

محاضرات مقياس الحوكمة وأخلاقيات المهنة

سنة ثالثة لغة عربية ودراسات قرآنية

السنة الجامعية: 2022/2021

دكتور علي زواري أحمد

مقرر المادة

عنوان اللبسانس: اللغة العربية والدراسات القرآنية، السداسي: الخامس، وحدة التعليم : الأفقية

المادة : الحوكمة وأخلاقيات المهنة، الرصيد: 01 المعامل: 01

أهداف التعليم: الإلمام بمعايير الحكم الراشد ومعايير الرشادة في المجال المهني المعارف

المسبقة المطلوبة: حد أدنى من الثقافة السياسية، والثقافة الإسلامية.

محتوى المادة:

01. مفهوم الحكم الراشد والمفاهيم المقاربة له؛ الحوكمة، الديمقراطية، الجودة، الشفافية،

المساءلة ومكافحة الفساد.. الخ.

02. تطور المصطلح وسياقه وارتباطه بالمجال السياسي والاقتصادي

03. النصوص والاتفاقيات المحددة لمعايير الحكم الراشد

04. معايير الحكم الراشد في المجال السياسي

05. معايير الحكم الراشد في المجال الاقتصادي

06. الخلافة الراشدة ومعايير الحكم الراشد

07. الحكم الراشد ومفهوم الاخلاقيات المهنية والمفاهيم المقاربة له: الأخلاق، الآداب

المهنية، ميثاق الشرف، معايير الجودة.

08. سياق المفهوم وارتباطه بالمجال الأخلاقي والفلسفي والسياسي والوظيفي

09. النصوص والاتفاقيات المنظمة لأخلاقيات المهنة

10. المبادئ العامة لأخلاقيات المهنة

11. قواعد السلوك الأخلاقي المهني في الحضارة الإسلامية

12. أخلاقيات مهنة التعليم وأثرها في جودة الأداء في الحضارة الإسلامية

طريقة التقييم: امتحان

تمهيد

أصبح موضوع الحوكمة من الموضوعات الهامة في كافة الإدارات والمؤسسات والمنظمات المحلية والإقليمية والدولية العامة والخاصة، خصوصاً بعد سلسلة الأزمات المالية المختلفة التي وقعت في الكثير من الشركات والمؤسسات العالمية، مثل الانهيارات المالية التي حدثت في عدد من دول وترجع هذه الانهيارات في معظمها إلى الفساد الإداري بصفة عامة والفساد المالي بصفة خاصة.

ولهذا ظهرت الحاجة إلى الحوكمة في العديد من الاقتصاديات المتقدمة والناشئة خلال العقود القليلة الماضية، خصوصاً في أعقاب الانهيارات الاقتصادية والأزمات المالية التي شهدتها عدد من دول شرق آسيا وأمريكا اللاتينية وروسيا في عقد التسعينات من القرن العشرين، وكذلك ما شهده الاقتصاد الأمريكي مؤخراً من انهيارات مالية ومحاسبية خلال عام 2001م وتزايدت أهمية الحوكمة نتيجة لاتجاه كثير من دول العالم للتحويل إلى النظم الاقتصادية الرأسمالية التي يعتمد فيها بدرجة كبيرة على الشركات الخاصة لتحقيق معدلات مرتفعة ومتواصلة من النمو الاقتصادي، وقد أدى اتساع حجم تلك المشروعات إلى انفصال الملكية عن الإدارة، وشرعت تلك المشروعات في البحث عن مصادر للتمويل أقل تكلفة من المصادر المصرفية، فأتجهت إلى أسواق المال.

نتيجة لكل ذلك ازداد الاهتمام بمفهوم الحوكمة وأصبحت من الركائز الأساسية التي يجب أن تقوم عليها الأعمال في مختلف الوظائف الإدارية والمالية، وبعدها التزمت أغلب الدول بتطبيق هذا المفهوم لما يحقق من منافع ومزايا على مستوى كافة الأصعدة؛ سواء كانت اقتصادية أو مالية أو إدارية، وذلك بهدف حماية أصحاب المصالح والحد من الفساد الإداري والمالي.

لقد عرف الإنسان الحوكمة منذ بدايات التاريخ، إلا أن ممارسته لها لم تكن بالجودة والوعي المدركين لها حالياً، ولذا فعند التحدث عن تاريخها يجب أن نأخذ بالحسبان أمرين مهمين في طرح تاريخها وتطورها أولهما الحوكمة العفوية، وثانيهما الحوكمة الوضعية الحديثة.

الحوكمة العفوية: وهي الأداء الإنساني الأمثل للأفراد والمجتمعات في تعاملهم مع أنفسهم ومع المحيط الخارجي الذي يعيشون فيه ويتفاعلون معه إيجاباً، والحوكمة العفوية تتأتى من مصدرين هما: حوكمة إلهية، حوكمة غريزية.

والحوكمة الوضعية الحديثة: وهي ما اجتهد الإنسان في تأسيسه وسنّه من دساتير وقوانين وحتى ما تتضمنه جملة العادات والتقاليد الاجتماعية، بغية تنظيم معيشة الأفراد والمجتمعات وحماية المصالح الفردية والمشاركة على حد سواء.

هذا وتعد الأدبيات الاقتصادية من أوائل من فعّل هذا المصطلح، حيث نجد أن شركة بيرل (Berle) في العام 1932 هي أول من تناول الحوكمة من خلال قضية فصل الملكية عن الإدارة في الولايات المتحدة وما يتبع ذلك من مشاكل نتيجة هذا الفصل.

بعد ذلك تطرق ميكلينج (Mecling) 1976 إلى مشكلة الوكالة وحتمية صراع أصحاب المصالح، ولتخفيف الفجوة بينهم رأى ويليام (William) 1978 أن الممارسة السليمة للحوكمة تأتي لسد هذه الفجوة بشكل يعظم من قيمة الشركة ويحدث التوازن بين أصحاب المصالح.

لكن في الحقيقة لم تظهر الحوكمة كظاهرة جديرة بالمتابعة والدراسة إلا في أعقاب الانهيارات الاقتصادية والأزمات المالية الفضائح والممارسات غير الأخلاقية التي شهدتها عدد من دول شرق آسيا وأمريكا اللاتينية وروسيا في عقد التسعينات من ق 20؛ وتبعتهم و.م.أ التي شهدت انهيارات مالية ومحاسبية خاصة خلال 2001 والتي كان من أبرزها أزمة شركتي آنرون و وورلدكوم.

ومنه فمصطلح الحوكمة هو الترجمة المختصرة التي راجت للمصطلح Corporate Governance، وتعني حوكمة الشركات، وهي القوانين والمعايير التي تحدد العلاقة بين إدارة الشركة من ناحية وحملة الأسهم وأصحاب المصالح أو الأطراف المرتبطة بالشركة (حملة السندات، العمال، الموردين، الدائنين، المستهلكين) من ناحية أخرى، وتشمل حوكمة الشركات العلاقات بين المصالح المختلفة والأهداف وإدارة الشركة.

أما الترجمة العلمية لهذا المصطلح، والتي تم الاتفاق عليها، فهي: "أسلوب ممارسة سلطات الإدارة الرشيدة".

- تعريف الحوكمة

بالرجوع إلى معاجم اللغة العربية والبحث تحت لفظ "حكم" نجد أن العرب تقول: حكمت وأحكمت وحكّمت، بمعنى: منعت ورددت؛ ومن هذا قيل للحاكم بين الناس حاكم لأنه يمنع الظالم من الظلم، ومن المعاني لكلمة "حكم" حكم الشيء وأحكمه، كلاهما معناه: منعه من الفساد.

والحوكمة مصدر على وزن "فَوَعَلَة"، كمثل قَوْلَبَة، ويلمس السامع أن في وزن المصطلح معنى الإكراه والهيمنة على الشيء (قولبة)، وفيه تقريرٌ لجهة تمارسُ صناعة الفعل بالضغط والهيمنة، فهو عملٌ موجّهٌ مدروس، وهي مُشْتَقَّةٌ من "الحُكم" ولذلك تسمّى أيضًا الحُكْمَانِيَّة.

ومادّة "الحكم" تعني السلطة والسياسة والقضاء وإدارة الشؤون، وفي هذا كشفٌ للجهة التي تقومُ بـ: "الحوكمة" وأنها تمتلك قضاءً وقوامةً ونفوذًا ضابطًا مقومًا حتى ولو بغير السيادة والولاية

وإنما بموجب العقود والعهود والمواثيق، فهذا ينشئ الالتزام، كالمنظمات والمؤسسات الدولية الحقوقية والاقتصادية والمالية والرياضية.. فإن لها حوكمة على الدول المنظمة إلى العقد والميثاق. وأما من الناحية الاصطلاحية فقد تعددت التعريفات المقدمة لهذا المصطلح، بحيث يدل كل مصطلح على وجهة النظر التي يتبناها مقدم التعريف، فتعرف مؤسسة التمويل الدولية IFC الحوكمة بأنها: "هي النظام الذي يتم من خلاله إدارة الشركات والتحكم في أعمالها". وتعرفها منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية OECD بأنها: "مجموعة من العلاقات فيما بين القائمين على إدارة الشركة ومجلس الإدارة وحملة الأسهم وغيرهم من المساهمين". وهناك من يعرفها بأنها: "مجموعة قواعد إدارية تستخدم لإدارة الشركة من الداخل، ولقيام مجلس الإدارة بالإشراف عليها لحماية المصالح والحقوق المالية للمساهمين".

وبمعنى آخر، فإن الحوكمة تعني النظام العام، أي وجود نظم تحكم العلاقات بين الأطراف الأساسية التي تؤثر في الأداء، كما تشمل مقومات تقوية المؤسسة على المدى البعيد وتحديد المسؤول عن التصرفات الادارية والمالية غير الصحيحة، مع تحميل المسؤولية لكل من الحق ضرر بالمصلحة العامة.

ويمكن أن نعرف الحوكمة بأنها مجموعة من القوانين والنظم والقرارات التي تهدف إلى تحقيق الجودة والتميز في الأداء الإداري عن طريق اختيار الأساليب المناسبة والفعالة لتحقيق خطط وأهداف أي عمل منظم سواء في وحدات القطاع الخاص أو في وحدات القطاع العام.

ويمكن القول أنه لا يوجد إجماع حول تعريف مصطلح الحوكمة نظراً لتداخله مع كثير من الجوانب المالية والقانونية والإدارية، ولذلك تعددت التعريفات المقدمة لهذا المصطلح إذ يدل كل منها على وجهة النظر التي يتبناها صاحب التعريف.

ولهذا المصطلح مفاهيم كثيرة مقارنة ترد في الأدبيات العلمية منها: إدارة الحكم، الحكم الراشد، الحكمانية، الحكامة، الحاكمية، الحكم الصالح، الحكم الرشيد، الإدارة الرشيدة. وهي ترجع جميعاً إلى مفهوم واحد هو أسلوب ممارسة السلطة الرشيدة.

- فوائد الحوكمة الرشيدة

- 1 - تشجع الحوكمة المؤسسات على الاستخدام الأمثل لمواردها.
- 2 - تساعد الحوكمة الشركة على تحقيق النمو المستدام وتشجيع الإنتاجية.
- 3 - تقلل الحوكمة كلفة رأس المال على الشركة حيث أن البنوك تمنح قروضاً ذات نسب فائدة أقل للشركات التي تطبق أنظمة الحوكمة مقارنة بالشركات غير الملتزمة بالحوكمة.

- 4 - تسهل الحوكمة عملية الرقابة والإشراف على أداء الشركة عبر تحديد أطر الرقابة الداخلية وتشكيل اللجان المتخصصة وتطبيق الشفافية والإفصاح.
- 5 - تساهم الحوكمة في استقطاب الاستثمارات الخارجية إذ أن المستثمرين الأجانب ينجذبون إلى أسهم الشركة التي تطبق أنظمة الحوكمة، باعتبارها استثماراً في شركة ملتزمة وشفافية، ومن ثم فإن عنصر عدم التيقن يكون أقل مقارنة بالشركات الأخرى.
- 6 - تعمل الحوكمة على استقرار أسواق المال.

- تعريف الحكم الراشد

الحكم الراشد يعني عملية صنع القرار أو العملية التي من خلالها تنفذ القرارات. جاء مفهوم الحكم الراشد ليضفي على مفهوم الحكم بعداً عقلائياً، فالحكم الراشد يعرف كذلك بالرشادة أو الحاكمية. ظهر هذا المصطلح في اللغة الفرنسية في القرن 13 م كمرادف لمصطلح الحكومة، ثم كمصطلح قانوني يستعمل في نطاق واسع. برز هذا المفهوم نتيجة لتطورات وتغيرات حديثة تجلت في التغيير الذي حصل في طبيعة دور الحكومة من جهة وتأثره بمعطيات داخلية ودولة من جهة أخرى. من أسباب الاهتمام المتزايد بهذا المصطلح هي ظروف الوقت الراهن والتي من بينها العولمة كأهم إفرازات العصر وما تتضمنه من شيوع ظاهرة الفساد عالمياً.

وقد ورد مصطلح الحكم الراشد في القانون رقم 06 - 06 المتضمن القانون التوجيهي للمدينة، في الفصل الأول المتعلق بالمبادئ العامة في مادته الثانية: «هو الذي بموجبه تكون الإدارة مهتمة بانشغالات المواطن وتعمل للمصلحة العامة في إطار الشفافية».

كذلك تحدث المشرع الجزائري عن الحكم الراشد في المادة 11 في إطار تسيير المدينة، حيث تحدث عن ترقية الحكم الراشد في مجال تسيير المدن والذي يكون عن طريق: تطوير أنماط التسيير العقلاني باستعمال الوسائل والأساليب الحديثة، توفير وتدعيم الخدمة العمومية باستعمال الوسائل والأساليب الحديثة، توفير وتدعيم الخدمة العمومية وتحسين نوعيتها. القانون رقم 06 - 06 المؤرخ في 21 محرم 1427 الموافق ل 20 فبراير 2006 المتضمن القانون التوجيهي للمدينة. الجريدة الرسمية، العدد 15، 12 - 03 - 2006، ص 16.

وللعلم فإن هناك العديد من التعاريف نذكر منها ما يلي:

يعرف الحكم بأنه: "التقاليد والهيئات التي من خلالها تمارس السلطة في بلد ما".
عرف أيضاً بأنه: "أسلوب وطريقة الحكم والقيادة، تسيير شؤون منظمة قد تكون دولة، مجموعة من الدول، منطقة، مجموعات محلية، مؤسسات عمومية أو خاصة، فالحاكمية تركز على أشكال التنسيق، التشاور، المشاركة والشفافية في عملية اتخاذ القرار".

كما يعرف بأنه: "تعبير عن ممارسة السلطة السياسية وإدارتها لشؤون المجتمع وموارده".
ويعرف أيضا وبشكل أكثر دقة على أنه: "ممارسة السلطة السياسية، الاقتصادية والإدارية لتسيير شؤون الدولة على كل المستويات، ويشمل الآليات والهيئات القانونية والإجراءات التي من خلالها يمارس المواطنون حقوقهم القانونية ويخضعون لواجباتهم ويخلون نزعاتهم".

- مبادئ الحكم الرشيد

ولهذا يتميز الحكم الرشيد بوجود مبادئ عديدة ومتنوعة، تختلف أولوية تطبيق هذه المبادئ من بلد لآخر. على العموم يجمع الكثير من الدارسين الباحثين حول الحكم الرشيد أنه ذلك الحكم الذي يقوم على مبادئ أساسية تنحصر في:

1 - الشفافية: الشفافية هي كشف الحقائق والنقاش العام الحر، بمعنى ضرورة الإفصاح للجمهور واطلاعهم على منهج السياسات العامة من قبل مسؤولي إدارة الدولة، وكلما كان النظام يحقق مساحة أكبر من الشفافية والتعامل وإتاحة وسائل المعرفة وحرية تدفق المعلومات لجميع الأعضاء والمعنيين، كان أقرب إلى تطبيق الحكم الرشيد.

2 - المشاركة: تعني أن كل الرجال والنساء يجب أن يكون لهم رأي في صنع القرار، سواء بطريقة مباشرة أو من خلال مؤسسات وسيطة مشروعة، مما يحقق قدرا من الثقافة المجتمعية ويساعد في إعطاء شرعية للقرارات المتخذة سواء على مستوى السلطة أو على مستوى اتخاذ القرار داخل المؤسسة. تعتبر المشاركة من أبرز آليات نجاح الحكم الرشيد، ويرتبط مفهومها بالمجتمع المفتوح والديمقراطي، كما أنها مكون أساسي من مكونات التنمية البشرية.

3 - المساءلة: المساءلة تعكس واجب المسؤولين عن الوظائف الرسمية في أن يقدموا تقارير دورية عن عملهم وسياساتهم ومستويات تنفيذها وبالتالي هي حق المواطنين في الحصول على التقارير والمعلومات اللازمة عن عمل الإدارات العامة، بهدف رفع فعالية وكفاءة العمل. ومن ثمّ فالمساءلة فعل تقويمي هام وضروري لكل الجهات المسؤولة ومطلب رئيس وحق للأطراف المرؤوسة، وهي بذلك تعتبر التزاما بين المؤسسات الحكومية ومؤسسات القطاع الخاص وتنظيمات المجتمع المدني.

4 - الرقابة: الوظيفة الأساسية للرقابة هي متابعة سير العمل للخطة المرسومة، بهدف اكتشاف الانحرافات في الوقت المناسب وتصحيحها، يمكن من خلالها التأكد من احترام المرؤوسين للقوانين والقرارات الصادرة من المستويات الإدارية العليا والمحافظة على حقوق الأطراف ذات المصلحة.

- 5 - الفعّالية: تعكس توافر القدرة على تنفيذ مشاريع وفق نتائج تستجيب إلى احتياجات المواطنين وتطلعاتهم، على أساس إدارة عقلانية وحسن استغلال الموارد.
- 6 - مكافحة الفساد: يعد الفساد ظاهرة سلبية، قد يمارسه فرد أو جماعة، مؤسسة خاصة أو عامة يهدف إلى تحقيق منفعة مادية أو مكسب سياسي أو مكسب اجتماعي. ينقسم إلى فساد صغير (أفقي) أو كبير (عمودي)، له آثار مدمرة على جميع المستويات، وبالتالي فهو أكبر عائق أمام تطور المجتمعات. رغم الاستراتيجيات التي وضعتها مختلف الهيئات الدولية لمكافحة الفساد إلا أنها تبقى غير مطبقة، لأنها تتسم بالعمومية وتفتقر إلى آليات التنفيذ.
- 7 - العدالة والمساواة: تعني توافر الفرص المتساوية للجميع بكافة أنواعهم وأجناسهم، في الارتقاء الاجتماعي لتحسين أوضاعهم أو الحفاظ عليها، مثلما يتم استهداف الفقراء والأقل حظاً لتوفير الرفاهية للجميع.
- 8 - التوافق: يرمز إلى القدرة على التوسط والتحكيم بين المصالح المتضاربة من أجل الوصول إلى إجماع واسع حول مصلحة الجميع أو المصلحة العامة.
- 9 - الثقة والاحترام: يجب أن يسود الاحترام والثقة بين الأطراف المكونة للحكم الرشيد، سواء من قبل القطاع الخاص أو المجتمعات المدنية أو الحكومة و تقبل اختلاف وجهات النظر.
- 10 - العمل المؤسسي: بمعنى وجود إطار مؤسسي ملائم وكفيل بتنظيم العمليات الضرورية الرامية للإشراف على مراحل التصميم والتنفيذ والمراقبة والتقييم، أي وجود مؤسسات، هيئات أو جماعات ذات طابع رسمي تشرف على التخطيط والتنفيذ وتحديد آليات المراقبة والتقييم وينص هذا المبدأ على الطابع الجماعي للعمل بدل العمل الفردي.
- وفي ضوء ما سبق يمكن تعريف الحوكمة الرشيدة بأنها الإدارة الرشيدة القائمة على النزاهة والشفافية والمساءلة والمحاسبية ومكافحة الفساد وتحقيق العدالة دون تمييز وتطبيق القانون على الجميع مع توفير رقابة فاعلة داخلية وخارجية ويمكن تطبيق الحوكمة الرشيدة في أي منظمة حكومية أو أهلية، وعلى أي مستوى: دولي أو إقليمي أو محلي، وفي أي مجال: مجال السلع أو مجال الخدمات أو غيرهما.
- أهداف الحوكمة الرشيدة

تستهدف الحوكمة المستوى المثالي من الأخلاق عند ممارسة الأعمال وتحقيق مبادئ النزاهة والشفافية وحق المساءلة ومنح هذا الحق للمجتمع سواء أفراد أو ممثلين له من أجل مساءلة أجهزة

الإدارة العامة، وإتاحة الفرص الجيدة للتنمية بما يضمن للأفراد في المجتمع الحصول على حقوقهم وتحسين جودة الحياة في إطار مجتمع ينتهج الديمقراطية ويتبنى قضية احترام حقوق الإنسان. كما تهدف قواعد الحوكمة إلى تحقيق الشفافية والعدالة ومنح حق مساءلة المؤسسات الحكومية والأهلية، وبالتالي تحقيق الحماية للأفراد، مع مراعاة مصالح الجميع، والحد من استغلال السلطة في غير المصلحة العامة، بما يؤدي إلى تنمية الاستثمار وتشجيع تدفقه وتنمية المدخرات وتعظيم الربحية وإتاحة فرص عمل جديدة، كما أن هذه القواعد تؤكد على أهمية الالتزام بأحكام القانون، والعمل على ضمان مراجعة الأداء المالي، ووجود هياكل إدارية تمكن من محاسبة الإدارة أمام الأفراد.

- أبعاد الحوكمة الرشيدة

حدد البرنامج الإنمائي للأمم المتحدة (1997) ثلاثة أبعاد للحوكمة الرشيدة، وهي الأبعاد التي يشير إليها تعريف البنك الدولي: "الطريق الخاصة بإدارة ممارسة السلطة السياسية والاقتصادية والإدارية، قصد تسيير أحسن للشؤون العمومية". وهي ذات الفكرة التي أخذها صندوق النقد الدولي.

ولهذا يتضمن الحكم الرشيد ثلاثة ميادين رئيسية متكاملة ومترابطة فيما بينها، كالتالي:

1- البعد الاقتصادي أو الحكم الاقتصادي: ويشمل عمليات صنع القرار التي تؤثر على الأنشطة الاقتصادية لبلد ما وعلى علاقاته بالاقتصاديات الأخرى، ويؤثر هذا البعد بصورة أساسية على الجوانب المتعلقة بالعدالة والفقير ونوعية الحياة.

فيتمثل الحكم الرشيد الاقتصاد من خلال عمليات التخطيط والاختيار والمفاضلة العقلانية بين البدائل المطروحة لكل خطة اقتصادية، واتخاذ القرار في القضايا التي من شأنها تطوير وتنويع النشاط الاقتصادي للدولة، بما يحقق الرفاهية وحياة أفضل.

2 - البعد السياسي أو الحكم السياسي: ويتمثل في عملية صنع القرار من أجل صياغة السياسات؛ أيّ ممارسة الحكم الرشيد في السياسة برسم السياسة العامة للدولة ، وشكل العلاقات الداخلية والخارجية، بالكيفية التي يتحقق بها الاستقرار والأمن والتنمية في المجالين الاقتصادي والاجتماعي.

3 - البعد الإداري أو الحكم الإداري: هو نظام تنفيذ السياسات والحكم الرشيد الذي يضم الأبعاد الثلاثة وهو الذي يحدد العمليات والهياكل التي توجه العلاقات السياسية والاجتماعية والاقتصادية والتنموية وحقوق الإنسان، وفق الرؤى المرسومة والمتوافق عليها بشكل مسبق.

أخلاقيات المهنة

لقد شغلت الأخلاق فكر الإنسان منذ أزمنة بعيدة، فما أن بدأت المنافسة بين الناس على مقومات الحياة وظهور الصراع بين الإنسان وأخيه حتى ظهرت ملامح سلوك مذموم وآخر محمود، فكان ذلك انعكاسا لاختلال النظام الحياتي، الاقتصادي والاجتماعي والسياسي. لذا فقد أصبح موضوع أخلاقيات المهنة والعمل من الموضوعات التي تحظى باهتمام متزايد في السنوات الأخيرة نتيجة لأسباب عديدة يقع في مقدمتها تزايد الفصائح الأخلاقية والنقد الموجه للأعمال التي تعتمد على بعيدا عن إطار أخلاقي واضح وشفاف، وفي ظل تزايد الضغط القادم من مؤسسات المجتمع المدني وجماعات الضغط الأخرى والاتجاه نحو العولمة وتنميط المعايير الفنية وفي ظل تنامي ظاهرة الخصخصة، فإن موضوع أخلاقيات المهنة أصبح من المواضيع ذات الاهتمام الكبير من قبل الحكومات والجامعات والمنظمات العالمية وإدخاله كمادة دراسية مستقلة في كل الجامعات العالمية تقريبا لمكافحة الفساد الإداري.

مفهوم أخلاقيات المهنة

المهنة لغة: العمل، والعمل يحتاج إلى خبرة ومهارة.

وإصطلاحا: مجموعة من الأعمال تتطلب مهارات معينة يؤديها الفرد من خلال ممارسات تدريبية.

الأخلاق لغة: هي الطباع التي يتطبع بها الإنسان. والأخلاق مُفردتها خُلُق: وهو السجية أو الطبع.

إصطلاحا: تعرف الأخلاق بأنها مجموعة المبادئ والمعايير والقيم التي تحكم سلوك الفرد أو المجموعة فيما يخص الصواب أو الخطأ وكذلك الجيد أو السيء في المواقف المختلفة. فالأخلاق كما يعرفها معجم علم الأخلاق هي شكل من أشكال الوعي الاجتماعي تقوم بمهمة ضبط وتنظيم سلوك الناس في كافة مجالات الحياة الاجتماعية دون استثناء؛ في العمل وفي البيت وفي العلم وفي الأسرة وفي الإدارة وفي الأماكن العامة وغيرها.. فهي مجموعة من المبادئ والقيم الأخلاقية التي تحكم سلوكيات الشخص أو المجموعة فيما يتعلق بما هو صحيح أو خاطئ. والأخلاق نوعين:

فطرية: تتمثل في الكرامة الطبيعية التي أعطاها الله سبحانه وتعالى للإنسان منذ ولادته. مكتسبة: التي يكتسبها الإنسان من ممارسته للفضيلة مثل الاحسان والرحمة.

أما مصطلح أخلاقيات المهنة (La Déontologie) كمركب ويطلق عليه أيضا (أخلاقيات العمل) فيشير إلى الالتزام بالقيم الأخلاقية داخل العمل، ويعني الدراسة المنهجية للخيار الأخلاقي الذي يتم من خلاله اختيار ما هو جيد من العمل.

ولذا فإن أخلاقيات المهنة تتمثل في كيفية التصرف اللائق أثناء ممارسة الأنشطة المهنية المختلفة، كما تعبر عن ضرورة أداء الموظف لمهامه في كل وقت وفق قانون الدولة، الإقليم، المجتمع، والمنظمة التي يشتغل فيها، فأخلاقيات المهنة عبارة عن ثقافة مستمدة من قيم الفرد تدفعه لأن يكون مسؤولا عن العمل الذي يقوم به، ولهذا تم تحديد مجموعة من الخطوات يمر فيها الموظف حتى يصل إلى المستوى المقبول من أخلاقيات المهنة هي:

1 - الانضباط، بحيث أن الغياب والتأخر يعد من أهم العوامل المؤثرة على الأداء السلبي للموظف، ويمكن للموظف الوصول إلى أعلى درجات الانضباط من خلال جعل وظيفته من أهم أولوياته، ومعرفة واجباته والخطة الزمنية لإنجازها، وضبط الوقت، وإعطاء نفسه الراحة الكافية، وإعلام الجهات المعنية في حالة غيابه.

2 - صفات الموظف، فالمشرف يتوقع من الموظفين التعاون مع بعض لتحقيق أهداف العمل لذلك يجب على الموظف أن يحسن علاقته بالمنظمة، بالوظيفة، وبزملاء العمل، ومن بين الصفات التي يجب أن تتوفر في الموظف : الولاء، الصدق، الثقة المتبادلة، التبادل والتعاون في انجاز المهام، الأمانة، وروح المسؤولية.

3 - فرق العمل، بحيث تضمن فرق العمل انجاز المهام بكفاءة وفعالية أكثر، تحقيق أهداف المنظمة وأهداف الموظف من خلال كسبه لمعارف ومهارات جديدة، لذلك على الموظف احترام أعضاء فريق العمل، الالتزام بفعالية ضمن عمل الفريق، روح التضحية، فتح فرص التعلم وإعطاء مجال للآخرين للتعلم، التوجه نحو المستهلك وتحقيق أهداف المنظمة، التحلي بالسلوكيات الإيجابية في علاقته مع أعضاء فريق العمل، والثقة في الآخرين.

4 - المظهر، بحيث أن مظهر الموظف يعطي صورة واضحة عن التزامه واحترامه للوظيفة، للمنظمة، لزملائه الموظفين، للجهات العليا، وللمستهلكين.

5 - المواقف، فيجب أن تكون للموظف مواقف إيجابية تعكس ثقته في نفسه.

6 - الإنتاجية، حيث يمكن للموظف من تحسين إنتاجيته من خلال احترام إجراءات العمل، إجراءات السلامة، وطرق استخدام موارد المنظمة.

- 7 - المهارات التنظيمية، إذ يجب على الموظف إدارة وقته وتطوير مهاراته من خلال أداء مهامه في المنظمة.
- 8 - الاتصال، فعلى الموظف أن يملك قدرات عالية على الاتصال الفعال مع الآخرين سواء كان الاتصال لفظي أو غير لفظي بحيث يظهر ثقافة الاحترام والشعور بالآخرين.
- 9 - التعاون، من خلال علاقات عمل جيدة تعتمد على فعالية إدارة تصادم الأدوار والحل الجماعي لمشكلات العمل.
- 10 - الاحترام، فلا يمكن أداء أي عمل مع الآخرين إذا لم يدرك الموظف سياسات احترامه لمن هم أعلى أو أقل منه في الوظيفي المستوى.
وهناك ثلاثة مصادر لأخلاقيات المهنة، هي:
- 1 - العمليات التربوية والاجتماعية والمعتقدات الدينية التي تستند على القيم المشتركة بين الأفراد.
- 2 - الاعتقادات الشخصية للفرد التي من خلالها تتحدد المعايير المرتبطة بسلوكه وحرية تصرفه.
- 3 - القوانين والتشريعات التي تتمثل في المعايير القانونية الموثقة التي تحدد سلوكيات الأفراد والمنظمات والقيم الأخلاقية التي يجب تطبيقها.

مبادئ أخلاقيات المهنة

وتتمثل في العناصر التالية:

- 1 - الاستقامة التي تتضمن الثقة والأمانة والمصادقية والشعور بالمسؤولية .
- 2 - النزاهة والاستقلال والموضوعية والتجرد والحياد السياسي .
- 3 - الالتزام بوقت العمل والمحافظة على أسرار المهنة .
- 4 - المعاملة الحسنة(الرفق)ومعالجة سلبيات الوظيفة (عدم الضرر) .

أهداف أخلاقيات المهنة

يمكن اختصارها على النقاط التالية :

- 1 - فهم السلوك الوظيفي وأهميته في متابعة التزام قوانين العمل .
- 2 - معرفة أخلاقية المهنة وضرورة مراعاة إتباع الجوانب الأخلاقية .
- 3 - تحديد أساليب تطوير الذات وكيفية التعامل مع الضغوط في العمل .
- 4 - تنظيم ورش عمل دورية .

5 - معرفة سلوك الموظف الصحيح وكيفية فهم سلوك الآخرين والتمييز بين السلوك الأخلاقي والغير أخلاقي.

أهمية أخلاقيات المهنة:

1 - أهمية الأخلاقيات بالنسبة للفرد:

- تساعد في بناء حياته وتشكيل شخصيته.
- المعيار الذي يحكم تصرفاته.
- تقييم لسلوك الفرد والآخرين.
- وقاية للفرد من الانحراف.
- تعمل دورا رئيسيا في حل الخلافات واتخاذ القرارات.

2 - أهمية الأخلاقيات بالنسبة للمجتمع:

- تحفظ للمجتمع تماسكه.
- موجه لسلوك الأفراد والجماعات.
- يتحقق بها الانضباط للفرد والجماعة.
- توجه النشاط الانساني نحو الأهداف السامية.
- تؤدي دورا في العلاقات الانسانية بين أفراد المجتمع .
- تلعب دور في تحقيق التنمية للمجتمع.

3- أهمية الأخلاقيات بالنسبة لمنظمة العمل:

- الصورة الذهنية الإيجابية والسمعة الجيدة.
- الالتزام بأعباء المسؤولية القانونية والمسؤولية المجتمعية.
- تحسين كفاءة العاملين في المنظمة وأداء المنظمة ككل.
- يساهم في تحسين المردود المالي والربحي لمنظمة العمل.

فالأخلاقيات المهنية هي بيان شامل للقيم والأخلاق والمبادئ التي ينبغي على الشخص التحلي بها، وممارستها في جل حياته المهنية والعملية كونها سلوك هادف إلى توظيف واجبات المهنة وتقديمها للشخص المستفيد، والتمييز بين ما هو جيد وما هو سيئ فهي تمثيل لمفهوم الصواب والخطأ في المسار المهني.