

المقياس: أخلاقيات المهنة.

السنة: الثانية ماستر

المحاضرة الثالثة

«أهمّية و أهداف أخلاقيات المهنة».

أولاً: أهمّية أخلاقيات المهنة:

لا يكتمل سير الحياة الإنسانية بانتظام إلاّ بطوابط سلوكية تُنظّم علاقة الناس فيما بينهم، و تمثل الاخلاق أهم الضوابط التي حثّت التشريعات السماوية، و الأخلاق تُعدّ بمثابة دعامة أولى لحفظ الأمم و المجتمعات و ضمان سيرها، و الحكم على أيّة حضارة و مدى تقدّمها هو حكم على مدى إلتزامه بالأخلاق الفاضلة أو عدمه. كما أنّها أساس لصالح جميع الأعمال و العبادات التي يقوم بها الفرد لتحقيق له السعادة في الدنيا و الآخرة.

و تتجلى أهمّية و فوائد الأخلاق في مجال العمل - حسب رأي " طاهر محسن الغالي " و " صالح مهدي العامري "، (2005) - فيما يلي:

- 1- الحصول على شهادات عالمية و إمتيازات خاصة، و يقترن بالترام المنظمة بالعديد من المعايير الأخلاقية في إطار الإنتاج و التوزيع و الاستخدام و الاعتراف بالخصوصيات و العمل الصادق و الثقة المتبادلة و دقة و صحة المعلومات.
 - 2- تعزيز سمعة المنظمة على صعيد البيئة المحليّة و الإقليمية و الدولية، و هذا له مردود إيجابي على المنظمة.
 - 3- المؤسسة أو المنظمة قد تتكلّف الكثير نتيجة تجاهلها الإلتزام بالمعايير الأخلاقية و بالتالي يأتي التصرف الأخلاقي ليضع المنظمة في مواجهة الكثير من الدعاوي القضائية و غيرها.
- إنّ الغاية من الإلتزام بالأخلاق و فضائله تكون لاكتساب مرضاة الله و بها تتحقق السعادة في الدنيا و الآخرة.

ثانياً: أهداف أخلاقيات المهنة:

أمّا أهداف الالتزام بأخلاقيات المهنة كما أشار إليها "سعيد مقدم" (1997) فهي كما يلي:

- 1- إزالة الظابع التسلطي الذي يمكن أن تتصف به إدارة ما.
- 2- ضبط السلوك المهني الشخصي الذي يجب أن يتحلى به المؤمنون على مصالح الدولة.
- 3- ضمان التوازن بين الأحكام الأخلاقية و ضرورة المحتفظة على حريات و حقوق الموظفين و العاملين.

ثالثاً: العوامل المؤثرة في الأخلاقيات المهنية:

يوجد العديد من العوامل التي يصعب حصرها في تأثيرها على الأخلاقيات المهنية في المؤسسات، و ذلك أنّ الإدارة لا تعمل في فراغ، و إنّما تعمل في وسط إجتماعي و تتأثر بالعوامل السياسية، الإقتصادية، و الحضارية للدولة التي تعمل بها. و الموظف في الوقت نفسه هو المواطن الذي يعيش في بيئة المنظمة و ينقل إليها القيم و العادات السائدة في مجتمعه، و يبقى لتلك العوامل أثراً واضحاً داخل المنظمات، رغم وجود القوانين و اللوائح التي تقوم بدورها في الحدّ من أثرها في سلوك الموظف في المنظمة.

و لعلّ من أهمّ العوامل التي لها الأثر الواضح في الأخلاقيات المهنية في مختلف المؤسسات ما يلي:

1- البيئة الإقتصادية:

تلعب الأوضاع الإقتصادية في المجتمع الذي يعيش فيه الموظف من غنى، و فقر، و ارتفاع مستوى المعيشة مقابل تدني مستوى الرواتب و الأجور دوراً كبيراً في تكوين الأخلاقيات الوظيفية من مبادئ و اتجاهات و سلوك، كما أنّها تؤدي إلى نشوء طبقات إقتصادية متعددة داخل المجتمع الواحد (محمد عبد الفتاح ياغي، 1995).

و يجب أن نؤكد هنا على أنّ أثر العنصر المادي في أخلاقيات الموظفين و ظهوره في الدول النامية قد نجد له جذوراً تاريخية، إذ أنّ الفرد في هذه الدول له متطلباته و طموحاته و أحلامه الكبيرة التي لا تتناسب مع الواقع المعيشي وما تستطيع الدولة توفيره من خدمات و سلع. كما أنّ الموظفين لهم تطلعاتهم و آمالهم في تحسين أوضاعهم المعيشية، و زيادة وسائل الراحة مع العلم أنّهم لا يملكون غير رواتبهم الضئيلة. و لذا فإنّ نسبة إحتتمالات الإنحراف كثيرة سواءً من قِبَلِ المواطن الذي يريد أن يحصل على السلعة، أو الخدمة دون غيره أو

أكثر منه، أو من قبل الموظفين أنفسهم الذين يريدون الحصول على مدحول إضافي حتى ولو عن طريق غير مشروع.

2- البيئة الاجتماعية:

يمكن تعريف البيئة الاجتماعية بأنها البيئة التي تجمع بين النزل و الحيّ و العمل و المجتمع الذي يعيش فيه الفرد، و ما يسودها من تقاليد و عادات و معتقدات و أحوال إقتصادية و إجتماعية و سياسية، و التي تساهم مساهمة كبيرة في تشكيل سلوك الفرد و تكوين إتهاهاته. إذ تنمو هذه الإتهاهات و الممارسات السلوكية و تتطور بتطور مراحل النمو التي يمرُّ بها الفرد، من واقع ما يعايشه في البيئة (محمد عبد الفتاح ياغي، 1995). و لهذا نجد أنّ البيئة الاجتماعية تساهم بشكل مباشر و فاعل في عملية التنشئة الاجتماعية، من خلال تنمية و تطوير السلوك الإنساني، و تساعد الفرد على أن يكون أكثر إدراكا للناس و الأشياء. و تكسبه معرفة لغيره و بنفسه، و كذلك تُنمّي لديه الكثير من الأحاسيس كالخوف و العاطفة و مشاعر الاحترام تجاه الوالدين (الغزوي و آخرون، 1997).

إنّ المحاباة و الوساطة أمثلة تبيّن من خلالها مدى تأثير البيئة الاجتماعية على سلوك الموظف الإداري، و عليه نجد أنّ الموظف في المنطقة العربية على وجه الخصوص، يضع في الاعتبار عند التعامل مع الموظفين بأن يخدم و يُلبّي أوّلاً و قبل كل شيء مصالح من يمس إليه بصلة القرابة أوّلاً و الصداقة ثانياً. فلماذا يسلك الموظف هذا السلوك الإداري اللاأخلاقي؟ إنّ السبب يعود إلى أنّ الأسرة أو العشيرة هي بُرة التنظيم الاجتماعي الذي ينتمي إليه الموظف، و يتعلّم من خلاله دذا الإنتماء بأنّض الولاء في المقام الأوّل ليس للمصلحة العامة بل للأسرة و العشيرة. ولا ريب في أنّ تلك العصبية إلى الجهاز الإداري عن طريق سلوك الموظف و عند تعامله مع الآخرين (الصباغ، 1985).

3- البيئة السياسية:

مما لا شكّ فيه أنّ البيئة السياسية التي يعيش فيها الموظف في ظلّها تلعب دوراً مهمّاً في تكوين إتهاهاته و أنماط سلوكه. و يُقصد بالبيئة السياسية، المناخ السياسي الذي يعيش فيه المجتمع، كشكل النظام السياسي و

مدى تمتع الأفراد بحرية التعبير و طبيعة الحكم السائد. و كذلك مُدَّة فعالية الرقابة على أنماط السلوك الإداري للموظف ، بحيث تُحفِّز السلوك الإداري الأخلاقي و تردُّع أو تُعاقب السلوك الإداري اللاأخلاقي. لذا فإنَّ غياب الرقابة و ضُعب الجهاز القضائي و فساد السياسيين و إفتقار الدولة لمعايير الحساب، كلُّها تعمل على تسهيل و تمهيد الطريق للإحرف في سلوك الموظفين و تساهم في زيادة خرق القوانين و تسهيل عملية التخلص من العقاب، و بالتالي ينتشر الفساد الأخلاقي و يختفي الولاء لأهداف المؤسسة. و في ظل غياب الرقابة التشريعية و الإدارية و الشعبية، قد يُيدي الموظف العام أحيانا سلوكا إداريا تنظيمياً يهدف إلى إرضاء و إشباع رغبات السلطة التنفيذية على حساب المصلحة العامة، و يعود السبب في ذلك إلى تخوُّف الموظف العام من هؤلاء الذين يملكون حق التعيين و الطرد و الترقية(خميس بن محمد بن خميس المزروعى،2003).

نستشفُّ ممَّا سبق ذكره أنَّ البيئة المحيطة بالموظف لها تأثير كبير على سلوكه و أخلاقه داخل المؤسسة التي يعمل فيها ناهيك عن التربية و التنشئة، فمثلا إذا نشأ الموظف في بيئة متسيِّبة يُولد لدى الموظف التسيُّب و العمل داخل المؤسسة دون أدنى مسؤولية و بعيداً عن أخلاقيات المهنة داخل المؤسسة، و العكس صحيح تماماً.