

يتسم العالم اليوم بسرعة التغيير، تلك السمة التي أصبحت ميزة لجميع أوجه النشاط البشري و إدارته للمنظمات المختلفة، نتج عن هذا السباق المحموم انحراف إداري واضح في المنظمات نتيجة تجاوز قيم الحق والخير والعدل، بل أضحى استغلال هذه القيم لتحقيق أغراض أخرى سمة تميز إدارة المنظمات العامة والدولية، كما يعتبر ترجيح الجانب السلبي من تيار العولمة وسيطرة الاتجاه المادي وتجاهل القيم الفاضلة والمثل العليا من أكبر العوامل تأثيراً على زيادة الانحراف الإداري بالمنظمات وعلى سلوك الأفراد فيها وبالتالي على أخلاقيات الإدارة.¹

يضاف إلى ما سبق تباين الثقافات وحدة الضغوط التنافسية بين المنظمات واللهث وراء تكوين الثروات واكتنازها من خلال تعظيم الربح المادي بفرض نظم معينة على الإدارة. أدت جميع العوامل السابقة إلى اضمحلال القيم الأخلاقية التي ينبغي أن تسود في سلوك الموظف العام في المنظمات التي ينتمي إليها، وهو ما دعت إليه جميع القيم و الأعراف السليمة الرسالات السماوية. لهذا تزايد الاهتمام في الوقت الحاضر بأخلاقيات الإدارة على نحو واضح وملفت للنظر، فاليوم تتردد مصطلحات كثيرة مثل قواعد وآداب المهنة، أخلاقيات الوظيفة، أخلاقيات الأعمال. وتتسابق المؤسسات لإصدار مدونات أخلاقيات الإدارة، فبعد أن كانت الكفاءة هي مركز الاهتمام الوحيد، والهدف الأساسي والمسؤولية الوحيدة للأعمال، أصبحت الأخلاقيات تحظى بالاهتمام وتعاد صياغة الأهداف والسياسات بطريقة تبرز المسؤولية الأخلاقية للمؤسسات ويبدو أن هذا الاهتمام أخذ يتسع ليغطي المجالات المختلفة .

حيث أن التقاليد المهنية تطورت بمضي الوقت وممارستها بانتظام أصبحت الدستور الذي يحكم عملها ويضع العلامات على طريقة المهنة، والغرض الأساسي من المحافظة على الجانب الخلقى في الإدارة هو بعث الثقة وإقامة علاقات عمل حسنة بين الإدارة والمواطن، لذلك الجانب الخلقى يساعد الإداري على الإخلاص في عمله والمحافظة على أسرار المهنة وتقديم أحسن الخدمات.

ولقد طور هذا الوضع من نظريات المؤامرة والكيد والتوجس وعدم الطمأنينة وساهم بشكل فاعل في انتشار المنظمات الرقابية لمراقبة النشاط البشري، مما يتوجب على المدراء أن يركزوا على أشياء أخرى إضافية غير التركيز على الأرباح وهذه الفكرة الجديدة ذات علاقة بالطبائع الأخلاقية والعادات السائدة داخل محيط المؤسسة، حيث أن منظمات اليوم تقع تحت ضغوط نتيجة التغيرات السريعة التي تضعها في مأزق أخلاقي

(1) دحيمان لويوة، تأثير أخلاقيات الإدارة على عملية توظيف الموارد البشرية في الجزائر، رسالة ماجستير، كلية العلوم السياسية والإعلام، جامعة

وتجعل المنظمات تتجاوز مسؤوليتها الاجتماعية و التزاماتها الأخلاقية ،وهذه العوامل تتمثل في المنافسة الشديدة بين المنظمات و الموظفين وتزايد الاتجاه نحو الفساد الإداري وتطوره في القطاع الحكومي و الممارسات المهنية الخاطئة التي تربط المهنة بالمنفعة الخاصة.

كل هذا أدى إلى زيادة الاهتمام بأخلاقيات الإدارة ، وما يرتبط بها من سياسات وبرامج للارتقاء بها والتدريب عليها.إنها من أساسيات النجاح كونها تعكس ثقة المنظمة بموظفيها وأجهزتها و ثقة المجتمع بها إن الالتزام بأخلاقيات الإدارة يقود إلى تطوير العاملين ويعكس الاهتمام الذي يوليه الموظف للالتزام بهذه الأخلاقيات في الإدارة كالشفافية والنزاهة ، إذ أن عدم الالتزام بهذه العناصر يؤثر بشكل مباشر على سمعة وهيئة المنظمة.

كما تعد أخلاقيات الإدارة من أساسيات النجاح لأنها تعكس ثقة المنظمة بموظفيها وأجهزتها وكذلك ثقة المجتمع الذي تعمل فيها، وتنحصر الإشكالية العامة للموضوع في العلاقة بين قيم الفرد و المنظمات وتأثيرها في بناء أخلاقيات المهنة من منظور الفكر المعاصر والإسلامي.

وبناءً عليه يُمكنُ طرح الإشكال التالي: ما مدى تأثيراً لقيم الإسلامية في أخلاقيات العمل في الوقت الحاضر؟

و تتفرع عن هذه الإشكالية التساؤلات الفرعية الآتية :

* ما هو مفهوم أخلاقيات العمل وماهي أهدافها؟

* ما الأخلاق التي يجب أن يتحلى بها الموظف في عمله؟

* ماهي المصادر التي تستنبط منها أخلاقيات العمل ؟

* ما مكانة أخلاقيات العمل في الإسلام؟

الفرضيات:

* إن الأخلاق و التربية الأخلاقية تشكل جزءا مهما في ترشيد عمل الموظف.

* انعدام مفهوم الرقابة الذاتية في الفكر المادي أثر سلبا على فاعلية هذه السلوكيات في الإدارة..

* ترافق أخلاقيات العمل الموظف خلال مساره المهني لضبط سلوكها

* تلعب أخلاقيات العمل دورا في تفادي بعض السلوكيات التي من شأنها الإخلال بالسير الرشيد للعملية الإدارية.