

## المحاضرة الرابعة تطور أخلاق الفرد:

الدكتور: عيسى محمود عبيد

مادة: أخلاقيات المهنة

المرحلة الأولى صباغي / مسائي

- غالباً ما يطور الفرد مقاييس أخلاقية في ثلاثة مراحل :

المرحلة الأولى: ما قبل التمسك بالتقالييد والعرف:

وفي هذه المرحلة يكون الفرد يبحث عن مصلحته الشخصية. ويتبع القواعد فقط خوفاً من العقاب أو آمالاً في المكافأة. في هذه المرحلة يركز الفرد على حاجته ورغباته عند اتخاذ أي قرار وتأتي طاعة القواعد فقط خشية العقاب أو طمعاً في فائدة ما.

المرحلة الثانية: التمسك بالتقالييد والعرف:

وفيها يضع الفرد مصالح وتوقعات الآخرين موضع اعتبار عند اتخاذ أي قرار. أي إن القواعد تتبع لأنها جزء من انتماصه للجماعة والتزامه تجاه العائلة وزملاء العمل والمنشأة. إن توقعات هذه المجموعات تؤثر على كيفية الاختيار بين ما هو مقبول وما هو غير مقبول في موقف معينة.

المرحلة الثالثة: بعد الالتزام بالتقالييد :

وفيها يتبع الفرد المبادئ الشخصية التي تحتوي على القواعد الأخلاقية. وفيها يضع الفرد مصالحه ومصالح الجماعة والمجتمع في الاعتبار عند اتخاذ أي قرار. وهذه المرحلة تمثل أعلى مستوى من الأخلاق والسلوك الأخلاقي. يستطيع الفرد هنا أن يتحرك بعيداً عن مصالحه الشخصية البحتة ويضع الصالح العام للمجتمع في

الحساب. والفرد في هذه المرحلة قد نمى المبادئ الأخلاقية التي تحدد ما هو الصواب وما هو الخطأ ويمكنه أن يطبق هذه المبادئ في مواقف متعددة. إن مراحل تطور السلوك الأخلاقي لدى الفرد تتعدد بعوامل كثيرة ومنها العائلة، التعليم، الثقافة، الخلفية الدينية كما أن الخبرات السابقة تساعد على تشكيل ردود الأفعال في المواقف المختلفة.

## ١ - أخلاقيات العمل ضرورة إدارية:

على الرغم من أن كل شخص ينبغي أن يتَّحَلَّ بأخلاقيات العمل فإن إدارة المنظمة لابد أن تضع ضوابط وجزاءات يجعل الموظفين يلتزمون بأخلاقيات العمل. فقد تجد من الموظفين من هو مؤمنٌ بأخلاقيات العمل ومنهم من لا يكترث بها. ولكن من مصلحة المنظمة أن تجعل الكل يلتزم بها بناء على لائحة أو ميثاق توضح أخلاقيات العمل من منظور المنظمة بحيث تكون ملزمة لكل العاملين وبحيث تكون هناك عقوبة رادعة لمن يخالفها.

## ٢ - 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 مجهوداته على المدى القريب والبعيد فإنه يتأثر به إيجاباً. ولكن عندما يشعر الموظف بأن إدارة المؤسسة لا تَفْرِي بوعودها للعاملين فإن هذا

يكون أمرا غير محفز له على تطوير العمل والإبداع وزيادة الكفاءة. لذلك فإن التزام المديرين بالصدق والأمانة 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 والشوكوك والتلاطف الواضح.

قارن بين حالتين: حالة الإدارة الملزمة بأخلاقيات العمل والإدارة غير الملزمة بأخلاقيات العمل. في الحالة الأولى تجد أن وعد المديرين للعاملين مصدقة بينما في الحالة الثانية تجد أن الوعود غير مصدقة بل يكون الشك مهيمناً 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 مرضي.

هذا الأمر يمتد تأثيره إلى العمالة التي قد تتقدم لوظائف بالمنظمة. فالمنظمة التي تعامل بطريقة أخلاقية مع موظفيها تجذب كفاءات سوق العمالة بينما المنظمة التي لا تُبالي بهذه الأمور تُتَفَرِّغُ الكثير من تلك الكفاءات. تأثير ذلك على قدرات المنظمة غنيٌ عن التفصيل. كذلك فإن أسلوب تعامل المنظمة مع المتقدمين لوظائف يؤثر على الكفاءات التي تقبل التوظيف بها بل والتي تتقدم لها مستقبلا.

### ٣- العلاقة بين العاملين:

عندما يكون الصدق والتعاون والاحترام والأمانة هي الأخلاقيات المنتشرة بين

العاملين وبعضهم البعض فإن هذا يؤدي إلى تَجْرِي طاقات العاملين لصالح العمل.

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

في حالة الأولى يمكن تشكيل فرق عمل لحل المشاكل وتطوير العمل بينما في

الحالة الثانية فإن فرق العمل تفشل لعدم وجود روح التعاون والثقة بين العاملين. في

الحالة الأولى تجد أن بيانات العمل دقيقة وصحيحة بينما في الحالة الثانية تجد أن

كثيراً من البيانات خاطئة وكثيراً من التقارير مُضللة. في الحالة الأولى تجد الخبرة

تنتقل من موظف لزميله ولمرؤوسه وكذلك من جيل لجيل وبالتالي فإن العاملين دائماً

في حالة نمو وتطور وهو ما يعكس على المنظمة.

بينما في الحالة الثانية تجد أن كل موظف يُخفي معلوماته عن زميله وتجد الخبرة

تضيع بانتهاء خدمة موظف ما علينا البدء من جديد.

في الحالة الأولى تجد أن كل موظف مستعد لتحمل بعض الأعباء الإضافية بينما

في الحالة الثانية تجد أن كل موظف يتجنب تحمل أي مسؤوليات إضافية. في

الحالة الأولى تُقابل أي مبادرة من أحد العاملين لتطوير العمل بالترحاب بينما في

الحالة الثانية تُقابل بالشكوك و بالتساؤل عن الأهداف الخفية لصاحب المبادرة.

في الحالة الأولى يكون العمل هو الشغل الشاغل للعاملين بينما في

الحالة الثانية تكون مهارات التغلب على مكائد الزملاء ومهارات إيقاعهم في المشاكل هي الهدف

الأسمى لكل عامل.

#### ٤ - إِرْسَاءُ أَخْلَاقِيَّاتِ الْعَمَلِ فِيِ الْمُنْظَمَةِ:

إتباع الأخلاق هو أمر يجب أن يحرص عليه كل شخص ولكن إدارة المؤسسة لن تعتمد على مدى التزام العاملين بأخلاقيات العمل بناء على قناعاتهم الشخصية بل هي بحاجة لأن تلزمهم بذلك كجزء من متطلبات العمل فعدم الالتزام بأخلاقيات العمل يؤثر على أداء المؤسسة وبالتالي فلابد لها من الحرص على تطبيقها.

لذلك فإنه من الضروري تحديد ما هو أخلاقي وما هو غير أخلاقي في عُرف المؤسسة لكي يتلزم به الجميع. في غياب ذلك فإن كل موظف يكون له مقاييسه الشخصية والتي تختلف من شخص لآخر.

كذلك فإنه لا بد من التعامل بحزم مع كل إخلال بهذه الأخلاقيات. لابد أن يتم التعامل مع الكذب في التقارير وفي البيانات وفي التعامل بكل حزم.

لابد أن تتعامل روح العداء والإيذاء بين العاملين بالجزاء الرادع. لا يمكن ترك كل موظف يتصرف حسب ما اعتاد عليه فلا يمكن ترك الموظفين يتداولون الألفاظ البذيئة أو يحيكون المؤامرات لبعضهم. لا يمكن أن يتم التعامل مع من لا يحترم أخلاقيات العمل بتهاون فهذا يجعل الجميع يسلك نفس المسلوك.

لا يمكن أن تقبل أن يكون العاملين لهم مصالح متداخلة مع مصالحة المؤسسة. لا يمكن أن تقبل أن تكون روح العداء هي المنتشرة بين العاملين.

لا يمكن أن تقبل أن يخدع موظفا عميلا أو موردا أو مُتقدماً لوظيفة. لا يمكن أن تقبل إدارة المؤسسة أن يأخذ العاملين هدايا قيمة من الموردين أو العملاء. يجب أن يتم التعامل مع كل أمر يخص أخلاقيات العمل بكل شدة مهما كانت رتبة الشخص المخالف.