

قراءة سوسيولوجية لأخلاقيات المهنة

Sociological Reading of Professional Ethics

مريم يحياوي
مخبر الديناميات الاجتماعية في الأوراس
جامعة باتنة 1 الحاج لخضر
drmyahi@yahoo.fr

حنان ايكدومي*
مخبر المجتمع والأسرة
جامعة باتنة 1 الحاج لخضر
hanane.ikdoui@univ-batna.dz

تاريخ القبول : 2022/11/15

تاريخ الاستلام: 2022/10/15

الملخص:

يتناول هذا المقال موضوع أخلاقيات المهنة، هذا الأخير الذي تم الاهتمام به من مختلف التخصصات العلمية حيث تطرقت الباحثين فمن خلال هذا المقال الى تناول السوسيولوجي لأخلاقيات المهنة. حيث تم التطرق الى ماهية أخلاقيات المهنة وكذا المقاربات السوسيولوجية التي تناولت هذا المفهوم بالدراسة. كما تم تناول أخلاقيات المهنة في المؤسسة الجزائرية: أخلاقيات المهنة الجامعية أنموذجا. وذلك من خلال تحليل مضمون ميثاق الآداب والأخلاقيات الجامعية وبالتحديد أهم القيم التي يتضمنها هذا الميثاق. الكلمات المفتاحية: الأخلاق، المهنة، أخلاقيات المهنة، المقاربات، أخلاقيات المهنة الجامعية.

Abstract : This article deals with the subject of ethics of the profession, the latter which has been cared for from various scientific disciplines. Through this article, the researchers touched on the sociological treatment of ethics of the profession. The ethics of the profession as well as the sociological approaches to this concept have been studied. Professional ethics was also addressed in the Algerian institution: the ethics of the university profession is a model. This is done through an analysis of the content of the Charter of University Ethics and Ethics, namely the most important of the Charter's values.

Keywords: ethics, professional ethics, approaches, university ethics

مقدمة:

تحتل الأخلاق مكانة هامة في المجتمع، كما تعتبر نسق من القيم تعمل على توجيه سلوكيات الأفراد في المجتمع. فهي اذن تمثل جزء أو نسق فرعي من النسق الأكبر والذي هو المجتمع. فأى خلل يطرأ على هذا النسق الفرعي يؤدي الى تصدع النسق الأكبر والى فقدان التوازن والاستقرار وبالتالي يمثل تهديد لاستمرارية النظام. فالأخلاق ركيزة أساسية في النظام الاجتماعي وقيام المجتمعات وتطورها قائم على النسق الأخلاقي.

فأخلاقيات المهنة اذن التي هي عبارة عن جزء من الاخلاق بصفة عامة، تعتبر بدورها أساسية في المجتمع. ونجاح المنظمات والمؤسسات المختلفة في وصولها الى تحقيق أهدافها وفعاليتها مرتبط بالتزام هذه المؤسسات بتطبيق أخلاقيات المهنة وتفعيلها في بيئتها التنظيمية. فهي تعمل على توجيه سلوك الفاعلين في التنظيم والقضاء على أشكال الفساد الإداري والتنظيمي وكذا سلوكيات العمل السلبية الناتجة عن انتهاك أخلاقيات المهنة. كما أن لأخلاقيات المهنة أهمية كبيرة في المنظمات حيث تعمل عللا زيادة فاعليتها وتحقيق جودة الخدمات المقدمة. كما أن هناك مصادر عديدة لأخلاقيات المهنة منها المصدر الديني والاجتماعي والاقتصادي وغيرها التي تقوم بتشكيل وصياغة أخلاقيات المهنة. ولتحقيق الالتزام بأخلاقيات المهنة داخل المنظمات هناك العديد من السبل والوسائل التي تعمل على ترسيخها، مثل النظام القانوني وتفعيل الرقابة الذاتية.

ومن خلال هذا المقال الذي يحمل عنوان: قراءة سوسولوجية لأخلاقيات المهنة. سوف تطرق الباحثين الى التعريف بأخلاقيات المهنة وإبراز أهميتها ومصادرها وسبل ترسيخها. بالإضافة الى تناول المقاربات السوسولوجية التي ناقشت هذا المفهوم. كما تم تناول أخلاقيات المهنة الجامعية كنموذج لأخلاقيات المهنة في المؤسسة الجزائرية من خلال تحليل مضمون ميثاق الآداب والأخلاقيات الجامعية. ومن أجل ذلك تم طرح التساؤلات التالية:

1-ما مفهوم أخلاقيات المهنة؟

2-ما هي أهميتها ووسائل ترسيخها؟

3-ماهي المقاربات السوسولوجية التي تناولت أخلاقيات المهنة؟

4-ماهي أهم القيم التي تضمنها ميثاق الآداب والأخلاقيات الجامعية؟

1. ماهية أخلاقيات المهنة:

1.1. مفهوم أخلاقيات المهنة:

1.1.1. مفهوم الأخلاق:

أ. تعريف الأخلاق لغة: هي السجية والطبع.

ب. تعريف الأخلاق اصطلاحاً: عرفها عبد الرزق شنين الجنابي ونعمة عبد الصمد الأسري على أنها مجموعة المعايير والقواعد والضوابط للسلوك الإنساني التي تكون مخرجاتها الخير والصلاح. (شنين الجنابي و عبد الصمد الأسري ، 2020 ، صفحة 16)

2.1.1. مفهوم المهنة:

أ. تعريف المهنة لغة: هي العمل، والعمل يحتاج الى خبرة ومهارة.

ب. تعريف المهنة اصطلاحاً: هناك من عرفها على أنها مجموعة من الأعمال تتطلب مهارات معينة يؤديها الفرد من خلال مسارات تدريبية. (خلف السكارنة، 2009، صفحة 27)

3.1.1. مفهوم أخلاقيات المهنة:

عرفتها زويتي سارة على أنها: مجموعة القواعد السلوكية والأخلاقيات التي يجب أن تصاحب العامل في مهنته واتجاه عمله واتجاه المجتمع، حيث هي عبارة عن معايير تعد أساسية في المنظمة ويجب الالتزام بها. (زويتي، 2017، صفحة 233)

عرفها تومسون: بأنها عبارة عن تطبيق المبادئ الأخلاقية على سلوكيات الأفراد في المنظمات، حيث أن القيم هي التي تصوغ أخلاق العمل لكل فرد ومن ثم يتولد من تلك الأخلاقيات نمط سلوكي اداري يكون أخلاقياً أولاً أخلاقياً.

عرفها موسى اللوزي على أنها تشمل جميع السلوكات المهنية المثالية الواجب على الموظف أن يسلكها عند أداء واجباته ويشمل: الإخلاص في العمل، الولاء للقوانين.... الخ. (لعريبي، 2016، صفحة 577)

كما تم تعريفها أيضاً على أنها مجموعة القيم والنظم المعقدة للمعايير الإيجابية العليا المطلوبة في أداء الأعمال الوظيفية، وفي أساليب التعامل داخل بيئة العمل، ومع المستفيدين وكذلك المحافظة على صحة الانسان وسلامة البيئة. (مشري، 2018، صفحة 87)

أيضا هناك من عرفها على أنها مجموعة من القواعد التي يجب أن يراعيها صاحب المهنة ويلتزم بها تحت مراقبة تنظيم المهنة هذا من ناحية. كما أنها تفترض أن يكون سلوك العامل أخلاقيا وأن يتجنب الإساءة لمهنته بسلوك غير مقبول. (بلحسين، 2020، صفحة 267)

وقد عرفها Miljenko Atic على انها مجموعة من قواعد السلوك للعاملين في مهنة معينة، وكل مهنة لها قواعد يجب الالتزام بها من طرف الموظفين. كما أن هناك نوعان منها: أخلاقيات المهنة المكتوبة وغير المكتوبة. وكلاهما يعتبران عنصرا مهما في أخلاقيات المهنة. (Miljenko, 2016, p. 111)

من خلال التعاريف السابقة نستنتج بأن أخلاقيات المهنة هي عبارة على جملة من القواعد والقوانين الواجب على العامل اتباعها أثناء مزاولة مهنته هذا من جهة. ومن جهة أخرى فان كل مؤسسة وكل مهنة لها قواعد وأخلاقيات المهنة الخاصة بها مثلا أخلاقيات مهنة الطب تختلف في مضمون قواعدها عن أخلاقيات مهنة التدريس.

2.1. أهمية أخلاقيات المهنة داخل المنظمة:

تعتبر أخلاقيات المهنة أمر ضروري داخل المنظمة فهي تعمل على المحافظة على نزاهة المنظمة. بالإضافة الى تعزيز العمل الجماعي وروح الفريق، كما أنها تدعم النمو الوظيفي وتعطي صورة إيجابية للمنظمة في المجتمع. (شيخاوي ، 2013/2014، الصفحات 62-63)

كما تعمل أخلاقيات المهنة أيضا على تذكير الموظف بصورة دائمة بالسلوك الإيجابي القويم وتحثه على الالتزام بمهامه الوظيفية. كما تهدف الى إيجاد نوع من التوازن في العلاقة بين الموظف والزبون وذلك ليتوفر السلوك التزيه في الموظف في التعامل مع الزبون.

تعمل أيضا أخلاقيات المهنة على جعل الموظف يلتزم بالحفاظ على مصالح عملائه ومصالح المجتمع. (بن صغير ، 2014، الصفحات 171-172)

3.1. مصادر أخلاقيات المهنة:

1.3.1 المصدر الديني: يمثل الدين مصدرا لأخلاقيات المهنة. والدين الإسلامي بدوره يعتبر مصدرا من مصادرها. حيث يغرس في الفرد مفهوم الرقابة الذاتية. حيث ان الفرد أو العامل في أداءه لوظيفته يتحرك على أساس القيم الدينية، فهو لا يستطيع التهرب من الرقابة الإلهية. كما يشمل المصدر الديني على مجموعة القوانين الوضعية والأوامر والنواهي التي تعمل على تنظيم حياة الأفراد وتحديد سلوكهم. (طوبال، 2021، صفحة 158)

2.3.1 المصدر الاجتماعي: يعتبر المجتمع أيضا من مصادر أخلاقيات المهنة، فكل مجتمع يتميز بثقافة مجتمعية خاصة به تميزه عن غيره من المجتمعات، وتعمل على ضبط سلوك أفرادها وتنظيمها وتحدد قيم ومعتقدات الأفراد. وبما أن المنظمة هي نظام مفتوح فإن الأفراد العاملين عند توظيفهم ودخولهم للمنظمة يحملون معهم تلك القيم والمعتقدات التي يتشربونها من مجتمعهم. وتلك المعايير والقيم والمعتقدات تنعكس في السلوك المهني للأفراد. (طوبال، 2021، صفحة 158)

3.3.1 المنظمة: تعتبر هذه الأخيرة أيضا من مصادر أخلاقيات المهنة، حيث تتكون من مجموعة من قواعد العمل وأنظمة تحفيز وقرارات إدارية تعمل على تجسيد السلوك الأخلاقي أو العكس. كما تحتوي المنظمة على ثقافة تنظيمية تمثل مكوناتها مرجعا للسلوك الوظيفي للعاملين. هذا من ناحية. ومن ناحية أخرى تتميز المنظمات بوجود مدونات لأخلاقيات المهنة تتضمن مجموعة من القيم والمبادئ المرتبطة بأداء المهام، وتحتوي على السلوكيات المقبولة وغير المقبولة وعلى الجزاءات في حال السلوكيات غير المقبولة. (بن رمضان، 2018، الصفحات 200-201)

4.3.1 الثقافة التنظيمية للمنظمة: تعتبر الثقافة التنظيمية بدورها مصدر من مصادر أخلاقيات المهنة، فهي تحتوي على مجموعة من القواعد والقيم والمعايير والقوانين والأعراف والمعتقدات. فهي الإطار الذي تنشأ داخله وتنمو أخلاقيات المهنة، وتعمل على تشكيل السلوك داخل المنظمة. كما تعمل على بناء الرصيد المعرفي الذي يشكل معايير وضوابط الأخلاقيات والقيم لدى أعضاء المنظمة. بالإضافة إلى بناء سلوكيات الالتزام والمرونة والمشاركة الإيجابية لدى أعضاء المنظمة.

ويجب الإشارة إلى أن أخلاقيات المهنة تتأثر بنوع الثقافة التنظيمية السائدة في المؤسسة. فكلما كانت الثقافة التنظيمية قوية كلما ساهمت في بناء أخلاقيات وقيم العمل القوية التي تخدم رسالة المنظمة وأهدافها. (أبو بكر، 2010، الصفحات 152-156)

5.3.1 البيئة: بما أن المنظمات تعمل في بيئة خارجية فإن هذه الأخيرة تمثل مصدرا من مصادر أخلاقيات المهنة. فالبيئة الاجتماعية تعمل على تشكيل سلوكيات الفرد وتكوين اتجاهاته، أما البيئة الخارجية المتمثلة في السوق فهي بدورها تساهم في تكوين أخلاقيات المهنة وتعمل على توجيهها باتجاه معين. فالمنافسة والتطورات التكنولوجية والأرباح التي يشهدها المجتمع المعاصر اليوم عملت على زيادة الفضائح الأخلاقية نتيجة إهمال المسؤولية الاجتماعية، بالتالي فالبيئة التي تعمل فيها المنظمة تعمل على توجيه وتكوين أخلاقيات المهنة. (بن رمضان، 2018، صفحة 201)

6.3.1 المصدر الاقتصادي: تعمل الظروف الاقتصادية على التحكم في سلوكيات الأفراد العاملين. حيث أن الظروف الاقتصادية الصعبة تدفع بالفرد العامل إلى أن يسلك سلوكا منافيا للمعايير

الأخلاقية، وبالتالي انتهاك أخلاقيات المهنة. فينتهج سلوكيات سلبية مثل الغش واستغلال الوظيفة للمصالح الخاص وغيرها من السلوكيات الإنحرافية. أما في حالة ما إذا كانت الظروف الاقتصادية جيدة فإن الفرد العامل يكون ملتزم بأخلاقيات المهنة. (طوبال، 2021، صفحة 154)

4.1. وسائل ترسيخ أخلاقيات المهنة:

1.4.1 تنمية الرقابة الذاتية: تعتبر الرقابة الذاتية من وسائل ترسيخ أخلاقيات المهنة. وتتمثل الرقابة الذاتية في أن يراعي الموظف المصلحة العامة قبل المصلحة الخاصة في عمله. وان يتميز بالجدية في العمل هذا الأمر الذي يؤدي الى نجاح المنظمة وهذا ما أكدته دراسة روبرت هاف إنترناشيونال التي أجراها على 1400 موظف في اليابان. توصل الى أن العامل الياباني يتميز بالجدية الذاتية في أداء العمل وبالرقابة الذاتية. (خلف السكارنة، 2009، صفحة 65)

2.4.1 وضع الأنظمة الدقيقة التي تمنع الاجتهادات الفردية الخاطئة: فالممارسات الأخلاقية غير السوية يمكن أن تنتج من ضعف الأنظمة وعدم وضوحها. وبالتالي على المنظمة انشاء مكتب خاص بالاهتمام بأخلاقيات المهنة، يقوم عليه مجموعة من الموظفين وله رقم خاص يتم الاتصال به في حالة الاخلال بالأخلاق المهنية. هذا من جهة. ومن جهة أخرى، يجب أن توضع لوائح للجزاءات داخل المنظمة في مكان واضح يكون متاح للرؤية لكل الموظفين. ويشمل الأفعال والمخالفات والجزاءات المترتبة على عدم الالتزام بالمهام المكلفة. (خلف السكارنة، 2009، صفحة 66)

3.4.1 القدوة الحسنة: فعندما يكون القائد في المؤسسة أو المدير غير ملتزم بأخلاقيات المهنة هذا سيدفع بالموظف الى عدم الالتزام بها. وفي حالة كان المدير ملتزم بأخلاقيات المهنة هذا سيعطي دافع للموظفين للالتزام بها. (خلف السكارنة، 2009، صفحة 66)

4.4.1 تصحيح الفهم الديني والوطني للوظيفة: أن يتم اقناع العمال بأن العمل عبادة وأنه وسيلة لتحقيق التنمية في المجتمع وازدهاره، وكذا تحسين مستوى الدخل. فإذا كان للعامل هذه القناعات فإنه سوف يلتزم بأخلاقيات المهنة.

5.4.1 محاسبة المسؤولين والموظفين: لا بد من تفعيل مبدأ المحاسبة أو ما يعرف بالأجهزة الرقابية التي تسهر على تطبيق الأنظمة والقوانين واللوائح التنظيمية. وأن يتم تطبيق مبدأ المحاسبة على كل من المسؤولين والموظفين. (خلف السكارنة، 2009، صفحة 66)

1.4.6 التقييم المستمر للموظفين: فالتقييم هو أداة مهمة جدة لترسيخ اخلاقيات المهنة، حيث يرتبط التقييم بالمكافآت. هذا ما يحفز الموظفين على تطوير أنفسهم في مجال عملهم وكذا الالتزام بأخلاقيات المهنة. (خلف السكارنة، 2009، صفحة 67)

2. المقاربات السوسولوجية لأخلاقيات المهنة:

1.2 مقارنة ماكس فيبر: لقد تناول ماكس فيبر مسألة اخلاقيات المهنة كنسق فرعي من النسق الكلي والذي هو المجتمع. حيث اعتبر أن المجتمع هو مصنع أخلاقيات المهنة. فقد تناول مسألة أخلاقيات المهنة الشغل في علاقتها بالديانة البروتستانتية _ الدين الذي يعتبر من مكونات المجتمع_ حيث ربط النظام الاقتصادي وبصفة خاصة الرأسمالي بالدين البروتستانت، حيث يرى أن مبادئ الرأسمالية هي مستوحاة من مبادئ الدين البروتستانت بمختلف تياراته.

فقد أكد ماكس فيبر بأن الديانة البروتستانتية هي الديانة التي تحث على العمل. وفي تناوله لمسألة اخلاقيات الشغل (المهنة) عند المذهب البروتستانتى ميز بين أربعة تيارات رئيسية للبروتستانتية هي: الكالفينية، التقوية، الميتودية، المعمدانية. فقد توصل من خلال عرضه لأفكار هذه التيارات الأربع على أنها رغم الاختلافات الموجودة بينها تشترك في المفهوم المحوري وهو مفهوم الخلاص الإلهي وأن الفرد مدفوع الى ان يراقب بشكل منهجي خلاصه الفردي في سلوكه الخاص الذي ينبغي اشباعه بالنسكية والذي يعني إعطاء الوجود شكلا عقلانيا يعزى الى إرادة الله. أي السلوك العقلاني. فقد اعتبر فيبر أن السلوك العقلاني القائم على فكرة الشغل والذي يعتبر من العناصر الأساسية لروح الرأسمالية الحديثة قد ولد من روح النسكية المسيحية. حيث حدد فيبر في كتابه الأخلاق البروتستانتية وروح الرأسمالية المبادئ الأخلاقية لروح الرأسمالية (أخلاقيات المهنة) التي تناولها كالفن والتي مصدرها الدين البروتستانتى وهي كما يلي:

1.1.2 الوقت هو المال: فالوقت الذي يقضيه الفرد في البيت أو التنزه دون عمل هو عبارة عن خسارة للمال الذي ينبغي جنيه بالعمل في ذلك الوقت. هذا المبدأ الذي اعتبر من المبادئ الهامة في الدين البروتستانتى حيث أن تبذير الوقت يعتبر من الخطايا لان الوقت ثمين وكل ساعة تضيع فهي تختزل من العمل الذي يسهم في مجد الله.

2.1.2 الائتمان هو المال: عندما يأتمن شخص ما لشخص آخر بمبلغ من المال فإن هذا الشخص الذي تم ائتمان المال عنده بإمكانه الاستفادة من ذلك المال خلال فترة الائتمان

3.1.2 المال هو مولد وكثير الإنتاج: فإذا قام الفرد بتشغيل مبلغ معين فان ذلك المبلغ سيتضاعف في كل مرة.

4.1.2 ضرورة ارجاع المال المستدان في مواعده: فإبقاء المال المستدان ساعة واحدة بعد الموعد المحدد تؤدي الى عدم ائتمان الأفراد لك مرة أخرى. فالحكمة تقول: يدفع بشكل جيد من يدفع من جيب غيره.

5.1.2 المثابرة على العمل: حيث أنه بقدر ما يجد المستثمر ويعمل يلقي الدعم من الممول. فالدين البروتستانتي يعتبر العمل هدف الحياة ذاته ويشجع على العمل ويقدهسه، فالله أمر بالعمل العقلاني داخل المهنة. وما يدعم هذا هو آية القديس بوليس: " إذا لم يرغب أحدكم بأن يعمل فليكنف عن الأكل أيضا".

وبالتالي فهذه المبادئ الأخلاقية التي تعتبر من أخلاقيات الشغل في النظام الرأسمالي هي مبادئ مستوحاة من الدين البروتستانتي، هذا ما يؤكد لنا صحة أطروحة أن المجتمع هو فعلا مصنع للأخلاق بصفة عامة وأخلاقيات المهنة أيضا باعتبارها نسق فرعي من المجتمع. (فيبر، صفحة 27)

وهذا يقودنا الى القول بأن التغيرات التي تطرأ في المجتمع تؤدي الى تغير في النظام الأخلاقي وهذا ما حدث في مرحلة الحداثة الصلبة والحداثة السائلة حيث تعرضت القيم الإنسانية الى السيولة حيث ان المسلمات والمقدسات تتضاءل كما تم نفي اليقين الديني من مجال الحياة وتم فرض منظومة المنطق المادي. (باومان، الحياة السائلة، 2012، صفحة 10) هذا ما أدى الى انتاج حالة العي الأخلاقي. حيث يؤكد باومان أن مشروع الحداثة جاء بفكرة العقلانية واللاعقلانية حيث يعمل على اذابة الأفكار القديمة المتمثلة في الأفكار الدينية والمقدسات بحجة انها لا تتناسب مع مطلب العقلانية وتم تصنيفها على انها لاعقلانية وبرزت في هذه المرحلة فكرة النزعة المادية والحرية الاقتصادية ومركزية الانسان فأصبحت الاخلاق مصدرها الانسان ونتج ما يسمى ب الاخلاق المتعددة التي تحكمها رغبات الذات الإنسانية. (فايد وسعودي كحول ، 2022، الصفحات 133-134). فقد أصبح الانسان مرجعية ذاته ومرجعية الكون ما اطلق عليه نيتشه اسم السوبرمان " الانسان الفائق " هذا الأخير الذي نتج عن طريق هدم القيم الأخلاقية التي مصدرها الدين وابداع قيم جديدة غير مسبوقه. هذا ما عبر عنه طه عبد الرحمان بمفهوم ما بعد الدهرانية والذي هو خروج عن الأخلاق وانكار شاهدةية الاله اثباتا لشاهدةية الانسان. (طه، 2016، الصفحات 16-17)

2.2. مقارنة زيجمونت باومان: حيث تناول باومان مسألة الثقافة البيروقراطية في علاقتها بأخلاقيات المهنة.

فقد ظهر مفهوم البيروقراطية أول مرة في اسهامات ماكس فيبر. تتكون كلمة البيروقراطية من مقطعين:

Bureau بمعنى مكتب. وكلمة cracy بمعنى السلطة. (بن عيسى ، 2018 ، صفحة 256)

أما فيبر فقد عرفها على أنها: " ذلك التنظيم الضخم المتواجد في المجتمع وذلك من أجل تحقيق أهداف الدولة وإخراج السياسة العامة الى حيز الواقع ووضعها موضع التنفيذ، ويقصد بالبيروقراطيين مجموعة العمال في الادارات الحكومية.

فقد تناول فيبر البيروقراطية كأسلوب تنظيمي وذلك من خلال مناقشته لمسألة السلطة في التنظيم، حيث اعتبر أن البيروقراطية هي اعتماد السلطة الشرعية "العقلية" في التنظيم. حيث تكون الهيمنة قانونية أي الاستناد الى القانون. (فزة، 2013 ، صفحة 129) هذا ما أسماه فيبر بالنموذج المثالي للبيروقراطية.

وقد صاغ فيبر مجموعة من الخصائص أو المبادئ التي يقوم عليها هذا النموذج وهي كما يلي:

-تقسيم العمل: ويعني توزيع المهام داخل التنظيم. حيث تصبح هذه المهام واجبات رسمية.

-تدرج السلطة: أن تكون الوظائف داخل التنظيم متدرجة على شكل بناء هرمي. حيث يعبر عن التسلسل الرئاسي لمختلف المستويات في التنظيم. حيث تكون المستويات الدنيا خاضعة لرقابة المستويات الأعلى. ويكون كل موظف داخل التنظيم مسؤول أمام رئيسه

-الاعتماد على الإجراءات المكتوبة: حيث تكون كل الأنشطة والمهام موثقة كتابيا، وذلك لتجنب الاتصالات غير الرسمية داخل التنظيم.

-فصل الإدارة عن الملكية: فالعاملون داخل المنظمة لا يمتلكون وسائل الإنتاج ولا يمتلكون المناصب، فالمناصب لا تورث، فالعمال يتقاضون أجر مقابل عملهم.

-التوظيف والترقية: يكون التوظيف والترقية حسب الكفاءة، أي الخضوع للإجراءات الموضوعية في التقييم لا الشخصية. (بن عيسى ، 2018 ، صفحة 256)

ويرى زيجمونت باومان أنه في ظل تطور الإدارة البيروقراطية تم فصل الوسائل عن القيم الأخلاقية (ميكانيزم الفصل هذا الذي يعتبر من ميكانيزمات الحداثة الصلبة والحداثة السائلة). وأن هذا الفصل هو نتيجة مباشرة لعملية التقسيم الوظيفي للعمل وكذلك عملية إحلال المسؤولية التكنيكية الإجرائية محل المسؤولية الأخلاقية.

يؤكد بومان ان مبدأ تقسيم العمل والتدرج في السلطة يعمل على خلق مسافة بين الفاعل والنتيجة النهائية لفعله أي بين العامل وعمله. فالعمال المنفذون في أغلب الأحيان لا يكونون على دراية بالمهمة المطلوبة أو بالأحرى بالهدف أو الغاية من العمل بحد ذاته. هذا من جهة كما أن المعرفة التي يمتلكها العمال في التنظيم البيروقراطي تكون مجردة من المشاعر الإنسانية والنتائج تكون مجردة من الأحكام الأخلاقية، حيث تترج النتائج الى احصائيات وبيانات صماء لا روح لها. أما بالنسبة للوظيفة فتكون مجردة من المعنى. (باومان، 2013، صفحة 180)

وبخصوص عملية إحلال المسؤولية التكنيكية محل المسؤولية الأخلاقية يرى باومان أن هذه العملية تتم داخل التدرج الهرمي للسلطة، حيث أن كل عامل مسؤول أمام رئيسه المباشر عن عمله ويسعى لتحقيق رضاه أي تنفيذ المسؤولية التكنيكية فقط. ولا يتم الحكم على ذلك العمل من ناحية المسؤولية الأخلاقية، وإنما يتم اعتماد المعايير الخاصة بالجودة والنجاح في عملية الحكم.

أما التخصص الوظيفي فيؤدي بالمسؤول الى انعزاله عن نتائج العمل والأفعال النهائية، وبالتالي انعزال الأفعال عن عواقبها هذا ما يجعلها تجتاز الحكم الأخلاقي وتقاس فقط وفق معايير واضحة ومحددة بدقة مثل تكلفتها الاقتصادية. ويقول باومان في هذا الصدد أن الإدارة البيروقراطية الحديثة أدت الى تجريد الأهداف البيروقراطية من النزعة الإنسانية. وذلك لكون هذه الأهداف يعبر عنها بعبارات تكنيكية محايدة من الناحية الأخلاقية. وأيضا لكونها تقاس بمقاييس كمية. يقول باومان: "ان البيروقراطية مبرمجة على أن تصل الى الأفضل، فالشيء الذي توليه أهمية هي الكفاءة وخفض التكاليف". (باومان، 2013، صفحة 182)

3.2. مقارنة ايميل دوركايم: دوركايم يعتبر أن الأخلاق مصدرها المجتمع، فهو الذي يوطرها وينشرها. والظواهر الأخلاقية عند دوركايم تعامل مثل معاملة الظواهر الاجتماعية. فهي عبارة عن قواعد تضبط السلوك وتتميز بالطابع الاكراهي أي الاجباري، أي أن أفراد المجتمع مجبرون على التقيد بها واتباعها وأن أي فرد يقوم باختراقها يتعرض الى عقوبات رديعة. كما تتميز أيضا بالطابع النفعي حيث أن القواعد الأخلاقية تحتوي على منفعة للفرد.

أيضا تتميز بالطابع الخيري، حيث يرى دوركايم ان عنصرى الخير والواجب عنصران متلازمين فالواجب يتضمن الخير وهما يحتلان نفس المرتبة. (براهيمي، 2020، صفحة 231)

فما يراه دوركايم للمجتمع يراه لكل جزء من أجزائه وبالتالي نفس الشيء يراه للمجموعات المهنية وللمنظمات. فالأخلاق المهنية تحتل مكانة هامة داخل المجتمعات الصناعية مثلها مثل الأخلاق الأسرية وغيرها من الاخلاق الأساسية في المجتمع. وبالتالي فقد اهتم بدراسة الأخلاق ودورها في الحياة المهنية واعتبرها أساس الحياة الاجتماعية في التنظيمات المهنية. وان وجود واستمرار أي تنظيم يتوقف على وجود نظام أخلاقي داخله. هذا الأخير يعمل على ضبط الفعل التنظيمي للأفراد داخل التنظيم وتحقيق العضوية بين أفراد التنظيم. (بن رمضان، 2018، صفحة 197)

كما تناول دوركايم مسألة الأنوميا (اللامعيارية) والتي هي عبارة عن انهيار القواعد الأخلاقية الجماعية. والتي ربطها بالنتائج السلبية لتقسيم العمل والتخصص. حيث أن المنظمات التي يسود فيها التخصص الشديد في العمل يفقد فيها الأفراد الروابط الاجتماعية بينهم ويصبحون في حالة عزلة عن بعضهم البعض. هذا ما يؤدي الى حالة اللامعيارية بحيث يصبح التنظيم مفتقر للقواعد والمعايير الأخلاقية التي توضح للأفراد كيف يتصرفون مع بعضهم البعض. وهذا بدوره ما يؤدي الى السلوكيات السلبية والانحرافية داخل المنظمة. (عدلي، 2011، الصفحات 164-165)

3. أخلاقيات المهنة في المؤسسة الجزائرية: المهنة الجامعية أنموذجا " تحليل سوسولوجي لميثاق الآداب والأخلاقيات الجامعية":

يعتبر ميثاق اخلاقيات المهنة من المكونات الأساسية في المؤسسة الجزائرية حيث لا تخلو أي مؤسسة من هذا الميثاق. حيث نجد ميثاق خاص بالمهن الصحية مثلا وبالمؤسسات التربوية. والجامعة الجزائرية أيضا تعتبر من المؤسسات التي تحتوي على ميثاق للآداب والأخلاقيات. هذا الأخير الذي يحتوي على مجموعة من القيم الأخلاقية والمهنية، والتي سوف نسعى الى تحليلها وابرازها من خلال تحليل مضمون هذا الميثاق.

يحتوي ميثاق الآداب والاخلاقيات الجامعية على مجموعة من الأسس الأخلاقية التي يجب توافرها عند العاملين في الحرم الجامعي. عند كل من الأساتذة الباحثين الدائمين والأساتذة الباحثين وكذلك الموظفين الإداريين والتقنيين بالإضافة الى الطلبة. كما يتضمن هذا الميثاق الأخطاء والعقوبات المفروضة لتلك الأخطاء.

1.3. فئة الموضوع: الموضوع الذي يدور حوله ميثاق الآداب والأخلاقيات الجامعية هو مجموعة الآداب والقيم والأخلاقيات الخاصة بالمهنة الجامعية.

2.3. فئة الأهداف: ويتمثل الغرض من هذا الميثاق في العمل على تحسين مخرجات الجامعة وتحسين جودة الجامعة الجزائرية، والرقى بها للتمكن من الوصول الى المعايير الدولية المعمول بها.

3.3. فئة القيم: لقد تضمن هذا الميثاق العديد من القيم الأخلاقية المهنية التي يجب توفرها في الموظفين في الجامعة من أساتذة باحثين ودائمين وكذا اداريين وتقنيين وأيضا طلبة. وتتمثل تلك القيم فيما يلي:

- قيم الاحترام والتي تتمثل في احترام الغير واحترام وجهات النظر المختلفة، بالإضافة الى احترام سرية المصادر وكذا عمل الزملاء والطلبة. واحترام سرية مضمون المداولات. وأيضا احترام النظام الداخلي للمؤسسة وكذا قواعد الأمن والنظافة، واحترام كرامة وسلامة أفراد الأسرة الجامعية. (وزارة التعليم العالي والبحث العلمي ، 2021)

ويرجع سبب ادراج قيمة الاحترام في الميثاق الى كون المجتمع الجزائري وما يحمله من ثقافة وقيم ودين، يتضمن قيمة الاحترام. هذه الأخيرة التي تعتبر من القيم الأساسية في الدين الإسلامي وفي ثقافة المجتمع. هذا ما أكده الطرح الدوركايمي حيث اعتبر أن الأخلاق مصدرها المجتمع.

- قيم الموضوعية والتمثلة في: التوظيف على أساس المؤهلات والخبرات الجامعية. هذا المبدأ الذي يعتبر من المبادئ الأساسية التي تضمنتها نظرية ماكس فيبر للنموذج المثالي للبيروقراطية والتي تعمل على نجاح المنظمة والوصول الى أهدافها وذلك عن طريق اعتماد الأسس الموضوعية في التوظيف والترقية. ومن القيم التي تدرج في إطار القيم الموضوعية والتي تم ذكرها في الميثاق نجد أيضا الابتعاد عن السرقات العلمية. وأيضا التقييم على أساس المعايير الأكاديمية لأعمال الطلبة وتجنب التمييز في التقييم وفي التعامل مع الزملاء. بالإضافة الى التحلي بالإنصاف والعدل في التقييم المهني للموظفين، وأيضا الموضوعية في المعلومات. (وزارة التعليم العالي والبحث العلمي ، 2021)

- قيم الكفاءة والفعالية. حيث تتضمن هذه القيم: الابداع والابتكار في مجال العمل وكذا الفعالية في الأداء والاجتهاد في العمل. بالإضافة الى تحديث المعلومات ونشر المعرفة والالتزام بتحقيق الأهداف المقررة، والتحلي باليقظة والسرعة في انجاز المهام.

- قيم المواطنة التنظيمية. والتي تتكون من: الامتناع عن أي موقف قد يؤدي الى تضارب المصالح وتضرر بالمهنة، الامتناع عن إعاقه الأداء السليم للمؤسسة، ومراعاة شروط الأمن والنظافة. وكذا الحفاظ

على الأماكن والوسائل العامة للمؤسسة الجامعية، والاتصاف بالسلوك المدني. وأيضا الامتناع عن استخدام الوظيفة الأكاديمية لأغراض شخصية أي عدم استغلال المنصب لأغراض شخصية. هذا الأخير الذي يعتبر من المبادئ الهامة التي تضمنها النموذج المثالي الفيبري حيث ينص المبدأ الفيبري على ان العمال في المؤسسة لا يمتلكون وسائل الإنتاج ولا يمتلكون المناصب بل هم مجرد موظفين في منصب. (وزارة التعليم العالي والبحث العلمي ، 2021)

- قيم النزاهة وتتمثل في الاعتماد على الشفافية في المعلومات والمصادر، وأيضا الاستخدام الحكيم للموارد البشرية والمادية والمالية المتاحة. (وزارة التعليم العالي والبحث العلمي ، 2021)

- قيم المسؤولية والتي تتمثل في تحمل الموظفين بالجامعة كل مسؤوليته عن طريق ضمان سير العمل بالطريقة المنوطة. وأن يكون كل موظف مسؤول على وظيفته وعلى أفعاله. هذا ما تناوله فيبر في مبدأ تدرج السلطة حيث أكد على أن التنظيم يحتوي على تدرج في السلطات وأن السلطة مقرونة بالمسؤولية. حيث ان المستويات الدنيا تخضع للمستويات العليا في التنظيم وكل موظف داخل التنظيم يكون مسؤول أمام رئيسه. (وزارة التعليم العالي والبحث العلمي ، 2021)

- وفي الأخير تأتي قيم التحلي بالضمير المهني في العمل. (وزارة التعليم العالي والبحث العلمي ، 2021)

خاتمة:

وفي الأخير ينبغي الإشارة الى أن أخلاقيات المهنة من المواضيع الهامة التي تم تناولها بمختلف الطروحات، حيث نجد اسهامات فلسفية فب هذا المجال وكذا سوسولوجية وأيضا قانونية. ويرجع هذا الاهتمام بموضوع أخلاقيات المهنة وذلك لكونها من الدعائم الأساسية داخل المنظمات وأساس نجاحها وفعاليتها، كما تعمل على تطوير المجتمعات. هذا ما توصلنا اليه من خلال هذا المقال. هذا من ناحية. ومن ناحية أخرى فان أخلاقيات المهنة مرتبطة بالمجتمع وبمكوناته التي تعتبر مصادر لأخلاقيات المهنة. ولتفعيل أخلاقيات المهنة في المنظمات نقدم مجموعة من التوصيات التالية:

- يجب وضع هيئات ومكاتب خاصة داخل المنظمات وذلك للاهتمام بالمسائل الأخلاقية، وبالتجاوزات التي تتم على مستوى ميثاق آداب أخلاقيات المهنة.
- كما يجب اتاحة ميثاق أخلاقيات المهنة الخاص بالمؤسسة لكل العاملين والمسؤولين في تلك المؤسسة وذلك للاطلاع عليه، وتفادي التجاوزات
- العمل على وضع أنظمة تحفيز ومكافآت للأفراد الذين يلتزمون بأخلاقيات المهنة. ووضع جزاءات وإجراءات عقابية للسلوكيات العكسية.
- ضرورة القيام بندوات علمية داخل المنظمة بصفة منتظمة حول أخلاقيات المهنة. للتعريف بها والتعريف بأهميتها والفائدة المحققة منها سواء للمنظمة أو للأفراد العاملين بها.

قائمة المراجع:

أولاً: المراجع باللغة الأجنبية:

1. Miljenko, A. (2016). *sociology of work and professional ethics*. faculty of civil engineering.
- ثانياً: المراجع باللغة العربية:
2. ابراهيم طوبال. (02 أوت، 2021). أثر ومفهوم أخلاقيات المهنة بين الوعي وتحسين الأداء: الأستاذ الجامعي نموذجاً. *مجلة الميدان للعلوم الانسانية والاجتماعية*، 03(03)، الصفحات 153-166.
3. أحمد لعربي. (30 12، 2016). دور ادارة الموارد البشرية في ارساء أخلاقيات المهنة -دراسة ميدانية في مديرية التربية لولاية أدرار-. *الحوار الفكري*، 11 (12)، 473-504.
4. الأزهاري بن عيسى . (ماي، 2018). قراءة تحليلية لمبيان ريتشارد سكوت حول نظريات التنظيم. *مجلة العلوم الاجتماعية* ، 07(30)، 251-265.
5. أم السعود براهمي. (12 أبريل، 2020). المقاربة السوسولوجية للأخلاق في المجتمعات الحديثة: تحليل دوركايم نموذجاً. *مجلة الباحث في العلوم الانسانية والاجتماعية*، 12 (07)، الصفحات 229-242.
6. بلال خلف السكارنة. (2009). *أخلاقيات العمل*. عمان، الأردن: دار المسيرة للنشر والتوزيع.
7. جمال فزة. (2013). *سوسولوجيا التنظيمات "أسس واتجاهات"* . دار أبي رفاق للطباعة والنشر.
8. زيجمونت باومان. (2012). *الحياة السائلة*. (حجاج أبو جبر ، وهبة رؤوف عزت، المترجمون) بيروت: الشبكة العربية للأبحاث والنشر.
9. زيجمونت باومان. (2013). *الحدائق والهيكوست*. (حجاج أبو جبر، و دينا رمضان، المترجمون) مدارات للأبحاث والنشر.
10. سارة زويقي. (15 12، 2017). رؤية نظرية حول أخلاقيات المهنة داخل الحرم الجامعي. *مجلة العلوم الانسانية*، 1 (03)، 232-241.
11. سامية بن رمضان. (10 ماي، 2018). قراءة سوسولوجية في مصادر أخلاقيات العمل الوظيفي داخل المنظمات. *مجلة الباحث في العلوم الانسانية والاجتماعية*، 10 (04)، الصفحات 193-204.
12. سلاف مشري. (8 11، 2018). الهوية المهنية للمدرس وعلاقتها بالالتزام بأخلاقيات المهنة. *مجلة الجامع في الدراسات النفسية والعلوم التربوية*، 3(2)، 79-96.
13. عبد الرحمن طه. (2016). *شروود ما بعد الدهرانية*. بيروت: المؤسسة العربية للفكر والابداع .
14. عبد الرزق شنين الجنابي، و نعمه عبد الصمد الأسري . (2020). *أخلاقيات المهنة " مفاهيم وتطبيقات "*. العراق: دار الضياء للطباعة.
15. فاطمة الزهراء بلحسين. (30 6، 2020). التزام الأستاذ الجامعي بأخلاقيات المهنة التعليمية آلية داعمة للرفع من سمعة الجامعة وأدائها. *مجلة العلوم الانسانية*، 4(3)، 249-284.
16. فواز فايد ، و سعودي كحول . (5 جوان، 2022). العنى الأخلاقي في زمن الحدائق السائلة عند زيجمونت باومان. *مجلة المعيار*، 26(5)، الصفحات 132-142.
17. ماكس فيبر. (بلا تاريخ). *الأخلاق البروتستانتية وروح الرأسمالية*. (علي مقلد محمد، المترجمون) مركز الانتماء القومي.
18. محمود السمري عدلي. (2011). *علم الاجتماع الجنائي*. عمان، الأردن: دار المسيرة للنشر والتوزيع.
19. محمود شيخاوي . (2014/2013). *أخلاقيات العمل وأثرها على السلوك التنظيمي لدى العامل الجزائري دراسة ميدانية لمديرية توزيع الكهرباء والغاز بأدرار نموذجاً*. أدرار: كلية العلوم الانسانية والاجتماعية والعلوم الاسلامية .
20. مراد بن صغير . (جوان، 2014). التوج التشريعي في تكريس الطابع الالزامي لأخلاقيات العمل المهني. مهنة الطب والمحاماة أنموذجين. *مجلة العلوم القانونية والسياسية* (09)، الصفحات 166-187.
21. مصطفى محمود أبو بكر. (2010). *أخلاقيات وقيم العمل في المنظمات المعاصرة*. الاسكندرية، مصر: الدار الجامعية.