطيم كرامة شعوب تلك البلاد وتدمير تراثها الحضاري والثقافي، وفرض ثقافة الاستعمار على أنها الثقافة الوحيدة القادرة على نقل البلاد المستعمرة إلى مرحلة الحضارة. الاستعمار إخضاع جماعة من الناس لحكم أجنبي، ويسمى سكان البلاد المستعمرين، وتسمى الأراضي الواقعة تحت الاحتلال؛ البلاد المستعمرة. ومعظم المستعمرات مفصولة عن الدولة المستعمرة ببحار ومحيطات. وغالبًا ما ترسل الدولة الأجنبية سكانًا للعيش في المستعمرات وحكمها واستغلالها مصادر للثروة. وهذا ما يجعل حكام المستعمرات منفصلين عرقيًا عن المحكومين^٤ كل هذا يجعل من الاستعمار هو شريك مباشر في جعل الدول التي لا تريد لها الاستقرار ولا الامان ولا الاستقرار الخاصة بالعدالة في حال وجود قوانين تهذيبيية او مساهمة في فرض الحقوق واعطاء الواجبات وفرض سلطة القانون على جميع السلطات باعتبار ان الدستور هو الاسمى من كل سمو فوق المسميات القوانين ويعطي لكل ذي حق حقه وأثر ذلك على معنويات الموظفين وهو أحد العيوب الأساسية للإدارة الجزئية هو تأثيرها الضار على ما يأتي :

١_ معوقات الإبداع والابتكار وعدم اعطاء فرصه لكل موظف يبدع او يبتكر شيء يساهم في نجاح الحركة الوظيفية داخل الموارد البشرية والخدمة المدنية التي تسهم في ارضاء المصلحة العامة وتحقيق المصلحة العامة التي من اهمها سرعة الانجاز باقل وقت محسوب هذا يساعد على تنمية

المقدرات وارضاء حاجة الناس وجعل الجميع ينظر الى الدولة انها الاداة التي تحقق طموحاتهم لا تأخذ مقدراتهم ولا تلبى اي مطلب لهم ففتنشا النضرة السلبية التي يعاني منها اليوم اغلب الوظائف والسلطات الادارية من جراء الممارسات من الموظفين غير المؤهلين ان يكونوا في وظيفة معينة حيث لا يقضي حاجة طالب الحاجة ويكثر من التأجيلات مما جعل الممل من حضور اي مواطن داخل الدائرة بسبب تعلقه بأشياء خارج النطاق الوظيفي وهذا يصب في مصلحة الاستعمار والدول الغربية^٥

٢. تناقص الثقة والتنمية من خلال الإدارة الجزئية . ان انعدام الثقة داخل الوظيفة العامة بالموظف ايضا يولد فراغ يهدم الركن العام للوظيفة العامة وهذا ساعد على المؤثرات الخارجية والهدف من زعزعة الثقة بكل موظف هدفه اصلاح النظام الوظيفي . وأن بناء ثقة الموظف مهم لنجاح عملك على المدى الطويل. يمكن للموظفين الذين يتقنون بمديريهم التأكد من أن الوظيفة تسير في الاتجاه الصحيح. سيكونون على الأرجح أكثر استعدادًا لفعل كل ما يلزم لمساعدة المديرين على تحقيق أهدافهم خطأ واحد يمكن أن يتسبب في فقدان الثقة التي عملت بجد لبنائها. يجب أن تكسب الوظيفة أولاً ثقة الموظفين ، ومن ثم يجب على الموظفين الحفاظ عليها. وإذا فقدت ثقتهم ، فقد فقدت أحد الأصول التجارية القيمة ثقة الموظف هي الروح المعنوية الخاصة التي قد تقدمها بعض الشركات كميزة. يمكن لأصحاب العمل إنشاء أنواع مختلفة من الصناديق الاستثنائية لصالح موظفيهم قبل فهم الثقة في الموظفين ، تحتاج إلى معرفة أساسيات كيفية عمل الثقة. الثقة هي ترتيب قانوني يقوم فيه شخص واحد ، يسمى الوصي ، بحيازة وإدارة الأصول لأولئك الذين يستفيدون من الثقة. كلمة هؤلاء الناس هي "المستفيدون" وعندما يتم إنشاء ثقة الموظفين ، فإن الأشخاص المستفيدين هم الموظفون. يمكن أيضًا إدراج الموظفين السابقين في شركة كمستفيدين. معظم ثقة الموظفين طوعية. هذا يعني أن الوصي لديه رأي كبير في كيفية إدارة الثقة وغالبًا ما يقرر من سيحصل على الأسهم ومتى يحصل عليها لان الثقة تعطي للوظيفة العامة ما يأتي:

أ_ ثقة الموظف تزيد الإنتاجية داخل الوظيفة العامة
ب_ الثقة تمكن التعاون / التعاون هو شريان الحياة لأماكن العمل اليوم. أظهرت العديد من الدراسات أن الفرق المتنوعة أكثر قدرة على حل المشكلات وتطوير حلول جديدة من فرد واحد هذا شيء ترغب اي دائرة من دوائر الوظيفة العامة

ج_ الثقة تعزز الابتكار والإبداع عندما يُسمح للموظفين بتجربة طرق مختلفة لحل المشكلات ، يحدث الابتكار داخل الادارة العامة
د_ الثقة تساعد على حل السلبيات التي تحدث داخل الوظيفة العامة. حتى لا تكبر باعتبار العنصر الكفوء يملك الادوات التي توهمه على التغلب على كل التحديات من اجل المساهمة في تحقيق المصلحة العامة داخل الوظيفة العامة على عكس ما يحصل في الموظفين اليوم هو افتعال المشاكل من اجل تأخير انجاز الاعمال او لا يوجد مدراء مؤهلين لقيادة العمل الاداري الذي يساهم في انجاز الاعمال الوظيفية كقائد أعمال ، فإن آخر شيء تريد القيام به هو مجالسة موظفيك. على الرغم من أنك تهتم بهم ، إلا أن لديك أشياء أكثر أهمية للقيام بها من الدخول في خصم المعارك الصغيرة. عندما يتم إنشاء الثقة بين زملاء العمل ، يكونون أكثر قدرة على حل المشكلات بأنفسهم وهذا اصبح مفقود في داخل الادارة العامة يعد تطوير ثقة الموظف أمرًا ضروريًا للمنظمات التي ترغب في التركيز على المشاريع الأكبر وتحقيق أهدافها وغاياتها المعلنة. الثقة هي حجر الزاوية لكل منظمة متنامية. تعتمد مشاركة الموظف على التوقعات الواضحة والقيم المشتركة والفهم المشترك لما يشكل النجاح في العمل هو برنامج إدارة تجربة الموظف. باستخدامه ، يمكنك معرفة كيفية الحصول على تعليقات مستمرة من موظفيك والبدء في إحداث تأثير إيجابي داخل الوظيفة العامة الا ان الممارسات الوظيفية خارج نطاق المنطق القانوني والاداري بل تحتكم الى اعمال مضرة بتقدم في الاداء الوظيفي سبق وأن عرفنا الثقة بالنفس أنها القدرة على حل المشكلات ومواجهة التحديات، وتتعلق بمعرفة الإنسان لنفسه جيدًا، ومعرفة نقاط القوة ونقاط الضعف، مع تقبل نقاط الضعف، والسعي لتقويتها، ووضع نقاط القوة في أهداف ذات أهمية بالنسبة للشخص، وهي مرتبطة بالتواضع، فالمستعلي يغطي ضعفاً باستعلائه وهذا ما يبرز واضح داخل العمل الاداري والوظيفي في الوظيفة العامة تُعرف حالة فقدان الفرد للثقة في الآخرين بأنها نتاج أسباب كثيرة ومن أهمها أن الادارة تبدأ بالتفكير باحتمال الخيانة أكثر من المصلحة العامة، بالإضافة إلى بدء تقييم الآخرين من ناحية هل هم موظفين تابعين للوظيفة او الى اجندات خارجية ، كما وتعتبر القدرة البشرية على الثقة والثقة التي تقوم بها الادارة غير متوافقة وذلك لأن بعض الأشخاص قادرين على الثقة بالآخرين بسهولة بينما البعض الآخر لا، ويرجع سبب هذا للعلاقة التي قدمها مقدمي الرعاية في مرحلة الطفولة سواء كانت رعاية آمنة أم غير آمنة يرجع الى السلوك الاولي الذي اثر في نفوس بعض الناس وكل هذا ينعكس على تصرفات على الادارة بصورة مباشرة^٦ وهذه الاهداف اصبحت ترتكز في جميع مفاصل الادارة العامة تقشي ظاهرة عدم التغلب على اي مشكلة في داخل الوظيفة العامة وعدم وجود طريق يسهل الخلاص من السلبيات التي اصبحت وباء داخل الوظائف العامة وكل هذا بتمويل خارجي لدفع اشخاص غير كفؤين على حساب الكفاء والهدف واضح هو تحقيق المصلحة العامة وحتى يحس الجميع بالفقدان وعدم الرضى على جميع الاطراف حتى يلجئون لطرف خارجي بحجة الخلاص

من هذه الانظمة واستبدالها وأن من ينادي بهذا المبدأ اما ان يكون جاهل او مساهم بأسقاط العملية الديمقراطية لكن من اعطى لهم الحرية بهذه الاصوات الاحزاب وسلبياتهم التي لا نستطيع الا ان نقول عليها ضرر يهدم الركن العام للوظيفة العامة ومخالف لمبادئ الوظيفة العامة وقوانين الخدمة المهنية

المبحث الثاني المعوقات على المستوى الداخلي

لا يمكن تعليق غياب او ضعف التوجه نحو الديمقراطية على مؤثرات المعوقات الخارجية فقط بل ان صور كبح وجود الديمقراطية تظهر على نوع واضح من خلال المعوقات والتحديات الداخلية التي يمر بها الوطن العربي للسير في طريق التنمية السياسية والوظيفية وعلى مستويات عده حسب ما يأتي اولا /على مستوى النظام السياسي والوظيفي وبناء الدولة المتطورة :ان العديد من مشكلات السياسة التي تعرفها المجتمعات العربية حاليا تتوقف كليا على الدولة لذلك فان ارتكاز على الدولة وفهم مشكلاتها يمثل الاساس لتحليل الازمة الشاملة التي تمر بها المجتمعات الوظيفية وتتأكد اهمية هذه الملاحظة عندما نرى ان العديد من العقبات تعد من صنع الأنظمة القائمة نفسها ان ضعف وهشاشة الدول الحديثة وعدم وجود تقاليد ذات ابعاد ديمقراطية وامور ادت الى انتشار الاستبداد داخل النظام الوظيفي في ظل انعدام الرقابة والشفافية التي تتمثل بعدم وجود اي ادارة تطبق القانون او المساواة والعدل فضلا عن انتشار الفساد الاداري والمالي داخل نظام الوظيفي كما ان عدم وجود دساتير وكذلك سلطات تشريعية واداريه تناغم وتلائم الاوضاع وتعطي الدروس والقوانين الوظيفية التي تلائم التطور الحاصل او تمنع السلبيات الحاصلة بل نرى ان الاحزاب الموجودة هي المتحكمة على حساب القانون وعلى حساب السلطة التشريعية بل حتى ان السلطة التشريعية عاجزة تماما امام منع هكذا سلبيات ولا بد من الإشارة ان الحركة الديمقراطية يجب ان تكون داخل العملية الوظيفية حتى تكون الآراء حسب القانون لا حسب المحصنات والسلبيات السياسية مثل ما نشاهده ونراه فبدل ان ينتشر القانون وان يعم الاستقرار والمساواة شاع عن ذلك الفساد الاداري والمالي داخل الأنظمة الوظيفية انه طبيعة وجود الدول العربية وسيما العراق ولبنان قد ساعد بشكل طبيعي ومباشر^٧ في تفاقم الاوضاع بشكل كبير فبعض هذه الدول لا تستطيع لحد هذه الساعة بناء المفهوم المتطور للوظيفة العامة ولم تتمكن عمليه تكوينها من الملائمة بين الوظيفة العامة وبين التطور الحاصل في العالم الحالي بسبب الأنظمة التي مرت عليها من خلال الاستبداد والذكتاتورية في ادارة شؤون الدولة فقد فشلت في حل كل الازمات الخاصة بالتنمية السياسية والوظيفية التي تواجه الدول الحديثة وعبرت نحو الاستقلال وتضاعفت هذه الازمات من خلال ممارسات الغير ديمقراطية والسياسات الغير منضبطة في خطط التنمية المختلفة والازمات المتكررة في ادارة الدولة الذي انعكس على الوظيفة العامة بالجانب السلبي ومن العوائق الأساسية الاخرى التي واجهت الوظيفة العامة في الأنظمة العربية هي فقدانها للشرعية اذ ان النظم العربية لم تعرف بتطورها ان معظم الدول العربية بنظامها الوظيفي تتضمن جملة من السمات تضي على حياته السياسية والإدارية اثار مهمه لا يسمح لها بنجاح عمليه الاستقرار داخل الوظيفة العامة من هذه الاثار السيطرة من قبل ما يأتي :

١. زعيم او الحاكم الفردي واعطاه مكان مميز حيث يؤدي العامل الزمني والموروث الثقافي دورا مهما على الحياه الوظيفية
٢. اشتراك النخب السياسية عن طريق مفهوم الجلب اي مفهوم الولاء وليس مفهوم الكفاءة وهذا ما نراه يجعل من الوظيفة العامة متأخرة من التقدم والازدهار الاداري في فرض سلطه الامر الواقع للمؤسسة بالقوة من قبل بعض الممارسات الحزبية او بعض الممارسات التي تكون خارج نطاق القانون والتي ترفض تطوير مؤسسات الإدارة واعطاها ديمقراطية حرة
٣. طغيان بعض الاطراف عن الموظف البسيط مما اعطى للموظف الحق في ايجاد حلول عمليه للمشكلات المطروح وجعلها تكون مصدرا مستمرا لتغذية مشاعر الاحباط والانكسار التي تتخر الوظيفة العامة والحاصل ان هذه النخب قد اثبتت غير قادره على استقرار والعدالة داخل الوظيفة العامة وغير مستعدة لتحمل تكلفه هذا القرار وجعل الوظيفة متأخرة تأخر كامل وعملت على تحويل الاصلاحات من اضرار اساسية الى قضيه ثانويه اعتماد على اسباب ثلاث اولا /ظهور مواجهات عنيفة الدالة اعتبار الاصلاح الاداري قضيه كلامية وثانويه فقط^٨ وثانيا/ بروز توترات بين الاطراف بسبب التصارع على الانتخابات والحصول على المغنم الإدارية والوظيفية ثالثا/ صمود الأنظمة القائمة التي ترفض التغيير داخل الوظيفة العامة على مستوى فاعليه الهيئات الوظيفية ان طبيعة الدول كما اشرنا اليها في الدول العربية تجعل من علاقه بينها وبين مختلف الهيئات والأنظمة الوظيفية علاقه غير متوازية ومن ثم تصبح المشكلة في هذه العلاقة لا يتمثل في عدم وجود تنظيمات او حتى احزاب فان الساحة تعجبه عدد كبير منها وهي تمارس بالفعل انشطه متنوعه وايضا متعددة انما تتمثل المشكلة في عدم فاعليه فقدان الاستقلال في مواجهه سلطه الدولة التي تكتسح كل مجالات الحياه الاجتماعية ان هذا الواقع جعل من الإدارة اده مراقبه مستمرة والعائق الاول امام امكانيه تحرر الافراد واستقلال المؤسسات الاجتماعية المختلفة وذلك في اطار شمولي للدولة للوظيفة العامة ومنع اي حركه تحد الوظيفة العامة تحت لواءها رابعا. ضعف تكوين السياسة

الوظيفية الحديثة / ان اهمية هذا المستوى لان متطلبات نهضة اي مشروع او وظيفه او مؤسسه او مجتمع وجود عمليه انتظام في تراث محدود وفق ايدلوجية معينه بقياس على انه لا ثوره بدون نظريه ثوريه فانه كذلك لا تنميه سياسيه ووظيفيه دون ثقافه تفصل في التناقضات الجدلية المتواترة وعند غياب الايدلوجية عن العمليه الوظيفية الذي تنظم فيه التنمية الوظيفية يشكل عائقا مهما على هذا النظام ووفق ذلك فان العقل العربي يعاني كما وصفه احد المفكرين من ازمه الابداع والابتكار تتمثل في عدم قدراته على النبوغ في التوصل لحل الاشكاليات والسلبيات المتعددة ومنها الجوانب الوظيفية والسياسية وغيرها مما يدل على ذلك ان المجتمعات العربية لا تصدر بل تستورد كل متطلباتها من الخارج بما فيها القوانين وحتى الأنظمة الوظيفية ومع ذلك لا يتمكنون من تطبيقها بل ينظرون اليها فقط من الناحية الشكلية مما يزيد في تعقيد المسائل وفي نفس الموضوع يبرز عائق اخر على هذا المستوى وهو ما اصطلح عليه مقاومه التغيير فالموظف العربي يستطيع دائما ان يجد مبررا في تبرير عمليه للمقاومه الفعلية للتغيير فنجد دائما عند الرجل في الشارع دفاعا ضد اي شيء جديد فهناك اعتقاد (انما كان صالحا للاب يكون غير صالحا للابن) وهذه الفكرة نمت داخل الوظيفة العامة واصبحت تراث تواترت واعتبرت دستور يعتبرونها ومرتكز اساسي في العمليه الوظيفية ان فكره عزل العرب والمسلمين عن التفاعل مع المنجز العالمي لفكره الديمقراطية بحجه انها غريبه واخترع مشبوه وجعها نقيضا للعالمية تستهدف منع التأثير الفكر العربي الاسلامي من تأثيراته وتفاعلاته مع الفكر العالمي الذي هو يعتبر لكل الناس وكل البشرية وليس يوجد اي فرق بين هذه الثقافات وبين هذه العقول ان هذه الثقافة الأخيرة هي المنتشرة لدى شرائح كبيره في الوطن العربي وتتباها بشكل خاص القوه السلفية الانعزالية المتعصبة التي لا تريد الا الرجعية للأفكار الوظيفية والافكار الإدارية داخل العرب مداخل الوظيفة العامة والتي تدعو الى التوقع وعدم التفاعل بحجه الخصوصية والتراث مما يشكل عائقا على هذا المستوى سواء انهم يتغطون بغطاء الدين وهم كل وهم بعيدين كل البعد عن الدين ويضاف الى كل ذلك عوامل موضوعيه كالجهل والفقر والمرض والأميه وسوء التوزيع وغيرها وبالتالي رفض سرعتها الثقافية والوظيفية وبالمقابل فان ثقافه النخبة ذاتها محكومة بترعه استتصاليه غالبه على كل الفاعلين السياسيين في العديد من البلدان العربية الذي يصدرن الأحكام المخالفة للقانون ويصدرن الاحكام التي تكون خارج عن القواعد السياسية لتشكل تهديد للوظيفة العامة وتهديم الى الإدارة وتجعلها خارج عن الضوابط القانونية كل هذا بدون متابعه وبدون اي استقصاء يجعل من الوظيفة العامة وظيفه تنعم بالسلام والاستقرار داخل الوظيفة العامة وهذا يعود على اثار بما يأتي :

وأثر ذلك على معنويات الموظفين وهو أحد العيوب الأساسية للإدارة الجزئية هو تأثيرها الضار على ما يأتي :

١. معوقات الإبداع والابتكار . وعدم اعطاء فرصه لكل موظف يبدع او يبتكر شيء يساهم في نجاح الحركة الوظيفية داخل الموارد البشرية والخدمة المدنية التي تسهم في ارضاء المصلحة العامة وتحقيق المصلحة العامة التي من اهمها سرعة الانجاز باقل وقت محسوب هذا يساعد على تنمية المقدرات وارضاء حاجة الناس وجعل الجميع ينظر الى الدولة انها الاداة التي تحقق طموحاتهم لا تأخذ مقدراتهم ولا تلبى اي مطلب لهم فتنتشا النضرة السلبية التي يعاني منها اليوم اغلب الوظائف والسلطات الادارية من جراء الممارسات من الموظفين غير المؤهلين ان يكونوا في وظيفة معينة حيث لا يقضي حاجة طالب الحاجة ويكثر من التأجيلات مما جعل الممل من حضور اي مواطن داخل الدائرة بسبب تعلقه بأشياء خارج النطاق الوظيفي وهذا يصب في مصلحة الاستعمار والدول الغربية^١

٢. تناقص الثقة والتنمية من خلال الإدارة الجزئية . ان انعدام الثقة داخل الوظيفة العامة بالموظف ايضا يولد فراغ يهدم الركن العام للوظيفة العامة وهذا ساعد علىه المؤثرات الخارجية والهدف من زعزعة الثقة بكل موظف هدفه اصلاح النظام الوظيفي . وأن بناء ثقة الموظف مهم لنجاح عملك على المدى الطويل. يمكن للموظفين الذين يتقون بمديريهم التأكد من أن الوظيفة تسير في الاتجاه الصحيح. سيكونون على الأرجح أكثر استعدادًا لفعل كل ما يلزم لمساعدة المديرين على تحقيق أهدافهم خطأ واحد يمكن أن يتسبب في فقدان الثقة التي عملت بجد لبنائها. يجب أن تكسب الوظيفة أولاً ثقة الموظفين ، ومن ثم يجب على الموظفين الحفاظ عليها. وإذا فقدت ثقتهم ، فقد فقدت أحد الأصول التجارية القيمة ثقة الموظف هي الروح المعنوية الخاصة التي قد تقدمها بعض الشركات كميزة. يمكن لأصحاب العمل إنشاء أنواع مختلفة من الصناديق الاستثمارية لصالح موظفيهم قبل فهم الثقة في الموظفين ، تحتاج إلى معرفة أساسيات كيفية عمل الثقة. الثقة هي ترتيب قانوني يقوم فيه شخص واحد ، يسمى الوصي ، بحيازة وإدارة الأصول لأولئك الذين يستفيدون من الثقة. كلمة هؤلاء الناس هي "المستفيدون" وعندما يتم إنشاء ثقة الموظفين ، فإن الأشخاص المستفيدين هم الموظفون. يمكن أيضًا إدراج الموظفين السابقين في شركة كمستفيدين. معظم ثقة الموظفين طوعية. هذا يعني أن الوصي لديه رأي كبير في كيفية إدارة الثقة وغالبًا ما يقرر من سيحصل على الأسهم ومتى يحصل عليها لان الثقة تعطي للوظيفة العامة ما يأتي:

أ- ثقة الموظف تزيد الإنتاجية داخل الوظيفة العامة

ب_ الثقة تمكن التعاون / التعاون هو شريان الحياة لأماكن العمل اليوم. أظهرت العديد من الدراسات أن الفرق المتنوعة أكثر قدرة على حل المشكلات وتطوير حلول جديدة من فرد واحد هذا شيء ترغب اي دائرة من دوائر الوظيفة العامة

ج_ الثقة تعزز الابتكار والإبداع عندما يُسمح للموظفين بتجربة طرق مختلفة لحل المشكلات ، يحدث الابتكار داخل الادارة العامة

د_ الثقة تساعد على حل السلبيات التي تحدث داخل الوظيفة العامة .حتى لا تكبر باعتبار العنصر الكفوء يملك الادوات التي توهمه على التغلب على كل التحديات من اجل المساهمة في تحقيق المصلحة العامة داخل الوظيفة العامة على عكس ما يحصل في الموظفين اليوم هو افتعال المشاكل من اجل تأخير انجاز الاعمال او لا يوجد مدراء مؤهلين لقيادة العمل الاداري الذي يساهم في انجاز الاعمال الوظيفية كقائد أعمال ، فإن آخر شيء تريد القيام به هو مجالسة موظفيك. على الرغم من أنك تهتم بهم ، إلا أن لديك أشياء أكثر أهمية للقيام بها من الدخول في خضم المعارك الصغيرة. عندما يتم إنشاء الثقة بين زملاء العمل ، يكونون أكثر قدرة على حل المشكلات بأنفسهم وهذا اصبح مفقود في داخل الادارة العامة يعد تطوير ثقة الموظف أمرًا ضروريًا للمنظمات التي ترغب في التركيز على المشاريع الأكبر وتحقيق أهدافها وغاياتها المعلنة. الثقة هي حجر الزاوية لكل منظمة متنامية. تعتمد مشاركة الموظف على التوقعات الواضحة والقيم المشتركة والفهم المشترك لما يشكل النجاح في العمل هو برنامج إدارة تجربة الموظف. باستخدامه ، يمكنك معرفة كيفية الحصول على تعليقات مستمرة من موظفيك والبدء في إحداث تأثير إيجابي داخل الوظيفة العامة الا ان الممارسات الوظيفية خارج نطاق المنطق القانوني والاداري بل تحتكم الى اعمال مضرة بتقدم في الاداء الوظيفي سبق وأن عرفنا الثقة بالنفس أنها القدرة على حل المشكلات ومواجهة التحديات، وتتعلق بمعرفة الإنسان لنفسه جيداً، ومعرفة نقاط القوة ونقاط الضعف، مع تقبل نقاط الضعف، والسعي لتقويتها، ووضع نقاط القوة في أهداف ذات أهمية بالنسبة للشخص، وهي مرتبطة بالتواضع، فالمستعلي يغطي ضعفاً 'باستعلائه وهذا ما يبرز واضح داخل العمل الاداري والوظيفي في الوظيفة العامة تُعرف حالة فقدان الفرد للثقة في الآخرين بأنها نتاج أسباب كثيرة ومن أهمها أن الادارة تبدأ بالتفكير باحتمال الخيانة أكثر من المصلحة العامة، بالإضافة إلى بدء تقييم الآخرين من ناحية هل هم موظفين تابعين للوظيفة او الى اجندات خارجية ، كما وتعتبر القدرة البشرية على الثقة والثقة التي تقوم بها الادارة غير متوافقة وذلك لأن بعض الأشخاص قادرين على الثقة بالآخرين بسهولة بينما البعض الآخر لا، ويرجع سبب هذا للعلاقة التي قدمها مقدمي الرعاية في مرحلة الطفولة سواء كانت رعاية آمنة أم غير آمنة يرجع الى السلوك الاولي الذي اثار في نفوس بعض الناس وكل هذا ينعكس على تصرفات على الادارة بصورة مباشرة وهذه الاهداف اصبحت ترتكز في جميع مفاصل الادارة العامة تقشي ظاهرة عدم التغلب على اي مشكلة في داخل الوظيفة العامة وعدم وجود طريق يسهل الخلاص من السلبيات التي اصبحت وباء داخل الوظائف العامة وكل هذا يتمويل خارجي لدفع اشخاص غير كفؤين على حساب الاكفاء والهدف واضح هو تحقيق المصلحة العامة وحتى يحس الجميع بالفقدان وعدم الرضى على جميع الاطراف حتى يلجئون لطرف خارجي بحجة الخلاص من هذه الانظمة واستبدالها وأن من ينادي بهذا المبدأ اما ان يكون جاهل او مساهم بأسقاط العملية الديمقراطية لكن من اعطى لهم الحرية بهذه الاصوات الاحزاب وسلبياتهم التي لا نستطيع الا ان نقول عليها ضرر يهدم الركن العام للوظيفة العامة ومخالف لمبادئ الوظيفة العامة وقوانين الخدمة المهنية

التائج

١_ اننا وجدنا من خلال البحث ان السلبيات ادت الى تعدي على الأنظمة القانونية بسبب نفوذ الاحزاب وجعل الوظيفة العامة ليس اداة تحقق المصلحة العامة بل تحقيق المصالح الحزبية وهذا ما يتنافى مع قوانين الخدمة المدنية التي اساسها تحقيق خدمة عامه

٢_ انحراف الاحزاب عن دورها الأساسي والديمقراطي في التعبير عن ارادة الافراد وتصحيح أخطاء انظمة الدولة بالإضافة إلى الدور الرقابي الذي يجب ان تقوم به في مصلحة تحقيق نظام عادل وفق العدالة والمساواة داخل الدولة

٣_ الوظيفة العامة اصبحت مفقودة من السلطة المركزية ويشبها الكثير من الاختلافات بسبب تدخل الاحزاب بقرارات السلطة الإدارية

التوصيات

١_ اقرار مبادئ قانونية ودستورية نافذه على جميع الاحزاب السياسية بعدم التدخل بعمل النظام الوظيفي والاداري وفي حال المخالفة يجرم العضو الحزبي من كيان العملية السياسية مع سحب اجازة عمل الحزب السياسي من مزاوله العمل الحزبي مدى الحياة باعتبار يعد هذا انتهاك في حق النظام العام وعدم احترام سلطة القانون

٢_ وجوب إعادة إنشاء قوانين الوظيفة العامة سواء كان في العراق ولبنان وفق معطيات تمكن الموظف من عدم تحقيق المصلحة العامة وفي حال المخالفة يعزل الموظف حتى يتولد الردع العام.

- ١ . محمد عابد الجابري, العقل السياسي العربي محدداته وتجلياته , بيروت مركز دراسات ,الوحدة العربية, ط١, ٢٠٠٤, ص ١٤٩
- ٢ . محمد عابد الجابري, العقل السياسي العربي محدداته وتجلياته, المرجع السابق, ص ١٥٠
- ٣ . علي القرشي, الحرية السياسية في النظام الدستور المعاصر الفقه الاسلامي, دراسة مقارنة, في الاصول النظرية واليات الممارسة مع تطبيق على الوضع في الجزائر, رساله دكتوراه ,جامعه قسطينه , كليه الحقوق, ٢٠٠٥, ص ٥٤٤
- ٤ . Summary of Historical Events in Abkhazian History, 1810–1993Abkhaz World, 15 October 2008, retrieved 11 September 2015. على موقع واي باك مشين.
- ٥ . علي القرشي, الحرية السياسية في النظام الدستور المعاصر الفقه الاسلامي , المرجع السابق , ص ٥٤٦
- ٦ . Peg Streep (25–3–2014), "The Trouble With Trust". www.psychologytoday.com, Retrieved 25–7–2018. Edited.
- ٧ . Peg Streep (٢٠١٤-٣-٢٥) "The Trouble With Trust", www.psychologytoday.com, Retrieved ٢٥-٧-٢٠١٨. Edited.
- ٨ . علي القرشي, الحرية السياسية في النظام الدستور المعاصر الفقه الاسلامي , المرجع السابق , ص ٥٤٦
- ٩ . مازن مرسلو بمحمد, جدل العلاقة بين العولمة والتنمية البشرية في العالم العربي ,مجله الجندول , عدد ٢٣ . ٢٠٠٥ عن موقع ١ .
[http:// www.vluminania.net/jandoonag.htm](http://www.vluminania.net/jandoonag.htm)
- ١٠ . مازن مرسلو بمحمد, جدل العلاقة بين العولمة والتنمية البشرية في العالم العربي المرجع السابق .,مجله الجندول , عدد ٢٣ . ٢٠٠٥ عن موقع ١٠ .
[http:// www.vluminania.net/jandoonag.htm](http://www.vluminania.net/jandoonag.htm)