

اولا : مصادر الاخلاقيات في منظمات الاعمال

- ✓ العائلة والتربية البيئية : العائلة هي النواه الأولى لبناء السلوك لدى الفرد , اذا كانت متماسكة يكسب الفرد السلوك الحسن , اما العوائل المفككة التي لا تحترم بعضها ولا تحترم العمل المشروع والكسب الحلال لا تبنى فردا صالحا والفرد في بيئة العمل هو سفيرا لأسرته ...
- ✓ ثقافة المجتمع وعاداته : الفرد يكسب قيم وعادات الجماعة , فاذا كانت الجماعة لديها روح الانتماء والتعاون فان ذلك يتجسد في سلوكيات الفرد في العمل واذا كانت في بيئة ملوثة او مجتمع تكثر فيه الوساطة والمحسوبية والمصالح الضيقة تلاحظ القيم السلبية وتسمع عبارات تحمل تلك القيم فيقول الطالب للأستاذ (انت كريم ونحن نستحق) ...
- ✓ التأثير بالجماعة بالمرجعية : الجماعات المرجعية مصدر للسلوك الفردي سواء كانت سياسية او دينية او ادبية او عشائرية فان الفرد يقع تحت تأثير أكثر من جماعه تجعله محيراً ومتناقضاً مما ينعكس على شخصيته وقراراته وكذلك ترى مواقف معينه تجاه بعض المسائل وتجعل لدى قطاع من الافراد روح القطيع
- ✓ المدرسة ونظام التعليم : اذا كانت المدرسة تتبنى منهج يساهم في تطوير السلوك الايجابي والعكس من ذلك اذا تفشى الغش في الامتحانات
- ✓ اعلام الدولة : وسائل الاعلام هي مرآه المجتمع ولها تأثير كبير فاذا كانت هادفه وتعمق للانتماء وحسن الخلق والوطنية فإنها تؤثر بشكل ايجابي على الاخلاق , اما اذا كانت على العكس يكون لها تأثير سلبي
- ✓ مجتمع العمل الاول : المقصود به الوظيفة الاولى فاذا كانت مثلا لاحترام الوقت والتعاون وحب العمل الجماعي والمشاركة بالرأي فانه تؤثر بشكل ايجابي والعكس
- ✓ سلطة القديم : هناك موروثات ثقافية وحضارية تؤثر بشكل كبير في الاخلاق وتناصل عبر فترات زمنية متلاحقة يقبلها شخص بدون تدقيق فاذا كان الارث كريما كان له اثر ايجابي والعكس , مقولة إن لم تكن ذئب أكلت ذئب من الموروثات التي تجعل المؤسسة تعمل في جو الشراسة
- ✓ القوانين واللوائح : القوانين تمثل رغبات المجتمع وتكون رادعا للسلوك المنحرف
- ✓ قوانين السلوك الأخلاقي للصناعة والمهن تحقق نتائج هي :
 - أ . توجيه وارشاد المعلمين .
 - ب. تذكهم بالمتطلبات القانونية .
 - ج . تقويه ودعم الثقة في المنظمة.
 - د. تقويه الانضباط الذاتي لدى الافراد.
- ✓ الخبرة المتراكمة والضمير الانساني ...
- ✓ جماعات الضغط مثل النقابات والجمعيات الحقوقية ..

ثانيا : وسائل ترسيخ الاخلاق

- ✓ تنمية الرقابة الذاتية : ان الموظف يستشعر وجود الله دائماً , ويراعى المصلحة الوطنية قبل المصلحة الشخصية والرقابة الذاتية هي التي كانت تدفع امير المؤمنين عمر بن الخطاب لتفقد رعيته في الليل بالمدينة المنورة وايمان الراعي الذي رفض ان يذبح شاه لعبدالله بن عمر وقال (أين الله) الموظفون اليابانيون يرفضون تقليل ساعات العمل.
- ✓ وضع الانظمة التي تمنع الاجتهاد وتفعلها : وانشاء مكاتب مراقبة اخلاق الموظفين
- ✓ القدوة الحسنه : مثل المدير , وابو بكر الصديق (وليت عليكم ولست بخيركم فإن أحسنت أعينوني وإن أسأت قوموني)
- ✓ تصحيح الفهم الديني والوطني للوظيفة
- ✓ محاسبه المسؤولين والموظفين
- ✓ التقييم المستمر للموظفين

❖ اما عقبات تطبيق الاخلاقيات المهنة :

1. عدم تطبيق العقوبات (من امن العقوبة اساء الادب)
2. غياب القدوة الحسنه
3. ضعف الحس الديني والوطني
4. عدم وضوح القوانين والأنظمة او عدم تفعيلها
5. فقدان روح التفاهم بين المسؤول والموظفين

❖ ويظهر ذلك من خلال :

- ✓ العلاقة بين الإدارة والموظفين : اذا شعر الموظف ان الإدارة سوف تقدر مجهوداته فانه يتفاني في عمله وعندما يعلم ان الإدارة لا تفي بوعودها وعدم صدق وامانه الوعود فان ذلك غير محفز على العمل والانتاج وهنا نفرق بين حالتين : الإدارة الملتزمة بأخلاقيات العمل والإدارة غير الملتزمة وأثر ذلك ...
- ✓ العلاقة بين العاملين : عندما تسود روح التعاون والاحترام والأمانة بين العاملين يكون ذلك في صالح العمل والعكس عندما يسود الخداع والنفاق والإساءة للزملاء ...
- ✓ العلاقة مع المورددين : عندما تكون العلاقة مبنية على الاحترام والثقة تحصل المنظمة على اسعار افضل وتضمن المؤسسة الحصول على ما تريد والعكس عندما يكون التعامل مع المورددين بأسلوب غير اخلاقي ...
- ✓ العلاقة مع العملاء : عندما تكون الإدارة صادقه وامينه يفضل العملاء التعامل معها والعكس ...
- ✓ العلاقة مع المستثمرين : عندما تفكر في شراء اسهم لشركة فانك تدرس موقفها المالي بالإضافة الى اهتمام الشركة بأخلاقيات العمل
- ✓ العلاقة مع المنافسين : التعاون مع المنافسين يجعل المؤسسة تحصل على اسعار افضل في حاله والعكس

❖ اسباب انهيار الاخلاق في الشركات الغير هادفه للربح :

- ✓ الضغوط التي يمارسها المديرين للبقاء في مناصبهم .
- ✓ الخوف والصمت ازاء اخطاء الكبار في المؤسسة .
- ✓ وجود مجلس اداره ضعيف تمزقها الصراعات .
- ✓ الاعتقاد ان اداء بعض المهام يستلزم احيانا اساليب غير أخلاقية .

رابعا : اساسيات اخلاق العمل

1. عدم وجود تضارب في المصالح .
2. عدم الغش والخداع والكذب على العملاء والمورددين .
3. الحفاظ على البيئة وعدم تلويثها .
4. عدم تشغيل الاطفال .
5. عدم استخدام معلومات غير متاحة للعامة لتحقيق مكاسب في البورصة .
6. احترام حقوق الملكية الفكرية .
7. عدم حصول الموظفين على هدايا سوى ما تسمح به اللوائح .
8. العدالة في التوظيف .
9. الصدق في التقارير .
10. احترام سرية المعلومات .
11. عدم سرقة اموال الشركة .

خامساً : اخلاقيات العمل والادارة

يعتقد البعض انه لا توجد ثمة علاقة بين التجارة والاعمال وبين الاخلاق وهذا اعتقاد خاطئ ، ولذا تهتم الجامعات الاجنبية بتدريس مقرر اخلاقيات العمل

سادساً : مواقف لها علاقة بأخلاقيات العمل

1. الوعود .
2. تقارير العمل .
3. التوظيف .
4. الاولويات .
5. التسلق والاستهانة بالمرؤوسين .
6. عدم التعاون .
7. الرشوة .
8. الكذب على المورددين .
9. الكذب على العملاء .
10. الهدايا .

سابعاً : علاقة اخلاقيات العمل بسياسة الادارة الحديثة

اخلاقيات العمل تساعد المؤسسة على اتباع اساليب الادارة الحديثة ، بالتعاون مع الموردين لتوريد المواد الاولية في الوقت المناسب ، وتكوين فريق لضبط الجودة وحل مشاكل المعدات ، والصيانة ، وسيكون لدى المشغلين الحماس وسرعة الانجاز ، اما المؤسسة التي ليس فيها اخلاقيات عمل لا يكون لها فرص نجاح كبيرة .

ثامناً : الفصل بين متطلبات العمل والمتطلبات الشخصية

احيانا تتعارض مصالح بعض الموظفين مع مصالح العمل وقد ينشأ صراع داخلي نحو تطبيق رغبتين وعندما نتعرض لمثل هذه المواقف لا بد ان نقيم تصرفاتنا من منطلق :

- ✓ هل هذا شرعي ؟
- ✓ هل ذلك مخالف للقانون ونظم المؤسسة ؟
- ✓ هل هما متكافئان ؟
- ✓ هل سأكون فخوراً بهذا العمل ؟
- ✓ ماذا سيحدث اذا نشر الامر في مجال عملي ؟

تاسعاً : الاحباط الوظيفي

انتشر الاحباط في الفترة الاخيرة واصاب الموظفين في كل القطاعات سواء حكومية او اهلية ولدى المدراء والموظفين ، واصبح هذا الاحباط يفقد الموظفين متعة الاستمتاع بالوقت ويدمر المزاج ، والموظف الذي يجعل ابنائه ليل نهار يدعوا على مديره في العمل بسبب موضوع اداري يشعر انه ظلم فيه