

### 1- مصادر اخلاقيات العمل

إن الاخلاقيات في كل مجتمع هي نتاج تطور تاريخي طويل الأمد وهي ضرورية في تكوين المجتمع وفي المحافظة على حياته الاجتماعية والاستقرار فيها وفي هذا الصدد يمكن ان نحدد مصادر الاخلاقيات في كل مجتمع كما يلي:

#### 1-1 المصدر الديني

لقد وضعت الديانات السماوية اخلاق وفضائل سلوكية تنعكس على المرء في تعامله مع الله وحسن المعاملة والاستقامة في التعامل ومعاملة الجميع بطريقة حسنة لأنهم متساوون في الحقوق والواجبات امام القانون وهي اهم مصدر.

#### 1-2 القوانين والانظمة والتشريعات

تضعها الدولة من نظام الخدمة المدنية وقانون الوظيفة العمومية وقانون العمل والعمال وانظمة وقواعد العمل واللوائح الادارية.

#### 1-3 البيئة الاجتماعية

تعتبر البيئة الاجتماعية التي يعيش فيها الفرد والتمازج بين قطاعات المجتمع المختلفة من خلال العادات والتقاليد والاعراف والقيم من اهم مصادر الاختلافات التي تؤثر في الادارة وفي مستوى التعامل بين المواطنين والجمهور وبين الموظفين أنفسهم ومن جهة اخرى تشمل البيئة الاجتماعية الثقافة الاجتماعية والتاريخ الوطني وخبرات المجتمع وتقاليد والجماعات المرجعية وقادة الراي والادوار النموذجية والقبيلة والعشيرة والعائلة.

#### 1-4 وسائل الاعلام والتكنولوجيا

تشكل وسائل الاعلام والتكنولوجيا في العصر الحالي ابرز المصادر التي تعمل على توجيه سلوك الفرد وقيمه خاصة بعد التطور الذي يشهده العالم نتيجة تطور وسائل الاتصال ووسائل التواصل الاجتماعي على اختلاف انواعها واشكالها حيث تبث هذه الوسائل عبر قنواتها المتعددة الكثير من الافكار والقيم والاتجاهات عبر البرامج الاعلامية او الاعلانات التجارية او التقارير لما تحمله في طياتها من الغث والسليم من الافكار والقيم التي تؤثر على الفرد وبشكل مستمر خاصة بعد انتشار شبكة الانترنت وان القيم والسلوكيات عابرة للحدود بلا قيود.

### 5-1 المصادر الفكرية والفلسفية

وهذه تدخل في إطار ما يسمى بالخبرة بنظريات التنظيم العلمية والمدارس الفكرية والفلسفية والتعليمية حيث تعد آراء العلماء والفلاسفة ورجال الفكر على مختلف مدارسهم وكذلك علماء البيئة والإدارة والسلوك والتاريخ والسياسة الذين حاولوا في كلياتهم ان ينظموا العلاقة بين الحاكم والمحكوم مرجعا في تنظيم امور حياتنا والتي من بينها الإدارة.

ومهما يكن من هذه الاتجاهات فان اخلاق المجتمع تمثل اساسا قويا في تكوين اخلاقيات الإدارة ليس فقط لأنها خلفية مسبقة في تكوين افراد المجتمع الذين يأتي منهم المديرون بل لان الإدارة لا تعمل في الفراغ وانما في بيئة حية ومتفاعلة لا بد من اخذ هذه القيم ومحدداتها بنظر الاعتبار في قرارات الإدارة وعملياتها المختلفة لضمان قدر مناسب من تعاطف وتعاون الجمهور معها.

### 1- وسائل ترسيخ وتنمية اخلاقيات المهنة

إن تطبيق اخلاقيات المهنة في المؤسسات يتطلب وجود عدة وسائل منها:

### 1-2 تنمية الرقابة الذاتية

نقصد بالرقابة الذاتية احساس الموظف والعامل بانه مكلف بأداء العمل ومؤتمن عليه من غير حاجة الى مسؤول يذكره بمسؤوليته او مراقب يراقب تصرفاته وافعاله فالموظف الناجح هو الذي يراقب نفسه في تصرفاته قبل ان يراقبه غيره بحيث يكون على قدر كبير من الشعور بالمسؤولية وهو الذي يقدم المصلحة الوطنية قبل المصلحة الشخصية وهو الذي يسخر عمله ووظيفته من اجل تقديم الخدمات للناس هذه الرقابة تمنع من الخيانة وتعين على الامانة لذا فهي من المقومات المتفق عليها في العالم كله.

### 2-2 وضع الانظمة الدقيقة التي تمنع الاجتهادات الفردية الخاطئة

تنتج الممارسات الاخلاقية غير السوية احيانا جراء اجتهادات يقوم بها الموظفون نتيجة لغياب او ضعف او عدم وضوح القواعد والانظمة لذا وجب تصحيح الوضع عن طريق اجراءات واساليب منها تخصيص مكتب او مصلحة دورها الاهتمام بأخلاقيات المهنة وكذا التعريف بإجراءات العمل الرسمية المتبعة وتوضيحها وتبسيطها كما يجب ان توضع في مكان ظاهر بالمؤسسة لائحة للجزاءات تشمل الافعال والمخالفات وعدم تنفيذ الاوامر التي يكلف بها العامل والالتزامات.

### 3-2 القدوة الحسنة

تعني القدوة ان يكون المشرف او المربي مثلا يحتذى به في تصرفاته وافعاله.

#### 4-2 تصحيح الفهم الديني والوطني للتوظيف

إذا تكونت للعامل قناعة بان العمل عبادة وان العمل وسيلة للتنمية الوطنية وبالعامل يزدهر وينمو اقتصاد البلد ويتحسن معه مستوى الدخل يرتفع المستوى المعيشي لديه سيزيد حتما الالتزام بأخلاق المهنة ومن هنا تظهر اهمية الدور الذي يجب ان تلعبه المؤسسات سواء كانت دينية وفي مقدمتها المساجد او تعليمية مثل المدارس والجامعات وكذلك وسائل الاعلام في نشر الاخلاقيات والتشجيع على الالتزام بها.

#### 5-2 محاسبة المسؤولين والموظفين

ان المحاسبة او المراقبة هي من أبرز الوظائف التي تسمح بمعرفة الوضع الحالي في المنظمات فعلى اساسها يتم تحديد الفراغات والاختفاء وكذلك معرفة مدى تطبيق النظام كما تسمح المحاسبة باتخاذ الاجراءات العقابية ضد المخالفين والمتعدين على القوانين والاجراءات الموضوعية في مكان العمل فالمحاسبة من الادوات التي يعتمد عليها في فرض النظام واحترام القوانين واتباع السلوكيات الاخلاقية في المنظمات.

#### 6-2 التقييم المستمر للموظفين

يكون التقييم على اساس معايير ومؤشرات تم تحديدها مسبقا ولاقت اقبالا من الخبراء فتسند هذه العملية الى شخص له المهارات والكفاءات التي تسمح له بعملية التقييم والتي تتمثل في معرفة مستويات موظفيه نقاط قوتهم وضعفهم كفاءاتهم مهاراتهم ابداعهم تطورهم ويجب ان تشمل عملية التقييم جميع الموظفين دون استثناء ويكون التقييم نزيها وموضوعيا دون التحيز لطرف على حساب الطرف الاخر والفائدة المرجوة من التقييم انه في حالة وجود حالات ايجابية يجب تشجيعها وفي حالة وجود حالات سلبية يجب معالجتها اما اذا لم تتبع عملية التقييم اي قرارات فهذا يقضي على اهميتها.

ومن أبرز الوسائل التي تسمح بالقضاء على هذه الممارسات:

- تعيين افراد يتمتعون بالأخلاقيات والنزاهة.
- محاربة المحسوبية في التوظيف.
- وضع مكافأة تحفيزية للعمال والموظفين الذين يكشفون عن الفساد الاداري.

#### ثالثا: نظريات اخلاقيات المهنة

يتضح مما ذكر سابقا ان اخلاقيات اي مهنة هي مجموعة من المعايير التي يجب ان يلتزم بها صاحب المهنة وان مصادر اخلاقيات المهنة عادة ما تنبثق اما عن العقيدة او عن وثائق مهنية او قوانين وقواعد ترتبط بطبيعة المهنة ومتطلبات العمل بها او عن جميع ما ذكر وفي ما يلي مجموعة من نظريات

## المحور الثاني: مصادر اخلاقيات الاعمال

الأستاذة: حنان صالح

الاخلاق بشكل عام من حيث الحكم الاخلاقي ومصدر التشريع الذي تستند اليه النظرية في اصدار الحكم على السلوك في كونه مقبولاً او مرفوضاً.

- النظرية الاجتماعية: ترى ان الحكم الاخلاقي نسبي ويتحدد حسب البيئة والمجتمع الذي يعيش فيه الفرد حيث يتطابق السلوك الاخلاقي مع القيم والمعايير السائدة داخل الجماعة التي ينتمي اليها الفرد.
- النظرية الدينية: تقوم على ان الحكم الاخلاقي يتمثل في مطابقة السلوك للقوانين الالهية حيث يستمد الفرد معايير الاخلاقية من المعتقدات الدينية التي توجه تصرفاته.
- النظرية المثالية: تعتبر ان الحكم الاخلاقي يقوم على الالتزام بالفضائل مثل الحكمة والشجاعة والعفة وتسعى الى تحقيق الخير المطلق من خلال سلوك مثالي يعكس هذه القيم.
- النظرية الواقعية: ترى ان الحكم الاخلاقي يعتمد على العقل والخبرة والتجربة الانسانية حيث يخضع الانسان للمنطق العقلي في تحديد ما هو صواب او خطأ.
- النظرية البراغماتية: تعتبر ان الحكم الاخلاقي هو نتاج التفاعل الاجتماعي ويرتبط بحاجات وطموحات الفرد والجماعة ويقوم على تحقيق المنفعة.
- نظرية الواجب: تؤكد ان الحكم الاخلاقي يتحدد بقيمة الواجب في حد ذاته بعيداً عن اي مكسب مادي او منفعة حيث يكون الالتزام بالواجب هو الاساس في تقييم السلوك.
- النظرية التطورية: ترى ان الحكم الاخلاقي هو ما يحقق الفائدة للجنس البشري وينتج عن التفاعل بين العوامل الوراثية والبيئية.
- نظرية الضمير الاخلاقي: تقوم على ان الحكم الاخلاقي يعتمد على النية الطيبة والضمير الداخلي للفرد حيث يحدد الشعور والاحساس ما هو صواب او خطأ.
- نظرية المنفعة: ترى ان الحكم الاخلاقي يتمثل في السلوك الذي يحقق أكبر قدر من اللذة او السعادة لأكبر عدد من الناس حيث تعتمد على مبادئ المنفعة او اللذة.