

## أثر الإهمال الوظيفي على أداء الخدمة بالمرافق العامة

تاريخ استلام المقال: 04 ماي 2017 تاريخ القبول النهائي: 28 سبتمبر 2017

الدكتورة آمال يعيش تمام

الدكتور عبد العالي حاحة

أستاذة محاضرة "أ"

أستاذ محاضر "أ"

كلية الحقوق والعلوم السياسية

جامعة محمد خيضر - بسكرة (الجزائر)

dr.amelyt@gmail.com

droit35@gmail.com

### المخلص:

يعتبر الإهمال في أداء الوظيفة العمومية خرقا وخروجا واضحا عن مبادئ النزاهة والحياد وأخلاقيات العمل الإداري التي يجب أن يتحلى بها أي موظف عمومي، لأنه ينبئ عن سوء نيته وقصده وانحرافه عن واجباته الوظيفية.

وهو أحد السلوكات والمظاهر السلبية الأكثر انتشارا في المرافق العمومية المركزية والمحلية على السواء.

أما عن أسبابه وعوامله فهي متداخلة يصعب فصلها، منها ما هو متعلق بالموظف العمومي نفسه، ومنها ما هو خارجي ذو صلة بالمرفق العمومي والبيئة الخارجية المحيطة به. والإهمال الوظيفي وفق الشكل السابق هو أحد صور الفساد الإداري التي تعد أكبر العقبات التي تقف حائلا أمام النهوض بالتنمية المحلية وترقية وتحسين الخدمة العمومية.

### الكلمات المفتاحية:

الخدمة العمومية، المرفق العام، الإهمال، الموظف العمومي.

### Résumé:

la négligence dans l'accomplissement des obligations de la fonction publique constitue un manquement aux principes d'intégrité, de neutralité et de l'éthique de l'action administrative que tout fonctionnaire doit avoir. Dans le cas contraire, cela fait preuve de la mauvaise foi du fonctionnaire et de son intention à ne pas respecter les obligations de la fonction.

Il s'agit donc d'un comportement voire un phénomène négatif fréquent très répandu au sein des services publics, que ce soient ceux centraux ou locaux.

Quant à ses raisons et facteurs, ils sont chevauchés, donc c'est difficile à les séparer; il y a ceux qui sont liés au fonctionnaire lui-même, et ceux qui ont une relation avec le service public et l'environnement externe qui l'entoure.

la négligence du fonctionnaire, selon la forme précitée est l'une des types de la corruption administrative qui est parmi les grandes entraves qui empêchent le développement local, la promotion ainsi que l'amélioration du service public.

### Mots clés:

Fonction publique, service public, négligence, fonctionnaire.



## مقدمة:

إن أداء الموظف العمومي للعمل بدقة وأمانة يعتبر من أهم المبادئ التي تحكم الوظيفة العامة، وهو الذي يضمن استمرار سير المرفق العام بانتظام واطراد.

فالموظف العمومي يعتبر الأداة والوسيلة التي تباشر بموجبه الإدارة مهامها، في سبيل إشباع حاجيات الأفراد، فهو من يمثلها ويتصرف باسمها ولحسابها، بل إنه هو من يحمل ختمها، لهذا عليه أن يبتعد عن كل ما من شأنه أن يؤدي به إلى الانحراف والفساد، كما يجب أن يتحلى بالحياد والنزاهة وأخلاقيات العمل الإداري، فلا ينحاز بعلاقته الوظيفية إلى أي جهة كانت، بل يجب أن يؤدي واجباته بصورة موضوعية، بعيدا عن كل الاعتبارات السياسية أو الشخصية أو العرقية<sup>1</sup>.

وكل سلوك أو تصرف مخالف للمبادئ المذكورة أعلاه، يعرض موظفي الإدارات العمومية للمساءلة التأديبية، وقد يصل الأمر حد متابعتهم جزائيا ومساءلتهم مدنيا. ومن أخطر التصرفات التي تنتهك المبادئ أعلاه، نجد الإهمال في أداء الوظيفة، أو ما أصطلح على تسميته "بالإهمال الوظيفي" والذي يعتبر حسب أغلب الفقه الإداري أحد صور الفساد الإداري غير المجرمة المتفشية في مختلف المرافق العمومية الإدارية منها أو المصلحية، والمركزية أو المحلية.

وسبب تصنيفه ضمن أخطر أنواع الفساد الإداري لأنه سلوك سلبي ينبئ عن سوء نية وقصد الموظف العام وانحرافه عن أخلاقيات العمل الإداري وواجباته.

انطلاقا مما سبق تنبثق الإشكالية التالية التي تحاول هذه الورقة الإجابة عليها:

- إلى أي مدى يؤثر الإهمال الوظيفي على تقديم الخدمات بالمرافق العمومية؟  
ويتفرع عن هذه الإشكالية عدو تساؤلات أهمها:

1- فيما تتمثل مظاهر وصور الإهمال الوظيفي في الإدارة العمومية؟

2- ما هي أسباب ودوافع الإهمال الوظيفي؟

3- هل هناك علاقة بين الإهمال الوظيفي وتراجع الخدمة العمومية ؟

للإجابة على الإشكالية السابقة والتساؤلات المتفرعة عنها يجب استعراض العناصر

التالية:

<sup>1</sup> - وهذا ما أكد عليه المرسوم رقم 131/88 المؤرخ في 04 جويلية 1988 الذي ينظم العلاقات بين الإدارة والمواطن، ج ر ج عدد 27 لسنة 1988. وكذلك: الامر رقم: 03/06 المؤرخ في: 15 يوليو 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج ر ج عدد 46 لسنة 2006.

أولاً: مفهوم الإهمال الوظيفي ومظاهره في الإدارة العمومية

ثانياً: أسباب الإهمال الوظيفي ودوافعه

ثالثاً: انعكاسات الإهمال الوظيفي على تقديم الخدمة العمومية

### أولاً / مفهوم الإهمال الوظيفي ومظاهره في الإدارة العمومية:

إن التشخيص الدقيق لظاهرة الإهمال الوظيفي وتحليل أسبابها ودوافعها تقتضي

بأساس ضبط أهم المصطلحات أولاً والذي نستعرضه فيما يلي:

#### أ - ضبط المصطلحات:

قبل تعريف الإهمال الوظيفي لا بد لنا من تعريف الإدارة العامة التي يتم الإهمال

داخلها وكذا مصطلح الخدمة العمومية والتي يتم الانحراف بها وعدم أدائها على الوجه المأمول،

وقبل كل ذلك لا بد من تعريف المرفق العام والذي تنصب الوظيفة العامة على إدارته.

هناك عدّة تعريفات للمرفق العام غير أن مجملها تتفق حول كون المرفق العام: " كل

مشروع تنشئه الدولة أو تشرف على إدارته ويعمل بصفة دائمة ومنظمة تحت إشراف رجال

الإدارة العامة لتزويد الجمهور بالخدمات العامة."

أما بالنسبة لمصطلح الخدمة العامة والإدارة العامة، فلا نجد في هذا المجال أحسن من

الميثاق الإفريقي لقيم ومبادئ الخدمة العامة والإدارة<sup>1</sup>، والذي أولى مصطلح الإدارة العامة

أهمية كبيرة، بحيث أفرد له تعريف خاص يتم الاتفاق حوله، وهو كما يلي: "يقصد بالإدارة

العامة: أي مؤسسة أو منظمة على مستوى قاري إقليمي وطني ومحلي تطبق سياسات عامة أو

تقوم بمهام خدمة عامة."

هذا وقد عرف لنا الميثاق المذكور أعلاه أيضاً مصطلح الخدمة العامة كما يلي: " تعني

عبارة الخدمة العامة: أي خدمة أو نشاط متعلق بالمصلحة العامة يتم القيام بها تحت سلطة

الإدارة."

أما الإهمال الوظيفي فيقصد به: " تراخي الموظف العام عن القيام بالواجبات الموكولة

إليه بحكم وظيفته والتقاعس عن القيام بواجبات الحبيطة والحذر"<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> - المصادق عليها بالمرسوم الرئاسي رقم: 415/12 المؤرخ في 11 ديسمبر 2012 يتضمن التصديق على الميثاق الإفريقي لقيم ومبادئ الخدمة العامة والإدارة المعتمد بأديس أبابا بتاريخ 31 جانفي 2011، ج ر ج عدد 68 لسنة 2012.

<sup>2</sup> - محمود محمد معابرة، الفساد الإداري وعلاجه في الشريعة الإسلامية، دراسة مقارنة مع بالقانون الإداري، دار الثقافة، عمان، 2011، ص 166.

والإهمال قد يتحقق بالسلوك الايجابي عندما يمارس الموظف اختصاصه على وجه يغفل فيه إتباع القواعد القانونية أو التنظيمية التي كان يتعين عليه التزامها كي يؤدي عمله على الوجه الصحيح، ويتحقق الإهمال بالسلوك السلبي بالامتناع الموظف عن ممارسة اختصاصه<sup>1</sup>. فالإهمال في جوهره موقف سلبي إلا أنه يتصور أن يقع في بعض الحالات بأفعال ايجابية.

والإهمال الوظيفي بالشكل السابق هو أحد مظاهر الفساد الإداري ذات الصبغة التأديبية أي غير المجرمة، ويعود مبرر وعلّة اعتباره سببا للمسؤولية التأديبية وأحد صور الفساد الإداري التي تستوجب الجزاء التأديبي هو لأنه ينبئ عن سوء نية وقصد الموظف العام وانحرافه عن أخلاقيات العمل الإداري، وكذا لكف الموظفين عن الاستهتار بحسن سير الإدارة والضرب على غفلتهم وعدم مبالاتهم بحسن أداء العمل الوظيفي المسخر في سبيله، وعلى تكاسلهم في الحفاظ على مصلحة الإدارة العامة لدرجة تعطيل المرفق العام عن أداء مهامه وتقديم الخدمة العمومية<sup>2</sup>.

## II - مظاهر الإهمال الوظيفي على مستوى المرافق العمومية :

يتخذ الإهمال في أداء الوظيفة العمومية على مستوى الادارات والمؤسسات العمومية عدوً صور يمكن ذكر أهمها فيما يلي<sup>3</sup> :

### 1- امتناع الموظف عن أداء اختصاصاته الوظيفية بنفسه :

إن الاختصاص مهما كان مصدره سواء القانون أو التنظيم هو شخصي، ومن ثمّ وجب على الموظف أن يمارس اختصاصه بنفسه احتراماً لقاعدته توزيع الاختصاصات في الإدارة العامة<sup>4</sup>.

فلا يملك أن يتخلى أو يتنازل أو يوكل غيره لممارسة تلك الصلاحيات إلا في الحالات المحددة قانوناً كتفويض الاختصاص والتوقيع والحلول<sup>5</sup>، وكل تصرف على خلاف ذلك يؤدي إلى المسؤولية التأديبية للموظف فظلاً عن بطلان التصرف ذاته.

<sup>1</sup> - حاحة عبد العالي، الآليات القانونية لمكافحة الفساد الاداري في الجزائر، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة بسكرة، 2013، ص 383.

<sup>2</sup> - محمود محمد معابر، مرجع سابق، ص 167.

<sup>3</sup> - انظر لزيد من التفصيل: حاحة عبد العالي، مرجع سابق، ص 383 وما بعدها.

<sup>4</sup> - سليمان الظماوي، القضاء الاداري الكتاب الثالث قضاء التأديب، دار الفكر العربي، القاهرة، 1995، ص 144.

<sup>5</sup> - على خطار شطناوي، الوجيز في القانون الإداري، الطبعة الأولى، دار وائل للنشر والتوزيع، الأردن، 2003، ص

د. عبد العالي حاحة / د. أمال يعيش تمام - جامعة بسكرة (الجزائر)

ونظرا لخطورة هذا السلوك وتأثيره على الواجبات الوظيفية وعلى سير الإدارة العامة ومختلف المرافق المحلية خصوصا، نصّ المشرع الجزائري صراحة على ضرورة قيام الموظف بالمهام والاختصاصات الموكولة إليه بصفة شخصية وهذا في المادة 01/47 من القانون الأساسي للوظيفة العمومية: " كل موظف مهما كانت رتبته في السلم الإداري مسؤول عن تنفيذ المهام الموكولة إليه."

## 2- عدم الالتزام بأوقات العمل:

رغم أن أخلاقيات الوظيفة العامة وقوانينها تلزم الموظف باحترام أوقات العمل ومواعيده في الحضور والمغادرة، إلا أن هناك صور مختلفة لعدم احترام الأوقات الرسمية في الوظيفة العامة، منها<sup>1</sup>: التغيب عن العمل، تأخر الموظف في الحضور إلى العمل صباحا، مغادره مكان العمل باكرا أو قبل انتهاء وقت العمل أو وقت الدوام الرسمي دون إذن من الرئيس المختص، إضاعة الوقت من خلال قراءة الصحف واستقبال الزوار والانتقال من مكتب إلى آخر. إن كل ما سبق هو إخلال بواجبات الموظف وانتهاك للعمل الإداري والوظيفة العامة، يترتب عنه المساءلة التأديبية، وهذا ما تؤكدته المادة 207 من القانون الأساسي للوظيفة العمومية " باستثناء الحالات المنصوص عليها صراحة في هذا الأمر، لا يمكن الموظف مهما تكن رتبته أن يتقاضى راتبا عن فتره لم يعمل خلالها.

يعاقب على كل غياب غير مبرر عن العمل بخضم من الراتب يتناسب مع مدته الغياب، وذلك دون المساس بالعقوبات التأديبية المنصوص عليها في هذا القانون الأساسي."

ويعتبر المشرع الجزائري كل غياب غير مبرر عن العمل مخالفة تأديبية يجيز خصم من المرتب يتناسب مع مدته الغياب، وذلك دون المساس بالعقوبات التأديبية الأخرى.

أما إذا تغيب الموظف لمدة 15 يوما متتالية على الأقل دون مبرر مقبول، فالسلطة التي لها صلاحية التعيين تتخذ إجراء العزل بسبب إهمال المنصب بعد الأعذار (المادة 184 القانون الأساسي للوظيفة العمومية)

ولقد أولى المشرع الجزائري عناية كبيرة لمواعيد العمل وهذا ما تؤكدته المواد من 186 إلى 190 القانون الأساسي للوظيفة العمومية، كما حدد أيضا بدقة أيام الراحة القانونية، وهذا في المواد من 191 إلى 193 القانون الأساسي للوظيفة العمومية، هذا وأشار المشرع في المواد من 194 إلى 206 القانون الأساسي للوظيفة العمومية إلى العطل والتي يحق للموظف

<sup>1</sup> - أحمد بن عبد الرحمان الشميمري، أخلاقيات الموظف المسلم، الجمعية السعودية للإدارة، وزارة الخدمة المدنية، الرياض، الطبعة الثالثة، 2004، ص 40.

الاستفادة منها، كما نص أيضا على حالات الغياب المبرر<sup>1</sup> وهذا في المواد من 208 إلى 215 القانون الأساسي للوظيفة العمومية.

وإذا أبدى الموظف العام إرادته في تقديم استقالته وترك عمله فليس من المصلحة العامة في شيء إجباره على القيام بعمل معين أبدى رغبته في تركه، إنما يتعين عليه احترام بعض الشكليات الأساسية، فلا يملك ترك العمل إلا بعد الموافقة النهائية على طلب الاستقالة أو بعد انتهاء التاريخ الذي حددته السلطة المختصة لبدء سريان تلك الاستقالة<sup>1</sup>.

ونظم المشرع الجزائري الاستقالة في المواد من 217 إلى 220 من القانون الأساسي للوظيفة العمومية، وللموظف الحق في الإضراب وهذا في إطار التشريع والتنظيم المعمول بهما (المادة 36 القانون الأساسي للوظيفة العمومية).

ويجب الإشارة إلى أن الالتزام بمواعيد العمل دخولا وخروجيا ليس التزاما شكليا، وإنما يجب أن يكون التزاما موضوعيا، ليس الهدف منه تواجد الموظف في الإدارة، وإنما الهدف الأساسي قيام الموظف باختصاصاته خلال هذه الفترة بدقة وأمانة ونشاط وسرعة، فيبذل فيه جهده وطاقته في حدود المعقول مراعيًا في ذلك مصلحة الإدارة اللازمة لحسن سير العمل الإداري<sup>2</sup>.

وهكذا لا يكفي كما ذهب المحكمة الإدارية العليا بمصر: " أن يتواجد الموظف بمقر العمل في الأوقات الرسمية دون أن يؤدي أي عمل، كما لا يكفي أن يقوم في هذه الأوقات بأي قدر من العمل ولو كان يسيرا، بل إنه مكلف بانجاز القدر من العمل المطلوب منه أداءه في الوقت المخصص لذلك، فإذا لم يؤدي عملا ما أو لم ينجز القدر من العمل المنوط به انجازه، كان مقصرا في واجبات وظيفته وحق للرئيس إلزامه بأن يقوم في غير أوقات العمل الرسمية بأداء ما لم يؤديه أو ما لم يتم انجازه من عمله الأصلي في أوقات العمل الرسمي، دون أن يعتبر ذلك تكليفا له لعمل إضافي ودون أن يستحق عن ذلك مكافأة ما"<sup>3</sup>.

### 3- البطء والتراخي في انجاز المعاملات الادارية :

ويقصد بالتراخي: التباطؤ والتكاسل من قبل الموظف العام في انجاز الأعمال الموكولة إليه أو المطلوبة منه وعدم بذل الجهد اللازم لانجازها في الوقت المحدد.

<sup>1</sup> - كمال رحماوي، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، دار هومة، الجزائر، الطبعة الثالثة، 2006، ص 74.

على خطار شطناوي، مرجع سابق، ص 516.

<sup>2</sup> - محمد أنس قاسم جعفر، مبادئ الوظيفة العامة وتطبيقها على التشريع الجزائري، مطبعة إخوان مورافتي، القاهرة، 1982، ص 120.

<sup>3</sup> - حكم المحكمة الإدارية العليا في 27 نوفمبر 1955 مجموعة الاحكام س:1، ص 186 نقلا عن: محمد انس قاسم جعفر مرجع سابق، ص 120.

د. عبد العالي حاحة / د. أمال يعيش تمام - جامعة بسكرة (الجزائر)

ويميل بعض الموظفين في مختلف المرافق العامة إلى التراخي والتكاسل ولا يحفزهم على العمل عادةً إلا الحافز المادي أو المصلحة الشخصية أو الخوف من العقاب<sup>1</sup>، ولذلك فإن بعض الموظفين يبذلون أقل جهد مقابل البحث عن أكبر أجر وفي أحسن الأحوال القيام بالحد الأدنى من العمل فقط.

#### 4- السلبية واللامبالاة الإدارية :

ويقصد بها: امتناع الموظف عن إبداء الرأي واللامبالاة ومقاومة كل ما هو جديد، إذ لا يحبذ بعض الموظفين التطوير والإبداع والابتكار، ويمتنعون عن المشاركة في اتخاذ القرارات الإدارية، ويميلون إلى الانطواء والانعزالية ويتجنبون الاتصال بالأفراد ولا يرغبون في التعاون ولا يشجعون العمل الجماعي<sup>2</sup>.

الأمر الذي يحول الموظف إلى مجرد متلقي للأوامر من غير مناقشة ويقتل فيه روح التغيير والتجديد، ويرجع ذلك إلى انخفاض الروح المعنوية للموظف وعدم ارتباطه بالعمل والإدارة، وفقدان الانتماء والولاء لإدارته.

#### 5- عدم تحمل المسؤولية :

من صور الإهمال الوظيفي أيضا والمتفشية بالمرافق العامة الإدارية المركزية والمحلية بمختلف أنواعها محاولة الرئيس الإداري تجنب المسؤولية عن طريق تجزئة إجراءات المعاملة الواحدة بين عدة موظفين مرؤوسين لاعتقاده أن زيادته عدد متخذي القرار يحصنه ضد المسؤولية.

ومن صور الإهمال أيضا، قيام الموظف بتحويل المستندات والوثائق من مستوى إداري إلى آخر، والتهرب من الإمضاءات والتوقيعات، هذا بالإضافة إلى التفسير الضيق للقانون، والتطبيق الحرفي للتعليمات والأوامر، الأمر الذي يؤدي إلى تعقيد العمل الإداري وما ينجر عنه فيما بعد من بيروقراطية إدارية، قد تفتح المجال أمام تفضي مختلف صور الفساد الإداري وخصوصا الواسطة والرشوة<sup>3</sup>.

ويعتبر عدم تحمل الموظف للمسؤولية الإدارية صورة من صور السلبية أو على الأقل إحدى آثارها.

<sup>1</sup> - حمزة حسن خضر حسن شيخو الطائي، الفساد الإداري في الوظيفة العامة، رسالة ماجستير، الأكاديمية العربية المفتوحة، الدنمارك، 2010، ص 45. وانظر كذلك: محمد الصيرفي، أخلاقيات الموظف العام، دار الكتاب القانوني، الإسكندرية، 2007، ص 46.

<sup>2</sup> - فيصل بن طلع بن طابع المطيري، معوقات تنفيذ الإستراتيجية الوطنية لحماية النزاهة ومكافحة الفساد، مذكرة ماجستير، كلية الدراسات العليا، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، 2008، ص 38.

<sup>3</sup> - محمد الصيرفي، مرجع سابق، ص 48، أحمد بن عبد الرحمان الشميمري، مرجع سابق، ص 42.

## ثانيا / أسباب الإهمال الوظيفي:

هناك العديد من العوامل والأسباب التي تتداخل في خلق بيئة عمل تساعد على انتشار الإهمال الإداري داخل المرافق العامة بما فيها الجماعات المحلية بلدية كانت أو ولاية، منها ما هو متعلق بالموظف العام كالعوامل الشخصية سواء كانت وراثية أو مكتسبة وكذا العامل الديني، ومنها ما هو ذو صلة بالمرفق العام أو الوظيفة العمومية وهي كثيرة ومتعددة، كالأسباب الإدارية والقانونية والقضائية والسياسية، وفيما يلي أهم العوامل المشجعة على تفشي الإهمال الوظيفي داخل المرافق الإدارية المحلية:

### 1- ضعف الوازع الديني والأخلاقي<sup>1</sup> :

يمثل الدين عاملا مهما في الوقاية من الإهمال الوظيفي والحد من انتشاره بما يمثله من رقيب داخلي ذاتي، فإذا ضعف الوازع الديني تراجع الضمير الخلقي وقل الدافع إلى احترام كرامة وأخلاقيات العمل الإداري<sup>2</sup>، حيث يصبح أقرب إلى الوقوع في الجريمة لعدم وجود الرقيب على تصرفاته وسلوكياته، قال الله تعالى: " كَلَّا بَلْ رَانَ عَلَى قُلُوبِهِمْ مَا كَانُوا يَكْسِبُونَ" (سورة المطففين - الآية 14)، وقال تعالى: " حَتَّمَ اللَّهُ عَلَى قُلُوبِهِمْ وَعَلَى سَمْعِهِمْ وَعَلَى أَبْصَارِهِمْ غِشَاوَةٌ وَلَهُمْ عَذَابٌ عَظِيمٌ" (سورة البقرة - الآية 07)

وكلما كان الإنسان قريبا من ربه كان بعيدا عن الوقوع في الأعمال السيئة وغير الأخلاقية، وإذا أعرض عن عبادة ربه كان أقرب إلى الخطأ<sup>3</sup>، قال الله تعالى: " وَمَنْ أَعْرَضَ عَنْ ذِكْرِي فَإِنَّ لَهُ مَعِيشَةً ضَنْكًا وَنَحْشُرُهُ يَوْمَ الْقِيَامَةِ أَعْمَى" (سورة طه - الآية 12). ولا يضبط النفس البشرية في طلبها لما زُين لها إلا التزامها بشريعة الله تعالى فإذا ضعف هذا الالتزام، سارت وراء شهواتها، وطلبتها من كل سبيل.

### 2- تضخم الجهاز الإداري:

عرفت الجزائر في الآونة الأخيرة توسعا ملحوظا في القطاع العام المركزي والمحلي، استجابة للزيادة المفردة في حجم الطلب على الخدمات العامة، غير أن عملية التوسع هذه تجاوزت حدود الحاجة، الأمر الذي أدى إلى تضخم الجهاز الإداري من خلال الزيادة الكبيرة في

<sup>1</sup> - محمد جمال مظلوم، الفساد: الأسباب والتداعيات وطرق المعالجة، كراسات استراتيجية خليجية، العدد 32، مركز الخليج للدراسات الاستراتيجية، لندن، أبريل 2000، ص 12.

<sup>2</sup> - عمر صدوق: مظاهر وأسباب الفساد وسبل علاجه في الجزائر، ملتقى وطني حول مكافحة الفساد وتبييض الأموال، كلية الحقوق، جامعة تيزي وزو، 2009، ص 07.

<sup>3</sup> - عبد الكريم بن سعد إبراهيم الخثران، واقع الإجراءات الأمنية المتخذة للحد من جرائم الفساد من وجهة نظر العاملين في أجهزة مكافحة الرشوة في المملكة العربية السعودية، رسالة ماجستير، قسم العلوم الشرعية، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، 2003، ص 29.



\_\_\_\_\_ د. عبد العالي حاحة / د. أمال يعيش تمام - جامعة بسكرة (الجزائر)

عدد الموظفين العموميين الدائمين أو المؤقتين على مستوى الإدارات المحلية، كموظفي عقود ما قبل الإدماج أو التشغيل أو الشبكة الاجتماعية أو المستخلفين، مع الثبات النسبي لحجم النشاط الذي يقوم به المرفق العام المحلي، مما أدى إلى آثار سلبية منها تداخل الاختصاصات وبطء أداء الخدمات وعدم جودتها.

ويرجع سبب الإفراط في التوظيف في الجزائر لكون الحكومات المتتالية اتبعت سياسة التوظيف الاجتماعي، لتقليص نسبة البطالة خاصة في صفوف خريجي الجامعات، كما قد يرجع سبب التضخم في دول أخرى إلى إسراف بعض القيادات الإدارية والسياسية العليا في تعيين بعض الأنصار والأتباع بصرف النظر عن كفاءتهم وحاجة المرفق إليهم<sup>1</sup>، مما يؤدي إلى زيادة العمالة عن متطلبات العمل الحقيقية.

وتظاهرة تضخم الجهاز الإداري آثار سلبية على سير العمل الإداري على مستوى المرافق العامة، كشيوع ظاهرة الاتكالية واللامبالأة والتكاسل والواسطة والمحابأة والمحسوبية والرشوة كوسيلة لإنهاء الخدمة أو للحصول على المكافآت والحوافز.

### 3- سوء التنظيم الإداري داخل المرافق العامة؛

عندما تسوء الإدارة، ويفتقد التنظيم وتتضارب الاختصاصات، يصعب إنجاز المهام والمعاملات الإدارية، مما يجعل الطريق مفتوحا أمام ظهور بعض الموظفين الفاسدين.

فقانون الجماعات المحلية مثلا قد بين بدقة صلاحيات المجالس المنتخبة البلدية والولائية وعلاقتها بالوصاية الإدارية، إلا أنه لم يهتم بمسألة تنظيم الإدارة المحلية، حيث لم يشر للهيكل الإدارية واختصاصات موظفي الإدارة المحلية ما عدا الأمين العام للبلدية. ويعتبر عامل عدم تحديد الاختصاصات وتوزيعها بدقة بين موظفي الجماعات المحلية، السبب الأهم للإهمال الإداري بها<sup>2</sup>.

### 4- تعقد الإجراءات الإدارية وغلبة الطابع البيروقراطي في الإدارات العمومية<sup>3</sup>؛

إن تبسيط الإجراءات الإدارية وسيلة فعالة لتحقيق أهداف المنظمات الإدارية والأفراد العاملين على السواء، فالاعتماد على القواعد والإجراءات المحددة ليس له خطوره في حد ذاته

<sup>1</sup> - صلاح الدين فهمي محمود، الفساد الإداري كمعوق لعمليات التنمية الاجتماعية والاقتصادية، المركز العربي

للدراستات الأمنية والتدريب، الرياض، 1994، ص 113، محمد الصيرفي، مرجع سابق، ص 78.

<sup>2</sup> - سعيد بن محمد بن فهد الزهيري القحطاني، مرجع سابق، ص 81.

<sup>3</sup> - حاحة عبد العالي، مرجع سابق، ص 73.

ولكن الخطورة الأساسية تكمن في تعقيد هذه الإجراءات والاعتماد عليها اعتمادا مطلقا بلا أي تصرف والتذرع بها لعرقلة سير العمل الإداري<sup>1</sup>.

فتعقيد الإجراءات والتمسك بحرفيتها وجمودها يؤدي الإهمال الوظيفي من خلال التسويق والمماثلة والتأخير في قضاء المعاملات الإدارية، حيث يظل صاحب المعاملة الإدارية ينتقل بين أروقة المكاتب وفي الممرات دون تمكنه من معرفة المطلوب منه أو سبب التأخير، فرغم أن المكاتب مكتظة بالموظفين والظروف مهيأة للعمل، ولكن عدم توزيع الأعمال بين الموظفين توزيعا عادلا وعدم انضباط كثير منهم وعدم التزامهم بمواعيد العمل الرسمية وخرجهم لأغراضهم الخاصة في أثنائها<sup>2</sup>.

كل هذه الأسباب وغيرها تؤدي إلى تعطيل العمل وتأخيره وتجبر أصحاب المعاملات على التردد والانتظار لساعات طويلة، مما يجعلهم يبحثون عن أيسر الطرق وأسرعها لإنجاز معاملاتهم حتى ولو كانت غير مشروعة، الأمر الذي يؤدي إلى تفشي الفساد الإداري، كالرشوة، الهدايا، الوساطة...

#### 5- ضعف الرقابة والمساءلة الإدارية:

إن ضعف أنظمة الرقابة الإدارية والمالية والمساءلة وتعدد الأجهزة القائمة بها والأساليب التقليدية المستخدمة في الأجهزة الرقابية تعد من أهم أسباب الإهمال والفساد الإداري في الجزائر.

حيث تعتمد الكثير من الإدارات المحلية على المتابعة المكتبية دون الميدانية، أو على معلومات غير كاملة مستقاة من مصادر مشبوهة، مما يجعل العملية الرقابية غير ذات جدوى، الأمر الذي يساعد على فتح ثغرات ينفذ من خلالها الفساد<sup>3</sup>.

والرقابة تمثل صمام الأمان للعملية الإدارية، فهي وظيفة مهمتها التثبت من صحة الاتجاه نحو الهدف وتقويم هذا الاتجاه إذا انحرف<sup>4</sup>، فالرقابة تمثل الحصن المنيع الذي يحمي الإدارة العامة من أنواع الانحرافات الإدارية، لهذا فإن جميع دول العالم تحرص على جعلها قوية وصارمة وتعين لها الأشخاص الأقوياء والأكفاء المؤتمنين على هذا الجهاز<sup>5</sup>.

<sup>1</sup> - السيد علي شتا، مرجع سابق، ص 30.

<sup>2</sup> - سعيد بن محمد بن فهد الزهيري القحطاني، إجراءات الوقاية من جريمة الرشوة في المملكة العربية السعودية، مذكرة ماجستير، كلية الدراسات العليا، جامعة نايف، الرياض، 2005، ص 84.

<sup>3</sup> - عبد القادر الشخلي، "دور القانون في مكافحة الفساد الإداري والمالي"، مرجع سابق، ص 354.

<sup>4</sup> - سعيد بن محمد بن فهد الزهيري القحطاني، مرجع سابق، ص 82.

<sup>5</sup> - عبد الرحمان إبراهيم الجويبر، "الإصلاح الإداري من منظور إسلامي"، المؤتمر العربي الدولي لمكافحة الفساد، أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية، مركز الدراسات والبحوث، الرياض، 2003، ص 10.

6- عدم موضوعية طرق التوظيف والترقية في المرافق العامة<sup>1</sup> :

من بين مظاهر انتشار الفساد الإداري هو وضع الإنسان المناسب في المكان غير المناسب، لهذا فإن نجاح الإدارة في تنفيذ مهامها يتوقف إلى حد كبير على مدى حسن اختيارها الموظف الكفاء وتعيينه في الوظيفة التي تتلاءم ومؤهلاته وقدراته واستعداداته<sup>2</sup>. إلا أن الشيء الملاحظ أن سياسات التوظيف والترقية عادة لا تحترم المبادئ والمعايير الموضوعية في تعيين الموظفين وترقيتهم وإحالتهم على التقاعد، الأمر الذي يؤدي إلى تفشي كثير من مظاهر الانحراف في العمل الإداري، ويرجع هذا إلى عدة عوامل منها: تداخل العوامل السياسية في الاختيار والتعيين لبعض الوظائف الحكومية، وعدم إتاحة فرصة الالتحاق بالوظائف العامة أمام الجميع<sup>3</sup>، وإعطاء أفضلية لفئات على حساب أخرى في شغل الوظائف العامة.

7- عدم مواكبة سياسة الأجور للظروف الاقتصادية ومتطلبات المعيشة :

إن جمود أو ضعف سياسات الأجور والمرتبات والحوافز والمكافآت وعدم مواكبتها للظروف الاقتصادية والتغيرات الجذرية في المجتمع وارتفاع مستوى المعيشة، يجعلها عاجزة عن توفير الحد الأدنى من مستلزمات العيش الكريم لشرائح الموظفين وخاصة موظفي الإدارات المحلية والذين مازالت أجورهم هي الأضعف وطنيا، مما قد يضطرهم إلى الانحراف الوظيفي بجميع صوره كالتسليم وعدم المساهمة في اتخاذ القرار وعدم تحمل المسؤولية والرشوة وقبول الهدايا...<sup>4</sup>.

وقد أكد تقرير لمنظمة الشفافية الدولية سنة 1999 عن الفساد الإداري أن انتشار الفساد في القطاع العام بالدول النامية يرجع إلى ضعف المرتبات<sup>5</sup>.

8- التسرع في إصدار تشريعات كثيرة خاصة بالإدارة العامة<sup>6</sup> :

إنه من بين أهم منافذ الإهمال الإداري هو الإسراف والتسرع في إصدار تشريعات وتداخلها بما يسميه البعض بالتلوث القانوني، حيث تنطوي على عيوب الصياغة القانونية

1 - حاحة عبد العالي، مرجع سابق، ص 75.

2 - نورده هارون، جريمة الرشوة في ظل اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الفساد وأثرها على التشريعات الجزائية الداخلية، رسالة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة دمشق، 2008، ص 181.

3 - زكي راتب غوشة، "الانحراف بالوظيفة العامة في الإدارة العربية-أسبابه وسبل مكافحته"، مجلة دراسات، الجامعة الأردنية، المجلد 10، العدد 01، 1983، ص 161.

4 - عامر الكبيسي، "الفساد الإداري رؤية منهجية للتشخيص والتحليل والمعالجة"، مرجع سابق، ص 99.

5 - حاحة عبد العالي، مرجع سابق، ص 76.

6 - المرجع نفسه، ص 77.

أثر الإهمال الوظيفي على أداء الخدمة بالمرافق العامة

الشكلية والموضوعية كالتناقض والغموض والنقص والتعارض بين القوانين<sup>1</sup>، وكذا كثرة التعديلات على هذه التشريعات رغم حداثةها، كل هذا يؤدي إلى خلل في المنظومة القانونية وعجزها على مكافحة والحد من الانحراف الإداري<sup>2</sup>.

ولاشك أن الترشيد القانوني في هذه الحالة يمثل أسلوباً فعالاً في مواجهة الإهمال والفساد الإداري، وعلى الأخص الفساد البيروقراطي والذي يتخذ من الإجراءات القانونية ذريعة للتنفيذ في الحياة الإدارية.

هذا بالإضافة إلى طبيعة القانون الذي يحكم وينظم الإدارة العامة ونشاطها هو القانون الإداري والذي يتسم بالمرونة وسرعة التطور تفوق التطور الاعتيادي في القوانين الأخرى وعلى ذلك يرجع إلى طبيعة المواضيع التي يعالجها والتي تتعلق بالمصلحة العامة، وحسن سير وإدارة المرافق العامة، ومن أسباب سرعة تطور القانون الإداري أيضاً أنه يتأثر بالعوامل الاقتصادية والاجتماعية والسياسية في الدول وهي عوامل متغيرة باستمرار<sup>3</sup>.

إن الأسباب السابقة لعدم تقنين القانون الإداري هي التي أدت إلى دم وضوح وضبط بدقة السلوكات الفاسدة من عدمها، لأنها غير محددة مسبقاً في التقنيات الجزئية للقانون الإداري.

#### 9- تعطيل وعدم تطبيق الكثير من القوانين:

ويظهر ذلك من خلال الثنائية في تطبيق النصوص القانونية وفي تغييرها تبعا لأطراف العلاقة والمجابهة والمجاملة والتساهل لصالح الأقوياء والأغنياء وذوي النفوذ على حساب الضعفاء والإجراءات الروتينية المعقدة وهذا سواء من طرف الإدارة العامة أو القضاء بنوعيه الجالس والواقف<sup>4</sup>.

ولهذا فإن الإشكال في كثير من الحالات قد لا يكون بالضرورة في نقص النصوص القانونية التي ترصد عقوبات لأفعال الانحراف والإهمال والفساد الإداري أو في وجود عقوبات

1 - محمد مصطفى سليمان، حوكمة الشركات ومعالجة الفساد المالي والإداري، الدار الجامعية الاسكندرية، 2006، ص 38.

2 - فارس رشيد البياتي، الفساد المالي والإداري في المؤسسات الانتاجية والخدمية، دار أيلة للنشر، عمان، 2009، ص 51.

3 - محمد جمال مطلق الذنبيات، الوجيز في القانون الإداري، الطبعة الأولى، الدار الدولية للنشر والتوزيع، عمان، 2003، ص 17.

4 - زكي حنوش، مظاهر الفساد الإداري في السلوك اليومي للمواطن، الأسباب ووسائل العلاج (دراسة حالة)، [www.pogar.org](http://www.pogar.org) أطلع عليه يوم 2009/09/26، ص 18. أحمد محمود حبيب، مرجع سابق، ص 12.

د. عبد العالي حاحة / د. أمال يعيش تمام - جامعة بسكرة (الجزائر)

صارمة ضد المفسدين والفاستدين، لكنها تتمثل في أن هذه النصوص معطلة أو لا يتم تفعيلها بشكل مناسب أو أنها تطبق بشكل انتقائي نتيجة عدم استقلالية وحياد جهاز العدالة<sup>1</sup>.

هذا بالإضافة إلى عدم سن التشريعات والأنظمة الصارمة المصحوبة بالإجراءات العقابية والردعية للحد من الفساد الإداري وتجريم كل صوره وأشكاله بما فيها تلك المتعلقة بالإهمال الوظيفي، ومتابعة تنفيذها لتلافي جوانب القصور والنقص وسد الثغرات فيها بما يتماشى والتحويلات والتغيرات في المجتمع وىواكب أساليب الإدارة الحديثة<sup>2</sup>.

### ثالثاً / انعكاسات الإهمال الوظيفي على تقديم الخدمة العمومية<sup>3</sup>:

من الطبيعي أن يكون لتقصي الإهمال الوظيفي آثارا سلبية مدمرة على سير العمل الإداري ومردوديته، كما ينعكس سلبا على الخدمة العمومية التي يتولى المرفق العمومي تقديمها ويؤدي إلى تراجعها وضعفها، وهذا ما أكده أنصار المدرسة القيمية والمدرسة ما بعد الوظيفة، حيث يؤدي الفساد الإداري بمختلف مظاهره حسب أنصار المدرسة الأولى إلى تداعي النسق القيمي السلوكي في المنظمات، ومن ثم في المجتمع عموما. ويؤدي حسب المدرسة الثانية إلى إضعاف السلطة المعنوية والأخلاقية في المجتمع، والى زيادة فرص الجريمة المنظمة، وإضافة عبء آخر على دافعي الضرائب وغيرها من الآثار السلبية الأخرى.

وفي المقابل نجد الوظيفيين يُشيدون بفوائد الفساد الإداري وإيجابياته، فهو من وجهة نظرهم يوسع الخيارات المتاحة في السوق ويخفف البيروقراطية الإدارية<sup>4</sup>.

ويرى بعض الفقه (أنصار المدرسة الوظيفية) أنه من الخطأ افتراض أن نتائج الفساد الوظيفي بمختلف صوره بما فيها الإهمال الوظيفي كلها سلبية في جميع الأحوال، لأن الفساد الوظيفي يمكن أن يكون له فوائد كثيرة في مختلف المجالات وهذا إذا توافرت ظروف معينة ويسمونه في هذه الحالة بالفساد المنتج.

ويقول في هذا المجال كولين ليز في هذا المجال: إنه من الخطأ الافتراض بأن نتائج الفساد سيئة تماما فهو له دور إيجابي في القضاء على الروتين العقيم وتوفير الحوافز الشخصية القوية

<sup>1</sup> - طلال بن مسلط الشريف، "ظاهرة الفساد الإداري وأثرها على الأجهزة الإدارية"، مجلة جامعة الملك عبد العزيز، الاقتصاد والإدارة، جدة، العدد 2004.02، ص 47. عبد القادر الشخيلي، "دور القانون في مكافحة الفساد الإداري والمالي"، مرجع سابق، ص 355.

<sup>2</sup> - عبد القادر جبريل فرج جبريل، الفساد الإداري عائق الإدارة والتنمية الديمقراطية، رسالة ماجستير، الأكاديمية العربية البريطانية للتعليم العالي، 2010، ص 118.

<sup>3</sup> - مزيد من التفصيل أنظر: حاحة عبد العالي مرجع سابق، ص 91 وما بعدها.

<sup>4</sup> - محمد قاسم القريوتي، الإصلاح الإداري بين النظرية والتطبيق، دار وائل، عمان، 2001، ص 42.

أثر الإهمال الوظيفي على أداء الخدمة بالمرافق العامة  
للبيروقراطية، كما يذهب أيضا كارل فريدريك إلى أن الفساد يخفف من حدة التوترات بطريقة  
غير قانونية<sup>1</sup>.

غير أنه للفساد الإداري بما فيه الإهمال الوظيفي آثارا سلبية وخيمة على جميع  
الأصعدة والمجالات سواء كانت اقتصادية أو سياسية أو إدارية أو اجتماعية، فهو وإن جنى من  
ورائه بعض المنحرفين إداريا كسبا، إلا أن الآثار السلبية التي تنعكس على المجتمع أكثر بكثير من  
الفوائد التي يجنيها هؤلاء من وراء الفساد الوظيفي، إذ أنه مرض خطير إذا انتشر في مجتمع ما  
دمره لا محالة، هذا ما قال به غالبية الفقه وعلى رأسهم أنصار المدرسة القيمية وما بعد  
الوظيفية، ويمكن حصر أهم الآثار السلبية فيما يلي<sup>2</sup> :

- 1- تدني أخلاقيات الوظيفة وانتشار القيم العامة السلبية داخل الجهاز الإداري، الأمر  
الذي يؤثر مباشرة في كفاءة أداء الجهاز الإداري وفعاليتها، مما يؤدي إلى تدهور وتراجع  
مردودية الجهاز الإداري ومستوى الإنتاج وإلى تعثر وتيرة التنمية المحلية.
- 2- تراجع مستوى وولاء وإخلاص الموظفين العموميين للجهاز الحكومي، مما يؤدي إلى  
تدني وتراجع نوعية وجوده المنتج أو الخدمة التي يقدمها الجهاز للمرتفقين<sup>3</sup>.
- 3- إفساد العلاقة بين الرؤساء والمرؤوسين، حيث تقوم هذه العلاقة على استبدال  
الرؤساء بالسلطة وعدم ثقتهم في مرؤوسيه، وهو ما يؤدي إلى الجمود وعدم المرونة في اتخاذ  
القرار لمواجهة وحل المشكلات، مما يؤدي إلى تعطيل مصالح المواطنين.
- 4- يؤدي الإهمال والفساد الوظيفي إلى هجر الكفاءات وأصحاب الخبرات والمؤهلات  
العليا من الدول النامية إلى الدول المتقدمة، ومن القطاع الحكومي إلى القطاع الخاص، الأمر  
الذي يؤدي إلى عدم كفاءة وفعالية الأجهزة الإدارية.
- 5- يؤدي الإهمال الإداري إلى إخفاق السلطة الرسمية وذلك بخلق مستوى آخر موازي  
لها، مما يؤدي إلى عدم فعالية بعض القرارات التي تتخذها السلطة الرسمية، فتفقد هذه  
الأخيرة بذلك قدرتها وهيبتها لدى المواطنين.

6- كما قد يعتمد موظفي الجهاز الإداري إلى تعطيل مصالح المواطنين، إمعانا واستظهارا  
للأهمية وتدليلا على أن السلطة التي بين أيديهم هي وحدها التي تتحكم في هذه المصالح ومثل

<sup>1</sup> - أحمد أنور، الفساد والجرائم الاقتصادية في مصر، مصر العربية للنشر، القاهرة، 2001، ص 137.

<sup>2</sup> - Anwar Shah and other , Performance accountability and combating corruption, the world  
bank, Washington , D.C. , 2007. P 27.

<sup>3</sup> - عبد الرحمان أحمد هيجان، "الفساد وأثره على الجهاز الحكومي"، المؤتمر العربي الدولي لمكافحة الفساد،  
أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية، مركز الدراسات والبحوث، الرياض، 2003، ص 21.

\_\_\_\_\_ د. عبد العالي حاحة / د. أمال يعيش تمام - جامعة بسكرة (الجزائر)

هذه التصرفات تعد سلوكا بيروقراطيا سينا لا يتفق إطلاقا مع المثل والقيم التي يجب أن يتحلى بها الموظفون العموميين.

7- الحد من تقديم الخدمات العمومية، وارتفاع أعباؤها وكذا التوزيع غير العادل لها، أو تردي نوعيتها، أو صعوبة الحصول عليها دون رشوة أو واسطة.

8- عزوف المستثمرون المحليون والأجانب عن الاستثمار المحلي، لارتفاع تكلفة الاستثمارات نتيجة فساد الجهاز الإداري وانحرافه، خلف إلى ذلك تعقيد إجراءاته والبيروقراطية المفرطة التي تميزه.

9- انهيار القيم الأخلاقية داخل المجتمع؛ إن الإهمال والانحراف الوظيفي يؤدي لا محالة إلى زعزعة القيم الأخلاقية القائمة داخل المجتمع على الصدق والأمانة والعدل والمساواة وتكافؤ الفرص، ويسهم في انعدام المهنية في العمل الإداري وإلى انتشار عدم المسؤولية والسلوكات السلبية لدى الأفراد في المجتمع<sup>1</sup>، حيث يصبح التمسك بالعادات والتقاليد والدين والقيم الأخلاقية في العمل الإداري في عرف المفسدين تخلفا وجمودا، ويزيد الأمر خطوره عندما يشب النشء على هذه القيم السلبية الهدامة، الأمر الذي يؤدي إلى شيوع قيم وثقافة الفساد الوظيفي في مختلف المجالات.

ولا يخفى أن انهيار القيم والأخلاق يؤدي إلى انهيار وزوال الحضارات والمجتمعات البشرية "إنما الأمم بالأخلاق ما بقيت، فإن هموا ذهبت أخلاقهم ذهبوا".

ويحدثنا القرآن الكريم عن العديد من الحضارات والأمم السابقة التي شاع فيها الفساد (عاد وثمود وفرعون، لوط...) فكان مآلهم الفناء والزوال<sup>2</sup>.

كما يجب الإشارة إلى أن تدني وتراجع القيم يؤدي إلى انتشار الجرائم بمختلف صورها وذلك للشعور بالظلم والقهر الاجتماعي، كما يؤدي إلى الاحتقان الاجتماعي والحقد بين شرائح المجتمع<sup>3</sup>.

### خاتمة:

وكخاتمة لهذه الورقة فإننا نصل إلى أن الإهمال الوظيفي باعتباره إحدى مظاهر الفساد الإداري أو الوظيفي الأكثر خطورة، له آثارا مدمرة على المرافق العمومية الاقليمية والمصلحية،

<sup>1</sup> - ساجد شرقي محمد، الفساد: أسبابه ونتائجه وسبل مكافحته"، المؤتمر العلمي حول النزاهة أساس الأمن والتنمية، هيئة النزاهة، العراق، ديسمبر 2008، ص 04.

<sup>2</sup> - مرتضى نوري محمود، "الإستراتيجية العامة لمكافحة الفساد الإداري والمالي في العراق"، المؤتمر العلمي حول النزاهة أساس الأمن والتنمية، هيئة النزاهة، العراق، ديسمبر 2008، ص 19.

<sup>3</sup> - عبد الله أحمد المصري، الفساد الإداري، نحو نظرية اجتماعية في علم الاجتماع الانحراف والجريمة، دراسة ميدانية، المكتب العربي الحديث، الإسكندرية، 2011، ص 81.

محلية كانت أو مركزية، والتي تنعكس سلبا لا محالة على أداء مهامها وواجباتها المتعددة المنوطة بها بموجب قوانينها الأساسية وكذا التنظيمات ذات العلاقة، الأمر الذي يؤدي إلى تراجع الخدمة العمومية وضعفها وتدنيها.

ومن بين الآثار الوخيمة التي تنتج عن الإهمال الوظيفي نذكر تدني أخلاقيات الوظيفة وانتشار القيم العامة السلبية داخل الجهاز الإداري والمرافق العامة، وتراجع مستوى وولاء وإخلاص الموظفين العموميين للجهاز الحكومي، كما يؤدي أيضا إلى تعطيل مصالح المواطنين، والحد من تقديم الخدمات، وارتفاع أعبائها، وكذا التوزيع غير العادل لها وتردي نوعيتها، أو صعوبة الحصول عليها دون رشوة أو واسطة، وكذا عزوف المستثمرين المحليين والأجانب عن الاستثمار المحلي.

وبالنظر للآثار الخطيرة السابقة فإن مسألة مكافحة الإهمال والفساد الوظيفي أصبح اليوم ضرورة ملحة يجب ايلائها الأهمية اللازمة، وذلك لن يتأتى إلا بتضافر جهود عدة جهات وأجهزة رقابية وقائية، لأنها ظاهرة متعددة الجوانب ومتشابكة تتداخل في تكوينها عدة عوامل وأسباب داخلية وخارجية.

لذلك فإن أي إستراتيجية لمواجهة الإهمال الإداري حتى يكتب لها النجاح، يجب أن تأخذ بعين الاعتبار العناصر السابقة، ومن ثم فإن مكافحة الإهمال إداريا في إطار قانون الوظيفة العمومية واعتباره مخالفة تأديبية غير كافية، بل لا بد من ناحية أخرى تجريم الفعل جنائيا ونص عليه صراحة في قانون الوقاية من الفساد ومكافحته رقم 01/06 المعدل والمتمم، وكذا اتخاذ سياسة وقائية تقوم على التحسيس والتوعية بآثار الإهمال والفساد الوظيفي وتوعية المجتمع المدني وتعزيز القيم الأخلاقية لدى الموظف المستمد أساسا من تعاليم الشريعة الإسلامية حتى لا يعود الموظف لمثل هذه السلوكات، والأكد أن قبل ذلك كله لا بد من تشخيص هذه المشكلة تشخيصا دقيقا لأن التشخيص الدقيق هو أساس العلاج.

وفي الأخير فإن المبادئ التي جاء بها الميثاق الإفريقي لقيم ومبادئ الخدمة العامة والإدارة إن تم الأخذ بها فإنها كفيلة بالحد من الإهمال الوظيفي والتقليل من آثاره وبالتالي النهوض بالخدمة العمومية وترقيتها في المرافق العمومية.