إن التطور الحاصل في البيئة العالمية على المستوى االقتصادي والثقافي رافقه أيً ضا العديد من إلشكاالت على المستوى ألخالقي واالجتماعي. حيث أنه بدخول آلة ميدان إلنتاج, وسياسية واجتماعية وأخالقية واسعة فكانت النتيجة تزايد حجم إلنتاج وتكديس ألرباح حيث اعتبر الربح القانون االقتصادي الرئيسي الذي تدور في فلكه مجموعة من القوانين االقتصادية ألخر ، لألخالق في خضم حركية هذا النشاط وإدارته ومن هنا انتشرت الصفقات والتصرفات الالأخالقية داخل المؤسسات و أماكن العمل , وقد أدى تداخل المصالح في المنظمات العامة والخاصة إلى صعوبة التمييز بين قرار إداري صائب يلبي أحياناً مصالح أطراف قليلة على حساب مصالح ألغلبية, ومن هنا أصبح االهتمام بالمسألة ألخالقية في العمل من ضمن المتطلبات ألساسية خاصة مع تنامي و انتشار ظاهرة الفساد . 1 ـ مفهوم أخالقيات ألعمال: المهنة و الوظيفة. يعتبر التصور ألولي لها، تنظم العالقات فيما بينها، فاألخالق منظومة متكاملة تنظم العالقات البشرية في جميع جوانب الحياة العقائدية واالجتماعية واالقتصادية والسياسية. و يقصد بمصطلح ألخالق : مجموعة المبادئ والمعايير أو المجموعة، الجيد والسيئ الذي يظهر في المواقف المختلفة للفرد. وفي الحياة العملية يمثل السلوك ألخالقي للفرد في عمله وتبرز المشكلة ألخالقية عندما تكون تصرفات ألفراد أو المنظمة مضرة لآلخرين. ـ مفهوم العمل :هو ما يقوم به إلنسان من نشاط إنتاجي في وظيفة أو مهنة أو حرفة . ـ مفهوم المهنة : لغة تعني العمل والعمل يحتاج إلى خبرة ومهارة. اصطالحا هي مجموعة من ألعمال تتطلب مهارات معينة يؤديها الفرد من خالل ممارسات تدريبية . ـ مفهوم الحرفة :لغة: من االحتراف و هو الكسب. اصطالحا عمل يمارسه إلنسان يحتاج إلى تدريب قصير . مفهوم الوظيفة : لغة: ما يقدر من عمل أو رزق في زمن معين. اصطالحا وحدة من وحدات العمل تتكون من عدة أنشطة مجتمعة مع بعضها في المضمون والشكل ويمكن أن يقوم بها موظف واحد أو أ كثر . و الموظف العام هو ذلك الشخص الطبيعي الذي يشغل إحدى المحاضرة ألولى مدخل ألخالقيات العمل الوظائف العامة الخاضعة لنظام الخدمة المدنية أو أحد ألنظمة الوظيفية الخاصة كنظام الوزراء ونظام باألخالق التنظيمية, ـ مفهوم أخالقيات إلدارة: Ethics Managerial والتي تسمى أيضاً Ethics Organizational فإنها تشير إلى مجموعة المعايير, في المنظمة. فهي تشير إلى مجموعة االعتقادات والممارسات التي تظهر مسؤوليات إلدارة والمنظمة ككل تجاه أصحاب العالقة والمجتمع. ـ مفهوم أخالقيات العمل: Ethics Business فيقصد بها مجموعة المعايير, والقيم والضوابط التي توجه سواء كانوا مديرين, منفذين, وسواء تعلق هذا السلوك بالعالقة البينية ضمن المنظمة, آلخرين من خارجها. كما أنها تمثل المبادئ والمعايير التي تعتبر أساس السلوك المستحب من أفراد العمل، باالضافة الى ذلك فإن أخالقيات العمل يطلق عليها أحيانا مصطلح أخالقيات المهنة و التي يقصد بها ليكون ناجحاً مع الناس , ً على اكتساب ثقة زبائنه والمتعاملين معه من ر مما تقدم من مفهومات, نجد أن أخالقيات ألعمال, هي مفهوم مركب مكون من ثالثة مجاالت أساسية هي: وغير ذلك. كانوا, أم إناثا تقدهم السياسي, الثاني: كيف يتصرف العاملون في المنظمة: وهنا تبرز الكثير من إلشكاالت 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 هللا عليه وآله وسلم(: إنما بعثت ألتمم مكارم ألخالق. وهو ما أوصت به العقيدة إلسالمية السمحة في أعمالنا وسلوكياتنا اليومية. تحتل أخالقيات العمل في العصر الحديث أهمية بالغة في الحياة العملية ولذا ظهر ما يسمى بالتدريب لبناء المنظومة ألخالقية في المنظمة أو ألفراد العاملين فيها و هذا المفهوم يتمحور حول إعداد برامج تخص تدريب العاملين على معرفة مختلف الجوانب ألخالقية في القرار إلداري وكيفية تمييز المواقف ألخالقية من غيرها. أـ أهميتها بالنسبة للفرد :1 ـ تساعده في بناء حياته وتشكيل شخصيته. المحاضرة ألولى مدخل ألخالقيات العمل 3. ـتعمل على حماية الفرد من االنحراف. أساسي في حل الخالفات واتخاذ القرارات المناسبة . 4.ـتلعب دوراً ب ـ أهميتها بالنسبة للمجتمع : تحفظ للمجتمع تماسكه وتحدد له أهدافه ومثله العليا ومبادئه الثابتة . 2. ـتعمل كموجهات لسلوك ألفراد والجماعات وتقي المجتمع من االنحرافات الجتماعية 3 ـيتحقق منها االنضباط للفرد والجماعة . 4 ـ تحقيق التنمية للمجتمع. 3 ـمداخل تفسير السلوك ألخالقي : في هذا السياق يوجد العديد من المداخل التي حاولت تفسير السلوك ألخالقي إلداري عند اتخاذ القرارات إلدارية في منظمات ألعمال نذكرها فيما يلي وهو المدخل الذي تبناه مفكرو القرن التاسع عشر، أمثال "جيرمي بنثام وجون ستيوارت ميل" والذي ينص على أن السلوك ألخالقي إلداري, وفق هذا المدخل هو السلوك التي يحقق أكبر فائدة ألكبر عدد من العاملين في المنظمة على أساس السلوك الذي يؤدي إلى تعظيم مصلحة الفرد الذاتية على المدى البعيد أوالً، ويعتبر التوجه نحو الذات, الهدف ألعلى للفرد, وبالتالي يجب العمل وفق ذلك. ج ـ مدخل الحقوق : Approach Right-Moral إذا احترم وحافظ

lakhasly.com © تم تلخيص النص بواسطة موقع لخصلي

على الحقوق ألساسية لألفراد. يعتبر هذا المدخل السلوك أخالقياً إلداري ألخالقي, هو القرار الذي يحترم الحقوق ألساسية العامل و التي تتضمن حقوق إلنسان في الحرية والحياة والمعاملة إلنسانية وفق القانون, وحق الخصوصية, وحرية التعبير والصحة وألمان. إن ً ء على الحقوق ألولى التي حددها ك ّل Locke John والتي اشتملت على حق يشير هذا المدخل إلى أن السلوك ألخالقي هو الذي يستند إلى معاملة آلخرين بحيادية وعدالة ونزاهة, إلى قواعد استنادا قانونية ثابتة، هو مقدار عدالته ومساواته ً بين الجميع، المحاضرة ألولى مدخل ألخالقيات العمل ألول : العدالة إلجرائية Justice Procedural وتعني درجة وضوح سياسات وقواعد العمل وحيادية أو عامل في أحد ألقسام 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 لآلخرين من أجل توضيح إجراءات التسجيل وتقديم نفس النصائح لهم. هـ ـ مدخل الواجبات ألخالقية يؤكد هذا المدخل بأن ألفعال ال تبرر على أساس نتائجها، حيث توجد عوامل أخرى تحدد سالمة القرار من عدمه من الناحية ألخالقية. على الحافز الذي أدى إلى ذلك الفعل. المصلحة الشخصية بحيث يكون مصدر الواجب من التعاليم السماوية والمنطق والعقد االجتماعي. وما هو خطأ، ومن الواجبات ألخالقية هل السلوك مبني على أساس الواجب وكذلك مدى تأثر العامل بفلسفة معينة لتفسير ألخالق والسلوك ألخالقي، ألخالقية الرئيسية التي يمكن أن يواجهها المدير والعامل في أية منظمة عامة كانت أم خاصة باآلتي: تحصل هذه المواقف عندما تتعارض وتختلف مصلحة الفرد في موقف معين عن مصلحة المنظمة، فالرشوة تعتبر أم وتزداد قيادياً كبيراً أيضا. وهو مشابه لعمل المنظمة حيث أن تشجيع الزبائن على التعامل مع العمل الخاص هو لتحقيق المصلحة الشخصية على حساب مصلحة المنظمة. 2 ـفقدان ثقة الزبون: Luck Confidence Customer ويقصد بذلك إلشكالية الناجمة عن اهتزاز ثقة الزبون بالمنظمة, كتسريب معلومات ذات عالقة بالزبائن ونشاطاتهم إلى أطراف أخرى، 3 ـالتمييز: Discrimination ويحدث هذا ألمر عندما تحجب الترقية أو التعيين في وظيفة معينة عن مرشح لها بسبب عرقه أو جنسه أو دينه أو عمره، 4 ـالتجاوزات أو إلزعاجات: Harassment Sexual و تشمل مجمل التصرفات التي تسبب عدم أو تعبيرات مشينة, أو تصرفات تخدش الحياء ذات طابع جنسي وخصوصاً على المرأة العاملة. والمالية وتسخيرها لألغراض الشخصية, مثل إساءة استغالل االنترنت والهواتف والتجهيزات ألخرى المكتبية أو السيارات وغيرها. 6 ـ االتصاالت السلبية: Communications و معناها نقل المعلومات بين مختلف ألطراف بطريقة تؤدي إلى إلحاق الضرر بالمنظمة، ويعد الكذب والمبالغة وبث إلشاعات من أكبر المشاكل في مجال 5 ـالعوامل المؤثرة في السلوك ألخالقي في منظمات اليوم: يتأثر بثالثة عوامل أساسية و التي هي 1 ـالفرد العامل نفسه: Person يتأثر السلوك ألخالقي للفرد بمجموعة من العوامل ترتبط بتكوينه العائلي والشخصي، فالقيم والمعايير الشخصية والحاجات الفردية وتأثير العائلة, والمتطلبات المالية وغيرها ، تدفع ألفراد إلى نوع أو آخر من فالمدير الذي ليس لديه قاعدة أخالقية قوية مكتسبة من العائلة وغيرها نجد أن قراراته تقوم على تعظيم مصلحته الشخصية فقط. أما الذين يستندون إلى قاعدة أخالقية قوية فإن ثقتهم بأنفسهم تكون أكبر وهناك تجانس سلوكي في قراراتهم، المحاضرة ألولى مدخل ألخالقيات العمل والكرامة واالستقامة واحترام النفس, توفر دعائم أخالقية للمديرين تسندهم في عملية اتخاذ القرار وتجعله أكثر صواباً حتى لو كانت الظروف المحيطة غير واضحة وغامضة والضغوطات كبيرة. The Organization :المنظمةـ 2 ويتم ذلك من خالل تصميم هيكل تنظيمي يأخذ بعين االعتبار محتوى الوظيفة ومضمونها، بحيث تشجع على السلوكيات ألخالقية من خالل غرس ثقافة تنظيمية قوية قوامها العدل وإلنصاف، بإنصاف وعدل، ومن خالل تدريبهم وتطويرهم المستمر، وتقييم ألداء دون تمييز بينهم. تعمل منظمات ألعمال في بيئة تنافسية تتأثر بقوانين الحكومة وتشريعاتها, وكذلك بالقيم وألعراف فالقوانين تلزم المنظمات بسلوكيات معينة وتضع معايير لتصرفاتها وبحدود معينة، شياً في حين أن التشريعات تساعد الحكومة في التحكم بسلوك المنظمات وجعله متما مع المعايير المقبولة، المنظمات. إن مجمل التشريعات والقوانين الحكومية وكذلك ألعراف والقيم االجتماعية تعطي تصوراً عن إن السلوكيات الألأخالقية في منظمات ألعمال غالبا م يحاول القائمون بها تقديم مبررات ليقنعوا أنفسهم بها وبصحة ما يرتكبون, وغالبا تبرر مثل هذه السلوكيات باآلتي: ً ما أـ إقناع النفس بأن السلوك الحاصل ال يدخل حقيقة في إطار الالمشروعية, أو عدم القانونية لذلك فإن بـ محاولة إقناع الذات, بأن جميع ألفراد في المنظمة يتصرفون, وفق مصالحهم الشخصية أوالً جـ التبرير بأن ما قام به لن يكشفه أحد سواء من داخل المنظمة أو خارجها وأنه ال يلفت النظر.

lakhasly.com © تم تلخيص النص بواسطة موقع لخصلي