

المحاضرة الثالثة

للتحكم في القيم الأخلاقية والسلوكية للمهن المختلفة ،يتم وضع مدونة لقواعد السلوك المهني وتسمى ميثاق العمل ،أو بيان أخلاقيات المهنة ،أو مدونة أخلاقيات المهنة .

يطلع عليها ممارسوا المهنة لفهم فحواها وأخذها في الاعتبار أثناء أدائهم لمهامهم،وتحدد هذه المدونة أصول ممارسة مهنة معينة والإلتزامات التي تقتضيها ،وتستمد هذه المبادئ من المصادر المذكورة سالفًا.تعتبر هذه المدونات قواعد مكملة للقوانين الأساسية الخاصة أو الأنظمة الداخلية للمؤسسات.

-يتم كذلك إنشاء مجالس وطنية لأخلاقيات المهنة والتي تعتبر سلطة إدارية مستقلة مهمتها مراقبة احترام تطبيق مبادئ لأخلاقيات المهنة.

-ظلت مدونة أخلاقيات المهنة حكرًا على المهن الحرة كالطب والصيدلة ،ثم بدأ نطاقها يتوسع لتصبح ضرورية أكثر فأكثر ،لاسيما إذا تعلق الأمر بممارسة وظائف تتمتع بسلطة التأثير ،وهو ماكان حيث تم وضع مدونة لأخلاقيات مهن القضاء ،مدونة أخلاقيات التربية الوطنية ،ميثاق الأخلاقيات والأداب الجامعية .

بالنسبة للمجال السياحي لم يتم إصدار مدونة في الجزائر لتنظيم المهن السياحية ،ولكن هذا لا ينفي الإهتمام العالمي بالأخلاقيات السياحية ،والتي بدأت تظهر من خلال بنود الإعلان العالمي حول الآثار الاجتماعية للسياحة ،وأصبح يعرف بإعلان مانيل الصادر في الفلبين عام 1997. -أخذت أهمية المدونة العالمية لأخلاقيات المهنة السياحية بالتزايد سنويا منذ انطلاقتها عام 1999،والتي تم ترجمتها فيما بعد الى 35 لغة وأصبحت مرجعا للدول في تشريعاتها السياحية.

أهداف وضع أخلاقيات المهنة :

يهدف تدوين أخلاقيات المهنة إلى تحقيق عدة أهداف أهمها:

-ضبط العادات والإتفاقات ومجموع القيم والأعراف ،والتقاليد المتفق عليها ،في محيط ما .
-فهم الواجبات المهنية والتذكير بنظام الجزاءات الإيجابية والسلبية كوسيلة من الوسائل الناجعة لتفادي بعض السلوكات المحظورة.

-ضمان مخطط عقلائي لتسيير الموارد البشرية ،والذي يأخذ بعين الاعتبار مسارهم المهني من ترقية في الدرجات والرتبة .

-سد العجز أو الغموض الذي يكتنف النصوص القانونية والتنظيمية السارية المفعول.

-الحصول على شهادات عالمية ،وامتيازات العمل التي تقتزن بالتزام المؤسسات بالعديد من المعايير الأخلاقية .

القواعد الأخلاقية تقلل من الجهد والوقت المبذول عند اتخاذ القرار المناسب.

-الإلتزام بأخلاقيات المهنة يساهم في تحسين بيئة العمل ،بحيث يقلل من الممارسات غير المرغوبة.

إزالة الطابع التسلطي الذي يمكن أن تتصف به إدارة ما .

ترسيخ وتفعيل أخلاقيات المهنة:

تحتاج أخلاقيات المهنة إلى وسائل واليات لتأكيد وجودها،لأن الإكتفاء بوضعها لا يؤدي إلى نتيجة دون تفعيلها ،وترسيخها في ضمير الفرد والجماعة ، لأن الإنسان تتنازعه بذرة الخير والشر وعليه لتفعيلها لا بد من اعتماد الوسائل التالية:

1-**تنمية الرقابة الذاتية:**هي نوع من الرقابة الداخلية يتجسد دور الرئيس والمرؤوس في شخص واحد،فلا رقيب ولا ضابط سوى الوازع الداخلي للإنسان،والتي تشير إلى ضبط العامل لنفسه ،وتظهر حقيقة الرقابة الذاتية في حال غياب الرقابة الخارجية ويمكن تنمية الرقابة الذاتية من خلال شعور الموظف باطلاع الله على أفعاله،الشعور بالمسؤولية من خلال الإلتزام بالعمل المنوط به،تقديم المصلحة العامة على المصلحة الخاصة .

2-**الدقة في وضع الأنظمة والتعليمات:**توضع الأنظمة والتعليمات لغرض تسهيل تطبيق القانون ،وتقوم السلطة المختصة بإعدادها، ويفترض توخي الدقة في صياغة هذه النصوص ،لأن عدم الدقة يؤدي إلى التعارض والتناقض في النصوص ،مما يؤدي إلى الإجتهد في تطبيقها ،لذا يجب أن يكون النص مطابقا للمقاصد التي وضعت من أجلها ،كما يجب أن تكون هذه الأنظمة منطقية وواضحة ومناسبة.

3-**القدوة الحسنة:**منجل حث العاملين على التحلي بالأخلاق المهنية السليمة ،فإنه من المؤثر جدا أن يكون هناك شخص في محيط العمل ،يكون قدوة لهم ،ناجحا متحليا بالاخلاقيات المثالية ،وهذا مايدف العاملين إلى الإقتداء به ،ومن صفاته تقديم الدعم للآخرين ،احترام الآراء،إظهار الحكمة والنضج،الصدق،الإبتعاد عن الشائعات .

4-**التقييم المستمر لأداء العاملين:**وذلك لمعرفة العوامل المؤثرة سلبا على أدائهم ،بالإضافة إلى الإستماع إلى انشغالاتهم.

5-محاسبة المقصرين:من خلال تفعيل دور الرقابة الخارجية والتحقق،يتم محاسبة العاملين

المقصرين في أداء واجباتهم ،كذلك يتم متابعة الشكاوى التي يقدمها المواطنون بمختلف الوسائل.كل هذا يؤدي إلى تعزيز الردع لديهم ،ويحاولون التحلي بالسلوك الحسن في المؤسسة خوفا من العقوبات الإدارية والمتابعات القضائية.

التحديات التي تعترض تكريس أخلاقيات المهنة (السلوكات غير الأخلاقية في المؤسسة)

هناك مجموعة من السلوكات تعرقل تفعيل أخلاقيات المهنة في المؤسسة أهمها :

1-الإنحرافات السلوكية والأخلاقية:الإنحراف هو الميل والإبتعاد عن المسار الصحيح

،فالانحرافات الأخلاقية هي انتهاك لقواعد ومعايير المجتمع،وتتعلق بالسلوك الشخصي للعامل أو الموظف مثال :سوء استغلال السلطة ،المحسوبية،الوساطة ،عدم المحافظة على كرامة الوظيفة.

2-الإنفراد بالرأي والتسلط:يقصد به احتكار بعض الأفراد في محيط العمل للرأي،وفرض أفكار وتصرفات معينة على بقية العاملين ،فيتم مصادرة حقهم في إبداء الآراء،والأفكار وهذا يصدر أكثر شيء من الرؤساء.

3-المنافسة غير الشريفة:يقوم المنافس في هذه الحالة باستخدام طرق غير مشروعة منافية للقانون ،والعرف بهدف التفوق على المنافس في نفس المجال.

4-الفساد الإداري:يعتبر الفساد الإداري من أخطر مايصيب المؤسسات ،ويمكن تعريفه على أنه"سلوك غير سوي يتم فيه استغلال الموظف لمركزه وسلطانه في مخالفة القوانين ،واللوائح ،والتعليمات لتحقيق منفعة لنفسه أو لذويه على حساب المصلحة العامة"

"هو عبارة عن استغلال الموظف لمنصبه لتحقيق مصالحه الخاصة".

"هو الإنحراف الأخلاقي لمسؤولين في الحكومة والإدارة".

يرتبط الفساد الإداري بسوء استغلال السلطة والمنصب لتحقيق مصلحة غير مشروعة ،وهذا من خلال القيام بأفعال وممارسات تتحرف عن القيم الأخلاقية التي تحكم السلوك المهني .

تتشترك هذه الأفعال بأنها تتم بسرية قائمة على فائدة متبادلة ،مرتكبوها مؤثرون بقراراتهم،مبنية على الخيانة ،تؤدي هذه الأفعال إلى إيثار المصلحة الخاصة على المصلحة العامة.

أنواع الفساد الإداري:

1-**الإنحرافات التنظيمية:** يقصد بها تلك المخالفات التي تصدر عن العامل وتتعلق أساسا بالعمل

مثال:-امتناع العامل عن اداء العمل المطلوب منه،-الإهمال،-عدم الإلتزام بالأوامر،-إفشاء أسرار العمل،-عدم تحمل المسؤولية.

2-**الإنحرافات المالية:** هي التجاوزات المالية التي تتصل بسير العمل المنوط بالعامل مثال:

-مخالفات الأحكام المالية المنصوص عليها .

- فرض أعباء مالية على الأشخاص باسم المؤسسة دون وجه حق.

-الإسراف في صرف المال العام،كالإسراف في الانفاق على تأثيث المكاتب ،أو الحفلات والدعائيات.

3-**الإنحرافات الجنائية:**انتشار الرشوة ،اختلاس المال العام،التزوير.

في الأخير للحد من السلوكات غير الأخلاقية المذكورة أعلاه لابد من العمل على تفعيل وترسيخ أخلاقيات المهنة في المؤسسة.