**المحاضرة الخامسة : (وسائل ترسيخ أخلاقيات المهنة)**

**الدكتور: عيسى محمود عبيد**

**اسم المادة : أخلاقيات المهنة**

**المرحلة الاولى صباحي – مسائي**

## أولا: وسائل ترسيخ أخلاقات المهنة:

١- تنمية الرقابة الذاتية :

٢- وضع الأنظمة الدقيقة التي تمنع الاجتهادات الفردية الخاطئة.

٣- القدوة الحسنة .

٤- تصحيح الفهم الديني والوطني للوظيفة :

٥- محاسبة المسؤولين والموظفين :

٦- التقييم المستمر للموظفين.

## ثانيا: اهتمام الجامعات بأخلاقيات العمل:

تلقى الأخلاقيات اهتماما كبيرا في الجامعات في الدول الأجنبية. فتجد أن تدريس مادة في أخلاقيات المهنة أمرا شائعا.

وكذلك في كليات الإدارة والتجارة تجد أن أكثر الجامعات تُدرِّس مادة في أخلاقيات العمل والإدارة. بالإضافة لذلك فإنه يتم التطرق في بعض الأحيان لأخلاقيات المهنة في أثناء دراسة المواد الأخرى.

## ثالثا: أخلاقيات العمل والجودة:

إن أخلاقيات العمل تشير إلى قيم السلوك والأخلاق التي توضح التصرفات الصائبة والخطأ التي تظهر في بيئة العمل. إن المقاييس الأخلاقية السيئة تؤدي إلى مشاكل فيما يتعلق بصورة المنشأة لدى الجمهور، والى مجموعة من المشاكل المكلفة، قضايا

قانونية مكلفة ، مستوى عالي من السرقة بين الموظفين.. إلخ. إن اتخاذ القرار الأخلاقي يديم الثقة مع الجمهور كما انه عنصر أساسي في علاقة المنشأة مع الجمهور والموظفين والشركات الأخرى. ومن المهم أيضا أن تعكس الإدارة العليا سلوك أخلاقي لأنه من المتعارف عليه إنها دائما القدوة التي يتمثل بها جميع العاملين بالمنشأة. بالنسبة للمديرين والموظفين فإن حماية البيئة هي مسئولية اجتماعية كما إنها هدف مهم للمنشأة لأنها أصبحت حجر الزاوية للنجاح. إن أي منشأة ترغب في الازدهار على المدى الطويل لا يمكنها تحقيق ذلك دون أخلاقيات العمل، أي معايير السلوك والقيم الأخلاقية التي تحكم التصرفات والقرارات في بيئة العمل..

## رابعا: أخلاقيات العمل والثقافة:

قدم هوفستد تحليلاُ متميزاً وشاملاً للتنوع في الثقافات المختلفة. فقد قام (هوفستد) بدراسة تأثير الثقافة القومية على اتجاهات وقيم الأفراد المتعلقة بالعمل .وقد أجرى دراسته على عينة مكونة من ١٦٠٠٠٠ موظف في ٦٠ دولة، والذين يعملون في شركات تابعة لمؤسسة متعددة الجنسية واحدة ، ووجد (هوفستد) إن الثقافة القومية لها تأثير قوياً على قيم واتجاهات الأفراد المتعلقة بالعمل ، فهي تفسر بدرجة أكبر الاختلافات في سلوك الأفراد ، وهذا أكبر من الاختلافات التي يمكن إرجاعها إلى الاختلافات في السن والجنس والتخصص الوظيفي أو لمركز الفرد في المنظمة.١