

الاسبوع الخاص با موضوع/ القيم الشخصية وأثرها في تكوين اخلاقيات الوظيفة العامة

اولا: معنى القيم الشخصية للموظف العام:

تجد القيم تطبيقاً رحباً في بروع الوظيفة العامة باعتبارها جزء من معتقدات الموظف العام وأفكاره التي اكتسبها بحسابه فرداً من أفراد المجتمع. من خلال تبنيه مجموعة معينة من القيم والتخلي عن مجموعة اخرى، من خلال تبنيه مجموعة معينة من القيم والتخلي عن مجموعة اخرى، أو من خلال غرسها عن طريق إشباع الحوافز والحاجات النفسية، أو الاعتياد على ممارسة سلوك معين، أو القوانين التي تنظم شؤون الوظيفة العامة، إذ أن تلكم القيم تحدد معالم شخصية الموظف وقيمه، فإذا ما سلم بأن القيم هي محددات لسلوك الفرد وأفعاله فأنها تعمل على توجيه تصرفات الموظف ودوافعه وتحفيزه باتجاه ما تطلبه من سلوكيات بأن يرتب ما يؤمن به من قيم حسب أهميتها فيما يعرف بالبناء القيمي، أو نسق القيم ثم يختار الأنشطة والسلوكيات التي تعمل على تحقيق هذه القيم وفق تدرج أهميتها.

ثانيا: القيم الشخصية للموظف وصلتها بالجانب الخلقى:

إذا نساألنا عن علاقة القيم الشخصية بأخلاقيات الوظيفة العامة يمكن القول: بأنها علاقة تتضح معالمها من حيث مستوى الانتاجية، فقد أجرى عالم الاقتصاد الإنكليزي (ادم سميث) في منتصف القرن الثامن عشر الميلادي دراسة عن أسباب ازدهار وتدهور ثروات الأمم، فتوصل إلى أن سبب التفاوت في معدلات الإنتاج يعود إلى وضع العاملين بين حالتين الإلزام والالتزام فالذي يعمل بأخلاقيات الوظيفة بدافع الالتزام يكون انتاجه غزير، أما الذي يعمل بدافع الالتزام فهو ذو إنتاج ضئيل.

ومن جهة أخرى لما كانت القيم أحد مكونات الشخصية لذا إنها تسهم في تشكيل الكيان النفسي للموظف من خلال قيامها بتزويده بالأساس بالغاية بما يقوم به وتوجيهه نحو تحقيقها، وتهيء الأساس للعمل الفردي والجماعي الموحد، وتتخذ كأساس للحكم على سلوك الآخرين، وتمكن الموظف بالصواب، أو الخطأ، كما إنها تعد معيارا الجدارة والدافع لبعض السلوكيات واختيار الأدوار الاجتماعية وتحقيق الضبط الوظيفي، كونها تؤثر في سلوكيات الموظفين لجعلها سلوكيات أخلاقية وتكبح جماح العواطف السلبية التي تدفع الإحراف والتمرد على النظام الاجتماعي الاخلاقي تولد لديهم الشعور بالخجل والذنب عن تجاوزهم على تلك المعايير.

وبصفة عامة يمكن القول بأن القيم تلعب دورا مهما في تأكيد أخلاقيات الوظيفة العامة من خلال ثلاثة نواحي وهي:

1. قواعد التحريم: من خلال حظر بعض أنماط السلوك ومعاقبة حالات الخروج عليها بالعقوبات الانضباطية.
2. قواعد الإقرار: من خلال تشجيع السلوكيات التي تتضمن إنتاج نهج معين من الفضائل والمجازاة عنها.
3. قواعد التسامي، أو العلاء: أي الإبقاء والتشجيع على المنبع القيمي مع تحويل مساره من الإنحراف الخلقى إلى الوجهة الصحيحة.

مما تقدم يمكن القول بوجود علاقة بين القيم الشخصية التي يؤمن بها الموظف وسلوكياته في حياته اليومية وعلاقاته مع غيره من الموظفين فالقيم التي يحملها الإنسان تتأثر بأفكاره ومعتقداته التي يكتسبها من المحيط الاجتماعي ومن التنشئة الاجتماعية والخبرات والتجارب السابقة وهذه القيم لها تأثيرا واضحا في سلوكه وأخلاقه وعلاقته الإنسانية، فعلى سبيل المثال أن الموظف الذي يؤدي أعمال وظيفته بشكل سليم يكون قد أدى واجباته وظيفته بالمقابل يقوم موظف أخرى بتأدية ذات الواجبات ويعتمد إلى التفاني في مجال العمل الوظيفي بشكل يفوق أقرانه، فأن كلا الموظفين يكونان قد أديا واجبيهما، إلا إن الثاني تميز عن الأول بأنه تجاوز في الواجبات الوظيفية القانونية ليشمل الواجبات الوظيفية التي تفرضها الاعتبارات الأخلاقية.

القيم التنظيمية وأثرها في تكوين أخلاقيات الوظيفة العامة

أولاً: معنى القيم التنظيمية:

ثمة العديد من المفاهيم للقيم التنظيمية في مجال العمل الإداري فمنها ما يشير إلى المفاهيم الإنسانية كالقواعد السلوكية والمناخ النفسي داخل محيط العمل الوظيفي، ومنها ما يعرف بأنه "نظم مكتسبة من المعاني يتم التوصل إليها من خلال اللغة المعتادة والرموز الأخر التي تتميز بوظائف تمثيلية وتوجيهية وعاطفية وقادرة على تكوين كيانات ثقافية وأحاسيس محددة بالواقع" أو هي " نمط افتراضات أساسية، أو تتطور بواسطة الجماعة أثناء التعامل مع مشكلاتها للتكيف الخارجي والتوصل الداخلي والتي تعمل بشكل جيد وكاف لكي تعتبر ذات قيمة"

وبصفة عامة يمكن التمييز بين ثلاثة مكونات للقيم التنظيمية وهي :

1. المكون المعنوي: ويتمثل في ذلك النسق المتكامل من القيم والأخلاق والمعتقدات والأفكار التي يعتنقها الموظف.

2. المكون المادي: يشمل جميع ما ينتجه، أو يتعامل معه أعضاء المجتمع. ومن ثم فإن القيم التنظيمية ما هي إلا خليط متجانس من تلك المكونات الثلاثة تسهم في تكوين الانسجام والتوافق بين أفرادها، ولها ابعاد (تنظيمية وإدارية وإنسانية وقيادية) من شأنها التأثير على السلوكيات الموظفين تسهم في رسم العلاقات بينهم من جهة وبينهم والمتعاملين مع الإدارات الحكومية على أسس أخلاقية بناءة.

3. المكون السلوكي: ويظهر في العادات والتقاليد التي يتبعها أعضاء المجتمع. ومن ثم فإن القيم التنظيمية ما هي إلا خليط متجانس من تلك المكونات الثلاثة تسهم في تكوين الانسجام والتوافق بين أفرادها، ولها ابعاد (تنظيمية، وإدارية وإنسانية وقيادية) من شأنها التأثير على السلوكيات الموظفين تسهم في رسم العلاقات بينهم من جهة وبينهم والمتعاملين مع الإدارات الحكومية على أسس أخلاقية بناءة.

ثانياً: تباين النظام القيمي الشخصي عن النظام القيمي التنظيمي:

إن سمو المنهج الوظيفي المستند إلى اعتبارات الأخلاقية الذي أخذت به النظم الوظيفية المقارنة لا يتعارض قط من النظام الاجتماعي الذي يعد الموظف إنساناً، إذ أن الأول لم يأت ليلغي الإلتزام الاجتماعي، بل نجد لكل منها توجهات قيمية تهذيبية تؤكد الفضائل وتنفي الرذائل مما يشكل نظاماً خاصاً للقيم الخاصة بالوظيفة العامة يصطلح على تسميتها بالقيم التنظيمية، والتي تتميز بالإرتباط المتبادل الذي يجعلها تدعم بعضها بعض وتكون كلا متكاملًا، كما تترتب ضمن إطار الوظيفة العامة حسب أهميتها النسبية فتعمل على إعطاء هذه النظم أساساً عقلياً يستقر في ذهن المنتمين إليها، تبتغي الحفاظ على القيم العليا لدى الموظفين بدلاً من النظر باتجاه إشباع الرغبات والدوافع الفردية للموظفين كل على حده وتفرض صفة الإلتزام عليهم بأن تكون واجبة الطاعة والاحترام.

وعلى ذلك فإن القيم التنظيمية ليست تماثلاً تاماً للقيم الشخصية بل تختلف عنها وتباين في عناصر وجودها وإن كانت علاقات مشتركة بينها كعلاقة العام والخاص إلا أنه لا يصح القول بأن القيم التنظيمية تتميز وتنفرد بخصائص وعناصر متميزة تسهم في جعل سلوك الموظفين ضمن شروطها وخصائصها وتوجيه سلوكياتهم على أساسها تسهم في تفسير الأحداث والظروف وتوعية الموظفين بأهمية العمل الوظيفي وقدسيتها والحيلولة دون الخروج على أخلاقياته وقيمه الراسخة والمصلحة العامة التي يروم بلوغها وإن أي اعتداء عليها سيواجه بالرفض من لدن الكافة.

ثالثاً: اثر القيم التنظيمية في الجانب الاخلاقي للادارة:

عرفت الادارة من جانب من ينتمي اليها بأن يتحلى بالأمانة والنزاهة والمسؤولية العالية عند أدائه لأعماله على اختلاف مستويات الموظفين ومسؤولياتهم في الدولة، كما عرفت الإدارة بأنها الإدارة التي يقوم أفرادها بتنفيذ الجوانب المختلفة العملية الادارية (التخطيط والتنظيم والتوجيه والرقابة) واضح بأن الفرق بين التعريفين أن الاول يركز على اخلاق الموظف بذاته، والثاني يركز على مطابقة العمل للقانون والسليم من التعريفات هو ما يتضمن الجمع بين الاثنين بأن تعد الادارة التي يتحلى افرادها بالسلوك السليم عند ادائهم لأعمالهم، ويقومون بواجباتهم الوظيفية بجميع مستوياتهم وفقاً للقانون.

ولما كانت أخلاقيات الوظيفة العامة مسألة تضرب في السلوك الإنساني للعاملين في مؤسسات الدولة ودوائرها فأنها بلاشك ستؤثر على اخلاقيات المؤسسات الحكومية قاطبة باعتبارها تمثل جل الأخلاقيات المنعكسة في أنماط سلوكيات الموظفين العاملين في دوائر الدولة ومؤسساتها العامة، مما ينعت السلوكيات الأنفة بالأخلاقيات المؤسساتية كونها تمثل سلوك دوائر ومؤسساتها العامة في القيام بمهامها وواجباتها الأساس، إذ يتأثر أداء الموظفين لأعمالهم سلباً، أو ايجاباً بالقيم التنظيمية التي تتبناها باختلاف المجتمعات التي تعمل فيها وتتأثر وتؤثر فيها حيث إن السلوك الاداري يتأثر بالقيم والعادات السائدة، عليه فإن لكل دائرة، أو مؤسسة حكومية ثقافة تنظيمية محددة خاصة بها وان هذه الثقافة تتأثر بقيم الافراد العاملين فيها وخاصة فئة القادة والمدبرين.

وسائل الادارة في ترسيخ المعايير الأخلاقية

أولاً: ماهية وسائل الادارة في ترسيخ المعايير الأخلاقية:

من المسلم به بأن لا بد للموظف العام من التعرف على المبادئ والمعايير الأساس التي يتوجب عليه تطبيقها والحدود التي يمكن أن توصف بأنها سلوكيات مقبولة، لذا يجب أن تعد الادارة إلى تحديد تلك المعايير وأعلام الموظفين بمضمونها بحسبانها الحد الأدنى لأخلاقيات الوظيفة العامة وسلوكيتها السليمة، على أن يراعي إطلاع الموظفين على هذه المبادئ والمعايير من خلال الملصقات والمنشورات والندوات والمؤتمرات، كما يمكن تحقيق ذلك من خلال وحدة متخصصة في الدوائر الحكومية تتولى الاستشارات الخاصة بالسلوكيات الوظيفية.

ثانياً: وسائل الادارة في ترسيخ أخلاقيات الوظيفة العامة:

وتتمثل بوسائل عدة منها:

1. الرقابة الذاتية وتنميتها: فالموظف الناجح هو الذي يراقبه ضميره قبل أن يراقبه المسؤول الإداري ويراعي المصلحة العامة قبل مصلحته الشخصية.
2. وضع أنظمة دقيقة التي تمنع الاجتهادات الفردية الخاطئة: تظهر السلوكيات غير الأخلاقية نتيجة ضعف بعض جوانب النظام الوظيفي، أو عدم وضوحه ويمكن للإدارة أن تؤسس تشكيلاً معيناً يختص بأخلاقيات الوظيفية.
3. القدوة الحسنة في العمل والتأكيد على أخلاقيات الوظيفية للرؤساء الإداريين: فإذا وجد الموظفين بأن الرئيس الإداري لا يلتزم بأخلاق الوظيفية فعلوا مثل فعله، والعكس صحيح.
4. تصحيح الفهم الديني والوطني للوظيفة: فإذا اقتنع الموظف بأن العمل عبادة وأنه وسيلة للتنمية الوطنية وازدهار البلد وتحسين مستوى الدخل سما لدية الالتزام بأخلاقيات الوظيفية.

5. محاسبة المسؤولين والموظفين: يعد إقرار مبدأ المسؤولية والمساءلة والمحاسبة تأكيداً لأخلاقيات الوظيفة العامة من خلال تفعيل الأجهزة الرقابية في ممارسة دورها في ضمان حيادية ونزاهة وعدالة النظام الوظيفي.

6. اعتماد أساليب إشاعة التربية الأخلاقية في مجال العمل الوظيفي: تشيد الوظيفة العامة على قواعد منظمة تبتغي تربية وانضباط من ينتمي إليها وتقويم سلوكه وفقاً لما تبتغيه متطلبات المصلحة العامة وضمان حسن استمرار المرفق العام، وبما يحفظ المال العام والمصلحة العامة، ويتلائم في الوقت مع مكوناتهم واستعداداتهم الشخصية والنفسية ويحقق التوازن الكامل بين طاقتهم وإمكانياتهم ومتطلبات المرفق العام وإشاعة الأخلاق الفاضلة والقضاء على العادات السلبية باعتبارها أسلوباً من أساليب التربية فيحول الخير كله إلى عادة تقوم بها النفس بغير جهد وبغير مقاومة، وطريقة العادة تكون بتكرار عمل معين مرات كافية، لجعله جزءاً من أخلاقيات العمل الوظيفي، وتأسيساً على ما تقدم ترسيخ النظام الأخلاقي في مجال الوظيفة العامة يعتمد أساساً على إثارة الوجدان وغرس الرغبة في العمل ثم تحول الرغبة إلى عمل وسلوك يدعمه النظام الوظيفي، فيحول هذه الرغبة إلى عمل محدد ذي مراسم وحدود فتتحول الرغبة إلى عمل ظاهر والافتناع والاقتناع العقلي، والتربية بالعبارة وبالموعظة ثم التربية بالترغيب والترهيب.

المصدر/ اخلاقيات الوظيفة العامة / دراسة قانونية في الاطار الفلسفي لأخلاقيات الوظيفة العامة وسلوكياتها

الدكتور/ عثمان سلمان غيلان العبودي / الطبعة الاولى 2011 م

