

بسم الله الرحمن الرحيم

المحاضرة الثانية

ضبط مفهوم القيم و أخلاقيات الأعمال

أولاً: مفهوم القيم

القيمة كمدرک فلسفي وكمصطلح له معنى فني خاص حديث العهد في الفكر الغربي. ولكن هذا لا يعني ان ما يشير اليه هذا المصطلح لم يكن موجودا من قبل، فقد كان ما تشير اليه هذه الكلمة موجودا ولكنه لم يكن يسمى قيمة. وهذه اللفظة مستعارة من علم الاقتصاد، ثم انتشر استخدامها في العلوم الاجتماعية . والقيمة قد استخدمت لتشير الى بعض المقاييس التي استمر خلال الزمن ويستخدمها الناس لتنظيم وترتيب رغباتهم المتنوعة.

وعليه يمكن ان تعرف القيمة على انها المرغوب فيه، بمعنى اي شيء مرغوب من الفرد او الجماعة الاجتماعية او افكار او بصفة عامة اي شيء يتطلبه ويرغبه المجتمع.

ويعرف حامد وهران القيمة على انها عبارة عن تنظيمات لاحكام عقلية انفعالية وهي مفهوم ضمني غالبا يعبر عن الفضل او الامتياز او درجة الفضل الذي يرتبط بالاشخاص او الاشياء او المعاني او اوجه النشاط.

ثانيا: مفهوم الأخلاق

- معنى الأخلاق في اللغة

إن الناظر في كتب اللغة يجد أن كلمة أخلاق تطلق ويراد بها : الطبع والسجية، والمروءة والدين . وحول هذه المعاني يقول الفقير وزابادي " الخلق بالضم وضممتين السجية والطبع والمروءة والدين ويشير ابن منظور " الخلق والخلق السجية فهو بضم الخاء وسكونها الدين والطبع والسجية."

- مفهوم الأخلاق في الاصطلاح

* يعرف قاموس أكسفورد (Oxford,1980) مصطلح Ethics بأنه كلمة تعني المبادئ الأدبية وقواعد السلوك"

* عرفها عبد الكريم زيدان بقوله "ويمكننا تعريف الأخلاق بأنها مجموعة من المعاني والصفات المستقرة في النفس وفي ضوئها وميزانها يحسن الفعل في نظر الإنسان أو يقبح، ومن ثم يقدم عليه أو يحجم عنه.

* هي صفة في النفس تظهر آثارها في الكلام والسلوك العملي والمظهر الخارجي والصحة المختارة

* جاء في قاموس لنجمان (Longman) بان الاخلاقيات (Ethics) تعني كما يلي:

- دراسة طبيعة المبادئ الادبية والاحكام واساسها
- مجموعة من المبادئ الادبية والقيم
- مبادئ السلوك او الادب التي تحكم الفرد او الجماعة
- استقامة ادب التصرفات والاحكام واخلاقياتها

ثالثا: جوانب وأشكال الأخلاق

1. الأخلاق المعيارية:

هذا النوع من الأخلاق مسؤول عن دراسة ما يجب أن يعتقده البشر انه " جيد " أو "سيء" وفقا للقيم الأخلاقية هذا النوع من الأخلاق يدرس ما يجب القيام به وما يجب فعله وما لا يجب فعله، لهذا من الضروري وضع المعايير الأخلاقية التي ستعمل على تنظيم السلوك البشري.

2. الأخلاق الدينية:

هذا النوع من الأخلاق يتأثر بالدين، يتبع كل دين معايير محددة، يتم من أجلها تقسيم الأخلاق الدينية وفقا للأديان القائمة على سبيل المثال، هناك الأخلاق المسيحية والأخلاق الإسلامية والأخلاق الهندوسية وغيرها.

3. الأخلاق التطبيقية:

يشير هذا النوع من الأخلاق الى تطبيقه في الحياة اليومية، اي في مكان العمل، في بيئة الأعمال في الطب في المجال القانوني، في السياسة، في كل مشاط من الأنشطة التي يؤديها الإنسان.

4. الأخلاق التجريبية:

هي ما يتم إنشائه اثناء العيش اي ما ينشأ من تجربة الفرد الخاصة والملاحظة المباشرة

5. الأخلاق المدنية:

الأخلاق المدنية هي الأخلاق التي تضمن أن يتصرف البشر بشك صحيح داخل المجتمع، لان أدائها السليم سيعتمد عليها،

6. الأخلاق المهنية:

هي المسؤولة عن دراسة السلوك والقيم في الحياة المهنية للبشر تنقسم الأخلاقيات المهنية إلى عدة أنواع، حيث ان لكل مهنة قواعدها الأخلاقية الخاصة بها ، ومع ذلك في بعض الحالات تكون متشابهة مع بعضها البعض، وبالتالي هناك أخلاقيات الطب، والأخلاق العسكرية، وأخلاقيات التدريس، والأخلاق القانونية وغيرها.

7. الأخلاق النفعية:

منطقتهم يثبت ان ما يفيد غالبية السكان جيد وبالتالي، فان الخير والشر يعتمدان على مدى فائدتهما للبشرية

رابعاً: ماهية أخلاقيات الأعمال

1. مفهوم أخلاقيات الأعمال:

ليس هناك تعريف محدد لأخلاقيات المهنة إلا أن أغلبية الكتاب ركزوا على الجوانب الأخلاقية التي يجب أن يتمتع بها الإداري ومن تعريفات أخلاقيات المهنة ما يلي:

- مجموعة القيم والنظم المحققة للمعايير الإيجابية العليا المطلوبة في أداء الأعمال الوظيفية والتخصصية، وفي أساليب التعامل داخل بيئة العمل، ومع المستفيدين، وفي المحافظة على صحة الإنسان، وسلامة البيئة

شرح التعريف:

مجموعة القيم : أي الصفات النفسية والسلوكية الحسنة للعامل والمهني.

والنظم : أي الضوابط والشروط الفنية التي تحكم الأداء الوظيفي والمهني في صورة لوائح وقوانين.

والمعايير : أي المواصفات المحددة للأساليب العملية والسلوكية في أداء العمل.

الإيجابية : لاستبعاد الأخلاق والممارسات السلبية والضارة.

العليا : للترقي إلى المثالية المنشودة والسمو الأخلاقي.

الأعمال الوظيفية والتخصصية : ليشمل جميع الوظائف والمهن دون استثناء.

داخل بيئة العمل : التعامل مع المدراء والزملاء في العمل.

والمستفيدين : أي كل من يفيد من هذه الوظيفة أو المهنة.

والمحافظة على صحة الإنسان وسلامة البيئة : بعد أن صار ذلك من الأمور الملحة مع كثرة الملوثات

البيئية والمناخية.

- "بأنها مجموعة من المبادئ والمعايير التي تحرك سلوك الفرد أو الجماعة، وترتبط هذه المبادئ بتحديد ما هو خطأ أو ما هو صواب في موقف معين."
 - ويعرفها (Boyer) بأنها "مجموعة المبادئ أو القواعد المحددة التي يجب احترامها ويمكن وصفها بأنها تحليل وسائل تطبيق المعايير الأخلاقية للأفراد في قراراته الملموسة المتخذة من داخل المنظمة والتي تؤثر على قرارات الجهات الفاعلة أو على المنظمة عموماً".
 - كذلك فقد عرفت بأنها سلوك مهني وظيفي يعبر عن مجموعة من الأعراف والتقاليد التي يتفق أو يتعارف عليها أفراد مجتمع ما حول ما هو خير وحق وعدل في تنظيم أمورهم.
- أخلاقيات المهنة هي مجموعة القواعد والأسس التي يجب على المهني التمسك بها والعمل بمقتضاها، ليكون ناجحاً في تعامله مع الناس، ناجحاً في مهنته مادام قادراً على اكتساب ثقة عملائه والمتعاملين معه من رؤساء ومرؤوسين.

تعتبر أخلاقيات المهنة من محددات نظرة المجتمع والمنظمة للفرد أثناء العمل، فإما تشعره بالرضا وإما تشعرهم بالاستياء، تتجلى أخلاقيات المهنة في تصرفات وسلوكيات كل فرد سواء تجاه المؤسسة أو المجتمع. وهي مجموعة من القواعد والسلوكيات والمدونات التي تفرضها ثقافة المنظمة.

وبالتالي فإن القيم هي التي تصوغ أخلاق العامل لكل فرد

وبالتالي يتولد من تلك الأخلاقيات نمط سلوكي إداري يكون أخلاقياً أو لا أخلاقياً.

2. مبادئ أخلاقيات المهنة

أ- الاستقامة

استقامة العاملين من شأنها إرساء دعائم الثقة وهذا ما يشكل الأساس للاعتماد على آرائهم وأحكامهم

على الموظفين

- أن يؤديوا أعمالهم بنزاهة وحرص وشعور بالمسؤولية.
- أن يلتزموا بالقوانين المعمول بها ومراعاة الإفصاح ما يتوفر لهم من معلومات في الحدود المتوقعة منهم وفقاً للقوانين المعمول بها وأصول المهنة.

- ألا يتعمدوا أن يكونوا طرفاً في أي نشاط غير مشروع و يقوموا بأي أفعال أو تصرفات تسيء إلى مهنتهم أو إلى المؤسسة التي يعملون بها أو لصالحها.
- أن يراعوا - ويسهموا في تحقيق - الأهداف المشروعة والسليمة للمؤسسة التي يعملون بها أو لصالحها.

ب-الموضوعية

على الموظفين

- ألا يشاركوا في أي نشاط أو علاقة قد تسيء - أو يتوقع أن تسيء - إلى تقييمهم المحايد ويشمل ذلك عدم المشاركة في الأنشطة أو العلاقات التي قد تتعارض مع مصالح المؤسسة التي يعملون بها أو لصالحها
- ألا يقبلوا أي شيء من شأنه أن يسيء - أو يفترض أن يسيء - إلى تقديرهم المهني.
- أن يفصحوا عن كافة الحقائق المادية المعلومة منهم والتي قد يكون من شأنها عدم الإفصاح عنها تحريف أو تشويه تقاريرهم عن الأنشطة التي تجري مراجعتها.

ج-السرية

أما فيما يتعلق بالإسرار الوظيفية فهذه تكون في الوظائف ذات الصلة الخاصة، وهذه الوظائف فيها من الأسرار ما يحتاج من العامل إلى درجة عالية من الأمانة، لئلا يفشي أسرار العمل والناس، وتفشي الأسرار الوظيفية إلى قسمين منها ما يتعلق بالأشخاص، ومنها ما يتعلق بالأعمال، فما يتعلق بالأشخاص كالظروف الشخصية للموظفين، وما يتعلق بالعمل، كالأرصدة المالية، وتقارير المنظمة وحج نشاطها نتاجها.

أن الموظفين يحترموا قيمة وملكية المعلومات التي يتلقونها أو يطلعون عليها، وعليهم ألا يفصحوا عن تلك المعلومات بدون الحصول على الإذن أو التفويض المناسب واللازم، وذلك ما لم يكن هناك التزام قانوني أو مهني بالإفصاح عن تلك المعلومات.

على الموظفين

- التبصر في استخدام وحماية المعلومات التي يحصلون عليها في سياق أداء واجباتهم
- عدم استخدام تلك المعلومات لأجل أي منفعة شخصية أو على أي نحو من شأنه مخالفة القوانين أو الإساءة المشروعية وأخلاقية أهداف المؤسسة التي يعملون بها أو لصالحها

ح- الكفاءة

وتعرف الكفاءة بأنها تركيبة من المعارف والمهارات والخبرة والسلوكيات التي تمارس في إطار محدد، وتتم ملاحظتها من خلال العمل الميداني، والذي يعطي لها صفة القبول، ومن ثم فإنه يرجع للمؤسسة تحديدُها وتقويمها وقبولها وتطويرها. على العاملين أن يستخدموا المعرفة والمهارات والخبرات اللازمة في أداء خدمات التدقيق الداخلي.

على الموظفين

- ألا يؤديوا سوى الخدمات التي تكون لديهم المعرفة والمهارة والخبرة اللازمة لها.
- أن يؤديوا خدمات التدقيق الداخلي وفقا للمعايير الدولية المهنية لممارسة التدقيق الداخلي.
- أن يعملوا باستمرار على تحسين مهاراتهم وفاعلية وجودة الخدمات التي يؤدونها.

وعليه : فإن العناصر الأساسية للكفاءة، هي:

- أ. المهارات والمعارف والخبرات.
- ب. النشاط العملي الميداني.
- ت. التكامل في الشخصية.

كيفية البلوغ إلى الكفاءة:

- بلوغ الكفاءة في العمل تستدعي من العامل والموظف والمهني جميعا، الوعي التام بحاجتهم لاكتشاف قدراتهم ومواطن القوة والموهبة فيهم.
- ثم تنميتها عمليا، إذ لا يكفي الشعور أو تنميتها نظريا، بل يرافق ذلك الالتحاق بالمراكز العملية، وبرامج التدريب المهنية، فيلتزم بحضور نشاطا، ويجتهد في الاكتساب والتحصيل، والتمرين والتدريب، ويدفع بعقله وفكره في هذا الاتجاه.
- الكفاءة تتأتى من خلال المعرفة المتخصصة بالعمل، وخطواته، وإجراءاته الفنية في كل مستوياته، وإدراك العلاقات المختلفة بين مراحلها.
- المرونة في التعامل مع الآخرين، وفهم ميولهم حتى يتمكن من التواصل الفعال معهم والعمل بروح الفريق.

- ضرورة تحديد أسباب ودواعي الوظيفة في ضوء الهدف من العمل، وتحديد المواصفات المطلوبة فيمن يشغلها، حرصا على تحقيق العدالة والنزاهة في الاختيار.

المطالبة بخلق الكفاءة لا يقتصر فقط عند بداية الالتحاق بالوظيفة، بل إن الموظف مطالب به مدة خدمته الوظيفية أو المهنية.

قائمة المراجع

- ابرادشة فريد، الحكم الرشيد في الجزائر في ظل الحزب الواحد والتعددية الحزبية رسالة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه علوم في العلوم السياسية والعلاقات الدولية. فرع: " التنظيم السياسي والإداري، 2014
- احمد جابر حسنين علي، اخلاقيات العمل بين الدين والمجتمع، مكتبة طريق العلم، 2011.
- بلال خلف السكارنة، اخلاقيات العمل واثرها في ادارة الصورة الذهنية، دراسة ميدانية على شركات الاتصال الاردنية، مجلة بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعة العدد 33 ، 2012
- بلحاج فتيحة، أخلاقيات الأعمال وسبل ترسيخها في المؤسسة مع الإشارة إلى بعض التجارب الدولية، مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية دراسات إقتصادية 23(2)، جامعة زيان عاشور بالجلفة
- بن عزة اكرام، شيخ محمد، محمد العيد عامرة، تطبيق أخلاقيات الأعمال وعلاقتها بالممارسات السليمة للحكومة في منظمات الأعمال حالة الشركة السعودية للإلكترونيات المتقدمة، مجلة اقتصاد المال والاعمال، المجلد الثاني العدد 2 ديسمبر 2017 جامعة الوادي
- بن نامة فاطمة الزهرة، العشعاشي تابت أول وسيلة، أخلاقيات الأعمال كميزة تنافسية لمنظمات الأعمال دراسة حالة: المطاحن الكبرى للظهرة بمستغانم،
- بودراع أمنية، دور اخلاقيات الاعمال في تحسين اداء العاملين ، مذكرة ماجستير، جامعة المسيلة، 2013/2012.
- جابر نصر الدين، لوكيا الهاشمي. مفاهيم اساسية في علم النفس لاجتماعي، مخبر التطبيقات النفسية والتربوية جامعة منتوري قسنطينة المكتبة الوطنية 2006.
- جلول خدة معمر، الدراسات الفلسفية الاخلاقية في الفكر المغاربي المعاصر، مذكرة ماجستير جامعة وهران، 2011/2010
- رعدة عبد الله المرايات، اثر اخلاقيات الاعمال للمنظمة على السلوك الاخلاقي واداء رجال البيع للمنتجات الصيدلانية في مدينة عمان، جامعة الشرق الاوسط، 2011
- زروقي يحي، اخلاقيات الاعمال والفساد الاداري للموظف العام دراسة حالة مديرية الضرائب لولاية تلمسان، رسالة دكتوراه، جامعة تلمسان، 2017/2016
- سامية بن رمضان، قراءة سوسيولوجية في مصادر أخلاقيات العمل الوظيفي داخل المنظمات، مجلة الباحث في العلوم الانسانية والاجتماعية، 10(05)2018
- سهيلة إمنصوران، أخلاقيات الأعمال ونورها في التقليل من الفساد الإداري في منظمات الأعمال المعاصرة من منظور الفكر الإسلامي، مجلة العلوم الادارية والمالية، المجلد: 05/ العدد 02(2021)

- شعبان فرج، الحكم الراشد كمدخل حديث لترشيد الإنفاق العام والحد من الفقر دراسة حالة الجزائر (2000-2010)،
مذكرة دكتوراه كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير تخصص نقود مالية، 2011-2012
- صوفي إيمان، قوراري مريم، أخلاقيات العمل كدأة للحد من ظاهرة الفساد الإداري في الدول النامية، لملتقى الوطني حول ،
حوكمة الشركات كالية للحد من الفساد المالي والإداري، يومي 07-06 ماي 201
- طايب أمال، الحكم الراشد في الجزائر، مجلة حقائق للدراسات النفسية و الاجتماعية، العدد 10 ، جامعة الجلفة 2018.
- عمران كربول، الحكم الراشد ومستقبل التنمية المستدامة في الجزائر
- عربي محمد ، الديمقراطية والحكم الراشد: رهانات المشاركة السياسية وتحقيق التنمية ، مجلة دفاتر السياسة والقانون .
2011
- لوني نصيرة ، آليات الحكم الراشد كأساس للإصلاح الإداري في الجزائر (البلدية نموذجا) مجلة الحقوق والعلوم الانسانية
العدد 2 ، 2019
- مبادئ أخلاقيات المهنة، صادرة في 1 يناير 2009
- محمد البخاري عموم، أخلاقيات العمل ودورها في توطين وتعزيز الالتزام التنظيمي دراسة ميدانية بالمؤسسة العمومية
الاستشفائية محمد بوضياف، ورقلة ، مجلة أفاق للدراسات والبحوث - العدد الأول جانفي 2018.
- محمد خليفة، إشكالية التنمية و الحكم الراشد في الجزائر
- المعتصم بالله هاني علي أبو الكاس، أخلاقيات المهنة ودورها في الأداء الوظيفي للعاملين في المنظمات غير الحكومية
بقطاع غزة، مذكرة ماجستير، جامعة الأقصى بغزة، 2015
- موفق نبيل ، مكانة القيم الاخلاقية في ترشيد العمل السياسي، مجلة المفكر، العدد 12
- نادية ضريفي، الحكم الراشد كأساس للإصلاح وترقية الخدمة العمومية المحلية في الجزائر، مجلة العلوم القانونية
والاجتماعية جامعة زيان عاشور بالجلفة. الجزائر، 2019
- محمد أبو ناصر مدحت، إدارة وتنمية الموارد البشرية، الاتجاهات المعاصرة، ط1 القاهرة، مجموعة النيل العربية،
2007.
- اسامة محمد خليل الزيناتي، دور أخلاقيات المهنة في تعزيز المسؤولية الاجتماعية في المستشفيات الحكومية الفلسطينية،
مذكرة ماجستير ، 2014
- laura Mckinney أنواع الأخلاق وخصائصها 4أ فريل 2021 ، <https://ar.warbletoncouncil.org/tipos-de-etica-16418#menu-6>