ضابط الصف كقدوة أخلاقية

الرائد كينيث ر. وليامز ، جيش الولايات المتحدة

في الحرب ، الحقيقة هي الخسارة الأولى،» وفقا للكاتب المسرحي التراجيدي اليوناني إسكلس (525-456 قبل الميلاد). ومن المؤكد أن الحرب تضع الجنود تحت ضغوط بدنيه وعاطفيه وروحية وأخلاقية تجعلهم ينتهكوا هوياتهم الشخصية و الأخلاقية المهنية. وهذه الانتهاكات غالبا ما تكون كبيرة و آثارها تكون بعيدة المدى بسبب ضررها على الجيش في الأجل الطويل.ضابط صف الفيلق يمكن وينبغي أن يكون له تأثير إيجابي على أخلاق الجنود الذين يقودهم. جيش اليوم الجاهز للإنتشار يحتاج إلى ضباط صف يعتبرون أنفسهم نموذج و قدوه أخلاقية. في المناقشة التالية ، سأحاول وصف أسباب هذه الحاجة والمثالية التي ينبغي أن تترتب عليها «القدوة الأخلاقية» لهؤلاء ضباط الصف.

(الجيش الاميركي، خاص درجة أولى أرون ج. هيبرال)

الصورة : ضابط صف في الجيش الامريكي يقوم بمراجعة بعد إنتهاء عملية خلال تدريب في مركز تدريب الاستعدادات المشتركة، فورت بولك، لوس الجليس في ١٥ يوليو ٩.

لماذا يحتاج الجيش الى ضباط صف ذو قدوة أخلاقية؟

في مقدمة الدليل الميداني (اف ام) 6-22، قيادة الجيش، هناك خاصتين مثاليتين لقائد الجيش بأن يكون ذو « أخلاقية عالية» و«يخدم كقدوة أخلاقية.»[1] الأسئلة التي أثيرت في البيئات التنفيذية الحالية على مدى السنوات القليلة الماضية تشير إلى أهمية التركيز الآن على تطوير ضباط الصف كقدوات أخلاقية. الخدمة العسكرية اليوم مليئة بالمشاكل الأخلاقية التي لها انعكاسات استراتيجية تتجاوز آثارها الأخلاقية العادية. أن فرص الانهيار الأخلاقي تكثر في البيئات المعقدة، وهناك أسباب منفعية من

القسيس (الرائد) كينيث ويليامز، هو قسيس اللواء الرابع عشر للشرطة العسكرية ، فورت ليونارد وود ، ميزوري. هو حاصل على ليسانس من جامعة أواتشيتا المعمدانية و ماجستيرة من جامعة جون براون وماجستير في اللاهوت من مدرسة الجنوب الغربي اللاهوتي المعمدانية. خدم في مناصب في مختلف انحاء الولايات المتحدة ، وكوريا ، وتيمور الشرقية

أجلها يجب تفادي هذا الإخفاق. لدى الانهيار الأخلاقي تأثير بعيد المدى ليس فقط على جو الوحدة والعلاقات فيها ، ولكن أيضا على نجاح المهمات، ودعم الشعب للعمليات العسكرية والعلاقات بين الجيش الأمريكي

الخدمة العسكرية اليوم مليئة بالمشاكل الأخلاقية التي لها انعكاسات استراتيجية تتجاوز آثارها الأخلاقية العادية.

و قوات الدول الاخرى.[2] طبيعة «حرب الكتله الثلاثية» يتطلب من ضباط الصف والجنود الذين يقودونهم أن يكونوا على مبادئ أخلاقية تمكنهم على العمل المكيف أخلاقيا.[3] يجب على الجنود أن يمروا بمرحلة انتقالية من القتال إلى الإنشاء والحفاظ على القانون والنظام ، وتقديم الخدمات الإنسانية والمشاركة في بناء الأمم في حين لا يطبقوا فقط المهارات التقنية اللازمة، ولكن أيضا المبادئ الأخلاقية المطلوبة للمرور بهذه المرحلة الانتقالية.

كان للصراعات الطويلة الأمد تأثير سلبي على الحكم الأخلاقي و سلوك المقاتلين.[4] الأعداء غير التقليديين مراوغين، و غالباً ما يمكن للصراعات بالتصاعد بسرعة. في ظل هذه الظروف، الجنود غالبا يعتبرون السكان المحليين العدو بسبب التعرض الطويل للضغط في محاولة إكتشاف العدو، الانضباط في حماية الناس غير المقاتلين قد يهبط. يقل إتباع القوانين المنصوصه عليها في الدليل الميداني (اف ام) 10-27 وقوانين الحرب البرية وقواعد الاشتباك في هذه الظروف. إحساس «الآخرين» من السكان الأصليين غير المقاتلين لا يسعى إلا أن يأثر على الشباب في التوجه إلى القتال.[5] وسائل مميتة وغير متناسبة قد تصبح أكثر قبولا في تخفيف الخطر على حساب خسائر بشرية غير مقصودة . في مثل هذه الظروف ، يمكن للمقاتل الوقوع في سوء نية بسهولة و لا يبالي بالسكان الأبرياء. تخفيف الحد من الاندفاع إلى اللا مبالاة أخلاقيا واستراتيجيا هو ذو أهمية رئيسية ؛ ينبغي أن يكون هناك جهد قوي لغرس نظرة أخلاقيه في الجيش من خلال أمثلة من القياده العليا.

الجيش لا يزال يعاني من عدد كبير من حالات الفشل الأخلاقي. خلال السنوات الأربع الأولى من العمليات في افغانستان والعراق ، أكثر من ١٠٠ جريمة ارتكبت ، بما في ذلك الاغتصاب والقتل والاعتداء والسرقة.[6] ولا تزال هناك أعداد كبيرة من الاعتداءات الجنسية وسوء السلوك الجنسي وغيرها من الجرائم. الجيش

إستخدام المؤلف

رقيب درجة أولى ماثيو سليمان ، رقيب التدريب ، سي/787 ام بي بي أن نائب شرطة عسكريه ، يناقش السلوك الشخصي مع مجموعة من الجنود الذين سيتم تصنيفهم كنواب شرطه عسكريه . التأثير الأعظم على السلوك الأخلاقي للجنود يأتي من الأمثلة التي يعرضها ضابط الصف. الجنود يكتسبوا الانضباط الذاتي من خلال الأمثلة ضابط الصف.

يعلق أهمية كبرى على برامج مصممة لمنع تكرار مثل هذه الهفوات الأخلاقية. التشديد على ضباط الصف كقدوة أخلاقية يمكن أن تساعد في تعزيز الاستراتيجية الحديثة وهي ضرورة الجنود بالتصرف بصرامة وفقا لتوقعات الأخلاقية.

التنمية الأخلاقية للجنود. تشير دراسة للتدريب الأولي إلى وجود تأثير محدود على التنمية الأخلاقية للجنود و تغيير غير كبير في نمط صنع القرارات الأخلاقية.[7] تشير نتائج الدراسة أيضا إلى تأثير القادة الكبير سلبياً وإيجابياً، والاستيعاب الضعيف لمدونة الجيش الأخلاقية ، والحاجة إلى مواصلة التعليم الأخلاقية بعد التدريب. يؤكدوا معلموا الأخلاقيات بشدة على فعالية الموجهين في تيسير التنمية الأخلاقية.[8] التأثير الأكثر فعالية على التنمية الأخلاقية للأعضاء في أي منظمة هي أعلي المسؤولين.[9]

التحليل الأخلاقي . في دراستهم للقدوات الأخلاقية، طوروا آن كولبي ووليام دامون خمسة مقياسات لوصف قدوة أخلاقية:

- التزام مستمر بأفكار أخلاقية أو مبادئ تتضمن احترام معمم للبشرية وتدل بإستمرار على فضيلة أخلاقية.
- الميل إلى التصرف بما يتوافق مع المثل والمبادئ الأخلاقية، بمعنى التوافق بين الفعل والنوايا وبين وسائل وغايات الأفعال.
- الاستعداد للمخاطرة بالمصلحة الذاتية في سبيل القيم الأخلاقية.
- الميل إلى أن يكون الشخص ملهم للآخرين، وبالتالي يحفزهم نحو العمل الأخلاقي.
- الشعور بالتواضع الواقعي عن أهمية الشخص في العالم كأجمع، مما يدل على اهتمام أوسع من النفس.

في العادة القدوة الأخلاقية تمتلك درجة عالية من التطور وفهم السلوك الأخلاقي. بالإضافة إلى القياسات الخمسة المذكورة أعلاه، يختبر القدوة أخلاقية أربع عمليات المعروفه أيضا بإسم نموذج المكونات الأربعة للعمل الأخلاقي: الحساسية الأخلاقية، والحكم الأخلاقي، والدوافع الأخلاقية، والطابع الأخلاقي:[10]

- الحساسية الأخلاقية تنطوي على الوعي بهذه المشكلة الأخلاقية، وفهم العوامل التي ينطوي عليها الأسباب والتأثيرات والنتائج المترتبة على الخيارات المختلفة، وخاصة التأثيرات على الأشخاص المعنيين. القدوة الأخلاقية قادرة على فهم وجهة نظر الشخص الآخر.
- يشمل الحكم الأخلاقي القدرة على تحديد أي خيار اخلاقي يكون الأكثر تبريراً. القدوات الأخلاقية هم خبراء في عمليات تطوير الخيرات الأخلاقية.
- الدوافع ألاخلاقية تنطوي على مستوي التزام الشخص والمسؤولية الشخصية للقيم والأفعال الأخلاقية. القدوات الأخلاقية قادرة على الحفاظ على التزاماتهم الأخلاقية لأنهم يدمجون القيم الأخلاقية بهويتهم الذاتية.
- الطابع الأخلاقي ينطوي على المثابرة والتصميم في السعي إلى تحقيق الأهداف الأخلاقية، أي القدرة على ممارسة ضبط النفس من أجل تحقيق مسار العمل الأخلاقي.

فهم مجموعة القوانين النظامية. وبالتالي، القدوة الأخلاقية خبيره في النظرية والممارسة الأخلاقية. لذلك، عندما نسأل بأن يكون ضابط الصف قدوة أخلاقية، نقول أنه ينبغي أن يتوقع من ضابط الصف بأن يمارس المهارات ذات الصلة بقواعد الجيش الأخلاقية كما ضرب مثلا في عقيدة الجندي، إيثوس المحارب، و قيم الجيش. ينبغي على ضابط الصف أن يذهب أبعد من حفظ قواعد الجيش الأخلاقية. ينبغي عليه أن يعتبرهذه القواعد جزء من هويته الشخصية وان يفهمهم بحق في سياق

حياتــه او حياتهــا الخاصة. ولذلك ينبغــي على ضابط الصــف فهم المنطق وليس مجــرد القواعد التي يجب عليها أن يكون أو تكون جندي أو جندية.

ومن المنطقي أن ينبغي على الشخص الذي قرر دخول ميدان الحياة المهنية بأن يســعى إلى الارتقاء إلى مستوى المعاييــر التي تترتــب عليها هــذه المهنــة. أن اداء اليمين لدعم والدفاع عن الدســتور والانصيــاع للأوامر القانونية للضباط الذين اقســموا اليمين هو الشــرط الأساســي للمهنة العســكرية فــي الولايات المتحــدة. وهكذا تبدأ المهنة العســكرية مع أســس أخلاقية واضحة، حيث أن الدســتور ينطوي على الالتزام بكافــة المعاهدات الدولية بشــأن الحــرب العادلــة ، فضــلا عن حقــوق وقيــم يراها الاميركيين كأساســيه. على هــذا النحو ، يتحلى ضابط الصف بنظام قيم فريدة و شخصية مهنية.[11] الشخص الذي يفشــل في الارتقاء إلى مســتوى هذه المعايير يكون دجال ومخادع لا يفهم المتطلبات الأساسية للمهنة.

لذلك عند دخول هــذه المهنة، يضطلع ضابط الصف بــكل توقعــات المهنــة و المجتمع مــن الســلوك وألهوية الأخلاقيــه. ينبغــي على ضابط الصــف كمتخصص بأن يتعمد التكامل بين كل من الرموز الاخلاقيه الشخصية والمهنيــة و ألهويــة. تحديد مــا إذا كانت هوية الشــخص والهويــة المهنية المختــارة متوافقة هو أمــر ضروري. يجب علــى الواحــد دراســة حياته الخاصــة و تماما فهــم الآثار الأخلاقية إذا إستمر بأن يكون هو ، أو على إذا كان يتحرك إلى الأمام أخلاقيا في اتجاه آخر. إذا أسســت العســكرية هذه العملية للتكامل، سيبني مجموعة ضباط الصف بناءة أخلاقية مهنية أكثر ثقة وفائدة.

وصف ضابط الصف مثال الاخلاق

دمــج كولبي وديمون خمســة معايير مع نمــوذج اربعة - مكونات تنتج ســبعة اســتقراء لوصف ضابط الصف المثالي بأعتباره نموذج اخلاقي:

- التزام اخلاقي.
- حساسية اخلاقية.
- حكم اخلاقي.
- أولوية للقيم الاخلاقية.
- إلهام اخلاقي.
- التواضع (تجنب اجواء من التفوق الاخلاقي).
- الشخصية.

الالتــزام الأخلاقــي. المثاليــة هي الالتــزام المتواصل لنمــط الحياه الأخلاقية. المعتمد الأخلاقي لا يتواجد في التزمت والإنعــزال في العمل الأخلاقــي، فالعمل يجب أن يتوافق مع المبدأ. مثل هذا الالتزام المســتمر يجب أن ينبع من إحتــرام جميع الناس كافراد مســتقلين، تماماً كما يرى المرء نفســه (وهذا يعني، ليس كمجرد وسيلة لتحقيق الغايــة). لذلك فإن هذا المعيــار يعني التمييز المرتبــط بالعنصريــة وعلى أســاس الجنــش وغيرها من مثــل التعليمات. وضابــط الصف ، كمثــال للأخلاقية يجــب أن يلتزم هــذا المبدأ الأخلاقي الأساســي كأمانة شخصية. فالحياة الشــخصية لهؤلاء الرتباء ينبغي أن تكون بمثابة الأســاس للإلتزام في الحيــاه المهنية. يجب علــى المرء أولا أن يلتزم بمعاملة عادلــة ومنصفة لجميع النــاس بــدون تحيــز أو تحامل. يجــب على المــرء أن يلتزم إنضبــاط النفس عند التعامل الشــخصي مع الأخرين من مبدأ معاملة كل شــخص غاية في حد ذاتها وليس وسيلة لتحقيق غاية.

ولذلــك ينبغــي علــى ضابط الصــف فهم المنطــق وليــس مجــرد القواعــد التي يجب عليها أن يكون أو تكون جندي أو جندية.

وزارة الدفاع

الرقابية كيفين جاك. عضو لجنة التصحيحات لشعبة تدريب الشرطة العسكرية الأساسية. يدرب الجنود على إجراء نقل الخلية القسري للمعتقل. فيما قيم و أخلاقيات الجيش المحارب تعالج الحالة المعنوية للجنود المحتجزين ليستعدوا لمواجهة المعضلات دون إنتهاك مدونة الجيش الأخلاقية.

الحساسية الأخلاقية. تتطلب الحساسية الأخلاقية الفطنة والقدرة على تحديد القضايا الأخلاقية والقوى المؤثرة في المعضلات الأخلاقية.[12] القدوة الأخلاقية ينبغي إن يكون قادراً على وضع نفسه في موقف الأخر ورؤية الأشياء من وجهة نظر الأخرين. هذه المهارة لا تنطوي فقط على الانخراط في التعاطف مع الأخرين وانما في كونها حساسية للحاجة إلى العمل الأخلاقي. المقدرة على المنظور الذي يشير إلى شعور المعاملة بالمثل والذي ينبغي أن يمتد ليشمل المواطنين المحليين وحتى الأعداء في البلدان التي تتواجد فيها القوات الأمريكيه. الأخذ بمنظور التعاطف في الخدمة يمنع الشخص من إرتكاب أفعال فاضحة (على سبيل المثال، جرائم حرب) ضد هؤلاء الأشخاص.

الحساسية الأخلاقية تنطوي أيضاً على النحو السالف الذكر، «معرفة رموز وانظمه وقواعد واحدة للمهنة والمعرفة عند التطبيق.» [13]ولذلك، من الناحية الاخلاقيه على ضابط الصف إن يكون ملماً بمبادئ الحرب العادلة التقليد ،قانون الحرب البرية ، واتفاقات جنيف ، والقواعد الأخلاقية للجيش. كما اقترح سابقاً ، الحساسية الأخلاقية لا تعني مجرد وجود معرفة سطحية أو حفظ هذه المعايير، بل هي من المنطلق القدرة على تطبيقها على مجموعة متنوعة من الحالات. كما يؤكد الدليل الميداني 22-6 هذه الشروط "لتكون زعيم أخلاقياً يتطلب ليس مجرد معرفة قيام الجيش، بل أن تكون قدراً على تطبيقها لإيجاد حلول المشاكل الأخلاقية المتنوعة."[41] وهذا ينطوي على درجة أعلى من التعليم الأخلاقي توظف في الجيش حالياً.

الحكم الأخلاقي. يشمل الحكم الأخلاقي القدرة على التفكير الناقد والمقدرة على إتخاذ قرارات على أسس الالتزام بالمبادئ الأخلاقية، وتنمية الفضائل (ذات أسباب أخلاقية) ، والحساسية الأخلاقية للشخص.[51] المبادئ العامة والقواعد المحددة كلاهما تؤثر على الحكم الأخلاقي. تستبع قرارات الحكم الأخلاقي على أساس المصالح والمنافع الشخصية ، والحفاظ على النظام الحالي للحياة الاجتماعية أو على المبادئ والقيم الأساسية. يقوم نمط الحكم الأخلاقي للجيش أساساً على القواعد واللوائح والأجراءات القياسيه. في ورقة بحث حديثة ناقشت الحكم الأخلاقي للجنود في دخول التدريب الأولي في الشرطة العسكرية. اشارات دراستي إلى الحكم الأخلاقي في بداية التدريب والنتائج عند نهاية التدريب قررت كالاتي:

- ٤٢ في المئة الحفاظ على القواعد (ألقائم على أساس النظام).
- ٢٨ في المئة مصلحة شخصية.
- ٢٤ في المئة قائم على أساس المبدأ.[61]

قد أظهرت الدراسة أنه ليس هناك أي تغيير إحصائي في الحكم الأخلاقي لدخول التدريب الأولي للشرطة العسكرية. على الرغم من أن هذه الدراسة لم تجري على شعوب أخرى ، فإنه لا يوجد سبب للإعتقاد بظهور نتائج مماثلة.

في حين أن القواعد مهمة للهيكل والنظام ، فإن النهج ألقائم على القواعد هو في كثير من الأحيان غير كاف من أجل حل الألغاز والمعضلات الأخلاقية وغالباً ما تتعارض. وفي كثير من الأحيان ، يمكن للمرء أن يجد سبباً لترشيد الالتفاف على القواعد من أجل مصلحة ذاتية. تأخذ المهنية هذا الحكم الأخلاقي على محمل الجد ، حذراً من التبسيط والمبررات السطحية لتجنب الأثار المترتبة على نحو أخلاقي. كما لاحظ إثنين من الخبراء "الممارسة المهنية هي جوهرة المشروع الأخلاقية."[71] يواجه الجيش تغييرات وعدو متأقلم في الحرب؛ الجنود يجب إن تكون قادرة على «التفكير بحرص بالمعضلات المهنية...»[81]

الجنود يجب إن تكون قادرة على "التفكير بحرص بالمعضلات المهنية..."

سيادة القيم الأخلاقيه. تشير دراسة كولبي ودامون للتمسك بالقيم الأخلاقية فإن القدوات على استعداد لترك المساكب الشخصية جانباً مقابل مصالح الأخرين. هذا لا يعني تجاهل حالتهم الصحية ورفاهيتهم ولكنه يعني مقايضة القيم الأساسية على المنافع الشخصية عند مواجه معضلة اخلاقية. النماذج الأخلاقية تحقق التزامها بالقيم الأخلاقية.

عندما يكون ضابط الصف قدوة أخلاقية فإنه يجسد مبدأ "الخدمة المتفانية" في الجيش. ضابط الصف يختار العمل الأخلاقي فوق المصلحة الذاتية ولايستخدم الجنود لتحقيق مكاسب شخصية، ويرى القواعد الأخلاقية للجيش كفرضية شاملة للنجاح طويل الأمد وتترك أثراً في العالم. عندما يواجهة ضابط الصف معضلات أخلاقية فإنه يقدم المبدأ على المصلحة الذاتية. على سبيل المثال، تنص عقيدة ضباط الصف " أنا لن استخدم سلطتي أو رتبتي او وظيفتي لتحقيق المتعة والربح ، أو السلامة الشخصية. . . سوف أقدم مصلحة الجنود فوق خاصتي." وقد أحصي هذا المبدأ في الدليل التعليمي للجيش.[91]

الإلهام الأخلاقي. تقر دراسة كولبي ودامون بأن القدوة الأخلاقية تأثر على البيئة المحيطة بها. التأثير هو جوهر القيادة. يعرف مؤلف آخر القيادة بأنها «علاقة تأثير بين القادة والأتباع الذين ينوون التغيرات الحقيقة التي

تعكس المقاصد المشتركه بينهم.»[02] وبالمثل فإن القدوة الأخلاقية تلهم الآخرين لرفع مستوى الأداء من خلال التأثر بالارتباط.

من الناحية المثالية، على ضابط الصف تيسير التغيير والنمو وبناء فريق وتحفيز الآخرين على التنمية الأخلاقية والمعنوية في العمل. كما يعرض القدوة الأخلاقية نموذج للصفات الأخلاقية في حياته أو حياتها، فعلى ضباط صف أن يقودوا الجنود الى تبني هذه الصفات في حياتهم. الدليل الميداني اف ام 22-6 يؤكد على أهمية ضباط الصف كقدوة:

> يؤدي طابع الخطوة الشخصية لقادة الجيش كقدوة جيدة من خلال تكريس وبذل جهد طوال حياتهم للعلم والتطور. انهم يحققون التميز لمنظماتهم عندما يقوم الاتباع باحترام واجباتهم والالتزام بقيم الجيش، والشعور بأنهم مخولوا القدرة لإنجاز أي مهمة، وفي ذات الوقت تحسين منظماتهم مع التركيز نحو المستقبل[12].

التواضع. تؤكد دراسة كولبي ودامون على عنصر التواضع. القدوة الأخلاقية يسعى جاهداً لواقعية التقييم الذاتي دون إحتمال موقف التفوق الأخلاقي. وتحسب لصالح القدوة عندما يفهم ويدرك في الوقت المناسب انه أو أنها ليس منبع كل الحكمة. والتواضع ليس علامة ضعف بل قوة. فمن قوة استباقية لتجنب خداع الذات من خلال تقييم واعتراف بنقاط الضعف الخاصة والحماية بالاعتماد على نقاط القوة لدى الآخرين.

الدليل الميداني اف ام 22-6 يشير إلى أن كل الجنود قادة سواء كانوا أو لم يكونوا في موقف يسمح لهم بالقيادة. مثل هذه "القادة بدون سلطة." أو كما يعرف القادة غير الرسميين ، تقديم القيادة بمن الثقة بالنفس والتواضع.[22] جذر كلمة التواضع والمتواضع في اللغة اللاتينية تعني ألأرض.[32] ضابط الصف يجب أن يكون متواضع.

الشخصية. ليس لكل ما سبق ذكره أي قيمة إلا إذا ربطت أفعال الشخص بقيمه و معتقداته. لا يكفي أن يكون هناك قيم أخلاقية ومعتقدات. القدوة يمارس هذه القيم والمعتقدات في الحياة اليومية. القدرة على الانخراط في عمل يتفق مع قيم ومعتقدات الشخص غالبا ما يطلق عليه التنظيم الذاتي. يتضمن التنظيم الذاتي دمج عناصر التفكير الأخلاقي والمشاعر الأخلاقية.

الطابع الأخلاقي هو واحد من أحد عناصر نموذج المكونات - الأربعة. وفقا للدليل الميداني اف ام 22-6

> الطابع وهو صفات الشخص الأخلاقية، تساعد على تحديد ما هو صحيح ويعطي الضابط الدافع للقيام بما هو مناسب ، بغض النظر عن الظروف او العواقب. أبلغ الضمير الأخلاقي الذي يتفق مع قيم الجيش يعزز الزعماء لاتخاذ الخيارات الصحيحة عند مواجهة قضايا صعبة. لأن قادة جيش يسعوا إلى القيام بما هو صحيح وما هو مصدر إلهام للآخرين يجب عليهم تسجيد هذه القيم.[42]

دوام الاستمرارية تحميل في طيته فكرة النزاهة. في وصفه للنزاهة ، يدول الدليل الميداني اف ام 22-6

> يتصرف قادة النزاهة بإستمرار وفقا لمبادئ واضحة، وليس فقط وفقا لما يمكن عمله الأن. يعتمد الجيش على القادة الذين يملكون معايير النزاهة الأخلاقية العالية والذين هم صادقين في القول والفعل. يكون القادة نزيهين مع الآخرين من خلال عدم تقديم أنفسهم وأعمالهم أو أي شيء آخر غير ما هي عليه ، ليبقوا ملتزمين بالحقيقة.[52]

في كثير من الأحيان من أجل الانخراط في عمل أخلاقي يتوافق مع شخصية المرء، لا بد من اظهار الشجاعة الشخصية. الدليل الميداني اف ام ٦-٢٢ يقدم وصفا دقيقا للشجاعة:

> الشجاعة الأخلاقية هي الرغبة بالالتزم بحزم بالقناعات والمبادئ والقيم. انها تمكن جميع القادة

من الوقوف على ما يعتقدون انه الحق ، بغض النظر عن العواقب. يظهر الزعماء الشجاعة الأخلاقية عند تحمل المسؤولية الكاملة عن قراراتهم وأعمالهم ، حتى عندما تسوء الأمور.[62]

يصف نموذج المكونات الأربعة الشخصية كاستمرار والشجاعة لمتابعة القيم الأخلاقية الشخصية والمهنية وليست كمجموعة من السمات أو الصفات.[72] وكقدوة أخلاقية يظهر على الدوام ضابط الصف المهارات المهنية الأخلاقية التي تثبت الشخصية مع العمل المتاسق. هذه المهارات تمكنه من العمل على ـــ

- استشفاف القيم الأخلاقية الأساسية.
- يأخذ دور الاخرين.
- صنع القرار الأخلاقي و السلوكي.
- تنفيذ القوة المناسبة.
- معاملة الجميع بالإحترام.

ضباط الصف كقدوة أخلاقية

بناء الشخصية يشمل تطوير الخبرات. ضابط الصف مثالي المهنية لأنه هو أو هي خبير. أي سيد. المرؤوس هو مبتدئ. عملية واحدة تنطبق على التربية الأخلاقية وتنمية الشخصية المتكاملة والأخلاقية، والتي تقترب تنمية الشخصية مع ثلاث فرضيات أساسية :

- الشخصية هي تطوير الخبرات.
- زراعة الشخصية هي زراعة الخبرة.
- التنظيم الذاتي أمر ضروري للحفاظ على الشخصية.[28]

تكاملية التعليم الأخلاقي تنطوي بالتالي على اتخاذ المبتدئ وتهيئته كخبير من خلال التدريب المهني.

ضابط الصف يعتبر نموذجا مثاليا بمثابة المدرب أو الخبير الذي يعلم المبتدئ أو المتدرب على الخبرة. في عملية تدريب التلميذ هذه ، ضابط الصف يعتبر مثالا للشخصية القدوة ، ومدرسا ، وخلاقا للجو المثالي.

مثال الشخصية. عند تدريب المبتدئ ، يراقب المبتدئ الجندي تصرفات ومواقف الخبير ، ضابط الصف. الانظباط الذاتي هو نتيجة مراقبة سلوك القادة المثاليين وتطبيق قانون أخلاقي وسياسات المنظمة وإجراءاتها. يقدم السلوك المثال لضابط الصف نموذج مرئيا للمتدرب الجندي. يصرح الدليل الميداني 22-6 التالي:

> تطبيق مثل الجيش وقيم المحارب يدل على حسن الاخلاق كنموذج مثالي يقتدى به. وهو ما يعني وضع المنظمة والمرؤوسين فوق المصالح الشخصية الذاتية ، والوظيفية ، والراحة. أما بالنسبة لزعيم الجيش ، فإنه يتطلب وضع حياة الآخرين فوق رغبته الشخصية الذاتية.[29]

أن الشخصية المثالية لضابط الصف لا يمكن الاستهانة بها. ان نتائج دراسة سنة ٢٠٠٩ تكشف ان القادة بشكل عام و ضابط النظام على وجه الخصوص لهم أكثر تاثير على الجنود فيما يتعلق بالتنمية الاخلاقية. إذا كان الجنود هم على استعداد تام لخوض المعركة ، وليس فقط من الناحية التكتيكية والفنية ، ولكن خصوصا من الناحية الأخلاقية ، فان الجيش بحا جة الى ضباط صف.

طرق التدريس. أن فشل العديد من البرامج لتعليم

...لا يمكن للقادة اجبار الجنود بالقوة على التغيير. الجنود يجب ان يختاروا التغيير.

المثل وألاخلاق ليس المضمون، ولكن أساليب التعليم.[30] ان التدريس على أن ضابط الصف يوفر نموذجا أخلاقيا يجب أن يشمل على عناصر محددة.

ان قدوة الاخلاق هي أساليب البناء الذاتي. وهذا يعني، لابد من أن الشخص يستوعب هذا بنفسه. سوزان

(هشام المؤلف)

رقيب درجة أولى تود وارنر، رقيب التدريب أي/795 تود السلطات الرقابية وارنر، يشارك الجنود في مناقشة مدونة الجيش الأخلاقيه لتطوير الفهم الأخلاقي. ضابط الصف يوفر ظروف ملائمة للتنمية الأخلاقية الأمثل ، أي المناخ المتقن.

مارتينيللى فرنانديز، في اشارة الى مفهوم عمانوئيل كانط للاستقلالية في التربية الأخلاقية، تؤكد ان الاستقلال لايعني أن الجنود لديهم الحق في التصرف أو الاندفاع في قبول أو رفض بعض التصرفات الأدبية او القوانين.[31] الاستقلالية تعني أن الجنود لهم الحق والحرية، والأهم من ذلك، مسؤولية المشاركة الفعالة في بناء هويتهم الأخلاقية في ضوء العقل. لأن الفعل الأخلاقي هو مبدئي، لا يمكن للقادة اجبار الجنود بالقوة على التغيير. الجنود يجب ان يختاروا التغيير.

ومع ذلك، يمكن للقادة تهيئة الظروف التي تخول الجنود وتمكنهم من أن يختاروا التغيير. إذا كان قادة القوة تقوم بتغذية هذا النظام، فان الدافع في الانخراط في العمل أو تجاهله تنخفض إلى المصلحة الذاتية، وتجنب العقوبة، أو الحصول على مكافأة. كما صرح مارتينيللى فرنانديز، "إن الهدف من التربية الأخلاقية، لذلك، ليس لمجرد الحصول على وكيل لاتباع القواعد. وانما زراعة الوكالة الأخلاقية، وهي وكالة واحدة تنطوي على أن يصبح الشخص مستقل، صاحب تفكير صحيح و يتصرف بحق."[32]

يجب على القدوة الأخلاقية تطوير الخبرة الفنية في بعدين: تفاهم واعي واضح، وتفاهم بديهي ضمني. التعليم يجب أن يشمل كل من اكتساب المعرفة الخاصة التابعة للجيش وتطوير القدرة على تطبيقها على مجموعة متنوعة من الحالات. وصاحب القدوة الأخلاقية يطور قدرة الجندي على التنظيم الذاتي والرصد الذاتي. الجنود يجب ان يكونوا قادرين على اظهار الطابع المعنوي "عندما لا يوجد أحد يبحث". وهذا يعني أنه يجب على الجنود استيعاب مدونة أخلاقية الجيش. أفضل تطوير لهذا التنظيم الذاتي هو من خلال مراقبة الأداء الأخلاقي للزعيم.[33]

يتضمن أسلوب القدوة الأخلاقية التدريب المكثف. كما تتدرب الوحدات على المهمات يجب أن تتدرب كذلك على المعضلات الأخلاقية. أساليب التعليم الفعالة تتحدى نمط التفكير الأخلاقي للجنود. إذا كان أساس حكم الجندي الأخلاقي قائم على القواعد ، يتعين على ضابط الصف تقديم معضلات تخلق صراع بين القواعد ويهديه لتطبيق المبادئ والقيم الأخلاقية لهذه المعضلة. الأساليب الأكثر فعالية لتسهيل الخبرة في الحكم الأخلاقي تشمل مناقشات المعضلة وتمرينات تبادل الدور. العنصر الأكثر أهمية في هذه العملية هو إعادة التفكير في المسألة من خلال التفاعل مع الآخرين.

دراستي تشير إلى أن الجنود في مجموعات التركيز اشاروا إلى أن الكثير من التدريب الأخلاقي يتألف من

التصحيح بدلا من إصدار التعليمات. هذا التركيز على ما لا يجب فعله وليس ما يجب القيام به ساهم في النتائج الرئيسية للدراسة - استيعاب سطحي لمدونة الجيش أخلاقية. ومع ذلك، ينبغي أن تشمل أساليب تدريس ضابط الصف كقدوة أخلاقية التفكير الأخلاقي والتقمص العاطفي واكتشاف المعنى والهدف وتمرين لمهمات أخلاقيه صعبه ويجب أن تكون أساليب التدريس نوعا ما ممتعة.[34]

سيادة المحيط. القدوة الأخلاقية هو الزعيم الذي يخلق محيط مسيطر عليه ليهيئ الظروف المثلة لتحقيق التنمية.[35] الأمثل في إيجاد المحيط المتقن، يستعمل القدوة أخلاقية الاخطاء كفرص التعلم. كل ما يحدث هو تجربة تعليمية إما عن كيفية التصرف أو كيفية عدم التصرف. يجعل القدوة الأخلاقية تماسك الوحدة الأولوية الأعلى. المحيط المتقن يعزز علاقات ايجابية بين أقرانه لأن مثل هذه العلاقات التعاونية تشجع التعلم التعاوني والتشيع المتبادل.[36]

في إطار المحيط المتقن، القدوة الأخلاقية يعزز سلوك يتفق مع مدونة المنظمة الأخلاقية من خلال التكريم كل من قطاعين العام والخاص والثناء على الشخصية. ويلتمس من الأتباع رد تقييمي على المناخ الأخلاقي للمنظمة و يجعل مناقشة القضايا آمنة دون أي خوف من العقاب. ويركز القدوة على تحسين الأداء والسلوك الأخلاقي للوحدة، وليس على مشاعره أو مشاعر ال في خلق مناخ مثالي ، يقوم صاحبوا القدوة الاخلاقية ايضا على تشجيع المبتدئين - المتدربين على المشاركة الفعالة في تطوير الطابع الأخلاقي. لايقتصر دور ضابط الصف في تعليم الطابع المثالي و الأخلاقي على "غرس رسائل مجموعة من المبادىء والمثل" في عقول الجنود.[37] ولا هو ضابط صف عامل التسويق الذي يستخدم الملصقات والشعارات في "نهج التوعية العامة للقيم."[38] ان التغيرالسريع للنهج الأخلاقي والتعليم يميل إلى أيجاد أفراد كالجنود ذوي أخلاق معتدلة. انهم يتمسكون بمجموعة من المباديء والمثل في حالات ايجابية ولكنهم يميلون الى الوقوع في حالات مغايرة أو غامضة.[39] بدلا من ذلك ، يشارك ضابط الصف الجنود في الحوارات التي تهدف إلى التحدي في التفكير الأخلاقي.

ان المناخ المثالي ينطوي على ممارسة ضابط الصف القيادة وأساليب الاتصال التي تغذي العلاقات والتعليم التي تؤدي للخبرة. هذا يعني أن العلاقة بين القائد والتابع يجب أن تكون علاقة تفاعلية ، وليسة ذات بعد واحد ، في تنفيذ القواعد وتحفيظ مجموعة المباديء والمثل. ان اسلوب الاتصال والقيادة لضابط الصف يجب أن يدفع الجنود للممارسة العملية التي تؤدي إلى الخبرة. الدليل الميداني اف ام 6-22 ـــــ

> احد مسؤوليات زعيم الجيش ألاولى هي الحفاظ على المناخ الأخلاقي الذي يدعم تطوير هذا الطابع . عندما يغذي مناخ المنظمة الأخلاقي السلوك الأخلاقي ، فالناس ، على مر الزمن ، يفكروا ويشعروا ، ويتصرفوا أخلاقيا. انهم سوف يستوعبون جوانب التصرف الاخلاقي الصحيح.[40]

بعد ذلك، يجب على "قادة الجيش، باستمرار، التركيز على تشكيل الأخلاق القائمة على المناخات التنظيمية في المرؤوسين والمنظمات التي يمكن أن تحقق كامل إمكاناتها."[41]

التطلع إلى المستقبل

على ضباط الصف التزام أخلاقي لضمان أن الجنود مستعدون لخوض المعركة. لا يترتب التحضيرا للمعركة على البراعة التكتيكية والتقنية فحسب بل يشتمل على التطبيق الأخلاقي للقوة المميتة. هذا التطبيق الأخلاقي هو الركيزة الأساسية لكونه المهنية العسكرية. على نحو متزايد، يتم وضع الجنود في موقف يتطلب أحكام أخلاقية ، واتخاذ

الإجراءات التي قد تسبب في وفاة لأقرانهم والمدنيين الأبرياء. فضلا عن العدو. بالإضافة إلى ذلك، يجب على سلوك الجندي، وعلى أساس يومي، تسهيل العلاقات مع الأنداد لتطوير التماسك القوي. يجب أن تتفق هذه التصرفات مع قواعد الجيش الأخلاقية و المعايير في الدستور. وأكثر الوسائل فعالية لخلق جنود ذوي أخلاق حميده هو من خلال ضباط الصف الذين يتظاهرون بأخلاق رفيعة في كل يوم.

الملاحظات

1 [1]. اف ام 6-22 , قيادة الجيش (واشنطن / مقاطعة كولومبيا: مكتب طباعة حكومة الولايات المتحدة)، السابع.

2. المرجع.، الفقرة. 4-62.

3. تشارلز كرولاك، " منع الحرب الثلاثية،" الخطب الحيوية في اليوم، 64(5)، 139. (15 كانون الاول 1997) من قاعدة بيانات رئيس مجلس الوزراء البحث العلمي (9 نيسان 2009).

4. جوناثان شاي، أخيل في فيتنام: مكافحة الصدمة وتراجع الشخصية (نيو يورك: سكريبنيرز، 1994).

5. ريبيكا وولف وجون دارلي، " معايير تآكل الصراع الغير المتكافىء التي طال امدها لتجنب سقوط ضحايا من المدنيين." السلام والصراع: مجلة علم النفس السلام، 11(1)، 2005، 55-61.

6. اتحاد الحريات المدنية الامريكية (2005)، من <www.aclu.org/safefree/torture/torturefoia.html> (2 شباط 2005).

7. كينيث ر. وليامز، " تقييم فعالية تعليم الشخصية في تدريب الدخزل الاولي الجيش الامريكي." ورقة قدمت في الندوة الدولية للأخلاقيات العسكرية، سان دييغو، كاليفورنيا، 2009، من موقع اكاديمية سلاح الجو الامريكي، www.usafa.edu/isme/ISME09/Williams09.html (1 آذار 2009).

8. دانيال لابسلي و دارسيا نارفاييس، " تعليم الشخصية،" دليل علم نفس الطفل، الطبعة السادسة.: المجلد 4، علم نفس الطفل في الممارسة (هوبكين، نيو جيرسي: جون وايلي و اولاده المحدودة.، 2006)، 248-96.

9. جيمس كوزس و باري بوسنر، القادة الاسطورة (سان فرانسيسكو: جوسي - باز، 2006).

10. لابسلي و نارفييس؛ جيمس ريست، دارسيا نافاريس، موريل بيباو، و ستيفن توما، التفكير الاخلاقي الوطيفة التقليدية: نهج النيو - كولبيجيان (ماهوا، نيو جرسي: المنتسبين ايلباوم لورانس، 1999)؛ ستيفن توما، « البحث على اختبار تحديد القضايا،» في، ميلاني كيلن و جوديت سميتانا، محرران، دليل التنمية الاخلاقية (ماهاوا، نيو جيرسي: لورانس اهرلباوم، المحدودة.، 2006).

11. موريل بابياو و فيرنا مونسون، " إذ تسترشد نظرية، القائم على اساس الادلة: طريقة للمضي قدما لتعليم اخلاقيات المهنة،" في لاري نوشي و دارسيا نارفييس، دليل المعنوية وطابع التعليم (نيو يورك: روتليدج، 2008).

12. لابسلي و نارفييس؛ ريست، نارفييس، بيباو، و توما؛ توما.

13. موريل بيباو، " ان اختبار تحديد القضايا ونموذج اربع مكونات: المساهمات في التعليم المهني." مجلة التربية الاخلاقية، 31(3) (2002)، 271-95؛ 283.

14. اف ام 6-22، الفقرة. 4-68.

15. لابسلي و نارفييس؛ ريست، نارفييس، بيباو، و توما؛ توما.

16. ويليامز.

17. بيباو و مونسون، 559.

18. المرجع.

19. دليل دراسة الجيش، <www.armystudyguide.com/content/army_board_study_guide_topics/ nco_history/nco-creed.shtml>.

20. ريست و نارفاييس، المحرران.، اختصاصيون في النمو الاخلاقي (هيلزدال، نيو جيرسي: لورانس ايرلباوم اسوك.، 1994)، 102.

21. اف ام 6-22، الفقرة. 3-1.

22. المرجع.، الفقرة. 3-66.

23. جيمس كوزس و باري بوسنر، القادة الاسطورة (سان فرانسيسكو: جوسي - باز، 2006).

24. اف ام 6-22، الفقرة. 4-1.

25. المرجع.، الفقرة. 4-30.

26. المرجع.، الفقرة. 4-38.

27. بيباو و مونسون.

28. لابسلي و نارفاييس.

29. اف ام 6-22، الفقرة. 7-76.

30. لابسلي و نارفاييس.

31. سوزان مارتينيلي، فرنانديز. " تعليم المحاربين المحترم." مجلة علم الاخلاق العسكرية، 5(1): 2006، 55-66.

32. المرجع.، 2006، 57.

33. بيباو و مونسون، 560.

34. لابسلي و نارفاييس.

35. ماثيو ديفيدسون، " جزام الشمس، قناة الريح: فن وعلم تربية فعالية الشخصية." في لابسلي، دانيال و الطاقة، اف. كلارك، محرران.، علم نفس الشخصية وتعليم الشخصية (في: مطبعة جامعة نوتردام، 2005)؛ ديفيد شيلدز و بريندا بريديةيير، « هل يمكن بناء شخصية رياضية؟» في طاقة دانيال لابسلي و اف. كلارك، محرران.، علم نفس الشخصية و تعليم الشخصية؛ ديفيد. شيلدز و بريندا بريديمير، « الرياضة وتنمية الشخصية، في لاري نوشي و دارسيا نارفاييس، محرران.، دليل تربية تعليم الشخصية (نيو يورك: زوتليدج، 2008).

36. مارفن بيركاويتز و ميليندا بير، " جذور الشخصية لتعليم الشخصية." في طاقة جانيال لابسلي و اف. كلارك، محرران.، علم نفس الشخصية وتعليم الشخصية، 10.

37. جويل كوبيرمان، " كيف لا لتثقيف الشخصية." في طاقة دانيال لابسلي و اف. كلارك، محرران.، علم نفس الشخصية وتعليم الشخصية، 211.

38. ديفيدسون، 2005، 229.

39. كوبيرمان، 2005.

40. اف ام 6-22، الفقرة. 4-56.

41. المرجع.، الفقرة. 4-67.

The Noncommissioned Officer as Moral Exemplar
Major Kenneth R. Williams, U.S. Army
Originally published in the English September-October 2009 Edition.