

المحور السابع: أخلاقيات العمل

لأخلاقيات الأعمال دور كبير في النهوض بالاقتصاد الوطني من خلال تبني معايير دولية، وبالتالي تساهم بشكل فعال في مكافحة ظاهرة الفساد، وسوف نتطرق أولاً لتعريف أخلاقيات الأعمال، ثم بيان المبادئ العامة لها.

1- ماهية أخلاقيات العمل

تعريف أخلاقيات العمل:

يعتبر مصطلح أخلاقيات العمل أو المهنة *La déontologie* مرادفاً للأخلاق المهنية لمهنة *professionnelle/ Professional ethics* ما، حيث تم تقديم مجموعة من التعاريف المختلفة من حيث الصياغة ولكن تنطوي أغلبها على معنى واحد لأخلاقيات العمل، اخترنا منها ما يلي:

"مجموعة من المبادئ والمعايير التي تعد مرجعاً للسلوك المطلوب لأفراد المهنة الواحدة، والتي يعتمد عليها المجتمع في تقييم أدائهم إيجاباً أو سلباً."

"تهتم أخلاقيات المهنة بكيفية التصرف اللائق أثناء ممارسة الأنشطة المهنية المختلفة، كما تعبر عن ضرورة أداء الموظف لمهامه في كل وقت وفق قانون الدولة، الإقليم، المجتمع، والمنظمة التي يشتغل فيها."

"تلك المجموعة من القواعد والأصول المتعارف عليها عند أصحاب المهنة الواحدة بحيث تكون مراعاتها محافظة على المهنة وشرفها."

وبالتالي فأخلاقيات العمل أو المهنة تعني مجموعة القواعد والمبادئ والأصول التي يجب أن يلتزم بها أتباع المهنة ليحافظوا على مستوى مهنتهم وشرفها، وهي عبارة عن العمل بالقيم الإيجابية والمبادئ الأخلاقية المرجعية المطلوب تبنيها عند القيام بالعمل أو عند ممارسة المهنة، وجوهر أخلاقيات العمل هو: القيام بالعمل بدون

تقصير .

وتنتج أخلاقيات العمل بصفة عامة من نظامين للقيم هما:

نظام القيم الشخصية: ويتضمن القيم الشخصية الفطرية، المعتقدات الدينية والمذهبية، الخبرة السابقة، والمستوى التعليمي، الحالة الصحية والنفسية والجسمية.

نظام قيم المجتمع: ويتضمن قيم العائلة وقيم الجماعة وقيم العمل.

أهمية أخلاقيات الأعمال:

تتجسد أهمية أخلاقيات الأعمال فيما يلي:

-شروع بعض الأعمال المضادة أو غير المرغوب فيها، مما ولد الإحساس المتزايد بأن المنظمات أصبحت في تصرفاتها وصفقاتها أقل خبرة مما كانت عليه في السابق، مما يكشف عن الحاجة إلى الأخلاقيات في المنظمات سواء على المستوى الداخلي أو الخارجي.

-تعد وتداخل المصالح في المنظمات الحديثة جعلها أمام حالات معقدة من الصعب جدا الحكم فيها على ما هو صواب أو ما هو خاطئ من الناحية الأخلاقية، وهذا ما أدى إلى أن تصبح المشكلات الأخلاقية في غاية التعقيد في نطاق واسع من القضايا والمواقف والحالات، لهذا أصبحت أكثر إثارة للاهتمام والجدل في الوقت الحاضر على صعيد البيئة الداخلية والخارجية للمنظمة، بالإضافة إلى سيادة قيم الفردية واللامبالاة.

-محاولة القضاء على المنطق السائد باعتبار أن منظمات الأعمال تهدف من أجل بقائها واستمرارها إلى تعظيم الربح، مما أدى إلى إضافة قدسية واضحة على الربح والربحية في هذه الشركات دون أن يرافق ذلك اهتمام واضح بالاعتبارات الأخلاقية والمعنوية.

-وجود وقوة الأسباب المؤدية إلى المعضلات، فالأفراد سواء في الإدارة أو في الوظائف الأخرى التابعة لها نجد أن لهم أسباب عديدة تدفعهم إلى الانتهاكات الأخلاقية، فالأخلاقيات تعد بمثابة الدفة التي تقود المنظمات والأفراد نحو الالتزام

الأدبي والأخلاقي تجاه الجماعات المختلفة، وتظهر أهمية أخلاقيات الأعمال في جانبين: الأول أنها تعطي قيمة للمجتمع ككل من خلال التزام المنظمات بمسئوليتها الاجتماعية، والثاني أنها تحسن حياة الأفراد داخل المنظمة من خلال الأنظمة الأخلاقية التي تنتهجها المنظمات والإدارات.

-لا يمكن القبول بالمنظور التقليدي للعمل والذي يرى تعارضا بين تحقيق مصالح منظمة الأعمال المتمثلة بالربح المادي وبين الالتزام بالمعايير الأخلاقية والتي عرضت وكأنها تقلل من الكفاءة ضمن هذا المنظور التقليدي، ففي إطار المنظور الحديث نجد ارتباطا إيجابيا بين الالتزام الأخلاقي والمردود المالي الذي تحققه المنظمة وإن لم يكن ذلك على المدى القصير فإنه بالتأكيد سوف يكون واضحا على المدى الطويل .

-تساعد القيم الأخلاقية على تقليل التكاليف التي تتكبدها المنظمة عند اتخاذ القرار المناسب، فالقواعد الأخلاقية تقلل من الجهد والوقت المبذول في قياس الشيء الصحيح للقيام به أو اتخاذ القرار بشأنه، بصفة عامة إن الدور الجوهرية والأساسية للأخلاقيات بصفة عامة ولأخلاقيات الأعمال بصفة خاصة هو أنها وسيلة للنهوض بالأمة، ذلك أن التاريخ يخبرنا أن سقوط الكثير من الأمم والحضارات كان بسبب انهيار الأخلاق. ومثال ذلك أنه قد سئل أحد وزراء اليابان " : ما سر تقدم اليابان هذا التقدم؟، فقال " :السر يرجع إلى تربيتهنا الأخلاقية".

دور أخلاقيات الأعمال في كبح ظاهرة الفساد الإداري:

في ظل تفشي الفساد خاصة داخل الإدارات العامة، لا بد من التطرق إلى معايير التوظيف من مساواة وكفاءة، ثم معرفة الأسس التي تركز عليها النزاهة الوظيفية، لنخلص في الأخير إلى معرفة العلاقة الطردية التي تربط بين أخلاقيات الأعمال والفساد الإداري، وذلك من خلال تبني مبادئ التوظيف النزاهة واعتماد معايير متفق عليها دوليا، وسوف نتطرق لأهم هذه المبادئ:

1-مبادئ التوظيف:

يقوم التوظيف على مبدأين أساسيين هما المساواة والكفاءة وعادة ما تنظم أخلاقيات الوظيفة في مدونة خاصة تكون بالضرورة حيز التطبيق توافقا مع النظام الدالي لتلك المؤسسة، تقوم هذه الأخيرة أساسا على مجموعة من المصادر تدعم بشكل أو بآخر الإدارة لتهوض بمبادئ بعيدا عن الفساد، أطلق عليها تسمية أخلاقيات الإدارة. ويمكن تعريف مدونات السلوك على أنها مجموعة القواعد والضوابط والمعتقدات والقيم التي تحدد السلوك الذي يجب على الموظف الالتزام به عند ممارسته لعمله في أي وقت وأي مكان.

مصادر أخلاقيات الإدارة:

تعتبر البيئة الاجتماعية التي يعيش فيها الإنسان وما يسود فيها من قيم وأعراف وتقاليد اجتماعية أو عقائدية أو حتى سياسية من المصادر المهمة لمدونات السلوك نظرا لما تملكه من تأثير على سلوك الأفراد.

ويمكن تحديد أهم مصادر قيم وأخلاقيات الإدارة في الآتي:

-الدين في المجتمع - قيم وأخلاقيات المجتمع.

-قيم وأخلاقيات أسر العاملين في المنظمة.

-التشريعات والقوانين.

-تعليمات ولوائح المنظمة.

ولا يكفي التطرق إلى مصادر أخلاقيات الإدارة لمعرفة مواطن الخلل والضعف وبذلك مجابهة ظاهرة الفساد بالشكل الصحيح والناجع، وإنما لا بد من التيقن من الوصول إلى الهدف المنشود وهو ذاته الهدف من تبني أخلاقيات الأعمال.

العلاقة بين أخلاقيات الأعمال والفساد الإداري :

هناك علاقة عكسية تربط بين كل من الفساد بكافة صورته بدءا من الفساد الإداري، مع أخلاقيات الأعمال.

-الفساد الإداري:

إن التعريف المجرد للفساد الإداري ينطلق إلى الممارسات السلوكية التي لا تخضع إلى ضابط أو معيار معين وخاصة المعايير البيروقراطية، أو كل انحراف بالسلطة العامة الممنوحة للموظفين عن الأهداف المقررة لها قانونا.

كما يشمل هذا المفهوم كل محاولة لوضع الشخص مصالحه الخاصة بصورة غير مشروعة فوق المصلحة العامة دون اعتبار للمثل العليا التي تعهد بخدمتها.

أساليب تحقيق أخلاقيات الأعمال وتقليل الفساد:

هناك العديد من النقاط التي لا بد من التركيز عليها لتحقيق أهداف أخلاقيات الأعمال وبذلك النهوض بالمؤسسات خاصة الاقتصادية منها وما لها من إيجابية على الاقتصاد الوطني ككل.

إن اعتبار المشرع الجزائري مدونات السلوك أحد التدابير الوقائية من الفساد ليس محض الصدفة وإنما هو اعتبار مؤسس على حقائق واقعية، فوفقا لدراسات أجرتها الأمم المتحدة فإن وجود مدونات سلوك يعتبر من الوسائل الوقائية المهمة في مكافحة الفساد كما أن غيابها يساعد على ازدهاره، بالإضافة إلى إثبات الكثير من الدراسات الحديثة أن غياب معايير لأخلاق العمل يعتبر أول الأسباب المباشرة في تفشي ظاهرة الفساد الإداري.

2-المبادئ العامة لأخلاقيات العمل

لا يمكن حصر المبادئ العامة لأخلاقيات العمل أو جمعها في بنود محددة بدقة نظرا لطبيعتها الفلسفية وتداخلها المتعدد، لكن اجتمعت مصادر أخلاقيات العمل سواء في الفكر الوضعي أو في الشريعة الإسلامية، على تحديد كم من الأخلاقيات التي ينبغي للعامل أن يلتزم بها ويحرص على أدائها في عمله، وهذا بغض النظر عن نوع الوظيفة أو الحرفة أو المهنة التي يزاولها.

أولاً- في الفكر الوضعي :

المبادئ العامة لأخلاقيات العمل في الفكر الوضعي هي عبارة عن مجموعة من القواعد الأخلاقية والسلوكية التي تتخذ كم رجع لقياس السلوك المهني، وكإجراء وقائي يستفاد منه في خلق الحس الأخلاقي لاحترام وتطوير المهنة، وتقديم أفضل خدمة ممكنة في ضل الإمكانيات المتاحة، والحرص على الصالح العام في كل المسائل المهنية .حيث تعمل هذه المبادئ على توفير إطار يساعد الفرد العامل في القيام بواجباته ومسؤولياته المترتبة على الأعمال التي يقوم بها، وهذا من خلال الالتزام بما يلي:

أ* المسؤولية والكفاءة :المقصود بالمسؤولية التزام الفرد العامل أمام الجميع بأن ينهض بالأعباء الموكلة إليه بأفضل ما في وسعه من قدرات، مع تحمل نتائج قراراته وعواقب تصرفاته، والالتزام بإسداء المشورة والإرشاد للزملاء وبممارسة قدر كاف من الإشراف والمراقبة لتحسين أدائهم والقيام بمسؤوليتهم في إدارة شؤون مهنتهم والحفاظ على التقاليد المهنية والرفع من شأنها .أما الكفاءة فتعني استخدام المعرفة والخبرات والمهارات اللازمة لأداء العمل.

ب* الاستقامة والنزاهة والإخلاص :الاستقامة هي ترك كل ما يثير الشبهة، وتتحقق الاستقامة من خلال أداء الأعمال بنزاهة وحرص وشعور بالمسؤولية . والنزاهة تعني رفض الفساد بكل أشكاله والذي لا بد أن يبدأ بالذات قبل أن يشمل الغير، والإبلاغ عن الأفعال غير المشروعة المشتبه بها أو الخروقات للمبادئ الأخلاقية للعمل أما تادية العمل بإخلاص فتتحقق عند بذل الفرد للجهد اللازم والتضحية الممكنة في سبيل تحقيق أهداف العمل.

ج* الاحترام :يرتكز على احترام الغير ومعاملتهم بكياسة ولباقة وإنصاف، وهذا بغض النظر عن مستواهم أو مكانتهم أو توجهاتهم، والحفاظ على بيئة عمل تتميز

بالعلاقات الحسنة ويسودها مناخ من الاحترام المتبادل، والامتناع عن الإساءة اللفظية أو غير اللفظية أو المكتوبة أو البدنية، أو المشاركة في إطلاق الشائعات، أو الإبلاغ عن وقائع مغلوبة بسوء نية.

د*الالتزام: أي الالتزام بتأدية الواجبات الوظيفية بطريقة أخلاقية ومهنية، وذلك عن طريق بذل العناية الواجبة لتحقيق تقديم خدمات مهنية متنوعة ذات مستوى مهني رفيع، يتفق مع قواعد سلوك وآداب المهنة مقابل أتعاب تتلاءم مع الجهد المبذول . بالإضافة للالتزام الفرد بمتابعة التطورات المهنية في مجال نشاطه للمحافظة على المعايير التقنية المتميزة، واستعمال درايته المهنية بطريقة بناءة والتحلي بالانفتاح على الأفكار والتصورات والمفاهيم الجديدة.

ثانيا -في الشريعة الاسلامية :

تتدرج معظم أخلاقيات العامل المسلم تحت خلقين أساسيين هما :**القوة والأمانة**، وتجمع هاتين الصفتين كل المعاني القيادية التي تحدث عنها علماء الإدارة في العالم، وهذا لقوله تعالى في سورة القصص الآية 26 ، في وصف سيدنا موسى عليه الصلاة والسلام وعلى لسان ابنة سيدنا شعيب " :

إِنَّ خَيْرَ مَنْ اسْتَجَرْتَ الْقَوِيَّ الْأَمِينُ " كما تتدرج تحت هذين الخلقين صور كثيرة للأخلاقيات المطلوب توافرها في أي عمل، نوجزها فيما يلي: **القوة، الاتقان، التعاون، العلم والمعرفة.**

ب الأمانة: تعتبر من أهم الأخلاق التي يجب أن يتصف بها العامل، ويقصد بها أداء الحقوق والمحافظة عليها، أي إعطاء كل ذي حق حقه .ومن الأمانة عدم الغش والخيانة وخلف الوعد والكذب.

ويندرج من وراء خلق الأمانة صور كثيرة لأخلاقيات العمل أهمها ما يلي:

* **الإخلاص**: يكون الإخلاص في العمل من خلال الإلتقان والجودة والالتزام بأنظمة العمل.

* **العدل**: بإعطاء كل ذي حق حقه من غير إفراط ولا تفريط، وليس العدل مختصاً بالقضاء، بل العدل في كل صاحب ولاية .

* **الصدق**: هو قول الحق، ومطابقة الكلام للواقع، ويتجسد خلق الصدق في العمل من خلال نقل المعلومات حسب حقيقتها داخل الجهاز الإداري بدون غش ولا تزوير ولا خداع وكذلك صدق المعاملة مع الآخرين بدون كذب.

* **السماحة وحسن المعاملة**: هما واجب شرعي، والسماحة هي التعامل مع الآخرين قولاً وعملاً بالتسهيل والتيسير ولها دور عظيم في تسهيل التعامل بين الأفراد وفي إنجاز الأعمال وفي ترك انطباع جيد عن المؤسسة أو المصلحة أو الموظفين لدى الرؤساء والمرؤوسين والعملاء .وحسن المعاملة يحتاجها الموظف مع رؤسائه وزملائه ومرؤوسيه والمتعاملين.

المراجع المعتمدة لإعداد هذا الملخص:

د.عبدالحفيظ مسكين، دروس في مقياس الفساد وأخلاقيات العمل، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد بن صديق يحي، جيجل، 2016-2017.

د.حمدي باشا نادية، ملخص مقياس أخلاقيات العمل ومكافحة الفساد، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة البلدية 2، 2020-2021.

د.إيمان بوحصة، حيدرة سعدي، "دور أخلاقيات العمل في قمع الفساد الإداري"، مجلة العلوم القانونية والسياسية، جامعة العربي تبسي، عدد 17، 2018، تبسة، 2018-2019.

-د.سعيد مقدم، أخلاقيات الوظيفة العامة، دراسة نظرية تطبيقية من زاوية تأصيل الحقوق والالتزامات المهنية (النظام التأديبي للموظفين) ، طبعة 01 ، دار الأمة لنشر والتوزيع، الجزائر، 1997،

-رشيد بوسعيد ، تطور الأداء المؤسسي لآليات مكافحة الفساد في الجزائر ، مذكرة ماستر في العلوم السياسية ، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، 2013-

.2014