الاخلاقيات- (قواعد التصرف- اداب المهنة)

**5- تعريف المصطلح اخلاقيات:**

الاخلاقيات- (آتوس אתוס)- كلمة يونانية الاصل= اخلاق ونظرية القياسات.

اخلاقيات- هي مجال من مجالات الفلسفة الذي يحدد تصرف الانسان بصورة اخلاقية، اي يحدد ما هو المسموح وما هو غير المسموح (قواعد التّصرف) لمجموعة التي تعمل سويًا.

**5.1- اهمية تحديد الاخلاقيات (قواعد التصرف) في التّنظيم:**

في غالبية التّنظيمات هنالك قواعد محددة التي يلتزم بها كل اعضاء التنظيم، وهي جزء من الحضارة التّنظيمية.

**5.1.1- عملية اتخاذ القرارات والاخلاقيات:**

**نموذج الخطوات:** يعمل هذا النموذج على توجيه الانسان لاتخاذ قرارات صحيحة من خلال العمل المنظم (خطوه بخطوه) وفقًا للاخلاقيات.

**خطوات/ مراحل اتخاذ القرارات حسب نموذج الخطوات:**

**الخطوة الاولى: بحث الحقائق-** بعد عرض المشكلة او الحدث، يبدأ الصّراع حيث يتوجب علينا اتخاذ قرار او بديل من بين عدة بدائل، اولاً علينا تحليل الحقائق بشكل حذر ومن دون الانحياز الى جانب معين وكذلك يمكن الاخذ بنصائح الآخرين.

**الخطوة الثّانية: تحليل القيم-** تحليل الحدث يبدأ عندما يلاحظ شخص انه يواجه مشكلة اخلاقية او عدّة مشاكل اخلاقية، في هذه المرحلة يتوجب معرفة المشكلة الاساسية وتشخيص القيم المختلفه من وراء ذلك. مثل: الصدق، الامانه....

**الخطوة الثّالثة: بحث الواجبات-** ممكن حل الصراع بين القيم بعدّة طرق، ومن واجبنا تشخيص واختار الحل الامثل، افضل تطبيق للقيمة الايجابية.

**الخطوة الرّابعة: فحص التتبع/ المتابعة-** من المهم جدًّا ان يكون تنسيق ومتابعة بين صنّاع القرار، وعليهم التّمسّك والاستماع الى وعيهم الاخلاقي وتجنب الانحياز لفرضية معينة بدافع المصلحة الشّخصيّة.

**الخطوة الخامسة: استنتاج-** النّتيجة المرجوّة من وراء تشغيل وتفعيل طرق التفكير هي اتخاذ قرارات ذكية وحكيمة وعملية.

**5.2- مصطلحات اساسيّة في الاخلاقيات:**

المسؤولية الاجتماعية وحوكمة الشركات:التّنظيمات لا تعمل في فراغ انما تتفاعل مع البيئة المحيطة بها، يُحظر على التنظيمات الحاق الاذى بالبيئة المحيطة بها. يتوجب على التنظيم الحفاظ على القيم والقواعد الاجتماعية. مثلًا التنظيم الجّيّد يهتم برمي نفاياته في مكان لا يضر بالبيئة.

المسؤولية التنظيمية/ مسؤولية الشركات: حالة خاصّة من المسؤولية الاجتماعية للشركات، بها تنفذ الشّركة العمل بطريقة اقتصاديّة، اجتماعيّة وذات قيمة للبيئة واصحاب الشّأن.

الشّفافيّة التّنظيميّة:نشاط وفعاليات التنظيم مكشوفة للداخل والخارج ويمكن انتقادها، يقوم التنظيم بمشاركة الموظّفين بأي معلومات ذات صلة حول ما يجري داخل المؤسّسة.

شفافية للداخل: تخلق الثّقة بين الادارة والموظفين وتمنع الفساد.

شفافية للخارج: على المكاتب الحكومية وشركات البورصة الابلاغ عن اي حدث مهم قد يؤثّر على القرارات العامّة او على قرارات المستثمرين. كل ثلاثة اشهر يجب عليهم تقديم البيانات الماليّة للشركة.

الاخلاق: وهو التّمييز بين السّلوكيّات الّتي تعتبر جيّدة والّتي تعتبر سيّئة، والهدف من الاخلاق هو توفير مبادئ توجيهيّة وقيم سلوكيّة في جميع جوانب الحياة.

الاخلاقيات المهنيّة: قواعد السّلوك المهنيّة المخصّصة لمهنة معيّنة، مثل: الاطباء، المحامون، الصحافيون. احد قواعد السّلوك المشتركة بينهم هي الحفاظ على السّريّة.

القيمة: تحدد ما هو الصّواب وما هو الخطأ في مجتمع معيّن، وهي المثل الاعلى للنظريات المتعلّقة بالعدل، الاخلاق والحقائق.

الكود الاخلاقي: سلسلة من القواعد التي تفصل بين المسموح والغير مسموح لاشخاص يعملون في نفس المهنة.

كل تنظيم يضع القوانين الاخلاقية الخاصّة به بشكل حر. الّذي يضم قوانين، مثل: المساواة بين العمّال، الاستقامة، حقوق العمّال... امثلة على تنظيمات لديها كود اخلاقي: انتيل، البنوك، الصّناعه الجّوّيّة... هنالك ايضًا كود اخلاقي لعمّال الدّولة ( עובדי מדינה). امثلة على جمعيات مهنيّة فيها كود اخلاقي: اتّحاد الاطبّاء (הסתדרות הרופאים), نقابة المحاميين.

مسؤولية: هي التزام الشّخص/ التنظيم لكلامه، افعاله وللثقة المعطاة له، ومدى اشتراك الشّخص/ التّنظيم في حدوث حدث او منعه عندما يتوجب عليه منعه.

المُسائلة: هي استعداد وواجب المؤسّسة العامّة او الهيئة الحكوميّة للمسائلة عن افعالها وتحمّل عواقبها.

الفرق بين المسؤولية والمُسائلة: المسؤولية هي التزام اخلاقي لكل فرد القيام بدوره بشكل صحيح. بينما المُسائلة تنص على وجود مسؤولية تنظيمية والتي تتطلب من الافراد او المجموعات كشف افعالهم.

الولاء: العمل لصالح مصلحة التنظيم/ الموضوع.

الاستقامة: العمل بأكثر مما يطلبه القانون. مثل: يُمنع كل عامل من تلقي الهدايا (رشوة) او استعمال موارد التّنظيم للمنفعة الشّخصيّة .

النّزاهة: ان تكون صادق مع نفسك، مع رغباتك، مع ذاتك، مع قيمك واهدافك.

الاخلاق والقانون: القانون هو مجموعة من قواعد السّلوك الرّسمية التي يتم تحدييها في الكنيست. الاخلاق على عكس القانون الذي يحدد ما هو مسموح وما هو غير مسموح، الاخلاق تقول ما هو السّلوك الصّحيح وما هو السّلوك الغير مناسب. نظام قواعد الاخلاق مختلف عن نظام القواعد القانونيّة فهي غير رسميّة وغير محدّدة من قبل الكنيست انما يتم تحديدها من قبل المجتمع البشري الذي يحدّد لنفسه ما هو السّلوك المناسب.

**5.3- الاخلاقيات التّنظيميّة:**

**5.3.1- الاخلاق التّنظيميّة:**

اهمية الاخلاق في التّنظيم ومساهمتها في الاستراتيجيّة التّنظيميّة:

للكود الاخلاقي ومدى الاهتمام بتطبيقه تأثير كبير على الحضارة التنظيمية-

الكود الاخلاقي هو عباره عن مجموعة من القيم وقواعد السّلوك. وهو الامثل الاعلى الذي يحتذي به جميع اعضاء التنظيم. وهو يوفّر لاعضاء التنظيم المعرفة ومجموعة من المهارات المطلوبة مهنيّا. وهو يحدد معايير اختيار اعضاء التنظيم المهنيين/ التنظيمات البديلة في حال نشوء صراعات بين اعضاء التنظيم وبين انفسهم، بين اعضاء التنظيم وبين الزّبائن، بين اعضاء التنظيم وبين السلطات المختلفة.

في اليابان الكود الاخلاقي في التّنظيمات يرتكز على القيم اليابانيّة القديمة، ويتقيّد بهم جميع اعضاء التنظيم وعائلاتهم وزبائن التنظيم...

التنظيم الذي يشدد على اتباع الكود الاخلاقي نرى انّه يحصل على تقدير اكبر من قبل الزبائن والعمال.

الحسنات/مميزات التنظيمات التي لديها كود اخلاقي:

1-الكود الاخلاقي يعمل على خلق جو مريح.

2- الكود الاخلاقي يشجع على الشفافيّة التنظيمية.

3- الكود الاخلاقي يوجّه تصرفات العامل في حال حدوث صراعات ويمنع الضرر بالتنظيم او العامل.

4- الاخلاق تطوّر لدى العمّال عادة الاهتمام بالآخرين وتزيد من الانتماء للعمل.

5- منع الفساد والانحراف وذلك لتوفّر الشّفافيّة الدّاخليّة والخارجيّة.

6- التّسعير العادل- الحفاظ على اسعار السّوق للسلع، للخدمات، او ممتلكات، وعدم التّمييز بين الزّبائن.

7- توفير بيئة عمل مريحه وشروط عمل لائقة.

5.3.2- مميّزات الكود الاخلاقي في التّنظيم التّجاري:

* المسؤوليّة الشّخصيّة والجّماعيّة، اتّجاه: الزّبائن، العمّال، المزوّدين، الدّائنين، المجتمع.
* ثقة الشّعب.
* المهنيّة.
* الاستقامة والثّقة للقيم التّنظيميّة.
* السر مقابل الشّفافيّة.
* الدّوليّة مقابل المحلّيّة.
* نزاهة، عدل، الحماية، التّسامح.

5.3.3- التّصرّف التّنظيمي الغير اخلاقي: وهو الانحراف عن معايير السّلوك الاخلاقي الّتي تقررت في التّنظيم. مثال - شائعة فورد فينطو(1971) احتيال وخداع المستهلكين وبيعهم سيّارة فيها خلل انتاجي (يمكن لخرطوم التّزوّد بالوقود خرق خزّان الوقود).

5.3.4 منع الفساد:

الفساد:الفساد هو التّصرف بموارد التّنظيم للمنفعة الشّخصيّة. مثل- الرّشوة، خيانة الامانة، سرقة مصادر اكاديميّة. امثلة على جمعيّات تجارب الفساد: جمعيّة "عوجن" لمنع الفساد

امثلة لقواعد التّصرّف الاخلاقي حسب القيم الملزمة من الكود الاخلاقي لموظفي الدولة:

* الاخلاص للجمهور.
* عدل اجتماعي.
* الاستقامة.
* النّزاهة.
* تواضع.

كيف يمكن تقليص الفساد في السّلطة:

* سن قوانين تجبر المسؤولين على اتخاذ القرارات بشأن العمل بشفافيّة اتجاه الجمهور.
* تقليل المركزيّة والبيروقراطيّة في السّلطة.
* اعطاء خدمات الكترونية للجمهور من اجل منع الاحتكاك مع الموظفين.
* زيادة تنقّل الموظّفين بين الوظائف والفروع المختلفة للتنظيم مثل مكاتب التّخطيط والبناء للسلطات المحلّيّة او التّأمين الوطني...
* تشديد المراقبة على المناقصات لتمكين العلنيّة والمساواة.
* تقديم موظفي الدولة المتلقون للهدايا والفوائد الاقتصاديّة للمحاكمة.

5.3.4- التّسعير العادل: بيع السّلع والخدمات حسب سعر السّوق اي مقارنة السّعر دائمًا مع سعر السّوق ان كانت بضاعة او خدمة او املاك.

5.3.5- المحافظة على قوانين العمل وتشغيل العمّال بشروط لائقة:

يحق لكل عامل ان يعمل بشروط عمل مريحة ولائقة في مكان عمله.

حسب القانون على كل مشغّل احترام العامل وحرّيّته وتوفير احتياجاته من ضمنها بيئة عمل مريحة.

هناك عدّة قوانين تلزم المشغّل بتوفير شروط بيئية مناسبة في مكان العمل، مثل:

* قانون الامن والامان في العمل (1970) توفير الميّه الصّاحة للشرب، توفير المراحيض والمحافظة على نظافتهم.
* قانون ساعات العمل والرّاحة (1951)- ايّام العطل، والتّوقّف عن العمل.
* قانون الحق للعمل بوضعيّة جلوس وبشروط عمل مريحة (2007).

**5.4- برنامج الاخلاقيات:**

5.4.1- خطّة/ برنامج الاخلاقيات في التّنظيم:

هو اداة التي تهدف الى تذويت الاخلاقيات المتبعة في التّنظيم. التّنظيمات تطوّر برنامج الاخلاقيّات لتتمكن من منع التّصرفات الغير مرغوب بها او على الاقل تقليص هذه التّصرّفات. عن طريق تشّجيع التّصرّفات الّتي تتناسب مع اهداف التّنظيم والتّقيّد بالحفاظ على القانون والنّزاهة والاستقامة.

خطّة الاخلاقيّات تستعمل ايضًا كإرشاد لتوجيه العمّال عن المهام والقيم التّنظيميّة ولمساعدة العمّال على فهم الكود الاخلاقي والطرق لتطبيقه.

5.4.2- مراحل بناء برنامج الاخلاقيّات في التّنظيم:

5.4.2.1- المرحلة الاولى: تطوير كود اخلاقي وترسيخه- اوّلًا يتوجب اتخاذ عدّة قرارات: لماذا نضع الكود الاخلاقي؟ لمن موجّه الكود الاخلاقي؟ ماذا يجب ان يحوي الكود الاخلاقي؟ هل من المفضّل اشراك ممثلي العمّال ؟

تذويت الكود الاخلاقي هو امر غير مفهوم ضمنًا، ولذلك يتوجّب ارشاد كل عمال التّنظيم والمقاولون عن تطبيق الكود الاخلاقي.

تطوير وتذويت الكود الاخلاقي:

اختيار القيم المركزيّة، يتم اختيار قواعد التّصرّف المعدّة للمساعدة في تطبيق هذه القيم. الاختيار بين التّصرّف المثالي والغير مثالي هو مجال النّقاش في الاخلاقيّات، قواعد التّصرّف المثالي او قواعد الاخلاقيّات تهدف الى ارشاد متّخذي القرارات بإختيار التّصرّف المثالي وتطبيقه.

الحاجة للكود الاخلاقي:

الكود الاخلاقي هو بمثابة مرجع مشترك لجميع اعضاء التّنظيم الذي يرشدهم في حالات اتخاذ القرارات في القضايا الاخلاقيّة. وهو يوضّح قيم التّنظيم وعلى اعضاء التّنظيم تطبيقه. وهو ليس قائمة قيم مفصّلة ولكن يشرح كيفية تطبيق هذه القيم بالتنظيم بشكل يومي في حالات وجود الصّعوبات.

لماذا يجب مشاركة اعضاء التّنظيم في كتابة الكود الاخلاقي:

* دمج جميع اعضاء التّنظيم بوضع الكود الاخلاقي. من النّاحية النّفسيّة الاشخاص يشعرون بالالتزام لانهم هم من وضعوا الكود الاخلاقي.
* بناء برنامج يشرح لاعضاء التّنظيم محتوى الكود الاخلاقي وكيفية تطبيقه، لكي يكون واضح لجميع اعضاء التّنظيم كيفية تطبيق الكود الاخلاقي.
* السماح بمناقشة القضايا والاشكاليّات الاخلاقيّة من اجل اتصال هادف وفعّال بين القرارات المتّخذة في المؤسسة وقيم الكود الاخلاقي.

5.4.2.2- المرحلة الثّانية: تطوير برنامج اخلاقيّات- المالكون، الادارة، العمّال... يمرّرون بحوار تنظيمي لتحديد الهويّة التّنظيمية وصياغتها بملف الذي يلزم التّنظيم التّجاري.

**ماذا يحوي الملف:**

1. **مقدّمة-** تحتوي على موعد، وعلى امضاء كل من الرّئيس او الرّئيس التّنفيذي وتنص على القيم المهمّة للادارة العليا التي بموجبها يجب ان يعمل التّنظيم، مثل الاستقامة، النّجاعة، المهنيّة والمسؤوليّة.
2. **مواضيع مهمة يجب ان يحويها الملف-**

* وصف وظيفة التّنظيم والرّؤيا التّنظيميّة واهدافه.
* التزام التّنظيم اتّجاه الزّبون، اهميّة رضا الزّبون، واحترام الاتّفاقات بينهم، اسعار عادله واعطاء الخدمات بعد الشّراء.
* التزام التّنظيمي اتّجاه اصحاب الاسهم او المموّلون.
* حماية استثمارات التّنظيم والحفاظ على اتصال ناجع مع المستثمرين.
* التّعاون للمدى البعيد مع المزوّدين بهدف الحصول على موارد ذات جودة ونجاعة.
* العلاقه بين الادارة والعمّال- سياسة التّنظيم لتجنيد العمّال، تدريبهم، المحفّزات، الاتّصالات، علاقات العمل، الصّحة والامان، تقاعد، اقالة...

1. **علاقات التّنظيم مع المجتمع-** من واجب التّنظيم الامتثال لمعايير البيئة والسّلامة.
2. **مسائل إضافيّة-** في الملف يمكن التّطرق الى علاقات التّنظيم مع منافسيه، سياسة البحث والتّطوير ومسؤوليّة الادارة.

5.4.2.3- المرحلة الثّالثة: تعميق الوعي لبرنامج الاخلاقيّات بين اعضاء التّنظيم- اوّلًا الكود التّنظيمي يوزّع على العمّال وللرئيس التّنفيذي للتنظيم، ويتم شرح محتواه واهمّيّته لكل العمّال. ومع الوقت يتم توزيع الكود الاخلاقي للشركات الفرعيّة وللشركاء، ولأصحاب الاسهم ووكلاء القوى العاملة الّتي تجنّد العمّال للتنظيم ولكل من يهتم لامر التّنظيم.

5.4.2.4- المرحلة الرّابعة: فحص فعاليّة تنفيذ الكود الاخلاقي وتحديثه- على التّنظيم فحص التزام مدراءه وعمّاله للقضايا الاخلاقيّة وفحص اذا كانت هنالك حاجة الى التّدريب مرّه اخرى. ممكن فحص ذلك بواسطة الشّكاوى المقدّمة، ساعات التّدريب وعدد العمّال المشتركين في عمليّة التّدريب.

5.4.2.5- المرحلة الخامسة: الاشخاص المسؤولين عن تطبيق الكود الاخلاقي: من المفروض ان يكون جميع اعضاء التّنظيم مسؤولين عن تطبيق الكود الاخلاقي، لكن من المتّبع تعيين موظّف او مشرف رفيع المستوى، يتمتّع بثقة الادارة والعمّال ليكون مسؤولًا عن تطبيق الكود الاخلاقي على جميع المستويات. (ممكن ان يكون الرّئيس التّنفيذي، او نائب الرّئيس التّنفيذي وفي بعض الاحيان يتم تعيين مدير الطّاقات البشريّة).

5.4.2.5.1- المسؤول عن مجال الاخلاقيّات في المنظّمة-

الصّفات المطلوبة من مشرف الاخلاق:

* موظّف رفيع المستوى يؤدّي واجبه بأمانه وإخلاص.
* يتمتّع بثقة وامانة الموظّفين والادارة.
* لديه صلاحيّة الحصول على المعلومات ليتمكن من كل ما يحدث في التّنظيم.
* لديه المهارات الّتي تمكّنه من الاتّصال الفعّال مع الصّحافة ويمثّل التّنظيم في المنتديات العامّة والاجراءات القانونيّة.

وظيفة المشرف في مجال الاخلاقيات: التّنسيق بين الادارة والعمّال لتطبيق الكود الاخلاقي، خلق تواصل بين الجّهات المختلفة لتطبيق الكود. اعطاء الاستشاره في مجالات متعلّقة في القضايا الاخلاقيّة.

5.4.2.5.2- لجان الكيّاسة المهنيّة: تعمل هذه اللجان كحلقة وصل بين الجّمهور العام والمهنيّن. تشارك في ترسيخ السّلوك المهني السّليم من خلال المبادرة في فعاليّات او مناقشة الاسئلة الموجّهة اليها.

**حسب المنهج المُعاقب**، مخالفات اخلاقيّه هي بمثابة مخالفة عاديّة ويجب المعاقبة عليها. كل هيئة مهنيّة تنشئ لنفسها نظامًا للعقوبات بموجبه تسمح للجنة الاخلاقيّات بممارستها ضد اي عضو يقوم بمخالفة قواعد الاخلاق المهنيّة المتّفق عليها.

**حسب المنهج المُعلّم،** هذه الطّريقة الّتي تتمتع بشعبيّة كبيرة في السّنوات الاخيرة بين العديد من المجموعات المهنيّة، بالنّسبة لهم مخالفة اخلاقيّة هي ليست بمثابة مخالفة جنائيّة، ولذلك لا يجب المعاقبة عليها. هذا فشل مهني، الّذي ينتج عن عدم المعرفة او انعدام التّجربة او من قلّة التّدريب المهني.

5.4.2.5.3- مفوّض المساواة في فرص العمل: وظيفته معالجة الصّعوبات الّتي يمكن مواجهتها في كل ما يتعلّق بتطبيق المساواة في فرص العمل. وعليه تتولى اللجنة تنفيذ قوانين العمل المدنيّة، يعمل على استيعاب المعايير المناسبة لتكافؤ الفرص في سوق العمل ويهدف الى قيادة اصلاح شامل ويشمل تنفيذ تكافؤ الفرص في سوق العمل.

وظائف اللجنة: الارشاد والتّدريب لزيادة الوعي بتساوي فرص العمل، معالجة شكاوي الموظّفين بسبب التّمييز في العمل كذلك رفع دعاوي في محاكم العمل واكثر من ذلك.

5.4.2.5.4- المسؤول عن منع التّحرّش الجّنسي في مكان العمل: شخص يتم تعيينه على يد المُشغّل. ليس بالضّرورة ان يكون عامل عند المُشغّل وممكن تعيين شخص من خارج التّنظيم مثل محامي من خارج التّنظيم.

وظيفته: استقبال شكاوي العمّال في ما يتعلّق بالتّحرّش الجّنسي، محاولة تبرير ما الذي حصل، اعطاء توصيات واستشارة للمشغّل عن كيفية معالجة الحالة/ الموقف، معلومات وارشاد للعمّال الّذين يتوجّهون اليه.

**5.5- القيادة الاخلاقيّة في التّنظيم- القيادة المتنمّرة:**

5.5.1- التّنمّر في العمل:

المضايقات والتّنمّر في مكان العمل تعرّف على انّها سلوك شخصي مخالف للمعايير التّنظيميّة والاجتماعيّة للسلوك الشّخصي المقبول.

السّلوك يعد ضار عندما يشعر المصاب بأنّه تضرر جسمانيًّا او جسديًّا او عندما يشعر بأنّ التّصرّف يخلق لديه بيئة عمل معادية.

امثلة على سلوكيّات تسبب الشّعور بالتّنمّر:

النّميمة، السّخرية، الشّتائم والاهانات، الصّراخ على العامل امام الآخرين، التّهديد، التّقليل من شأن العامل، الخصم من الرّاتب الشّهري بدون سبب مقنع.

تأثير التّنمرعلى الضّحيّة: من يتعرّض للتنمّر في العمل يتغيّب عن العمل لاسباب مرضيّة، زيادة على ذلك المتضرّرين يأتون للعمل بالرّغم من وضعهم الصّحّي الذي لا يمكنهم من العمل ولهم القسم الاكبر في التّورّط في حوادث العمل.

تأثير التّنمّرعلى التّنظيم: التّنمّر يضر بالتّنظيم من عدّة نواحي: تبذير الموارد في التّنظيم، اضاعة الوقت، استراحات طويلة من قبل العمّال، التّأخر في الوصول الى العمل، تنفيذ العمل ببطء اكثر، يطيلون وقت عملهم قصدًا من اجل الحصول على دفعات مقابل ساعات اضافيّة.

5.5.2- الاجراءات الّتي على التّنظيم اتّخاذها من اجل تقليص ظاهرة التّنمّر في مكان العمل:

1. صياغة سياسة تمنع التّساهل اتجاه التّنمّر..
2. يجب إقامة ارشاد تنظيمي داخلي بالموضوع يعكس للمدراء والعاملين في جميع الدّرجات التّوقّعات لسلوك مقبول.
3. تشجيع العمّأل للتصريح عن حالات التّنمّر ووعدهم بأنه سيتم البحث بتوجّههم بشكل جذري وسري.
4. من المهم بأن مدراء الطّاقات البشريّة يحاولون تحديد المتنمّرين منذ مرحلة التّصنيف بواسطة محادثات مع زملاء العمل والمرؤوسين للمرشّحين في اماكن العمل السّابقة.
5. عرض التّنمّر كفشل في تنفيذ العمل.
6. اعطاء مثال شخصي- مثل الاصغاء للعمّال، تشجيع الحوارالمفتوح، الحفاظ على كرامتهم واحترامهم.

5.5.3- الوسائل القانونيّة والقضائيّة التي بالإمكان إتّباعها بحق المتنمّرين في مكان العمل:

* بسنة 2015 صادقت الكنيست على قانون لمنع التّنمّر في العمّل. بموجب القانون يُمنع المشغّل، المدير، زملاء العمل وكل شخص آخر من التّنمّر بحق زميله. وتقرر بحسب القانون دفع مبلغ يصل حتى 120000 للضّحيّة حتى بدون اثبات ضرر.
* بأيّار 2015 طالبت مجموعة من اعضاء الكنيست وبرأسها عضو الكنيست ميراب ميخائيلي ببحث اولي لقانون الذي يمنع التّحرّش المهني ولكن البحث لم يتقدّم.

**5.6- مسؤولية بيئية في التنظيم:**

5.6.1 خلفية:

ما الذي يزيد الحاجة والوعي للمسؤولية البيئية؟  
التزايد السكاني والتطور التكنولوجي يجلب التحديات في المجالات التالية: تلوث الهواء، استهلاك زائد، تأثير المواد الكيماوية على صحة الانسان، الاحياء والنباتات (السلسلة الغذائية)، نقص مصادر الطاقة، الثقب في طبقة الاوزون، تسرب غازات الدفيئة، ذوبان الجبال الجليدية وارتفاع مستوى مياه البحر.

وفي اسرائيل البحر الميت، الخط الاحمر في مصادر المياه، تقليص المساحات المفتوحة، تلوث الهواء (وشواطئ البحر لمبادرين في القطاع الخاص).

5.6.2 اخلاقيات بيئية – العلاقة بين الانسان والبيئة:

اخلاقيات بيئية تبحث في القيم والعمليات التي تؤسس العلاقة بين الانسان والبيئة: احترام موارد المحيط، مثل: اعادة التدوير للمواد الخام، الاهتمام بمياه المجاري، التقليل من استعمال الطاقة وغيرها..  
الاخلاقيات البيئية تبحث في كيفية التعامل مع المشاكل المتعلقة باستغلال موارد طبيعية، تلوثات ومخاطر بيئية مختلفة والمخاطر المحيطية بين مجموعات سكانية مختلفة مثل النفايات في النقب اي ان هذه الاخلاقيات تعمل بالعدالة البيئية (طاقات الطبيعة) والعدالة المحيطية (التأثيرات الاجتماعية).

* + 1. مناهج اخلاقية اساسية تعمل بالعلاقة بين الانسان والبيئة:

5.6.3.1 منهج العدالة البيئية: يعمل هذا المنهج في الطريق الصحيح لاستخدام موارد المحيط.

* **ادارة بيئية وفقًا لاسس اقتصاد السوق:** هذا نهج رأسمالي حسبه لا يجب فرض قيود طالما لا توجد مشكلة في مواقف لا رجوع فيها. حسب هذا المنهج تتدخل الدولة فقط في حالة نشوء مشكلة.

مثال: بدلًا من تدخل الدولة لتقليص التلوث يقترح هذا النهج التدخل المستهلك، بحيث يقرر هل يشتري منتج انتاجه يلوث البيئة ام يعاقب المنتِج ولا يشتري منه.

* **ادارة المحيط البيئي:** الدولة تحدد معايير وتكاليف التي يجب ان تعمل وفقها الشركات في المجال البيئي. تتدخل الدولة عند وجود ضرر يجب تقييمه وفقا للتكلفة مقابل الفائدة.
* **تطوير ذكي:** هو عبارة عن دمج بين نهج اقتصاد السوق ونهج الاهتمام بالبيئة. للمدى البعيد لا يوجد تناقض بين تنمي البيئة وبين النجاعة الاقتصادية مثل تطوير المواثلات العامة.  
  مثال اخر: بالامكان تطوير متنزه بموارد يضعها المبادر من اجل تطويره وصيانته وبالمقابل يحصل المبادر على حقوق البناء في قسم من المساحة.
* **بيئة عميقة:** حسب هذا االمنهج ليس فقط الانسان بالمركز وانما التوازن بين جميع مركبات النظام البيئي. لهذا المنهج معتقد "ירוקים" التي تدعم فرض القيود على كل عملية تزيد الاستهلاك او كل ضرر لمركبات الطبيعة.
* **نهج جودة الحياة:** حسب هذا المنهج التنازل عن استهلاك موارد يمكن ان يؤدي الى ارتفاع جودة الحياة. يمكن الحصول على هذا التنازل بطرق مختلفة مثل: مواقف للسيارات "חנה וסע"، فرض الضرائب على المنتجات التي تمس بجودة البيئة كالبنزين.

5.6.3.2 اخلاقيات عدالة المحيط:يعمل هذا المنهج بتقسيم عادل للفوائد والاضرار البيئية الى جانب العدالة الاجتماعية وايضا في تقسيم المخاطر البيئية التي تتعلق في تأثير الاضرار على مجموعات سكانية مختلفة.  
هذا المنهج بدء في حي صغير في مدينة نيويورك حيث تعرض سكان المكان لنفايات سامة تسببت بتشوهات خلقية وخلل دماغي عند المواليد الجدد وامراض صعبة لذلك احتجّ السكان على طريقة توزيع النفايات السامة ليشمل جميع الطبقات باتخاذ طريقة متساوية اكثر في التخصيص والتوزيع المكاني للامور الضارة عبر المنطقة باكملها وتحسين ظروف السكن للمجموعات الضعيفة.

**5.7 المسؤولية الاجتماعية في التنظيم**

5.7.1 مسؤولية اجتماعية شركية:بالاضافة الى هدف التنظيم ووظيفته لزيادة الارباح متفق اليوم بأن للشركات التزام اجتماعي لتطوير رفاهية المجتمع في محيطه الداخلي والخارجي (عمال، زبائن، مزودين، المجتمع والجمهور عامةً).

5.7.2 ما هي المسؤولية الاجتماعية للتنظيمات:مسؤولية اجتماعية تنظيمية هي واجب التنظيم الدائم الامتثال للتوقعات الشرعية لاصحاب المصلحة المتأثرين من فعالياته، والمساهمة في رفاهياتهم بواسطة دمج العبارات الاخلاقية، الاجتماعية والبيئية في قرارته التجارية.  
تعابير لمسؤولية اجتماعية:  
\* التشديد على مستوى امان عالي ايضا عند المزودين.  
\* عدم تشغيل اولاد (دون السن القانوني) في دول مسموح فيها ذلك حسب القانون.  
\* عدم التعامل مع مزودين يشغلون اولاد دون السن القانوني.  
\* الاستثمار بمنشآت مخصصة لتقليص الضرر بجودة البيئة.

5.7.3 مناهج مختلفة لموضوع المسؤولية الاجتماعية:المسؤولية الاجتماعية تتمحور حول الاتعراف ان التنظيمات المتطورة لها تأثير كبير على المؤسسات الاجتماعية. نجاح المجتمعات الرأسمالية تتعلق بكيفية العمل على تطوير رفاهية المجتمع وليس فقط زيادة الربحية.  
مثال: شركة Body Shop لمستحضرات التجميل:  
\* تعمل هذه الشركة من خلال الحفاظ على المسؤولية الاجتماعية من خلال عدم اجراء تجارب على الحيوانات ولا تسمح باستعمال منتجات لشركات اخرى اجرت تجاربها على الحيوان.  
\* تشتري هذه الشركة المنتجات من دول فقيرة من اجل منحهم امكانية العمل وكسبهم الاجور وبذلك تقوم على تقويتهم.  
\* تقوم هذه الشركة بتعزيز مواضيع عن حقوق الانسان وجودة البيئة.