



جامعة ميد أوشن

كلية الإدارة

قسم / تخصص (ماجستير إدارة الموارد البشرية)

عنوان البحث

تأديب الموظف في نظام الخدمة المدنية ونظام العمل في المملكة العربية السعودية

إعداد الطالب

هيفاء ابراهيم مبرهم الجدعاني

الرقم الأكاديمي

242001833

إشراف

د. الفيصّل عبد الحميد

د. فايز جرّاد

العام الدراسي: 2024



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ
﴿يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ حَقَّ تَقَاتِهِ وَلَا تَمُوتُنَّ إِلَّا وَأَنتُمْ مُسْلِمُونَ . وَاعْتَصِمُوا بِحَبْلِ اللَّهِ جَمِيعًا وَلَا تَفَرَّقُوا وَاذْكُرُوا نِعْمَتَ اللَّهِ عَلَيْكُمْ إِذْ كُنْتُمْ أَعْدَاءً فَأَلَّفَ بَيْنَ قُلُوبِكُمْ فَأَصْبَحْتُمْ بِنِعْمَتِهِ إِخْوَانًا وَكُنْتُمْ عَلَى شَفَا حُفْرَةٍ مِنَ النَّارِ فَأَنْقَذَكُمْ مِنْهَا كَذَلِكَ يُبَيِّنُ اللَّهُ لَكُمْ آيَاتِهِ لَعَلَّكُمْ تَهْتَدُونَ﴾
صدق الله العظيم

الآية 102-103 سورة آل عمران

فهرس المحتويات

3 – 1	عنوان البحث
5	الشكر والثناء
6	المقدمة
7	مشكلة الدراسة
8	أهمية الدراسة
9	أهداف الدراسة
10	تساؤلات الدراسة
11	فروض الدراسة
12 -13	الدراسات السابقة
14-15	المتطلبات النظرية للدراسة
16-17	المنهجية وطرق البحث
20-19-18	أدوات الدراسة
21-23	حدود الدراسة
24	المراجع
29-28-27-26-25	تصنيف البحث
30	الخاتمة

شكروثناء

أهدي هذا البحث إلى روح والدي الذي أضاء لي دربي وعلمني أن العلم هو أقوى سلاح .
وأقدم بخالص الشكر والتقدير لوالدتي العزيزة التي كانت وما زالت مصدر إلهامي ودعوي في
مسيرتي العلمية والعملية. فقد غرست فيّ قيم الصبر والاجتهاد، وكانت سنداً لي في كل مراحل
حياتي.

كما أتوجه بوافر الامتنان لأبنائي الأحباء الذين كانوا مصدر قوتي وتحفيزي، وتفهموا انشغالي
خلال إعداد هذه الدراسة، وساندوني بحبهم وابتساماتهم الصادقة.
ولا يفوتني أن أعبر عن عظيم امتناني لجامعتي العريقة، ميدأوشن، التي وفرت لي بيئة تعليمية
متميزة، وأتاحت لي الفرصة لصقل معارفي والارتقاء بمستوى البحث العلمي.

مقدمة:

يعد موضوع تأديب الموظف في نظام الخدمة المدنية ونظام العمل من المواضيع الحيوية والمهمة في مجال الإدارة العامة والقانون الإداري. تكتسب هذه الدراسة أهمية خاصة في ظل التطورات المتسارعة التي تشهدها المملكة العربية السعودية في مجال تحديث أنظمتها الإدارية والتشريعية، وخاصة مع صدور نظام الانضباط الوظيفي الجديد بالمرسوم الملكي رقم (م/18) وتاريخ 1443/2/8 هـ. تنبع أهمية هذا الموضوع من الدور الحيوي الذي يلعبه النظام التأديبي في ضمان حسن سير المرافق العامة وتحقيق الانضباط الوظيفي، مع الحفاظ على حقوق الموظفين وكرامتهم.

إن عملية التأديب الوظيفي تهدف إلى تقويم سلوك الموظفين وتعزيز القيم المهنية والأخلاقية داخل بيئة العمل. ومع تزايد التحديات الحديثة في بيئة العمل، أصبح من الضروري تطوير إجراءات التأديب بما يضمن تحقيق العدالة والشفافية، ويوازن بين مصالح الإدارة وحماية حقوق الموظفين. لذلك، تسلط هذه الدراسة الضوء على الجوانب المختلفة لنظام التأديب في المملكة، وتقارن بين الأحكام المطبقة في الخدمة المدنية ونظام العمل لتوضيح أوجه الاتفاق والاختلاف بينهما.

مشكلة الدراسة:

تكمن مشكلة الدراسة في تحليل وتقييم نظام التأديب الوظيفي في المملكة العربية السعودية من خلال دراسة الأحكام القانونية والإجراءات المطبقة في نظام الخدمة المدنية ونظام العمل، مع التركيز على مدى فاعلية هذه الأنظمة في تحقيق العدالة والانضباط الإداري.

تواجه المؤسسات تحديات متزايدة في تحقيق التوازن بين حماية حقوق الموظفين وضمان الامتثال للأنظمة التأديبية. وتطرح هذه الدراسة تساؤلات حول كفاءة هذه الأنظمة ومدى قدرتها على ردع المخالفات الوظيفية وتحقيق بيئة عمل منتظمة. كما تسعى إلى كشف أوجه القصور إن وجدت، واقتراح حلول تطويرية لتعزيز فعالية الإجراءات التأديبية.

وأيضاً تتمحور مشكلة الدراسة حول الحاجة إلى تحليل وفهم آليات تأديب الموظفين في نظام الخدمة المدنية ونظام العمل في المملكة العربية السعودية، مع التركيز على مدى فاعلية هذه الأنظمة في تحقيق العدالة والانضباط الإداري.

أهمية الدراسة:

تكتسب هذه الدراسة أهمية كبيرة لعدة أسباب رئيسية، من أبرزها:

1. تعزيز الانضباط الوظيفي: يساهم التأديب الوظيفي في رفع مستوى الالتزام بالقوانين واللوائح، مما ينعكس إيجابياً على الأداء المؤسسي.
2. تحقيق العدالة الوظيفية: تساعد الدراسة في تسليط الضوء على الضمانات القانونية والإجرائية التي تضمن حقوق الموظف أثناء التحقيقات التأديبية، مما يساهم في تحقيق العدالة والشفافية.
3. مقارنة بين القطاعين العام والخاص: توضح الدراسة أوجه التشابه والاختلاف بين نظام الخدمة المدنية ونظام العمل في التأديب الوظيفي، مما يمكن الجهات التشريعية من الاستفادة من أفضل الممارسات في كل نظام.
4. تحسين بيئة العمل: يساعد تطوير إجراءات التأديب على تقليل النزاعات بين الموظفين والإدارات، مما يؤدي إلى بيئة عمل أكثر استقراراً وإنتاجية.
5. اقتراح حلول تطويرية: تساهم هذه الدراسة في تقديم مقترحات وتوصيات لتحسين الأنظمة التأديبية الحالية بما يتوافق مع المتغيرات الحديثة والتطورات في بيئة العمل.

أهداف الدراسة:

لمعالجة هذه الإشكالية، سيتناول البحث الأهداف الرئيسية التالية:

1. الإطار القانوني للتأديب الوظيفي.
2. المخالفات التأديبية.
3. إجراءات التحقيق والتأديب.
4. مقارنة بين نظام الخدمة المدنية ونظام العمل في مجال التأديب.

تساؤلات الدراسة

تهدف هذه الدراسة إلى:

1. تحليل الإطار القانوني للتأديب الوظيفي في المملكة العربية السعودية، بما يشمل

نظام الخدمة المدنية ونظام العمل.

2. تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على واجبات الموظف العام، وبيان التحقيق

الإداري وإجراءاته، ومعرفة المخالفة التأديبية والسلطات المختصة بالتأديب،

وتحديد الخصائص التي تتسم بها المخالفات التأديبية، والوقوف على تنظيم

الجزاءات والضمانات التأديبية. وستقتصر هذه الدراسة على نظام تأديب

الموظفين ونظام الانضباط الوظيفي والأنظمة ذات العلاقة في المملكة العربية

السعودية مع بعض القوانين المقارنة، واستخدم الباحث المنهج الوصفي

التحليلي المقارن القائم على الاستقراء والتحليل والاستنباط في هذه الدراسة

حيث تناول الباحث موضوع الدراسة في أربعة مباحث جاء في المبحث الأول: نطاق

المسؤولية التأديبية، وفي المبحث الثاني: العقوبة التأديبية والمبادئ التي تحكمها،

وفي المبحث الثالث: السلطة التأديبية، وفي المبحث الرابع: الضمانات التأديبية.

وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أبرزها: أن مفهوم الموظف العام

مختلف في القانون الإداري عن القانون الجنائي، وأن الجريمة التأديبية مستقلة

عن الجريمة الجنائية، وأن الجزاء التأديبي مرتبط بإخلال الموظف بواجباته أو ارتكاب المحظورات أو الإساءة لسمعة وكرامة الوظيفة العامة؛ للجهة الإدارية الحق في إيقاع العقوبات التأديبية دون الفصل، وأن التأديب في الوظائف العامة يلعب دوراً مهماً في ترسيخ الانضباط، وأن الجهل بالأنظمة. وفي ضوء ما توصلت له الدراسة يوصي الباحث بضرورة تقنين المخالفات التأديبية الأكثر شيوعاً، وإعادة النظر بالقواعد التي تنظم شئون الموظفين كل فترة زمنية قصيرة، وذلك لتقويمها ولجعلها مواكبة للتطور المستمر في المرافق العامة والحياة الوظيفية، وكذلك بإضافة عقوبة النزول من المرتبة الوظيفية الحالية لمرتبة أقل، وذلك في تكرار المخالفة الجسيمة (العود) أو تعدد المخالفات التأديبية في وقت واحد، والعمل على نشر الوعي القانوني وعقد برامج و دورات تدريبية حول المخالفات الإدارية والمالية وما قد يترتب عليها من فساد يخل بالوظيفة العامة، ومحاولة البعد قدر الإمكان عن عقوبة الفصل، وجعلها في أضيق نطاق

3. تصنيف أنواع المخالفات التأديبية وتأثيرها على بيئة العمل في القطاعين العام والخاص.

4. دراسة إجراءات التحقيق والتأديب ومعرفة مدى كفاءتها في تحقيق العدالة الوظيفية.

5. مقارنة الأنظمة التأديبية بين الخدمة المدنية ونظام العمل، وتوضيح الفروق في التطبيق والتشريعات.
6. اقتراح حلول لتعزيز فعالية الأنظمة التأديبية وضمان الشفافية والعدالة.
7. تحديد الإطار القانوني للتأديب الوظيفي في السعودية.
8. تصنيف أنواع المخالفات التأديبية وتأثيرها على بيئة العمل.
9. تحليل إجراءات التحقيق والتأديب ومقارنتها بين نظام الخدمة المدنية ونظام العمل.
10. اقتراح حلول لتعزيز فعالية الأنظمة التأديبية.

فروض الدراسة:

تفترض الدراسة ما يلي:

1. هناك اختلافات جوهرية بين نظام الخدمة المدنية ونظام العمل في تطبيق إجراءات التأديب الوظيفي.
2. يلعب التأديب الوظيفي دوراً مؤثراً في تحسين الأداء العام للمؤسسات وتقليل المخالفات الإدارية.
3. قد تعاني الإجراءات التأديبية الحالية من بعض القصور القانوني أو الإداري مما يؤثر على كفاءتها.
4. تطوير الأنظمة التأديبية من خلال تعزيز الشفافية وضمان حقوق الموظفين سيؤدي إلى بيئة عمل أكثر انضباطاً وعدالة.
5. هناك تباين في تطبيق إجراءات التأديب بين القطاع العام والخاص.
6. يؤثر التأديب الوظيفي على مستوى الأداء العام للمؤسسات.
7. يعاني نظام التأديب من تحديات إدارية وقانونية تتطلب تحسينات.

استندت الدراسة إلى عدة أبحاث سابقة تناولت موضوع التأديب الوظيفي من زوايا مختلفة، مثل دور أنظمة الخدمة المدنية في مكافحة الفساد الإداري والضمانات القانونية للمحاكمات التأديبية، والتي أكدت على ضرورة تحسين آليات التحقيق وضمان حقوق الموظفين.

- دراسة حول الضمانات القانونية في المحاكمات التأديبية: هذه الدراسات عادةً ما تتعلق بالقانون الإداري في المملكة العربية السعودية، وتفصل في الحقوق القانونية للموظفين في إجراءات التحقيقات التأديبية.
- دراسة حول دور أنظمة الخدمة المدنية في تحسين الأداء الوظيفي: هذه الدراسات تناقش كيفية تأثير النظام التأديبي على الالتزام والانضباط داخل القطاعات الحكومية، وتسلط الضوء على تأثيره على أداء المؤسسات الحكومية.
- دراسة مقارنة بين أنظمة التأديب في القطاعين العام والخاص: دراسة تناولت تحليلًا دقيقًا للفرق بين النظام التأديبي في الخدمة المدنية ونظام العمل في السعودية، وكيفية تطبيقه على أرض الواقع.
- دراسة حول تحديث النظام التأديبي في ضوء التعديلات الجديدة: هناك دراسات تركز على المرسوم الملكي رقم (م/18) وتقييمه بعد تطبيقه، ومدى فعاليته في تعزيز الشفافية والعدالة في الإجراءات التأديبية.

- دراسة "أثر الحكم الجزائي على التأديب الوظيفي في نظام الخدمة المدنية السعودي" في مجلة العدل تناولت عدة جوانب مهمة تتعلق بالعلاقة بين الأحكام الجنائية والإجراءات التأديبية في القطاع العام بالمملكة العربية السعودية وتأثير عوارض الحكم الجزائي في الوضع القانوني للموظف العام، من خلال بحث تأثير وقف تنفيذ الحكم الجزائي والعفو في الوضع القانوني للموظف العام، وتؤكد الدراسة على أن معظم الأفعال الجنائية التي يرتكبها الموظف العام تنعكس على وظيفته وتشكل مخالفة تأديبية في الوقت نفسه، وأن أغلب الأحكام الجنائية بالإدانة تؤدي إلى إنهاء العلاقة الوظيفية كعقوبة تبعية أو تكميلية.
- تسعى الدراسة إلى تقديم تحليل شامل لأثر الأحكام الجزائية في الإجراءات التأديبية في نظام الخدمة المدنية السعودي، مع التركيز على تحقيق العدالة وضمان حقوق الموظفين

المنطلقات النظرية للدراسة:

تعتمد الدراسة على نظريات الإدارة العامة والقانون الإداري التي تفسر العلاقة بين السلطة التأديبية وحماية حقوق الموظف، بالإضافة إلى مبادئ الحوكمة والعدالة التنظيمية التي تسهم في تحقيق التوازن بين الانضباط والشفافية.

المنطلقات النظرية لدراسة التأديب الوظيفي تعتمد على عدة مفاهيم رئيسية:

1. نظرية الإدارة العامة: هذه النظرية تركز على فهم كيفية تنظيم وإدارة المؤسسات العامة، وكيف يمكن للسلطات التأديبية التأثير على سلوك الموظفين لضمان الأداء الفعال للمؤسسات. حيث تتبنى الإدارة العامة مبدأ التوجيه، الذي يساعد في إدارة الموظفين وفقًا لأهداف محددة، بما يعزز الانضباط ويحسن الأداء الإداري.

2. نظرية القانون الإداري: وهي تفسر العلاقة بين الموظفين والسلطات التأديبية من منظور قانوني. يهدف القانون الإداري إلى تنظيم السلطات والحقوق بما يضمن تحقيق العدالة وحماية حقوق الموظفين، وخاصةً أثناء تنفيذ الإجراءات التأديبية.

3. مبادئ الحوكمة: تتضمن هذه المبادئ ضمان الشفافية والمساءلة في كافة الإجراءات الإدارية، بما فيها الإجراءات التأديبية. من خلال ضمان الحوكمة

الجيدة، يمكن للأنظمة التأديبية أن تسهم في تحسين العلاقات بين الموظف والإدارة، مع التأكيد على تطبيق القوانين بشكل عادل وشفاف.

4. العدالة التنظيمية: وهي تركز على مبدأ المعاملة العادلة لجميع الموظفين داخل المنظمة. وتساهم العدالة التنظيمية في تقوية الثقة بين الموظفين والإدارة، حيث يشعر الموظف بالأمان تجاه التقييمات والعقوبات المحتملة، مما يعزز الامتثال للسياسات الداخلية.

هذه المنطلقات النظرية تعمل معاً لخلق بيئة تنظيمية متوازنة، حيث يمكن الحفاظ على الانضباط وتحقيق العدالة في الوقت ذاته.

المنهجية وطرق البحث:

تعتمد الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، وهو أحد المنهجيات البحثية الشائعة في الدراسات القانونية والإدارية التي تهدف إلى تحليل الوضع الراهن من خلال جمع البيانات الوصفية وتحليلها لاستخلاص الأنماط والاتجاهات. هذا المنهج يساعد في دراسة الأنظمة والتشريعات المتعلقة بالتأديب الوظيفي في المملكة العربية السعودية، بشكل دقيق وموضوعي، ويهدف إلى تحقيق الفهم الكامل لكيفية تطبيق هذه الأنظمة.

1. مراجعة الأنظمة واللوائح: في هذا السياق، سيتم مراجعة النصوص القانونية واللوائح التنظيمية التي تحكم تأديب الموظفين في نظام الخدمة المدنية ونظام العمل. يشمل ذلك استعراض الأنظمة الحديثة مثل "نظام الانضباط الوظيفي" الذي تم تطبيقه في المملكة مؤخرًا. الغرض من هذه المراجعة هو فهم الهيكل التشريعي والإداري الذي يحدد الإجراءات التأديبية والعقوبات المقررة.

2. التحليل المقارن: تقوم الدراسة بتحليل مقارنة بين نظام الخدمة المدنية ونظام العمل في السعودية، بما يخص الإجراءات التأديبية. يتم البحث عن أوجه التشابه والاختلاف بين النظامين فيما يتعلق بالحقوق والضمانات المقدمة للموظف، ومدى فاعلية الإجراءات المتبعة في كل نظام.

3. دراسة حالات عملية: بالإضافة إلى ذلك، سيتم تحليل حالات عملية لمخالفات تأديبية تم التحقيق فيها ضمن إطار نظام الخدمة المدنية ونظام العمل. تهدف

هذه الدراسات إلى فهم كيفية تطبيق الأنظمة في الواقع العملي، وتقييم مدى كفاءتها في تحقيق العدالة الوظيفية والانضباط المؤسسي.

من خلال هذه المنهجية، تتمكن الدراسة من تقديم رؤية شاملة عن تطبيق الأنظمة التأديبية، وعرض تقييم دقيق لفعاليتها في تحسين بيئة العمل وحماية حقوق الموظفين.

أدوات الدراسة:

- تحليل نصوص الأنظمة واللوائح.
- مقابلات مع خبراء قانونيين وإداريين.
- استبيانات لقياس مدى رضا الموظفين عن إجراءات التأديب.

تحليل نصوص الأنظمة واللوائح:

يتضمن تحليل نصوص الأنظمة واللوائح دراسة النصوص القانونية والإدارية المتعلقة بالتأديب الوظيفي في المملكة العربية السعودية، مثل نظام الخدمة المدنية ونظام العمل، بالإضافة إلى اللوائح التفصيلية التي تنظم الإجراءات التأديبية. هذا التحليل يتطلب فحصاً دقيقاً للأحكام القانونية المتعلقة بمخالفات الموظفين، العقوبات المقررة، والضمانات التي تقدمها الأنظمة لحماية حقوق الموظف خلال التحقيقات التأديبية. يتم التركيز على تفسير النصوص القانونية ومقارنة تطبيقاتها في مختلف الحالات، مع التأكد

من أن اللوائح تتماشى مع مبدأ العدالة والمساواة، وكذلك النظر في مدى ملاءمة النصوص الحالية للتحديات المتزايدة في بيئة العمل.

مقابلات مع خبراء قانونيين وإداريين:

تُستخدم المقابلات مع الخبراء القانونيين والإداريين كأداة مهمة لفهم الآراء المتخصصة حول فعالية الأنظمة التأديبية في السعودية. هؤلاء الخبراء قد يشملون محامين متخصصين في القانون الإداري، مستشارين في الموارد البشرية، وكذلك مديري الشؤون القانونية في الهيئات الحكومية والشركات الخاصة. الهدف من هذه المقابلات هو الحصول على رؤى عميقة حول كيفية تطبيق الأنظمة في الواقع العملي، التحديات التي يواجهها المسؤولون في تنفيذ العقوبات، وكيفية تحسين الإجراءات الحالية. تُعد هذه المقابلات مصدرًا هامًا لإدراك الأبعاد غير المدونة في الأنظمة، مثل الإجراءات غير الرسمية، أو الاختلافات بين القطاعات العامة والخاصة.

استبيانات لقياس مدى رضا الموظفين عن إجراءات التأديب:

من خلال الاستبيانات، يمكن قياس آراء الموظفين حول فاعلية وشفافية الإجراءات التأديبية المطبقة في مكان عملهم. يتضمن الاستبيان أسئلة تهدف إلى معرفة مدى فهم الموظفين لحقوقهم خلال التحقيقات التأديبية، وكيفية تقييمهم لمستوى العدالة في تنفيذ العقوبات، بالإضافة إلى رضاهم عن الإجراءات المتبعة في حال وقوع مخالفات. كما

يمكن من خلال الاستبيانات استكشاف مشاعر الموظفين حول تأثير الإجراءات التأديبية على بيئة العمل، ومدى شعورهم بالثقة في النظام. النتائج المستخلصة من هذه الاستبيانات تساعد في تقييم كفاءة النظام التأديبي وإبراز المجالات التي قد تحتاج إلى تحسين.

هذه الأدوات البحثية تساهم في تكوين صورة شاملة حول فاعلية الأنظمة التأديبية في السعودية، وتساعد في تقديم توصيات دقيقة لتحسين الأنظمة الحالية وضمان العدالة والشفافية في التطبيق.

تلعب أدوات جمع البيانات دوراً حاسماً في عملية البحث لأنها تحدد جودة ودقة البيانات التي تم جمعها. فيما يلي بعض الأهمية الرئيسية لأدوات جمع البيانات.

الجودة والدقة: يؤثر اختيار تقنية جمع البيانات بشكل مباشر على جودة ودقة البيانات التي تم الحصول عليها. فتساعد الأساليب المصممة بشكل صحيح في ضمان خلو البيانات التي تم جمعها من الأخطاء وكونها ذات صلة بأسئلة البحث.

الصلة والصلاحية والموثوقية: تساعد أدوات جمع البيانات الفعالة على ضمان أن تكون البيانات التي تم جمعها ذات صلة بأهداف البحث، وصالحة (تقيس ما تهدف إلى قياسه)، وموثوقة (متسقة وقابلة للتكرار).

1. الحدود الموضوعية:

تقتصر الدراسة على نظام التأديب في الخدمة المدنية ونظام العمل في المملكة العربية السعودية. الهدف من هذا التحديد الموضوعي هو التركيز على كيفية تطبيق الإجراءات التأديبية ضمن الإطار القانوني للإدارات الحكومية (الخدمة المدنية) والشركات الخاصة (نظام العمل)، حيث يختلف النظامان في بعض التفاصيل المتعلقة بحقوق الموظفين والعقوبات المقررة لمخالفات العمل. هذا يسمح بتقديم تحليل مقارنة للأنظمة التأديبية في القطاعين العام والخاص.

2. الحدود الزمنية:

تشمل الدراسة الفترة من صدور نظام الانضباط الوظيفي عام 1443هـ إلى الوقت الحالي. هذا يعني أن الدراسة تركز على الفترات التي أعقبت الإصلاحات التي تمت مع صدور نظام الانضباط الوظيفي الجديد، الذي جاء بهدف تعزيز الانضباط الوظيفي، تحسين كفاءة العمل الحكومي، وضمان حقوق الموظفين. وهذا يسمح بالدراسة بشكل معمق حول التأثيرات المترتبة على تطبيق هذا النظام في البيئة الحالية.

3. الحدود المكانية:

تركز الدراسة على المملكة العربية السعودية فقط. هذا التحديد المكاني مهم لأنه يوفر سياقًا خاصًا للبحث، حيث تختلف الأنظمة التأديبية من دولة لأخرى وفقًا للبيئة القانونية والثقافية والإدارية. كما أن هذا التحديد المكاني يساعد في تقديم توصيات تتناسب مع القوانين واللوائح المحلية التي تطبق في السعودية، بعيدًا عن المقارنات الدولية التي قد تكون خارجة عن نطاق الدراسة الحالية.

من خلال تحديد هذه الحدود، تركز الدراسة على تحليل متعمق وواقعي للممارسات الحالية في المملكة العربية السعودية، مع التركيز على الآثار المترتبة على الأنظمة والإجراءات التأديبية على الموظفين والإدارات في القطاعات المختلفة.

المراجع:

1. سمير محمد جمعة، "دور أنظمة الخدمة المدنية والجزائية في مكافحة الفساد الإداري بالمملكة العربية السعودية"، مجلة مصر المعاصرة، 2018.
2. نويجي، الشيمي، عبد الحفيظ، "مبادئ الوظيفة العامة في ضوء قانون الموارد البشرية رقم 15 لسنة 2016".
3. المزروعى، سعيد علي راشد، "الضمانات القانونية للمحاكمات التأديبية: دراسة مقارنة"، جامعة عجمان، 2020.
4. وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، "نظام الانضباط الوظيفي"، 2022م.
5. شطناوي، علي حسين خطار "أثر الحكم الجزائي على التأديب الوظيفي في نظام الخدمة المدنية السعودي والأردني"، 2015م

تصنيف البحث:

دراسة قانونية وإدارية مقارنة.

1. الإطار القانوني للتأديب الوظيفي

يتضمن الإطار القانوني للتأديب الوظيفي في المملكة العربية السعودية مجموعة من التشريعات واللوائح التي تحكم العلاقات بين الموظف والجهة الإدارية. ويعد نظام الانضباط الوظيفي هو الأداة الأساسية التي تم إصدارها لتطبيق الأنظمة التأديبية في القطاع العام. يشمل هذا النظام مجموعة من القواعد التي تضمن سير العمل في المرافق العامة مع حماية حقوق الموظفين في الوقت نفسه. على الرغم من أنه تم استبدال بعض النصوص القانونية القديمة، فإن النظام الجديد يعكس رؤية تطويرية لضمان معايير عالية للانضباط الوظيفي في جميع القطاعات.

يهدف النظام الجديد إلى ضمان الشفافية والعدالة في تطبيق الإجراءات التأديبية مع الالتزام بمبادئ الحوكمة التي تتطلب الالتزام بالقانون، وتعزيز سلوكيات الموظفين وتفادي المخالفات. مع صدور المرسوم الملكي رقم (م/18) في 1443هـ، أصبح نظام الانضباط الوظيفي يواكب تطورات العصر وتحديات بيئة العمل الحديثة، بما في ذلك مواكبة أساليب الإدارة الحديثة مثل الحوكمة الإلكترونية واستخدام الأنظمة الرقمية.

أما في القطاع الخاص، فإن نظام العمل السعودي (المرسوم الملكي رقم م/51) يحدد القواعد المتعلقة بتأديب الموظفين الذين يعملون في هذه القطاعات. ينظم هذا النظام الإجراءات التأديبية الخاصة بالمخالفات التي قد تحدث من الموظفين، سواء كانت مالية، إدارية أو سلوكية. بالنظر إلى اختلاف السياقات بين القطاعين، يتطلب النظامان نهجًا مخصصًا لكل منهما مع مرونة في تطبيق الإجراءات التأديبية، بما يتماشى مع احتياجات بيئات العمل المختلفة.

2. المخالفات التأديبية

تم تقسيم المخالفات التأديبية إلى أربعة أنواع رئيسية، والتي تُعد المعيار لتحديد نوع العقوبة المناسبة للموظف بناءً على المخالفة المرتكبة:

- المخالفات المالية: وهي من أكثر أنواع المخالفات التي يتم التحقيق فيها في النظامين، حيث تشمل الاختلاس، الرشوة، استغلال النفوذ وغيرها من الجرائم التي تؤثر بشكل مباشر على المال العام أو الخاصة بالشركة. إن المخالفات المالية تهدد مصداقية المؤسسات وتشكل تهديدًا كبيرًا لسمعة الإدارة العامة.
- المخالفات الإدارية: وهذه تشمل التغيب غير المبرر، إفشاء أسرار العمل، أو الإهمال الوظيفي، التي تؤثر على سير العمل بشكل يومي. المخالفات الإدارية تعتبر الأكثر

شيوعاً في الأنظمة التأديبية، ويجري التعامل معها بصرامة لضمان عدم تأثيرها على سير العمل.

- المخالفات السلوكية: مثل إساءة استعمال السلطة ،التصرفات غير الأخلاقية، والممارسات التي تخل بالآداب العامة في بيئة العمل. هذه المخالفات غالباً ما تكون مؤذية للعلاقات بين الموظفين والإدارة، وتضر ببيئة العمل.
- المخالفات التقنية: مثل إساءة استخدام أنظمة الحاسب الآلي أو الاختراقات التقنية التي قد تؤثر على البيانات أو أمان المؤسسات.

3. إجراءات التحقيق والتأديب

يتم التحقيق في المخالفات التأديبية عبر سلسلة من الإجراءات المنهجية، التي تضمن العدالة والشفافية. تبدأ العملية عادةً بإحالة الموظف إلى التحقيق في حال اكتشاف مخالفة تأديبية. ثم يتم تكليف لجنة مختصة للقيام بالتحقيق الإداري، والتي تقوم بتقييم الأدلة، سماع شهود، وإعداد تقرير شامل بشأن الواقعة.

اتخاذ القرار التأديبي يعتمد بشكل رئيسي على نتائج التحقيق. في حال كانت المخالفة ثابتة، يتم اتخاذ الإجراءات المناسبة وفقاً لنوع المخالفة. الخطوات الأخيرة في عملية التأديب تتضمن إصدار القرار وإبلاغ الموظف بهذا القرار مع منح الموظف حق التظلم، حيث يمكنه الاعتراض على العقوبة إذا شعر أنها غير عادلة.

4. العقوبات التأديبية وأثرها على الموظف

تتنوع العقوبات التأديبية وفقًا لنوعية المخالفة. هناك عقوبات خفيفة قد تشمل الإنذار والتنبيه أو الخصم من الراتب، وقد تشمل أيضًا عقوبات أشد مثل الحرمان من الترقية أو الفصل من الخدمة في الحالات التي ترتكب فيها المخالفات الجسيمة. الهدف من هذه العقوبات هو إصلاح سلوك الموظف، كما أن لها دورًا في حماية النظام الإداري وضمان سير العمل في المؤسسات بشكل سليم.

من الأثر المباشر للعقوبات التأديبية هو التأثير على السمعة المهنية للموظف في بيئة العمل، مما قد يؤثر على فرصه في الترقية أو الاستمرار في مساره الوظيفي. وبالتالي، يعد تطبيق العقوبات جزءًا أساسيًا من عملية تعزيز الانضباط داخل المنظمات.

5. التحديات والاقتراحات لتطوير أنظمة التأديب

التحديات في تطبيق الأنظمة التأديبية تشمل حاجة القائمين على التحقيق الإداري إلى تدريب مستمر، حيث يتطلب الأمر مهارات متخصصة لضمان إتمام التحقيقات بشكل مهني وعادل. كما أن ضعف الوعي القانوني لدى بعض الموظفين قد يؤدي إلى ارتكاب مخالفات غير متعمدة، ويعوق قدرتهم على الدفاع عن أنفسهم بشكل مناسب في حالات التحقيق.

من جهة أخرى، بطء الإجراءات التأديبية يعد من أكبر التحديات التي تواجه الأنظمة التأديبية الحالية. فالبيروقراطية والأنظمة التقليدية قد تؤدي إلى تأخيرات غير مبررة في اتخاذ القرارات، مما يقلل من فعالية العقوبات.

الاقتراحات لتطوير الأنظمة تتضمن ضرورة تعزيز الوعي القانوني لدى الموظفين والإدارة على حد سواء، باستخدام التكنولوجيا في إجراء التحقيقات التأديبية (مثل الأنظمة الرقمية للمتابعة والتوثيق)، بالإضافة إلى تبسيط إجراءات التظلم لضمان العدالة السريعة والشفافة.

الخاتمة:

في ختام هذا البحث، يمكننا القول إن أنظمة التأديب الوظيفي في المملكة العربية السعودية تمثل أداة رئيسية لضمان سير العمل المنتظم في المؤسسات العامة والخاصة. هذه الأنظمة تسعى إلى تحقيق التوازن بين حقوق الموظفين وحاجة الإدارة لضمان الانضباط والتأديب.

ومع تطور بيئة العمل وتزايد التحديات التي تواجه المؤسسات، أصبح من الضروري تطوير الأنظمة التأديبية بما يتماشى مع هذه التحديات. فإلى جانب ضرورة تدريب القائمين على التحقيقات التأديبية وزيادة الوعي القانوني، من المهم استخدام التكنولوجيا الحديثة لتسريع الإجراءات وتحقيق الشفافية في عملية اتخاذ القرارات التأديبية.

إن التسريع في الإجراءات وتعزيز العدالة في تطبيق العقوبات هو أمر حاسم في تحقيق بيئة عمل أكثر إنتاجية. كما أن أهمية تطبيق النظام التأديبي بشكل يضمن احترام حقوق الموظفين و حمايتها تبرز أكثر في ظل الحاجة إلى تحسين فاعلية هذه الأنظمة لمواكبة التغيرات الاقتصادية والإدارية والاجتماعية. ومع مرور الوقت، يجب النظر إلى تحسين الأنظمة الحالية، مما يساهم في خلق بيئة عمل تحفز الموظفين على الالتزام بالقوانين والأنظمة وفي الوقت نفسه تؤمن لهم بيئة عمل تحفظ حقوقهم بشكل عادل وشفاف.