

## تأثيرات الأحزاب السياسية على الوظيفة العامة في العراق ولبنان

الأستاذ المشرف استاذ مساعد الدكتور رضا محمدي كرجي

وسام راضي محسن طالب دكتوراه في القانون العام جامعة قم

### The Effects of Political Parties on Public Service in Iraq and Lebanon

Supervisor Assistant Professor Dr. Reza Mohammadi Karaji

Researcher Wissam Radhi Mohsen

PhD Student in Public Law

[wmtr89@gmail.com](mailto:wmtr89@gmail.com)

#### المستخلص:

تتناول هذه المقالة تأثيرات الأحزاب السياسية على الوظيفة العامة في العراق ولبنان، حيث تعالج المشكلة الأساسية المتعلقة بالتدخلات الحزبية في النظام الوظيفي وتأثيرها السلبي على الأداء الإداري والاستقرار السياسي، يُفترض أن الحل يكمن في تعزيز استقلالية الوظيفة العامة عن الضغوط الحزبية، وتطبيق معايير الكفاءة والشفافية في التوظيف، تبرز أهمية هذا البحث في سياق التحديات التي تواجه الأنظمة السياسية في العراق ولبنان، حيث تضع هذه المقالة الضوء على الأبعاد السلبية لتدخل الأحزاب في الوظيفة العامة، وهو موضوع لم يُعطَ الاهتمام الكافي في الدراسات السابقة. تأتي هذه الدراسة لتملاً فجوة معرفية وتقديم تصور شامل عن العلاقة بين العمل الحزبي والوظيفة العامة، مما يسهم في فهم أعمق لهذه الظاهرة، واعتمدت المقالة على منهج التحليل الوصفي، حيث تم تقييم تأثير الأحزاب السياسية من خلال دراسة حالات واقعية وتحليل الأبعاد القانونية والإدارية، تم استعراض الأدلة والبيانات ذات الصلة لتوضيح كيف تؤثر السياسات الحزبية على الأداء الوظيفي في كلا البلدين، حيث توصلت الدراسة إلى عدة نتائج رئيسية، منها أن التدخلات الحزبية تؤدي إلى تدهور الأداء الإداري وتغشي الفساد، مما ينعكس سلباً على ثقة المواطنين في المؤسسات الحكومية. كما أظهرت النتائج أن النظام الوظيفي في كلا البلدين يحتاج إلى إصلاحات شاملة لتعزيز الشفافية والمساءلة، وضمان أن تكون الوظيفة العامة أداة لخدمة المصلحة العامة بدلاً من المصالح الحزبية الضيقة، وبذلك تُعتبر هذه المقالة مساهمة قيمة في تعزيز النقاش حول أهمية إصلاح النظام الوظيفي في سياق التحديات السياسية الراهنة.

**الكلمات المفتاحية:** تأثيرات، الأحزاب السياسية، الوظيفة العامة، العراق، لبنان.

#### Abstract:

This article deals with the effects of political parties on public service in Iraq and Lebanon, as it addresses the basic problem related to partisan interference in the employment system and its negative impact on administrative performance and political stability. It is assumed that the solution lies in enhancing the independence of the public service from partisan pressures, and applying standards of efficiency and transparency in employment. The importance of this research emerges in the context of the challenges facing the political systems in Iraq and Lebanon, as this article sheds light on the negative dimensions of party interference in public service, a topic that has not been given sufficient attention in previous studies. This study comes to fill a knowledge gap and provide a comprehensive vision of the relationship between party work and public office, which contributes to a deeper understanding of this phenomenon. The article relied on the descriptive analysis approach, where the impact of political parties was evaluated through studying real cases and analyzing the legal and administrative dimensions. Relevant evidence and data were reviewed to clarify how party policies affect job performance in both countries. The study reached several main results, including that party interventions lead to deterioration of administrative performance and the spread of

corruption, which negatively affects citizens' confidence in government institutions. The results also showed that the job system in both countries needs comprehensive reforms to enhance transparency and accountability, and ensure that the public office is a tool for serving the public interest rather than narrow partisan interests. Thus, this article is considered a valuable contribution to promoting the discussion on the importance of reforming the job system in the context of current political challenges.

**Keywords:** Effects, political parties, public office, Iraq, Lebanon

## المقدمة:

إن التأثيرات التي تمارسها الأحزاب السياسية على النظام الوظيفي جعلت أثر سلبي من قبل هذه الأحزاب بحق النظام الوظيفي مما يشكل ضرر على النظام الوظيفي سواء كان في العراق أو في لبنان لأن أصل النظام الوظيفي هو قائم على خدمة المصلحة العامة وتحقيق طموحات المرفق العام أما الأحزاب السياسية،<sup>١</sup> بجميع تشكيلاتها تأسست من أجل منافع حزبية والحصول على السلطة وتهدف لمصلحة خاصة تريدها الأحزاب بغض النظر عن الطرق التي تسعى للوصول إليها بعكس فكرة الوظيفة العامة والخدمة التي تقدمها وبالتالي يحدث أثر وضرر كبير داخل المؤسسات الإدارية ما دامت الأحزاب تتدخل بهذه الصورة العشوائية في النظام الوظيفي في داخل العراق أو في النظام الوظيفي اللبناني والمؤسسات الإدارية التابعة له أو تعمل من أجل كسب ناخبين ينتخبونهم في الانتخابات للحصول على السلطة من خلال هذه الانتخابات. ومن خلال هذا سنقوم بتقسيم هذا الفصل إلى مبحثين أما المبحث الأول/ الآثار السلبية للأحزاب السياسية على الوظيفة في العراق أما المبحث الثاني/ تأثيرات الأحزاب على الوظيفة في لبنان ويكون ذلك حسب ما يأتي

## المبحث الأول: الآثار السلبية للأحزاب السياسية على الوظيفة في العراق

إن غالبية الأحزاب السياسية العراقية، ترتكب الخطأ ولا تعيها إلا بعد أن تصبح هذه الخطأ جرماً، وبذلك تسبب الخسارة للشعب ولنفسها أيضاً. إن المراحل الانتقالية لكل دولة تشهد التغيير فعادة ما تحمل معها أزمات وعقبات، وتفاقم الأزمات في هذه الفترة كان متوقعاً، لكن ما يمر به العراق اليوم يتجاوز ذلك بشكل غير مسبوق. المشكلات الحالية لا ترتبط فقط بالإرث الديكتاتوري أو الاحتلال، بل تشمل أيضاً السياسات التي اتبعتها الأحزاب والقيادات اللاحقة، التي تميزت بالثبوت واتباع نهج غير متوازن، مما ساهم في تعميق الأزمات وجعل العراق ساحة لصراعات مستمرة. هذا وإن بعض قيادات الأحزاب السياسية تقتدر للكفاءة وتعاني من تكرار الأخطاء دون تعلم منها، مع غياب الوعي السياسي. كما أنها تميل للتبعية الخارجية، فتعمل لصالح جهات أجنبية بدلاً من مصالح الوطن. تسيطر عليها روح المهاترة والتنافس فيما بينها دون تبني خطاب سياسي جديد، مما أدى إلى استياء الجماهير من تكرار الشعارات القديمة دون التوجه لحلول واقعية. هذا النقص في الرؤية والمشاريع العملية أدخل البلاد في أزمة سياسية، حيث تعتمد هذه القوى على شعارات جوفاء، وتنتقل إلى منهج حقيقي يخدم الشعب. لذا، هناك حاجة ماسة إلى أحزاب جديدة ذات رؤى صادقة ومشاريع فعالة بعيداً عن الشعارات الزائفة أزمة الوعي والعواطف المنحازة في المجتمع ساهمت في استمرار هذه التيارات في الحكم وفوزها بالانتخابات، نتيجة استغلال العواطف الدينية والقومية. وبعض الأحزاب تطرح مشاريع مؤقتة قبيل الانتخابات، لكنها تتجاهلها بعدها، ما أظهر افتقارهم للمشاريع الحقيقية، وكرس ظاهرة "الشعارات بلا إنجازات" فإن التأثير السلبي للأحزاب السياسية على الوظائف العامة يمثل انحرافاً إدارياً يساعد على ارتكاب الموظفين لمخالفات وظيفية، حيث تتغير الوظيفة العامة من خدمة المجتمع إلى خدمة المصالح الحزبية الخاصة،<sup>٢</sup> يتفاقم هذا الوضع بسبب انتماء بعض الإداريين للأحزاب، مما يُعقد القدرة على مواجهة هذه التدخلات. كما أن عدم وضوح حدود المهام الوظيفية وغياب الرقابة الذاتية يعزز سلبيات الأحزاب ويطمس هوية الوظيفة العامة. يُعدُّ استغلال المنصب لأغراض شخصية انتهاكاً للوظيفة العامة، وقد جرم القانون العراقي هذا الفعل. تتضمن المادة ٣١٦ من قانون العقوبات العراقي (رقم ١١١ لسنة ١٩٦٩ المعدل) على أن استغلال الوظيفة لتحقيق منفعة شخصية يُعتبر جريمة، لكن تأثير الأحزاب السياسية يجعل تطبيق القانون ضعيفاً، فتصبح هذه القوانين حبراً على ورق. يُشبه هذا الانحراف الإداري بجريمة الاختلاس، لأن كليهما ينطويان على استغلال موارد الدولة لأغراض شخصية. والمادة أعلاه هي عبارة عن وضع وصف لهذه الجريمة، حيث إن هذه الجريمة تعد من الجرائم التي أصبحت منتشرة ولا يوجد علاج لها وقد تصل كل الإدارات والوظائف داخل النظام الإداري في العراق يعاني منها وقد تشبه جريمة الاختلاس في الوصف الجرمي والاركان المتحققة فيها من خلال توفر ما يلي:

١- صفة الجاني

٢- استغلال الوظيفة

٣- صفة محل الاستيلاء

٤- القصد الجرمي

إن استغلال السلطة الوظيفية من قِبَل الأحزاب داخل المؤسسات العامة يُعدّ انحرافاً إدارياً يُهدر خدمة المصلحة العامة ويُحقق منافع حزبية خاصة. ولتحديد هذا السلوك كجريمة، يعتمد القانون على توافر مجموعة من الأركان الأساسية: صفة الجاني: يجب أن يكون الموظف في موقع يخوله استغلال السلطة الوظيفية، أي يتمتع بمركز وظيفي يمكنه من التأثير في الإجراءات أو القرارات. استغلال الوظيفة: يُعرّف كاستغلال للموقع الوظيفي لتحقيق منفعة شخصية أو حزبية بدلاً من خدمة المرفق العام. يُجرّم قانون العقوبات العراقي هذا السلوك في المادة (٣١٦) حيث يُعاقب على استغلال الوظيفة لمكاسب خاصة. محل الاستيلاء: المقصود هنا هو الموارد الوظيفية التي تُستخدم بطريقة غير مشروعة لمصلحة خاصة بدلاً من الالتزام بالقوانين التي تُوجه الوظيفة نحو الصالح العام. القصد الجرمي: يتطلب تحقق القصد الجرمي أن يكون لدى الجاني نية الاستفادة الشخصية أو الحزبية من الوظيفة. أي أن يكون تصرفه بقصد الاستيلاء على حقوق عامة لمصلحته أو مصلحة حزبه. والركن القانوني، أو ما يُعرف بالشرط المفترض للجريمة، هو الإطار الذي يُحدّد الجريمة ويشترط لتحقيقها توافر عناصر معينة، فعلى سبيل المثال، ينص قانون العقوبات العراقي على العلاقة السببية، حيث تُعدّ الجريمة نتيجة لسلوك إجرامي ساهمت عوامل أخرى في حدوثه، سواء أكانت هذه العوامل قبلية أو آنية أو لاحقة (المادة ٢٩ من قانون العقوبات)، بذلك تُعتبر العلاقة السببية كافية لتحمل الفاعل مسؤولية النتيجة الإجرامية متى كان سلوكه جزءاً منها، ويُسأل الشخص عن فعله فقط إذا كان سبباً رئيساً للجريمة. فساد السلطة واستغلال النفوذ: حيث إن استغلال النفوذ لتحقيق منافع حزبية يُعدّ فساداً وظيفياً، حيث يستخدم بعض الموظفين مواقعهم لتحقيق مصالح غير مشروعة، مخالفين القيم الوظيفية والقوانين الإدارية. وهذا النوع من السلوك يضع المصالح الشخصية فوق الصالح العام، ويتجلى في صور مثل:

١. إساءة استخدام السلطة لتحقيق مكاسب خاصة، فإن الحصول على عطايا أو مكافآت لقاء استغلال المنصب، كما هو الحال في توصيف "الأخذ والقبول" كمنظومة لاستغلال النفوذ، حيث يشير القانون إلى أن هذا السلوك يُعاقب عليه.
٢. أثر هذا الاستغلال على الوظيفة العامة، فإن استغلال السلطة يضعف نظام العمل الوظيفي ويعرقل تحقيق الأهداف العامة، حيث تتآكل القيم الوظيفية ويتأثر الإنتاج، ويصبح العمل الوظيفي مجرد أداة بيد الأحزاب لتحقيق مصالحها. كل هذا يسبب انتهاك للمنظومة الوظيفية وتلك المخالفات التي تصدر عن الموظف العام خلال تأديته لمهام وظيفته الرسمية ضمن منظومة التشريعات والقوانين والضوابط ومنظومة القيم الفردية استغلال نفوذ الوظيفة صراحةً أو ضمناً داخل نطاق العمل الوظيفي أو خارجه، إساءة إلى الثقة الوظيفية العامة وإساءة استخدام السلطة هي عبارة عن تصرف الموظف بما يسيء للغير بموجب صلاحيات وظيفته.<sup>٤</sup> الهدف من استغلال السلطة: هو الحصول أو محاولة الحصول على منفعة مادية، أو معنوية شخصية، أو لشخص آخر طلب منه القيام بذلك لاستغلال الوظيفي هو قيام الموظف باستغلال صلاحياته في المنصب أو الوظيفة لتحقيق مصلحة أو منفعة له أو لغيره سواء كان نفوذه حقيقياً أو مزعوماً ويقوم الموظف بممارسة أفعال لا تخدم الوظيفة العامة بتوجيه من هذه الأحزاب لأن هذا الموظف يكون أداة بيد الحزب وليس أداة لكل النظام الوظيفي ولا يخضع لقانون الانضباط الوظيفي بل لقوانين الأحزاب حسب ما تعلم في الحزب وهذا يعد مخالفة كبيرة بحق القانون والإدارة التي مهمتها تحقيق العدالة والمساواة يقوم الموظف بإساءة استعمال المنصب،<sup>٥</sup> أو نفوذه الوظيفية حتى يلحق الضرر بالغير أو يؤثر سلباً عليهم وأن هذا الأسلوب يمثل بصفة عامة، وهكذا حتى أصبحت الوظيفة هي مجرد أداة تتلاعب بها الأحزاب من أجل مصالحهم الحزبية. ومن خلال هذا سنقوم بتقسيم كلامنا في محورين حسب ما يأتي:

### المطلب الأول: دور الأحزاب السياسية في الوظيفة العامة (السلبى)

ChatGPT الموظف العام يمثل الحكومة أو السلطة الإدارية والتنفيذية بكل نظامها، ويعد أداة أساسية لتحقيق المصلحة العامة وضمان فعالية الجهاز الإداري للدولة، بما يخدم أهدافها ويحقق رفاهية المواطنين. النظام الوظيفي أنشئ لهذا الغرض تحديداً، وهو الالتزام بالمصلحة العامة. غير أن طبيعة الأحزاب وخصائصها تختلف؛ فهي تهدف إلى تحقيق مصالح حزبية وانتخابية تركز على تعزيز مكانة الحزب، حتى لو كان ذلك على حساب الدولة والمرافق العامة،<sup>٦</sup> ومن هنا يبرز التأثير السلبي لهذه الأحزاب على النظام الوظيفي واضح. فبالرغم من أن الأحزاب تُعد جزءاً من الديمقراطية الحديثة، ينبغي أن تبقى أعمالها ضمن حدود معينة، لا أن تكون مطلقة كما هو الحال في التأثير على سياسات القوانين والأنظمة الوظيفية. فالمبادئ التي بُنيت عليها الأحزاب قد تتعارض أحياناً مع الضوابط الوظيفية أو تعرقل تنفيذها، مما يضر بالنظام الوظيفي لصالح تقوية الحزب، وهذه من أبرز السلبيات التي تساهم في إضعاف النظام الوظيفي والإدارة بشكل عام،<sup>٧</sup> من التدخل السلبي لهذه الأحزاب ينتج ما يلي في داخل الوظيفة العامة:

- ١\_ وجود الأحزاب يعتمد على الانتماءات الحزبية بدلاً من الهوية الوطنية والكفاءة الإدارية أو المهنية التي أقرتها القوانين والتشريعات الإدارية. هذا النهج يقوّض هيكل الهرم الوظيفي المتكامل الذي ينبغي أن يقوم على الكفاءة والمهنية، وفقاً للشروط الإدارية التي وضعتها القوانين والتشريعات العراقية النافذة.
- ٢\_ ان وجود الأحزاب بهذا التأثير السلبي داخل النظام الوظيفي يؤدي إلى زرع الفرقة بين الموظفين وعدم احترامهم إلى الوظيفة وعدم تطبيق مبادئها الوظيفية.<sup>٨</sup>
- ٣\_ ان تدخل الأحزاب السياسية يعد ركن اساسي في فقدان الاستقرار الوظيفي لنظرة الموظف الغير متحيز نظرة سلبية الى كل النظام الوظيفي بسبب تدخل الأحزاب في ادارة العمل الوظيفي داخل الادارة.
- ٤\_ تعدد الأحزاب السياسية أدى إلى انتشار الطائفية في توزيع الوظائف، حيث تستحوذ طائفة معينة على وزارات معينة من خلال الأحزاب المشاركة في العملية السياسية، مما أدى إلى تضييع الهدف الأسمى وهو تحقيق المصلحة العامة وفق شروط وضوابط قانونية. رغم أن الدستور يجرم الطائفية، إلا أن وجود الأحزاب المتسلطة أدى إلى عدم تطبيق الدستور في الواقع الحالي.<sup>٩</sup>
- ٥\_ تقليص الكفاءات في الوظيفة العامة والنظام الإداري بشكل عام بسبب سيطرة حزب او احزاب الاغلبية التي تعاونت على قيادة هذا النظام العام وبروز المخالفات وظاهرة الانحلال الوظيفي وعدم انجاز او التقدم او معالجة الاخطاء المتراكمة بسبب وجود موظفين غير مؤهلين لتنفيذ الاعمال الوظيفية بشكل عام.
- ٦\_ نقشي ظاهرة الرشوة التي اصبحت كيان مستشري في جميع مفاصل النظام الوظيفي بمساندة الاحزاب السياسية وتغطية على فساد واختلاسات بعض الموظفين التابعين لهم على حساب النظام الوظيفي وعلى حساب المال العام الذي عاد بذلك تكشف خزينة الدولة في مرات عديدة.
- ٧\_ كثرة الروتين (البيروقراطية)،<sup>١٠</sup> في التعامل الوظيفي وتأخير تنفيذ المعاملات بسبب عدم ابتكار اساليب حديثة تتلاءم مع حجم التطور والزخم السكاني الكبير مقارنة بالسنوات السابقة بسبب وجود الموظفين ليس اصحاب اختصاص مهني في داخل الوظيفة العمومية.
- ٨\_ ضعف السلطة الادارية امام وجود وتأثير الأحزاب مما ادى عدم محاسبة المخالفين من الموظفين ممن ثبت أدانته بجرائم الفساد المالي والاداري وهذا شجع الآخرين ايضا على ارتكاب جرائم اخرى وظيفية مثل الرشوة والاختلاس والتزوير وبعض من المخالفات الادارية ايضا.
- ٩\_ عدم تقديم المصلحة العامة على المصلحة الخاصة من خلال وجود اشخاص مصممين لخدمة مصالح حزبية ولا تعني لهم الضوابط المدنية وقانون الخدمة المدنية.
- ١٠\_ نقشي ظاهرة الهجرة بين النخب المهنية واستفاد دول اخرى من خبراته.

### **المطلب الثاني: دور الأحزاب السياسية في اشغال الدرجات الخاصة**

ان طبيعة الدرجات الخاصة في الوظائف الحكومية لا تخضع لشروط الوظيفية العادية ضمن السلم الوظيفي او بقية القوانين وبمعنى دقيق تستثنى من ضوابط الخدمة المدنية الوظيفية المعني بحركة النظام الوظيفي من حقوق ومن الالتزامات والواجبات المهنية وهذا على صعيد العالم هو المعمول به عالميا فمثلا امريكا تعمل الاستثناء من قوانين الخدمة المدنية ويتم تعيينهم بصورة مباشرة من رئيس الجمهورية بعد موافقه مجلس الشيوخ الامريكي كوظائف الوزراء وايضا رؤساء الهيئات الكبيرة المستقلة ويشمل وكلاء الوزارات والدرجات السياسية العليا محدد حسب قانون الخدمة المدنية الامريكي الصادر عام ١٩٦٤<sup>١١</sup> تكون بدراسة خمس درجات وظيفية للتحديد رواتب الوظائف العليا التي يكون فيها الطابع الشخصي ووثيق بالصلة السياسية الحزبية وايضا في فرنسا هذا النظام معمول به وتعتبرها كيان مستقل ويصنفها الفقه في منطقه وسطي بين صنوف الوظائف الإدارية وبين الوظائف السياسية مثلا المدراء العامين ومدراء الادارات المركزية وايضا للحكومة سلطه مطلقه في اصدار امر تعيينهم وفقا للاعتبارات التي يرونها مناسبة ووفق الولاءات وايضا الكفاءة لكن في مصر ان تعيين هذه الوظائف القيادية يتم عن طريق المسابقة باستثناء الوكيل الدائم للوزارة حيث يتم اختيارهم من قبل الوزير من خلال لجنة خاصة بالاختيار حسب المادة (١٧ و ١٨) من قانون الخدمة المدنية المصري رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦<sup>١٢</sup> اما في العراق فان النظام المعمول به في المادة الثامنة الفقرة (٢) من قانون الخدمة المدني العراقي المرقم ٢٤ لسنة ١٩٦٠<sup>١٣</sup> المعدل فقد خصص التعيين الوظائف الخاصة ووظيفه عميد ومدير عام ووزير مفوض ومحافظ ومستشار محافظ من اختصاص رئيس الجمهورية ويكون ذلك بمرسوم جمهوري يقدم بمقتراح من الوزير المختص وايضا موافقه مجلس الوزراء لكن بصور قرار مجلس قياده الثورة المنحل رقم ١٠٧٧ في ١٩٨١/٨/٣١<sup>١٤</sup> خصص مجموعه من الوظائف واطلق عليها تسميه وظائف الدرجات الخاصة والى الان هذه التسمية تطلق على الوظائف العليا في العراق ان كل هذه التشريعات الخاصة بالدرجات الخاصة اصبحت غير متلائمة مع فقرات ونصوص الدستور العراقي النافذ

لسنة ٢٠٠٥ وحتى ينجح التشريع وينجح القانون يجب ان يتلاءم مع الدستور لان الدستور يعتبر هو اوسع وهو الركن الاساسي في القانون الا ان الدستور ٢٠٠٥ لم يتطرق بصوره مباشره للدرجات الخاص لكن اشار الى مصطلح اصحاب الدرجات الخاصة في المادة (٦١ خامسا/ب) من دستور جمهوريه العراق لسنة ٢٠٠٥<sup>١٥</sup> ومن خلال ذلك نلاحظ انه لم يفرق بين مصطلح الدرجات الخاصة وبين من يشغلها مما نلاحظ ان الكثير من الباحثين قالوا بان الدستور العراقي اتجه واخذ بالمعيار الشخصي ولم يأخذ بالمعيار الموضوعي وان مجلس النواب وفق هذا الدستور يعد صاحب الاختصاص بالموافقة على تعيين اصحاب الدرجات الخاصة بعد اقتراحهم من الجهات المعنية ولم يعد اختصاص التعيين منوط برئيس الجمهورية كما هو الحال في ظل التشريعات السابقة لعام ٢٠٠٣ وايضا ما قبلها وخصوصا بعد استحداث الكثير من الهيئات المستقلة وان رئيس الجمهورية اصبح لا يملك صلاحية ترشيح الدرجات الخاصة حتى في ديوان رئاسة الجمهورية لان المشرع لم يستثني ترشيح وظائف الدرجات الخاصة في هذا المكان المذكور واذ كان يريد ان يعطيه هذه الصلاحية تنص عليه صراحة في المادتين ٦١ و ١٧٣ من الدستور العراقي كما فعل في الفقرة الثانية من المادة ٩١ من هذا الدستور بالنسبة للسلطة القضائية وهذا ما اشارت له قرارات المحكمة الاتحادية العليا في نص قرارها ٤٣ اتحاديه ٢٠٠٩ في ٢٠/٧/٢٠٠٩<sup>١٦</sup> يجب تقييد السلطة المطلقة للحكومة بضوابط معينه عند اختيارهم الدرجات الخاصة لكن الذي نراه كل الشاغلين الدرجات الخاصة يعتمد على ركائز سياسييه وليس على ركائز اداريه حتى انعدمت معيار الكفاءة ضمن النظام الوظيفي تعتبر الاحزاب بيان قوتها من خلال السيطرة والهيمنة على نطاق الوظيفة العامة وضاع التوازن في ادارة العملية الوظيفية ومخالف لدستور العراق لعام ٢٠٠٥ النافذ الذي يعد القانون الاعلى في العراق الذي نص في مواده على مبدأ المساواة، فالمادة (١٤)<sup>١٨</sup> جاء فيها الآتي (العراقيون متساوون أمام القانون دون تمييز بسبب الجنس او العرق او القومية او الاصل او اللون او الدين او المذهب او المعتقد او الرأي او الوضع الاقتصادي او الاجتماعي) وفي المادة (١٦)<sup>١٩</sup> منه على أن: (تكافؤ الفرص حق مكفول لجميع العراقيين وتتكفل الدولة باتخاذ الاجراءات لتحقيق ذلك) الا ان هذا يعد حبر على ورق قياسا بالواقع الذي تمارسه الاحزاب على ارض الواقع بسبب الفساد في عملية الاستحواذ على الدرجات الوظيفية وأن عدد الدرجات الوظيفية اعلنتها اللجنة المالية في مجلس النواب عددها يصل الى (٧٠٠) درجة خاصة وما يزيد على (٤) آلاف مدير عام ومن بدرجتهم في الدولة. هذا الرقم الخرافي هو رقم غير مقبول اطلاقاً في دولة تسعى الى التنمية الاقتصادية والبشرية وهذه الاعداد عن طريق المحاصصة التي انتجت الفساد المالي والاداري وتراكم السلبيات في النظام الوظيفي بسبب تدخل الاحزاب ودورهم السلبى وعدم خضوع عملية التوظيف للكفاءة والخبرة الادارية كما هو منصوص في قانون الخدمة المدنية وبقية القوانين الأخرى. وهذا العدد ايضا يؤثر على الموازنة العامة لدولة في تقاعدهم وفي صرف رواتبهم مما تنتعش ميزانية الاحزاب الحاكمة بأشخاصها وتتهار ميزانية الدولة ودخول الدولة في النقش بسبب عدم التوازن في العملية الوظيفية ينظرون هذه مغنم حتى يكبر وضعهم الاجتماعي على حساب اندثار الدولة وأن انتشار عمليات الفساد والمحاصصة بسبب ضعف في الاجهزة الرقابية وعدم المساءلة ممن يخالف ويهدر المال العام وكل ذلك بسبب ضعف الدولة عن مواجهة موجة الاحزاب لان الحكومة هي اصلا نتيجة لعملية محاصصتيه تشكلت هذه الحكومة وعلى شكل اتفاقات سياسية ومحسوبة هذا الامر جعل الحكومة ضعيفة عن محاسبة اي جرم او مخالفة ترتكبها الاحزاب السياسية وأن عملية الفساد تكثر وتنتشر في الدول التي يكون فيها فوضى وعدم تفاهم سياسي كذلك فقدان الشفافية في الممارسة القانونية في العمل الاداري كل هذا ينتج اثر سلبى على الوظيفة العامة وعلى كل النظام الاداري حسب ما يأتي<sup>٢١</sup>:

- ١\_ تجاهل القوانين وانتشار حالات الفوضى في الحصول على الوظيفة وبالخصوص وظائف الدرجات الخاصة وعدم اختيار معيار الكفاءة.
- ٢\_ ظهور حالات الغش والاثراء الفاحش وعدم تحقيق اي غايات عامة في داخل النظام الاداري بل اصبح الكيان الاداري يمثل الحزب المعين الذي يمثله الوزير في هذه السلطة وكذلك الموظفين من الدرجات الدنيا والوسطى<sup>٢٢</sup>.
- ٣\_ انتشار الرشوة بين صفوف مدراء الدوائر اصحاب الدرجات الخاصة بسبب غايته اثناء الحزب الذي قدمه لهذا المنصب على حساب الموظف الصالح المنفذ للقانون والغير مخالف وهذا مما يؤدي الى تهديم الكيان الوظيفي والاداري في الحركة الوظيفية.
- ٤\_ انعدام التكافؤ في الحصول على المناصب في الاستحقاق القانوني بسبب الهيمنة الحزبية على كل الانظمة الادارية والوظيفية بصورة عامة.
- ٥\_ استغلال المنصب الوظيفي في تحقيق الرغبات الشخصية على حساب تحقيق المصلحة العامة التي يطمح اليها المواطن والتي تحقق منفعة لجميع مما جعل النظرة لدولة من قبل المواطن دولة ضعيفة ولا تحقق الغاية المطلوبة منها واصبح الفرد لا يثق بكل القوانين والانظمة التي تصدر عن الدولة او حتى عن السلطة التشريعية<sup>٢٣</sup>
- ٦\_ تفسير القوانين حسب رغباتهم وليس حسب التكييف القانوني الذي يوجه بمحاسبة المخالفات وجرائم الفساد حتى يفعلوا ما يشاؤون من المخالفات

٧\_ بناء قاعدة من الموظفين المخالفين وعدم احترامهم لسلطة القانون بسبب نظرتهم من يستعمل السلطة والقانون يتعسف بها وبالسلطة مما يولد تمرد على الانظمة وعدم تطبيق التعليمات وهذا ينتج ضرر في النظام الاداري بشكل عام ينتج ارباك داخل الوظيفة وحاجز بين الرئيس والموظفين

### المبحث الثاني: تأثيرات الاحزاب السياسية على الوظيفة في لبنان

ان الحياة السياسية في لبنان تتصف بالتصادم وان النظام البرلماني المعروف بالديمقراطي لكن فيه الكثير من التصادمات وكثير من المخالفات بسبب المصالح التي تطمح لها الجماعات السياسية الحزبية التي تريد الحصول عليها من اجل ضمان الاستمرار من خلال الموارد المالية التي تساهم في بناء احزابها على حساب موارد الشعب اللبناني وكذلك تستحوذ على الوظائف العمومية من خلال الهيمنة التي تملكها تلك الاحزاب وأن لبنان المعروف بالتعددية الحزبية والدينية وحتى الاجتماعية وان الاحزاب فيها كثيرة قد تصل الى اربعين حزب سياسي لبناني لكن المنظمة منها داخلية في المجلس النيابي عشرة احزاب<sup>٢٤</sup> ولعل اغلب الاحزاب اللبنانية يتجسد فيها الفكر الطائفي مما يؤثر على الدولة والوظائف بصورة سلبية لقد نص الدستور اللبناني في عام ١٩٢٦<sup>٢٥</sup> في المادة ١٣ حيث قال (حرية ابداء الراي قولاً وكتابه وحرية الطباعة وحرية الاجتماع وحرية التأليف الجمعيات كلها مكفولة ضمن دائرة القانون) هذا كله يعطي حرية التأسيس الحزبي والتصريح بالآراء بدون اي قيود وفق مبدأ الديمقراطية وبعد ذلك جاءت اضافة الى الدستور في عام ١٩٩٠ للمقدمة التي اكدت على عدم مخالفة الاعلان العالمي لحقوق الانسان وهذا يعطي انطباع الالزام من ناحية القانونية والدستورية وكذلك النصوص التي تحكم الاحزاب السياسية بالإضافة الى الاتفاقات الدولية التي دخلت لبنان فيها وضرورة عدم المخالفة. الا ان قانون الجمعيات يبقى قانون قديم لا يتلاءم مع التطور الحديث وتتوع الاساليب الجديدة في العمل السياسي ولعل هذا يعد سلبية كبيرة تجعل من الاحزاب لا تلاءم التطوع الشعبي مما تكثر عمليات المخالفة وعدم تطبيق القانون بصورة تتسجم مع النصوص التي اكدت على الالزام والتنفيذ القانوني يرى روبرتو ميشال<sup>٢٦</sup> العمل السياسي لا يمكن ان يتحقق الا بالتنظيم ويصبح ذو قوه وانتاج فعلي واقعي لأنه ينظر بالدرجة الاولى لتأسيس قوه ملموسة بوجود الجماهير التي تريد ان تغير من الواقع وتغير شكل الدولة في حاله وجود الدولة في الموقع السلبي وهذا النظام الديمقراطي يجب ان يكون بمشاركه الجماهير فلا وجود للأحزاب السياسية بدون وجود الجماهير لان الاحزاب السياسية هي منطلق من الجماهير وهي تجربته ديمقراطية حتى تجعل الافراد يشاركون في العمل السياسي ويعطون آرائهم التي يرون من خلالها تحقق المصلحة العامة وتحقق مطالبهم الاجتماعية والشعبية بصوره عامه لكن المستقل اصبح اليوم مستضعف امام هذه القوه التي تملكها الاحزاب ومغلوب على امره لا يستطيع ان يساير الواقع الذي يعيش به نتيجة السيطرة الحزبية على كل المواقع الوظيفية وفي نفس الوقت اصبح لا وجود للولاء الوظيفي داخل الوظيفة العامة الذي اكدت عليه القوانين والدستور اللبناني النافذ. بعدما تطورت الحياة السياسية والحزبية في الولايات المتحدة الأمريكية اصبح غير ممكن اقامه وظيفه تتسم بالمهنية العامة والاستقلالية فكان في السابق المعمول هو نظام الغنائم في امريكا ويعني ان الوظيفة العامة تكون تابعه الى انصار الحزب الحاكم من دون قيود لكن يجب ان تتصف بالكفاءة العامة لمن يريد الحصول على الوظيفة العامة<sup>٢٧</sup> وأن مصدر هذا النظام هو الاحتلال البريطاني الذي كان يجعل الوظائف تحت ولايته بطريقة تعسفية ان نظام الغنائم بدأ منذ جون ادمنس الذي هو اول من تقلد لدى منصب نائب الرئيس في الولايات المتحدة الأمريكية وكذلك ثاني رؤسائها ان فكرته انطوت على(انه اراد ان من خلال ذلك ان يسيطر على القضاء فاصدر بتعيين بعض اعضاء حزبه الاتحادين في السلطة القضائية وكان يطلق عليها بتعينات منتصف الليل) وظل هذا الصراع على الوظائف العمومية. بعد ما اصبحت التصادمات الحزبية بين الاحزاب من اجل الحصول على الوظائف لان الحزب الذي يتولى الرئاسة فانه يقوم بتوجيه بفصل اكبر عدد من انصار الحزب المعارض وهذا ما حصل في عهد الرئيس توماس جيفرسون ومنذ ذلك الزمن استمر نظام الغنائم مسيطر على الوظيفة العامة<sup>٢٨</sup> وهي النظرية السلبية التي تهدم ركن الوظيفة العامة القائم على تحقيق المصلحة العامة في حين يجب ان يكون المساواة والحياد هو السمة الظاهرة داخل الوظيفة العامة وليس اخذ الموالين للحزب او من يتبعون الحزب على حساب المصلحة العامة التي ارادها القانون والتشريعات الدستورية ويجب ان يشترك في الحصول على الوظيفة جميع الافراد والمواطنين في الدولة ويميزهم عنصر الكفاءة<sup>٢٩</sup> وليس المحسوبية السياسية او الطائفية على حساب المهنية لان الجميع متساوي بالحقوق والواجبات امام سلطة القانون لكن العكس موجود من خلال ممارسات الاحزاب اللبنانية وتدخلهم بالوظائف وأن التعددية الحزبية يجب ان تساهم في عملية التطور وتحقيق كل المتطلبات التي يريدها الشعب من خلال صوت الاحزاب الديمقراطي الا اننا نجد العكس لان وجود الاحزاب اصبح للفوز بالانتخابات فوزاً وتضع العراقيل لظهور اي قوى ناشئة جديدة هدفها اصلاح السلبات وتطبيق القانون النافذ لذلك تعد الاحزاب حاجز بينها وبين الديمقراطية وبين العمل الوظيفي وبين العمل الحزبي بسبب المحسوبية وكذلك الولاءات لان الوظيفة العامة قائمة على تحقيق المصلحة العامة ويكون الولاء لدولة والقانون وتنفيذ القرارات الادارية وليس القرارات الحزبية لان الموظف هو مكلف بخدمة عامة وليس خدمة خاصة كما نصت القوانين الخدمة المدنية. نصت المادة (٧) من الدستور اللبناني<sup>٣٠</sup> المعدل

النافذ (كل اللبنانيين سواء لدى القانون وهم يتمتعون بالسواء بالحقوق المدنية والسياسية ويتحملون الفرائض والواجبات العامة دون ما فرق بينهم) وهذا نص دستوري على تساوي الحقوق وكذلك الواجبات لكل فرد لبناني واعطاء الحق السياسي لكل الافراد بدون قيود لكن هذا النص جميع الاحزاب تخالفه فهي تعطي لفئة دون غيرها هذا الحق المكتسب ويدخل ضمن طائفة الطائفية والعرقية وقد يكون قومية وهذا كله مخالف لنصوص الدستور والتشريعات القانونية حيث نص في مقدمة الدستور في الفقرة (ح)-<sup>٣١</sup> الغاء الطائفية السياسية هدف وطني أساسي يقتضي العمل على تحقيقه وفق خطة مرحلية) وهذا نص صريح بالإلغاء مسميات الطائفية لكن الاحزاب بأفكارهم وحتى الاسماء طائفية وهذا مخالف للقانون بل يعد سلبية تهدم ركن الدولة ولا تعتبر اي اعتبار ديمقراطي لأن الديمقراطية لا تميز احد وتساوي الجميع امام الدولة ونصت المادة(٣٢١٢)- لكل لبناني الحق في تولي الوظائف العامة لا ميزة لاحد على الآخر إلا من حيث الاستحقاق والجدارة حسب الشروط التي ينص عليها القانون) وحسب هذه المادة دلالة واضحة على التمييز عنصر الكفاءة والضوابط القانونية وليس الاعتبارات الحزبية المعمول بها في الوقت الحالي والتي تمارسها الاحزاب بحق المجتمع اللبناني مما حدث ما يلي:

١- تقشي ظاهرة البطالة بين الخرجين

٢- عدم الاهتمام بالمستوى التعليمي من قبل الشباب وترك التعليم والاتجاه نحو الممارسات والانتماءات الحزبية على حساب المهنية والاعتبارية.  
٣- جعل المجتمع طبقات ولاسيما داخل الوظيفة العامة الكل يخالف القانون حسب الطريقة التي يراها مناسبة سواء كانت تتعارض مع الادارة او مع القوانين الدستورية بصورة عامة مما انتج عن كثرة السلبات وعدم تحقيق المبتغاة الوظيفية وهي تحقيق المصلحة العامة لدولة في الوظيفة العامة

٤- انطباع سلبي عام على المبادئ الحزبية السياسية ومن ضمنها مخالفات الفكر الديمقراطي واحلال محله الفكر السلبي في التصورات لدى الافراد في الدولة ولاسيما داخل الوظائف العمومية بسبب المخالفات التي يرتكبها المنتمين لدى اعضاء الاحزاب داخل الوظيفة وظلم الافراد العادين وعدم اخذ استحقاقهم الوظيفي داخل الوظيفة العامة.

٥- ترسيخ أيولوجيات المجتمع في تنميتها الاجتماعية على رفض وجود الاحزاب بجميع صنوفها لأنها وجدت عدم تمثيلها لكل متطلباتها ان الديمقراطية الحزبية التي تمثلها الاحزاب السياسية يجب ان تنظر لوجود شعب تجمعهُ رابطة عضوية اساسها الولاء للوطن والقانون<sup>٣٣</sup> وتؤدي هذه الرابطة إلى تقسيمهم سياسياً وفق رغباتهم الاقتصادية والمالية والاجتماعية وهذا حسب الانظمة القانونية التي يجب ان تغعلها الاحزاب لكن نحن نجد العكس في توجه الاحزاب ينشرون الولاء للحزب والكيان الذي ينتمون له على حساب المبادئ القانونية والدستورية التي يريدونها الدستور<sup>٣٤</sup> مما جعل الجميع يريد استبدال هذه المسميات التي باتت تضر ولا تنفع وزيدت تعقيدات المجتمع من خلال الدخول في كل شيء وترك اثر سلبي فيه وليس كم هو معروف الاحزاب في سماتها ديمقراطية تقوم الحكومة وتجعل الافراد يشاركون في صنع القرار الحكومي من خلال تمثيلهم النيابي بصورة مطلقة بعيد عن التقييد والافراد بالسلطة الحاكمة واعطاء الحريات الاساسية في اخذ دورهم المكتسب من الحقوق الدستورية ومن هذا الحق هو حق التوظيف لجميع وليس مخصوص على فئة معينة بل جميع ابناء الشعب اللبناني حسب الحقوق التي وضعتها قوانين الخدمة المدنية لا تكون بيد المحاصصة كما هو معمول بها في السياسة الحالية من قبل الاحزاب مما ولد النقمة الكبيرة من الشعب اتجاه جميع الاحزاب السياسية.

### **المطلب الأول: دور الاحزاب السياسية في الوظيفة السلبية (لبنان)**

ان لبنان المعروفة عنها بالجمهورية او كما يعرف بدولة المؤسسات الادارية لكنها في الواقع ليس مؤسسات فحسب بل هي دولة المذاهب والطوائف والوظيفة العامة التي تكون تابعه للدولة اصبحت تابعه للمواقع الطائفية ومذهبيه ومحاصصته وكل سلطه يملكها رئيس السلطة يكون تابع لطائفه معينه مما جعلها هؤلاء الرؤساء هم واحزابهم يستغلون النفوذ لتمويل الطوائف والقوميات والمسميات من اجل النهوض بواقع احزابهم وطائفتهم على حساب الدولة وكل هذا انتهاك صريح داخل الوظيفة العامة لرفع شعارات طائفية التي تخالف الدستور اللبناني الذي الغي حسب الديباجة المعدلة<sup>٣٥</sup> (الغاء الطائفية السياسية هدف وطني أساسي يقتضي العمل على تحقيقه وفق خطة مرحلية) النظام الطائفي وجرمه في بعض الحالات فصارت الوظيفة العامة الذي يريد ان يحصل عليها يجب ان يكون تابع لطائفه معينه او لحزب معين مما جعل لبنان يعيش في نظام طائفي منذ تاريخ نيل استقلاله حتى يومنا هذا المعاصر بسبب المحاصصة والتدخلات السياسية لذا ان الوظيفة العامة يجب ان تكون بعيدة عن كل السياسات حتى تلام جميع طلبات المجتمع وتحقق مصلحة عامة وليس مصلحة فئوية تعتبر الاحزاب السياسية خطورة على النظام الديمقراطي داخل العملية الوظيفية باعتبار ان الاحزاب السياسية في تشكيلاتها وفي اعمالها يشوبها الكثير من العيوب القانونية لأنها تترك سلبات يؤثر على كل النظام العام داخل الوظيفة العامة مثل ان الاحزاب هي اداه للتشويه الديمقراطي والرأي العام داخل الوظيفة العامة باعتبار ان الاحزاب السياسية

تملك القوه لفرض الآراء على الجميع سواء اقتنع الموظفين او لم يقتنعوا حسب ما يراه الحزب وحسب ما يراه الاهداف من قبل مؤيدي الحزب وهو لا يرى للقانون اي دور او للموارد الديمقراطية اي وجود بل يرى الشروط الحزبية على حساب النظم الديمقراطية فاذا ما وصلت الاحزاب الى الحكم والسلطة فهي تمثل حكم سواء قبل البعض بها او لم يقبل وكل من يتبع هذا الحزب هو يمارس اجراءات تعسفيه داخل الدوائر بحجه انه قريب من هذا الحزب او ينتمي لهذا الحزب والذي يتضرر من ذلك هو المستقلين وكذلك الاقليات التي يشتركون مع البعض في تكوين الدولة داخل الوظيفة العامة وكل حزب يلجا الى اساليب الدعاية المختلفة المباشرة وغير المباشرة لعرض برامجه وشرح اهدافه للجماهير وفي بعض الاحيان يستغلون الموارد البشرية في الوظائف العامة للدعاية الاعلانية لحزبهم بسبب وجودهم داخل هذا النظام الوظيفي وهذا يعد استغلال للوظيفة العامة ولنظام الوظيفي بصورة خاصة وبالتالي نحصل على تفتيت وحده الوظيفة العامة والتناسق الوظيفي القائم على تحقيق المصالح العامة وليس المصالح الخاصة ويتهم البعض الاحزاب بانها تؤدي الى فصل عراء الوحدة الوظيفية والتناسق الوظيفي وتقسيم الوظائف الى جماعه متناحرة ومتنافسه بسبب الصراع بين الاحزاب والأيولوجيات المختلفة فكل حزب يعمل على اضعاف خصومه من الاحزاب الاخرى فتقسم بذلك الامه في الوقت الذي كانت فيه متحدة ونجد هذا الموقف من الاحزاب في التاريخ القديم والحديث ايضا فقد نسب افلاطون للحزبية كل اسباب التخلف والانقسام والشر بقوله لا شر يحق بمدينة اكبر من ذلك الذي اذا نزل بها فرقا شيعا واحزابا ولا خيره تنعم به مدينه اعظم من ذلك الذي حل فيها ربط اجزائها ببعضها ببعض وجعل منها وحده متماسكه ونرى ان مصداقيه هذا الموقف من ناحيه الواقعية في الدول الحديثة العهد بالديمقراطية التي تتألف معارضه الفكر بالفكرة والمناقشة بالمنطق السليم بقصد الوصول الى الهدف الاسمي كثيرا ما يلجا فريق معين الى التمرد على هذه الاعراف التي اصبحت كابوسا بوجه الناس المستقلين والموظفين الذين لا يتقلدون اي حزب ونرى في التاريخ الحديث ان مؤسسي الولايات المتحدة الأمريكية كانوا ينظرون الاحزاب نظره شكوك وريبه فقد حذر الرئيس جورج واشنطن مواطني من مغبه الانقسامات التي قد تتعرض لها الامه بسبب الاحزاب ويؤدي الصراع بين الاحزاب ايضا الى عدم قدره اي حزب على تشكيل الوزارة لوحده مما يحتم عليه تشكيل حكومة ائتلافية تقتقر للتجانس وذلك لان الاحزاب المشاركة في هذه الحكومة لا تجمعها وحده الفكر والمبدأ وانما شهوه الحكم والمنصب مما يجعلها خارج الاطر القانونية

### **المطلب الثاني : دور الاحزاب السياسية في اشغال الدرجات الخاصة**

من خلال اطلعنا في اغلب الواقع والبحث في المصادر وجدنا من خلال رؤيتنا الدقيقة كباحث ان الاحزاب السياسية لها الدور الاساسي في الدرجات الخاصة السلبية حيث ان هذه الدرجات بدل ان تكون ترتبط بالأداء والقدرات والمهارات وليس بالانتماء الحزبي صارت العكس فبدل الكفاءة والعمل والقدرات والمهارات اصبحت من يصل لهذه الدرجات الخاصة من هو منتمي للأحزاب وهذا مما يعكس بالدور السلبى على اداء الوظيفة العامة وعلى النظام الاداري بصورة عامة ولا يعتبر بكل الشروط التي نصتها القوانين والساتير القانونية على القدم والكفاءة في اختيار الدرجات العليا لانهم يعتبرون العينة الاساسية في تقويم الحركة الوظيفية وتحقيق الصورة الايجابية في تنفيذ القوانين والرقابة والعمل لتحقيق المصلحة العامة. وحسب ذلك سوف نقسم هذا المطلب على فرعين الفرع الاول / فقدان معيار الكفاءة من قبل الاحزاب داخل الوظيفة اما الفرع الثاني / الحقوق الاساسية الممنوحة للأحزاب اللبنانية:

الفرع الأول: فقدان معيار الكفاءة من قبل الاحزاب داخل الوظيفة

ان النظام الموظفين في لبنان في المادة (١٢) فيما يخص الدرجات الخاصة عدلت بموجب قانون منفذ بمرسوم ٣١٦٩/١٩٧٢٣٦ شروط التعيين في الفئة الاولى:

- ١- تملأ المراكز الشاغرة في الفئة الاولى بالاختيار من بين موظفي الدرجات الثلاث العليا من الفئة الثانية المدرجة اسمائهم في جدول الترقيم، ويصنفون في الدرجة الاخيرة من الفئة الاولى. ويحتفظون بحقهم في التقدم المؤهل للترقية اذا تم تصنيفهم براتب يوازي راتبهم
- ٢- يجوز، بصورة استثنائية، ان يعين في الفئة الاولى اشخاص من خارج الملاك، بعد استطلاع رأي مجلس الخدمة المدنية، على ان يكونوا من حملة الاجازات الجامعية ويعتبرون مثبتين فور تعيينهم، ولا يطبق هذا التدبير الا بنسبة الثلث في الوظائف الشاغرة في الفئة الاولى.
- ٣- يعين موظفو الفئة الاولى لمرسوم يتخذ في مجلس الوزراء.

كل هذه الشروط في نظام الموظفين اللبناني لم يأخذ تنفيذه الا اسمه موجود في القوانين لكن لم يطبق بل جل ما يمكن تنفيذه هو المحاصصة بين الاحزاب والتوزيع السياسي وليس اساس الكفاءة ولا العمل بالمهارات والخبرات في تنفيذ الاعمال الادارية والوظيفية<sup>٣٧</sup> هذا ما اصبح عليه الادارات في جميع انحاء البلاد وأن الوضع اللبناني والعراقي لا يختلف كثيرا عن هذا التصارع في الاستحواذ على الدرجات الخاصة على حساب مصالح الاحزاب الذين ينظرون هو تحقيق غاياتهم السياسية وجمع الاموال من اجل تقوية الحزب على حساب الدولة ويكون الرئيس الاعلى يؤتمر في



وامر خارج عن الاطار الادارة بل يقيّد في منهاج مرسوم له من قبل الحزب الذي اوصله لهذا المنصب فيقوم بتنفيذ اوامر حزبية وليس ادارية ويكون تابع لهم ويقضي لهم كل الطلبات على حساب الافراد الاخرين من المواطنين وهذا يضر المصلحة العامة ويعارض المبدأ الاساسي الذي كفل هذا الحق لجميع الافراد فنحن نرى تطورت الأنظمة الوظيفية والنشاط الاداري واصبح هو الجزء الاساسي الذي يقدم الخدمات للمواطن والافراد بطريقه مباشره ويحقق رغباته في جميع المجالات الاقتصادية والاجتماعية<sup>٣٨</sup> وجميع المسميات هذا الامر يتطلب الى اعداد هيكله اداريه ووظيفيه من اجل خدمه المرفق العام وتقوية العمل الاداري الذي لا يشوبه اي شوائب او مخالفات بل يكون وفق الضوابط الادارية واختيار الكفاءه الذي يخدم المرفق العام ويعطي انطباع ومبدا حسن سير المرافق العامة بانتظام واطراد كل هذا يحقق المصلحة العامة للنظام الوظيفي والاداري من خلال وضع قوانين حازمة في التنفيذ تنظم شؤون الموظفين وكذلك وضع ضوابط متطورة لترقيات والرواتب وشروط التعيين بناء على الالتزامات الحاصلة بوجود رقابة تجعل من الوظيفة تنجز الواجبات ولا تقصر في خدمة المرفق العام والمصلحة العامة<sup>٣٩</sup> بعيد عن انفراد الاحزاب في العبث بهذا المرفق المهم الذي صار مطمع لتنفيذ اغراضهم الحزبية ومساومة الافراد بغية الكسب غير المشروع لحزبهم تقوم الاحزاب بأدوار متعددة تخدم فيها كيانها وحزبها السياسي على حساب مصلحة الافراد العامة من خلال الاستحواذ على الدرجات الخاصة العليا في البلد الذي ساعدهم في الحصول على الوظائف لكل الافراد العاملين في احزابهم على حساب الافراد والمصلحة العامة من خلال ما يأتي اولا\_ اعطاء الوظائف العامة لأعضائها ودعمهم للحصول على الوظائف بالدولة وحتى في القطاع الخاص من خلال السيطرة التامة على مقدرات البلد وعلى نظامها الحكومي مما جعل جميع السلطات تخضع لإرادتهم ولا تخضع لأرادته القانون وتعسف في اتخاذ القرارات بحق الطالبين حقوقهم التي تعد من المشروعية في الحصول على الوظائف العامة<sup>٤٠</sup> لكن بسبب المدراء العاملين تحت وصايتهم تهمل كل الطلبات الراغبة بالتعيين حتى ولو كانت تملك الخبرة والكفاءة العالية في مجال التخصص الدقيق الا انه يبعد ويفضل عليه من لا يملك اي مؤهل بل مجرد الانتماء للحزب الذي يكون من نفس حزب المدير او الوزير في اي دائرة او وزارة معينة تخدم مصالحهم الحزبية مما انعكس هذا الدور على مفهوم كل الدولة بانها خارج التطبيق الديمقراطي وعدم اعطاء الحقوق والتمييز بين الاخرين ولا اعتبار بالضوابط القانونية التي يجب ان تكون العدالة في تطبيق القانون والحصول على قوق المشروعة والالتزام بكافة الواجبات التي من شأنها تعطي انطباع قانوني ثانيا \_ تقوم الاحزاب على تقوية سياستها على سياسه الدولة وتضعيف الإدارة وقوانين الوظيفة العامة والقفز عليها من خلال النفوذ التي تمتلكها وتسيطر على الاستثمار وتأخذ الرشوة في تنفيذ اي عمل معين والسيطرة على تنفيذ اي عمل تحت اشرافهم في تنفيذ المشاريع والاعمال الإدارية حتى اصبحت كل المشاريع متلكئة ولا تحقق الرغبات المنتظرة منها<sup>٤١</sup> لان ذلك يعود لهم بالأموال الطائلة بسبب مساومتهم وتدخلهم في رؤوس مال المصروف على اي عمل معين الذي يعتبرونه مهنة تقوم احزابهم على سياسه الدولة ولا اعتبار للدولة امامهم الا من اجل كسب منافعهم الحزبية التي اصبحت تحت انظار الجميع ظاهره ومشخصه من قبل القاضي والداني مما جعل الدولة لا تملك اي رقابة بسبب حصانتهم وتوغلهم في كل شيء وكل رؤساء الدوائر تابعين الى سلطة الاحزاب ومقيدين بضوابطهم التي تحتم عليهم اعطاء المبالغ من دوائهم الى احزابهم من اجل ديمومة استمرارهم في العمل الحكومي لذلك نرى المسؤول يفعل الجرائم الوظيفية لتسديده مبالغ للحزب ثالثا \_ عدم تنميه روح الابتكار في داخل الوظيفة العامة من خلال دعم وايصال المهملين والغير مبتكرين على راس العمل الاداري وتحطيم الافكار الصادرة من الموظف الذي يريد ان يخدم المصلحة العامة وعدم تشجيعه حتى يضل الدور السلبي هو الطاعى ولا يعد هذا الموظف مميز ويبين تفاصيل المخالفات والانحلال الذي تعانیه الهيئات الادارية في الجانب الوظيفي التي تساهم في بناء الوظيفة العامة من خلال السيطرة والهيمنة على راس الهرم الوظيفي<sup>٤٢</sup> مما جعل رواد والمبتكرين واصحاب الشهادات العليا يعانون من الظلم الذي تستخدمه الاحزاب في الوظيفة العامة لعدم اخذهم الدور والاستحقاق الذي كفله لهم القانون ولا يسمح لهم في تصحيح المسار او ممارسة اي دور يجنب الوظيفة العامة من الايقاع بالمحذور سواء من الناحية القانونية والقضائية او من الناحية الاجتماعية تضع الادارة والنظام الوظيفي في موضع المخالف امام حكم الجميع وظهرت العراقيل في سبيل تحقيق غايتهم في المساومات في انجاز اي عمل مطلوب.رابعا \_ عدم خلق اي فرصة في مجال التدريب الموظفين لمواكبة التطور الحاصل في حركة الملاك الوظيفي الذي يتلاءم مع هذا الكم الكبير من الادارات التي اصبحت كبيرة عن التأسيس الاول لنظام الموظفين قياسا عن الحداثة الموجودة اليوم ودخول عصر السرعة وعصر عالم الذكاء الاصطناعي في العالم المتطور<sup>٤٣</sup> ولا زال المواطن لا يستطيع ان يقضي اي حاجة الا بروتين ممل عن الاصل من اجراءات تجعله ينظر لنظام الاداري بالتخلف نتيجة تعسف الادارات وعدم الاهتمام الجدي في عملية تحقيق المصلحة العامة وخدمة المرفق العام بما يتلاءم مع احتياجات الافراد التي اساس وجود الدولة هو خدمة المواطن وأن تأسيس الوظيفة من اجل المواطن وان الوظيفة العامة قائمة على روح التطور هي مثل الحياة تتطور وتتخذ مجال اخر كل سنة عن اخرى حتى تصل الى تحقيق اعلى مستوى مطلوب في خدمة المرفق العام داخل الوظيفة العامة واذا فشلت بالمطلوب منها ان ما

الداعي لوجودها وهي مكلفة بخدمة عامة تأخذ عليها الاجر من الدولة خامسا\_ تحويل الدور الايجابي الى دور سلبي وعدم فهم الاسباب التي من شأنها تعطل تقدم الادارة نحو النتائج الايجابية وعدم اعطاء اي دور للحوار في فهم الوقائع الادارية الذي وحده يحل جميع العراقيل بسبب تفاعل الموظف مع الرئيس وينمي داخل نفسه سياسة الانتماء لهذه الوظيفة العامة وابعادهم عن المشاركة في القرار مما ينعكس على الاداء داخل العمل<sup>٤٤</sup> بصورة سلبية وغير مناسبة في العمل الوظيفي والاداري مما يضيع الموارد الازمة في انجاح العمل الوظيفي وينمي كثرة المشاكل داخل الهيكل الوظيفي الذي يصنع تصادم الموظفين فيما بينهم وتكونهم على فئات مما ضاعت الاهداف المشتركة وعدم تطبيق الاستراتيجية في العمل الاداري كل هذا جعل من الدور السلبي اداة تهدم الوظيفة العامة وتعد عملها لا ينمي الا عن تخلف وظيفي واستغلال للمقدرات التي خصصت للمنفعة العامة وليس لمنفعة الاحزاب واعضاء كيانهم السياسي الذي يعبث في الركيزة الاساسية لدولة هو ركن الوظيفة العامة.

الفرع الثاني: الحقوق الاساسية الممنوحة للأحزاب اللبنانية

نحن نرى من خلال المتابعة الدقيقة في البحث نقول ان الاحزاب اللبنانية تملك حقوق اساسية اعطاها لها الدستور والقوانين وتمتع بالحماية الدستورية التي اعطت لها الحقوق بدون قيود واعطت لها الظروف الملائمة لتكوين حزبها وكيانها السياسي لأنها تعد صوره من صور السياسة الديمقراطية لكل بلد يريد ان ينهض في ديمومه اسمه الديمقراطي وعدم الانفراد بالسلطة لان وجود الاحزاب هو بالاساس انعكاسه حضارية وصوره مشرقه على ان هذه الدولة وهذه الحكومة لا تتفرد بالسلطة بل تعطي الحق للجميع بالمشاركة بالعمل الحكومي من خلال تأسيس الاحزاب لكن التجربة الحزبية الديمقراطية اذا ما هيمنت على كل مفاصل الدولة وتعسفت بهذه الحقوق الممنوحة تعتبر التجربة سلبية وتهدم الركن العام للدولة لأننا كما بحثنا وعرفنا من خلال تجربتنا البحثية ان الموظف والوظيفة العامة يعد الركيزة الأساسية لتحقيق الهدف الاسمي للدولة وهو المصلحة العامة وليس المصلحة الخاصة وان وجود الدولة من وجود الموظف كما هو وجود الموظف من وجود الدولة وبسبب التدخل السلبي والاستغلال الدستوري الى زرع التفرقة والانقسام في الوظائف وكذلك في المجتمع بعيدة عن مصالح الدولة والسيادة واستقرار الناس وقرار مبدأ العدالة الذي هو المشروعية الاساسية لكل نظام سياسي وقانوني في البلدان القانونية مما يزيد التوترات في داخل الوظيفة العامة وكذلك تتكون صورة الانحراف عن السلطة وعدم تنفيذ القرارات والالتزام بها لثبوت لدى الافراد عدم اقرار مبدأ العدالة من الدولة وعدم الالتزام بالدستور من قبل هذه الاحزاب بل جعلت الحقوق التي اعطتها لها القانون هو اداة تحقق غايات خاصة وتهدم المفصل الرئيسي لدولة<sup>٤٥</sup> وهو المرفق العام بصورة سلبية تحت طائلة الغيات الحزبية التي تستعلي على الدولة وسيادة القانون وحسب اطلاقنا وتحليلنا بالتعسف بالحقوق للأحزاب اللبنانية ما يأتي:

١\_ اعطاء حق الملكية ويكون ذلك من خلال اصدار القوانين المحلية والدولية في الحق بعملية التسجيل حسب الاجراءات والحقوق القانونية التي تكون لها السلطة المطلقة في تشكيل اي مجموعة من الافراد ويكون تحت مسمى الحزب الذي يمثل التطلعات التي يريدون من خلالها تحقيق افكارهم مما جعل الاحزاب تأخذ دور الاستغلال بحق الدولة وبحق الوظيفة العامة بدل من تقويم هذه المؤسسة التي هي عماد الاساسي في الدولة ان استخدام السلطة من قبل الاحزاب يعتبر هو عمل غير دستوري ومخالف للقوانين وهذا يؤثر على عمل والواجبات الوظيفية وتعد مخالفه بالنسبة للحقوق والواجبات التي كفلها الدستور والسلطة والقانون كل هذا يجعل من العمل الاداري يشوبه الانحراف ويبتعد عن المسار الايجابي<sup>٤٦</sup> وتكون كل قراراته يشوبها العيوب ويكون مخالف للقرار الاداري ويبتعد عن النظام العام في تحقيق الاهداف التي يريدتها الدستور وهي تحقيق العدالة واعطاء كل الحقوق في مساواة تامه بعيد عن التمييز التي يمارسها الاحزاب مما جعلت الدولة عاجزة على تحقيق المطلوب منها مما زاد الاعباء على الافراد واصبحت الدولة بعيدة عن المشروعية التي يجب ان تكون في مسارها وقراراتها الإدارية مما تولد الإساءة والانحراف بالسلطة من قبل الاحزاب اللبنانية.

٢\_ حرية الرأي واعطاء الحرية في التعبير عن الآراء بدون قيود ان الحرية التي كفلها القانون هي من صميم القانون وعلاقه الحرية بالقانون لا تعتبر نقيضه بل هو جزء من اجزاء القانون لان القانون لا يقف ضد الحرية بل هو من يرتب عملها من اجل تقويمها وتحقيق الضمان العام<sup>٤٧</sup> لكل الاطراف لكن يجب ان يكون وفق ضوابط ووفق التزامات لان الحرية بدون قانون تعتبر فساد وتعتبر جريمة ان من امن العقاب اساء الادب فلذلك الاحزاب حينما اعطي لهم هذا الحق في التعبير عن كل ما يريدونه بدون رقابه وبدون اي رابط يجعلهم يتساءلون امام اي جهة تولد في نفسهم انهم اكبر حتى من السلطة القضائية التي تعتبر هي عماد لكل الدولة وعماد بالمؤسسة العامة لدولة وهي الشرعية المستقلة عن اي تسميات حزبية لان سلطة القضاء هي وجه الدولة والتي هي المراقب والمعاقب من يخالف الضوابط بدون سلطة القضاء لا وجود لدولة بجميع مسمياتها العامة ان الدولة تريد من خلال الرقابة ومن خلال احقاق الحق من اجل اقرار مبدأ السيادة العامة بين الجميع وبدون تمييز وان الحرية التي كفلها القانون هي ليس من اجل تعسف الاحزاب بل من اجل ان يكون الجميع لا يحس بقيود بل يحس بالانتماء لهذا الوطن ولهذا البلد بعيد عن

الديكتاتوريات التي يعاني منها بعض الدول والتي كانت تجعل من الحزب الحاكم هو الحزب الوحيد الذي يكون في الساحة ولا يسمح لتكوينات الاحزاب وهذا يعد جريمة بحق الديمقراطية لكن حينما فتحت الدول الحق في تكوين الاحزاب فكثره الاحزاب وازدادت التصارعات والمخالفات داخل الركن العام<sup>٤٨</sup> وداخل مرفق العام للدولة فزادت المخالفات اكثر من الايجابيات وهذا ما لا يرتضيه القوانين الدستورية التي تنص على خدمه المرفق العام والاحزاب لم تخدم الا مصالحها الحزبية.

٣\_ حق الانتخاب والمشاركة بالانتخابات لجميع من استحق السن القانوني للانتخاب واعطى الحق لترشيح لكل الفئات وايضا الحق في الادلاء بالأصوات الانتخابية والمشاركة في العملية السياسية ليس حكر على احد صار هذا الحق عملية مفتوحة لجميع حتى من هو بعيد عن السياسة لكن يريد تحقيق غايات ليس وطنية انما استثمارية وايضا في مجال السوق لمنفعة شخصية وتحقيق غايات ربحية من خلال السلطة التي يكسبها او الحصانة التي يتمتع بها تجعل منه شخص شرعي حتى عند ممارسة اعمال بعيدة عن القانون وعن الدستور<sup>٤٩</sup> لذلك خرجت احزاب واشخاص هم منتفعين واصحاب اموال دخلوا في العملية السياسية من اجل استغلال النفوذ لتحقيق الغايات التي تكون صعبه عليهم وهم خارج السلطة لكن بعد الحصول على الغطاء القانوني يكون كل المقدرات داخل المرفق العام بخدمته ويسهل عليه الحصول على كل ما يبتغيه في استثماراته بعيد عن التوجهات الوطنية والخدمة التي يجب ان تكون للوطن برمته وهو تقديم المصلحة العامة.

٤\_ استخدام الموارد ليس لخدمة الافراد بل توزيعها على عناصر حزبها من اجل كسب المنتمين لحزبها حتى تحقق الاهداف التي عدت مخالفة في تحقيق خدمة الافراد وهذا كله يؤدي الى تقاوم الوضع المعاشي لكل مواطن وتكبر ثروة افراد حزبها فلا وجود للمصلحة العامة في افكارهم واهدافهم الحزبية<sup>٥٠</sup> وأن كان البعض يدعي لكن من الناحية الواقعية هو لكسب المواطن في العملية الانتخابية وبعدها يصبح المواطن يعاني الويلات والاثار السلبية المتكررة وكذلك يلاحظه الموظف العام يجد نفسه محط اهمال وعدم اهتمام ورعاية في الحصول على حقوقه المقررة وهذا يضع الموظف في حاله من التمرد على القانون وعدم الولاء للإدارة العامة بسبب الاهمال داخل النظام الوظيفي كل هذا جعل من الاحزاب تملك الاثر السلبي الذي تهدم الوظيفة العامة بهدف عدم الثقة من قبل الموظف بقوانين العدالة في الدولة مما يشاهدون من ثراء فاحش في حال الموظفين المنتمين الى الاحزاب وهم لا يستطيعون الحصول على ابسط حقوقهم التي هي حق مشروع ضمن القانون

٥\_ التحكم بالقضاء من خلال السلطة التي يملكونها وتسلط التأثير على القضاة وتعيينهم وايضا حسب الولاءات الحزبية ويمارسون الضغوط على القاضي الذي لا يريد ان يرضخ لهم مما يتزعزع الثقة في الجهة المستقلة التي يجب ان تكون لأنها تحمي القانون بصورة عامة وتقر الحقوق والالتزامات وتثيب من يقوم بتطبيق القانون<sup>٥١</sup> وتعاقب من يخالف القانون الا ان الاحزاب لا تريد الا السيطرة والتحكم بمقدرات البلاد وحتى يكون القضاء برعايتهم لتبويب عملياتهم الاجرامية من الرشوة واستغلال الوظيفة العامة وخيانة الامانة والتحكم بكل النظام الاداري والوظيفي وفق رغباتهم الفاسدة وحتى يكونون في امان عن العقاب والحساب وقيامهم بهذه الممارسات ولا رادع لهم من السلطة التأديبية او قوانين العقابية وهذا جعل الوظيفة العامة مكان ومركز لرشوة الفاضحة والمساومات تحت انظار الجميع فلا سلطة تعلق على سلطتهم وان كانت سلطتهم مقيدة في الدستور لكن بالواقع هم اعلى من كل سلطة والمتحكم في جميع امور البلاد في جميع الاحوال

٦\_ السيطرة على وسائل الاعلام من خلال الاموال التي كسبها من الوظائف ومن الدولة في الدرجات الخاصة ومن الهيئات الاقتصادية<sup>٥٢</sup> ان استخدام الاحزاب لوسائل الاعلام ينمي على سيطرتهم على السلطة الرابعة كما يسمونها باعتبار ان الاعلام له دور كبير يراقب السلبيات ويوجه على حل المشاكل والجرائم والمخلفات لان وظيفته رقابية اصلاحية في مؤسسات الدولة وهدفة اصلاح المرفق العام لخدمة المصلحة العامة لدولة الاحزاب من خلال السيطرة على الاعلام تقوم بتزوير الحقائق وتشويه المصادر وتحارب النزيه وتجعله امام مسامع ومشاهد الناس انه غير كفوء وتجعل من الفاسد نزيه وتتستر على اظهار اي ملف من الملفات الذي من شأنه يكون مادة عقابية ينص عليها القانون وفق النصوص العقابية التي اقرها البلد في قوانينه النافذة لذا الاحزاب احتمت بسلطة الاعلام حتى لا تكون ظاهره ممارستهم السلبيية داخل الدولة وداخل الادارة<sup>٥٣</sup> والوظيفة العامة ان تعسف الاحزاب بشكل عام في لبنان بسبب عدم وجود الرقابة الفعلية التي تجعلهم يسبغون حسب قانون معين لا يمكن التعدي اكثر من ذلك لكن استغلال هشاشة الرقابة والقضاء وعدم وجود القوانين الرادعة جعل الاحزاب هي المتحكم في كل امور البلد بحجة الديمقراطية التي هي اساس انفراد احزابهم بالسلطة وتعسفهم في الحقوق بممارستهم اشبه ان تكون اجرامية بحق القانون والدولة مما ولد عن ذلك ازمات الاقتصادية<sup>٥٤</sup> والاجتماعية وحتى سياسية ادت الى تعرقل البلد في عملية الاصلاح والتنمية داخل الوظيفة العامة واخل المجتمع بصورة عامة واصبحت الدولة تعاني من نقص الخدمات وتوفير فرص العمل الكافية لمعالجة البطالة التي تكاد ان تكون البلاد في عجز كامل لان الموارد البشرية لا تساير الحجم الهائل من جيوش العاطلين عن العمل هذا كله انتج عن تراجع في التطور الحاصل في عمليات التقدم والازدهار في بناء

الوظائف العامة وتقوية الدور الذي يساهم في انجاح الوسيلة السريعة لخدمة الوظيفة العامة وخدمة المرفق العام هذه السلبيات المترابطة جعلت الوظيفة هي اكبر عائق في وجه المواطن لعدم مقدرته في تنفيذ اعماله امام هذا الكم الهائل من التقصير في المؤسسات الادارية وانتشار الروتين الذي يجعل من المواطن اداة غاضبة على هيكل الدولة بصورة عامة

### **المبحث الثالث: معوقات التنمية الوظيفية**

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 الية 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 الازكان الأساسية اولا للعوائق الداخلية ويضاف اليه العائق الخارجي الذي يكون فاعلا بفاعليتها وهذه المستويات تكون كما يلي على مستوى النظام الاداري وبناء الدولة ثانيا على مستوى الفاعلية الهيئات الوظيفية على مستوى تكوين الثقافة الوظيفية على مستوى الخارجي والداخلي وسيتم تفصيل ذلك وفق مطلبين التاليين:

#### **المطلب الأول: المعوقات على المستوى الخارجي**

مما نعرف ان العامل الخارجي دور واضح في الوقوف ضد التنمية السياسية الحقيقية لا تخدم مصالح العامة التي لا تنتهي فوفقا لنظريه الانا والآخر 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 اولا: الاحتلال العسكري وزرع افكاره التي تكون من اجل الاستحواذ على المقدرات وعدم تحقيق المصلحة العامة ثانيا: دعم الأنظمة السياسية العربية التي لا تريد تحقيق المبادئ الصالحة داخل الوظيفة العامة او داخل الإدارة او داخل الدول بشكل عام °° 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 الاخرق 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 فصارت الادارة الوظيفية تعاني من تكاثر السلبيات بعيد عن النتيجة الوظيفية 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. °٦

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 علىية 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 أيضاً إدراج الموظفين السابقين في شركة كمستفيدين. معظم ثقة الموظفين طوعية. هذا يعني أن الوصي لديه رأي كبير في كيفية إدارة الثقة وغالباً ما يقرر من سيحصل على الأسهم ومتى يحصل عليها لأن 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 أصبح مفقود في داخل الادارة العامة يعد تطوير ثقة الموظف أمراً ضرورياً للمنظمات التي ترغب في التركيز على المشاريع الأكبر وتحقيق أهدافها وغاياتها المعلنة. الثقة هي حجر الزاوية لكل منظمة متنامية.

### **المطلب 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 السياسية التي تعرفها المجتمعات العربية حالياً تتوقف كلياً على الدولة لذلك فان ارتكاز على الدولة وفهم مشكلاتها يمثل الاساس لتحليل الازمه 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 اداره تطبق القانون او المساواة والعدل فضلاً عن انتشار الفساد الاداري والمالي داخل نظام الوظيفي كما ان عدم وجود دساتير وكذلك سلطات تشريعية واداريه تتاعم 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 عاجزه 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 المحصصات والسلبيات السياسية مثل ما نشاهده ونراه فبدل ان ينتشر القانون وان يعم الاستقرار والمساواة شاع عن ذلك الفساد الاداري والمالي داخل الأنظمة الوظيفية<sup>٥٧</sup> انه طبيعة وجود الدول العربية وسيما العراق ولبنان قد ساعد بشكل طبيعي ومباشر في تقادم 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 والدكتاتورية في اداره 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 اداره 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 بنظاتها

الوظيفي تتضمن جملة من السمات تضفي على حياته السياسية والإدارية اثار مهمة لا يسمح لها بنجاح عمليه الاستقرار داخل الوظيفة العامة من هذه الآثار:

- ١\_ السيطرة من قبل زعيم او الحاكم الفردي واعطاه مكان مميز حيث يؤدي العامل الزمني والموروث الثقافي دورا مهما على الحياة 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 لتغذيه 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 قضية ثانوية اعتماد على اسباب ثلاث اولا / ظهور مواجهات عنيفة الدالة اعتبار الاصلاح الاداري قضيه كلامية وثانويه فقط وثانيا/ بروز توترات بين الاطراف بسبب التصارع على الانتخابات والحصول على المغامم الإدارية والوظيفية ثالثا/ صمود الأنظمة القائمة التي ترفض التغيير داخل الوظيفة العامة على مستوى فاعليه الهيئات الوسطية ان طبيعة الدول كما اشرفنا اليها في الدول العربية تجعل من علاقه بينها وبين مختلف الهيئات والأنظمة الوظيفية علاقه غير متوازنة 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 اذاه 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<sup>٥٨</sup>
- ثانيا. ضعف تكوين السياسة الوظيفية الحديثة ان اهمية هذا المستوى لان متطلبات نهضه 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 العملية 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 للمقاومة 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 العملية الوظيفية ان فكره عزل العرب والمسلمين عن التفاعل مع المنجز العالمي لفكره الديمقراطية بحجه انها غريبه واخترع مشبوه وجعلها 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 وتتناها بشكل خاص القوه السلفية الانعزالية المتعصبة التي لا تريد الا الرجعية للأفكار الوظيفية والافكار الإدارية داخل العرب مداخل الوظيفة العامة والتي تدعو الى التقوقع 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 والأمية وسوء التوزيع وغيرها وبالتالي رفض سرعتها الثقافية والوظيفية وبالمقابل فان ثقافه النخبة ذاتها محكومة بترعه استئصاليه غالبه على كل الفاعلين السياسيين في العديد من البلدان العربية الذي يصدر عن الأحكام المخالفة للقانون ويصدر عن 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.<sup>٥٩</sup>

## الخاتمة

تتناول هذه المقالة تأثيرات الأحزاب السياسية على الوظيفة العامة في العراق ولبنان، وقد توصلت إلى عدة نتائج رئيسية تعكس التحديات التي تواجه النظام الوظيفي في كلا البلدين. أولاً، أظهرت الدراسة أن التدخلات الحزبية في الوظائف العامة تؤدي إلى تدهور الأداء الإداري، حيث

أصبحت الوظائف تُستخدم كأدوات لتحقيق مصالح حزبية خاصة بدلاً من خدمة المصلحة العامة. كما تبين أن عدم الكفاءة والفساد قد تغشيا في ظل هيمنة الأحزاب، مما نتج عنه استياء شعبي واسع وزعزعة الثقة في المؤسسات الحكومية. ثانياً، أكدت النتائج أن وجود تعددية حزبية في كلا البلدين لم يسهم في تعزيز الديمقراطية أو تحسين الأداء الوظيفي، بل أدى إلى تعزيز الانقسامات الطائفية والعرقية، مما أثر سلباً على استقرار النظام السياسي. أما بالنسبة للتوصيات، فإنه من الضروري العمل على إصلاح النظام الوظيفي لضمان استقلالية الوظيفة العامة عن الضغوط الحزبية. يجب تعزيز القوانين المتعلقة بالشفافية والمساءلة، وتطبيق معايير الكفاءة في التوظيف والترقية، بعيداً عن الولاءات الحزبية. كذلك، يُوصى بتعزيز الوعي السياسي لدى المواطنين لتقادي الانجرار وراء الشعارات الحزبية، والتركيز على المصلحة العامة والتطلعات التنموية. كما ينبغي أن تعمل الحكومة على خلق بيئة سياسية تشجع على الحوار والتعاون بين الأحزاب السياسية، مما يسهم في تعزيز الاستقرار وتحقيق التنمية المستدامة. هذا وإن الأمر يتطلب جهوداً مضمينة لضمان أن تكون الوظيفة العامة أداة لتحقيق المصلحة العامة، بعيداً عن المصالح الحزبية الضيقة، مما يسهم في بناء نظام إداري أكثر كفاءة وشفافية في كل من العراق ولبنان.

## هوامش البحث

- نور الدين حاروش، الاحزاب السياسية، المرجع السابق، ص ١١٣-١٢٣
- موريس ديفرجية، المؤسسات السياسية والقانون الدستوري، المرجع السابق، ص ٧٥٢
- احمد عبد الرحمن- مظاهر الانحراف الوظيفي- مجلة التدريب والتقنية- ع ٥٧ - ص ٢٦-٢٨. ٣
- . نادر فرجاني: الحكم الصالح: رفعة العرب، في صلاح الحكم في البلدان العربية، المرجع السابق، ص ٦ ٤
- . نادر فرجاني: الحكم الصالح: رفعة العرب، في صلاح الحكم في البلدان العربية، المرجع السابق، ص ٦ ٥
١. عبد الحميد متولي، القانون الدستوري والانظمة السياسية، منشأة المعارف، ط ٥، الاسكندرية، مصر، ١٩٧٦، ص ١٩٧.
٢. حسين عبد الرحمن احمد المختار، التنظيم القانوني للأحزاب السياسية ودورها في التجربة الديمقراطية، دار النهضة العربية، القاهرة، مصر، ٢٠٠٧، ص ٢٧
- مجلة الحوار المتمدن الالكترونية، كوثر الياسري، العدد ٦٤٤٥، تاريخ النشر، ٢٠١٩، ١٢، ٢٣
١. نغم محمد صالح، التعددية الحزبية في العراق ومتطلبات نجاحها، مجلة العلوم السياسية، جامعة بغداد، العدد (٣٦)، ٢٠٠٨، ص ٩
٢. احمد عبد الله الناهي، خضر عباس عطوان، السلوك السياسي دراسة نظرية وتطبيقية، دار امجد للنشر والتوزيع\_ عمان، ط ١، ٢٠١٨، ص ٨٧
- قانون الخدمة المدنية الامريكى الصادر عام ١٩٦٤<sup>١١</sup>
- قانون الخدمة المدنية المصري رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦<sup>١٢</sup>
- قانون الخدمة المدني العراقي المرقم ٢٤ لسنة ١٩٦٠<sup>١٣</sup>
- قرار مجلس قياده الثورة المنحل رقم ١٠٧٧ في ١٩٨١/٨/٣١<sup>١٤</sup>
- دستور العراق النافذ سنة ٢٠٠٥ المادة ٦١ خامسا/ ب. ١٥
- دستور جمهورية العراق النافذ سنة ٢٠٠٥<sup>١٦</sup>
- قرار المحكمة الاتحادية ٤٣ اتحاديه ٢٠٠٩ في ٢٠/٧/٢٠٠٩<sup>١٧</sup>
- المادة ١٤ دستور العراقي النافذ ٢٠٠٥<sup>١٨</sup>
- المادة ١٦ دستور العراقي النافذ ٢٠٠٥<sup>١٩</sup>
- ماكس فيبر، العلم والسياسية بوصفها حرفة، ١٩١٨-١٩١٩<sup>٢٠</sup>
١. سالم سيلمان، الفساد السياسي والاداء الاداري، دراسة في جدلية العلاقة، مجلة شؤون عراقية، العدد الاول، كانون الثاني، بغداد، المركز العراقي للدراسات الاستراتيجية، ٢٠١٠، ص ١١٩.
- رسالة ماجستير مدممة الى كلية العلوم السياسية، جامعة بغداد، ٢٠١٢، ص ٢٠-٢٠٣. ايمن أحمد محمد، الفساد السياسي في العراق منذ عام ٢٠٠٣

- مصطفى محمود عفيفي، المسؤولية الجنائية عن الجرائم الانتخابية، بيروت، دار النهضة العربية، ص ٣٥٦٣
- عصام سليمان، المركز العربي لتطوير حكم القانون والنزاهة، الاحزاب السياسية في لبنان. ص ١٢٤
- الدستور اللبناني لسنة ١٩٢٦ المادة ١٣٢٥
٣. روبرتو ميشال، الاحزاب السياسية، دراسة سيولوجية، ترجمة منير مخلوف، ص ٩، دار العلاء لطباعة والنشر، بيروت، عبد المنعم فهمي مصطفى، عمال الادارة وحرية الرأي، القاهرة\_مصر: دار الثقافة، ١٩٧٧، ص ١٨٠. ٢٧
٢. روبرتو ميشال، الاحزاب السياسية، دراسة سيولوجية، ترجمة منير مخلوف، ص ١٠، دار العلاء لطباعة والنشر، بيروت.
٣. عزيزة الشريف، مبدأ الحياد الوظيفي، بحث منشور في مجلة العلوم الادارية، تصدرها الشعبة المصرية للمعهد الدولي للعلوم الادارية، العدد الاول، السنة (٢٣)، القاهرة، مصر، ١٩٨٢، ص ٦٣.
- الدستور اللبناني النافذ مضافة وفقا للقانون الدستوري رقم ١٨ تاريخ ١٩٩٠/٩/٢١. ٣٠
- الدستور اللبناني النافذ الفقرة ح. ٣١
- الدستور اللبناني النافذ المادة ١٢ ٣٢
٣. عزيزة الشريف، مبدأ الحياد الوظيفي، بحث منشور في مجلة العلوم الادارية، تصدرها الشعبة المصرية للمعهد الدولي للعلوم الادارية، العدد الاول، السنة (٢٣)، القاهرة، مصر، ١٩٨٢، ص ٦٥.
- . عزيزة الشريف، مبدأ الحياد الوظيفي، مرجع سابق بحث منشور في مجلة العلوم الادارية ص ٦٦. ٣٤
- الدستور اللبناني النافذ ٣٥
٢. المادة ١٢، نظام الموظفين، عدد الجريدة الرسمية: ٢٧ | تاريخ النشر: ١٩٥٩/٠٦/١٦ | الصفحة: ٥٠٨-٥٥٠، المعدل بموجب قانون منفذ بمرسوم (١٩٨٢/٥٨) (عدلت بموجب قانون ١٩٦٢/٠).
١. موريس نخلة، الوسيط في شرح قانون الموظفين ١، ط١، (بيروت\_ لبنان: منشورات الحلبي الحقوقية، ٢٠٠٤، ص ٣٣٨.
- مونيك الدرجماني، مبدأ الحياد في الوظيفة العامة، المرجع السابق، ص ١٠٦. ٣٨
٣. يوسف سعد الله الخوري، مجموعة القانون الاداري، ج ٦، الوظيفة العامة في التشريع والاجتهاد، الكتاب الثاني، ص ١١٨ الناشر: المنشورات الحقوقية، ٢٠٠٤.
١. طارق حسن الزيات، حرية الرأي لدى الموظف العام، ص ٢٨٧، الناشر، جامعة الاسكندرية - كلية الآداب - اقتصاد، ١٩٩٧.
- محمد أحمد يحيى كرج، حقوق وحرقات الموظف العام، ص ٣٦١، ٤١
٤٢. بورنان عمر، ممارسة الموظف العام للحقوق والحرقات السياسية، دراسة مقارنة مع التركيز على حالة الجزائر، اطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه للعلوم السياسية الخاص بالتنظيم السياسي والاداري ص ٣٤، ١٩٦٢ - ٢٠١٤.
١. مونيك لدرجماني، مبدأ الحياد في الوظيفة العامة، رسالة دبلوم، (بيروت\_ لبنان: الجامعة اللبنانية، كلية الحقوق والعلوم السياسية والادارية والاقتصادية ٢٠١٥، ص ٧٨.
- مونيك لدرجماني، مبدأ الحياد في الوظيفة العامة، المرجع السابق، ص ٨٠. ٤٤
٤٥. علي عبد الفتاح محمد خليل، الموظف العام وممارسة الحرية السياسية، (القاهرة\_مصر: دار النهضة العربية، ٢٠٠٢، ص ٣٦٧.
٤٦. موريس نخلة، الوسيط في شرح قانون الموظفين، ج ١، ط١، (بيروت\_ لبنان: منشورات الحلبي الحقوقية، ٢٠٠٤، ص ٣٣٨
٤٧. مونيك الدرجماني، مبدأ الحياد في الوظيفة العامة، المرجع السابق، ص ١٠٦
٤٨. علي مرهج ايوب، الوظيفة العامة في لبنان واجبات وحقوق، مرجع سابق ص ٤١٠
٢. عثمان سلمان غيلان العبودي، اخلاقيات الوظيفة العامة، دراسة قانونية في الاطار الفلسفي لأخلاقيات الوظيفة العامة وسلوكياتها، ط١، (بيروت\_ لبنان: منشورات الحلبي الحقوقية، ٢٠١١، ص ٢٧٢ - ٢٧٣).
٣. فيرم فاطمة الزهراء، الموظف العمومي ومبدأ حياد الادارة في الجزائر، ص ٣، جامعة الجزائر، كلية الحقوق، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علم فرع الادارة والمالية، ٢٠٠٣ - ٢٠٠٤



١. مجدي مدحت النهري، قيود ممارسة الموظف العام للحقوق والحريات السياسية، بلا طبعة، المنصورة \_ مصر :مكتبة الجلاء الحديثة، ٢٠٠١، ص ١٧\_١٨
٢. فيرم فاطمة الزهراء، الموظف العمومي ومبدأ حياد الادارة في الجزائر، ص٩، جامعة الجزائر، كلية الحقوق، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علم فرع الادارة والمالية، ٢٠٠٣\_٢٠٠٤
٣. علي مرهج ايوب، الوظيفة العامة في لبنان، واجبات وحقوق، المرجع السابق، المجلد الأول، ط١، (بيروت \_لبنان: شركة الحلبي للطباعة والنشر والتوزيع، ١٩٩٩، ص٤٠٩.
- موريس نخلة، الوسيط في شرح قانون الموظفين، المرجع السابق، ص٣٣٩. <sup>٥٤</sup>
- محمد عابد الجابري، العقل السياسي العربي محدداته وتجلياته، بيروت مركز دراسات، الوحدة العربية، ط١، ٢٠٠٤، ص ١٤٩. <sup>٥٥</sup>
- علي القرشي، الحرية السياسية في النظام الدستور المعاصر الفقه الاسلامي، المرجع السابق، ص ٥٤٦. <sup>٥٦</sup>
١. مازن مرسلو بمحمد، جدل العلاقة بين العولمة والتنمية البشرية في العالم العربي، مجله الجندول، عدد ٢٣. ٢٠٠٥ عن موقع <http://www.vluminania.net/jandoonag.htm>
- علي القرشي، الحرية السياسية في النظام الدستور المعاصر الفقه الاسلامي، المرجع السابق، ص٥٤٠. <sup>٥٨</sup>
- علي القرشي، الحرية السياسية في النظام الدستور المعاصر الفقه الاسلامي، المرجع السابق، ص ٥٤٢. <sup>٥٩</sup>