

## المحاضرة السادسة

### 01/ في مفهوم ومصادر ودور أخلاقيات العمل أو المهنة

#### أ/ في مفهوم أخلاقيات العمل

تعرف الأخلاق في الاصطلاح بأنها حالة في النفس راسخة تصدر عنها الأفعال من خير وشر من غير حاجة إلى فكر أو رؤية، والأخلاق علم موضوعه أحكام قيمة تتعلق بالأعمال والتي توصف بالحسن والقبح.<sup>1</sup> وهي صفة في النفس تظهر آثارها في الكلام والسلوك العملي والمظهر الخارجي والصحة المختارة.<sup>2</sup>

في حين تعرف الأخلاقيات (Ethics) بأنها التوافق مع معايير أو قيم سلوك أو أدب وقد اشتقت من الأخلاق التي يقصد بها المبادئ والقيم الأخلاقية التي تحكم تصرفات الشخص أو المجموعة فيما يتعلق بما هو صواب أو خطأ وهي تدور حول أربعة محاور رئيسية هي القيام بالأعمال الهادفة، عدم إلحاق الضرر بالآخرين، عدم الخداع في المعاملات، عدم التحيز في القيام بالممارسات لصالح طرف دون طرف.<sup>3</sup> وتعرف بأنها بيان المعايير المثالية لمهنة من المهن تتبناه جماعة مهنية أو مؤسسة لتوجيه أعضائها لتحمل مسؤولياتهم المهنية.<sup>4</sup>

لتعرف أخلاقيات العمل أو المهنة بأنها: " سلوك مهني وظيفي يستند إلى مجموعة من القيم والأعراف والتقاليد التي يتفق أو يتعارف عليها أفراد مجتمع ما حول ما هو خير وحق وعدل في تنظيم أمورهم ".<sup>5</sup> و تعرف أيضا بأنها " قيام موظف بأداء الوظيفة بأمانة ونزاهة وموضوعية، والعمل باستمرار على تحقيق أهداف الجهاز الذي يتبعه وأن تكون ممارسته في حدود الصلاحيات المخولة له وأن يؤدي عمله بحسن نية متجردا من سوء القصد

<sup>1</sup> سعد بن علي بن وهب القحطاني، الأخلاق في الإسلام في ضوء الكتاب والسنة، مكتبة فهد الوطنية الرياض السعودية 2015، ص 15.

<sup>2</sup> حسين عبد الحميد أحمد رشوان، الأخلاق دراسة في على الاجتماع الأخلاقي، مؤسسة نياب الجامعية الاسكندرية مصر 2008، ص 98.

<sup>3</sup> عيسى اسماعيل، تأثير أخلاقيات التسويق على سلوك المستهلك، أطروحة دكتوراه غير منشورة جامعة الجزائر 03 ، 2015، ص 159.

<sup>4</sup> بودراع أمينة، مرجع سابق، ص 14

<sup>5</sup> محمد عبد الفتاح ياغي، قياس مواقف المديرين من بعض الظواهر المسلكية المحظورة على الموظف، دراسة ميدانية، مجلة جامعة سعود الرياض، المملكة العربية السعودية المجلد الثالث العلوم الإدارية رقم 02، 1991 الصفحة، 241..

والإهمال أو مخالفة القانون أو الضرر بالمصلحة العامة لتحقيق مصلحة له أو خاصة للغير.<sup>1</sup> فهي أيضا: " مجموعة من القواعد الرسمية التي تمثل واجبات المهنة كاللوائح والمدونات الأخلاقية وغير الرسمية كالقيم الفردية والدينية والتي تمثل مصادر الأخلاق وتؤثر في سلوك الفرد عند تأديته لمهامه أو بمناسبةها."

كما تعرف بحسب روبينز وديسنرو بأنها: " مجموعة القواعد والمبادئ التي تحدد السلوك الصحيح والسلوك الخاطيء." <sup>2</sup> فأخلاقيات العمل أو الوظيفة إنما تهتم بالواجبات المعنوية الخاصة بمهنة معينة تهتم بجزائها التأديبية وذلك بتبيان القواعد السلوكية والأخلاقية الخاصة بها، إعلاء لقيم المهنة والعمل وعلى ذلك فإن أغلب المدونات الأخلاقية إنما تهدف إلى:<sup>3</sup>

- ضبط السلوك المهني والشخصي الذي ينبغي أن يتحلى به الموظف في إطار أداء وظيفته ضمن إطار أخلاقي يظفي على الوظيفة طابعا متصلا بالقيم والمثل.

- محاولة تحقيق التوازن بين الأحكام الأخلاقية وحرريات وحقوق الموظفين.

- إنشاء الثقة المتبادلة بين الإدارة ومريد الخدمة من خلال حث الموظفين على حسن الإنصات لمريدي الخدمة وحسن التكفل بالانشغالات وتقديم الخدمات.

#### ب/ مصادر أخلاقيات العمل:

تحدد مصادر أخلاقيات العمل في عدة مستويات وأطـر، على رأس ذلك الدين والأسرة ومؤسسات المجتمع المدني

#### - الدين كمصدر لأخلاقيات المهنة

يعد الدين أهم مصدر لأخلاقيات المهنة، ذلك أن السلوك الإنساني وإن كان مرتبطا في إطار الوظيفة بأداء مهني صرف إلا أن الواقع أثبت بأن ترك الإنسان في مواجهة وظيفته بعيدا

<sup>1</sup> نجيب سالم محمد بيوض، مدى التزام وتطبيق ديوان المحاسبة لقواعد السلوك الوظيفي، مجلة دراسات الاقتصاد والإعمال، العدد 01، ديسمبر 2014، ص 38.

<sup>2</sup> رحمة بنت محمد العيفان الغامدي، أخلاقيات العمل الإداري لدى مديرات المدارس الثانوية وعلاقتها بالرضا الوظيفي والولاء التنظيمي للمعلمات بمنطقة الباحة التعليمية، السعودية، قسم الإدارة التربوية والتخطيط، الفصل الدراسي الثاني، 1430/1429 هـ ص 25.

<sup>3</sup> سعيد مقدم، أخلاقيات الوظيفة العامة، دراسة نظرية تطبيقية من زاوية التأصيل للحقوق والالتزامات المهنية النظام التأديبي للموظفين، ط - 1- الجزائر، شركة دار الأمة للطباعة والنشر والتوزيع، 1997، ص 11- 12.



ضمن منظومة مجتمعية هدفها الأساس كمنهج ونهج هو إشاعة القيم السياسية و الاجتماعية الحقيقية المتناغمة مع ما يعتقد الناس ويطمحون إليه وعلى رأس كل ذلك السعي إلى تحقيق العدل وتثمين العمل ومجازاة المجددين ومعاقبة المخالفين وتسويق النماذج الناجحة المضيفة للمجتمع، ذلك أنه بهذه النماذج تعزز الدولة القدوة وتعطي المثال الذي يحاكي، ومن ثمة يشعر ويؤمن الموظف بأن لا تراتبية في الارتقاء الوظيفي إلا العمل وفق للقانون والأخلاق، ومن ثمة تسعى الدولة من خلال هذا النهج إلى التأسيس لأخلفة الدولة في كل مجال وميدان، وأهم ميدان لتحقيق ذلك بعد الأسرة هو المحيط والمؤسسة التعليمية في كافة مستوياتها والتي يتربى فيها النشأ ويتشرب قيم الجهد والعمل ويلامس مآلات الكسل وعدم الاستحقاق، يتشرب ضمنها مفهوم الانتماء للوطن ومفهوم الخدمة العمومية وأن الموظف خادم لا سيّد إلا بقدر ما يقدم من خدمة للغير، فيدرك ضمنها الفوارق بين من يعمل ومن لا يعمل ومن ثمة يخلص ويقدر هذه القيم ويبدل لها مدفوعا بطموح تحقيق مراتب أعلى وتحسين مستوى معيشته وفق الموجبات القانونية والأخلاقية السليمة، لكن غياب مثل هذا النهج العام عن منظور الدولة سيحقق الكسل والاتكال وعدم الثقة وكل يؤر الفساد التي تسعى الدولة الجزائرية للخروج منها إلى بر النجاح وتحقيق لها كدولة ارتقاء لمصافي الدول العظمى ولشعبها بأن يحقق كرامة في العيش ورفاهية واطمئنان، وهو ما لا يتحقق بلا شك إلا ضمن محيط ديمقراطي يؤمن بالإنسان ويؤمن بالرأي والرأي الآخر الذي يسعى لطرحه رافد مهم من روافد مكافح الفساد، ألا وهو الإعلام كسلطة مراقبة ومؤسسة للرأي العام لا موجهة له، تكشف مواطن الخلل والفساد وتعزز وتثير على مواطن الخير والإصلاح، لا تسعى لأن تكون بوقا لنظام أو لزمرة أو لمرحلة، فبذلك هي جزء من الفساد ومسوق له. دون أن يغيب عن الدور ما يسمى بمنظمات المجتمع المدني كعين ساهرة على تبيان وكشف مواطن الفساد والمفسدين ركيزتها الأساس هو تحقيق الانتقال بمجموع الساكنة من أرقام إحصائية إلى نماذج للنمو وتحقيق مفهوم الفرد المواطن.

بهذه العوامل وبغيرها والتي تشكل في الآن نفسه مصادر لأخلاقيات العمل والوظيفة وموجبات لتحقيق أداء وظيفي سليم يمكن أن تحقق المنظومة الأخلاقية إلى جنب الآليات القانونية طموح الجزائر وطموح أي دولة تشير مؤشرات الفساد فيها إلى أدنى الدرجات، بعض الأمل في القضاء أو فلنقل التقليل من ظاهرة الفساد التي لا يهْمُنَا منها آثارها المالية،

بقدر خوفنا من تأثيرها على البنيان القيمي للإنسان رأس مال كل أمة ونفخة الرحمان في هذه البسيطة بمفهوم الخلق لا البعض. حين يقول الرحمن في سورة ص " فإذا سويته ونفخت فيه من روحي فقعوا له ساجدين "

### في المحصلة:

- لا يمكن مكافحة الفساد إلا ضمن بيئة ديمقراطية تعلي من مفاهيم الشفافية والاستحقاق
- لا يمكن أن تكون من مكافحة للفساد بالفاعلية المطلوبة في ظل غياب التحفيز الوظيفي للموظف الذي يجب أن يعزز فكرة المكافأة للموظفين الأحسن
- لا يمكن أن تكون من مكافحة للفساد بالفاعلية المطلوبة في ظل الغياب الفعال لمؤسسات التنشئة الاجتماعية في صورة المسجد ومنظمات المجتمع المدني المنبثقة من أوساط الشعب الهادفة لخدمة الصالح العام.
- سلطة الإعلام موجب أساسي وفعال لمكافحة الفساد.
- تعزيز الآليات الوقائية لمكافحة الفساد موجب أساسي لجعل من مكافحة الفساد أكثر فاعلية.
- ضرورة قيام الإدارات بدورات تدريبية وتوعوية للطواقم الوظيفية تهدف إلى نشر الوعي بخطورة جرائم الفساد ونشر القيم الأخلاقية والدينية بين الموظفين التي تشكل أدوات للرقابة الذاتية للموظفين