

المحاضرة 12: مرتكزات أخلاقيات الأعمال

I- المعايير الاخلاقية والمهنية للوظيفة العامة والخاصة :

بالنظر إلى كل ما أسلفنا، اهتمت جميع الدول بعملية تأطير قواعد السلوك الوظيفي واخلاقيات الوظيفة العامة والخاصة من خلال ما يعرف بالمدونة. حيث تسعى إدارة المنظمات العامة التابعة للحكومات والخاصة على حد سواء إلى إيجاد وتدوين أدلة وإرشادات أخلاقية ملزمة التطبيق في أوساط أعضائها لتكون واضحة، وملزمة للجميع وعلى هذا الأساس يمكن التدليل على نوعين من المدونات الأخلاقية :

01- المعايير الاخلاقية والمهنية للوظيفة العامة (المدونة أخلاقيات الوظيفة العامة)

إن مدونة السلوك الوظيفي وأخلاقيات الوظيفة العامة ضرورة في المؤسسات الحكومية ليس فقط في جعل الوظيفة العامة أكثر استقامة واستجابة للتطور المهني في حقل الإدارة العامة وأداء الواجبات بطريقة فعالة بل بتقديم الخدمة العامة على الخدمة الذاتية ، وهذا هو جوهر الصراع بين الفرد ومبررات قيامه للفساد.

وتعرف مدونة السلوك الوظيفي عند هذا المستوى بأنها¹ :

** وثيقة تصدرها الدولة وتتضمن مجموعة من القيم التي تتبناها المنظمات على اختلاف انواعها في توجيه وممارسة العاملين في ادائهم لاعمالهم والتي تساعدهم في مواجهة القضايا والمشكلات التي تعترضهم اثناء ادائهم الاعمال الموكلة اليهم .

ملاحظة : نجد بعض الوظائف التي ينشط أصحابها في القطاع الخاص ولكنهم يؤدون خدمة عمومية كالطبيب والصيدلي ، أعوان النقل.... لذلك تصدر مدونات رسمية من الحكومة لتنظيم نشاطهم.

كما تجدر الإشارة أيضا لعدم كفاية الاهتمام بتدوين السلوكيات وإقرارها بشكل رسمي في وثيقة حكومية وإنما يتوجب الحرص على تطبيقها فعليا من خلال أنظمة المراقبة والمتابعة الحكومية ، وكذا تفعيل نظام العقوبات للمخالفين حتى تكون رادعا فعليا ، وقبل هذا وذاك من خلال الإعلان والإعلام وتنمية الوعي بها.

02- المعايير الاخلاقية والمهنية للوظيفة الخاصة (مدونة أخلاقيات الأعمال)

¹ انمار أمين حاجي، محفوظ حمدون الصواف، (2006)، أخلاقيات الوظيفة العامة وأثرها على أداء منظمات الأعمال مجلة كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة الموصل، العراق، ص7

إن أخلاقيات الوظيفة العامة تتشابه إلى حد كبير من المعايير والقيم التي تركز عليها مع أخلاقيات الإدارة في شركات الأعمال فالنزاهة والأمانة والامتثال للقانون وغيرها هي مبادئ أخلاقية ضرورية في المؤسسات الحكومية كما هي ضرورية في شركات الأعمال. وتعرف مدونة السلوك الوظيفي عند هذا المستوى بأنها:

**** وثيقة تصدرها المنظمة - أو أية منظمة أخرى - تتضمن مجموعة القيم والمبادئ ذات العلاقة بما هو مرغوب فيه وما هو غير مرغوب من سلوكيات في المنظمة²**

**** كما تعرف أن بأنها بيانات رسمية مكتوبة للمعايير والقيم الأخلاقية التي توجه طريقة أداء العمل في المنظمة³**

ملاحظة: تعتبر الأخلاقيات المدونة أول الخطوات الإرشادية التي تحدد السلوكيات المتوقعة من شاغل الوظيفة وكيفية التعامل معه في حالة عدم الالتزام بها . وتجدر الإشارة إلى أن تدوين الأخلاقيات غير كاف بقدر ما هو مهم تجسيدها ميدانياً والذي يتطلب شروطاً أساسية تشمل عدالة الحوافز، ودعم القيادات العليا في المنظمة وتشكيلها نموذجاً معيارياً ، وملائمة البيئة الداخلية.

03- أهمية مدونة أخلاقيات الأعمال :

ترجع أهمية مدونة أخلاقيات الأعمال إلى كونها⁴:

**** تؤدي إلى تنامي الاهتمام بالجوانب والمشكلات الأخلاقية لتحقيق الموازنة في الاهتمام بين تلك الجوانب والجوانب المادية.**

**** تؤدي إلى التجانس والوحدة والتوافق الأخلاقي في العمل الإداري في جميع المستويات التنظيمية.**

**** تساهم في تطوير مهنة الإدارة، لأنها تخلق قواعد العمل الإداري التي تساهم في حماية سمعة المنظمة ومكانتها.**

**** تحد من الصراع التنظيمي من خلال خلق نوع من الانسجام والملائمة بين قيم وأهداف الأفراد وقيم وأهداف المنظمة.**

**** تمثل المدونة عامل وقائي ضد الفساد الإداري في المنظمات**

04- الاعتبارات الأساسية لصياغة مدونة أخلاقيات الأعمال:

حتى تتمكن من صياغة مدونة عادلة ومنصفة لجميع الأطراف لا بد من الالتزام بالاعتبارات التالية عند صياغتها وحتى عند تطبيقها⁵:

² نجم عبود نجم، (2005)، أخلاقيات الإدارة في عالم متغير، القاهرة، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، ص 75

³ بحاش وفاء، (2019)، مرجع سابق، ص 1798

⁴ نجم عبود نجم، أخلاقيات الإدارة في عالم متغير، مرجع سابق، ص 77

⁵ جون سوليفيان، البوصلة الأخلاقية للشركات، أدوات مكافحة الفساد: قيم ومبادئ، آداب المهنة، حوكمة الشركات، المنتدى العالمي لحوكمة الشركات، الدليل السابع، ص 30

- ** الهدف :** ما هي الأهداف التي ستخدمها المدونة؟ وإلى أي مدى سوف يتم استخدامها؟ وللإجابة على مثل هذا السؤال تقوم المنظمة مادة بإجراء تقييم للمخاطر الأخلاقية كوسيلة لتحديد كيفية الانتقال من الحالة الراهنة للمنظمة إلى الحالة الأخلاقية المنشودة.
- ** الصيغة :** هل ستكون المدونة توجيهية أم طموحة، أم خليطاً بينهما.
- ** الصياغة :** بمجرد تحديد الهدف والصيغة تكون الخطوة الحرجة التالية هي تحديد العملية التي يتم بموجبها صياغة المدونة . حيث أن هناك بعض النقاط يجب مراعاتها منذ صياغة مدونة الأخلاق هي : الوضوح - الحيادية الموضوعية - التجدد - مراعاة الثقافة السائدة - الإلزام - المظهر الأنيق - القوانين - الدعم - الشعار - الحقوق - العقوبات - الإصدار - التذكير .
- ** المحتوى :** التعبير كتابة من القيم والمعايير والمحظورات والعقوبات وجميع الأبعاد الأخلاقية الأخرى التي تشكل الثقافة الأخلاقية للمنظمة.
- ** النبرة :** أي الأسلوب الذي يكتب بيه الميثاق، وكذا طريقة توصيله، حيث يلعب دورا هاما في مدى تأثيره وتتراوح النبرة من تحذيرية إلى إجبارية.
- ** التطبيق :** ضمان تحويل المدونة من وثيقة ورقية إلى وثيقة يتم ممارستها.

II_ واقع أخلاقيات الأعمال:

01-ضعف تطبيق أخلاقيات العمل⁶:

- **تراجع تطبيق أخلاقيات العمل:** لعل أكبر التحديات التي تواجه المنظمات بشكل عام، الإعداد الأخلاقي لموظفيها، وكيفية التعامل مع كثير من الأخلاق السلبية، كالفساد الإداري، وعدم تكريس الجهود للقيام بمسؤوليات الوظيفة، وسوء استخدام السلطة وغيرها من الظواهر السلبية. وقد تتمثل العقوبات التي تواجه أخلاقيات العمل فيما يلي:
- **عدم تطبيق العقوبات :** إن التساهل في التجاوزات الأخلاقية، وعدم تطبيق النظام المتبع في تطبيق العقوبة على المخالف يؤدي إلى تهاون كبير في الالتزام بأخلاقيات الوظيفة، وتكرار الأخطاء والانحرافات السلوكية، نتيجة عدم وجود ا ردع يقوم بحمايتها والحد من تجاوزها .
- **غياب القدوة الحسنة :** القدوة الحسنة لها أثر كبير في تربية الافراد والجماعات ودور مهم في بناء المجتمعات وغيابها من قبل الإدارة يترك المجال مفتوحا أمام الموظفين لاختلاق الذرائع حول عدم التقيد بأخلاقيات الوظيفة لعدم وجود نموذج من الإدارة العليا يلتزم بأخلاقيات الوظيفة ويدعو للحفاظ عليها.
- **ضعف الحس الديني والوطني :** عند غياب شعور الموظف بقيمة العمل الذي يقوم به، ودوره الكبير في التقرب إلى الله سبحانه وتعالى به ونيل مرضاته بالالتزام بأخلاقياته، وما له من أثر في تنمية وتطور المجتمع، فإن ذلك سيحول دون التطبيق والالتزام بأخلاقيات الوظيفة
- **اضطراب العلاقة بين الإدارة والعاملين :** من الأمور المعروفة أن الثقة بين العاملين، والإدارة لها علاقة مباشرة بزيادة إنتاجية العامل، فالموظف الذي يعلم أن إدارة المنظمة

⁶ أحمد حسن عامر عسيري، ياسر حسن سالم المعمري، (مارس 2020)، واقع تطبيق أخلاقيات العمل في قطاع التعليم بمحافظة محايل عسير، مجلة البحوث والدراسات التجارية، المجلد 4، العدد 1، ص246-247

ستقدر مجهوداته على المدى القريب والبعيد فإنه يتفانى في عمله، ولكن عندما يشعر الموظف بأن إدارة المنظمة لا توفي بوعودها للعاملين فإن هذا يكون غير مُحفز له على تطوير العمل والإبداع وزيادة الأداء، لذلك فإن التزام المديرين بالصدق والأمانة والعدل والوفاء والرحمة مع العاملين يؤدي إلى ثقة العاملين في الإدارة وهو ما يؤدي إلى تحفيزه على العمل

02- وسائل تعزيز أخلاقيات العمل⁷:

- **القدوة الحسنة وخير قدوة هو معلم البشرية محمد صلى الله عليه وسلم بامتثال أوامره والتأسي بأخلاقه.
- ** تنمية الرقابة الذاتية والاستشعار في كل عمل يؤديه الموظف بأن الله مطلع عليه.
- **تنمية الوازع الديني وأن العمل عبادة وطاعة لله تعالى.
- **ضبط أنظمة وقوانين المنظمة كعمل ميثاق لأخلاقيات العمل وتوزيعه للموظفين بحيث يكون دليلاً ومرجعاً لهم للالتزام بالقيم الخاصة بوظيفتهم.
- ** عمل دورات تعزز قيم الاخلاق في العمل ونشر الوعي الأخلاقي.
- ** المتابعة واستخدام نظام تقييم الأداء لتعزيز السلوك الإيجابي.
- **مكافأة الموظف الملتزم أخلاقياً بوظيفته.

⁷ فاطمة عبد الرقيب، (2017)، أخلاقيات العمل، شبكة الألوكة، ص 18