

## المحاضرة الرابعة (تابع للمحاضرة الثالثة)

### 9- مواثيق الشرف أو قواعد السلوك الأخلاقي للصناعة أو المهنة

- \*توجد داخل المنظمات العديد من القواعد الأخلاقية الغير مكتوبة والتي يجب على العاملين إتباعها داخل العمل وهذه القواعد تعتبر بمثابة إرشادات لما يجب أن يكون عليه سلوك العاملين الأخلاقي وقد تلجأ المنظمة الى عمل مجموعة من القواعد الإرشادية أو مواثيق الشرف التي يلتزم بها العاملين في المنظمة
- \*وتهدف هذه القواعد الى توجيه وإرشاد المديرين وتذكر العاملين بالمتطلبات الأخلاقية وتعريفهم بالنواحي الأخلاقية في المنظمة وتقوية ودعم الثقة في المنظمة وتقوية انضباط العاملين أخلاقيا داخل المنظمة

- \*وتوجد في المنظمة لجان تحكيم هدفها الفصل في المنازعات داخل المنظمة ويعتبر حكمهم نافذا لمعرفة القواعد الأخلاقية داخل المنظمة

### 10- الخبرة المتراكمة والضمير الإنساني

- \*تعتبر خبرة الانسان مصدرا كبيرا جدا لسلوكياته وتمتعه بأخلاقيات معينة وتنمي قدراته نحو حل المشاكل والقضايا التي تواجهه أثناء العمل ولذلك فإن العديد من المنظمات تنفق أموالا طائلة في تدريب عمالها وموظفيها وأكسبهم العديد من الخبرات كنوع من استثمار الموارد البشرية وخاصة لدى المرء

- \*كذلك فإن ضمير الانسان يلعب دور كبير في سلوكه الأخلاقي والغير اخلاقي فهناك الشخص ذو الضمير الإنساني الصالح الذي يقدم المصلحة العامة على المصلحة الشخصية وهناك الشخص الذي ليس لديه الضمير ويحاول دائما ان يقدم مصالحه الخاصة على مصلحة المنظمة ومنهم من يقدم المصلحة العاجلة على المصلحة الاجلة اذ يلعب ضمير الانسان الصالح دور كبير في إتباع الشخص سلوكا اخلاقيا يهدف الى تحقيق مصالح المنظمة

### 11- جماعات الضغط في المجتمع المدني

- \*تشكل جماعات الضغط مصدرا مهما لقواعد السلوك الأخلاقي في جهات العمل فهي تقوم بوضع القواعد الأخلاقية داخل المنظمة للاسترشاد بها والعمل عند اتخاذ القرار ونجد ان جماعات الضغط لها دور كبير في الدول المتقدمة عنه في الدول النامية مثال ذلك نقابات العمال وجمعيات حماية المستهلك وجمعيات الدفاع عن حقوق المرأة

### ثانيا :- ترسيخ أخلاقيات العمل الوظيفي

#### 1- تنمية الرقابة الذاتية

\*ان الرقابة تعني ان يراقب الانسان الله تعالى في كل اعماله قبل أن يراقبه المسئول وأن يراعي المصلحة الوطنية قبل المصلحة الشخصية فإذا تأكدت الرقابة الذاتية لدى العاملين فإن ذلك سوف يؤدي الى نجاح المنظمة فالرقابة الذاتية تمنع من الخيانة وتعين على الأمانة

\*ومن وسائل تنمية الرقابة الذاتية التقوى وتقوية الايمان باله وتعزيز الحس الوطني وتحمل المسؤولية والاقتناع بأهمية الوظيفة وأدائها بشكل صحيح

## 2- وضع الأنظمة الدقيقة التي تمنع الاجتهادات الفردية الخاطئة

\*ان الاخلاقيات الغير سوية تنتج إما من غياب النظام أو ضعفه وعدم وضوحه لذلك وللإهتمام بأخلاقيات المهنة فإن المنظمة يمكن لها عمل مكتب خاص للإهتمام بأخلاق المهنة يقوم عليه عدد من الموظفين او عمل خط تليفون للتبليغ عن أي خلل في الاخلاق كما يجب على صاحب العمل والعمال الاطلاع على الانظمة واللوائح المنظمة للعمل حتى يكون كل منهم على علم بكل حقوقه وواجباته كما يجب ان توضع في مكان ظاهر بالمنظمة لائحة بالجزاءات تبين السلوكيات الغير اخلاقية والجزاءات التي توقع على من يرتكب هذه المخالفات

## 3- القدوة الحسنة

\*ان وجود القدوة الحسنة في المنظمة يشجع العمال على السلوك الاخلاقي فإذا كان صاحب العمل متمسك بالأخلاق الكريمة فإن العمال سوف يقومون بتطبيق هذه الاخلاق الكريمة والعكس صحيح اذ كان صاحب العمل لايتمسك بالأخلاق الكريمة فإن سوء الاخلاق سوف يكون هو الطابع الغالب على سلوك العمال في المنظمة

## 4- تصحيح الفهم الديني والوطني للوظيفة

\*من المهم لترسيخ القيم الاخلاقية في المنظمة تصحيح الفهم الديني للعمل وان العمل عبادة وان العمل وسيلة للتنمية لوطنية وازدهار الوطن وتحسين مستوى الدخل وانه كلما زادت الاخلاق زاد الانتاج وزادت رفاهية الوطن الذي بالنهاية سوف يصب في مصلحة الافراد انفسهم

## 5- محاسبة المسئولين والموظفين

\*من المهم كذلك ان يكون هناك جهات رقابية تشرف على تطبيق النظام داخل المنظمة ومحاسبة أي عامل يقوم بأي عمل يخالف القواعد الاخلاقية او الانظمة او اللوائح او مواثيق الشرف المعمول بها داخل المنظمة وان يتعرض من يخالف ذلك لعقوبات رادعة

## 6- التقييم المستمر للموظفين

\*لابد ان يخضع الموظفون في المنظمة لعملية تقييم مستمر لسلوكياتهم وأخلاقهم حتى يقوم كل عامل في المنظمة من تطوير نفسه على أن يتم مكافأة من يحصل على تقديرات عليا في المنظمة في هذا التقييم فضلا عن ان التقييم يساعد الرؤساء من معرفة مستويات موظفيهم وكفاءتهم

ثالثا :- مجالات تطبيق اخلاقيات العمل الوظيفي

### 1- اخلاقيات العمل في العلاقة بين العاملين في الادارة

\*اذا كانت جهة الادارة ملتزمة بأخلاقيات العمل وان جهة الادارة تقدر مجهود العمال وان المديرين يتصفوا بالصدق والأمانة والوفاء والرحمة فأن ذلك سوف يؤدي الى زيادة ثقة العمال في الادارة وتصديق وعود المديرين للعمال وان العاملين سوف يستمرون في العمل لسنوات طويلة داخل المنظمة كما ان العمال سيكونون سعداء بالعمل ولديهم نوع من الولاء والانتماء للمنظمة فضلا عن هذه المنظمة سوف تجتذب كفاءات عالية من سوق العمل

\*اما اذا كانت المنظمة لا تتمسك بقواعد الاخلاق ولا تفي بوعودها للعاملين فإنه في هذه الحالة نجد ان وعود الادارة غير مصدقة من قبل العمال ويسود الشك في العلاقة بين العمال والإدارة كما انه العمال سوف يبحثون دائما عن عمل بديل فضلا عن عدم الولاء للمنظمة وسعي العمال للكسب السريع والفوري من الادارة كما انه تلك الادارة تنفر العديد من الكفاءات من الانضمام لها او العمل لديها

### 2- اخلاقيات العمل في العلاقة بين العاملين

\*اذا ساد الصدق والتعاون والاحترام والأمانة بين العاملين فأن ذلك سوف يفجر طاقتهم في العمل ولصالح العمل وسوف يسهل تشكيل فرق عمل لحل المشاكل وتطوير العمل كما ان بيانات العمل سوف يكون مستعد لتحمل اعباء اضافية كما انه اية مبادرة سوف تقابل بالترحاب ويكون العمل هو الشغل الشاغل للعاملين

\*اما اذا سادت ثقافة الخداع والنفاق والإساءة للزملاء هي المسيطرة فأن كل عامل سوف يكون حذرا من زميله ويخفي عنه الكثير من المعلومات ويكذب في التقارير ويصعب عمل فرق عمل لفقدان روح التعاون كما ان البيانات في التقارير ستكون كاذبة ومضللة كما ان كل موظف يتجنب تحمل أي مسؤولية اضافية وأية مبادرة من أي زميل سوف تقابل بالشكوك وتغلب المكائد بين العاملين ومهارات ايقاعهم في المشاكل

### 3- اخلاقيات العمل في العلاقة مع الموردين

\*عندما تتعامل المنظمة مع الموردين بأسلوب اخلاقي فإن الموردين يفضلون التعامل مع هذه المنظمة وتكون علاقتهم بها طويلة الامد ومبنية على الثقة والاحترام المتبادل وهذا يعطي المنظمة القدرة في طلب الموردين بتقديم اسعار افضل وجودة اعلى كما ان الموردين سيكونون

على استعداد للتعاون مع موظفي المنظمة لتطويرها وحصولها على مايلزمها وفي الوقت المناسب

\*اما اذ كانت المنظمة تتعامل مع الموردين بأسلوب غير اخلاقي كأن توخر سداد مستحقاتهم بغير حق او تعطيتهم وعودا كاذبة فان العلاقة بين الموردين والمؤسسة تكون قائمة على الكسب السريع لأن المورد لا يضمن العمل معها لفترة طويلة وبالتالي يحاول تقديم الخدمة او المنتج بأعلى سعر مع انخفاض الجودة كما ان المورد لايهتم كثير برضى المنظمة عنه

#### 4-اخلاقيات العمل في العلاقة مع العملاء

\*عندما تكون المنظمة صادقة وأمانة في تعاملها مع عملائها فأنهم سيفضلون التعامل معها وشراء منتجاتها او بضائعها لان لديهم ثقة فيها كما ان العملاء سوف يقومون بعمل دعائية مجانية لتلك المنظمة عندما يتحدثون عنها مع اقرانهم

\*اما اذ كانت المنظمة مضللة للعملاء كاذبة عليهم تقدم لهم مواصفات غير حقيقة او مغلوطة هنا نجد العملاء سوف ينصرفون عن التعامل مع هذه المنظمة ولا يثقون فيها يتخوفون من منتجاتها وينقلون ذلك الى اقرانهم ويفضلون التعامل مع منظمة اخرى

#### 5- اخلاقيات العمل مع المستثمرين

\*تظهر هذه الحالة عند شراء اسهم احدى الشركات وخاصة في البورصة فان الشركة تتميز بأخلاقيات العمل ستكون قوائمها المالية صادقة وبالتالي يمكن الاعتماد عليها عن القرار بشراء اسهم هذه الشركة اما الشركة التي لا تتميز بالتمسك بقواعد الاخلاق وتقوم بخداع العاملين بها تقديم بيانات مالية كاذبة فإن فرص جذب المستثمرين ستكون ضعيفة وبالتالي تقل فرص توسع الشركة

#### 6- اخلاقيات العمل في العلاقة مع المنافسين

\*رغم التنافس الذي يوجد بين المنظمة وغيرها من المنظمات الاخرى إلا انه لا يمنع ذلك من التعاون بما يعود على نفع للمجتمع هذا التعاون مع المنافسين لا يمكن تحقيقه عندما تكون المنظمة لا تتميز بأخلاقيات العمل لان المنافسين سيقابلون أي مبادرة للتعاون بالتوجس والشك والحذر وبالتالي تخسر هذه المنظمة كل فرص التعاون المفيد مع المنافسين