
أخلاقيات المهنة في المؤسسات الرياضية :
(المصادر والمعايير الأخلاقية لتجنب الفساد الإداري من أجل
تحسين الاداء)

د. شتوي عبدالمالك جامعة بسكرة ، د. قلاقي يزيد جامعة أم البواقي

أ. عبدالقادر نعمي جامعة الجزائر 3

dr.chetiouimalek@gmail.com

أخلاقيات المهنة في المؤسسات الرياضية : المصادر والمعايير

الأخلاقية لتجنب الفساد الإداري من أجل تحسين الاداء

د. شتوي عبدالمالك جامعة بسكرة ، د. قلاقي يزيد جامعة أم البواقي

أ. عبدالقادر نعمي جامعة الجزائر 3

dr.chetiouimalek@gmail.com

ملخص:

اخلاقيات المهنة من المواضيع الحديثة التي أصبحت تلقى أهمية بالغة في جميع المواضيع الحياتية والمهنية خاصة اذ اولت لها الدول المتطورة أهمية بالغة لما لها من ادوار مباشرة وغير مباشرة في التنمية وتطوير القطاعات المهنية والعملية ، اقتصادية، اجتماعية، علمية، رياضية، كما حازت على مساحة كبيرة من الدراسات والبحوث العلمية الحديثة. وانطلاقا من هذه الأهمية قمنا بانجاز هذه الدراسة التي جاءت بعنوان ((أخلاقيات المهنة في المؤسسات الرياضية))، والتي تهدف الى دراسة واقع تطبيق أخلاقيات المهنة في المؤسسة الرياضية وما هي المعايير الاخلاقية لتجنب الفساد الاداري بهدف تحسين أداء العاملين كل حسب مستوياته ومهامه وفهم العلاقة بين مسؤول - مسؤول ومسؤول- موظف و موظف و موظف .

abstract

L'éthique de la profession est l'un des thèmes les plus importants dans le domaine de la vie, particulièrement dans les domaines de la vie et du travail, surtout en raison de leur rôle direct et indirect dans le développement et le développement des secteurs professionnels et pratiques, économiques, sociaux, scientifiques, Il a un large domaine d'études et de recherches scientifique moderne.

Sur cette base, nous avons terminé cette étude intitulée: Ethique de la profession dans les institutions sportives, qui étudie la réalité de l'application de l'éthique dans l'institution sportive et quelles sont les normes éthiques pour éviter la corruption administrative afin d'améliorer la performance des employés selon leurs niveaux et fonctions. Responsable et responsable - responsable et employe - employé et employé.

مقدمة

يأخذ الحديث عن أخلاقيات الأعمال مسارات عديدة تتناسب مع ثقافة الشعوب وطبيعة حضاراتها وهويتها السياسية والاقتصادية. فلا يقتصر وجود الأخلاق على مجتمع دون غيره، إلا أنه في ظل تدني معايير الأخلاق المتعارف عليها أصبح البحث عن الأخلاق مطلباً رئيسياً للمجتمعات المتقدمة والمتخلفة على حد سواء.

يناقش هذا البحث دور القيم الأخلاقية في التجارب العالمية في ضوء ظهور مفاهيم الإدارة الرشيدة، ويتمثل الهدف الرئيسي من البحث في التعرف على المصادر والاسس الاخلاقية في مجال أخلاقيات الأعمال في ظل حدوث تغيرات رئيسية تطلبت إعادة النظر في أهميتها، والوقوف على أسباب الاهتمام بها على المستوى العالمي. وعلى ذلك، فإن هدف هذا البحث يركز على التعرف على المصادر والمعايير الاخلاقية لتجنب الفساد الإداري من أجل تحسين الأداء ومنه نطرح الأسئلة التالية:

- هل يمتلك العاملون في المؤسسات الرياضية تصورا واضحا لأخلاقيات المهنة العامة ؟
- هل يمتلك العاملون في المؤسسات الرياضية تصورا واضحا عن العلاقة بين المعايير الأخلاقية والمهنية للوظيفة العامة وتحسين الأداء..

المهنة :

• لغة : الحذق بالخدمة والعمل ونحوه

المهنة : مجموعة من الأعمال المتشابهة التي تنتهي إلى وحدة نوعية بحيث يمكن للفرد إذا مارس أحدها أن يمارس الآخر بعد تدريب طفيف .
هي المبادئ السلوكية المطلوبة من المشتغلين بالمهنة .

• الوظيفة : مجموعة من الواجبات والمسؤوليات التي تطلب تخصيص فرد للقيام بها .

• العمل : مجموعة من الوظائف المتشابهة الواجبات والتي يمكن أن يقوم بها فرد واحد عند

اللزوم

الفرق بين العمل والمهنة

كل مهنة عمل وليس كل عمل مهنة -

المهنة تقتضي الإتقان والمعرفة الدقيقة -

بخلاف العمل، فقد يعمل الإنسان عملاً لا يتقنه، فلا يمكن أن نسميه ممتناً له

تعريف الموارد البشرية :

تعرف الموارد البشرية على أنها كافة الأفراد العاملين في المؤسسة من مختلف النوعيات والجنسيات، ومهما تنوعت واختلفت مستويات المهارة وأنواع الأعمال التي يقومون بها، فهي تشمل كل هيئة الإدارة والعاملين في مجالات الإنتاج والعاملين في مجالات الخدمات والمهن المساعدة في أي مؤسسة.

كما تعرف على أنها تلك الجموع من الأفراد المؤهلين ذوي المهارات والقدرات المناسبة لأنواع معينة من العمال والراغبين في أداء تلك الأعمال بحماس واقتناع. وتعرف أيضا بأنها المورد الحقيقي لأي منشأة أعمال، والموارد الرأسمالية ما هي إلا عوامل مساعدة والإنسان بما يملكه من رغبة في العمل هو العنصر الحاسم لتحقيق الكفاءة الإنتاجية للمنشآت (محمد فتحي: 766 مصطلح إداري).

من ناحية أخرى يعرف كلا من Smith و grant إدارة الموارد البشرية بأنها مسؤولية كافة المدربين في المنشأة وأيضا توظيف لما يقوم به العاملين المتخصصين في إدارة الأفراد (صلاح الدين عبد الباقي 2000).

تعريف الاداء:

يعرف الأداء بأنه "انعكاس لكيفية استخدام المؤسسة للموارد المادية والبشرية واستغلالها بالصورة التي تجعلها قادرة على تحقيق أهدافها"، ويركز هذا المفهوم للأداء على السبل التي توصل المؤسسة إلى غاياتها وأهدافها، متمثلة بالطرق و الصيغ التي تعتمدها في استغلال الموارد المتاحة، ومدى نجاح المؤسسة في هذا الاستغلال. (فلاح حسن عداي الحسيني 2000)

إرساء أخلاقيات العمل في المؤسسة:

اتباع 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 تُلزمهم بذلك كجزء من مُتطلبات العمل. فكما أوضحت فإن عدم الالتزام بأخلاقيات العمل يؤثر على أداء المؤسسة وبالتالي فلا بد لها من الحرص على تطبيقها. لذلك فإنه من الضروري تحديد ما هو أخلاقي وما هو غير أخلاقي في عُرف المؤسسة لكي يلتزم 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. لا بد أن يتم التعامل مع الكذب في التقارير وفي البيانات وفي التعامل بكل حزم. لا بد أن تُعامل روح العداة والإيذاء بين العاملين بالجزاء الرادع. لا يمكن ترك كل موظف يتصرف حسب ما اعتاد عليه فلا يمكن ترك الموظفين يتبادلون الألفاظ البذيئة أو يجيكون المؤامرات لبعضهم. لا يمكن أن يتم التعامل مع من لا يحترم أخلاقيات العمل بتهاون فهذا يجعل الجميع يسلك نفس المسلك. لا يمكن أن تقبل أن يكون العاملين لهم مصالح متداخلة مع مصالح المؤسسة. لا يمكن أن تقبل أن تكون روح العداة هي المنتشرة بين العاملين. لا يمكن أن تقبل أن يخدع موظفا عميلا أو موردا أو مُتقدم لوظيفة. لا يمكن أن تقبل إدارة المؤسسة أن يأخذ العاملين هدايا قيّمة من الموردين أو العملاء. يجب أن يتم التعامل مع كل أمر يخص أخلاقيات العمل بكل شدة مهما كانت رتبة الشخص المخالف

الجِرس على أخلاقيات العمل هو أمرٌ أخلاقي وديني وإداري. مع الأسف فإن إهمالنا لأخلاقيات العمل يجعل العاملين لا يتعاونون والشركات لا تثق في بعضها والكل يبدأ بسوء الظن ولا يمكننا الاستفادة من خبرات بعضنا. أخلاقيات العمل ضرورة للتطور. لابد أن تكون لأخلاقيات العمل أولوية أكبر بين موظفينا ومُديرينا. (علاء الزنبيق 2010)

عناصر اخلاقيات المهنة:

تعرض الكثر من الكتاب والباحثين الى عناصر اخلاقيات وظيفية العامة (عاشور 1987) (شريف 1991) وكما يأتي :

1. الالتزام بالأنظمة والقوانين
2. احترام قيم وعادات المجتمع
3. العدالة وعدم التحيز
4. احترام الوقت وعدم التقيد بالدوام
5. الانتماء والولاء للمنظمة
6. حب العمل
7. الامانة والنزاهة والحكمة والاخلاص
8. السرعة والاتقان في انجاز العمل
9. المحافظة على ممتلكات الدولة او الشركة
10. تنمية الكفاءات العلمية والعملية من قبل المديرين

3-مصادر اخلاقيات المهنة:

تختلف النظم الادارية في مستواها وطبيعة جهودها وطرق تعاملها او لكن لا تختلف في مصادر الاخلاقيات من حيث الجوهر وقد حاول الكثير من الكتاب والباحثين في تحديد المصادر الاساسية لأخلاقيات الوظيفة العامة فمنهم (البكري 1990) (عاشور 1987) وكما يأتي :

المصدر الديني : لقد وضعت الديانات السماوية اخلاق وفضائل سلوكية تنعكس على المرء في تعامله مع الله وحسن المعاملة والاستقامة في التعامل ومعاملة الجميع معاملة حسنة لانهم متساوون في الحقوق والواجبات امام القانون .

-ان القوانين والانظمة والتشريعات التي تضعها الدولة من نظام الخدمة المدنية.

وقانون الخدمة الجامعية ، قانون العمل والعمال، انظمة وقواعد العمل ، اللوائح الادارية

3- البيئة الاجتماعية - تعتبر البيئة الاجتماعية التي يعيش فيها الفرد والتمازج بين قطاعات المجتمع المختلفة من خلال عادات وتقاليد واعراف وقيم من اهم مصادر الاختلافات التي تؤثر في الادارة وفي

مستوى التعامل بين المواطنين والجمهور من جهة وبين الموظفين انفسهم داخل المنظمة من جهة اخرى.

-نظريات التنظيم والمدارس الفكرية والفلسفية حيث تعد اراء العلماء والفلاسفة ورجال الفكر على مختلف مدارسهم وكذلك علماء البيئة والادارة والسلوك والتاريخ والسياسة الذين حاولوا في كلياتهم ان ينظموا العلاقة بين الحاكم والمحكوم.

4-المعايير الاخلاقية والمهنية للوظيفة العامة

ان مرونة السلوك الوظيفي واخلاقيات الوظيفة العامة هي وثيقة تصدرها الدولة وتتضمن مجموعة من القيم التي تتبناها المنظمات على اختلاف انواعها في توجيه وممارسة العاملين في ادائهم لأعمالهم والتي تساعدهم في مواجهة القضايا والمشكلات التي تعترضهم اثناء ادائهم الاعمال الموكلة اليهم .

تضمن اهمية المدونة الاخلاقية من خلال الوظائف الايجابية التي تضطلع بها في خدمة المنظمة من خلال الاتي (عبود ، 2005)

ان المدونة الاخلاقية في مجال الوظيفة العامة تنمي الاهتمام بالجوانب والمشكلات الاخلاقية لتحقيق الموازنة في الاهتمام بين الجوانب المادية والاخلاقية.

-ان المدونة الاخلاقية تساهم في تطوير مهنة العاملين في الوظائف العامة ، حيث ان القواعد والمبادئ الاخلاقية هي بمثابة القسم الاخلاقي

ان المدونة الاخلاقية التي يسترشد بها جميع العاملين تؤدي الى التجانس والوحدة والتوافق الاخلاقي لجميع العاملين تؤدي الى التجانس والوحدة والتوافق الاخلاقي لجميع العاملين .

ان المدونة الاخلاقية تحمي العاملين من ضغوط الجهات الاعلى لارتكاب ما يخالف قيم ومبادئ المرونة. في هذا السياق كان لاهتمام الدول الاثر الكبير في تأطير قواعد السلوك الوظيفي واخلاقيات الوظيفة العامة التي تضمنت المواد من (1-11) ، اذا عالجت المواد من (1-3) القواعد والاسس التي تركز عليها وهي العدالة ، تكافؤ الفرص الشفافية ، الحيادية ، الانتماء للوطن والدائرة والاصرار على تحقيق رسالتها واهدافها وتحمل المسؤولية ، اما المواد من (4-11) فقد تضمنت المحاور التالية:

1 . واجبات الموظف ومسؤولياته العامة.

2.التعامل مع الاخرين (المواطنين ، الرؤساء، المرؤوسين).

3.الحفاظ على السرية والبيات الافصاح عن المعلومات .

4 .قبول او طلب الهدايا والامتيازات والفوائد الأخرى.

5 .تضارب المصالح والامتناع عن أي عمل يتقاطع مع المصلحة العامة.

6 .الاستحقاق والجودة التنافسية والعدالة .

7. المحافظة على المال العام ومصالح الدولة وممتلكاتها .
8. حقوق الموظف وضمان حرية الرأي ، والتعبير في حدود الاطر القانونية .
9. الاحكام العامة التي تتعلق بتهيئة الفرص للموظفين والمواطنين من الاطلاع على المدونة وتحديد مسؤولية الوزراء والامناء العامون في الاشراف على تفعيل تطبيق المدونة .

5-أخلاقيات المهنة والفساد الاداري داخل المؤسسة الرياضية

إن أخلاقيات الوظيفة العامة تتشابه إلى حد كبير من المعايير والقيم التي تركز عليها مع أخلاقيات الإدارة في شركات الأعمال فالنزاهة والأمانة والامتثال للقانون وغيرها هي مبادئ أخلاقية ضرورية في المؤسسات الحكومية كما هي ضرورية في شركات الأعمال (عبود / 2006) . إن مرونة السلوك الوظيفي وأخلاقيات الوظيفة العامة ضرورة في المؤسسات الحكومية ليس فقط في جعل الوظيفة العامة أكثر استقامة واستجابة للتطور المهني في حقل الإدارة العامة وأداء الواجبات بطريقة فعالة بل بتقديم الخدمة العامة على الخدمة الذاتية ، وهذا هو جوهر الصراع بين الفرد ومبررات قيامه للفساد حيث إن المواجهة الحقيقية للفساد لا تكون بين القواعد والنظم والإجراءات إن ما يكمن في النفوس والاتجاهات والضمائر. إذن ما ينبغي التأكيد عليه هو اعتماد الحصانة والاستقامة والرقابة الذاتية في مواجهة الفساد والتي عادة ما تغير من القيم والمعتقدات بعيداً عن حسابات الربح والخسارة وهذا ما يتفق مع النموذج الياباني الذي يؤكد على العوامل الناعمة (القيم والمبادئ والاتجاهات ، أي نقل مركز التأثير في مواجه الفساد من الجوانب الخارجية الفعلية الى الجوانب الداخلية الذاتية الناعمة – النوعية والمعيارية – إذن لا مناص من البعد الإنساني وان المؤسسة بدون التزام انساني حي شبيه بالفرد الخالي من الروح.

في هذا السياق يمكن أن تلعب أخلاقيات الوظيفة العامة دوراً فعالاً في إدارة هذا البعد الإنساني وعوامل الروح في مواجهة الفساد حيث الأخلاقيات لا تحمي فقط الفساد وحسب بل وإنما توجد ذلك الإحساس العميق في نفوس الأفراد العاملين والمواطنين بالفخر والاعتزاز ، ان دعم البعد الإنساني في الالتزام بالقيم والمبادئ الأخلاقية لا بد ان يأتي بمشاركة فعالة من قبل الجمعيات المهنية الخاصة بالإدارة العامة أو الجمعيات المهنية القطاعية للموظفين الذي يعملون في قطاعات مثل السياحة ، الزراعة ، النفط. إن تفعيل الإبعاد التي تم الإشارة إليها أعلاه سوف يقلل من الآثار السلبية من الفساد الإداري الآتية :-

- 1- بضيف النموالاقتصادي الناشئ من ضعف الاستثمار.
- 2- الأضرار بجودة البيئة الأساسية والخدمات العامة
- 3- التأثير على الأداء الاقتصادي من خلال تشويه عناصر النفقات الحكومية .

4- يؤدي إلى زيادة التكاليف الإدارية بسبب الخسارة والبعض في العائدات الحكومية وتأسيسا على ما سلف، تحاول الحكومات والإدارات مواجهة الفساد من خلال عدد من الممارسات هي: (عبود / 2006)

أ- إصدار مرونة أخلاقيات الوظيفة العامة التي تتضمن مجموعة من المبادئ والقيم التوجيهية من اجل الاستقامة في الوظيفة والارتقاء بها من حيث السمعة والنزاهة والجدارة .
ب- إعداد برامج تدريبية في مجالات أخلاقيات الوظيفة العامة وحسب القطاعات وإلزام الموظفين العمامين بها بما يؤدي إلى خلق الاهتمامات وإيجاد الخبرات اللازمة للارتقاء بالوظيفة العامة والحد من أسباب ومظاهر الفساد .
ج- التقييم لمجالات الفساد في كل المؤسسات العامة من اجل توجيه الجهود اللازمة لتوعية الموظفين والحد منها .

د- إيجاد حوافز خاصة بأخلاقيات الوظيفة العامة على مستوى المؤسسات القطاع العام كله وعلى مستوى الأفراد في كل مؤسسة حكومية .
وأخيراً بأن أخلاقيات الوظيفة العامة قد أصبحت حاجة ضرورية في مواجهة الفساد الإداري؛ تعبر عن المسؤولية المتعددة المستويات بدءاً من المسؤولية الذاتية على مستوى الفرد والمسؤولية الأخلاقية في الولاء للمثل والمسؤولية المهنية والمسؤولية العامة وصولاً إلى المسؤولية الوطنية والقومية والمسؤولية الدولية .

6- أثر الالتزام بأخلاقيات المهنة على تحسين الأداء

تقوم الوظيفة العامة لتقديم خدمات المجتمع ، والموظف هو جزء من المجتمع لذا يجب أن يحقق التوافق بين المصالح الشخصية والمصالح العامة ، فقد يلجأ الموظف العام الى استغلال وظيفة لتحقيق مصالحه الشخصية . إن عدم الالتزام بأخلاقيات الوظيفة العامة سوف يؤدي إلى ضعف دور الحكومة لأنه يقلل من مصداقية وصورة الحكومة في أذهان الجمهور فضلاً عن الآثار السلبية الناشئة عن فقدان الثقة من الحكومة والتي تنعكس بشكل مباشر في عدم الاستقرار السياسي ، كذلك هناك آثار اقتصادية تتمثل في ضعف سمعة البلد في معاملاته الاقتصادية والإقليمية والدولية وتبديد الثروات والمساعدات والقروض كما حدث في العراق بعد الاحتلال فضلاً عن آثار قانونية ، إدارية ، أخلاقية ، اجتماعية :

تأسيساً على ما سلف هناك مجموعة من المبررات تدفع المنظمات على اختلاف أنواعها باتجاه تحسين الأداء هي :-

1- ان الالتزام بالمعايير الأخلاقية للوظيفة العامة سوف يؤدي إلى تنمية قدرات العاملين وتحفيزهم على تحسن الأداء .

- 2- احترام حقوق ومصالح الآخرين سوف يؤدي إلى زيادة الثقة بالمنظمة ويعزز من مكانتها لدى زبائنها .
- 3- تطور القدرات المهنية والتعرف على آخر المستجدات في مجال عمله سوف تؤدي إلى تحسين الأداء .
- 4- الالتزام بالمعايير الأخلاقية والمهنية وقواعد السلوك الوظيفي عامل أساس في تحسين كفاءة أداء العاملين في المنظمة .
- 5- الشفافية في تنفيذ الأعمال الموكلة للعاملين سوف يعزز من الطاقة الذهنية للمنظمة لدى الجمهور ويحافظ على موقفها التنافسي .
- 6- الالتزام بالمعايير الأخلاقية والمهنية يعزز من الأداء المنظم من خلال العمل كفريق واحد .
- 7- ضمان حرية الرأي والتفكير للعاملين سوف يعزز من ولائهم تجاه المنظمة التي يعمل بها وبالتالي تحسين أداءهم .

7-أليات تحسين و تنمية الاعتبارات الاخلاقية المهنية في المؤسسة الرياضية

1. التحديد الواضح لسلطات الموظفين والإداريين .
2. مراجعة التعليمات الإدارية القديمة والإجراءات التي تتعلق بالسلوك الأخلاقي
3. وضع عقوبات رادعة من ترتكب مخالفات أخلاقية من الموظفين .
4. تحسين النظام الرقابي المعمول به في المنظمة .
5. الاعتراف و التقدير بالأداء الأخلاقي المتميز للموظفين.
6. التأكيد على أهمية سلوك الموظفين في الدرجات العليا كنموذج لسلوك الموظفين الآخرين .
7. الاستفادة من الطرق الرسمية التي يمكن من خلالها غرس السلوك الأخلاقي الذي يقوم على العقل والضمير الذاتي بما يضمن الاستمرارية .
8. الاستفادة من كل الوسائل المتاحة التي تعزز احترام العمل الأخلاقي .
9. الشفافية والمساءلة والقدوة الحسنة .

العلاقة بين العاملين والإدارة داخل المؤسسة الرياضية

من الأمور المعلومة أن الثقة بين العاملين والإدارة لها علاقة مباشرة بزيادة إنتاجية العامل. فالموظف الذي يعلم أن إدارة المؤسسة ستقدر مجهوداته على المدى القريب والبعيد فإنه يتفانى في عمله. ولكن عندما يشعر الموظف بأن إدارة المؤسسة لا تَفي بوعودها للعاملين فإن هذا يكون أمرا غير مُحَقِّز 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 والشكوك والتفاوض.

قارن بين حالتين: حالة الإدارة الملتزمة بأخلاقيات العمل والإدارة غير الملتزمة بأخلاقيات العمل. في الحالة الأولى تجد ان وعود المديرين للعاملين مُصدّقة بينما في الحالة الثانية تجد ان الوعود غير مُصدّقة بل يكون الشك مُهيمناً 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 المؤسسة المحترمة بينما في الحالة الثانية تجد العلاقة مبنية على المقابل السريع لأن المقابل بعيد المدى غير مضمون.

هذا الأمر يمتد تأثيره إلى العمالة التي قد تتقدم لوظائف المؤسسة. فالمؤسسة التي تتعامل بطريقة أخلاقية مع موظفيها تجتذب كفاءات سوق العمالة بينما المؤسسة التي لا تُبالي بهذه الأمور تُنفر الكثير من تلك الكفاءات. تأثير ذلك على قدرات المؤسسة غني عن التفصيل. كذلك فإن أسلوب تعامل المؤسسة مع المتقدمين لوظائف يؤثر على الكفاءات التي تقبل التوظيف بها بل والتي تتقدم لها مستقبلا.

العلاقة بين العاملين داخل المؤسسة الرياضية

عندما يكون الصدق والتعاون الاحترام والأمانة هي الأخلاقيات المنتشرة بين العاملين وبعضهم البعض فإن هذا يؤدي إلى تفجر 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 وهكذا. في الحالة 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 كثيرا من البيانات خاطئة وكثيرا من التقارير مُضَلَّلة. في الحالة الأولى تجد الخبرة تنتقل من موظف لزميلة وُلرؤوسه وكذلك من جيل لجيل وبالتالي فإن العاملين دائما في حالة نمو وتطور وهو ما ينعكس على المؤسسة.

بينما في الحالة الثانية تجد أن كل موظف يُخفي معلوماته عن زميله وتجد الخبرة تُضَيع بانتهاء خدمة موظف ما وعلينا 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 وبالتساؤل عن الأهداف الخفية لصاحب المبادرة. في الحالة الأولى يكون العمل هو الشغل

الشغال للعاملين بينما في الحالة الثانية تكون مهارات التغلب على مكائد الزملاء ومهارات إيقاعهم في المشاكل هي الهدف الأسمى لكل عامل

خاتمة

الأخلاق في مجال الأعمال بكافة أشكالها في ظل الأزمات العاصفة التي أطاحت ببعض الإدارات العملاقة نتيجة عدم الالتزام بأخلاقيات الأعمال في ممارساتها ، وفي معظم القطاعات وبين البحث أن هناك عدداً من الأسباب قد دفعت العالم إلى الاهتمام بأخلاقيات الأعمال وحدث تحول في مفاهيم الكفاءة وأهداف المؤسسات وأصبح الهدف الأخلاقي جنباً إلى جنب مع هدف تعظيم الربح حيث يلتقي الجانب المادي مع الجانب الروحي المشكّل لطبيعة الإنسان.

وأصبح الاهتمام لا يقتصر فقط على المساهمين بل تعداه إلى العاملين وأطراف التعامل في المجتمع بوجه عام. كما أن بروز مفاهيم الإدارة السليمة قد أدى إلى الاهتمام بتشكيل أعضاء مجالس إدارة ممتازين أخلاقياً ويتحلون بصفات مثل الحصافة والعدالة والإحسان وضبط النفس والحشمة والاعتدال. وبرز التطور الأوسع في مجال أخلاقيات الأعمال في قطاع التعليم والتدريب الرياضي وأصبحت مادة الأخلاق تدرس وتصدر في الكتب المتخصصة والمنهجية على نطاق واسع. ويعكف الكثير من كليات الأعمال والتجارة حول العالم على الاستفادة من مصادر الأخلاق والاعتماد على التقاليد لإعداد جيل المستقبل من قادة المؤسسات التجارية لإدارة أعمالهم بشكل أخلاقي وفعال

المراجع

- 1- البكري ، سونيا محمد ، نظم المعلومات الإدارية ، المفاهيم الأساسية ، الإسكندرية ، مصر 1999.
- 2- حمدي ، أمين الهادي ، نظرية الكفاية في الوظيفة العامة، ط1 ، دار الفكر العربي 1996.
- 3- عاشور ، محمد عاطف ، علم الاجتماع الاسكندرية دار المعرفة الجامعية 1987
- 4- عبود ، نجم عبود، أخلاقيات الادارة في شركات الأعمال ، عمان مؤسسة الرواق للنشر و التوزيع (2005).
- 5- عبود ، نجم عبود ، إدارة المعرفة - المفاهيم والاستراتيجيات والعمليات ، الطبعة الاولى- عمان .الاردن (2005)
- 6- فوزي حبيش ، الوظيفة العامة و إدارة شؤون الموظفين ، المنظمة العربية للعلوم الإدارية ، عمان ، الأردن.
- 7- شريف / أحمد صقر، علي الشرقاوي، الإدارة : النظم والعمليات الممارسات ، الاسكندرية ، دار المعرفة الجامعية 1991
- 8- نادر أبو شيحة، عبد اللطيف الأسعد ، الرشد إلى توصيف وتصنيف الوظائف ، ط1، المنظمة العربية للعلوم الإدارية، عمان ، الأردن 1990