

الفصل الثاني

التطور التاريخي لأخلاقيات المهنة:

تعد أخلاقيات المهنة منطلقاً للتمييز بين الصواب والخطأ في مجال العمل، وهي وسيلة لتدريب الأفراد للتعامل مع السلوك المنظم، فقد يتعدى الغرض من هذه الأخلاقيات في مجال العمل من مجرد تعلم الفروق بين الصواب والخطأ إلى تسليح الأفراد بالأدوات اللازمة للتعامل مع تعقيد السلوك الأخلاقي، واستخدامها أثناء التطبيق الأخلاقي للقرارات الاستراتيجية، وتعد هذه الأخلاقيات وليدة ثقافة المجتمع التي تعد بدورها من نواتج البناء الاجتماعي.

وقد مرت أخلاقيات العمل بمراحل تاريخية عدة: فقد قامت حضارات قديمة بوضع مبادئ ومبادئ خاصة بها مثل: (إنجيل كونفوشيوس) العام (500 ق.م).

أما (ميثاق حمورابي) الذي وضع عام (1780 ق.م) كان بمثابة أول مرشد أخلاقي يسجله التاريخ، وقد أصبح هذا الميثاق بما يحتويه أساس (مملكة بابليون)، وبالرغم من أن عدداً من أحكامه قد تبدو لنا وفقاً لمقاييس عالمنا المعاصر غير أخلاقية مثل تلك المتعلقة بالرق.. غير أن ذلك لا ينفي أن هذا الميثاق قد أرسى بالفعل مجموعة من القواعد التي أتاحت وجود التجارة والحضارة.

إضافة إلى ذلك الميثاق الإلهية مثل الوصايا العشر لموسى والقرآن الكريم، ففي الأديان السماوية ولاسيما الإسلام كانت هناك إشارات واضحة على أهمية الأخلاق في العمل، فالعمل في الإسلام هو حاجة أخلاقية ودينية فضلاً عن أنه مطلب.

وفي عصر الإصلاح من القرون الوسطى، برزت شخصيات إصلاحية أمثال (جون كوهمي)، (مارتن لوتر) التي ناقشت التجارة والأعمال، وفتحت الطريق لتعزيز

لقد كانت العمل البروتستانتية؛ لأنها رأيا أن الناس يمكنهم خدمة الله من طريق

طريق العمل.

وفي القرن الثامن عشر كانت المواقف الإيجابية اتجاه العمل جزءاً لا يتجزأ من ثقافة

المجتمع الذي مثل فارقاً كبيراً في طريقة تفكيره في العمل، قياساً بالعصور الوسطى

والكلاسيكية، إذ عزز عالم الاجتماع والاقتصاد السياسي الألماني (ماكس فيبر) هذا

الموقف عند إصداره لكتاب بعنوان (الأخلاق البروتستانتية) عام 1904م، إذ وظف

القسم الدينية لخدمة الاقتصاد، ووضح في كتابه أن العوامل

الأساسية للأخلاقيات هي: (الجهاد، الانتظام، أولية ميدان العمل و تأهيل الرغبات).

وفي القرن الثامن عشر أكد (آدم سميث) في بحثه (طبيعة وأسباب ثروة الأمم)، أن

للعمل قيمة عليا، ودعا إلى حرية الأعمال، والتأكيد على اليد الخفية التي تؤدي

الأعمال من طريق سعيها إلى تعظيم الربحية، ومن طريق المنافسة الحرة إلى تحقيق

منافع المجتمع، ومن هنا انطلقت الرأسمالية التي تدعو إلى إطلاق حرية الأعمال،

وتشجيع المنافسة، بصرف النظر عن الوسائل المستخدمة فيها، وببزوغ فجر الثورة

الصناعية والتغيرات التي رافقت الأعمال ازدادت حدة المشاكل الأخلاقية، وتمثل ذلك

في الاستخدام السيئ للأطفال في العمالة، إذ سعت المنظمات لتحقيق الربحية على

حساب القيم الإنسانية، مما أدى إلى ظهور مدارس الفكر الإداري التي حاولت رسم

منهجية للعمل تتلاءم وطبيعة المرحلة التي كانت تمر بها الأعمال آنذاك.

وبالانتقال إلى مجال الأعمال فإن الاهتمام بالأخلاقيات ظهر في سبعينيات القرن

الماضي، ويؤرخ الباحث (Bowie Norman) تاريخ ولادة أخلاقيات العمل في حقل

المنظمات عام 1974م حيث عقد المؤتمر الأول لأخلاقيات الأعمال في (جامعة

كنساس)، والذي فتح الباب لتكون الأخلاقيات ضمن مناهج المنظمات، إذ تم إصدار عدد من الكتب والمؤلفات والبحوث التي تخص أخلاقيات العمل والمهنة. وبالعودة إلى العصر الحالي عصر المعرفة وثورة المعلومات والانفتاح العالمي فيما بين البلدان والعالم، الذي أصبح في متناول الجميع بفضل تقنيات الاتصال المتقدمة، فقد أصبحت الأخلاقيات في الأعمال تمثل تحدياً حقيقياً يواجه المنظمات، ويحدد لها سبل النجاح والبقاء في عالم المنافسة.

مصادر أخلاقيات مهنة التعليم

إنَّ أخلاقيات المهنة هي إحدى أهم الأساسيات التي يجب أن يتحلى بها الأفراد العاملون داخل أي تنظيم، والتي يبني عليها كل صرح مؤسساتي متين؛ لأنها الأساس المنظم للعلاقات داخل بيئة أو محيط العمل بشكلها الرسمي أو غير الرسمي، غير أنَّ هذه الأخيرة لها مصادر عدة ومتنوعة تستقى منها، وهي كالآتي:

1. المصدر الديني: يمثل هذا المصدر في المجتمع الإسلامي أهم مصادر الأخلاق المهنية، إذ أنه يوفر خلق الرقابة الذاتية في الفرد، فالمهني يمكن أن يتهرب من الرقابة السياسية والاجتماعية أو القانونية، لكن لا يستطيع أبداً أن يتهرب من رقابة الله سبحانه وتعالى، وتعد الأديان السماوية أهم مصدر من مصادر الأخلاق، وقد أكدت السنة النبوية الشريفة هذا، وفصّلت ما ورد في القرآن الكريم في هذا الصدد، ويشتمل هذا المصدر على المبادئ والتنظيمات التي تحقق سعادة الإنسان والمجتمع في المجالات كلها، وعلى القواعد العامة الصالحة لهداية الناس، وتنظيم حياتهم في كل زمان ومكان. تعد التشريعات والقوانين والأنظمة المعمول بها مصدر من المصادر الأخلاقية، ويقصد بالتشريعات دستور الدولة والقوانين المنبثقة عنه، ونظام الخدمة المدنية واللوائح

والتعليمات الأخرى على أنواعها المختلفة التي تحتوي على أخلاق كثيرة من حيث الانضباط بالوقت، والتفكير به والاحترام والابتعاد عن المحسوبية وعدم إفشاء أسرار العمل وعدم قبول الرشوة.

2. المصدر الاجتماعي: إن لكل مجتمع ثقافته الخاصة به التي تنظم حركته، وتحدد قيمه ومعتقداته وعلاقاته، وانتماء أفراده، فهذه لا بد أن تنعكس بشكل أو بآخر على تعاملاته المهنية، ومن المعروف أن أهم ما يكون ثقافة المجتمع الجوانب الاجتماعية المتمثلة في القيم والمعتقدات والعادات، ونمط العيش وممارسة الحياة الاجتماعية والفرد عندما ينخرط في مهمة معينة لا ينزل عن مجتمعه، ولا يستطيع أن يقفز عن الأنماط السلوكية للآخرين ومعاييرهم، كما أن الآخرين الذين يتعاملون معه في الميدان نشؤوا في ظل الثقافة الاجتماعية التي نشأ هو فيها فهو يؤثر ويتأثر بهم.

وقد يحمل المهنيون إلى أي مؤسسة يعملون فيها عادات المجتمع الأكبر الذي يعيشون فيه وتقاليد وأعرافه، سواء كانت هذه العادات والتقاليد أمراض اجتماعية أم قيماً وتقاليد إيجابية، فالمجتمع الذي يتمسك أفراده بمصالحهم الضيقة فإن ذلك يؤثر في السلوك المهني، فينقل هذه الأنماط من السلوك إلى مؤسسة العمل.

3. المصدر السياسي: ويقصد به نمط النظام السياسي الذي يُشِيرُ المجتمع، وانعكاس توجهات هذا النظام على الأفراد، فإن كان النظام السياسي يؤمن بالتعددية والمشاركة والحوار واحترام الرأي؛ فإنه سوف يتأثر إيجابياً بقيم الأفراد وقناعاتهم المهنية، وإذا كان النظام ديكتاتورياً فاسداً، لا ينهي عن النهب وشجع القيم البالية فإن تأثيره سلبي في توجهات الأفراد في كل مؤسسة.

وحين يقوم المهني بأداء واجباته في ظل الأوضاع السياسية القائمة، فإن سلوكه يتأثر بطبيعة هذه الأوضاع وخصائصها، فالنظام السياسي الذي يتخذ من الصالح

العام غاية له يتعين عليه الإيمان بالحرية والشفافية والديمقراطية والمساواة، ومن هنا فإنَّ النظام يؤدي إلى ازدهار الأخلاق المهنية، أما النظام السياسي الذي يفتقر إلى الرقابة القضائية والإدارية والشعبية، ويميل نحو الاستبداد والظلم فيؤدي إلى تغذية السلوك اللا أخلاقي على مستوى الأفراد ومستوى أفراد المهنة بالخصوص.

4. المصدر الاقتصادي: تتحكم الظروف الاقتصادية السائدة في المجتمع في جميع أفراد، ومن بينهم المهنيون والإداريون، إذ أنَّ الظروف الاقتصادية الصعبة تُدفع بأفراد المجتمع غالباً إلى أنماط من السلوك بعيد عن المعايير الخلقية، فإذا كان الفرد يعيش في وضع اقتصادي معقول يمكنه أن يعيش بكرامة فإنَّ من السهل توقع أخلاقاً رفيعة، والتزاماً أكيداً، والعكس إذا كان وضعه لا يمكنه من الوفاء بالتزامات المتعددة اتجاه أسرته ومجتمعه فيتوقع منه الانحراف والغش والاستغلال للوظيفة؛ ولعل أهمية البعد الاقتصادي قد تتضاعف بشكل كبير في الوقت الحاضر، إذا تطرح التكنولوجيا في كل يوم من المغريات وعندما تسود النزعة الاستهلاكية بين الناس.

5. المصدر الفكري الفلسفي: ذلك الإطار المتماسك كما يؤمن به الفرد وقناعاته الفكرية والمشتقات من عقيدته، أو من قراءته، بمعنى أنَّ المنتسب لمهنة ما يتأثر في أخلاقه المهنية بالنظام السياسي الذي يقود البلد الذي يعيش فيه، و قد يتأثر بالبيئة الاجتماعية بكل ما تشتمل عليه من أعراف وعادات وتقاليده، وقد يتأثر بالمناخ التنظيمي الذي يعمل في ظله.

6. المصدر الإداري التنظيمي: تعد القوانين والأنظمة والتشريعات من المصادر الرئيسة التي تتحكم في تسهيل الإدارة في المنظمات، ويقصد به البيئة التنظيمية التي يعمل الفرد بكل ما فيها من قوانين ولوائح وأنظمة وقيم وتقاليده، مثل: تحديد سلوك العاملين فيها، وتوجيه مسارهم، ومما يؤثر في القيم الفرد، والتزامه، وأسلوب عمله الذي