

عنوان المحاضرة : - أخلاقيات المهنة

أصبحت "أخلاقيات العمل" تشكل جزءاً رئيسياً من صناعة النمو في المؤسسات ، عقب اتساع دائرة الفساد الإداري خاصة المتعلقة بالاختلاس والرشوة واستغلال النفوذ والتي تشهدها المؤسسات على مستوى العالم وحاجة المجتمعات إلى وجود معايير وأخلاقيات عمل أكثر رُقياً، وضرورة تحديد علاقاتها بالعاملين والعملاء. وبالعودة الى مدارس الاقتصاد والتي نتجت عن ظروف اقتصادية معينة ميزت بصورة خاصة الدول الاوربية ابان نهضتها الاقتصادية حيث جعلت من الإنتاج والربح هدفها الاسمي متجاوزة بذلك الدور الأخلاقي في العمل فبعد مرور قرون على أفكار "ادم سميث" ، وفي ظل تطور المجتمعات الغربية والتحولت الإدارية الكبيرة والأزمات التي عصفت بعدد من المؤسسات لأسباب لأخلاقية بدأ بروز دعاة جدد ووسائل ومفاهيم لجعل الأخلاق عنصراً حاكماً للنمو والتدقيق في اختيار المدراء، وبدا أن البعد عن القيم الأخلاقية أمر لا يثبت طويلاً لأنه مضاد للفطرة، معارض للعلم، مخالف للعقل، يتنافى مع معطيات الواقع، ويتجاوز كل القيم الأساسية التي تشكل على أساسها الإنسان ، وان أصالة الفكرة الأخلاقية وسموها ووحدتها لن تنزل عن عرش سيادتها ما بقيت مثلها العليا قائمة في خاطر البشرية.

1- مفهوم اخلاقيات المهنة :

ينطوي مفهوم "أخلاقيات المهنة" على معانٍ متعددة، فليس هناك تعريف محدد ودقيق لأخلاقيات الأعمال بل إن هناك خلط في مفهوم أخلاقيات العمل وأخلاقيات الإدارة، والسلوك الأخلاقي، فقد تعني أخلاقيات العمل استخدام الأخلاقيات كإستراتيجية عمل لتحسين سمعة وأداء المؤسسة. وقد يشير إلى التبعات الأخلاقية لقرارات وسلوكيات العمل، وتأثيرها على رفاة الناس والبيئة. بحيث تكون مجموعة من المبادئ التي تهيمن على السلوك الإداري وتتعلق بما هو صحيح أو خطأ، كما يمكن أن يشير أيضاً إلى السلوك الأخلاقي للإدارة، وأصحاب العمل، والموظفين في تحقيق أهداف المؤسسة، أو تبني قواعد أخلاق تهدف إلى التأثير في سلوكيات الموظفين. وأخيراً، فإن أخلاقيات العمل قد تعني الالتزام بالقيم الأخلاقية (الأمانة، والاستقامة، والثقة، والصدق) في العمل.

وتعرف اخلاقيات المهنة بأنها: "هي المبادئ والمعايير التي تعد مرجع للسلوك المطلوب الأفراد المهنة الواحدة و التي يعتمد عليها المجتمع في تقييم أدائهم إيجاباً أو سلباً "

و تعرف أيضاً من الناحية الدينية بأنها: "مجموعة من المبادئ و القواعد النابعة من القرآن و السنة النبوية الشريفة والتي تشكل معياراً للسلوك الفردي سواء في التنظيم الإداري الاجتماعي كما هو حلال مندوب واجب الاتباع، أو الحرام المكروه

واجب الابتعاد عنه، فضلا عن ما تمليه متطلبات كل وظيفة من شروط أخلاقية لا تتعارض مع هذه القواعد و المعايير "

و بصورة بسيطة يمكن تعريف أخلاقيات المهنة بأنها "بيان شامل للقيم والأخلاق والمبادئ التي ينبغي على الشخص المستفيد والتميز بين ما هو جيد و ما هو سيء في تمثيل المفهوم الصواب والخطأ في المسار المهني."

2- المواطن التي تواجه المسيرين في مجال العمل :

أ- تضارب المصالح: ونحصل هذه المواقف عندما تتعارض و تختلف مصلحة الفرد في موقف معين عن مصلحة المنظمة مثل قبول الهدايا أو الرشاوي

ب- ثقة الزبون: أي أن يتم تسريب معلومات ذات علاقة بالزبائن و نشاطاتهم إلى أطراف أخرى، فيسرب بعض العاملين في الشركات معلومات عن الزبائن إلى شركات و جهات أخرى

ج -التمييز: ويحدث هذا عندما تحجب الترقية أو التعيين في وظيفة معينة عن مرشح لها بسبب عرقه أو جنسه أو دينه أو عمره أو أي خصائص أخرى لها علاقة بالكفاءة

د -التجاوز: و هي مجمل التصرفات التي تسبب عدم الشعور بالراحة في مكان العمل و المتعلقة بالتجاوز بألفاظ مخجلة

هـ -موارد المنظمة: و هي إساءة استخدام الموارد المادية و المالية و تسخيرها للأغراض الشخصية كإسادة استغلال الانترنت و الهواتف و التجهيزات المكتبية و غيرها

و -الاتصالات: و تمثل حالة نقل المعلومات بين مختلف الأطراف بطريقة تؤدي إلى إلحاق الضرر بالشركة و بالتالي يمكننا القول أن أخلاقيات المهنة من المفاهيم التي حث عليها الدين الإسلامي الحنيف كما يسهم التاريخ و التقاليد والأعراف و الثقافة القومية و الوطنية و التكوين القبلي و العائلي و ظهور الجماعات المرجعية و القادة و الأحزاب السياسية و وسائل الإعلام و تطورها و الخبرة العلمية و العملية للمجتمع في تشكيل أخلاقيات الأعمال في أي مجتمع من المجتمعات.

3- مصادر أخلاقيات العمل : تستند أخلاقيات العمل إلى ركنين أساسيين و هما:

أ- نظام القيم الاجتماعية والأخلاقية و الأعراف و التقاليد السائدة في المجتمع

ب- نظام القيم الذاتية المرتبطة بالشخصية و المعتقدات التي تؤمن بها المؤسسة و كذلك خبرتها السابقة .

إن مصادر أخلاقيات الأعمال تشكل مؤشرات فعلية في السلوك الأخلاق، ويمكن إجمال هذه المؤثرات و المصادر في المجموعات الثلاثة :

أ- الفرد (الأخلاق الشخصية): إن سلوك الفرد كموظف أو مدير، يتأثر بمجموعة من العوامل بعضها يرتبط بتكوينه العائلي و الشخصي أو بنظامه القيمي و البعض الآخر يتشكل عبر مؤثرات أخرى و من بين العوامل نذكر أهمها:

- الدين: فالدين قدم للإنسانية جمعاء مختلف الطرق السليمة في تعامل الناس مع بعضها البعض فلم يترك صغيرة ولا كبيرة إلا أحصاها، حيث تعرض للعدل و الاستقامة و معاملات الناس البيع و الشراء والعقود و إبرام المعاهدات، كما حث على النزاهة في التعامل مع الآخرين وكثيرا ما تدرس الأخلاق باسم الدين

- العائلة: تعد الأسرة أحد المؤثرات البيئية التي تساعد على تكوين سلوك الفرد، فهي تمثل المصدر الأول للمعلومات التي يحصل عليها، فالمبادئ و القيم الاجتماعية التي تحدد مسيرة الحياة للفرد إنما يتعلمها من العائلة التي ترعرع في ظلها.

- المؤسسات التعليمية و الخبرة السابقة أو المكتسبة: تستطيع هذه المؤسسات أن تلعب دورا مهما في إعداد الطلبة لدخول المجال الوظيفي، حيث تستطيع توجيههم وتوعيتهم و تدريسهم بعض المساقات في الدين و الأخلاق و العلاقات العامة حتى تنجح في تنمية سلوكياتهم الإيجابية تجاه المؤسسة و الانتماء والإخلاص

ب- المنظمة: إن منظمة الأعمال في المؤثر و المتأثر بالسلوك الأخلاقي أو اللاأخلاقي الذي يمارسه المديرون و العاملون فيها، فهي تشير إلى السياسات و الأنظمة و مجموعة الأخلاقيات و نظم المكافأة و الاختيار و التدريب ومن السياسات المتبعة من قبل المنظمة نجد:

-الثقافة التنظيمية: هي في حقيقتها مجموعة من المفاهيم والمعتقدات و القيم الراسخة و الشعائر ذات الدلالات المهمة، و إن أهم فوائدها تتمثل بكونها مرجعية للعاملين و مرشد للسلوك الملائم .

-المدونات الأخلاقية: هي تتضمن مجموعة من القيم والمبادئ المرتبطة بالسلوكيات المقبولة و المرغوبة أو السلوكيات الخاطئة و غير المرغوبة داخل المنظمة أو بتعاملها مع الأطراف الأخرى

- سلوك المديرين و المشرفين و الزملاء: يكون للأشخاص الذي يقتضي هم ويتخذ منهم نمودجا يحتذى به تأثيرات واضحة في أخلاقه في ميدان العمل، حيث نجد أن الزملاء يؤثرون إلى حد كبير في تكوين أخلاق الفرد و أهدافه و رغباته

ج- البيئة الخارجية: إن الإنسان كائن اجتماعي بفطرته و طبيعته، فنجده يتأثر بمجموعة من العوامل الخارجية التي تتحكم في الأخلاق نجد :

- التشريعات و القوانين الحكومية: إن الالتزام بأخلاقيات الأعمال تبعاً للنظم الوضعية لن يكون إلا بمقدار خوفه من العواقب المترتبة على عدم الالتزام بها، فالقوانين و الأنظمة و التشريعات تعتبر من المصادر الرئيسية التي تتحكم في تسيير الإدارة في المؤسسات.

- الأعراف و التقاليد الاجتماعية: تعد من أهم المصادر المؤثرة في السلوك و تلعب دوراً مهماً لدى الأفراد من حيث الاستقامة و الالتزام بالقواعد الأخلاقية المجتمعية -
- جماعات الضغط في المجتمع الدولي: تشكل جماعات الضغط بجميع أشكالها مصدراً مهماً لقواعد السلوك الأخلاقي للعاملين في المنظمات، ولعل أوضح الأمثلة على جماعات الضغط هي: نقابات العمال، جمعيات حماية المستهلك، جمعيات الدفاع عن حقوق المرأة، و جمعيات حماية البيئة.