اخلاقيات العمل

1/تعريف الاخلاق:

ا/ لغة:

يعود لفظ كلمة الاخلاق Ethics الى الكلمة اليونانية Ethos والتي تعني "العادات او السلوك او الصفات" وهي في حقيقة الأمر اشتباك مفاهيمي مع عدد من المصطلحات من قيم و اخلاق و اعراف و تقاليد.

ب/ صطلاحا :منظومة من السمات تؤلف جانبا رئيسا للشخصية يلتقي فيها الادراك والوجدان والنزوع الى العمل ويتضح في السلوك، وهي على حظ وافر من الرسوخ والثبات، وتتسم باشتمالها على القيم بالذات.

كما تعرف على انها: "المعايير والمبادئ التي تحكم سلوك الفرد او الجماعة"

2/ تعريف أخلاقات المهنة :

ان وضع تعريف واضح ومحدد لاخلاقيات العمل يعد في غاية الصعوبة لانه يرتكز على مبادئ ومعايير تحكم سلوك الافراد في بئات مختلفة لهذا اختلف الباحثون حول اعطاء مفهوم لاخلاقيات العمل :
*يعرفها "walleyأن اخلاقيات العمل هي مجموعة من المبادئ والقيم الاخلاقية التي تمثل سلوك منظمة ما وتضع محددات على قراراتها

أما thics jobe تعرف أخلاقيات العمل بانها "منظومة من القيم الاجتماعية الذاتية تحكم التصرفات الفردية في مختلف المواقف والظروف وتحدد السلوكيات الجيدة وغير الجيدة وتنعكس في القوانين والتعليمات وقواعد السلوك والمعايير المهنية.1

عموما:

هي مجموعة من القواعد والآداب والمبادئ والمعايير السلوكية والأخلاقية التي يجب أن تصاحبها ويتعهد صاحب المهنة القيام بها في مهنته تجاه العمل وعناصره من العملاء والزملاء والمرؤوسين والرؤساء والمهنة و يعبر المجتمع عن استيائه واستنكاره لأي خروج عن هذه الأخلاق بأشكال مختلفة تتراوح بين عدم الرضا والانتقاد، والتعبير عنها لفظاً أو كتابة أو إيماءً، وبين المقاطعة والعقوبة المادية،

ان الاخلاق في كل مجتمع هي نتاج تطور تاريخي طويل، لهذا فهي ضرورية في تكوين الفرد والمجتمع

بالنسبة للفرد: - تساعد في بناء الفرد و تشكيل شخصية سليمة (تكوين فرد سوي)

- تعمل على حماية الفرد من الانحراف

- -تساهم في حل الخلافات والنزاعات وتساعد على اتخاذ القرارات

*** بالنسبة للمجتمع**

- تحفظ للمجتمع تماسكه و تحدد أهدافه و مثله العليا

- تقي المجتمع من الانحرافات الاجتماعية

- تذيب الخلافات والصراعات وتبعد المجتمع عن ممارسات العنف

3/مصادر الأخلاقيات :

***المصدر الديني**: إذ تعد الأديان السماوية أهم مصدر من مصادر الأخلاقيات، وقد أكدت السنة النبوية الشريفة هذا وفصلت ما ورد في القرآن الكريم في هذا الصدد .

***مصدر الثقافة العربية الإسلامية**: حيث كان العرب والمسلمون كعادتهم أول من أدركوا في كتبهم أهمية المبادئ والأسس الأخلاقية التي تقوم عليها المهنة

***مصدر التشريعات والقوانين والأنظمة**: إذ تعد التشريعات والقوانين والأنظمة المعمول بها من المصادر الأخلاقية والتعليمات. فهي تحدد الواجبات الأساسية المطلوب التقيد بها وتنفيذها ويقصد بالتشريعات الدستور والقوانين والأنظمة

***مصدر التشريعات المهنية:** مثل نظام الأشغال الحكومية ودفتر عقد المقاولة الموحد

***العادات والتقاليد والقيم والموروث الحضاري**: إن المجتمع المدني والموروث الحضاري مصدر مهم لأخلاقيات المهنة على مستوى العلاقة مع الزملاء والمجتمع والمهنة

***مصدر منظو مة القيم الخاصة بالفرد** حيث القيم والاتجاهات والتربية والتدين

4/علامات اكتساب أخلاقيات العمل :

تظهر على الفرد علامات اكتسابه لأخلاقيات العمل، ومنها ما يأتي :

***الوصول للعمل في الوقت المحدد**: أي أنه على الفرد التواجد في الوقت المحدد للعمل .

***إنتاج المطلوب**: مما يعني إنجاز الشخص الذي يتمتع بأخلاقيات العمل لما يطلب منه من واجبات سواءً كانت سهلةً أم صعبة

*** التوقف عن الشكوى**: يظهر على الفرد أخلاق العمل عند توقفه عن الشكوى، والتذمر

في ضوء ما تقدم من تعريفات لأخلاقيات العمل نرى ان معضها يركز على مجموعة من النقاط :

*انها مبادئ تحدد سلوك الافراد في المنظمة2

*انها مجموعة من الصفات والسلوكيات الحسنة .

*انها مجموعة من القيم والنظم المحققة للمعايير الايجابية العليا المطلوبة في أداء الاعمال الوظيفية.

*انها مجموعة عامة من المعتقدات والقيم والمبادئ التي تحكم سلوك الفرد في اتخاذ القرارات3

5/ابعاد اخلاق العمل

* التعاون :هو العمل سويا بغية تحقيق غايات مشتركة

* الالتزام بأنظمة العمل :يعني التقيد عمليا وقوليا بالمنهج والاصل والحكم والاطار والمعيار و لا يخرج عنها.

*الاتقان :يعني انجاز العمل المطلوب من الشخص كما طلب دون نقص بل بالشكل الكامل وبذل الجهد لتنفيذه بالوقت المطلوب ايضا.

أهمية أخلاقيات العمل :

لأخلاقيات العمل اهمية بالغة باعتبار ان الاخلاق افضل العلوم واعلاها قدر لأنه لن تستقيم الحياة بدون اخلاق، و تكمن اهمية اخلاقيات العمل في النقاط التالية :

* تعظيم عملية التنمية الاقتصادية واستمرارها من خلال التوجيه السليم للموارد المالية وحسن ادارتها من دون اي فارق او تسرب .

*رفع ثقة المواطنين ،وذلك لان تفشي العديد من الظواهر السيئة واخلاق العمل السلبية، قد زعزع ثقة المواطنين في فاعلية القطاع الحكومي، او الخاص في الدول العربية والاسلامية

*ترسيخ الحضارة الحميدة وتأكدها وعدم التنازل عنها .

*تعزيز سمعة المنظمة على صعيد البيئة المحلية والاقليمية والدولية

6/وسائل ترسيخ اخلاقيات العمل:

إن اتباع الأخلاق هو أمر يجب ان يحرص عليه كل شخص، ولكن ادارة المؤسسة لن تعتمد على مدى الالتزام العاملين بأخلاقيات العمل بناءا على قناعتهم الشخصية بل هي بحاجة لأن تلزمهم بذلك الجزء من متطلبات العمل على تطبيقها لذلك يجب:

* تحديد ماهو اخلاقي و ماهو غير اخلاقي في عرف المؤسسة وثقافتها لكي يلتزم بها الجميع لانه غياب ذلك يكون لكل عامل له مقاييسه الشخصية والتي تختلف من شخص لآخر لذلك لابد من التعامل بحزم مع كل اخلال لهذه الاخلاقيات.

*.تنمية الرقابة الذاتية: فالموظف الناجح هو الذي يراقب من الله تعالى و يقتدي بنبيه الكريم قبل ان يراقبه المسؤول وهو الذي يراعي المصلحة الوطنية قبل المصلحة الشخصية، فإذ يكون هذا المفهوم الكبير في نفسه فستنجح المؤسسة بلا شك

*انظمة وقوانين المنظمة: كعمل ميثاق الاخلاقيات العمل وتوزيعه للموظفين بحيث يكون دليلا ومرجعا لهم والالتزام بالقيم الخاصة بوظيفتهم .

*مكافأة الموظف الملتزم اخلاقيا بوظيفته : تقدير عمل الموظف بمكافئته وتحفيزه وترقيته بناء على تفانيه والتزامه بمسؤوليته المهنية .

* لابد من التعامل بالجزاء والردع لكل تصرف عدواني او إيذاء فرض الاحترام بين الموظفين .

*لا يجب الاعتماد على اتباع الاخلاق وفق الارادة الشخصية للعمال لابد من الزامهم بذلك كجزاء من متطلبات العمل.

7/دور أخلاقيات العمل في كبح ظاهرة الفساد الإداري

هناك العديد من النقاط التي لا بد من التركيز عليها لتحقيق أهداف أخلاقيات العمل وبذلك النهوض بالمؤسسات خاصة الاقتصادية منها وما لها من إيجابية على الاقتصاد الوطني ككل. فغياب معايير اخلاق العمل يعتبر أول الأسباب المباشرة في تفشي ظاهرة الفساد الإداري. و هذه النقاط هي:

***الأمانة والنزاهة وشفافية** :لا بد من إحكام الرقابة على تصرفات كبار الموظفين ومطالبتهم بتقديم تقارير دورية عن موجوداتهم الثابتة والمتداولة عن طريق التصريح بالممتلكات وغيرها من آليات، وبواسطة وضع قواعد لسلوك موظفي الدولة وإعلانها من حين إلى آخر ليطلع عليها المواطنون

***نشر التعليم وتوعية المواطنين** لا شك أن جهل المواطنين وعدم معرفتهم لحقوقهم يجعلهم فريسة للموظفين المرتشين، فيدفعون لهم الرشوة من أجل إنجاز معاملاتهم، وبالتالي اتساع ظاهرة الفساد وتحميل المواطنين ما لا طاقة لهم بها ولمعالجة مثل هذا الوضع لا بد من نشر التعليم أو الدورات أو الوعي الاجتماعي بين صفوف المواطنين وتعريفهم بحقوقهم، وبما يؤدي إلى امتناعهم عن دفع الرشوة إلى المواطنين، وإلى تقليل نسبة الفساد في الإدارة.

***محاسبة موظفي الدولة** :إن ضعف أو انعدام عنصر الرقابة والمحاسبة على موظفي الدولة يؤدي إلى انتشار وتفشي الفساد بينهم، وإلى إساءة استعمالهم لسلطاتهم التقديرية وتجاوز حدود صلاحياتهم والعبث بأموال الدولة من ناحية واستغلال المواطنين من ناحية أخرى، وهنا لا بد من تشخيص وتحديد الأشخاص المنحرفين وكشف المنظومات الفاسدة داخل الجهاز الإداري، من خلال إنشاء الأجهزة الرقابية اللازمة والقادرة على كشف الانحرافات والممارسات اللاأخلاقية داخل الجهاز الإداري المعني والتحقيق مع الموظفين المنحرفين وفرض العقوبات التي يستحقونها عليهم ليكونوا عبرة للآخرين

***تقويم ومكافأة الموظف الأمين** :في ظل الفساد المتفشي في الأجهزة الحكومية نجد أن الموظف الأمين والنزيه لا يلقى التقدير والاحترام والدعم، بل يصبح في مأزق ويتلقى الإهانات والسخرية من الكثرة الفاسدة والمنظومات المنحرفة بسبب أمانته وإخلاصه واجتهاده، بل قد يصل الأمر إلى تعرضه إلى العقوبة أو الجزاء لانه أمين ونزيه، وهنا لا علاج الا بدعم وإسناد الموظف الأمين وتقديم الحوافز المناسبة له وتقويمه واعتباره مثالا وقدوة حسنة يمكن أن يقتدي بها الآخرين ويعدلون من سلوكهم المنحرف وتصرفاتهم الإدارية الفاسدة.

* **إعادة النظر في قيمة الرواتب و الأجور بين فترة وأخرى** :إن انخفاض مستوى الرواتب والأجور المدفوعة لموظفي الدولة يعد هو الآخر من الأسباب الرئيسية لانتشار ظاهرة الفساد داخل الأجهزة الحكومية، وخصوصا إذا كان راتب الموظف لا يمكنه من توفير العيش الكريم له و لأفراد عائلته، فإن ذلك سيدفعه للبحث عن مصادر أخرى لاجل زيادة دخله لتوفير متطلبات الحياة.