

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي - الجزائر

جامعة أحمد دراية - أدرار

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية والعلوم الإسلامية

قسم العلوم الاجتماعية



مقياس: الحكمة واخلاقيات العمل

سلسلة المحاضرات المقدمة لطلبة السنة الثالثة علم الاجتماع في ليسانس

تخصص علم الاجتماع

مقياس الحكمة واخلاقيات العمل

السداسي الخامس

إعداد الدكتور:
احمد لعريبي

السنة الجامعية: 2020/2019

فهرس المحتوى

الرقم	الموضوع
01	فهرس المحتوى.....
02	فهرسة الجداول
03	فهرس الإشكال.....
04	مقدمة.....
05	المحاضرة الاولى ماهية الحوكمة:.....
11	المبحث الأول- مفهوم الحكم الرشيد:.....
11	المطلب الأول تعريف الحكم الرشيد.....
12	المطلب الثاني :اسباب ظهورالحكم الرشيد.....
12	المطلب الثالث: عناصر الحكم الرشيد.....
13	المطلب الرابع: مقومات الحكم الرشيد.....
14	المطلب الخامس- ابعاد الحكم الرشيد.....
14	المطلب السادس : اهمية الحكم الرشيد.....
15	المبحث الثاني : المكونات الرئيسية للحكم الرشيد.....
15	المطلب الاول- تعريف واسبس النظم الانتخابية.....
16	المطلب الثاني: أهمية النظم الانتخابية وعلاقتها بالنظام الحزبي.....
17	المطلب الثالث: العلاقة بين النظم الانتخابية والنظام الحزبي.....
19	المبحث الثالث:أنواع النظم الانتخابية.....
19	المطلب الأول- النظام الانتخابي بالأغلبية.....
20	المطلب الثاني : النظام التمثيلي النسبي.....
20	المطلب الثالث: الأنظمة المختلطة.....
22	المبحث الرابع- مبادئ وقواعد الحكم الرشيد.....
22	المطلب الأول:تعريف المجتمع المدني.....
23	المطلب الثاني: خصائص المجتمع المدني.....
24	المطلب الثالث: دور منظمات المجتمع المدني.....
25	المحاضرة الثانية_ ماهية الفساد.....
25	المطلب الأول: تعريف الفساد.....
25	المطلب الثاني: أسباب الفساد.....
26	المطلب الثالث: مظاهر الفساد.....
26	المطلب الرابع: أنواع الفساد.....

فهرس المحتوى

27	المطلب الخامس: طرق معالجة الفساد.....
28	المبحث الثاني : آليات مكافحة الفساد.....
29	المطلب الثاني : نماذج دولية في مكافحة الفساد.....
32	المحاضرة الثالثة مائة أخلاقيات العمل.....
32	المبحث الأول تعريف أخلاقيات.....
35	المطلب الثاني : مفهوم أخلاقيات العمل.....
38	المطلب الثالث أخلاقيات المهنة بمنظور الإسلامي.....
39	المطلب الرابع: تصنيف القيم الأخلاقية.....
44	المبحث الثاني :أهمية أخلاقيات العمل.....
47	المطلب الثاني:اهتمام الجامعات بأخلاقيات العمل.....
48	المطلب الثالث: مصادر أخلاقيات العمل.....
51	المطلب الرابع: أهداف أخلاقيات العمل.....
54	المحاضرة الرابعة: الاخلاق الاساسية في العمل واسس تطبيقها.....
57	المطلب الاول: اثار اخلاقيات العمل في الواقع العملي بالمؤسسة.....
59	المطلب الثاني: قواعد السلوك واخلاقيات العمل الواجب توفرها.....
60	المطلب الثالث: عناصر اخلاقيات العمل.....
61	المطلب الرابع:الالتزام العملي لاخلاقيات العمل.....
61	المطلب الخامس: مقترحات عملية لتنمية اخلاقيات العمل.....
66	المبحث الرابع: نظريات ومداخل اخلاقيات العمل.....
66	المطلب الاول: النظريات الأخلاقية.....
68	المطلب الثاني: نظريات السعادة.....
69	المطلب الثالث:نظريات المنفعة.....
71	المطلب الرابع:نظريات الواجب.....
74	المحاضرة الخامسة: مداخل أخلاقيات المهنة.....
74	المطلب الاول : اهم المداخل.....
75	المطلب الثاني: للمشكلات الاساسية في دراسة اخلاقيات العمل.....
77	المطلب الثالث: مصادر اخلاقيات العمل.....
84	المطلب الرابع: اسس نظام اخلاقيات العمل.....
85	المطلب الخامس: شروط السلوك الاخلاقي.....
89	المحاضرة السادسة:اخلاقيات المهنة في الادارة الجزائرية.....
89	المطلب الاول مفهوم الادارة العمومية.....
90	المطلب الثاني خصائص الادارة العمومية.....

فهرس المحتوى

90	المطلب الثالث مبادئ الإدارة العمومية.....	
91	المبحث الثاني وسائل ترسيخ اخلاقيات في الإدارة العمومية.....	
91	المطلب الأول: مصادر ترسيخ اخلاقيات الإدارة.....	
92	المطلب الثاني: وسائل ترسيخ اخلاقيات الإدارة.....	
93	المطلب الثالث: المسؤولية الاخلاقية والاجتماعية للإدارة.....	
100	المحاضرة السابعة: المهن الأكثر نطلباً لأخلاقيات العمل.....	
100	المطلب الأول: مهنة الطب.....	
101	المطلب الثاني: مهنة الوظيفة العمومية.....	
101	المطلب الثالث: مهنة التعليم الجامعي.....	
101	المطلب الرابع: مهنة الصحافة.....	
102	المطلب الخامس: مهنة التربية والتعليم.....	
105	المحاضرة الثامنة: مدونة أخلاقيات العمل.....	
105	المطلب الأول: ماهية المدونة.....	
107	المطلب الثاني: أخلاقيات العمل وثقافة المنظمة.....	
	قائمة المصادر والمراجع.....	07

فهرس الجداول

الصفحة	العنوان	الترقم
56	... الجدول رقم (1) بومض بعض الحالات السلوكية	06

الصفحة	العنوان	الترقيم
92	... الشكل رقم (1) بوضوح مصادر العلاقات الادارية	06
95	... الشكل رقم (2) بوضوح العلاقة بين المسؤولية الاجتماعية واخلاقيات	

مقدمة:

تحتوي المطبوعة على دروس في مقياس الحوكمة واخلاقيات المهنة، المسلة الثالثة علم الاجتماع، وتطورت فيها ماهية مفهوم الحكم الراشد ومفهوم اخلاقيات العمل، كما تم تطرق إلى مسنوبات وأنواع الحكم الراشد والاحلاقيات باعتبار الحكم الراشد يمثل النموذج الفعال في مكافحة الظواهر السلبية السائدة في المجتمع كالفساد والرشوة... كما يمثل مجموعة الأنشطة الإدارية التي تربط بين الأفراد لتحقيق الأهداف، خلف إلى ذلك حدود وأنماط تقسيم خاصة مع اختلاف التنظيمات و تعددها و انتشارها الهائل في المجتمع. كما تم تطرق إلى دور الاخلاق في الادارة وذلك لكون الأفراد و الجماعات يتحركون داخل التنظيم الإداري بغية تحقيق الأهداف و الغايات فهم يتأثرون و يؤثرون من خلال تبادل للمعلومات و المعايير و القيم و المعتقدات السائدة في أذهان أعضاء المنظمة عن كيفية تشجيع المبادرات الفردية، و مدى توفر ظروف الإبداع،... و التركيز على النتائج و الأهداف، أما فيما تبقى فقد تم تطرق فيه للنماذج ومعايير وأشكال... كل ذلك لدى المنظمات و العاملين حيث تأثر هذه الأخيرة في تصرفات العاملين إذ يتصرفون بما يتفق و القيم و المعتقدات السائدة في المنظمة التي يعملون فيها أي تتأثر في تشكيل هويتهم.

أهداف المطبوعة:

- تزويد الطالب بالمعارف والنظريات الخاصة بالحوكمة وأخلاقيات العمل.
- تناول الظواهر السلبية التي تسود المنظمات والمجتمعات النامية من خلال مقاربات نظرية.
- محاولة فهم السلوكيات الغير الأخلاقية في العمل.
- تحسرو تحليل بعض المواقف في الوسط المهني من وجهة نظر قانونية واخلاقية... الخ.
- التدريب على تحليل بعض السلوكيات وكذا العمل على تفعيله (المجتمع المدني).
- الأخذ بأساليب التقنية والقانونية بفتح فهمها او سع و اعمق للاتصال وحل النزاعات ومحاربة الفساد.
- معرفة اكر العوائق التي تواجه رغبات ودوافع العامل والمنظمة... الخ،

المحاضرة رقم (01): الحكم الرشيد:

_تعريف الحكم الرشيد

_أسباب ظهور الحكم الرشيد.

_عناصر الحكم الرشيد.

_مفومات الحكم الرشيد.

_أبعاد الحكم الرشيد.

_أهمية الحكم الرشيد

المبحث الأول: تعريف الحكم الرشيد

اختلفت وجهات النظر حول تعريف موحد نظرا لتعدد أبعاده من أبرزه انحد:

النك الدولي والذي يعرفه بأنه جملة التقاليد التي تحملها المؤسسات ... وتمارس بها السلطة في بلد ما من احل الصالح العام . ويشمل على مايلي¹:

• عملية اختيار القائمين على السلطة.

• قدرة الحكومات على ادارة الموارد وتنفيذ السياسات السليمة بفعالية.

• احترام كل من المواطن والدولة للمؤسسات التي تحكم التفاعلات الاقتصادية والاجتماعية ... الخ.

اما تعريف منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية فترى بانه استعمال السلطة السياسية واجرء الرقابة في المجتمع مع استعمال الموارد اللازمة لتحقيق تنمية اقتصادية واجتماعية... كما تعرفه بانه منظومة او شكل من الحكم الذي يعزز ويدافع عن حقوق الانسان ويقوم على توسيع قدرات الشعوب والتنوع في خياراتهم وحريةهم الاقتصادية والسياسية والاجتماعية ... بحيث يحقق مصالح الشعوب.

ومن خلال ماسبق يمكن القول بان الحكم الرشيد هو منظومة متكاملة بين البنى السياسية والاقتصادية والاجتماعية هدفها تحقيق الصالح العام وذلك من خلال قيادات سياسية منتخبة واطارات ادارة ملتزمة بتطوير المؤسسات ... وغير دفع الموارد البشرية في المشاركة والمساهمة في تحسين الحياة المعيشية.

¹ _ نعوم عبد اللطيف، دور الحكم الرشيد في تحقيق التنمية الاقتصادية المحلية، دراسة حالة الجزائر، مذكرة ماجستير في العلوم الاقتصادية (غير منشورة)، جامعة معسكر، 2015/2016، صص 19، 20.

المطلب الثاني: أسباب ظهور الحكم الراشد.

تعدد اسباب ظهور الحكم الراشد. فمنها ما هو سياسي ومنها ما هو اقتصادي وحتى اجتماعي، اذ يمكن حصر بعض الاسباب كما يلي¹:

• الاسباب السياسية:

عولمة القيم الديمقراطية وحقوق الإنسان مع التأكيد على المساواة بين الجنسين ضف الى ذلك ضعف المشاركة في الحياة السياسية والحياة العامة وفشل الدول في تلبية احتياجات مواطنيها الخ...

• الاسباب الاقتصادية:

من بين الاسباب الاقتصادية نجد الازمات المالية التي تعيشها الدول وعجزها عن إيجاد حلول فعالة... مما ادى الى ضرورة اشراك القطاع الخاص، والمجتمع المدني في عملية التنمية للقضاء على الفقر والامراض ونقص التعليم... الخ، كذلك ارتفاع المديونية الخارجية لكثير من الدول النامية وانتشار ظاهرة الفساد وشيوعها عالميا... الخ

• الاسباب الاجتماعية :

ونجد ضعف مستوى التنمية البشرية نتيجة زيادة مظاهر الفقر وتوسع وتيرة التفقر وسوء التغذية... والانتشار الواسع للأمراض والبطالة والامية .

المطلب الثالث : عناصر الحكم الرشيد:

سنتناول في هذا المطلب الفواعل الرئيسية للحكم الراشد، والتي عليها القيام بمهام ترشيد الحكم:

• الدولة :

ومن مهام هذه الاخيرة في ترشيد الحكم نجد

— تعزيز العقد الاجتماعي كونه الذي يحدد معنى المواطنة.

— توفير الخدمات العامة.

— تهيئة بيئة تمكينية للموارد البشرية المستدامة من خلال خلق وظائف... الخ.

— تعزيز العدالة وذلك من خلال الحفاظ على الاطر القانونية والتنظيمية... الخ.

— تعزيز مبداء المشاركة السياسية والاقتصادية.. الخ.

— السهر على احترام القوانين والتشريعات وحفاظها على الامن والاستقرار... الخ.

¹ مصطفى موسى ابو حسين، معايير الحكم الراشد ودورها في التنمية الموارد البشرية بوزارة الداخلية الفلسطينية، مذكرة ماجستير في العلوم الادارية (غير منشورة)، غزة، 2017، ص22.

• القطاع الخاص:

ومن الأدوار التي تناط بهذا القطاع نجد:

- ... الاستثمار في جميع القطاعات الاقتصادية والاجتماعية ... الخ.
- ... دعم التنمية المحلية من خلال توفير المال والكوادر الادارية.
- ... العمل على تقليص البطالة من خلال توفير مناصب شغل .
- ... نشر المعلومة ... الخ.

• المجتمع المدني:

ومن الأدوار التي يقوم بها نجد:

- ... اشراك الافراد في الانشطة الاقتصادية والاجتماعية .
- ... تنظيم الافراد في جماعات تؤثر وبشكل كبير في تحقيق الاستقرار السياسي والاجتماعي.
- ... تعميم مبداء المساءلة والشفافية عبر الضغط لنشر المعلومة والمشاركة ... الخ.
- ... العمل على تحقيق العدالة والمساواة امام القانون، وحماية الافراد من تعسف السلطة ... الخ.

المطلب الرابع: مقومات الحكم الرشيد.

ويمكن حصرها في جملة من النقاط هي:

- الشفافية: وترمز الى حق المواطن في التعرف على المعلومة الضرورية والموثوقة، وتعتر الهيئات التنفيذية والمؤسسات الاقتصادية بمختلف اشكالها المسؤولة على ذلك، ومن المكونات الاساسية لمفهوم الشفافية نجد:
 - ... ان تكون متاحة للجميع دون استثناء.
 - ... ان تكون المعلومة وثيقة الصلة بالموضوع.
 - ... امكانية الاعتماد عليها لاتخاذ القرارات .
- المساءلة: وتعني خضوع صانع القرار لمبداء المساءلة من قبل الجمهور ... كما ترمز الى القدرة على محاسبة المسؤول.
- المشاركة: وتشير الى حق المواطن في ابداء الراي والمشاركة في صنع القرار، اما بصور مباشرة او عن طريق المجالس التمثيلية المنتخبة .
- سيادة القانون او حكم القانون: ويقصد به سيادة القانون على الجميع من خلال الحفاظ او ضمان حقوق الانسان، تنظيم العلاقات بين المؤسسات والدولة واحترام مبادئ القانون .
- الاستجابة: وتعني قدرة المؤسسات على تقديم الخدمات لمن يطلبها او يتتفع بها دون تفرقة او استثناء.

- التوافق: ويرمز الى سعي الحكم الراشد الى نسوية الخلافات في المصالح لتحقيق الاحماع حول المصالح الافضل معتبرا مصلحة الجميع فوق كل اعتبار.
- المساواة: وتتمثل العدالة وضرورة تكافؤ الفرص للجميع.
- الكفاءة والفعالية: اي مدى فسادة المؤسسات على تنفيذ المشاريع وتقديم نتائج تستحق لمخاطبات الفرد والمجتمع مع الاستخدام العقلاني والرشيد للموارد.
- الرؤية الاستراتيجية: وترمز الى وجوب اتخاذ الاحراءات اللازمة لوضع خطط استراتيجية لتحقيق الاهداف باقل التكاليف وفقا للموارد المتاحة سواء منها البشرية او الطاقات المنسوفة منحدين البعد المستقبلي بعين الاعتبار.

المطلب الخامس: أبعاد الحكم الرشيد.

وتتمثل ابعاد الحكم الراشد فيما يلي:

- البعد السياسي: هذا الاخير مرتبط بطبيعة السلطة السياسية وشرعية... ويمكن هذا البعد من ضرورة تفعيل الديمقراطية التي تعتبر شرطا في تجسيد الحكم الراشد، من خلال تنظيم انتخابات حرة ونزيهة مفتوحة لكل المواطنين، مع وجود سلطة مستقلة قادرة على تطبيق القانون، وهيئة برلمانية مسؤولة .
- البعد التقني: وهو مرتبط بعمل الادارة العامة ومدى كفاءتها، وهو ما يقتضي ان تكون الادارة مستقلة عن السلطة السياسية، ويكون الموظفون لا يخضعون الا للواجبات التي تتطلبها وظيفتهم .
- البعد الاقتصادي والاجتماعي: والذي يتمثل في الكشف عن اساليب اتخاذ القرارات الاقتصادية والاجتماعية للدولة.

المطلب السادس: أهمية الحكم الرشيد

تنجلى اهمية الحكم الراشد من خلال:

- تعزيز مبداء المشاركة لجميع فئات المجتمع ومؤسساته.
- خلق حالة من الشفافية والمساءلة في عمل جميع المؤسسات والادارات.
- توفير بيئة حسنة ترتقي بالمجتمع المدني في صنع القرارات والمساءلة.
- توفيرهاكل ونظم قانونية وتشريعية ثابتة وعادلة للمحاسبة .. الخ.
- تحقيق التعاون المثمر والانسجام بين الحكومة ومنظمات المجتمع المدني.

المبحث الثاني: المكونات الرئيسية للحكم الرشيد

المطلب الأول: تعريف وأسس النظم الانتخابية

ـ تعريف النظم الانتخابية¹

يعرف النظام الانتخابي بأنه قواعد قسمة القصد منها الترشيح بين المرشحين في الانتخابات أو هو مجموعة الأساليب أو الطرق المستعملة لعرض المرشحين على الناخبين.

كما يعرفهم "ديفيد فاريل" بأنه: "النظام الذي يحدد الطريقة التي يتم من خلالها تحويل الأصوات إلى مقاعد في عملية انتخاب سياسيين لشغل مناصب معينة".

ويشكل "ديفيد نوهلن" عن التفويض فالنظام الانتخابي يعني الكيفية التي يعبّر على أساسها الناخبون عن تفضيلاتهم سواء لأحزاب أو مرشحين، بحيث يتم هذه التفضيلات بعد ذلك إلى تفضيل².

تعمل النظم الانتخابية على ترجمة الأصوات التي يتم الإدلاء بها في الانتخابات إلى عدد المقاعد التي تعود بها الأحزاب والمرشحين المشاركين بها.

ـ تعريف النظم الانتخابية³

من المنطق عليه أن أي نظام انتخابي يقوم على مجموعة من الأسس هي في حقيقة الأمر تحسيدا للقيم الديمقراطية وهي:

- مبدأ العدالة والمساواة:

إن أغلب الدساتير في العصر الحالي تقضي بضرورة المساواة أمام القانون من حيث الحقوق والواجبات بين مختلف شرائح المجتمع، دون اعتماد أي نوع من أنواع التفرقة. وانطلاقاً من هذا المبدأ فإن النظام الانتخابي ينبغي أن لا يخرج عن نطاق مبدأ المشروعية وأن يستجيب للحقوق والواجبات المنصوص عليها في الدستور.

- مبدأ التمثيل الحقيقي:

إن التمثيل الحقيقي أو الأمثل لهيئة الناخبين يعني اعتماد نظام انتخابي يتسم بالعدالة والموضوعية والشفافية، ومهما كان النظام المتبع فإنه ينبغي أن يهتم بمعالجة بعض المظاهر الناجمة عن أزمة التمثيل، ويمكن حصرها فيما يلي:

¹ - عبد المالك زغود، تامر عجرود، النظم الانتخابية والتمثيل الحزبي في الهيئة التشريعية في الجزائر، العلوم السياسية، السنة الثالثة ليسانس، 2013/2014م، ص 2.

² - اندرو ينولد زين ريلي، أشكال النظم الانتخابية، بدون بلد، بدون طبعة، بدون سنة، ص 19.

³ - عبد المالك زغود، تامر عجرود، مرجع سبق ذكره، ص 3-4.

أ- المشاركة السياسية:

وهي الدور الذي يقوم به المواطن في الحياة السياسية بصورة عامة، هذا الدور يتحلى في كل نشاط يقوم به الفرد سواء في اختيار ممثليه أو، المساهمة بشكل مباشر أو غير مباشر في الشؤون السياسية العامة.

ب- ضعف التمثيل النسوي¹:

إن إشكالية ضعف التمثيل النسوي في حقيقة الأمر عرفت في الديمقراطيات العربية، كما برزت هذه الظاهرة في الدول حديثة العهد بالديمقراطية بشكل كبير. فرغم اعتراف أغلب دساتير الدول بحق المرأة في المشاركة السياسية، فإن مشاركتها بقيت محدودة، خاصة وان للمرأة تمثل نصف المجتمع من حيث التعداد السكاني.

ج- انعدام الثقة بين الشعب وممثليه:

رغم كون النظام التمثيلي حلاً واقعياً لنظريات السيادة، إلا أن التطبيق العملي لهذا النظام أفرز العديد من السلبات أدت في النهاية إلى ضعف العلاقة بين الشعب الناخب وممثليه، وهذا يرجع للدور الذي تقوم به الأحزاب السياسية وسيطرتها على عملية الترشيحات.

المطلب الثاني: أهمية النظم الانتخابية وعلاقتها بالنظام الحزبي

أهمية النظم الانتخابية

أولاً: الأهمية السياسية:

إن المشاركة السياسية للشعوب في الحكم لم تعد تقتصر على الانتخابات، الرئاسية بل امتدت بفعل انتشار الأفكار الديمقراطية إلى انتخاب أعضاء السلطة التشريعية التي تقوم بدور التشريع والرقابة على أعمال السلطة، التنفيذية، إضافة إلى انتخاب المجالس المحلية التي تتولى تسيير الشؤون المحلية، وبذلك أضحت الانتخاب يمس كافة المجالات، مما يعطي للنظام الانتخابي أهمية سياسية كبيرة يمكن حصرها في ما يلي²:

¹ - عبد الملك زغود، تلمر عجرود، مرجع سبق ذكره، ص 5-6.
² - نفس المرجع، ص 7.

- نحصل لمدى والأفكار الديمقراطية والعمل على جعلها سلوك اجتماعي دائم، الأمر الذي يؤدي إلى خلق ثقافة سياسية محلبة لدى أفراد المجموعة الوطنية والمحلية، وبالتالي سرور عناصر قيادية ذات كفاءة وحماس ومقدرة على الاصطلاح بالأحداث الوطنية والمحلية على حد سواء.
- تحضيق التيارات السياسية في المجتمع بين الأحرار المتنافسة، ويساعد على تسيير مختلف المناقشات الموجودة ومعالجتها بالطرق السلمية، إضافة إلى كونه (النظام الانتخابي) الوسيلة الوحيدة لإسناد السلطة أو القضاء عليها فهو يسهل من عملية التحول الديمقراطي ويؤطرها بطريقة تمنع التصادم بين مختلف الاتجاهات السياسية.
- تقوية البناء المؤسساتي، والاقتصادي والاجتماعي للدولة، فهو يؤدي إلى بناء مؤسسات شرعية تمارس اختصاصاتها التي يحولها لها الدستور أو القانون، مما يساهم في توزيع الاختصاصات وتقوية دولة القانون بما يمس تحقيق الوحدة الوطنية وبالتالي تطور اقتصادي واجتماعي.

- ثانيا: الأهمية الإدارية¹:

- للنظام الانتخابي أهمية إدارية لا يمكن تجاهلها، فباعتباره وسيلة لترجمة الأصوات المدلى بها في عملية انتخابية إلى مقاعد توزع على المرشحين، فإن هذه العملية لا يمكنها أن تتم إلا بوجود إدارة تتولى التحضير والإشراف والمتابعة بحريات هذه العملية، هذه الإدارة ينبغي أن تتمتع بمحد معين من المؤهلات التي تجعلها قادرة على إدارة العملية الانتخابية بصورة متقنة وشفافة. كما أن صياغة أي نظام انتخابي ينبغي أن تأخذ بعين الاعتبار طبيعة الإدارة الموحدة ومدى تطورها وقدرتها على مسابته بغرض تحقيق أهدافه والتي من أهمها المساواة وإتاحة الفرصة لكافة المواطنين للمشاركة في الحياة السياسية.
- فالنظام الانتخابي مهما كان عادلاً من الناحية النظرية، لا يستطيع بمفرده أن يؤمن انتخابات نزيهة وشفافة، ما لم تكن الإدارة الانتخابية مؤهلة ومحايده ومستقلة، هذا الترابط بين النظام الانتخابي والنظام الإداري في الدولة أمر لا يمكن تجاهله، مما يجعل أهميته الإدارية في غاية الأهمية، والتي يمكن حصرها في النقاط التالية:
- يساهم في رفع مستوى الكفاءة والمردودية، ويقضي على مظاهر البيروقراطية الناتجة عن تركيز السلطة في يد الإدارة المركزية.
- يؤدي إلى تسيير أفضل للهيئات المنتخبة في مجال اختصاصها، مما يؤدي إلى ترقية عملها بما يتماشى وتطلعات الناخبين، وهذا ما يعزز الديمقراطية وروح المشاركة في العملية السياسية.

¹ - عبد الملك زغود، تلمر عجزود، مرجع سبق ذكره، ص 9.

- يحدد نوع الإدارة التي تسهر على تحضير العملية الانتخابية والإشراف عليها، فطبيعة النظام الانتخابي والدوائر الانتخابية المعتمدة تفرض على الدولة تحديد الإدارة الانتخابية مما ينمأسى وتقسيم الدوائر الانتخابية، هذا بطبيعة الحال على المستوى المهلي.

كما أن لاختيار نظام انتخابي ما انعكاسات عديدة على الصعيد الإداري، فهو يرتكز في الواقع على قدرة البلد اللوحسنية على توفير الظروف المناسبة لإجراء الانتخابات، وعلى الموارد المالية التي يملكها. غي أرن اختيار النظام الأكثر بساطة والأقل كلفة قد يبدو على المدى الطويل، توفيراً زنفاً للجهد والمال، لأن النظام الانتخابي المشوب باختلالات في تأدية وظائفه يمكن أن يضر بالنظام السياسي للبلد وباستقراره الديمقراطي أكثر مما يوفره¹.

ثالثاً: الأهمية الاجتماعية²:

إن اختيار الممثلين المحليين والوطنيين بطريقة ديمقراطية وفق نظام انتخابي شفاف بعيداً عن الضغط والتزوير يولد شعور لدى المواطنين بانتمائهم إلى مجتمع تصان فيه الحقوق السياسية ومبني على أسس ديمقراطية وقيم حضارية واجتماعية متحذرة وأصلية، مما يجعل النظام الانتخابي يتميز بأهمية اجتماعية كبيرة، خاصة وأنه يساهم في تغيير واقع اجتماعي مقسم إلى واقع سياسي موحد، واعتباراً لذلك يمكننا حصر هذه الأهمية فيما يلي:

ينمي الحس الوطني والشعور لدى المواطنين انتمائهم إلى مجتمع مترابط، مما يولد فيهم الرغبة والإرادة في تطويره تحقيقاً لرغباتهم ومصالحهم الفردية والجماعية.

تعزز حوافز المصالحة الوطنية وتحقيق الأمن والاستقرار، حيث ينتقل الصراع بين الأحزاب إلى داخل الهيئات التمثيلية وخاصة في البرلمان، مما يجعل إدارة الصراعات تتم بصورة منظمة داخل الهيئات الرسمية، أين يكون النقاش مبني على الحجة والقدرة على الإقناع.

تقوية البناء المؤسساتي والاقتصادي والاجتماعي للدولة، فهو يؤدي إلى بناء مؤسسات شرعية تمارس اختصاصاتها.

دعم الروابط الروحية والمعنوية بين أفراد المجتمع، وخلق روح التسامح والتنافس الفكري التنزيه وقبول الرأي الآخر.

خلق الثقة المتبادلة بين السلطة والشعب، والسعي المشترك إلى المحافظة على استقرار العلاقات بينهما، والبحث عن سبل تحسينها.

¹ - عبد المالك زغود، تلمر عجرود، مرجع سبق ذكره، ص 10.

² - نفس المرجع، ص 11.

المطلب الثالث: العلاقة بين النظم الانتخابية والنظام الحزبي¹

تتميز العلاقة بين النظامين بأنها متداخلة ومتشابهة وعكسية أيضا، حيث أن النظام الانتخابي يحدد النظام الحزبي، ومن لم يتحكم في اللعبة السياسية فبما يخص إتاحة الفرص لحزب دون غيره من الأحزاب الأخرى سالفوز. كما يمكن للنظام الحزبي أن يحدد نوع النظام الانتخابي.

وقد حدد دوفرجه ثلاثة أنماط ثلاثة أنماط من العلاقة يمكن أن توجد بين أي نظام انتخابي أو نظام حزبي

وهي:

- أن يكون النظام المعني قادرا على الحفاظ على هيكل نظام حزبي معين .
- أن يكون النظام الانتخابي قادرا على إعادة إنتاج النظام الحزبي المعني في حالة ما إذا تم تهدد عناصره المميزة
- أن يكون النظام الانتخابي المعني قادرا على إيجاد نظام حزبي معين في دولة لم تشهد من قبل مثل هذا النظام.

المبحث الثالث: أنواع النظم الانتخابية.

المطلب الأول: النظام الانتخابي بالأغلبية²

1- نظام الفائز الأول:

يعدّ هذا النظام أبسط الأنظمة الأغلبية حيث يتم استخدامه ضمن دوائر انتخابية أحادية التمثيل وهو نظام يتمحور حول المرشحين الأفراد، إذ يقوم الناخب باختيار واحد فقط من مجموع المرشحين المدرجين على ورقة الاقتراع، وببساطة فإن المرشح الفائز هو الحاصل على أكبر عدد من أصوات الناخبين³.

2- نظام الكتلة والكتلة الحزبية:

يتمثل نظام الكتلة ببساطة باستخدام نظام التعددية في دوائر انتخابية متعددة التمثيل ويتمتع الناخبون بعدد من الأصوات يساوي عدد المقاعد التي تم انتخابها عن دوائرهم، بغض النظر إلى انتماءاتهم الحزبية، ومن مزاياه أنه يمكن الناخبين من اختيار مرشحهم بحرية أكبر ودون الأخذ بانتماءاتهم الحزبية.

3- نظام الصوت البديل⁴:

¹ - عبد المالك زغود، تامر عجرود، مرجع سبق ذكره، ص 11-12.

² - عبد المالك زغود، تامر عجرود، مرجع سبق ذكره، ص 13.

³ - نفس المرجع، ص 13.

⁴ - نفس المرجع، ص 16.

هو نظام انتخابي غير عادي نسبيا. ويستعمل اليوم في أسبانيا وبشكل معدل في مورو، فقس ظل هذا النظام يعطي الناخبون حق الخيار أثناء ممارستهم الاقتراع، حيث يصنف الناخب المرشحين في ورقة التصويت بتأشير:

1- للمرشح المفضل الأول.

2- لاختيارهم الثاني.

3- لاختيارهم الثالث.

وهكذا فإن هذا النظام يمكن الناخبين لإبداء تفضيلاتهم بين المرشحين، بدلا من اختيار مرشح واحد فقط، أو التصويت لائحة بكافة مرشحيها.

4- نظام الجولتين¹:

يقوم هذا النظام على انتظام العملية الانتخابية من خلال جولتين انتخابيتين بدلا من الجولة الواحدة عادة يفصل بينهما أسبوع أو أكثر حيث تسير الجولة الأولى بذات الطريقة التي يتم فيها تنظيم الانتخابات على أساس الجولة الواحدة ضمن نظام التعددية الأغلبية.

المطلب الثاني: نظام التمثيل النسبي

أولا: نظام القائمة النسبية

إن نظام التمثيل النسبي يضمن تمثيل أقلية في كل دائرة تبعا للنسبة الصحيحة للأصوات الحاصلة. يفترض إذن التمثيل النسبي الاقتراع القائم الذي يسمح وحده بإعطاء مقاعد للأغلبية والأقلية في آن واحد. تطرح عدة مسائل على هذا الصعيد²:

¹ - عبد الملك زغود، تامر عجرود، مرجع سبق ذكره، ص 16.

² - نفس المرجع، ص 19.

أ- توزيع المقاعد الأساسية لكل لائحة تعطى أولاً لكل لائحة المقاعد الأساسية التي حصلت عليها انطلاقاً من الأصوات التي نالتها دون الأخذ بعين الاعتبار (الغايب)، وبمكس أن يتم التعديل حسب منظومتين كيوين: منظومة الحاصل الانتخابي، ومنظومة العدد المتساوي. وبين الآتين نجد منظومة الحاصل الوطني.

- في منظومة الحاصل الانتخابي: يقسم في كل دائرة العدد الإجمالي للأصوات للمعيرة (عديم الخلق) على عدد النواب بفرز انتدابهم. الرقم، الحاصل يسمى الحاصل الانتخابي.

- في منظومة العدد المتساوي: بحدد القابون مسبقاً فعمل الدائرة عدد الأصوات الضرورية كي يحقق لائحة ما يتألف، فتحصل اللائحة على عدد من النواب يوازي هذا العدد المسبق الذي يشمله عدد الأصوات المعطاة للائحة.

- بين الآتين يمكن تصور المنظومة: الحاصل الوطني يعني نسبة مجموع الأصوات المعيرة في جميع دوائر البلد على مجموع النواب المنوي انتدابهم بعد تعديدهم الحاصل الوطني تتبع ذات الطريقة المتبعة في العدد المتساوي، غير أن مساوي هذه الطريقة تكمن في أن الحاصل الوطني لا يمكن تعديدهم بدقة إلا بعد الحصول على النتائج النهائية والمؤكدة للانتخابات.

ب- توزيع المقاعد: أما تكون المنظومة المستخدمة، يبقى عدد من الأصوات غير مستخدم.

- تجمع كل المقاعد الحاصلة في الجزائر مثلاً في اللوائح (أ، ب، ج)، فتحصل كل لائحة على عدد من النواب يوازي الأعداد المتساوية التي يشتملها مجموع بقاهاها بالإجمال.

ثانياً: نظام الصوت الوحيد القابل للتحويل¹

يعتبر هذا النظام من بين الأنظمة الأكثر جاذبية استعماله.

ويستعمل هذا النظام في دوائر متعددة المقاعد، حيث يصنف الناخبون أسماء المرشحين وفقاً لتفضيلاتهم، وفي

هذا النظام لا يطلب من الناخبين المفاضلة بين جميع المرشحين، يمكن أن يفضلوا ويختاروا مرشح واحد فقط.

وفي هذا النظام يعلن فائز كل مترشح يتجاوز عدد الأصوات التي حصل عليها المعامل الانتخابي. والمعامل

الانتخابي حسب هذه الطريقة يساوي عدد الأصوات المعبر عنها تقسيم عدد المقاعد المخصصة للدائرة زائد واحد، ثم يضاف إلى هذه النتيجة واحد.

$$\text{الحاصل الانتخابي} = \frac{\text{عدد الأصوات}}{\text{عدد المقاعد}} + 1$$

فالمرشح الذي ينال عدد من الأصوات أكبر أو تساوي المعامل الانتخابي يعتبر فائزاً.

¹ - عبد المالك زهود، تاجر عجرود، مرجع سبق ذكره، ص 22-23.

المطلب الثالث: الأنظمة المختلطة¹

1- نظام العضوية المختلطة:

يتم توزيع المقاعد النسبية في ظل هذا النظام للتعويض عن الخلل الحاصل في نسبة النتائج الخاصة بمقاعد الدوائر الانتخابية أحادية التمثيل والمنتخبة بموجب أحد نظم الأغلبية أو أحد النظم الأخرى التي يتكبد منها النظام المختلط، وعلى سبيل المثال: فلو فاز حزب ما بنسبة 10 بالمائة من أصوات الناخبين على المستوى الوطني من أصوات القائمة النسبية في الوقت الذي لم يحصل فيه على أية مقاعد من تلك المخصصة للانتخاب النسبي مما يكفل له الحصول على 10% من مقاعد الهيئة التشريعية المنتخبة.

2- النظام المتوازي:

تستعمل الأنظمة المتوازية، كلا من النظامين النسبي ونظام الاقتراع الأكثرى وتسعى الدول من خلال تبني كل من النظامين إلى تلافي سيئات كل منهما وتعويض عدم التناسب الذي قد ينشأ في حال اعتماد أحد النظامين بمفرده، وقد اعتمد نظام التوازي بشكل واسع في الديمقراطيات الجديدة.

المبحث الرابع: مبادئ وقواعد حكم الرشيد

المطلب الاول: تعريف المجتمع المدني:

هو نوع من النشاط التطوعي يقوم أساسا على ثقافة التطوع، ويعمل عبر الناشطين الاجتماعيين والثقافيين على إذكاء روح العمل الجماعي وسد الفراغات التي لا تستطيع الدولة ملأها بسبب تشعب مهامها وربما تشتتها، إنه المعاون الثقافي والاجتماعي للدولة.

يعرفه فهمي هويدي: إن المجتمع المدني هو ذلك المجتمع الذي تتعدد فيه التنظيمات التطوعية التي تشمل الأحزاب، النقابات، والاتحادات والروابط والأندية، وجماعات المصالح².

ويعرفه أيضا منرايه: هو مجموعة التنظيمات التطوعية الحرة التي تملأ المجال العام بين الأسرة والدولة لتحقيق مصالح أفرادها ملتزمة في ذلك بقيم ومعايير الاحترام والتسامح والإدارة السلمية للتنوع والاختلاف³.

¹ - نفس المرجع، ص 25.
² - سهيل عروسي: دراسة في بنية ودلالة المجتمع المدني والدولة وعلاقتها بالديمقراطية، دار الفكر آفاق معرفة متجددة، ط1، 2000م، ص 87-88.

³ - محمد فتحي عيد: دور مؤسسات المجتمع المدني في خفض الطلب على المخدرات، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، ب.ط، 2009م، ص 124.

اولا: نشأة المجتمع المدني.

بناء نظرية المجتمع المدني في نسق، إنما هو من إلهام الفكر الأوروبي الحديث، وهو طريق النجاة الذي لحا إليه الأوروبيون من أحل النجاة من أسباب حكم الفرد المطلق الذي نظر لها هوبز إلى الحكم الدستوري الذي حققه الانجليز سنة 1688م، وصاغه جيفرسون في إعلان الاستقلال الأمريكي سنة 1776م، والنسرة الفرنسية 1789م، حيث ظهرت مصطلحات الحدائة السياسية مثل: الدستور، والشعب، والأمة، وحقوق الإنسان، والقانون، والمواطنة، والانتخاب، والمساواة،... الخ من المصطلحات¹.

ثانيا: عناصر المجتمع المدني.

1- المشاركة الطوعية: وهو الفعل الإرادي الحر أو الطوعي، بحيث تتميز تكوينه وبني المجتمع المدني عن باقي التكوينات الاجتماعية المفروضة أو المتوازنة.

2- التنظيم: حيث يختلف المجتمع عن المجتمع التقليدي العام بمفهومه الكلاسيكي حيث يشير هذا الركن إلى فكرة المؤسساتية التي تطل بمجال الحضارة تقريبا، تشمل مجال الحياة السياسية والاجتماعية... الخ.

3- الغاية والدور: التي تقوم به هذه التنظيمات والأهمية الكبرى لاستقلالها عن السلطة وهيمنة الدولة، بحيث أن المجتمع المدني هو مجتمع أخلاقي وسلوكي ينطوي على قبول الاختلاف والتنوع بين الذات والآخرين، وعلى حق الآخرين في أن يكونوا منظمات مدنية تحمي وتدافع عن مصالحهم المادية والمعنوية والالتزام.

4- النظر إلى مفهوم المجتمع المدني: باعتباره جزءا من منظومة مفاهيمية أوسع تشتمل على مفاهيم مثل: الفردية، المواطنة، حقوق الإنسان، المشاركة السياسية والشرعية والدستورية،... الخ².

المطلب الثاني: خصائص المجتمع المدني.

1- القدرة على التكيف: يقصد به قدرة المؤسسة على التكيف مع التطورات في البيئة التي تعمل من خلالها وهناك ثلاث أنواع من التكيف وهي: التكيف الزمني، التكيف الجيلي، التكيف الوظيفي.

2- الاستقلال: بمعنى ألا تكون المؤسسة خاضعة لغيرها من المؤسسات أو الجامعات أو الأفراد أو تابعة لها بحيث يسهل السيطرة عليها وتوجه نشاطها الوجهة التي تتفق مع رؤيته السيطرة، والملاحظ أن معظم مؤسسات المجتمع المدني تخضع للحكومات بدرجة أو أخرى.

3- التعمد: يقصد بذلك تعدد المستويات الرأسية والأفقية داخل المؤسسة، بمعنى تعدد هيئاتها التنظيمية من ناحية، ووجود مستويات تراتبية داخلها وانتشارها الجغرافي على أوسع نطاق ممكن من ناحية أخرى.

¹ - أبو عبد الله الحامد: ثلاثية المجتمع المدني عن سر نجاح الغرب وإخفاقها، مقالات وأبحاث، دار العربية للعلوم، ط1، 2004م، ص 17-18.

² - هشام يعقوب مريزق: المدخل إلى علم الاجتماع، دار الراية للنشر والتوزيع، عمان-الأردن، ط2، 2014م، ص 118-119.

مطبوعة لمقياس الحوكمة وأخلاقيات المهنة...موجهة لطلبة ليسانس السنة الثالث علم الاجتماع

4- التجانس: بمعنى عدم وجود صراعات داخل المؤسسة تؤثر في ممارستها لنشاطها وكلما كان مرد الانقسامات بين الأحنحة والقيادات داخل المؤسسة إلى أسباب عقابلية تتعلق بنشاط المؤسسة، وكلما كانت طرفية حل الصراع سليمة كان هذا دليلاً على تطور المؤسسة والعكس¹.

المطلب الثالث: دور منظمات المجتمع المدني.

1- توفير الخدمات وهي المهام التقليدية التي دأبت على القيام بها المنظمات غير الحكومية والأهلية منذ عقود التي تتضمن الجمعيات والهيئات الخيرية والمنظمات غير الحكومية المتخصصة.

2- تمتع منظماته بقدرات فنية وتقنية عالية تمكنه من توفير نوعية مقبولة من الخدمات، فضلاً عن قدرته على الوصول إلى الفئات الأكثر حاجة لاسيما في الأرياف والمناطق النائية.

3- المساهمة في العملية التنموية من خلال تقوية وتمكين المجتمعات المحلية، وفي هذا المجال لها دور في بناء القدرات وتنمية المهارات والتدريب بمختلف المجالات التنموية كالنخطيط الاستراتيجي وصياغة البرامج التنموية وتنفيذها وتوسيع المشاركة الشعبية فيها.

المساهمة في رسم السياسات والخطط العامة على المستويين الوطني والمحلي، من خلال اقتراح البدائل والتفاوض عليها أو التأثير في السياسات العامة لإدراج هذه البدائل فيها، ولتحقيق أهدافها².

¹ - صبيحي أحمد شكر، مستقبل المجتمع المدني في الوطن العربي، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت، ط1، 2000م، ص 32-33-34-36-35.

² - موقع: www.alukah.net، بتاريخ: 2017/11/08م، على الساعة 17:00.

المحاضرة رقم (02): ماهية الفساد

المبحث الأول ماهية الفساد.

المطلب الاول: تعريف الفساد.

المطلب الثاني: أسباب الفساد.

المطلب الثالث: مظاهر الفساد.

المطلب الرابع: أنواع الفساد.

المطلب الخامس: طرق معالجة الفساد.

المبحث الثاني: آليات مكافحة الفساد.

المطلب الثاني نماذج دولية في مكافحة الفساد:

المبحث الأول ماهية الفساد.

المطلب الاول: تعريف الفساد.

لغة: ضد الصلاح وأفسد الشيء أي أساء استعماله.

اصطلاحا: إساءة استخدام السلطة الرسمية الممنوحة له سواء في مجال العام أو التهاون في تطبيق النظام أو المحاباة وكل

ما يضر بالمصلحة العامة وتعظيم المصلحة الشخصية.

المطلب الثاني: أسباب الفساد.

1- سياسية: ضعف مؤسسات المجتمع المدني، ضعف تطبيق الأنظمة، عدم الشفافية وعدم أيضا حقوق الأفراد وواجباتهم (ما هو لك وما هو عليك).

2- اجتماعية: السلوك والعادات والتقاليد والمورثات الاجتماعية وكذلك ما يحدث في المجتمع من كوارث وأزمات تخلق آثار مدمرة في المجتمع من فقر وحاجة وأحيانا سلوك يتناقى مع مبادئ المجتمع الصالح.

3- اقتصادية: إن الأوضاع الاقتصادية التي يمر بها المجتمع نتيجة الحروب والصراعات والكساد والحصار الاقتصادي من بعض السياسات الدولية وارتفاع تكاليف المعيشة جميعها تؤدي إلى ممارسة أنواع من الفساد الإداري والمالي.

4- دينية: ضعف الوازع الديني والانصباع لشلاوات النفس الأمانة بالسوء حيث إذا ضعف الوازع الديني فإن الإنسان يسلك سلوك مفاده أن العاية ترر الوسيلة لأن الرادع القوي لأي عمل إنساني هو مخافة الله سبحانه وتعالى¹.

المطلب الثالث: مظاهر الفساد.

للفساد مظاهر كثيرة ومتباينة ومتعددة على سبيل المثال ما يلي: الرشوة، إقصاء الكفاءات المؤهلة، المحسوبية، التكسب من وراء الوظيفة العامة، الوساطة على حساب الغير، إساءة استخدام السلطة الرسمية، استغلال النفوذ، عدم المحافظة على أوقات الدوام الرسمي، الاستيلاء على المال العام، الابتزاز، وضع الشخص المناسب في غير المكان المناسب، التهاون في تطبيق الأنظمة والتشريعات أو تطبيقها على البعض دون الآخر.

وللقضاء على الفساد يجب على أفراد المجتمع محاربة الفساد بشتى صورة وأشكاله والتعاون في ذلك، ويحتم علينا التزامنا الديني والأخلاقي والوطني والإنساني أن نساهم جميعا في الحد من ظاهرة الفساد التي تهدد المجتمع، والتي توسعت بشكل غير مسبوق وأضررت بالمجتمع وروح المواطنة لدى أبنائه.

المطلب الرابع: أنواع الفساد.

يتخذ الفساد أشكالا مختلفة ومتعددة ولعل من أبرزها:

أ- الفساد العقدي: وهو فساد الاعتقاد الذي هو أساس كل فساد، فسعي الإنسان تبع لمعتقدده؛ فإذا كان المعتقد فاسداً كان السعي فاسداً، وإذا كان المعتقد صحيحاً صالحاً صلح سعيه، قال تعالى: ﴿وَإِذَا قِيلَ لَهُمْ لَا تُفْسِدُوا فِي الْأَرْضِ قَالُوا إِنَّمَا نَحْنُ مُصْلِحُونَ * أَلَا إِنَّهُمْ هُمُ الْمُفْسِدُونَ وَلَكِنْ لَا يَشْعُرُونَ﴾ [البقرة: 11، 12].

ب- الفساد الأمني والاجتماعي: الأمن أساس النعم، ومن فقد الأمن لا يشعر بسائر النعم... يقول الرسول صلى الله عليه وسلم: «من أصبح منكم آمناً في سربه، معافى في بدنه، عنده قوت يومه، فكأنما حيزت له الدنيا».

ج- الفساد السياسي: والذي يعبر عنه بأنه إساءة استعمال السلطة العامة لتحقيق مكسب خاص، والظاهرة البارزة استخدام المال في العمليات الانتخابية.

د- الفساد الأخلاقي:

هـ- الفساد الاقتصادي: يتمثل في جرائم الشركات، سواء الوطنية أو الأجنبية التي تستغل تفشي البطالة في العالم العربي في الاستغلال البشع لليد العاملة، أو الجرائم الاقتصادية التي ترتكبها مافيا شركات متعددة الجنسيات.

¹ - سمير التنير، الفقر والفساد في العالم العربي، دار الساقى، البلد غير موجود، الطبعة الأولى، 2009م، ص 03.

مطبوعة لمقياس الحوكمة وأخلاقيات المهنة...موجهة لطلبة ليسانس السنة الثالث علم الاجتماع

- و- الفساد الإداري: والذي يعبر عنه بأنه سلوك بروفراطي يستهدف تحقيق منافع ذاتية بطرق غير شرعية.
- ز- الفساد المؤسسي: حينما تكون مؤسسات الدولة مشقة وضعيفة مما يصبح معه جهاز الدولة نفسه مؤسسة للفساد.

أما أنواع الفساد من حيث الحجم، فيمكن التمييز بين:

- أ- الفساد الصغير (فساد الدرجات الوظيفية الدنيا): وهو الفساد الذي يُمارَس من فرد واحد دون تسبُّق مع الآخرين؛ لذا نراه ينتشر بين صفراء الموظفين عن طريق استلام رشاوى من الآخرين.
- ب- الفساد الكبير (فساد الدرجات الوظيفية العليا): وهو الفساد الذي يقوم به كبار المسؤولين والموظفين لتحقيق مصالح مادية أو اجتماعية كبيرة وهو أهم وأشمل وأخطر فساد¹.

المطلب الخامس: طرق معالجة الفساد.

- 1- تطبيق الاستراتيجيات المضادة للفساد وسنّ الأنظمة والتشريعات والقوانين والشفافية فيها بما لا يدع مجالاً للشكّ والوضوح في تطبيقها والجزاءات الصارمة في حق المخالفين.
- 2- توعية الموظّفين بهذه الظاهرة الخطيرة وتداعياتها وتأثيرها على المجتمع وأخلاقياتهم ودورهم في الإبحار عن حالات الفساد في دوائهم، وأن عقيدتنا السمحاء تحارب هذه الظاهرة وتجترمها.
- 3- عقد ندوات دينية في الدوائر الحكومية يحاضر فيها رجال دين حول دور الدين في القضاء على الفساد الإداري، وكذلك دور العبادة والجامعات والمدارس والقنوات المسموعة والمرئية والمكتوبة في محاربة هذا الداء وخطورته على المجتمع وإيضاح القصص والعبر عبر التاريخ حول الأقوام السابقة وما حصل لهم بسبب الفساد.
- 4- وضع نظام مكافأة مالية لمن يقوم بالتبليغ عن حالات الفساد بشتى صورته في دوائهم والدوائر الأخرى والابتعاد عن الشكاوى الكيدية.
- 5- وضع عقوبات وجزاءات رادعة وواضحة تناسب كلّ فساد وتحدّ من ظهوره مرّة ثانية وتكون معلنة ومتاحة للجميع.
- 6- تحسين الظروف المعاشية للموظّفين من خلال إيجاد كادر وظيفي مناسب لكلّ فئة تناسب وضعه الاجتماعي والأسري وتناسب مع الظروف المعيشية للبلد.
- 7- الإعلان عن حالات الفساد بشتى أنواعه التي تمّ اكتشافها والإجراءات التي تمّ اتّخاذها حيالها وتعميمها على الدوائر الحكومية ليكونوا عبرة لغيرهم.

¹- موقع: <https://www.alukah.com>

8- وضع الضمير المناسب في المكان المناسب بالاقتصاد على الكتابة والامتناع العلمي وعدم الاقتصاد على
العلاقات الشخصية والحسوبة والواسطة والعلاقات الأسرية¹

المبحث الثاني: آليات مكافحة الفساد.

مكافحة الفساد يجب وضع عمل إستراتيجية شاملة وعمامة تأخذ بعين الاعتبار مختلف المجالات الحيوية
للمجتمع، بما فيه الجوانب السياسية والاقتصادية والثقافية والإعلامية، مع التأكيد على أنه يجب أن تكون إرادة
الإصلاح لدى كافة الأطراف المعنية بالفساد، وعلى سلك الأوساط السياسية والقضائية والاقتصادية والمالية والثقافية
واللحمة ظاهرة الفساد وما ينتج عنها من إفساد في البناء المجتمعي ومحاولة الخروج بنتائج إيجابية وبناءة تسهم بقدر
كبير في صلاح المسالك الإدارية وإرساء حطة وطنية للتنمية السياسية والاقتصادية والاجتماعية فإنه يتجه إلى
الاعتماد على ما يلي:

أ- المحاسبة: هي حضور الأشخاص الذين يتولون المناصب العامة للمساءلة القانونية والإدارية والأخلاقية عن
نتائج أعمالهم، أي أن يكون الموظفون الحكوميون مسؤولين أمام رؤسائهم الذين يكونون مسؤولين بدورهم أمام
السلطة التشريعية التي تتولى الرقابة على أعمال السلطة التنفيذية.

ب- المساءلة: هي واجب المسؤولين عن الوظائف العامة سواء كانوا منتخبين أو معينين، وهذا بتقديم تقارير دورية
عن نتائج أعمالهم ومدى نجاحهم في تنفيذها، وحق المواطنين في الحصول على المعلومات اللازمة من أعمال الإدارات
العامة حتى يتم التأكد من أن عمل هؤلاء يتفق مع القيم الديمقراطية ومع تعريف القانون لوظائفهم ومهامهم، وهو ما
يشكل أساساً لاستمرار اكتسابهم للشرعية والدعم من الشعب.

ج- الشفافية: هي وضوح ما تقوم به المؤسسة ووضوح علاقتها مع المواطنين (المتفاعلين من الخدمة أو مموليها) وعلنية
الإجراءات والغايات والأهداف، وهو ما ينطبق على أعمال الحكومة كما ينطبق على أعمال المؤسسات الأخرى غير
الحكومية.

د- النزاهة: هي منظومة القيم المتعلقة بالصدق والأمانة والإخلاص والمهنية في العمل، وبالرغم من التقارب بين
مفهومَي الشفافية والنزاهة إلا أن الثاني يتصل بقيم أخلاقية معنوية بينما يتصل الأول بنظم وإجراءات عملية².

¹- نفس المرجع، ص 33.
²- لجنة الشفافية والنزاهة، التقرير الثاني، أولويات العمل واليات، ص 5. www.ad.gov.org

المطلب الثاني نماذج دولية في مكافحة الفساد:

النموذج الأول: إستراتيجية تونس في مكافحة الفساد

وقعت الحكومة التونسية وهيئات وطنية الجمعية "ميناها" لتفعيل إستراتيجية لمكافحة الفساد الذي تقاوم في البلاد رغم أنه كان سبب ثورة شعبية أثمرت حكم زين العابدين بن علي في 2011م. وفي حتام "المؤتمر الوطني لمكافحة الفساد"، وقعت الحكومة والهيئة الوطنية لمكافحة الفساد (دستورية) والهيئة الوطنية للقضاء العادلي (دستورية) والنفاسة الوطنية للصحفيين التونسيين (مستقلة) على "الميثاق الوطني لتفعيل الإستراتيجية الوطنية للحوكمة الرشيدة ومكافحة الفساد"، كما وقعت هذه الأطراف على "خطة عمل" لتنفيذ الإستراتيجية التي تعطي الفترة ما بين عامي 2016 و2020م.

وحالاً مراسم التوقيع، أعلن رئيس الحكومة "يوسف الشاهد" أن هذه الإستراتيجية تعتبر خطوة أولى نحو إعلان الحرب على الفساد والتعبئة العامة ضد هذه الآفة، وقال الشاهد إن "عودة الثقة بين المواطن والدولة، والمواطن والطبقة السياسية يمر حتماً عبر تحقيق نتائج ملموسة على جبهة مكافحة الفساد"، من جهته أعلن رئيس الهيئة الوطنية لمكافحة الفساد "شوقي الطليب" أن الفساد تقاوم في تونس بعد ثورة 2011م وهو الآن بصدد نفس اقتصادنا ومكونات دولتنا المدنية بل وحتى تحديد نمط عيشنا المجتمعي¹.

النموذج الثاني: إستراتيجية المملكة العربية السعودية

وفي المملكة العربية السعودية تم تشكيل لجنة وزارية بالأمر السامي رقم 7/ب/5657 وتاريخ 1425/03/13هـ بالموافقة على المشروع ثم صدر قرار مجلس الوزراء رقم 43 في 1428/02/01هـ بالموافقة على الإستراتيجية الوطنية.

وتأتي هذه الإستراتيجية متوافقة مع ما قرره اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الفساد التي قررت أن تقوم كل دولة طرف وفقاً للمبادئ الأساسية لنظامها القانوني، بوضع وتنفيذ أو ترسيخ سياسات فعالة منسقة لمكافحة الفساد، تعزز مشاركة المجتمع وتجسد مبادئ سيادة القانون وحسن إدارة الشؤون والممتلكات العمومية والنزاهة والشفافية والمساءلة.

نصت الإستراتيجية على أن الدين الإسلامي هو الركيزة الأساسية التي تحكم الإستراتيجية وتعد كل عمل من شأنه الانحراف بالوظيفة العامة والخاصة.

وأما بالنسبة للتعاون العربي في مكافحة الفساد فقد أقرت جامعة الدول العربية "الاتفاقية العربية بمكافحة الفساد" في القاهرة بتاريخ 1432/01/15هـ الموافق 2010/12/21م، وقد صادقت المملكة على هذه الاتفاقية

¹ - موقع: www.aljazeera.net بتاريخ: 2018/01/13 على الساعة: 21:16.

بموجب قرار مجلس الوزراء رقم 172 وتاريخ 1433/06/02هـ، وكذلك أقرت الجامعة الاتفاقيه العربية لمكافحة
الجريمة المنظمة عبر الحدود الوطنية 2010/12/21م¹.

¹ - موقع: www.aljazeera.net بتاريخ: 2018/01/13 على الساعة: 21:10.

المحاضر رقم (03): ماهية أخلاقيات العمل.

المبحث الاول: تعريف أخلاقيات العمل.

المطلب الثاني: مفهوم أخلاقيات العمل.

المطلب الثالث: أخلاقيات المهنة من المنظور الفكري الإسلامي.

المطلب الرابع: تصنيف القيم الأخلاقية .

المبحث الثاني: أهمية أخلاقيات المهنة.

المطلب الثاني: اهتمام الجامعات بأخلاقيات العمل.

المطلب الثالث: مصادر أخلاقيات العمل.

المطلب الرابع: أهداف أخلاقيات العمل.

المبحث الاول: تعريف أخلاقيات العمل.

إن الأخلاق من المواضيع ذات الأهمية البالغة في الحياة الاجتماعية والعملية و قد عرفت في السنوات الأخيرة تراجع مما أدى إلى ظهور بعض السلوكيات غير المرغوب فيها كالكذب والغش والمحسوبية... والتي كانت تقابلها قبل سنوات بقليل ما يسمى بالصدق و الأمانة وما إلى ذلك من الأخلاق المحببة داخل المجتمع وقد ظهر ذلك جليا في الممارسات اليومية للأفراد وخاصة تلك التي تمس العمل أو كما اصطلح عليها أخلاقيات المهنة ولذلك ارتأينا في هذا الفصل أن نتطرق إلى هذا المفهوم من زاوية الأهمية والفائدة وكذا أهم النظريات التي حددت ماهية أخلاقيات العمل.

تعريف الأخلاق: الخلق لغة هي الطبع أو السجية وهو يشكل صورة الإنسان الباطنية مثلما يشكل خلق الفتح الحياء وسكون اللام - صورة إنسان الظاهرة¹ ويصح ضم اللام وسكونها وفلان يتخلق بغير خلقه أي يتكلفه والخلو ق ضرب من الطيب وطلاه بيه فتخلق بيه .

وقال أبو زيد : انه لكريم الطبيعة والخليقة والسليقة بمعنى واحد ، والجمع خلائق ، يقال : لأخلق له أي لا رغبة له في الخير ، ولا صلاح في الدين.

¹ - سعيد بن ناصر الغامدي، أخلاقيات العمل ضرورة تنموية ومصلحة شرعية، الإدارة العامة للثقافة والنشر، مكة المكرمة، طبعة 1، 2010، ص 11.

وتخلق: أي تكلف أن يظهر من خلفه حلف ما يطوي عليه.¹

تعرف اصطلاحاً: هو قوة راسخة في الإرادة تنحى إلى اعتبار ما هو خير أو شر أو هو القواعد من السلوك بلزمها الإنسان الذي يعيش في جماعة وتغلبت ميل من الميول على غيره باستمرار وهو صفة نفسية والمظهر الخارجي له يسمى سلوكاً.

تعريف صغيران: أنها علم معياري يتناول مجموعة من القواعد والمبادئ المبررة التي يخضع لها الإنسان في تصرفاته ويحكمهم بتقييم سلوكه وهي مستمدة من تصور فلسفي شامل يركز على الدين أو على العقل أوهما معاً.

وقال ابن حجر: الأخلاق أوصاف الإنسان التي يتعامل بها مع غيره، وهي محمودة مذمومة والمحمود على الإحمال أن يتكون مع غيره كفسك تنصف معها ولا تنصف لها ومنها العفو والتسامح والشرف والمذموم ضد ذلك.²

قال صلى الله عليه وسلم (ليس شيء في الميزان أثقل من حسن الخلق) رواه أبو داود والترمذي وفي الصحيحة برقم (876) وقد تكررت الأحاديث في مدح حسن الخلق في غير موضعه، كقوله صلى الله عليه وسلم (أكثر من يدخل الناس الجنة تقوى الله وحسن الخلق)³.

ولقد بين دستور الإنسانية الجامع القرآن الكريم صفة النبي عليه أفضل الصلاة والسلام والذي بنى أعظم صرح للأخلاق الفاضلة على الإطلاق فقال تعالى في وصف هذا النبي (وانك لعلى خلق عظيم) القلم الآية.

ويعرف حجة الإسلام أبو حامد الغزالي الأخلاق: بأنها هيئة في النفس راسخة، تصدر الأفعال بسهولة ويسر دون الحاجة إلى التفكير⁴، ويعرف معجم لالاند الأخلاق بثلاث تعريفات وهي مجموعة قواعد السلوك مأخوذة من حيث هي غير مشروطة والسلوك وطابق للأخلاق وإذا نظرنا في بعض التعريفات لبعض العلماء الأخلاق، لوسن يعرف الأخلاق) بأنها مجموعة متفاوتة النسب من

التحديات المثالية والقواعد والغايات التي يجب على الأنا- من منظور على انه مطلق - أن يحققها بفعله في الوجود حتى يزداد الوجود قيمة)، ويجو لوس يعرف الأخلاق⁵ هي: تحديد السلوك الإنساني بشرط أن نفهم هذا التحديد.

يرجس جول يفه أن الأخلاق: هي العلم الباحث في استعمال الواجب لحرية الإنسان ابتغاء بلوغه غايته النهائية، أما جورج جوسدرف فيرى أن الأخلاق: هي طريقة معينة للنظر إلى مجهود التعبير عن الإنسان في العالم

أما الأخلاق من المنظور الإسلامي فهي: مجموعة من المبادئ والقواعد المنظمة للسلوك الإنساني التي يحددها الوحي لتنظيم حياة الإنسان وتحديد علاقته بغيره على نحو تحقيق الغاية من وجوده في العالم على أكمل وجه.⁶

¹ - صوفي إيمان، قوراري مريم، أخلاقيات العمل كإداة للحد من ظاهرة الفساد الإداري في الدول النامية، جامعة خيضر، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، بسكرة ص6.

² - محمد شلتوت، الإسلام عقيدة إسلامية، بيروت، درا الشروق، 1992، ص16.

³ - رواه أحمد برقم 8852 والترمذي وابن ماجه وفي الصحيحة برقم 977.

⁴ - أبو حامد الغزالي، إحياء علوم الدين، بيروت، دار الجيل، 1990، ص30.

⁵ - سعيد الغامدي، أخلاقيات العمل ضرورة تنموية ومصلحة شرعية، الإدارة العامة للثقافة والنشر، مكة المكرمة، الطبعة 1، 2010، ص22.

⁶ - عبد الرحمن بدوي، الأخلاق النظرية، وكالة المطبوعات، الكويت، طبعة 1، 1973، ص19.

علم الأخلاق: علم موضوعه الأحكام القيمة التي تتعلق بالأفعال الإنسانية من ناحية أنها خير أو شر توصف بالمحسن أو الفسح، ومن خلال التعارف السابقة أمكننا القول أن الأخلاق مجموعة القيم التي تعتمد عليها أفراد المجتمع في التمييز بين ما هو جيد وما هو سيئ وبين ما هو صواب وما هو خطأ، غير أن شارل وجوزيف بيشرون في كتابهما (الإدارة والإستراتيجية)¹ إن الغرض من الأخلاق في مجال العمل ليس التعرف بين الصواب والخطأ، ولكن لتسليح الأفراد بالأدوات اللازمة للعمل مع نفيذ بالسلوك الأخلاقي تلك الأدوات التي يمكن أن يستعملها للتفكير والتعرف أثناء التطبيق الأخلاقي للقرارات الإستراتيجية.²

وعليه فإن الأخلاق وسيلة لتدريب الأفراد على فن التعامل بالسلوك منظم ومن هذه التعريفات استخلصنا أن الأخلاق وليدة ثقافة المجتمع، التي تعتبر بدورها ناتج البناء الاجتماعي ومن ثم نجد أن هناك ترابطاً وثيقاً بين أخلاقيات العمل و المكون الثقافي و الذي يشكل السلوك تنظيماً للعمال في المنظمات، وتأسيساً على ذلك أمكننا القول أن ثقافة المجتمع أساساً لأخلاقيات العمل، كما أن أخلاقيات العمل تنبع من ثقافة تنظيمية تفرضها المنظمة على عمالها وموظفيها نحوي تحقيق أهدافها من جهة ومن جهة تنظيم وتوجيه سلوك عمالها وفق معايير تنظيمية تعتمد في معالها على القانون الذي يحكم ويضبط سلوك العمال ومن جهة يضمن مصالحهم وأمن المنظمة

تعريف العمل: لغوياً يعرف العمل لغوياً على أنه (المهنة و الفعل وجمعه أعمال واستعماله غيره، واعتمل عمل بنفسه،³ و العامل هو الذي يتولى أمور الرجل في ملكه وعمله، ومنه قوله تعالى (والعمالين عليها)⁴ ، وهم السعاة الذين يأخذون الصدقات من أربابها .

أما في الاصطلاح : فالعمل (هو كل نشاط جسي أو عقلي يقوم به الإنسان بهدف الإنتاج في المؤسسة حكومية كانت أو خاصة، أو حرفة أو مهنة)⁵ وعلى ذكر هذه الأخيرة فهي عمل يشغله العامل بعد أن يتلقى دراسة نظرية كافية وتدريباً علمياً طويلاً في مراكز علمية أو معاهد وجامعات متخصصة ، فالمهنة تتطلب مجموعة من المهارات والمعارف النظرية والقواعد التي تنظم العمل بها ، كمهنة الطب والهندسة والتعليم ، أذن المهنة هي عبارة عن (مجموعة أفراد مدرّبين تدريباً عالياً وذو كفاءة متخصصة وملتزمة تسعى إلى خدمة المجتمع) .

أما العمل فهو⁶ (مجموعة القيم والمبادئ التي تحكم سلوك الموظف وتوجهه وتشكل معياراً للصواب والخطأ ويعتبر الخروج عليها تحت طائلة المسؤولية) أو هو كل جهد وعمل مادي أو معنوي أو مؤلف منهما يعد عملاً في نظر القانون ، فعامل المصنع ومديره ، والموظف في الدولة ، والتاجر وصاحب الأرض، والطبيب ، والمهندس ، كل هؤلاء عمال في الدولة ، كما يمكن القول إنه ذلك النشاط الواعي الهادف المبذول في عملية الإنتاج ، وفي نفس الوقت

¹ نجم عبود ، أخلاقيات الإدارة في العالم المتغير، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة، 2006، ص20.

² نجم عبود ، أخلاقيات الإدارة في العالم المتغير، المرجع سبق ذكره ، ص 20 .

³ الفيروزي بادي ، فصل العين باب اللام ، ط1، ص، 22

⁴ التوبة ، الآية ، 60

⁵ ابن منظور ، لسان العرب ، مادة عمل .

⁶ رشيد عبد الحميد ومحمود الحيازي ، أخلاقيات المهنة دار الفكر ، الأردن عمان ، ط ، 2 ، 1985 م ، ص ، 9

فالعامل قد يكون عضليا أو فكريا .¹ وبناء على ما تقدم يمكن القول بأن هناك فرقا بين العمل والمهنة عمل وليس كل عمل مهنة لأن المهنة تقتضي الإنقان والمعرفة الدقيقة ، والاستمرارية بخلاف العمل ، فقد يعمل الإنسان في عمل لا يتقنه ، أو يعمل في عمل مؤقت وحيثي ينتهي بانتهاء العمل فلا يمكن أن نسميه ممتنا لهذا العمل .

ومما سبق يمكن القول بأن أخلاقيات العمل هي مفهوم الواجبات المعنوية التي تفرض على أعضاء المؤسسة أو تنظيم ما ، بمعنى جماعة اجتماعية ملتفة حول مشروع مشترك قائمة على الهرمية خاضعة إلى السلطة مكلفة بتحديد مبادئ العمل الواجبة الاحترام تحت طائلة الجزاءات التأديبية) ، أو هي تطبيق المبادئ الأخلاقية على سلوك الأفراد في المنظمات ،² وبالتالي فإن القيم التي تصوغ أخلاق العمل لكل فرد ومن ثم يتولد من تلك الأخلاقيات ، نمط سلوكي إداري يكون أخلاقيا أو لا أخلاقيا ،³ كما يعرفها يا غي بأنها مجموعة القواعد والأسس التي يجب على المهني التمسك بها والعمل بمقتضاها ، ليكون ناجحا في تعامله مع الناس ، ناجحا في مهنته مادام قادرا على اكتساب ثقة زبائنه والمتعاملين معه من رؤساء ومرؤوسين .

المطلب الثاني: مفهوم أخلاقيات العمل.

إن العمل والشغل من خصائص النفس البشرية التي فطر الإنسان عليها، فلا يكاد يخلو من الاشتغال بشيء يؤديه، ويستوي في ذلك العامي والمتعلم والرجل والمرأة، فالإنسان بطبعه الذي خلق عليه مريد وعامل ، ولكن المحك الأكبر أن العمل شيء مقدس مهما اختلفت طبيعته ونوعه ،فهو بذلك يختص بالمجموعة من القيم والمبادئ الأخلاقية وضعت معانيها ودلالاتها تحت عنوان: أخلاقيات العمل أو المهنة الملزومة والمفروضة على العامة دون الخاصة، مهما تقدمت درجة مستوى الوظيفة أو دنت ،باعتبارها من أهم الركائز الأساسية في التنظيم الإداري للعمل، والتي تبين للعامل أو الموظف الواجبات والمحظورات وتوجه سلوكه العملي نحو أداء أفضل .

تعرف أخلاقيات هي⁴ :مجموعة القيم المشروعة التي يتحلى بها الشخص المسئول والتي لها تأثير واضح على السلوك العام والخاص والمحققة للخير والممانعة للشر ،والمناصرة للحق والمناهضة للباطل ،والداعمة للعدل والإحسان، والرافضة للظلم والظغيان ، في المجتمع ضمن قواعد ومعايير محددة تحكم هذا السلوك .

أخلاقيات العمل:⁵ هي احدي الضوابط التي تحول دون تعسف أو الإساءة لاستعمال السلطة التي يتمتع بها الموظف داخل المؤسسة والالتزام بمسؤولية تجاه العمل والوظيفة و تتمثل في الانضباط في كل الأمور التي تخص العمل كالحضور في الوقت اللازم وتحضير المطلوب من وظائف بكل دقة وإخلاص وعدم إفشاء الأسرار العمل من معلومات وتقنيات وعملاء، غير ذلك من المسائل المتعلقة بالوظيفة ومنه فإن أخلاقيات العمل هي كل تلك السلوكيات توفرها لدى العمال داخل المؤسسة هناك تعاريف للأخلاقيات العمل عديدة و التي وان اختلفت في المصطلحات إلا أنها

¹ عمر الأشقر، نحوى ثقافة إسلامية أصيلة ، دار النفائس ، ط10 عمان ، 1421، 2000 ، ص 157 .

² ناصر دادي عدون ، اقتصاد المؤسسة ، دار المحمدية العامة ، ط الجزائر ن 1998، ص 133

³ سعيد مقدم ، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات العمل ، ديوان المطبوعات الجامعية ،

2009 ، ص 133

⁴ محمد القاسم القريوتي-ترجمة - أخلاقيات العمل ، منظمة العربية للعلوم الإدارية ، 2006 ، ص54.

⁵ -عبد الله بن أحمد الزهراني ، أخلاقيات العمل الوظيفي ،(دورة تدريبية) جامعة أم القرى مكة المكرمة ص36.

تعمل دلائل ومفاهيم ومبادئ وأسس معرفتها معرفة بطرق أعمق (الذات) بالذات التي تعرف أساسها لتفهم الأفراد والعمل هناك العمل والتي تتغير وتختلف باختلاف الظروف والتغيرات على السلوكيات

ويعرفها المعاصري أنها (مجموعة المبادئ والأسس والقيم التي تتحكم في سلوك الفرد وتتحدد بها ويعمل بتفصيلها في العمل)

الفرطسي : (مجموعة المبادئ والقيم والأدوات والتدابير الأخلاقية لتسببها العمل في مستويات التدريس والتعلم والبحث العلمي والصناعة لعلها بالنظر البشرية العامة ، وفي الوسط العربي من الأناضول والجزيرة)

ويعرفها تلقى أنها : (مجموعة قيم وأعراف وتقاليد التي يتفق ويعترف عليها أفراد الجهة ما حول ما هو حق وبعيد في تفهمهم وتنظيم أمورهم وسلوكهم في إطار العمل ويعبرون عن استعارتهم لأي خروج عن هذه القيم بأشكال مختلفة تراوح بين عدم الرضا وبين التقاطع والقطوع العادية)¹

ويعرفها المعاصري : (أما مجموعة القواعد والأسس التي يجب على العامل إتباعها لتكون ناجحاً في تعامله مع الناس وفي مهنة وقادر على اكتساب ثقة زملائه وزملاءه)

² ويعرفها المرزاوي : (أما قواعد السلوك التي تنظم العمل، ويرى أن العمل في أي مهنة يتطلب من العاملين فيها سلوكاً وأدباً موافقاً لشرع الله، وتمثل هذه الأدب أحد الأشكال الرفيعة الذاتية السابعة من العقيدة الإسلامية)

³ ويعرفها رسوماً وز أخلاقيات العمل : (أما مجموعة من معيار والمبادئ التي تحسن على سلوك العامل وتعلق بما هو صحيح أو خطأ ، ويلاحظ من هذا التعريف أن الصحيح والخطأ معيار نسبية تختلف من مجتمع إلى آخر ما لم تحكمها مرجعية عليا تعترف لتمامها جميع المجتمعات البشرية . ويرى⁴ الفاسح ورامته أن أخلاقيات العمل : تشمل خطوطاً توجيهية للمديرين في صنع القرار ويتفق هذا التعريف مع سابقه في مبدأ النسبية إذ أن الخطأ التوجيهية هي سياسات عامة لا يمد لها من إستراتيجية كلية نشق منها ، وفي نفس الوقت تسعى لتحقيقها . ويشير⁵ فالوك إلى العبد المهني لأخلاقيات العمل باعتبارها دراسة منهجية للخيار الأخلاقي حتى يتم من خلاله ما هو جيد ، أما بيتر دويكر من أشهر كتاب الإدارة في القرن الحادي والعشرين ، فيركز على العبد الموضوعي لأخلاقيات العمل ويعرفها (على أنها : العلم الذي يعالج الاختيارات العقلانية على أساس التقييم بين الوسائل المؤدية إلى أهداف المنظمة)

تعرف أخلاقيات العمل أنها:⁷ مجموعة من المعتقدات والقيم والمبادئ التي تحكم سلوك العامل في اتخاذ القرارات والتمييز بين ما هو صواب وخطأ ، وجيد وسيء، حلال أو حرام، وأن مصدر تلك القيم والمعتقدات للفرد تأتي من

¹ سعيد بن ناصر الغامدي، أخلاقيات العمل ضرورة تنموية ومصلحة شرعية، المرجع سبق ذكره، ص 45

² محاد بن عبد الله المزين، نور أخلاقيات العمل المهنة، مجلة إلكترونية، جامعة الملك فهد للبترول والمعادن، ص 14

³ - انوار أمين حاجي، محفوظ حمدون السواف، أخلاقيات الوظيفة العامة وأثرها على أداء منظمات الأعمال، جامعة الموصل، كلية الإدارة والاقتصاد، ص 25

⁴ - عبد السلام علي ، أخلاقيات الأعمال وأخلاقيات العمل الوظيفي (مذكرة لنيل شهادة الماجستير) جامعة دمشق، كلية الاقتصاد، قسم إدارة الأعمال، 2010 ص 45

⁵ - صالح العائري وظاهر الغالي، أخلاقيات الأعمال والمسؤولية الاجتماعية، الطبعة 1، دار المعرفة الجامعية، الجزائر، 2009، ص 27

⁶ - سعيد بن ناصر الغامدي، أخلاقيات العمل ضرورة تنموية ومصلحة شرعية، الإدارة العامة للثقافة والنشر، المرجع سبق ذكره، ص 60

⁷ - أحمد الحريري، أخلاقيات العمل، (ملتقى تدريبي)، 2006، ص 74

خلال الأسرة والأصدقاء أو من أومن نفاضة تنظيمية تفرضها المنظمة أو الحيز العملي، أو من النسبة الاجتماعية للأفراد أو من مناهج التعليم المنظمة والإعلام العام والفاقة.

وتعرف أيضا : هي مجموعة من الصفات الحسنة التي لا بد من توافرها في صاحب المهنة ، ليؤدي عمله على الوجه الأمثل ، والأصل أن يتحلى الإنسان بأخلاق حسنة وينبتعد عن الأخلاق الرزيلة أسواء كان عاملا أو وظيفة معينة أو غير عامل ولأنه مؤشر على رقي الإنسان ونموه المعنوي ودليل على ارتفاعه في درجات الكمال ، وتعني أيضا : أن يقوم العامل بواجبات عمله بدقة وأمانة ونزاهة ويحرص على سمعة المؤسسة والدولة وشرف الوظيفة فلا يأتي من الأفعال ما يشين ولا يرتكب من الأعمال ما يعتبر مخالفة أخلاقية وإنما يسلك السلوك الإنساني تجاه المستفيدين من مخرجات المرفق أي خدمات أو سلعة المرفق بحيث يحافظ على سمعة المؤسسة ، وتعني أيضا : سلوك ذي نزعة أخلاقية وهذا السلوك يهدف إلى توظيف واجبات المهنة أو العمل و التزامها وتقديمها للمستفيد من الخدمة بنزاهة وشرف وإتقان ، وتستمد أساسا من قيم ومثل عليا تختلف من مجتمع إلى آخر ولكل مهنة أخلاقياتها.

والمؤسسة العامة² عبارة منظمة عامة تابعة للدولة والعامل أو الموظف هو العنصر البشري في المؤسسة أو الإدارة وهذا الموظف كل أعماله عبارة عن تحقيق حاجات المجتمع، والجمهور هم المستفيدون من هذه الحاجات، فكلما كان الموظف أمين في عمله سليما في سلوكه ينعكس ذلك على المؤسسة بالإيجاب فالموظف استخدم من قبل سلطة الإدارة كي يقدم خدمات مرافق الدولة ومنافعها والى كل من يطلبها من أفراد المجتمع فهو مكلف بمهام محددة ومن ثم فهو لا يقدم معروفا أو إحسانا للغير ويقوم بجهود يتقاضى أجرا عليها ، فامتيازات السلطة خصائص القانون العام مقرران لصالح العام ، وليست أداة للاستعباد الإفراد وإذلال المستفيدين من خدمات الدولة لشعبها ، وأي موظف أو عامل³ يقحم دوافعه واتجاهاته ورغباته النفسية في محتوى العمل موافقة لمصالحه الخاصة ومتعارضة مع المصالح العامة إنما هو موظف منحرف عن أخلاقيات العمل وإن هناك مطالب أخلاقية تلزم الإنسان بصفة معينة بحسب عمله ودوره في الحياة ، ومثل ذلك يقال في الأعمال والمهن : فالمدير يلزمه المزيد من الصفات والأخلاق أكثر من العاملين تحت إدارته.⁴ وعلى هذا المنوال يمكن القول بأن أخلاقيات العمل تقتضي التركيز على أخلاق معينة بحسب المهنة أو العمل، ففي المجال الطبي يأتي التركيز على خلق السرية المتعلقة بشؤون المرضى ، وفي المجال الإعلامي يأتي التركيز على الصدق ، وفي المجال التعليم يأتي التركيز على القدوة الحسنة ، وفي المجال التجارة يأتي التركيز على خلق الوفاء وعدم تدليس والاحتكار ، والتركيز على أخلاقيات العمل يقتضي أن يوضح لكل مهنة أخلاقيات تحكمها وتضبط مسيرة العاملين فيها ، سواء أكان هذا العمل ميدانيا حرفيا أو إداريا أو إعلاميا أو تطوعيا ، ولذلك ليقوم كل عامل وموظف ومستول بدوره المطلوب منه على أ مثل وجه وأحسن طريق شريطة أن ترتبط هذه الأخلاقيات بأمرين الأول: المفهوم الشامل للأخلاق حتى لا يصبح العامل في انقسام أخلاقي، فيعيش في عمله بخلق معين يرى أن فيه تحقيقا

1 - احمد حريري، المرجع السابق، ص 74.

2- وهيب عبد الفتاح الصوفي، مبادئ الإدارة العامة، مجلة إلكترونية، 2008، ص 38.

3- نفس المرجع، ص 38.

4- فؤاد عبد الله العمر، أخلاقيات العمل وسلوك العاملين في الخدمة العامة من منظور إسلامي، المعهد الإسلامي للبحوث والتدريب، طبعة 1 1999، جدة، ص 55.

لمصالحه ويعيش خارج عمله بخلق آخر بخالف لما هو عليه في عمله، الثاني: ربط الاخلاق بمبدأ الثواب والعقاب الأخرى حتى لا تتحول أخلاقيات العمل إلى مجرد تصرفات نفعية خاصة في هذا العصر الذي ضعف فيه الوازع الأخلاقي وغلبت عليه الشهوات وسيطرة النفعية وتسرب بعض أخلاقيات السلبية وما يسمى اليوم بالهزل القانونية على النظم ومذهب الغاية تبرر الوسيلة الذي قضى على كل السمات التي نعملها أخلاقيات العمل.

المطلب الثالث: أخلاقيات المهنة من المنظور الفكري الإسلامي.

توج الإسلام العلاقة الإنسانية بين الفرد والجماعة برباط متين وعمل على تربية الفرد المسلم والجماعة المسلمة والقيادة المسلمة والمجتمع المسلم كل حسب واجباته ونشاطه إلى أن تسود النظرة التعاونية والشمولية فتتحقق مصالح وأهداف الفرد والجماعة والمنظمة والمجتمع في ظل التعاون والتراحم والتكامل وذلك بخلاف ما يحدث في المجتمعات الغربية من تصارع وتنافر بين الفرد والمنظمة والفرد والمجتمع والحاكم والمحكوم والعمال والإدارة ومنظمات ونقابات العمال والمهنيين ومنظمات الأعمال والمصانع والنساء والرجال والسود والبيض ... الخ.¹

ولقد حصن الإسلام الوظيفة العامة من الفساد بإرساء قاعدتي القوة والأمانة حيث ورد في القرآن الكريم (إن خير من استأجرت القوى الأمين) (القصص: 26)² فقصر إسناد الوظائف إلى من تتوفر فيه القوة وهي الإحاطة الشاملة بمهارات ومتطلبات أداء الوظيفة العامة والأمانة والخشية والخوف من الله وأداء الشعائر التعبدية بحيث تضمن لأمانة الموظف العام لأداء مصالح الرعية المرتبطة بالوظيفة التي يشغلها.³

وتظهر المشكلة الأخلاقية في الوظيفة العامة حين يقدم الموظف مصالحه الخاصة على المصالح العامة أو عندما يستغل الموظف وظيفته لتحقيق مصالح شخصية لأن كل ذلك يؤدي إلى فقدان أو ضياع ثقة الجمهور بأجهزة الخدمة المدنية⁴، وهنا تبدو أهمية تعميق الإسلام لمفهوم الأمانة

ويقصد بأخلاقيات المهنة الأحكام القيمية التي تتعلق بالأفعال الإنسانية من ناحية أنها خير أو شر، والسلوك الأخلاقي هو السلوك الذي عمل به المجتمع وأقره ويتكون هذا السلوك من مجموعة من القواعد التي تبين للأفراد كيف يتصرفون في الحالات والمواقف التي تعرض لهم دون أن يخالفوا في ذلك العرف السائد في مجتمعهم.⁵

والمهنة كعمل تتطلب من العاملين فيها سلوكاً لا بد أن يكون موافقاً للقواعد الأخلاقية المتفق عليها في المهنة تحددتها غالباً اللوائح والقوانين المنظمة لمزاولة المهنة، وتكون مستمدة من الأخلاق والمبادئ الإسلامية الفاضلة التي أرسى قواعدها الإسلام في القرآن الكريم والسنة المطهرة وفي أقوال الحكماء من علماء المسلمين وفقهائهم.

1 د. إبراهيم فهد الغفيلي، القيم الإدارية في الأجهزة الحكومية في المملكة العربية السعودية، دراسة ميدانية لعينة من المديرين السعوديين، 1412هـ، ص 56

2 سورة القصص، الآية، 26

3 نفس المرجع، ص 59.

4 د. محمد عبدالفتاح باغي (عمان - الجامعة الأردنية - كلية الاقتصاد)، 1415، ص 39.

5 رشيد عبدالحميد ومحمود الحيارى، أخلاقيات المهنة (عمان: دار الفكر للنشر، 1984)، ص 69.

المطلب الرابع: تصنيف القيم الأخلاقية .

يمكن تصنيف القيم الأخلاقية المهنية إلى ثلاث مجموعات رئيسية :

أولاً: مجموعة القيم الأخلاقية التي ينبغي أن يتحلى بها العامل المسلم بغض النظر عن المهنة التي يزاولها بحسبها صفات أخلاقية عامة مرتبطة بالفرد أينما كان موقعه في العمل وتعمل هذه القيم الأخلاقية على تحسين بيئة التعامل بين الناس وتسمو بهم إلى الحياة الطيبة التي ذكرها الله تعالى بقوله (من عمل صالحاً من ذكر أو أنثى وهو مؤمن فلنحيينه حياة طيبة ولنجزينهم أجرهم بأحسن ما كانوا يعملون) (النحل : 97) ومن أهم هذه القيم الأخلاقية ما يلي :

1_ التقوى : وتقوى الله عز وجل أعظم وأنفع وأجل القيم على الإطلاق

وهي مفتاح سعادة المسلم في الدنيا والآخرة وقد ربطها النبي صلى الله عليه وسلم بحسن الخلق في الحديث الذي أخرجه الإمام أحمد عن أبي هريرة أنه صلى الله عليه وسلم قال : (أتدرون أكثر ما يدخل الناس الجنة تقوى الله وحسن الخلق) .⁽¹⁾

2_ الأمانة:- وهي مفتاح الإيمان إذ لا إيمان لمن لا أمانة له ولا دين لمن لا عهد له كما ورد في الحديث الذي أخرجه أحمد من حديث أنس بن مالك⁽²⁾

وقال على بن أبي طالب رضي الله عنه أداء الأمانة مفتاح الرزق وفي هذا ربط عميق بين أداء الأمانة وأخلاق المهنة .

3_ الصدق : وأرفع درجاته أن يصدق المرء مع ربه كما قال تعالى : (فلو صدقوا الله لكان خيراً لهم) (محمد : 21) ويليه الصدق مع الناس كما قال المصطفى صلى الله عليه وسلم : (وما يزال الرجل يصدق ويتحرى الصدق حتى يكتب عند الله صديقاً) .⁽³⁾

4_ حسن التعامل مع الآخرين : والبشاشة هي أول الطريق لإرضاء الآخرين وإدخال السرور في نفوسهم وقد ذكر النبي صلى الله عليه وسلم أحاديث كثيرة في هذا الجانب منها قوله : (تبسمك في وجه أخيك لك صدقة)⁽⁴⁾ وقال صلى الله عليه وسلم : (لا تحقرن من المعروف شيئاً ولو أن تلقى أخاك بوجه طلق)⁽⁵⁾

وهذا الحديث يدل على أن أدنى المعروف هو البشاشة والابتسامه فإذا فقدت فهذا يعني أن الإنسان قد ترك المعروف

وقال على بن أبي طالب رضي الله عنه البشاشة حباله المودة وقديما قال

- (1) كتاب باقي مسند المكثرين ، حديث رقم 9319 .
- (2) نفس المرجع ، حديث رقم 11935
- (3) صحيح مسلم ، كتاب البر والصلة ، حديث 4721 .
- (4) سنن الترمذي ، كتاب البر والصلة ، حديث 1879 .
- (5) صحيح مسلم ، كتاب البر والصلة ، حديث 4760 .

5_ الرقابة الذاتية :

أرسى الإسلام أهم نوع من أنواع الرقابة وهي الرقابة الذاتية التي تعتمد على بفضلة الضمير وصحونه وربط ذلك الضمير الحى بخالقه في السر والعلن حيث ورد في الحديث المنفق عليه أن النبي صلى الله عليه وسلم حينما سئل عن الإحسان فأل : لأن تعبد الله كأنك تراه فإن لم تكن تراه فإنه يراك) . وهذا النوع من الرقابة الوقائية التي تحول دون وقوع الخلل والانحراف هي أسمى وأمثل نوع من أنواع الرقابة وهي صمام الأمان ضد الفساد والحيلولة دون وقوعه .² المتتبع لحركة التطوير الإداري في المنظمات الإدارية الغربية يلاحظ أنها نجحت في إحداث . نقلة نوعية وكمية في مستوى الإنتاج من خلال تنمية المهارات الإنتاجية للعاملين وإدخال الأساليب والمعدات التكنولوجية الحديثة لكن هذه المنظمات لا تزال عاجزة عن مكافحة الفساد الإداري ولذلك فلا تستطيع الأجهزة الرقابية الداخلية أو الخارجية اكتشافه أو ضبطه لأن ذلك يتعلق بضمائر العاملين حين يقبلون الرشوة ويمارسون المحسوبية ويسببون إلى جهود الخدمة ويستقلون الوظيفة العامة والمال العام . ولذلك فإن التشريع الإسلامي قد أهتم بهذا الجانب من السلوك الإنساني حيث اعتبر مراقبة الله في السر والعلن هي أعلى درجات الإيمان وهي الإحسان .

ثانيا : مجموعة القيم الأخلاقية التي ترتبط بالمهنة أيا كان نوعها أو درجتها أو شاغلها : بحكم أنها قيم أخلاقية مستمدة من العمل الصالح كفرضة إسلامية ، وهذه القيم الأخلاقية لا تختص بمهنة دون أخرى ، وقد وضع الإسلام منهجاً وقائياً مليئاً بالقيم والضوابط الحازمة لوقاية الفرد من الانزلاق في الفساد لحماية مصالح الفرد والمنظمة والمجتمع ، وقد شرع الإسلام مجموعة من القيم الأخلاقية والضوابط الشرعية لحماية عنصر العمل ليكون عنصراً منتجاً ومحصناً من الفساد ، وتمثل هذه القيم الأخلاقية فيما يلي :

1_ العمل عبادة :

العمل فريضة تعبدية مطالب المسلم بأدائها حيث يقول الله سبحانه وتعالى (وقل أعملوا فسيرى الله عملكم ورسوله والمؤمنون) (التوبة : 105) ، فالمسلم في أي موقع عمل شريف يؤدي عملاً يكتسب منه رزقه سواء كان هذا العمل فكرياً أو حرفياً إنما هو يعبد الله في هذا الموقع الذي يعمل فيه ، وفي السيرة النبوية كثير من الشواهد التي تدل على أهمية العمل في الإسلام ، ومن هذه الشواهد جاء رهط للرسول صلى الله عليه وسلم يخبرونه أن أحد أصحابهم يصلي الليل ويصوم النهار ، فقال الرسول صلى الله عليه وسلم (أيكم يكفيه طعامه وشرابه ؟ فقالوا كلنا يا رسول الله قال (ص) كلكم أعبد منه).

فالإسلام حض على العمل والإنتاج وعمارة الأرض وطلب الرزق في هذه الحياة ، ولم يدعو إلى الانعزالية والانقطاع عن الدنيا ، وإنما أمر أن يملأ الإنسان المسلم يده من الدنيا ويملأ قلبه من الإيمان والآخرة حتى لا تسيطر عليه مادية ومتاع الدنيا ، والعمل دليل إيمان المؤمن ، فليس الإيمان بالتمني ولكن ما قر في القلب وصدقه العمل ، ولقد اقترن العمل بالإيمان في كثير من الآيات في

1 (صحيح مسلم ، كتاب البر والصلة ، حديث 4721
2 (الإدارة في التراث الإسلامي ، د. البرعي . ص 27.

القرآن الكريم (وعد الله الذين آمنوا معكم وعملوا الصالحات ليستخلفهم في الأرض كما استخلف الذين من قبلهم) (المور : 55) .

2_ العمل مقياس للتفاضل في الإسلام :

نقد أرسى الإسلام ميزان العمل للمفاضلة بين الناس وألقى الموازين الأرضية التي تعتمد على النسب والثروة والجاه في تعااضل الناس وإنما جعل الناس سواسية بنفاضلون بالعمل (لا فضل لعربي على أعجمي ولا لعجمي على عربي ولا لأحمر على أسود ولا أسود على أحمر إلا بالتقوى) ⁽¹⁾ . فقيمة ومنزلة المسلم في المجتمع الإسلامي بعمله الذي يبذله لا بحسبه ونسبه الذي يدعيه ، يقول الرسول (ص) (ومن أبطأ به عمله لم يسرع به نسبه) ويقول لأبنته فاطمة (لا يأتيني الناس بأعمالهم وتأتوني بأنسابكم والله لا أعني عنكم من الله شيئاً) فإذا كان ذلك بالنسبة للنسب الشريف العظيم فأبي نسب بعده بدعي الأفضلية . والإسلام هو أول النظم التي أرست قواعد ومعايير الجدارة والكفاءة في العمل وسبق الأنظمة الغربية بأربعة عشر قرناً من الزمن ، وهي لا زالت ساعية في تطبيق معايير الجدارة في العمل ولم تستطع أن تطبقها كما طبقها الإسلام وورد في القرآن الكريم (إن خير من استأجرت القوي الأمين) (القصص : 26) ، وما أدل على حرص الإسلام على المفاضلة بين الناس على أساس جدارتهم وكفاءتهم حديث الرسول (ص) (لا يشم رائحة الجنة ، قيل من يا رسول الله ، قال من ولى رجلاً وهو يعلم أن في الناس خيراً منه) ويحذر الإسلام من إتباع معايير المحسوبية والقرابة في التعيين والمفاضلة بين الناس حيث قال عمر بن الخطاب (من ولى رجلاً لمودة أو قرابة فقد خان الله ورسوله وجماعة المؤمنين) فأين واقع منظماتنا وسلوك مدرائها وموظفيها من هذه القيم لعظيمة .

3_ الإخلاص والإتقان في العمل :

حرص الإسلام على تحصيل العمل من الفساد مثل الرياء والنفاق وغيره بأن جعل أساس الأعمال النية ، وأن تكون مخلصه لله سبحانه وتعالى كما ورد في الحديث (إنما الأعمال بالنيات وإنما لكل امرئ ما نوى) ، وإنما يتجه المسلم في عمله مخلصاً لله ومبتقياً مرضاته ، فهو بذلك يصون ² المصلحة العامة للجماعة والمجتمع فيحمي عمله من جو الفساد والانحراف نحو إرضاء مصلحته الذاتية أو استغلاله لعمله في تحقيق مصالحه الفردية على حساب المصلحة العامة.

ولقد حث الإسلام في تعاليمه المسلم على إتقان عمله والإبداع فيه وليس تأديته في حده الأدنى وإنما على المسلم أن يسعى لارتقاء درجات الإتقان والإبداع في عمله ، وعلى الفرد أن يفجر طاقته وملكاتة ومهاراته في أداء وإتقان وتطوير عمله ، لأن ذلك مدعاة لمحبة الله ومرضاته حيث ورد في حديث الرسول (ص) (إن الله يحب إذا عمل أحدكم عملاً أن يتقنه) ويقول الله سبحانه وتعالى (إنما جعلنا ما على الأرض زينة لها لنبلوهم أيهم أحسن عملاً) (الكهف : 7) ، ومما رواه ابن هذيل من الحكم المأثورة عن السلف الصالح في كتابه (عين الأدب والسياسة) (لا تطلب سرعة العمل وأطلب تجويده فإن الناس لا يسألون في كم فرغ منه .. وإنما يسألون عن جودة صنيعته) . ⁽³⁾

(1) مسند أحمد ، باقي مسند الأنصار ، حديث رقم 22391 .

(2) د. ابراهيم فهد الغفيلي ، نحو منهج إسلامي لدراسة الإدارة ، بحث مقدم إلى المؤتمر العلمي السنوي الثالث ، القاهرة ، 1983 ، جامعة المنصورة ، ص 56 .

والخبرة في العمل مهمة جداً لأنها مفتاح الانفاق فيه وقد وصف الله عز وجل نفسه بأنه حكيم حبير وعليم حبير في مواطن كثيرة من كتابه الكريم ، وفي المثل العربي يقال أسال بمرهاً ولا تسال حكيماً ، ويقال النحرية حبر برهان كما يقال ليس الخبر كالمعاينة.

4- احترام وقت العمل :

لقد أعطى الإسلام أهمية قصوى للوقت وحث المسلم على حسن استغلال الوقت في العبادة والعمل الصالح للدنيا والآخرة ولذلك نجد أن الله سبحانه وتعالى ربط جميع العبادات الأساسية من صلاة وصيام وزكاة وحج بمواقيت محددة وأمر الناس بأدائها في مواقيتها . وهذا سبب رئيس في تنظيم الناس لأوقاتهم وقد كان النبي الكريم وصحابته يستثمرون جميع أوقاتهم فيما يفيدهم مادياً وجسدياً وروحياً ، وقد روي عن ابن مسعود رضي الله عنه أنه قال (ما ندمت على شيء ندمي على يوم غربت شمسه نقص فيه أجلي ولم يزد فيه عملي) (1).

ولقد أوجب الإسلام على الفرد المسلم الالتزام بأداء العمل في الوقت المحدد لأن ذلك من تمام إتيقانه ولذلك فينبغي على العامل المسلم أن يحرص على مواعيد العمل فلا يأتي للعمل متأخراً ولا يخرج مبكراً لأنه إنما يتقاضى أجره على عمله بمواعيده المحددة

ثالثاً : مجموعة القيم الأخلاقية التي ترتبط ببعض المهن دون بعض

وهذا معناه أن بعض المهن تحتاج إلى تركيز بعض القيم الأخلاقية حتى يتحلى بها أصحابها وفقاً لطبيعة الوظيفة المهنية التي يشغلونها ، فالعاطفة الإنسانية مثلاً ، صفة أخلاقية مهمة ولكنها تكون في مهنة الطب أكثر حاجة من بعض المهن الأخرى وقد لا تكون مطلوبة أبداً في بعض المهن كالمهن الصناعية مثلاً لأن صاحبها يتعامل مع مدخلات مادية والعدل مثلاً يكون صفة أخلاقية أساسية وحساسة في بعض المهن كالحكم والقضاء والإدارة وكذلك القدوة الحسنة تكون أعظم وأبلغ عند الأداء والقضاة والمعلمين والقياديين أكثر من غيرهم ويكون الورع أعظم وأبلغ عند الأئمة والقضاة والعلماء ولكن كل ذلك لا يعني سائر الموظفين وأصحاب المهن من التحلي بها متى وجد إلى ذلك سبيل .

ومن هذه القيم الأخلاقية فقد آثرنا أن نركز على القيم الأخلاقية المرتبطة بالقيادات الإدارية بحسبان أنها تخاطب قطاعاً عريضاً من المسؤولين في القطاعين الخاص والعام والذين يملكون القدرة على إحداث التغيير في منظماتهم وإداراتهم وهم قدوة لمؤسسيهم وموظفيهم ولدورهم الحيوي والهام يعول عليهم الارتقاء بمنظماتهم ونتاجها وجودة خدماتها للارتقاء من المستوى الاقتصادي والاجتماعي

(1) الإدارة في التراث الإسلامي ، د. البرعي . ص 278 .

مما جعلنا الإسلامية . وفيما يلي نستعرض القصة الأخلاقية الإسلامية التي يجب أن يتطبع ويتجلى بها القيادة الإدارية في المجتمعات الإسلامية لإحداث التغيير الفاعل في بنات مؤسساتهم ونظماتهم .

1_ القدوة الحسنة :

إن القائد الإداري باعتباره المرجع الأول والأهم لجميع الموظفين ينبغي عليه أن يكون النافذ الأمين لرؤيته في القيادة الوظيفية والقدوة الإيجابية والسلوك القويم والخلق الكريم والتميز واحترامه للوقت فلا يتسرع فيما لا يفيد العمل كما أنه عليه أن يزر ولا يكثر كثيراً مؤسسته وأن يزر حب العمل والانتماء في نفوس مرؤسبه وذلك انطلاقاً من قول الله عز وجل (ولكم في رسول الله أسوة حسنة) . وقد كان عمر رضي الله عنه يقول لولائه : (ألا وإني لم أعتنكم أمراء ولا حارين ولكن بعثتكم أمية يهتدي بهم)⁽¹⁾ .

كما أن العاملين قد يتأثرون بما يلقونه عليهم رؤسائهم من تعاليم وقرارات وتستحوذ على مشاعرهم بلافتهم وحاسمهم ولكن سرعان ما تتخذ هذه التعاليم وتلك القرارات مادة للسخرية إذا تبين أن أقوالهم لا تطابق أفعالهم .

فانفرد بتأثير سلباً وإيجاباً ممن يتخذهم قدوة له ولا تنعكس سلوكياته في المجتمع الذي يعيش فيه إلا من خلال ما يكتسبه من القدوة التي يتأثر بها ويؤثر في غيره عن طريقها ، ولذلك تظهر أهمية اتخاذ الرسول صلى الله عليه وسلم قدوة لنا في صفاته وخلقته وأفعاله وأقواله سواء كان ذلك في حياته العامة أو الخاصة ، وتعتبر قدوة الرسول صلى الله عليه وسلم هي المعين المتدفق والرحيق المتحد الذي لا ينضب للارتقاء بقيم الفرد وخلقته وسلوكياته .

وشخصية الرسول (صلى الله عليه وسلم) وخلقته وصحابته من بعده يجب أن يكونوا النموذج الذي يجعله للقادة الإداريين المسلمين نصب أعينهم حتى يكتسبوا خلق الرسول (صلى الله عليه وسلم) وصحبه الأخلاق الفاضلة ليصبحوا قدوة لمرؤسبيهم .

2_ إقامة العدل والمساواة بين المرؤوسين :

إن الله عز وجل جعل الناس سواسية لا فرق بين عربيهم ولا أعجميهم إلا بالتقوى ، التقوى هي المعيار الأوحى للتمييز بين الناس وفيما سواها فهم سواسية كأسنان المشط .

وقد أمرنا الله تعالى بالعدل والإحسان في آيات كثيرة منها قوله تعالى : (إن الله يأمر بالعدل والإحسان وإيتاء ذي

القرى وينهى عن الفحشاء والمنكر والبغى) «النحل: 90»

ولذلك ينبغي على القائد الإداري المسلم أن يقيم العدل وأن يتولى النظر في مظالم مرؤسبيه بنفسه وأن يتفقد أحوالهم وأن ينصف المظلوم من الظالم وأن ينزل الناس منازلهم فيقول للمحسن أحسنت ويقول للمسيء أسأت ولا يساوي بين المحسن والمسيء في الحوافر والعلاوات والترقيات بل يعطي كل ذي حق حقه كما قال عمر بن الخطاب لأبي موسى : (بلغني أنك تأذن

⁽¹⁾ موسوعة فقه عمر بن الخطاب - ص 123 0

لناس حياً عبقراً فإذا حواءك كئابي هذا فأذن لأعمل الشرف وأهل القران والتقوى والدين فإذا أخذوا بحالهم فأذن للعامة (كما أن على المأثر أن يخلص إدارته من مرض المحسوبية والفساد الإداري ووقفها نحو الاستقامة في العمل حسب قواعد الخدابة والاستحقاق وتكافؤ العرض والارتقاء بالمنظمة الإدارية وفق أفضل علاقات التعامل الإنساني والإداري .

ولا شك أن شعور الموظف بعدالة الإدارة سيقوي مشاعره نحوها وينمي روح التمسك لها مما يدفعه لذل أقصى جهوده
رفع مستوى الإنتاج ومستوى الأداء .

3- الشورى والتفويض

إن القيادة الإسلامية قيادة شورية تقوم على مبدأ قوله تعالى : (وشاورهم في الأمر) ولنا في رسول الله صلى الله عليه وسلم أسوة حسنة ، لذلك ينبغي على القائد الإداري المسلم أن يستشير معاربه ومرؤوسيه كلما واجهه موقف يقتضي إتخاذ قرار هامى بشأنه حيث يتحمل الجميع المسؤولية تجاه ذلك الموقف ، مما يعني أن تعدد الآراء والأفكار يوصل الجميع إلى نقطة التقاء سليمة وقرار صائب . كما أن القائد الإداري المسلم ينبغي أن لا يمسك بيده كل حيوط العمل صغيرها وكبيرها فإن طاقة الإنسان وساعات عمله محدودة وجسده في حاجة إلى راحة وعقله بكل من كثرة التفكير وذاكرته لا تتمكن من كل شئ ، لهذا فلا بد له أن يتخذ معاونين أكفاء يعهد إليهم ببعض صلاحياته ويترك لهم التصرف بعد أن يبين لهم الطريق .

المبحث الثاني : أهمية أخلاقيات المهنة.

² لقد أثبتت التحارب الكثيرة أنه عندما يترك العاملون على وقف رغبتهم وأمزجتهم فأن المفاسد ستكثر وستراكم وسوف تحصل منها الخسارة والإفلاس و تراكم الأعمال و تنافر العاملين ، ونفور من العمل وإتاحة المجال للمفاسد الإدارية كالإهمال والرشوة والمحسوبية ، وتمكن الفاسدين والغير الأسوياء على حساب المخلصين الأسوياء ومع طول المدى يصبح انتهاك أخلاقيات العمل أمر معتادا يؤدي إلى صعوبة احترامها ،وقد أكدت الأبحاث الإدارية أن الاهتمام بقيم العمل وأخلاقياته من أهم أسباب التنمية والتطور لأي مؤسسة وأي مجتمع ، كما أن عدم الإكترات بهذه الأخلاقيات يعد من أهم عوائق النجاح والنهضة والإتقان و الإنجاز ،وان أصحاب المهن والأعمال الذين تقتصر مفاهيم العمل عندهم على الحضور والغياب ويقتصر الدعم لديهم على المادي المشيع للبطون دون الأذهان والقيم سوف يوفرون فرص مزيفة ، ويوجدون كتلا بشرية مشبعة بالإتكالية وراسخة في التراخي والإهمال .³ فالعناية بأخلاقيات العمل يجب أن يكون في أعلى قائمة الاهتمامات الإدارية في المنظمة تدريجا وتأهيبا وتوظيفيا إذا كان هناك بحث عن التميز والجودة في الأعمال ،فلقد امتلأت كتب الإدارة بالمهارات الإدارية اللازمة للإنجاز والعمليات التأهيلية الممتلئة بالحماس التدريبي البحث و شهدت هذه الجوانب تطورا واضحا ، بهدف تقوية القدرة على التحكم والسيطرة والإنجاز وزيادة الدخل وهنا تبرز مسألة انضباط والتزام الإرادة الإنسانية

¹ أخبار القضاة لوكيع - ج 486/1 - نقلاً من موسوعة عمر - ص 134 0
² - دحيان لويظة تأثير أخلاقيات الإدارة على عملية توظيف الموارد البشرية في الجزائر ،مذكرة الماجستير ،جامعة الجزائر ،كلية العلوم السياسية والإعلام ،قسم إدارة الموارد البشرية، 2009، ص 92 .
³ - سعيد بن ناصر الغامدي أخلاقيات العمل ضرورة تنموية ومصلحة شرعية ، المرجع سبق ذكره ، ص 83.

وبأن دور هذه الاخلاقيات في طرح السؤال المهم حول أهمية مبرلة اخلاقيات العمل وهذا ما جعل بعض مفكري ومطوري الإدارة الغربيين إلى استحصار مفهوم اخلاق العمل واستخراجه من بين ركاب الفلسفة النفعية ذات المنذور المفاديه ، ومن أمثلة ذلك الكتاب (المؤسسة الأخلاقية أداة الأعمال الصحيحة بالطرق الصحيحة دائما وأبدا) ¹ ، تاريف حيمس فور كساد وأصبرين ومن عناونه الرئيسية ومضامينه المهمة حسب نشرة الخلامسة (إذا حضرت الاخلاق فلا وزن لأي فشل بصيكن وإذا غابت الاخلاق فلا وزن لأي نجاح نصيه) ويذكر في الكتاب تاريخ اخلاق العمل مشير إلى أنه كثر الحديث في الدلائليات الأخيرة وأكثر ذلك عن فضائح الأعمال الشهيرة ، بحسب علة الفلسفة النفعية بعد أن جاء آدم سميت ودعا إلى تحرير مشروعات الأعمال لكي تسعى نحوى الأرباح دون قيود ثم جاءت الفلسفة النفعية بمفكرها الذين نادوا بأن الخير هو ما ينفع الناس ، لذلك نحنم على الأعمال أن تتحرك بعيد عن الاخلاق كمي تقترب من الأرباح والتحرر فلم يكن من المستغرب إذن أن يأتي القرن التاسع عشر بدلاسة جدد يعلنون أن أغلب مشروعات الأعمال تخالف الاخلاق ثم ² جاء القرن العشرين وألقى على أكشاف مفكري مهمة تعليم مشروعات العمل وكيف تستعيد أخلاقياتها مرة أخرى ، ونحت عنوان (ما هي أخلاق الأعمال)، ويقول المؤلف : يشير مصطلح أخلاقيات العمل إلى تطبيق السنن الأخلاقية السائدة في المجتمع على معاملات الأعمال ويعود أصل هذه الفكرة إلى التعاليم السماوية التي تحرم السرقة والاختلاس والاختيال وإهدار الأموال والممارسات الغير أخلاقية ، فأخلاق الأعمال هي محاولة للتوفيق بين الواجبات والسنن الأخلاقية وبين مجربات الأنشطة الاقتصادية والمالية .

وبغض النظر عن القصور في تعريف أخلاقيات العمل عند مؤلف الكتاب المؤسسة الأخلاقية فإننا نستنتج ³ مدى إحساس الغربيين بفداحة الفلسفة النفعية (البرجماتية) وأهمية الاخلاق في ميدان العمل وهو الأمر الذي أدركه أحد أهم المفكرين في مجال الإدارة والتنمية البشرية ، وكأنه أراد بهذا الكتاب التركيز على معنى الأخلاقي في العمل من خلال العثور الصوت الضمير الإنساني وهو يرى أن هذا الصوت كناية عن جوهر الكيان الإنساني وينادي بالتحول من القيادة الأيدي والأجسام إلى القيادة الرباعية المتكاملة بدمج كافة الأبعاد الإنسانية الأربعة (العقل ، الجسد واليد، القلب ، الضمير ومكمن الاخلاق عنده هو الضمير وآيته التميز وهو الحاسة الداخلية القادرة على الإنصاف والتمييز بين الخطأ و الصواب والحق والباطل ، والاستشهاد بكلام المفكرين الغربيين الذين أدركوا أهمية أخلاقيات العمل فيه أكبر شاهد على هذه الأهمية ، نظرا لاستمرار النظرية النفعية (البرجماتية) ⁴ في مجال الأعمال والعلاقات رغم إدراك بعضهم لمخاطر هذه النظرية وأثرها العملي في انتشار الفساد إلى الحد الذي جعل بعضهم يقول : تكفي نظرة سريعة على جريدة . وولست يرن وجو نال ، اقتنعنا بأن مؤسسات الأعمال أصبحت هذه الأيام أكثر انحراف من المؤسسات الأعمال في الماضي وتقارير الفساد التي تصف الممارسات المنحرفة التي يتم اكتشافها دوريا في المؤسسات الأعمال شيئا عاديا في كثير من الممارسات اللاخلاقية ، التي تصادفها يوميا على صفحات الجرائد ثم يضيف (تستدعي هذه الانحرافات اعادة فتح الملف

² - عبد السلام علي ، أخلاقيات الأعمال وأخلاقيات العمل الوظيفي ضمن وظيفية الموارد البشرية ، أطروحة ماجستير جامعة دمشق ، كلية الاقتصاد ، قسم إدارة أعمال ، 2010، ص 145.

³ - محمد الشيبشيري ، دور القيم وأخلاقيات الأعمال في التجارب العالمية في ظل مفاهيم الإدارة الرشيدة نماذج وتطبيقات ، أطروحة ماجستير، جامعة دمشق ، كلية العلوم الإدارية والإعلام ، 2009، ص 301 .

⁴ - عبد السلام علي ، أخلاقيات الأعمال وأخلاقيات العمل ، المرجع سبق ذكره ، ص 146 .

الذي فيها أنه لا خلاف، ولذا فإنه يمكن القول بأن الأخلاق، رغم أن ذلك يمكن مناقشته من جوانب عدة الأخلاقيات المعروفة في الإسلام إلا أنه لم يستخرج بشكل من النظرية العامة للأخلاقيات المعنى إلا أنه ذلك لإنتاج معنى واحد، أن مجال الأخلاق لا يتعدى في الأساس معناه لا يتم تحديده في إنتاج معنى

وتختلف نظرية الفرية الأخلاقيات المعنى والنظرية الإسلامية والتي تؤكد على وجود الالتزام بأخلاق في كل الأحيان، ومع ذلك يمكن اكتشاف الفسوق من النظرية في الأخلاقيات المعنى في الدينين الأولين: أهمية الأخلاق في المعنى ومعنىها استعمالها وتكرارها، وكما في الفقه من معانيها، والكتابة أن لربح والفتح بالمعنى من تطبيق الأخلاق في مجال الأخلاق حقيقة وبكيفية والفرد من النظرية من هذا أن المعنى من الإنتاج في الفكر المعنى، كما في الإسلام وليس الفتح هو الإنتاج لوجوده وأصل ما يمر من أهمية الأخلاق في المعنى ما قاله الأستاذ المعنى حتى يقال: (ما بحث أن يذكر عليه كليات إدارة الأعمال هو الأخلاق المعنى والخصم المعنى والأخلاق ليست مادة أكاديمية بل هي أساس نفسي عليه الأجيال القادمة من القيادة والقيادة بحيث أن تكون الأخلاق أول مادة إرشادية تطرحها كليات العلوم الإدارية).¹ فقد أحاطت الدراسات العلمية بغالب الأخلاقي المعنى الحكومي أو المؤسساتي اهتماما كبيرا وعمل مرجع هذا الاهتمام هو انتشار الفساد الإداري لبعض الموظفين في الإدارات الحكومية، إلا أن الانحرف للشاركات يشمل كثير من أوجه السلوك الوظيفي، كالتقصير والرسوخ والأخلاقي إضافة إلى الفصاح الأخلاقية فهو منذ أن أسدت مسؤولية الوظيفة إلى الموظف العام في الدولة وصيغة عامة يرتكب الموظف بعض المخالفات التي لا تدخل في نطاق المعايير الأخلاقي وتكون ولأن الأخلاقيات المعنى هي وأحب ملازم لما تعرضه الفسوم القانونية لواجبات الموظف العام من ناحية وما يعني عليه تحمله من سلوك ولها أسرار تنظيمها دائما وتشريعات المؤسسة في الدول، فالاهتمام بأخلاقيات المعنى في المجال الإداري حيث زادت الثقافة التنظيمية للعاملين في المهتم المختلفة واتجاهاتهم القانونية واللوائح لا تكفي ما لم تتغير بالالتزام الأدبي بتطبيقها من قبل الموظف فقد⁴ أكدت بعض الدراسات نفسى ممارسات غير أخلاقية في الدول العربية كالتقديم والخدمات الخاصة لغير مستحقها من الأقارب والمحسوبة والتمييز بين الموظفين على أساس المناطق والدين والعرق والانتساء وقبول الوظائف الإضافية على حساب العمل الحكومي، وعدم كتابة التشريعات والإجراءات الرقابية التي تتيح إفلات المخالفين من العقوبات المناسبة، وتعاقد الاهتمام في السنوات الأخيرة بموضوع أخلاقيات المعنى باعتبارها تمثل من ناحية الأداة المناسبة للجهولة دون حدوث الظواهر المختلفة للفساد الإداري من كالتسوية وإنشاء أسرار لظنية، كما أن أخلاقيات المعنى من ناحية أخرى تسهم في تحقيق أهداف المنظمة بكفاءة وفعالية وكما

¹ محسن منصور الغامبي، مدهي محسن العامري وآخرون، المسؤولية الاجتماعية وأخلاقيات الأعمال، دار وال، عمان، 2006، ص 255

² محسن منصور الغامبي، مدهي محسن العامري وآخرون، المسؤولية الاجتماعية وأخلاقيات الأعمال، المرجع سبق ذكره، ص 65.

³ أحمد بن أحمد الغام، العامل الشخصية والوظيفية للمتلين بخدمات خدمات الجمهور وعلاقتها بآدابهم، أطروحة ماجستير في العلوم الإدارية، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية كلية الدراسات العليا، قسم العلوم الإدارية، الرياض، 2007، ص 122.

⁴ عبد الرحمن بن علي الجهني، منهج التربية الإسلامية في بناء كفاءة الأداء والقره في الالتزام الوظيفي، رسالة دكتوراه، الجامعة الإسلامية بالمدينة المنورة، كلية الدعوة، قسم علوم التربية 1431، ص 311.

وظيفة مباحة يعمل فيها الموظف بأمانة وإتقان سواء كانت الوظيفة شرعية أو علمية أو صناعية أو إدارية أو تربوية. ¹ قال صلى اله عليه وسلم: (إن الله يحب إذا عمل أحدكم عملاً أن يتقنه).

² إن موضوع أخلاقيات العمل حظي باهتمام كبير لد المفرن العرب ومن بينهم أبو ناصر الفارابي الذي ذكر أهمية أخلاق العمل فقال : على الولاة والقادة التحلي بأخلاقيات وصفات ليست لكل شخص لأنهم هم الصفوة، أما العمالة فعليها الطاعة والولاء الهم والالتزام بشرف المهنة أبد ، كم ذكر الغزالي رحمه الله في كتابه (التيسير المسبوك) الحذر من استغلال السلطة والبعد عن الظلم وأهمية قضاء حوائج الناس ابن تيممة - رحمه الله - بيان أهمية أخلاق العمل وخاصة في مجال اختيار الموظفين ومتطلباتهم وركز على دور الموظف العام في الأمر بالمعروف والنهي عن المنكر ورفع مستوى تقديم الخدمة العامة .

المطلب الثاني: اهتمام الجامعات بأخلاقيات العمل:

تلقي ³ الأخلاقيات التي ذكرناها اهتماما كبيرا في الجامعات في الدول الأجنبية. فتجد أن تدريس مادة في أخلاقيات المهنة أمرا شائعا. وكذلك كليات في أخلاقيات العمل والإدارة. بالإضافة لذلك فإنه يتم التطرق في بعض الأحيان لأخلاقيات المهنة في أثناء دراسة المواد الأخرى يمكنك الاطلاع على مثال لهذه البرامج من خلال الرابط التالي والذي يعرض مادة أخلاقيات الهندسة والتي تدرس لطلبة الهندسة . أما في مجال دراسة إدارة الأعمال فإنه من الشائع في الجامعات الأوروبية والأمريكية أن تكون هناك مادة متعلقة بأخلاقيات العمل. هذه المادة تكون إجبارية في بعض الجامعات وتكون اختيارية في بعض أخرى. الموقع التالي يعرض في صفحته السابعة معلومات عن مادة أخلاقيات العمل في مجموعة من الجامعات في برامج ماجستير إدارة الأعمال لا تكتفي الجامعات بتدريس أخلاقيات العمل بل إنها تتفاعل مع مشاكل العمل الأخلاقية ويدفعها ذلك لتطوير أسلوب تدريس أخلاقيات العمل. المقالة التالية توضح اهتمام الجامعات بتطوير برامجها لأخلاقيات العمل في برامج دراسة الإدارة لمواجهة المشاكل الأخلاقية والقانونية التي وقع فيها بعض الحاصلين على شهادات في إدارة الأعمال. ⁴ لا شك أن لأخلاقيات العمل دوراً بارزاً في تشكيل وتجسيد ثقافة المنظمة ، كما أن لهذه القيم تأثيراً ملموساً على أداء الأفراد سواء كانت هذه القيم من موروثات الأفراد أنفسهم أو منظماتهم ، ولكن مما لا شك فيه أيضاً أن قيم المنظمة لها تأثيراً كبيراً على مخرجات الأعمال التي يقوم بها الأفراد داخل المنظمة وتعزيز فعالية الأداء وتوجيه سلوكياتهم وتقويمها.

⁵ وقد أوضح (منديل وجو ردان) بأن قائمة القيم الإدارية تستعمل بوجه عام كأداة لفهم أعمق بين المدير وموظفيه فيما يتعلق بالأساس المنطقي للعمل وفق أسلوب معين ، ويمكن استخدام قائمة القيم الإدارية كأداة لحل

¹ - رواه البخاري ومسلم برقم (1) .

² - إبراهيم الفهد الغافلي العلاقة والتأثير بين قيم الفرد والمنظمات في بناء أخلاقيات المهنة من منظور الفكر المعاصر والإسلامي ، الملتقى الثالث لتطوير الموارد البشرية ، الرياض ، 2001 ، ص82.

³ - أخلاقيات العمل الوظيفي، مجلة إلكترونية 2012، ص64.

⁴ - محمد القاسم القريوتي - ترجمة - أخلاقيات الخدمة العامة أطر مقارنة ، المنظمة العربية للعلوم الإدارية ، ص85 .

⁵ شامي صليحة ، المناخ التنظيمي وأثره على الاداء الوظيفي للعاملين ، مذكر ماجستير ، جامعة أحمد بوقره بومرداس كلية العلوم الاقتصادية ، قسم تدريس المنظمات ، 2004، ص174

المشكلات حيث تمكن المديرين والموظفين على التركيز على أوجه الاختلاف والتشابه في قيمهم ، فتمكن المدير من تغيير أسلوبه الإداري بما يتلاءم مع قيم الموظفين وذلك لتحسين أدائهم وتبادل الثقة بين الطرفين وبناء علاقة أساسها التفاهم والانسجام.

المطلب الثالث: مصادر أخلاقيات العمل.

1) المصدر الديني

تعتبر الأديان من أهم المصادر الأخلاق للإنسان حيث يستقي منها جميع تصرفاته وسلوكه ومنهجها في الحياة، والتي على أساسها

الذات : إن الإنسان لا يسعى إلى تحقيق غاية إلا إذا كان لها صدى في نفسه ، وعليه فإن العمل لا بد أن يكون جيد أمام الذات الإنسانية وعليه فإن هذه الذاتية ستعمل على إخضاع القواعد الأخلاقية نفسها إلى نظرة والفرد وتقديره الخاص وهذا أمر محفوف بالمخاطر لأنه لا يعطي القواعد الأخلاقية الثبات والاستقرار والاستمرارية اللازمة له

2) المؤسسات التعليمية¹ : تستطيع هذه المؤسسات أن تلعب دورا مهما في إعداد الطلبة لدخول المجال الوظيفي حيث تستطيع توجيههم وتوعيتهم وتدريبهم ببعض المسائل في الأخلاق والعلاقات العامة حتى تنجح في تنمية سلوك الطالب الايجابي تجاه المسؤولية والإخلاص .

المجتمع : إن المجتمع الذي تسوده قيم سياسية أو عقائدية متناغمة لا بد وأن ينقل أفرادها إلى التنظيم وتنعكس على ممارساتهم لوظائفهم، وإذا كانت هذه القيم إيجابية فإنها تحرص على وضع حد للمخالفات والأخلاقيات وتعاقد المعتدي ولا تراعي فردا على آخر لجأه أو مكانته في المجتمع.

3) القيادة القدوة² : إن القيادة الإدارية الناجحة هي تستطيع أن تثبت في الهياكل الجائحة روح الحياة عن طريق إشعار كل موظف في الإدارة بأنه عضو جماعة تعمل متساندة ومجتمعته لتحقيق هدف معين في التنظيم والقيادة القدوة هي تأخذ الأمور بقوة ليس فيها شدة ولين ، وليس فيه ضعف وتستطيع أن تغرس فضائل الأخلاق في نفوس المرؤسين وتوجد الروح الجماعية التي تتعاون فيما بينها وتحترم الآخرين وتكون خادمة للمصالح العامة لا سيادة لها لأنها اكتسبت هذه الأخلاق من رؤسائها وستسقيها لمرؤوسيتها .

4) تشريعات الخدمة المدنية :³ إن مجموعة التشريعات والقوانين الصادرة استنادا إلى التشريعية المعمول بها في الدول تعتبر من المصادر المهمة للأخلاقيات العمل وذلك لأنها تضبط وتتحكم في سير الإدارة في الاتجاه الذي تراه يخدم

1 - صوفي إيمان، قراري مريم، أخلاقيات العمل كأداة للحد من ظاهرة الفساد الإداري، المرجع سبق ذكره، ص 66 .
2 - مدحت محمد أبو نصر، إدارة الموارد البشرية (الاتجاهات المعاصرة) طبعة 1، مجموعة نيل العربية ص 417.
3 - دحمان لريزة ، تأثير أخلاقيات الإدارة على عملية التوظيف الموارد البشرية في الجزائر ،مذكرة ماجستير الجامعة الجزائر ع ،كلية العلوم السياسية، المرجع سبق ذكره، ص 94.

4) تشريعات الخدمة المدنية : إن مجموعة التشريعات والقوانين الصادرة استناد إلى التشريعية المعمول بها في الدول تعتبر من المصادر المهمة للأخلاقيات العمل وذلك لأنها تفسط وتنحكم في سير الإدارة في الاتجاه الذي نراه بخدم سياسية الدولة ويحقق أهدافها ومن زاوية أخرى لأنها بناء على ذلك تعمل تحديدا واحبات ومسؤوليات الوظيفة التي هي الركيزة الأساسية في التنظيم الإداري فتبين ما هي الواجبات التي يتوجب عدم الاقتراب منها في هذه الوظيفة .

5) القيم التنظيمية التي تركز عليها المؤسسات والهيئات الإدارية: إن تحديدا وتعريف القيم التنظيمية التي تركز عليها المؤسسات تعد عملية دقيقة في اختيارها وتطبيقها و السير في منهاجها، هذه القيم .عبارة عن وثيقة تصدرها الدولة وتتضمن مجموعة من القيم التي تبينها المنظمات على اختلاف أنواعها في توجيه وممارسة العاملين في أدائهم لأعمالهم ، والتي تساعدهم في مواجهة القضايا والمشكلات التي تعترضهم أثناء أداء الأعمال الموكلة إليهم .

تضمن ² أهمية المدونة الأخلاقية للعمل من خلال الوظائف الايجابية التي تضطلع بها في خدمة المنظمة من خلال الأتي :

أن المدونة الأخلاقية في مجال الوظيفة العامة تنمي الاهتمام بالجوانب والمشكلات الأخلاقية الموازنة في الاهتمام بين الجوانب المادية والأخلاقية.

إن المدونة الأخلاقية تساهم في تطوير مهنة العاملين تؤدي إلى التحانس والوحدة والتوافق الأخلاقي لجميع العاملين.³

إن المدونة الأخلاقية تحمي العاملين من ضغوط الجهات الأعلى لارتكاب ما يخالف قيم ومبادئ المرونة. وفي هذا السياق كان الاهتمام الأثر الكبير في تأطير قواعد السلوك الوظيفي و أخلاقيات الوظيفة العمومية التي تضمنت المواد من (1-11) ، إذا عاجلت المواد من(1-3) القواعد والأسس التي تركز عليها العدالة، تكافؤ الفرص، الشفافية، الحيادية، الانتماء للوطن والدائرة، الإصرار على تحقيق رسالتها وأهدافها وتحمل المسؤولية ، أما المواد م (4-11) فقد تضمنت المحاور التالية:

1. واجبات الموظف ومسؤولياته العامة⁴
2. التعامل مع الآخرين(المواطنين، الرؤساء، المرؤوسين)
3. الحفاظ على السرية واليات الإفصاح عن المعلومات
4. تضارب المصالح والامتناع عن أي عملا يتقاطع مع المصلحة العامة
5. الاستحقاق والجودة التنافسية والعدالة
6. الحفاظ على المال العام ومصالح الدولة وممتلكاتها
7. حقوق الموظف وضمان حرية الري، والتعبير في حدود الأطر القانونية

¹ - دحمان لريزة ، تأثير أخلاقيات الإدارة على عملية التوظيف الموارد البشرية في الجزائر ، مذكرة ماجستير الجامعة الجزائر ع ، كلية العلوم السياسية ، المرجع سبق ذكره، ص94.

² - سعيد بن ناصر الغامدي، أخلاقيات العمل ضرورة تنموية ومصصلحة شرعية، المرجع سبق ذكره، ص142.

³ - فواد عبد الله العمر ، أخلاقيات العمل وسلوك العاملين في الخدمة العامة والرقابة عليها ، ص67.

⁴ - رأفت عبد الرشيد، حقوق وحرريات الموظف العام ، مؤسسة الطوبجي للتجارة والطباعة والنشر، 2005 ص97.

8. الأحكام العامة التي تتعلق بتهيئة الفرص للموظفين والمواطنين من الاطلاع على المدونة وتحديد مسؤولية الوزراء ولأمساء العاملون في الإشراف على تفعيل تطبيق المدونة داخل المؤسسة حفاظا على أمنها والمسد من الصراعات العمالية .

الأخلاقيات الشخصية: لا شك انه لدى كل فرد مجموعة من المعنفدات و القيم الشخصية التي يغالها إلى المنظمة التي يعمل بها حيث نترجم هذه القيم و المعنفدات الشخصية إلى سلوكيات و قرارات أخلاقية داخلية داخل المنظمة¹.

و يستمد الفرد أخلاقياته من عدة مصادر أهمها :

- * العائلة و التربية و البيئة الاجتماعية: حيث تمثل العائلة النواة الأولى لبناء السلوك لدى الفرد.
- * ثقافة المجتمع و قيمه و عاداته : حيث يتأثر سلوك الفرد بمؤثرات خارجية كثيرة أهمها ثقافة المجتمع و المجتمعات الإنسانية تتباين في نوع ثقافتها و إعطائها أولويات لقيم معينة دون أخرى كذلك العادات و التقاليد الموروثة .

* المدرسة و نظام التعليم: يلعب النظام التعليمي دورا مهما في المجتمع و في تكوين القيم الأخلاقية و تنمية السلوك الأخلاقي لدى الفرد.

1-التنظيم الإداري²: يؤثر التنظيم الإداري في أخلاقيات العمل فكل من نظم استقطاب الأفراد و تدريبهم و الهيكل التنظيمي الرسمي و السياسات و القواعد و نظم المكافآت و التعويضات كل ذلك يساهم في تشكيل أخلاقيات العمل و من ثم على سلوك العاملين بالمنظمة , إذا يؤثر مجتمع العمل بكل مكوناته على الأفراد و يغير من أخلاقياتهم و يفرض عليهم سلوكيات جديدة .

كما تؤثر القوانين و اللوائح الحكومية و التشريعات على السلوك الأخلاقي حيث أن القانون يحدد و يضع المعايير المقبولة في مجال الأعمال التي تعمل بدورها على توجيه العمال و المدراء و عليه فإن وجود هذه القوانين يمثل رادعا للسلوكيات غير المقبولة , أما اللوائح الحكومية فإنها مجموعة المعايير المحددة من السلطات للممارسات المقبولة و غير المقبولة . و هكذا فإن تأثير القوانين و اللوائح الحكومية يبدو واضحا في تأصيل قواعد السلوك الأخلاقي في المجتمع و في منظمات الأعمال.

أيضا قوانين السلوك الأخلاقي (المدونات الأخلاقية) التي تعتبر أدلة إرشادية لعمل المديرين و العاملين. هذه القوانين تهدف إلى: - توجيه و إرشاد المديرين في المجالات غير الواضحة للسلوك المهني - تذكير العاملين و المديرين بالمتطلبات القانونية و الأخلاقية - الإعلان عن المرتكزات الأخلاقية للمنظمة. - تقوية الانضباط الذاتي لدى المنظمة بقواعد السلوك الأخلاقي

¹ - انمار امين حاجي ،محموظ حمدون الصواف ،اخلاقيات الوظيفة العامة و أثرها على أداء المنظمات الاعمال ،مذكرة ماجستير،مرجع سبق ذكره،ص200 .

² مدونة قواعد السلوك الوظيفي و أخلاقيات العمل،34 .

¹ الثقافة التنظيمية: تمثل ثقافة المنظمة مجموعة القيم والأعراف والتقاليد والرؤى والنظريات التي تمثل إطار عمل يحدد سلوكيات العاملين على مختلف الأصعدة والمستويات. فالمنظمات العريقة في ثقافتها ولديها قيم راسخة في العمل تمثل لغة مشتركة للجميع، يكون تأثير هذه الثقافة واضحا على سلوكيات العاملين و منعكسا في القرارات التي يتخذونها و يبلغ الاعتراز بالثقافة التنظيمية المتميزة في بعض الشركات درجة تجعلها منهاجا تربويا يدرس .

المطلب الرابع: أهداف أخلاقيات العمل.

* تهدف أخلاقيات العمل إلى إرساء معايير وقواعد ومبادئ أساسية لأدب الوظيفة، وثقافة مهنية عالية لدى العمال،² و تعزيز التزام العمال بهذه المعايير والقواعد والقيم، وترسيخ أسس لممارسات الجيدة للوظيفة والقيادة الرشيدة التي على أساسها تتطور المؤسسة وتحقق أهدافها.

* توجيه العمالة نحو الأخلاقيات الوظيفية السليمة وأطر الانضباط الذاتي والرقابة الذاتية التي تحكم سير العمل في المؤسسة.

* إخضاع العمال للقوانين والأنظمة السارية، وذلك من خلال بيان واجباتهم ومسؤولياتهم الوظيفية ودورهم في تحسين الخدمات وتعزيز المصداقية في العمل والأمانة .

* وتهدف أيضا إلى غرس مكارم الأخلاق لدى الموظف للنأي بنفسه عن مواطن الشبهات التي قد تنال من شرف الوظيفة سمعة المؤسسة.

* كما تهدف إلى توجيه الموظفين إلى ضرورة تقديم خدمات³ بأعلى درجات المهنية حيث إن ترسيخ هذه القواعد السلوكية والأخلاقية من شأنها أن تعزز الأداء الوظيفي والسلوك لعمال ومكافأة الموظف المجتهد.

* تطبيق قانون العقوبات الذي يضبط كل التجاوزات المخالفة للقانون العمل أو تهدد كيان المؤسسة أو تعرقل مصالح العمال أو المصلحة العامة.

إن⁴ طرح وبناء منظومة أخلاقيات العمل في شتى مجالات الحياة العملية يعزز من ترابط الموظفين وتفاعلهم بشكل أفضل مع بعضهم البعض، فوجود قوانين وتشريعات يساعد على تهدئة الاضطرابات والاختلافات الناشئة بسبب الطبيعة الإنسانية وسبب البيئة العملية المتغيرة، كما تهدف إلى المحافظة على أمن واستقرار المؤسسة والقضاء على مختلف النزاعات العمالية والصراع التنظيمي .

¹ - عبد الله بن عطية الزهراني، أثر الثقافة التنظيمية على أداء العاملين، مذكرة ماجستير، جامعة دمشق، كلية الاقتصاد، قسم إدارة الأعمال، ص 52.

² - حنون قواعد السلوك الوظيفي وأخلاقيات الوظيفة العامة، ص 64.

³ - سعيد بن ناصر الغامدي، أخلاقيات العمل ضرورة تنمية ومصحة شرعية، ص 250.

⁴ - عرفات جبر، الأخلاقيات الإدارية وأثرها في الأداء المؤسسة، جامعة النجاح الوطنية، نابلس، 2011، ص 64.

كما أثبتت الدراسات والإحصائيات التي قامت بها كل من جامعة هارفارد وستانفورد أثبتت أن نجاح الموظف في عمله يعتمد بنسبة 85 بالمائة على مهارات الشخصية ومهارات تعامله مع الآخرين وأن 15 فقط يعتمد على مهارته في أداء هذا العمل .

تحقيق مبدأ العدالة والمساواة بين الفئة العمالية على اختلاف مستوياتهم الوظيفي فعلى الجميع احترام قانون العمل في المؤسسة وتأدية واجباته المهنية بنزاهة وإخلاص .

كما تسمى المنظمة أن تجعل الكل يلتزم بأخلاقيات العمل بناء على لائحة أو ميثاق يوضح أخلاقيات العمل من منظور المنظمة بحيث تكون ملازمة لكل العاملين وبحيث تكون هناك عقوبة رادعة لمن يخالفها.

إرساء أخلاقيات العمل في المنظمة من خلال تحديد ما هو أخلاقي وغير أخلاقي في عرف المؤسسة .

تنظيم علاقات العمل داخل المؤسسة بين العمال -روح التعاون- وبين الإدارة والعاملين ¹

العلاقة بين العاملين والإدارة مبنية على أساس الثقة ، عندما يشعر العاملون بأن الإدارة المؤسسة تفي بوعودها وتضمن حقوقهم فإن هذا يكون محفز للعمال على تطوير العمل والإبداع وزيادة الكفاءة ، ويوفر كثير من الوقت الضائع في النزاعات والإضرابات .

العلاقة بين العاملين ² :عندما يكون الصدق و التعاون والاحترام والأمانة هي الأخلاقيات المنتشرة بين العاملين وبعضهم البعض فإن هذا يؤدي إلى تفجر طاقات العاملين من جهة تشكيل فرق عمل قوية تواجه كل صعوبات والتحديات المهنية و لا مجال للنزاعات والصراعات التنظيمية ،ولابد أن تعامل روح العداة والإيذاء بين العاملين بالجزاء الرادع ، وعدم ترك كل موظف يتصرف حسب ما اعتاد عليه فلا يمكن ترك الموظفين يتبادلون الألفاظ البذيئة والتعامل بجزم مع كل إخلال بهذه الأخلاقيات.

1 - عبد الله بن عطية الزهراني ، أثر الثقافة التنظيمية على أداء العاملين ، رسالة الدكتوراه جامعة دمشق،كلية الاقتصاد،قسم إدارة التسيير ، ص235.

2 - بلال خلف السكرانة ، أخلاقيات العمل وأثرها في الصورة الذهنية في المنظمات الأعمال ،جامعة الاسراء ، كلية بغداد للعلوم الاقتصادية ،قسم إدارة أعمال 2012،ص189.

- المحاضرة رقم (04) : الأخلاقي الأساسية في العمل وأسس تطبيقها.
- المطلب الأول: آثار أخلاقيات العمل في الواقع العملي لدى المؤسسة.
- المطلب الثاني : قواعد السلوك وأخلاقيات العمل الواجب توفرها في العاملين
- المطلب الثالث: عناصر أخلاقيات العمل.
- المطلب الرابع: الالتزام العملي لتطبيق أخلاقيات العمل
- المطلب الخامس: مقترحات عملية لتنمية أخلاقيات العمل.
- المبحث الثاني: نظريات ومدخل أخلاقيات المهنة .
- المطلب الأول: النظريات الاخلاقية
- المطلب الثاني: نظريات السعادة
- المطلب الثالث: نظريات المنفعة الفردية والجماعية
- المطلب الرابع: نظريات الواجب

المطلب الأول: آثار أخلاقيات العمل في الواقع العملي لدى المؤسسة.

ولعله¹ من الصعب إدراك الآثار الايجابية لأخلاق العمل والآثار السلبية التي يترتب عنها انعدامها وهذا الأمر لا يكفي في تسير الأعمال على درب السلامة المهنية ولا يكفي في تجنب الممارسات غير الأخلاقية إذ العبرة بالتطبيق وليس بالشعارات وحدها فلدينا نحن ثروة ضخمة من النصوص الأخلاقية والقواعد والأصول السلوكية ومع ذلك نشهد في المؤسسات بعض التجاوزات الغير الأخلاقية و التي تسبب بشكل مستمر في الإخفاق التنموي و الفشل النهضوي في حين تبقى القيم الأخلاقية للعمل حقائق ثابتة في ذاتها إذ أن أخلاقيات العمل مصلحة شرعية وضرورة تنموية .

الآثار الايجابية²: إن الالتزام بالمعايير الأخلاقية للوظيفة سوف يؤدي إلى تنمية قدرات العاملين وتحفيزهم على العمل بجد وإتقان، والعمل كفريق واحد .

* احترام حقوق ومصالح الآخرين وبالتالي زيادة الثقة بالمنظمة ويعزز من مكانتها في المجتمع الشفافية في تنفيذ الأعمال الموكلة للعاملين بصورة منتظمة.

¹ سعيد بن ناصر الغامدي أخلاقيات العمل ضرورة تنموية ومصلحة شرعية، المرجع سبق ذكره، ص 73.

² عبد الله أحمد الزهراني، أخلاقيات العمل الوظيفي، دورة تدريبية، جامعة أم القرى بمكة المكرمة، ص 26.

• ضغط سلوكيات العمال وتوجيهها والذي يؤدي إلى تحسين النظام الرقابة الذاتية
• ضمان الحرية الرأي والتفكير للعاملين مسلوب يعزز من ولائهم تجاه المنظمة التي يعملون بها وبالتالي تحسين كفاءة أداء
هم الوظيفي.
• تحقيق الأمن الوظيفي بإعطاء كل ذي حق حقه وإرساء النزاهة في العمل لدى العاملين، كما أن الالتزام بأخلاقيات
العمل يؤدي إلى إنقاذ العمل وزيادة الإنتاج
أولاً : أثرها على العلاقة بين العاملين والإدارة:

من الأمور المعروفة أن الثقة بين العاملين والإدارة لها علاقة مباشرة بزيادة إنتاجية العامل، فالموظف الذي يعلم أن إدارة
المنظمة ستقدر مجتهده على المدى القريب والبعيد فإنه لا يتفانى في عمله. ولكن عندما يشعر الموظف بأن إدارة
المؤسسة لا تفي بوعودها للعاملين فإن هذا يكون أمراً غير مُحفِّز له على تطوير العمل والإبداع وزيادة الكفاءة. لذلك
فإن التزام المديرين بالصدق والأمانة¹ والعدل والوفاء والرحمة مع العاملين يؤدي إلى ثقة العاملين في الإدارة وهو ما
يؤدي إلى تحفيزهم على العمل ويوفر كثيرا من الوقت الضائع في الشائعات والشكوك²

قارن بين حالتين: حالة الإدارة الملتزمة بأخلاقيات العمل والإدارة غير الملتزمة بأخلاقيات العمل.

في الحالة الأولى: تجد أن وعود المديرين للعاملين مُصدِّقة بينما في الحالة الثانية، تجد أن الوعود غير مُصدِّقة بل يكون
الشك مُهيمناً على العلاقة بين العاملين والإدارة.

في الحالة الأولى: تجد كثيرا من العاملين يستمر في العمل لسنوات عديدة طالما كان الدخل مقبولا بينما في الحالة الثانية
تجد العاملين يبحثون عن بديل باستمرار حتى وإن كان الدخل مرتفعا.

في الحالة الأولى: تجد العامل سعيدا في عمله ولديه ولاء لهذه المنظمة المحترمة بينما في الحالة الثانية تجد العلاقة مبنية
على المقابل السريع لأن المقابل بعيد المدى غير مضمون.³ هذا الأمر يمتد تأثيره إلى العمالة التي قد تتقدم لوظائف
بالمنظمة، فالمنظمة التي تتعامل بطريقة أخلاقية مع موظفيها تجتذب كفاءات سوق العمالة بينما المنظمة التي لا تُبالي
بجذبة الأمور تُنْفِر الكثير من تلك الكفاءات و تأثير ذلك على قدرات المنظمة غني عن التفصيل، كذلك فإن أسلوب
تعامل المنظمة مع المتقدمين لوظائف يؤثر على الكفاءات التي تقبل التوظيف بها بل والتي تتقدم لها مستقبلا .

1

2- أخلاقية العمل الوظيفي ، مجلة إلكترونية ، العدد، 54، ص، 31.

3- أخلاقيات العمل الوظيفي ، مجلة إلكترونية ، ص 35.

ثانيا : أثرها على العلاقة بين العاملين:

الحالة الأولى: عندما يكون الصديق والتعاون الاحترام والأمانة هي الاخلاقيات المنتشرة بين العاملين وبعضهم البعض فإن هذا يؤدي إلى تفجر طاقات العاملين لصالح العمل.

الحالة الثانية: بينما عندما تكون ثقافة الخداع والنفاق والإساءة للزملاء هي المسيطرة فإن كل عامل يكون على حذر من زميله ويتعاون معه بقدر ضئيل ويخفي عنه الكثير من المعلومات وقد يكذب في التقارير التي يكتبها لرئيسه وهكذا.

و الجدول التالي يوضح بعض الحالات أو السلوكيات التي قد تكون في الحالتين

الحالة الأولى	الحالة الثانية
<ul style="list-style-type: none"> ● يمكن تشكيل فرق عمل لحل المشاكل وتطوير العمل¹ ● تجد أن بيانات العمل دقيقة وصحيحة ● تجد الخبرة تنتقل من موظف لزميلة ومرؤوسه وكذلك من جيل لجيل وبالتالي فإن العاملين دائما في حالة نمو وتطور وهو ما ينعكس على المنظمة. ● تجد أن كل موظف مستعد لتحمل بعض الأعباء الإضافية ● تُقابل أي مبادرة من أحد العاملين لتطوير العمل بالترحاب ● يكون العمل هو الشغل الشاغل للعاملين 	<ul style="list-style-type: none"> ● فرق العمل تفشل لعدم وجود روح التعاون والثقة بين العاملين. ● تجد أن كثيرا من البيانات خاطئة وكثيرا من التقارير مُضَلَّلة ● تجد أن كل موظف يُخفي معلوماته عن زميله وتجد الخبرة تُضَيِّع بانتهاء خدمة موظف ما وعلينا البدء من جديد. ● تجد أن كل موظف يتجنب تحمل أي مسؤوليات إضافية ● تقابل بالشكوك و بالتساؤل عن الأهداف الخفية لصاحب المبادرة. ● تكون مهارات التغلب على مكائد الزملاء ومهارات إيقاعهم في المشاكل هي الهدف الأسمى لكل عامل.

¹ سعيد بن ناصر الغامدي، أخلاقيات العمل ضرورة تنموية ومصلحة شرعية، المرجع سبق ذكره، ص، 128

ومن الآثار السلبية التي تنجر في عدم تطبيق أخلاقيات العمل¹ وجود الفساد الإداري المتجسد في تولية الأعمال لغير المؤهلين وهي أزمة أخلاقية كسوة شائعة في الدول العربية، وهي من أعظم أسباب التخلف والتخمة والبطوان وهذه الأزمة متى ما وجدت في أي نظام أو مؤسسة أو عمل إنما تستدعي سلسلة من الأزمات الأخلاقية منها:

1 تكاثر السلوك الانتهازي وتداعي حدران المصداقية في مجال الأعمال والتنمية تحت معاول الخداع والتشاور الرشوة و المحسوبية، والاعتماد على المال العام، الإهمال الوظيفي، سوء استعمال السلطة وعلاقات الريسة وعدم الثقة بين الرؤساء والمرؤوسين.

المطلب الثالث : قواعد السلوك وأخلاقيات العمل الواجب توفرها في العاملين

² إن أي مؤسسة تفرض على عمالها الالتزام بمجموعة من الأخلاقيات في إطار العمل والتي وضعت أساسا على شكل قانون العمل وذلك من أجل ضبط سلوكيات العمال وتوجيههم القويم نحو الأداء أفضل وغرس في نفوس العمال عدة مبادئ تسمو بهم إلى تطوير قدراتهم المهنية و الإبداع في العمل بإتقان وإخلاص وكذا حفاظ المؤسسة على أمنها وردع أي تجاوزات أو خلافات مهنية تحدد كيان المؤسسة أو تعطل المصالح العامة بتطبيق قانون العقوبات الذي تنص عليه مدونة قواعد السلوك الوظيفي وأخلاقيات الوظيفة العامة، كما تهدف هذه المدونة إلى الحفاظ على حقوق العمال وضمانها وبيان واجباتهم كل حسب ترتيبه الوظيفي وتحمل المسؤولية الجماعية داخل المؤسسة، تسري أحكام هذه المدونة على جميع الموظفين ويجب على كل موظف أو عامل وقبل مباشرته العمل توقيع وثيقة يتعهد بها الالتزام بهذه المدونة، ويتم الاحتفاظ بنسخة من هذا التعهد في ملفه الوظيفي وترتكز هذه المدونة على عدة مواد منها:

واجبات العامل ومسؤولياته العامة، على الموظف:

1- أداء واجبات العمل ومهامه الموكلة إليه بنشاط وأمانة ونزاهة والدقة المهنية وأن يعمل على خدمة أهداف المنظمة وتحقيق المصلحة العامة دون سواها.³

2- الحرص على الإلمام بالقوانين والأنظمة النافذة و تطبيقها دون أي تجاوز أو إهمال أو مخالفة.

- الامتناع عن أي تصرفات أو ممارسات أو أعمال تنتهك الآداب والسلوك القويم، والامتناع عن الإساءة للآخرين داخل أو خارج المنظمة أو التحريض ضدها.

¹ محمد الشبيشي، دور القيم وأخلاقيات الأعمال في التجارة العالمية في ظل مفاهيم الإدارة الرشيدة، مجلة إلكترونية مختارة، ص، 65.

² قواعد السلوك وأخلاقيات العمل، ص، 25 المرجع سبق ذكره

³ - مدونة قواعد السلوك الوظيفي وأخلاقيات الوظيفة العامة، ص، 14

4- عدم الإضراب عن العمل أو تحريض الغير عليه، والامتناع عن تنظيم العرائض الجماعية المتعلقة بالوظيفة أو الإضراب في تنظيمها مهما كانت الأسباب.

في مجال التعامل مع الآخرين

1- احترام حقوق ومصالح الآخرين دون إستثناء ، والتعامل مع العمال باحترام ولباقة ونجود وموضوعية دون تمييز على أساس العرق أو النوع الاجتماعي أو المعتقدات الدينية أو السياسية أو الوضع الاجتماعي أو السن أو الوضع المادي أو أي شكل من أشكال التمييز.

2- الحفاظ على العلاقات الودية بين العمال دون تمييز والحرص على خصوصياتهم والامتناع عن استغلال أية معلومات تتعلق بحياتهم الخاصة بقصد الإساءة .

3- التعاون مع الزملاء ومشاركتهم آرائهم وموضوعية عالية وتقديم المساعدة لهم حيثما أمكن لحل المشكلات والنزاعات التي تواجههم في مجال العمل بطريقة سلمية وعادلة وتتوافق ومع² متطلباتهم دون تغليب طرف عن الآخر ، والحرص على نشر الإنجازات الإيجابية بين الزملاء للمساعدة في الارتقاء بأداء العمل وتحسين بيئة العمل وترسيخ ثقافة تنظيمه سليمة في المؤسسة.

4- الامتناع عن أية تصرفات أو ممارسات أو أعمال لأخلاقية كالرشوة والاختلاس والسرقة أو التزوير المستندات التي تخص المؤسسة أو تخريب ممتلكاتها والاتخاذ الإجراءات القانونية الصارمة ضد كل من يقوم بهذه التجاوزات بأقصى العقوبات

5- الامتناع عن انتهاك الآداب العامة أو الأخلاقيات ضد المرأة كالتحرش الجنسي والاعتماد عليها فيما يخص بكرامتها، والتزام الرجل باحترامها كالزميلة في العمل.

في مجال التعامل مع مسؤولين على الموظف :

1³- تنمية قدرات مسؤولين ومساعدتهم وتحفيزهم على تحسين أداءهم ، وأن يكون قدوة حسنة لمؤسسيه بالعمل على الالتزام بالقوانين والأنظمة السائدة في المنظمة .

2- الإشراف على المسؤولين ومساءلتهم عن أعمالهم وتقييم أداءهم بموضوعية ونجود والسعي لتوفير التدريب والتطوير لهم وفقا للأنظمة النافذة ذات العلاقة .

3- الحفاظ على السرية المهنية وعدم إفشاء للغير المعلومات الرسمية والمستندات الخاصة بالمؤسسة واحترام حقوق المسؤولين والتعاون معهم بمهنية عالية دون محاباة أو تمييز .

¹ نفس المرجع السابق، ص، 15،

² نفس المرجع السابق، ص، 16،

³ - عبد الله بن عطية الزهر لني، أثر الثقافة التنظيمية على أداء العاملين ،

تضارب المصالح على الموظف:

1- الامتناع عن القيام بأي نشاط من شأنه أن يؤدي إلى نشوء تضارب حقيقي أو ظاهري أو محتمل بين مصالحه الشخصية للعامل وبين مسؤوليته ومهامه الوظيفية من جهة أخرى

المطلب الثالث: عناصر أخلاقيات العمل.

إن هناك حملة من الأخلاق العامة في الميدان العمل التي لا بد من توفرها في أي عامل أيا كانت درجته ومكانته وحملة أخرى من الأخلاق المختصة بمهنة معينة أو بدرجة وظيفة معينة بحيث لا يمكن تصور وجود عمل جيد صالح إلا بوجودها وهي:

1- الحفظ : والمراد به القدرة على إدارة الذات والعمل بشفافية ونجمل المسؤولية و يمكن تسميتها بالكفاءة العملية .

2- العلم: والمراد به إدراك الأمر المتعلق بالعمل الذي يقوم به إدراكا جيدا ويمكن تسمية ذلك بالكفاءة العقلية أو الفكرية.

3- القوة: والمراد بها الجدارة والجد والانضباط ويمكن تسميتها بالكفاءة التأهيلية.

4- الأمانة : والمراد بها رعاية الحقوق وأداءها على الوجه الصحيح ويمكن تسميتها بالكفاءة النفسية وتبين أهمية هذه الأخلاق الأربعة (الحفظ ، العلم ، القوة ، الأمانة) في أنها أصولا لأخلاقيات العمل وأنها : تتضمن حفظ الحقوق وأداءها على الوجه الأكمل وهذا يتحقق إلا إذا كان كل من المسئول والمدير و الموظف والعامل حفيظا عليما وأميناً .

5- أنها تتناول السلوك الفردي والسلوك الاجتماعي، فالعلم يدفع الجهل الذاتي ويحقق النمو الاجتماعي والحفظ يمنع من إهمال حق النفس وحق الغير والقوة تقاوم الوهن الشخصي والإهمال الاجتماعي والأمانة تقتضي مراعاة حق الله وحق النفس وحقوق الآخرين.

تنبثق الواجبات المهنية من تشريع المؤسسة وما ينبثق منها من أنظمة وتعليمات ، والعمال هم وكلاء ومسؤولين وهم قلب المؤسسة وعمادها الذي يرتكز عليه تقدمها وتطورها وتحقيق أهدافها في ظل التقدم المعلوماتي وتبادل الخبرات المهنية من خلال بناء علاقات عملية أساسها الاحترام والتعاون بين الموظفين .

6- احترام القيم التنظيمية في المؤسسة التي هي عبارة عن قواعد ومعايير التي تضبط سلوك العمال وتميزه بين الصواب و الخطأ

7- العدالة وعدم التمييز ، فإذا ما توفرت العدالة فإنها ستظهر المساواة والقيم الأخلاقية الأساسية والتي يجب أن تتوفر في الإدارة العامة وفي المؤسسات ، كالقضاء على المحسوبية والواسطة والعلاقات العائلية والقبلية والإقليمية