

بسم الله الرحمن الرحيم

المحاضرة الرابعة

دور ومصادر أخلاقيات الأعمال .

أولاً: دور أخلاقيات الأعمال

يرى مرعي و بلقيس (1993) ان الالتزام بأخلاقيات العمل يسهم في تحسين المجتمع بصفة عامة، إذ تقل الممارسات غير العادلة، ويتمتع الناس بتكافؤ الفرص، ويجني كل امرئ ثمرة جهده، أو يلقي جزاء تقصيره، وتسند الأعمال للأكثر كفاءةً وعلماءً، وتوجه الموارد لما هو أنفع، وتضيق الخناق على المحتالين، والانتهازيين، وتوسع الفرص أمام المجتهدين، كل هذا وغيره يتحقق إذا التزم الجميع بالأخلاقيات كما أنها تؤدي إلى:

- دعم الرضى والاستقرار الاجتماعيين بين غالبية الناس، إذ يسود العدل ويحصل كل ذي حق على حقه مما يجعل غالبية الناس في حالة رضا، واستقرار.
- توفر بيئة مواتية لروح الفريق وزيادة الإنتاجية، وهو ما يعود بالفائدة على الجميع.
- زيادة ثقة الفرد بنفسه وثقته بالمنظمة، والمجتمع، ويقلل القلق والتوتر بين الأفراد
- تقلل تعريض المؤسسات للخطر، لأن المخالفات، والجرائم، والمنازعات تقل؛ إذ يتمسك الجميع بالقانون الذي هو أولاً وأخيراً قيمة أخلاقية.
- إن وجود موثيق أخلاقية معلنة، يوفر المرجع الذي يحتكم إليه الناس ليقرروا السلوك الواجب، أو ليحكموا على السلوك الذي وقع فعلاً

إن وجود دستور أخلاقي يعدّ أساساً مهماً من الأسس العامة، التي تقوم عليها أية مهنة، ومتطلباً لحفظ كيانها وصيانة استقلاليتها، فالمهنة تتميز بوجود مجموعة من الأخلاق المهنية الخاصة بها، التي يفترض أن يلتزم بها جميع الملتحقين بهذه المهنة، والروابط المهنية تراقب باستمرار مدى التزام كل مهني بأخلاقيات مهنته، ومدى حبه لها، وانتمائه واعتزازه بها، ومدى مساهمته في دعمها وتطويرها والدفاع عنها(بني خالد،2007)

والدستور الأخلاقي لأي مهنة يضم القواعد المرشدة لممارسة مهنة ما للارتقاء بمثالياتها وتدعيم رسالتها، ورغم أهميته في تحديد الممارسات والأولويات داخل مهنة معينة ، إلا أننا لا يمكن أن نفرضه بالإكراه ولكن بالالتزام، وأن الطريقة الوحيدة للحكم على مهنة معينة هو سلوك أعضاء تلك المهنة إزاءها، والحفاظ على قيم الثقة والاحترام والكفاءة والكرامة وقد حدد علوي (2007) ما يجب أن يتميز به الدستور الأخلاقي للمهنة بما يلي:

- الاختصار.
- السهولة والوضوح
- يكون معقولاً ومقبولاً عملياً
- الشمولية.
- الإيجابية

ثانياً: مصادر أخلاقيات الأعمال

إن الأخلاق هي تراكمات تربيته تبدأ من النفس مروراً بجميع المراحل التي تمر بها في مساراتها المختلفة، وتنتهي بالعقيدة التي يختارها الفرد لنفسه كمبدأ حياة، وحتى وصوله إلى الوظيفة العامة وما تفرضه عليه، وبالتالي ما تتنازعه فيها من قوى جذب مختلفة نحو سلوك معين دون الآخر.

ولذلك يمكن تقسيم مصادر أخلاقيات المهنة بما يلي:

أ- المصدر الديني:

يشكل المصدر الديني أهم مصادر الأخلاق، وذلك لأنه لا تخل أي ديانة سواء كانت سماوية أو غير السماوية من الحث على مكارم الأخلاق والقيم الحميدة والفضائل بحيث يشكل الدين وسيلة من وسائل الضبط الاجتماعي في كافة المجتمعات البشرية. وتختلف الديانات من حيث درجة التركيز على علاقة الفرد بالخالق وعلاقة الفرد بالآخر في داخل المجتمع المعني،

ويمتاز الدين الإسلامي بمصدره الكتاب والسنة بأنه يشكل نظام حياة متكامل، فنظم علاقة الفرد بخالقه وعلاقته بالأفراد الآخرين في مجتمعه، وقدم قواعد سلوكية ترشد إلى الصالح وتحد من السيئ من الأعمال بعكس الديانات الأخرى التي اقتصر دورها على تنظيم علاقة الفرد بالخالق وتنظيم محدود لعلاقات الفرد بغيره في المجتمع

ب- المصدر الاجتماعي:

إن لكل مجتمع ثقافته الخاصة به، التي تنظم حركته، وتحدد قيمه ومعتقداته وعلاقاته، وولاء وانتماء أفرادها، ومن المعروف أن أهم ما يكون ثقافة المجتمع الجوانب الاجتماعية المتمثلة في القيم، والمعتقدات، والعادات، ونمط العيش، وممارسات الحياة الاجتماعية. وقد يحمل المهنيون إلى أية مؤسسة يعملون فيها عادات المجتمع الأكبر الذي يعيشون فيه، وتقاليده وأعرافه، سواء كانت هذه العادات والتقاليد أمراضاً اجتماعية، أم قيماً وتقاليدياً إيجابية؛ فالمجتمع الذي يتمسك أفرادها بمصالحهم الضيقة؛ فإن ذلك يؤثر في السلوك المهني، فينقل هذه الأنماط من السلوك إلى مؤسسة العمل

وبشكل عام تتباين المجتمعات الإنسانية في نوع ثقافتها، وإعطائها أولويات لقيم معينة دون الأخرى، ففي بعض المجتمعات نجد أن الثقافة السائدة هي ثقافة منفتحة تقبل الجديد وتتجسد فيها سمات التسامح، والرغبة في التعاون، وقبول الرأي الآخر، ويكون الأمر المهم هنا هو تجسيد صيغة الموضوعية في التعامل والعمل وعدم التطرف.

إن المجتمع الذي تسوده القيم والمبادئ المتناغمة لا بد وأن ينقلها إلى أفرادها، وبالتالي تنعكس عليه في سلوكياته المهنية والوظيفية، فإذا كانت هذه القيم تضع حدا للانحرافات الأخلاقية فإنها ستجعل الأفراد يحرصون على الالتزام بها وعدم مخالفتها أو تجاهلها، لأنها بهذه الحصانة تعتبر أقوى منهم.

ت-المصدر السياسي:

يقصد به النظام الذي يسير المجتمع، وانعكاس توجهات هذا النظام على أخلاقيات الأفراد، فإذا كان النظام السياسي ديمقراطي مثلاً يؤمن بالتعددية والمشاركة والحوار واحترام الرأي الآخر فلا شك أنه سيؤثر على قيم الأفراد وقناعاته المهنية، وإذا كان النظام ديكتاتوريا فاسدا لا يتورع عن النهب ويشجع القيم البالية فلا شك بأن تأثيره سيكون سلبياً على توجهات الأفراد في كل مؤسسة.

وحين يقوم المهني بأداء واجباته في ظل أوضاع سياسة قائمة، فإن سلوكه يتأثر بطبيعة هذه الأوضاع وخصائصها؛ فالنظام السياسي الذي يتخذ من الصالح العام غاية له، يتعين عليه الإيمان بالحرية، والشفافية، والديمقراطية، والمساءلة، ومن هنا فإن النظام يؤدي إلى ازدهار الأخلاق المهنية، أما النظام السياسي الذي يفتقر إلى الرقابة القضائية، والإدارية، والشعبية، ويميل نحو الاستبداد والظلم؛ فيؤدي إلى تغذية السلوك اللاخلفي على مستوى الأفراد عامة ومستوى أفراد المهنة بخاصة.

ث-المصدر الاقتصادي:

تتحكم الظروف الاقتصادية السائدة في المجتمع، في جميع أفرادها ومن بينهم المهنيون والإداريون؛ إذ أن الظروف الاقتصادية الصعبة، تدفع بأفراد المجتمع غالباً إلى أنماط من السلوك بعيدة عن المعايير الخلقية.

فإذا كان الشخص يعيش في وضع اقتصادي مريح، ويمكنه العيش بكرامة مع أفراد أسرته؛ فإنه من السهل أن تتوقع منه أخلاقيات رفيعة والتزاماً أكيداً، أما إذا كان وضعه الاقتصادي لا يمكنه من الوفاء بالتزاماته المتعددة تجاه أسرته ومجتمعه، فيتوقع منه الانحراف، والغش، والارتشاء، واستغلال الوظيفة، ولعل أهمية البعد الاقتصادي قد تتضاعف بشكل كبير في الوقت الحاضر، إذ تطرح التكنولوجيا في كل يوم الكثير من المغريات، وإذ تسود النزعة الاستهلاكية بين الناس.

ج- المصدر الإداري التنظيمي:

تعد القوانين والأنظمة والتشريعات من المصادر الرئيسية التي تتحكم في تسيير الإدارة في المنظمات، ويقصد به البيئة التنظيمية التي يعمل فيها الفرد بكل ما فيها من قوانين ولوائح، وأنظمة، وقيم وتقاليد ومثل تحدد سلوك العاملين فيها، وتوجه مسارهم، ومما يؤثر في قيم الفرد والتزامه وأسلوب عمله الذي تطبق فيه مبادئ الإدارة داخل التنظيم، وأنماط تقسيم العمل، ونظم الاستراحة والمكافأة، وأشكال الرقابة والعقاب، وأننا يجب أن ندرك أيضاً أن هناك تفاعلاً خصباً بين البيئة التنظيمية والبيئة الاجتماعية العامة، فاللوائح والقوانين المطبقة في المؤسسة تستمد في العادة، أو تتأثر على الأقل بالقوانين النافذة في البلاد، وأنماط القيم والسلوك السائد في المؤسسة، وهي عينة ممثلة لأنماط القيم والسلوك الشائعة في المجتمع ويتضح مما سبق أن البيئة الإدارية النموذجية التي تحدد أساليب العمل، وإجراءاته ومستوياته، وتوفير قيادة إدارية كفؤة على جميع المستويات، لا بد وأن تؤمن بالديمقراطية، والعدالة، والمساواة، والحوار المباشر، كما تضمن الحقوق لأصحابها وتشجع على الالتزام بالواجبات، وأدائها بدقة، وسرعة وأمانة.

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 السكارنه، اخلاقيات العمل واثرها في ادارة الصورة الذهنية، دراسة ميدانية على شركات الاتصال الاردنية، مجلة بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعة العدد33 ، 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، 2012/2013.
- 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، 2010/2011
- 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، 2016/2017
- 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 ودورها 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 ايمان، قوراري مريم، أخلاقيات العمل كدأة للحد من ظاهرة الفساد الإداري في الدول النامية، لملتقى الوطني حول ، حوكمة الشركات كالية للحد من الفساد المالي والاداري، يومي 07-06ماي 201
- طايبي أمال، الحكم الراشد في الجزائر، مجلة حقائق للدراسات النفسية و الاجتماعية، العدد 10 ، جامعة الجلفة 2018.
- عمراني كريوسة، الحكم الراشد ومستقبل التنمية المستدامة في الجزائر

- غربي 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 توطيد 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 4 أبريل 2021 ، <https://ar.warbletoncouncil.org/tipos-de-etica-16418#menu-6>