

## المحاضرة الثانية: مصادر أخلاقيات الأعمال ووسائل تنميتها.

### 1/ مصادر أخلاقيات الأعمال: هناك عدة مصادر لأخلاقيات الأعمال منها:

**1-1- الدين:** تعتبر الأديان السماوية المصدر الرئيسي للأخلاق عموماً، والتي يستقي منها الإنسان جميع تصرفاته وسلوكاته ومنهجه في الحياة، ومن عناصر أركان الأخلاق المهنية في الإسلام:

- الالتزام بأداء العمل على أكمل وجه.

- المسؤولية في تحمل نتائج القرارات أمام الله والضمير والمجتمع.

- والجزاء على العمل ثواباً أو عقاباً.

**1-2- الذات ورقابه الضمير:** تعد محاسبة النفس من مصادر الالتزام الأخلاقي للفرد العامل، فهي تعتبر من أشكال الرقابة الذاتية التي يطبقها الفرد السوي على سلوكه الخاص، والذي يواجه الصراعات النفسية الحادة إذا ما حاول القيام بسلوكيات لا تتوافق مع مبادئه الأخلاقية.

**1-3- البيئة الاجتماعية:** لا يمكن تجاهل دور البيئة الاجتماعية وما تحويه من عادات وتقاليد وأعراف وقيم يكتسبها الفرد العامل من الأسرة والمدرسة والشارع، فكلها تشكل مصدر لتصرفاته وأخلاقياته في العمل، فالعامل ينقل سلوكه ورثه من بيئة إلى المنظمة.

**1-4- توجهات النظام السياسي:** يقصد بذلك طبيعة النظام السياسي الذي يسير المجتمع وخصائصه، وانعكاساته وتوجهاته على قيم الأفراد وقناعاتهم المهنية، فالنظام السياسي الذي يتخذ من الصالح العام غاية له، يتعين عليه الإيمان بالحرية والشفافية والديمقراطية والمسائلة، ومن هنا فإن النظام يؤدي إلى ازدهار الأخلاق المهنية.

**1-5- القيادة والقوة:** تعد القيادة المحرك الأساسي لفاعلية العمل لأن القانون هو من يستطيع تسخير سلوكيات الأفراد العاملين وحشد طاقاتهم معهم لتحقيق أهداف المنظمة ولكي يكون للقائد القدوة دور في التأثير على سلوكيات مرؤوسيه في العمل يتوجب عليه أن يعامل جميع مرؤوسه بحسن النية.

**6-1- نظام القيم والمعتقدات الشخصية الذاتية:** نشأ القيم والمعتقدات الشخصية الذاتية من معتقدات الفرد الدينية والمذهبية في قيمة الشخصية، مستواه التعليمي وخبرته السابقة، حيث أن المعتقدات الدينية التي يعتقنها الفرد تعد أهم مصادر لأخلاقه والتي يستمد منها جميع تصرفاته وسلوكياته ومنهجه في الحياة، وهذا يعكس على سلوكياته وأخلاقه في بيئة الأعمال، فجميع الأديان السماوية قدمت للإنسانية مختلف الطرق الصحيحة والسلمية في كيفية تعامل الفرد مع الآخرين، حيث تطرقت للعدل والاستقامة أسس المعاملات التجارية (البيع، الشراء، العقود، الربا) النزاهة في التعامل وتحريم الغش والرشوة... أما من جانب القيم الشخصية فهي تمثل مجموعة من المبادئ والمفاهيم التي يعتمد عليها الفرد ويتمسك بها في حياته، تتأثر هذه القيم بالعديد من العوامل مثل الثقافة العامة والتربية والتجارب الشخصية.

**7-1- نظام المؤسسة:** نظام المؤسسة يمثل مجموعة من الأجزاء والأنظمة الفرعية التي تعمل معا وفي إطار واحد من أجل تحقيق هدف مشترك، ولكل نظام من أنظمة المؤسسة تأثير خاص على سلوك العاملين فيها وعلى قرارات المؤسسة ككل، يعد نظام المؤسسة مصدرا مهما لأخلاقيات الأعمال، فهو يحدد كيفية تقسيم العمل وترتيب السلطات والمسؤوليات داخل المؤسسة والمبادئ والتعليمات الدقيقة التي يجب أن يتبعها الموظفون في أداء مهامهم والتي تدفع وتعزز سلوكهم الأخلاقي ومن الإجراءات المتبعة من طرف المؤسسة لتحديد أخلاقيات الأعمال نجد الثقافة التنظيمية والمدونة الأخلاقية.

**2/ وسائل تنمية أخلاقيات الأعمال:**

أكدت الابحاث في مجال أخلاقيات الأعمال أن الاهتمام بهذه الأخيرة يعد من أهم أسباب التنمية وتطور في المؤسسة والمجتمع، لذلك أصبحت اغلب المؤسسات تسعى لتوفير بيئة عمل أخلاقية من خلالها تبنيها لمجموعة من القيم والمبادئ وإصدارها لمدونات الأخلاقية، ومن بين هذه الوسائل نذكر:

- **تحديد القيم الأساسية:** أي تحديد القيم والمبادئ والقواعد التي تواجه عملية صنع الفرد داخل المؤسسة ويمكن أن تشمل هذه القيم النزاهة والصدق والمساءلة والشفافية والعدالة والاحترام والمسؤولية الاجتماعية.

- **تطوير قواعد السلوك والمدونة الأخلاقية:** أي إنشاء وصياغة وثيقة شاملة لقواعد السلوك تحدد سلوكيات المتوقعة والمعايير الأخلاقية التي يلتزم بها الجميع من موظفين ورؤساء، يجب أن تكون هذه الوثيقة واضحة وموجزة يسهل الوصول إليها من قبل الجميع في المنظمة.

- **التدريب والتعليم:** حيث يمكن التنفيذ برامج تدريبية لتثقيف الموظفين حول أهمية الأخلاقيات في الأعمال التجارية وتقديم التوجيه حول كيفية تطبيق المبادئ الأخلاقية في عملهم اليومي، يمكن أن يشمل ذلك ورش العمل والندوات والدورات التدريبية عبر الانترنت وجلسات التدريب المنظمة على الأخلاقيات.

- **القيادة والقدوة:** تلعب القيادة دورا حاسما في تحديد السلوك الأخلاقي داخل المنظمة، يجب على القادة إظهار النزاهة والإنصاف والشفافية في تصرفاتهم وقراراتهم ليكونوا قدوة يحتذى بها الموظفين.

- **إنشاء عمليات صنع القرار الأخلاقية:** تنقيد العمليات والإجراءات التي تشجع اتخاذ القرارات الأخلاقية على جميع مستويات المنظمة، وقد يشمل ذلك إنشاء لجان أخلاقية أو تعيد مسؤولين عن الأخلاقيات لتقديم التوجيه والدعم في حل المعضلات الأخلاقية.

- **تعزيز التواصل المفتوح:** تعزيز ثقافة التواصل المفتوح حيث يشعر الموظفون بالراحة عند إثارة المخاوف الأخلاقية والإبلاغ عن سوء السلوك دون خوف من الانتقام، مثل إنشاء قنوات متعددة للموظفين للتعبير عن مخاوفهم كالخطوط المجهولة أو الصناديق الاقتراحات.

- **مكافأة السلوك الأخلاقي:** أي تكريم ومكافأة الموظفين الذين يظهرون سلوكا أخلاقيا مثاليا ويساهمون في الحفاظ على ثقافة أخلاقية ايجابية داخل المنظمة.

- **مراقبة وإنفاذ الامتثال:** مراقبة الالتزام بالمعايير الأخلاقية بانتظام والتحقق في أي انتهاكات يتم الإبلاغ عنها بسرعة وبنزاهة، فرض العواقب المترتبة على السلوك غير الأخلاقي بشكل متنسق وعادل، مع الحفاظ على سلامة الإطار الأخلاقي للمنظمة.

- **المراجعة التنظيمية:** ونقصد بها مراجعة وتقييم فعالية، مدونة سلوك أو الأخلاقيات الخاصة بالمؤسسة بشكل مستمر، وطلب التعليقات من الموظفين وأصحاب المصالح وإجراء التعديلات اللازمة لمواجهة التحديات الأخلاقية الناشئة والتغيرات في بيئة الأعمال.

- **دمج الأخلاقيات في إستراتيجية العمل:** دمج الاعتبارات الأخلاقية في عمليات التخطيط والاستراتيجي، والتأكد من توافق المبادئ الأخلاقية مع أهداف العمل ودمجها في عملية صنع القرار عبر جميع وظائف ومستويات المنظمة، وأن التزام المؤسسة بأخلاقيات الأعمال، وحرصها الشديد على تنميتها وترسيخها لدى موظفيها وصناع القرار يطرح مصطلح المؤسسة الأخلاقية التي تعرف على أنها المؤسسة المستقيمة أخلاقيا التي تتمتع بمستوى عال من المصداقية والنزاهة تعبر عن المؤسسة التي يلتزم موظفوها جميعا باختلاف رتبهم الوظيفية بالمبادئ والقيم الأخلاقية في إنجاز ما هو مطلوب منهم.