

المحاضرة 11: نطاق أخلاقيات العمل

I مصادر وعناصر اخلاقيات العمل:

01-مصادر أخلاقيات العمل:

لا تنشأ أخلاقيات العمل من العدم وإنما تصدر من منابع مختلفة أشهر تبويباتها ما يلي¹ :

***المصدر الديني : لقد وضعت الديانات السماوية أخلاق وفضائل سلوكية تنعكس على المرء في تعامله مع الله وحسن المعاملة والاستقامة في التعامل ومعاملة الجميع معاملة حسنة لانهم متساوون في الحقوق والواجبات.

***الذات: إنَّ الإنسان لا يسعى إلى تحقيق غاية إلا إذا كان لها صدى في نفسه، وعليه فإنَّ العمل لا بد أن يكون جيد أمام الذات الإنسانية وعليه فإنَّ هذه الذاتية ستعمل على إخضاع القواعد الأخلاقية نفسها إلى نظرة الفرد وتقديره الخاص وهذا أمر محفوف بالمخاطر لأنه لا يعطي القواعد الأخلاقية الثبات والاستقرار والاستمرارية اللازمة له.

***الأسرة : ينقل الفرد سلوكه الذي ورثه من أسرته إلى المنظمة وهذا السلوك يعبر عن واقع بيئته المعيشية وظروف حياته

***المؤسسات التعليمية: تستطيع هذه المؤسسات أن تلعب دورا مهما في إعداد الطلبة لدخول الحقل الوظيفي حيث تستطيع توجيههم وتوعيتهم وتدريبهم ببعض المسائل في الأخلاق والعلاقات العامة حتى تنجح في تنمية سلوك الطالب الايجابي تجاه المسؤولية والإخلاص.

***القوانين والانظمة والتشريعات التي تضعها الدولة من نظام الخدمة المدنية. قانون الخدمة الجامعية ، قانون العمل والعمال، انظمة وقواعد العمل ،اللوائح الادارية

*** البيئة الاجتماعية:تعتبر البيئة الاجتماعية التي يعيش فيها الفرد والتمازج بين قطاعات المجتمع المختلفة من خلال عادات وتقاليد واعراف وقيم من اهم مصادر الاختلافات التي تؤثر في الادارة وفي مستوى التعامل بين المواطنين والجمهور من جهة وبين الموظفين انفسهم داخل المنظمة من جهة اخرى .

***نظريات التنظيم والمدارس الفكرية والفلسفية حيث تعد اراء العلماء والفلاسفة ورجال الفكر على مختلف مدارسهم وكذلك علماء البيئة والادارة والسلوك

¹ صوفي إيمان، قوراري مريم: أخلاقيات العمل كأداة للحد من ظاهرة الفساد الإداري في الدول النامية، الملتقى الوطني حول : - حوكمة الشركات كآلية للحد من الفساد الإداري والمالي، 7ماي 2012 ، جامعة محمد خيضر، بسكرة، ص3

والتاريخ والسياسة الذين حاولوا في كلياتهم ان ينظموا العلاقة بين الحاكم والمحكوم.

*****القيادة القدوة :** إنّ القيادة الإدارية الناجحة هي التي تستطيع أن تثبت في الهياكل الجامحة روح الحياة عن طريق إشعار كل موظف في الإدارة بأنه عضو في جماعة تعمل متساندة ومجتمعة لتحقيق هدف معين في التنظيم والقيادة القدوة هي التي تأخذ الأمور بقوة ليس فيها شدة ولين ليس فيه ضعف وتستطيع أن تغرس فضائل الأخلاق في نفوس المرؤوسين وتوجد الروح الجماعية التي تتعاون فيما بينها وتحترم الآخرين وتكون خادمة للمصالح العامة

ملاحظة: مصادر اخلاقيات الوظيفة في القطاع الخاص هي نفس مصادر اخلاقيات الوظيفة العامة مضافا إليها القوانين الداخلية للمؤسسات والاتفاقيات المبرمة والعقود الملزمة وتحركات المجتمع المدني((جمعيات أرباب العمل، جمعيات تهتم بصناعات معينة....))

02-عناصر أخلاقيات الأعمال :

نجد عديد العناصر المهمة لأخلاقيات العمل على شاكلة¹

******* احترام الأنظمة والقوانين:إن السياسات والأنظمة ومجموعة مبادئ الأخلاق تشكل قوى مهمة في تشكيل أخلاقيات الأعمال والتي من شأنها توجيه السلوك بالاتجاه الذي قد يعزز أو يضعف أخلاقيات الأعمال ومنه حري بأي مؤسسة تشريع موثيق تنبثق عنها مجموعة قوانين وأنظمة وتعليمات تلزم الموظفين بتلك القوانين والتعليمات ، بهدف الحفاظ على طابع السيادة العامة داخل المؤسسة، مع ضرورة أن تتصف هذه القوانين بالمرونة والتطوير وتماشي مع متطلبات العمل وظروفه ولا يخفى على الإدارة إشراك الإداريين اولفنيين في وضع هذه القوانين والتعليمات كي تضمن تكاملها وتوافقها .

وعليه فاستنادا لما تقدم يكون الرئيس والمرؤوسين في أي مؤسسة خاضع لأوامر التعليمات، لأن في ذلك واجب الطاعة واحترام الذات والمؤسسة كشخصية معنوية.

*****احترام قيم وعادات المجتمع :** تعتبر أخلاقيات العمل في الأساس هي مجموعة القيم الأعراف والتقاليد التي يبني عليها المجتمع، ومن منطلق أنها تلك القواعد والمعايير التي يمكن للفرد التمييز بين الصواب والخطأ، فهي تشكل نمط من السلوك الفردي الذي يعد انعكاس لما هو سائد في البيئة المجتمعية، وهذا ما ينقله الأفراد نتيجة تفاعلهم في مؤسساتهم، وبالتالي نجد العادات والتقاليد والقيم، قد أدت دور أساسيا في بناء وتشكل الممارسات الأخلاقية التي يمارسها العامل يوميا.

¹ زرفة بولقواس يعقوب سالم،(2017)، أخلاقيات العمل واشكالية الممارسة في المؤسسة الجزائرية، مجلة الدراسات والبحوث الاجتماعية- جامعة الشهيد حمة لخضر-الوادي العدد 23 ، ص 96-97

***** الرقابة الذاتية: من أهم عناصر أخلاقيات المهنة الضرورية في الوقت الحاضر** استشعار المسؤولية، فالموظف لابد أن يستشعر حجم مسؤوليته أمام الله والناس وأن يحرص على القيام بحق هذه المسؤولية العظيمة والمتتبع لحركة التطور و التطوير في جميع المؤسسات وما صاحبها من تطور تكنولوجي هام على أعلى مستوى، يلاحظ بان أجهزة المراقبة المتطورة مازالت عاجزة عن الوصول إلى الحد من مظاهر الإشكالات التنظيمية ، وهذا يستدعي صحوه الضمير في السر والعلن والمتمثل في الرقابة الذاتية التي تحول دون وقوع الخلل والانحراف، وبالتالي ضمان الأمان والأمن ضد كل الممارسات السلبية الناجمة عن عمل ما.

***** أخلاقيات سلوكية :** يجب على الموظف والعامل أن يكرس وقته لخدمة المؤسسة التي يعمل بها وأن يعمل كل جهده لصالح المصلحة العامة والابتعاد عن المصالح الشخصية التي بالتأكيد ترجع بالضرر على مؤسسته، كما أم الانهماك في القضايا المشبوهة يعد عملا غير أخلاقيا. إن العمل وأداء الواجبات الوظيفية بكل دقة وإخلاص، يعتبر أمانة في عنق الموظف والعامل وعلى جميع المستويات الإدارية الكلية أو الجزئية.

***** الإخلاص والثقة في العمل:** يجب أن يجسد العامل أو الموظف جميع الفضائل العامة ومنها الإخلاص والثقة اللذان يعدان وجهان لعملة واحدة فالثقة بين الرئيس ومرؤوسيه تضمن العلاقة القوية التي تتصف بالعدالة القائمة بينهما كل له حقوق وواجبات له وعليه، وهو ما حثت عليه الأنظمة الإدارية المعاصرة على الإتقان والإبداع في العمل.

II _ أهداف وأساسيات أخلاقيات العمل:

01- اهداف اخلاقيات العمل:

- نجد لأخلاقيات الأعمال عديد الأهداف التي نوجزها في 1 :
- ضبط العادات والاتفاقات ومجموع القيم والأمراف والتقاليد المتفق عليها في محيط ما.
 - تساعد الأخلاقيات على تقديم النقد الذاتي لتحسين المردودية، وتحسين الكفاءات الفنية وتحفيز المهارات المهنية وخلق جسور الثقة في الأهداف المتبعة.
 - ضبط السلوك المهني والشخصي الذي ينبغي أن يتحلى به الموظفون لدى الدولة وضمن انضباطهم بما ينسجم ومقتضيات ممارسة الوظيفة العمومية، واطلاعهم على واجباتهم المهنية في إطار أخلاقي.

¹ بحاش وفاء،(2019)، ثقافة المنظمة كمحدد لترسيخ وتعزيز أخلاقيات العمل على مستوى المنظمة ،مجلة الاستاذ الباحث للدراسات القانونية والسياسية - المجلد 04 العدد 02 ،ص1788

- تطبيق نظام الجزاءات الإيجابية والسلبية لتفادي بعض مظاهر الفساد الإداري.
- ضمان مخطط عقلاني لتسيير الموارد البشرية يأخذ بعين الاعتبار مسارهم المهني والوظائف.
- تحقيق التوازن بين الأحكام الأخلاقية وحرريات وحقوق الموظفين (ضبطها وتقنينها.)
- ضرورة تغليب المصلحة العامة على المصلحة الخاصة للموظف بشكل يتفق والأنظمة التشريعية والتنظيمية السارية المفعول.
- تقريب عمل الإدارة العامة من المواطنين بالإصغاء إلى اهتماماتهم وانشغالاتهم وكذا تحسين نوعية الخدمات المقدمة إليهم.
- إنشاء الثقة المتبادلة بين الإدارة والمواطن.

02-أساسيات أخلاقيات العمل:

- تستوجب أخلاقيات العمل توفر أساسيات معيارية في كل من العامل وصاحب العمل وهو ما سنوضحه فيما يلي :
- *****أخلاقيات العامل:** واجبات العامل في إطارها الأخلاقي يمكن حصرها في النقاط التالية¹ :

- أن يشعر العامل بالمسؤولية تجاه العمل الذي كلف أو تعاقد عليه وارتبط به.
- أن يعرف العامل ما هو المطلوب منه، وما هي واجباته ومنطلقات عمله وأن يكون العقد بين العامل وصاحبه واضحا لا لبس فيه.
- أن يؤدي العمل بأمانة دون تقصير أو غش أو إهمال.
- أن يؤدي العمل على أحسن وجه أيا كان نوع العمل.
- عدم الخيانة في العمل بكل صورها وأشكالها.
- عدم استغلال العمل لمصلحة شخصية، أو لقرابة وما إلى ذلك.

*****أخلاقيات صاحب العمل:** ونحصرها في² :

- أن لا يكلف العامل فوق طاقته.
- أن يبين للعامل ما هو العمل المراد إنجازهم مع بيان ما يتعلق بالمدة والأجر.
- أن يعطي للعامل حقه عند انتهائه من عمله، دون مماطلة، لأن هذا الحق أصبح دينا في عنق صاحب العمل عليه أن يؤديه.
- أن يكون رحيفا بالعمال حين الخطأ والصفح عنه، إذا لم يكن ثمة تقصير عمدي.
- أن لا يبخس العامل حقه عند التعاقد على أي عمل من الأعمال، فينبغي أن يكون الأجر على قدر العمل.

1 بلال خلف السكارنة، (2009)، "أخلاقيات العمل"، الأردن: دار المسيرة، ص33

2 بلال خلف السكارنة، (2009)، المرجع السابق، ص56

-أن يعامل العمل بالحسنى، فلا بد أن تكون نظرة صاحب العمل إلى العامل نظرة إنسانية، لا يهينه ولا يحتقره، وقبل كل ذلك لا يظلمه.
وما يلزم به صاحب العمل في المؤسسة الخاصة، يكون كذلك بالنسبة للمسؤول الأول في المؤسسة العامة -العمومية- والشكل التالي يلخص هوية المؤسسة من خلال أخلاقيات العمل فيها.