

الإدارة.. أخلاق الفساد والرشوة مرض اجتماعي نتيجة الطموح الأعمى كفاية الأجر والحوافز.. وسيلة فعالة للانضباط الوظيفي

كتبت - ريهام هاشم:

طالبت وزارة التنمية الإدارية من خلال لجنة الشفافية والنزاهة بصورته انزال القواعد الأخلاقية والمهنية لجزء هام من ترويض الموظفين بعد انتشار الفساد الإداري من تسبب وإهمال وظيفي ورشوة والتفريط في المصالح العامة والأجور في الوظيفة العامة وتلاشي الحدود بين الخطأ والصواب وطاقى هذا الموضوع كان لنا هذا التحقيق:

هل هناك فساد إداري وإهمال من جانب الموظف بحيث يشعرون بتدهور الخدمة المدنية؟

● يؤكد سيد ياسين علام، ٥٧ سنة موظف بالمحكمة أن هناك فساداً وحكمه عمله يرافقه في الهيئات الحكومية حينما يهمل الموظف في أداء مهامه الجسدية والديان التي يستطيع أن يستخرجها في حينه يقول كل بعد يومين أو في المقابل نخرج كالمكب ونضع ما يقدره ليخرج منها.

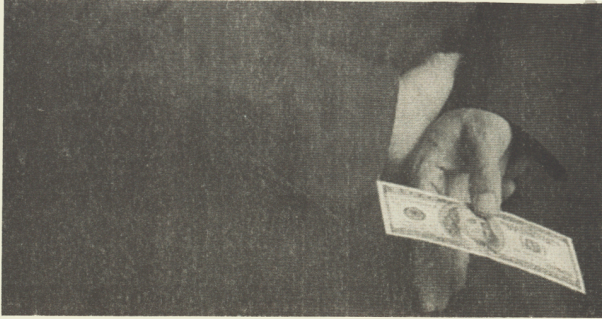
● "نتيجة يحيى، ٤٩ سنة - مدرسة - المعادي، ترى أنه أمر طبيعي أن يكون هناك تجاوز داخل المؤسسات والهيئات بسبب وجود الوساطة التي تجعل من مؤهل وغير مؤهل ويعملان سويةً مما يسبب عجزاً في أداء المهام الوظيفية وعدم تطبيق اللوائح والقوانين في جميع أفراد المجتمع مما يعتبر فساداً يعنى على المسارعة وروا القانون.

● يؤكد "رامي القفاوي، ٣٢ سنة، مهندس الاتصالات، أننا من النول التي يعتبر التسبب الإداري وعدم المسئولية والوساطة ظاهرة وهذا يرجع إلى غياب القاد في العمل فهو القادر على تنظيم العمل ووضع كل شخص حسب تخصصه في المكان الذي يعطى فيه قدره.

● مكالات التليفون قرارة الجرائد وتوقع الحضور والانسحاب في شكل بعض الموظفين يتكلمه البعض حين، : سنة موظفة بأحدى الورق والزات وتقول: نظراً لأن أعمالهم غير مرتبطة بمواعيد وتفتش دائماً من ريشانهم بريق مقولة "التي ليس يحمله المرء بل يطمس كرامة" فهو يهرب من العمل ولا يميل مرتبة التي يتقاضاه.

التسبب الإداري

يؤكد الدكتور محمد فتوح عميد كلية الآداب جامعة المنصورة أن الفساد لا ينظر لكون الماء الفاسد يجب أن لا يتغير لظهور المجتمع مسامحة والسيء، شيء عام فهو



جلد اللذات، في حين نحن نسعى لنبات الأفضل ومهارة الفساد

● "فالتسبب الإداري، هو أحد الأمراض الاجتماعية التي تنتشر بين فئات المجتمع تعالج الطموح والتطلع لامتلاك الأفضل وسيادة.. إن العملة الرديئة تطرد العملة الجيدة وأن وسائل الاتصال وتيرة المعلومات جعلت المواطن المصري يرغب في الجديد فيسعى القناعة ليس أن ذلك لعدم توافر القناعة ليس أن ذلك تضيق حالات الفساد وتصويرها للمواطن قد تساهم في نوع من الاضطراب الاجتماعي والبيئة يجعلهم يرددون عبارة "فولاء هم الذين نهوا اليدهم وهم القادرون على العيشة".

● وقد يربح ظهور مثل أنواع هذا التسبب والأعمال والأرشوة والوساطات الإدارية مشتقة في تصورها في مباشرة كيفية أداء الموظفين واختفاء الثواب والعباق وأن كل موظف يرى أن وظيفته عمله بنسبة ٨٠٪ على أكمل وجه فنحن نحتاج نوع من الرقابة المشروعة للتنظيم الإداري وتعديل



هالة الهواري

زرع.. حصد والعمل عبادة وأيضاً تراكمها المقصود بالرشوة والفساد والأعمال.

● **الهيكلة ونظام العمل** نحن في حاجة لإعادة الهيكلة الإدارية وتدريب الموظفين على ممارسة الأعمال والقوانين وأن أساس العمل والنجاح هي منظمة الأخلاق وهو ما ندعاه الكشورية هالة الهواري الاستشارة الاقتصادية وخبرية في إعادة التنظيم الإداري والمالي فوجود القدوة في كل مرحلة من مراحل الحياة بداية من الترويض إلى المدرسة ثم الجامعة تساهم في حياة الموظف لتحقيق الأهداف المطلوبة. وصاحب العمل لابد أن يكون قدوة للموظفين لأنهم يحتاجون لخطوة منظمة وخطط مرجح حتى يميل نموذجاً لهم في المواعيد وتنظيم القواعد والأمانه وحب العمل.

● وتشير الكشورية هالة الهواري إلى أن هناك عدداً نوعاً قد تقود بعض



د. محمد غنيم

● تحاول الأهور وتنصيص الخدمات المقدمة للموظفين نحن لسنا في حاجة لتدريب جديدة وإنما تفعيل القانون الحالي والأوضاع المجتمعي والسلوكي والأمان التخصصي لأن أصبح كل المصريين يحدثن في السياسة والأقتصاد والترب والرياضة فهو المثل والنائب والكتاب والداعي الإسلامي كما أن العمال الأسيدي ضروري في نشئة الفرد على مفهوم الحرام والحلال. ومن جد.. وجد نحن

تجربة الشفافية: لترويض الموظفين على الأخلاق

والتأكد على تطوير الخدمة المدنية للأجهزة العاملين الذين يتلقون وقدوات بمجال القواعد الأخلاقية والهيئية كجزء هام من ترويض الموظفين.. وإخلاق نظام إدارة الموارد البشرية بدلاً من نشر القوانين. وتعمل نظم التقييم ومدلول الأجر وتعتبر القواعد القديمة للموظفين لتطبيق الرضاة المالي والقنسي لهم. وفقاً لتخصصهم في ماركات الأجر

وليس الكل إلى الأعمال والفساد وهي: أولاً: العنصر المائي العنصر البشري ويتمثل في عدم كفاية الأجر الذي يحصل عليه الموظف لمواجهة التزاماته اليومية أو عدم حصوله على العلاوة المستحقة أو عدم ترقية أو النقل العشوائي ون وظيفة أخرى دون أن ترتبط بتخصصه فلا بد أن يتم توفير الحد الأدنى من الأجر للعاملين وفقاً لمراعاة ظروفهم وفعالة المعيشة وعمل حملة توعية وإبراز أن الهيئة والموظف متقوية متكاملة وسيادة روح الفريق الصائب الثاني يتعلق بالجوانب المعنوية وإهمال عدم المساواة بين الموظفين حسب درجاتهم يؤثر على الروح المعنوية كما أن إتاحة الفرصة حسب حاجتهم لتقديم استادن كما وظيفية مقدمة بحزمهم على أداء كما أن شعوره بالشاركة وربط المكافآت بالإنشائية ويجب إيجاد منظومة لقياس الإنتاجية ومجهود كل عامل لابد أن يكون هناك ظلم في توزيع الفحول حافزاً لأداء أعمالهم.

● **المساواة** ثالثاً: المشاركة في التخطيط وتصديق الأهداف واتخاذ القرار والمشاركة لإرأه ومقرراته من خلال مقابلة نتائج مساحية والهدف منها تحقيق أتمام الأجل ووضع الخطوط العريضة لأعمال اليوم ومشاركة لكل الاعضاء في وقت قصير بعرض مشكلاتهم وسماحاً للأخرين ومقرراته لأننا نضع على مائدة مستديرة للجمعية ممارسة في الإدارة الهيبية ليست الهيبية رابعاً: تطبيق القانون واللوائح ولا استثناء أحد وسيادة مبدأ الثواب والعباق حيث الموظف القاصر في عمله يتم تخفيض مكافآته أو خصم هذا اليوم فلا يربط العقاب بالحدث فلا تمارسه وفقاً لأدواء رئيسيه ومبهوم ولكن طبقاً للنتائج ومكافأة الموظف حتى يكون نموذجاً لغيره وتطبيق العدالة في حاله حتى حاله حصار لمواجهة الفساد الوظيفي الذي يمارسه في أغلبية هيئاتنا وأحد مؤشراً لتأثيره لخفض مستوى الإنتاج والاضحية وتبنى مستدري التزامات وتصوير صورة الفساد المصرية متمثلة في الرشوة والوساطة والأعمال واستخدام المصالح الشخصية في داخل أعباء الوظيفة فلا علينا أن نتكاتف حكومة وشعباً ومسائل اعلام للارتقاء، بلنا وتحمين حال المواطن المصري.