

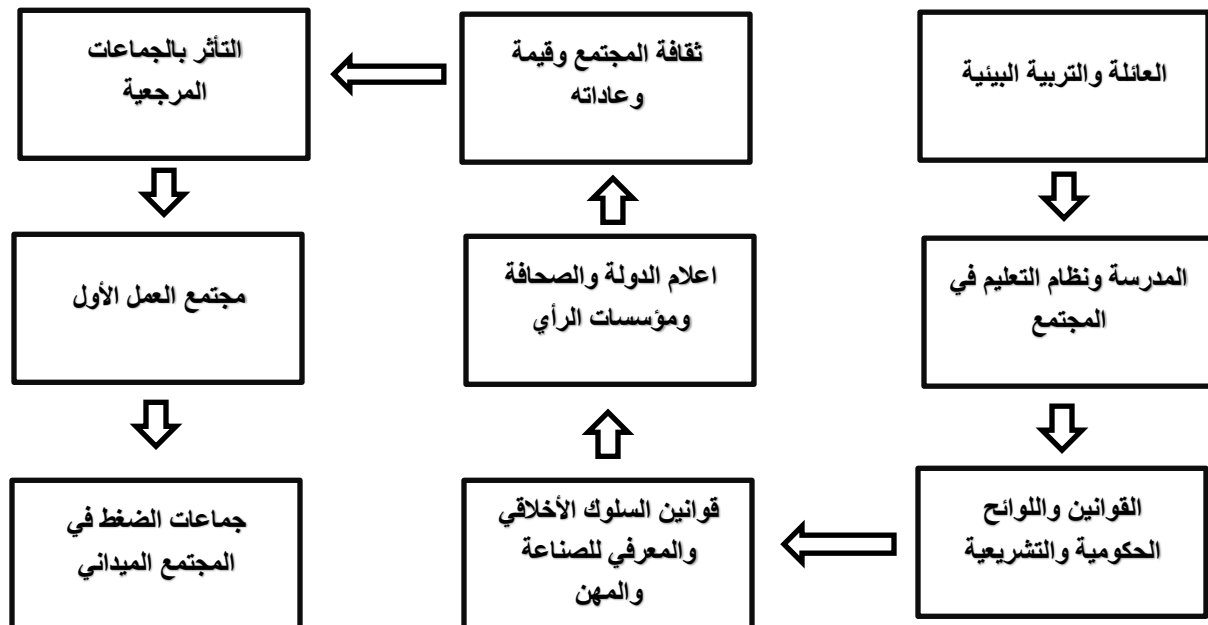
الفصل الثاني

أخلاقيات العمل الوظيفي

- 1- مصادر الأخلاقيات في منظمات الأعمال.
- 2- وسائل ترسيخ أخلاقيات المهنة.
- 3- أخلاقيات العمل ضرورة ادارية.
- 4- أساسيات أخلاقيات العمل.
- 5- أخلاقيات العمل والادارة.
- 6- مواقف لها علاقة بأخلاقيات العمل وأخلاقيات الادارة.
- 7- علاقة أخلاقيات العمل بسياسات الادارة الحديثة.
- 8- الفصل بين متطلبات العمل والمتطلبات الشخصية.

الأهداف: ❖

- 1- معرفة مصادر الأخلاقيات في منظمات الأعمال.
- 2- معرفة كيفية ترسيخ أخلاقيات المهنة.
- 3- تحديد علاقة أخلاقيات العمل بسياسات الإدارة الحديثة.
- 4- كيفية الفصل بين متطلبات العمل والمتطلبات الشخصية.

❖ مصادر الأخلاقيات فى منظمات الأعمال:

❖ ما هي مصادر السلوك الأخلاقي للعاملين في منظمات الأعمال؟

1- العائلة والتربية البيئية.

تمثل العائلة النواة الأولى لبناء السلوك لدى الفرد، حيث يبدأ الفرد صغيراً باكتساب سلوكه الحسن أو السيئ من هذا المنبع الأول، فلا نتوقع من عوائل مفككة لا تحترم بعضها بعضاً ولا تحترم العمل المشروع والكسب الحلال أن تبني فرداً صالحاً يتمتع بأخلاقيات ملتزمة في ميدان عمله.

الفرد في بيئة العمل أو المدرسة هو سفير عائلته ويعكس الوضع الاجتماعي والأخلاقي لها.

2- ثقافة المجتمع وقيمه وعاداته.

يتأثر سلوك الفرد بمؤثرات خارجية كثيرة يقع في مقدمتها ثقافة المجتمع وقيمه وعاداته، ففي بداية احتكاك الفرد بالجماعة تظهر لديه القابلية أن يأخذ من قيم الجماعة، وتشكل لديه روح الانتماء للجماعة ويصبح هو مدافعاً عن قيمها وأعرافها وتقاليدها.

إذا كانت هذه الأعراف واضحة لدى الفرد ومنسجماً مع بنائه الأسري الأولى نراها تتجسد دائماً في سلوكياته في العمل.

▪ ثقافة مفتوحة:

تتباين المجتمعات الإنسانية في نوع ثقافتها واعطائها أولويات لقيم معينة دون أخرى.

ففي بعض المجتمعات نجد أن الثقافة السائدة هي ثقافة مفتوحة تقبل الجديد وتتجسد فيها سمات التسامح والرغبة في التعاون وقبول الرأي الآخر وحب العمل والاخلاص فيه والدقة في احترام المواعيد والصدق.

الفرد الذي يعيش في بيئة ثقافية ملوثة سينتثر بكل تأكيد بإفرازات هذه البيئة، لذا فالوعي من جانب الفرد مهم جداً للانتباه للنواقص في الوضع الاجتماعي والثقافي في المجتمع، وأن يجد الأسلوب الملائم للتعامل معها.

3- التأثير بالجماعات المرجعية.

الجماعات المرجعية هي في حقيقتها مصدر مهم للسلوك الفردي الأخلاقي وغير الأخلاقي، وقد يكون التأثير بها سبباً في اتخاذ قرارات كارثية أحياناً، وعادة ما يقع الفرد في مجتمعاتنا تحت تأثير أكثر من جماعة مرجعية واحدة في نفس الوقت تجعله في موقف محير ومتناقض ينعكس على شخصيته وقراراته.

- وقد تكون هذه المرجعيات (سياسية أو دينية أو أدبية أو عشائرية أو عسكرية أو غيرها).
- وفي أطار المنظمة يمكن أن يكون الفرد عرضة لتأثير من قبل هذه الجماعات وبالتالي قد يسلك سلوكاً يضر المنظمة التي يعمل فيها أو يتسبب في ضرر للمجتمع.

4- المدرسة ونظام التعليم في المجتمع.

- يلعب النظام التعليمي دوراً مهماً في المجتمع وفي تكوين القيم الأخلاقية وتنمية السلوك الأخلاقي لدى الأفراد.
- قد تمتلك الدولة فلسفة تعليمية واضحة تتكامل فيها مختلف آليات العمل بجميع المراحل بدءاً برياض الأطفال وانتهاء بالدراسات العليا وتجسد الدولة خلال هذه الفلسفة منظورها وسلوكها أخلاقياً نابعا من قيمها وعاداتها.
- ويساهم هذا في تطوير السلوك الإيجابي وتعزيز المسؤولية والمساءلة والاخلاص في العمل والصدق فيه.
- وبالمقابل فإن بعض الدول قد لا تمتلك مثل هذه الفلسفة المتكاملة، ومع ذلك فإن النظام التعليمي تسود فيه قيم كثيرة قد يصل ببعضها حد التعارض وعدم الوضوح في المواقف في حالات معينة.
- وبالتالي فإن السلوكيات ضمن هذا النظام قد لا تكون جميعها سلوكيات ايجابية تعزز المسؤولية والاخلاص والثقة.

▪ في مجتمعات الدول النامية:

- وبسبب العديد من الاشكالات وتدخل المصالح وانعكاس الحالة المذهبية والدينية والعشائرية والسياسية على أداء المدارس فإننا نجد قيما تؤدي الى سلوكيات مرفوضة ومع كونها مرفوضة فإنها حالة واقعية وموجودة، فظاهرة الغش في الامتحانات ظاهرة يرفضها النظام القيمي لكنها تبرر بأساليب كثيرة، ومن يسلك مثل هذه السلوكيات المنحرفة سيسلك نفسها في الوظيفة ولن يكون أمينا على واجبات وظيفته.
- ويفترض بالنظام التعليمي أن يعزز القيم الإيجابية والتي تؤدي الى سلوكيات أخلاقية فالمنافسة الشريفة والثقة والصدق وقبول الرأي الآخر والنقد البناء واحترام القوانين كلها سلوكيات يجب أن تعزز ضمن إطار النظام التعليمي.

5- اعلام الدولة والصحافة ومؤسسات الرأي.

- الصحافة مرآة المجتمع.
- وفي نفس الوقت فإن الصحافة ووسائل الاعلام الأخرى تبث قيما وأفكارا تصلنا حيثما نكون، فإذا لم تكن هذه الصحافة حرة وصادقة ومهنية فإن بعدا واحدا سيطغي عليها وتصبح بالتالي ذات تأثير سلبي كبير على المجتمع، وتمارس وسائل الاعلام ومؤسسات الرأي عملها للتأثير على الآخرين بمختلف الوسائل والطرق، والكثير من وسائل الاعلام اليوم ينتقل تأثيرها عبر الأثير ولا يمكن السيطرة عليه، ولذلك فإن الحاجة الى الالتزام الأخلاقي مطلوب بشكل كبير.

- ويلاحظ أن اعلامنا في الدول النامية يأخذ في الغالب الاتجاه السياسي على الرغم من ظهور برامج حوارية وظهور الإعلام الاقتصادي والرياضي، ولكن الحاجة لا تزال كبيرة للتطوير.

6- مجتمع العمل الأول.

يؤثر مجتمع العمل الأول بكل مكوناته على الأفراد ويغير من أخلاقياتهم ويفرض عليهم سلوكيات جديدة، وبالأخص مجتمع العمل الأول، أو أول وظيفة يمارسها الشخص مثل احترام الوقت والتعاون وحب العمل الجماعي وغيرها، كلها أمور مهمة تنعكس على قنوات الشخص وسلوكه اليومي سلباً أو ايجاباً.

قد تحولت بعض المنظمات فعلاً الى مجتمع صالح تنمو فيه السلوكيات الصحيحة وترفض الفاسدة منها.

وقد تكون أخرى عكس هذه الحالة تماماً، وبالتالي فإن الفرد الداخل الى أي منهما لن يكون مقبولاً أو يواجه صعوبات بالغة في التكيف مع هذا المناخ.

وبالتالي فإن تكيفه يعني تغييراً في قيمه وسلوكياته ومبادئه. والانتقال من مجتمع العمل الأول الى مجتمع آخر أياً كان الانتقال سيؤدي الى نوع من المعاناة وعدم القدرة على التخلص من آثار المجتمع الأول.

7- القوانين واللوائح الحكومية والتشريعات.

▪ القانون:

يحدد ويضع المعايير المقبولة في مجال الأعمال التي تعمل بدورها على توجيه المدراء. فعندما تتصرف المنظمة بطرق يعتبرها المجتمع سلبية يتم سن القوانين التي تعكس قيم المجتمع وتذكر بالسلوك الأخلاقي الصحيح، فالقوانين تمثل رغبات المجتمع، كما تعد رادعاً للسلوكيات غير المقبولة والمنحرفة.

▪ اللوائح الحكومية:

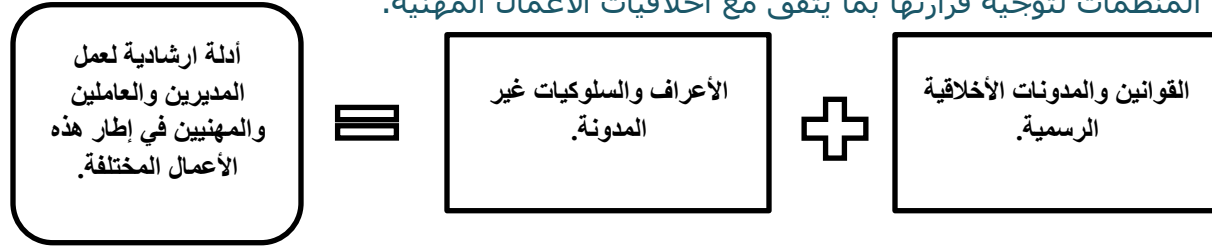
مجموعة المعايير المحددة من قبل السلطات للممارسات المقبولة وغير المقبولة، لذلك تصدر السلطات اللوائح الهادفة الى الحد من التلوث أو التقليل من الزحام والضوضاء في المدن الكبيرة فهذه تعبر عن مساهمة الحكومة بترسيخ المسؤولية الأخلاقية تجاه المجتمع.

وهكذا فإن تأثير القوانين واللوائح الحكومية والتشريعات يبدو واضحاً في تأصيل قواعد السلوك الأخلاقي في المجتمع للأفراد ومنظمات الأعمال.

8- قوانين السلوك الأخلاقي والمعرفي للصناعة والمهن.

فقد سنت قوانين ومدونات أخلاقية رسمية، وهناك العديد من الأعراف والسلوكيات غير المدونة تمثل في مجموعها أدلة ارشادية لعمل المديرين والعاملين والمهنيين في إطار هذه الأعمال المختلفة، وتعد هذه القوانين والسلوكيات الأخلاقية والمهنية بمثابة أدوات

تستخدم لتوجيه التصرفات في مجالات العمل المختلفة، كما تعد آليات تستخدمها المنظمات لتوجيه قراراتها بما يتفق مع أخلاقيات الأعمال المهنية.



❖ أهداف وقوانين السلوك الأخلاقي والمعرفي للصناعة والمهنة:

- 1- توجيه وإرشاد المديرين في المجالات غير الواضحة للسلوك المهني.
- 2- تذكير العاملين والمديرين بالمتطلبات القانونية والأخلاقية.
- 3- الاعلان عن المرتكزات الأخلاقية للمنظمة.
- 4- تقوية ودعم الثقة بالمنظمة.
- 5- تقوية الانضباط الذاتي لدى المنظمة بقواعد السلوك الأخلاقي.

9- جماعات الضغط في المجتمع المدني.

تشكل جماعات الضغط بجميع أشكالها مصدراً مهماً لقواعد السلوك الأخلاقي للعاملين في منظمات الأعمال وقد تمارس الكثير من جماعات الضغط تأثيراً في سن الكثير من القوانين وقواعد العمل أو قد تنظر بشكل غير رسمي لتعزيز اتجاهات وأخلاقيات معينة تسترشد بها الإدارات عند اتخاذ قراراتها.

نقابات العمال، وجمعيات حماية المستهلكين، جمعيات الدفاع عن حقوق المرأة، جمعيات حماية البيئة، أطباء بلا حدود.

▪ في الدول المتقدمة:

نجد أن جماعات الضغط أخذت تلعب أدواراً متعددة ومتباينة ويحكم علاقتها تنسيق عالي لاتخاذ مواقف موحدة بشأن القضايا المطروحة.

▪ في الدول النامية:

دور هذه الجماعات مهماً ولكنه بالتأكيد أقل وضوحاً بسبب عدم تبلور بعض هذه الجماعات الا في فترات متأخرة.

❖ وسائل ترسيخ أخلاقيات المهنة:

1- تنمية الرقابة الذاتية.

الموظف الناجح هو الذي يراقب الله تعالى قبل أن يراقبه المسؤول، وهو الذي يراعى المصلحة العامة قبل المصلحة الشخصية، فإذا تكون هذا المفهوم الكبير في نفس الموظف فسوف تنجح المؤسسة لأن الموظفين مخلصين لها.

فهذه الرقابة تمنع الخيانة، وتعين على الأمانة

ومن وسائل تنمية الرقابة الذاتية: تقوية الايمان بالله والتقوى وتعزيز الحس الوطني، وتحمل المسؤولية، والاقتناع بأهمية الوظيفة وأدائها بشكل صحيح.

2- وضع الأنظمة الدقيقة التي تمنع الاجتهادات الفردية الخاطئة.

الممارسات الأخلاقية غير السوية تنتج أحيانا من ضعف النظام، أو عدم وضوحه.

ويمكن للمؤسسة أن تخصص مكتباً خاصاً للاهتمام بأخلاق المهنة يقوم عليه مجموعة من الموظفين، ولهذا الجهاز رقم هاتف خاص ساخن للتبليغ عن أي خلل في الأخلاق وسيكون مردود هذا المكتب على أداء العمل رائعاً جداً.

▪ ومن وسائل التوعية بهذه الأنظمة:

ما ورد في نظام العمل:

(أ) يجب على صاحب العمل والعامل معرفة أحكام نظام العمل بجميع محتوياته ليكون كل منهما على بينة من أمره وعالما بما له وبما عليه.

(ب) يلتزم كل صاحب عمل بإصدار لائحة لتنظيم العمل بالمنشأة متى بلغ عدد عماله عشرة عمال فأكثر، ويجب عليه اعتمادها من وزارة العمل، وأن توضع في مكان ظاهر بالمؤسسة، ويجب أن تتضمن الجزاءات التي توقع على العامل، وكذلك المسائل التفصيلية الخاصة بتنظيم العمل في المؤسسة.

3- القدوة الحسنة.

إذا نظر العاملون إلى المدير وهو لا يلتزم بأخلاق المهنة، فهم كذلك من باب أولى.

4- تصحيح الفهم الديني والوطني للوظيفة.

فإذا اقتنع العامل بأن العمل عبادة، وأن العمل وسيلة للتنمية الوطنية وازدهار البلد وتحسين مستوى الدخل زاد لديه الالتزام بأخلاق المهنة.

5- محاسبة المسؤولين والموظفين.

لابد من المحاسبة للتأكد من تطبيق النظام وهو ما يعرف بالأجهزة التي تشرف على تطبيق النظام.

6- التقييم المستمر للموظفين.

مما يحفزهم على التطوير إذا علموا. فمن يطور نفسه يقيم تقييماً صحيحاً، وينال مكافأته على ذلك، والتقييم يعين المسؤول على معرفة مستويات موظفيه وكفاءاتهم ومواطن إبداعهم.

❖ عقبات تطبيق أخلاقيات المهنة:

- 1- عدم تطبيق العقوبات فمن أمن العقوبة أساء الأدب والعقوبة لا ترد لذاتها، بل لتقويم سلوك الأفراد والمسؤولين المنحرفين، وإعطاء الآخرين صورة عن الجدية في تطبيق النظام.
- 2- غياب القدوة الحسنة.
- 3- ضعف الحس الديني والوطني وتغليب المصلحة الشخصية على المصلحة العامة.
- 4- عدم وجود أو عدم وضوح أو تفعيل النظام.
- 5- فقدان روح التفاهم بين المسؤول والموظفين.

❖ أخلاقيات العمل ضرورة إدارية:

هذا يظهر من خلال:

- 1- العلاقة بين العاملين.
- 2- العلاقة مع الموردين.
- 3- العلاقة مع المنافسين
- 4- العلاقة مع المستثمرين
- 5- العلاقة بين العاملين والإدارة.
- 6- العلاقة مع العملاء.

❖ أولاً: العلاقة بين العاملين:

- الثقة بين العاملين والإدارة: لها عاقبة مباشرة بزيادة انتاجية العامل، فالموظف الذي يعلم أن إدارة المنظمة ستقدر مجهوداته على المدى القريب والبعيد سوف يتفانى في عمله.
- انعدام الثقة بين العاملين والإدارة: عندما يشعر الموظف بأن إدارة المؤسسة لا تفني بوعودها فإن هذا يكون غير محفز له على تطوير العمل والابداع وزيادة الكفاءة.

❖ العلاقة بين العاملين والإدارة:

▪ الإدارة الملتزمة بأخلاقيات العمل:

- 1- وعود المديرين للعاملين صادقة.
- 2- الكثير من العاملين يستمر في العمل لسنوات عديدة طالما كان الدخل مقبولا.
- 3- العامل سعيد في عمله ولديه ولاء للمنظمة.
- 4- تجتذب كفاءات سوق العمالة.

▪ الادارة غير الملتزمة بأخلاقيات العمل:

- 1- وعود المديرين للعاملين غير صادقة، بل يكون الشك مهيمنا على العلاقة بينهما.
- 2- العاملون يبحثون عن بديل باستمرار حتى وإن كان الدخل مرتفعاً.
- 3- العلاقة بين العامل والمنظمة مبنية على المقابل السريع لأن المقابل البعيد المدى غير مضمون.
- 4- تنفر الكثير من كفاءات سوق العمالة.

❖ ثانياً: العلاقة بين العاملين:

▪ عندما يكون الصدق والتعاون والاحترام والأمانة هي الأخلاقيات المنتشرة بين العاملين بعضهم البعض فان هذا يؤدي إلى:

- 1- تفجر طاقات العاملين لصالح العمل.
- 2- تشكيل فرق عمل لحل المشاكل وتطوير العمل.
- 3- تصبح بيانات العمل دقيقة وصحيحة.
- 4- الخبرة تنتقل من موظف لزميله ولمرؤوسيه ومن جيل لجيل وبالتالي فان العاملين دائماً في حالة نمو وتطور وهوما ينعكس على المنظمة.
- 5- كل موظف مستعد لتحمل بعض الأعباء الإضافية.
- 6- تقابل أي مبادرة من أحد العاملين لتطوير العمل بالترحاب.

▪ عندما تكون ثقافة الخداع والنفاق والاساءة للزملاء هي المسيطرة فإن:

- 1- كل عامل يكون على حذر من زميله ويتعاون معه بقدر ضئيل ويخفي عنه الكثير من المعلومات وقد يكذب في التقارير التي يكتبها لرئيسه.
- 2- فرق العمل تفشل لعدم وجود روح التعاون والثقة بين العاملين.
- 3- تجد أن كثيراً من البيانات خاطئة وكثيراً من التقارير مضللة.
- 4- تجد أن كل موظف يخفي معلوماته عن زميله، وتجد الخبرة تضيع بانتهاء خدمة موظف ما وعلينا البدء من جديد.
- 5- كل موظف يتجنب تحمل أي مسئوليات إضافية.
- 6- تقابل أي مبادرة من أحد العاملين لتطوير العمل بالشكوك وبالتساؤل عن الأهداف الخفية لصاحب المبادرة.

❖ ثالثاً: العلاقة مع الموردين:

▪ عندما تتعامل المؤسسة مع الموردين بأسلوب أخلاقي:

- 1- الموردون يفضلون استمرار علاقتهم مع هذه المؤسسة، وتكون العلاقة بين المؤسسة والموردين طويلة الأجل وتكون مبنية على الثقة والاحترام والمصالح المشتركة. هذا يتيح للمؤسسة أن تطلب من الموردين تقديم أسعاراً أفضل وجودة أفضل بل وتستطيع أن تطلب منهم تعديل أسلوب عملهم والتكنولوجيا التي يستخدمونها للوصول إلى الجودة المطلوبة.

2- كذلك فإن الموردين يكونون مستعدين للعمل يدا بيد مع موظفي تلك المؤسسة لتطوير منتجاتها في هذه الحالة. وتستطيع المؤسسة ضمان الحصول على ما تريد من الموردين في الوقت المناسب وبالمواصفات المطلوبة وهذا له تأثير كبير على أداء المؤسسة.

▪ عندما تتعامل المؤسسة مع الموردين بأسلوب غير أخلاقي:

- 1- تكون العلاقة بين الموردين والمؤسسة مبنية على المكسب السريع فالمورد لا يضمن أن تتعامل معه المؤسسة مرة أخرى، فيحاول الحصول على أعلى مقابل للمعاملة الحالية ويحاول أن يقدم الخدمة بأقل تكلفة وهو ما ينتج عنه انخفاض الجودة. ولن تستطيع المؤسسة أن تطلب من الموردين تطوير المنتج أو تعديل وقت التوريد أو تطوير طريقة العمل.
- 2- كذلك فإن المؤسسة لا تنتظر الحصول على حقوقها لدى هؤلاء الموردين.

❖ رابعاً: العلاقة مع الموردين:

▪ عندما تكون المؤسسة صادقة وأمينه في تعاملها مع العملاء:

- 1- فإنهم سيفضلون شراء منتجاتها لأن لديهم ثقة في هذه المؤسسة، وسيكون من اليسير أن تحصل المؤسسة على رأي العملاء عند محاولة تطوير خدماتها لأن العملاء يشعرون بنوع من الولاء لتلك المؤسسة.
- 2- يستطيع عميل تلك المؤسسة أن يبنى خطته على أساس وعود تلك المؤسسة كفترة التوريد أو مواصفات المنتج.
- 3- سيقوم العملاء بالدعاية المجانية لتلك المؤسسة عندما يتحدثون مع أصدقائهم وزملائهم عن المعاملة الأخلاقية التي تقدمها هذه المؤسسة.

▪ عندما تكون المؤسسة غير صادقة وغير أمينه في تعاملها مع العملاء:

- 1- هؤلاء العملاء سيفضلون التعامل مع مؤسسة لديها أخلاقيات في التعامل وبالتالي تكون المؤسسة معرضة للخطر.
- 2- العملاء لا يثقون في وعود تلك المؤسسة ويتخوفون من أن تكون المواصفات المكتوبة على المنتج غير حقيقية وسيحتاجون للتأكد منها.
- 3- العملاء سينقلون استيائهم من تلك المؤسسة إلى أصدقائهم وزملائهم.

❖ خامساً: العلاقة مع المستثمرين:

عندما تفكر في شراء أسهم لشركة ما فأنت تدرس موقفها المالي من حيث المكسب والخسارة وغير ذلك ولكن هل تؤثر ثقتك في اهتمام الشركة بأخلاقيات العمل على تقييمك لأسهمها؟ الاجابة نعم لأنه:

▪ إذا كانت الشركة تتميز بأخلاقيات العمل:

ستكون قوائمها المالية دقيقة وصادقة وبالتالي تستطيع الاعتماد عليها.

▪ إذا كانت الشركة تتميز بخداع الموردين والعملاء أو الموظفين:

فلن تتورع عن خداع المستثمرين بتقديم بيانات مالية كاذبة.

☒ وبالتالي فإن أخلاقيات العمل تؤثر على فرص جذب المستثمرين وهو ما يقلل من فرص توسع الشركة وادخال منتجات جديدة أو دخول أسواق جديدة

❖ سادسا: العلاقة مع المنافسين:

▪ عندما تتمتع المؤسسة بسمعة طيبة من ناحية أخلاقيات التعامل:

يمكنها التعامل مع المنافسين فيما يحقق مصلحة مشتركة. مثال أن تتحد عدة شركات لكي تشتري مادة خام كجهة واحدة وهو ما يعطيهم جميعا فرصة الحصول على سعر أفضل وجودة أفضل وشروط دفع ميسرة.

▪ عندما لا تتمتع المؤسسة بالمحافظة على أخلاقيات العمل:

لا يمكن تحقيق التعاون مع المنافسين لأن المنافسين سيقابلون أي مبادرة للتعاون بالشك والحذر وبالتالي تخسر تلك المؤسسة كل هذه الفرص للتعاون المفيد مع المنافسين.

❖ أسباب الانهيارات الأخلاقية للشركات والمؤسسات غير الهادفة للربح:

- 1- الضغوط التي يفرضها بعض المديرين على الشركة ليستمرروا في مناصبهم.
- 2- الخوف والصمت إزاء تجاوزات الكبار في المؤسسة.
- 3- وجود مجلس إدارة ضعيف تمزقه الخلافات.
- 4- الاعتقاد بأن حسن أداء بعض المهام يستلزم أحيانا اتخاذ أساليب غير أخلاقية.

❖ أساسيات أخلاقيات العمل:

- 1- عدم وجود تضارب في المصالح مثل أن تعمل في مؤسسة وتعمل مستشارا لمورديها أو تمتلك حصة في شركة تعمل كمنافس.
- 2- لا يجوز للمديرين تملك ما يزيد عن واحد في الألف من أسهم أي شركة منافسة أو موردة أو عميله للشركة.

- 3- الحفاظ على البيئة بمعنى عدم تلويث البيئة بمخلفات الانتاج ويشمل عدم تلويث الهواء والبحار والأنهار والأرض.
- 4- عدم تشغيل الأطفال باعتباره استغلالاً للأطفال وتعوقهم عن التعليم الإلزامي بالإضافة الى انه غالباً ما يشتمل على تعرض الأطفال لمخاطر أو استغلالهم في أعمال غير آمنة.
- 5- عدم الغش والخداع والكذب بأي نوع ومع أي جهة فلا يجوز للبائع أن يخدع المشتري ولا للشركة أن تخدع مورديها.
- 6- عدم استخدام معلومات غير متاحة للعامة لتحقيق مكاسب من التجارة فلا يمكن للعامل في الادارة المالية في شركة أن يقوم بالتخلص من أسهمه في الشركة بالبيع حين يعلم أن الميزانية التي سوف تعلن عن المساهمين ستوضح خسارة الشركة.
- 7- عدم حصول الموظفين على هدايا سوى ما تسمح به اللوائح فبعض الشركات قد تسمح للموظفين بقبول هدايا في حدود قيمة مالية محددة.
- 8- عدم تقاضي رشوة.
- 9- عدم التفرقة في التوظيف والترقية والتدريب وأي معاملة في العمل بناء على لون أو نوع أو ديانة أو أصل العامل أو المتقدم للعمل.
- 10- الصدق والدقة في التقارير وأهمها تقارير الشركات السنوية وما تحتويه من قوائم مالية.

❖ علاقة أخلاقيات العمل بسياسات الادارة الحديثة:

أخلاقيات العمل تساعد المؤسسة على إتباع أساليب الادارة الحديثة والعكس صحيح لأنها تستطيع:

- 1- التعاون مع الموردين لتوريد المواد الأولية في الوقت المناسب.
- 2- تكوين فريق عمل.
- 3- الاعتماد على المشغلين لضبط الجودة وتستطيع حل مشاكل المعدات.
- 4- تطبيق سياسة الصيانة الانتاجية الشاملة لأن روح التعاون بين التشغيل والانتاج ستكون متوفرة اصلاً وسيكون بإمكانها تكوين مجموعة صغيرة لحل مشاكل المعدات وسيكون لدى المشغلين الحماس لتنظيف المعدات بأنفسهم وهكذا.
- 5- اتخاذ القرارات بشكل سريع وبمرونة عالية بسبب ثقته في المرؤوسين وبالتالي لا تحتاج لأن يتم اعتماد القرار من سلسلة طويلة من المديرين.
- 6- تشكيل فرق عمل لتطوير المنتجات أو الخدمات.
- 7- تكوين تحالفات استراتيجية مع الموردين والمنافسين.
- 8- دراسة المشاكل بالأساليب الحديثة لأنها يمكنها الرجوع لبيانات تاريخية دقيقة وصادقة.
- 9- اما المؤسسة التي لا تهتم بأخلاقيات العمل فان كل تلك السياسات لا يكون لها فرص نجاح كبيرة بها.

❖ الفصل بين متطلبات العمل والمتطلبات الشخصية:

إن أهم التوجيهات التي ينبغي أن تشملها عملية الرقابة الذاتية هي عملية الفصل بين متطلبات العمل والمتطلبات الشخصية وفي سبيل تحقيق ذلك الفصل البد من:

- 1- معرفة كيفية الفصل بين متطلبات العمل ومتطلباتنا الشخصية.
- 2- تأكيد أهمية التركيز على شؤون العمل بدلا من الاهتمامات الشخصية.
- 3- إدارة المتطلبات والرغبات لدى الموظفين.

✘ **يتعرض الكثير من الموظفين إلى مواقف تتعارض فيها مصالح العمل مع مصالحهم الشخصية وعندما يتعرضون لمثل هذه المواقف فالبد من أن يقيموا تصرفاتهم من منطلق الأخلاقيات الآتية:**

- ✓ هل هذا التصرف شرعي؟
- ✓ هل هو مخالف للقانون أو أنظمة وسياسات الشركة؟
- ✓ هل هو عدل لكل من يهمهم الأمر؟
- ✓ ما الذي سيحدث إذا نشر هذا الأمر في مجال عملي؟
- ✓ ما هو شعوري الداخلي حول الأمر؟
- ✓ ماذا لو علمت أسرتي بهذا العمل؟

▪ **في هذا العصر المتقدم في حضارته وصناعته ازدادت عمق العلاقات واعتماد الناس على بعضهم البعض والمطلوب أن نتعلم مهارة التعامل مع الناس لما يترتب عليها سعادة ونجاح الانسان وفيما يلي بعض الأساليب الناجحة في التعامل مع الناس:**

- 1- الابتعاد عن حب الذات.
- 2- اظهار اهتمامك بالآخرين.
- 3- شجع الآخرين للتحدث عن أنفسهم.
- 4- كن متواضعا ولا تتعالى على الآخرين.
- 5- أخلق انطباعاً أولياً جيداً عنك لدى الآخرين.
- 6- لا تنتقد أحداً ولو كان منافساً لك.

❖ **شروط النقد الناجح:**

- 1- أن يتم بسرية مطلقة.
- 2- قدم نقدك بكلمة رقيقة وثناء لطيف.
- 3- قم بنقد التصرف وليس الشخصية.
- 4- قدم الاجابة الصحيحة.
- 5- نتقد الخطأ مرة واحدة فقط.
- 6- اختتم النقد بطريقة ودية.