

الذي يعمل فيها (العثيمين، ١٤٢٥هـ، ص ٦٣)..
ونظراً لأهمية الانضباط الوظيفي والدور
الهام الذي يقوم به في أداء الجهات والمؤسسات
الحكومية لمهامها وتحقيق الأهداف التي تبتغيها:
وهو أحد الأهداف التي تسعى المملكة لتحقيقها
في رؤيتها المستقبلية، بادر المنظم السعودي بإصدار
نظام خاص بالانضباط الوظيفي (الأمر الملكي
رقم ١٨/٢، ١٤٤٣هـ). حيث هدف المنظم
من إصدار هذا النظام إلى حماية الوظيفة العامة
والعمل على ضمان سريان المرافق العامة، وتعزيز
حسن أداء الموظف العام لمهام وظيفته، وذلك من
خلال العمل على تعزيز التزام الموظفين بقواعد
السلوك الوظيفي وأخلاق العمل في مختلف
الجهات الحكومية بالمملكة.

ونظراً لما يلعبه الانضباط الوظيفي من دور
هام في تعزيز بيئة العمل الحكومي وضمان أداء
الموظف العام لمهام عمله على الوجه الأكمل
في المملكة جاء اختياري لموضوع " الانضباط
الوظيفي وأثره على الوظيفة العامة في النظام
السعودي " ليكون موضوعاً لهذا البحث.

أهمية البحث:

تأتي أهمية البحث من أهمية موضوعه حيث
أن الانضباط الوظيفي يعتبر من أهم مقومات
نجاح الوظيفة العامة، والالتزام بضوابطه
وقواعده يؤدي إلى نجاح الجهات الحكومية في
تحقيق أهدافها ورسالتها في أداء الخدمات لكافة
الأفراد، وللانضباط الوظيفي آثار تظهر في حالة
الالتزام به على الموظف في الجهة الإدارية وعلى
الخدمة التي تقدم من تلك الجهة، وتمتد آثاره إلى
المجتمع بأكمله.

لذا فإن دراسة الانضباط الوظيفي: من

الانضباط هو السمة الأولى التي تقوم عليها
حياة الإنسان العملية، وبدون الانضباط لا يمكن
للمرء أن يحقق ما يصبو إليه من نجاح ويسعى
إلى تحقيقه في حياته.

وبدون شيء من الانضباط والالتزام به لا
يصلح الإنسان لأداء المهام الموكلة إليه. قال تعالى
﴿قُلْ هَلْ نُنَبِّئُكُمْ بِالْأَخْسَرِينَ أَعْمَالًا، الَّذِينَ ضَلَّ
سَعْيُهُمْ فِي الْحَيَاةِ الدُّنْيَا وَهُمْ يَحْسَبُونَ أَنَّهُمْ يُحْسِنُونَ
صُنْعًا، أُولَئِكَ الَّذِينَ كَفَرُوا بِآيَاتِ رَبِّهِمْ وَلِقَائِهِ
فَحَبِطَتْ أَعْمَالُهُمْ فَلَا نُقِيمُ لَهُمْ يَوْمَ الْقِيَامَةِ وَزْنًا﴾.
(الكهف، ١٠٣-١٠٥).

ويعد الانضباط الوظيفي من قبل الموظفين
والعاملين في المؤسسات والجهات الإدارية على
مختلف أنواعها من أهم أسس ومقومات النجاح
والتطور لتلك الجهات، حيث يتمثل في التزام
العاملين في هذه الجهات بالقوانين والأنظمة،
وكذلك التقيد بمعايير الأخلاق في المجتمع، وهي
المبادئ التي نادى بها الكثير من خبراء الإدارة
منذ سنوات، لما لها من نتائج إيجابية ملموسة على
المؤسسات والجهات الحكومية والموظفين العاملين
فيها بل وعلى المجتمع بأسره (المالكي، ٢٠٠١،
ص ١٨). وبدون الانضباط والالتزام الوظيفي
لا يمكن للمؤسسات والجهات الحكومية إنجاز
خططها وأهدافها مما يؤدي إلى عرقلة أداء الخدمات
التي تقدمها للمواطنين.

ومما لا شك فيه أن وجود الانضباط الوظيفي
والتزام العاملين به: بشتى أنواعه والمتمثل في
الالتزام بمواعيد الحضور والانصراف بوجه عام،
وفي تحقيق أهداف الجهة الإدارية التي يعمل فيها
هؤلاء العاملين، حيث أن عدم الالتزام بتلك
الضوابط والقواعد سوف ينعكس سلباً على

الانضباط الوظيفي في النظام السعودي؟
٥. ما الآثار المترتبة على الالتزام بقواعد
الانضباط الوظيفي في النظام السعودي؟
أهداف البحث:

- يسعى الباحث من خلال تناوله لموضوع هذا
البحث لتحقيق عددا من الأهداف تتمثل في:
١. التعرف على ماهية الانضباط الوظيفي وأهميته
للموظف والوظيفة العامة.
 ٢. بيان نطاق الانضباط الوظيفي والعوامل
المؤثرة فيه في النظام السعودي.
 ٣. التعرف على حالات وصور الانضباط
الوظيفي في النظام السعودي.
 ٤. الوقوف على الجزاءات المترتبة على عدم
الالتزام بقواعد الانضباط الوظيفي في النظام
السعودي.
 ٥. التعرف على الآثار المترتبة على الالتزام بقواعد
الانضباط الوظيفي في النظام السعودي

منهج البحث:

من أجل تناول موضوع هذا البحث فإن
الباحث سوف يستخدم " المنهج الوصفي
التحليلي " وذلك بالرجوع إلى الأنظمة واللوائح في
المملكة العربية السعودية ذات الصلة بالموضوع
وتحليلها والتعليق عليها، وكذلك التعرف على
أراء فقهاء وشرح النظام فيما يتعلق بموضوعات
البحث، مؤيداً ما أمكن ذلك بالأحكام القضائية
ذات الصلة بالموضوع والصادرة من قضاء ديوان
المظالم بالمملكة.

خُطّة البحث:

من أجل تناول موضوع هذا البحث ارتأى
الباحث أن يتم تناوله وفقاً للخُطّة التالية:
المبحث الأول: ماهية الانضباط الوظيفي ونطاقه في

على الجزاءات المترتبة على مخالفته وعدم الالتزام
بقواعده من الأهمية بمكان، لتقديم دراسة
متخصصة للجهات الإدارية والعاملين فيها
تتعلق بالانضباط الوظيفي لتكون عوناً لهم في أداء
رسالتهم ونجاح أهدافهم.

مشكلة البحث:

أن تطبيق قواعد الانضباط الوظيفي والالتزام
في الواقع العملي يثير العديد من الاشكاليات
والصعوبات: لأنه في بعض الأحيان يعزف
الموظفون في الجهات الحكومية الإدارية إلى
تطبيق تلك القواعد والالتزام بها، مما يؤدي إلى
اشكاليات في مجال الوظيفة العامة وهو الذي يؤثر
بصورة مباشرة في عدم حسن سير العمل ونجاح
العملية الإدارية والوظيفية في الجهات الحكومية
التي يعملون فيها، مما يؤثر في النهاية سلباً على
أداء الموظف، وعلى الخدمة التي تقدمها الجهة
الحكومية التي يعمل فيها هذا الموظف بل على
المجتمع بأكمله.

ومن هنا فإن الإشكالية التي يسعى هذا
البحث في الإجابة عنها تتمثل إلى التساؤل الرئيس
التالي وهو: ما هو الانضباط الوظيفي؟ وما
هي آثاره على الموظف العام والوظيفة في النظام
السعودي؟

ويتفرع عن هذا التساؤل الرئيسي عددا من
التساؤلات الفرعية التالية:

١. ما مفهوم الانضباط الوظيفي وأهميته
للموظف والوظيفة العامة؟
٢. ما نطاق الانضباط الوظيفي وما هي العوامل
المؤثرة فيه في النظام السعودي؟
٣. ما صور وحالات الانضباط الوظيفي في
النظام السعودي؟

خلال تعريفه وبيان أنواعه وأهميته، وكذلك الوقوف على نطاقه والعوامل المؤثرة فيه في النظام السعودي. وذلك في مطلبين على النحو التالي:

المطلب الأول التعريف بالانضباط الوظيفي وأنواعه وأهميته

تعددت التعريفات التي ساقها الشراح لبيان ماهية الانضباط الوظيفي وذلك بحسب رؤية كل منهم لمفهوم الانضباط الوظيفي والغاية منه، وكذلك تعددت أنواع الانضباط الوظيفي والمتمثلة في الانضباط بقواعد العمل والانضباط الأخلاقي فضلاً عن أهميته التي تظهر بأثارها على الموظف العام المخاطب بتلك القواعد، وعلى الوظيفة العامة والمجتمع بأثره. وليبيان مفهوم الانضباط الوظيفي وأنواعه وأهميته سوف نقسم الحديث فيه إلى ثلاثة فروع على النحو التالي:

الفرع الأول التعريف بالانضباط الوظيفي

يقتضي منا بيان مفهوم الانضباط الوظيفي أن نتصدى لبيان مفهومه في اللغة وفي الاصطلاح على النحو التالي

أولاً: - معنى الانضباط الوظيفي في اللغة: -

مصطلح الانضباط الوظيفي مصطلح مركب من كلمتين (الانضباط والوظيفي) وسوف نتعرض لبيان معنى كل منهما في اللغة على النحو التالي:

معنى كلمة الانضباط لغة: الانضباط لغة مشتقة من الضبط وتعني مسك الشيء والسيطرة عليه (الزمخشري، ١٩٧٩م، ص ٤٧١).

والضبط لغة: لزوم الشيء وحبسه، ضبط عليه وضبطه يضبطه ضبطاً وضباطه، وضبط الشيء حفظه بالحزم، والرجل ضابط أي حازم، ورجل ضابط وضبطي، قوي وشديد، وفلان لا يضبط عملة أي لا يقوم بما فوض إليه، ويقال فلان لا

المطلب الأول: التعريف بالانضباط الوظيفي وأنواعه وأهميته.

المطلب الثاني: نطاق الانضباط الوظيفي والعوامل المؤثرة فيه.

المبحث الثاني: الآثار المترتبة على تطبيق ومخالفة قواعد الانضباط في النظام السعودي.

المطلب الأول: الآثار المترتبة على تطبيق قواعد الانضباط في النظام السعودي

المطلب الثاني: الآثار المترتبة على مخالفة قواعد الانضباط في النظام السعودي

المبحث الثالث: القواعد الخاصة بالانضباط الوظيفي في النظام السعودي

المطلب الأول: الالتزامات الإيجابية للموظف العام في النظام السعودي

المطلب الثاني: الالتزامات السلبية للموظف العام في النظام السعودي

الخاتمة

أهم النتائج.

التوصيات

فهرس المراجع والمصادر

المبحث الأول ماهية الانضباط الوظيفي ونطاقه في النظام السعودي

تمهيد وتقسيم:

الانضباط بوجه عام سمة من سمات الشعوب المتقدمة والمتطورة وعاملاً من عوامل نجاحها، ووجوده في المجتمع دليل تقدمه وازدهاره، والانضباط في مجال الوظيفة هو ضرورة من ضرورياتها وبدونه لا تستطيع الجهات الحكومية أداء رسالتها وتحقيق غاياتها، ومن خلاله يمكن للجهات الحكومية إنجاز خططها وأهدافها. ومن الأهمية بمكان ونحن في مستهل هذا البحث

الله عليه وسلم: تفيد بأنه يجب على كل من التزم أو كلف بعمل أن يفي بما تعاقد عليه أو كلف به، ويدخل في ذلك العقد الذي يبرمه الموظف مع الدولة في الوظيفة العامة، لذا فإنه يجب على الموظف الالتزام بضوابط العمل المكلف به وأداء مهام عمله على الوجه الأكمل، وهو ما يعرف بقواعد الالتزام الوظيفي والتي حثت الشريعة الإسلامية على الالتزام بها والترغب فيها.

ثالثاً: مفهوم الانضباط الوظيفي في الاصطلاح:

تعددت مفاهيم الانضباط لدى الشراح وذلك بحسب منظور كل منهم لمفهوم الانضباط الوظيفي والغاية منه. وسوف نورد البعض من هذه التعريفات والمفاهيم على النحو التالي: بداية عرف البعض من الشراح الانضباط بوجه عام بأنه: "هو الجدية والالتزام والدقة وحسن أداء الواجب واحترام حقوق الآخرين، والقدرة على التمييز بين ما هو مشروع وجائز، وبين ما هو محظور وغير مباح، وكذلك هو الالتزام بالخطة المحددة وتطوير العادات الجيدة للعمل" (إبراهيم، ٢٠٠٩، ص ٥).

وفي تعريف آخر للانضباط عرفه البعض من الشراح بأنه: "هو السلوك أو التصرف التلقائي للفرد أو الجماعة الذي يتفق مع الضوابط التي تحددها القوانين والتعليمات، وتُمليها قواعد الدين والأخلاق على نحو يؤكد الطاعة الفورية والتلقائية للأوامر والنواهي السائدة في المجتمع" (حسن، ٢٠٠١، ص ٦٧).

وأما بالنسبة للانضباط الوظيفي: فعرفه البعض من الشراح بأنه "تصرف العاملين بشكل يراعي قواعد ومعايير المسار المحددة، وأنه قد يتم طوعية من قبل الأفراد العاملين (الانضباط

منظور، ١٩٦٤م، ص ١٧٩).

معنى الوظيفي لغة: - الوظيفي كلمة مشتقة من الوظيفة.

والوظيفة لغة: أصلها من الفعل الثلاثي (وظ) يظيف موظفاً، وهي كلمة تدل على تقدير شيء، والوظيفة من كل شيء: ما يقدر له في كل يوم من رزق أو طعام أو علف، وجمعها وظائف، ووظف الشيء على نفسه توظيفاً ألزمها إياه (ابن منظور، ٣٥٨). ويمكن استخلاص المعنى اللغوي للوظيفة بأنها: "التقدير والديمومة، والتقدير يكون في منح بدل تقديم الشيء وبشكل دوري ودائم" وأخيراً يمكن للباحث أن يتصدى لبيان معنى الانضباط الوظيفي في اللغة: - "بأنه هو خضوع الموظف العام للأوامر والتعليمات الخاصة بالوظيفة العامة والقيام بالأعمال التي توكل إليه بشكل حازم ودائم".

ثانياً: - مفهوم الانضباط في الشريعة الإسلامية:

يعد الانضباط من المطالب الأساسية التي دعا إليها الإسلام ورغب فيها، بداية من الانضباط في العقيدة فكلمة الإسلام تعني: "ضبط هذا الجانب بعدم صرف أي نوع من العبادة لغير الله عز وجل واتباع رسوله صلى الله عليه وسلم"، وأداء فرائض الإسلام وكذلك الانضباط في جميع المعاملات والسلوكيات في البيت وفي العمل وفي كافة مناحي الحياة (السكرانة، ٢٠٠٩م، ص ٤١).

ولعل ذلك يتضح جلياً من قوله تعالى: ﴿يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَوْفُوا بِالْعُقُودِ﴾ (المائدة، ١) وقوله سبحانه وتعالى: ﴿وَأَوْفُوا بِالْعَهْدِ إِنَّ الْعَهْدَ كَانَ مَسْئُولًا﴾ (الإسراء، ٣٤). وكذلك قوله صلى الله عليه وسلم "المسلمون عند شروطهم" (البخاري، ٩٢/٣).

التابعين لها، وتحقيق الأهداف والغاية التي تسعى هذه الجهة لتحقيقها.

وأخيراً فإنه يمكن للباحث أن يعرف الانضباط الوظيفي بأنه: "هو التزام الموظف في الجهات والمؤسسات الحكومية بالواجبات والمسؤوليات الملقاة على عاتقه والعمل على تنفيذها والالتزام بها بكل دقة وأمانة ونزاهة، وذلك نفاذاً للأنظمة واللوائح والتعليمات المعمول بها، والصادرة بموجب قانون الخدمة المدنية المطبق في جميع دوائر الدولة".

الفرع الثاني أنواع الانضباط الوظيفي

للانضباط الوظيفي عدة أنواع نوضحها على النحو التالي:-

أولاً: الانضباط الذاتي:

يعرف الانضباط الذاتي بأنه: "هو قدرة الفرد بالتحكم في سلوكه وتصرفه ومحاسبته لنفسه قبل أن يحاسبه غيره، وأدائه لعمله والحرص على القيام بدوره بروح من الجدية والالتزام والتفاني والإخلاص" (إبراهيم، ص ١٢).

ويرى البعض من الشراح بأن الانضباط الذاتي: يعني أن الإنسان يسيطر على نفسه ويسودها سيادة لا غنى له عنه في سائر الأعمال اليومية، فالانضباط الذاتي والسيطرة على النفس تتمثل في أن يجلس الإنسان إلى عمله في الساعات المعينة بكل حب وعزيمة وإصرار على الإنجاز، وأن يتابع بكل عزم أعماله دون إهمال لأي منها، وهذا الانضباط يجعل الإنسان يتقيد بنظام خاص في حياته يخلو من الفوضى والعشوائية، ويساعده على المثابرة في العمل وتنظيم نفسه وفاعليته وسط الشدائد (المهدي، ص ٣٢).

ويرى البعض من الشراح بأن الانضباط الذاتي

بالقواعد الملزمة للسلوك والأداء في المنظمة (العقاب) وضرورة وضوح وعدالة التعليمات والأوامر والتصرفات من قبل الإدارة، حتى تكتمل عملية الانضباط بشقيها المتعلق بالعاملين والمتعلق بالإدارة" (سالم، ٢٠٠٧، ص ٦٦).

ويلاحظ على هذا التعريف: بأنه ركز على بيان أنواع الانضباط والعلاقة بين الالتزام به من قبل العاملين في الجهات والمؤسسات الحكومية، وضرورة وضوح ضوابطه وأسسها من قبل جهة الإدارة.

وفي تعريف آخر للانضباط الوظيفي عرفه البعض من الشراح بأنه: "يقصد به الجدية والالتزام والدقة وحسن تأدية الواجب واحترام حقوق الآخرين والقدرة على التمييز بين ما هو خطأ أو صواب، وهو ضروري لنجاح العمل الإداري وانتظامه وعادة ما يكون الانضباط مصحوباً بالعقاب باعتباره الوسيلة الفعالة لتحقيقه (النعيمي، ٢٠١٦م، ص ٥).

وأخيراً يعرفه البعض من الشراح بأنه: "هو التزام وخضوع وسلوك الموظف للقوانين واللوائح والأنظمة والتعليمات من قبل جهة الإدارة، والمتعلقة بالوظيفة والمهام المكلف بها، والالتزام بالأخلاق والقيم المتعارف عليها في المنظمة والمجتمع" (نوفل، ٢٠١٥م، ص ١٣).

وتأسيساً على ما تقدم فإننا نخلص للقول: بأن مفهوم الانضباط الوظيفي لدى شراح النظام الإداري يقصد به التزام العاملين في الجهات والمؤسسات الحكومية باللوائح والقوانين والأنظمة والتعليمات الصادرة من جهة عملهم، والمتعلقة بمهام الوظيفة التي يشغلونها والمهام المكلفون بها، ووجوب الالتزام الأخلاقي والمهني والجدية في العمل، واحترام السلطة والمرؤوسين في الجهة

لها الدور الكبير في التأثير على ثقافة الانضباط الوظيفي عند هؤلاء الموظفين، (نوفل، ص ١٥).

ثالثاً: الانضباط السلبي:

وهو الانضباط الذي يقوم على التهديد والتخويف والعقاب، لذا فإن العاملون في الجهات الإدارية يقومون لهذا النوع من الانضباط وأداء الأعمال تحت الرقابة المشددة من قبل الرؤساء وفي حالة غياب الرؤساء لسبب ما فإنهم يعمدون إلى مخالفة القواعد والقوانين ومن أمثلة العقاب السلبي (اللوم، والإنذار المكتوب، كف اليد، والفصل من الخدمة) (حسن، ص ٢٣).

الفرع الثالث أهمية الانضباط الوظيفي

من المستقر عليه أن الالتزام بقواعد الانضباط الوظيفي له أهمية تتجلى آثارها على الموظف العام وعلى الجهة الإدارية التي يعمل فيها، لذا فإنه لا يمكن لأي مؤسسة أو جهة إدارية أن تحقق ما تهدف إليه إلا من خلال خلق سلوك الانضباط الوظيفي لدى موظفيها.

ويمكن إجمال أهمية الانضباط الوظيفي بالنسبة للموظف والوظيفة العامة في النقاط التالية:

١. يعتبر الانضباط الوظيفي هو أساس نجاح أي مؤسسة أو جهة إدارية، حيث أن وجود نظام انضباط للعاملين فيها يعمل على تقليل الخسائر وتحقيق الأرباح المرجوة، وذلك من خلال الوقوف على نقاط التقصير مما يساعد على تعديلها في بيئة العمل وإمكانية الجهة الإدارية من متابعة موظفيها بصفة مستمرة (إبراهيم، ص ٢٨).

٢. يعمل الانضباط الوظيفي على تحقيق برامج التنمية التي تسعى الدولة إلى تحقيقها من خلال الخطط التي تم وضعها مسبقاً، وكذلك

من ضمير الوعي المهني ولهذا الموظف، وهو باعث داخلي يحث هذا الموظف على القيام بمهام عمله باتفاق وعلى الوجه المطلوب وبالجدية والالتزام والإخلاص بعيداً عن المراقبة الإدارية، وهو مرتبط بالروح المعنوية للموظف والروح المعنوية للموظف تتجلى من خلال رضا الموظف نفسياً عن عمله، وعن المناخ الموجود فيه وعن أجره وعن مركزه الوظيفي" (الشيخ، ٢٠١٨م، ص ٢٢).

ثانياً: الانضباط الخارجي:

ويقصد به: مجموعة الإجراءات والتوجيهات الصادرة من قبل جهة الإدارة إلى العاملين فيها، ودعوتهم للالتزام بالقواعد والضوابط المعمول بها في جهة عملهم، وعلى ذلك فإن الانضباط الخارجي هو استخدام الصلاحيات الممنوحة لكل من الإداريين والرؤساء في الجهة الإدارية من أجل تطبيق لوائح الانضباط الوظيفي للمحافظة على النظام داخل الجهة الإدارية، ومن أجل تحقيق السياسة العامة للجهة الإدارية (باغي، ٢٠١٢م، ص ٤٨). وعرفه البعض الآخر بأنه: "مجموعة القواعد والبنود التي تحكم سير العمل، العمل والإطار العام للالتزام وتضمن العمل بمقتضاها من جانب الإدارة والأفراد معا حيث يقبلها الطرفان" (عبود، ٢٠١٨م، ص ٧٦).

ويرى البعض من الشراح بأن الانضباط الخارجي: هو أن الأفراد العاملين المنضبطين خارجياً هو انضباط بناء على التعليمات والأنظمة والقوانين التي وضعتها الجهة الإدارية أو الإدارة العامة في الجهة الحكومية، وهذا لا يعني أن الأفراد لا يتأثرون فقط بما يصدر عن جهاتهم الإدارية من قوانين وتعليمات، بل يتأثروا أيضاً بالقيم

ويساعد الانضباط الوظيفي كذلك: على رفع كفاءة الموظفين في الجهات الإدارية من خلال احترامهم للقوانين واللوائح وترسيخ قواعد الانتماء والولاء لديهم إلى جهات عملهم، مما يؤدي إلى رفع الكفاءة الانتاجية في الجهة الإدارية التي يعملون فيها، وهو الذي يؤدي بدوره إلى الوصول إلى الرفاهية والرضا من قبل المواطنين الذين يرغبون في أداء الخدمات والحصول عليها من هذه الجهات.

المطلب الثاني نطاق الانضباط الوظيفي والعوامل المؤثرة فيه.

للانضباط الوظيفي نطاق وأبعاد يجب على كل موظف من موظفي الدولة الالتزام به والعمل بموجبها. وكذلك هناك عدداً من العوامل تؤثر بصورة مباشرة في الالتزام الوظيفي سواء كانت هذه العوامل والأسباب عوامل شخصية أو تنظيمية.

ويقتضي بيان نطاق الانضباط الوظيفي والعوامل المؤثرة فيه أن نبحثه في فرعين على النحو التالي:

الفرع الأول نطاق وأبعاد الانضباط الوظيفي

وضعت قوانين وأنظمة الخدمة المدنية عدداً من معايير السلوك الأخلاقي والوظيفي والتي تم إدراجها تحت عنوان "الانضباط الوظيفي" أو المسؤوليات الوظيفية واستوجبت هذه الأنظمة على كافة العاملين في الجهات الإدارية الالتزام والعمل بموجبها ويتمثل نطاق وأبعاد الالتزام الوظيفي في النقاط التالية:-

أولاً: الواجبات الوظيفية:

يعرف المنظم السعودي الوظيفة العامة بأنها: "مهام واختصاصات مدنية يؤديها الموظف العام

تطوير وتحسين الخدمات المقدمة للمواطنين من قبل الجهات الإدارية كماً ونوعاً (نوفل، ص ١٦).

٣. أن في الالتزام بالانضباط الوظيفي وتطبيقه بصورة صحيحة يساعد على ترسيخ قيم الولاء والانتماء لدى الموظفين لجهة عملهم وللوظيفة التي يعملون فيها، مما ينعكس على الأداء بشكل إيجابي ويؤدي إلى زيارة الرضا الوظيفي للعاملين في هذه الجهات (عبد الباقي، ٢٠٠٩م، ص ٧٤).

٤. للانضباط الوظيفي دوراً هاماً في ضمان سير العمل وفق التعليمات والقوانين والأنظمة والسياسات المتعلقة بالموظفين والوظائف، وذلك من أجل الوصول إلى الرفاهية والسعادة لمواطني الدولة وذلك من خلال تقديم خدمات جيدة لهم.

٥. للانضباط الوظيفي دوراً فعالاً وهاماً في إتقان الموظفين في الجهات الحكومية لعلمهم، وذلك من خلال المحافظة على أوقات العمل، ومن خلال احترام القوانين واللوائح والتقليل من الغياب والتأخير، والمحافظة على ممتلكات الجهات والمؤسسات الإدارية، مما يؤدي لاندفاع الموظفين لأداء أعمالهم، والعمل على رفع الكفاءة الانتاجية وزيادة المردودية (حسن، ص ٢٢).

ومن جماع ما تقدم فإن الباحث يخلص للقول: بأن للانضباط الوظيفي دوراً هاماً في خلق بيئة عمل نظامية مناسبة تسعى جهة الإدارة من خلاله إلى تحقيق الأهداف والغايات التي تبتغيها من أداء الخدمات للمواطنين، وبأن الالتزام بقواعد الانضباط الوظيفي من قبل العاملين في هذه الجهات يؤدي بدوره إلى تحسين تلك الخدمات

على مقتضيات الواجب الوظيفي هي نقطة البداية للانضباط الوظيفي وأهم أسس نجاحه وضمان استمراره.

ثانياً: أخلاقيات المهنة:

ويقصد بها المعايير والمبادئ التي تهيمن على السلوك الإداري للموظف العام. وهي عبارة عن التوجيهات التي تصدر من المدراء والرؤساء وصانعي القرار من أجل اختيار البديل الأخلاقي الأمثل لكل الموظفين والعاملين في الجهة الإدارية، ويعتبر التزام الموظف العام بأخلاقيات المهنة من أهم أبعاد ونطاق الالتزام الوظيفي وهو السبيل الوحيد للتطوير المستمر للجهات الإدارية، وأخلاقيات المهنة التي يجب على الموظف العام الالتزام بها تتمثل في النزاهة والشفافية والموضوعية والاستقامة والتعاون والتسامح والصبر واحترام الزملاء وطاعة الرؤساء والسرية في العمل (نوفل، ص ٢٠).

ثالثاً: الالتزام والشعور بالمسؤولية:

ويقصد به: "التزام الموظف العام خلال عمله بتنفيذ الأوامر والالتزام بتعليمات رؤسائه بكل دقة وأمانة وذلك في حدود النظم والتعليمات، دونما أن يتجاوزها أو يخالف مقتضيات وظيفته (جعفر، ص ١٩٨) ..

ويقع على عاتق الموظف العام: الالتزام بتحمل المسؤولية للعمل المكلف به والالتزام بالمحافظة على الأنظمة واستمرارها وبقائها، مما يعتبر وبحق من أهم أسس ودعائم الانضباط الوظيفي (الدوري، ٢٠٠٩م، ص ٤٣٤).

وذهب جانب من الفقه الإداري للقول: بأن الموظف العام ملزم بالالتزام بالنظم والتعليمات وعدم تجاوزها ومخالفتها، ولا يحق له اتخاذ أي

التنظيم الإداري" (المادة الأولى من نظام الانضباط الوظيفي، ١٤٤٣هـ).

وعرف المنظم السعودي الموظف العام في نظام الانضباط الوظيفي بأنه: "من يعمل لدى الدولة أو لدى أحد الأجهزة ذات الشخصية المعنوية العامة بوظيفة مدنية، بأي صفة كانت سواء كان يعمل بصورة دائمة أو مؤقتة".

وفيما يتعلق بالواجبات الوظيفية: فالواجب الوظيفي يقصد به: "الواجب الذي يجب على الموظف القيام به والمتمثل في احترام سلطة الدولة ومؤسساتها وطاعة الرؤساء واحترام وظيفته وضوابطها النظامية" (جعفر، ٢٠١٥م، ص ١٩٣). والواجبات الوظيفية الملقاة على عاتق الموظف العام متعددة ومتنوعة: فمنها الواجبات الإيجابية وهي التي تتطلب من الموظف القيام بها كمباشرة مهام عمله، والواجبات السلبية: وهي التي يجب على الموظف العام الامتناع عن أتيانها مثل ممارسة المهن، ومن الواجبات الوظيفية ما يطلب من الموظف أثناء أداء عمله مثل احترام الموظف لرؤسائه وتنفيذ أوامره، ومنها ما يطلب خارجه مثل ترفع الموظف عما من شأنه الإخلال بشرف الوظيفة وكرامتها (السنيدي، ١٤٣٤هـ، ص ٣٠٢).

وذهب البعض من الشراح للقول: بأن مقتضيات الواجب الوظيفي تفرض على الموظف العام الالتزام بالمهام الوظيفية الموكلة إليه وتأدية مهام وظيفته على أكمل وجه وبقدر الإمكان، ويجب على الموظف أن يؤدي واجباته بكل جهد واجتهاد وعناية وأن يسعى جاهدا لتحقيق أعلى المستويات في الخدمة للمواطنين (نوفل، ص ٢٠).

والالتزام بمقتضيات الواجب الوظيفي مبدأ هام: وضعته معظم أنظمة الخدمة المدنية، بمقتضاه يلتزم الموظف العام بتأدية العمل المنوط

وعلى ذلك فإنه في الأحوال التي يتصف فيها الموظف العام بالإيمان: يكون له الأثر الكبير في التزامه الديني والأخلاقي، ويكون دافعا له للتمسك بالأخلاق الفاضلة والمتمثلة في العدل والتواضع، وبالتالي يكون حريصاً على أن يؤدي الأمانة التي كلف بها في عمله، وألا يفرط في أي دقيقة من وقت الدوام الرسمي فهو يتقاضى عليها مرتبة، فلا يكسب ما ليس له بحق (القرشي، ٢٠١٦م، ص ١٤).

٢. شخصية الموظف: ويقصد بها: "مجموعة الصفات والمميزات والتركيبات الجسمية والعقلية والانفعالية والاجتماعية التي يمتلكها الفرد وتميزه عن غيره" (حزيم، ١٩٩٧م، ص ٤٨).

حيث أن الصفات الشخصية التي يتميز بها الموظف العام: يكون لها دوراً كبيراً في التأثير على سلوكه، ولا سيما في الالتزام بقواعد الانضباط الوظيفي وتطبيقها في عمله، مثل التزامه بموعد العمل والدقة وقدرته على تحمل أعباء العمل ودرجة ذكائه وإتقانه لعمله وثقافته وسنوات خبرته، لها الأثر على انضباطه الوظيفي أو الإخلال به، وذلك كله راجع إلى الصفات الشخصية للموظف (نوفل، ص ١٨).

ثانياً: العوامل التنظيمية وأثرها في الانضباط الوظيفي:

تلعب العوامل التنظيمية دوراً هاماً في درجة التزام الموظف العام بالانضباط الوظيفي أو الإخلال بها، وتتمثل أهم هذه العوامل في النقاط التالية:-

١. الوضع والمكانة الوظيفية للموظف داخل الوظيفة: ويقصد بها مكانة الموظف الرسمية

أو نظامي أو يتجاوز صلاحيته المحددة نظاماً، أو يتعدى على اختصاصات الآخرين، وإنما يجب عليه الالتزام بالحدود والصلاحيات الممنوحة له نظاماً ويكون مسؤولاً عن أي تجاوز لحدود وظيفته، وأن عدم الالتزام بما تفرضه عليه اللوائح والنظم من واجبات وظيفية يؤدي إلى مساءلته تأديبياً عن هذه المخالفات (نوفل، ص ١٩).

الفرع الثاني العوامل المؤثرة في الانضباط الوظيفي

أشارت الدراسات التي تناولت الانضباط الوظيفي إلى أن هناك العديد من العوامل والأسباب التي تؤثر في الانضباط الوظيفي بالنسبة للموظف العام في الجهات الإدارية. ولقد قسم الشراح هذه العوامل إلى قسمين رئيسيين أحدهما يرجع للموظف نفسه ويطلق عليها (العوامل الشخصية)، وعوامل أخرى ترجع إلى بيئة العمل والجهة التي يعمل فيها الموظف وتسمى (بالعوامل التنظيمية) وسوف نتناول هذه العوامل ومدى تأثيرها في الانضباط الوظيفي على النحو التالي:

أولاً: العوامل الشخصية وأثرها في الانضباط الوظيفي:

يقصد بالعوامل الشخصية تلك العوامل والصفات التي ترجع إلى الموظف نفسه ويمكن إجمالها في النقاط التالية:

١. الوازع الدين والأخلاقي: يعتبر الوازع الديني عظيم الأثر على درجة الانضباط الوظيفي للموظف العام أو الإخلال به، ويشير الوازع الديني إلى مدى إيمان الموظف بالمعتقدات والأوامر والنواهي الدينية والقيم التي يجب أن يتحلى بها، ومن ثم يجب عليه تطبيق تلك المبادئ والقيم في حياته وفي عمله (أبو عمرة،

لا يمكن للانضباط الوظيفي أن يوجد بمعناه الصحيح إلا إذا توافرت له عدداً من المقومات يمكن أجمالها في النقاط التالية (إبراهيم، ٢٠١٦، ص ٨٧).

١. الطاعة: ويقصد بها طاعة الموظف لرؤسائه، وتعتبر هي الركن الأساسي من أركان الانضباط الوظيفي، والتي تقوم على اقناع الموظف بالقوانين واللوائح والقرارات الإدارية في مجال عمله والتي تؤدي إلى قيامه بمهام عمله بصورة سليمة.

٢. القدوة الحسنة: وذلك بأن يكون الرؤساء في العمل هم القدوة لباقي الموظفين وأن يتحلوا بالانضباط الإداري، حيث أن القائد هو القدوة لرجاله من خلال التزامه وتمسكه بالقيم والأخلاق لكي يكون المثل الأعلى في العمل.

٣. الاستحسان والمدح من الرؤساء ومكافأة المتميزين من الموظفين: الذين يادون أعمالهم بشكل جيد وهو يؤثر على استمرارية هؤلاء الموظفين، وزيادة حرصهم على الانضباط الوظيفي والاعتزاز به.

المبحث الثاني الآثار المترتبة على تطبيق ومخالفة قواعد الانضباط الوظيفي في النظام السعودي
أن الالتزام بتطبيق قواعد الانضباط الوظيفي من قبل الموظف العام وعدم مخالفتها أثر هام ينعكس بداية على الموظف نفسه وعلى الوظيفة العامة التي يعمل فيها. وكذلك فإن في عدم الالتزام بهذه الضوابط يلحق ضرراً بالجهة الإدارية التي يعمل فيها الموظف العام ويمتد هذا الضرر إلى المجتمع بأكمله، وهو الأمر الذي أقتضى تقرير عدداً من الجزاءات في حال مخالفة الموظف

العمل والمهارات التي يقوم بها في مهام عمله، حيث أن الموظف العام الذي يتبوء مكانة وظيفية مرموقة يسعى دائماً للمحافظة على المكانة من خلال درجة الانضباط الوظيفي داخل جهة عمله (الدوري، ص ٤٥٢).

٢. الرضا الوظيفي: ويقصد به الحالة الوظيفية التي يشعر بها الموظف العام داخل عمله والمشاعر الإيجابية التي تكون لديه تجاه الجهة التي يعمل فيها، فكلما كانت درجة الرضا الوظيفي عند الموظف عالية كلما أدى ذلك إلى زيادة انضباطه الوظيفي والعكس صحيح (أبو عمره، ص ٢٢).

٣. بيئة العمل وظروفها: يشكل المناخ التنظيمي لبيئة العمل التي يعمل فيها الموظف العام دوراً هاماً في الالتزام بقواعد الانضباط الوظيفي، حيث أنه كلما كان المناخ التنظيمي إيجابياً ويسوده التفاهم والتنسيق وحب العمل والبعد عن الصراعات، ووجود قيادة إدارية واعية وجيدة ومتابعة، كلما زاد ذلك من درجة الانضباط الوظيفي لدى العاملين في تلك الجهات (نوفل، ص ١٩).

٤. نظام الأجور والخوافز الوظيفية العامة: يرى البعض من الشراح بأنه في وجود نظام عادل وكفء في الأجور وشامل الخوافز المادية أو المعنوية، فله الأثر الكبير على سلوك الموظف العام ودرجة انتمائه وانضباطه في عمله، وكذلك فإن وجود أنظمة للعقاب والتأديب تمتاز بالعدالة والموضوعية يكون لها الأثر الأكبر على الانضباط الوظيفي عند العاملين (نوفل، ص ١٩).

نحو العمل ورفع كفاءتهم بالشكل الذي يحقق طموحهم الوظيفي، ويتفق مع أهداف الجهة التي يعملون فيها (حسن، ٢٠١٠، ص ٢٧٥).

ويرى البعض من الشراح: - بأنه في حالة عدم وجود نظام وظيفي متكامل يؤدي إلى حماية العاملين من تعسف جهة الإدارة ويحافظ على حقوقهم، فإن ذلك سيؤدي إلى فقدان الاستقرار في العمل وعدم رضا العاملين في هذه الجهات عن وظائفهم، مما يؤدي بدوره إلى فقدان الاستقرار في العمل وهبوط معنويات العاملين، وظهور قلق يتابعهم على مصائرهم ومن ثم هبوط انتاجهم (قاسمي، ٢٠١٢م، ص ١٣).

ثانياً: تحقيق العدالة وزيادة معدلات الإنجاز:

أن التطبيق الصحيح والفعال للانضباط الوظيفي يؤدي إلى تحقيق العدالة فيما بين العاملين في الجهات الحكومية، وذلك عندما يعرف كل شخص في هذه الجهات حقوقه ويؤدي واجباته على أكمل وجه مما يترتب عليه الاحترام المتبادل بين العاملين وبين المسؤولين في تلك الجهات (الشيخ، ص ٢٢).

ويرى البعض من الشراح: - بأنه في حالة عدم الالتزام والتطبيق الصحيح لقواعد الانضباط الوظيفي يؤدي إلى عدم التزام الموظف بأوقات العمل، وعدم تكريس نفسه للعمل الوظيفي والتأخير في إنجاز المهام الموكلة إليه، وذلك كله راجع لعدم رضا الموظف عن وظيفته وعدم شعوره بالرضا والعدالة من جهة عمله (أبو عمارة، ص ٣٥٧).

ثالثاً: تعديل سلوك الموظفين من سلبية إلى إيجابية:

في الأحوال التي يرى فيها الموظف بأن جهة الإدارة تسعى جاهزة لتطبيق قواعد الانضباط

النظام السعودي.

وعليه سوف نتناول بيان الآثار المترتبة على الالتزام بقواعد الانضباط الوظيفي في مطلب أول، و نتناول الآثار المترتبة على مخالفة هذه القواعد في مطلب ثاني على النحو التالي.

المطلب الأول الآثار المترتبة على تطبيق قواعد الانضباط الوظيفي

للانضباط الوظيفي والالتزام بقواعده أهمية بالغة في تحقيق أهداف وغايات الجهات الإدارية والخدمية، وهو الأمر الذي ينعكس إيجاباً على مستوى تقديم الخدمة التي تقوم بها هذه الجهة للمواطنين، وكذلك يظهر أثر الالتزام بقواعد الانضباط الوظيفي على الموظف نفسه. ويقتضي منا بيان الآثار المترتبة على الالتزام بقواعد الانضباط الوظيفي تقسيمها إلى فرعين على النحو التالي.

الفرع الأول الآثار المترتبة على تطبيق قواعد الانضباط الوظيفي بالنسبة للموظف العام.

تظهر آثار الانضباط الوظيفي ومميزاته بصورة واضحة على الموظف العام من خلال شعوره بروح معنوية عالية، مما ينعكس على أدائه الوظيفي بشكل إيجابي، وهو الأمر الذي يزيد من درجة انتماء هذا الموظف وولائه للجهة الإدارية التي يعمل فيها وتمثل أهم الآثار المترتبة على الموظف العام حال التزامه بقواعد الانضباط الوظيفي في النقاط التالية..

أولاً: الرضا الوظيفي:

أن وجود نظام انضباط يضمن احترام العاملين لقواعد العمل، ويضمن سلامة التحقيق وعدالة الجزاء في أي جهة أو مؤسسة خدمية، هو بداية رضا العاملين في هذه الجهات عن وظائفهم، وهو

هذه القواعد على النحو التالي:-

أولاً: تحقيق الجهة الإدارية لأهدافها:

أن نجاح الجهات والمؤسسات الحكومية في تطبيق قواعد الانضباط الوظيفي وإلزام العاملين فيها وحثهم على عدم مخالفتها، سوف يؤدي بدوره إلى نجاح تلك الجهات في أعمالها وتحقيق أهدافها ونموها وتطويرها للأفضل، وهو الذي ينعكس بالمرودود الإيجابي على الموظفين العاملين في هذه الجهات وعلى الجهات الإدارية نفسها، وكذلك على المستفيدين من خدمات تلك الجهات بوجه عام (حسن، ص ٢٨٤).

ثانياً: ضمان سير العمل داخل الجهة:

من المستقر عليه بأن الهدف الرئيسي الذي تسعى إليه أي جهة أو مؤسسة حكومية يتمثل في حماية الوظيفة العامة بوجه عام وضمان سير العمل داخل هذه الجهة وحسن الأداء للخدمات التي تقدمها هذه الجهة للجمهور (المادة الثانية من نظام الانضباط السعودي). لذا فإنه في الأحوال التي لا تراعي فيها الجهة الحكومية تطبيق قواعد الانضباط الوظيفي وإلزام العاملين فيها باحترامها وعدم مخالفتها، يؤدي إلى عدم انتظام العمل في هذه الجهة، وكذلك سوء الخدمة المقدمة للجمهور وعدم تحقيق الأهداف المبتغاة من تلك الجهة الإدارية.

ثالثاً: تحقيق الكفاية والفاعلية وتقديم أفضل الخدمات للمواطنين:

وهو الهدف الأساس الذي وجدت من أجله الجهات والمؤسسات الحكومية، والمتمثل في تقديم الخدمات للمواطنين في أفضل صورة بدون أي معوقات، لذا فإن التزام الجهة الحكومية بتطبيق قواعد الانضباط الوظيفي يؤدي إلى تحقيق أهدافها

إلى تعديل سلوكه داخل عمله وذلك سعياً منه لحصول الرضا من رؤسائه وتحقيق طموحه في الوظيفة التي يعمل فيها، مما يخلف لديه طاقة إيجابية للعمل من أجل تحقيق ما يسعى إليه، وبالتالي يؤدي إلى تعديل سلوكياته الخاطئة التي كان يمارسها سابقاً، ساعياً إلى الالتزام بقواعد الانضباط الوظيفي وعدم مخالفتها (عبودي، ص ٧٧).

رابعاً: شعور الموظف بالالتزام وتحمله المسؤولية:

من الآثار المترتبة على التزام الموظف العام بقواعد ومبادئ الانضباط الوظيفي، تحمله المسؤولية في العمل المكلف به وذلك من خلال الالتزام المفروض عليه باحترام الأنظمة واللوائح الوظيفية وعدم مخالفتها في الجهة التي يعمل بها، وهو الأمر الذي يترتب عليه أن يتحمل هذا الموظف مسؤولياته في الوظيفة المكلف بها وحرصه على الجهة التي يعمل فيها والعمل على استمرارها وبقائها، باعتباره هو دعامة قوتها، والسبب في ذلك كله يرجع إلى الانضباط الوظيفي الذي اتخذه هذا الموظف له منهجاً ودستوراً في وظيفته (عبودي، ص ٧٧).

الفرع الثاني الآثار المترتبة على تطبيق قواعد

الانضباط الوظيفي بالنسبة للوظيفة العامة

من الأهداف التي تسعى الجهات الإدارية والمؤسسات الحكومية من خلال الوظيفة العامة ضمان سير العمل وتحقيق أهدافها في تقديم الخدمات إلى المواطنين - مما يساهم بدوره إلى رقي الدولة والمجتمع، ولن يتأتى تحقيق هذه الأهداف إلا من خلال تطبيق قواعد الانضباط الوظيفي داخل الجهة الإدارية. وسوف نوضح الآثار المترتبة على الالتزام بقواعد الانضباط الوظيفي

المواطنين، وهو الذي ينعكس على تميز هذه الجهة الحكومية داخل الجهاز الإداري للدولة بأكمله (قاسيمي، ص ٤٣).

رابعاً: تحقيق برامج التنمية التي تسعى الدولة لتحقيقها:

تسعى الدول وتخطط إلى تحقيق عدداً من برامج التنمية والنمو الاقتصادي والاجتماعي لمواطنيها، وتتخذ من الجهاز الإداري المتمثل في المؤسسات الحكومية سبيلاً لتحقيق تلك الأهداف، وبالتالي فإن في التزام الجهات الحكومية بقواعد الانضباط الوظيفي وإلزام موظفيها بها وحثهم على عدم مخالفتها، يعتبر من أهم الطرق التي تساعد تلك الجهات الادارية في تحقيق برامجها التنموية، وهو الذي يعود بالآثار الإيجابية على الوطن وعلى المجتمع بأسره (حسن، ص ٢٨٦).

ومن جملة ما تقدم فإنه يمكن للباحث أن يخلص للقول: بأن في الالتزام بقواعد الانضباط الوظيفي والسعي إلى تطبيقها له عظيم الأثر والذي يظهر بداية على الموظف العام، وهو الشخص المخاطب بهذه القواعد والذي يجب عليه احترامه وعدم مخالفتها، مما يشكل لديه في حالة الالتزام بها الرضا عن وظيفته والتي يعمل فيها، ويخلق لديه الولاء والانتماء لجهة عمله مما ينعكس بصورة واضحة في زيادة معدلات أدائه وإنجازه لمهام عمله لشعوره بالأمان في وظيفته لوجود نظام عادل يحقق له أهدافه وطموحاته الوظيفية.. وكذلك يظهر الأثر الإيجابي عند الالتزام بقواعد الانضباط الوظيفي بالنسبة للجهة الإدارية والوظيفة العامة، حيث أن هذه الجهات ما وجدت إلا لتحقيق غايات وأهداف معينة من خلال الوظيفة العامة والعاملين فيها، ولن يتأتى

المطلب الثاني الاثار المترتبة على مخالفة قواعد الانضباط في النظام السعودي

نظراً لأهمية الانضباط الوظيفي والدور الهام الذي يقوم به في حماية الوظيفة العامة وضمان سير المرافق بانتظام، ولحسن أداء الموظف العام لأدائه الوظيفي - بادر المنظم السعودي بإصدار نظام خاص أطلق عليه نظام الانضباط الوظيفي (المرسوم الملكي ١٨/٢ ١٤٤٣ هـ). وأورد المنظم النص في هذا النظام: على القواعد الخاصة بإحالة الموظف لتحقيق عند مخالفته لقواعد الانضباط الوظيفي وارتكابه أي من المحظورات الوظيفية المنصوص عليها نظاماً أو كل ما يمس بشرف الوظيفة العامة والموظف، وأورد كذلك النص على العقوبات التي يجوز معاقبة الموظف بها جراء مخالفته للقواعد النظامية الخاصة بالانضباط الوظيفي.

وسوف نتناول الاثار المترتبة على مخالفة قواعد الانضباط الوظيفي والمتمثلة في الإجراءات النظامية بالتحقيق مع الموظف العام والجزاءات الوارد النص عليها في نظام الانضباط الوظيفي على النحو التالي.

الفرع الأول إجراءات التحقيق مع الموظف في حالة مخالفته لقواعد الانضباط الوظيفي في النظام السعودي.

بداية عرف المنظم السعودي المخالفة التأديبية التي تستوجب إحالة الموظف العام للتحقيق

٢. المخالفات الإدارية: وهي التي يرتكبها الموظف أخلاقاً بواجبات الوظيفة العامة وتشكل مسئولية تأديبية.

٣. المخالفات المسلكية: والتي يعد ارتكابها من قبل الموظف خروجاً على مقتضيات الواجب الوظيفي.

ولضمان العدالة في عدم وقوع ظلم من جهة الإدارة على الموظف العام: فلقد عهد المنظم السعودي إلى لجنة مختصة لجنة النظر في المخالفات (محايدة تشكل في كل جهة حكومية بقرار من الوزير المختص، تتولى النظر في المخالفات التي يرتكبها الموظف والتحقيق فيها على أن تكون كل لجنة برئاسة متخصص في الأنظمة (المادة ٩ من نظام الانضباط الوظيفي). ويعتبر تشكيل اللجنة برئاسة متخصص في الأنظمة وتحديد اختصاصاتها وآلية عملها وإجراءاتها، ضماناً للموظف العام المحال للتحقيق أمامها.

وزيادة في العدالة وضماناً للموظف العام فلقد أورد المنظم السعودي النص في المادة الرابعة من نظام الانضباط الوظيفي بأنه: "١- لا يجوز إيقاع أي جزاء على الموظف إلا بعد التحقيق معه ومواجهته بالمخالفة المنسوبة إليه وسماع أقواله وتحقيق دفاعه، وإثبات ذلك كتابة في محضر. ويكون القرار الصادر بإيقاع الجزاء مسبباً. وتحدد اللائحة كيفية التحقيق وإجراءاته...." (المادة ٤ / ١ من نظام الانضباط الوظيفي).

ثانياً: إجراءات الإحالة للتحقيق ونظر المخالفات المنسوبة للموظف:

في الأحوال التي يستبين فيها للجهة الإدارية التابع لها الموظف ارتكابه لمخالفة مالية أو إدارية أو مسلكية، فإنها تقوم بإحالة هذا الموظف إلى

أو امتناع عن عمل، يصدر عن الموظف يتضمن خروجاً على الواجبات أو ارتكاباً للمحظورات الوظيفية المنصوص عليها نظاماً، أو يشكل مساساً بشرف وكرامة الوظيفة (المادة ١ / فقرة ٧ من نظام الانضباط الوظيفي السعودي).

وباستقراء النص السابق: نجد أن المنظم السعودي أعتبر أن امتناع الموظف العام عن أي عمل يستوجب النظام قيامه به، وهو ما يعرف (بالالتزامات الإيجابية)، أو إتيانه أي من المخالفات المحظورة نظاماً والوارد النص عليها ضمن (الالتزامات والواجبات السلبية) والتي تشكل خروجاً مئة على مقتضيات الواجب الوظيفي ومساساً بشرف وكرامة الموظف، أمراً يستوجب العقاب عليه نظاماً.

ولقد أورد المنظم السعودي النص على الإجراءات المستوجب اتخاذها قبل الموظف في حال مخالفته لأي من القواعد النظامية الخاصة بالانضباط الوظيفي وذلك على النحو التالي:-

أولاً: الحالات التي يتم فيها إحالة الموظف للتحقيق وضمانات التحقيق:

باستقراء نص المادة الخامسة من نظام الانضباط الوظيفي نجد أن المنظم أورد النص بأنه: "كل موظف يثبت ارتكابه مخالفة مالية أو إدارية أو مسلكية مما يعد أخلاقاً بواجب من واجباته الوظيفية يطبق عليه الجزاء المنصوص عليه في النظام، وذلك دون الإخلال بالحق في رفع دعوى الحق العام أو دعوى الحق الخاص".

ووفقاً للنص السابق:- نجد أن الحالات التي يتم فيها إحالة الموظف وهي:-

١. المخالفات المالية: والتي يرتكبها الموظف والتي تعد خرقاً للأحكام المتعلقة بتنفيذ