

المحور الأول: أخلاقيات العمل

أولاً: مدخل للأداب وأخلاقيات العمل

01- مفهوم أخلاقيات العمل.

تعرف الأخلاقيات بأنها مجموعة الصفات السلوكية المشروعة التي يتسم بها الشخص، والتي لها تأثير واضح على السلوك العام والخاص، المحققة للخير والممانعة للشر، والمناصرة للحق والمناهضة للباطل، الداعمة للعدل والإحسان والرافضة للظلم والطغيان في المجتمع، ضمن قواعد ومعايير محددة تحكم هذا السلوك.

وتعرف أيضا بأنها مجموعة الصفات الحسنة التي لا بد من توافرها في صاحب العمل ليؤدي عمله على الوجه الأمثل.

إجرائيا تعرف بأنها مجموعة من المبادئ والقيم التي تضبط تصرف الموظف وتحكم سلوكه الإداري.

وعليه فإن الأخلاق من أهم القيم والأسس التي ينبنى عليها المجتمع، وممارسة أخلاقيات العمل في الإدارة طريق النجاح وفي التعامل مع الرؤساء والمرؤوسين وحتى المستفيدين، ويمكن أن نوضح هذه الأخلاقيات في الجدول التالي:

أخلاق المرؤوسين مع الرؤساء	أخلاق الرئيس مع المرؤوسين
الاحترام والتقدير	التواضع واللين
السمع والطاعة	العدل والانصاف
تقديم التقارير لرئيسه حول تصرفات وإخلاص الموظفين التابعين له بصدق ودون محاباة	مكافأة من يحسن عمله وإبداء النصيحة لمن لم يحسن
مراعاة قوانين سرية العمل	الشفافية والموضوعية
مراعاة آداب اللياقة أثناء مخاطبة الرئيس	الرفق

02- لمحة عن تاريخ أخلاقيات العمل

إن الاهتمام بأخلاقيات العمل ليس وليد تاريخ معين بل يكاد يقترن بنشأة المجتمعات الإنسانية، ذلك أن الفطرة الإنسانية تملي على الأفراد التحلي بالصفات والسلوكيات التي تضمن بقاء المجتمعات واستمراريتها.

وحتى لا نتوغل في التاريخ ستكون بداية الاهتمام هذا كان بعد الثورة الصناعية منتصف القرن التاسع عشر، مع تزايد التصنيع والتوسع في بناء المصانع والمدن حيث بدأت المنافسة في الصناعة تنمو نمو مطردا، وكان الانضباط هو السمة الأساسية لأخلاقيات العمل، ومن ثمة انتشرت أخلاقيات العمل في مصانع القطن إلى باقي الصناعات، لكن انتشار الآلة قد هدد هذه الأخلاقيات بالرغم من استمرارية بعض الحرف اليدوية كنفخ الزجاج وصناعة الفخار والأحذية، ذلك أن الآلة التي عوضت العامل تراجع معها التحفيز المعنوي والمكافأة النفسية التي كانت محركا لأخلاقيات العمل، واستمر النظام الصناعي مسيطرا على العمل في أمريكا وكثير من دول العالم حتى النصف الأول من القرن العشرين.

وبعد انتشار وتطور مفهوم الإدارة العلمية عام 1900م التي تقوم على التخصص وتقسيم العمل في وظائف بسيطة نسبيا، الهدف منها زيادة الإنتاج ومن ثمة زيادة الأجور التي كانت مفيدة للعمال وللمصنع أو الشركة، لان المكسب المادي لكليهما كان عامل التحفيز الأول.

وبحلول الحرب العالمية الثانية لم تعد الإدارة العلمية كافية بل وغير كافية للتعامل مع احتياجات الصناعة ، ليظهر هنا المدرسة السلوكية لتقدم نظريات بديلة لتوجيه الإدارة والعمال خلافا لمبادئ الإدارة العلمية، فقد أكدت هذه المدرسة على أن العامل ليس كسولا بطبعه، وإذا تم توفير الفرص والبيئة الملائمة في العمل والتأكيد على أهمية العلاقات البشرية وبذل الجهد لإشعار العمال بأهميتهم في العمل ومنحهم المشاركة في المناسبات الاجتماعية للعمال سيكون العامل خلافا ومبدعا، وبرغم كل هذا ظلت العلاقة عدائية بين العامل وصاحب العمل مستمرة.

وفي خمسينيات القرن الماضي حدث تغيرات أساسية في العلاقات بين أصحاب العمل والموظفين ، ومنها الاهتمام بالإنجاز والاعتراف بالمسئولية والنهوض بالعمل ونمو الشخصية التي اعتبرت عنصرا جوهريا من عناصر الوظيفة، وفي سنة 1960 ظهرت العديد من النظريات العلمية التي تدعو إلى الإدارة بالمشاركة وإشراك العاملين في اتخاذ القرارات، مما قدم مساهمات كبيرة عززت وضع الموظف في المنظمة،

وجعله أكثر راحة وذا معنويات عالية، وهذا فتح أسلوب الإدارة بالمشاركة الطريق لأخلاقيات العمل لتكون المصدر الأقوى لتنظيم العلاقات بين الرئيس والمرؤوس.

ومع مطلع القرن 21 والتغيرات المتسارعة التي شهدتها خاصة تلك المرتبطة بعصر المعلومات في مكان العمل، لم تعد المعرفة قاصرة على سياق تنظيمي محدد، إذ أصبح التعليم ضرورياً إلى جانب المهارات كحل المشكلات وإدارة الأفراد وتطبيق أحدث المعلومات على المهام الموكلة لهم، ومنه أصبحت العلم والموهبة والعمل الجاد هما أساس النجاح وليس الصدفة أو الحظ، لذلك كان من المتوقع أن تطبيق أخلاقيات العمل سوف يؤدي إلى نتيجة إيجابية.

ونتيجة للتغيرات التي طرأت على شعب الوظائف ومن ثم مستويات التعليم، أصبح للأفراد القدرة على السيطرة والتمكين في مكان عملهم، وقد كان لزيادة عدد النساء العاملات وانخفاض عدد العمال الذين تجاوز سنهم 65 سنة وبقية التغيرات في سن ونوع العمال أكبر الأثر على الثقافة في وقت لاحق مما أثر على أنماط العمل ذات الصلة بقواعد أخلاقيات العمل، حيث اتضح في مقارنة بين مواقف الرجال والنساء في أماكن العمل، أن الرجل يميل إلى أن يكون أكثر اهتماماً لكسب دخل جيد، وإلى التحرر من المراقبة عن كذب وإلى وجود فرص للقيادة والحصول على وظيفة تعزز وضعه الاجتماعي، وقد لوحظ أن هناك اتجاهها من جانب العاملين الشباب للعمل بأعمال مختلفة عن أعمال المسنين، فهم يدخلون العمل بالمفهوم القائل بأن العمل الجاد هو الفضيلة لذلك اجتهدهم أكبر مقارنة بأبائهم وأجدادهم، وهذه المقولة تتناقض مع الرأي القائل بأن العمال الأقل سناً هم الأقل التزاماً بأخلاقيات العمل، ومنه كانت الأجور والحوافز لتشجيع الإنتاج خلال العصر الصناعي.

إن أخلاقيات العمل هي المعيار الثقافي الذي يصنع قيمة أخلاقية إيجابية للعمل الجيد، والتي تقوم في الأساس على الاعتقاد بأن العمل قيمة جوهرية في ذاته، فالتزام الفرد بأخلاقيات العمل يتأثر بخبرات التنشئة الاجتماعية في مرحلتها الطفولة والمراهقة والتفاعل مع الأسرة والأقران، إضافة إلى العلاقات بين الزملاء والرؤساء والجماهير المنتفعة من العمل والتي تحتاج إلى ثقافة مهنية تؤثر على الأخوة فيما بينهم، وتعتبر المدارس والجامعات من الآليات المهمة التي يفرها المجتمع لنقل ثقافة أخلاقيات العمل للشباب وغرس مواقف العمل الجيد.

03- مصادر أخلاقيات العمل:

تجدر الإشارة هنا إلى أن المعايير الأخلاقية في العمل تستمد من مصدرين رئيسيين هما:

- المصدر الأول: القيم الإنسانية المنبثقة من الديانات السماوية.
- المصدر الثاني: الثقافة السائدة في المجتمع .

بالإضافة إلى القوانين واللوائح الخاصة بالعمل المستمدة من البيئة الداخلية والخارجية للمنظمة، التي تتفاعل معها باستمرار، ومن أهمها:

- أ- القانون: حيث يحدد القانون ويضع المعايير الأخلاقية المقبولة أو المشروعة في مجال الأعمال، التي تعمل بدورها على توجيه المديرين عند اتخاذ القرارات المتعلقة بالعمليات والأنشطة والوظائف في المنظمة، ويعني هذا أن القانون يحدد ما يعتبره المجتمع مقبولاً أو مرفوضاً، وذلك حتى يلتزم الأفراد والمؤسسات بما هو مقبول وبناء عليه فإن الأثر الأخلاقي والقيمي يعد أحد المعايير الأساسية لجودة القوانين أو فسادها.
 - ب- اللوائح الحكومية: حيث تتضمن مجموعة من المعايير التي تضعها السلطات المختصة لتحديد الممارسات المقبولة وغير المقبولة، من أجل التأكيد على تلك الممارسات المقبولة التي يجب أن تلتزم بها المنظمات بجميع أنواعها.
 - ت- قوانين السلوك الأخلاقي للمهنة: وهي تلك التي تضعها المؤسسات كقوانين أخلاقية رسمية توفر أدلة محددة للمديرين والعاملين لكي توجه تصرفاتهم في مجالات العمل.
 - ث- المعايير الشخصية للمدير: حيث يضع هذا الأخير لنفسه معايير يلتزم بها حفاظاً على سمعته ومكانته الوظيفية، ويحاول غرس هذه القيم الأخلاقية في العاملين معه، لضبط سلوكياتهم وتصرفاتهم بما يحقق التوازن بين مصالحهم الشخصية ومصالح المنظمة التي يعملون بها.
- ### 04- أهمية أخلاقيات العمل:

ويمكن أن نجمال أهمية أخلاقيات العمل في النقاط التالية:

- أ- الالتزام بالأخلاق في العمل يساهم في تحسين المجتمع بصفة عامة، حيث تقل الممارسات غير العادلة ويتمتع أفراد المجتمع بتكافؤ الفرص ويجني كل فرد ثمرة جهده أو يلقي جزاء لتقصيره، وتسند الأعمال إلى الأكثر كفاءة وعلماً، وتوجه الموارد لما هو أنفع وتضييق الخناق على المحتالين والانتهازيين وتتسع الفرصة أمام المجتهدين.. كل هذا وغيره يحقق إذا التزم الجميع بالأخلاق..

- ب- الالتزام بأخلاق العمل يدعم الرضا والاستقرار الاجتماعي بين غالبية الناس، حيث يحصل كل ذي حق على حقه ويسود العدل في المعاملات والعقود وتوزيع الثروة...إلخ.
- ت- الالتزام بأخلاق العمل يدعم ثقة الفرد بنفسه وثقته بالمنظمة والمجتمع ويقلل القلق والتوتر بين الأفراد.
- ث- الالتزام بأخلاق العمل يدعم البيئة المواتية لروح الفريق وزيادة الإنتاجية، وهو ما يعود بالفائدة على الجميع.
- ج- الالتزام الأخلاقي يقلل تعريض المؤسسات للخطر لأن المخالفات تقل، والجرائم تقل والمنازعات تقل، حيث يتمسك الجميع بالقانون الذي هو أولا وأخيرا قيمة أخلاقية.
- ح- يشجع الالتزام بمواثيق أخلاقية صارمة على اللجوء في التعامل إلى الجهات الملتزمة أخلاقيا، وبالتالي تنجح الممارسات الجيدة في طرد الممارسات السيئة.
- خ- وجود مواثيق أخلاقية معلنة يوفر المرجع الذي يحتكم إليه الأفراد، ليقرروا السلوك الواجب أو يحكموا على السلوك الذي وقع فعلا.
- د- إقرار مبدأ الشفافية التي أصبحت مطلب أساسيا للقضاء على الفساد المالي والإداري.