

المحاضرة 10: مفهوم أخلاقيات العمل

بالنظر إلى انهيار عديد الأنظمة بسبب الانحرافات الاحرفية، ناهيك عن تنامي الفسائح الأخلاقية على المستويين الكلي والجزئي وكذا تراجع منظومة القيم تزايد الاهتمام بموضوع الأخلاقيات . الذي عززه تنامي الضغط القادم من مؤسسات المجتمع المدني وجماعات الضغط الأخرى (المحلية، الإقليمية والعالمية) والاتجاه نحو العولمة وتنميط المعايير الفنية على الأقل عالمياً وتراجع الحكومة عن الأعمال (الخصوصة) ..

من خلال هذه المحاضرة سنحاول مناقشة هذا المفهوم بزواياه المختلفة، بداية من تطوره التاريخي، إلى تعريفه ومن ثم الوقوف على أهميته

I التطور التاريخي لمفهوم أخلاقيات العمل:

01- مفهوم أخلاقيات العمل قبل ميلاد الفكر الاقتصادي :

**يرجع تاريخ ظهور الأخلاقيات كممارسة إلى ظهور البشرية، ذلك أن الصواب والخطأ، العدل والظلم، الجيد والسيء، الصالح والمفسد... كلها صفات وجدت مع ظهور أول إنسان وهو سيدنا آدم عليه السلام الذي كان أول من وضع أمام اختبار الاختيار بين الخطأ والصواب. ومنذ ذلك التاريخ عاشت البشرية بجميع أطيافها هذا الاختبار، لذلك تطورت الأخلاقيات من ممارسة إلى مفهوم و تعتبر مدونه حمورابي من أقدم المدونات التاريخية التي قدمت مجموعه من القواعد و الواجبات في العمل و كذا الإجراءات العقابية في حالة عدم الإلتزام بها.¹

وبعد ذلك توالت الحضارات الإنسانية (الإغريقية، اليونانية، البابلية، المصرية...) على ترسيخ الأخلاق كمفهوم استمد قدسيته أولاً من الديانات السماوية، وثانياً من القامات الفلسفية العظيمة على شاكلة أفلاطون و أرسطو الذي اهتم بفكرة المدينة المثلى التي يتحقق فيها العدل

** فترة العصور الوسطى رسخت الأخلاقيات في البعد الديني ذلك أنها تعتبر فترة تعاظم نفوذ الدولة الإسلامية من جهة وتشكل النظام الإقطاعي من جهة أخرى .

-في ظل تفهقر الامبراطورية الرومانية والفارسية ومع بداية القرن السابع الميلادي ظهر الدين الإسلامي بشبه الجزيرة العربية²، وهو ما جرف البشرية نحو تيار جديد من التعاملات الاقتصادية الرشيدة حيث اعتبرت الحضارة الإسلامية نموذجاً للتسيير القويم والرشادة في التعامل وبهذا يعتبر ظهور الإسلام حدث تاريخي أثر بقوة على سيرورة الأنشطة الاقتصادية وأردف بها مفهوم الأخلاقيات في الدين والمعاملات.

¹ صراع كريمة، بدران حورية، الإلتزام بأخلاقيات العمل داخل المنظمة كأداة للحد من الفساد الإداري، مجلة التنمية والاقتصاد التطبيقي، جامعة المسيلة، العدد 04، ص 201

² خالد أبو القمصان، مرجع سابق، ص 14

-إن السمة المميزة لأوروبا الإقطاعية في القرون الوسطى هي سيطرة الكنيسة، وبالذات "الكنيسة الكاثوليكية" التي مارست سلطة كبيرة على الأفراد، ماديا ومعنويا ما مكنها من مضاعفة ممتلكاتها وبالتالي استطاعت التدخل في تنظيم علاقات الناس وسلوكهم على الأراضي، فضلاً عن تنظيم الشرائع وتنظيم الأمور الدينية للناس. وقد اجمع الكثير من المؤرخين أن الكنيسة لعبت دورا بارزا في التأثير على الفكر الإقطاعي وتأثير مباشر على أفكار الاسكولائيين بما فيها الاعتبارات الدنيوية والأخروية. وقد كانت الكنيسة مؤسسة أممية إذ لم تظهر الدول القومية بعد بأربا، ولم توجد سلطة أخرى تتازع سلطة رجال الدين وبهذا أدت الكنيسة دورا أساسيا في توثيق واستقرار ووحدة قارة أوروبا في القرون الوسطى¹ اتسم الفكر الاقتصادي في أوروبا ، أين سيطرت الكنيسة بما يلي:

أولا: لم يخلق بعد ما عرف لاحقا بعلم الاقتصاد، ذلك أن أن التفكير الاقتصادي لم يكن مبنياً، التحليل العلمي، وإنما وجهته مبادئ الدين والأخلاق، ولذلك كانت أفكار القديس توماس الإكويني تمثل قمة النضوج الفكري في العصور الوسطى²

ثانيا: أن الكنيسة فرضت الكثير من القيود على النشاط الاقتصادي وحذرت الناس من الانقياد إلى دافع الحصول على الثروة والربح إلا أن الكويني"، حاول أن يوفق بين المعتقدات الدينية والنشاط الاقتصادي.

وثالثا: أن أسس التفكير الاقتصادي، في أوروبا في تلك الفترة، كان متسقا من هذه الناحية، مع طبيعة الحياة الاقتصادية الراكدة.³

**انتهت الفترة الإقطاعية بمحاولات إصلاحية تقاوم نفوذ الكنيسة وتحاول تنظيم الحياة الاقتصادية من خلال فصل الدين عن السياسة وظهر الاقتصاد كعلم قائم بذاته تحت مسمى الاقتصاد السياسي بحلول القرن السادس عشر أصدر عالم الاجتماع الألماني max weber : كتابه تحت عنوان " الأخلاقيات البروتستانتية وروح الرأسمالية "و الذي وطف فيه القيم الدينية لصالح الإقتصاد و أوضح أن العوامل الأساسية للأخلاقيات هي (: الاجتهاد، الانتظام، أولوية ميدان العمل، تأجيل الرغبات"⁴.

02- مفهوم أخلاقيات العمل بعد ميلاد الفكر الاقتصادي :

**في فترة لاحقة، ومع ترسخ الفكر الكلاسيكي في المعاملات الاقتصادية نجد أن الأب الروحي للاقتصاد آدم سميث Adam Smith سار على نفس درب كل من دافيد هيوم David Hume وبرنارد ماندفيل Bernard Mandville ، هذا الأخير الذي انطلق من مسلمة أساسية أن الإنسان تواق ومحِب بطبيعته للهو والراحة والهناء ولذلك فإن جميع الجهود التي يبذلها تتجه

¹ محمد عمر أبو عبيدة ، عبد الحميد محمد شعبان ، مرجع سابق، ص22

² محمد عمر أبو عبيدة ، عبد الحميد محمد شعبان ، مرجع سابق، ص23

³ مدحت القرشي ، مرجع سابق، ص59

⁴ صراع كريمة، بدرانية حورية، مرجع سابق، ص203

نحو تحقيق منفعته الشخصية، حيث يرى آدم سميث Adam Smith بأن الإنسان ينجذب دائماً نحو تحقيق رغباته ليثبت ميولاته تجاه الآخرين فالأنانية هي المحرك الأكثر استعمالاً لتحقيق المطالب والنزوات¹. ومن هنا كانت نواة الفكر الليبرالي التي تقيد بأن البحث عن المنفعة الفردية يمثل العقلانية ويدفع إلى التصرفات الرشيدة، ويحفز التنافس الذي يكون السوق مكانه أين يتحكم العرض والطلب وليس الأخلاق، وكون القاعدة الأساس للتعامل الاقتصادي هي المال باعتباره محددًا لقيمة التبادل، إلا إنه لا يتوقف عند هذا الحد، بل يتعداه ليصبح هدفاً في حد ذاته وبهذا يبحث الأفراد عن شتى السبل للحصول على أرباح أكبر وهذا ما جعل Marx يؤكد بأن المال هو الذي يفسد الفرد².

ففي الحقبة الكلاسيكية ظهرت نزعة تعظيم الربح على حساب الأخلاق بشكل واضح من خلال آدم سميث ويتجلى هذا خصوصاً كتابه عن " البحث عن أسباب و طبيعة ثروة الأمم " وأكد أن للمنظمة هدف أساسي هو إنتاج السلع المادية وحماية رأسمال وتعظيم الربح بكل طريقة ممكنة، وكل هذا سبب مشاكل أخلاقية وإنحراف أخلاقي لا مثيل له على غرار ظلم وإستغلال الأطفال وسوء معاملة النساء العاملات. و جاءت أفكار ميلتون فريدمان الحائز على جائزه نوبل للإقتصاد 1963 و الذي يرى أن الأخلاق لا دخل لها بالعمل " business is " " business و قد عبر عن ذلك في كتابه " الرأسمالية و الحرية " وأوضح أن الدوافع الاقتصادية للمشاريع هي تعظيم الربح لصالح حملة الأسهم أما المسؤولية الإجتماعية فهي ترتبط بدوافع غير إقتصادية و لست طبيعة المشروع الخاص

**وترجع بداية الاهتمام بأخلاقيات العمل إلى الثلث الأخير من القرن العشرين حين بدأ يظهر بقوة على السطح 1951 ما يسمى بأخلاق القيم عند أصحاب فلسفة القيم من أمثال ماكس شيلر 1874 - 1951 ورينيه لوسن 1880 - 1954 ولوى لافل ويرى هؤلاء أن القيمة هي موضوع الميول والرغبات والتقديرات تؤلف ميداناً مستقلاً تماماً عن ميدان الوجود، وتؤسس أحكاماً خاصة تتعلق بالتقدير مردها الانفعال ولا ترجع إلى العقل، وهي في جوهرها خلق ومثل أعلى. و قد أكد drucker و الذي يعد من رواد الإدارة في العصر الحالي على " اليد الخفية تحول الرذائل الخاصة إلى فضائل عامة " ، وأنه يتوجب على مدراء المنظمات أن يختاروا أهداف ذات مسؤولية اجتماعية³.

II_تعريف أخلاقيات العمل: 01-تعريف الأخلاق:

¹ Isabelle Delattretraductrice(2003), La corruption a foison regard sur un phénomène tentaculaire ,La harmattan ,p16.17

² نفس المرجع السابق، ص32

³ صراع كريمة، بدراية حورية، مرجع سابق، ص202

تمثل الأخلاق عموماً مجموعة القيم والمعايير التي يعتمد عليها أفراد المجتمع في التمييز بين ما هو جيد وما هو سيئ، وتميز ما هو صواب وما هو خطأ¹. وقد طورت الإنسانية عبر حضاراتها المتعاقبة شكل المعايير الأخلاقية المعتمدة، حيث نحصى المجتمعات 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 غيرها².

وبالنظر إلى أهمية الأخلاقيات كممارسة ومفهوم، حظي ضبط تعريفها باهتمام كبير، من عديد المفكرين باختلاف مشاربهم وفيما يلي -وعلى سبيل المثال لا الحصر وتوافقاً مع الغاية البيداغوجية- نستعرض جملة من هذه التعاريف:

***"الأخلاق مجموعة من المبادئ المدونة، تأمر وتنهى من سلوكيات معينة تحت ظروف معينة وهي انعكاسات القيم التي يتخذها الأفراد كمعايير تحكم سلوكياتهم"³.

***من البعد السلوكي "الأخلاق صفة نفسية مستقرة، ذات آثار في السلوك محمودة أو مذمومة، وتعرف كذلك أنها مجموعة القيم والمعايير التي يعتمد عليها أفراد المجتمع في التمييز بين ما هو جيد وسيء"⁴.

***وفي البعد ذاته "الأخلاقيات هي التوافق مع معايير أو قيم سلوك أو أدب يختص في الغالب بالمهن، وتعرف أيضاً على أنها معايير للتصرف والسلوك التي نتوقع أن يتبعها الناس وتتعلق الأخلاق الشخصية بأفعال الفرد اليومية"⁵.

***ويرى البعض أن الأخلاق هي "علم فلسفي يتناول مسألة المعايير السلوكية الواجبة للإنسان عن طريق تحديد مفاهيم الخير والشر، الالتزام والواجب، الصدق والحقيقة، وذلك في سبيل استنباط المفاهيم والقيم الخيرة"⁶.

من التعاريف السابقة نصوغ بأسلوبنا تعريفاً شاملاً :

***"الأخلاق هي جملة من المعايير (المبادئ، القيم، المثل، الفضائل...) المتفق عليها، التي تفرض على المجتمع لضبط سلوكياته من الانحراف عن الخطأ"⁷

وعلى هذا الأساس فالأخلاق مفهوم نسبي بين المجتمعات وفق ما يسطره كل مجتمع لنفسه من معايير وقيم ينتهجها .

02-تعريف أخلاقيات العمل

¹ تحسين الطراونة،(1990)، أخلاقيات القرارات الإدارية، مؤتم للبحوث والدراسات، مجلد 15، عدد 12، ص155

² محسن منصور الغالبي طاهر، مهدي محسن العامري صالح، (2015)، المسؤولية الاجتماعية وأخلاقيات الأعمال، دار وائل، الأردن، ص133.

³ بلال خلف السكارنة، (2012)، أخلاقيات العمل واثرها في إدارة الصورة الذهنية في منظمات الاعمالدراسة ميدانية على شركات الاتصالات الاردنية، مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعة العدد 33، جامعة الاسراء، ص 380

⁴ سعاد بعجي(2017)، دور القيم في بناء القيادة الناجحة والفعالة بين الفكر الوضعي و الإسلامي، دكتوراه في العلوم الاقتصادية، جامعة المسيلة، ص36

⁵ بلال خلف السكارنة، (2012)، مرجع سابق، ص380

⁶ سليم بطرس جلدة،(2010)، أخلاقيات الإدارة في عالم الأعمال، دار الإعلام للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ص16

نظرا للأهمية القصوى للأخلاق في العمل (التي سنفصل فيها لاحقا) وارتباطها بمستويات الأداء وكفاءة المنظمات والحكومات، نجد زخما كبيرا من تعريفات أخلاقيات العمل والتي نقترح منها:

****أخلاقيات العمل هي "المبادئ والمعايير، التي تعتبر أساس للسلوك المستحب، من أفراد العمل ويتعهد أفرادها بالالتزام بها"**¹

**** " أخلاقيات العمل هو مبدأ اجتماعي يركز على كون الفرد مسؤولا 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.**

****الأخلاقيات في الأعمال هي العلم الذي يعالج الاختيارات العقلانية على أساس التقييم بين الوسائل المؤدية إلى الأهداف، ليضيف إلى الأخلاقيات بعدا موضوعيا ³**

****وتعرف أخلاقيات الأعمال بتفصيل أكبر على أنها " مجموعة القيم الخاصة بمنظمات الأعمال والتي يمكن استخدامها لتقييم ما إذا كانت سلوكيات أعضاء التنظيم يمكن اعتبارها مقبولة ومناسبة. فهي إذن التطبيق الفعلي للمعايير الأخلاقية على سلوكيات الأعمال؛ أي تلك المبادئ والمعايير، التي تعتبر أساس السلوك المستحب، من أفراد العمل ويتعهد أفرادها"**

4

من تحليلنا للتعريف المدرجة نسطر النقاط التالية :

-منظومة القيم والمعايير بالمجتمع هي التي تحدد نوعية أخلاقيات العمل في المنظمة

-أخلاقيات العمل مفهوم متفق عليه في كليته نسبي في جزئياته، حيث توجب التركيز على أخلاق معينة بحسب العمل والمهنة والتي من شأنها أن ترفع الأداء وتزيد من مستوى الثقة بين العامل ورب العمل .

- يمكن فصل أخلاقيات العمل عن الأخلاق العامة للفرد، حيث يتحتم عليه التعامل مع مشاكل العمل منطلق المعايير الأخلاقية العامة التي يؤمن بها

-يشترط في أخلاقيات العمل أن تكون إيجابية على مستوى العمل والوظيفة فيها يرتفع الأداء ويكون أجود مايكون وبها يتحقق رضا كل من العامل ورب العمل من جهة ثانية.

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

¹ بلال خلف السكارنه، (2012)، مرجع سابق، ص 379

² راوية حسن، (2001)، السلوك في المنظمات، مجموعة النيل للطباعة والنشر، ص7.

³ يوسف بومدين، (2015)، أخلاقيات الأعمال وارتباطها بالممارسات السلمية للحكومة في منظمات الأعمال، من منظور إداري إسلامي، مجلة الاقتصاد والمالية، ص. 80

⁴ سعاد بعجي، (2017)، مرجع سابق، ص. 36

III- أهمية أخلاقيات العمل:

تتجلى أهمية أخلاقيات العمل في عدة مستويات وبمختلف التصنيفات، من جهتنا سنكتفي بتبويبها إلى مستويين أساسيين هما، الأهمية بالنسبة للمجتمع والأهمية بالنسبة للمؤسسة:

01- أهمية أخلاقيات العمل بالنسبة للمجتمع:

من هذا المنظور نحصي أهمية أخلاقيات العمل بالنسبة للمجتمع في النقاط التالية :
-تبرز أهمية الأخلاق عموماً في حفظ المجتمع من المظاهر السلوكية الفاسدة، مما يجعله مجتمعاً قوياً تسوده قيم الحق والفضيلة والإحسان، وذلك في ظل العولمة التي يشهدها المجتمع البشري حيث لا حواجز تحول دون امتزاج الثقافات وتداخلها بكل عناصرها الإيجابية والسلبية،
-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 والمواطن) الناشئة بسبب الطبيعة الإنسانية وبسبب البيئة المتغيرة بشكل مستمر .

-وجود قائمة بالأخلاقيات وبروتوكولات التعامل يساعد على جعل الطريق واضحاً لدى المواطن أو الموظف

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 على عدم استغلال موقعه الوظيفي والحفاظ على المال العام واحترام وقت العمل.

- تساعد المنظومة القوية لأخلاقيات العمل العمومي على اكساب الموظف لاحترام المواطنين

02- أهمية أخلاقيات العمل بالنسبة للمؤسسة:

من هذا المنظور نحصي أهمية أخلاقيات العمل بالنسبة للمؤسسة في النقاط التالية :

- إن طرح وبناء منظومة للأخلاقيات في شتى مجالات الحياة العملية يعزز من ترابط الموظفين وتفاعلهم الإيجابي لصالح المؤسسة.
- إن طرح وبناء منظومة للأخلاقيات في شتى مجالات الحياة العملية يعزز من ترابط الموظفين وتفاعلهم الإيجابي لصالح المؤسسة.
- وجود قوانين وتشريعات يساعد على تهدئة الإضرابات والإختلافات الناشئة بسبب الطبيعة الإنسانية وبسبب البيئة المتغيرة بشكل مستمر حول المؤسسة.
- وجود قائمة بالأخلاقيات وبروتوكولات التعامل يساعد على جعل الطريق واضحاً لدى الموظف ويبعده كل البعد عن التوتر الناشئ من الخوف من المستقبل والخوف من ظلم ومن ناحية الترقية أو العلاوة او 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
- إن بناء منظومة أخلاقية في المنظمة يساعد في الإرتقاء بأخلاقيات موظفيها وينعكس ذلك بشكل مباشر على طريقة تعاملهم مع العملاء أو الشركاء مما يضفي التميز على الشركة ككل

- المنظور التقليدي للعمل يرى تعارضا بين تحقيق مصالح منظمة الأعمال المتمثلة بالربح المادي وبين الالتزام بالمعايير الأخلاقية والتي عرضت وكأنها تقلل من الكفاءة وهو منظور مرفوض حالياً ،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 الطويل¹

¹ طاهر محسن الغالي ، صالح مهدي محسن العامري، المسؤولية الاجتماعية وأخلاقيات الأعمال والمجتمع، دار وائل، عمان، الأردن، الطبعة الأولى، 2008، ص 138.

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

حوصلة: مما تقدم ، نخلص إلى أن أخلاقيات العمل تسهم في رفع كفاءة وإنتاجية المؤسسات بجودة ومعايير عالية من شأنها رفع رفاهية الأفراد والمجتمعات كما أنها تعزز فرص نجاح العمليات التنموية وتفضي إلى المنافسة الشريفة العادلة بين المؤسسات الوطنية والعالمية .