**د بورجي العباس**

 **محاضرات في الحوكمة وأخلاقيات المهنة**

 **السنة الثالثة عمل وتنظيم (ليسانس)**

**تمهيد:** أن رقي الفكر الإنساني وتطوره وبقائه في أعلى هرم حضاري مرتبط بتقدمه الأخلاقي ، فإنما الأمم أخلاق إن هم ذهبت أخلاقهم ذهبوا، والمعرفة لا قيمة لها إن خلقت من الأخلاق بل قد تكون مدمرة للإنسان والمجتمعات ،فالأخلاق قالب العلم والمعرفة ومهذبة للسلوك البشري في كل المجالات،وهذا الأمر ينطبق على المهن ،فلكل مهنة أخلاقيات تحت الإطار العام للمبادئ والقواعد ومناهج السلوك الحسن ، تحترم فيها أسس وقيم العمل والمنافسة النزيهة، وتنبذ أشكال الفساد المتمثلة في المحسوبية والرشوة والغش والتحايل والمكر والخداع...، وتحت الإطار الخاص لكل مهنة أو وظيفة .

1. **مفهوم الحوكمة:**

لغة: إن كلمة "Governance "معناها حاكمة من الأحكام والحاكمية، وبالرجوع إلى معاجم اللغة العربية والبحث تحت لفظ "حكم" نجد أن العرب تقول: حكمت وأحكمت وحّكمت، بمعنى: منعت ورددت؛ ومن هذا قيل للحاكم بين الناس حاكم لأنه يمنع الظالم من الظلم، ومن المعاني لكلمة "حكم": حكم الشيء i وأحكمه، كلاهما معناه: منعه من الفساد.

 اصطلاحا: يعد مصطلح الحوكمة هو الترجمة المختصرة التي راجت للمصطلح "حوكمة الشركات" Governance Corporate ،أما الترجمة العلمية لهذا المصطلح، والتي أتفق عليها فهي: "أسلوب ممارسة سلطات الإدارة الرشيدة", وقد أورد باركينسون Parkinson في كتابه "حوكمة الشركات" (1994,Governance Corporate ( تعريفا للحوكمة أجمع العديد من المختصين على شموليته: "الحوكمة هي الإجراء الإداري، الإشرافي والتنسيقي المعتمد والذي يعكس مصداقية إدارة الشركة في رعايتها لمصالح الشركاء". ويرى الغالبي والعامري بأن المنظور الأشمل لمفهوم الحوكمة هو ذلك الذي: "يرى أن الشركات الخاصة )وحتى العامة)في آليات عملها وتصرفاتها لا تبتعد كثيرا عن كونها حكومات مصغرة يفترض أن تلتزم بجوانب العدالة والمساواة والحكم الصالح لتعزيز مبادئ المشاركة الديمقراطية وبالتالي تقوية المساءلة والرقابة والنزاهة في عملها وبما يعود بالنفع على مختلف الفئات".(باشا،2021،ص:02)

1. **مفهوم الأخلاق Moral والأخلاقيات Ethics :**

تعرف الأخلاق في قاموس Webster على أنها:كل ما يتعلق بالخلق والسلوك من وجهة نظر الخطأ والصواب.

وتعرف الأخلاق حسب Barry (1999) :بأنها معتقدات الفرد الشخصية حول ما إذا كان السلوك أو العمل الذي يمارسه الفرد أو القرار الذي يتخذه الفرد صحيحا أم خطأ.

وتشير الأخلاق حسب Lawton (1998,p16)أيضا إلى مجموعة القيم والقواعد السلوكية والمبادئ والمقاييس الأخلاقية التي تكون أسس الإستقامة التي تعمل ضمن إطار القيم والقواعد الأخلاقية (الأخلاقيات)، فالأخلاقيات هي مجموعة المبادئ التي تقدم إطارا للعمل.

ويرى Cooper (1998,p7) أن الأخلاق تشير إلى ما يتم الحكم عليه بأنه سلوك قويم عادل أو جيد.

كما يعرف تايلور(1975) الأخلاق: بأنها منظومة القواعد والمعايير التي تصبح جزءا من ثقافة المجتمع، متجسدة في عاداته وتقاليده وقوانينه،وذلك بعد أن تحكم هذه المنظومة سلوك أفراد المجتمع، وبالتالي، فإن هذه المنظومة يستخدمها الفرد كدليل يحكم بموجبه على أخلاقه وسلوكه، ويحدد بناء عليها كل ما إذا كان عمله صحيح أو خطأ.

أما الأخلاقيات فهي دراسة فلسفة سلوك البشري مع التركيز على تحديد ما هو الخطأ والصواب، وهي أحد العلوم المعيارية.

وتعرف الأخلاقيات أيضا على أنها : جملة المبادئ النظرية، والقواعد العملية التي تؤلف كلا متماسكا.

والأخلاقيات النظرية أو علم الأخلاق أو آداب المهنة Ethics تختلف عن الخلق العام Morality الذي يتألف من معايير شديدة العمومية في مجتمع ما، هذه المعايير تنطبق على الناس جميعا داخل هذا المجتمع بغض النظر عن دورهم في المؤسسات الإجتماعية أو عن مهنهم ، إضافة إلى ذلك ، فإن معايير الخلق العام تميز بين الصحيح والخاطئ، بين الخير والشر ، الفضيلة والرذيلة ، العدالة والظلم،أما الأخلاقيات النظرية –آداب المهنة- فليست معايير عامة للسلوك بل معايير أدبية أو أخلاقية لمهنة معينة أو لوظيفة محددة أو لمؤسسة أو لمجموعة داخل المجتمع ،والواقع أن لفظ الأخلاقيات من المنظور النظري عندما يستخدم بهذه الطريقة فعادة ما يكون لفظا مضاف إلى مضاف إليه ، مثلا الأخلاقيات الأعمال ،أخلاقيات الطب في ضوء ذلك نلاحظ أن الأخلاقيات المهنية هي معايير للسلوك تطبق على هؤلاء الذين يشغلون مهنة معينة،فالشخص الذي يدخل مهنة ما يطلب منه الإلتزام بأخلاقيات المهنة،لأن المجتمع يجعله موضع ثقة في أن يقدم بضائع وخدمات ذات قيمة ، ولا يمكن أن تتوافر ما لم يكن سلوكه مغلفا بمعايير معينة.

1. **مفهوم أخلاقيات المهنية أو أخلاقيات العمل:**

في هذا السياق عرف كل من Madsen et Shafritz (1990,p194) أخلاقيات العمل بأنها: تطبيق الأخلاقيات على مجتمع المنظمة وتحديد المسؤولية في علاقات العمل مع تشخيص وتعريف القضايا الإجتماعية فضلا عن نقد لأعمال المنظمة.

ويرى Wrihich et Koontz (1993,p70) بأنها: تحكمها الشفافية تجاه توقعات المجتمع والمنافسة النزيهة والإعلان والعلاقات العامة.

 بشكل عام يمكن تلخيص مفهوم أخلاقيات العمل على أنه معرفة الصواب والخطأ في موقع العمل واتخاذ ما هو صائب في المنتج أو الخدمة المقدمة لأطراف ذوي العلاقة أو تجاه أصحاب المصالح.

1. **أهداف الحوكمة:**

من أهدافها نجد ما يلي :

* تأطير العلاقة على أسس سليمة وواضحة بين مختلف أصحاب المصالح، وتحديد المسؤوليات ومتابعة تنفيذ المهام الملقاة على عاتق كل جهة
* تقليل واجتثاث حالات الفساد والهدر وما يرتبط بها من استغلال غير كفؤ للموارد ويأتي هذا في إطار العمل وفق آليات تتسم بالوضوح والشفافية وتمكين العاملين من ممارسة دورهم كاملا
* زيادة الثقة وتعزيز الحوار بين مختلف الأطراف ذات المصلحة وإيجاد صيغ للتعاون والاندماج الكامل بالعمل وتحسين الأداء العام (اقتصادي، اجتماعي...) للمنظمات.
* تحديد أدوار مختلف الجهات وبالأخص دور ومسؤولية مجلس الإدارة والإدارة العليا والمساهمين وخاصة في إطار مسؤولية الرصد والرقابة.
* توفير بيئة صحية للعمل تعزز في إطارها جوانب المساءلة واحترام التعليمات والقوانين ووضع الإرشادات الكافية والمتجددة للعمل وتقويم أداء الإدارة العليا بشكل صحيح.
1. **محددات الحوكمة:** وتتمثل في نوعين وهي بدورها تشكل طبيعة أنواعها

**محددات داخلية:** وهي جملة القواعد المطبقة، الهياكل الإدارية، السلطات والواجبات. (حوكمة داخلية).

**محددات خارجية:**مثل: القوانين واللوائح، كفاءة القطاع (الذي تنتمي إليه المنظمة)، كفاءة الأجهزة الرقابية. (حوكمة خارجية).

1. **مراحل تطبيق الحوكمة:** يذكر سليفان وسمبونارس أن مجتمعات المنظمات تمر عبر خمسة مراحل في تبنيها لحوكمة جيدة وهي:
2. زيادة مستوى الوعي.
3. وضع القوانين المحلية.
4. مراقبة التطبيق.
5. التدريب على المسؤوليات الجديدة.
6. إضفاء الطابع المؤسسي على الحوكمة.
7. **مبادئ أخلاقيات العمل:** تتمثل هذه المبادئ العامة التي بموجبها يتقرر ما هو سليم وخاطأ فيما يلي:
* الأمانة.
* الإخلاص.
* إحترام الأخرين.
* الثقة.
* النزاهة.
* العدالة.
* الإحساس بالمسؤولية.
* الموضوعية.
* المحافظة على الوعد.
* مراعاة الأخرين.
* السعي للتميز.
* المشروعية.

ويقصد بالمشروعية أن يثبت الموظف مشروعية العمل الذي يقوم به وأن هذا في إطار عمله وأن يقوم بأداء واجباته ومهامه المهنية.

1. **ادارة السلوك الأخلاقي:**

نتيجة الوعي المتزايد تجاه الفضائح الأخلاقية:في مجال الأعمال،وبسبب الإحساس المتزايدبأهمية الأخلاق والسلوكيات الأخلاقية وغير الأخلاقية ،أكدت العديد من المنظمات ،وبشكل مستمر ،على ضرورة التزام المستخدمين بالسلوك الأخلاقي،لكن أي مسعى لتعزيز هذا السلوك يجب أن يبدأ من الإدارة العليا لأن مديري الإدارة العليا هم الذين يصنعون ثقافة المنظمة، ويحددون السلوك الذي سيكون مقبولا أوغير مقبول، ولذلك يجب على الشركات البدء بتدريب الموظفين على كيفية التعامل مع المعضلات والمآزق الأخلاقية،مثل عقد جلسات تدريبية مع أعضاء مجلس الادارة تتضمن تدريبات ومحادثات حول المعضلات الأخلاقية المختلفة التي يمكن ان يواجها المستخدمون وكيف يمكن لهؤلاء المديرين التعامل مع هذه المعضلات وكذلك وضع برامج تدريبية خاصة بأخلاقيات الإدارة موجهة لمديري هاتين المنظمتين، وقد عرفت أخلاقيات الإدارة بأنها التزام الموظف بواجباته الوظيفية الموكولة إليه وفقا للقانون ،وتتمثل في احترام الموظف للقوانين والأنظمة المعمول بها وفي احترام قيم وتقاليد المجتمع وثقافته وعاداته ، والعدالة وعدم التحيز،والعمل من أجل المصلحة العامة،علاوة على صون أسرار المنظمة وعدم إفشالها،وكذلك احترام الوقت والتقيد بساعات الدوام المقررة من أجل تحقيق أكبر قدر ممكن من الإنتاج.

1. **مراحل النمو الأخلاقي:**

حدد Kholberg (1981): ستة مراحل للنمو الأخلاقي، وعلى النحو التالي:

**المرحلة الأولى:** وهي مرحلة السلوك الأخلاقي الذي يمارسه الفرد خوفا من العقاب.

**المرحلة الثانية:** وهي المرحلة الانتهازية ، يمارس فيها الفرد السلوك الأخلاقي بدافع الحصول على المنفعة الشخصية.

**المرحلة الثالثة:** وهي المرحلة التي يمارس فيها الفرد السلوك الأخلاقي في محاولة منه للظهور أمام الآخرين بمظهر الإنسان الإيجابي وبهدف كسب ثقتهم.

**المرحلة الرابعة:** وهي مرحلة السلوك الأخلاقي القائمة على أساس الإلتزام بالقانون والنظام.

**المرحلة الخامسة:** وهي مرحلة السلوك الأخلاقي القائمة على أساس تطوير الوعي لدى الفرد بالقيم السائد حوله، وتطور وعيه بالقوانين والأنظمة، ومحاولة العمل على تقييمها.

**المرحلة السادسة:** وهي مرحلة السلوك الأخلاقي القائمة على المبادئ الأخلاقية المتعارف عليها على الصعيد العالمي مثل: الحرية، والكرامة الإنسانية، وحقوق الإنسان.

وقد قسمKholbergهذه المراحل إلى ثلاثة مستويات:

1. **المستوى ما قبل التقليدي:** ويضم المرحلتين الأولى والثانية، ويكون الفرد ضمن مرحلة الطفولة.
2. **المستوى التقليدي:** ويضم المرحلتين الثالثة والرابعة، ويكون الفرد ضمن مرحلة الرشد.
3. **المستوى ما بعد التقليدي:** ويضم المرحلتين الخامسة والسادسة، ويكون الفرد ضمن مرحلة مرحلة متطورة من النضج والتفكير العقلاني، وسعة الأفق.
4. **مصادر أخلاقيات المهنة:**

للأخلاقيات المهنة عدت مصادر تشترك أغلبها في:

**المصدر الديني:** تعد الأديان أهم مصدر من مصادر أخلاقيات المهنية ،وخاصة الدين الإسلامي حيث حثنا الله تعالى على العمل وإتقانه وعدم الغش .

**التشريعات والقوانين والأنظمة:**تحدد التشريعات للموظفين الواجبات أو الساسية المطلوب إليهم التقيد بها وتنفيذها ويقصد بالتشريعات دستور الدولة، وجميع القوانين المنبثق عنها.

**العادات والتقاليد والقيم :** يعتبر المجتمع الذي يعيش فه الفرد ويتعامل مع أفراده من خلال نسقه القيمي ومركب العادات والتقاليد التي تحكم وترشد سلوكه إلى ما هو صواب و خطأ، وبالتالي تؤثر على المنظمات وعلى أفرادها ( الموظفين) باعتبار أن المنظمة جزء لا يتجزء من المجتمع يخضع في غالب الأحيان لتقاليده وعاداته وقيمه.