**المحاضرة السابعة: دور إدارة الموارد البشرية في أخلاقيات المهنة:**

**أولا: خصائص أخلاقيات المهنة:**

هناك العديد من المِيزات التي تطبع المهنة، والتي تدخل في سياق مميّزات أخلاقيّات المهن، التي من دونها تفقد المهنة لمعناها الحقيقي حيث تتلخص مميزات أخلاقيات المهنة في تلك المعايير الحاكمة على سلوك معين بأنه قيمة مضافة لرقي المنظمة، وهي تلك الأسس من الصفات السلوكية الحسنة المطلوب تحلية النفس بها في مجال العمل المهني المشروع بعد تخليتها من الصفات السلوكية السيئة من حيث معرفة الأسس المشتركة بينها، وأهم هاته الخصائص ما يلي:

* + مستمدة من القرآن الكريم والسنة النبوية: إنَّ للأخلاق أهمية بالغة لما لها من تأثير على حياة الأفراد والجماعات، من هنا حفل القرءان الكريم من خلال سوره وآياته بالعناية بالأخلاق ومكارمها، كما أن السنة النبوية الكريمة أعطت أهمية بالغة للأخلاق والمعاملات، فأحاديث الرسول  قد خصَّت الأخلاق في أكثر من ستين ألف حديث، عشرون منها في العقائد، وأربعون في الأخلاق والتعامل، وإن دل هذا فإنما يدل على أهمية الأخلاق بالإسلام؛
	+ الإخلال بها من صفات المنافقين: عن أبى هريرة أن رسول الله  قال: « آية المنافق ثلاث إذا حدث كذب، وإذا وعد أخلف، وإذا ائتمن خان ». متفق عليه. وعن عبد الله بن عمرو، أن النبي قال: « أربع من كن فيه كان منافقا خالصا، ومن كانت فيه خصلة منهن كانت فيه خصلة من النفاق حتى يدعها: إذا اؤتمن خان، وإذا حدث كذب، وإذا عاهد غدر، وإذا خاصم فجر». متفق عليه، فالأمانة صفة عظيمة متى فُقِدَت انتفى الإخلاص الذي هو عماد الوظيفة والمهنة؛
	+ كل المقاييس الأخلاقية تتعامل مع الأشياء التي يعتقد أن لها نتائج جادة مع خير الإنسانية. وهي أيضا تتعامل مع خير الحيوان، والإحترام الذي ندين به للبيئة الطبيعية؛ فهي تعمل على الانتقال من السيئ إلى الأحسن ومن الحسن إلى الجيد، فهي تعبر عن قطيعة مرحلية مع ماهو موجود وقادرين على تغييره نحو الأفضل؛
	+ ثابتة لا تتغير من حيث الأصل: إن المعايير الأخلاقية لا يمكن ببساطة أن تنشأ أو تتغير بالمصالح الذاتية، أو بتغير الرؤساء أو المرؤوسين، بل المعايير الأخلاقية هي التي يجب أن تتفوق على المصالح الذاتية، ولا يمكنها أن تتدحرج بقرار من هيئة ذات سلطة فهي ثابتة، تسري على الجميع و لا تخضع للأهواء، أي يجب أن تؤدى الخدمات العامة لكل المواطنين في كل مكان في الدولة دون تمييز طائفة عن غيرها أو تمييز طائفة دون غيرها؛
	+ يجب على الجميع التحلي بها: **إذا كان هناك عدد من الصفات الأخلاقية التي ينبغي على الفرد العامل والمهني التحلي بها في التعامل مع الآخرين فإن الالتزام بهذه الصفات في مجال العمل يكون أوجب وأهم، ذلك لأن المهنة هي محـور علاقة مباشرة بين الفـرد ومن حوله ممن يتعاملـون معه من الزملاء و الرؤساء والمرءوسين والمستفيدين من عمله من محتاجين وعملاء.**

**وتؤدي القيم الفاضلة التي يعتنقها الفرد المسلم المستمدة من عقيدة التوحيد ومبادئ الشريعة دوراً أساسياً في التأثير على سلوكه ونشاطاته بل وممارساته اليومية، ومن هذا المنطلق فإن قيمنا هي أهم ما يميز شخصياتنا، فهي تؤثر على سلوكنا والأشخاص الذين نثق بهم والرغبات التي نلبيها، وكذلك الطريقة التي نستثمر بها أوقاتنا وجهودنا، وعلى جميع مظاهر حياتنا، بل إن قيمنا هي التي توجهنا للطريق القويم في الأوقات الحرجة حين تتفرق بنا السبل وتتقاذفنا الضغوط وأمواج الحياة؛**

* + شاملة لجميع جوانب الأخلاق العملية المطلوبة: إنَّ كل المقاييس الأخلاقية تتعامل مع الأشياء التي يعتقد أن لها نتائج جادة مع خير الإنسانية، وهي أيضا تتعامل مع خير الحيوان، والإحترام الذي ندين به للبيئة الطبيعية، فالمهنة مجردة عن الأخلاق الكريمة جسد بدون روح، إذ أنَّ التلطف والرحمة والصدق والاتقان والنصح، وغيرها من محاسن الاخلاق هي التي تطيل عمر المهنة، وتديم خيرها، وتنمي ثمارها، فضلا عما يحل بالناس من سكينة وطمأنينة، فيعيشون إنسانيتهم، ويستمتعون بحياتهم، ويؤدون رسالتهم الإعمارية على الوجه المرضي[[1]](#footnote-1)1؛
	+ أخلاقيات المهنة هي تلك السلوكيات التي يحكمها المجتمع والضمير والعرف والعادات والتقاليد...إلخ، هي في الحقيقة أخلاقيات المجتمع السائدة (الجيدة منها) وإلتزامات بهذه الأخلاقيات - بلا شك – يجنب المنظمة الكثير من القضايا الجزائية المهنية وكذلك القانونية، إذاً هي بالتالي قانون مدني ومجتمعي تم إقتباس مواد القانون الذي يعمل به على أساس هذه الأعراف والتقاليد والأخلاقيات - السمحة - من مكوناته ... فالعلاقة كما هو واضح مترادفة (مثلاً : الإختلاس سرقة والسرقة في المجتمع شيء مشين كبير ... وهكذا؛
	+ يتعبد العامل المسلم الله بها: فمن هنا لابد من الإخلاص في العمل والإتقان والإستقامة والأمانة في المجتمع لأن المسألة مسألة عبادة وليست مجرّد أداء عمل يحاسبك عليه المسؤول عنك أو يؤنّبك ضميرك إذا قصّرت فيه. وما أروع إنتشار روح الصدق والأمانة والإخلاص في نفوس العاملين حتّى يؤثر على أعمالهم وينتج من جرّاء ذلك قيام المجتمع المتميّز والراقي، كما اختص الإسلام اتخاذ المهنة بما لم تبلغه مراتب أسمى العبادات، فأخرج الطبراني في الأوسط بسند لابأس به، عن أبي هريرة أن النبي  قال: « إن من الذنوب ذنوبًا لا تكفرها الصلاة ولا الصيام ولا الحج و لا العمرة، قال فما يكفرها يا رسول الله؟ قال: الهموم في طلب المعيشة»؛
	+ صفات سلوكية إرادية مستقرة في النفس البشرية جبلية(فطرية) أو مكتسبة إمَّا تلقيناً أو ممارسة، ذات تأثير في السلوك مستحسنة بالفطرة أو الشرع والعقل لما لها آثار خيِّرة على الفرد والمنظمة والمجتمع؛ فهي سليقية أو تراكمية عن طريق التعليم والتدريب والتنمية الوظيفية؛
	+ متطورة بتطور المهن والعصر ووسائل التكنولوجيا والعولمة: لا شيئ في الوجود أسوء من التكرار، وجاءت الأخلاق ضد هذه الرتابة، ولتطور السلوكات نحو الأحسن، وهذا وفقا لمتغيرات الحياة والمهن من حيث تغير طبيعة الفساد والجرائم، فاصبحنا نتكلم عن الجريمة الإلكترونية؛ والإختلاس والابتزاز التقني... وغيرها من الجرائم الحديثة، ولذلك يرى **مارتن هايدغر** بأنَّ عملية الهدم هي لحظة بناء جديدة، فالأخلاقيات يجب أن تتغير وتطور باستمرار نحو الأحسن، والأخلاقيات نفسها هي التي جعلت إنشتاين يضيف بُعدًا رابعا وهو الزمن؛
	+ صالحة لكل زمان ومكان: لاشكّ أنّ تميّز المجتمعات ورقيّها نابع من الفكر المنتشر والسائد فيه، ولكي يتميّز أي المجتمع عن غيره يجب أن يقوم على مكارم الأخلاق التي بها تتحضّر الشعوب والأمم؛ والتي تتميز بكونها قيم عالمية لا محلية؛
	+ تساعد العاملين على العمل بيسر ولين وراحة؛ إذ كل فرد في الطاقم يعرف ويجب عليه الالتزام بحدوده ومساحته الخاصة مما ينعكس على الأداء والعلاقات بين العاملين أنفسهم ومع المتلقين أو المستفيدين من خدماتهم؛
	+ كلها أخلاق متفق ومجمع على تقديسها والقبول بها في سائر الأعراف والمجتمعات، بما تساهم في تشجيع العمل الخلاَّق والمبدع وتكريس الأخلاق الكريمة؛
	+ تتطلب الحياة المعاصرة في عصر السرعة والإتصالات وسيلة ناجعة للتواصل بين العميل والزبون، فأخلاقيات المهنة تقدم حماية للمهنة والجمهور العام بقواعد أخلاقية تسهل التعامل فيما بينهم بشكل يجعل المنظمات تتنافس في تفعيل معايير الجودة الشاملة؛
	+ تسعى كلُّها إلى تقديم قواعد أخلاقية تشمل معايير سلوكية، تكون حاكمة وتعتبر كمرجع يستند إليه في العديد من المواقف التي تتطلب قانونا أخلاقيا، فهي في النهاية بمثابة خارطة طريق توجه العامل في منظمته ومن غير ها قد تنتفي صفة الموظف الملتزم أخلاقيا تجاه منظمته ومجتمعه عن طريق الخدمة التي يقدمها، فهي عقد أخلاقي متين يحكم سلوك الموظف من تاريخ إمضائه لمحضر التعيين إلى غاية تقاعده؛
	+ مرونة القواعد أمام المواقف والأزمات الجديدة؛
	+ تعتمد المعايير الأخلاقية على اعتبارات محايدة؛ أي التعامل مع المواقف المتشابهة بنفس الطريقة أي على أساس أن كل البشر سواسية، سواء كانوا عملاء ( زبائن) أو موردين أو مهنيين أو مسؤولين؛
	+ تنطبق مبادىء أخلاقيات المهنة الواردة فيما في المنظمات على من يقدم خدمات سواء من الأفراد أو المؤسسات، ويعتبر الإخلال بهاته القواعد من جانب أعضاء المنظمة بمثابة سلوك غير مقبول، وسيتم تقييمه والتصرف إزاءه وفقا لميثاق أخلاقيات المهنة المتفق عليه، مع العلم بأن عدم الإشارة تحديدا في ميثاق أخلاقيات المهنة إلى سلوك بعينه، ليس من شأنه أن لا يعتبر ذلك السلوك شائنا وغير مقبول، وبالتالي فإن ايا من أعضاء المنظمة يمكن أن يكونوا عرضة لاتخاذ إجراءات تأديبية في حقهم جرَّاء مخالفاتهم لميثاق أخلاقيات المهنة؛
	+ فى الأساس أنَّ أخلاقيات المهن الوظيفية تعتبر من أهم أركان الموظف الناجع، إذ هي بيان للقيم والمبادئ التي ينبغي أن توجه العمل اليومي الذي يقوم به الموظف العام. فعلى صعيد العمل الميدانى فسلوك الموظف النابع من تلك الاخلاق يؤثر بالايجاب على أدائه الوظيفى وعلى طاعته لرب العمل ويزيد القدرة الانتاجية ويرفع من معدل الثقة بين المدير والموظف الذى يكون مصدر للثقة عند مديره.

**ثانيا: مصادر أخلاقيات المهنة:**

هناك العديد من المصادر التي تثري الأخلاقيات المهنية وتختلف من بيئة لأخرى، ويمكننا أن نحصر المصادر التي تتخذ على أساسها القرارات المهنية ذات الطبيعة المتعلقة بالأخلاق والسلوك في خمسة منظومات رئيسية:

**أولا: المصدر الديني:-** تعد الأديان السماوية أهم مصدر من مصادر الأخلاقيات، وقد أكدت السنة النبوية الشريفة وفصلت ما ورد في القرآن الكريم. وروي عنه أنه قال "علموا ولا تعنفوا، فإن المعلم خير من المعنف". وقال " علموا وأرفقوا ويسروا ولا تعسروا وبشروا ولا تنفروا".

تأمر الشرائع السماوية كلها الإنسان بالتقوى وطاعة الله وحسن المعاملة والاستقامة في التعامل مع المسؤول وأفراد المجتمع، ومعاملة الجميع معاملة حسنة لأنهم يقفون أمام القانون المستمد من الشريعة السماوية سواء، وهذا ينعكس بطبيعة الحال على أخلاقيات أي موظف في مجال عمله وإخلاصه فيه واستقامته مع أفراد مجتمعه.

 تعدّ أخلاقيات الوظيفة العمومية في أصلها قيماً وسلوكيات مستمدّة من العقيدة والدّين، حيث أن المبادئ والقيم التي تشكل محور وأساس هذه الاخلاقيات هي في أصلها مبادئ نصّ عليها الدّين، وبالتّالي فإن الضوابط التي يحتكم إليها الموظّف في سلوكه داخل الإدارة وفي إطار وظيفته لاتختلف عن تلك الّتي تضبط سلوكه كفرد في المجتمع.

**ثانيا: البيئة الاجتماعية:**

المقصود بهذا المصدر هو قيم المجتمع الذي يعمل فيه الشخص في مهنة معينة وعاداته وتقاليده، ومعاييره وقوانينه فهذه لابد أن تنعكس بشكل أو بآخر على تعاملاته المهنية المختلفة فالفرد عندما ينخرط في مهنة معينة لا ينعزل عن مجتمعه ولا يستطيع أن يقفز عن الأنماط السلوكية للآخرين ومعاييره فهو من جهة نشأ على هذه الأنماط والمعايير ولا يستطيع أن يتحرر منها كلها، كما أن الآخرين الذين يتعاملون معه في ميدان مهنته نشأوا في ظل الثقافة الاجتماعية نفسها التي نشأ فيها.

تعتبر البيئة الاجتماعية التي يعيش فيها المرء، بما في هذه البيئة من عادات وتقاليد وأعراف وقيم، (فمنظومة القيم السائدة في المجتمع بصفة عامة) من أهم مصادر الأخلاقيات التي تؤثر في الإدارة، وفي مستوى التعامل بين الموظفين والمواطنين من جهة، وبين الموظفين أنفسهم من جهة أخرى.

يتأثر الإنسان بثقافة محيطه الّذي يعيش فيه حيث لقيم المجتمع تأثيرا كبيرا في ظهور سلوكيات وأخلاقيات معيّنة وبذلك فإنَّ التّنظيم أوالإدارة تتأثَّرُ بمكونات البيئة الاجتماعية والاقتصادية والسّياسية والثّقافية الّتي هي جزء منها.

ويلاحظ أن قيم المجتمع ذات تأثير مباشر على قيم الفرد والمنظمة، إلا أن القيم المشتركة بين المنظمة والأفراد تعتبر ذات مصدر أساسي لفاعلية الفرد والمنظمة على حد سواء؛ وبشكل عام تتباين المجتمعات الإنسانية في نوع ثقافتها، واعطائها أولويات لقي معينة دون الأخرى، ففي بعض المجتمعات نجد أن الثقافة السائدة هي ثقافة منفتحة تقبل الجديد وتتجسد فيها سمات التسامح، والرغبة في التعاون، وقبول الرأي الآخر، ويكون الأمر المهم هنا هو تجسيد صيغة الموضوعية في التعامل والعمل وعدم التطرف.

إن المجتمع الذي تسوده القيم والمبادئ المتناغمة لابد وأن ينقلها إلى أفراده، وبالتالي تنعكس عليه في سلوكياته المهنية والوظيفية، فإذا كانت هذه القيم تضع حدا للانحرافات الأخلاقية فإنها ستجعل الأفراد يحرصون على الالتزام بهذه بها وعدم مخالفتها أو تجاهلها، لأنها بهذه الحصانة تعتبر أقوى منه. والبيئة الاجتماعية تحتوي على أربعة عناصر هي:

* **الثقافة العربية الإسلامية:** كان موضوع أخلاقيات مهنة التعليم من الموضوعات الرئيسة التي تناولها العرب والمسلمون بالدراسة وسبقوا فيها غيرهم، وكانوا أول من أدركوا في كتبهم أهمية المبادئ والأسس الأخلاقية التي تقوم عليها المهنة؛
* **العادات والتقاليد والموروث الحضاري:** يعتبر المجتمع المدني الذي يعيش فيه الفرد ويتعامل معه في علاقات متشابكة ومتداخلة مصدرا مهما من المصادر التي تؤثر في أخلاقيات المهنة للأفراد الذين يتعاملون ويتعايشون في هذا المجتمع سواء على مستوى علاقة الموظف بالمجتمع المحلي أم على مستوى علاقته مع زملائه داخل المؤسسة، أم على مستوى علاقته مع الطلبة؛
* **الأسرة:** تلعب الأسرة دورا مهما في تثبيت وتنمية الأخلاق، حيث تنبثق الأخلاق المهنية في مجملها من الأخلاق العامة التي تعلمها الإنسان في بداية حياته من الأسرة التي هي اللبنة الحقيقية الأولى، فالأخلاق اصطلاحاً: تعني عادات يكتسبها الفرد نتيجة تعرضه لمؤثرات الأسرة وتنطبع في نفسه ويتمثلها في تصرفاته في المواقف المختلفة، وبالتّالي تترسّخ لدى الموظّف قيم ومبادئ معيّنة مرتبطة ببيئته الاجتماعية فيلتزم بأخلاقيات معيّنة سواء استمدّها من العائلة باعتبارها الوحدة الاساسية في بناء المجتمع وهي المؤسسة الأولى الّتي تبني للموظّف أخلاقياته وسلوكياته؛

 فالأخلاق هي تراكمات تربوية تبدأ من النفس مرورا بجميع المراحل التي تمر بها في مساراتها المختلفة، وتنتهي بالعقيدة التي يختارها الفرد لنفسه كمبدأ حياة، وحتى وصوله إلى الوظيفة العامة وما تفرضه عليه، وبالتالي ما تتنازعه فيها من قوى جذب مختلفة نحو سلوك معين دون الآخر؛

* **القدوة الحسنة:** نجد أن في وجود شخصية متميزة يؤثر بشكل كبير لفترة طويلة، فشخصية الرسول انتجت ذاك الكم الهائل من الصحابة الكرام؛ ولقد حثنا الله سبحانه وتعالى على اتخاذ قدوة حسنة حيث قال: ﴿قد كانت لكم اسوة حسنة في ابراهيم والذين معهم﴾، في هذه الاية دلالة على ان من يريد النجاة في هذه الدنيا والفلاح في الاخرة ان يقتدي في خير قدوة وهي شخصية الرسول الاكرم فلم يكن رسول الله ذو شخصية مقيدة بل كان شمولي التصرف والاخلاق، فالقدوة الحسنة سواء كان مسؤولا بسيطا أم مديرا أم موظفا بسيطا من الأسباب الكبيرة لترسيخ وضبط سلوك العاملين بأخلاقيات مهنية عالية بسبب ترجمة المثل إلى سلوكات حقيقية، ويمكن الاستعانة ايضا بالكتب الكثير التي تتحدث عن تاريخ من سبقونا واسباب نجاحهم مع اننا نحب أن يكون للانسان قدوة حسنة من مجتمعه وضمن ظروفه الخاصة وهذا سيكون انجح بكثير من تقليد ممن لم يعانوا أو لم يعايشوا ما نعيشه نحن.

**ثالثا: القيم والثقافة الذاتية:**

قدم هوفستد تحليلاً متميزاً وشاملاً للتنوع في الثقافات المختلفة، فقد قام هوفستد بدراسة تأثير الثقافة القومية على اتجاهات وقيم الأفراد المتعلقة بالعمل .وقد أجرى دراسته على عينة مكونة من 160000 موظف في 60 دولة، والذين يعملون في شركات تابعة لمؤسسة متعددة الجنسية واحدة، ووجد هوفستد إن الثقافة القومية لها تأثير قوياً على قيم واتجاهات الأفراد المتعلقة بالعمل، فهي تفسر بدرجة أكبر الاختلافات في سلوك الأفراد، وهذا أكبر من الاختلافات التي يمكن إرجاعها إلى الاختلافات في السن والجنس والتخصص الوظيفي أو لمركز الفرد في المنظمة.

**والقيم تعبر عن المعتقدات الأساسية للفرد، وهي التي تحدد له ما يجب أن يفعله أولا يفعله، وماهو صحيح أو خطأ أو حق و باطل أو اختصاراً هي التي توجه أخلاقنا وسلوكنا في التعامل مع الأشياء أو مع الآخرين من حولنا .
وإنَّ لمظاهر السلوك الإنساني الذي يسلكه الفرد وهو يؤدي مهنته التي يزاولها علاقة وطيدة بين قيمه التي يعتنقها من جهة وبين قيم المنظمة التي يعمل فيها ويطبق فلسفتها من جهة أخرى، وبين قيم المجتمع الذي يعيش فيه كل من الفرد والمنظمة من جهة ثالثة .**

**رابعا: التشريعات والقوانين والأنظمة:**

 تعد التشريعات والقوانين والأنظمة المعمول بها من أهم المصادر الأخلاقية التي تتحكم في الوظيفة العامة والمعاملات وتنفيذ الأوامر، فهي تحدد للموظفين الواجبات الأساسية المطلوب إليهم التقيد بها وتنفيذها ويقصد بالتشريعات دستور الدولة، وجميع القوانين والمواثيق المنبثقة عنه، ونظام الخدمة المدنية، والأنظمة واللوائح الأخرى على مختلف أنواعها، التي تبحث في أخلاقيات العمل من حيث الانتظام بالدوام مثلا، والتقيد بقواعد الجدارة والاستحقاق، وتقديم المصلحة العامة على المصلحة الخاصة وعدم قبول الرشوة ونحوها، ومصدر التشريعات المهنية مثل نظام الأشغال الحكومية، و من أهمها:

* القيم الوظيفية الأخلاقية التي تحث عليها دساتير الدول؛
* اللوائح والأنظمة والمواثيق التي تصدرها إدارات الخدمة المدنية المحلية؛
* القواعد والنظم والسياسات الإدارية الصادرة من المؤسسة وتلزم جميع منتسبيها بالالتزام بها أثناء العمل، والتي تحدد المطلوب القيام به وكيفية أدائه وتحدد جميع المسؤوليات والواجبات الأخلاقية التي يجب أن يلتزم بها جميع العاملين؛
* لوائح آداب المهنة التي تصدرها النقابات والتنظيمات المهنية، والتي تضع القواعد المناسبة لممارسات السلوك عند قيام المهنيين بالتزاماتهم تجاه الأطراف المختلفة(العملاء، الزملاء، المرءوسين، المجتمع، المهنة)؛
* الوثائق الأخلاقية الصادرة من الأجسام المهنية والتي تحدد الالتزامات الأخلاقية للممارسات المهنية؛
* مكاتب العمل في دول العالم تشكل مصدرا مهما من مصادر الأخلاق في العمل الوظيفي، وذلك من خلال الضوابط الأخلاقية والقوانين التي تحدد عمل الموظف وسلوكه وحثه على التمسك بالأخلاق الفاضلة والعمل على الارتقاء بالعمل الوظيفي وتقديم خدمة جليلة للمواطنين.

**خامسا: المصدر السياسي:**

يقصد به النظام الذي يسير المجتمع، وانعكاس توجهات هذا النظام على أخلاقيات الأفراد، فإذا كان النظام السياسي ديمقراطي مثلا يؤمن بالتعددية والمشاركة والحوار واحترام رأي الآخر فلا شك أنه سيؤثر على قيم الأفراد وقناعاتهم المهنية، واذا كان النظام ديكتاتوريا فاسدا لا يتورع عن النهب ويشجع القيم البالية فلا شك بأن تأثيره سيكون سلبيا على توجهات الأفراد في كل مؤسسة؛

**سادسا: المصدر الاقتصادي:**

ويعني مجمل الظروف والأوضاع الاقتصادية التي يعمل في ظلها الفرد، فإذا كان هذا الفرد يعيش في وضع اقتصادي معقول يمكنه من أن يعيش بكرامة مع أفراد أسرته فإنه من السهل أن نتوقع منه أخلاقيات رفيعة والتزاما أكيدا والعكس إذا وضعه لا يمكنه من الوفاء بالتزاماته المتعددة تجاه أسرته ومجتمعه، فيتوقع منه الانحراف والغش والاستغلال للوظيفة، ولعل أهمية هذا البعد الاقتصادي قد تضاعفت بشكل كبير في هذه الفترة من التاريخ حيث تطرح التكنولوجيا في كل يوم من المغريات، وحيث تسود النزعة الاستهلاكية بين الناس؛

**سابعا: التعليم والتدريب الأخلاقي:**

على الضوابط النظامية لأخلاقيات العمل وبحث دور الجهات الرقابية في ضبط أخلاقيات العمل كما سيتم تناول دور التعليم والتدريب في أخلاقيات العمل واستعراض الاَثار الإيجابية للتمسك بأخلاقيات العمل وكشف الآثار السلبية لمخالفة اخلاقيات العمل ومعرفة دور واثر الثقافة العامة والتنظيمية في التسمك بأخلاقيات العمل ومناقشة سبل تعزيز الأخلاقيات الإيجابية للعمل.

الأخلاق مهمة في جميع جوانب حياتنا الفردية. إنه وبسبب أن كل واحد منا جزء من المجتمع يجب أن يكون أساس لمجتمع متحضر قويًا وعقلانيًا. الأخلاق تمنع الناس من فعل ما هو خطأ. إذا لم يكن للفرد أي أخلاق، فسوف يفعل الشيء الخطأ والأشياء غير المعقولة حينما يعتقد أنه سيفيده وسوف يتمكن من الإفلات من العقاب. هاته الأخلاق تجعل المجتمع واقفا على قدميه ومتوازنا.

أن تكون محترفا يعني أنك تتصرف مثل واحد. كونك محترفًا لا يشير فقط إلى خلفيتك التعليمية، فقد يشمل أيضًا قدرتك على تطوير سلوكيات جيدة. فالمهنيون قادرون على إصدار الأحكام وتطبيق مهاراتهم والتوصل إلى قرارات مستنيرة في الحالات التي لا يستطيع الجمهور العام تنفيذها، لأنهم لم يتلقوا التدريب المناسب.

تساعد برامج التدريب الأخلاقي القوية والمتماسكة العاملين في التعامل مع التساؤلات الأخلاقية، وترجمة القيم المعلنة في الرموز الأخلاقية في سلوكياتهم اليومية.

وفي هذا المجال تؤكد المنظمات على ضرورة مرور افرادها العاملين في ساعة من ساعات التدريب الأخلاقي في السنة على الأقل، ويتأتى ذلك أصلا من الدور التأثيري الذي تحققه تلك الساعات التدريبية في تعريف العاملين بالرموز الأخلاقية بصيغة مكتةبة، فضلا عن دورها في صياغة الحلول للمشكلات الأخلاقية التي تطرح أثناء المناقشة المستفيضة لها، ومن شأن ساعات التدريب الأخلاقي كذلك أن ترشد الأفراد العاملين إلى الكيفية التي يتمكنون من خلالها من وضع الحلول الممكنة لحالات الصراع الناشئة بين القيم.

**ثامنا: المؤسسات المختلفة:** يستمد الفرد أخلاقيات المهنة من العديد من المؤسسات الحكومية المختلفة، حيث يستمدها من المدرسة بالنّظر لكونها مسوّولة عن التّربية والتّنشئة التّعليمية وتنمية القيم الأخلاقية، وتلعب المدارس والمعاهد والجامعات دورا مهما في تكوين الإطارات الوظيفيّة دون إهمال تأثير المجتمع، بحيث إنَّ هذا التّكوين يمكّن المؤسّسات والأجهزة الإدارية من التّطور وتحسين مستوى خدماتها لتحقيق المصلحة العامّة.

**تاسعا: ثقافة المنظمة:**

لقد بين جوليان فيليب وآلان كنيدي أنه عندما تكون توجيهات وقرارات أول رجل قيادي في المنظمة منسجمة ومتسقة مع القيم السائدة في منظمته سوف يلتزم جميع الموظفين بهذه القيم ، ولكن عندما يتصرف هذا القيادي بما يخالف هذه القيم السائدة فيصبح الموظفون في حالة من التناقض والإرباك وتتلاشى القيم المشتركة بينهم.

ويمكن التعبير عن هذه الفكرة من خلال النموذجين التاليين :

 النموذج الأول : التطابق بين قيم الأفراد وقيم المنظمة

**قيم الفرد**

**قيم المنظمة**

 النموذج الثاني : التنافر بين قيم الأفراد وقيم المنظمة

**قيم المنظمة**

**قيم الفرد**

 **شكل رقم (2) : التطابق والتنافر في القيم**

وهذا يعني أنه كلما ازدادت المساحة المشتركة بين قيم المنظمة وقيم الأفراد ، كلما كان ذلك أدعى لتطابق القيم بينهما وأدعي إلى المزيد من الولاء والنجاح والعمل على تحقيق الأهداف الكلية التي تدفعها قيمة مشتركة والعكس كذلك صحيح.

وقد بين شميدت وبوزنر أن الاختلاف في قيم الأفراد والمنظمات التي يعملون فيها يؤدي إلى تصادمات في المنظمة، إلا أن بعض هذه التصادمات من الممكن معالجته بفاعلية إذا تفهم الأفراد قيم منظماتهم وتجاوبوا معها.

**عاشراً: الأدب التربوي الحديث:**

قد ركز الأدب التربوي الحديث على سلوكيات أخلاقية منها: الإخلاص في العمل؛ احترام شخصية الذين يعملون معه، الإنصاف بالهدوء وسعة الصدر وتفتح الذهن، التحلي بالتواضع والعفو والقناعة العزة، الرفق واللين، اجتناب التكبر والطمع والبخل والبغضاء والغرور والكذب ومدح النفس وسوء الظن والغضب، محاسبة النفس.

**ثالثا: العوامل المؤثرة في أخلاقيات المهنة وحدودها:**

هناك العديد من المتغيرات المتدخلة في رسم حدود أخلاقيات المهنة، والتي يصعب حصرها في تأثيرها على الأخلاقيات المهنية في المؤسسات ولعلَّ من أهم العوامل التي لها الأثر الواضح في الاخلاقيات المهنية على مستوى المؤسسات ما يأتي:

**البيئة الاجتماعية**: إن البيئة الاجتماعية تساهم بشكل مباشر في وفعال في عملية التنشئة الاجتماعية من خلال تنمية وتطوير السلوك الانساني وتساعد الفرد على أن يكون في أكثر إدراكا للناس والأشياء؛

**البيئة الاقتصادية**: تلعب الأوضاع الاقتصادية في المجتمع الذي يعيش فيه الموظف من غنى، وفقر وارتفاع مستوى المعيشة مقابل تدني مستوى الرواتب والأجور دورا كبيرا في تكوين الأخلاقيات الوظيفية في مبادئ واتجاهات وسلوك الموظفين؛

**البيئة السياسية**: لا شك أنَّ البيئة السياسية التي يعيش الموظف العام في ظلها تلعب دورا مهما في تكوين اتجاهاته وأنماط سلوكه.

وهناك حدود مؤثرة فيها كالتالي: كأيديولوجيا المهني أو العامل، سيرته وماضيه المهني، وقيمه الشخصية، بالإضافة إلى طبيعة تكوينه وتثار عادة كذلك مسألة القناعات في الوسط المهني بعيدا عن التسلط والتسيير، كما يجب الأخذ بعين الاعتبار إعادة النظر للمسألة الأخلاقية المهنية من زاويا تأخذ باعتبار تعقد الظاهرة وتشبعها وتأخذ بالدراسات الحديثة في المجال حتى نرسي في الوسط المهني مناخات نقية تجعل المهني في وضعية عمل وتواصل ايجابية.

من السهل الحديث عن الأخلاق والسلوك الأخلاقيفي إطار كتاب علم مختلف تماما في واقع الحياة العملية حيث يتعرض المديرون أو العاملون لشتى الضغوط الخارجية التي تدفعهم إلى سلوكات لا أخلاقية أوتتعارض مع بعض القواعد القانونية.

-أشارت إحدى الدراسات في أمريكا بأن 56 % من العاملين يشعرون بضغوط قوية لممارسة سلوكيات غير أخلاقية وأن 48 % منهم قد ارتكب فعلا أو أفعالاً تتضمن مساءلات قانونية أو تصرفات لا أخلاقية.

لذلك يتطلب الأمر من المنظمات الاهتمام بالبناء الأخلاقي السليم خاصة وأن الفرد يستمد سلوكه الأخلاقي متأثراً بثلاثة عناصر أساسية مهمة وهي :

- الفرد The Person

- المنظمة The Organization

- البيئة The Environment

**شكل يوضح السلوك الأخلاقي الإداري**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| المدير كفرد | المنظمة | البيئة الخارجية |
| تاثير العائلة | السياسات والمدونات الأخلاقية | تشريعات الحكومة |
| القيم الدينية | سلوك المشرفين والزملاء | الأعراف والقيم الاجتماعية |
| المعايير الشخصية والحلاجات | الثقافة التنظيمية | المناخ الأخلاقي في الصناعة |

**المصدر: أحمد عيسى، مرجع سابق، ص 43.**

**نموذج لمنظمة أخلاقية:**

 **شكل يوضح نموذج لمنظمة أخلاقية:**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| الأخلاق الفردية | القيادة الأخلاقية  | بنية المنظمة وأنظمتها |
| النزاهة | نموذج للمرؤوسين | ثقافة المنظمة |
| الكرامة | تنمية القيم الأخلاقية في المنظمة | دستور اخلاقي مكتوب |
| روح الإيحاء بالثقة | بث ونقل القيم والممارسات عبر أقسام المنظمة | إلتزام أخلاقي بعيد المدى |
| العدالة عند معاملة الآخرين | مكافآت للإداريين والعاملين ذوي السلوك الأخلاقي | تعيين مدير مسؤول عن الجوانب الأخلاقية |
| التصرف الأخلاقي | تحجيم ومكافحة السلوكات غير الأخلاقية | تدريب وبرامج تدريبية عن الجوانب الأخلاقية  |
| سعي دائب لتطوير الذات |  | آليات لتشجيع الإفصاح عن الجوانب غير الأخلاقية |

**المصدر: أحمد عيسى، مرجع سابق، ص 49.**

1. 1 سعد الدين مسعد هلالي، مرجع سابق، ص ص 08-09. [↑](#footnote-ref-1)