

ა(ა)იპ საქართველოს საპატრიარქოს წმიდა ტბელ აბუსერისძის
სახელობის სასწავლო უნივერსიტეტი

სამართალმცოდნეობისა და საჯარო მმართველობის ფაკულტეტი

ირმა შანთაძე

ლიდერის ეთიკური და მორალური დილემა მართვაში

სამაგისტრო ნაშრომი შესრულებულია

საჯარო მმართველობის მაგისტრის აკადემიური ხარისხის მოსაპოვებლად

ხელმძღვანელი: ხათუნა მურადიშვილი
საჯარო მმართველობის აკადემიური დოქტორი

ხიჭაური

2021

ანოტაცია ქართულად

ლიდერის ცნებამ კაცობრიობის განვითარებასთან ერთად მრავალგვარი სახეცვლილება განიცადა, რომლიც ქვეყნის პოლიტიკურ და ეკონომიკურ ძვრებთან მჭიდროდ იყო დაკავშირებული, ასევე ლიდერის დონის განმსაზღვრელ ფაქტორს საზოგადოების კულტურული და სოციალური ფონი წარმოადგენდა.

სახელმწიფოს ფუნქციონირება დაკავშირებულია ძალაუფლების განხორციელებასთან. ლიდერი არის ის ადამიანი, რომელიც ახორციელებს ძალაუფლებას და აერთიანებს მას ურთიერთობათა სხვადასხვა სისტემაში, სადაც პოლიტიკური ლიდერობა სოციალური ინსტიტუტის სახით არის წარმოდგენილი.

ნებისმიერი ტიპის სოციალურ ურთიერთობაში ჩნდება გარკვეული მიმართება დომინანტი და დაქვემდებარებული. ლიდერი სწორედ ის ადამიანია, რომელსაც აქვს ყველაზე მეტი ბერკეტი ზეგავლენის მოსახდენად. ეს გახლავთ გარკვეულწილად ურთიერთზემოქმედების ფაქტორი, კერძოდ ისევე როგორც ლიდერის პიროვნება და მისი ქცევის წესი განსაზღვრავს საზოგადოების ცხოვრებას, ასევე საზოგადოების წევრთა ღირებულებითი ორიენტაციები ახდენს გავლენას ლიდერის მოქმედებაზე.

ირმა შანთაძე

Annotation in English

The concept of a leader has undergone many changes with the development of mankind, which was closely connected with the political and economic shifts of the country, the cultural and social background of society was also a determining factor in the level of the leader.

The functioning of the state is associated with the exercise of power. A leader is a person who exercises power and unites it in various systems of relations, where political leadership is presented as a social institution.

In any type of social relationship, there is a certain relationship between the dominant and the subordinate. A leader is the person who has the most leverage to make an impact. This is to some extent a factor of interaction, in particular, how the personality of a leader and the rules of his behavior determine the life of society, and the value orientations of members of society affect the actions of the leader.

Irma Shantadze

შინაარსი

ანოტაცია ქართულად

ანოტაცია ინგლურად

შესავალი..... 1

თავი I ეთიკა და ეთიკის საკითხები..... 7

1.1. ეთიკის სტანდარტები და ლიდერობა 10

1.2. ევროპის ქვეყნების გამოცდილების მიმოხილვა..... 19

1.3. მონიტორინგის აუცილებლობა საჯარო სამსახურში..... 22

თავი II მორალი და მორალის საკითხები..... 28

2.1.მორალის განსაზღვრება 29

2.2. ლიდერის მორალი საჯარო სივრცეში 33

თავი III ლიდერობის საკითხები..... 39

თავი IV მორალური და ეთიკური დილემები ლიდერთა მიმართებაში..... 43

დასკვნა 47

გამოყენებული ლიტერატურა 51

შესავალი

ზნეობრივი განგაშით დაიწყო XXI საუკუნე. უკიდუგანო სამყაროსთან შეუნელდა ჰარმონიული ურთიერთობის განცდა კაცობრიობას. საფრთხე შეუქმნა კაცობრიობის სულიერებას მატერიალური ფასეულობის მოპოვებამ. ყოველდღიური საზრუნავით დათრგუნულმა ადამიანებმა დაივიწყეს ზნეობრივი ცხოვრება. მათთვის დღეს ზნეობრივი იდეალები ეკონომიური წარმატების კულტმა შეცვალა. თვითეული ადამიანი საკუთარ მომავალს თვისი საქციელით, სიტყვითა და აზრით ქმნის. მათი სულიერების დონე განსაზღვრავს სწორედ კაცობრიობის ხვლინდელ დღესაც. ადამიანი რაც უფრო სულიერად მაღალგანვითარებულია და ჰარმონიულადაა შერწყმული სამყაროსთან, მის ბედსაც მისივე სიწმინდე მხოლოდ სიკეთისკენ გადახრის. სწორედ, მხოლოდ ასეთი ადამიანის მაღალსულიერებას შეუძლია შეძრას მსოფლიო დღეს.

XXI საუკუნე ე.წ. „კეთილმყოფელთა ფაზაში“ შევიდა, რომელიც ითხოვს ახალ იდეებს, რომ არ დაირღვეს ჰარმონია სამყაროსთან. ამისათვის კი საჭიროა საზოგადოებას ჰყავდეს ლიდერი, რომელიც მათთვის იქნება მისაბადი პიროვნება, რომელიც მათ გაუკვალავს გზას და ერთიანი გუნდური ძალებით მიაღწევენ დასახულ მიზანს.

უძველესი დროიდან მოყოლებული საზოგადოებას ჰყავდა წინამძღოლი, ბელადი, ადამიანი-ავტორიტეტი, ასე, რომ ლიდერობა არ წარმოადგეს XXI საუკუნის აღმოჩენას. ის განსაკუთრებული ღირებულების და იშვიათი არსის მატარებელი სუბიექტია, რომლისადმი ინტერესი საზოგადოებაში უფრო და უფრო იზრდება.

ამ განსაკუთრებულობის მატარებელი ფენომენი - ლიდერობა ეპოქების შესაბამისად განიცდიდა ფორმირებას, რადგან ლიდერი არ გახლავთ განყენებული ცნება და ის საზოგადოების ყველა მოთხოვნას უნდა პასუხობდეს. როცა იცვლება საზოგადოებრივი მოთხოვნები - იცვლება ლიდერობის ფენომენი.

ყველა ისტორიულ ეტაპზე არსებობდა ლიდერობის ხიზლი. ადამიანებს იტაცებდა ამბები გამოჩენილ მხედარმთვრებზე, პოლიტიკურ მოღვაწეებზე, გმირებზე, რომლებმაც თავი გამოიჩინეს საგმირო საქმეებითა, რაც თაობიდან თაობას გადაეცემოდა წინაპრებიდან ლეგენდების სახით. ლიდერობაზე არაერთი საინტერესო ნაშრომია გამოცემული და კვლავ მიმდინარეობს მეცნიერული კვლევები. მრავალი ნაშრომი ადასტურებს ინტერესს ლიდერებისადმი. ცხადია ამ ნაშრომებში აქცენტი კეთდება მასზედ, თუ როგორ უნდა ხდებოდეს მართვა და წარმატების მიღწევა.

ლიდერობა წარმოადგენს პიროვნების განვითარების ერთ-ერთ ძირითად მიმართულებას, შესაბამისად ინტერესი ლიდერების მიმართ უფრო დიდია. ლიდერად შეიძლება მოიაზრებოდეს ბელადი, მეფე, მხედარმთავარი, პრეზიდენტი, ხალხის წილში წარმოშობილი გმირი, თუმცა ძალიან რთულია ჩაწვდე, თუ როგორ გახდეს ადამიანი ღირსეული ლიდერი. განსაკუთრებულ ყურადღებას იმსახურებს უნარი ადამიანისა გავლენა მოახდინო სხვა ადამიანზე. ამასთან დაკავშირებით უამრავი ვერსია არსებობს, თუმცა მათ შორის შეიძლება რამოდენიმე მნიშვნელოვანის გამოყოფა:

- ლიდერობა ეს არის პროცესი, რომელიც არც თვისებაა და არც მახასიათებელი.
- ლიდერობაში ყოველთვის მოიაზრება გავლენის მოხდენა, თუ როგორ ახდენს ის თავის მიმდევრებზე გავლენას. გავლენა განუყოფელი ნაწილია ლიდერისა.
- ლიდერობა გულისხმობს დასახული მიზნის მიღწევას. ლიდერობა, მოიცავს გავლენას იმ საზოგადოებისთვის რომლებსაც საერთო ინტერესი გააჩნიათ. ეს შეიძლება იყოს პატარა ჯგუფები სპეციალური ამოცანისთვის გამიზნულად შექმნილი, თემის წარმომადგენლები, ან დიდი ჯგუფები, რომლებიც მთელ ორგანიზაციის სახეს წარმოადგენენ.
- ლიდერობა ხდება ჯგუფში მაშინ თუ მას ჰყავს მიმდევრები.

1920-30-იან წლებში მრავალი კვლევა ჩატარდა ლიდერობასთან დაკავშირებით. აღნიშნული კვლევები ორიენტირებული იყო გამოველინათ ის ძირითადი

მახასიათებლები, რომლებიც განასხვავებდათ ლიდერებს უბრალო ხელმძღვანელებისაგან. ზოგიერთი კვლევა ლიდერული თვისებების შესახებ მოიცავდა ფიზიკურ აღნაგობას, სოციალურ კლასს, შეხედულებას, ემოციურ სტაბილურობას, მეტყველებას, კომუნიკაბელურობას. საბოლოო ჯამში წარმოდგენილი იქნა რამოდენიმე თვისება, რომელიც ძირითადად მართვის პროცესში ლიდერის პიროვნულ მახასიათებლებზე იყო დაფუძნებული. აქედან გამომდინარე ჩამოყალიბდა რვა ძირითადი პიროვნული თვისება:

1. **სტიმული** - ლიდერები გამორჩევიან ძალისხმევის მაღალი დონით, წარმატების მიღწევის მაღალი სურვილით, არიან ამბიციურები და ენერგიულები.
2. **გამძლეობის სურვილი** - ლიდერებს გააჩნიათ ხელმძღვანელობის ძლიერი სურვილი.
3. **პატიოსნება და ღირსება** - სიტყვასა და საქმეს შორის ამყდავენ მათ მაღალ შესაბამისობას. მათი ურთიერთობა მიმდევრებთან დამყარებულია ნდობაზე.
4. **თავდაჯერებულობა** - ლიდერი უნდა იყოს თავდაჯერებული, რადგანაც სწორედ ამ თვისების გამო ამყარებენ მიმდევრები მასზე იმედს.
5. **ინტელექტი** - ლიდერი უნდა იყოს ჭკვიანი, რომ მან შეძლოს დიდი მოცულობის ინფორმაციის მიღება, დამუშავება და ინტერპრეტირება.
6. **მუშაობის შესაფერისი ცოდნა** - მათ უნდა ქონდეთ მაღალხარისხიანი ცოდნა ეს იქნება ტექნიკურ თუ მართვის ზოგად სფეროში.
7. **ექსტრავერსია¹** - ლიდერები უნდა გამოირჩეოდნენ ენერგიულობით, კომუნიკაბელურობითა და შეუპოვრობით.
8. **დანაშაულის გრძნობისაკენ მიდრეკილება** - ეფექტურ ლიდერთან ეს მახასიათებელი პოზიტიურადაა დაკავშირებული, რადგან ის უფრო პასუხისმგებლობის მაღლი გრძნობით მუშაობს.[19]

¹ ექსტრავერსია - ფსიქოლოგიური ქცევა. ექსტრავერტები აქტიური ადამიანები არიან. მათ უყვართ სხვადასხვა აქტივობებში ჩართულობა, ისინი სიამოვნებას იღებენ, როცა მრავალი ადამიანის გარემოცვაში იმყოფებიან, უყვართ თავიანთ პრობლემებზე ხმაშემაღლა საუბარი და ასევე სხვისი აზრის მოსმენა ამასთან დაკავშირებით. ექსტრავერტები იმპულსურები არიან, დიდხანს არ ფიქრობენ გადაწყვეტილების მიღებისას, ისინი კომფორტულად გრძნობენ თავს ჯგუფში, ჰყავთ მეგობრებისა და ნაცნობების ფართო წრე. მათ ხშირად ახასიათებენ როგორც “კომუნიკაბელურ”, “კონტაქტურ” პიროვნებას.[17]

ჩემი სამაგისტრო ნაშრომიც ლიდერობას ეხება, კონკრეტულად თუ როგორ მაღლა უნდა იდგეს ლიდერი მარალური და ეთიკური თვალსაზრისით. ლიდერობა არაა მარტივი ქმედება. ადამიანი, რომელიც ლიდერობისთვის ემზადება, პირველ რიგში უნდა შეძლოს საკუთარი თავის კონტროლი და შემდეგ სხვების გაკონტროლება. ის საკუთარ თავზე იღებს უდიდეს პასუხისმგებლობას გარკვეული ჯგუფის წინაშე. მან უნდა შექმნას ისეთი ჯგუფი, რომლის წევრობა თავადვე სურს.

ლიდერში შეიძლება მოისაზრებოდეს როგორც სახელმწიფოს მმართველი, ასევე ორგანიზაციის ხელმძღვანელი ან ნებისმიერი ჯგუფის ლიდერი. თითოეული ჯგუფის ხელმძღვანელმა უნდა შეძლოს და შექმნას სტრატეგიული ხედვა ორგანიზაციისთვის ან მისი ნაწილისთვის, რომ შეუქმნას მოტივაცია და დაარწმუნოს სხვები ამ ხედვის გაზიარებაში.

ლიდერის ეფექტურობა განისაზღვება მისი უნარით, ზნეობითა და ეთიკის ნორმებით. ჯერ თავად ლიდერი უნდა ითავისებდეს ეთიკურ და მორალურ სიმადლებებს რომ იყოს ავტორიტეტული სხვებთან მიმართებაში და რაც ასევე მნიშვნელოვანია სხვებისაგანაც მოითხოვოს მორალურ-ეთიკური ქცევა. აქედან გამომდინარე, ცხადია, თუ თვითონ არ არის ამ თვისებების მატარებელი, ვერც სხვისგან მოითხოვს ანალოგიურ ქცევას, რაც საბოლოო ჯამში შესაძლოა კრახით დასრულდეს.

ადამიანი თავისი განვითარების ყველაზე დაბალი საფეხურიდან სწავლობს სამყაროს და იმთავითვე იწყებს კარგსა და ცუდს შორის განსხვავების პოვნას. მას არ სჭირდება რაიმე ტიპის სწავლება, ეს თვისება ბუნებრივად მოდის და ასე იწყებს შემდგომ სიკეთისა და სისასტიკეს, ხელგამლილობასა და ეგოიზმს შორის განსხვავების პოვნას. მორალი ბევრად უფრო მეტს ნიშნავს, ვიდრე სოციალური წესების დამახსოვრება. მორალი შინაგანი მოცემულობაა, რომელშიც მოისაზრება ზუსტად ყველა ის ადამიანური თვისება, რომელზეც ზემოთ გვქონდა საუბარი - კარგი, ცუდი, სიკეთე და ბოროტება, ეგოიზმი.[19]

მნიშვნელოვანია ეთიკურ მორალური ქცევა ადამიანმა ბავშვობის ასაკიდანვე სწორად აღიქვას, რაშიც მას უფროსები უნდა დაეხმარონ, რათა შემდგომ სწორად მოხდეს ადამიანში პიროვნების ფორმირება. ლიდერობასთან მიმართებაში ეს მეტად მნიშვნელოვანი პროცესია, რადგან როცა ადამიანს ეძლევა ლეგიტიმური ძალაუფლება აქ თუ მისი მორალურ-ეთიკური თვისებები არაა სრულყოფილებასთან ახლოს, შესაძლოა მივიღოთ დესპოტი, დიქტატორი ტიპის ლიდერები, რაც უდავოდ უდიდეს პირობლემად იქცევა. მსოფლიო ისტორიას მრავლად აქვს მსგავსი ტიპის გამოცდილება.

ტერმინი „ეთიკა“ „მორალურობის“ სინონიმია. ორივეს მნიშვნელობა ეკვივალენტურია. ეთიკა ბერძნული სიტყვიდან მომდინარეობს ἠθικόν „ეთოსი“ „ზნე“, ხოლო მორალი ლათინური სიტყვიდან. ეს ტერმინები გულისხმობს ადამიანების მიერ მიღებული გადაწყვეტილებების მიუკერძოებლობას, განსაზღვროს სწორი და არასწორი გადაწყვეტილების მიღება. რომელთაც უპრატესობა უნდა მიენიჭოთ სოციალური, პოლიტიკური თუ პირადი გადაწყვეტილების მიღებისას. ეს ორი ტერმინი ძირითადად არ განსხვავდება ერთმანეთისაგან. თუმცა ეთიკა უფრო მეტად „როლის შესრულებისაკენ“ არის მიმართული და ეხება პიროვნების ქცევის განსაზღვრას. რომელიც ასრულებს სოციალურ როლს, როგორცაა მაგალითად დამსაქმებელი ან მშობელი, ხოლო მორალურობას რაც შეეხება უფრო ზოგადი მნიშვნელობა აქვს. პიროვნების ქცევიდან დაწყებული კანონებისა და ორგანიზაციების შეფასებით დამთავრებული.[18]

საჯარო სამსახურში სწორედ ეთიკა განსაზღვრავს მისი ფუნქციონირების მყარ საფუძველს. ეთიკის ნორმების დაცვის მიზნით დაშინება ან იძულება ვერ იქნება შედეგიანი და ის მხოლოდ დროებითი სახის მატარებელი აღმოჩნდება, რაც გამოიწვევს ქაოსს. ხოლო როდესაც თავად ორგანიზაცია იქნება ორიენტირებული ეთიკური პრინციპების დაცვაზე უფრო ეფექტურ კომუნიკაციას, თანამონაწილეობასა და გამჭირვალობას დაეფუძნება.

ეთიკა ეხება ისეთ საკითხებს როგორცაა პასუხისმგებლობის მნიშვნელობა, მორალურად გამართლებული თუ გაუმართლებელი ქცევების შედეგები, და ზოგადად რა შედეგის მომტანია ეთიკა კონკრეტულად ინდივიდისათვის და მთლიანად საზოგადოებისათვის.

დღესდღეობით ერთ-ერთი ძირითადი ღირებულება არის ეთიკა, რომლის დაცვაც ძალზედ მნიშვნელოვანია მთელი რიგი პროფესიონალი ადამიანებისათვის. ეს იქნება საჯარო მმართველობით სფეროში, პოლიტიკაში, მედიცინაში, სასამართლო პროცესის დროს, ბიზნესში, განათლებაში, ხელოვნებაში მეცნიერებაში, მედიასა თუ სხვა სექტორში.

შესაბამისად ჩემი **ნაშრომის მიზანიც** გახლავთ შესწავლილი იქნეს ლიდერის მორალური და ეთიკური ნორმები. აღნიშნული მიზანი მეტად ფართო სპექტრს მოიცავს, რომელმაც ნაშრომის იდეა უნდა მიიყვანოს ერთ უმნიშვნელოვანეს შედეგზე - საზოგადოებას ესაჭიროება გაწონასწორებული, მაღალი ზნეობრიობის მქონე, რაციონალური და სწორი გადაწყვეტილების მიმღები, კეთილსინდისიერი ლიდერი, რომელიც ქვეყნისთვის და საზოგადოებისათვის სარგებლის მომტანი იქნება.

სამაგისტრო ნაშრომი აქტუალურია იმდენად რამდენადაც მორალურ-ეთიკური თვისებების განსაზღვრა მეტად მნიშვნელოვანია ლიდერობის ფენომენის ჩამოყალიბებაში. რამდენადაც ლიდერობის თამ აქტუალურია თანამედროვე სამყაროში აქტუალურია მისი თვისებების კვლევა, რომელიც დინამიური პროცესია დაროგორც ზემოთ ავლნიშნეთ ცვალებადია საზოგადოების ცვალებადობასთან ერთად, ლიდერობა საზოგადოების განვითარების თანმდევი პროცესია, თანმდევია ასევე ეთიკური მოთხოვნებიც ფორმირება. გარკვეულწილად სამკუთხედი იქმნება: ფორმირდება საზოგადოება, ფორმირდება ეთიკური განზომილებები, ფორმირდება შესაბამისად ლიდერობის ფენომენიც.

რაც შეეხება **ნაშრომის მეცნიერულ სიახლეს წარმოადგენ** ლიდერობის ფენომენის კვლევა ეთიკურ-მორალური განზომილების **ჭრილში**, რომლის საფუძველზეც საყოველთაოდ მიღებული ნორმებზე დაყრდნობით, ჩვენს მიერ, ჩამოყალიბებული

იქნება ჩვენეული ფორმატი ეთიკური და მორალური ნორმათა ერთობლიობისა რომელიც მნიშვნელოვანია ლიდერობაში, განსაკუთრებით ქართულ ლიდერობაში. საბოლოო ჯამში ნაშრომში შესწავლილი და წარმოდგენილი იქნება ლიდერობის ეთიკური და მორალური დილემის არსი, წარმოშობის გზები და აღნიშნული დილემის მოგვარების მცდელობები.

თავი I ეთიკა და ეთიკის საკითხები

ეთიკა ბერძნული სიტყვაა და ნიშნავს „ზნეს“ „ჩვეულებას“. პირველად როგორც ტერმინი არისტოტელემ გამოიყენა თავის ფილოსოფიურ თხზულებაში „ნიკომაქეს ეთიკა“. ეთიკურ საკითხებზე მსჯელობა არისტოტელემდეც გვხვდება, კერძოდ ბერძნულ ფილოსოფიაში. ამ საკითხებზე მსჯელობდა პლატონიც, სოკრატეს მოსწავლე და არისტოტელეს მასწავლებელი. ხოლო სოკრატე პირველი ბერძენი ფილოსოფოსი იყო, რომელიც საგანგებო ყურადღებას აქცევდა ზნეობის საკითხებს.[18]

ეთიკის ნორმების საშუალებით შესაძლებელია განისაზღვროს სწორი და არასწორი ქმედება. ეთიკა მეცნიერების საგანია და გამოხატავს პირადი და საზოგადოებრივი ინტერესების თანაფარდობას, შეგნებისა და ამ შეგნებისადმი თავისუფალ დამოკიდებულებას. ეთიკა განსაზღვრავს ადამიანის და ადამიანთა ქცევას, რომლის მეშვეობითაც ფასდება მათი ქმედებები, დადებითი და უაროფიითი მხარეები.

ცნობილი ფაქტია, რომ ყველა ქვეყანაში საჯარო სექტორი თანამედროვე და დინამიური სამუშაო პროცესია, შესაბამისად ის განიცდის მუდმივ ცვლილებებს ახალი მმართველობის, გარემო ფაქტორებისა და სოციო-პოლიტიკური განვითარების შესაბამისად. დემოკრატიული საზოგადოებისათვის მნიშვნელოვანი ელემენტია ეთიკური ღირებულებები, ისევე როგორც კანონის უზენაესობა. ეთიკური ჩარჩო

ეფექტური და მყარია სოციალურ-ეკონომიკური სტრუქტურებისათვის და პოლიტიკურ-ადმინისტრაციული მართველობის მთავარი ბაზისია.

მორალურ-ეთიკური კულტურა საჯარო სექტორში დამოკიდებულია საზოგადოების ღირებულებებზე. დაბალი პასუხისმგებლობის გრძნობის მქონე ჩინონიკების არსებობას ხელს უწყობს საზოგადოება, რომელიც არ ან ვერ გამოხატავს მორალურ პროტესტს საჯაროდ, რაც თავის მხრივ ზრდის კორუფციისა და სხვა დარღვევების ალბათობას. კორუფციამ კი შესაძლოა საფრთხე შეუქმნას თავისუფალ ვაჭრობას და სტაბილურობას, ჯანსაღ ეკონომიკურ კონკურენციას, რაზეც, დაფუძნებულია თავისუფალი საბაზრო ეკონომიკა. საჯარო სამსახურის მნიშვნელოვანი წინაპირობაა ღია, გამჭვირვალე და ანგარიშვალდებული მთავრობა.

ეთიკური პროცესი სასუველია განიხილებოდეს როგორც მიმდინარე პროცესი და არა როგორც მდგომარეობა. ეთიკური ქცევა არა მხოლოდ კოდექსების შემუშავება და წესების ჩამოყალიბებაა, არამედ მენეჯმენტის მიმდინარე პროცესია, რომელსაც ემყარება მთავრობის მუშაობის პროცესი. ეთიკა უნდა განიხილებოდეს, როგორც დამხმარე საშუალება იმ კითხვებზე პასუხის გასაცემად როგორიცაა, თუ რას უნდა აკეთებდეს ხელისუფლება ქვეყნის განვითარებისთვის და როგორ ხდებოდეს დასახული მიზნების მისაღწევად საჯარო ადმინისტრირება.

განსხვავებული პოლიტიკური და ადმინისტრაციული, კულტურული გარემოს მიუხედავად არსებობს ეთიკური გამოწვევები რომლებიც საერთოა ყველა მმართველობითი სისტემებისთვის მიუხედავად განსხვავებულობისა. ამავე დროს ცხადია, ეთიკის მენეჯმენტი ერთიან მიდგომას მოითხოვს. საჯარო უწყებების ნაყოფიერი და ეფექტური მუშაობისათვის მნიშვნელოვანია კონკრეტული აქტივობები, რომლებიც მისი სპეციფიკიდან გამომდინარეობს, შესაბამისი ეთიკის ჩარჩოს ფარგლებში ახორციელებდნენ.

სწორედ ამიტომ საჯარო სამსახურში ეთიკის მენეჯმენტის პრინციპები შეიმუშავა ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციამ. აღნიშნული პრინციპები შემდეგში მდგომარეობს: (OECD).

- საჯარო სამსახურის ეთიკური სტანდარტები მკაფიოდ და ნათლად უნდა იყოს ჩამოყალიბებული;

- ეთიკური სტანდარტები სამართლებრივ ჩარჩოში უნდა აისახებოდეს;

- საჯარო მოხელეებს ეთიკის სახელმძღვანელო უნდა მიეწოდებოდეთ;

- საჯარო მოხელეებმა, არასწორი ქმედების გამოაშკარავების შემთხვევაში, თავიანთი უფლებები და მოალეობები, უნდა იცოდნენ;

- საჯარო მოხელეს ეთიკის პოლიტიკური ვალდებულება უნდა აიძულებდეს განახორციელოს ეთიკური ქცევა;

- გადაწყვეტილების მიღების პროცესი გამჭვირვალე და უსაფრთხო უნდა იყოს;

- საჯარო და კერძო სექტორებს შორის ინტერაქციის² მკაფიოდ და ზუსტი წესები უნდა შემუშავდეს; [2]

- მენეჯერებმა ხელი უნდა შეუწყონ და თავიდანვე მოახდინონ ეთიკური ქცევის დემონსტრირება;

- მენეჯმენტის პოლიტიკა, პრაქტიკა და პროცესები ეთიკური ქცევის განხორციელებას ხელს უნდა უწყობდეს;

- საჯარო მომსახურების პირობები და ადამიანური რესურსების მენეჯმენტი უნდა შემუშავდეს;

- ეთიკური ქცევის დარღვევის შემთხვევებისთვის შესაბამისი პროცედურები და სანქციები უნდა შემუშავდეს. [12]

საჯარო მოხელეთა მიერ ეთიკური სტანდარტების დაცვის მონიტორინგს ახორციელებს ეთიკის საბჭო ან კომისია, რომელიც ბევრი ქვეყნის საჯარო სამსახურში არსებობს. ისინი აწარმოებენ გამოძიებას ეთიკური სტანდარტების დარღვევებისა და კორუფციის შემთხვევასთან დაკავშირებით. შეიმუშავებენ საქმესთან დაკავშირებულ თითოეულ დეტალსა და საკანონმდებლო დოკუმენტაციის შექმნის პროცესშიც მონაწილეობენ.

² ინტერაცია - ორი ან მეტი ადამიანის მიერ სხვა საგნების, მესამე პირისადმი ან/და ერთმანეთისადმი ყურადღების მიქცევა.[2]

ეთიკისა და ქცევის ზოგადი წესების დადგენის მიზანია საჯარო დაწესებულებაში ეთიკური გარემოს შექმნა. რაც უზრუნველყოფს ობიექტური, მიუკერძოებელი და კოლეგიალური საჯარო სამსახურის ჩამოყალიბებას, რომლის მიმართაც საზოგადოების ნდობა გაიზრდება. ეთიკური გარემოს შექმნა და გარკვეული სტანდარტები საჯარო სამსახურებში გულისხმობს საჯარო მოსამსახურის ქცევის წესების განსაზღვრას. ეთიკისა და ქცევის წესები ვრცელდება ყველა იმ პირზე ვინც დასაქმებულია საჯარო სამსახურში.[14]

1.1.ეთიკის სტანდარტები და ლიდერობა

ეთიკური ქცევის პრინციპები დადგენილია ეთიკური სტანდარტების დასაცავად და მის უზრუნველსაყოფად. ხოლო თუ ეს ქმედება იქნება დარღვეული და არ შეესაბამება დადგენილ სტანდარტებს არაეთიკურად იქნება მიჩნეული.

შეგვიძლია გამოვყოთ არაეთიკურ ქცევათა ჯგუფები, რომლებიც ყველაზე მეტად იჩენს თავს ლიდერობასთან, მართვასთან დაკავშირებით. პირველ შემთხვევაში პრობლემა შეიძლება შეიქმნას ორგანიზაციული კულტურის, ხოლო მეორე შემთხვევაში მორალური განზომილების კუთხით.

➤ ორგანიზაციული კულტურა

ორგანიზაციული კულტურა თვით ორგანიზაციის ფუნდამენტურია. კომპანიის წარმატებისა და განვითარების ერთ-ერთ მნიშვნელოვანი გასაღებია. ის არ არის გარკვეულ ჩარჩოებში მოქცეული და არ წარმოადგენს დოგმას ყველა კომპანიისთვის. თითოეული კომპანიისთვის ინდივიდუალურადაა შემუშავებული ე.წ შინაგანაწესი, რომელიც უნდა ითვალისწინებდეს როგორც მმართველის, ასევე გუნდის წევრებისა და მომავალი თანამშრომლების მიზნებსა და მოთხოვნილებებს.

ყოველ კომპანიას გააჩნია ორგანიზაციული კულტურა, რომელიც მოიცავს ქცევის სტანდარტებს, პრობლემების გადაწყვეტის გზებს. ორგანიზაციული კულტურა ეს არის ფენომენი, რომელიც ასწავლის და აიძულებს მოიქცნენ გარკვეული წესების დაცვით. მასში მოისაზრება ის წესები, ღირებულებები, ტრადიციები რომელიც დიდი ხნის განმავლობაში ყალიბდებოდა კომპანიის დაარსებიდან და ამ წესების დაცვა თითოეული თანამშრომლისთვის სავალდებულოა. რიჩარდ პერინი³ მიიჩნევს რომ ეს ერთგვარი „წებოა“ ორგანიზაციის წევრებს შორის.

ელისაბედ სკირგარი თავის ნაშრომებში აღნიშნავდა „ორგანიზაციულ კულტურას ქმნის სოციუმი, საზოგადოება, რომელშიც ვხვდებით“. აღნიშნული მოსაზრება ორგანიზაციაში მთელ საზოგადოებას განიხილავს და მის თანახმად კულტურა საზოგადოების კულტურათა თანხვედრაა და ამ თანხვედრის შედეგად წარმოშობილი სისტემაა. გამომდინარე აქედან მნიშვნელოვანია თუ რა სოციალური გარემოა იქ, სადაც არის ეს ორგანიზაცია. [21]

➤ ერთგულება, როგორც ეთიკა

საჯარო სამსახურში ერთგულება დანახული უნდა იყოს, როგორც ქვეყნის, ორგანიზაციის და იმ გუნდის ჭრილში დაკისრებული საქმიანობისა, რომლის ფარგლებშიც მოხელე ახორციელებს მასზე დაკისრებულ მოვალეობებს. მნიშვნელობა არა აქვს ვითარებას ეს იქნება ორგანიზაციის შიგნით თუ გარეთ, სამსახურეობრივი საქმიანობისას თუ თავისუფალ დროს, მოხელე ყოველთვის უნდა ინარჩუნებდეს იმ ღირებულებებისადმი, პრინციპებისადმი და წესებისადმი ერთგულებას, რაზეც დამოკიდებულია ორგანიზაციის წარმატებული მართვა საზოგადოების ინტერესებიდან გამომდინარე. თითოეული მოხელის ინდივიდუალურ დონეზე ერთგულებას შესაძლოა მრავალი გამოვლინება ჰქონდეს, რამაც ხელი შეუწყოს კონკრეტულ სიტუაციაში საკუთარი სისუსტისა თუ შეცდომის აღიარებისა და შემდგომ მათი გამოსწორებისკენ სწრაფვის სურვილმა. საჯარო მოხელე მაქსიმუმს

³ რიჩარდ პერინი - ნებრასკის უნივერსიტეტის პროფესორი

უნდა აკეთებდეს მისი პროფესიონალიზმის ამალღებისთვის. საჯარო სამსახურში საქმიანობისადმი ერთგულება ქვეყნის ერთგულების ტოლფასია.[4]

➤ კეთილსინდისიერება, როგორც ეთიკა

ადამიანი გარკვეულ თვისებებს სწავლობს ცხოვრების გარკვეულ დონეზე, ხოლო რაღაც თვისებები მას შინაგანად გააჩნია. კეთილსინდისიერება არ ისწავლება და მას გარკვეული კურსების გავლა არ სჭირდება, ის შინაგანი ფსიქოლოგიური მოცემულობაა. ადამიანი არ არის კეთილსინდისიერი, ან არაა. ეს არის პირადი არჩევანი. ასევე მორალური, ეთიკური ღირებულებებისა და პრინციპების პატივისცემა, რაც პროფესიულ პასუხისმგებლობას ითვალისწინებს. საჯარო მოხელე უნდა ცდილობდეს მასზე დაკისრებული მოვალეობები პირნათლად შეასრულოს და მაქსიმალურად დაიცვას საზოგადოებისა თუ საჯარო დაწესებულების ინტერესები.

საჯარო სამსახურისათვის მნიშვნელოვანია საჯარო ინტერესი, რომელსაც საფუძვლად უდევს არა რომელიმე საჯარო მოხელის კერძო ინტერესი, არამედ საჯარო სიკეთე, რაც კეთილსინდისიერების პრინციპზეა დაფუძნებული.[4]

➤ კანონიერება

კანონიერება საჯარო სამსახურის ერთ- ერთ ფუნდამენტურ პრინციპად მიიჩნევა, რომლის დაცვაც მმართველობითი საქმიანობის ნებისმიერი მიმართულებით მნიშვნელოვანია. საჯარო დაწესებულების საქმიანობა დაუშვებელია ზიანს აყენებდეს ან ზღუდავდეს დასაქმებულისა თუ მოქალაქის კანონიერ ინტერესს ან უფლებებს. კანონიერების სტანდარტებს უნდა ეფუძნებოდეს მმართველობითი საქმიანობის შედეგად მიღებული გადაწყვეტილებები.[4]

საჯარო მოხელე ვალდებულია მოქმედებდეს მხოლოდ საქართველოს კონსტიტუციისა და სხვა საკანონმდებლო და კანონქვემდებარე აქტების შესაბამისად.

სწორედ, კანონიერებისა და კანონის უზენაესობის პრინციპის დაცვით უნდა განხორციელდეს საჯარო საქმიანობა, რადგან სამართლებრივი სახლმწიფოს არსებობას საფრთხე არ შეექმნას.

„საჯარო მოსამსახურე უნდა მოქმედებდეს მხოლოდ საქართველოს კონსტიტუციისა და სხვა საკანონმდებლო და კანონქვემდებარე აქტების შესაბამისად. საჯარო მოსამსახურის ნებისმიერი ქმედება კანონის უზენაესობისა და კანონისმიერი დათქმის პრინციპებს უნდა ემყარებოდეს“[12]

➤ **ჩაცმის სტილი DRESS CODE როგორც ეთიკური განზომილება**

ერთ-ერთ საინტერესო და მნიშვნელოვან ფაქტორს საჯარო სამსახურში დასაქმებული პიროვნებისათვის ეთიკური თვალსაზრისით წარმოადგენს ჩაცმის სტილის დაცვა, იგივე **დრეს კოდი**. ტერმინი დრესკოდის სამშობლო დიდი ბრიტანეთია, რომელმაც საკმაო პოლულარობა მოიპოვა და მალევე გავრცელდა მსოფლიოს ცივილიზებურ ქვეყნებში.

რას გულისსმობს დრეს-კოდი? ზოგადად რომ ვთქვათ ხშირ შემთხვევებში მკაცრ სტილს. ლიდერისა და ზოგადად საჯარო სივრცეში მომუშავე ადამიანის ჩაცმულობის დადგენილ წესს, რომელშიც იგულისხმება ფერთა შეხამება, მაგალითად უმეტესწილად უნდა იყოს მუქი, ან ნეიტრალური „პასტელური“, არანაირი სიჭრელე და მყვირალა ფერები. მასში ძირითადად კლასიკური, სადა ტანისამოსი მოისაზრება. ამავდროულად შეიძლება გამოვყოთ თვისუფალი დრეს კოდიც, რომელიც ძირითადად განკუთვნილია იმ თანამშრომლებისთვის, რომლებსაც უშუალო ურთიერთობა არა აქვთ მოქალაქეებთან.

ხშირ შემთხვევაში საზოგადოების მხრიდან კრიტიკის საგანია საჯარო დაწესებულებაში მომუშავე მოხელის ჩაცმულობის სტილი. ამის თვალსაჩინო მაგალითია ერთ-ერთ სამინისტროში მომხდარი ფაქტი, სადაც არ იყო ჩაცმის სპეციალური წესი. მისაღებში მომუშავე თანამშრომელი რომელსაც პირდაპირი კავშირი

უნდა ჰქონოდა მოქალაქეებთან ხშირად მიდიოდა მაისურით, რომელზეც ქვეყნის დროშა იყო გამოსახული და ეწერა „მე მეამაყება რომ გერმანელი ვარ“ . რათქმაუნდა რამოდენიმე მოქალაქემ უკმაყოფილება გამოთქვა აღწერილთან დაკავშირებით და განაცხადეს რომ ეს მათთვის მიღებული იყო, რადგანაც მართალია ისინი ეროვნებით გერმანელები არ იყვნენ თუმცა სულფასოვანი მოქალაქეები იყვნენ. ხოლო საჯარო სამსახური განურჩევლად ეროვნებისა ყველას უნდა ემსახურებოდეს.[4]

ეს ფაქტი რათქმაუნდა შეუმჩნეველი არ დარჩა სამინისტროს შიდა აუდიტისთვის, თუმცა რეაგირება არ მოყოლია. პირიქით უფროსმა განაცხდა, რომ თავისუფლად შეუძლიათ იარონ ისე როგორც მათ მოესურვებათ. გარკვეული პერიოდის შემდეგ სამსახურში სხვა თანამშრომელი გამოცხადა მაისურით რომელზეც გამოსახული იყო მარიხუანას ფოთოლი. ამან კი უკვე აღშფოთება გამოიწვია და შიდა აუდიტის სამსახურმა გასცა ბრძანება ჩაცმის სპეციალური წესის შესამუშავებლად.

ამ მაგალითიდან გამომდინარე ნათლად ჩანს არსებული პრობლემა. საჯარო სამსახურში მომუშავე საჯარო მოხელეები თავისუფალი ჩაცმის სტილით კარგავენ ნდობას საზოგადოების მხრიდან და ეჭვქვეშ აყენებენ მათ პროფესიონალიზმს.

აქედან გამომდინარე, ირკვევა რომ მნიშვნელოვანია საჯარო სამსახურში მკაცრად იყოს დაცული დრეს კოდი. ამას უნდა აკონტროლებდეს შიდა აუდიტი თუ რამდენად შეესაბამება საჯარო სამსახურს თანამშრომლების მიერ შერჩეული ჩაცმულობა.

ყოველივე აქედან გამომდინარე ზემოთმოყვანილი მაგალითი ცხადყოფს, რამდენად მნიშვნელოვანია საჯარო სექტორის სრულყოფილებაზე ზრუნვა, რომელიც ჩაცმის სტილის შერევით იწყება და მოიცავს მთელ რიგ მოთხოვნებს: კეთილსინდისიერება, კანონიერება, ერთგულება, სამართლიანობა და ა.შ. თვითეული ეთიკური ქცევის წესის დაკანონება ემსახურება საჯარო სექტორის ავტორიტეტის ამაღლებას და თანამედროვე სტანდარტებთან შესაბამისობას.

მნიშვნელობანი საკითხია ჩაცმის სტილის განსაზღვრა ორგანიზაციულ და პოლიტიკურ ლიდერებთან მიმართებაში. უდავოა, რომ ორგანიზაციული ლიდერის

ჩაცმის სტილი შესაძლოა თავისუფალ სტილსაც მოაზრებდეს, მეტად ბიზნეს ორგანიზაციებში, ვიდრე საჯარო სამსახურებში. მაგრამ პოლიტიკური ლიდერთან მიმართებაში ჩაცმის სტილი ბევრად უფრო სიფრთხილეს მოითხოვს რადგან მათ ბევრად უფრო დიდი პასუხისმგებლობა აქვთ და ელექტორატი, რომლის წინაშეც ისინი წარსდგებიან უფრო ფართომამატაბიანია, ვიდრე პირველ შემთხვევაში.

➤ **ბულინგი, როგორც არაეთიკური განზომილება**

ორგანიზაციულ კულტურაზე მსჯელობისას დადგენილ ეთიკურ ქცევებთან ერთად აუცილებელია ყურადღების გამახვილება იმ არაეთიკურ ქცევებზე, რომელთა არსებობამ შესაძლოა ლიდერს თავის პროფესიული კრახი მოუტანოს და ნეგატიურად აღიბეჭდოს ორგანიზაციის ავტორიტეტზე. აღსანიშნავია, რომ ბულინგთან ბრძოლა აქტუალურადაა აქცენტირებული სკოლებში და მოზარდ თაობებში. მინდა ხაზი გავუსვა ერთ გარემოებას სწორედ ადამიანის პიროვნებად ჩამოყალიბების პროცესში „მოდალადისაკენ“ მიდრეკილების სურვილი აქცევს ადამიანს მოძალადედ, როცა მას ლეგიტიმური ძალაუფლება ეძლევა და როგორც მაქს ვებერი თავის ნაშრომში „პოლიტიკა, როგორც მოწოდება და ხელობა“ ამბობდა „პოლიტიკის მთავარი საშუალება ძალადობაა“ და ხშირად პოლიტიკურ ლიდერს უწევს ისეთი ტიპის გადაწყვეტილებების მიღება, რომელიც სცილდება ეთიკას, მაგრამ ამავე ნაშრომში ვებერი განმარტავს რომ უდიდესი მნიშვნელობა აქვს არაეთიკური ქცევისა და ძალადობის მიზანსა და დამდგარ შედეგებს შორის რეალური კავშირის არსებობას.

პოლიტიკური ძალადობის თემა მრავლისმომცველია და იმსახურებს დებატებსა და დისპუტს, მაგრამ ცალსახაა რომ ლიდერის ფენომენის შესწავლისას მეტად მნიშვნელოვანია მისი ფსიქოლოგიურ-პიროვნული ასპექტების გათვალისწინება, რათა საბოლოო ჯამში მოძალადე, ბულინგის განმახორციელებელი სუბიექტი არ მოგვევლინოს საჯარო თუ პოლიტიკურ მართვის განხორციელებისას.

რაც შეეხება საჯარო სამსახურში, თვითეულმა თანამშრომელმა უნდა გაითავისოს დადგენილი სტანდარტების დაცვის აუცილებლობა. ისინი

პასუხისმგებლობით უნდა მიუდგნენ ამ საკითხს თავიანთი ეთიკურ-მორალური პასუხისმგებლობიდან გამომდინარე, არ შეიძლება მხოლოდ და მხოლოდ დადგენილი სტანდარტების გარშემო ვამყოფოთ საზოგადოება. ყველა გარემოს და სიტუაციას სჭირდება სტიმული, ერთგვარი წახალისება, რაც სტანდარტების დაცვის საუკეთესო საშუალებად შეიძლება მივიჩნიოთ.

გარკვეული ზღვარი უნდა იქნეს დაცული ადამიანებს შორის, მნიშვნელობა არ უნდა ენიჭებოდეს სოციალურ ფენას, სტატუსს და ა.შ. როგორც ყველასათვის ცნობილია საქართველოს უზენაესი კანონის თანახმად თითოეული ადამიანი საჯარო სამსახურში თანასწორია სოციალური მდგომარეობის მიუხედავად.[12]

ძალიან დიდი მნიშვნელობა აქვს მიმართვის კულტურას ადამიანისადმი, მასში არ უნდა გამოიხატოს ბრძანების, მუქარის, დამცირების ან რაიმე სხვა ფორმის შეურაცმყოფელი და დამამცირებელი ქმედება. აღნიშნული ქცევა განიხილება ბულინგად, რაც არამხოლოდ არაეთიკური, არამედ დასჯადი ქმედებაა.

ამის კარგი მაგალითია მოყვანილი წიგნში „ეთიკა და ქცევის ზოგადი წესები საჯარო სამსახურში“, რომელიც გერმანელი მკვლევარების კვლევებს ეფუძნება. ერთ-ერთ სამინისტროში მინისტრის მოადგილემ, რომელიც ახალ დანიშნული იყო ამ თანამდებობაზე, შეხვედრის მიმდინარეობისას, სადაც განიხილებოდა სასამართლოში წარმოებული საქმე, მან უხეშად მიმართა იურიდიული დეპარტამენტის დირექტორსა და მის მოადგილე ქალბატონს, რომ საქმის წაგების შემთხვევაში სამსახურიდან დაითხოვდა იურიდიული დეპარტამენტის დირექტორს. მართალია დირექტორმა ამ მუქარას ყურადღება არ მიაქცია, თუმცა ქალბატონმა ეს სიტუაციაა განაალიზა და მშვიდი ტონით მიუგო, რომ მისი მხრიდან მსგავსი საქციელი უსამართლო იყო. რაღათქმაუნდა ამ საუბრის შემდეგ მათი ურთიერთობა დაიძაბა, რის გამოც დირექტორის მოადგილემ ნებაყოფილობით დაწერა განცხადება სამსახურიდან წასვლის შესახებ.[4]

საჯარო სამსახურის ხელმძღვანელი ვალდებულია დაიცვას ყველა ის ნორმა და წესები რაც ეთიკურ და მორალურ სტანდარტებს მოითხოვს. ხელმძღვანელობის

სტატუსი არავის აძლევს უფლებას გადაამეტოს თავის უფლებებს, პირიქით მან პატივი უნდა სცეს თითოეულ თანამშრომელს და სწორად შეაფასოს მათი უნარები და დააფასოს ისინი. ამავდროულად მნიშვნელოვანია ის გარემოებაც რომ დაცული იქნეს გენდერული თანასწორობა.[1]

ამრიგად, ბულინგი ეს არის ერთი ინდივიდის ან ჯგუფის მიერ ხანგრძლივი ფიზიკური და ფსიქიკური ძალადობა მეორე ინდივიდზე. რაც პიროვნებას უყალიბებს უსამართლობის განცდას, საზოგადოების, კოლექტივისა თუ გარშემომყოფების მიმართ უნდობლობას. იკეტება საკუთარ თავში და უქვეითდება საკუთარი თავისადმი რწმენა.

თუ გვინდა სრულფასოვანი მმართველობითი სისტემები მივიღოთ აუცილებლად უნდა გაეწიოს კონტროლი, ყველა ეტაპზე, ლიდერისა თუ თანამშრომლის ქცევას, რათა იგი არ შეიცავდეს ბულინგის ნიშნებს, რადგან ის მეტად დესტრუქციულ გავლენას ახდენს როგორც პიროვნების, ასევე საზოგადოებისა და სახელმწიფოს განვითარებაზე. საჯარო სივრცეში თანამშრომლის სრულფასოვანი რეალიზაცია მხოლოდ თავისუფალ და უსაფრთხო სივრცეშია შესაძლებელი. აღნიშნული სრულფასოვნება კი მოიაზრებს საზოგადოებრივად და პიროვნულად სასიკეთო საქმეების კეტების ხელშეწყობასა და საბოლოო ჯამში ქვეყნის განვითარებას.[20]

➤ **საჩუქარი, ქრთამის აღება, კორუფცია როგორც არაეთიკური ქცევა**

არანაკლებ მნიშვნელოვანი და გასათვალისწინებელი ფაქტორია საჯარო დაწესებულებაში საჩუქრების მიღების, ქრთამის აღებისა და განსაკუთრებით კორუფციის თემა.

სამივე საკითხი არეთიკურ ქცევათა შორის განიხილება, რასაც არანაკლებ ნეგატიური შედეგები მოაქვს საზოგადოებასა და სახელმწიფოსათვის, ვიდრე სხვა არაეთიკურ ქცევებს.

საჩუქრის განმარტებას იძლევა საქართველოს კანონი „საჯარო სივრცეში ინტერესთა შეუთავსებლობისა და კორუფციის შესახებ“, კერძოდ მე-5 მუხლი:

✓ „საჩუქარი“ არის საჯარო მოსამსახურისათვის, მისი ოჯახის წევრისათვის უსასყიდლოდ ან შეღავათიანი პირობებით გადაცემული ქონება ან გაწეული მომსახურება, ქონებრივი ვალდებულებისაგან სრულად ან ნაწილობრივ გათავისუფლება, რომელიც წარმოადგენს საერთო წესიდან გამონაკლისს.[13]

✓ საჯარო მოსამსახურის მიერ საანგარიშო წლის განმავლობაში მიღებული საჩუქრების ჯამური ღირებულება არ უნდა აღემატებოდეს მისი თანამდებობრივი სარგოს წლიური ოდენობის 15%-ს, ხოლო ერთჯერადად მიღებული საჩუქრებისა – 5%-ს, თუ ეს საჩუქრები მიღებული არ არის ერთი წყაროდან.[13]

✓ საჯარო მოსამსახურის ოჯახის თითოეული წევრის მიერ საანგარიშო წლის განმავლობაში მიღებული საჩუქრების ჯამური ღირებულება ოჯახის თითოეულ წევრზე არ უნდა აღემატებოდეს 1 000 ლარს, ხოლო ერთჯერადად მიღებული საჩუქრებისა – 500 ლარს, თუ ეს საჩუქრები მიღებული არ არის ერთი წყაროდან. [13]

აქედან გამომდინარე არცერთ საჯარო მოხელეს არა აქვს უფლება მიიღოს ზღვრულზე მეტი ოდენობის საჩუქარი, მითუმეტეს ძვირადღირებული. განვიხილოთ ასეთი შემდეგი მაგალითი: ერთ-ერთმა კერძო კომპანიამ ახალი წლის მისალოცად საჯარო სტრუქტურაში დააგზავნა დიდი რაოდენობით შოკოლადის ყუთი. ვინაიდან საჯარო უწყებას კანონით აკრძალული აქვს საჩუქრების მიღება, ეთიკის კომისიამ განიხილა თუ რამდენად მართებული იქნებოდა მათი მხრიდან ამ საჩუქრის მიღება. საბოლოოდ მიიღეს გადაწყვეტილება ამ საჩუქრის უკან დაბრუნებაზე. გაითვალისწინეს კერძო კომპანიის წარმოჩენის პოლიტიკა და დაასკვნეს: ვინაიდან საჩუქრები განსაზღვრული იყო ნაწილი თანამშრომლებისთვის, ამას შესაძლოა მოყოლოდა საზოგადოების მხრიდან დასაბუთებული ეჭვი.[4]

მოცემული მაგალითი შესაძლოა არასწორად გაიგოს საზოგადოებამ, რამაც საჯარო უწყებისა და მთლიანად საჯარო სამსახურის მიმართ გაუჩნდეთ უნდობლობა. გარდა ამისა, შესაძლოა კერძო კომპანიასაც გარკვეული მოლოდინები გაუჩნდეს და

საჭიროების მომენტში დახმარების იმედიც ქონდეს. ამ ყველაფრის თავიდან ასარიდებლად ეთიკის კომისიამ სწორი გადაწყვეტილება მიიღო.

ქრთამის აღება სისხლის სამართლებრივი დანაშაულია, რომელიც განმარტებულია საქართველოს სისხლის სამართლის კოდექსის 338-ე მუხლით:

„მოხელის ან მასთან გათანაბრებული პირის მიერ პირდაპირ ან არაპირდაპირ, ფულის, ფასიანი ქაღალდის, სხვა ქონების, ქონებრივი სარგებლის ან სხვა რაიმე არამართლზომიერი უპირატესობის მიღება ან მოთხოვნა, ასევე ასეთის თაობაზე შეთავაზების ან დაპირების მიღება თავის ან სხვა პირის სასარგებლოდ, რათა ამ მოხელემ ან მასთან გათანაბრებულმა პირმა თანამდებობრივი უფლება-მოვალეობების შესრულებისას ქრთამის მიმცემის ან სხვა პირის სასარგებლოდ განახორციელოს რაიმე ქმედება ან თავი შეიკავოს რაიმე ქმედების განხორციელებისაგან ან გამოიყენოს თავისი თანამდებობრივი ავტორიტეტი ანალოგიური მიზნის მისაღწევად, აგრეთვე განახორციელოს სამსახურებრივი მფარველობა“ [15]

საინტერესოა ის ფაქტი, რომ ქრთამის მიღებაც ასევე დასჯადი ქმედებაა და ისჯება საქართველოს სისხლის სამართლის 339-ე მუხლის თანახმად

კორუფციის, როგორც არამართლზომიერი და არაეთიკური ქცევის შესახებ განმარტებას იძლევა საქართველოს კანონი „საჯარო სივრცეში ინტერესთა შეუთავსებლობისა და კორუფციის შესახებ“, კერძოდ მე-3 მუხლი:

„კორუფცია საჯარო სამსახურში“ არის საჯარო მოსამსახურის მიერ თანამდებობის ან მასთან დაკავშირებული შესაძლებლობის გამოყენება კანონით აკრძალული ქონებრივი ან სხვა სიკეთის მიღების მიზნით, აგრეთვე მისთვის ამ სიკეთის გადაცემა ან მის მიღებასა და დაკანონებაში ხელის შეწყობა.“ [15]

ამრიგად, საჯარო დაწესებულებებში მომუშავე ყველა პირი ვალდებულია გაუფრთხილდნენ დაწესებულების რეპუტაციასა და საზოგადოების ნდობის შენარჩუნებას. დაიცვან ყველა ეთიკური მოთხოვნილებები, რასაც საჯარო სამსახურის შესახებ კანონი ითხოვს და გამოიჩინონ პიროვნული, მორალური დამოკიდებულებები, რომლევის გაზრდის როგორც სამსახურის, ასევე მათი პროფესიონალურ ავტორიტეტს.

1.2. ევროპის ქვეყნების გამოცდილების მიმოხილვა

ყველა სახელმწიფოს განსხვავებული ეთიკური სტანდარტები აქვს და მათი განსაზღვრა ერთი რომელიმე სახელმწიფოს ჭრილში მიზანშეუწონელია. სტანდარტებს შორის მსგავსება საკმაოდ მოულოდნელი ფაქტია, განსაკუთრებით იმ შემთხვევაში, როდესაც მსგავს სფეროებს ეხება საქმე. განსხვავებების გამოკვეთა კი სრულიად მარტივია. ეთიკის სტანდარტებს ერთმანეთისგან მკაცრი სანქციები განასხვავებს. საჯარო მოხელეს მოეთხოვება მკაცრად დაიცვას ყველა სტანდარტი და მასზე დაკისრებული ფუნქცია-მოვალეობები პირნათლად შეასრულოს. გარდა ამისა, მოვლენებზე სწრაფი რეაგირება, კეთილსინდისიერება, პასუხისმგებლობის გრძნობა, შედეგებზე ორიენტირება, ლოიალურობა, საზოგადოებასთან თანამშრომლობა, კონფიდენციალობა და ა.შ.

შედეგი

შედეგად არ აქვს შემუშავებული კონკრეტული ეთიკის სტანდარტები ან ქცევის კოდექსი. ეთიკისა და ქცევის წესები წარმოდგენილია კონსტიტუციის ცალკე თავში. მიკერძოებასა და საქმის არასათანადოდ შეუსრულებლობას უზრუნველყოფს სამართლებრივი ჩარჩო. ეთიკური და დემოკრატიული ღირებულებების დაცვა მნიშვნელოვანია საჯარო სამსახურში. საჯარო სექტორი მნიშვნელოვან როლს ასრულებს საზოგადოების ეკონომიური ღირებულებების შემუშავებაში.

შედეგად დიდი ყურადღება ექცევა გამჭვირვალობისა და დოკუმენტებზე ხელმისაწვდომობას. ყველა დოკუმენტი საზოგადოებისთვის და მასმედიისთვის ხელმისაწვდომია, გარდა ისეთი დოკუმენტაციისა, რომელიც კონფიდენციალურია და კანონშიც ნათლად არის მითითებული საიდუმლო იმფორმაციის გასაჯაროების აკრძალვა. კონფიდენციალურობასთან დაკავშირებით ნებისმიერ პიროვნებას შეუძლია მოითხოვოს ზოგიერთი საბუთის გაუმჟღავნებლობის დასაბუთება.

შვედეთში ძირითადად სააგენტოები დამოუკიდებლად ადგენენ ეთიკის ნორმებს კონკრეტული სფეროდან გამომდინარე, რაც უადვილებთ უკეთ განსაზღვრონ რა არის კარგი და რა ცუდი.

ბრიტანეთი

1994 წელს დიდ ბრიტანეთში შეიქმნა კომიტეტი, რომლის მიზანიც იყო საჯარო სამსახურში არსებული არაეთიკური ქცევისა და კორუფციის აღმოფხვრა. განიხილავდნენ თითოეულ ნიუანსს და ისე იღებდნენ გადაწყვეტილებას. ისინი ანგარიშვალდებულნი არიან პრემიერ მინისტრის აპარატთან. კომიტეტმა შეიმუშავა შვიდი პრინციპი, რომლის დაცვაც სავალდებულოა საჯარო სამსახურში მომუშავე პირებისათვის. ეს პრინციპებია:

- **თავდაუზოგაობა** - საჯარო მოხელემ თავისი საქმიანობა პირნათლად უნდა შეასრულოს, ასევე მასზე დაკისრებული მოვალეობა;
- **პატიოსნება** - საჯარო მოხელემ ბოროტად არ უნდა გამოიყენოს თავისი სტატუსი და პარალელურად ისეთი სამუშაო არ უნდა შეასრულოს რაც მას მატერიალურ სარგებელს მოუტანს.
- **ობიექტურობა** - საჯარო მოხელემ ყოველგვარი დისკრიმინაციისა და მიუკერძოებლობის გარეშე უნდა მიიღოს გადაწყვეტილება და რაც მთავარია სამართლიანად.
- **ანგარიშვალდებულება** - საჯარო მოხელე საზოგადოების წინაშე ანგარიშვალდებულია, რაც იმაში გამოიხატება, რომ ამა თუ იმ საკითხთან დაკავშირებით მიღებული გადაწყვეტილება უნდა გააცნოს საზოგადოებას;
- **კეთილსინდისიერება** - საჯარო მოხელე თავისი სამართლიანობით საზოგადოებისთვის სანდო პირი უნდა იყოს.
- **ღიაობა** - საჯარო მოხელემ ყველა ქმედება უნდა გააასაჯაროს და გამჭვირვალე გახადოს, გარდა გამონაკლისი შემთხვევებისა თუ ეს რათქმუნდა რეალურ საფრთხეს წარმოადგენს.

- **ლიდერობა**- საჯარო მოხელემ თითოეული პრინციპი დაიცვას და ხელი შეუშალოს არაეთიკურ ქცევას და აღმოფხვრას დროულად.[]

თურქეთი

თურქეთში 2004 წელს ეთიკის საბჭო დაარსდა, რომლის მიზანი საჯარო სამსახურში კორუფციასთან ბრძოლა და ეთიკური სტანდარტების დამკვიდრება იყო.

ეთიკის საბჭომ სრული კონტროლი უნდა გაუწიოს საჯარო მოხელეებს, განუსაზღვრონ ქცევის კოდექსი. პერსონალის საჩივრის საფუძველზე გამოიძიონ და გაარკვიონ რამდენად შეესაბამება საჩივარი არსებულ რეალობას და მიიღონ შესაბამისი სანქციები. ასევე აქვთ უფლება საკუთარი ინიციატივითაც მოიძიონ ფაქტები არაეთიკურ ქმედებასთან დაკავშირებით თუ გაჩნდება გონივრული ეჭვი.

სლოვენის რესპუბლიკა

სლოვენის რესპუბლიკაში სიტუაცია სულ სხვაგვარაა, აქ კომისია სრულიად დამოუკიდებელი უწყებაა, რომელიც რეაგირებას ახდენს იმ შემთხვევაში როდესაც საქმე კორუფციას ან ეთიკის ნორმების დარღვევას ეხება. მიუხედავად კომისიის საჯარო სექტორის ნაწილისა ისინი არცერთ უწყებას არ ექვემდებარებიან, არც სამინისტროს. კომისია 2010 წელს დაარსდა „კორუფციის პრევენციისა და ეთიკის აქტის“ საფუძველზე.

კომისიის დამოუკიდებლობის მიუხედავად ისინი ანგარიშვალდებულნი არიან საზოგადოების წინაშე, მნიშვნელოვანი გადაწყვეტილებები უნდა განიხილოს ადმინისტრაციულმა სასამართლომ და ამავე დროს ყოველწლიურად პარლამენტს უნდა წარუდგინოს ანგარიში.

1.3. მონიტორინგის აუცილებლობა საჯარო სამსახურში

საჯარო სამსახური და მოქალაქეები მჭიდრო კავშირშია ერთმანეთთან. რაც უფრო აქტიურად მიმდინარეობს თანამშრომლობა ამ ორ რგოლს შორის მით უფრო გარანტირებულია ღიაობა და გამჭვირვალობა საჯარო სამსახურში. ურთიერთობა საჯარო სექტორსა და საზოგადოებასთან შორის ძირითადად ორ მიმართულებით ვითარდება: პირველი ეს არის საჯარო სამსახურისა და საჯარო მოხელის მზადყოფნა იყოს ღია და უზრუნველყოს საზოგადოების ჩართულობა, ხოლო მეორე ეს არის საზოგადოების მხრიდან მუდმივი კონტროლი საჯარო სამსახურის ფუნქციების შესრულებისას, იგივე მონიტორინგის განხორციელება.[4]

ყველა ეთიკური ქცევის წესების სრულყოფილად განხორციელება საჯარო სამსახურში, როგორც თანამშრომლის, ასევე მათი ხელმძღვანელის - ლიდერის მხრიდან, მოითხოვს მთელი რიგი პროცესების კომპლექსურ მუშაობას. აღნიშნული პროცესების შესახებ ნაწილობრივ ზემოთ გვექონდა საუბარი, კერძოდ გავმიჯნეთ და ჩამოვყალიბეთ ეთიკური და არაეთიკური ქცევის წესები და ვისაუბრეთ იმის შესახებ, რომ ლიდერს უნდა ჰქონდეს ყოველივე აღნიშნული გაცნობიერებული, ხოლო მეორეს მხრივ აუცილებელია ზედამხედველობა და კონტროლი, რათა დაცული იქნეს საჯარო სივრცეში ეთიკური ნორმების შესრულება. აღნიშნული კი თავის მხრივ აუმჯობესებს საჯარო სამსახურის სრულყოფილებას, რადგან მუდმივი მონიტორინგის ფარგლებში პიროვნება, იქნება ეს თანამშრომელი, თუ ლიდერი, უფრო მობილიზებულია იყოს ეთიკური და ასევე სახელმწიფო სამსახურიც ნაწილობრივ გარანტირებულია, რომ მის სტრუქტურებში დაცული იყოს ეთიკური ქცევის წესების განხორციელება.

სიტყვა „მონიტორინგი“ (**Monitoring**) ინგლისური წარმოშობისაა და „გულისხმობს ინფორმაციის სისტემატურ შეკრებასა და დამუშავებას რომელიმე კონკრეტულ საჭირობოტო საკითხზე და მიღებული ცოდნის გამოყენებას არსებული ვითარების გასაუმჯობესებლად.“[1]

ლათინურად **monitor** – „ის ვინც აფრთხილებს, ახსენებს და ამავედროულად ზედამხედველობს“.

მონიტორინგი არის საჯარო სამსახურის მაკონტროლებელი ორგანო, რომელიც შეისწავლის სამსახურში არსებულ პრობლემებს და შემდგომ მათ მოგვარებას. მონიტორინგის სამსახური მჭიდროდაა დაკავშირებული საჯარო მოხელეთა საქმიანობასთან, იგი უზრუნველყოფს ეთიკური მხარის კონტროლს და მათ გამოსწორებას.[4]

მონიტორინგის სამსახურის ეფექტური მექანიზმი ხელს უწყობს ნებისმიერ სამსახურში თანამშრომელთა საქმიანობის სრულფასოვან შესრულებას. მონიტორინგის სამსახურმა უნდა უზრუნველყოს ასევე ხარვეზების გამოვლენა და მათი აღკვეთა. სამსახურის საქმიანობის გაუმჯობესების მიზნით გაატაროს ახალი ღონისძიებები.

მონიტორინგის სხვადასხვა ფორმა არსებობს. ესენია: დისციპლინური მონიტორინგი, ფინანსური მონიტორინგი, გარე მონიტორინგი და ა.შ. ამათგან ყველაზე მნიშვნელოვანი და განსახილველ საკითხთან ახლოს მდგომი დისციპლინური მონიტორინგია.

მონიტორინგის საქმიანობაში არა მარტო თანამშრომლების სამსახურში მოსვლისა და წასვლის დროის კონტროლი კი არ ეხება, არამედ საჯარო მოხელისა და მოქალაქეების ურთიერთობა რამდენად შეესაბამება ეთიკური ნორმის ჩარჩოს, დაცვის კონტროლი, ჩაცმის წესი და სამსახურებრივი საიდუმლოების გაუთქმელობა და დაცვა. თუმცა, მონიტორინგის სამსახური ვერაფერს გახდება თუ მასთან ერთად ანალიზის მექანიზმიც არ იარსებებს. სწორედ ანალიზის საშუალებითაა შესაძლებელი პრაქტიკაში არსებული პრობლემების თავიდან აცილება და შესაბამისი ღონისძიებების გატარება. რადგანაც მონიტორინგის სამსახურის ძირითად ფუნქციაში შედის ეთიკურ ქცევაზე კონტროლის განხორციელება, შესაბამისად მათ მოეპოვებათ ინფორმაცია არსებული პრობლემების შესახებ. სწორედ ამიტომ მონიტორინგის კომპეტენციასა და დაქვემდებარებაში უნდა შედიოდეს ანალიტიკური ფუნქციების განხორციელება.

მონიტორინგის არსებობას საკმაოდ ბევრი დადებითი თვისებები აქვს. პირველ რიგში, მონიტორინგის მექანიზმის მეშვეობით ეთიკური ნორმების საფუძვლიანი

დაცვა და მათი დანეგვა შესაძლებელი, ასევე ამ ნორმების დაცვა. მნიშვნელოვანია იმ კონკრეტული ნორმების პრაქტიკიდან ამოღება რომლის ამოქმედებაც შეუძლებელია.

განვითარებასთან ერთად იცვლება საჯარო სამსახურის ეთიკური ნორმები და შეხედულებები ეთიკურ ქცევასთან მიმართებაში. შესაბამისად, რაც მაგალითად 15-20 წლის წინ მიღებული იყო ახლა დროის ცვლასთან ერთდ მიუღებელი გახდა, ხოლო რაც გასულ წლებში მიუღებლად ითვლებოდა ახლა ეთიკურ ქცევად ითვლება. სწორედ ამაში გამოიხატება მონიტორინგის დადებითი მხარე, რომ ისინი არსებულ პრაქტიკასთან შესაბამისად ცვლიან და ანახლებენ ეთიკის ნორმებს და ხელს უწყობენ მის დანერგვას.

მეორე მნიშვნელოვანი დადებითი ფაქტი არის ის, რომ მონიტორინგის საფუძველზე შესაძლებელია დაიგეგმოს ტრენინგები საჯარო მოხელეებისთვის, სადაც განხილული იქნება პრაქტიკაში არსებული სირთულეების მოგვარება და სამომავლო ღონისძიებების დაგეგმარება. ეს ყველაფერი ხელს შეუწყობს საჯარო მოხელეების მხრიდან საქმიანობის გაუმჯობესებას.[4]

ამავე დროს უნდა გვახსოვდეს რომ მონიტორინგის მექანიზმის რეპრესიულ იარაღად გამოყენების შემთხვევაში შესაძლებელია უკუკავშირი გამოიწვიოს და მონიტორინგის თანამშრომლების საქმიანობა ეჭვქვეშ დააყენოს, აღნიშნულმა კი შესაძლოა თანამშრომლებში გამოიწვიოს მოტივაციის დაქვეითება, სამუშაოს მიმართ გულგრილობა, შიში და ა.შ. ამიტომაც აუცილებელია არსებობდეს გარე მონიტორინგის მექანიზმიც, რომელიც თავად მონიტორინგის საქმიანობას შეამოწმოს, რადგან არ ქონდეს ადგილი თანამშრომლების მიმართ არაეთიკურ ქმედებას ან ხელმძღვანელების მიერ კონტროლი, რამდენად ეფექტურად ახორციელებენ მათზე დაკისრებულ უფლება-მოვალეობებს და რამდენად შეესაბამება მათი ქმედება ქცევის ეთიკის გაუმჯობესებას.

მონიტორინგისა და საჯარო მოსამსახურეების ხშირი კონტაქტი აუცილებელია იმ გარემოებების განსახილველად რამაც შესაძლოა ხელი შეუშალოს ეთიკური ნორმების დახვეწაში და განხორციელებაში. ეს გარემოებები რამაც შეიძლება

იმოქმედოს მოსამსახურე პერსონალზე არის ფსიქოლოგიური გადაღლილობა, ჩაცმის სტილი, რომელიც შესაძლებელია დამორგუნველი აღმოჩნდეს, სამსახურის რუტინულობა, ეს ყველაფერი კი საზოგადოებაში აგრესიას ან უფრო მეტიც დაცინვის საგანიც ხდება - რაც საჯარო მოხელეს არაეთიკური საქციელისკენ უბიძგებს. ამიტომ მონიტორინგის სამსახური მჭიდრო კავშირშია ეთიკური სტანდარტების განვითარებაში.[21]

მონიტორინგის თემაზე საუბრისას აუცილებელია განვიხილოთ დარღვევებთან დაკავშირებული რეაგირების საკითხები. შეუძლებელია ხარვეზის გამოსწორება თუ დანაშაულის ჩამდენი პირი დაუსჯელი დარჩება და არ მოყვება შესაბამისი რეაგირება. ასეთ სიტუაციაში იზრდება დანაშაულის ჩადენის რისკი და სამომავლოდ შესაძლოა უფრო რთული სახე მიიღოს, რომლის წინააღმდეგ ბრძოლა გაართულდება. ეთიკის ნორმების უმნიშვნელო დარღვევის დროსაც კი უნდა მოხდეს სათანადო რეაგირება, რომ საჯარო მოხელე სათანადო რეაგირების მოლოდინში იყოს.

ეთიკური წესების დარღვევის დროს პასუხისმგებლობის ფორმა დამრღვევისადმი დაუშვებელია მხოლოდ დასჯას ითვალისწინებდეს. მთავარ მიზნად უნდა ისახავდეს პათოლოგიის აღმოფხვრას, ხელშემშლელი ფაქტორების გამოვლენასა და მათ გამოსწორებას. ყველა დეტალი კარგად უნდა იქნეს შესწავლილი, თუ გადაცდომის მიზეზი თავად საჯარო მოხელეა, მაშინ დისციპლინური პასუხისმგებლობა უნდა დადგეს ყველა ასპექტის გათვალისწინებით, ეს იქნება დარღვევის სირთულე, თანამშრომლის როლი დარღვევაში, დამრღვევის ხელშემწყობი ფაქტორები, რადგან არ მოხდეს მონიტორინგის სამსახურის აღქმა როგორც დასჯად მექანიზმად. ასეთ შემთხვევაში თანამშრომლობა გაწყდება მონიტორინგსა და მოხელეებს შორის, რაც გაართულებს არაეთიკური ქმედების გამოვლენას.

ამრიგად, როდესაც საუბარია საჯარო სამსახურში ეთიკური ნორმების დაცვაზე, მისი სრულფასოვნობა შეუძლებელია მონიტორინგის სამსახურის გარეშე.

ყოველივე ზემოთთქმულიდან გამომდინარე, ეთიკა და მისი წესების დაცვა ზოგადად საზოგადოებაში მეტად მნიშვნელოვანია, რადგან იგი ხელს უწყობს სწორი სოციუმის ჩამოყალიბებას. სწორი სოციუმი კი თავის მხრის სახელმწიფოს კულტურულ-სოციალური განვითარების მნიშვნელოვანი ბერკეტია. იმ საზოგადოებაში, რომელიც ეთიკურად და ზნეობრივად სწორადაა ფორმირებული შესაძლოა ქვეყნისათვის პროგრესული ურთიერთთანამშრომლობის პროგნოზირება. მაგრამ სამწუხაროდ ყოველთვის ასე როდია. ალბათ კაცობრიობის არსებობა აზრს მოკლებული იქნებოდა რომ ყოფილიყო ერთფეროვნება და ყველა ადამიანი ერთნაირად განვითარებული და ერთნაირი მოთხოვნილებების გამტარებლები რომ ყოფილიყვნენ. საზოდოება მრავალფეროვანია, რაც იწვევს მათში დადებითისა და უარყოფითის, ეთიკური და არაეთიკურის, ზნეობრივისა და უზნეობის, მორალურისა და ამორალურის არსებობას. შეიძლება ითქვას არის ამაში კანონზომიერება, რადგან წინააღმდეგ შემთხვევაში სამყაროს არსებობა უინტერესო და უაზროც კი იქნებოდა. საჯარო სივრცეში ის საკითხები რაზეც ზემოთ გვქონდა საუბარი გაორმაგებულად მნიშვნელოვანია. თუ სოციუმში შესაძლოა უპასოდ დარჩეს პირის არაეთიკური ქცევა, ან ამ ქცევამ შეიძლება ზიანი არაფერს მოუტანოს, საჯარო სექტორში ეს პირიქით მუშაობს - საჯარო მოხელის სულ უმნიშვნელო არაეთიკურმა ქცევამ შესაძლოა დიდი ზიანი მოუტანოს ამ სეგმენტს, მის ავტორიტეტს, სანდოობას და საზოგადოების მხრიდან შეცვალოს დამოკიდებულების ხარისხი. ამდენად ეთიკური ქცევის კონტროლი საჯარო სამსახურში მონიტორის არსებობით გარკვეული გარანტიაა. გარანტი იმ თვალსაზრისით, რომ ერთის მხრივ მონიტორინგის სამსახური სწავლობს შესაძლო არაეთიკურ ქცევებს და ატარებს პრევენციულ ღონისძიებას, რათა არ მოხდეს მისი განმეორება და მეორეს მხრივ ატარებს დამსჯელობით ღონისძიებებს. ასევე საჯარო სამსახურში არსებული ეთიკის ქცევის წესები და შინაგანაწესი ასრულებს ე.წ. საკანონმდებლო და სახელმძღვანელო ფუნქციას. აქედან გამომდინარე საჯარო სამსახურში ეთიკური ნორმების დაცვა კომპლექსურ ხასიათს ატარებს.

II თავი

მორალი და მორალის საკითხები

ადამიანებისთვის, უპირველეს ყოვლისა, როგორც სოციალური არსებისთვის, აუცილებელია საზოგადოებასთან აქტიური ურთიერთობა. როგორც თითოეულ უჯრედს არ შეუძლია დამოუკიდებლად იარსებოს, ასეა ადამიანიც სხვა ადამიანების გარეშე. თუ ადამიანი დანარჩენ სამყაროს გაემიჯნება და დაუპირისპირდება, მაშინ ერთ ადგილზე გაიყინება მისი განვითარება. მხოლოდ სამყაროსთან, საზოგადოებასა და ჯანსაღ სოციალურ გარემოსთან მჭიდრო თნაცხოვრებაში ყალიბდება მათი არსება.

სოციალიზაცია მოიცავს იმ რიგ პრობლემებს, რომელთა არსებობაც ხელს შეუწყობს პიროვნულ განვითარებას და აღიჭურვება იმ ცოდნით, უნარებითა და ჩვევებით, რაც საზოგადოებაში ცხოვრებას სჭირდება. ამრიგად, სოციოლიზაცია გულისხმობს ინდივიდის აღზრდასა და მის ჩამოყალიბებას.[11]

საზოგადოებრივ ურთიერთობებს არეგულირებს არა მარტო სამართლის ნორმები, არამედ სხვა სოციალური ნორმებიც. ტერმინ „სოციალურში“ მოისაზრება

ისეთი ქცევის წესები, რომლებიც არეგულირებენ ურთიერთობებს ინდივიდებს, ინდივიდებსა და საზოგადოებას, ინდივიდებსა და სოციალურ ჯგუფებს შორის. განსაკუთრებული ადგილი უკავია მორალურ ნორმებს მრავალრიცხოვან სოციალურ ნორმებს შორის. ერთ-ერთი აუცილებელი განმსაზღვრელი ფაქტორთაგანი ადამიანობის არის მორალი.

გერმანელი ფილოსოფოსის **იმანუელ კანტის** აზრით, მორალური მოვალეობა არის სინდისი, რითაც განვითარების უმაღლეს მწვერვალზე იმყოფება ადამიანი. საზოგადოების ცხოვრების საფუძველს წარმოადგენს მორალი, რომელიც განსაზღვრავს ადამიანის ქცევებს.

2.1. მორალის განსაზღვრება

➤ მორალი - ქმედების შეფასების კრიტერიუმი

ხშირად ისმის კითხვა - რატომ უწოდებენ ამა თუ იმ მოქმედებას სწორს ან არასწორს, რატომ ითვლებიან ადამიანები მორალურებად ან ამორალურებად?

ამ კითხვაზე სხვადასხვა პასუხებია გაცემული მორალურ თეორიაში. ძირითადად განასხვავებენ ორ ორ ბაზისურ მორალურ კატეგორიას - ღირებულებითსა და დეონტურს.[3]

დეონტური კატეგორია მოვალეობასთანაა დაკავშირებული, რომელიც არჩევით, მცდარ და სავალდებულო კატეგორიებად იყოფა.

- არჩევითია ქმედება რომელიც არ არის აკრძალული ანუ ნებადართულია, თუმცა არაა საჭირო. არც მცდარია და არც სწორი.

- მცდარია ის რაც აკრძალულია მორალურად ანუ ნებადართული არ არის.

- სავალდებულოა როცა პირს ევალება გააკეთოს რაღაც მორალურად. სხვაგვარად რო ვთქვათ პიროვნებისთვის ეს არის მოვალეობა, ეს არის სწორი.

სწორი საქციელს აქვს ვიწრო და ფართო გაგება. ვიწრო გაგებით ნიშნავს იმას რომ პირმა გააკეთა ის რაც უნდა გაეკეთებინა. ხოლო ფართო გაგებით სწორია ის ქმედება რომელიც არ არის მცდარი.

არსებობს შინაგანად ცუდი და კარგი, ასევე ნეიტრალური მორალური ღირებულებები, რომელიც არც კარგია და არც ცუდი. როცა ვამბობთ შინაგანად არის რაღაც კარგი ე.ი ეს დაფუძნებულია მის სიკეთეზე რაც არის შინაგანი ამ რაღაცისთვის. ამის საპირისპიროდ შეგვიძლია განვიხილოთ ფული. ფული კარგია, თუმცა მას ვაფასებთ როგორც გარეგნულად მისი ღირებულებიდან გამომდინარე, რადგანაც მისი საშუალებით შეგვიძლია ვიყიდოთ ის რაც გვსურს. მას არ გააჩნია სიკეთე.[11]

ავტონომია და მორალურობა ორი ცენტრალური მახასიათებელია საზოგადოებრივი ცხოვრების. ავტონომია ინდივიდის მიზნებს გამოხატავს. ხოლო მორალი არის პრინციპების ერთობლიობა, რომელიც განსაზღვრავს თუ როგორ უნდა მოვეპყრათ სხვებს. ფუნდამენტური მნიშვნელობისაა სოციალური არსებობისთვის ის ურთიერთობა წესები, რომლითაც ხელმძღვანელობენ ადამიანები მათ ქცევას სხვებთან ურთიერთობისას და იბრძვიან ჩამოყალიბდნენ ღირსეულ ინდივიდებად.

ფსიქოლოგები და ფილოსოფოსები მორალურობას განსაზღვრავენ როგორც ბრძოლას ეგოიზმსა და სხვებთან ურთიერთობის რაციონალურ ინტერესს შორის. აქედან გამომდინარე **მორალურობა არის პირადი ინტერესებით აღსავსე პიროვნების შეზღუდვა**. ინდივიდი კი არ განსაზღვრავს თუ როგორ უნდა მოექცეს სხვებს, არამედ საზოგადოება. ინდივიდი კი არ აფასებს ქცევას, კარგია თუ ცუდი, არამედ საზოგადოება.

სინდისი ადამიანის შინაგანი ხმაა, რომელიც მორალური მოქმედების მთვარ მოტივად უტყუარად უნდა ჩაითვალოს. სწორედ, სუბიექტი შინაგანი ხმის მეშვეობით აფასებს ქმედებას. ადამიანი, რომელიც ხშირად იქცევა სინდისის მოთხოვნით ამბობენ, რომ იგი პატიოსანია, თუმცა ზნეობრივად შეიძლება მუდმივად მართალი არ იყოს. სინდისს, რომელიც არ იზიარებს საზოგადოებრივ აზრს და მოწყვეტილია საზოგადოებრივი შეხედულებებს მიყვავართ ნეგატიურ შედეგებთან.

ყველა ისტორიულ ეპოქაში ადამიანის ქცევებს აფასებდნენ ისეთი ცნებით როგორცა სამართლიანობა და უსამართლობა, სიკეთე და ბოროტება და ა.შ. განსაკუთრებით ეს ეხებოდა ლიდერებს. ეს ცნებები დროთა განმავლობაში იცვლებოდა, ახალ ხასიათსა და შინაარსს ლეგულობდნენ.

➤ **მორალური და პიროვნული იდენტობა**

მორალი არის პიროვნულობის იდენტური, მახასიათებელი ან განზომილება. პიროვნული განვითარება დამოკიდებულია ადამიანის სოციალიზაციასთან, მის სოციალურ აქტივობებში ჩართვის ხარისხზე. პიროვნულობა უფრო ფართო ცნებაა ვიდრე მორალურობა. თუმცა პიროვნების დახასიათების დროს გვერდს ვერ ავუვლით მორალურ მხარესაც. [9]

ზნეობა ადამიანის სპეციფიკური ნიშანია და ვლინდება მის თავისუფალ შეგნებულ მოქმედებაში. ზნეობრივ ქცევაში ვლინდება პიროვნების ხასიათი, გემოვნება, ტემპერამენტი.

ადამიანი დაბადებიდან არც კეთილია და არც ბოროტი. ასეთად იგი ეტაპობრივად ყალიბდება. ეს ყველაფერი კი დამოკიდებულია აღზრდასა და საზოგადოებრივი ცხოვრების ფაქტორებზე. საზოგადოებრივი შრომისა და ბრძოლის შედეგად ისახება მორალური შეხედულებები და გრძნობები. ამიტომაცაა, რომ პიროვნების მორალურობა განისაზღვრება მისი სტატუსით, რომელიც მას გარკვეულ საზოგადოებრივ მდგომარეობაში, სოციალურ ჯგუფში უჭირავს. მორალი არ გამომდინარეობს მხოლოდ ადამიანის ბუნებიდან, არამედ პიროვნების საზოგადოებრივი მდგომარეობიდან, წარმოების პროცესში მისი მონაწილეობიდან, რომლის საშუალებითაც ისახება მორალური გრძნობის საწყისები, საზოგადოებისათვის სასარგებლო საქმიანობისადმი მიდრეკილება.[9]

ადამიანის ცხოვრება მიზანსწრაფულია. ის იმიტომ კი არ არსებობს რომ იარსებობს, არამედ იმიტომ რომ მან იცხოვროს, ხელი შეუწყოს საზოგადოების პროცესს და ქონდეს ცხოვრების მიზანი. ადამიანის სრულყოფილი ბედნიერებისთვის

მატერიალური უზრუნველფა კი არაა საკმარისი, არამედ სულიერი სამყაროს დაკმაყოფილებაც. მისი მორალური და ესთეტიკური თვალსაზრისი განსაზღვრულია ისტორიული, სოციალური პირობებით. ამიტომაც შეუძლებელია ყველა დროისთვის ერთი და იგივე მშვენიერებად,სიკეთედ ჩაითვალოს ერთნაირი ღირებულებები. იცვება პირობები, იცვლება ადამიანიც და მისი შეხედულებებიც გარემოს მიმართ. ამის შესაბამისად, ინდივიდიც სულ სხვა თვისებებს მიიჩნევს მშვენივრად და ზნეობრივად, ვიდრე მანამდე. მიუხედავად გარემო ცვლილებებისა ყოველთვის ხდება შენარჩუნება რაღაც უცვლელისა და მარადიულის. ადამიანი ცვლილებების მიუხედავად მაინც ადამიანად რჩება.

➤ **კონფლიქტი საზოგადოებისა და პიროვნების მორალს შორის**

საზოგადოების გარეშე არ არსებობს არც ადამიანობა და არც მორალურობა. თავისი წარმოშობით ერთ-ერთი ყველაზე უძველესია ზნეობრივი ურთიერთობა. ხოლო მორალი თავისი მნიშვნელობით ერთ-ერთი ყველაზე ღირებული საზოგადოების განვითარების პროდუქტია. საზოგადოებრივი ურთიერთობის დამყარებამ აუცილებელი გახადა ურთიერთობის მოწესრიგება საზოგადოების წევრებს შორის. მაგ. ქალისა და მამაკაცის. უფროსსა და უმცროს შორის და ა.შ.[9]

როდესაც საუბარია საზოგადოებრივ ზნეობრიობაზე, მასში მოისაზრება საზოგადოებაში დაკანონებული ზნეობრივი ნორმები. შესაბამისად, მორალი არის საზოგადოებისა და პირადი ინტერესების თანხვედრის შედეგი. ყოფაქცევის მომწესრიგებელი, რომლითაც ადამიანები სხვა ადამიანებთან ურთიერთობისას ხელმძღვანელობენ. თუ საზოგადოების ინტერესებს ეწინააღმდეგება სინდისის მოთხოვნა, მაშინ რთულია განვსაჯოთ ვის მხარეზეა სიმართლე. შეიძლება პიროვნება უფრო მართალი იყოს ბევრ შემთხვევაში ვიდრე მთელი საზოგადოება. ამ შემთხვევაში გამოიყოფა ორი ტიპის საზოგადოება ერთი მხრივ მოძველებული, დასანგრევად გამზადებული, ხოლო მეორე მხრივ, მოწინავე აზრის მქონე, მაგრამ არსებული რეჟიმი ზღუდავთ მათ. ამიტომ არის, რომ ზნეობა განისაზღვრე არა მხოლოდ ადამიანში

მოცემული ინტუიციებით არამედ გონებითაც. მორალური განვითარება ეტაპობრივად მიმდინარეობს ადამიანის ცხოვრებაში, მისი წარმატებულად გავლა და ადამიანური სახის შენარჩუნება დამკვიდრებულია საზოგადოებასა და კულტურაზე, ადამიანის ინტელექტის დონეზე, ოჯახში არზრდის მეთოდებზე.[8]

➤ მორალური პასუხისმგებლობა

სამართლებრივად უზრუნველყოფილი არ არის მორალური ნორმები, როგორც სხვა სოციალური ნორმები. თაობიდან თაობას ზეპირი ფორმით გადმოეცემიან სოციალური ნორმები, რაც ხალხის ცნობიერებაში არსებობს. არანაირი გარანტია არ არსებობს მათ შესასრულებლად. სოციალური ნორმების დარღვევისას საზოგადოება იღებს შესაბამის ზომებს. თუმცა, ეს ზომები მკაცრად განსაზღვრული არ არის. აღსანიშნავია ის ფაქტიც რომ **მორალი ისწრაფვის კანონში ასახვას. რაც კანონის, სამართლის საფუძველს წარმოადგენს.** როგორც იტყვიან, კანონში სამართალი კრისტალიზებული ზნეობაა, რომელიც უნდა განამტკიცებდეს და იცავდეს მორალს. თუმცა ესეთი ჰარმონიული თნხმედრა საკმაოდ რთული პროცესია.

ადამიანმა პასუხი უნდა აგოს თავისი მართლსაწინააღმდეგო ქცევისთვის. ზნეობრივი პასუხისმგებლობისგან მხოლოდ ქცევის გაუცნობიერებლობა ათავისუფლებს. ზნეობრივად არ არიან პასუხისმგებელნი ბავშვი და გონებრივად შეზღუდული პირები, რომელთაც არა აქვთ გაცნობიერებული თვინთი ქცევა და მისი შედეგი. მაგრამ ადამიანი, რომელმაც ვერ დაძლია გრძნობები, ინსტიქტები არ თავისუფლდება მოვალეობისგან, რადგანაც მას საზოგადოების მიერ დადგენილ მორალურ ნორმებთან უნდა შეეთანხმებინა თავისი ქცევა. ადამიანი ფლობს თავისუფალ არჩევანს და მას შეუძლია გააცნობიეროს თავის ქმედება, შეუძლია განსაზღვროს თავისი დამოკიდებულება საგნებსა და მოვლენებსადმი. ზნეობა არსია პიროვნებათა გააზრებული ზრუნვა ერთმანეთისა და მთელი საზოგადოების კეთილდღეობისათვის. ზნეობა გულისხმობს არა იძულებით, არამედ ნებაყოფილობით შესრულებას

არსებული ნორმების. იქ სადაც გარეგანი იძულებით სრულდება ესა თუ ის ნორმა მორალის გამოვლინებას ადგილი არა აქვს.[8]

საზოგადოების სულიერი ცხოვრების წყარო იდეებსა და შეხედულებებში კი არ უნდა ვეძებოთ, არამედ საზოგადოების მატერიალური ცხოვრების პირობებში.

2.2. ლიდერის მორალი საჯარო სივრცეში

მორალური განზომილება - ყველაზე რთულია როდესაც დგახარ გზაგასაყარზე და არ იცი როგორ მოიქცე, არ იცი მიიღო თუ არა განსხვავებული გადაწყვეტილება. არსებული დილემის წინაშე ყოფნის დროს მნიშვნელოვან ფაქტორს წამოადგენს ის გარემოება, რომ ნებისმიერ სიტუაციაში გადაწყვეტილება საჯარო მოხელემ უნდა მიიღოს კეთილსინდისიერად. მისმა გადაწყვეტილებამ ზიანი არ უნდო მოუტანოს არც სტრუქტურას, არც თანამშრომლებს და არც საზოგადოებას. [4]

საჯარო მოხელემ უფლებამოსილებას არ უნდა გადააჭარბოს და უფლებამოსილება ბოროტად არ გამოიყენოს. უფლებამოსილების ბოროტად გამოყენება არ განისაზღვრება მხოლოდ აქტიური ქმედებით, არამედ ის უმოქმედობითაც შესაძლებელია გამოიხატოს. თანამდებობის ბოროტად გამოყენებას მრავალი სახის შეიძლება იყოს, მაგალითად ვინმეზე უპირატესობის მინიჭება, ხალხით მანიპულირება, მუქარა რომელიმე ქმედების შეუსრულების გამო სამსახურიდან დათხოვნა ან სხვა. ასეთი საჯარო მოხელეები დემოკრატიული სახელმწიფოსთვის ზიანის მომტანნი არიან, ვიდრე კრიმინალური. [12][15]

უფლებამოსილების ბოროტად გამოყენება და უფლებამოსილების გადამეტება სისხლის სამართლებრივი დანაშაულია და რეგულირდება საქართველოს სისხლის სამართლის კოდექსით.

უფლებამოსილების ბოროტად გამოყენება განმარტებულია 220-ე მუხლში. კერძოდ,

„საწარმოში ან სხვა ორგანიზაციაში ხელმძღვანელობითი, წარმომადგენლობითი ან სხვა სპეციალური უფლებამოსილების გამოყენება ამ ორგანიზაციის კანონიერი ინტერესის საწინააღმდეგოდ, თავისთვის ან სხვისთვის გამორჩენის ან უპირატესობის მიღების მიზნით, რამაც მნიშვნელოვანი ზიანი გამოიწვია“[15]

ხოლო უფლებამოსილების გადამეტება 333-ე მუხლში. კერძოდ,

„მოხელის ან მასთან გათანაბრებული პირის მიერ სამსახურებრივი უფლებამოსილების გადამეტება, რამაც ფიზიკური ან იურიდიული პირის უფლების, საზოგადოების ან სახელმწიფოს კანონიერი ინტერესის არსებითი დარღვევა გამოიწვია“[15]

საქართველოს სისხლის სამართლის კოდექსი განმარტავს ასევე გულგრილობის ცნებას და ცნობს მას სისხლის სამართლებრივ დანაშაულად და აწესებს სანქციებს მისი მოქმედებისათვის. კერძოდ 220¹ მუხლით

„გულგრილობა, ესე იგი საწარმოში ან სხვა ორგანიზაციაში ხელმძღვანელობითი, წარმომადგენლობითი ან სხვა სპეციალური უფლებამოსილების მქონე პირის მიერ თავისი სამსახურებრივი მოვალეობის შესრულებლობა ან არაჯეროვნად შესრულება მისდამი დაუდევარი დამოკიდებულების გამო, რამაც სახელმწიფოს კანონიერი ინტერესების არსებითი დარღვევა გამოიწვია“[15]

ნებისმიერი ლოდერი, რომელიც წარმოადგენს სახელმწიფოს სახეს იქნება ეს პეზიდენტი, პრემიერი მინისტრი, მერი, პარლამენტის წევრი თუ სხვა მოხელე განურჩევლად თანამდებობისა მათ უნდა იზრუნონ სახელმწიფოს განვითარებისთვის, მსოფლიო ბაზარზე გასვლისა და დამკვიდრებისთვის. სამწუხაროდ არსებულ რეალობაში ასე როდის ხდება ყველაფერი. მაგალითად, კვლევათა კრებულში „ეთიკა და ქცევის ზოგადი წესები საჯარო სამსახურში“ მოყვანილია მაგალითი პარლამენტის წევრის არაეთიკური ქცევის შესახებ. კერძოდ, პარლამენტის წევრი ექვსთვიანი პერიოდის განმავლობაში ჩატარებულ სხდომას მხოლოდ ორჯერ დაესწრო, გაცდენების მიზეზად კი დაასახელა ოჯახური მდგომარეობა. გარკვეული პერიოდის

შემდეგ ირკვევა, რომ თურმე სხდომების დროს პარლამენტის წევრი ოჯახური პრობლემების გამო კი არა, არამედ სწავლის გამო არ იმყოფებოდა, უფრო მეტიც საზღვარგარეთ იყო სასწავლებლად წასული. თუმცა პარლამენტში არ ყოფნის დროს ხელფასს სრულფასოვნად იღებდა.[4]

რათქმუნდა აღნიშნული ფაქტი უყურადღებოდ არ დარჩენილა და ახსნა-განმარტება მოსთხოვეს პარლამენტის სხვა წევრებმა და სამოქალაქო საზოგადოების წარმომადგენლებმა. არცერთი მოქმედი რეგულაცია არ შეიცავს ნორმას, რომელიც პარლამენტის წევრის მსგავს საქციელს მართებულად თვლიდდეს. პარლამენტის წევრი ხელფასს იღებს მასზე დაკისრებული ვალდებულებების შესრულებისთვის და ნაწილიც სატრანსპორტო ხარჯებისთვის.[4]

არსებულ სიტუაციაში ნათლად ჩანს რომ პარლამენტის წევრი უპასუხისმგებლოდ, უფლებამოსილების გადაჭარბებით, არასათანადოდ იყენებს ადმინისტრაციულ რესურსებს. თავს არიდებენ ვალდებულებების შესრულებისაგან, რომელიც მას აკისრია საზოგადოებისა და სახელმწიფოს წინაშე. მსგავსი ქმედებით კი საზოგადოებას უჩნდება უნდობლობა მთავრობის მიმართ. მიღებული უნდა იქნეს მკაცრი სანქციები, რომელიც არასაპატიო გაცდენების დროს ამოქმედდება. აღნიშნული ქმედება უპირველესად არის მორალურად გაუმართლებელი, ეთიკურად არასწორი და დასჯადი.

სამართალსა და მორალს შორის კავშირის შესახებ შეიძლება გამოიყოს სამი განსხვავებული მიდგომა:

1. მორალი და სამართალი ერთად ქმნიან ერთიან მთლიანობას;
2. მორალი და სამართალი ერთმანეთისგან ფუნქციონალურად განსხვავდებიან;
3. მორალი და სამართალი არ არიან ერთიანი, თუმცა არც გამიჯნულია ერთმანეთისგან.[16]

მორალისთვის და სამართლისთვის საერთო ნიშანთვისებებია:

1. სამართალიც და მორალიც ორივე ადამიანთა შორის ურთიერთობას აწესრიგებენ.

2. მოთხოვნები მორალსა და სამართალს შორის შინაარსობრივად მსგავსია.

3. მორალისა და სამართლის მოთხოვნათა დაცვა განისაზღვრება, როგორც მოვალეობა და არა როგორც სიქველე.[16]

სამართლისა და მორალის განმასხვავებელი ნიშნებია:

1. სამართლის ნორმას განსაზღვრავს სახელმწიფო, ხოლო მორალური ნორმების დადგენაარ ხდებაწინასწარ ფორმალურად განსაზღვრული პროცედურით.

2. მორალური ნორმა პირდაპირ დადგენილია მოთხოვნის ან აკრძალვის ფორმით. სამართლის ნორმაში აბსტრაქტულადაა ფორმირებული სამართლის ნორმა. სამართლის ნორმა ზუსტად და გარკვევით არის ჩამოყალიბებული.

3. სამართლის ნორმაში ცვლილებების შეტანა ან გაუქმება ხდება გარკვეული პროცედურების დაცვით. ხოლო მორალური ნორმა გაცილებით უფრო ნელა იცვლება სამართალთან შედარებით.

4. სამართლის ნორმა ადამიანთ გარეგან ქცევას აწესრიგებს. მორალს კი უფრო მეტად პირის სუბიექტური ნება და მისი ქცევა აინტერესებს.

5. ორგანიზებული და აბსოლიტური იძულება ახალიათებს სამართალს, რომელიც მოიცავს თვისუფლების აღკვეთას, ქონებრივ სანქციებს და სხვა შეზღუდვებს. მორალურ იძულებას ახორციელებს საზოგადოება არაფორმალური სანქციების საშუალებით.[16]

სამართალმა შეიძლება არ აკრძალოს ამორალური ქცევა იურიდიული სანქციის მუქარით. სამართალი უნდა აკონტროლებდეს პირის საქციელს და არ უნდა უზიდავდეს პირს ამორალური ქმედებისკენ. მორალი ვერ პოვებს საზოგადოებრივ აღიარებას თუ სამართალი არ გათვალისწინებს მორალის განსაზღვრულ ელემენტარულ მოთხოვნებს.

ფსიქოლოგებში დიდ ინტერეს იწვევს ადამიანში მორალური განწყობების პროცესი.

ჟან პიაჟეს მიხედვით, მორალი განისაზღვრება როგორც ადამიანის პატივისცემა სოციალური ნორმების მიმართ და მისი სამართლიანობის გრძნობა ის ფიქრობდა რომ

ბავშვობაში ვითარდება ზნეობრიობის განცდა, რომელიც დროსთან ერთად მუდმივად მზარდი სოციალური გამოცდილების ურთიერთქმედების შედეგია.[7]

ლოურენს კოლბერგმა ადამიანის მორალური განვითარების კვლევაში ყველაზე დიდი წვლილი შეიტანა. მან ჩაატარა ცდები სადაც იყვნენ 72 ჩიკაგოელი ბიჭები, რომლებიც წარმოადგენდნენ სამ ჯგუფს 10, 13 და 16 წლის. კოლბერგმა ისი მორალური დილემების წინაშე დააყენა და აფასებდა მათ მათივე გადაწყვეტილების საფუძველზე.

მორალური აზროვნების განვითარებაში განუსაზღვრელია მშობლის წვლილი. მშობლებსა და შვილებს შორის გულისხმიერი დამოკიდებულება ხელს უწყობს იმას, რომ შვილები პატივს სცემენ მშობლებს და მისწრაფვიან დაემსგავსონ მათ, რაც საბოლოო ჯამში, ბავშვს დადებით მორალურ თვისებებს უყალიბებს. ბავშვები, რომლებიც ხედავენ და გრძნობენ უფროსებისგან სიბოს, სიყვარულს, მზრუნველობას, პატივისცემას და ნდობას, თვადაც უჩნდებათ სურვილი სხვების მიმართც ანალოგიურად მოიქცნენ. ბავშვები, რომლებიც საპირისპირო გარემოში იზრდებიან და მიუხედავად იმისა რომ ეშინათ მშობლების მათი შეხედულებები მიანც რადიკალურად სხვაა, ანტისაზოგადოებრივია და არ იცვლიან ხასიათის თვისებებს.[7]

აუცილებელია, მშობლები თვითოვნი იყვნენ ზნეობრივად მაღლა მდგომნი, ამით ისინი შვილების საუკეთესო მაგალითის მიმცემნი არიან. შესაბამისად ბავშვებსა და მოზარდებს აქვს მისწრაფება რომ დაემსგავსონ უფროსებს. თუნდაც მშობლები საუბრობდნენ მორალურ ღირებულებებზე, თუ ბავშვი ხედავს, რომ მათი ქცევა არამორალურია, თვითონაც დაისწავლის არამოლარუქ ქცევებს. მოზარდები ადვილად ექცვიან უფროსების გავლენის ქვეშ, ამიტომაც უფროსებმა უნდა იცხოვრონ ზნეობრივი წესებით. ასევე მნიშვნელოვანია ბავშვების წახალისება დადებითი საქციელისთვის ეს იქნება სიტყვიერ თუ დასაჩუქრება ორივეს თანაბარი მნიშვნელობის ძალა აქვს, ოღონდ ერთმანეთის მონაცვლეობით უფრო ეფექტური იქნება. ბავშვებისა თუ მოზარდების მორალურად აღზრდა განვითარება არა მარტო ოჯახზე, არამედ გარემოზეც დამოკიდებულია.

კვლევათა უმრავლესობა მოწმობს, რომ მოზარდთა ქცევაზე რელიგია დადებით გავლენას ახდენს. მაგალითად, მორწმუნე ადამიანები უფრო ნაკლებად არიან მიდრეკილები ალკოჰოლი, ნარკოტიკის, ჩხუბის და სხვა უარყოფითი საქციელისკენ. ლიდერობის განხილვის კრილშიც მეტად მნიშვნელოვანია რწმენის საკითხი, განსაკუთრებით ქართულ სახელმწიფოში, სადაც რელიგია უმნიშვნელოვანეს ადგილზე დგას და ქართულ სახელმწიფოსთან ერთად საუკუნეების მანძილზე მეტად მნიშვნელოვან როლს ასრულებდა ქართული საზოგადოების ჩამოყალიბებაში.

ამრიგად, მორალური გაწონასწორებული პიროვნების ჩამოყალიბება ხდება ბავშვობიდან ეტაპობრივად და თუ ის ასეთი არ არის მისი გამოსწორება ძალიან რთული ან შეუძლებელიც იქნება რაც არ უნდა დასჯითი სანქცია იყოს გამოყენებული მის მიმართ. განსაკუთრებით მნიშვნელოვანია ხელმძღვანელი პირების მორალური მიდგომები, როგორც თანამშრომლებთან ასევე საჯარო სივრცის განვითარების საქმეში. გუნდურობა ეს თანამედროვე საჯარო მართვის ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი ბერკეტია, რომლის სწორი აგებულება სწორედ პიდერის, ხელმძღვანელი მენეჯერი პირის სწორ ეთიკურ და მორალურ ქცევაში გამოიხატება

თავი III

ლიდერობის საკითხები

ელვის სისწრაფით იცვლება მსოფლიო და საზოგადოების ინტერესი ლიდერობასა და ლიდერებისადმი. ადამიანთა ცხოვრების უძველეს ფორმას წარმოადგენს ლიდერობა. იგი ყველა სოციალური ფენისთვისაა დამახასიათებელი. ლიდერობას ძალიან ბევრი განმარტება აქვს და მისი იმდენივე განმარტება არსებობს რამდენმა ადამიანმაც სცადა მისი ზუსტი განსაზღვრა. ლიდერობა ეს არის შესაძლებლობა, ან საქმიანობა უხელმძღვანელო ორგანიზაციას ან ადამიანთა ჯგუფს. ლიდერობა ეს არის პროცესი, როდესაც პიროვნება ახდენს ზეგავლენას სხვა

ინდივიდებზე, უზენაეს მოტივაციას და აკონტროლებს მათ საქმიანობას ისე რომ ხელი შეუწყოს ჯგუფსა თუ ორგანიზაციის მიზნის მიღწევაში. ლიდერობა უპირველესად ეს არის რწმენის, იდეის და მისი სხვებისთვის გაზიარების უნარი.

განსაკუთრებით ყველა დროის აქტუალური საკითხია პოლიტიკური ლიდერის პრობლემატიკა. პოლიტიკაში ლიდერობა ეს ხელმძღვანელობის სპეციფიკური ფორმაა, რომელიც გავლენას ახდენს, როგორც სახელმწიფოზე, ასევე მოქალაქეზე და ზოგადად საზოგადოებრივი ცხოვრების ყველა სფეროზე. განსაკუთრებით საყურადღებოა ლიდერის პირადი თვისებები.

თანამედროვე საზოგადოებრივ-პოლიტიკურ ცხოვრებაში, რომელიც მკვეთრ ტრანსფორმაციას განიცდის, პოლიტიკური ლიდერის როლი პოლიტიკურ ურთიერთობათა სისტემაში ძალზე დიდია. აღნიშნული კი მოითხოვს პოლიტიკური ლიდერის ფენომენის კვლევას თანამედროვე პოლიტიკური სამყაროს მოთხოვნების გათვალისწინებით და სათანადო რეკომენდაციების შემუშავებას მოქმედი პოლიტიკური ლიდერისათვის. დღეს სახელმწიფოს, მართვა ახალ მიდგომებს მოითხოვს, რაც განსაკუთრებული თვისებების მქონე ლიდერების მმართველობასთან არის დაკავშირებული.[10]

ტერმინ „ლიდერის“ მრავალგვარი განმარტება არსებობს. ეტიმოლოგიურ კონტექსტში ლიდერი ნიშნავს პიროვნებას, რომელსაც მოცემული ჯგუფის ინტერესების დასაკმაყოფილებლად ერთობლივი მოქმედებებისათვის, ინტეგრაციის მიზნით, ძალუმს სხვაზე ზემოქმედების მოხდენა. პოლიტიკაში მოქმედების მასშტაბისა და ხასიათის მიხედვით განსხვავებენ სამი ტიპის ლიდერს [17]:

1. მცირე ჯგუფის ლიდერი;
2. საზოგადოებრივი მოძრაობის (ორგანიზაციის, პარტიის) ლიდერი;
3. პოლიტიკოსი, რომელიც მოქმედებს ძალაუფლების ურთიერთობების სისტემაში, სადაც პოლიტიკური ლიდერობა სოციალური ინსტიტუტის ხასიათით არის წარმოდგენილი;

თანამედროვე შეხედულებები ზოგადად ლიდერობის შესახებ მრავალმხრივ ხასიათს იძენს. დემოკრატიულ ქვეყნებში, სადაც კაპიტალიზმი და კერძო საკუთრება ადამიანის ერთ-ერთ მნიშვნელოვან უფლება-უნარიანობას წარმოადგენს ჩნდება ლიდერის როგორც მენეჯერის ინსტიტუტი. მენეჯერები თავისი გონებრივი უნარებით მართავენ საკუთარ ბიზნესს და მათ შესაძლოა ბიზნესზე და მოკიდებული გარკვეულწილად ფინანსური წარმატება. მაგალითად ამერიკელი მეცნიერი პეტერ ფერდინანდ დრიუკერი, რომელმაც შეიძლება ითქვას „მენეჯმენტის ფილოსოფია“ შექმნა, თქვა „მენეჯმენტი აკეთებს საქმეებს კარგად. ლიდერობა აკეთებს კარგ საქმეებს“⁴

თანამედროვე პოლიტიკური ლიდერი მენეჯერთა იმ კატეგორიას განეკუთვნება, რომლებიც პოლიტიკური მენეჯერის ფორმას ატარებს, რაც ბიზნეს მენეჯერის კატეგორიისაგან მკვეთრად განსხვავდება. შედეგების თვალსაზრისით ორივე მართვას წარმოადგენს, ხოლო საქმიანობის თვალსაზრისით პირველი ბიზნესს ხოლო მეორე პოლიტიკურ სფეროს მიეკუთვნება.

მაქს ვებერი თავის ნაშრომში „სოციალური კონცეფცია“, თვლის რომ მმართველობა ეს არის „მანქანა“, მანქანა სიტყვა-სიტყვით თავისი პირდაპირი მნიშვნელობით. „...ასეთი ადამიანური “მანქანა” უფრო ზუსტი და იაფია, ვიდრე მექანიკური აგრეგატი. “სამყაროს ვერავითარი მაშინერია (მანქანა) ვერ შეძლებს იმუშაოს ისეთი სიზუსტით, როგორც ამ ადამიანურმა მანქანამ და ამავე დროს იყოს ასე იაფიც”. მაგრამ მართვის მანქანა, ყოველი მანქანის მსგავსად, საჭიროებს პროგრამას. პროგრამა კი შეიძლება მას მისცეს მხოლოდ პოლიტიკურმა ლიდერმა (ან ლიდერებმა), რომლებიც გარკვეულ მიზნებს ისახავენ“[19]

ტომას კარლეილი თავის ნაშრომში „გმირები და გმირული ისტორიები“ იკვლევდა გმირთა კულტებს, რომლებმაც კვალი დაამჩნიეს კაცობრიობის ისტორიას. მისი აზრით მსოფლიო ისტორია სწორედ ასეთი ლიდერების - დიადი ადამიანების მიერ განვლილ ისტორიას წარმოადგენდა.[6]

⁴ პ.დრიუკერის, რ.ჰაუსის, ჯ.იუკლის, რ. სტოგდილის, დ.მანის,უ.ბენისის, კ.ლევისის, მაკრეგორის, ფ. ფიდლერის კვლევები; ოჰაიოსა და მიჩიგანის უნივერსიტეტების კვლევები და ა.შ.

იგორ კვესელავა და ვაჟა შუბითიძე თავის ნაშრომში „პოლიტოლოგია“ აქცენტს აკეთებენ ლიდერობის როგორც ტრადიციულ, ისე თანამედროვე გაგებაზე. ტრადიციული გაგებით ლიდერობა წარმოადგენს იშვიათ, მაგრამ ბუნებრივ ნიჭს.[4] ამ შემთხვევაში საუბარია ლიდერის წმინდა პიროვნულ თვისებებზე. უფრო ზომიერი ფორმით იგივე ტრადიცია ქადაგებს ქარიზმის შესახებ, რომელიც მოიაზრება, როგორც პიროვნების ძალაუფლება და ავტორიტეტი.[5]

მიუხედავად მრავალი განმარტებისა, ლიდერობის მთავარი მახასიათებელი გავლენის მოხდენაა. იგი შეიძლება განვსაზღვროთ, როგორც პროცესი, რომელიც აერთიანებს ორ ან მეტ ადამიანს, სადაც ერთი ცდილობს ზეგავლენა მოახდინოს სხვების ქცევაზე გარკვეული მიზნის მისაღწევად. ეფექტური ლიდერობა ხელს უწყობს ორგანიზაციის წინსვლას და შესაძლებლობას აძლევს უპასუხოს ყველა თანამედროვე გამოწვევას, მართოს სამუშაო ძალა თანაბრად და სამართლიანად, დანერგოს ეთიკური ნორმები. ლიდერები ორგანიზაციის წევრებზე გავლენის მოხდენით ცდილობენ დაეხმარონ მათ მიზნის მიღწევაში და ზრდიან წარმატების შანს ორგანიზაციისთვის.

ეფექტიანი ხელმძღვანელობის ძირითად კომპონენტს ლიდერობა წარმოადგენს. ლიდერობა ასოცირდება ისეთ სიტყვებთან როგორცაა: ავტორიტეტი, ძალაუფლების მქონე, მიმართულების მიმცემი, მაკონტროლებელი და ა.შ. ლიდერობა ეს არის მმართველობასთან დაკავშირებული სტატუსი, სოციალური პოზიცია, ესაა- ხელმძღვანელი, თანამდებობა, რომელიც სხვა ადამიანზე ახდენს გავლენას:

1. ლიდერებს მიეკუთვნებიან პირები, რომლებიც ზეგავლენას არა ერთჯერადად, არამედ მუდმივად ახდენენ ადამიანებზე;
2. ლიდერის ზეგავლენა უნდა ხორციელდებოდეს ყველაზე თანაბრად;
3. ლიდერის გავლენა პრიორიტეტულია;
4. ლიდერმა მისი ძალაუფლება მართლზომიერად უნდა გამოიყენოს.

ხელმძღვანელობის სტილის შერჩევა და მოქნილი ორგანიზაციული სტრუქტურის გამოყენება ერთ-ერთი აუცილებელი პირობაა. რომელიც გულისხმობს

სტრატეგიულ მართვას, რომელიც ორიენტირებულია ორგანიზაციის წარმატებისკენ და მეტი მოგებისკენ.[10]

ლიდერობა იმდენად ფართო ცნებაა, რომ მეცნიერებმა შეძლეს რამოდენიმე თეორია ჩამოეყალიბებინათ, რომელიც სამ ჯგუფადაა დაყოფილი. ესენია: თვისებების თეორიები ქცევის/უნარ-ჩვევების თეორიები, და სიტუაციური თეორიები.

რაც შეეხება ეთიკასა და მორალს ლიდერობაში უმნიშვნელოვანესი ადგილი უჭირავს. განსაკუთრებულად ყურადსაღებია აღნიშნული საკითხი, რადგან არაერთმა კვლევამ აჩვენა, რომ ლიდერში, ხელმძღვანელში ადამიანები ხედავენ ერთის მხრივ ინტელექტის, ცოდნის, ნიჭის, გამოცდილებისა და პროფესიონალიზმით აღსავსე პიროვნებას, ხოლო მეორეს მხრივ ზრდილობიან, გაწონასწორებულ, ეთიკურ, ესთეტიკურ და მორალურ პიროვნებას. შესაძლოა სხვა პირისაგან გარკვეული ტიპის დარღვევა მისაღები იყოს საზოგადოებისათვის, მაგრამ როდესაც საქმე ეხება ლიდერს განსაკუთრებით პოლიტიკურ ლიდერს, მისგან მაქსიმალურად მოითხოვენ ყველა ზემოთხსენებული თვისებების ქონას. თანამედროვე ლიდერობა დაფუძნებულია უამრავ ახალ ეთიკურ თუ ბუნებრივ თვისებებზე, რომელთა არსებობამ ახალი გამოწვევების წინაშე დააყენა თანამედროვე საჯარო თუ პოლიტიკური სამსახურები.[10]

თავი IV

მორალური და ეთიკური დილემები ლიდერთა მიმართებაში

წინამდებარე ნაშრომში ჩვენს მიერ განხილული იქნა ის ყველა ეთიკური და მორალური განზომილებები, თავისი თავისებებით, თავისი შესაძლებლობებით, ვარიანტებით, რაც არსებობს დღევანდელი მდგომარეობით ქართულ საჯარო სივრცეში. მაგრამ მიუხედავად იმისა, რომ გვაქვს თეორიული მასალა და გვაქვს უამრავი კვლევა როგორც ქართველი ასევე უცხოელი ექსპერტების მიერ ჩატარებული,

მაინც არსებობს პრობლემა და არსებობს დილემა ლიდერის ანუ საჯარო მოხელის ეთიკურ და მორალურ ქცევაში.

დილემა არის პრობლემა და რატომ არის პრობლემა?! დავიწყოთ იქედან რომ ადამიანი სუბიექტური და ინდივიდუალურია თავისი თვისებებით, ყველა ადამიანი განსხვავდება ერთმანეთისაგან ამიტომ იყო მაქსიმალურად იდეალური ლიდერი, ისეთი რომელიც ყველასათვის იქნება მისაღები ძალიან რთულია. მაგრამ მთვარია იყო უმრავლესობისთვის მისაღები, აქედან გამომდინარე უნდა აკმაყოფილებდე ეთიკურ და მორალურ განზომილებებს. ეთიკური სტანდარტები ძირითადად გათვლილია შიდა ურთიერთობებისთვის, ისეთი საკითხების გაადასაწყვეტად, რომელიც არეგულირებს და მინიმუმანდე დაჰყავს არაეთიკური ქცევა რაც სხვადასხვა ქმედებით გამოიხატება.

ზემოთ ჩვენს მიერ მოყვანილ უამრავ მაგალითში განხილული გვაქვს სხვადასხვა ქვეყნების მაგალითზე ის თვისებები რომელიც უნდა ქონდეს ლიდერს ანუ საჯარო მოხელეს. არის არაეთიკური ქცევა რომელიც არცერთ შემთხვევაში არ ეპატიება ლიდერს ეს იქნება ბულინგი, კორუფცია, ქრთამის აღება თუ საჩუქრის მიღება. თუმცა არსებობს გამონაკლისი შემთხვევა როდესაც კანონი უშვებს შესაძლებლობას თუ მაგალითად საჩუქარს ფოსტის სახით მიიღებს მოხელე და მას არ ჰქონდა არ მიღების უფლება, არ ეთვლება დარღვევად თუ ის დროულად აცნობებს ზემდგომ ორგანოებს, რომლის შემთხვევაშიც არაეთიკურ ქმედებად აღარ ჩაითვლება.

ადამიანის მორალურ თვისებაზეა დამოკიდებული რამდენად ეთიკური იქნება მისი ქცევა. მაგალითად ჩაცმის სტილი, რომელიც ზემოთ განვიხილეთ, მორალურად და ფსიქოლოგიურად ის შეიძლება დამთგრუნველი აღმოჩნდეს პიროვნებისთვის, რადგან შესაძლოა მობეზრდეს, რაც გავლენას ახდენს ფსიქოლოგიური თვალსაზრისით. აქედან გამომდინარე რაც უფრო მაღალია ადამიანში მორალური განვითარება მით უფრო ზედმიწევნით ცდილობს დაიცვას ეთიკური წესი. მაგრამ დილემა მდგომარეობს სხვა რამეში. თუ ჩვენ არ ჩავიცვამთ შესაბამისად ამით დავაზიანებთ საჯარო სივრცის საერთო იმიჯს, საკუთარ მენტალობას, საკუთარ ავტორიტეტს, დილემა ზუსტად იმაში მდგომარეობს, რომ:

- 1) არ არსებობს სახელმწიფო სადაც კორუფცია არ არის რაღაც დონეზე მაინც, იმიტომ რომ იდეალური არაფერია სამყაროში და რა იწვევს კორუფციას? სოციალური დაბალი დონე, ეკონომიკური სიდუხჭირე. სანამ სხვა პრობლემები არ იქნება დაძლეული დილემა დარჩება დილემად.
- 2) შესაბამის თანამდებობაზე საჯარო პირის შერჩევისას თანამდეროვე საჯარო სამართლი, თანამდეროვე კანონები მაქსიმალურად ცდილობენ რომ შესაბამისი კადრი მოიყვანონ. პიროვნების მიღება საჯარო სამსახურში მისი ცოდნითა და კვალიფიკაციით განისაზღვრება. თუმცა, მიუხედავად პირის გამოსაცდელი ვადით მიღება საჯარო უწყებაში, პრობლემად მაინც რჩება ის თუ რამდენად გაწონასწორებულია ფსიქოლოგიურად. განსაკუთრებით პოლიტიკურ თანამდებობებზე ეს დილემა მეტად მნიშვნელოვანია. პოლიტიკური თანამდებობის პირის არაეთიკური ქცევა ვრცელდება და ზეგავლენას ახდენს ბევრად უფრო ფართო მამტაბებზე, ვიდრე ორგანიზაციის ლიდერისა. ლიდერის მორალური ამოცანაა კონფლიქტურ სიტუაციებში მიაღწიოს ყოველმხრივ სრულყოფილ კეთილდღეობას.

როგორც ზემოთ ავლნიშნეთ საჯარო სამსახურის ერთ-ერთ მთავარ ფუნქციას წარმოადგენს საზოგადოების ნდობის მოპოვება, რასაც განაპირობებს საჯარო უწყებაში პროფესიონალიზმისა და ეთიკური სტანდარტების შექმნა. სწორად შერჩეული მაღალი პროფესიონალიზმი საჯარო სექტორის წარმატების საწინდარია. იმ დარღვევებს რასაც დღეს საზოგაოება აწყდება და კარგავს ნდობას საჯარო უწყების მიმართ სწორედ არასწორად შერჩეული არაკვალიფიკაციურობა და არაპროფესიონალიზმი განზასღვრავს. თუ გვინდა რომ გვყავდეს ძლიერი, გამოცდილი, პროფესიონალი, ეთიკურად და მორალურ ჩარჩოებში მყოფი და ფსიქოლოგიურად გაწონასწორებული ლიდერი, მაშინ მან კარგად უნდა იცოდეს თუ რა ხდება შედარებით დაბალ თანამდებობაზე, თუ რა სირთულეებს აწყდებიან და როგორ ხდება მათი მოგვარება. დღესდღეობით მთავარ პრობლემად სწორედ რომ ეს რჩება, არ კმარა მხოლოდ მკაცრი

მექანიზმის ამოქმედება. თითოეულ თანამშრომელს უნდა მიეცეს განვითარებისა და წინ წასვლის საშუალება.

პროფესიული მოვალეობის შესრულებას არა მხოლოდ კეთილსინდისიერება, ეთიკურად და მორალურად გაწონასწორებული, პასუხისმგებლობა განაპირობებს, არამედ თავისუფალი სამუშაო გარემოს შექმნა, სადაც მშვიდად და წყნარად შეძლებს მასზედ დაკისრებული უფლება-მოვალეობის შესრულებას, სადაც არ იქნება პირადი ზეგავლენა საჯარო მოხელეზე და თავისუფლად შეძლებს თავისი გამოცდილება ღიად გაუზიაროს თანამშრომელს.

საჯარო სამსახურში საჯარო მოხელეები თანაბარი უფლებებით უნდა სარგებლობდნენ და არ უნდა იყოს დისკრიმინაცია, რაც მოხელის მოტივაციას სამუშაოსადმი დააბრკოლებს.

ასევე მნიშვნელოვანია სამსახურეობრივი დისციპლინის დაცვა, რაც ხაზს გაუსვამს მის პროფესიონალიზმს. სადაც დამსაქმებელიც და დასაქმებულიც ურთიერთ შეთხმებულად მუშაობენ რაც ამარტივებს საქმისადმი ერთგულებას, თუმცა როგორც ზემოთ ავღნიშნეთ ეტაპობრივად აუცილებელი თანამშრომლების წახალისება, რაც მეტად მოტივირებულს გახდის მათ. წახალისებაში არა მარტო ფულადი პრემია მოისაზრება, არამედ სიგელი, დაწინაურება და თუნდაც სიტყვიერი მადლობის გადახდა.

აქცენტს თუ მხოლოდ ეთიკის კოდექსის შემუშავებაზე გადავიტანთ, მაშინ ეს არ იქნება სრულყოფილების მომცემი საჯარო უწყებაში. საჯარო სამსახურში როგორც ეთიკის კოდექსია აუცილებელიდა საჭირო, ასევე უმნიშვნელოვანესია მისი დაცვა და რეალურ ცხოვრებაში განხორციელება.

დასკვნა

ნებისმიერი დემოკრატიული და განვითარებული სახელმწიფოსთვის მთავარ ფუნქციას საჯარო სამსახურში ყველა ეთიკისა და ქცევის ზოგადი წესების უმაღლეს დონეზე დაცვა უნდა წარმოადგენდეს. ყოველდღიურ საქმიანობაში მათი მუდმივი დაცვა და კონტროლი უზრუნველყოფს საჯარო მოხელეების კულტურის ამაღლებას და ჩვევაში გადაზრდას, რაც საჯარო სამსახურის მიმართ ნდობას დღითი დღე აამაღლებს.

საჯარო დაწესებულების მთავარ მიზანს წარმოადგენს საზოგადოების ნდობა, რომელსაც მუდმივად სჭირდება კონტროლი და საჯარო მოხელეების მობილიზაცია, რომ დღითიდღე ეს ნდობა გაღრმავდეს და გაიზარდოს. ამისათვის კი საჭიროა სწორად შერჩეული ერთიანი მექანიზმი.

საჯარო სამსახურის სისტემა ისეთია, რომელსაც მუდმივად სჭირდება სიახლეების შეტანა, უფრო გამარტივებული მეთოდები და მომსახურების უმაღლესი დონე. სწორედ ამიტომ ნებისმიერი დემოკრატიული და განვითარებული ქვეყნებისთვის დამახასიათებელია კანონების რეგულირება, მათ შორის საქართველოშიც შემუშავებულია კანონები, აქტები საჯარო სამსახურის განვითარებისთვის. დღემდე წარმატებით მიმდინარეობს 2012 წლიდან დაწყებული საჯარო მმართველობის რეფორმა, რომელიც მოიცავს „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონს, ასევე საჯარო დაწესებულებაში ინტერესთა შეუთავსებლობისა და კორუფციის შესახებ“ საქართველოს კანონს და კანონს „საჯარო დაწესებულებაში ეთიკისა და ქცევის ზოგადი წესებისგან საზღვრის შესახებ“. ეს ყველაფერი კი მიზნად ისახავს საჯარო სამსახურის სამართლებრივ და კანონის ფარგლებში მოქმედებას, რაც შეამცირებს საჯარო უწყებებში არასამართლებრივ და არაკეთილსინდისიერ საქმიანობას.

მიუხედავად ამდენი რეფორემებისა საქართველოს კამომდებლობაში მაინც რჩება ნაკლოვანებები, რომელიც მოქმედი კანონების აღსრულებას სრულყოფილად ვერ შეძლებს, აღნიშნული კი ართულებს საჯარო სამსახურის ეფექტურ საქმიანობას, მიუხედავად მონიტორინგის სამსახურის არსებობისა.

საჯარო მოხელეების მუშაობა მაშინ იქნება წარმატებული და ეფექტური, როდესაც აღმოფხვრილი იქნება ყველა ის არსებული ხელისშემშლელი ნაკლოვანება. მაგალითად;

- *სახელმწიფოს მხრიდან საჯარო მებელის კვალიფიკაციის ამაღლება და მათი გადამზადება*
- *საჯარო მოხელეთვის თუ კერძო უწყებაში დასაქმებული ადამიანებისთვის ტრენინგების ჩატარება ეთიკისა და ქცევის ზოგად წესებზე.*
- *კორუფციის ხელის შემწყობი ფაქტორების შესწავლა და მათი აღმოფხვრის მექანიზმის შემუშავება.*
- *ბუღინგის განმახორციელებელ პირებზე მკაცრი სანქციების შემუშავება.*
- *საჯარო მოხელის არაკეთილსინდისიერი საქმიანობის დაწყების საფუძვლების კვლევა და მონიტორინგი*
- *საჯარო უწყებებზე პოლიტიკური ზეგავლენის აღმოფხვრა.*
- *ნეპოტიზმის აღმოფხვრა საჯარო სამსახურში.*

ამრიგად, ყველა ზემოთგანხილული საკითხები ერთმნიშვნელოვნად საყურადღებოა საჯარო მართვის განხორციელების ყველა დონეზე, თვითეული თანამშრომლის ჩათვლით, მაგრამ ყველაზე მეტად და განსაკუთრებული სიფრთხილით უნდა მივუდგეთ ამ საკითხებს, როცა საქმე გვაქვს ლიდერთან, მენეჯერთან, ანუ მართვის სათავეში მდგომ სუბიექტთან.

როგორ ავლნიშნეთ ლიდერი არის სახე სისტემისა, სამსახურისა და რაც მთავარია სახელმწიფოსი, ამიტომ ის ეთიკური და მორალური თვალსაზრისით ზედმიწევნით

კარგი უნდა იყოს და როგორც პლატონი ამბობდა თავის ნაშრომ „სახელმწიფოში“ მართვა მეტად რთული ფენომენია და მის სათავეში იდეალური პიროვნება უნდა იყოს. პლატონის იდეალური სახელმწიფო იდეალურ ლიდერს მოითხოვდა.

ლიდერის ეთიკური და მორალური დილემა მართვაში მეტად ფართო და ამოუწურავი საკითხია. თუმცა ვეცადეთ ყველა იმ მნიშვნელოვან საკითხს შევხებოდით და განგვხილა რაც საჯარო სამსახურის ეფექტურ მუშაობას აფერხებს და რა არის საჭირო მისი განვითარების აუცილებლობისთვის.

გამოყენებული ლიტერატურა

1. ადამიანის უფლებათა ლექსიკონი [შეადგინა ფრიდონ საყვარელიძემ; რედ.: ანა ჭაბაშვილი] - თბ. დასი, 1999 წ.
2. ბერიტ ჰ. ჰონსენისა და მირიამ დ. სკორტენი „ინკლუზიური განათლება: შესავალი კურსი“ ოსლო 2001 წ. ISBN: 82 – 7477 – 076 – 5 (ინგლ. თარგმნა მარიკა ჯიქიამ; ქართ. გამოც. მთ. რედ. მადონა ხარბავა)
3. გაბიძაშვილი ო., ორი მორალი, თბ., 1978
4. ეთიკა და ქცევის ზოგადი წესები საჯარო სამსახურში GIZ-ის (Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammen- arbeit) თბ. 2015 წ.
5. ვ.შუბითიძე; ი.კვესელავა „პოლიტოლოგია“ თბ. 2010 წ.
6. კარლელი ტ. „გმირები და გმირული ისტორიები“ 1841 წ;
7. ლორა ბერკი, “ზავშვის განვითარება”, თბ. 2010 წ.
8. მარჩენკო მ.ნ „სახელმწიფოსა და სამართლის თეორია“ მ. 2004 წ.
9. მუსშენგ ა.ვ. „პიროვნული და მორალური იდენტობა“ *Personal and Moral Identity* 2002 წ
10. ნაშრომიდან: პოლიტიკა როგორც მოწოდება და ხელობა. თბილისი, 1994, გვ.78-95
11. ონანიანი ა., მორალის განვითარების ისტორიული გზა, თბ., 1973
12. საქართველოს კანონი საჯარო სამსახურის შესახებ - www.matsne.gov.ge
13. საქართველოს კანონი „საჯარო სივრცეში ინტერესთა შეუთავსებლობისა და კორუფციის შესახებ“ www.matsne.gov.ge
14. საქართველოს მთავრობის დადგენილება №200 “საჯარო დაწესებულებაში ეთიკისა და ქცევის ზოგადი წესების განსაზღვრის შესახებ” თბილისი 2017 წ.
15. საქართველოს სისხლის სამართლის კოდექსი www.matsne.gov.ge
16. „სამართალი და მორალი“ ელექტრონული ბმული: <https://www.brainscape.com/flashcards/%E1%83%A1%E1%83%90%E1%83%9B%E1%83%90%E1%83%A0%E1%83%97%E1%83%90%E1%83%9A%E1%83%98%E1%83%93%E1%83%90%E1%83%9B%E1%83%9D%E1%83%A0%E1%83%90%E1%83%9A%E1%83%98-6385751/packs/10000662>
17. სოციალურ და პოლიტიკურ ტერმინთა ლექსიკონი; თბ. 2004 წ
18. უილიამ კ. ფრანკენა „ეთიკა“ მეორე გამოცემა იტალია 1973 წ.;
19. შესავალი თანამედროვე აზროვნებაში. ტ. II, თბილისი. 2007 წ.;
20. „ძალადობის სტრატეგია“ <https://police.ge/files/pdf/dzaladobis%20strategia%20saitze%20dasadebi.pdf>
21. ჯაყელიძე სულხან „კორპორაციული კულტურის გავლენა კომპანიის რენტაბელობაზე“ თბ.2020 წ.