

جامعة الجبالي بونعامة – خميس مليانة
كلية العلوم الاقتصادية التجارية وعلوم التسيير
السنة الثانية : شعبة علوم التسيير

المحاضرة
الأولى

المقياس

الفساد وأخلاقيات العمل

من إعداد الأستاذ:

ناصر المهدي

قال الله - تعالى - ﴿... آوِزُوهَ لَى الْبِرِّ وَالَّتْ هِىَ تَوَلَّهَ آوِزُوهَا
لَى الْإِثْمِ وَالْعَوَانِ...﴾ [المائدة: 2].

عن النورّاس بن سمعان - رضي الله عنه - عن النبي - صلى
الله عليه وسلم - قال: ((الْبِرُّ حَسَنُ الْخَلْقِ، وَالْإِثْمُ مَا حَاكَ فِي
نَفْسِكَ، وَخَرِهْتَ أَنْ يَطَّلَعَ عَلَيْهِ النَّاسُ))؛ رواه مسلم.

المحور الأول: الإطار النظري لأخلاقيات العمل

- إن التطور السريع في العلاقات العامة بين الناس، من خلال العمل والوظيفة، خلق نوع من الاحتكام إلى السلطة العليا التي تضمن الحقوق للجميع دون انتهاك لمصالح شخص على حساب شخص آخر. بحيث أن العلاقة بين الرئيس والمرووسين ينبغي أن تكون أبعد ما يكون عن مفهوم لاستعباد والاستغلال وأقرب ما يكون إلى التعاون والمشاركة في حل كل المشاكل العراقية الإدارية. إن هذه العلاقة بين أفراد المنظمة الوحدة هي التي أصبحت تعرف بأخلاقيات العمل التي يؤدي فيها العامل ما عليه باستغلال الرقابة الذاتية في كل شؤونه، سوء كان عاملاً بسيطاً أو مديراً أو مراقباً أو حاكماً.

أولاً: ماهية قيم وأخلاقيات العمل

- قبل التطرق إلى تعريفه محدد وشامل لأخلاقيات العمل يجب الإشارة إلى بعض المفاهيم ذات العلاقة بها، من خلال تحديد مفهوم للعمل والقيم والأخلاق قبل الوصول إلى تحديد مفهوم أخلاقيات العمل.

• 1 - العمل

• 2 - القيم

• 3 - الأخلاق

1- العمل

العمل هو كل نشاط جسمي أو عقلي يقوم به الإنسان بهدف الإنتاج في مؤسسة عامة أو خاصة أو في حرفة أو في مهنة؛ وتدخل تحت هذا المفهوم الواسع عدة مصطلحات هي:

الوظيفة: العمل الكتابي أو العمل الإداري أو نحوه.

الحرفة: هي في الورشة أو المصنع أو العمل في مستلزمات البيت كالطبخ والحيافة ونحوهما.

المهنة: هي عمل يشغله العامل بعد أن يتلقى دراسة نظرية كافية وتدريباً عملياً طويلاً بجامعات متخصصة. كمهنة الطب والهندسة والتعليم.



2- القيم

فهي عبارة عن مجموعة من التجارب والخبرات السابقة التي مر بها الإنسان.. والتي تعمل على توجيه الاستجابة نحو الموضوعات والمواقف التي له علاقة بها.. فالفرد يميل إلى اتجاه ثقافي أو فكري أو سياسي محدد بناء على تربيته وتنشئته الاجتماعية.

القيم السياسية: تمثل اهتمام الفرد وميوله للعمل السياسي وحل مشكلات الجماهير القيم السياسية: مثل النواب ورؤساء الأحزاب

القيم الاقتصادية: هي ميل الفرد إلى ما هو نافع يعتمد على اتخاذ العالم المحيط به وسيلة للحصول على الثروة وزيادتها رجال الأعمال والمال

القيم الاجتماعية: وهي اهتمام الفرد وميله إلى مساعدة غيره من الناس



3- الاخلاق

الأخلاق هي (مجموعة متكاملة من المعاني والصفات المستقرة في نفس الإنسان، والتي على أساسها وميزانها يكون الفعل حسنا أو قبيحا، ومن ثم يجب القيام به أو لا. فإن كانت الأفعال جميلة ونافعة سميت خلقا حسنا، وإن كانت قبيحة وضارة سميت خلقا سيئا.)

وهناك تعريف آخر للأخلاق بأنها (الأخلاق هو الانضباط حول الظواهر الأدبية والأخلاقية).



أخلاقيات الأعمال

بالرغم من تزايد الاهتمام بموضوع أخلاقيات العمل من قبل الكتاب والباحثين، إلا أنه مازال هناك جدل كبير وعدم اتفاق تام حول وضع تعريفه موحد وشامل لأخلاقيات العمل، إذ هناك فرق بين أخلاقيات العمل والمفاهيم السلوكية الأخرى. حيث يتم التفريق بين أخلاقيات العمل والقيم التنظيمية حيث تتصف الأخلاقيات بثلاث خصائص أساسية هي:

أن توافق عليه جماعة العمل،
ومن ثم يكون له صفة
الإلزام،



يمارس بعض القيود على
تصرفات وأفعال الأفراد،



أن يأخذ صفة العمومية أي
انه يطبق على مجموعة
كبيرة من الأفراد.

تعريف أخلاقيات العمل

- يرى 1989 pur&Byqrs أن أخلاقيات العمل هي " مجموعة المعايير والمبادئ التي تهيمن على سلوك الفرد أو مجموعة من الأفراد وتتعلق بما هو صحيح وما هو خطأ".
- ويرى أبو بكر مصطفى محمد " أن الأخلاق هي القيم والمبادئ المعنوية التي تحكم سلوكيات الفرد والجماعة لتحديد ما هو صحيح وما هو خاطئ
- وهناك مفهوم آخر لأخلاقيات العمل بأنها " هي مجموعة المعايير والضوابط التي تحكم سلوك الأفراد خلال ممارستهم لأعمالهم."

ثانياً: أسباب الاهتمام بأخلاقيات العمل

- لقد حظيت أخلاقيات العمل باهتمام كبير أين ظهرت مصطلحات جديدة مثل قواعد وآداب المهنة وأخلاقيات الوظيفة وأخلاقيات الأعمال وكان هذا الاهتمام للأسباب التالية:

أ- التحول في مفاهيم الكفاءة وأهداف الشركات



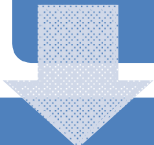
ب- تعقد وتداخل المصالح في الشركات الحديثة



ج- إرساء مبادئ الإدارة السليمة (الحوكمة)



د- الالتزام بروح القانون وأهمية البعد الاجتماعي



هـ- البحث عن إنتاج ما هو مفيد للبشر وتحسين نوعية الحياة.

أ- التحول في مفاهيم الكفاءة وأهداف الشركات

لقد كان الهدف الرئيسي للشركات حتى فترة التسعينات من القرن الماضي، يعتمد على تحقيق أرباح لأصحاب العمل بصفة أساسية وفقا لقواعد السوق وبدون غش أو احتيال. وقد تم ربط دخل الإداريين بقيم الأسهم، وهذا لتفادي تعارض المصالح بين الإدارة والمساهمين، أي من الناحية النظرية تعظيم دخول الإداريين من خلال تعظيم أرباح المساهمين. ومن الناحية العملية أصبح المديرون يركزون جل اهتمامهم على زيادة أسعار الشركة على حساب الأداء الأخرى. وأدى ذلك إلى تبرير أي سلوك من سلوكيات الشركة كمنح رواتب تشجيعية كبيرة للمسؤولين الإداريين وتجاهل العاملين، وتخفيض معايير السلامة والصحة، وإهمال العوامل الحيوية التي تحقق المصلحة طويلة الأجل للشركة وتضمن إستمراريتها، مثل التدريب والبحوث والتطوير... الخ. وبدلاً من حل المشكلة الأخلاقية أدت الحوافز المالية الكبيرة الممنوحة للمسؤولين الإداريين إلى خلق مشكلات أكثر خطورة وتكلفة شاركت في انهيار المؤسسات الكبرى مثل إنرون Enron وورلدكوم Worldcom.

ب- تعقد وتداخل المصالح في الشركات الحديثة

حيث أن نتائج قرارات وأنشطة الشركة لا تقتصر على المساهمين قط بل تؤثر على المحيط الداخلي والخارجي للمؤسسة من عاملين وموردين وعملاء، فحينما يقوم المديرين بتعيين عاملين جدد فإنهم يوقعون بذلك عقدا ضمنيا بتوفير عاملين مقابل اجر عادل لأداء مهام محددة عادلة في بيئة عمل آمنة وصحية. ونظرا لأهمية الجهد والتعاون الذي يبذله العاملون في نجاح الشركة، فإن إستراتيجية العمل الصحيحة تقتضي أن يهتم المديرين بمصالح العاملين كما لو كانوا يهتمون بمصالح المساهمين مما يخلق مصلحة واضحة للعاملين في نجاح المؤسسة ويزيد ثقتهم في الإدارة ومنه على المديرين أن يكونوا مسئولين على العاملين والمساهمين في نفس الوقت على حد سواء.

ج- إرساء مبادئ الإدارة السليمة (الحوكمة)

في ظل البحث عن أدوات لمعالجة المشكلات والأزمات التي أدت إلى انهيار عدد من الشركات لأسباب عدم التزام المسؤولين فيها بأخلاقيات العمل، فقد صدرت مجموعة من الأسس والممارسات التي تطبق على شركات المساهمة وتتضمن الحقوق والواجبات لكافة المتعاملين مع الشركة مثل مجلس الإدارة والمساهمين، الدائنين، البنوك والموردين، والمجتمع، وتظهر من خلال النظم واللوائح المطبقة الشركة والتي تحكم اتخاذ أي قرار قد يؤثر على مصلحة الشركة أو المساهمين بها وهو ما يعرف بمصطلح الإدارة الرشيدة والحوكمة، حيث توفر الحوكمة الإطار التنظيمي الذي يمكن الشركة من تحقيق أهدافها، وتحديد السلطة والمسؤولية للمديرين والعاملين بالشركة، وحجم ونوعية المعلومات التي يتم الإفصاح عنها للمستثمرين الأمر الذي يصب في صالح حماية حقوق صغار المساهمين.

د- الالتزام بروح القانون وأهمية البعد الاجتماعي

تؤدي الرؤية الضيقة لأخلاقيات العمل – التي تقصر دور مشروعات العمل على مجرد تحقيق الأرباح ضمن إطار قواعد السوق- إلى تجاهل ممارسات الأعمال الضارة، بسبب الالتزام الحرفي بنصوص القانون. وتجاهل روح القانون. ومن أمثلة ذلك الفشل في معالجة الأمور الخارجية السلبية التي تعرفها المؤسسة وتكون غير معروفة لدى صانعي السياسات والجهات الرقابية، أو تكون معرفة لديهم ولكن مراقبة ومتابعة تلك الممارسات تكون باهظة التكلفة.

هـ- البحث عن إنتاج ما هو مفيد للبشر وتحسين نوعية الحياة.

ويتعلق هذا بما يجب وما لا يجب أن تنتجه المؤسسة. ففي المجتمعات التي تشجع المشروعات الحرة، يسود اتجاه عام بان المؤسسات لها الحق في إنتاج ما تراه مربحا لها، شريطة ألا تكون المنتجات والخدمات التي تنتجها محظورة بموجب القانون. وهكذا تتاح الفرصة للشركات والمؤسسات بان تخلق احتياجاتها أن تستخدم الأساليب الدعائية لإقناع المستهلكين بشراء منتجاتها وخدماتها. حيث تقوم الشركات في كثير من الحالات بإيجاد احتياجات ورغبات عالية التكلفة وغير مفيدة لا لشيء سوى لتحقيق الأرباح وقد ترى الإدارة أن ذلك العمل "جيد" ولكنه في الحقيقة عمل لا فائدة منه يؤدي إلى تبعات غير مرغوبة اجتماعيا. وهذا هو المصدر الرئيسي للاستهلاك الزائد والعامل الأساسي الذي يدفع الناس إلى إجهاد أنفسهم بالعمل والإفراط في الاستهلاك.

ثالثاً: 3- الأسباب التي تدفع الأفراد لارتكاب ما هو غير أخلاقي

- ✓ الكسب الشخصي والأنانية: فالكسب الشخصي مشروع وهو من الدوافع الأساسية من أجل التفوق؛ لكن ما هو غير مشروع أن يوضع ذلك في مقدمة الاهتمامات وبأية طريقة أو وسيلة، حتى وإن كانت تتجاوز القواعد والمعايير الأخلاقية في السلوك وتؤدي الآخرين أو تكون على حسابهم.
- ✓ الضغوط التنافسية: فالمنافسة تفرض شروطها القاسية التي قد تؤثر على قدرة الأفراد على ضبط وسائل المنافسة بطريقة مشروعة.
- ✓ أهداف المؤسسة مقابل القيم الشخصية: فالمؤسسة في سعيها من أجل هدف واحد (تعظيم الربح وخلق الثروة) عادة ما تجعل معاييرها المادية في مواجهة حادة مع قيم المديرين والعاملين الآخرين إلى الحد الذي يضع المديرين في خيارين تكييف قيمهم الأخلاقية أو الخروج من العمل.
- ✓ التعارض ما بين الثقافات: وهذا بالنسبة للشركات التي تعمل في مجتمعات مختلفة ومتعددة، حيث أن بعض معايير السلوك الأخلاقي قد تختلف من ثقافة إلى أخرى، فمثلاً في اليابان فإن الأفراد الذين يقدمون هدايا لبعضهم في العمل ذات قيم كبيرة تعتبر من التقاليد اليابانية دون أن تكون كذلك في الثقافات الغربية. ومثل هذه التباينات بين الثقافات هي التي دعت دونالدسون (T.Donaldson) لدعوة الشركات إلى الاسترشاد بالمبادئ الثلاثة في مثل هذه الحالات: احترام القيم الإنسانية الجوهرية التي تحدد المعايير الأخلاقية الكامنة في جميع أنشطة الأعمال، احترام التقاليد المحلية، والاعتقاد في السياقات التي تحدد ما هو صواب أو ما هو خطأ.

