

المحور الثالث : أخلاقيات العمل على المستويين الكلي والجزئي

مقدمة :

أصبح موضوع أخلاقيات الأعمال والعمل من الموضوعات التي تحظى باهتمام متزايد في السنوات الأخيرة نتيجة لأسباب عديدة يقع في مقدمتها تزايد الفساح الأخلاقية و مستويات الفساد بمختلف أنواعه وفي ظل تنامي الضغط القادم من مؤسسات المجتمع المدني وجماعات الضغط الأخرى والاتجاه نحو العولمة وتنميط المعايير الفنية على الأقل عالمياً وتراجع الحكومة عن الأعمال بل وأغلب المؤسسات في ظل تنامي ظاهرة الخصخصة .

وتتضمن الأخلاقيات مجموعة من القوانين التي يجب السير عليها وقد قام عدد من الفلاسفة بكتابة قوانين لأخلاقيات السلوك البشري أمثال سكوريتس و بلاتو ... وكذلك كان الأنبياء والرسل أمثلة يحتذى بهم وسنوا الكثير من الأدبيات والأخلاقيات في جميع نطاقات الحياة آتين بها من أحكم الحاكمين ، خالقنا عز وجل ومع مرور الوقت أصبحت هذه الأخلاقيات في قوانين وتشريعات الشركات والحكومات ليس جميعهم طبعاً فحتى هذه اللحظة ما زالت كثير من البلدان والشركات في العالم لا تملك نظاماً أو لوائحاً تحوي تشريعاتها وقوانينها.

من خلال هذه الجزئية سنتناول مفهوم أخلاقيات الأعمال باعتباره أقوى وسيلة لمكافحة الفساد(الذي تعرفنا على آثاره المدمرة على المستويين الكلي والجزئي من خلال المحور السابق)، وحتى نكون دقيقين في التعاطي مع المركبات الأساسية لأخلاقيات العمل ولأن الاقتصاد يمثله القطاعين العام والخاص ، سنتناول الشقين الكلي والجزئي كل على حدى، وبالتالي سنعرض التفاصيل المتعلقة بأخلاقيات الوظيفة العمومية والموظف الحكومي ثم نتقل لاستعراض أبرز محاور أخلاقيات العمل في القطاع الخاص.

_ مفاهيم أساسية للتطوير:

المستوى الكلي(في القطاع العام):	على المستوى الجزئي(القطاع الخاص)
***الموظف العمومي : توجد عديد التعاريف	***الموظف في القطاع الخاص : تجدر الإشارة إلى امتلاك

<p>الموظف الخاص لنفس العناصر الأساسية للموظف العمومي مع تغييرات طفيفة:</p> <p>1- التعيين في وظيفة دائمة أو مؤقتة</p> <p>2- أن تكون الوظيفة داخلة في أحد مؤسسات القطاع الخاص .</p> <p>3- أن تكون الوظيفة في خدمة مؤسسة خاصة.</p> <p>4- الإدارة المباشرة للمرفق الخاص من طرف إدارة المؤسسة (التي قد تضم مسيرين ، حملة أسهم أو مالكين..) ولكنها تكون مستقلة عن الدولة</p> <p>5- أن تصدر أداة قانونية للتعيين. أي عقد يضمن حق الموظف ويحدد صلاحياته ومسؤولياته</p> <p>6- أن يرضى الموظف بالوظيفة ويتقاضى مرتبه من خزينة المؤسسة</p>	<p>التي تشير إلى امتلاك الموظف العام للعناصر الأساسية التالية:</p> <p>1-التعيين في وظيفة دائمة. غالبا</p> <p>2- أن تكون الوظيفة داخلة في أحد كوادرات الوظيفة العامة .</p> <p>3- أن تكون في خدمة مرفق عام.</p> <p>4- الإدارة المباشرة للمرفق العام من طرف الدولة أو شخص عام .</p> <p>5- أن تصدر أداة قانونية للتعيين</p> <p>6- أن يرضى الموظف بالوظيفة ويتقاضى مرتبه من الخزينة العمومية</p>
---	---

<p>***الوظيفة في القطاع الخاص : مجموعة من المهام والمسؤوليات يتم صياغتها في ضوء القيم والمبادئ الأخلاقية والقوانين الداخلية للمؤسسات تسعى لخدمة أهداف المؤسسة (تعظيم الربح ، تقليل التكاليف ، والاستمرارية للمؤسسة) مقابل الحصول على حقوق وامتيازات الوظيفة (الأجر ، المنح ، العلاوات،...) التي توثقها العقود (بين الموظف والمؤسسة)</p> <p>***حوكمة الشركات هي القوانين والمعايير التي تحدد العلاقة بين إدارة الشركة من ناحية وحملة الأسهم وأصحاب المصالح أو الأطراف المرتبطة بالشركة (حملة السندات، العمال، الموردين، الدائنين، المستهلكين) من ناحية أخرى، وتشمل حوكمة الشركات العلاقات بين المصالح المختلفة والأهداف وإدارة الشركة. أصحاب المصالح الأخرى تشمل العمال (الموظفين)، والعملاء والدائنين (مثل المصارف، وحاملي السندات)، والموردين، والمنظمين،</p>	<p>***الوظيفة العامة : مجموعة من المهام والمسؤوليات يتم صياغتها في ضوء القيم والمبادئ الأخلاقية هدفها خدمة المصلحة العامة يقابلها حقوق وامتيازات الوظيفة التي تنص عليها القوانين و الأنظمة .</p> <p>***الحكم الراشد التسيير العقلاني للدول أو الإدارات و المؤسسات على أساس تحقيق هدف الصالح العام بغية تحقيق تنمية شاملة عن طريق تفعيل القانون،المشاركة الشعبية والتمثيل الجماهيري الصادق ،وضمن الحريات</p>
--	---

أخلاقيات العمل على المستوى الكلي:

في المؤسسات العامة:

من خلال هذه الجزئية سنركز على أخلاقيات الوظيفة العامة كونها تؤثر بمختلف الفاعلين في الاقتصاد وكذا الفعل التنموي للاقتصاد ككل ومن ثم تعنى بالتحليل الكلية للاقتصاد.

I- المفهوم العام للأخلاقيات العمل:

تشير الأخلاقيات ETHICS بشكل عام إلى القيم والمعايير الأخلاقية التي يستند لها أفراد المجتمع لغرض التمييز بين ما هو صحيح وما هو خطأ ويبدو أن المجتمعات قد طورت هذه القيم والمعايير لتشكّل وعاء حضارياً لها عبر فترات زمنية متعاقبة وفي هذا الإطار يمكن أن ننظر للمجتمعات البدائية ومعاييرها الأخلاقية الصارمة ثم المجتمعات الصناعية ومعاييرها الأخلاقية المتجددة المرنة وأخيراً المجتمع العالمي المعرفي ومعاييرها الأخلاقية النسبية التي تستوعب هذا التطور الهائل في مجمل الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والتكنولوجية غيرها.¹

يدل مصطلح " أخلاقيات العمل " على مبدأ اجتماعي يركز على كون الفرد مسؤولاً عن العمل الذي يؤديه ، وينطلق من إيمان راسخ بأن للعمل قيمة جوهرية يجب احترامها والإصرار على تنميتها .

وعادة ما ترتبط أخلاقيات العمل بالأفراد الذين يعملون بجدٍ ويحسنون الصنع في عملهم 2.

ولا يتوقف أمر أخلاقيات العمل عند المدارس و الجامعات بل يأخذ الأمر بعدا اكبر في الحياة العملية سواء في القطاع العام أو القطاع الخاص .

II- تحليل المفهوم العام لأخلاقيات العمل العمومي (في القطاع العام):

1 - محسن منصور الغالبي ، طاهر ، مهدي محسن العامري ، صالح .المسؤولية الاجتماعية وأخلاقيات الأعمال ، ص33 .
2 - حسن ، راوية ، السلوك في المنظمات ، ص7.

ملاحظة: إن أخلاقيات العمل العمومي (في القطاع العام): تشير إلى شكل العلاقة بين المواطنين ومؤسسات الدولة من خلال الموظفين الحكوميين

II-1 مفهوم أخلاقيات الوظيفة العامة:

تعريف أخلاقيات الوظيفة العامة: أخلاقيات الوظيفة العامة تتمثل بمدى التزام الموظف بواجباته الوظيفية كما يحددها القانون ويعتبر الموظف مقيداً بقواعد العمل وتعليماته ولعل من أهم صفات التي تمتاز بها الوظيفة العامة هي حرص الموظف على المصلحة العامة والقبول بعد الخدمة العامة

عناصر أخلاقيات الوظيفة العامة: ونلخصها فيما يلي:

1. الالتزام بالانظمة والقوانين
2. احترام قيم وعادات المجتمع
3. العدالة وعدم التحيز
4. احترام الوقت وعدم التقيد بالدوام
5. الانتماء والولاء للمنظمة
6. حب العمل
7. الامانة والنزاهة والحكمة والاخلاص
8. السرعة والاتقان في إنجاز العمل
9. المحافظة على ممتلكات الدولة او الشركة
10. تنمية الكفاءات العلمية والعملية من قبل المديرين

ملاحظة: إنّ تحديد وتعريف القيم الرئيسية التي يتركز عليها المرفق العام تعد عملية دقيقة لقد لوحظ في أوروبا إنّ قيمة عدم التحيز هي القيمة الرئيسية الأكثر ذكرا ورواجا لأنها تغطي مساواة المراعاة أمام القانون والتنظيمات الإدارية وجل هذه القيم الرئيسية وبالترتيب الأوروبي هي 5 :

-عدم التحيز.-الشرعية.-.التراهة.-.الشفافية.-. النجاعة.-. المساواة.-.المسؤولية.-.العدالة

أهمية أخلاقيات العمل في القطاع العام:

- إن طرح وبناء منظومة للأخلاقيات في شتى مجالات الحياة العملية يعزز من ترابط المواطنين وتفاعلهم الإيجابي.
- وجود قوانين وتشريعات يساعد على تهدئة الإضرابات والإختلافات (بين المؤسسة العمومية والمواطن) الناشئة بسبب الطبيعة الإنسانية وبسبب البيئة المتغيرة بشكل مستمر .
- وجود قائمة بالأخلاقيات وبروتوكولات التعامل يساعد على جعل الطريق واضحاً لدى المواطن أو الموظف الحكومي على حد سواء ويقلل فجوة الثقة بينهما وبين الحكومة والبلد.
- تساعد المنظومة القوية لأخلاقيات العمل العمومي من تحسين جودة الخدمة المقدمة للمواطن وتفرض احترام الطرفين الموظف والمواطن على حد سواء
- تعكس المنظومة القوية لأخلاقيات العمل العمومي مستوى عال من الحكم الراشد وتفتح آفاق التنمية الصحيحة والتعامل المثمر مع الخارج ذلك أنها تفتح آفاق الشراكة والتعاون والانصهار في الاقتصاد العالمي .
- تساعد المنظومة القوية لأخلاقيات العمل العمومي على عدم استغلال موقعه الوظيفي والحفاظ على المال العام واحترام وقت العمل.
- تساعد المنظومة القوية لأخلاقيات العمل العمومي على اكساب الموظف لاحترام المواطنين

II -2 مصادر أخلاقيات الوظيفة العامة:

- *****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**: إنّ الإنسان لا يسعى إلى تحقيق غاية إلا إذا كان لها صدى في نفسه، وعليه فإنّ العمل لا بد أن يكون جيد أمام الذات الإنسانية وعليه فإنّ 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 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 ومجتعة 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...))

II-3 المعايير الاخلاقية والمهنية للوظيفة العامة (المدونة)

كان لاهتمام الدول الاثر الكبير في تأطير قواعد السلوك الوظيفي واخلاقيات الوظيفة العامة من خلال ما يعرف بالمدونة. ان مدونة السلوك الوظيفي واخلاقيات الوظيفة العامة هي 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 .

تضمن اهمية المدونة الاخلاقية من خلال الوظائف الايجابية التي تضطلع بها في خدمة المنظمة من خلال الاتي :

-ان المدونة الاخلاقية في مجال الوظيفة العامة تنمي الاهتمام بالجوانب والمشكلات الاخلاقية لتحقيق الموازنة في الاهتمام بين الجوانب المادية والاخلاقية.

-ان المدونة الاخلاقية تساهم في تطوير مهنة العاملين في الوظائف العامة ، حيث ان القواعد والمبادئ الاخلاقية هي بمثابة القسم الاخلاقي

-ان المدونة الاخلاقية التي يسترشد بها جميع العاملين تؤدي الى التجانس والوحدة والتوافق الاخلاقي لجميع العاملين تؤدي الى التجانس والوحدة والتوافق الاخلاقي لجميع العاملين .

-ان المدونة الاخلاقية تحمي العاملين من ضغوط الجهات الاعلى لارتكاب ما يخالف قيم ومبادئ المرونة.

II-4- أليات تحسين و تنمية الاعتبارات الاخلاقية في مجال الوظيفة العامة

1. التحديد الواضح لسلطات الموظفين والإداريين .
2. مراجعة التعليمات الإدارية القديمة والإجراءات التي تتعلق بالسلوك الأخلاقي
3. وضع عقوبات رادعة من ترتكب مخالفات أخلاقية من الموظفين .
4. تحسين النظام الرقابي المعمول به في المنظمة .
5. الاعتراف و التقدير بالأداء الأخلاقي المتميز للموظفين.
6. التأكيد على أهمية سلوك الموظفين في الدرجات العليا كنموذج لسلوك الموظفين الآخرين .
7. الاستفادة من الطرق الرسمية التي يمكن من خلالها غرس السلوك الأخلاقي الذي يقوم على العقل والضمير الذاتي بما يضمن الاستمرارية .

8. الاستفادة من كل الوسائل المتاحة التي تعزز احترام العمل الأخلاقي .

9. الشفافية والمساءلة والقدوة الحسنة .

مقترح للتطوير: أهمية تفعيل أخلاقيات الأعمال بالقطاع العمومي الجزائري وفقا لخصائصه (تحليل

الجزئيات السابقة مع الواقع... مع الربط بمحاور التطوير المقترحة أدناه)

سلطة الإدارة العمومية+ مركزية التخطيط + الإشراف على العملية التنموية

تأثير جميع الأعموان الاقتصاديين بالموظف العمومي

ضرورة ضبط الأخلاقيات

دمج مختلف المصادر

وضع مختلف العناصر

إرساء مدونة متينة و ملائمة للمجتمع الجزائري

أخلاقيات العمل على المستوى الجزئي:

في المؤسسات:

من خلال هذه الجزئية سنركز على أخلاقيات الوظيفة في القطاع الخاص ولكونها تؤثر أساسا بأداء

المؤسسات الاقتصادية فنحن معنى هنا بالشق التحليلي الجزئي

ملاحظة: إن أخلاقيات العمل في المؤسسات: تشير إلى شكل العلاقة بين الموظفين في

المؤسسة وباقي المتعاملين مع المؤسسة من إدارة، مساهمين، زبائن، باقي الموظفين...

أهمية أخلاقيات العمل في المؤسسات:

إن الالتزام بالمبادئ والسلوك الأخلاقي سواء على صعيد الفرد في الوظيفة أو في مهنة معينة أو مجموعة أو منظمات الأعمال يعتبر ذو أهمية بالغة لمختلف شرائح المجتمع حيث أن هذا الأمر يقوي الالتزام بمبادئ العمل الصحيح والصادق ويبعد المنظمة عن أن ترى مصالحها بمنظور ضيق لا يستوعب غير معايير محددة تتجسد في الاعتبارات المالية التي تحقق لها فوائد على المدى القصير ولكنها ستكون بالتأكيد ذات أثر سلبي في الأمد الطويل وإذا ما أردنا الإشارة إلى أهم الفوائد التي يمكن أن تحصل عليها منظمات الأعمال جراء التزامها بالمنظور الأخلاقي القيمي في العمل والتي تعطي أهمية لهذا الالتزام فإننا يمكن أن نؤشر التالي :

- إن طرح وبناء منظومة للأخلاقيات في شتى مجالات الحياة العملية يعزز من ترابط الموظفين وتفاعلهم الإيجابي.
- وجود قوانين وتشريعات يساعد على تهدئة الإضرابات والإختلافات الناشئة بسبب الطبيعة الإنسانية وبسبب البيئة المتغيرة بشكل مستمر .

➤ وجود قائمة بالأخلاقيات وبروتوكولات التعامل يساعد على جعل الطريق واضحاً لدى الإنسان أو الموظف ويبعده كل البعد عن التوتر الناشئ من الخوف من المستقبل والخوف من ظلم ومن ناحية الترقية أو العلاوة أو حتى الفصل من العمل .

- تطبيق الأخلاقيات في شركة ما يساعد من تحسين صورتها. حيث إن الحصول على شهادات عالمية وامتيازات عمل خاصة يقترن بالالتزام المنظمة بالعديد من المعايير الأخلاقية في إطار الإنتاج والتوزيع والاستهلاك والاستخدام و الاعتراف بالخصوصيات والعمل الصادق والثقة المتبادلة ودقة وصحة المعلومة
- أن بناء منظومة أخلاقية في المنظمة يساعد في الإرتقاء بأخلاقيات موظفيها وينعكس ذلك بشكل مباشر على طريقة تعاملهم مع العملاء أو الشركاء مما يضيفي التميز على الشركة ككل

➤ لا يمكن القبول بالمنظور التقليدي للعمل والذي يرى تعارضاً بين تحقيق مصالح منظمة الأعمال المتمثلة بالربح المادي وبين الالتزام بالمعايير الأخلاقية والتي عرضت وكأنها تقلل من الكفاءة ضمن هذا المنظور

التقليدي ففي إطار المنظور الحديث نجد ارتباطاً إيجابياً بين الالتزام الأخلاقي والمردود المالي الذي تحققه المنظمة وإن لم يكن ذلك على المدى القصير فإنه بالتأكيد سوف يكون واضحاً على المدى الطويل .

➤ قد تتكلف منظمات الأعمال كثيراً نتيجة تجاهلها للالتزام بالمعايير الأخلاقية وهنا يأتي التصرف اللاأخلاقي ليضع المنظمة في مواجهة الكثير من الدعاوى القضائية بل والجريمة في بعض الأحيان خاصة إذا ما تمادت المنظمة وأخذت تركز كثيراً على مبدأ الرشد والنموذج الاقتصادي بعيداً عن التوجه الاقتصادي الاجتماعي الأخلاقي .

ملاحظة : فيما تقدم عرضنا أهمية أخلاقيات العمل في المنظمة بالنسبة للمنظمة نفسها في حين تجدر الإشارة إلى أن هناك أهمية أخرى على مستوى الاقتصاد القومي و العالمي حيث أنها (الأخلاقيات) تسهم في رفع كفاءة وإنتاجية المؤسسات بجودة ومعايير عالية من شأنها رفع رفاة الأفراد والمجتمعات كما أنها تعزز فرص نجاح العمليات التنموية وتفضي إلى المنافسة الشريفة العادلة بين المؤسسات الوطنية والعالمية .

مصادر الأخلاقيات في المنظمة:

بشكل عام هي نفس مصادر الأخلاقيات في المؤسسة العامة لأن الموظف في أي من القطاعين (العام أو الخاص) هو بالنهاية إنسان تحركه نفس المصادر ولا ضير في تكرار هذه المصادر بصيغة مختلفة حيث يمكن أن تستند أخلاقيات الأعمال إلى ركنين أساسيين:

الأول: نظام القيم الاجتماعي والأخلاقي والأعراف والتقاليد السائدة في المجتمع .

والثاني: هو النظام القيمي الذاتي المرتبط بالشخصية والمعتقدات التي تؤمن بها وكذلك خبرتها السابقة .

- العائلة والتربية البيئية.
- ثقافة المجتمع وقيمه وعاداته.
- التأثير بالجماعات المرجعية.
- المدرسة ونظام التعليم في المجتمع.

- إعلام الدولة والصحافة ومؤسسات الرأي.
- مجتمع العمل الأول.
- سلطة القديم و القيم الشخصية المتأصلة لدى العاملين.
- القوانين واللوائح الحكومية والتشريعات .
- قوانين السلوك الأخلاقي والمعرفي للصناعة والمهن.
- الخبرة المتراكمة والضمير الإنساني الصالح .
- جماعات الضغط في المجتمع المدني³

أخلاقيات العمل وترسيخ العلاقات داخل المنظمة

العلاقة بين العاملين والإدارة:

من الأمور المعلومة أن الثقة بين العاملين والإدارة لها علاقة مباشرة بزيادة إنتاجية العامل. فالموظف الذي يعلم أن إدارة المنظمة ستقدر مجهوداته على المدى القريب والبعيد فإنه يتفانى في عمله.

ولكن عندما يشعر الموظف بأن إدارة المؤسسة لا تفي بوعودها للعاملين فإن هذا يكون أمراً غير مُحفّز له على تطوير العمل والإبداع وزيادة الكفاءة. لذلك فإن التزام المديرين بالصدق والأمانة والعدل والوفاء والرحمة مع العاملين يؤدي إلى ثقة العاملين في الإدارة وهو ما يؤدي إلى تحفيزهم على العمل ويوفر كثيرا من الوقت الضائع في الشائعات والشكوك والتفاوض.

قارن بين حالتين: حالة الإدارة الملتزمة بأخلاقيات العمل والإدارة غير الملتزمة بأخلاقيات العمل. في الحالة الأولى تجد أن وعود المديرين للعاملين مُصدّقة بينما في الحالة الثانية تجد أن الوعود غير مُصدّقة بل يكون الشك مُهيمناً على العلاقة بين العاملين والإدارة.

في الحالة الأولى تجد كثيرا من العاملين يستمر في العمل لسنوات عديدة طالما كان الدخل مقبولا بينما في الحالة الثانية تجد العاملين يبحثون عن بديل باستمرار حتى وإن كان الدخل مرتفعا. في الحالة الأولى تجد العامل سعيدا في عمله

³ - محسن منصور الغالبي، طاهر، مهدي محسن العامري، مرجع سبق ذكره، ص138، ص139، ص140.

ولديه ولاء لهذه المنظمة المحترمة بينما في الحالة الثانية تجد العلاقة مبنية على المقابل السريع لأن المقابل بعيد المدى غير مضمون.

هذا الأمر يمتد تأثيره إلى العمالة التي قد تتقدم لوظائف بالمنظمة. فالمنظمة التي تتعامل بطريقة أخلاقية مع موظفيها تجتذب كفاءات سوق العمالة بينما المنظمة التي لا تُبالي بهذه الأمور تُنفر الكثير من تلك الكفاءات. تأثير ذلك على قدرات المنظمة غني عن التفصيل. كذلك فإن أسلوب تعامل المنظمة مع المتقدمين لوظائف يؤثر على الكفاءات التي تقبل التوظيف بها بل والتي تتقدم لها مستقبلا.

العلاقة بين العاملين:

عندما يكون الصدق والتعاون الاحترام والأمانة هي الأخلاقيات المنتشرة بين العاملين وبعضهم البعض فإن هذا يؤدي إلى تفجر طاقات العاملين لصالح العمل.

بينما عندما تكون ثقافة الخداع والنفاق والإساءة للزملاء هي المسيطرة فإن كل عامل يكون على حذر من زميله ويتعاون معه بقدر ضئيل ويُخفي عنه الكثير من المعلومات وقد يكذب في التقارير التي يكتبها لرئيسه وهكذا.

في الحالة الأولى يمكن تشكيل فرق عمل لحل المشاكل وتطوير العمل بينما في الحالة الثانية فإن فرق العمل تفشل لعدم وجود روح التعاون والثقة بين العاملين. في الحالة الأولى تجد أن بيانات العمل دقيقة وصحيحة بينما في الحالة الثانية تجد أن كثيرا من البيانات خاطئة وكثيرا من التقارير مُضللة. في الحالة الأولى تجد الخبرة تنتقل من موظف لزميلة ولمرؤوسه وكذلك من جيل لجيل وبالتالي فإن العاملين دائما في حالة نمو وتطور وهو ما ينعكس على المنظمة.

بينما في الحالة الثانية تجد أن كل موظف يُخفي معلوماته عن زميله وتجدر الخبرة تُضيع بانتهاء خدمة موظف ما وعلينا البدء من جديد.

في الحالة الأولى تجد أن كل موظف مستعد لتحمل بعض الأعباء الإضافية بينما في الحالة الثانية تجد أن كل موظف يتجنب تحمل أي مسؤوليات إضافية. في الحالة الأولى تُقابل أي مبادرة من أحد العاملين لتطوير العمل بالترحاب بينما في الحالة الثانية تقابل بالشكوك و بالتساؤل عن الأهداف الخفية لصاحب المبادرة.

في الحالة الأولى يكون العمل هو الشغل الشاغل للعاملين بينما في الحالة الثانية تكون مهارات التغلب على مكائد الزملاء ومهارات إيقاعهم في المشاكل هي الهدف الأسمى لكل عامل

ضرورة إرساء أخلاقيات العمل في المنظمة:

إتباع الأخلاق هو أمر يجب أن يحرص عليه كل شخص ولكن إدارة المؤسسة لن تعتمد على مدى التزام العاملين بأخلاقيات العمل بناء على قناعاتهم الشخصية بل هي بحاجة لأن تُلزمهم بذلك كجزء من مُتطلبات العمل. فكما أوضحت فإن عدم الالتزام بأخلاقيات العمل يؤثر على أداء المؤسسة وبالتالي فلا بد لها من الحرص على تطبيقها. لذلك فإنه من الضروري تحديد ما هو أخلاقي وما هو غير أخلاقي في عُرف المؤسسة لكي يلتزم به الجميع. في غياب ذلك فإن كل موظف يكون له مقاييسه الشخصية والتي تختلف من شخص لآخر.

كذلك فإنه لا بد من التعامل بحزم مع كل إخلال بهذه الأخلاقيات. لا بد أن يتم التعامل مع الكذب في التقارير وفي البيانات وفي التعامل بكل حزم.

لا بد أن تُعامل روح العداة والإيذاء بين العاملين بالجزاء الرادع. لا يمكن ترك كل موظف يتصرف حسب ما اعتاد عليه فلا يمكن ترك الموظفين يتبادلون الألفاظ البذيئة أو يَحيكون المؤامرات لبعضهم. لا يمكن أن يتم التعامل مع من لا يحترم أخلاقيات العمل بتهاون فهذا يجعل الجميع يسلك نفس المسلك.

لا يمكن أن تقبل أن يكون العاملين لهم مصالح متداخلة مع مصالح المؤسسة. لا يمكن أن تقبل أن تكون روح العداة هي المنتشرة بين العاملين.

لا يمكن أن تقبل أن يخدع موظفا عميلا أو موردا أو مُتقدم لوظيفة. لا يمكن أن تقبل إدارة المؤسسة أن يأخذ العاملين هدايا قيّمة من الموردين أو العملاء. يجب أن يتم التعامل مع كل أمر يخص أخلاقيات العمل بكل شدة مهما كانت رتبة الشخص المخالف

الحرص على أخلاقيات العمل هو أمرٌ أخلاقي وديني وإداري. مع الأسف فإن إهمالنا لأخلاقيات العمل يجعل العاملين لا يتعاونون والشركات لا تثق في بعضها والكل يبدأ بسوء الظن ولا يمكننا الاستفادة من خبرات بعضنا. أخلاقيات العمل ضرورة للتطور. لا بد أن تكون لأخلاقيات العمل أولوية أكبر بين موظفينا ومديرينا.

وسائل ترسيخ أخلاقيات المهنة :

* تنمية الرقابة الذاتية : فالموظف الناجح هو الذي يراقب الله تعالى قبل أن يراقبه المسؤل ، وهو الذي يراعي المصلحة الوطنية قبل المصلحة الشخصية ، فإذا تكون هذا المفهوم الكبير في نفس الموظف فستنجح المؤسسة بلا شك ؛ لأن الموظفين مخلصون لها . الرقابة الذاتية التي كانت تدفع أمير المؤمنين عمر بن الخطاب رضي الله عنه لتفقد رعيته في مسيراته الليلية المشهورة في المدينة المنورة .

ولتنمية الرقابة الذاتية وسائل : كتقوية الإيمان بالله والتقوى ، وتعزيز الحس الوطني ، وتحمل المسؤولية ، والإقناع بأهمية الوظيفة وأدائها بشكل صحيح .

* وضع الأنظمة الدقيقة التي تمنع الاجتهادات الفردية الخاطئة : لأن الممارسات الأخلاقية غير السوية تنتج أحياناً من ضعف النظام ، أو عدم وضوحه .

ويمكن للمؤسسة أن تخصص مكتباً خاصاً للاهتمام بأخلاق المهنة ، يقوم عليه مجموعة من الموظفين ، ولهذا الجهاز رقم هاتف خاص ساخن للتبليغ عن أي خلل في الأخلاق .

وسيكون مردود هذا المكتب على أداء العمل رائعاً جداً .

ومن وسائل التوعية بهذه الأنظمة : ما ورد في نظام العمل والعمال (مادة 9 من الفصل الأول) : يجب على صاحب العمل والعامل معرفة أحكام نظام العمل بجميع محتوياته ، ليكون كل منهما على بينة من أمره ... وعالمًا بما له وبما عليه . ويجب فوق ذلك أن توضع في مكان ظاهر بكل مؤسسة تستخدم عشرين عاملاً فأكثر ...

كما يجب أن توضع في مكان ظاهر بالمؤسسة لائحة للجزاءات تشتمل على الأفعال والمخالفات وعدم تنفيذ الأوامر والالتزامات المكلف بها العامل .

* **القدوة الحسنة:** فإذا نظر العاملون إلى المدير وهو لا يلتزم بأخلاق المهنة ، فهم كذلك من باب أولى .

وقد قال الخليفة الأول للمسلمين أبو بكر الصديق رضي الله عنه : **وَلَيْتُ عَلَيْكُمْ وَلَسْتُ بِخَيْرِكُمْ ، فَإِنْ أَحْسَنْتَ فَأَعْيَنُونِي ، وَإِنْ أَسَأْتَ فَقَوِّمُونِي .** لذا لما مات قال فيه أمير المؤمنين عمر رضي الله عنه : **رحمك الله يا أبا بكر ، لقد أتعبتمن بعدك .**

* **تصحيح الفهم الديني والوطني للوظيفة :** فإذا اقتنع العامل بأن العمل عبادة ، وأن العمل وسيلة للتنمية الوطنية ، وازدهار البلد ، وتحسين مستوى الدخل زاد لديه الالتزام بأخلاق المهنة .

* **محاسبة المسؤولين ، والموظفين :** فلا بدّ من المحاسبة للتأكد من تطبيق النظام ، وهو ما يعرف بالأجهزة الرقابية التي تشرف على تطبيق النظام ، وقد كان عمر رضي الله عنه يسأل الرعية : **أرأيتم إذا استعملت عليكم خير من أعلم ثم أمرته بالعدل أكنث قضيت ما عليّ ؟ قالوا : نعم . قال : لا ، حتى أنظر في عمله ، أعمل بما أمرته أم لا .**

* **التقييم المستمر للموظفين :** مما يحفزهم على التطوير إذا علموا أن من يطوّر نفسه يقيّم تقييماً صحيحاً ، وينال مكافأته على ذلك ، والتقييم يعين المسؤل على معرفة مستويات موظفيه وكفاءاتهم ومواطن إبداعهم .

عقوبات تطبيق أخلاقيات المهنة :

* **عدم تطبيق العقوبات :**

* **غياب القدوة الحسنة .**

* **ضعف الحسّ الديني والوطني :** وتغليب المصلحة الشخصية على المصلحة العامة .

* **عدم وجود ، أو وضوح ، أو تفعيل النظام .**

* فقدان روح التفاهم بين المسؤل والموظفين .