



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي  
جامعة المستقبل  
كلية القانون

## الاطار التنظيمي لإدارة اشكاليات التحقيق الاداري

بحث مقدم الى

مجلس جامعة المستقبل / كلية القانون وهو جزء من متطلبات نيل درجة  
البكالوريوس في القانون

تقدم به الطالب

بشار خليل مالك اللوزة

بإشراف

م.م احمد عباس كريم الفتلاوي

2025م

1446هـ

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

قُلْ هَلْ يَسْتَوِي الَّذِينَ يَعْلَمُونَ وَالَّذِينَ لَا يَعْلَمُونَ إِنَّمَا

يَتَذَكَّرُ أُولُو الْأَلْبَابِ

صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ

[ سورة الزمر : الآية 9 ]

## الإهداء

لم تكن قصيرة ولا ينبغي لها ان تكون، لم يكن الحمد قريباً ولا الطريق كان مخوفاً بالتسهيلات لكي فعلتها .

الى من كلفه الله بالهيبه والوقار . . الى من احمل اسمه بكل فخر (والذي العزير مرحمه الله) .

الى ملاكي في الحياة الى معنى الحب والحنان والتفاني . . الى من كان دعاؤها سر نجاحي وحنانها بلسم

جراحي . . الى من كانت لي الاب والاخت والصديقة . . داعمي الاول ووجهتي التي استمد منها القوة (امي الحبيبة)

متعها الله بالصحة والعافية . .

الى مصدر قوتي، الداعمين الساندين، ارضي الصلبة وجداري المتين . . الى من راهنوا على نجاحي . . .

ويذكروني بمدى قوتي واستطاعتي، الذين لا يحبطوني ويؤمنوا بشجاعتي مهما ضعفت وامرتحت . . (اخواني

واخواتي)

والى من دعمتني وكانت السند لي دائماً (مزوجتي العزيرة)

ولا انسى رفقاء الروح الذين شاركوني خطوات هذا الطريق الى من هونوا تعب الطريق . . . الى رفقاء السنين ممتن

لكم .

## الباحث

شكر وعرفان

ربي أوزعني أن أشكر نعمتك التي أنعمت علي بأتمام هذا البحث المتواضع وبفضلك تتم  
الصالحات

واخص بالشكر دكتوري ومشرفي (م.م احمد عباس كريم الفتلاوي) على ما قدمه لي من دعم  
وتوجيه وارشاد لإتمام هذا البحث على ما هو عليه.  
كما أقدم شكري وامتناني الى اساتذتي في كلية القانون وأعضاء الإدارة المحترمين وكل الاساتذة  
لما لهم من فضل فقد زادوني بعلم ومعرفة افادتني كثيرا.....

**الباحث**

**المحتويات**

الصفحة	الموضوع	ت
4-1	المقدمة	1
10 -5	المبحث الاول: ماهية التحقيق الاداري	2
7 -6	المطلب الاول: تعريف التحقيق الاداري واهميته	3
10-7	المطلب الثاني: خصائص التحقيق الاداري وتمييزه عن باقي انظمة التحقيق الاخرى	4
15 -11	المبحث الثاني: الهيكل التنظيمي لادارة التحقيق	5
14-11	المطلب الاول: اهمية وخصائص الهيكل التنظيمي	6
15 -14	المطلب الثاني: شروط المطور الثانوي	7
18 - 16	الخاتمة	8
20-19	المصادر	9

## مقدمة

يعد المرفق العام أحد مظاهر الدولة والأداة التي تسمح لها بالسهر على حسن تدبير شؤون المجتمع وضمان تلبية احتياجاته المختلفة بانتظام واطراد، حتى لا تختل التزاماته تجاه الجميع ويتحقق ذلك بواسطة الموظف العام لأنه هو أداة الإدارة في تحقيق أهدافها المتمثلة في إشباع الحاجات العامة للجماعة، وهو وعاء سلطتها في تنفيذ القوانين واللوائح في مواجهة الأفراد.

فوجود موظف عام يمثل ويضطلع بمهام المرفق العام هو الأساس في بناء الدولة بمختلف مرافقها، فهو المحرك الذي يمكن عن طريقه تحقيق أهداف المرفق العام بكفاءة، ما يستوجب إحاطته بضمانات، وحماية تعطيه الأمن، والطمأنينة تحفز همته وولائه عند القيام بالأعمال المسندة إليه على أحسن وجه.

وعليه يعد موضوع تأديب الموظف العام من المواضيع الهامة والحساسة في مجال الوظيفة العمومية، ومظهرا من مظاهر السلطة الرئاسية، وذلك بالنظر للأثار البالغة الخطورة والتي تمس بالمركز الوظيفي والمالي للموظف العام، فالتأديب هو الضمانة الفعالة لاحترام الموظف لواجباته الوظيفية، ومثلما يكافئ الموظف على اجتهاده في عمله بالترقية وغيرها، فإنه يعاقب على إهماله بالعقوبة المناسبة.

## أهمية البحث:

تبرز في بعض الأحيان إشكاليات تتطلب ضرورة معالجتها بما يتناسب مع الواقع العملي وهذا شيء طبيعي في أي قانون يحتاج وقتاً زمنياً للتطبيق حتى يمكن معرفة تناسبه وعدالته في جميع الجوانب فال ضير من إعادة النظر في أي قانون أو إجراء قانوني فالحياة متطورة بشكل مستمر وبين فترة وأخرى تظهر عادات أو حالات جديدة تجعل إعادة النظر ضرورة مهمة لمواكبة كل ما هو جديد، وفي بحثنا هذا هناك بعض الحالات نرى ضرورة معالجتها وأخذها بعين الاعتبار ومن المهم إيجاد حل مناسب لها، لما في ذلك خدمة للصالح العام سواء الوظيفة العامة أو الموظف العام. خاصة مع تنوع وتعدد صيغ أو طرق تشغيل العاملين في القطاع الحكومي في الآونة الأخيرة في العراق.

## مشكلة البحث:

تتخلل الحياة المهنية للموظف العام العديد من العوارض منها ما يتعلق بشخصه ومنها ما يتعلق بممارسته لوظيفته، هاته الأخيرة التي قد تشوبها أو تعثرها بعض المتغيرات لاسيما عند مزاوله الموظف لعمله المنوط به، والذي قد يتسبب في إيذاء نفسه أو غيره، نتيجة لأدائه لمهامه، الأمر الذي يستدعي من إدارة الموظف أن تتأكد من هذا الخطأ عن طريق جملة من الإجراءات القانونية لتسليط العقوبة الملائمة له. فتوفر بعض الضمانات لصالح الموظف والمرفق العمومي، وهذا الإجراء اصطلح عليه بالتحقيق الإداري، وعليه يمكننا طرح الإشكالية التالية:

ماهية الاطار التنظيمي لإدارة اشكاليات التحقيق الاداري؟

## اهداف البحث:

يهدف هذا البحث الى حماية المرفق العام واستمرار عمله بانتظام واطراد, وحماية المال العام من الضرر او التلف وهو وسيلة لردع العاملين في القطاع الحكومي ومنعهم من ارتكاب مخالفات ادارية, او التسبب في ضرر في الاموال العامة ومن جانب آخر يمثل التحقيق الاداري وسيلة ايضاً لحماية العاملين مع الدولة من تعسف الادارة, في اتخاذ اجراءات او جزاءات لم ينص عليها القانون, او لا تتناسب مع المخالفة او الضرر المرتكب. اذن التحقيق الاداري ليس هدفه حماية المرفق العام فقط, بل حماية العاملين لدى الدولة ايضاً.

## منهجية البحث:

لقد اعتمدنا في دراستنا لموضوع التحقيق الإداري على المنهج التحليلي الوصفي، الذي من خلاله ندرس مراحل وضمانات التحقيق الإداري.

## هيكلية البحث:

نقسم موضوع بحثنا الى:

- المبحث الاول: ماهية التحقيق الاداري
- المطلب الاول: تعريف التحقيق الاداري واهميته
- المطلب الثاني: خصائص التحقيق الاداري وتمييزه عن باقي انظمة التحقيق الاخرى
- المبحث الثاني: الهيكل التنظيمي لإدارة التحقيق
- المطلب الاول: اهمية وخصائص الهيكل التنظيمي
- المطلب الثاني: اجراءات التحقيق الاداري

## المبحث الاول: ماهية التحقيق الاداري

ان التأديب في حقيقته نظام عقاب, لذا فإن الاجراءات التي تحاط به قانوناً تكون بمثابة ضمانات مقررة لمصلحة الموظفين, ومن ثم فإن هذه الضمانات ليست الا ضوء ينير الاجراءات التأديبية ويزيل عتمتها, وسلاحاً للموظف لمقاومة انحرافات السلطة التأديبية وتعسفها, وسياجاً يحد من تطرف سلطة الادارة في اتخاذ الجزاء.

ونتيجة لذلك فإن احاطة الموظف بضمانات تأديبية قبل توقيع العقوبة, او اثائها او بعدها, اصبح من الامور المستقر عليها فقها وقضاءً, على اعتبار انها من الاسس التي تقتضيها المبادئ القانونية الهامة وتمليها قواعد العدالة والانصاف دون حاجة الى نص يقررها, فقد احاط المشرع الموظفين بمجموعة من الضمانات التي تمليها عدالة العقوبات التأديبية من جهة, وحماية الموظف وتمكينه من الدفاع عن نفسه في مواجهة سلطات التأديب من جهة اخرى (1).

يحتل التحقيق الاداري الجانب الاكبر, والاساسي من اجراءات التأديب لان الهدف الاساسي منه هو الكشف عن الحقيقة, وقد خول المشرع هذه الصلاحية للادارة, اي السلطة الرئاسية التي لها جانب من التقدير في فتحه, في حالة ما اذا شاب ارتكاب الخطأ غموض او كانت الوقائع منسوبة الى الموظف, والظروف ارتكابها مبهمة وذلك وفقاً لما تقتضيه المصلحة العامة, ولذلك يعتبر التحقيق التأديبي الضمانة الشكلية التي تتطلبها الاجراءات التأديبية في نطاق الوظيفة العمومية.

---

<sup>1</sup>()المشرع العراقي, قانون انضباط موظفي الدولة, رقم14, 1929, ص151.

## المطلب الاول: تعريف التحقيق الاداري واهميته

للتحقيق الاداري تعريفان, احدهما لغوي والآخر اصطلاحى, فالتحقيق لغة: هو البحث عن الحقيقة ومصدره (حق) وهو نقيض الباطل, بمعنى يقين, وحقق الامر يحققه حقاً, اي كان منه على يقين, ومصدق ذلك قوله تعالى في محكم كتابه العزيز (أُولَئِكَ الَّذِينَ حَقَّ عَلَيْهِمُ الْقَوْلُ فِي أُمَمٍ قَدْ خَلَتْ مِنْ قَبْلِهِمْ مِنَ الْجِنِّ وَالْإِنْسِ إِنَّهُمْ كَانُوا خَاسِرِينَ)<sup>(1)</sup>, واصل كلمة التحقيق في اللغة (حقق), وحققه اي اكده, والمحقق يقال كلام محقق, اي محكم ومنظم, وثوب محقق, اي محكم النسخ, وحقق الامر, اوجبه وصيره حقاً لا يشك به, ويقال احق عليه القضاء اذا اوجبه, وتحقق الخبر, اي ثبت وحقق النظر والقول والامر, اي احكمه<sup>(2)</sup>.

اما من الناحية الاصطلاحية, فيقصد بالتحقيق (عموماً) هو مجموعة الاجراءات والوسائل المشروعة التي يتبعها المحقق للوصول الى الحقيقة, وهو بمثابة الكشف عن الادلة المتحصلة بعد وقوع الجريمة للوصول الى مرتكبيها, او هو الاجراءات التي تباشرها السلطة المختصة بالتحقيق عند وقوع جريمة او حادث بهدف البحث والتحري وجمع الادلة التي تفيد في كشف الحقيقة<sup>(3)</sup>.

اما التحقيق الاداري فيقصد به: مجموعة الاجراءات التي تستهدف تحديد المخالفة التأديبية والمسؤولين عنها, فيما عرفة آخرون بأنه: اجراء تمهيدي يهدف الى كشف حقيقة العلاقة بين الموظف والتهمة المنسوبة اليه, فيما ذهب البعض الى انه اجراء تمهيدي يستهدف الكشف عن

<sup>1</sup> (سورة الاحقاف, الاية 18).

<sup>2</sup> (حسين جوبان عربي المعارضي, زينب صائب عبد الامير الجمالي, تقدير حجم التعرية لحوض وادي الرميثة شمال غرب محافظة المثنى باستخدام معادلة Bergsma 1982, جامعة البصرة, 2024, ص48).

<sup>3</sup> (احمد محمود احمد الربيعي, التحقيق الاداري في الوظيفة العامة دراسة مقارنة, دار الكتب القانونية, در شتات للنشر والبرمجيات, مصر, 2011, ص83).

الحقيقة لامر اثارته من حيث المبدأ السلطة الرئاسية للموظف, وخلص بعض الباحثين من خلال مجمل التعريفات السابقة الى تعريف مفاده, بأن التحقيق الاداري يعني اجراء يتم بالشكل الذي نص عليه القانون من اجل كشف الحقيقة والتثبت من الادلة في جو يكفل للموظف الضمانات كافة وبالشكل الذي يطمئن فيه الى عدالة الاجراءات المتخذة بحقه (1).

وقد خلت التشريعات العراقية في مجال الوظيفة العامة او النظام التأديبي من تعريف محدد للتحقيق الاداري, الا انها اتت بمجموعة من المعايير والضوابط واجبة الاتباع كتلك التي تضمنتها المادة (10) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم 14 لسنة 1991 المعدل, بخصوص تأليف اللجنة التحقيقية واجراءات عملها (2).

### **المطلب الثاني: خصائص التحقيق الاداري وتمييزه عن باقي انظمة التحقيق**

#### **الاخري**

للتحقيق الاداري جملة من الخصائص تميزه عن غيره من التحقيقات, فخصائص الشيء هي ما اختلف به دون غيره فاصبح ميزة له, وخصائص التحقيق الاداري تتبع من الطبيعة الخاصة للتأديب الاداري بإعتباره تحقيقاً يتم مع الموظف العام حصراً.

#### **اولاً: خصائص التحقيق الاداري**

يعد التحقيق الاداري اجراءاً جوهرياً لا بد من اتباعه قبل توقيع الجزاء على الموظف العام, فالشكاوي والبلاغات والتحريات وان كانت تصلح لتكون سناً لنسبة الاتهام, الا انها لا تصلح

---

<sup>1</sup> ( ) لفتة هامل العجيلي, التحقيق الاداري في الوظيفة العامة, منشورات الحلبي الحقوقية, ط1, لبنان, 2015, ص109.

<sup>2</sup> ( ) ياسر عبد الكريم احمد, دراسة وصفية لتطوير التنظيم الإداري في ضوء أبعاد التنمية المستدامة, مجلة كلية التربية, العدد168, الجزء4, جامعة الازهر, 2016, ص324.

سندا لتوقيع الجزاء, ما لم تجر الجهة الاداري المختصة تحقيقاً تواجه فيه الموظف بالاختفاء المنسوبة اليه.

وبذلك فإن التحقيق الاداري يتسم بعدة خصائص اهمها:

### 1- اقتصار موضوعه على الموظف العام

فالتحقيق الاداري يتم حصراً مع الموظف العام الذي يعد حجر الزاوية في النظام الوظيفي, وبالتالي فلا يمكن تصور وجود تنظيم وظيفي دون ان يقترن بنظام تأديبي يراقب الموظف العام اذا ما حاد عما يفرضه عليه النظام من واجبات او من قواعد سلوكية (1).

### 2- غايته في الكشف عن المخالفة التأديبية

يعتبر التحقيق الاداري الوسيلة الفاصلة لدى الادارة للوصول الى الحقيقة, وتحديد المسؤولية التأديبية عن اي خطأ يرتكبه الموظف العام, وتبدو اهميته في انه يكشف السلوك الخاطئ للموظف, لذلك فهو وسيلة لكشف الحقيقة لحسن تقييم الموظف ومحاسبته.

### 3- عدم مساس نتائجه بحياة الموظف او حريته

لا ينجم عن التحقيق الاداري نتائج تصيب الموظف في حياته الشخصية او حريته وانما تصيبه في مركزه الوظيفي وهذا جزاء لما ارتكبه من مخالفات تأديبية, فأقصى عقوبة يمكن توقيعها على الموظف المخطئ في انهاء خدمته بالعزل, فحتى يكون التحقيق تحقيقاً قانونياً سليماً لا بد ان تكون نتائجه مرضية بالنسبة للطرفين سواء بالنسبة للادارة او الموظف المتهم (2).

---

<sup>1</sup> ( ) محمد يوسف مرسي نصر, المناخ التنظيمي وعلاقته بالاداء الوظيفي لاعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم, مجلة التربية, العدد 159, الجزء الاول, كلية التربية, جامعة الازهر, 2014, ص 251.

<sup>2</sup> ( ) احمد محمود احمد الربيعي, مصدر سابق, ص 91.

#### 4- سعة اساسه القانوني

يقصد بالاساس القانوني النصوص التي تجسدت فيها ارادة المشرع في تحديد التحقيق الاداري, والتي يتوجب العودة اليها عند مباشرة التحقيق, ورسم آليته ويمكن ان تتجسد عدة مصادر منها الدستور واللوائح والقرارات التنظيمية, بالاضافة الى التشريع, كما قد تجد اساسها في العرف احياناً نتيجة لعدم تقنين القانون الاداري.

#### 5- السرعة في الاجراءات

العمل الاداري يتسم بالسرعة في اتمام الاجراءات ولعل مرد ذلك هو تأكيد لحسن سير المرفق العام بانتظام واضطراد, وهذا من شأنه ان يجعل اجراءات التحقيق الاداري تحسم على وجه السرعة لتعلقه بموظف عام يمثل التحقيق بالنسبة اليه عقبة تعترض حياته الوظيفية, فوضعه النفسي قلق اثناء التحقيق وما ينجم عن ذلك من عدم الطمأنينة, كلها اسباب تحتم الاسراع في حسم التحقيق<sup>(1)</sup>.

ثانياً: تمييز التحقيق الاداري عن انظمة التحقيق الاخرى

#### 1- التحقيق الاداري والتحقيق الجنائي

إن بعض المحاكم تعتبر التحقيق الإداري بمثابة الدليل القائم ذو الحجية القاطعة، وهذا ما يجانب الصواب او لحقيقة، لأن التحقيق الإداري لا يمكن أن يرقى إلى مستوى الدليل الذي تبنى عليه عقيدة المحكمة تجاه المتهم سواء بالإفراج أو البراءة أو الإدانة، أما بالنسبة للجريمة التأديبية فيعتد بالدلائل والقرائن المتوصل إليها وتكون حجية الدليل القانوني، كما أن المتهم الذي برأه التحقيق الجنائي يمكن أن يدان في الجريمة التأديبية وتسلط عليه عقوبة من درجة معينة.

---

<sup>1</sup>() حسين جوبان عريبي المعارضي, مصدر سابق, ص51.

تعتبر كل من المسؤولية التأديبية والمسؤولية الجزائية وسيلتان قانونيتان تتخذ ضد الموظف الذي قام بفعل مجرم بموجب القانون أو التنظيمات، والأصل فيهما أنهما منفصلتان نظرا لطبيعة كل واحدة ومن مظاهر هاته الاستقلالية الاختلاف بين التحقيق التأديبي والجزائي (1).

عرف التحقيق الجنائي على أنه: "مجموعة من الإجراءات التي تستهدف التتقيب على الأدلة في شأن جريمة ارتكبت وتجميعها ثم تقديرها لتحديد مدى كفايتها لإحالة المتهم إلى المحاكمة، فإذا كان قاضي التحقيق يختص أصلا بالكشف عما يقع من جرائم جنائية وضبطها وجمع الاستدلالات، يصدر بشأنها قرارا إما بحفظ التحقيق أو صدار أمر بأن لا وجه للمتابعة في الدعوى أو الإحالة إلى المحكمة المختصة للنظر في الدعوى، غير أن الأمر يختلف بشأن المخالفات التأديبية التي تستند مهمة إسناد المخالفة إلى السلطة الرئاسية أو المجالس التأديبية بل يتعدى ذلك إلى توقيع العقوبة التأديبية على الموظف العمومي المنسوب إليه الخطأ (2).

## 2- التحقيق الإداري والتحقيق البرلماني

منح الدستور لكل غرفة من البرلمان في إطار إختصاصهما أن تنشئ في أي وقت لجان تحقيق في قضايا ذات مصلحة عامة، حيث يعتبر أهم أداة فعالة في يد السلطة التشريعية والتي تمكنها من مراقبة أعمال السلطة التنفيذية عن طريق السؤال الشفوي أو الكتابي أو الاستجواب، غير أنه لا يمكن إنشاء هذه اللجان بخصوص وقائع تكون محل متابعة قضائية، وعرف التحقيق البرلماني بأنه "أحد وسائل الرقابة البرلمانية يجريها البرلمان بنفسه أو بإحدى لجانه الدائمة، أو بلجنة يشكلها من أعضائه للوقوف على حقيقة أمر ما حول أنشطة السلطة التنفيذية أو غير ذلك، مما

<sup>1</sup> ( ) ضياء عبد الله عبود، نطاق التحقيق الإداري في قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام النافذ وقرارات القضاء الإداري المختص، مجلة العهد، العدد 15، 2023، ص430.

<sup>2</sup> ( ) ضياء عبد الله عبود، مصدر سابق، ص433.

يدخل في نطاق الإختصاص الرقابي للبرلمان وتتمتع اللجنة في سبيل ذلك بالصلاحيات التي تخولها لها النصوص القانونية، وتنتهي مهمتها برفع تقريرها إلى البرلمان، بما يجب إتخاذه حيال المسألة، في حين إن التحقيق التأديبي لا تتم مباشرة إجرائه إلا بوجود مخالفة تأديبية مرتكبة من طرف الموظف العمومي<sup>(1)</sup>.

---

<sup>1</sup> ( ) لفنة هامل العجيلي, مصدر سابق, ص114.

## المبحث الثاني: الهيكل التنظيمي لإدارة التحقيق

من خلال ملاحظتي لبعض القرارات والاحكام القضائية وجدت ان بعض المحاكم تعتبر التحقيق الاداري بمثابة الدليل ذو الحجية القاطعة, وارى ان في ذلك توجه بجانب الصواب والحقيقة, لان التحقيق الاداري لا يمكن ان يرتقي الى مستوى الدليل الذي يتبنى عليه عقدة المحكمة تجاه المتهم سواء بالافراج والبراءة او الادانة<sup>(1)</sup>.

### المطلب الاول: اهمية وخصائص الهيكل التنظيمي

تتمثل اهمية الهيكل التنظيمي في عدة نقاط من ابرزها:

- 1- بيان المستويات الادارية, ومسؤولياتها, واختصاصاتها على مؤشرات الاداء, وقياسها وتحسينها.
- 2- ترتيب العلاقات وتحديدتها, بالاضافة الى منح المسؤولين الصلاحيات اللازمة.
- 3- بيان وتفصيل الاقسام والدوائر والادارات والمسميات, وتحديد العلاقة بين العمليات المؤسسية وانسيابها.
- 4- مساعدة التنظيم على تحقيق اهدافه, تحديد مراكز التكلفة في مراكز المسؤولية, واجراءات محاسبة التكاليف, مثل: اجراءات المحاسبة الادارية وآلية رفع التقارير.
- 5- يساعد الهيكل التنظيمي المنظمة على النمو, والعمل, ذلك بسبب الوضوح والتركيز<sup>(2)</sup>.
- 6- ينظم الهيكل التنظيمي التدفق للقيادة, والسلطة, فكل فرد في المنظمة لديه تصور واضح عن واجباته وعن مشرفيه, وعن المسؤول المختص بتقديم التقارير.

---

<sup>1</sup> ( ) فواز عيد مرمس عيد فالح الحضيري, السلطة المختصة بالتحقيق الاداري مع الموظف العام في ضوء قوانين الوظيفة العامة في مصر والكويت, اطروحة دكتوراه, كلية الحقوق, جامعة عين شمس, 2021, ص 1895.

<sup>2</sup> ( ) ياسر عبد الكريم احمد, مصدر سابق, ص 336.

7- يساعد الهيكل التنظيمي المنظمة على التحليل والفهم الصحيح لعملها ومعرفة الوضع الراهن لها (1).

8- يرتب الهيكل التنظيمي العلاقات في المنظمة.

9- يساعد الهيكل التنظيمي المنظمة على الوصول الى اهدافها, فينظر له على انه احدى اهم الادوات الادارية في المنظمة.

10- يساهم الهيكل التنظيمي في توضيح الاقسام, والمستويات الادارية, والدوائر, والشعب, والمسؤوليات الموكلة لكل منهم (2).

11- يعد الهيكل التنظيمي وسيلة توضيحية تساعد على دراسة تاريخ المنظمة, وتطورها الوظيفي خلال فترات زمنية معينة.

12- يساعد الهيكل التنظيمي المنظمة في الكشف عن الاخطاء الموجودة في التنظيم, ومعالجتها, وذلك من خلال كشف العلاقات غير الصحيحة والازدواجية في المهمات.

13- يساهم الهيكل التنظيمي في تدريب الموظفين الجدد الذين يلتحقون بالمؤسسة, وذلك من خلال توضيح اقسام المنظمة لهم, وبيان موقعهم في المنظمة, وتوضيح رؤسائهم ومرؤوسيتهم والافراد الذين سيتم التواصل معهم (3).

## خصائص الهيكل التنظيمي

يتميز الهيكل التنظيمي الجيد بالعديد من المميزات التي من ابرزها:

1- التنسيق بين اعمال المنظمة: حيث يهتم بالتكامل بين الاعمال والقضاء على التكرار, والازدواجية (1).

<sup>1</sup> (ضياء عبد الله عبود, مصدر سابق, ص440.

<sup>2</sup> (لفتة هامل العجيلي, مصدر سابق, ص132.

<sup>3</sup> (عمر فؤاد احمد بركات, السلطة التأديبية, دون ذكر جهة الطبع, القاهرة, 1976, ص288.

2- مراعاة ظروف البيئة: بحيث يهتم بالبيئتين الخارجية والداخلية، وتأثيراتهما، فيكون مرناً من حيث استجابته لها.

3- الاستفادة من التخصص: حيث ينجز الموظف مهام وظيفة واحدة، او قسم واحد، مما يضمن سرعة الانجاز وانخفاض التكلفة والالتقان.

4- الاهتمام بالانشطة المهمة للمنظمة: بحيث يتم ترتيبها حسب درجة اهميتها واولويتها في المستويات الملائمة لها.

5- التخلص من الهدر: بحيث تتم مراعاة التكاليف اللازمة لاحتياجات الهيكل من وحدات، وتخصص والتأكيد على التقسيمات التي يتوقع ان تكون ذات فوائد طويلة الاجل<sup>(2)</sup>.

6- فعالية الرقابة: حيث يفتح المجال للرقابة الفعالة، بحيث ان الوظيفة التي يتم تطبيق الرقابة عليها لا تكون مع الموظف المسؤول عنها نفسه.

7- المركزية: حيث تتركز السلطة لدى جهة محددة في المنظمة، وعلى الرغم من ان هذا الامر يؤدي الى البطء في اتخاذ القرارات، الا انه يحقق درجة افضل من الرقابة، وفي الغالب تظهر هذه السمة في الهيكل الوظيفي<sup>(3)</sup>.

8- اللامركزية: وهذا يعني ان السلطات تكون موزعة على المستويات كلها في الهيكل التنظيمي، وهذا الامر من شأنه ان يسرع من عملية اتخاذ القرارات، الا انه يقلل من شدة الرقابة، وفي الغالب تظهر هذه السمة في الهيكل القطاعي.

---

<sup>1</sup> () عياد رجب شويكات، التحقيق الاداري كضمانة للموظف العام في التشريع الليبي، مجلة القرطاس، العدد14، 2021، ص30.

<sup>2</sup> () لفتة هامل العجيلي، مصدر سابق، ص121.

<sup>3</sup> () محمد حميد علي الجوراني، التحقيق الاداري كضمانة من ضمانات الموظف العام في القانونين العراقي والاردني، رسالة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة الشرق الاوسط، 2015، ص55.

9- الرسمية: حيث تعني وجود قواعد دقيقة للأعمال, وهي سمة مهمة في المنظمات الكبيرة, للتحكم فيها, الا ان هذا الامر يقلل من الابداع, ويبطئ من عملية اتخاذ القرارات, كما ان الحرية التي تعطى للموظفين تكون قليلة (1).

10- المرونة: حيث تعكس هذه السمة مقدرة الهيكل التنظيمي على التكيف مع التغيرات الطارئة على البيئة الخاصة بالمنظمة.

11- الوضوح: بحيث تكون العناصر في الهيكل التنظيمي محددة بشكل دقيق.

12- الملاءمة: بحيث يتناسب الهيكل التنظيمي مع البيئة الخاصة بالمنظمة, مما يعني تلبية احتياجاتها (2).

### المطلب الثاني: اجراءات التحقيق الاداري

فيما يخص القضاء العراقي في تعريف التحقيق الاداري, فلم نجد في قرارات مجلس الانضباط العام سابقاً محكمة قضاء الموظفين حالياً قراراً يشير الى تعريف محدد ودقيق للتحقيق.

اما في مصر عرفت المحكمة الادارية العليا التحقيق الاداري في احكام عديدة, ومن احكامها ما قضت به بأن "التحقيق يعني بصفة عامة الفحص والتقصي الموضوعي المحايد, والتروي لاستجلاء الحقيقة فيما يتعلق بصحة وقائع محددة ونسبتها الى اشخاص محددين وذلك لوجه الحق والصدق والعدالة.

وفي حكم آخر قضت بأن: "التحقيق هو سؤال العامل فيما هو منسوب اليه عند مقارفته ذنب اداري, ويتك ذلك كتابة او شفاهة بحسب الاحوال بواسطة الجهة المختصة التي اناط بها المشرع اجراءه بعد ان يصدر الامر بالتحقيق من قبل الرئيس المختص, وتتبع في شأنه الاجراءات

<sup>1</sup> ( ) ياسر عبد الكريم احمد, مصدر سابق, ص349.

<sup>2</sup> ( ) احمد محمود احمد الربيعي, مصدر سابق, ص97.

المقررة ويراعي فيه الضمانات اللازمة قانونياً، وذلك بغية تيسير الوسائل للجهة الادارية بقصد الكشف عن الحقيقة، والوصول الى وجه الحق مع تحقيق الضمان والاطمئنان للعامل موضوع المساءلة الادارية حتى يأخذ عدته ويتأهب للدفاع عن نفسه (1).

ان الغاية من اجراءات التحقيق الاداري هو التحقيق من ان الموظف قد ارتكب احد الافعال المخالفة للقوانين والانظمة والتعليمات الخاصة بالوظيفة العامة من خلال:

- 1- التحقيق من ان الفعل المرتكب قد صدر من الموظف المخالف فعلاً.
- 2- التحقيق من ان الفعل مخالف لاحكام القوانين والانظمة والتعليمات الخاصة بالوظيفة العامة.
- 3- التحقيق في كيفية وقوع المخالفة المرتكبة من الموظف وتحديد جسامة الخطأ ومدى خطورته على المرفق العام (2).

4- التحقيق في اسباب ارتكاب الموظف لهذه المخالفة وبيان الدوافع التي دعت الى ارتكابها.

5- بيان حجم الضرر الذي لحق بالمال العام او النظام القانوني.

---

(1) عياد رجب شويكات، مصدر سابق، ص34.

(2) محمد حميد علي الجوراني، مصدر سابق، ص61.

## الخاتمة:

التحقيق الإداري ضمانة للموظف وهو مرحلة تسبق مرحلة التأديب قد تلجأ إليها السلطة المختصة بالتعيين، تستهدف من خلالها الكشف عن الحقيقة تمهيدا لإيقاع العقوبة المناسبة على الموظف العمومي، فهو إجراء شكلي سابق على توقيع العقوبة ولاحق على وقوع المخالفة التأديبية.

فالتحقيق يعتبر إجراء جوهريا لا غنى عنه كضمانة للموظف إتجاه إجراءات الإدارة المتخذة ضده، وهو بحكم طبيعته يجمع بين مبدأ الإثبات ومبدأ الدفاع، فهو من جانب الإدارة يعتبر وسيلة للإثبات والوصول إلى الحقائق وهو من جانب الموظف يعتبر ضمانة لتحقيق دفاعه. و للسلطة التي لها صلاحية التعيين سلطة تقديرية واسعة في إحالة الموظف المرتكب للمخالفة إلى التحقيق الإداري، الذي يستتبع بضرورة إجراءات تلزم الإدارة بالتقي ديبها كالحصول على الإذن المسبق لإجراء التحقيق التأديبي، ولكي يكون التحقيق الإداري متخذ بالشكل القانوني يستوجب ضمانات شكلية تتمثل في تدوين التحقيق، وتسبيب القرار التأديبي من طرف الإدارة، و ضمانات موضوعية تتمثل في حياد جهة التحقيق الإداري، وتمكين الموظف من الاطلاع على ملفه، وممارسة حقه في الدفاع عن نفسه، والاستعانة بمحامي.

كما للسلطة التي لها صلاحية التعيين في بعض الأحيان اللجوء إلى إجراءات إحتياطية متصلة بالتحقيق الإداري يستوجبها التحقيق، من إجراء التفتيش والتوقيف الاحتياطي، إذ قد تلجأ الإدارة أحيانا إلى توقيف الموظف العام عن وظيفته تحفظيا من أجل إجراء التحقيق بعيدا عن تأثير الموظف الموقوف عن سير إجراءات التحقيق.

## اولاً: النتائج

1- يعد التحقيق الإداري أول الإجراءات التأديبية والأداة القانونية التي من خلالها يتحقق التوازن بين حماية الموظف المذنب من خلال سماع أقواله ومنحه الحرية في الدفاع عن نفسه فيما هو منسوب إليه من تهم، وبين المصلحة العامة التي تهدف إلى الوصول لحقيقة الوقائع المنسوبة إلى الموظف العام .

2- يختلف التحقيق الإداري عن التحقيق الجنائي في عدة جوانب، كالغرض من التحقيقين، أو السلطة المختصة بإجرائهم، وغيرها من أجه الاختلاف، لكن الاختلاف لا يعني الانفصال التام بين كلا التحقيقين، بل هناك تشابه وتداخل بينهما في عدة أوجه أهمها الغاية التي يهدف إليها كل منهما، وغيرها من أوجه التشابه.

3- للتحقيق الإداري إجراءات يجب على السلطة المختصة بالتحقيق إتباعها وهي تبليغه بطريقة قانونية كالبريد، وإطلاع المتهم على ملفه ليكون على علم بما هو منسوب إليه، ومن ثم إستجوابه وسماع الشهود، بالإضافة إلى إجراءات أخرى كالتفتيش والتوقيف الإحتياطي.

## ثانياً: التوصيات

1- اقترحنا تعريفاً للمخالفة الإدارية نجده يتضمن معظم أركانها وشروطها بأنها ( كل تصرف قولي أو فعلي مادياً كان أو معنوياً بصورته الايجابية أو السلبية يصدر عن موظف ويكون من شأنه أن يضر بحسن سير العمل في المرفق العام ).

2- نؤيد مسلك المشرع العراقي بإيراده الواجبات الوظيفية الايجابية منها والسلبية على سبيل المثال لا الحصر وبعبارات مرنة تسمح باستيعاب ما قد يحصل مستقبلاً من تطور في الحياة الوظيفية يمكن استيعابه ضمن هذه النصوص، حيث يمثل الإخلال بهذه الواجبات مخالفة إدارية تصلح محلاً للتحقيق الإداري.

3- دعونا المشرع العراقي إلى ضرورة إجراء تعديل على نصوص قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم ( ١٤ ) لسنة ١٩٩١ المعدل بما يسمح لسلطة التحقيق الإداري المتمثلة باللجنة التحقيقية من استدعاء شهود من خارج الدائرة والاطلاع على وثائق ومستندات في دوائر أخرى إذا كان من شأنها أن تسهم في إظهار الحقيقة موضوع التحقيق, وذلك برسم آلية معينة تسمح بهذا الاستدعاء والاطلاع.

## المصادر:

### القرآن الكريم

### أولاً: الكتب القانونية

1. احمد محمود احمد الربيعي, التحقيق الاداري في الوظيفة العامة دراسة مقارنة, دار

الكتب القانونية, در شتات للنشر والبرمجيات, مصر, 2011.

2. عمر فؤاد احمد بركات, السلطة التأديبية, دون ذكر جهة الطبع, القاهرة, 1976.

3. لفتة هامل العجيلي, التحقيق الاداري في الوظيفة العامة, منشورات الحلبي الحقوقية,

ط1, لبنان, 2015.

### ثانياً: البحوث

1. فواز عيد مرمس عيد فالح الحضيبي, السلطة المختصة بالتحقيق الاداري مع الموظف

العام في ضوء قوانين الوظيفة العامة في مصر والكويت, اطروحة دكتوراه, كلية الحقوق,

جامعة عين شمس, 2021.

2. محمد حميد علي الجوراني, التحقيق الاداري كضمانة من ضمانات الموظف العام في

القانونين العراقي والاردني, رسالة ماجستير, كلية الحقوق, جامعة الشرق الاوسط,

2015.

### ثالثاً: مجلات

1. ضياء عبد الله عبود, نطاق التحقيق الإداري في قانون انضباط موظفي الدولة

والقطاع العام النافذ وقرارات القضاء الاداري المختص, مجلة العهد, العدد 15,

2023.

2. عياد رجب شويكات, التحقيق الاداري كضمانة للموظف العام في التشريع الليبي,

مجلة القرطاس, العدد14, 2021.

3. محمد يوسف مرسي نصر, المناخ التنظيمي وعلاقته بالاداء الوظيفي لاعضاء هيئة

التدريس ومعاونيهم, مجلة التربية, العدد159, الجزء الاول, كلية التربية, جامعة

الازهر, 2014.

4. ياسر عبد الكريم احمد, دراسة وصفية لتطوير التنظيم الإداري في ضوء أبعاد التنمية

المستدامة, مجلة كلية التربية, العدد168, الجزء4, جامعة الازهر, 2016.

رابعاً: الرسائل والاطاريح

1. حسين جوبان عربي المعارضي, زينب صائب عبد الامير الجمالي, تقدير حجم

التعرية لحوض وادي الرميثة شمال غرب محافظة المثنى باستخدام معادلة

Bergsma 1982, جامعة البصرة, 2024.