

الحماية القانونية للصحة النفسية في الوظيفة العامة

أ.م.و علي حسن عبر الأمير
كلية القانون الجامعة المستنصرية

ملخص

وصف العصر الحالي ولاكثر من مرة بأنه عصر الضغط النفسي في جميع المجالات وعلى جميع الواجهه ، والوظيفة العامة ليست ببعيدة عن هذه الضغوطات لابل انها قد تكون بؤرة للعديد من الضغوطات وبمختلف الاشكال وذلك لان العمل في الوظائف العامة يجعل الموظف يتعامل مع مختلف الاشخاص القادمين من مختلف البيئات وكل واحد منهم لديه طريقة في التعامل وهذا يؤثر تأثيراً سلبياً على الموظف الذي يتعامل معهم .

هناك التزام يجب ان يقع على عاتق الرئيس الاداري لم توضحه القوانين ولم تمنحه الاهمية على الرغم من تأثيره الكبير في الوظيفة العامة الا وهو الالتزام بضمان صحة وسلامة الموظف العام النفسية ، اذ يجب على قوانين الخدمة المدنية ان تبين هذا الواجب الذي يجب ان يقع على عاتق الرئيس الاداري اولا وعلى عاتق الادارة التي يعمل بها الموظف العام ثانياً ، فالى جانب اهتمام الرئيس الاداري بالامان النفسي للموظف العام ، يجب ان يكون في كل دائرة حكومية طبيب متخصص يطلق عليه طبيب العمل من اجل اشراكه عند ملاحظة اي مسالة على الموظف العام سواء كانت نفسية او صحية لتلافيها وهي بمراحلها الاولى بدلا من بقاءها وتأثيرها بشكل اكبر واكثر تعقيداً .

Summary

The current era has been described more than once as the era of psychological pressure in all fields and in all aspects, and the public job is not far from these pressures. Rather, it may be the focus of many pressures and in various forms, because working in public jobs makes the employee deal with different people coming from different environments Each of them has a way of dealing and this negatively affects the employee who deals with them.

There is an obligation that must fall on the administrative head that the laws did not clarify and did not give him importance despite his great impact on the public job, which is the obligation to ensure the health and psychological safety of the public employee, as civil service laws must

clarify this duty that must fall on the head The administrative first and the responsibility of the department in which the public employee works secondly, in addition to the administrative chief's concern for the psychological safety of the public employee, there must be in every government department a specialized doctor called the work doctor in order to involve him when noticing any issue on the public employee, whether psychological or health To avoid it while it is in its early stages rather than its survival and its impact is greater and more complex.

المقدمة

قد لانبالغ اذا قلنا ان الامراض النفسية الوظيفية تعد اليوم من الامور الشائعة في الوظائف العامة ،ومما يزيد من شيوعها ان من يعانيتها لايشعر بانه مرض بل يعده بمثابة ضغط عمل او مظهر من مظاهر الوظيفة العامة ، في حين ان الحقيقة غير ذلك . وقد لانبالغ اذا قلنا ان اغلب الموظفين في الدول العربية على الاقل - يؤدون وظائفهم حسب حالتهم النفسية ،فتراه ينجز معاملات المراجعين بسرعة فائقة وبمرونة وبكل ود اذا ما كان سعيداً والعكس صحيح اذا ماكان مهموماً او حزين دون الاكتراث او الشعور بأن الوظيفة العامة منفصلة عن حياته الخاصة ،ومما يزيد الامر سوءاً او احتراقاً اذا كان ما يشعر به الموظف في حالته النفسية انما اصابة داخل نطاق الوظيفة العامة . وصف العصر الحالي ولاكثر من مرة بأنه عصر الضغط النفسي في جميع المجالات وعلى جميع الواجه ، والوظيفة العامة ليست ببعيدة عن هذه الضغوطات لابل انها قد تكون بؤرة للعديد من الضغوطات وبمختلف الاشكال وذلك لان العمل في الوظائف العامة يجعل الموظف يتعامل مع مختلف الاشخاص القادمين من مختلف البيئات وكل واحد منهم لديه طريقة في التعامل وهذا يؤثر تأثيراً سلبياً على الموظف الذي يتعامل معهم .

المبحث الاول: نطاق الحماية النفسية في الوظيفة العامة

ان الامان النفسي داخل الوظيفة العامة يعد من اهم الحقوق التي يجب توفيرها للموظف العام ،فالامان النفسي بداية لكل شئ ،فهو بداية لابداع الموظف وبداية لاستقراره النفسي والعائلي وهذا كله ينعكس ايجابا داخل الوظيفة العامة . هناك التزام يجب ان يقع على عاتق الرئيس الاداري لم توضحه القوانين ولم تمنحه الاهمية على الرغم من تأثيره الكبير في الوظيفة العامة الا وهو الالتزام بضمان صحة وسلامة الموظف العام النفسية ، اذ يجب على قوانين الخدمة المدنية ان تبين هذا الواجب الذي يجب ان يقع على عاتق الرئيس الاداري اولا وعلى عاتق الادارة التي يعمل بها الموظف العام ثانياً ، فالى جانب اهتمام الرئيس الاداري بالامان النفسي للموظف العام ،يجب ان يكون في كل دائرة حكومية طبيب متخصص يطلق عليه طبيب العمل من اجل اشراكه عند ملاحظة اي مسالة على الموظف العام سواء كانت نفسية او صحية لتلافيها وهي بمراحلها الاولى بدلا من بقاءها وتأثيرها بشكل اكبر واكثر تعقيداً .

المطلب الاول: القوانين التي تنظم الحماية النفسية للموظف العام

ان الاوضاع النفسية التي يعيشها الموظف العام قد تكون اشد خطورة من الامراض العضوية التي قد يعاني منها ، ومن المفارقات ان الاوضاع النفسية للموظف العام على الرغم من خطورتها الا ان الادارة لاتنتبه لها لا في المرحلة الاولى من اختيار الموظف العام للوظيفة العامة ولا بعد ذلك خلال توليه الوظيفة العامة، فعلى سبيل المثال في العراق يتم الفحص الطبي بالنسبة للمرشح للوظيفة العامة فقط فيما يتعلق بنظره ولا يوجد اي شئ اخر يتم فحصه -على الاقل بالنسبة للوظائف المدنية- وهذا الامر يؤثر تأثيراً سلبياً على اداء المرفق العام لمهامه وواجباته في خدمة الصالح العام بطريقة لاتقل خطورة عن الامراض العضوية والعجز او العطل الذي يصيب الموظف ويحول دون اداءه لاعمال وظيفته^١.

ولذلك نجد ان الدساتير والقوانين واحكام القضاء الاداري اهتمت بمسألة الصحة النفسية للموظف العام ، فقد اكدت المادة ٢٣ من قانون ١٣ يوليو ١٩٨٣ الفرنسي على "شروط الصحة والسلامة مكفولة لموظفي الخدمة مثل الحفاظ على صحتهم وسلامتهم البدنية اثناء عملهم".

اما في العراق فقد اكد قانون انضباط موظفي الدولة رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ المعدل على واجب حماية الصحة العامة بشكل عام ، اذ اكدت المادة التي عدت واجبات الموظف العام داخل الوظيفة العامة على " مراعاة القوانين والأنظمة والتعليمات الخاصة بحماية الصحة العامة والسلامة في العمل والوقاية من الحريق".^٢

وفي الامارات العربية المتحدة قامت الحكومة الاتحادية باطلاق برنامج اسمته برنامج (حياة) الغرض منه محاربة كافة الضغوطات والتحديات النفسية والاجتماعية وتعزيز الوعي بأهمية الصحة النفسية والمعنوية للموظفين الذين يعملون في دوائر الدولة وتوفير الرعاية والموازنة المعنوية والنفسية للموظف لعام ، ويوفر هذا البرنامج كافة الاستشارات المطلوبة في مجال الصحة النفسية اذ يمكن للموظف العام ان يطلب الدعم النفسي والمعنوي عبر وسائل التواصل التي حددتها الحكومة والتي من ضمنها التواصل الالكتروني، وهذه الاستشارات لاتشمل الموظف العام نفسه فقط بل تشمل كافة افراد عائلته.^٣

المطلب الثاني: تحديد المرض النفسي الوظيفي

قد لانبالغ اذا ماقلنا ان الامراض النفسية لايستثنى منها احد ، اذ من الخطأ ان نتوقع ان المرض النفسي قد يصاب به الموظف غير الكفوء ، بل على العكس قد يكون الموظف الكفوء اكثر عرضة للامراض النفسية ، فعلى سبيل المثال ان الموظف الذي يحب

^١ منظمة الصحة العالمية ، تعزيز الصحة النفسية ، المكتب الاقليمي للشرق الاوسط ، القاهرة ، ٢٠٠٥ ، ص ١٢.

^٢ الفقرة ١١ من المادة ٤ من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام

^٣ <https://www.fahr.gov.ae/portal/ar/about-fahr/initiatives/life-employee-assistance-program.aspx>

مساعدة الآخرين واداء اعماله بكفاءة قد يكون ضحية للانهييار ،اذ ان التفاني في العمل قد يكون السبب الرئيسي للانهييار ،كما ان الموظفين الذين يربطون الرضا عن ذاتهم وشخصهم بمستوى اداءهم في الوظيفة العامة يكونون كذلك معرضين للأمراض النفسية الوظيفية اذا لم يتحقق لهم هذا الرضا، كما ان الموظفون الذين يعدون عملهم بمثابة الملاذ الذي يهربون له من اجل الخلاص من مشاغل حياتهم تراهم معرضين للصدمات النفسية اذا ما حصل شئ خارج ماخططو له في نطاق الوظيفة العامة.

الفرع الاول: اسباب الامراض النفسية الوظيفية

ان طبيعة الانسان هي في عدم التعرض للضغط لفترات طويلة ،واذا ماحدث ذلك فان طبيعة خلق الانسان يؤدي الى قيام الناقلات العصبية وهرمونات الانسان الى نشاط متزايد وسريع من اجل انتاج الطاقة اللازمة لمواجهة هذه الظروف بأكبر سرعة ممكنة ،الا انه وبمرور الوقت واستمرار الضغط فان هذا الامر سيكون ساما على جسم الانسان وستؤدي بالنهاية الى تعطيله واتلافه .

ان اسباب الامراض النفسية التي تحصل في نطاق الوظيفة العامة لا تختلف عن اسباب الامراض النفسية التي تصيب الانسان في خارج الوظيفة ، وكل ما يحصل ان الوظيفة العامة تهئ الضغوط النفسي والاسباب التي تؤدي الى الاصابة بالمرض النفسي الوظيفي كضغط العمل او الاهمال الخ ،وبما ان الموظف العام لايتخلى عن طبيعته داخل الوظيفة العامة وعلى اقل تقدير عن انسانيته التي يبقى محتفظاً بها في داخل الوظيفة وخارجها لذلك فأن هذه الظروف المكانية -مكان العمل ومكان العيش - تتبادل التأثيرات فيما بينها ،فتجد ان سلوكيات الموظف في خارج نطاق الوظيفة تهياً الى المرض النفسي الوظيفي وبالعكس ، فعل سبيل المثال عادات الموظف العام الغذائية لها تأثير على صحته النفسية الوظيفية وكذلك ممارسته للرياضة والتدخين تعد مؤشرات سلبية للأمراض النفسية الوظيفية¹.

ان كل موظف يختلف عن الآخر في طريقة مواجهة الصراعات التي من الممكن ان تحصل اثناء العمل ،وهذا يعتمد على التركيب النفسي لكل موظف ، فبعض الموظفين يواجهون هذه الصعاب من خلال انكار وجود الصراع اصلاً بان ينسب حصول هذا الصراع او الخلاف الى مجرد الصدفة او ان الصراع هو نوع من انواع الحماسة ،ونجد البعض الآخر من الموظفين سيتجنب وجود الصراع اصلاً من خلال التظاهر بأن شيئاً لم يكن وانه متكيف بشكل طبيعي مع البيئة الوظيفية ، وهناك من الموظفين سيحاولون تغيير طريقة تنظيمهم للامور من خلال الابتعاد عن الصراع والتنازل عن حقوقه ،فيحاول بدلا من المواجهة التغيب عن العمل او تكرار اخذ الاجازات لاسباب مختلفة .او قد يقوم الموظف بتجاوز كل هذه الاساليب ويحاول كسب الصراع من خلال الاستبداد والقمع ، لذلك على الرئيس الاداري ان يكون مهياً لكل ذلك .

¹ <https://arabic.cnn.com/business/article/2018/10/25/bayt-com-employees-health>

على الرغم من كثرة الامراض الوظيفية من هذا النوع الا ان قلة من يقوم بالشكوى من سوء المعاملة التي يتلقاها في دوائر الدولة ، اذ نجد ان اغلب المواطنين يعانون من سوء المعاملة في الدوائر الحكومية والناجمة عن هذه الامراض ومع ذلك فلا يوجد من قام باتخاذ الاجراءات القانونية الصحيحة ضد هذه الانواع من الموظفين.^١

ان ابرز الاسباب التي يمكن ربطها ببيئة العمل والتي تؤدي الى اصابة الموظف بالامراض النفسية الوظيفية هي الاتي :-

- ١- ساعات العمل الطويلة او غير المنتظمة: اذ ان هذا الامر قد يؤثر على نفسية الموظف العام ويخلق في نفسه التوتر والقلق نظرا لما يصحب ساعات العمل غير المنتظمة من قلة النوم او ممارسة عادات غذائية سيئة.^٢
- ٢- صراعات الرأي والمصالح :- اذ ان الموظفين عادة ما يتنافسون من اجل تحقيق بعض المصالح الخاصة كالحصول على المكافآت او المناصب من اجل زيادة مدخولاتهم، وهذا الامر لا يمكن نكرانه كما انه من الاسباب الرئيسية التي تؤدي الى حصول نزاعات وظيفية ، كما ان من اسباب التوتر الذي يمكن ان يحصل داخل الوظيفة العامة هو مسألة تضارب القيم والاراء الشخصية ، فقد يكون - وعادة مايكون- هناك اختلافات معيارية داخل الوظيفة العامة ليس في مجال العمل ولكن في مجال القناعات الشخصية^٣
- ٣- التحرش النفسي الوظيفي:- ان بيئة العمل قد لاتخلو من عمليات تنمر على الموظف العام وهي امور يمكن ان نطلق عليها عمليات تحرش نفسي بالموظف العام والتي تتمثل بأي سلوك او اقوال او افعال او حتى اشارات عدائية وغير مرغوب فيها والتي تمس كرامة الموظف او سلامته النفسية او الجسدية الامر الذي يخلق له بيئة عمل ضارة ، وُغني عن البيان ان هذا التحرش اما ان يصدر من الرئيس الاداري تجاه المرؤوس ويطلق عليه التحرش النفسي العمودي او يكون صادر من موظف تجاه موظف اخر لا يرتبط معه برابطة هرمية ويطلق على هذا النوع بالتحرش النفسي الافقي .ومن مظاهر التحرش النفسي في بيئة العمل :-

- محاولة مقاطعة الموظف ومنعه من التحدث مع الاخرين او التعبير عن نفسه .
- عزل الموظف وتجاهله وابعاده عن الاخرين.
- السخرية من الموظف وقناعاته والتشكيك المستمر في عمله.

^١ سمية الجعفرارة وفارس حلمي ،الصحة النفسية للعاملين ، مجلة دراسات العلوم الانسانية،المجلد ٣٢،العدد ٢ ، ٢٠٠٥ ، ص٢٨٩.

^٢ <http://www.diva-portal.org/smash/record.jsf?pid=diva2%3A1485634&dswid=3799>

^٣ منظمة الصحة العالمية ، تعزيز الصحة النفسية ، المكتب الاقليمي للشرق الاوسط ، القاهرة ، ٢٠٠٥ ، ص٢٤.

^٤ عبد الفتاح محمد دويدار ، اصول علم النفس المهني وتطبيقاته ، دار المعرفة الجامعية ، مصر ، ٢٠٠٧ ، ص١٢٠.

- نشر الشائعات والاذخار السلبيية عنه واهانته بشكل مستمر.
- التحرش جنسيا به وتشويه سمعته.
- تكليفه بمهام ادنى من مهاراته او ليس لديه القدرة على القيام بها.
- الصراخ على الموظف او الاعتداء عليه بالضرب او الدفع او الاضرار بممتلكاته.
- التمييز العنصري اتجاه الشخص لاسباب الجنس او العرق او الاعاقة الخ^١
- ٤- **الاجهاد في العمل :-** ان خير مثال يمكن ذكره في هذه النقطة هو ان يستخدم الموظف مثل الرباط او الحبل المصنوع من المطاط اذ يتم سحبه لاشهر او لسنوات ثم فجأة يتم اطلاقه، وبشكل عام ان الاجهاد في العمل يمكن ان ينشأ من عدة مصادر لعل ابرزها الادارة نفسها بتكليف الموظف مايفوق طاقته وامكانياته.^٢
- ٤- **طبيعة الوظيفة التي يشغلها الموظف العام :-** ان هناك بعض الوظائف التي من الممكن ان تكون السبب في اصابة الموظف بالامراض النفسية الوظيفية ومن هذه الوظائف على سبيل المثال الوظائف التي تتطلب جهد فكري وعقلي ووجداني^٣، كما هو الحال بالنسبة للطباء والمحامين والمهندسين في الدوائر الحكومية والوظائف التي تتطلب من الشخص الذي يشغلها مسؤولية كبيرة كما هو الحال بالنسبة لرجال الاطفاء والمحاسبين والوظائف التي تتضمن اهداف صعبة وكبيرة وكذلك الوظائف التي تضمن نوع من الغموض وصراع على الادوار.^٤
- ٥- **الامن الوظيفي:-** ويعد الامن الوظيفي احد الاسباب المهمة التي تؤدي الى اصابة الموظف العام بالامراض النفسية الوظيفية فقد يكون الموظف منهك بأداء الاعمال المكلف بها حتى وان كانت ليست من اختصاصه لا لشيء سوى لانه قد يتم الاستغناء عنه في اي وقت .
- ٦- **علاقات العمل :-**وتلعب العلاقات في مكان العمل دور كبير في الاصابة بالامراض النفسية الوظيفية او التنشافي منها ، اذ ان زملاء العمل قد يكونون المصدر المباشر للامراض النفسية مثلما من الممكن ان يكونون السبب في التنشافي من هذه الامراض ، فقد نجد في بعض بيئات العمل ان هناك تكتلات ومجموعات تتفق على موظف معين لتضعه في وضع نفسي سيء يضطر به

^١ المؤلفون Mariève Pelletier ، Institut national de santé publique du Québec؛ كاثرين ليليل ، جامعة أوتاوا ؛ ميشيل فيزيينا ، المعهد الوطني للصحة العامة في كيبك

^٢ <https://www.elconsolto.com/psychiatric/psychiatric-news/details/2019/4/14/1549661>

^٣ عبد الفتاح محمد دويدار ، مصدر سابق ، ص ١٢٠.

^٤ <https://ar.wikipedia.org/wiki>

- الى طلب النقل او ترك العمل والا فإنه يعيش في بيئة سيئة لا يستطيع معها الاستمرار في العمل.^١
- ٧- **المعاناة العاطفية** :- كما ان مواجهة معاناة عاطفية كالموت او التنافر العاطفي ، قد يؤدي الى امراض نفسية داخل الوظيفة وخارجها ، فتجد الموظف منطوياً ومنعزلاً على نفسه وهو امر لا يمكن محاسبته عليه او انتقاده كونها ردة فعل طبيعية للطبيعة الانسانية لمثل هذه لظروف .^٢
- ٨- **العمل خارج التخصص** :- ويكون العمل بوظائف خارج التخصص من الاسباب المهمة لاصابة الموظف العام بامراض نفسية وظيفية ، ففي هذه الحالة يشعر الموظف العام بأنه في غير بيئته التي اعتاد عليها ويجد ان الايام التي قضاها في دراسة اختصاصه قد ذهبت سدى لذلك يكون في وضع نفسي سيء حتى وان كان في بداية التحاقه بالوظيفة وبدلاً من ان يأتي الى الوظيفة الجديدة بحماس تراه دائم الشكوى على الاعمال المكلف بها كونها خارج اختصاصه .^٣
- ٩- **قلة الخبرة وحداثة التعيين** :- كما ان قلة الخبرة وحداثة التعيين من دون تدريب من مسببات الامراض النفسية الوظيفية ، ففي هذه الحالة تجد الموظف دائم التوتر والشعور بالضياع نظراً لكونه لا يعلم شيئاً بما هو مكلف به وشعوره بامكانية فقدان وظيفته في اي وقت .^٤
- ١٠- **انخفاض دخل الموظف العام** :- يلعب الوضع المادي دور مهم جداً في الاصابة بالامراض النفسية الوظيفية ، فقلة رواتب الموظفين خصوصاً بالنسبة للدرجات الدنيا والذين عادة مايشعرون بأن ما يؤدونه من اعمال لايتناسب مع ما يحصلون عليه من راتب نهاية الشهر ، وهذا الشعور موجود حتى لو كان الموظف لا يؤدي الاعمال المكلف بها في كل الوقت الذي يقضيه في الوظيفة ، اذ نجد ان اغلب الموظفين يجد ان مجرد خروجه صباحاً والتوجه الى عمله وتركه لمنزله لساعات طويلة كافياً لاستحقاقه لراتب وظيفي مناسب لانه يعتقد ان ترك المنزل هو انجاز كبير يستحق عليه مكافأة مالية .^٥
- ١١- **استخدام وسائل التواصل الاجتماعي لممارسة الضغط النفسي** مثال على ذلك ارسال رسائل تهديد ونشر اشاعات خبيثة ، وعلى الرغم من الاضرار الكبيرة التي تسببها المطاردة النفسية عبر الانترنت الا ان هذه المسألة لم تسلط

^١ سمية الجعفرية وفارس حلمي ، الصحة النفسية للعاملين ، مجلة دراسات العلوم الانسانية ، المجلد ٣٢ ، العدد ٢ ، ٢٠٠٥ ، ص ٢٨٩ .

^٢ Good stress, bad stress and oxidative stress: insights from anticipatory cortisol reactivity. Psychoneuroendocrinology. 2013 Sep;38(9):1698-708. doi: 10.1016/j.psyneuen.2013.02.004. Epub 2013 Mar 13

^٣ عبد الله قاسم محمد ، مدخل الى الصحة النفسية ، دار ناشرون ، ٢٠٠٨ ، ص ٥٠ .

^٤ ماجدة بهاء الدين السيد عبيد ، الضغط النفسي ومشكلاته واثره على الصحة النفسية ، دار صفاء للنشر والتوزيع ، الاردن ، ٢٠٠٨ ، ص ٦٧ .

^٥ سمية الجعفرية وفارس حلمي ، مصدر سابق ، ص ٢٨٩ .

قوانين الخدمة الضوء عليها ولعل ابرز مظاهر خطورة المطاردة الالكترونية النفسية التي تمارس على الموظف العام يظهر لكونها تهدم الحاجز بين الحياة الخاصة او الحيز الخاص للشخص وبين الحيز الوظيفي لذلك تكون متابعة هذا النوع من المطاردة امر في غاية الصعوبة خاصة مع امكانية استخدام الاسماء المستعارة^١.

الفرع الثاني: انواع الامراض النفسية الوظيفية

قبل الولوج في انواع الامراض النفسية التي تصيب الموظف العام لابد ان نميز بينها وبين الامراض العقلية ، اذ ان المرض النفسي يعد بمثابة خلل وظيفي يعترف المصاب بوجوده ويمس مشاعر الشخص او نظراته للحياة ، في حين يكون المرض عقلياً اذا ما كان هناك خلل قد اصاب الجهاز العصبي كأضطراب او خلل او توقف في خلايا او كيميائية المخ ، ولا يصدق المريض عقلياً بوجود المرض ولا يعترف به عكس المريض نفسياً^٢.

ان الامراض النفسية التي من الممكن ان تصيب الموظف العام تكون ذات انواع متعددة ، فهي اما ان تكون امراض ومشكلات نفسية يعاني منها الموظف العام اصلاً ، كالاضطرابات النفسية الناجمة عن معاناته من الاكتئاب او الفصام او ادمانه على تعاطي المشروبات الكحولية ، وقد تكون امراض نفسية ناشئة عن حالة طارئة يتعرض لها الموظف العام مثله مثل اي مواطن في الدولة كالحزن والاضطرابات الناجمة عن التعرض للكرب ، والنوع الاخر من الامراض ينشأ نتيجة استجابة طبيعة الموظف العام الانسانية للمؤثرات التي تحصل له اثناء الوظيفة العامة^٣.

وما يهمنا في هذا البحث الامراض التي تصيب الموظف العام والتي يكون سببها الوظيفة العامة ، اي الامراض التي يكون طبيعة العمل الذي كلف به الموظف العام هو السبب في حصول المرض او طبيعة بيئة العمل التي عاش فيها الموظف العام اي ان الموظف العام لم يكن ليعاني من هذه الامراض خارج نطاق هذه الوظيفة ، وابرز الامراض النفسية التي تصيب الموظف العام داخل الوظيفة العامة :-

اولاً :- الانهك الوظيفي (الاحتراق النفسي) :-

تؤكد كتب علم النفس على ان الطبيب الامريكي هربرت فرودنبجر هو اول من اشار الى متلازمة اطلق عليها (متلازمة الاحتراق النفسي) عام ١٩٧٤ واكد ان هذا الاحتراق انما يتمثل بفقدان دافعية الشخص اتجاه عمله خاصة مع عدم حصول النتائج التي توقعها من هذا العمل^٤. واكد هذا الطبيب والمحلل النفسي بان البشر مثل اي شئ

^١ . <http://www.cchst.ca/oshanswers/psychosocial/cyberbullying.html> (الرابط خارجي)

^٢ <https://www.aljazeera.net/news/lifestyle/2019/5/17/>

^٣ <https://www.who.int/ar/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-in-emergencies>

^٤ Good stress, bad stress and oxidative stress: insights from anticipatory cortisol reactivity. Psychoneuroendocrinology. 2013 Sep;38(9):1698-708. doi: 10.1016/j.psyneuen.2013.02.004. Epub 2013 Mar 13

آخر يكونون معرضين للاحتراق تحت وطأة الضغوطات الناتجة عن الحياة وهذا الامر يؤدي الى احتراقهم داخليا وان بدا البنيان الخارجي سليما^١.
ويطلق على هذا المرض احيانا بالاحتراق الوظيفي وهو يعبر عن جهد عاطفي وجسدي وعقلي ينتج عن الافراط في الجهد داخل الوظيفة العامة^٢ ومن خلال هذا الانهك يبدأ الموظف بالشعور بأنه لا يستطيع الاستمرار بالعطاء في الوظيفة العامة بنفس الطريقة التي كان يقوم بها بالعمل سابقاً، وهذا الامر له مضرار كبيرة على انتاجية الموظف العام، لقد تم تشخيص هذا المرض في بداية الامر على انه يحدث في الوظائف التي تنبني على مساعدة الاشخاص الاخرين .
ويدخل الاحتراق النفسي الوظيفي بأربعة مراحل رئيسية :-

المرحلة الاولى :- مرحلة التنبيه لوجود الاحتراق النفسي الوظيفي :- ان الضغوط في الوظيفة العامة تؤدي الى خلق ردود فعل تشير بشكل غير مباشر الى بداية الاحتراق النفسي وهذه الردود بمثابة مؤشرات لعوامل الضغط التي تؤدي الى الاحتراق^٣.
المرحلة الثانية :- مرحلة مقاومة الاحتراق :- وفي هذه المرحلة تختفي ردود الافعال الغريبة من الموظف العام على الرغم من استمرار وسائل الضغط ، ويتأتى ذلك من تعود الجسم على الضغط الذي تعرض له الموظف العام خلال فترة طويلة ويصبح جسم الموظف اكثر مقاومة لوسائل الضغط الحاصلة^٤.
المرحلة الثالثة :- مرحلة توقف الموظف العام عن المقاومة ، وفي هذه المرحلة تبدأ علامات التنبيه من جديد ، وفي هذه المرحلة لا يستطيع الموظف العودة الى مرحلة المقامة من تلقاء نفسه وانما لا بد من تدخل العلاج الطبي .
المرحلة الرابعة :- مرحلة الانهك النفسي للموظف ، وفي هذه المرحلة يفقد الموظف كل طرق المقاومة للمرض النفسي ويعيش حالة من القلق الدائم ويصاب بما يعرف بالعجز الانفعالي^٥.

ثانياً:- الارهاق الوظيفي :- يصنف الارهاق الوظيفي على انه متلازمة وليس مرض، ويكون عادة مرتبط بشدة العمل^٦، وينجم عن عدم وجود التوافق بين مايتوقعه الموظف وما يجده في الوظيفة ، ويكون الارهاق على ثلاثة ابعاد رئيسية ، الاول هو الارهاق

^١ سماهر مسلم عباد ، ظاهرة الاحتراق الوظيفي لدى الموظفين الاداريين العاملين في وزارة التربية والتعليم العالي بقطاع غزة اسبابها وكيفية علاجها ، رسالة ماجستير ، الجامعة الاسلامية ، غزة ، ٢٠١٠ ، ص ١٤ .

^٢ Good stress, bad stress and oxidative stress: insights from anticipatory cortisol reactivity. Psychoneuroendocrinology. 2013 Sep;38(9):1698-708. doi: 10.1016/j.psyneuen.2013.02.004. Epub 2013 Mar 13

^٣ عبد الله قاسم محمد ، مصدر سابق ، ص ٧٤ .

^٤ ماجدة بهاء الدين السيد عبيد ، الضغط النفسي ومشكلاته واثره على الصحة النفسية ، دار صفاء للنشر والتوزيع ، الاردن ، ٢٠٠٨ ، ص ٦٧ .

^٥ منظمة الصحة العالمية ، تعزيز الصحة النفسية ، المكتب الاقليمي للشرق الاوسط ، القاهرة ، ٢٠٠٥ ، ص ١٢ .

^٦ <https://ar.wikipedia.org/wiki>

^٧ <https://www.coindusalarie.fr/depression-burnout>

العاطفي والذي يعد الاستجابة الرئيسية للتوتر الذي يمر به الموظف العام ويرتبط بمشاعر ذلك الموظف اتجاه الآخرين ، اما البعد الثاني فيعرف بتعدد شخصية الموظف العام ، وبموجب هذا البعد يكون الموظف العام منفصل تماما عن الآخرين ويستخدم هذه الطريقة من اجل تلافي اتصاله مع الادارة بعدما كان العمل خارج نطاق توقعاته وطموحاته ، اما البعد الاخير فهو فقدان الموظف للانجاز الذاتي والذي يأتي بعد ان يشعر الموظف بعدم الكفاءة وعدم الانتاجية .^١

ان الارهاق في الوظيفة العامة يؤدي الى التأثير على الوظيفة الادراكية للموظف العام وهذا الامر يؤدي الى حصول العديد من الاخطاء ماكان الموظف يرتكبها سابقا ، على سبيل المثال نسيان الموظف لمواعيد الاجتماعات او ارتكاب بعض الاخطاء اثناء اداء العمل ماكان ليرتكبها لولا حصول هذا الارهاق .^٢

وتتنوع الاعراض الخاصة بالامراض الوظيفية وقد يظهر اكثر من عارض على الموظف العام ولعل ابرز هذه الاعراض (الاستثارة - الغضب - الرغبة بالانعزال وعدم التواصل مع الزملاء في العمل - العجز عن مواجهة التوترات والمواقف الجديدة - بذل نشاط وظيفي زائد وغير فعال - اضطرابات معوية وهضمية - الارق - استمرار نزلات البرد - الصداع المستمر) .^٣

ثالثاً- الاكتئاب الوظيفي :-

يحصل الاكتئاب الوظيفي عندما يشعر الموظف عادة بضيق شديد ولم يعد لديه القدرة على الاحتمال فيبدو الموظف العام مستسلماً ولايرغب ان يناقش احد في اي شئ كما انه لايرغب حتى في الحصول على حلول للمشاكل التي يعاني منها ، وقد يتطور الاكتئاب لدى الموظف العام ليصل الى حد فكرة ان الموظف يجد ان الانتحار هو الحل الوحيد للخروج من كل المشاكل التي يعاني منها ، ويفسر علماء النفس ان سلوك طريق الانتحار هو نوع من العدوان الداخلي الذي يرتكبه الشخص على نفسه يعد بمثابة ارتداد الشخص على نفسه بدلا من الخروج ومواجهة الظروف المحيطة به .^٤

ويتضح خطر مرض الاكتئاب الوظيفي كون مشاعر الاكتئاب عادة ماتظهر في ساعات النهار الاولى والتي هي بداية الدوام الرسمي ، اذ ان الساعات الاولى من استيقاظ الموظف العام تمثل ذروة الشعور بالاكتئاب ، وكذلك الحال في ايام العطل او المناسبات

^١ <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC5622818/>

^٢ ويختلف الارهاق الوظيفي عن الاكتئاب الوظيفي بمسألة رئيسية تتعلق بأفراز الكورتيزول ، اذ ان الاكتئاب ينجم عن زيادة في افراز الكورتيزول مما يؤدي الى ان يكون الانسان في حالة تأهب مستمر ، اذ ان الكورتيزول يساهم في ايقاظ الجسم وبالتالي زيادة النشاط ، اما بالنسبة الى حالة الارهاق فهي على العكس من ذلك اذ ينجم الارهاق عن قلة افراز الكورتيزول

^٣ <https://www.mensura.be/fr/blog/reconnaitre-le-burn-out-surveillez-les-5-symptomes-cles>

^٤ صلاح الدين محمود عبد الباقي ، السلوك الفعال في المنظمات ، الدار الجامعية ، القاهرة ، ٢٠٠٤ ، ص ١٢٣ .
^٥ حسين احمد حشمت ومصطفى حسين باهي ، التوافق النفسي والتوازن الوظيفي ، الدار العالمية للنشر والتوزيع ، القاهرة ، ٢٠٠٦ ، ص ٢٣ .

لان الموظف يشعر في هذه الاوقات بأنها اوقات للسعادة والبهجة وليس الحزن والهم واليأس^١.

ان الموظف العام عندما يواجه موقف محزن او حادث مزعج داخل الوظيفة العامة فإن هذا الامر قد يزول بعد فترة زمنية قصيرة قد تكون ساعات او ايام معدودة ، الا انه في بعض الاحيان قد تستمر هذه الحالة وقد تسوء حالة الموظف العام اكثر ، واذا ما حصل ذلك فيجب عندها التدخل الطبي من اجل معالجة الحالة او اتخاذ بعض الاجراءات من جانب الادارة من اجل اخراج الموظف العام من الحالة التي هو فيها^٢.

ان بيئة الوظيفة العامة تجعل حياتنا كموظفين مرسومة بطريقة معينة ، فقد تعطينا هذه البيئة ظروف ملائمة ووظيفة مجزية وزملاء عمل جيدين وبيئة سعيدة لذلك تجدنا نؤدي اعمالنا على اكمل وجه ، ولكن قد تكون بيئة الوظيفة العامة بيئة ضاغطة بالاعمال ضغطاً مفرطاً او الشدة من الرئيس الاداري والاحداث غير السارة في الوظيفة وكذلك تراتبية الاعمال والروتين الاداري قد تؤدي الى دخول الموظف في حالة من الاكتئاب ، اذ ان الموظف سيشعر عندها ان وجوده في الوظيفة العامة من اجل الحصول على المال او من اجل الوضع الاجتماعي لا اكثر وعندها سيجد صعوبة من اول لحظة يستيقظ فيها للذهاب الى الوظيفة وحتى عودته خصوصاً عندما يعمل في وظيفة هو لا يحبها او لا يريد ان يعمل بها .

كما ان ذهاب الموظف العام اليومي الى الوظيفة وقضاءه ساعات طويلة وبعده عن حياته الخاصة وعن اطفاله وعائلته يجعل من وقت العمل لديه وقتاً مزعجاً وكريهاً وكأنه سجن ، وعندها سيشعر بالاكتئاب ويضطر الى حساب الدقائق والساعات حتى يعود الى بيته وعائلته . وهذه الامور قد يجد الموظف العام نفسه يريد البكاء في مكان العمل ولايستطيع التواصل مع اي من زملاء الموجودين او كيفية التعامل معهم^٣ . كما ان رغبة الرئيس الاداري المستمرة في الحصول على افضل ما يمكن ان يحصل عليه من الموظف العام ومطالبته بأداء الواجبات الوظيفية على وجه السرعة ودون تأخير تجعل الموظف معرض للاكتئاب بسبب ضغوطات العمل .

كذلك هناك ما يعرف باكتئاب العمل الجديد ، والذي يحصل للموظف عندما ينتقل او يعين في وظيفة جديدة ويرغب في ان يظهر افضل ماله حتى يثبت جدارته ، وكذلك اذا كان الموظف في الوظيفة الجديدة يخشى من المكائد التي قد يحكيها له منافسيه في الوظيفة فيسعى الى بذل اقصى طاقته حتى يبعد الوظيفة عنهم^٤ .

^١ Cours de Mme Juliette Bortmann, UE «Prise en Charge du TAG», Université de Strasbourg, Master 1 de TCC, année 2016-2017.

^٢ د. اسماء ابو بكر، الاكتئاب في مكان العمل، بحث منشور على شبكة المعلومات على الرابط:-

<https://tiryaqy.com/>

^٣ حسين احمد حشمت ومصطفى حسين باهي ، التوافق النفسي والتوازن الوظيفي ، الدار العالمية للنشر والتوزيع ، القاهرة ، ٢٠٠٦ ، ص ٥٠ .

^٤ سيد يوسف جمعة ، ادارة الضغوط ، مركز تطوير الدراسات العليا والبحوث ، في العلوم الهندسية ، مصر ، ٢٠٠٧ ، ص ٢٣٠ .

رابعاً :- القلق الوظيفي :-

يعرف القلق بأنه محاولة للانخراط بحل عقلي للمشاكل التي تكون نتيجتها غير مؤكدة لكنها تحتوي على امكانية حدوث نتيجة سلبية واحدة او اكثر.^١ تشير نظرية الاستثارة التي جاء بها العالم دونالد هيب عام ١٩٤٩ والتي اطلق عليها ايضاً بنظرية هيب او مسلمة هيب او قانون هيب على المسلمة الاتية "....عندما يكون محور عصبي من الخلية (أ) قريب بما فيه الكفاية من الخلية (ب) بحيث انه يثيرها بشكل متكرر ومستمر فإن عملية النمو والتمثيل الغذائي يتغير في الخليتين وتصبح الخليتين اكثر كفاءة"^٢

ويؤكد هذا العالم ان الخلايا التي تقدح معا ترتبط معا ، ولتوضيح هذه الفكرة نفترض اننا نسمع كلمة (I pone) فان اذهاننا تتصرف مباشرة الى الهاتف المحمول ، ففي هذه الحالة ارتبط لدينا مصطلح pone امع الهاتف المحمول بحيث اذا جاء احدهم وقال ان شركة ايفون بدأت بصناعة السيارات فإن الامر سيكون غريب لدينا .^٣

وفي تطبيق نظرية هيب في مجال الوظيفة العامة قد يساهم القلق الوظيفي في تحفيز الخلايا العصبية على الابداع في العمل وانجازه على اكمل وجه ، ومثلما يكون القلق محفز لاداء العمل بشكل جيد فإنه في نفس الوقت اذا زاد عن الحد المطلوب سيكون له اثارا سلبية على اداءهم للاعمال ، فالقلق الوظيفي له ايجابيات يمكن للموظف العام ان يستفيد منها بدلا من ان يحولها الى مرض من الصعوبة شفاءه ، ومثال على ايجابيات القلق الوظيفي ان القلق الوظيفي يساهم بمنع تكرار اخطاء الماضي كما انه يمنع التوتر لان القلق يساهم بتفكير الموظف بكافة الامور التي تحيط بالعمل الذي يقوم به وبالتالي فإنه لن يفاجئ بأي شيء لم يفكر به كذلك فإن القلق له اهمية في ترسيخ صفات القيادة في الموظف كونه يدقق بأدق التفاصيل ، ويزيد القلق من قدرة الموظف على اداء النصائح.^٤

ولكن خطورة القلق في مجال الوظيفة العامة تكمن في طبيعة عمله ، اذ ان علماء النفس يؤكدون ان القلق يقوم بتغذية نفسه بنفسه ، فعلى سبيل المثال ان الفكرة الواحدة في القلق يمكن ان تنشط الى مائة فكرة بسرعة كبيرة لذلك يجب على الموظف ان يحاول السيطرة على هذه الافكار قبل ان تتحول الى مرض .^٥

ومن الضروري ان نفهم ان المؤشرات التي تدل على اصابة الموظف العام بالقلق الوظيفي قد تكون ايجابية وليست سلبية ، اي ان الموظف المصاب بقلق وظيفي يحمل

¹ Cours de Mme Juliette Bortmann, UE «Prise en Charge du TAG», Université de Strasbourg, Master 1 de TCC, année 2016-2017.

² <https://ar.wikipedia.org/wiki>

³ <https://ar.wikipedia.org/wiki>

⁴ Cours de Mme Juliette Bortmann, UE «Prise en Charge du TAG», Université de Strasbourg, Master 1 de TCC, année 2016-2017.

⁵ Cours de Mme Juliette Bortmann, UE «Prise en Charge du TAG», Université de Strasbourg, Master 1 de TCC, année 2016-2017.

صفات ناجحة داخل الوظيفة العامة يكون الغرض منها التغطية على القلق الذي يصاب به، فالشكل المرتب والحضور مبكر والتأثر بالمحيط وما يصاب به الزملاء والنشاط والتنظيم قد تكون مؤشرات قوية على معاناة داخلية من قلق وظيفي لا بد من إيقافه والا فبمرور الزمن وعدم السيطرة وكثرة احتكاك الجزيئات العصبية فيما بينها يؤدي الى تحول هذه الصفات الايجابية الى سلبية كالعصبية المفرطة والقيام بالاشياء بشكل متكرر والافراط في التفكير ووضع جداول زائدة عن اللزوم وعد القدرة على قول (لا) وقد يصل الامر الى تعاطي المهدئات او حتى الكحول.^١

الفرع الثالث: تشخيص سوء الحالة النفسية للموظف العام واثبات ارتباط ذلك بالوظيفة العامة

ان من اهم الاسئلة التي من الممكن ان تطرح في هذا الجانب مفادها كيف يستطيع الموظف ان يثبت ان مايعاني منه من امراض نفسية قد حدثت له بسبب الوظيفة ولم تكن اسبابها من خارج الوظيفة العامة خاصة وان الموضوع متداخل والادارة غير مسؤولة عن الاوضاع النفسية لم تكن السبب في حصولها ولا يوجد مبرر لتحميلها مسؤولية الوضع النفسي الذي يمر به الموظف العام بسبب بيئته او تكوينه؟.

يجب على الموظف ان يثبت اولاً ان الظروف التي كان يمارس بها اعماله هي ظروف صعبة وانه قد طلب الحماية الوظيفية اكثر من مرة ويمكنه ان يستعين بشهادة زملاءه في هذا الجانب وكذلك الاشخاص العاديين ، كأن يتم اثبات الخلافات المتكررة مع الرئيس الاداري او الجدل الساخن والمستمر مع الزملاء.^٢

ويكون لتقرير الطبيب الخاص في العمل دور كبير في هذا الجانب اذ بإمكانه ان يثبت الظروف التي ادت الى اصابة الموظف بمثل هذا المرض النفسي ، وفي هذا الجانب يتضح لنا الدور المهم الذي تلعبه الفحوصات الطبية النفسية الدورية للموظفين من قبل لجنة مختصة اذ ان ذلك يساهم في تحديد التاريخ الفعلي لاصابة الموظف بهذا المرض كما ان الفحص الطبي المتكرر يساهم في ملاحظة اي تغيرات تصيب الوضع النفسي للموظف العام والكشف عن الامراض القديمة او الطارئة .

ومن الجدير بالذكر ان فرنسا طبقت مايعرف بـ (طلب الاعتراف بمرض مهني) ، اذ يجب في البداية التاكيد من الاصل الوظيفي للاضطرابات التي اصابته الموظف العام ، و يقوم الطبيب بملى شهادة طبية اولية اضافة الى شهادة الرئيس الاداري على استمارة يطلق عليها (طلب الاعتراف بمرض مهني) ويجب ان تمر هذه الاستمارة باستشاري التأمين الطبي والذي بدوره يؤكد مدى شدة الاكتئاب كما يؤكد الاجراء الذي يحتاجه الموظف كالذهاب الى المستشفى او اخذ اجازة او اخذ مضادات للاكتئاب.^٣

^١ <https://ar.reoveme.com/>

^٢ صلاح الدين محمود عبد الباقي ، مصدر سابق ، ص ١٢٣ .

^٣ سيد يوسف جمعة ، مصدر سابق ، ص ٢٣٤ .

^٤ سيد يوسف جمعة ، مصدر سابق ، ص ٢٣٤ .

كما ابتكرت كندا ما يعرف بواجب الاعلام الذي يلزم الموظف بأبلاغ الادارة التي يعمل بها بأي خلل نفسي يتعرض له وعدم اخفائه عن الادارة ، وقد تم المطالبة بهذا الواجب من قبل جمعيات حقوق الانسان في كندا من اجل مواجهة مشاعر الخجل والاحراج التي تصيب الموظف من هذه الامراض وعدم رغبته بالاخبار عنها وهذا له تأثير سلبي على بيئة العمل .^١

وقد لا يكفي الفحص الطبي الذي تجريه الادارة للمرشح للتعيين في الوظيفة العامة ، وهذا امر منطقي ولا يمكن الاعتراض عليه ، فالامراض اما ان تكون نتيجة طارئ او عارض يؤدي الى اصابة الانسان بالمرض ، او قد يكون مرض موجود الا انه غير ظاهر ، فقد تكون حالة الفرد الخارجية لاتوحي باصابته بأي مرض الا ان الداخل غير ذلك .^٢ ان الارهاق النفسي اثناء ممارسة اعمال الوظيفة العامة قد لا يكون سببه الوظيفة العامة نفسها ، بل ان الموظف العام نفسه قد يشارك في ارهاق النفس وامراضه المهنية ، اذ ان كثيراً من الموظفين بعد ان يبدأوا العمل لا يستطيعون التوقف وتراهم كثيري الحركة ويحملون انفسهم اكثر مما يطيقون لذلك تراهم وبعد مدة زمنية تبدأ قوتهم بالضعف والخمول ثم التوقف ، وهذه الامور تحتاج كلها الى اثباتات من اجل تجنب مسؤولية الادارة او تحميلها لتلك المسؤولية .^٣

الفرع الرابع: حقوق الموظف المصاب بالمرض النفسي من جراء الوظيفة العامة

أولاً:- الاحتفاظ بالراتب الوظيفي :-في فرنسا إذا كان المرض ناتجاً عن أحد الأسباب الاستثنائية المنصوص عليها في المادة 27 L من قانون معاشات التقاعد المدني والعسكري ، فيما عدا الإصابات أو المرض المتعاقد عليه أو تفاقمه أثناء الخدمة ، يحتفظ الموظف بجميع راتبه حتى يتمكن من استئناف خدمته أو حتى تقاعده . اما في العراق فلم يبين حكم هذه المسألة وبالتالي في هذه الحالة يجب على الموظف الحصول على اجازة مرضية براتب تام بحسب المدد الواردة في المادة ٤٦ من قانون الخدمة المدنية العراقي .

ثانياً:- حق الموظف العام بالانسحاب :- اكد القانون الفرنسي رقم 82 453 لسنة ١٩٨٢ في المواد ٥٠٦ منه على " ينبه الموظف على الفور السلطة الإدارية المختصة بأي حالة عمل لديه أسباب معقولة للاعتقاد بأنها تشكل خطراً جسيماً ووشيكاً على حياته أو صحته ، فضلاً عن أي خلل يلاحظه في أنظمة الحماية يمكنه الانسحاب من مثل هذا الموقف ولا يجوز للسلطة الإدارية أن تطلب من الموظف الذي استعمل حقه في

^١ <https://www.nortonrosefulbright.com/fr-ca/centre-du-savoir/publications/0242254f/est-ce-que-ca-va-la-sante-mentale-des-employes-pendant-cette-periode-difficile>

^٢ جهاد عبد الله ، الرضا الوظيفي وعلاقته بالصحة النفسية ، رسالة ماجستير ، معهد البحوث للدراسات الجنائية والاجتماعية ، المغرب ، ٢٠١٥ ، ص ٦٧ .

^٣ عبد الحميد محمد الشاذلي ، الصحة النفسية وسايلولوجية الشخصية ، المكتبة الجامعية ، الارابطة ، ٢٠٠١ ، ص ٥٦ .

الانسحاب استئناف نشاطه في حالة عمل يستمر فيها خطر جسيم ووشيك ناتج بشكل خاص عن خلل في نظام الحماية".^١

ثالثاً:- نقل الموظف الى وظيفة اخرى او مكان اخر مراعاة لحالته النفسية:-

في العراق فقد جاء في المادة ٣٦ من قانون الخدمة المدنية نص عام يشمل كل الضرورات الصحية اذ اكدت المادة اعلاه بإمكانية نقل الموظف من الوظيفة التي يشغلها للمصلحة العامة او الضرورات الصحية ".....ولا يجوز نقله قبل ذلك إلا بمقتضى المصلحة العامة أو ضرورة صحية ويجب أن تستند مقتضيات المصلحة العامة الى أسباب معينة تذكر في أمر النقل أما الضرورة الصحية فيجب أن تؤيد تقارير الهيئات الطبية الرسمية".

رابعاً:- الحق في الحصول على التعويض:- يمكن للموظف الذي يصاب داخل الوظيفة العامة بمرض نفسي ان يطالب بالتعويض عن الاضرار التي اصابته من جراء هذا المرض وخاصة الرسوم الطبية والتكاليف الناجمة عن علاج المرض ،وفي ذلك اكد قانون المعاشات المدني والعسكري الفرنسي على حق الموظف في الحصول على تعويضات بحسب المادة ١٢٧ التي جاء فيها ".... كما يحق له تعويض الرسوم الطبية والتكاليف الناجمة مباشرة عن المرض أو الحادث / في الحالة المشار إليها في الفقرة السابقة ، يتم تقييم رسوم خدمة المرض أو الحادث من قبل لجنة الإصلاح التي أنشأها نظام التقاعد لموظفي الحكومة المحلية".

اما القانون العراقي فلم يشر الى حكم هذه المسألة اطلاقاً وهذا نقص في التشريع يتطلب الامر التدخل من اجل حله

خامساً :-الحق في الحصول على اجازة طويلة الامد :-

اذ اكد مجلس الدولة الفرنسي بأن المرض النفسي يأخذ حكم المرض العقلي وبالتالي فإنه يكون خاضع للاحكام الخاصة بالامراض العقلية التي اشارت اليها المادة ٣٤ من القانون الصادر عام ١٩٨٤ والتي اكدت الفقرة الرابعة من المادة فإن هذه الإجازات تأخذ طابع إجازة طويلة الأجل مدتها ثلاث سنوات براتب كامل وستين بنصف راتب "في حالة الإصابة بالسل أو المرض العقلي أو المرض السرطاني ، شلل الأطفال أو نقص المناعة الشديد والمكتسب ، علاج كامل لمدة ثلاث سنوات ونصف علاج لمدة عامين ...".^٢

ولم يشر القانون العراقي الى حكم هذه المسألة ونقترح اضافتها نظراً لاهمية الاجازة في اخراج الموظف النفسي من حالته النفسية السيئة وكذلك منحه فترة نقاهه اذا احتاج وضعه النفسي لذلك.

سادساً :- الحق في الحصول على العلاج :- وهذه مسألة طبيعية لتمكين الموظف من تجاوز المرض النفسي الذي اصابه بسبب الادارة .

¹ <https://www.souffrance-et-travail.com/guides-pratiques/guide-de-la-fonction-publique/>

² <https://www.weka.fr/base-juridique->

[weka/jurisprudence_JUR_370123_26052014.html?utm_source=actualite-rh-publiques&utm_medium=article&utm_campaign=crosslink-bddj](https://www.weka.fr/jurisprudence_JUR_370123_26052014.html?utm_source=actualite-rh-publiques&utm_medium=article&utm_campaign=crosslink-bddj)

المبحث الثاني: موقف القضاء الإداري من الأمراض النفسية الوظيفية ودور الإدارة في معالجتها

لقد ساهم القضاء الإداري الفرنسي مساهمة كبيرة في وضع أسس الأمراض النفسية الوظيفية داخل الوظيفة العامة من خلال ابتداع الحلول في النزاعات التي تعرض أمامه بشأن طلب الموظفين للتعويضات عن الأمراض التي أصابتهم بسبب الوظيفة . ويجب ان نعلم ان القضاء الإداري لم يلزم الإدارة بالتعويض المادي فقط عن هذه الأمراض وانما تكون الإدارة ملزمة بمعالجة الموظف من الأمراض النفسية التي يعاني منها ، اذ ان ذلك له اهمية كبيرة تعود فوائدها على الإدارة نفسها من خلال تحسين الخدمة التي تقدمها للمواطنين ، اذ ان معالجة الأمراض النفسية التي تصيب الموظف العام تعني زيادة في الاعمال التي ينجزها الموظف ومعدلات تغيب اقل وتقليل الضغط الشخصي الذي قد يمارسه الموظف المريض نفسيا على المراجعين

المطلب الاول: المبادئ التي اقرها القضاء الإداري في قضايا الأمراض النفسية الوظيفية

اصدر مجلس الدولة الفرنسي العديد من القرارات في ميدان الصحة النفسية للموظف العام داخل الوظيفة العامة وكان لهذه القرارات الدور الكبير في ارساء العديد من المبادئ المهمة في هذا الميدان لعل ابرز هذه المبادئ :-

اولا:- الظروف الخاصة الغريبة عن الخدمة

نظر مجلس الدولة الفرنسي في قضية قيام احد الموظفين الذين يعملون في احدى المؤسسات العقابية بمحاولة للانتحار بسبب الوضع النفسي الذي يمر به ، وكان هذا القرار السبب في انشاء مبدأ قانوني جديد يتعلق بمسألة الخطأ الشخصي والخطأ المرفقي ، اذ ان مجلس الدولة الفرنسي انشأ ما يعرف **"بالظروف الخاصة الغريبة عن الخدمة"** ، اذ أرسى مجلس الدولة المبدأ الذي بموجبه حدث انتحار أو محاولة انتحار في مكان ووقت تقديم الخدمة ، أو أثناء ممارسة أو بمناسبة ممارسة موظف الخدمة المدنية لوظائفه فيجب عد النشاط الذي يشكل استمراراً طبيعياً له في حالة عدم وجود خطأ شخصي أو أي ظرف معين آخر يفصل هذا الحدث عن الخدمة طابع حادث الخدمة، في جميع الأحوال للقاضي الإداري الذي يحكم على قرار السلطة الإدارية المختصة برفض الاعتراف بالمساءلة ، أن يحكم في ضوء ظروف القضية، إذا ادعى الوزير أن هناك ظروفاً خاصة غريبة على الخدمة ، وهذه الظروف تنطوي على نزاع شخصي مع زميل ويتضح من المستندات الموجودة في الملف أن المشرف كان ضحية اعتداءين في فترات متتالية من هذه الزميلة في أداء واجباتها وانزعجت بشدة من عودة هذه الزميلة إلى العمل بعد إجازة مرضية.^١

¹ CF : CE 16 juillet 2014 n°361820 Mme G=== Arrêt 16BX03075 – 6ème chambre - Lecture du 24 septembre 2018 - Ministre de la justice c

وطلبت السيدة لورانس من المحكمة الإدارية في بواتييه إلغاء قرار رئيس مجلس النواب في سان مارتن دي ري المؤرخ ٢٣ ديسمبر ٢٠١٣ برفض طلبه الاعتراف بالمساءلة. في خدمة الحادث الذي كانت ضحية له في ١٥ مارس ٢٠١٣ ، وبموجب قرار صادر في ١٠ أبريل ٢٠١٤ رفض نائب مدير الموارد البشرية والعلاقات الاجتماعية التابعة لمديرية إدارة السجون الاستئناف الهرمي الذي قدمته السيدة P ضد هذا القرار. واستأنف أمين الاختام وزير العدل الحكم الصادر في ٢٩ يونيو ٢٠١٦ والذي قضى بموجبه محكمة بواتييه الإدارية بإلغاء هذين القرارين المؤرخين ٢٣ ديسمبر ٢٠١٣ و ١٠ أبريل ٢٠١٤ وتوجيه الاتهام إلى الدولة والزامها بدفع مبلغ ١٢٠٠ يورو على أساس أحكام المادة 1-761 L من قانون العدالة الادارية. ويبدو من الوثائق الموجودة بالملف أنه في ٢٩ أكتوبر / تشرين الأول ٢٠٠٧ ، تدخلت السيدة P بأمر من رؤسائها لاحتواء أحد زملائها في العمل الذي كان في غرفة استراحة المؤسسة وكان في حالة من العصبية والانفعالات الجسدية لذلك فقد كانت بحاجة إلى عاملين آخرين لاحتوائها قبل وصول الممرضة والأخصائي النفسي، وأثناء محاولتها منعها من الخروج من النافذة تعرضت السيدة P للضرب عدة مرات من قبل زميلها مما أدى إلى دخولها المستشفى لمدة أسبوع ثم منحت إجازة مرضية من ١٦ مارس إلى ٣١ أغسطس ٢٠١٣. ومن الوثائق الموجودة في الملف وعلى وجه الخصوص من رسالة من السكرتير المحلي لمنظمة FO الموجهة في سبتمبر ٢٠٠٨ إلى مدير البيت المركزي في سانت مارتن، أنه في ١ سبتمبر ٢٠٠٨ تعرضت السيدة P والتي كانت متمركزة عند بوابة الكشف حوالي الساعة ٩:٣٠ صباحاً ، لإهانة وتصريحات عدوانية من نفس الزميل ،..... وقد شوهد الأخير من قبل العديد من موظفي المؤسسة في حالة من التوتر العاطفي الشديد والقلق الذي وضع في اعتباره المدير أنه من الضروري تحديد موعد مقابلة معه في ١٥ مارس ٢٠١٣ ، "شرح موقفها من عودة الشخص المعني من العمل". وفي نفس الصباح عزلت السيدة p نفسها في برج مراقبة ثم أطلقت النار على بطنها بسلاح خدمة محفوظ في خزانة ، يتبين من كل الظروف المذكورة أعلاه أن محاولة انتحار بسلاح خدمتها حدثت في المكان وأثناء خدمتها أثناء أداء مهامها. ، ومن ناحية أخرى ، فإن فعل السيدة P المرتكب في ١٥ مارس ٢٠١٣ يمكن أن يكون له أصل فقط في نزاع خاص ذو طابع شخصي غير معروف للإدارة مع الزميل في أصل مشادة ٢٩ أكتوبر ٢٠٠٧ ، وهو لا يكفي لإثبات تقرير الطبيب بتاريخ ٩ سبتمبر ٢٠١٣. كما ان وزير العدل لا يثبت أن محاولة الانتحار من قبل الشخص المعني سوف تجد سببها في ظروف خاصة لا علاقة لها بالخدمة بالإضافة إلى ذلك لا يظهر من المستندات في الملف أن السيدة P ارتكبت في يوم الوقائع المتنازع عليها خطأ شخصياً يمنع الاعتراف بالمساءلة في خدمة فعلها وبالتالي وكما أوضح القضاة الأوائل بحق يجب عد محاولة انتحار السيدة P منسوبة إلى الخدمة...".^١

¹ <http://jurissite-caa-bordeaux.fr/index.php?post/FONCTION-PUBLIQUE-Accidents-de->

ثانياً :- التحرش المعنوي بالموظف اثناء الخدمة ومتلازمة القلق والاكتئاب التفاعلية مع خطر التصرف

أكد مجلس الدولة الفرنسي من الخطأ أن يرفض القضاة الاخذ بنظر الاعتبار إهمال الإدارة في معالجة ظروف الموظف، إذ أكد في قراره الصادر عام ٢٠١٥ بأن عدم مراعاة الادارة لاعاقه الموظف حتى عام ٢٠١٥ ووضع غير مستقر خلال معظم حياته المهنية من ١٩٨٩ إلى ٢٠٠٤.... في تجاهل للأحكام المتعلقة بالموظفين المعوقين في المادة ٣٨ من قانون ٢٦ يناير ١٩٨٤ وتعرض أيضا لمضايقات من مشرفه و تسببت أعمال التمييز والمضايقات التي عانى منها لمدة ٢٥ عاما في تدهور ظروف عمله وعدم استقراره واعتداء على كرامته مما أدى إلى ضرر معنوي وضرر مادي يتعين تعويضه بمبلغ إجمالي قدره ٩٠.٠٠٠ يورو، ويمكنه المطالبة بالتعويض الكامل عن الأضرار التي لحقت به نتيجة حادث الخدمة الذي كان ضحيته بتاريخ ٢٢ نوفمبر ٢٠١٢، والتي سيتعين تحديدها بعد تقرير خبير طبي.

ثالثاً :- التعويض عن الضرر الاخلاقي والمضايقة الاخلاقية

ورد في قرار مجلس الدولة الفرنسي الصادر عام ٢٠١٥ "..... أن السيد ب قد أكمل خدمته منذ تعيينه في البلدية عام ١٩٩٩ ، دون أن يتمكن من الاستفادة من مساعدة مترجم شفوي ، ولا سيما خلال مقابلات التقييم السنوية و التدريبات الفنية التي تابعها في ٢٠٠٦ و ٢٠١١ و ٢٠١٢ و ٢٠١٣ ، باستثناء يوم واحد في ٢٠١١ ،..... أن البلدة امتنعت عن مراعاة إعاقته في إطار خدمته مما يعرض فعالية حقوقه للخطر أن هذا الامتناع يشكل خطأ يحتمل أن يستلزم مسؤولية صاحب العمل مع الأخذ في الاعتبار العزلة المهنية التي عاشها خلال السنوات ١٩٩٩ إلى ٢٠١٣ المدرجة، سيتم تقدير الضرر الأخلاقي الذي عانى منه السيد .. B من خلال تخصيص مبلغ ١٠٠٠٠ يورو له لكي توصف بأنها مضايقة أخلاقية يجب أن تتجاوز هذه الأعمال المتكررة حدود الممارسة العادية للسلطة الهرمية وتنظيم الخدمة.... وبالنظر إلى أن الموظف العمومي الذي يدعي أنه كان ضحية لأفعال تشكل تحرشاً أخلاقياً ، هو الذي يقدم للقاضي وقائع يحتمل أن تؤدي إلى افتراض وجود هذه المضايقة وإن من واجب الإدارة أن تقدم حجة من المحتمل أن تثبت أن الأفعال المعنية مبررة باعتبارات بعيدة عن أي مضايقة وأن إدانة القاضي المسؤول عن تقييم ما إذا كانت أعمال التحرش مثبتة أم لا يتم تحديدها في ضوء ذلك ، والتي يمكن أن يكملها عن طريق الأمر بأي إجراء تحقيق مفيد و بالنظر إلى أنه من أجل تقييم ما إذا كانت الأفعال التي يُزعم أنها تشكل تحرشاً أخلاقياً ذات طبيعة من هذا القبيل، يجب على القاضي الإداري أن يأخذ في الاعتبار السلوك الخاص بالموظف المعني المتهم بارتكاب مثل هذه الأفعال والموظف الذي يعد أنه ضحية لمضايقات أخلاقية بينما من ناحية أخرى فإن طبيعة الأفعال المعنية تستبعد عند إثبات وجود مضايقة أخلاقية يمكن أن يؤخذ ذلك في الاعتبار لسلوك الفاعل الذي كان الضحية للتخفيف من العواقب الضارة

التي نتج عنه أن الضرر الناجم عن هذه الإجراءات للموظف الضحية يجب إصلاحه بالكامل .

بالنظر إلى أنه ، لتبرير وجود مضايقات أخلاقية من جانب رئيس بلدية مدينة روكفور لا بيدول كشف السيد بعن تعرضه للتنمر المستمر الذي يؤدي إلى إهانة شخصه ظروف العمل وتقويض حقوقهم وكرامتهم وصحتهم البدنية.....، فإنه بإمكانه المطالبة بالتعويض عن الضرر الناجم^١.

رابعاً :- يجب على القاضي ان يتأكد ان المرض النفسي ناجم عن الوظيفة او بسببها

أكد مجلس الدولة الفرنسي في حكمه المؤرخ في ١ أكتوبر ٢٠١٤ أنه يتضح من وثائق الملف أنه عقب خلاف مع مديرة رعاية المنشأة السيدة ب .. لاتخاذ إجراءات أدت بها إلى أداء واجباتها في ظل ظروف صعبة للغاية. طلبت مراراً تدخل مدير المدرسة دون جدوى وتُظهر شهادة طبية صادرة عن السيدة "ب" ... عدم وجود سوابق و "قلق وظيفي مرتبط بشكل مباشر بالصراعات المهنية والخبرات المكتسبة ولا يظهر من المستندات الموجودة بالملف أن حالته الكنبية كانت نتيجة سبب لا علاقة له بالخدمة. يجب اعتبار هذا الشرط في ظروف الحالة منسوباً إلى الخدمة "٢.

خامساً :- المضايقة الاخلاقية من خلال السخرية من الموظف او شتمه او توجيه كلمات عدوانية او تهديدية او استفزازية

في حكم ١٠ مارس ٢٠١٥ قضت المحكمة الإدارية في بوردو بأن وجود أفعال تشكل تحرشاً أخلاقياً ضد مدرس التربية البدنية والرياضة ، الذي ادعى أنه كان ضحية بشكل متكرر ومنتظم من عام ٢٠٠٤ إلى ٢٠١٠ من أحد زملائه والاستهزاء والشتائم والكلمات العدوانية والتهديدية والاستفزازات والتخويف الجسدي وذلك أثناء ساعات الخدمة ودعماً لادعاءاته قدم شهادة زميل آخر كان مثله في عام ٢٠٠٤ ضحية سلوك زميلهم المتضارب ، يجب اعتبار التحرش الأخلاقي الذي يشكو منه معلم التربية البدنية والرياضة ثابت..... كما قدم أيضاً العديد من الرسائل التي أرسلها خلال هذه الفترة وفي عام ٢٠١١ إلى كل من مدير الكلية ومفتش الأكاديمية أو إلى مدير الموارد البشرية في إدارة جامعة أكاديمية بوردو ، موضحاً الوقائع التي كان ضحية لها واستنكاره العنف الذي تعرض له من قبل زميله ، وميل الإدارة إلى وضع حد لهذا السلوك، من جانبها اكتفت الإدارة بتأكيد أن مقدم الطلب لم يقدم سوى كتاباته وشهاداته الخاصة التي لم تثبت حقيقة المضايقة التي اعتبر نفسه ضحية لها. وعلى عكس ما تصرّح به الإدارة ، لا يستنتج من الوثائق الموجودة بالملف أن مقدم الطلب ساهم في التضارب الحاصل داخل فريق معلمي التربية البدنية بالكلية، وأن ماورد في التقرير الصادر عام ٢٠١١ بضرورة الحفاظ من الآن فصاعداً على علاقات مهذبة ومهنية مع زميله و وضع حد نهائي لـ

¹ <https://www.legifrance.gouv.fr/ceta/id/CETATEXT000036664144/>

² <https://www.legifrance.gouv.fr/ceta/id/CETATEXT000029601167/>

لهذه العلاقة المتضاربة لا تحدد أي حقيقة من شأنها أن تسمح لمقدم الطلب أن يُنظر إليه على أنه أصل النزاع أو حتى أنه من خلال سلوكه كان سيساهم في الحفاظ على النزاع. وفي هذه الظروف يجب اعتبار المضايقات الأخلاقية التي يشكو منها مقدم الطلب على أنها ثابتة^١.

خامساً :- عدم مسؤولية الإدارة عند انقطاع الصلة السببية الكافية بين المرض النفسي والوظيفة العامة

في حكم بتاريخ ١٠ مارس ٢٠١٥ ، قضت محكمة الاستئناف الإدارية في مرسيليا بأن المستأنف له ما يبرره في القول بأنه يجب الاعتراف بالمساءلة في خدمة مرضه وكذلك عدم الاعتراف به يشكل هذا نسبته إلى الخدمة خطأ يحتمل أن يستلزم مسؤولية مكتب البريد وكان مقدم الطلب يعاني من اكتئاب تفاعلي ناتج عن مشاكل في سياق نشاطه المهني وكذلك في مكان عمله ."

في هذه الحالة طعن في الحكم على أساس أنه "لا توجد صلة سببية مؤكدة ومباشرة وحصرية بين الحالة الاكتئابية التي قدمها ... MC و الوضع المهني". ومع ذلك ، فإن الحق المنصوص عليه في الأحكام المذكورة أعلاه من المادة ٣٤ في حالة المرض المتعاقد عليه أثناء أداء الواجبات يخضع لشرط أن المرض الذي يجعل الشخص المعني غير قادر على أداء خدمته مرتبط بشكل مباشر ، ولكن ليس بالضرورة حصرياً مع الخدمة.

وبترتب على التحقيق أن هناك صلة مباشرة ومحددة بين ظروف عمل مقدم الطلب ، وبشكل أكثر دقة ، الرسالة التي تلقاها في ٢٦ سبتمبر ٢٠٠٠ ، وبداية المرض الذي يعاني منه، واعتباراً من ٣٠ سبتمبر ٢٠٠٠ ، حدد الطبيب أن الموما إليه عانى من "اكتئاب وظيفي عقب مشاكل في إطار نشاطه المهني وكذلك في مكان عمله" تم تأكيد ذلك أيضاً في ٢٣ فبراير ٢٠٠١ من قبل طبيب آخر الذي أشار أيضاً إلى أن الشخص المعني يعاني من اكتئاب وظيفي مرتبط بنزاع مهني، بالإضافة إلى ذلك قَدَّر الطبيب النفسي الذي وضع تقريراً بناءً على طلب مكتب البريد في ١٧ مارس ٢٠٠١ ، أن الحالة المرضية لـ "MC .. تتكون من حالة اكتئابية مميزة و رد فعل على نزاع مهني". بالإضافة إلى ذلك أشار الطبيب في تقرير تم اعداده في ١ أغسطس ٢٠١٢ إلى أنه يمكن ايجاد علاقة بين الاكتئاب الذي حدث والنزاع المهني. كما نتج عن التحقيق ان جميع الاطباء بما فيهم طبيب الوقاية واعضاء لجنة الاصلاح التي اجتمعت يوم ٢٦ اكتوبر ٢٠١٢ اتفقو على ان الرابط لم يثبت بين النشاط المهني ونوبة الاكتئاب الحاصلة عام ١٩٩١ بسبب هشاشة الوضع النفسي المرتبط ببعض جوانبه الشخصية وان هذا الوضع النفسي الذي هو فيه كان سيجعله غير قادر على اداء واجباته الوظيفية ."

¹ <https://www.legifrance.gouv.fr/ceta/id/CETATEXT000030444249/>

سادساً :-مسؤولية الادارة عن التحرش الاخلاقي خلال ساعات العمل

اشتكى MA أستاذ التاريخ والجغرافيا لرئيسه من تصريحات معادية لميوله الجنسية يُزعم أنها صدرت ضده وقد دعمت هذه الاتهامات بشهادات بعض موظفي المؤسسة تفيد من جهة أن الموظف المعني ذكر ثلاث مرات إلى ثلاث زميلات قدم لهن أيضاً تعليقات ذات طبيعة جنسية ، من ناحية أخرى قام الطلاب بالإبلاغ إن مدرس الفيزياء أطلق نكاثاً غير لائقة حول النشاط الجنسي للسيد A و في عام ٢٠٠٥ اقترحت مجموعة من الطلاب التوقيع على عريضة ضد وجود مثليين جنسياً في الكلية إلى معلم جغرافيا وتاريخ كان يشعر بعد ذلك أن هؤلاء الطلاب كانوا يستهدفون السيد A وأحد زملائهم في الفصل، وفي ٢ حزيران (يونيو) ٢٠٠٦ حصل جدلاً عنيفاً مع زميل له في التدريس في غرفة فريق العمل حول الدرجة ، مستنكراً التعليقات المنحيزة ضد المرأة وكراهية المثليين بنت إلى جميع الموظفين في ٣٠ مايو ٢٠٠٦. في ٩ يونيو ٢٠٠٦ ، نظم عميد الكلية مواجهة بين الاساتذة في مكتبه ، وعلى اثرها بدأ أ يوبخ زميله الذي كان معه في السابق بعلاقة حميمة لأنه كشف عن توجهاته الجنسية لأعضاء آخرين في المؤسسة بعد تدهور علاقاتهم ، ولأنه كان شريكاً المضايقات الأخلاقية التي اعتبر نفسه ضحية لها . تم منح السيد A إجازة مرضية اعتباراً من ١١ يوليو / تموز ٢٠٠٦ ، ثم على التوالي في إجازة مرضية طويلة وإجازة طويلة الأجل في ١٨ أغسطس ٢٠٠٦ ، أصدر عميد مدينة ليل تعليمات إلى مفتش أكاديمية للتحقيق في الحقائق تم نقل أستاذ الفيزياء الذي تُنسب إليه ملاحظات معادية للمثليين إلى كلية أخرى اعتباراً من سبتمبر ٢٠٠٧. في ١٤ نوفمبر ٢٠٠٨ ، منح رئيس الجامعة السيد "أ" ميزة الحماية الوظيفية في سياق الشكوى ضد X أن الأخير قدم بتاريخ ٢٤ أغسطس / آب ٢٠٠٧ شكوى تم رفضها في ٩ أبريل / نيسان ٢٠٠٨. بتاريخ ١٦ مايو ٢٠١٢ اعتبرت محكمة الاستئناف الإدارية في دوي أن الملاحظات التي وجهها السيد أ إلى وكيل الخدمة المسؤول عن صيانة منشآت الكلية ومعداتنا واثنتين من زملائه المعلمين تشكلت في هذه القضية، يتصرف في طبيعة المضايقة الأخلاقية، اعتبرت محكمة الاستئناف الإدارية أن التدابير التي اتخذتها الإدارة لوضع حد لها كانت كافية ، وبالتالي ، لا يمكن تحميل مسؤولية الدولة على أساس الخطأ الذي كان يمكن أن يرتكب بالتخلي عن مواجهة هذه الأعمال دون اتخاذ الإجراءات المناسبة لوقفها^١.

المطلب الثاني: دور الادارة في معالجة الامراض النفسية

يجب علينا ان نطلق مصطلح الابداع الاداري في نطاق الوظيفة العامة والذي يتضمن من جملة مايتضمنه الطريقة المثلى في اداء الخدمة الوظيفية والتي لا تقبل الا بالتميز على اقل تقدير ، وهذا الامر لن يتحقق الا من خلال وضع نفسي مستقر ومحفز لكل ابداعات الموظفين .

^١ محكمة الاستئناف الإدارية بدوي ، الغرفة الثالثة - تشكيلها بتاريخ ٥ ، ١٦/٠٥/٢٠١٢ ، ١١ DA00969 ، غير منشور ضمن مجموعة ليون

ان ساعات العمل الطويلة داخل الوظيفة العامة يحتم على الادارة الاهتمام بمسألة توفير السبل الملائمة لحماية الصحة النفسية للموظف العام ، فبيئة العمل الجيدة والاستماع الى مشاكل الموظف العام من شأنه ان يشعر الموظف العام بالانتماء الى الوظيفة وبالتالي تقل معدلات التغيب او طلب الاجازة وتزيد رغبته في انجاز الاعمال المكلف بها ، اذ ان البيئة الجيدة في الوظيفة ستؤدي الى تقليل جهد الموظفين وبالتالي كفاءة في اداء الاعمال .

ان الرفاهية والاداء مرتبطان ارتباطاً وثيقاً ببعضهما بطريقة تمكن من انجاح الادارة وكفاءتها . وقبل اي دور ممكن تصوره للادارة في هذا الجانب يعد وجود تشريع ينص صراحة على منع هذه الافعال داخل نطاق الوظيفة العامة ووضع عقوبات صارمة لها من اهم وسائل الحماية والردع ، اذ يجب ان يشرع قانون لاحترام معايير العمل وحماية الموظفين من خلال منحهم الحق في بيئة عمل خالية من المضايقات النفسية ويفرض هذا القانون على الرئيس الاداري ان يتخذ كافة التدابير المعقولة لمنع اي مضايقة نفسية والتأكيد في هذا القانون على امكانية تطبيق القانون الجنائي في بعض حالات المضايقات التي قد تشكل جرائم كما هو الحال في الجرائم الخاصة بالتهديد او الايذاء او تخريب الممتلكات ، اذ ان لكل موظف الحق في بيئة عمل عادلة تحفظ له كرامته وصحته النفسية والبدنية^١.

ومع ذلك فإن دور الادارة في حماية الحالة النفسية للموظف العام لا يقل اهمية عن دور السلطة التشريعية ، فالادارة المتغيرة والمتجددة تخلق فرص جديدة للابتكار والتواصل وبالتالي التطوير الوظيفي ، وهذا كله لا ينشأ الا من خلال الرفاه العقلي الذي يمكن ان يتمتع به الموظف العام ، ولكن يجب الانتباه الى ان نطاق التغييرات في بيئة العمل قد تكون لها اثار ضارة .

ان الامراض النفسية التي تصيب الموظف العام لها تأثير مزدوج لا بد من الانتباه له لانه لا يقل قوة عن تأثير الرئيس الاداري الصارم ، اذ ان الموظف المريض نفسياً قد يكون ضغطه على زملائه في العمل اقوى من ضغط الرئيس الاداري نفسه ، كما ان وقع المرض النفسي على الموظف نفسه وقوة تأثيره عليه تضاهي تأثير رئيسه الاداري^٢ . ان الرئيس الاداري وزملاء العمل بشكل عام لهم دور كبير في معالجة الاوضاع النفسية التي يعاني منها الموظف العام ، فعادة مايكون هؤلاء اول من يلاحظ علامات الاوضاع النفسية السيئة والمضطربة التي يعاني منها الموظف العام والتي غالباً مايجنب الموظف العام الكلام عنها او طرحها خجلاً او خوفاً من خسارة الوظيفة العامة^٣ . ان دور الرئيس الاداري عادة مايكون من خلال قدرته على منح الموظف بعض الامور التي تسهل خروجه من الوضع النفسي الذي يمر به ، فبامكان الرئيس الاداري

^١ جهاد عبد الله ، مصدر سابق ، ص ٦٨ .

^٢ عبد الحميد محمد الشاذلي ، مصدر سابق ، ص ٥٩ .

^٣ جهاد عبد الله ، مصدر سابق ، ص ٦٩ .

على سبيل المثال تكلفه بأعمال من طبيعة أخرى أقل ضغطاً وتأثيراً على وضعه النفسي ولحين استقرار حالته النفسية .وبإمكان الرئيس الإداري الحديث مع الموظف الذي يعاني من هذه الاضطرابات لآخراجه من وضعه النفسي ،اذ ان كثير من الموظفين يشعرون بالتحسن حين الكلام معهم عن امورهم النفسية والصعوبات التي يواجهونها خلال العمل، كما يمكن للرئيس الإداري ان يمنح الموظف العام اجازة لحين تحسن حالته النفسية وتكون هذه الاجازة من الاجازات الاعتيادية وان يساعد الموظف حين عودته من الاجازة.

ان دور الادارة في التأثير على الوضع النفسي للموظف العام له تأثير كبير حتى على المصطلحات التي تستعمل في البيئة الادارية ، فعلى سبيل المثال عندما نستخدم مصطلح القائد في الوظيفة العامة غير مانستخدم مصطلح المدير ،فمن يستحق لقب القائد عادة مايكون من ينشر الطاقة الايجابية داخل الادارة ويعامل الرؤوسين كفريق عمل متكامل ولا يعمل بروح الانفراد والتبعية ، اما المدير فيكون عكس ذلك وعادة ماي فرض وضع نفسي معين على الموظفين يجعلهم يتضايقون من العمل الإداري كون مديرهم يرغب ان يكون كل الاعمال بيده ويجعلهم دائماً ما يشعرون بانهم الطرف الاضعف وان كل الاعمال يجب ان تتم عن طريقه وبإشرافه لضمان عدم وجود الاخطاء ، وهذا الامر له ضغط نفسي كبير عليهم يجعلهم عادة ما يرتكبون الاخطاء او يمتنعون عن اداء الواجبات خوفاً من المسؤولية .

ومن هذا المنطلق نقترح بعض الامور التي من شأنها وضع معيار العمل الصحي ، فبيئة العمل الصحية تتطلب استهداف اربع مجالات للتدخل الا وهي ،

- صحة الموظفين النفسية ضمان الاستدامة ،وهذا الامر يتطلب دوام الحوار والاستماع وسرعة الاستجابة للمشاكل التي يواجهونها لغرض حلها.
- من الضروري ان يتم الاهتمام ببيئة عمل مناسبة ومريحة لضمان انتاجية اكبر
- التحسين المستمر لممارسات الادارة ، اذ يجب ان تسلط الادارة على مسائل زيادة الحافز بين الموظفين من خلال الدعم المعنوي المباشر والتشجيع .
- ضرورة ايجاد وسيلة فعالة من اجل الموازنة بين العمل والحياة ،اذ ان الادارة اذا ماركت على مسالة سحب الموظف العام من حياته اليومية وتحويله الى مجرد اله لصالحها فانها لن تفلح في ذلك لسبب ان أي موظف ومهما كان محباً لعمله فإنه لن يستطيع ان يتخلى عن طبيعته كإنسان ولديه بيئته الخاصة التي تتطلب تخصيص الوقت لها ،فالوظيفة العامة بالاساس ومن وجهة نظر الموظف العام هي لغرض تطوير اسلوب حياته والعيش بمستوى ملائم لتوقعاته وطموحاته ولايهدف أي موظف عند توجهه للتعيين ان يتحول الى مجرد اله لخدمة المصلحة العامة اذ لا يوجد هذا الصنف في النوع البشري .
- تبني سياسة عدم التسامح مطلقا مع حالات التحرش النفسي التي من الممكن ان تحصل في بيئة العمل ، اذ لايمكن تقبل المعتدي لاي سبب كان حتى يشعر

بدرجة الخطأ الذي ارتكبه ولا يمارسه مستقبلاً مع بقية زملاءه فالمخطأ اذا ما وجد تقبل من أي احد سيستمر بسلوكه المنحرف ولن يوقفه شيء.

- لابد من وجود مؤسسات تدعم الصحة النفسية للموظف العام من اجل تقليل الاضطرابات النفسية التي من الممكن ان تصيب الموظف العام اضافة الى انها تساعد الادارة في مواجهة ما يصيب الموظف العام من امراض قد لا تكون الادارة على دراية بها او لا تعلم كيفية مواجهتها .

- ان تتبع مدى رضا الموظف العام بظروف عمله تعد من اهم الوسائل التي تساهم في زيادة كفاءة المؤسسات الحكومية فهي تساهم في خلق بيئة مناسبة ترضي الموظف العام وبالتالي تزيد من كفاءته بالعمل والعكس صحيح

الخاتمة والتوصيات

ان اول ما يثار في ختام هذا البحث هو النقص الحاد الحاصل في التشريعات العراقية والاحكام القضائية العراقية بصدد الموضوع ، اذ لا نبالي اذا ما قلنا انه لا توجد اشارة صريحة او حتى ضمنية في التشريعات العراقية تتعلق بالوضع النفسي للموظف العام وعليه نوصي بمراعاة ما يأتي لضمان وجود بيئة وظيفية مناسبة يستطيع الموظف خلالها ان يمارس كافة اعماله بأنسيابية وكفاءة :-

- لمواجهة الامراض النفسية التي قد تصيب الموظف العام لابد لنا ان نبدأ منذ بداية اعداد المواطن بشكل عام وفي المراحل الاولى من حياته ، اذ يجب ان تبدأ هذه العملية منذ دخول الموظف العام الى المدرسة بأن يكون هناك استشاريين نفسيين لمواجهة حالات الكبت والانحلال والضغط النفسي التي من الممكن ان تستمر وتتفاقم حتى الكبر .

- على الموظف نفسه ان يساهم في علاج نفسه من الامراض النفسية ، اذ يجب عدم القاء اللوم على الادارة وحدها وانما عليه ان يكتسب عادات صحية مناسبة تمكنه من مواجهة الضغوطات داخل الوظيفة العامة كالاكتفاء بالنظافة الشخصية وممارسة الرياضة وتناول وجبات صحية وتعود الاستيقاظ بنفس الوقت يومياً ... الخ.

- تخصيص يوم من كل سنة للتوعية بالصحة النفسية للموظف العام يتم خلاله تنظيم ندوات في كل دوائر الدولة للتوعية والتثقيف باهمية الصحة النفسية وسعادة الموظف في دائرته وتأثير ذلك على انتاجيته .

- على الموظف العام ان يضع لنفسه قاعدة ان نفسه اولاً بأن يقول (انا اولاً) فالموظف وان كان يجب ان يعمل بكد ونشاط لاداء الاعمال المكلف بها الا انه لا يستطيع ان يقوم بذلك الا وهو في افضل حال فالشخص المرهق او المريض لن يؤدي المطلوب منه كما يجب وسيكون معرض للعقوبات والمسؤولية عما يحدث من اخطاء

- ان رفاهية الموظف وتحسين ساحات العمل في الوظيفة العامة له اهمية كبيرة في انجاز الموظف للاعمال المكلف بها بكل كفاءة واخلاص ، لذلك لابد من تخصيص جزء من اليوم او حتى من الاسبوع او السنة حول هذا الموضوع من اجل قياس مدى رفاهية العمل وتحسين بيئة الوظيفة العامة يستطيع الموظف من خلال هذا الوقت التعبير عن نفسه والمشاكل التي تواجهه ، وهذا الامر من شأنه ان يساهم مساهمة فعالة في جودة الاعمال المنجزة .
- يجب تخصيص مكان في العمل ليمارس فيه الموظف بعض هواياته المحببة التي لا تشغله عن اداء عمله ويجب ان يتم اقتطاع جزء من وقت الدوام الرسمي لممارسة مثل هذه الهوايات او تناول الموظف العام لطعامه حتى يجدد نشاطه ولا يشعر بأنه مقيد في مكان العمل حتى في طعامه .
- لابد من توافر في كل دائرة حكومية طبيب متخصص يطلق عليه طبيب العمل الرسمي من اجل اشراكه عند ملاحظة اي مسالة على الموظف العام سواء كانت نفسية او صحية لتلافيها وهي بمراحلها الاولى بدلا من بقاءها وتأثيرها بشكل اكبر واكثر تعقيداً، كما يمكن تشكيل لجنة طبية في كل دائرة تتولى التقييم النفسي للموظفين وبشكل دوري وان تكون هذه اللجنة قادرة على التوصية باتخاذ بعض الاجراءات في حالة تشخيص بعض الملاحظات المتعلقة بالوضع النفسي لاحد الموظفين كان توصي باخذ اجازة اجبارية من الوظيفة العامة او تقليل بعض المسؤوليات الملقاة على عاتقه او حتى التوصية بنقله الى مكان اخر لا يكون في تماس مع المراجعين على سبيل المثال ،وفي الاوضاع الاعتيادية التي لا تتضمن امراض نفسية يمكن لهذه اللجان ان تقوم
- نقترح في هذه المسألة ان تتولى كل ادارة بنشر استبيانات مجهولة على المراجعين وكذلك على الموظفين مفادها تحديد من تظهر عليه مثل هذه العلامات وتدل على وجود مشكلة نفسية او بدايتها .
- النظر في امكانية اضافة نوع جديد من الاجازات التي من الممكن ان يتمتع بها الموظف العام يستحسن ان يطلق عليها الاجازات النفسية يتمتع بها الموظف لتحسين وضعه النفسي وحسب تقرير طبي يثبت ان الموظف اصيب بهذه الحالة داخل الوظيفة وبسببها وبمدة تحدد من اللجنة المعنية وهذا له دور كبير في مسالة اداء الخدمة بشكل اكثر فاعلية اضافة الى كونها من حقوق الموظف بوصفه بشر خلقه الله سبحانه وتعالى وخصه بالاحساس والتأثر النفسي والشعور اكثر من غيره لذلك لابد ان يراعى هذا الوضع النفسي قبل كل شئ وليس هناك أي عذر في اغفال هذا النوع من الحقوق النفسية التي يجب ان توفر للموظف العام على اتم وجه .

- تشريع قانون يجرم التحرش الاخلاقي والنفسي داخل الوظيفة العامة ويفرض اشد العقوبات على من يمارسه سواء كان بحق احد الموظفين الاخرين او بحق المراجعين في الدوائر الحكومية .
- يمكن مواجهة المطاردة الالكترونية التي من الممكن ان يتعرض لها الموظف العام من خلال تشريعات تفرض اجراءات حازمة وعقوبات قوية على مرتكب الفعل او من يسانده فأن هذا الامر له اهمية في اشاعة الخوف من ممارسة هذه الافعال حتى لو كان من الصعوبة اكتشافها.