

الهوية المهنية وأخلاقيات العمل في المؤسسة الجزائرية

"دراسة تحليلية للمؤسسة الجزائرية"

د / يعقوب سالم، جامعة الوادي، الجزائر.

Mail : yakoub.salem@yahoo.com

د / زرفة بولقواس، جامعة بسكرة، الجزائر. **Mail :** zerfastate@yahoo.fr

تاريخ القبول: 2018/09/18

تاريخ الاستلام: 2018/8/22

الملخص:

تهدف هذه الورقة البحثية إلى تحليل دلالات الهوية المهنية في المؤسسات عموما وفي المؤسسة الجزائرية بكل أشكالها خصوصا، وذلك بالوقوف على كل من: مفهومها، خصائصها، أبعادها ومراحل تنشئتها، لأن الهوية المهنية تعد من المسائل الرئيسية لفهم كافة الأبعاد التي قد تؤثر على نجاح أية مؤسسة، بالإضافة إلى التعريف بأساسيات أخلاقيات العمل، باعتبارها معايير للتطور والشفافية من جهة ومن جهة أخرى بسبب اتساع رقعة الاختلالات الوظيفية.

كما تطرقت الدراسة إلى دور الهوية المهنية في النجاح المؤسسي، وذلك بتحليل حتمية التساند بينها وبين أخلاقيات العمل في المؤسسة الجزائرية، ليتم الكشف بأن الهوية المهنية مازالت غامضة المعالم، رغم نجاح العديد من المؤسسات الجزائرية على الصعيد المحلي والإقليمي. الكلمات المفتاحية: الهوية المهنية؛ أخلاقيات العمل.

Abstract:

The objective of This study is to analyze the implications of professional identity in the institutions generally, and in the Algerian institution in all its forms .Then define the concept of professional identity, characteristics, dimensions and stages of development .As well as the definition of business ethics as a standard for development.

The study also dealt with the role of professional identity and work ethic in the success of the Algerian institution ; It was found That the professional identity is still obscure in the Algerian establishment

Key words: Professional Identity, work ethics.

مقدمة:

شهد المجتمع الجزائري منذ الاستقلال إلى يومنا هذا مجموعة من التغيرات مست جميع المستويات السياسية والاقتصادية، الفكرية والاجتماعية، والتي صاحبها مجموعة من التحولات الثقافية، التي أثرت على قيم أفرادها واتجاهاتهم نحو العمل، وهذا التحول في الاتجاهات نحو العمل والتغير في القيم من شأنه التأثير على الهوية للأجير في المؤسسة الجزائرية. والهوية المهنية من القضايا التي يشوبها التعقيد في المؤسسة الجزائرية بكل أشكالها، لاعتبارها محصلة لتنشعَات متتالية، التنشعة الاجتماعية التي تلقاها الفرد قبل دخوله عالم الشغل، بالإضافة إلى تلك التي تلقاها بعد الالتحاق بالعمل، وبالتالي العامل يبيي هويته المهنية من خلال مكتسبات قبلية وأخرى بعدية.

كما أن الهوية المهنية لأي فاعل اجتماعي ومنه الأجير في المؤسسة الجزائرية، قد تتراوح بين الانكماش والاندماج، أو التفاوض والتوافق، كما يمكن أن تكون سلبية أو ايجابية، مغلقة أو مفتوحة، أي حسب طبيعة بيئة العمل التي أصبح التغير فيها سمة حتمية ومستمرة، وهذا ما يولد صراعات قيمة وثقافية داخل المؤسسة، مما يجعل الأجير لا يستطيع أن يتموقع أو يأخذ مكانا بالنسبة للآخرين، أي تصبح عملية التعريف بالذات صعبة إن لم تكن مستحيلة. فشعور الأجير بالانتماء إلى مؤسسة ما تتميز بهوية محددة المعالم، ونموذج ثقافي خاص يعتبر عاملا نفسيا واجتماعيا في تحفيزه، وتسهيل عملية الاتصال والاندماج المباشر في جماعات العمل من أجل تحقيق هدف مشترك هو تنمية المؤسسة، وبالتالي تحقيق أهداف أفرادها.

غير أن الطبيعة التمييزية لدى الأفراد -الأجراء- تدفعهم إلى البحث عن الاختلاف، والذي بدأ واضحا أكثر في عصر العولمة، أين أصبحت معظم المؤسسات، ومنها الجزائرية عرضة للمآزق الأخلاقية، بفعل إفرازات العولمة، كانتشار الفساد الإداري والمنافسة بين الأفراد والمؤسسات، بالإضافة إلى التطور التكنولوجي الهائل الذي ولد تزايد في الأنشطة والأعمال القائمة على المعرفة، مما ساهم في ظهور ممارسات مهنية كثيرة، أضرت بالعديد من المهن، لأنها لم تتوخى المنفعة العامة، بل منحها كان الكسب الشخصي، وهذه النماذج وغيرها تستوجب مجموعة من الضوابط للتحكم والسيطرة على الخلل الحاصل، وأخلاقيات العمل واحدة من الضوابط التي بإمكانها أن تعيد القاطرة إلى سكتها.

وبهذا فالمؤسسة الجزائرية لن تعتمد على مدى التزام العاملين بأخلاقيات العمل بناء على قناعتهم الشخصية، بل هي بحاجة لأن تلزمهم بذلك كجزء من متطلبات الهوية المهنية، فعدم الالتزام بأخلاقيات العمل يؤثر على أداء المؤسسة لذلك من الضروري تحديد ما هو مهني وما هو غير مهني في عرف المؤسسة لكي يلتزم الجميع، وبالتالي تصبح أخلاقيات العمل في تآزر فكري مع التمثلات الذهنية التي يحملها الأجراء. و مما سبق فالتساؤل الذي يفرض نفسه هو: ما مدى تساندية الهوية المهنية في المؤسسة الجزائرية مع أخلاقيات العمل.

I. مفهوم الهوية المهنية وخصائصها

لقد أخذت مفهوم الهوية في العلوم الاجتماعية حيزا كبيرا من الاهتمام باعتبارها من أهم السمات المميزة للمجتمع، فهي التي تجسد الطموحات المستقبلية في المجتمع وهذا ما يظهر وينعكس على سلوك الأفراد وأنجازاتهم في المجالات المختلفة، وعلى ضوء ذلك فالهوية المهنية في مؤسسة ما لا بد منها أن تستند إلى أصول تستمد منها قوتها، وإلى معايير قيمية ومبادئ أخلاقية وضوابط اجتماعية تجعل من العامل يكتسب هوية تميزه عن بقية العمال الآخرين داخل أو حتى خارج البيئة التنظيمية، وعليه يمكن تعريف الهوية المهنية.

I. تعريف الهوية المهنية

إن الفرد الذي يعمل في مؤسسة ما تنسجم مبادئها وممارساتها مع مفاهيمه الذاتية، تتولد لديه روابط أكثر جاذبية بما يعرف بالهوية المهنية، والتي تعرف بصيغ مقاربة الدلالة ومنها على سبيل الذكر لا الحصر: " هي الإجابة عن استفسارات العاملين في المؤسسة عن السؤال الذي يطرح نفسه من نحن كمؤسسة؟"¹

يتضح من هذا التعريف أن هوية الفرد ترتبط ارتباطا قويا بالهوية المهنية، إذ يمكن أن يكون لهذه الأخيرة تأثير فعال في السلوك الفردي داخل بيئة العمل وخارجها.

وهناك من يرى بأن الهوية المهنية "تتصف بمدى انتماء العاملين للمؤسسة ككل بدلا من الوحدات التي يعملون فيها أو مجال تخصصهم المهني".² هذا التعريف يؤكد أن الهوية المهنية تتعلق بمدى انتماء العاملين للمؤسسة ككل بدلا من الوحدات التي يعملون فيها أو مجال تخصصهم المهني الضيق.

كما تمثل الهوية المهنية الشخصية المميزة للمؤسسة التي يتم إدراكها من خلال القيم المنتشرة التي تظهر في اتصالات المؤسسة.³

بناء على هذه التعاريف يمكن القول أن الهوية التنظيمية هي عبارة عن خصائص فريدة من نوعها تميز المؤسسة عن غيرها، ويلعب القادة المسيرين دورا كبيرا في تحديد معالم الهوية التنظيمية أمام الفاعلين داخل المؤسسة، وهذا ما ينمي ويقوي من مستوى الاندماج والانتماء لدى التركيبة البشرية العمالية، ليأتي سلوكهم صورة طبق الأصل لسلوك وممارسات وتصرفات القادة الإداريين، مما يؤدي في نهاية المطاف إلى تعزيز خصائص المؤسسة الفريدة وتميزها عن مثيلاتها، وتصبح الهوية مصدرا للريح المادي، والتعبئة، والاندماج العمالي، والامتثال لثقافة المؤسسة، وتحقيق الميزة التنافسية.

لكن بجدد بنا أن نوه هنا إلى حداثة المصطلح الشبيه والأكثر التصاقا بمصطلح الهوية التنظيمية و المتمثل في مصطلح التماثل التنظيمي الذي نرى هو الأخر بمساعدة نظرية الهوية الاجتماعية، (التي سنفسر فيها أكثر أسفله)، حيث يدل مصطلح التماثل للهولة الأولى على العملية التي من خلالها تتطابق أهداف المنظمة و الأهداف الخاصة بالفرد، و في الحقيقة يخلط الكثير بين مصطلحي الهوية التنظيمية ORGANIZATIONAL IDENTITY و التماثل التنظيمي ORGANIZATIONAL IDENTIFICATION إلا أنه يمكن النظر إلى التماثل على أنه شعور الموظف بوجود روابط تربطه بالمنظمة التي يعمل فيها، حيث يتجاوز الاختلاف الثانوي مع المنظمة لكي يتوصل إلى الأمور التي يتفق فيها مع الآخرين، كما يمكن القول أنه يشير إلى التشابه في القيم و الأهداف و الرغبات بين العامل و المنظمة 4، أما الهوية التنظيمية فهي خصائص أو سمات مورثة و متميزة طورت عبر الزمن من خلال تاريخ المنظمة، و هي تركز على محاولة إجابة الأفراد عن السؤال المتعلق بمن نحن كمنظمة أي ما يميزنا عن غيرنا من المنظمات المماثلة و ما الإدراكات المشتركة بين العاملين فيما يخص السمات الجوهرية للمنظمة. 5

من أجل الخوض أكثر في هذا المفهوم المعاصر يكون من المناسب مواصلة التمييز بين الهوية IDENTITY و التماثل IDENTIFICATION فالهوية بصفة عامة، هي مجموعة الخصائص التي يمكن من خلالها التعرف على شيء بشكل بين فهي تعرف الطبيعة الأساسية لكل شيء سواء كيانا ماديا موضوعيا أو بنا ذهنيا ذاتيا، و لفهم طبيعة الأشياء يتوجب علينا نفهم طبيعة الهوية في المقام الأول و من هنا فإن الهوية تنطوي في الأساس على كيان يسأل "من أنا" و في حالة الجمع يسأل

"من نحن" و تمثل بطاقات العمل و رخص القيادة و جوازات السفر أنواعا فرعية للهوية الفردية فهي . الفرد و تاريخ ولادته و مكانها و عمله و مكان إقامته و بعض ملامحه الجسمية و تتضمن صورة حديثة له و كذلك تحمل أسم أو شعار الجهة المصدرة للوثيقة و مدة صلاحيتها و ما إلى ذلك من الأمور و إحدى هذه الوثائق أو اثنتان منها تكون في العادة كافية و لتحديد هوية الفرد و يمكن تصنيف بطاقات الهوية التي تهدف إلى تمييز كل فرد عن الأفراد الآخرين و الإشارة إليها على أنه الهوية الفردية إلى تعدد الاتجاهات التي تتنازع الباحثين يبدأ نمثل هذا التنوع و الاختلاف من ناحية أخرى يفيد في تقديم منظورات متعددة للمفهوم تعمق فهمنا له ⁶ و بمراجعة الأدبيات و الدراسات السابقة نلاحظ أنها أجمعت أن الهوية تشير إلى اسم أو مادة، و في المقابل فإن التماثل يشير إلى فعل أو إلى عملية غير نهائية تتغير عبر الزمن و السياقات المختلفة.

II. خصائص الهوية المهنية:

يمكن تحديد خصائص الهوية المهنية وحصنها فيما يلي:⁷

- **عدم استقلالية المصطلح:** الهوية المهنية تؤخذ في أغلب الأحيان على أنها البحث في الاعتراف من قبل الآخرين في إطار فضاء العمل إلى جانب أنها محصلة للتنشآت المتتالية عبر تجارب العمل الفردية.

- **ارتباط المصطلح بالفئة السوسيو مهنية :** حيث أن الدراسات السوسولوجية تميل إلى التصنيف الهويات بناء على تصنيف الفئات السوسيو مهنية.

- **التعرض للتهديد:** الهوية المهنية دائمة معرضة للتهديد والأزمات أكثر من تعرضها للبناء، ولكي تحقق مكانتها في البناء الاجتماعي لا بد لأفرادها، أي عمال المؤسسة الدخول في علاقات مهنية اجتماعية تجعلهم يشاركون من خلالها في نشاطات جماعات العمل.

- **عملية تجميعية:** هي نتاج عن عمليتي التنافس والصراع داخل جماعة العمل أين يسعى كل فاعل إلى انتزاع الاعتراف من الآخر، أو صيرورة تعلم تعتمد على التجارب الفردية للعامل، وعليه يمكن اعتبار هذين العاملين مصدرين أساسيين للتنشئة الاجتماعية التنظيمية.

II. مراحل تنشئة الهوية المهنية وأبعادها

تكمُن أهمية الهوية بالمؤسسة أي كان نشاطها بأهمية الاهتمام بالبعد الإنساني، فالمؤسسة تتكون من الأفراد الموجودين بها، كما أن النشاط بها يظهر غالباً متميز بالانسجام ، الأمر الذي يميزها عن باقي المؤسسات، فهذه السمة وغيرها تتشكل بالاعتماد على تاريخ المؤسسة الذي يعطي لها الاستمرارية، كما يسمح لأي فرد فيها بتحديد خصوصية هذه المؤسسة، وفي حالات أخرى التميز بها، وهذا ما يسمى بالهوية، غير أن هذه الهوية بالنسبة للعامل لا تنشأ فجأة وإنما تمر عبر مراحل:

2. مراحل تنشئة الهوية المهنية:

إن عملية تنشئة الهوية التنظيمية وما تتضمنه من عمليات اجتماعية، تنسجم مع انتقال الفرد من مرحلة إلى أخرى تمر بعدة مراحل وهي:⁸

- **مرحلة الحذر والتطلع:** حيث يبيّن العامل الجديد في هذه المرحلة مجموعة من التوقعات بشأن وظيفته، مهامه، ودوره داخل المؤسسة التي التحق بها .

- **مرحلة التعلم والتأقلم:** يحاول العامل في هذه المرحلة التعرف على الأدوار المختلفة والمتباينة التي يؤديها أعضاء جماعة العمل، و يعمل على تعلم بعض الأدوار التي يقومون بها، وبالتالي يتمكن من اكتشاف المعايير التي تحكم هذه الجماعة، وفي هذه المرحلة أيضاً يبدأ العامل الجديد بتكوين علاقات اجتماعية مع بعض أعضاء الجماعة.

- **مرحلة إتقان الدور والتكيف معه:** يتقن الفرد من خلال هذه المرحلة دوره ثم ينتقل إلى مرحلة أخرى يصبح فيها عضواً دائماً في الجماعة، ما يسمح له بالمعرفة الدقيقة لجميع جوانب معايير جماعة العمل. والشكل التالي يلخص المراحل السابقة الذكر:



2. أبعاد الهوية المهنية:

من خلال التعريف الذي يؤكد أن الهوية المهنية هي فهم أعضاء المؤسسة الجماعي للسمات الأكثر جوهرية/ مركزية في المؤسسة التي تميزها عن غيرها وتتصف عادة بالاستمرارية، يمكن استنباط الأبعاد التالية:⁹

- السمات المركزية للمؤسسة: وهي تلك السمات التي يمكن عدها جوهرية فيما يخص المؤسسة . وفي الواقع فإنه لا يمكن تحديد سمات معينة لتكون دليلاً للسمات المركزية المفروض توافرها في أي مؤسسة، إذ أن هذه السمات تختلف من مؤسسة إلى أخرى وقد تختلف في المؤسسة نفسها من وقت إلى آخر.

- السمات المتفرد: السمات التي تميز المؤسسة عن المؤسسات الأخرى . وقد تعرف بعض المؤسسات بسمة مميزة لها مثل شركة IBM التي تتميز بجودة خدماتها في مجال عملها بالحاسبات الالكترونية.

- الاستمرارية: استمرار وجود السمات المركزية والمتفردة في المؤسسة بمرور الزمن، وهذه السمات لها صفة الديمومة ولا تتأثر سريعاً بتغيرات البيئة.

وتبرز سمات الهوية المهنية بشكل واضح ومحدد أمام العاملين-الأجراء- بالمؤسسة وطالبي الخدمة أي كان شكلها مادي أو معنوي -العملاء- وباقي الأطراف المعنية بمرور الزمن وبعد أن ترسخ أخلاقيات العمل وتتفاعل لتكون الهوية المهنية المنشودة . إن الفهم الجماعي لسمات المؤسسة وخصائصها يعتمد على الأنماط الثقافية السائدة وخبرات العمل فضلاً عن التفاعل المستمر بين أعضاء المؤسسة ومن الضروري استمرار وجود السمات المركزية والمتفردة للمؤسسة إذ يعد بعد الاستمرارية ركناً أساسياً في موضوع الهوية المهنية والتنظيمية ككل، فإذا لم يتحقق هذا البعد فإن مفهوم الهوية المهنية يكون ضعيفاً.

III. مفهوم أخلاقيات العمل وأهميتها

في ظل ما وقع من فضائح مالية لكبرى الشركات العالمية، أصبحت أخلاقيات العمل من المواضيع التي تحظى باهتمام بالغ من قبل الجميع، دول، حكومات، مؤسسات، وقبل التطرق لمفهومها لابد أن نشير إلى مفهوم الأخلاق بصفة عامة، والتي "تعود في أصلها إلى اللفظ اللاتيني MORALS والكلمة اليونانية ETHOS التي تعني أشكال التقاليد أو العادات الخاصة بالتصرفات"¹⁰، أما

أخلاقيات العمل، شأنها مثل الكثير من المفاهيم في العلوم الاجتماعية التي لم تحظى بتحديد دقيق يكون شامل وجامع.

1. تعريف أخلاقيات العمل:

تعرف أخلاقيات العمل بأنها: " مجموعة من الصفات الحسنة، التي لا بد من توافرها في صاحب المهنة ليؤدي عمله على الوجه الأمثل"¹¹ إن هذا التعريف يؤكد أن أخلاقيات العمل صفات حميدة وضرورية في أية مهنة توكل إلى أصحابها، بغض النظر عن كونها في المؤسسة- الكل متساوي في طريقة الأداء.

- كما عرفت أخلاقيات العمل بأنها " تلك المبادئ والمعايير التي تعد مرجع للسلوك المطلوب لأفراد المهنة الواحدة، والتي يعتمد عليها المجتمع في تقييم أدائهم إيجاباً أو سلباً"¹² يحدد هذا التعريف أخلاقيات العمل في مجموعة من الأسس والقواعد التي تعد مرجع ركين في ممارسة السلوك المطلوب تجاه مهنة معينة، وهذه الأسس هي محك الحكم على الأداء بالقبول والرفض.

لقد تعددت التعاريف فمنهم من يقول أن أخلاقيات العمل الوظيفي تعني البحث أو دراسة الكيفية التي تؤثر بها قرارات الموظفين على الأفراد الآخرين، وبالتالي تعني التزام الأجير بأسس وقواعد أخلاقيات العمل الذي يقوم به، ومنه تستنبط ثلاث ركائز أساسية تتمثل في:

- مجموعة المبادئ والقيم

- دراسة طبيعة المبادئ الخلقية والأحكام وأساسها

- استقامة التصرفات والأحكام وأخلاقياتها

وعليه يمكن إيجاز مصطلح أخلاقيات العمل بأنها تمثل بمدى التزام الموظف بواجباته الوظيفية، كما حددها له القانون ضمن القيم والمثل الأخلاقية الإيجابية، التي تمكن من دعم الظواهر الإيجابية ودحر الظواهر السلبية تحت ظل المصلحة العامة، وبالتالي ضمان سلوك ملتزم بالجوانب الأخلاقية والقيمة المعبرة عن الثقة والشفافية والابتعاد عن التمييز والمراوغة والصدق.

2. أهمية أخلاقيات العمل:

إن الفوائد التي يمكن أن تحصل عليها المؤسسات جراء الالتزام بالمبادئ والسلوك الأخلاقي المنطقي سواء على صعيد الفرد في مهنة معينة، أو في فريق عمل يعتبر ذا أهمية كبيرة لمختلف شرائح المجتمع، حيث أن هذا الأمر يقوي الالتزام بمبادئ العمل الصحيح، ويبعد المؤسسة عن العديد من الانشغالات غير المهمة، في حين أهمية الالتزام بأخلاقيات العمل عموماً يمكن حصرها في النقاط التالية:

- أن السلوكيات الأخلاقية وآدابها هي التي تميز سلوك الإنسان عن سلوك الحيوان، وبالتالي تجعل العامل يتحلى بقدر كبير من السلوك الأخلاقي مع باقي العاملين.
- قد تتكلف المؤسسات كثيراً نتيجة تجاهلها للالتزام بالمعايير الأخلاقية وهنا يأتي التصرف للأخلاقي ليضع المؤسسة في مواجهة الكثير من الدعاوي القضائية بل والجريمة في بعض الأحيان خاصة إذا ما تمادت المؤسسة وأخذت تركز كثيراً على مبدأ الرشد والنموذج الاقتصادي البعيد عن التوجه الاقتصادي والاجتماعي والأخلاقي.¹³
- تساعد مختلف الشرائح المكونة للموارد البشرية للمؤسسة بالالتزام بالأهداف المرسومة لهم بالاستناد إلى قيم المؤسسة التي تؤثر فيهم.
- تسهل عملية صنع القرار وتحقق احترام كل الأطراف سواء من داخل أو من خارج المؤسسة.
- إن التوجهات الحديثة ترى أن تجاهل الأخلاقيات في العمل هو نزوح نحو المصلحة الذاتية الضيقة، في حين أن الالتزام بالمعايير الأخلاقية للعمل يضعها في إطار المصلحة الذاتية المستنيرة، ومن المعلوم أن ردود الفعل السلبية على التصرف الأخلاقي قد تنشأ من قبل الأطراف ذات المصلحة، وهذا يؤدي إلى الإضرار بسمعة المؤسسة على المدى البعيد.
- إمكانية الحصول على شهادات عالمية.
- تعزيز سمعة المؤسسة على صعيد البيئة المحلية، الإقليمية وحتى الدولية، وهذا مردود إيجابي بالنسبة للمؤسسة.

- لا يمكن القبول بالمنظور التقليدي للعمل والذي يرى تعارض بين تحقيق مصالح المؤسسة المتمثلة في الربح المادي وبين الالتزام بالمعايير الأخلاقية.

IV. أساسيات أخلاقيات العمل

إن أخلاقيات العمل تستوجب توفر أساسيات معيارية في العامل-الأجير- وصاحب العمل إن كانت المؤسسة خاصة ، حتى وإن كانت مؤسسة عمومية يفترض في مسؤوليها الأول - المدير- أن يعمل فيها وكأنها ملك خاص، لأن المسؤولية على الملكية العامة عبئها أكبر من غيرها، ولذا فإن أساسيات العمل تقسم إلى نصفين كل له موجبات أخلاقية.

1. أخلاقيات العامل:

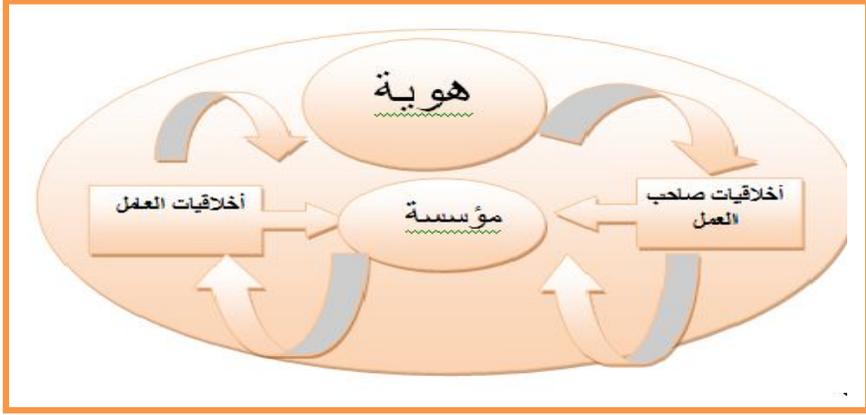
يبدو أن أساس الأخلاق الواجب توافرها في العامل هما القوة والأمانة، وتكاد تندرج جميع أخلاقيات العمل أو معظمها ضمن هذين الخلقين، فالقوة أكثر ما تعنيه العزيمة وصلابة الإرادة، في حين الأمانة هي الحافز الذي يدفع العامل إلى إتقان العمل، وهي الخلق الذي يحول بينه وبين الغش، ويمكن حصر واجبات العامل في النقاط التالية:¹⁴

- أن يشعر العامل بالمسؤولية تجاه العمل الذي كلف أو تعاقد عليه وارتبط به.
- أن يعرف العامل ما هو المطلوب منه، وما هي واجباته ومنطلقات عمله وأن يكون العقد بين العامل وصاحبه واضحا لا لبس فيه.
- أن يؤدي العمل بأمانة دون تقصير أو غش أو إهمال.
- أن يؤدي العمل على أحسن وجه أيا كان نوع العمل.
- عدم الخيانة في العمل بكل صورها وأشكالها.
- عدم استغلال العمل لمصلحة شخصية، أو لقرابة وما إلى ذلك.

2. أخلاقيات صاحب العمل:

كما يجب على العامل أن يتصف بأخلاق معينة، كذلك الحال بالنسبة لصاحب العمل هو الآخر يطلب منه توافر أخلاق محددة وواجبات يجب القيام بها حتى يستمر سير العمل في المؤسسة، ومن تلك الواجبات مايلي:¹⁵

- أن لا يكلف العامل فوق طاقته.
- أن يبين للعامل ما هو العمل المراد إنجازه مع بيان ما يتعلق بالمدّة والأجر.
- أن يعطي للعامل حقه عند انتهائه من عمله، دون ممانعة، لأن هذا الحق أصبح ديناً في عنق صاحب العمل عليه أن يؤديه.
- أن يكون رحيماً بالعمال حين الخطأ والصفح عنه، إذا لم يكن ثمّة تقصير عمدي.
- أن لا يبخس العامل حقه عند التعاقد على أي عمل من الأعمال، فينبغي أن يكون الأجر على قدر العمل.
- أن يعامل العامل بالحسنى، فلا بد أن تكون نظرة صاحب العمل إلى العامل نظرة إنسانية، لا يهينه ولا يحتقره، وقبل كل ذلك لا يظلمه.
- وما يلزم به صاحب العمل في المؤسسة الخاصة، يكون كذلك بالنسبة للمسؤول الأول في المؤسسة العامة - العمومية - والشكل التالي يلخص هوية المؤسسة من خلال أخلاقيات العمل فيها.



شكل يبين هوية المؤسسة

المصدر: من إعداد الباحثان

V. مصادر أخلاقيات العمل ودورها في ترسيخ الهوية المهنية:

إن المؤسسة الأخلاقية تستطيع أن تكون فرق عمل وتعتمد عليهم في سياستها، لكي يكونوا مصدر لتجسيد الهوية المهنية فيها، وذلك بتكثيف الثقافة الاجتماعية بكل ما تحمله من معاني وفق ما يتوافق وأهداف المؤسسة، ومن بين تلك المصادر نذكر:

- المصدر الديني:

لقد طالبت كل الأديان السماوية الإنسان أن يتصف بالأخلاق الحميدة ووضعت له الأخلاق والنتائج الايجابية المترتبة على إتباعها، ومن أمثلة ذلك الكلمة الطيبة، الأمانة، الصدق، التعاون، التسامح" فأخلاقيات العمل في الإسلام مرتبطة ارتباطاً أساسياً وعضوياً ومنطقياً بالعمل المدني والديني اليومي مع الآخرين، وإيجاد العمل الوظيفي وممارسة الأخلاق الإنسانية السوية، وانتهاء بالتمسك بالقوانين خلال الممارسة الاجتماعية المدنية اليومية في المجتمع الإنساني المدني.

رغم أن الدافع للالتزام بالأخلاق يكون مختلفاً من شخص لآخر، لكن أخلاقيات العمل الأساسية هي فضيلة عند كل المجتمعات بكل تبايناتها الدينية، فالعامل إذا اقتنع بأن العمل عبادة، وأن العمل وسيلة للتنمية الوطنية وازدهار البلد وتحسين مستوى الدخل زاد لديه الالتزام بأخلاقيات المهنة.

- الذات:

إن الإنسان لا يسعى إلى تحقيق غاية إلا إذا كان لها صدى في نفسه وتحقق له غاياته الشخصية، وبالتالي فهو يسعى جاهدا إلى الوصول إلى أهدافه، وهذه الذاتية تستعمل بإخضاع القواعد الأخلاقية نفسها إلى نظرة الفرد وتقديره الخاص وهذا الأمر معرض للمخاطر لأنه لا يعطي القواعد الأخلاقية الاستقرار والثبات اللازمة له. لكن العمل الملتزم أخلاقيا يراعي المصلحة العامة قبل المصلحة الشخصية لتكون هوية مهنية ذاتية لديه.

- الثقافة السائدة في المجتمع:

يتأثر سلوك الفرد بمؤثرات خارجية كثيرة تقع في مقدمتها ثقافة المجتمع وقيمه وعاداته، ويصبح الفرد في حد ذاته مدافعا عن قيمها وأعرافها، وإن كانت هذه الثقافة واضحة ومنسجمة تتجسد دائما في سلوكياته في العمل. "إذ أن المجتمع الذي تسوده قيم سياسية أو اجتماعية أو عقائدية متناغمة لا بد وأن ينقل أفرادها إلى التنظيم وتنعكس على ممارساتهم لوظائفهم، وإذا كانت هذه القيم ايجابية فإنها تحرص على وضع حد للمخالفات والأخلاقيات وتعاقب المعتدي ولا تراعي فردا على آخر لجأه أو مكانته في المجتمع".¹⁷ فهذا النوع من الثقافة يؤسس لأخلاقيات العمل الايجابية والتي بدورها تكون حاضنة لما يعرف بالهوية المهنية.

- القوانين واللوائح المهنية:

نظرا للتشعب الكبير في المهن والصناعات فقد سنت مجموعة من التشريعات والقوانين، وهو ما يمكن النظر إلى القوانين بأنها عبارة عن نتاج أو اتجاه معين بما يتوقعه المجتمع من حيث السلوك المقبول. "فالقانون يحدد ويضع المعايير المقبولة في مجال الأعمال التي تعمل بدورها على توجيه المدراء ، وعليه فإن وجود هذه القوانين يعتبر جزءا من عملية التحديد الفعلي لمهنة الإدارة، فعندما تتصرف المؤسسة بطرق يعتبرها المجتمع سلبية يتم سن القوانين التي تعكس قيم المجتمع وتذكر بالسلوك الأخلاقي الصحيح".¹⁸ إن وضع القوانين يمنع من الاجتهادات الفردية الخاطئة، ولذا على صاحب العمل والعمل معا معرفة أحكام القوانين بكل محتوياتها، ليكون كل منهم على بينة من أمره وعالما بما له وما عليه لغاية واحدة وهي ترسيخ قيم الهوية المهنية في مؤسسة العمل.

- جماعات الضغط في المجتمع المدني:

"إن جماعات الضغط بجميع أشكالها مصدرا مهما لقواعد السلوك الأخلاقي للعاملين في المؤسسات، وقد تمارس العديد من جماعات الضغط تأثير في سن الكثير من القوانين وقواعد العمل، ومنه تسترشد بها الإدارات عند اتخاذ قراراتها، وفي الدول المتقدمة جماعات الضغط أخذت تلعب أدوارا متعددة ومتباينة ويحكم علاقتها تنسيق عالي لاتخاذ مواقف موحدة بشأن القضايا المطروحة، في حين قد يكون دور هذه الجماعات في الدول النامية مهما ولكنه بالتأكيد أقل وضوحا بسبب عدم تبلور البعض من هذه الجماعات إلا في فترات متأخرة".

يتضح مما سبق أن جماعات الضغط في الدول المتقدمة تمارس نوع من الرقابة المجتمعية على أخلاقيات العمل في المؤسسات ولذا جسدت لديهم هويات مهنية تختلف باختلاف نشاطات المؤسسات في حين بقي الهدف واحد وهو العمل على جودة المنتج، بهدف المحافظة على توازن المجتمع ومؤسساته، في حين الدول النامية ومنها الجزائر فإن هذا الدور يكاد يكون مغيب نهائيا بسبب تداخل عدة عوامل لا يتسع المجال لذكرها، لذلك فالحديث عن الهوية المهنية مازال سيأخذ الكثير من الدراسات وحتى النقاشات في أعلى المستويات.

- التقييم المستمر للعاملين:

إن عملية تقييم أداء العاملين تساعد على التطوير وحتى التحفيز، فالعامل إذا علم أنه يقيم تقيما صحيحا وينال مكافأة على ذلك سيتمسك بكل ما تدعوا إليه أخلاقيات العمل، وتصبح لديه نوع من الهوية ونفس الشيء بالنسبة للمسؤول، فإن عملية التقييم تساعد على معرفة مستوى عامليه وكفاءتهم، وبالتالي يستطيع أن يحدد هويتهم تجاه عملهم ومؤسساتهم.

.VI دور أخلاقيات العمل في ترسيخ الهوية المهنية:

إن أخلاق المجتمع تمثل أساسا قويا لأخلاقيات الإدارة والمؤسسة، ليس فقط لأنها خلفية مسبقة في تكوين أخلاق أفراد المجتمع الذي يأتي منهم المسؤولون، بل أيضا لأن الإدارة لا تعمل في فوضى وإنما في بيئة حية ومتفاعلة معها، لذلك لا بد من أخذ قيم هذه البيئة ومحدداتها الأخلاقية بعين، وما لا شك فيه أيضا أن تقدم ونجاح الدول في تحقيق أهدافها وتطلعاتها يرتبط ارتباطا وثيقا بقدر مؤسساتها

على إنجاز المهام والأعمال الموكلة لهم على أحسن وجه، تضمن لهم تشكل هوية مهنية تميزهم عن بقية المؤسسات الأخرى.

" وبما أن الإدارة في أية مؤسسة لا تعمل في فراغ وإنما في بيئة حية ومتفاعلة فلا بد لها أن تأخذ قيم هذه البيئة ومحدداتها الأخلاقية بعين الاعتبار في قراراتها وعملياتها المختلفة لضمان قدر مناسب من تعاطف وتعاون الجمهور معها"²⁰

كما أن الاستناد إلى مجموعة المصادر الأخلاقية تجعل من العامل يحافظ عليها، وتتوقف مدى المحافظة على تلك المصادر والروضوخ إليها خاصة وأن الأخلاق تلعب دورا هاما في حياة الشعوب على اختلاف أجناسها وأماكن وجودها والفلسفات التي تتبناها وينعكس أثر هذه الأخلاق على سلوك الأفراد، إذ يصبح سلوكهم متصفا بالثبات والتماسك والتوافق وعندئذ تشكل الأخلاق أحد مظاهر الضبط الاجتماعي عند الأفراد وتميزهم عن الآخرين في مميزاتهم وخصائصهم التي تجعلهم يحافظون على هويتهم داخل المؤسسة من جهة وخارج بيئتهم الداخلية من جهة أخرى، وهذا ما تسعى إليه المؤسسات في الوقت الراهن وهو الوصول إلى التميز والنجاح في ظل التنافس القوي بين مختلف المؤسسات سواء كانت عامة أو خاصة، وتشكل دافعا ومحركا للعاملين تجعلهم يعمقون إحساسهم بالانتماء إلى مؤسساتهم والتكيف مع الواقع.

وهذا ما أكده الباحثين في هذا المجال نحو تحديد ما يميز المؤسسة الأخلاقية عن نقيضها من المؤسسات التي تكسبها الهوية المهنية تميزا عن بقية المؤسسات الأخرى، وذلك باحتفاظها برؤية واضحة عن الاستقامة نحو الجهات الخارجية، ويتم إقرار وتنفيذ تلك الرؤية من قبل الإدارة العليا مع مرور الوقت وهذا ما يؤدي في الأخير بالمؤسسة أن تحدد السياسات والممارسات طبقا للرؤية الإستراتيجية فيها، وكل هذا الطرح تصبوا إليه المؤسسة الجزائرية بكل أصنافها.

VII. أهمية الهوية المهنية في النجاح المؤسسي:

الهوية المهنية ربما تكون واضحة في تأثيرها على اتجاهات ومدركات الأفراد في المؤسسات الصغيرة أكثر منها في المؤسسات الكبيرة، أما أهميتها فتبرز ضمن دورة حياة المؤسسة كما يلي:²¹

- تأسيس المؤسسة: عند مرحلة تأسيس المؤسسة تثار أسئلة حول غايات المؤسسة والوسائل التقنية التي تستخدمها، وهذا يحدد الأسس التي ستقوم عليها المؤسسة.

- فقدان عنصر المحافظة على الهوية: إذا ترك المؤسسون الأوائل للمؤسسة العمل في مرحلة بداية نشأتها، ستكون هناك مرحلة تبحث فيها المؤسسة عن مؤسسين جدد الذين سيقومون بترسيخ الهوية المهنية والمحافظة عليها.

- انتهاء سبب وجود المؤسسة: إذا تغير سبب وجود المؤسسة فإنها تقوم بالمحافظة على رسالتها المركزية لأجل زيادة أرباحها واستمرار وجودها.

- النمو السريع: عندما تحقق المؤسسة أرباحاً غير عادية، من المتوقع أن تأخذ المؤسسة موضوع الهوية المهنية بالحسبان، إذ إن هناك طاقات فائضة يمكن استخدامها وتحتاج إلى أن تدار ويتم توجيهها بالشكل الصحيح.

- تغييرات الأوضاع: توجد أحداث مهمة في حياة الفرد كإنجاب الأولاد تجبره على إعادة تقييم تعريف نفسه. وتحدث الأمور نفسها في المؤسسات حيث قد تؤدي بعض الأحداث، كتهديدات الاستحواذ على المؤسسة ومباحثات دمجها مع غيرها، إلى إجبار المؤسسة على إعادة صياغة رسالتها وقيمتها وهويتها.

- تخفيض النفقات: يتطلب ذلك تعريف الهوية المهنية من حيث من هي المؤسسة وماذا تريد أن تكون، وذلك بسبب الحاجة إلى وضع أولويات لاستخداماتها، عندما يكون نمو المؤسسة بطيئاً فإنها تقوم بإعادة صياغة رسالتها وتغيير غاياتها وأهدافها بما يتضمن ذلك من إعادة تعريف الهوية المهنية.

يتضح مما سبق أن نجاح المؤسسة هو مدى ارتباطها بهويتها نحو عملائها وكل هذا لا يحصل إلا بمدى التخطيط الاستراتيجي، وبالتالي فالهوية المهنية الفعالة هي التي تحقق النجاح التنظيمي والتي تتسم بطابع المرونة والتجدد وفقاً لتجدد حاجة المؤسسة التي تعكس في الأصل حاجة المجتمع الذي أنشأ لأجله تحت شعار هوية واحدة نحو خدمة المصالح المشتركة لدفع المؤسسة نحو الخارج

VIII. حتمية التعايش بين الهوية المهنية وأخلاقيات العمل في المؤسسة الجزائرية:

إن المتبع للتطور التاريخي للمؤسسة الجزائرية يكتشف مدى ارتباطها بمجتمعها، الذي يتمتع بثقافة اجتماعية معقدة ومتعددة الروافد، قد تدفع وتلعب دور المحفز لتدفع أفرادها إلى تحسين سلوكهم كما قد تمثل حاجزا أمام استيعابهم لقيم تنظيمية قد تكون جديدة عليه وهذا ما شهدته ومازالت

تشهده المؤسسات بمختلف أشكالها كبروز مجموعة من المشاكل التي قد تعيق أو تأخر من تطورها واستمراريتها، والتي قد ترجع في مجملها إلى تلك الاختلافات بين القيم داخل المؤسسة كوجود قيم محلية أصيلة وأخرى مستوردة، وبهذا بقي العامل الجزائري بين ما هو أصيل محلي لثقافته وهو الأصل في حد ذاته ضمن له تحقيق أهدافه سواء على مستوى الشخصي أو على المستوى التنظيم ككل، وبين ما هو دخيل عنه في ظل التغير الحاصل في جميع المستويات، وأن فعالية المؤسسة تتحقق في تطابق القيم داخله، حيث تناقضها يؤدي إلى مجموعة النتائج أبرزها:

➤ صعوبة التكيف، حيث يؤدي تناقض القيم إلى خلق نوع من الضغط في العمل وهذا ما تشهده بعض مؤسساتنا.

➤ مواجهة هذا التناقض يؤدي إلى ظهور آليات دفاعية تمثل أساسا في الانسحاب الذي يكون إما ترك العمل نهائيا أو البقاء مع التغيب والتخلف عن العمل والصراع والتخريب.

كما أن أخلاقيات العمل يجب أن تكون من المكونات الأساسية للتكوين الأولي في المؤسسات الجزائرية بمختلف قطاعاتها، وذلك من خلال إدخالها في محتوى البرامج والوسائل التعليمية، وهو ما يضمن الانعكاس الإيجابي لدى العامل والموظف للقضايا الأخلاقية وتجنب التصادمات مما يؤدي إلى ممارسات أخلاقية سلبية داخل المؤسسة.

ونتيجة لمجموعة من التغيرات التي شهدتها المجتمع الجزائري على جميع الأصعدة خاصة على المستوى السياسي والاقتصادي اللذان ارتبطا بالواقع السوسيو ثقافي للمجتمع الجزائري، كانت كل مرحلة جديدة من مراحل تطوره تحمل معها واقعا سوسيوثقافيا جديدا يعمل على التأثير في سلوك أفرادها وتماشيا مع ما يتطلبه النظام الاقتصادي أو السياسي والتكنولوجي المتجدد، يبقى عائق التكيف في أغلب الأحيان لمؤسساتنا في تشكيل هوية مهنية على الأقل لكل مؤسسة على حدى، كما لا يمكن أن نغفل أو نهمل بأن هناك مؤسسات ناجحة على هذا المستوى في ظل تمسكها بمجموعة من المواثيق الأخلاقية والتي أوجدتها في مصاف بعض المؤسسات العالمية، وذلك بإثبات وجودها من خلال تقديم تعريف لهم على شكل هوية وطنية وثقافية، وهو الأمر ذاته الذي يمكن ملاحظته داخل مؤسسات العمل الأخرى أين تنعكس هذه التحولات مباشرة على سلوك وأداء العاملين بها وبالتالي الانعكاس على قيمهم وثقافتهم وأساسا على هوياتهم المهنية والتي هي نتاج عن خبراتهم وتجاربهم عبر هذه المؤسسات.

بناء على ما سبق ذكره يتبين لنا أن الثقافة التسييرية "التنظيمية" تلعب دورا مهما في رسم وتعيين حدود المنظمة ، وذلك من خلال إعطائها نصوصية وشخصية تميزها عن باقي المؤسسات الموجودة في البيئة، وبهذا تظهر أخلاقيات العمل كأحد عوامل إثبات الهوية والتميز عن البيئة الخارجية، وذلك انطلاقا من القيم والعناصر الثقافية المشتركة بين العمال والتي تسمح لهم بالتميز والاختلاف عن باقي أفراد المجتمع وأفراد المؤسسات الأخرى، ويمكن أن نستنتج من ذلك كله بأنه تكمن أهمية الثقافة التنظيمية في أنها تحدد نجاح المنظمة إلى حد كبير، من حيث أنها تساعد على تماسك الأعضاء، والحفاظ على هويتهم وبقائهم، وتوجيه سلوكهم ومساعدتهم، مما يولد ضغوطا عليهم للمضي قدما للتفكير والتصرف بطريقة تنسجم وتتناسب معهم، وهنا تتضح لنا أيضا الفائدة الرمزية التي يجنيها إدارات المؤسسات من مفهوم "الثقافة" كهذا، وترى هذه الإدارات أن الثقافة الصناعية لا ترتبط مباشرة بالمأجورين بل تسبقهم إلى حد ما، وتفرض نفسها عليهم، وعدم انضمام العامل إلى ثقافة المؤسسة الصناعية يعني إلى حد ما استبعاد نفسه عن التنظيم

VI. خاتمة:

إن أهمية أخلاقيات العمل تتزايد يوم بعد يوم نتيجة الاختلالات الحاصلة في مؤسساتنا وهذا ما نجم عنه عدم التوصل إلى هوية مهنية ثابتة لكل مؤسسة تميزها عن باقي المؤسسات الأخرى، وذلك نتيجة التنوع في الأشكال الثقافية والممارسات والمعايير المكتسبة، وأصبحنا نتحدث داخل المؤسسة عن أي ثقافة نتكلم أو نميز هل الثقافة المجتمعية أو الثقافة التنظيمية، ولهذا فالهوية المهنية هي محصلة علاقات سوسيو مهنية مكتسبة عن طريق التنشئة المتتالية على حد تعبير "ديبار"، ومنه فالعامل داخل المؤسسة يتمتع بهوية مهنية تتأرجح بين الانكماش والاندفاع أو التفاوض والتوافق.

ولهذا فإن هذا الاصطدام بين ما يفترض أن يكون عليه العامل في حد ذاته وهو واع به، وبين ما هو قائم والذي يغلب عليه اللاوعي وهو ما يجعل من تحديد الهوية أمر صعبا اجتماعيا مما يهددها بالأزمة في ظل طبيعة الهوية في حد ذاتها على جميع الأصعدة، وهنا نتساءل على مدى إمكانية تصحيح الثقافة والهوية أولا ثم الحديث والانتقال إلى المجالات الأخرى.

هوامش البحث:

- (1) عبد اللطيف عبد اللطيف، محفوظ جودة(2010)، "دور الثقافة التنظيمية في التنبؤ بقوة الهوية المهنية"، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، مجلد26، العدد(02)، سوريا: جامعة دمشق، ص.129.
- (2) حريم حسين،(2004)، "السلوك التنظيمي سلوك الأفراد والجماعات في منظمات الأعمال"، الأردن: دار الحامد للنشر والتوزيع، ص 328.
- (3) عبد اللطيف عبد اللطيف، محفوظ جودة، (2010)، مرجع سابق، ص129.
- (4) سامر عبد المجيد البشاشبة،(2008)، " أثر العدالة التنظيمية في بلورة التماثل التنظيمي في المؤسسات الأردنية"، المجلة الأردنية في إدارة الأعمال، المجلد (04)، العدد (04)، الأردن، ص 436.
- (5) كارية نادية أمينة،(2012)، " العامل الجزائري بين الهوية المهنية وثقافة المجتمع"، رسالة دكتوراه في علم الاجتماع، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية تلمسان، الجزائر، ص 95.
- (6) رونالد ريجيو، ترجمة: فارس حلمي،(1999)، " المدخل إلى علم النفس الصناعي والتنظيمي"، الأردن: (ب د)، ص363..
- (7) عبد اللطيف عبد اللطيف، محفوظ جودة،(2010)، مرجع سابق، ص.130.
- (8) مدحت محمد أبو النصر، (2008)، " قيم وأخلاقيات العمل والإدارة"، مصر: الدار العالمية للنشر والتوزيع، ص 61.
- (9) سعيد ناصر الغامدي، (2010)، "أخلاقيات العمل ضرورة تنمية ومصلحة شرعية"، السعودية: إدارة الثقافة والنشر، ص.33.
- (10) بلال خلف السكارنة،(2009)، "أخلاقيات العمل"، الأردن: دار المسيرة، ص21.
- (11) طاهر محسن منصور الغالي، صالح مهدي محسن العامري(2005)، "المسؤولية الاجتماعية وأخلاقيات الأعمال - الأعمال والمجتمع"، الأردن: دار وائل للنشر، ص 137.

- (12) عبد الرحمان العايب، بالرقمي تيجاني، (2009)، "إشكالية حوكمة الشركات والزامية احترام أخلاقيات الأعمال في ظل الأزمة الاقتصادية الراهنة"، مقدمة للملتقى الدولي حول الحوكمة وأخلاقيات الأعمال في المؤسسات، الجزائر: كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة سطيف، ص5.
- (13) بلال خلف السكارنة، (2009)، مرجع سابق، ص30.
- (14) لمرجع نفسه، ص33.
- (15) نفس المرجع، ص56.
- (16) صوفي إيمان، قوراري مريم، (2012)، "أخلاقيات العمل كأداة للحد من الفساد الإداري في الدول النامية، مقدمة للملتقى الدولي حول حوكمة الشركات كآلية للحد من الفساد المالي والإداري، الجزائر: كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة بسكرة، ص5.
- (17) بلال خلف السكارنة، (2009)، مرجع سابق، ص65.
- (18) طاهر محسن منصور الغالي، صالح مهدي محسن العامري، (2005)، مرجع سابق، ص147.
- (19) عصفور محمد شاكر، (1995)، "فساد البيروقراطية: أسبابه وطرق علاجه"، السعودية: معهد الإدارة العامة، الرياض، ص89.
- (20) عبد اللطيف عبد اللطيف، محفوظ جودة، (2010)، مرجع سابق، ص132.
- (21) بوفلحة غياث، (2003)، "القيم الثقافية والتسيير"، الجزائر: ط2، دار الغرب للنشر والتوزيع، وهران، ص72.