

غياب الشعور بالمسؤولية وانعدام أخلاقيات المهنة (نتائجه)

أ.صلاح الدين ابوبكر الحراري

كلية الآداب والعلوم - قصر الأخيار

جامعة المرقب

مقدمة:

من المفترض أن يتمسك كل إنسان بالأخلاق العامة المقبولة، على الأقل ضمن الجماعة والمجتمع الذي يعيش فيه، وأخلاقيات المهنة جزء من هذه الأخلاق. لذلك يجب أن تكون هناك ضوابط وقواعد تنظم أخلاق العمل، والتميز بين ما هو أخلاقي وما هو غير أخلاقي. وبالرجوع إلى ثقافة المجتمع الليبي، يلاحظ الباحث أن الدين يمثل مجالاً واسعاً في رسم القيم الثقافية فيه، ومنها القيم الأخلاقية للعمل. وبما أن المجتمع الليبي يرتبط بالدين الإسلامي فإن هذا الدين يحث بشكل كبير على أخلاقيات العمل. ومن هذه المبادئ في القرآن الكريم قوله تعالى: **وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ** (سورة التوبة، الآية 106) ومن الحديث الشريف قوله صلي الله عليه وسلم: **كلكم راع وكلكم مسئول عن رعيته**. (وهنا يتساءل الباحث عن عدم التزام بعض الليبيين بالقيم الدينية وأخلاقيات المهنة.

إن الإدارة الجيدة ركن أساسي من أركان الإنتاج الاقتصادي في أي مجتمع من المجتمعات. كما تلعب الإدارة الحديثة دوراً حيوياً في توجيه مؤسسات الخدمات على اختلاف مجالاتها وتخصصاتها لتحقيق غاياتها. ولذلك تزايدت الأهمية التي توليها المجتمعات المعاصرة للإدارة، حيث تؤكد التأثير البالغ الذي تحدثه في معدلات النمو الاقتصادي والاجتماعي في حال تقدمها وارتفاع كفاءتها، ومن ناحية أخرى اتضحت آثارها السلبية على حركة المجتمع الإنتاجي والخدمات في حال فشلها وتدني مستوى كفاءتها) القريوتي، 2001(ص21، 22).

ولا شك أن وسيلة العمل الإداري هي العنصر البشري، وأن الغاية الأساسية من عمل الإدارة هو رفاهية الإنسان، وهذا يعني بكل وضوح أن الإنسان هو وسيلة الإدارة وغايتها في أن واحد. ولذلك فإن فشل الأجهزة الإدارية في القيام بالمهام الموكلة إليها لا يحقق الأهداف التي رسمها المجتمع من أجل رفاهية أعضائه. إن المتوقع هو أن يقوم الموظف بأداء عمله على أكمل وجه وفق القوانين والمعايير المحددة باعتباره العنصر الفعال والأساسي داخل المنظمات والأجهزة الإدارية. غير أنه يلاحظ وجود تهاون أو امتناع لدى بعض الموظفين عن القيام بهذا العمل، وقد يعكس هذا في الحقيقة حالة من التناقض، بين ما يسعى المجتمع لتحقيقه من خلال أجهزته ومنظّماته الإدارية، من جهة، وبين ما يمارسه موظفوه بالفعل من خلال البيئة الاجتماعية المحيطة بهم من جهة أخرى. فعدم الاهتمام بالعمل والتهاون في القيام به، أو ممارسة بعض المظاهر غير السوية فيه، إنما يدل على عدم الإيمان بقيم العمل، أو نتيجة ما يعتمل في بنية المجتمع من ممارسات خاطئة تؤثر على سلوك الموظف.

المسؤولية هي:

التزام عامّ فيما يصدر وينشأ من الأفراد، من حيث العدم كما هو من حيث الوجود، فهو التزام الشخص بما يترتب عليه بسبب قول قاله، أو فعل فعله، وكذلك التزام الشخص بما يترتب عليه من قول لم يقله والذي كان ينبغي أن يقوله، أو فعل لم يفعله كان من المفترض عليه فعله.

كما أن التزام الشخص بما يترتب عليه بسبب قول أو فعل ابتدأه حيال الآخرين، أو كان بسبب ردّ على قول أو فعل صدر من غيره تجاهه. وتشمل المسؤولية أفعال الأشخاص وأقوالهم، ونياتهم أيضاً.

وتوجد عدّة اصطلاحات قريبة من معنى المسؤولية، مع وجود بعض الفروقات اليسيرة بينها وبين المسؤولية؛ منها: الأهلية، والعهدة، والذمة، والتكليف، والضمان، والواجب ..

الشعور بالمسؤولية هو: العلم والفتنة ودراية الشخص بأنه ملتزم ومحاسب، ومتعهد بما ينشأ ويصدر عنه من أقوال وأفعال ذكرها أو قام بها، أو أقوال وأفعال قصر أو امتنع عن القيام بها، كانت واجبة عليه، سواء أكانت تلك الأفعال أو الأقوال ابتداءً أو مقابلة.

تنمية الشعور بالمسؤولية: زيادة وارتفاع درجة العلم والفطنة، ودراية الشخص بما يقع عليه من مسؤوليات تتعلق بقول أو حيال الآخرين وكذلك الأمر بالنسبة لواجباته. ولتنمية الشعور بالمسؤولية عدة فوائد؛ منها ما يتعلق بالشخص نفسه، ومنها ما يتعلق بالجماعة .

ومن فوائد تنمية الشعور بالمسؤولية فيما يتعلق بالشخص نفسه الآتي .:

- الابتعاد عن العبث الذي يؤدي إلى تضييع الأوقات والأعمار والأموال، وحفظ أكبر قدر من الأوقات ومن الأعمار ومن الأموال .

-الابتعاد عن فعل المنكرات، والمسارة إلى فعل الخيرات.

-الكف عن إيذاء الآخرين، بل والعمل على دفع الأذى عن الناس .

-قيام الفرد بمهمة ووظيفة الأمر بالمعروف والنهي عن المنكر، دون تكليف من أحد، أو طلب من الغير.

- الإلتقان والإحسان في أداء الأعمال.

تعريف أخلاقيات العمل:

ليس هناك تعريف محدد لأخلاقيات العمل إلا أنّ غالبية كتاب الإدارة ركزوا على الجوانب الأخلاقية التي يجب أن يتمتع بها الإداري، كما أنّ دراسة الأخلاق والإدارة تناولها البعض من زوايا أخرى متعددة .

تعرف أخلاقيات العمل بأنها: مجموعة عامة من المعتقدات والقيم والمبادئ التي تحكم سلوك الفرد في اتخاذ القرارات والتمييز بين ما هو صواب أو خطأ، جيد أو سيء، حلال أو حرام، وإن مصادر تلك القيم والمعتقدات تأتي من خلال الأسرة والأصدقاء والمجموعات الصغيرة المدرسية والمدرسين ومناهج التعليم المنظمة والإعلام العام والثقافة."

كذلك وعرفت بأنها " :سلوك مهني وظيفي يعبر عن مجموعة من القيم والأعراف والتقاليد التي ينفق أو يتعارف عليها أفراد مجتمع ما حول ما هو خير وحق وعدل في تنظيم أمورهم(ياغي، 1991 ، ص249)

مصادر أخلاقيات العمل:**1- المصدر الديني:**

تعتبر الأديان السماوية من أهم مصادر الأخلاق للإنسان حيث يستقي منها جميع تصرفاته وسلوكه ومنهجه في الحياة.

2- الذات :

إنّ الإنسان لا يسعى إلى تحقيق غاية إلا إذا كان لها صدى في نفسه، وعليه فإن العمل لا بد أن يكون جيدا أمام الذات الإنسانية، وعليه فإن هذه الذاتية ستعمل على إخضاع القواعد الأخلاقية نفسها إلى نظرة الفرد وتقديره الخاص وهذا أمر محفوف بالمخاطر لأنه لا يعطي الأهمية الأزمة للقواعد الأخلاقية، من حيث الثبات والاستقرار والاستمرارية اللازمة له.

الأسرة :

ينقل الفرد سلوكه الذي ورثه من أسرته إلى المنظمة التي يعمل بها وهذا السلوك يعبر عن واقع بيئته المعيشية وظروف حياته المادية.

المؤسسات التعليمية:

تستطيع هذه المؤسسات أن تلعب دورا مهما في إعداد الطلبة لدخول المجال الوظيفي حيث تستطيع توجيههم وتوعيتهم وتربيتهم وتطبيعهم وتدريبهم على بعض المسائل في الأخلاق والعلاقات العامة حتى تنجح في تنمية سلوك الطالب الإيجابي تجاه المسؤولية والإخلاص.

المجتمع:

إنّ المجتمع الذي تسوده قيم سياسية أو اجتماعية أو عقائدية متناغمة لا بد وأن ينقل أفرادها إلى التنظيم الذي ينعكس على ممارساتهم لوظائفهم المتعددة، وإذا كانت هذه القيم ايجابية فإنها تحرص على وضع حد للمخالفات والأخلاقيات وتعاقب المعتدي ولا تفضل فردا على آخر لجاهه أو مكانته في المجتمع.

القيادة القدوة:

إنّ القيادة الإدارية الناجحة هي التي تستطيع أن تثبت في الهياكل الجامحة روح الحياة عن طريق إشعار كل موظف في الإدارة بأنه عضو في جماعة تعمل متساندة ومجمعة لتحقيق هدف معين في التنظيم .والقيادة القدوة هي الأداء التي تأخذ الأمور بقوة ليس فيها شدة، ولين ليس فيه ضعف وتستطيع أن تغرس فضائل الأخلاق في نفوس المرؤوسين وتوجد الروح الجماعية التي تتعاون فيما بينها وتحترم الآخرين وتكون خادمة للمصالح العامة، لا سيادة لها لأنها اكتسبت هذه الأخلاق من رؤسائها وستسقيها لمرؤوسيهها.

تشريعات الخدمة المدنية:

إنّ مجموعة التشريعات والقوانين الصادرة استنادا إلى المصادر التشريعية المعمول بها في الدول تعتبر من المصادر المهمة للأخلاقيات وذلك لأنها تضبط وتتحكم في تسيير الإدارة في الاتجاه الذي تراه يخدم سياسة الدولة ويحقق أهدافها، ومن زاوية أخرى لأنها بناء على ذلك تعمل على تحديد الواجبات والمسئوليات التي هي الركيزة الأساسية في التنظيم الإداري فتبين ما هي الواجبات التي تفرضها الوظيفة وما هي المحظورات التي يتوجب عدم الاقتراب منها في هذه الوظيفة .(الشميمري، 2006، ص16)

القيم الرئيسية التي تركز عليها المرافق العامة والهيئات الإدارية:

إنّ تحديد وتعريف القيم الرئيسية التي يركز عليها المرفق العام تعد عملية دقيقة .إذ لوحظ في أوروبا إنّ قيمة عدم التحيز هي القيمة الرئيسية الأكثر ذكرا ورواجا لأنها تغطي المساواة والمراعاة أمام القانون والتنظيمات الإدارية وجل هذه القيم الرئيسية وبالترتيب الأوروبي هي :عدم التحيز، والشرعية، والنزاهة، والشفافية، و النجاعة، والمساواة، والعدالة . (syntheses, P.7. 2000)

العوامل المؤثرة في أخلاقيات المهنة:

من المسلم به أن للبيئة المحيطة بالفرد بجميع أنواعها وأشكالها تأثير في سلوك الفرد، وفي نشاطه وإنجازته وأدائه، سواء أكان موظفاً أم طالباً أم غير ذلك .فشخصية الفرد في الحقيقة هي نتاج تفاعله مع عناصر ومكونات البيئة المادية والاجتماعية التي يتفاعل معها .إن

السلوك الفردي يتغير بمقدار الاستجابات وردود فعل البيئة حبال هذا السلوك، ولذلك فإن التأكيد على أهمية البيئة المحيطة بالموظف يمكن رده إلى مفهوم الإدارة كنظام مفتوح يؤثر ويتأثر بما يجري حوله.

" ولما كان الموظفون يعيشون في مجتمع يشجع على الكسب المادي السريع، وتقلد المناصب ولو بأتباع وسائل غير مشروعة، فإنه من المتوقع أن يسلك هذا الموظف سلوكاً منسجماً مع قيم هذا المجتمع اللامعيارية. ذلك لأن النجاح قيمة عليا تدعو جميع الثقافات أفرادها إلى العمل على تحقيقه بالوسائل المشروعة، بيد أن ما يميز بعض الثقافات المعاصرة بالذات هو تشجيعها المبالغ فيه للأفراد على تحقيق النجاح لذاته، دون حثهم على أتباع الوسائل المشروعة المؤدية إليه، فالتأكيد على النجاح لذاته صار وسيلة للانحراف"(أميمن، 1996، ص104).

" ولقد أصبح النجاح في المجتمع العربي هدفاً رئيساً سواء أكان هذا النجاح في الحصول على درجات عالية في الامتحان، أو على عمل، أو الاستمرار فيه أو الحصول على أشياء مادية أو معنوية. وقد حددت الثقافة السائدة في كل بلد طرقاً للحصول على النجاح المنشود."(التير، 1992، ص222)

ويضيف التير " :أن التغيير الذي طرأ على بنية المجتمع العربي خلال السنوات الأخيرة صاحبه انتشار هائل من العادات الجديدة التي لبعضها علاقة واضحة بأنماط السلوك المنحرف. صاحب هذا التغيير تأكيد مبالغ فيه على النجاح المادي والمعنوي الفردي، وسيطرت فيه القيم التي تشجع على الاستهلاك، وتشجع على تحقيق الغايات والطموحات حتى وإن لم تتوفر إمكانياتها وظروف تحقيقها"(التير، 1995، ص226).

إن انتشار مظاهر الفساد كسلوك منحرف، ربما يأتي نتيجة : للتغيير في نسق القيم في المجتمع الذي يشجع على النجاح المادي والمعنوي دون بذل جهد كبير ودون ضوابط محددة . فالموظف عندما يمارس مظاهر الفساد المختلفة كالرشوة، واستغلال الوظيفة العامة للاستفادة الشخصية غير المشروعة، والوساطة، والمحسوبية، والتزوير، والاختلاس، والتهريب، وكذلك

تبادل المنافع الشخصية على حساب الصالح العام، فإن كل تلك المظاهر تمثل في حقيقة الأمر سلوكاً منحرفاً. ونظراً لأن هذا السلوك صار سائداً بكل وضوح، فقد أصبحت مظاهر الفساد السالفة الذكر وسائل مهمة للحصول على النجاح المادي وتحقيق الحراك الاجتماعي الصاعد، بسبب مردودها السريع ودون مقاومة تذكر لهذا الانحراف. فالتغير السريع الذي خضع له المجتمع الليبي في ظل النظام السابق خلال العقود الماضية كان هو المسئول الأول عن إفراز كثير من المشكلات الاجتماعية. فالنظام السابق صنع له أنصاراً وأعداءً من الفاسدين والمفسدين والخارجين عن القانون، الذين يتخلون عن كل القيم الأصلية والنبيلة في المجتمع ويتعلقون بالمال وحب الدنيا وملذاتها. ويبدل الفاسدون قسارى جهدهم على أن يكونوا من أعوان الحكام المستبدين، حيث يستغلون مناصبهم ونفوذهم في الحصول على ما يريدون. فقد أشار العلامة عبد الرحمن بن خلدون في مقدمته الشهيرة عن "الجاه المفيد للمال" إلى أن "الأحوال الكثيرة التي تختلط فيها" التجارة "بالإمارة" يكتسب أصحاب المناصب والنفوذ الإداري في أعلى مراتب جهاز الدولة أوضاعاً تسمح لهم بالحصول على المغنم المالية، وتكوين الثروات السريعة، وتكون عادة بمثابة ريع" (بن خلدون، 1993، ص 278).

ومن بين هذه المشاكل: انتشار مظاهر الفساد داخل المؤسسات والهيئات العامة، التي قد تكون على علاقة بغياب أو ضعف القيم التقليدية والقواعد الأخلاقية الضابطة لسلوك الفرد والمجتمع. كما أن ضعف التماسك الاجتماعي بين أفراد المجتمع قد يقود إلى اضطراب المؤسسات الاجتماعية مما يؤدي بها إلى حالة من التفكك الاجتماعي، وبذلك تظهر اللامعيارية وتنعدم القواعد الضابطة في توجيه سلوك الأفراد داخل الإطار الاجتماعي العام. وبما أن الفساد منظومة متكاملة تمس جميع جوانب الحياة الاجتماعية والثقافية والسياسية والإدارية والمالية فإن انتشاره وعدم السيطرة عليه قد يؤدي إلى انخفاض التوجه العام نحو محاربه. كما أن انخفاض الوعي المجتمعي بمخاطره وأثاره السلبية يعطي للفساد وظيفة فاعلة في المجتمع بالشكل الذي تظهر عليه اليوم. ويدرك أغلب الناس أن انتشار الفساد بأنواعه في الوظيفة العامة كظاهرة "الأنا" هو نتيجة للفساد في المجتمع، وأن أشكاله موجودة في الدولة أو موظفيها، وهو ما يؤدي حتماً إلى الفساد الأخلاقي والاجتماعي فالشخص الفاسد

مع تكرار ممارسته للفساد تنحط لديه معاني المروءة والكرامة وتتعدم لديه الحساسيات الأخلاقية فتتداخل عنده القيم الحميدة مع قيم التدني الأخلاقي والرذيلة.

إن أسوأ أشكال الفساد هو ترسيخ مفهوم "ثقافة الفساد" حيث تتسرب قيم الفساد لتحل محل قيم الخير والمحبة والعدالة والمساواة. ومع تحول الفساد إلى ممارسة وثقافة سائدة تصبح قيم الفساد مع مرور الزمن مقبولة ومبررة. وعن طريق العدوى الاجتماعية بالمخالطة والمشاركة والممارسات والضغوط يضطر من لم يمارس الفساد من قبل إلى ممارسته، من حيث لا يدري لانعدام الطرق الأخرى. ولذلك تجد كثيراً من الناس في المجتمع يمارسون الوساطة لانتزاع حقوق الآخرين، وهو ما ينعكس على الإدارة باللامبالاة، والكسل والتراخي، وعدم الإحساس بالمسؤولية العامة. ومن الأقوال والأمثال التي ترسم هذه الصورة عبارات مثل (عبى ألبطينه تستحي العوينه)، (لأخدم ما عقب)، (الدنيا مش طائرة)، (ما دخليش) وغيرها مما قلل من قدسية العمل. إن انسجام الموظف العمومي والمواطن مع ثقافة الفساد يخلق حالة ذهنية عامة تبرر الفساد وتقبله، وربما تحث عليه، مما ساعد على انتشاره وممارسته في الحياة اليومية.

ويؤكد الحيدري على أن: "هذا الخلل في القيم الأخلاقية يزرع روح الإحباط، واليأس، واللامبالاة والسلبية تجاه قيم العمل، مما يؤدي إلى عدم المهنية، والابتعاد عن المعايير التنظيمية للعمل، والتفريط في الواجبات المهنية والوظيفية. كما شاعت ثقافة التمييز والتهميش التي تولدها ثقافة الفساد الإداري والسياسي والمالي، وبالتالي يمكن القول إن الفساد الإداري بكل أنواعه يرتبط ارتباطاً عضوياً بأخلاقيات العمل وقواعد السلوك المهني التي تضمن أخلاقيات العمل والوظيفة. وعليه فإن أي خرق وانتهاك وتجاوز لهذه القواعد والقوانين هو فساد إداري" (الحيدري، 2008، ص148).

فالمناخ الإداري الذي ساد ويسود في المؤسسات الإدارية للدولة الليبية منذ سنوات طويلة أوجد حالة من الاغتراب والعزلة بين الموظف وإدارة المؤسسة (مصلحة العمل) التي يعمل بها، بل بين الموظفين أنفسهم. كما انهارت مقومات العمل وأخلاقياته وآدابه، بحيث ساد التكاسل و الاتكالية وعدم المصدقية والغياب عن العمل. وصار هم الموظف هو الربح

الخاص وتحقيق غاياته بطرق مشروعه وغير مشروعة مستندة إلى الوساطة، والمحسوبية، والعلاقات الاجتماعية كالصداقة، والمصاهرة، والجيرة، وأسلوب الخداع، وعدم وضع الشخص المناسب في المكان المناسب، والغش، والمحاباة، وعدم تحمل المسؤولية، والتحايل والانحلال في التعامل مع الآخرين. بل يصل الأمر في حالات كثيرة إلى تجوز حدود الأدب في التعامل مع بقية الموظفين والمواطنين، والميل إلى التنازع، واستعمال أساليب الاستفزاز والاستهزاء، والرغبة في التسلط على الآخرين. ولا شك أن كل ذلك أثر ويؤثر بشكل سلبي على سير العمل في الإدارة حتى وصل الجهاز الإداري إلى مستوى يبتعد كثيراً عن أداء وظيفته الأساسية وهي تنفيذ السياسات العامة بهدف خدمة المجتمع. كذلك من ظواهر تفشي الفساد غياب الضمير الأخلاقي الذي يعد من أهم عناصر الشخصية الوطنية والإنسانية، والذي هو مستودع الحق والخير والحب والأمانة والصدق والتقوى والولاء. فعن طريق الضمير السليم يستطيع الإنسان أن يميز بين الصواب والخطأ، وبين الحق والباطل وبين الخير والشر، لأنه هو القوة الرادعة داخل الإنسان التي تمنعه عن ارتكاب الشرور والمعاصي والمحرمات في مجتمعه.

وتجدر الإشارة هنا إلى أن التصحيح الإيجابي لمحتوى الثقافة الاجتماعية يحتاج إلى نشر ثقافة السلوك التنظيمي وثقافة الوعي المجتمعي، ليكون قادراً على الدفع باتجاه التغيير. إن ثقافة أي مجتمع هي المسؤولة عن الأنماط السلوكية والاتجاهات الفكرية السائدة فيه. وعليه فإن تغيير ثقافة المجتمع هي نقطة الانطلاق نحو التغيير المقصود. كما أن نشر ثقافة الوعي القانوني وتعزيزها في المجتمع وتعويد الأفراد اللجوء إلى القضاء دون خوف أو تردد يحميهم من المفسدين مهما كان عددهم وسلطانهم. كما أن النهوض بالواقع التربوي وتحسين الأجيال القادمة بثقافة نبذ الفساد والمفسدين والمارقين عن القانون من خلال برامج تربوية وأسرية ومدرسية مدروسة ستحد بلا شك من انتشار الفساد بأنواعه.

"فالسلوك التنظيمي للعمل يمثل الدافعية الإنسانية لأخلاقياته فتترسخ مبادئ وقيم وأخلاقيات إيجابية للعمل وفق أعراف عملية غير مكتوبة تشجع على الضبط الذاتي، والحرص على العمل، والاقتداء بالقوة الحسنة، وعدم الخلط بين المصالح الخاصة والمصالح العامة، وتنمية روح الإنجاز والتحصيل. كما أن وضع لوائح ونصوص دقيقة تكون دليل عمل

يمنع الاجتهادات الشخصية، ويبين عقوبات المقصرين والمفسدين في العمل مهما كانت مكانتهم العملية، والعلمية، والوظيفية، والاجتماعية بالخروج عن قيم وضوابط العمل وأخلاقياته" (حريم، 2009، ص106).

وهكذا تصل المؤسسات إلى المستوى المطلوب بما يوفره لها السلوك التنظيمي الذي يقوم على ما يسمى بالدافعية الإنسانية لأخلاقيات وآداب العمل. وتعتبر هذه الدافعية عن نفسها بعوامل نفسية داخلية، توجه الفرد نحو سلوك معين بطريقة لا شعورية فقد يوصف الفرد بأن لديه دافعية قوية للعمل والإنجاز من خلال المواظبة على الحضور والانصراف والحرص والتزام بالمواعيد، والرغبة في التعاون، وعدم الانضباط والالتزام بالموعد وساعات العمل والإهمال واللامبالاة في العمل والإتقان فيه بكل جديده.

إرساء أخلاقيات العمل في المؤسسة:

أن الالتزام بالمعايير الأخلاقية أمر يجب إن يحرص عليه كل شخص ولكن إدارة المؤسسة لن يعتمد على مدى التزام العاملين بأخلاقيات العمل بناء على قناعتهم الشخصية بل هي بحاجة لان تلوهمهم بذلك كجزء من متطلبات العمل. والالتزام بأخلاقيات المهنة يؤثر على أداء المؤسسة وبالتالي فلا بد لها من الحرص على تطبيقه. لذلك فإن من الضروري تحديد ما هو أخلاقي وما هو غي أخلاقي في عرف المؤسسة لكي يلتزم به الجميع. إذ في غياب ذلك يكون لكل موظف مقاييسه الشخصية التي تختلف من شخص لآخر، كذلك فانه لا بد من التعامل بحزم مع كل إخلال بهذه الأخلاقيات، حيث لا يمكن ترك كل موظف يتصرف حسب ما اعتاد عليه .

أثر الالتزام بأخلاقيات الوظيفة العامة علي تحسين الأداء:

تقوم الوظيفة العامة بتقديم خدمات للمجتمع، والموظف هو جزء من المجتمع، لذي يجب أن يحقق التوافق بين المصالح الشخصية والمصالح العامة، فقد يلجأ الموظف إلى استغلال وظيفته لتحقيق مصالحه الشخصية.

وهناك مجموعة من المبررات التي تدفع المنظمات على اختلاف أنواعها باتجاه تحسين الأداء وهي:

- 1- أن الالتزام بالمعايير الأخلاقية للوظيفة العامة يؤدي إلى تنمية قدرات العاملين وتحفيزهم على تحسين الأداء.
- 2- احترام حقوق ومصالح الآخرين يؤدي إلى زيادة الثقة بالمنظمة ويعزز من مكانتها لدى زبائنها.
- 3- تطوير القدرات المهنية للموظف ومساعدته على التعرف على آخر المستجدات في مجال عمله، فإن ذلك يؤدي إلى تحسين الأداء .

توصيف أثر الفساد في الشريعة الإسلامية:

إن جميع أفعال الفساد التي تلحق ضرراً بأي مصلحة من هذه المصالح تشكل جريمة يعاقب عليها في الإسلام وبناء على ذلك يمكن القول بأن أفعال الفساد جميعها محرمة في الشريعة الإسلامية أي أنها تأخذ(حكم التحريم) وتشكل جريمة يعاقب عليها.

" ويعرف الفساد بأنه إظهار معصية الله تعالى والانحراف عن هديه، وتقترن أحيانا بأعراضهم وكرامتهم، لأن الشرائع سنن متبعة بين الناس، فإذا تمسكوا بها زال العدوان ولزم كل واحد شأنه فحقت الدماء وسكنت الفتن وكان فيه صلاح الأرض وصلاح أهلها ."

(علي، 2011، ص6)

و يتضح أن الفساد لا يخص مجتمعاً بعينه أو دولة بذاتها وإنما هو ظاهرة عالمية تشكو منها أغلب الدول لما له من مخاطر على الأمن الاجتماعي والنمو الاقتصادي، والأداء الإداري .ومن هنا حازت هذه الظاهرة اهتمام كل المجتمعات وكل الدول فتعالت النداءات إلى شجبتها، والحد من انتشارها، واتخاذ التدابير الملائمة لمعالجتها .وأصبح هناك منظمات عالمية لمكافحة الفساد مثل المنظمة العربية لمكافحة الفساد، ومنظمة الشفافية الدولية لمكافحة الفساد، وغيرها . ولقد تناول القرآن الكريم ظاهرة الفساد، وتعددت الآيات القرآنية التي تذكر لفظ الفساد ومشتقاته في خمسين موضعاً فقد وردت ألفاظ: الفساد، أفسدوها، المفسدين، لتفسدن، فساداً، يفسدون، تفسدون .(كما أن عدد السور التي وردت فيها كلمة الفساد ومشتقاته في القرآن الكريم تقريبا ثلاث وعشرين سورة .ومن المثير أن لفظ النفع ومشتقاته ورد في القرآن

الكريم أيضاً في خمسين موضعاً. فالفساد ظاهرة إنسانية تحكمها قوانين الإنسان أفرادا ومجتمعات، و ما يقابل الفساد هو الإصلاح، كما أن حركة التضاد الموجودة بين هاتين الظاهرتين هي من العوامل التي تحكم مسيرة الأمم على الأرض. قال تعالى) ولقد كتبنا في الزبور من بعد الذكر أن الأرض يرثها عبادي الصالحون). (سورة الأنبياء: الآية 104)

(دراسة عن) الفساد الإداري وأخلاقيات الوظيفة العامة:

عرضت هذه الدراسة في جزئها الأول مفهوم الفساد الإداري وأنواعه وأسبابه ونتائجه وكيفية قياسه، و تقارير المنظمات الدولية بشأنه، وتطرقت إلي النهي عن الفساد في القرآن الكريم والسنة والأثر، وفي الجزء الثاني توصلت الدراسة الميدانية التي أجريت علي عينة عشوائية من السكان المحليين لمدين البيضاء ، والتي بلغ عددها (162) فردا و توصلت إلي النتائج الآتية :

- 1- إن أجهزة الدولة العامة في ليبيا تعاني من الفساد الإداري.
- 2- أن شيوع هذه المظاهر في تلك الأجهزة ابتداء من أكثرها شيوعا إلي أدناها يأخذ الوجه التالي: الوساطة، استخدام ممتلكات الدولة للأغراض الشخصية، المحاباة، عدم المحافظة علي أوقات العمل الرسمية، سوء معاملة المراجعين، سرقة أموال الدولة، قبول الهدايا العينية، الجمع بين عمليين دون علم جهة العمل الأصلية، إفشاء أسرار العمل والرشوة.
- 3- إنه لوجود هذه المظاهر السلبية في الأجهزة الإدارية في ليبيا أسباب عديدة، يمكن ترتيبها علي حسب أهميتها في التأثير، علي الوجه التالي:

أ – الابتعاد عن تعليم وقيم الدين الإسلامي، عدم وجود الرقابة الفاعلة والمساءلة الصارمة، الظروف المعيشية الصعبة وعدم كفاية المرتب، وجود القدوة الحسنة وظيفيا، الشعور بعدم الرضا بتوزيع الثروة بين أفراد المجتمع، تخلف المجتمع وتقاطع الأعراف القبلية مع قواعد وقيم العمل الرسمية، الأنانية، الولاءات الجزئية للعائلة أو القبيلة علي حساب المصلحة العامة. (رهيط، والمجبري، 2003، ص233)

النتائج:

- تتحدد النتائج التي توصلت إليها الدراسة حول: غياب الشعور بالمسؤولية وانعدام أخلاقيات العمل إلى ما يلي :
- 1- غياب الشعور بالمسؤولية وانعدام أخلاقيات العمل يؤثر علي قرارات مؤسسات الدولة وبالأخص الإدارية والمالية .
 - 2- برزت ظاهرة الاستخدام غير الأمثل للموارد، وضياع المصلحة العامة، وانتشار الوساطة والمحسوبية والرشوة وتوظيف موارد الدولة لتحقيق أهداف شخصية.
 - 4- انحراف الأهداف التنموية الأساسية للدولة عن مسارها واستهداف فئات ومجالات غير مستهدفة.

التوصيات:

- 1- يجب رفع مستوى الإدراك لدى الموظفين، وتعريفهم بأخلاقيات الخدمة العامة من خلال تصميم برامج تدريبية سواء عند الالتحاق بالخدمة أو أثناءها .
- 2- العمل علي تثقيف موظفي الخدمات العامة وتهيئتهم للالتزام بأخلاقيات الوظيفة وتفعيل الدور الرقابي للخدمة المدنية.
- 3- ضرورة أن تقوم إدارة شئون الموظفين بتوضيح مبدأ الشفافية فيما يتعلق بالعدالة، ومنح الأسلوب المتبع بشأن الامتيازات والعلاوات والحوافز المادية والمعنوية إن هذا المنح يتم وفقا لمبدأ الكفاءة والفاعلية.
- 5- عمل مسابقات تحفيزية بين الموظفين داخل أجهزة الخدمة العامة، مثلا في المجال الإداري أو المالي، ومن ثم تميز المتفوقين .

الخلاصة:

نظراً للدور الهام الذي تلعبه القيم الأخلاقية المتعلقة بالممارسة المهنية في تحسين أداء الموظف والعامل واستثماره لوقته بالشكل الأمثل وسعيه لتحقيق أفضل عائد للمجتمع بما ينسجم مع مراحل تطوره وتقدمه ويتسق مع منظومة القيم التي يحملها الفرد تجاه ذاته وتجاه المجتمع، فقد تزايد الاهتمام في الوقت الحاضر بأخلاقيات العمل، وبدا واضحاً أن المؤسسات تتسابق لإصدار مدونات حول أخلاقيات المهنة. وبعد أن شكلت الكفاءة مركز الاهتمام الوحيد أصبحت الأخلاقيات تحظى بالاهتمام الأكبر وأصبحت صياغة الأهداف والسياسات تصاغ وبطريقة تبرز المسؤولية الأخلاقية. ويلاحظ في السنوات الأخيرة اهتمام المجتمع بموضوع مكافحة الفساد الإداري وكذلك موضوع الشفافية وسلامة الإجراءات في مؤسسات الدولة العامة كافة وفي القطاع الخاص. ويسجل للدولة والمؤسسات على اختلاف أشكالها وبيئات عملها محاولات تنمية السلوك المهني لدى العاملين فيها كمدخل ملائم للتقليل من الظواهر السلبية، فالوصول إلى بناء منظومة النزاهة في العمل العام يعد الهدف الأساسي في بناء مؤسسات عامة فعالة تحظى باحترام الموظفين من خلال منظومة القيم والسلوكيات الأخلاقية، وتمكّنها من تحصين المجتمع ضد ظاهرة الفساد وتوفير الآليات الفعالة لمعالجة آثاره.

و يمكن القول بأن الجِرس على أخلاقيات المهنة هو أمرٌ أخلاقي وديني وإداري، حيث إن إهمالنا لأخلاقيات العمل يجعل العاملين لا يتعاونون والشركات لا تثق في بعضها والكل يبدأ بسوء الظن إلى درجة أنه لا يمكننا الاستفادة من خبرات بعضها. إذا فإن أخلاقيات العمل تعد من ضرورات التطور و إنه لا بد من أن يكون لأخلاقيات العمل أولوية أكبر بين موظفينا ومُديرينا.

ومن أخطر الظواهر على الفرد والمجتمع اللامبالاة أو عدم الشعور بالمسؤولية . واللامبالاة، حسب علماء النفس هي حالة وجدانية سلوكية. معناها أن يتصرّف المرء بلا اهتمام في شؤون حياته أو حتى بالنسبة للأحداث العامة - كالسياسة - وإن كان هذا في غير صالحه، مع عدم توقُّر الإرادة على الفعل، وعدم القدرة على الاهتمام بشأن النتائج. وللأسف فإن ما هو سائد اليوم يتلخص في عدم الشعور بالمسؤولية وعدم الاكتراث لدى أغلب القطاعات العاملة في ليبيا بما نتج عنه ظهور العديد من الظواهر والعادات السيئة التي تكاد أن تكون دخيلة علي مجتمعنا.

ويتضح بضرورة أهمية وتنمية الشعور بالمسؤولية عند أفراد المجتمع حتى يمكن تطويره وتنميته والمحافظة على وحدته، وكذلك توجيه الجهود نحو المشاركة وتحمل المسؤولية، سواء تجاه الأسرة أو تجاه المجتمع و الوطن، لكي نصل إلى مجتمع متماسك مستقر يقف أمام أي محاولات لزعة استقراره والمحافظة على قيمه وثقافته وعاداته وتقاليد.

ويتضح كذلك أن ارتفاع الإحساس بالمسؤولية لا يحدث إلا بوجود ضوابط قانونية صارمة نابعة عن قيم أخلاقية، وفي موازاة هذه الضوابط يجب أن تعمل الوسائط الإعلامية الجادة على تثبيت مبادئ الحيادية في أعلى مستوياتها وأن تكون مفتوحة للعصف الذهني، وسيتيح ذلك مجالاً أوسع للخروج من شرنقة الفكر الجامد المتطرف ويطلق فضاءات ومناخات واسعة يحتاج إليها كل المواطن.

المراجع:

- القرآن الكريم.
- القريوتي، محمد الإصلاح الإداري بين النظرية والتطبيق، عمان، دار وائل للطباعة والنشر، 2001.
- أميمن، عثمان علي، ظاهرة الغش في الامتحانات دراسة أمبريقية لمعرفة العلاقة بين الانوميا وبين التجاوز عن الغش والسلوك الفعلي للغش لطلاب شهادة الثانوية العامة طرابلس، رسالة دكتوراه غير منشورة، طرابلس، جامعة طرابلس كلية العلوم الاجتماعية، 1996.
- التير، مصطفى عمر، الغاية تبرر الوسيلة، طرابلس، 1980.
- التير، مصطفى عمر، مسيرة تحديث المجتمع الليبي مواءمة بين القديم والجديد، معهد الإنماء العربي، بيروت، 1992.
- ابن خلدون، أبو زيد عبد الرحمن بن محمد، المقدمة، طبعة دار الكتب، بيروت، 1993.
- الحيدري، جمال إبراهيم، النماذج الإجرامية للفساد الإداري في قانون العقوبات، العراق، 2008.
- حريم، حسين، السلوك التنظيمي، سلوك الأفراد والجماعات في منظمات الأعمال، عمان، الأردن، دار الحامد للنشر والتوزيع، 2009.
- محمد عبد الفتاح ياغي، قياس مواقف المديرين من بعض الظواهر المسلكية المحظورة على الموظف العام، دراسة ميدانية، مجلة جامعة الملك سعود للعلوم الإدارية، الرياض، 1991.
- أحمد، عبد الرحمن الشميمري، أخلاقيات الموظف المسلم، القصيم، جامعة الملك سعود، 2006.
- حسين فرج رهبط، وفتحي عبد الحفيظ المجبري، الفساد وأداء المنظمات العامة، الأدلة النظرية والعلمية مع تطبيق علي حالة الاقتصاد الليبي، دار الوفاء للنشر، 2003.
- Note de synthese de l'OCDE sur la gestion publique (puma. Note de synthesePP.7.septembre 2000)