

التعريف بمعايير أخلاقيات الوظيفة العامة:

إن السلوك الإنساني يعد محور التصرفات التي تتخذ داخل نطاق الوظيفة العامة، وإذا كان الأصل بأن الموظف العام يستطيع التمييز بين السلوكيات والأفعال التي يصادفها في مجال ممارسته لأعماله الوظيفية من حيث الخطأ والصواب بعقله، أو حدسه، أو ما يملكه من خبرة ومهارة وثقافة وإدراك، إذا إنه قد يستخدم هذه القابليات استخداماً سلبياً عندما تتعارض مع مصالح غيره فيعطيها أوصاف ونعوت تخالف حقيقتها تحت أسباب ومسوغات عدة فيقع في الخطأ في تحديد معيار السلوك المتخذ وفيما إذا كان سلوكاً محموداً واجب الاتباع، أو مذموماً واجب الترك والإمتناع مما يثير سعي نيران الصراع الأولى بين الخير والشر ومعايير التقويم السليمة للتمييز بينها، ومن جانب آخر فإن الإدارة تعتمد إلى استنباط المعايير الأخلاقية وتسعى إلى ترسيخها في مجال العمل الوظيفي بما تملكه من مهارة وسلطات إدارية في هذا الشأن.

أولاً: مفهوم المعيار الأخلاقي للسلوك الوظيفي:

أن معيار كل شيء ومقياسه هو الذي يعرف به الشيء معرفة مزيلة للبس والإبهام، ولكل علم غايته ومعياره، ويعرف المعيار باعتباره أداة لتقويم السلوك الفردي بأنه " مجموعة القواعد التي يضعها المجتمع أياً كان مصدرها ويتحدد في ضوئها السلوك الذي يتوقعه المجتمع من أفراده في المواقف المختلفة" وتعد معايير التقويم من المسائل الجوهرية التي اعتنى بها الفقه لتحديد ما هو عادل، أو ظالم، أو ما هو حسن أو قبيح، أو ما هو خطأ، أو صواب، سواء في المجال الأخلاقي، أو القانوني، وكان لها عند التطبيق العملي أثر بالغ على نهضة الشعوب وفي رسم ملامح مستقبلها على أسس علمية راسخة لا تفسح مجالات للاجتهادات بالتفسير والتأويل بين الخطأ، أو الصواب كيفما تشتهي الإدارة.

ثانياً: المعايير الأخلاقية في مجال الوظيفة العامة:

لما كانت أخلاقيات الوظيفة العامة تستمد بصفة عامة من العادات والتقاليد السائدة في المجتمع والأنظمة والتعليمات المتعلقة بالوظيفة العامة التي ترسم أنماط السلوك الوظيفي وما يجب على الموظف القيام به، أو الامتناع عنه باعتباره محظوراً، فإن الجهات الإدارية تسعى إلى أن ترسم أخلاقيات الوظيفة وأطرها من خلال وسائل عدة تبتغي تعزيز العلاقة مع الموظفين وإعلامهم بمهام الوظيفة والتصرفات التي يجب على الموظف القيام بها (كونها أخلاقية) والأفعال التي يجب الابتعاد عنها (كونها غير أخلاقية) وعلى الرغم من وجود بعض الأفعال معروفة لدى الكافة بأنها أفعال مخالفة للأخلاق (مثل السرقة، الرشوة، الاحتيال) ولا تنسجم مع قيم المجتمع وأخلاقه، إلا إنه قد توجد بعض الحالات تدق فيها إشكالية تحديد نوع الفعل الذي صدر عن الموظف فيما إذا كان يشكل فعلاً مخالفاً للأخلاق الوظيفية من عدمه نظراً لاختلاف تلك المعايير والأسس المعتمدة في الاستنباط والتطبيق واختلاف الأشخاص من حيث مستوى تعلمهم وثقافتهم وتربيتهم والوسط البيئي والاجتماعي والاقتصادي مما يؤدي إلى اختلاف في الأحكام للتمييز بين الأفعال والسلوكيات الصادرة عن الموظفين.

حتمية المعايير الأخلاقية ونسبيتها

أولاً: حتمية المعايير التي تحكم أخلاقيات الوظيفة:

إذا كانت الأخلاق الوظيفية تمثل مجموعة القيم والعادات والتقاليد والقواعد والقوانين التي تحكم سلوك الموظفين عند الانضواء تحت لواء الوظيفة العامة في دوائر الدولة ومؤسساتها العامة والذين يجب عليهم الامتثال لقوانينها والالتزام بموجبها، فلا بد من معايير تهيمن على العمل الوظيفي لتصف سلوكيات الموظفين وأفعالهم فيما إذا كانت تتلائم مع المنهج الأخلاقي، أو تتعارض معه لذا وصفت الاخلاق بأنها حتمية في مجال العمل الوظيفي.

ثانياً: نسبة المعايير التي تحكم أخلاقيات الوظيفة:

انقسم الفقه في تحديد معايير القواعد الأخلاقية فمنهم من وصفها بالأطلاق كونها تتضمن مجموعة من الأحكام الأخلاقية التي تطبق على الأفراد كافة في كل زمان ومكان، بينما يرفض بعض الفقه التسليم بإطلاق لمعايير الأخلاقية ويصفونها بالنسبية كونها معايير تختلف باختلاف الزمان والمكان وتقاليد المجتمع وعاداته، وعلى ذلك من حتمية الأخلاق في العمل الوظيفي إلا أنها وبما تنطوي عليه من معايير الحسن والصواب نسبية ومعيارية، فهي نسبية لأن مضمونها يتأثر بعوامل الزمان والمكان، فما يعد خطأ في مجتمع معين قد لا يعد كذلك في مجتمعات أخرى، كما أن الخطأ مفهوم معياري أي أنه يحدد بالقياس إلى معيار (نموذج) تهتدي به الإدارة، أو الموظف العام وهو بصدد الحكم على سلوك معين بالصواب، أو بالخطأ، أو بصدد تقييمه، لواقعه معينة، أو شيء من الأشياء المادية، أو المعنوية بالحسن، أو القبح كنموذج للتطبيق.

ومن المحال بوجود معايير أخلاقية تطبق على كافة بطريقة مطلقة، كما أن المعايير الأخلاقية تتأثر إلى حد كبير بالجوانب العاطفية الشعورية وهي مسألة غير محددة مسبقاً وتتقلب تبعاً للمواقف والحوادث، كما أن طبيعة الأشياء تفترض نسبية الأخلاق وعدم إطلاقها وعموميتها، كوننا لا نحكم على الأفعال من خلال قواعد ومبادئ أخلاقية أفضل من بعضها الآخر، مما يكون دافعاً للترويج والتغليب بين بعض القواعد على الأخرى دافعاً لتطوير المجتمع وتنميته ولتكون للمعايير قيمة في تحديد أفضلية بعض التصرفات على حساب الأخرى تبعاً لرجحانها في ميزان المعايير الأخلاقية.

معايير أخلاقيات الوظيفة العامة:

ظهرت مذاهب عدة في محاولة للإهداء الى المعيار المميز للسلوك الأخلاقي القويم وغير القويم، المحمود والمنبوذ، القبيح والجيد، الصالح والطالح، بيد أن البحث عن هذه المعايير يعد امراً عسيراً لاسيما وان الموظفون يعمدون إلى إطلاق التسميات والنوعت على الأفعال وفقاً لما تشتهي أنفسهم وما يتوافق مع رغباتهم عند قصد وإدراك، أو بدافع الخطأ والجهل وعدم التبصر وإدراك الحقائق، لذا يلجأون إلى الإهتداء الى ضالتهم من خلال ما يقره ضميرهم تارة، أو ما يقره المجتمع، أو ما يستنبطونه من العقل وغيرها من الأسس التي يعدونها معايير للفعل الأخلاقي مميزين أياها عن التصرفات المخالفة للأخلاق وما يمارسونه أثناء عملهم الوظيفي.

الاتجاهات الفقهية في تحديد المعايير الأخلاقية:

ظهرت اتجاهات فقهية عدة في تحديد المعيار المميز بين الفعل الأخلاقي الواجب اتباعه عن الفعل الأخلاقي والمطلوب اجتنابه. وان هذه المعايير هي:

أولاً: المعيار الذاتي:

بمقتضاه يحدد الفعل أخلاقياً من عدمه بالاستناد الى الحالة العقلية والنفسية لشخص معين وفي زمان ومكان معينين ، وموافقته لرغباته وأفكار بغض النظر عن افكار ورغبات الآخرين أي بمعنى الأخذ بالرأي الشخصي للفرد في الحكم على الأفعال فيما اذا كانت موافقة للأخلاق أم لا ، ان هذا المعيار لم يسلم من النقد لعدم استناده الى اسس تحليلية سليمة .

ثانياً: المعيار الطبيعي:

وقال به انصار المذهب الطبيعي، إذ بمقتضاه يقتضي التسليم بأن الفعل يعد صائباً، عند يمثل اتجاه أغلب افراد المجتمع الواحد، أو أنه يحقق الخير لمعظم أفراده،

ثالثاً: معيار المغالطة الطبيعية:

بمقتضاه تعرف السلوكيات الأخلاقية في ضوء تحديد تصورا اخلاقيا آخر، بمعنى تحديد اخلاقية الفعل من خلال المقارنة مع فعل اخر، فيحدد الصواب والخير والالتزام في ضوء الخطأ والشر والحق، إذ يحدد كل منها في ضوء المفهوم المقابل.

رابعاً: المعيار الحدسي:

يراد بالحدس فهم مباشر لموضوع بدون توسط أي عملية استدلالية، من ثم يستدل على السلوكيات الأخلاقية بفهمها المباشر لموضوع أخلاقي بدون التفكير فيه سواء أكان على مستوى الأفراد، أم الجماعة، فثمة موضوعات لا يختلف فيها اثنين على أنها أفعال أخلاقية واجبة الاتباع وأفعال منافية لها واجبة الترك والامتناع.

خامساً: المعيار القانوني:

أخذت بهذا المعيار الأنظمة القانونية بعد التطور الحاصل في فلسفة المعايير الأخلاقية وبموجب هذا المعيار يجب التمييز بين أساسيين قانونيين مما:

1. الأساس الذاتي: يقصد به كل مقياس، أو موجه للحكم والتقويم يتمتع بمرونة مراعاة الظروف الشخصية والخارجية التي رافقت ارتكاب الفعل بحث التقويم، وكذلك مراعاة القابليات الذاتية لمرتكبه بحيث يصل من خلاله إلى الحكم والتقويم العادل والمناسب لملاسات الواقعة محل البحث.

2. الأساس الموضوعي: بمقتضاه يميز بين الفعل القانوني والفعل الأخلاقي فالسلوك يعد قانونياً ولو لم يكن سلوكياً مذموماً من الناحية الأخلاقية متى ما كان ذلك السلوك يعد خطراً، أو ضاراً من وجهة النظر الاجتماعية، فالسلوك الخاطئ تبعاً لهذه الوجهة هو فعل، أو ترك يغير ما كان يجب أن يتم بالنظر إلى الشعور الاجتماعي العام الوسط.

سادساً: المعيار التطوري:

بموجبه فإن أخلاقيات الأفراد وسلوكياتهم تكون انعكاساً صادقاً لمعايير وأخلاقيات تتوافق مع الظروف الراهنة وليس مع السلوكيات المختفية أو الملغاة، فيعد سلوكاً، صالحاً، كونه الأكثر ظهوراً، ويقال سلوك طالح كونه الأقل ظهوراً في العلاقات الاجتماعية مما يؤدي إلى تطوير المعايير الأخلاقية نحو الكمال.

سابعاً: معيار الكمال:

أن أساس السلوك الأخلاقي بموجب هذا المعيار هو سعي الأفراد للوصول إلى الكمال الأخلاقي والذي يرتبط بتحقيق الذات الفردية للإنسان من أجل بلوغ الهدف الأسمى هو السعادة الإنسانية على نحو ما ذهب إليه (أرسطو) أو المجتمع بأسره عند (هوجل) أو الإرادة العامة عند (كانت) بيد أن المعيار المذكور لم يحدد معيار الكمال.

ثامناً: معيار القيمة:

يعرف الخير بأنه " علم القيمة، وهي المجموعة الغائبة، فعندما نطلق على الفعل بأنه صائب، أو خاطئ فكل ما نعيه أن الفعل المذكور يرتب نتائج ذات قيمة، ومعيار القيمة الأخلاقية مشتق من ميدان علم الاقتصاد وأدخل إلى ميدان علم الفلسفة والأخلاق، والقيمة على نوعين في ميدان الأخلاق: أولهما القيمة الأصلية: وهي القيمة المطلقة بحد ذاتها وليست وسيلة للوصول إلى غاية معينة كالخير، أما النوع الآخر فهو القيمة الوسيالية: وهي لتوصلنا لغاية محددة، باعتبارها غاية للفعل الأخلاقي.

تاسعاً: معيار الفضيلة:

استخدمت الفضيلة للدلالة على معنيين مختلفين: أولهما كصفة للشخصية وهو الاستعداد لعمل ما هو صائب تجاه موقف معين، وثانيهما: كعادة سلوكية تتوافق مع الصفة الشخصية، أو استعداداتها كالأمانة وقول الصدق وغيرها، والفضائل متعددة إلا إنها تختلف تبعاً لمواقف الإنسان والظروف المحيطة به.

عاشراً: معيار العقل:

ذهب بعض الفقه إلى القول بأن ليس للإنسان قوة طبيعية يحكم بها على الأعمال وإنما يحكم من خلال العقل والاستدلال، فليس للإنسان حاسة غريزية يدرك بها الخير والشر ولكن يحكم عليها من خلال تجاربه ومن ثم تدرك الأخلاق من خلال ما يحكم بها الأفراد على الحالات التي يصادفونها في التطبيق بالاعتماد على العقل، ومن هنا نلاحظ أن المجتمعات تختلف في معايير الأخلاق تبعاً لمستوى إدراكها للأمور وتقويمها وإنما في التغيير بالاستمرار.

المعيار المميز للسلوك الأخلاقي في إطار الوظيفة العامة

لا يمكن التسليم بالمعايير السالفة لاستنباط المعيار المميز السلوكيات الأخلاقية التي تظهر في مجال الوظيفة العامة كونها لا تصلح ، بمفردها وبمعزل عن المعايير الأخرى سندا للقول بأن أياً منها يمكن الاعتماد عليه بحسبانه معياراً للسلوك الأخلاقي السائد في الوظيفة العامة، إذ أن كل من تلك المعايير تصيب جزءاً من الحقيقة وتسهم في الاهتمام للمعيار المميز للأخلاق الوظيفية، وأية ذلك الطبيعة المرنة والنسبية للأخلاق من جهة وطبيعة النظام الوظيفي وخصوصيته من جهة أخرى التي تضيف صفة خاصة على أخلاقياتها ترتبط بالدرجة الأساس بالنظام الاجتماعي والطبيعة الشخصية للموظف العام وكذلك ما تقره القوانين والأنظمة من سلوكيات للموظفين بما تفرضه من مهام وواجبات وظيفية تحتم الالتزام بسلوكيات معينة (قد تنسجم ، أو تخالف أخلاقيات المجتمع) وهنا تظهر خصوصية الأخلاق الوظيفية ومعاييرها تبعاً لذلك.

أن المعيار القانوني يعد المعيار الراجح لدينا في تحديد أخلاقيات السلوك الوظيفي كون المشرع قد تدخل لبيان الأفعال الواجب من الموظف القيام بها بحسبانها تنسجم مع أخلاقيات الوظيفة العامة وتلك التي يجب عليه الامتناع عن اتيانها لمخالفتها النظام الوظيفي للدولة، إلا أنه نظراً لكون قواعد الوظيفة العامة جزءاً لا يتجزأ من القانون الإداري ولمرونة القانون المذكور وتطوره جاءت نصوصه غير مستوعبة للواقع الذي يأبى التحديد والجمود ومن ثم يستدل الستار عما يعتريه من نقص، أو غموض بالأخلاقيات السائدة في المجتمع وما يحمله الموظف العام من قيم وتقاليده الاجتماعية تؤثر بشكل لا مراء منه في سلوكه الوظيفي وتلقي بضلالتها على النظام المؤسسي للدولة تبعاً لما يسوده من قيم أخلاقية واجتماعية.

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

الدكتور/ عثمان سلمان غيلان العبودي / الطبعة الاولى 2011 م

