



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY

الأخلاقيات في القيادة التربوية

أ.د/ محمد محمدي مخلص
أستاذ القيادة التربوية المشارك
بجامعة ميد أوशन

المحاضرة السابعة - تطبيقات القيادة
الأخلاقية

الأخلاقيات في القيادة التربوية 737
Dr. Mohamed Mokhles

www.midocean.ae

تذكير بالمحاضرة السابقة تناولنا الموضوعات التالية:

- 1- تمهيد
- 2- خصائص القائد الأخلاقي
- 3- الاغتراب في العمل مفهومه - أسبابه - أبعاده
- 4- العلاقة بين الاغتراب في العمل والقيادة الأخلاقية
- 5- أخلاقيات العمل
- 6- تنظيمات العمل الأخلاقية
- 7- المهارات الأخلاقية للقائد الأخلاقي
- 8- القائد الأخلاقي للمستقبل

عناصر المحاضرة:

- 1- تمهيد
- 2- الهياكل الأخلاقية
- 3- مقومات بناء المنظمة الأخلاقية
- 4- مداخل اخلاقيات العمل
- 5- مداخل تفسير الاخلاقيات وتطبيقها بالقيادة

7

تمهيد: نتيجة لأهمية الرموز الأخلاقية في المنظمات ، نجد أن الإدارات في المنظمات التي توصف بأنها أخلاقية لذا تلجأ إلى تقوية ودعم تلك الرموز الأخلاقية من خلال مكافأة الأفراد الطائعين ومعاقبة الأفراد المنتهكين ، عند ذلك يمكن استخدام الرموز الأخلاقية في ترقية المناخ الأخلاقي في المنظمة ، ومن شأن ذلك أن يتحقق من خلال استخدام السلوك السوي وسيلة لتحسين المناخ الأخلاقي ، وذلك عند التأكيد على تطبيق متضمنات ذلك السلوك والمتمثلة بالآتي:

1. الصدق : بين أعضاء المنظمة ومع زبائنهم ، ومجتمعاتها ، ومجهزيها ، والمشاركين بعامة .
2. الاستقامة : في القول والمعاني والوعود .
3. الاحترام : في التفاوض والاتصالات والعلاقات .
4. الثقة / الأمانة : على المستوى الفردي وعلى مستوى فرق العمل .
5. المسؤولية : عن الأفعال الصحيحة والخطئة .
6. المواطنة : وهي مسألة لا بد من تحقيقها لأغراض الامتثال للقوانين الوطنية والتي يتم بموجبها ممارسة الأعمال .

7

وفي المنظمات الدولية يتجه الأمر إلى التعامل مع قضايا تشغيل الأطفال ، والأجور المنخفضة ، وبيئات العمل غير المأمونة بحساسية كبيرة ، لذلك نشأت بعض المقاييس العالمية المتعلقة بالمحاسبة الاجتماعية (SA 8000 Social Accountability) والتي تتشابه إلى حد بعيد مع المعايير المتعلقة بالمواصفات الدولية مثل ISO 9001 أو ISO 14001 أو ISO 18001 ، ويمكن أن يعدّ معيار (SA 8000) أول معيار للتدقيق الاجتماعي في العالم والذي بدأت بعض المنظمات في الدول المتقدمة بتطبيقه لغرض التأكد من مدى توافر المواصفات التي يحددها هذا المعيار في مصانعها ومجهزي موادها الأولية لها من أجل مقابلة متطلبات هذا المعيار الدولي .

الأمر الذي قاد إلى ما يعرف بعولمة الرموز الأخلاقية المستندة إلى القيم الجوهرية التي تشكل تلك الرموز الأخلاقية بوصفها أساساً قوياً لتطبيق برامج الأخلاق المنظمة في إطار العولمة، وهو ما يتطلب اللجوء إلى ترجمة رموزها الأخلاقية لتكون صالحة للاستخدام في الإطار العالمي بسبب التنوع والاختلاف الشديدين فيما بين القيم السائدة في المجتمعات المختلفة .

• الهياكل الأخلاقية

وتتمثل بالأنظمة المختلفة ، والمواقف أو الافتراضات ، والبرامج التي تتعهد المنظمة بتطبيق السلوك الأخلاقي من خلالها . وتتضمن هذه الهياكل مجموعة من الفقرات التنظيمية المتمثلة بالآتي :

آ. اللجان الأخلاقية : وهي عبارة عن مجموعة من مدراء الأقسام المعنيين بتفحص الأخلاقيات في المنظمة ، ومن المهام الرئيسة لهذه اللجان أنها تقوم بتحديد الأحكام الملائمة للتساؤلات التي تثار حول الموضوعات الأخلاقية في المنظمة ، كما تقوم هذه اللجان بتقدير مسؤولية المخالفات المرتكبة ومسؤولية الجهة المُحاسبة عنها ، ويعدّ وجود هذه اللجان ضرورياً لاسيما للمنظمات التي ترغب بإجراء التعديل الفوري لسلوكيات الأفراد فيها.

وفي هذا المجال يشير البعض إلى أن تحديد الرموز الأخلاقية لا يعدّ مسألة كافية ، لذلك يصار إلى تشكيل اللجان الأخلاقية في المنظمات والتي تتضمن في عضويتها موجهين داخليين وخارجيين ، وتهدف هذه اللجان إلى ما يعرف بمأسسة السلوك الأخلاقي في المنظمة، وتشمل الوظائف الأساسية لهذه اللجان ما يأتي :

1. تنظيم اللقاءات لأغراض مناقشة الموضوعات الأخلاقية .
2. التعامل مع المساحات الرمادية اللون التي تشهد تجاوزاً على المعايير الأخلاقية .
3. إبلاغ الرموز الأخلاقية لكل فرد من أفراد المنظمة .
4. تأشير الانتهاكات المحتملة للرموز الأخلاقية في المنظمة .
5. تقوية الرموز الأخلاقية أو وضعها موضع التنفيذ .
6. مكافأة السلوك الأخلاقي ومعاقبة الانتهاكات الأخلاقية الحاصلة .
7. مراجعة وتحديث الرموز الأخلاقية .
8. كتابة التقرير عن توصيات اللجنة وتقديمه إلى الإدارة العليا .

7

ب. المكاتب الأخلاقية : وهو إجراء تقوم به بعض المنظمات ويتمثل بتخصيص مكاتب أخلاقية في إطار الهيكل التنظيمي ومستوياته وتخصيص كوادر تعمل بوقت كامل في هذه المكاتب ، وتتلخص مهمة هذه المكاتب في التأكد من مدى تكامل المعايير الأخلاقية مع عمليات المنظمة المختلفة. ويرأس المكتب رئيس مكتب الأخلاق ليتابع عمليات الفحص والإشراف على الأبعاد الأخلاقية وحالات الإذعان للقوانين والتعليمات والتي تتضمن إقامة معايير الاتصالات الشفافة ، وإجراء التدريبات الأخلاقية التي تتعامل مع التوقعات أو المشكلات ومن ثم تقديم النصح للإدارة العليا في آلية التعامل مع المشكلات الأخلاقية عند اتخاذ القرارات

7

جـ. التدريب الأخلاقي : إذ تساعد برامج التدريب الأخلاقي القوية والمتماسكة العاملين في التعامل مع التساؤلات الأخلاقية وترجمة القيم المعلنة في الرموز الأخلاقية في سلوكياتهم اليومية. وفي هذا المجال تؤكد المنظمات على ضرورة مرور أفرادها العاملين في ساعة من ساعات التدريب الأخلاقي في السنة على الأقل ويتأتى ذلك أصلاً من الدور التأثيري الذي تحققه تلك الساعات التدريبية في تعريف العاملين بالرموز الأخلاقية بصيغة مكتوبة ، فضلاً عن دورها في صياغة الحلول للمشكلات الأخلاقية التي تطرح أثناء المناقشات المستفيضة لها ، ومن شأن ساعات التدريب الأخلاقي كذلك أن ترشد الأفراد العاملين إلى الكيفية التي يتمكنون من خلالها من وضع الحلول الممكنة لحالات الصراع الناشئة بين القيم

ولكي تصبح عملية التدريب الأخلاقي مفيدة ، لا بد من التأكيد على ضرورة تحديد الاحتياجات التدريبية الأخلاقية بشكل يتلاءم ويرتبط بالمضامين المحلية في البلد الذي يتم فيه التدريب الأخلاقي - في حالات المنظمات العالمية - ، مع التأكيد على ضرورة تطوير البرامج التدريبية بشكل يتناسب مع البلد أو الإقليم بالتعاون مع المكاتب المركزية التابعة للمنظمة ، ويتطلب الوصول إلى فاعلية البرامج التدريبية الأخلاقية الاستعانة بالخبراء المحليين (لحالات التدريب الداخلي) والخبرات التدريبية الأخلاقية الخارجية المتاحة في أي مكان في العالم.

د- آليات الإبلاغ : وهي الوسيلة التي يمكن من خلالها حمل الأفراد للإفصاح عن كل الممارسات غير القانونية وغير الأخلاقية وغير المنطقية في تصرفاتهم وسلوكياتهم. وفي هذه الحالة يؤكد البعض على أن المنظمة ستعاني من حالة عدم الثقة بالرموز السلوكية وبالهيكل الأخلاقية فيها للحد من تلك السلوكيات غير المرغوبة. وفي إطار اعتماد آليات الإبلاغ يتوجب على المنظمة تحديد الأفراد الذين يكشفون الجوانب غير القانونية الخطرة والأنشطة غير الأخلاقية وتقوم بإخضاعهم لآليات الإبلاغ التي ينتج عنها تقارير الإبلاغ لتحديد الأعمال والتصرفات الخاطئة وعرضها أمام الجهات الخارجية ومنها الوكالات المختصة، ومجالس النواب والمحريين الصحفيين . وبموجب ذلك لجأت العديد من المنظمات إلى إنشاء برامج مبتكرة وافتتاح خطوط ساخنة موثوق بها لتشجع وتدعم عمليات الإبلاغ داخل المنظمة لتكون المنظمة بذلك قد سعت إلى تحديد العوامل الوقائية ضد التصرفات غير الأخلاقية.

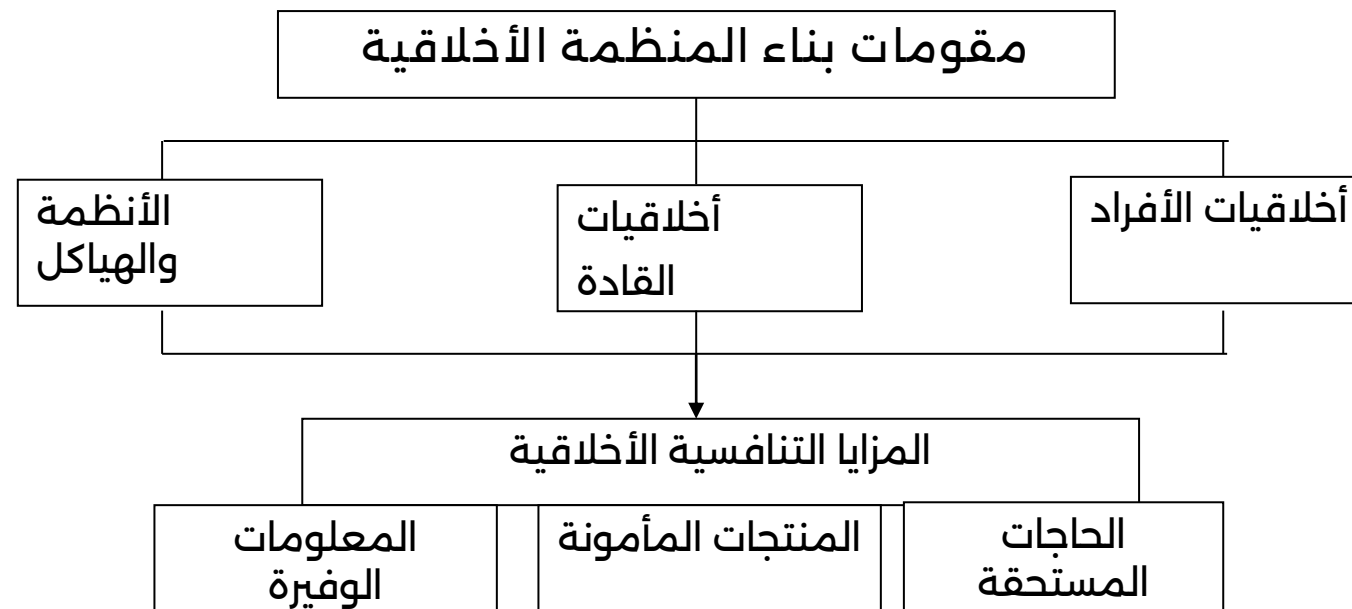
وفي عصر الإنترنت يصبح للأمر أبعاداً أخرى ، فشبكة الإنترنت لا تعدّ مرفأً دقيقاً ومضبوطاً لأخلاقيات الأعمال الجيدة ، فهي مكان غير خاضع للقانون تتم فيه الكثير من العمليات المجردة من المبادئ الأخلاقية ، ووجود حالات سوء الاستعمال لمضامين المناخ الأخلاقي مثل الاستقامة والآداب واللياقة السليمة . الأمر الذي تطرقت إليه بعض الدراسات فأشارت بصراحة إلى عدم أهمية الموضوعات القانونية بعامة والأخلاقية بخاصة في إطار شبكة الإنترنت وسوغت ذلك بفقدان حالة التقييس في تكنولوجيا الإنترنت .

لقد أفرز عصر الإنترنت فوائد وتحديات أخلاقية لمنظمات الأعمال ، فهو وفر إمكانيات السرعة في الحركة بعد أن أتاح للمدراء والعاملين معلومات مرتدة تمكنهم من اختصار الزمن في عمليات الاتصال والاستجابة لطلبات الزبائن ، وهذا ما أدركه بعض المدراء وبموجبه فكروا باستبدال نماذج أو موديلات الاستقامة التقليدية بأخرى جديدة تمكنهم من الإيفاء بالوعود الأخلاقية ، فاستعداد المنظمة لتحمل الكلف العالية مقابل الحصول على مواد أولية تمكنها من إنتاج منتجات بمواصفات مقبولة يستحقها الزبائن مسألة مهمة في هذا الاتجاه . فضلاً عما أتاحته شبكة الإنترنت في بيئة العمل من موضوعات أخلاقية جديدة للمدراء والخيارات المتاحة في هذا المجال متعددة ومنها استبدال الاتصالات ، والأعمال الافتراضية ، والساعات المرنة ، وسياسات الباب المفتوح ، كما أتاحت تكنولوجيا المعلومات الجديدة الأدوات اللازمة للاحتفاظ بوسائل الكبح الملائمة للعاملين في حالات سوء الاستخدام أو الخروج عن المرونة الممنوحة .

ولأجل تقليص الآثار السلبية لحالات قرصنة المعلومات في إطار شبكة الإنترنت أضحت كل أنواع المنظمات التي تهدف إلى الربح والتي لا تهدف إليه أمام تحدي جديد فرض عليها إنفاق الكثير من الأموال والجهد والأوقات لتقلص من حالات القرصنة الواقعة على المعلومات التي تتعلق بمجالات أو مقومات بقائها ، وتتمثل تلك التصرفات بالآتي :

1. تقليل درجة الوضوح في أسماء مواقع المنظمات ، إذ نجد أن تلك الأسماء أقل وضوحاً في إطار الشبكة مما هي عليه في الحالة الاعتيادية .
2. التعاون مع منظمات أخرى من أجل تطوير البرامج الأخلاقية الممكنة الاستخدام في إطار شبكة الإنترنت .
3. إقامة الرموز الأخلاقية المنسجمة مع العمل في إطار شبكة الإنترنت ، وزيادة عدد المواقع التي تحمل مثل هذه الرموز الأخلاقية .
4. تبني أو الاستفادة من اللوحات الأولية عن أخلاقيات الأعمال من وجهة النظر الإسلامية على اعتبار أن قواعد التدريب الإسلامي يمكن أن تقود إلى انتقاله بعيدة عن ما يدور في مواقع أخلاقيات الأعمال في إطار شبكة الإنترنت .

7



لسنا هنا بصدد إعادة ما ذكرناه من تفاصيل تخص المنظمات الأخلاقية ومقومات بنائها وآليات اكتساب المنظمات للمزايا التنافسية الأخلاقية ، ولكننا بشكل عام نرى أن على المنظمات العربية أن تختط لنفسها مساراً أخلاقياً يتناسب وطبيعة المجتمعات العربية من جهة، ويبرز الموروث الحضاري والديني والقيمي في صياغة توجهاتها الأخلاقية في إطار البيئة العالمية من أجل تجنب الأخطاء المحتملة وتجنب المنظمة عواقب مواجهة الدعاوى القضائية الموجهة لها . وهنا نشير إلى ضرورة امتلاك المنظمات العربية لرموز وبرامج أخلاقية رسمية تسعى الإدارات العربية إلى إنشائها ودعمها وتطويرها باستمرار ، وأن تسعى تلك الإدارات إلى أن تكون تلك الرموز والبرامج الأخلاقية هي السائدة في منظماتها ، وأن يتم النظر إلى تلك الرموز بوصفها أدوات تقود إلى إحداث السلوكيات المتوقعة من قبل جميع أفراد المنظمة قادة وأفراد عاملين وفي كافة مستوياتها ، كما يتوجب أن تكون تلك الرموز قادرة على جعل الأفراد قادرين على فهم ما يتوقع منهم من سلوكيات أخلاقية في بيئة العمل من جهة ، وفي حالات الاتصال التي تحدث فيما بين الأفراد في المنظمة والأطراف المتعددة من المشاركين من جهة أخرى . كما أن وجود مثل تلك الرموز والبرامج الأخلاقية بصيغها الرسمية يمكن أن يوفر وسائل للتعامل مع الأزمات والضغوط المختلفة التي تتعرض لها المنظمات العربية في إطار ممارستها لأعمالها .

7

- إن إدارة العملية الأخلاقية في إطار المنظمات العربية سيتمكن تلك المنظمات من جني ثمار القيام بإدارتها للعملية الأخلاقية والتي قد تتمثل في واحد أو أكثر من الجوانب الآتية :
1. البناء الصحيح لولاء العاملين وبالتالي الوصول إلى ميزة تقليص الكلف التي تتكبدها المنظمات العربية ولاسيما كلف التشغيل (الأجور) والتدريب .
 2. تقليل أو الحد من حالات الفساد الإداري والتجاوز على المال وتقليص حجم الممارسات الفردية المضادة (المناقضة) لتوجهات ومصالح المنظمة .
 3. قيادة المنظمة ككل للعملية البيعية ، إذ من شأن ذلك أن يقود إلى الوصول إلى درجات قصوى من حالات ولاء الزبون والمحافظة عليه وديمومة شرائه .
 4. قد تتمكن المنظمة العربية من خلال قيامها بإدارة العملية الأخلاقية من خلق مجتمع أفضل يوفر لها الدعم في توجهاتها الاستراتيجية .
 5. تقليص حالات الاختلاف مع الجهات المساندة لأنشطتها ومنها المجهزين ، وبذلك تتمكن المنظمة من تقليص الكلف غير المتوقعة وغير المنظورة .

7

وبجانب ذلك ، فإن الإدارة السليمة لمنظومة القيم والسلوكيات الأخلاقية في المنظمات العربية يمكن أن يسهم في تحقيق مجموعة مزايا تمكن هذه المنظمات من الولوج في الميدان التنافسي نتيجة إدراكها للآتي :

1. أن الاهتمام بأخلاقيات الأعمال يمكن أن يقود إلى تطوير المجتمع .
2. أن التركيز على البرامج والرموز الأخلاقية يمكن يساعد في بناء مسلمات وثوابت يتم الاستناد إليها في أوقات الأزمات والاضطرابات .

1. تمثل البرامج الأخلاقية وسائل للتأكد من قانونية وشرعية الأعمال والسياسات المنظمة .
2. وجود المعايير الأخلاقية سيساعد في تجنب كل ما من شأنه أن يتناقض وتلك المعايير .
3. تعدّ البرامج الأخلاقية بمثابة موجهات يتم الاعتماد عليها لإدارة المنظومة القيمية في المنظمة .

مفهوم أخلاقيات العمل

- مجموعة المبادئ والمعايير التي تحكم سلوك الفرد أو الجماعة،
- وترتبط هذه المبادئ بتحديد ما هو خطأ أو ما هو صواب في موقف معين.
- الأخلاقيات : تطبيق الفرد لما يؤمن به من قيم من خلال القيام بسلوك معين في موقف محدد.

أهمية أخلاقيات الإدارة :

- احداث التنمية الشاملة
- الموظف الحكومي وكيل عن المجتمع
- رفع ثقة المواطنين والمقيمين في الموظف الحكومي
- التقليل من التكاليف العامة
- مواجهة فجوة الاداء

أخلاقيات العمل تتكون من :

نظام القيم في المجتمع

. الثقافة السائدة في المجتمع

. قيم الجماعة

. قيم العائلة

. قيم العمل

2. نظام القيم والمعتقدات الشخصية

. القيم الشخصية الذاتية الفطرية

. المعتقدات الدينية والمذهبية

. الخبرة والمستوى التعليمي

. الحالة الصحية النفسية والجسمانية

مصادر أخلاقيات الإدارة:

- العائلة والتربية البيئية
- ثقافة المجتمع وقيمه وعاداته
- التأثير بالجماعات المرجعية
- المدرسة ونظام التعليم في المجتمع
- إعلام الدولة والصحافة ومؤسسات الرأي
- مجتمع العمل
- القوانين واللوائح الحكومية والتشريعات
- الخبرة المتراكمة والضمير الإنساني الصالح

7

الذات:

وهي أول مصادر الأخلاقيات فالإنسان لا يسعى إلى تحقيق غاية ما إلا إذا كان لها صدى في نفسه
المصدر الديني:

عرفت الشريعة الإسلامية أخلاقيات الوظيفة العامة: « بأنها مجموعة من المبادئ والقواعد النابعة من القرآن الكريم والسنة النبوية والتي
تشكل معياراً للسلوك الفردي لما هو واجب اتباعه، أو حرام أو مكروه واجب الابتعاد عنه »
الأُسرة:

ينقل الإنسان سلوكه الذي ورثه من أسرته إلى المنظمة وهذا السلوك يعبر عن واقع بيئته المعيشية وظروف حياته المادية.
المؤسسات التعليمية:

تستطيع هذه المؤسسات إن تلعب دوراً مهماً في إعداد الطلبة لدخول المجال الوظيفي، حيث تستطيع توجيههم وتوعيتهم وتدرّسهم
بعض المسائل في الدين والأخلاق والعلاقات العامة.
المجتمع :

إن المجتمع الذي تسوده قيم سياسية أو اجتماعية أو عقائدية متناسقة لابد وان ينقل أفرادها هذه القيم إلى التنظيم.
القيادة القدوة :

إن القيادة الإدارية الناجحة هي التي تستطيع أن تبث في الهياكل الجامدة روح الحياة عن طريق إشعار كل موظف في الإدارة بأنه عضو في
جماعة تعمل متساندة ومجتمة لتحقيق هدف معين في التنظيم.

الأخلاقيات في القيادة التربوية 737

7

العوامل التي تؤثر على أخلاقيات العمل :

- البيئة الإدارية: تعكس البيئة الإدارية (المناخ التنظيمي) الفلسفة الإدارية في توفير بيئة إدارية وأخلاقية ذات سمات أو صفات محددة تساعد القيم والأخلاقيات السائدة.
- البيئة الاقتصادية: تدني الأجور مثلاً يعتبر من أحد العوامل الرئيسية التي تساهم مباشرة في تفشي الفساد.
- البيئة السياسية: يقوم الموظف في الجهاز الإداري للدولة بأداء وظيفته في ظل البيئة والأوضاع السياسية القائمة.

مجالات اخلاقيات المهنة

- معايير الأداء المثالي في المهنة
- أخلاق مزاوله المهنة
- أخلاق التعامل مع المستفيدين من المهنة

معايير الأداء المثالي في المهنة

- الشروط التأهيلية اللازمة لمزاولة المهنة, وهي شروط أساسية يعتبر وجودها ضرورياً للقدرة على مزاوله المهنة أو أداء الوظيفة.
- مواصفات ومعايير الأداء المثالي للمهنة التي ينبغي الحرص عليها ومراعاتها من الناحية الفنية والتخصصية التي ترفع مستوى المنتج أو الخدمة بحيث تحافظ على سمعة حسنة وصورة ذهنية ممتازة عن المهنة.
- الممارسات والسلوكيات الخاطئة التي يجب الابتعاد عنها, وبيان خطورتها وضرورتها على المجتمع وعلى المهنة والمنتسبين إليها.

أخلاقيات مزاولة المهنة

الأخلاق الخاصة بطبيعة المهنة أو الوظيفة، مع الربط والتوضيح لصلة الخلق بها، وإظهار أهمية الخلق والحاجة إليه عند الممارسة العملية.

الأخلاق الإنسانية العامة المتعلقة بطبيعة المهنة والوظيفة، وما تقدمه للآخرين من المنتجات والخدمات.

الأخلاق والضوابط الخاصة بمنع تقديم المصلحة الخاصة على مصلحة العمل، ومنع الانتفاع من الوظيفة والمنصب.

أخلاقيات التعامل الخاصة بالمهنة أو الوظيفة.

أخلاقيات التعامل الإنساني والذوقي العام ذات الصلة بعموم المجتمع.

وسائل ترسيخ أخلاقيات المهنة:

- تنمية الرقابة الذاتية
- وضع الأنظمة الدقيقة والواضحة وإيصالها للموظفين
- القدوة الحسنة المتمثلة في المدراء ورؤساء المجموعات
- تصحيح الفهم الديني ثم الوطني
- معايير للمحاسبة
- التقييم المستمر للموظفين

تطبيق أخلاقيات الإدارة

- لا يشك أحد في أن هناك خللاً ما في تطبيق أخلاقيات الإدارة ، ويدل لذلك الإحصائيات العالمية والمحلية ، ومن ذلك على سبيل المثال:
- بعض الدراسات أثبتت أن ثلاث أرباع المنظمات لا تخصص موظفاً لأخلاقيات العمل ، وثلاثة أرباع المنظمات ليس لديها برنامج أخلاقيات ، ولا تخدم الموظفين في تعليم الأخلاقيات .
- وأن 61 % من الموظفين لا يثقون برؤسائهم في العمل .
- و أن 45 % من الموظفين يأخذون معدات مكتبية تتبع الشركة كالأقلام والكتب معهم ،
- وأن 65 % من الموظفين يستخدمون الحاسب الآلي لأغراضهم الشخصية

مداخل تفسير الأخلاق وتطبيقها بالقيادة:

- تم تطوير هذه المداخل بواسطة العلماء والباحثين والفلاسفة وحاولوا من خلالها تقديم تفسير للأخلاق كل حسب قناعاته.
- مثال: عند البعض تخفيض العمالة في المنظمة مفيد لأنه يفسح المجال للاحتياق بشركة أفضل مكانة. بينما عند البعض الآخر يرى ان تخفيض العمالة أمر سيء و غير أخلاقي لأن الموظفين يعتقدون أن طردهم من العمل يعني تجريدهم من فرصة اقتصادية كانوا يقولون عليها.

الفردية: القرار أو السلوك الذي يعظم المصلحة أو الشخصية على المدى البعيد
المنفعية: القرار أو السلوك الذي يقدم منفعة لأكثر عدد من الناس.

العدالة: القرار أو السلوك الذي يشمل العدالة أو الحيادية
الحقوقية: القرار أو السلوك الذي يحفظ الحقوق الأساسية لكل الناس

الأخلاقيات في القيادة
التربوية 737

المدرسة المنفعية:

- ذهب الفيلسوف اليوناني أرسطبس (ومن بعده أبيقور) إلى أن اللذة هي صوت الطبيعة، وأن الغريزة هي المحرك الأول لأفعال الإنسان مثله في ذلك كمثل الحيوان والطفل، وجعل معيار اللذة والألم لقياس الأفعال من خير وشر.
- مذهب المنفعة نظرية أخلاقية تربط بين صحة السلوك ونتائجه. تطورت هذه النظرية على يد الفلاسفة البريطانيين جيرمي بينثام ، وجيمس ميل، وجون ستيوارت ميل، في القرنين 18 و19م.
- المنفعة تقيس صواب العمل بمقدار ما يحققه من منفعة وسعادة بصرف النظر عن توافقه مع الأخلاق.
- يحول المجتمعات إلى غابة تتصارع فيها المنافع بلا ضابط أو رابط.

7

- مبادئ المدرسة المنفعية:
- يعتقد مؤيدو هذه المدرسة بأن الفعل يكون أخلاقيًا، إذا قاد إلى تحقيق نتائج حسنة. يتناقض هذا الاعتقاد مع المبادئ الإسلامية التي تقول بأن السلوك الأخلاقي يتبع مبادئ معينة حتى وإن أدى إلى نتائج غير مرضية.
- أراد مؤيدو المنفعة مبادئ أكثر مرونة تسمح للناس باتباع أي سلوك يؤدي إلى أفضل النتائج.
- يعتقد بينثام، بأن السرور والسعادة هما الأفضل بذاتهما، بينما الألم والشقاء هما قاعدة الشر. وأن السلوك الصحيح، هو الذي يؤدي لأكبر قدر من السعادة لأكبر عدد من الناس.
- يرى مؤيدون آخرون، أن هناك أشياء أخرى جميلة بجانب السرور، وهي المعرفة، والحب، والحرية.
- حاول بينثام إيجاد طريقة لقياس قيمة السلوك. وحاول تطبيق نظريته في السياسة، مطالبًا الحكومات بأن تعمل لرفاهية شعوبها.
- شملت مواقفه الحجج المؤيدة للفرد، و الحرية الاقتصادية، الفائدة، و الفصل بين الكنيسة والدولة، حرية التعبير، والمساواة في الحقوق للمرأة، الحق في الطلاق...

نظرية العدالة

في كتاب "نظرية في العدالة" يرى جون رولز أن العامل في حاجة إلى مكافأة عن العمل الذي يقوم به، ولكنه يرى أن يطبق ذلك فقط لمصلحة الطبقات الأكثر فقرا وأقل ميزة في المجتمع.

الثروة في المجتمع العادل يجب أن يعاد توزيعها من خلال النظم الاجتماعية وذلك لمصلحة الأكثر فقرا.

- تهدف هذه النظرية إلى بيان أن العدالة هي الفضيلة الأولى التي يجب أن تسعى إليها المجتمعات والمنظمات ولقد بنيت هذه المدرسة الاخلاقية ضد نظرية النفعية.
- وهي تُعنى بعدالة التوزيع، وعدالة التعويض، والعدالة التأديبية .
- السلوك الأخلاقي هو الذي يستند إلى معاملة الآخرين بحيادية وعدالة.

مداخل العدالة:

العدالة الإجرائية

- المجتمع الذي يحترم فيه كل فرد نفس مبادئ العدالة التي يعرف أن كل فرد آخر يحترمها بالقدر نفسه، كما أن المؤسسات الاجتماعية القائمة تحترم هذه المبادئ وتجسدها
- درجة وضوح صياغة سياسات وقواعد العمل واستقرار وحيادية تطبيقها.

العدالة التوزيعية

- الطريقة التي توزع بها المؤسسات الحقوق والواجبات الرئيسية وتحدد توزيع المنافع المستمدة من التعاون الاجتماعي
- درجة توزيع وتخصيص الموارد والمخرجات دون تمييز بسبب العمر أو الجنس أو القومية إذا تساوت الكفاءة والمهارات.
- العدالة التفاعلية
- الإجماع الذي يحصل في مثل هذه المجتمعات التي يختلف فيها الناس من حيث الانتماء والفكر هو إجماع ناتج عن التفاعل أي النقاش والحوار الذي يفضي إلى وفاق تتجاوز تضارب المواقف.
- مدى معاملة الآخرين بكرامة ونزاهة واحترام ومدى تقبل الاختلاف.

نظرية الصراع النفسي

أراد فرويد أن يظهر تأثير اضطرابات الجهاز النفسي للإنسان على السلوك الأخلاقي البشري.

الصراع النفسي في الأخلاق يشير إلى "موقف يكون لدى الفرد فيه دافع للتورط أو الدخول في نشاطين أو أكثر، لهما طبيعة متضادة تماماً"

- تقوم هذه النظرية على تفسير ما قد يقع من صراع لدى متخذ القرار بين ما يجب أن يتخذه من قرارات لتحقيق أهداف المنظمة وبين الجانب الأخلاقي لديه والتي قد تخالفها.

الهو أو الذات الدنيا :

يقصد بها مجموعة الغرائز والنزعات والميول الفطرية لدى الفرد التي لا يتقبلها المجتمع بحالها وهي تنساق وراء اللذة وإشباع الشهوات دون أن تقيم وزناً للقيود الاجتماعية والقيم والمثل المتعارف عليها.

إذا أراد الشخص أن يحيا حياه اجتماعية متوافقة مع المجتمع فإما أن يكبت شهواته ، وإما أن يعبر عنها بالأسلوب المقبول اجتماعياً وأخلاقياً.

الذات الشعورية (الأنا) :

القسم الذي يشمل مجموعة الملكات الفطرية أو الفكرية المستمدة من رغبات النفس بعد تهذيبها بما يتفق ومقتضيات الحياة الاجتماعية والقيم الأخلاقية. ووظيفة "الأنا" عند فرويد هي محاولة التوفيق بين المتطلبات المثالية من جانب وبين النزعات الفطرية الغريزية التي تصعد من الذات الدنيا.

الذات المثالية أو الضمير (الأنا الأعلى) :

تمثل الجانب المثالي والمظهر الروحاني للنفس البشرية. فهي تضم المبادئ الأخلاقية والمثالية المستقاة من القيم الدينية والقواعد الأخلاقية والمبادئ الاجتماعية. وتعتبر "الأنا الأعلى" أو ما يعرف بالضمير القوة الرادعة للنزوات والشهوات. كما أنه يقوم بمراقبة "الأنا" في إدانتها لوظائفها وانتقاده أو تأنيبه إذا ما استجاب لنزوات الذات الدنيا. فهذه النفس هي النفس اللوامة.

المدرسة الفردية

اعتمد المدرسة الفردية على عدد من الفلاسفات وهي :

- الفلسفة البراجماتية العملية : ويعتبر (ديوي) هو صاحب هذه الفلسفة وهي تؤكد بشكل عام على كل ما هو عملي ويهتم بالخبرات الواقعية
- الفلسفة الوجودية : تمنح الحرية والاختيار والتعلم والنمو الذاتي لدرجة اتهامها بالتسيب. وترى أن الإنسان يمتلك الإرادة الذاتية لاختيار الأخلاق تتفق مع أهوائه وأهدافه الخاصة دون أدنى تدخل من المجتمع.
- الفلسفة الرومانسية الطبيعية : وصاحبها (جاك جان رسو) وهي تتركز على أخلاق الفرد وأهوائه ونزعاته وميوله وحاجاته الفطرية. وترى أن الإنسان يولد خيراً صالحاً وأن التغير فيه يكون مرده إلى المجتمع والواقع به وتربيته.
- تظهر الأنماط الأخلاقية الفردية على نحو ملحوظ فيميل بعض الأفراد إلى أن يكون لهم ذواتهم الأخلاقية الخاصة.
- يميل بعض الأفراد لظروف خاصة بتنشئتهم إلى التحلل من الأخلاق ، فينحرفون عن المبادئ الأخلاقية التي ارتضتها الجماعة.
- لا شك أن قوة الأخلاق أو ضعفها في الأفراد يرتبط بقوة أو ضعف المصادر التي تشتق منها .
- السلوك الأخلاقي يستند إلى تحقيق المنفعة الشخصية الذاتية على المدى الطويل
- المصالح الشخصية أولاً ومن ثم مصالح الآخرين

الأخلاقيات في القيادة التربوية 737

ملخص لأهم ما جاء بالمحاضرة :

- 1- تمهيد
- 2- الهياكل الأخلاقية
- 3- مقومات بناء المنظمة الأخلاقية
- 4- مداخل اخلاقيات العمل
- 5- مداخل تفسير الاخلاقيات وتطبيقها بالقيادة

7

- المرجع: الحبسية، رضية(2012). القيادة الأخلاقية، دار الحامد للنشر والتوزيع.
- مع مراعاة الاهتمام بالمحاضرات المباشرة والشرائح المرفقة .
- مع الشكر



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY



Thank You

