

المحاضرة السادسة: المسؤولية الاجتماعية لـ أخلاقيات المهنة:

الدكتور : عيسى محمود عبيد

المادة: أخلاقيات المهنة

المرحلة الأولى صباحي - مسائي

على المنشأة أيضاً أن تضع مجموعة كبيرة من القضايا الاجتماعية في الاعتبار، أي كيف سيؤثر اتخاذ قرار ما على البيئة والموظفين والعملاء. ومصطلح المسؤولية الاجتماعية يشير إلى السياسات والإجراءات والتصرفات الموجهة لدعم رفاهية المجتمع كهدف أساسي.

باختصار إن المنشآت التجارية في الحياة، توجد التوازن بين عمل ما هو صائب وما هو مربح. وفي المنشأة تماماً كما في الحياة، تحديد ما هو صائب وما هو خطأ في موقف معين ليس دائماً اختياراً واضحاً. فأى منشأة لها مسؤوليات كثيرة – للعملاء والموظفين، والمستثمرين والمجتمع ككل. أحياناً يظهر الصراع عند محاولة التوفيق بين مصلحة المنشأة في أن يحقق الربح المستهدف والمسؤولية تجاه المجتمع. وقد يظهر الصراع أيضاً في حالة اتخاذ قرارات مثالية والقرارات العملية التي يتطلبها موقف معين.

المحاضرة السادسة:

أولاً: هناك عناصر أربعة تشكل أخلاقيات العمل والمسؤولية

الاجتماعية:

الفرد، المنشأة، القانون والمجتمع. هذه العناصر الأربعة تتفاعل الواحدة مع الأخرى بقوة بحيث تؤثر على قوة واتجاه كل واحدة منها. فأخلاقيات صانع القرار تؤثر على المنشأة وبالتالي يؤثر على المتعاملين معها كأى مجتمع. أن الفرد من خلال حياته

المهنية قد يواجه بموقف يجب إن يوازن بين الصواب والخطأ قبل اتخاذ قرار ما أو تصرف ما، لذلك فإن مناقشة أخلاقيات العمل تبدأ بالتركيز على أخلاقيات الفرد. أخلاقيات العمل تتشكل أيضا بالمناخ الأخلاقي داخل المنشأة. أن الأخلاقية تلعب دورا متزايدا في المنشآت حيث العمل الصائب يدعم ويكرم. كما أن الثقافة تؤثر على الأخلاقيات المتعلقة بالعمل ، كما إنها تؤثر على السلوك الإداري ومن أمثلة هذه الأخلاقيات قضية الرشوة والمحسوبية ورفض عمل المرأة في بعض المجتمعات.

ثانيا: أخلاقيات الفرد في العمل:

في بيئة العمل هذه الأيام نجد أن الفرد يشكل الفرق بين التوقعات الأخلاقية والسلوك . بما أن المنفذين والمديرين والموظفين يظهروا مبادئهم الأخلاقية أو نقصها عند معالجة المواقف المختلفة في العمل – نجد أن توقعات وتصرفات هؤلاء الذين يعملوا لديهم أو معهم يمكنها أن تتغير وتتأثر بهم. بالرغم من إن السلوك الأخلاقي يصعب تتبعه أو حتى تحديده في كل الظروف، نجد أن الأدلة توحى بأن كثير من الأفراد يتصرفوا بلا أخلاق أو دون مراعاة القانون أثناء أداء عملهم. ويظهر ذلك واضحا في سرقة الأدوات المكتبية مثلا في سرقة الوقت المتمثل في الحضور متأخرا أو الخروج مبكرا أو الكذب فيما يتعلق بالأجازات المرضية .. إلخ.

وتكثير الغير أخلاقي للأفراد هو أن يغطي موظف عن شيء ضار بالمنشأة ولا يبلغ عنه مثل رداءة إنتاج، عطل في ماكينة بحيث لا يشعر بذلك صاحب العمل أو الرؤساء. ومنها أيضا الكذب على العملاء ، كما أن كثير من الرؤساء وفي العمل قد يملأ تقارير كاذبة عن سير العمل أو أداء العاملين. وبذلك نجد الموظف في كثير من الأحيان يواجه بالموقف الذي يصبح سلوكه الأخلاقي في العمل موضع مساءلة. وقد يبرر البعض ذلك بالمقولة الشهيرة “الكل يفعل ذلك”. وهناك من يتصرف بصورة

غير أخلاقية وذلك بسبب ضغوط العمل فيضطر للكذب ليبرر تأخره عن إنجاز شيء كان يجب إتمامه. ولكن هناك من لا يقبل أن يفعل أي شيء مخالف لمبادئه وأخلاقه.

ثالثا: كيف تشكل المنشأة السلوك الأخلاقي؟

لا يستطيع أي فرد اتخاذ قرارات من فراغ. لأن الاختيارات تتأثر بشدة بمعايير السلوك التي وضعت داخل المنشأة حيث يعمل الناس.
كما إنه من الحكمة أن يكون لدى أي صاحب عمل مجموعة من القواعد التأديبية التي يتم تنبيه العاملين إليها.

وتحدث أخلاقيات العمل على أربعة مستويات :
الوعي الأخلاقي – التفكير الأخلاقي – التصرف الأخلاقي – والقيادة الأخلاقية. لو
اختفت واحدة من تلك العناصر فإن المناخ الأخلاقي في المنشأة سيضعف.

١ = الوعي الأخلاقي:

أساس المناخ الأخلاقي هو الوعي الأخلاقي.
حيث أن المأزق الأخلاقي دائما يحدث في موقع العمل. لذلك فإن الموظفين يحتاجوا للمساعدة لتحديد المسائل الأخلاقية عند حدوثها ويحتاج العاملون أيضا لإرشادهم إلى ما تتوقعه المنشأة منهم كاستجابة للمواقف المختلفة لاتخاذ القرار الأخلاقي. والطريقة المثلى لتظهر المنشأة القواعد الأخلاقية التي ترغب في وجودها داخل منطقة العمل هي بأن تحدد أنماط السلوك الأخلاقي كتابة ويعلق في مكان ظاهر لجميع العاملين.
أن هذه الأخلاق توضح السلوك المقبول يجب إن توضح أيضا القوانين والتعليمات التي يجب أن يطيعها العاملون.

٢ = التفكير الأخلاقي :

أن التدريب على لائحة السلوك الأخلاقي تساعد العاملين على التعرف والتفكير في المسائل الأخلاقية.

ومع ذلك فإن المؤسسات يجب أن تعطي الإطار والوسيلة التي تسمح للقرارات أن تتحول إلى تصرف أخلاقي. أن الأهداف المحددة لمؤسسة ككل وللأفراد والأقسام كجزء يمكنها أن تؤثر على السلوك الأخلاقي. فإن المؤسسة التي يضع مديرها أهداف غير واقعية لأداء الموظفين ستجد الكثير من الغش والكذب والأفعال السيئة الأخرى لأن الموظفين سيحاولون حماية أنفسهم.

٣ = التصرف الاخلاقي :

بعض الشركات الأخرى تشجع على التصرف الأخلاقي بإعطائها الدعم للموظف عندما يكون في مأزق أخلاقي. أحد هذه الأساليب هي وجود خط ساخن مع الإدارة يستطيع الموظف من خلاله السؤال عن ما يجب عمله حتى ينفذ ما يطلب منه بصورة مرضية دون الحاجة للكذب. خاص للرد على أي استفسار من العاملين للمحافظة على السلوك الأخلاقي داخل المنشأة.

٤ = القيادة الأخلاقية :

التنفيذيون لا يجب إن يتكلمون عن السلوك الأخلاقي فقط بل يجب أن يظهر ذلك في كل تصرفاتهم أيضا. هذا المبدأ يتطلب أن يكونوا شخصا ملتزمين بقيم ومبادئ المؤسسة ومستعدون أن يتصرفوا على هذا الأساس. ويجب على القائد الأخلاقي أن يتقدم خطوة أبعد ويطلب الموظفين على كل المستويات أن يتحملوا المسؤولية الأخلاقية كقادة أمام من هم أقل منهم في المستوى. وطبعا لسوء الحظ ليست كل المؤسسات قادرة على إنشاء هذا الإطار الصلب من السلوك الأخلاقي*.

• الانترنت

١