

مقرر أخلاقيات الأعمال

استاذ المقرر د/ حسان الغربي

المحاضرة التمهيدية

وصف المقرر

يصف المقرر مفهوم أخلاقيات الأعمال المطلوبة في الوظيفة ويبرز مصادرها وطرق ترسيخها لدى الموارد البشرية مع التركيز على ابراز الفرق و ان كان طفيف بين أخلاقيات الاعمال The ethics و الاخلاق The morality و أخلاقيات المهنة Business ethics or code of conducts. هذا و سوف نتطرق الى مفهوم الانضباط الوظيفي من جهة والمسؤولية الاجتماعية لمنظمات الأعمال من جهة أخرى. كما يكشف لنا بيان مدونة وقواعد السلوك والسلوك الغير الأخلاقي للموظف والفساد الإداري ضمن أخلاقيات الأعمال لكل مهنة من المهن قيم ومبادئ ومعايير أخلاقية ومعرفة علمية وأساليب ومهارات فنية تحكم عمليات المهنة وتحدد ضوابطها، وتعد دراسة فلكنسر (Flexner ، ١٩١٥) أقدم دراسة في مجال المهن وقد توصلت إلى معايير عدة، منها أن يكون للمهنة قواعد أخلاقية تحكم عملياتها.”

المخرجات التعليمية

بعد دراسته هذا المقرر يتسنى للطالب أن يكون على علم بأساسيات أخلاقيات الأعمال .حيث انه سيتعرف على عناصر أخلاقيات الأعمال و كيفية استيعابها و تطويرها بما يتماشى و متطلبات المنظمة. سيستطيع التفرقة بين مفاهيم قريبة في المعنى ،أخلاقيات الاعمال و الاخلاق و أخلاقيات المهنة. تطبيق ما درسه في واقعه و ذلك في الحياة العملية على مستوى المنظمة و ذلك عبر التعرف و الامتصاص السريع لثقافتها. يستطيع مواجهة المشاكل الأخلاقية للأعمال ، تحليلها واتخاذ قرارات التي يراها صالحة و متماسية مع ما هو مقبول.

أهداف المقرر

نعمل من خلال هذا المقرر على تحقيق الأهداف التعليمية التالية :

تقديم مفهوم وأهمية أخلاقيات الأعمال .

دراسة مصادرها و سبل ترسيخها في المنظمة وأسباب تراجعها وطرق تقويمها .

ابراز الفرق بين المصالح العامة والمصالح الشخصية .

التعرف على قيم الفرد والمنظمة وتأثيرها على أداء الأفراد والمنظمات .

تزويد الطالب بمفهوم وجوب الانضباط والالتزام الوظيفي والعوامل في أخلاقيات العمل من حيث المسؤولية والمصلحة العامة .

إدارة أنماط وعناصر المسؤولية الاجتماعية.

تعريف مدونة وقواعد السلوك والمبادئ العامة والمواد القانونية التي تحكم قواعد السلوك للموظف

دراسة السلوك العدواني من حيث الأسس النفسية والفسولوجية وواجبات الإدارة (القيادة) والنظريات والأشكال والأسباب من ناحية والاتجاهات والأساليب الرئيسية لتعديل السلوك (العدواني) .

التعرف على مفهوم ، مظاهر ، أسباب ، أشكال ، آثار الفساد الإداري وآليات مكافحته .

تنمية قدرات الطالب على التعامل مع المشكلات والتحديات النابعة من سلبية أخلاقيات الأعمال من خلال :

الحوكمة ، ببياناتها ومحدداتها ومعاييرها .

شرح مفهوم الثقافة التنظيمية وخصائصها وأهميتها .

تأكيد أهمية نظم الاتصال وفوائدها بدعم وتحسين أخلاقيات الأعمال بالتركيز على مهارات الاتصال الشخصي والتقني

عرض سبل التحكم والتطوير للسلوك بدنيا الأعمال والعلوم (المجالات الحياتية الاجتماعية الأخرى).

محتوى المقرر

- الفصل الأول : مفهوم أخلاقيات الأعمال .
- الفصل الثاني : أخلاقيات الأعمال الوظيفية .
- الفصل الثالث : قيم الفرد والمنظمات وأخلاقيات الأعمال .
- الفصل الرابع : الانضباط والالتزام الوظيفي .
- الفصل الخامس : المسؤولية الاجتماعية لمنظمات الأعمال .
- الفصل السادس : مدونة وقواعد السلوك .
- الفصل السابع : السلوك العدواني للموظف وأخلاقيات الأعمال .
- الفصل الثامن : الفساد الإداري .
- الفصل التاسع : الحوكمة .
- الفصل العاشر : الثقافة التنظيمية وأخلاقيات الأعمال .
- الفصل الحادي عشر : الانترنت وأخلاقيات الأعمال .
- الفصل الثاني عشر : أخلاقيات الأعمال ومهارات الاتصال مع الآخرين .
- الفصل الثالث عشر : من قواعد السلوك في دنيا الأعمال .
- الفصل الرابع عشر : علاقة أخلاقيات الأعمال ببعض العلوم الأخرى .

كتاب المقرر :

المرجع الرئيسي : ظاهر محسن منصور الغالبي و صالح مهدي محسن العامري، المسؤولية الاجتماعية و أخلاقيات الاعمال:
الاعمال و المجتمع، دار وائل، عمان، الاردن ، ٢٠٠٥ .

مراجع أخرى : Making and Cases, Ferrell O. C., Fraedrich John, Ferrell Linda, Business Ethics: Ethical :
South-Western Cengage Learning, 2010

Manuel G. Velasquez, Business Ethics: concepts & cases, Person Prentice Hall, 2005

دانيال فاي يمكس رهينة المدير الرئيس العام لشركة رانك زيروكس L'Humanité 1992 - من وعد وفى نشر موقع www.recruitersworld.com عام ٢٠٠٤ م ، أن ٦١ % من الموظفين لا يتقنون برؤسائهم في العمل .

٣ انتحارات متتالية في ظرف وجيز، ٤ اشهر، في شركة رينو Santé et travail, 2007 انتحار سادس في شركتي بيجو و ساتروان Les échos, 2008 موظف تابع ل BNP Paribas يشنق نفسه في مكتبه نشرت جريدة المدينة السعودية أن ٦٩ % من موظفي الدوائر الحكومية متسببون في عملهم ، وأن ٥٤ % منهم يخرجون أثناء الدوام الرسمي لقضاء مصالح شخصية ، وأن ٦٠ % يخرجون قبل نهاية الدوام .

نشر موقع www.valuebasedmanagement.net في أبريل ٢٠٠٤ م ، أن ثلاثة أرباع المنظمات لا تخصص موظفاً لأخلاقيات العمل ، وثلاثة أرباع المنظمات ليس لديها برنامج أخلاقيات ، ولا تخدم الموظفين في تعليم الأخلاقيات . نشرت شركة كلاود بو عام ٢٠٠٢ م ، أن ٤٥ % من الموظفين يأخذون معدات مكتبية تتبع الشركة كالأقلام والكتب معهم ، وأن ٦٥ % من الموظفين يستخدمون الحاسب الآلي لأغراضهم الشخصية. (www.cloudbow.com)

مفهوم أخلاقيات الأعمال و أهميتها / كلمة أخلاقيات تأتي من اليونانية ethikos (الطابع). فهي دراسة بشكل عام للقيم و المعايير الأخلاقية التي يستند لها أفراد المجتمع لغرض التمييز بين ما هو صحيح و ما هو خطأ. و بشكل خاص/ أخلاقيات الأعمال تعني احترام قواعد السلوك المعمول بها في الوسط المهني. أخلاق الإنسان سعياً وراء تعزيز السلوك المنشود.

صعوبة تبني السلوك الأخلاقي من مفهوم علمي بحت جذور الصراع الأصلي والشخصي و كيفية الإقلاع عن ردود الفعل الوراثية لصالح موقف أكثر تحضر

”اطرد الطبيعي يعود وهو يركض“ Horace ٠٠٨ - ١٢ - ٦٥ ق م الطبع يغلب التطبع.

كل العيوب لدينا كانت في الأصل فضيلة (جودة).

الحياة على وجه الأرض ٤.٥ مليار سنة.

هويتنا البيولوجية الأبعد تعود إلى ٥٠٠ مليون سنة.

”توماي“ أحد جدودنا يعود إلى ٧ مليون سنة.

كان الرجل الأول قاسياً للضرورة.

التعذيب كان متعة والقتل مجد Tonga Tribe

بدون قتل، لا زوجة .

سقوط أكثر من الرؤوس تضمن للمحارب المحظوظ إمكانية الحصول على جميع الفتيات عند قدميه.

اليوم الماساي يبرهنون على رجولتهم من خلال قتل أسد

انتقلت الشعوب فيما بعد إلى حالة اجتماعية أكثر تقدماً، وأصبح المجتمع يشرع قوانينه : التعاون الداخلي والقدرة التنافسية الخارجية (المبدأ المقدس لدى كل قبيلة) امتداد هذه القواعد أسست المجتمع.

حمورابي ملك بابل (القرن الحادي والعشرين. ق. م) ضم ٢٨٥ نص تشريعي يعود تاريخها إلى ٦٠٠٠ سنة.

- منع القوي من ظلم الضعيف،

- إنارة البلاد

- الاستمرار في مصلحة الشعب. ولتعزيز هيمنته، قام حمورابي بذكاء سنّ مبادئ العلمانية قال إنها بموافقة سماوية:

> في هذا الوقت دعنتي الآلهة، أنا حمورابي، العبد الذي يقدر سلوكه لضمان رفاهية الشعب <.

طيلة خمسة عشر قرناً، حكمت مبادئ حمورابي الشعوب و القادة والملك نفسه.

ومن هنا، تم تأطير السلوك الفردي . ويعاقب كل انحراف .

التخلق يعني اتباع معركة مستمرة ضد الميل الأولي الذي يشدنا نحو القسوة و العمل الغير أخلاقي، التي كانت مقبولة تماماً في العصور القديمة ، لكنها أصبحت تحاكم في هذا العصر.

المبدأ الأساسي للبقاء (القتل، وتجنب التعرض للقتل) استبدل بمبدأ جديد يتلائم مع عصرنا الحالي (الانتصار، وتجنب الهزيمة).

مكانة الأخلاق في الإسلام

يوجد في القرآن الكريم أكثر من (١٠٠) آية تتحدث عن المهنة أحد الركائز الأساسية للعقيدة الإسلامية، والحضارة الإسلامية

نوح ع س نجاراً يأكل من كسبه، إدريس ع س كان خياطاً، وإبراهيم ع س كان بزازاً، وداود ع س كان يأكل من كسبه، وزكريا عليه السلام كان نجاراً،

وجاءت أخلاق محمد كتطبيقات عملي لأخلاقيات العمل، حيث كان النبي الكريم صلى الله عليه وسلم يعمل في شبابه راعياً للغنم على قراريط لأهل مكة - وبيّن أن كلّ الأنبياء عليهم السلام قد رعو الغنم، وعمل لخديجة رضي الله في التجارة، فنجحت تجارتها وبورك فيها، وعرضت نفسها عليه وقالت: يا ابن عم، إني قد رغبت فيك لقرابتك وسطتك في قومك، وأمانتك، وحسن خلقك، وصدق حديثك.

الأول: كثرة النصوص الواردة فيها في الكتاب والسنة: ففي القرآن الكريم أكثر من (٣٠٠) آية تتحدث عن الفضائل الخلقية صراحةً وفي السنة الشريفة أكثر من ٢٢٠٠ حديث في الفضائل الخلقية .

الثاني: المنزلة العظيمة التي جعلت لها في ميزان الإسلام : حيث مدح بها النبي صلى الله عليه وسلم في قوله سبحانه **[وَإِنَّكَ لَعَلَى خُلُقٍ عَظِيمٍ]** وجعل النبي صلى الله عليه وسلم أعلى درجة في الجنة لمن حسن خلقه، وبيّن أن رسالته جاءت لتكمّل مكارم الأخلاق ، فقال " إنما بعثت لأتمم مكارم الأخلاق " وبيّن صلى الله عليه وسلم أن أكمل المؤمنين إيماناً أحسنهم خلقاً. وبيّن أن أثقل شيء في ميزان الأعمال يوم القيامة الخلق الحسن.

مفهوم الاخلاق من حيث المعنى ، هو :

"صفة مستقرة في النفس ذات آثار في السلوك محمودة أو مذمومة " فالمنظومة الاخلاقية هي: مجموعة القواعد والمبادئ المجردة التي يخضع لها الإنسان في تصرفاته، ويحتكم إليها في تقييم سلوكه ، وتوصف بالحسن أو بالقيح.

وبعد ذكر تعريف الأخلاق، نستطيع أن نعرّف أخلاق العمل بأنها : "المبادئ التي تعدّ أساساً للسلوك المطلوب لأفراد المهنة ، والمعايير التي تعتمد عليها المنظمة في تقييم أدائهم إيجاباً وسلباً.

الأخلاقيات لن تكتسب أبداً ...

"الإنسان كانن بيولوجي نفسي اجتماعي" **ذو ثلاث انتماءات (Edgar Morin, 1973)**

- انتماء بيولوجي - انتماء اجتماعي - انتماء نفسي

اختلاف المبادئ (اختلاف في المفهوم الذي نعطيه للقيمة) يؤدي لتباين في الأخلاقيات.

القيمة: العمل (محايد)// النجاح

المبدأ : الاتقان و التفاني/ الغاية تبرر الوسيلة

حب الربح والسلطة، البحث عن الشهرة كل هذا يحو أي وازع (قلق بخصوص نقطة أخلاقية) Scruples
نشعر أنه حالما يقع التخفيف من الواجبات التي تضع أمة في قالب من الحضارة إلا ويطفو على السطح الإنسان البدائي .
"كل الحروب هي مسائل شرف" (آلان ، سرنين ، لافون ، ١٩٨٥).

Helen of troy الأساطير اليونانية ، حرب دامت ٨٠٠ سنة.

الحرب : عمل غير أخلاقي الشرف : قيمة

الأخلاقيات، الأخلاق وأخلاقيات المهنة : هل يمثلون النموذج نفسه ؟

الأخلاقيات : The ethics القيم و المعايير الأخلاقية التي يستند لها أفراد المجتمع لغرض التمييز بين ما هو صحيح و ما هو خطأ

الأخلاق : The morality جميع قواعد السلوك في المطلق وهي جماعية وتنطبق على كل من يريد أن يعمل بها.

أخلاقيات المهنة : Business ethics or codes of conducts

هي مجموعة القواعد المعترف بها في مهنة ما للدفاع عن مصالح الجميع.

| الأخلاقيات | الأخلاق |
|---|--|
| العمل وفق ما تعتبر النفس جيد | العمل وفق ما يبرز من الخارج كإلزامي |
| ربط العمل بكل ما يمكن الفرد من البحث عن تحقيق الذات | ربط العمل بمعايير محددة مسبقا |
| قيمة شخصية للمعايير المرجعية - السعادة | قيمة عالمية للمعايير المرجعية - الثروة |
| تقبل المناقشة ، الجدل، المفارقات | لا تقبل المناقشة ، الجدل، المفارقات |
| ضرفية | لا يمكن أن تكون ضرفية |

أهمية الأخلاقيات

أهمية الأخلاقيات بالنسبة للفرد :

- ١ . تساعد الفرد على بناء حياة لها معنى وتشكل شخصيته .
- ٢ . تمثل أحكاماً معيارية في تقييم سلوك الفرد وسلوك الآخرين في بعض المواقف والتصرفات ، وتحدد إذا كانت إيجابية ومرغوبة أو غير مرغوبة. المعايير المرجعية .
- ٣ . تجنبه من الانحراف .
- ٤ . تلعب دوراً رئيسياً في حل الخلافات واتخاذ القرارات عند الأفراد .

أهمية الأخلاقيات بالنسبة للمجتمع :

- ١ . تحفظ للمجتمع تماسكه ، وتحدد له أهدافه ومثله الأعلى ومبادئه الثابتة .

٢. تعمل كموجهات لسلوك الأفراد والجماعات ، وتقي المجتمع من الانحرافات الاجتماعية ، ولا يستقيم المجتمع بدونها .
٣. يتحقق بها الانضباط للفرد والجماعة وتنظم العلاقات في ضوء الأخلاق المستمدة من الكتاب والسنة .
٤. توجه كل نشاط إنساني نحو الأهداف السامية .
٥. تلعب الأخلاق دوراً فعالاً في تحقيق التنمية للمجتمع .
٦. تؤدي دوراً مهماً في العلاقات الإنسانية بين أبناء المجتمع وتبعدهم عن العنف والصراعات .

العمل، المهنة، الحرفة، الوظيفة : ما الفرق

مفهوم العمل : العمل كما جاء في القاموس هو : المهنة والفعل وجمعه أعمال

ولغة : المهنة ، والفعل عن قصد .

وإصطلاحاً : هو ما يقوم به الإنسان من نشاط إنتاجي في وظيفة أو مهنة أو حرفة . وهذا يبين لنا ركني العمل الأساسيين : النشاط ، والإنتاج ، فالنشاط هو لب العمل ، سواء كان نشاطاً جسدياً أو ذهنياً .

مفهوم المهنة :

لغة : العمل ، والعمل يحتاج إلى خبرة ومهارة.

وإصطلاحاً : مجموعة من الأعمال تتطلب مهارات معينة يؤديها الفرد من خلال ممارسات تدريبية .

مفهوم الحرفة :

لغة : من الاحتراف ، وهو الكسب .

وإصطلاحاً : عمل يمارسه الإنسان يحتاج إلى تدريب .

مفهوم الوظيفة :

لغة : ما يقدر من عمل أو طعام أو رزق وغير ذلك في زمن معين ، ويأتي بمعنى الخدمة المعينة .

وإصطلاحاً : وحدة من وحدات العمل تتكون من عدة أنشطة مجتمعة بعضها في المضمون والشكل ويمكن أن يقوم بها موظف واحد أو أكثر و يتضمن مجموعة من الواجبات والمسؤوليات تستوجب من شاغلها التزامات معينة ، مقابل تمتعه بالحقوق والمزايا الوظيفية .

المحاضرة الثانية

قيم الفرد والمنظمات وأخلاقيات الأعمال

أخلاقيات العمل

- احترام كرامة الإنسان هو أساس كل العلاقات في المجتمع.
- مخالفته تسبب مشاكل أخلاقية كبيرة. وبالتالي تعزيز أخلاقيات العمل يعني دمج البعد الإنساني بكل القرارات والإجراءات.
- عندما يطبق لدى الموارد البشرية، حسن إدارة الأخلاقيات يضع الفرد في قلب المؤسسة.
- يجب أن لا تنتج أخلاقيات المهنة ببساطة من تعميم للقيم الفردية للمسير.

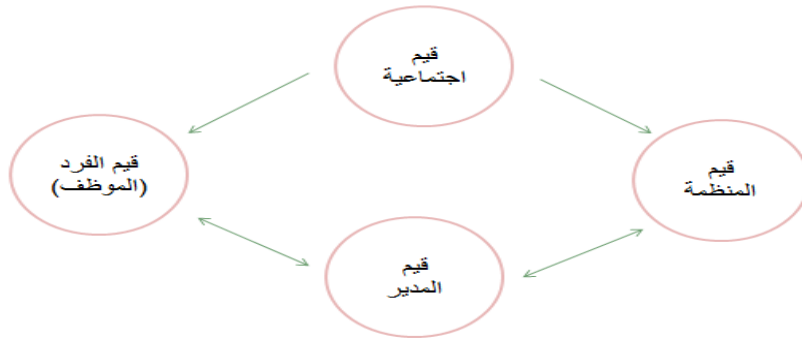
بالمناسبة، ما هي القيم؟

- **مفهوم "القيم" /** المبدأ العام الذي يمكن بمقتضاه توجيه تصرفات الأفراد في المجتمع عن طريق تحديد أهداف، وخيارات (نماذج ، وسيلة لرؤية الأشياء)، أي منحهم وسيلة للحكم على أعمالهم. هذه القيم هي مجردة وتشكل مجموعة هرمية ومتماصة تسمى نظام القيم.

نظم القيم التالية وفقا لترتيبك الخاص بك

| | | | | | |
|-----------------------|-------------|-----------------------|----------|-----------------------|----------|
| <input type="radio"/> | الديمقراطية | <input type="radio"/> | الصدقة | <input type="radio"/> | الحزم |
| <input type="radio"/> | الثقة | <input type="radio"/> | الشجاعة | <input type="radio"/> | الكرم |
| <input type="radio"/> | السعادة | <input type="radio"/> | الرغبة | <input type="radio"/> | الصدق |
| <input type="radio"/> | العمل | <input type="radio"/> | الانضباط | <input type="radio"/> | الأخلاق |
| <input type="radio"/> | شرف | <input type="radio"/> | السلام | <input type="radio"/> | الاحترام |
| <input type="radio"/> | ازدهار | <input type="radio"/> | العدالة | <input type="radio"/> | التسامح |
| <input type="radio"/> | التواضع | <input type="radio"/> | الأمن | <input type="radio"/> | حنان |
| <input type="radio"/> | الطموح | <input type="radio"/> | الحب | <input type="radio"/> | النظام |

هذه القيم قد تكون فردية أو مهنية ، وقد تكون عامة كقيم المنظمة والمجتمع ، وكلها تكون ذات علاقة تبادلية بحيث يؤثر كل منها على الآخر كما أوضحها دارن شميدت وباري بونز في دراستها على النحو التالي :



ويلاحظ أن قيم المجتمع ذات تأثير مباشر على قيم الفرد والمنظمة ، إلا أن القيم المشتركة بين المنظمة والأفراد تعتبر ذات مصدر أساسي لفاعلية الفرد والمنظمة على حد سواء .

أخلاقيات العمل الوظيفي

مواقف لها علاقة بأخلاقيات العمل: الأثر السلبي لعدم تطبيقها من الناحية الأخلاقية والناحية الإدارية

الوعدود / كيف يؤثر إخلاف المدير بوعدده على الموظفين أو الموردين مثلا؟

تقارير العمل / عدم الأمانة في كتابة التقارير وتبعتها

التوظيف / إعطاء الوظيفة إلى غير مستحقها لوجود مصلحة أو قرابة!

الفصل بين متطلبات العمل والمتطلبات الشخصية:

تعتبر أحد ركائز الرقابة الذاتية التي تعتبر أحد أهم عوامل ترسيخ أخلاقيات العمل.

كيف نتعامل في حال تعارض المصلحة الشخصية مع مصلحة العمل؟

كيف نتعامل في حال تعارض مصلحة شخصية مع مصلحة العمل؟ (تابع)

هل يتعارض مع قيمي العقديّة، المجتمعية أو الشخصية؟

هل يتعارض مع قوانين ولوائح المؤسسة (قيم المنظمة)؟

هل فيه ظلم لأحد الأطراف (من يهمهم الأمر)؟

كيف سيكون شعوري الداخلي حول الأمر؟

(الإثم ما حاك في النفس وكرهت أن يطّلع عليه الناس) صدق عليه الصلاة والسلام.

هل سأكون فخوراً بهذا العمل؟ في وسط العمل والأسرة؟

بعد الوقوف على أهمية الفصل بين متطلبات العمل والمتطلبات الشخصية، يأتي دور السلوك في إيصال هذه المعلومات إلى الجهات الأعلى لأنهم بحاجة إليها لاتخاذ القرارات المناسبة. عدم الحزم في إيصال هذه المعلومات قد يؤدي إلى فقد الثقة بين أطراف المؤسسة. هنا تظهر أهمية السلوك الحازم من بين الأنواع الثلاث للسلوك.

أنواع السلوك :

١. **السلوك الحازم :** هو أن تعبر عن أفكارك ومشاعرك واحتياجاتك بصدق وأمانة وبطريقة مباشرة دون المساس بحقوق الآخرين ، ويتصف هذا السلوك بالإيجابية أي أنه سلوك إيجابي .
٢. **السلوك الغير الحازم :** هو عدم القدرة على التعبير عن أفكارك ومشاعرك واحتياجاتك بصدق وأمانة وبطريقة مباشرة ، ويتصف هذا السلوك بالسلبية .. أي أنه سلوك سلبي .
٣. **السلوك العدائي :** هو السلوك الذي لا يراعي أفكار ومشاعر الآخرين ، ويحط من قدرهم ، ويحاول إيدانهم جسمانياً أو عاطفياً أو لفظياً . ويتصف هذا السلوك بأنه أكثر سلبية من سابقه بل يتعداه لدرجة الإيذاء .

أنماط السلوكيات والأخلاقيات في العمل :

هنالك مجموعة من أنماط السلوكيات التي تكون موجدة في العمل منها السلبي والإيجابي وهي على النحو التالي :

- ١- نقل الإشاعات بين مجموعات العمل .
- ٢- مشاركة الزملاء والتعاون معهم في انجاز العمل .
- ٣- الاتصال من خلال القنوات الرسمية .
- ٤- الاعتراف بالخطأ في عمل ما لم يكن ليكتشف لولا اعترافك .
- ٥- الاستفادة من انجازات الآخرين .
- ٦- الالتزام بمواعيد انجاز المهام .
- ٧- تقدير مشاعر الأفراد والجماعات .
- ٨- ترك العمل ليوم غد لتقوم به .
- ٩- التعامل مع التغييرات بايجابية .
- ١٠- إرباك الآخرين بسبب ما تتخذه من إجراءات وأعمال .
- ١١- دعم أفكار وأراء الآخرين الجديدة .
- ١٢- الحفاظ على أدوات وأجهزة العمل .
- ١٣- تنفيذ السياسة والإجراءات الوظيفية .
- ١٤- حل المشاكل المشتركة بين الآخرين .
- ١٥- إعطاء امتيازات خاصة للأقران .
- ١٦- الحفاظ على الموثيق والأسرار .
- ١٧- الحفاظ على النظام حتى وأن شمل أصدقائك .
- ١٨- الحفاظ على جو وبيئة آمنة للعمل .
- ١٩- التقليل من المحسوبية والتعامل في محيط العمل .



يمكن إجمال مصادر أخلاقيات العمل بما يأتي:

العائلة والتربية البيئية

" للأب و الأم و أعضاء من العائلة الموسعة دور في ترسيخ صور لا تحمى وتؤثر على البرمجة العقلية للطفل الصغير. وهكذا فإنه ليس من الغريب أن أحد أبعاد القيم الوطنية هي في الواقع مخرجات مقترحة من قبل الوالدين" (Hofstead, 1994:112).

ثقافة المجتمع وقيمه وعاداته

تتباين المجتمعات الانسانية في ثقافتها ففي مجتمعات نجد السائد فيها سمات التسامح و الرغبة في التعاون و قبول الرأي الاخر وحب العمل و الاخلاص و احترام المواعيد و الصدق فيكون الفرد الذي نشأ فيها متمتعاً بسلوكيات ايجابية في عمله و تجاه الآخرين أما الفرد الذي يعيش في بيئة ملوثة تكثر فيها المحسوبية و الوساطات و كل همه مصالحه الضيقة يتعود بالسلوكيات السلبية.

التأثر بالجماعات المرجعية

حول موضوع هيمنة الجماعات على الفرد يقول أنها "تسلبه شخصيته، تنومه وتوحشه. وعلاوة على ذلك فإنها تؤدي به إلى العنف والفوضى، وربما إلى بطولة اللاوعي" (Jean Maisonneuve, 1950:5)

المدرسة ونظام التعليم في المجتمع يفترض بالنظام التعليمي ان يعزز القيم الايجابية والتي تؤدي الى سلوكيات اخلاقية فالمنافسة الشريفة و الثقة و الصدق و العمل المثابر و ادب الحوار و تبادل الافكار و النقد البناء و قبول الرأي الاخر و التفاعل الايجابي و احترام القوانين كلها سلوكيات يجب ان تعزز ضمن اطار النظام التعليمي.

إعلام الدولة والصحافة ومؤسسات الرأي

الصحافة مرآة المجتمع تبث قيما و افكار تصلنا حيثما نكون فهي واسعة الانتشار و كبيرة التأثير. فإذا لم تكن هذه الصحافة حرة و صادقة و مهنية فسوف تصبح ذات تأثير سلبي كبير على المجتمع.

مجتمع العمل الأول

مناخ العمل الاول مهم جدا في التأثير على العامل. فمناخ تسوده السلوكيات السلبية تحول حتى المستقطب الجديد الذي يتحلى بسلوكيات ايجابية وإلا لن يقبل و سوف يواجه صعوبات عدة للتكيف مع هذا المناخ. موسكوفسكى (١٩٩٨) يعزز فكرة أن " التوافق يجبر الفرد على تغيير سلوكه أو موقفه من وضع ما وفقا لسلوك أو موقف المجموعة " (١٩٩٨ : ٢٦).

الخبرة المتراكمة والضمير الإنساني الصالح

تعتبر الخبرة التي يتمتع بها الفرد مصدراً مهماً لتكوين سلوكياته في العمل و تمتعه بأخلاقيات معينة تجاه الاشكالات و القضايا المطروحة. فالمدراء ذوي الضمير الانساني الصالح و المتفتح يفكرون دائماً بمستقبل العمل و يعملون على حماية سمعتهم الشخصية وسمعة منظماتهم.

وسائل ترسيخ أخلاقيات المهنة :

- أولاً : تنمية الرقابة الذاتية . ثانياً : وضع الأنظمة الدقيقة التي تمنع الاجتهادات الفردية الخاطئة . ثالثاً : القدوة الحسنة .
رابعاً : تصحيح الفهم الديني والوطني للوظيفة . خامساً : محاسبة المسؤولين والموظفين . سادساً : التقييم المستمر للموظفين .

أخلاقيات الأعمال ضرورة إدارية

إن أخلاقيات الأعمال هي ضرورة إدارية وهذا يظهر من خلال ما يلي:

- أولاً : العلاقات بين العاملين والإدارة . ثانياً : العلاقة بين العاملين . ثالثاً : العلاقة مع الموردين . رابعاً : العلاقة مع العملاء خامساً : العلاقة مع المستثمرين . سادساً : العلاقة مع المنافسين .

أسباب الانهيارات الأخلاقية للشركات :

- ١ . الضغوط التي يفرضها بعض المديرين على الشركات ليستمرروا في مناصبهم .
- ٢ . الخوف والصمت إزاء تجاوزات الكبار في المؤسسة حتى ولو بحسن النية .
- ٣ . وجود مجلس إدارة ضعيف تمزقه الخلافات والصراعات .
- ٤ . الاعتقاد بأن حسن أداء بعض المهام يستلزم أحياناً اتخاذ أسباب غير أخلاقية .

مواقف لها علاقة بأخلاقيات الأعمال وأخلاقيات الإدارة :

- | | |
|--------------------------|-------------------------------|
| ➤ الوعود . | ➤ الرشوة . |
| ➤ تقارير العمل . | ➤ الكذب على الموردين . |
| ➤ التوظيف . | ➤ الكذب على العملاء . |
| ➤ الأولويات . | ➤ الهدايا بسبب المنصب/العمل . |
| ➤ الاستهانة بالمرؤوسين . | ➤ التقييم . |
| ➤ عدم التعاون . | |