

إن التطور الحاصل في البيئة العالمية على المستوى الاقتصادي والثقافي رافقه أي ضا العديد من الإشكالات على المستوى الأخلاقي والاجتماعي. حيث أنه بدخول الآلة ميدان الإنتاج، وسياسية واجتماعية وأخلاقية واسعة فكانت النتيجة تزايد حجم الإنتاج وتكديس أرباح حيث اعتبر الربح القانون الاقتصادي الرئيسي الذي تدور في فلكه مجموعة من القوانين الاقتصادية الأخرى، لأخلاق في خضم حركية هذا النشاط وإدارته ومن هنا انتشرت الصفقات والتصرفات الأخلاقية داخل المؤسسات وأماكن العمل، وقد أدى تداخل المصالح في المنظمات العامة والخاصة إلى صعوبة التمييز بين قرار إداري صائب يلبي أحياناً مصالح أطراف قليلة على حساب مصالح الأغلبية، ومن هنا أصبح الاهتمام بالمسألة الأخلاقية في العمل من ضمن المتطلبات الأساسية خاصة مع تنامي وانتشار ظاهرة الفساد . 1 - مفهوم أخاليقيات الأعمال: المهنة و الوظيفة. يعتبر التصور الأولي لها، تنظم العلاقات فيما بينها، فأخلاق منظومة متكاملة تنظم العلاقات البشرية في جميع جوانب الحياة العقائدية والاجتماعية والاقتصادية والسياسية. و يقصد بمصطلح الأخلاق : مجموعة المبادئ والمعايير أو المجموعة، الجيد والسيئ الذي يظهر في المواقف المختلفة للفرد. وفي الحياة العملية يمثل السلوك الأخلاقي للفرد في عمله وتبرز المشكلة الأخلاقية عندما تكون تصرفات الأفراد أو المنظمة مضرة للآخرين. - مفهوم العمل :هو ما يقوم به الإنسان من نشاط إنتاجي في وظيفة أو مهنة أو حرفة . - مفهوم المهنة : لغة تعني العمل والعمل يحتاج إلى خبرة ومهارة. اصطلاحاً هي مجموعة من الأعمال تتطلب مهارات معينة يؤديها الفرد من خلال ممارسات تدريبية . - مفهوم الحرفة :لغة: من الاحتراف و هو الكسب. اصطلاحاً عمل يمارسه الإنسان يحتاج إلى تدريب قصير . مفهوم الوظيفة : لغة: ما يقدر من عمل أو رزق في زمن معين. اصطلاحاً وحدة من وحدات العمل تتكون من عدة أنشطة مجتمعة مع بعضها في المضمون والشكل ويمكن أن يقوم بها موظف واحد أو أكثر . و الموظف العام هو ذلك الشخص الطبيعي الذي يشغل إحدى المحاضرات الأولى مدخل أخاليقيات العمل الوظائف العامة الخاضعة لنظام الخدمة المدنية أو أحد الأنظمة الوظيفية الخاصة كنظام الوزراء ونظام بأخلاق التنظيمية، - مفهوم أخاليقيات الإدارة: Ethics Managerial والتي تسمى أيضاً Ethics Organizational فإنها تشير إلى مجموعة المعايير، في المنظمة. فهي تشير إلى مجموعة الاعتقادات والممارسات التي تظهر مسؤوليات الإدارة والمنظمة ككل تجاه أصحاب العلاقة والمجتمع. - مفهوم أخاليقيات العمل: Ethics Business فيقصد بها مجموعة المعايير، والقيم والضوابط التي توجه سواء كانوا مديريين، منفذين، وسواء تعلق هذا السلوك بالعلاقة البيئية ضمن المنظمة، الآخرين من خارجها. كما أنها تمثل المبادئ والمعايير التي تعتبر أساس السلوك المستحب من أفراد العمل، بالإضافة إلى ذلك فإن أخاليقيات العمل يطلق عليها أحياناً مصطلح أخاليقيات المهنة و التي يقصد بها ليكون ناجحاً مع الناس ، على اكتساب ثقة زبائنه والمتعاملين معه من ر مما تقدم من مفهومات، نجد أن أخاليقيات الأعمال، هي مفهوم مركب مكون من ثلاثة مجالات أساسية هي: وغير ذلك. كانوا، أم إننا تقدمهم السياسي، الثاني: كيف يتصرف العاملون في المنظمة: وهنا تبرز الكثير من الإشكالات المتعلقة بما يعرف بصراع أو تضارب المصالح، وكذلك النزاهة والثقة وحماية أسرار العمل أو المهنة. مثل إفشاء أسرار لعمل، أو استخدام موجوداتها بشكل يخدم المصالح الشخصية، المستهلكون والمنافسون والموردون والوسطاء، والنقابات العمالية، لذلك يقول الرسول الكريم (صلى هلا عليه وآله وسلم): إنما بعثت ألتتم مكارم أخالق. وهو ما أوصت به العقيدة الإسلامية السمحة في أعمالنا وسلوكياتنا اليومية. تحتل أخاليقيات العمل في العصر الحديث أهمية بالغة في الحياة العملية ولذا ظهر ما يسمى بالتدريب لبناء المنظومة الأخلاقية في المنظمة أو الأفراد العاملين فيها وهذا المفهوم يتمحور حول إعداد برامج تخص تدريب العاملين على معرفة مختلف الجوانب الأخلاقية في القرار الإداري وكيفية تمييز المواقف الأخلاقية من غيرها. أ- أهميتها بالنسبة للفرد: 1 - تساعده في بناء حياته وتشكيل شخصيته. المحاضرة الأولى مدخل أخاليقيات العمل 3. - تعمل على حماية الفرد من الانحراف. أساسي في حل الخلافات واتخاذ القرارات المناسبة . 4. - تلعب دوراً ب - أهميتها بالنسبة للمجتمع : تحفظ للمجتمع تماسكه وتحدد له أهدافه ومثله العليا ومبادئه الثابتة . 2. - تعمل كموجهات لسلوك الأفراد والجماعات وتقي المجتمع من الانحرافات الاجتماعية 3 - يتحقق منها الانضباط للفرد والجماعة . 4 - تحقيق التنمية للمجتمع. 3 - مداخل تفسير السلوك الأخلاقي : في هذا السياق يوجد العديد من المداخل التي حاولت تفسير السلوك الأخلاقي الإداري عند اتخاذ القرارات الإدارية في منظمات الأعمال نذكرها فيما يلي وهو المدخل الذي تبناه مفكرو القرن التاسع عشر، أمثال "جيرمي بنتام وجون ستيوارت ميل" والذي ينص على أن السلوك الأخلاقي الإداري، وفق هذا المدخل هو السلوك التي يحقق أكبر فائدة لكبر عدد من العاملين في المنظمة على أساس السلوك الذي يؤدي إلى تعظيم مصلحة الفرد الذاتية على المدى البعيد أولاً، ويعتبر التوجه نحو الذات، الهدف الأعلى للفرد، وبالتالي يجب العمل وفق ذلك. ج - مدخل الحقوق : Approach Right-Moral إذا احترمت وحافظ

على الحقوق الأساسية للأفراد. يعتبر هذا المدخل السلوك أخلاقياً إدارياً الخالق، هو القرار الذي يحترم الحقوق الأساسية العامل والتي تتضمن حقوق الإنسان في الحرية والحياة والمعاملة الإنسانية وفق القانون، وحق الخصوصية، وحرية التعبير والصحة وألمان. إنَّ على الحقوق الأولى التي حددها كُ Locke John والتي اشتملت على حق يشير هذا المدخل إلى أن السلوك الأخلاقي هو الذي يستند إلى معاملة الآخرين بحيادية وعدالة ونزاهة، إلى قواعد استناداً قانونية ثابتة، هو مقدار عدالته ومساواته بين الجميع، المحاضرة الأولى مدخل أخلاقيات العمل الأول : العدالة الإجرائية Justice Procedural وتعني درجة وضوح سياسات وقواعد العمل وحيادية أو عامل في أحد الأقسام يجب أن يعالج الخطأ بنفس الطريقة. والمخرجات دون تمييز بسبب العمر أو الجنس أو القومية، إذا تساوت الكفاءة والمهارات. تحصل المرأة في موقع معين على نفس مرتب الرجل الذي يحمل نفس الكفاءة والخبرة. الثالث : العدالة التفاعلية Justice Interactional والتي تتضمن مدى معاملة الجميع بكرامة ونزاهة واحترام. ويخصص لكل منهم نفس الوقت الذي خصصه للآخرين من أجل توضيح إجراءات التسجيل وتقديم نفس النصائح لهم. هـ - مدخل الواجبات الأخلاقية يؤكد هذا المدخل بأن الأفعال ال تبرر على أساس نتائجها، حيث توجد عوامل أخرى تحدد سلامة القرار من عدمه من الناحية الأخلاقية. على الحافز الذي أدى إلى ذلك الفعل. المصلحة الشخصية بحيث يكون مصدر الواجب من التعاليم السماوية والمنطق والعقد الاجتماعي. وما هو خطأ، ومن الواجبات الأخلاقية هل السلوك مبني على أساس الواجب وكذلك مدى تأثير العامل بفلسفة معينة لتفسير الخالق والسلوك الأخلاقي، الأخلاقية الرئيسية التي يمكن أن يواجهها المدير والعامل في أية منظمة عامة كانت أم خاصة بالآتي: تحصل هذه المواقف عندما تتعارض وتختلف مصلحة الفرد في موقف معين عن مصلحة المنظمة، فالرشوة تعتبر أم وتزداد قيادياً كبيراً أيضاً. وهو مشابه لعمل المنظمة حيث أن تشجيع الزبائن على التعامل مع العمل الخاص هو لتحقيق المصلحة الشخصية على حساب مصلحة المنظمة. 2 - فقدان ثقة الزبون: Luck Confidence Customer ويقصد بذلك الإشكالية الناجمة عن اهتزاز ثقة الزبون بالمنظمة، كتسريب معلومات ذات عاقلة بالزبائن ونشاطاتهم إلى أطراف أخرى، 3 - التمييز: Discrimination ويحدث هذا الأمر عندما تحجب الترقية أو التعيين في وظيفة معينة عن مرشح لها بسبب عرقه أو جنسه أو دينه أو عمره، 4 - التجاوزات أو الإزعاجات: Harassment Sexual وتشمل مجمل التصرفات التي تسبب عدم أو تعبيرات مشينة، أو تصرفات تخدش الحياء ذات طابع جنسي وخصوصاً على المرأة العاملة. والمالية وتسخيرها لأغراض الشخصية، مثل إساءة استغلال الإنترنت والهواتف والتجهيزات الأخرى المكتبية أو السيارات وغيرها. 6 - الاتصالات السلبية: Communications ومعناها نقل المعلومات بين مختلف الأطراف بطريقة تؤدي إلى إلحاق الضرر بالمنظمة، ويعد الكذب والمبالغة وبث الإشاعات من أكبر المشاكل في مجال 5 - العوامل المؤثرة في السلوك الأخلاقي في منظمات اليوم: يتأثر بثلاثة عوامل أساسية والتي هي 1 - الفرد العامل نفسه: Person يتأثر السلوك الأخلاقي للفرد بمجموعة من العوامل ترتبط بتكوينه العائلي والشخصي، فالقيم والمعايير الشخصية والحاجات الفردية وتأثير العائلة، والمتطلبات المالية وغيرها ، تدفع الأفراد إلى نوع أو آخر من فالدبير الذي ليس لديه قاعدة أخلاقية قوية مكتسبة من العائلة وغيرها نجد أن قراراته تقوم على تعظيم مصلحته الشخصية فقط. أما الذين يستندون إلى قاعدة أخلاقية قوية فإن ثقفتهم بأنفسهم تكون أكبر وهناك تجانس سلوكي في قراراتهم، المحاضرة الأولى مدخل أخلاقيات العمل والكرامة والاستقامة واحترام النفس، توفر دعائم أخلاقية للمديرين تسندهم في عملية اتخاذ القرار وتجعله أكثر صواباً حتى لو كانت الظروف المحيطة غير واضحة وغامضة والضغوطات كبيرة. The Organization: المنظمة- 2 ويتم ذلك من خلال تصميم هيكل تنظيمي يأخذ بعين الاعتبار محتوى الوظيفة ومضمونها، بحيث تشجع على السلوكيات الأخلاقية من خلال غرس ثقافة تنظيمية قوية قوامها العدل والإنصاف، بإنصاف وعدل، ومن خلال تدريبهم وتطويرهم المستمر، وتقييم الأداء دون تمييز بينهم. تعمل منظمات الأعمال في بيئة تنافسية تتأثر بقوانين الحكومة وتشريعاتها، وكذلك بالقيم والأعراف فالقوانين تلزم المنظمات بسلوكيات معينة وتضع معايير لتصرفاتها وبحدود معينة، شيئاً في حين أن التشريعات تساعد الحكومة في التحكم بسلوك المنظمات وجعله متما مع المعايير المقبولة، المنظمات. إن مجمل التشريعات والقوانين الحكومية وكذلك الأعراف والقيم الاجتماعية تعطي تصوراً عن إن السلوكيات الأخلاقية في منظمات الأعمال غالباً م يحاول القائمون بها تقديم مبررات ليقنعوا أنفسهم بها وبصحة ما يرتكبون، وغالباً تبرر مثل هذه السلوكيات بالآتي: ما أ - إقناع النفس بأن السلوك الحاصل ال يدخل حقيقة في إطار الامشروعية، أو عدم القانونية لذلك فإن ب - محاولة إقناع الذات، بأن جميع الأفراد في المنظمة يتصرفون، وفق مصالحهم الشخصية أوال ج - التبرير بأن ما قام به لن يكشفه أحد سواء من داخل المنظمة أو خارجها وأنه ال يلفت النظر.