الفصل العاشر

قيم وأخلاقيات التنمية المستدامة

ويشتمل هذا الفصل على النقاط التالية:

- الأخلاق
- القيم
- مصادر قيم وأخلاقيات المجتمع
- مصادر قيم وأخلاقيات المهن
- مصادر قيم وأخلاقيات التنمية المستدامة
- مواثيق أخلاقية مرتبطة بميدان التنمية المستدامة

الفصل العاشر

قيم وأخلاق التنمية المستدامة

الأخلاق Ethics

يرجع أصل كلمة الأخلاق إلى اللفظ اللاتيني Morals، والكلمة اليونانية Ethos التي تعني أشكال التقاليد أو العادات الخاصة بالتصرفات. كذلك يشير المصطلح إلى فلسفة الصواب والخطأ في السلوك والتمييز بين ما هو جيد وما هو سيئ.

ويشار للأخلاقيات المهنية Professional Ethics بأنها معايير للسلوك تطبق على هؤلاء الذين يشغلون مهنة معينة، فالشخص الذي يدخل مهنة ما يطلب منه الالتزام بأخلاقيات المهنة، لأن المجتمع يجعله موضع ثقة في أن يقدم بضائع وخدمات ذات قيمة، ولا يمكن أن تتوافر ما لم يكن سلوكه مغلفا بمعايير معينة، لذا فالمهنيون الذين يفشلون في أن يلتزموا بأخلاقيات المهنية ينتهكون هذه الثقة.

وعلم الأخلاق هو دراسة لتصرفات الإنسان فيما يتعلق بالصواب والخطأ، وما هو جيد أو سيئ، وما هو خير أو شر، وذلك بهدف أن يحيا الإنسان حياه فاضلة. ويمكن تحديد موضوعات علم الأخلاق في:

- الأخلاقيات
- القيم
- الفضائل
- معايير السلوك

هذا ويمكن أن نقول أن علم الأخلاق أحد العلوم المعيارية الذي يهتم بدراسة أخلاق وقيم الإنسان والفضائل الإنسانية التي يجب أن يتحلي بها.

القيم Values

القيم بشكل عام هي المكون النفسي والعقلي (المعتقد) لدي الناس حول شؤونهم وأحوالهم في أمور الدنيا من معاملات وتصرفات في الحياة اليومية، حيث تقوم القيم كمعتقد راسخ يؤمن بها الفرد من حيث توجيه سلوكه وتنظيم علاقته بالواقع والمؤسسات والآخرين من حوله في أثناء تعامله وتفاعله اليومي.

وتجدر الإشارة إلى أن العلوم الاجتماعية تميز بين نوعين من القيم هما: قيم الوسيلة وقيم الغاية حيث يعد النوع الأول معتقدا يفاضل فيه الفرد بين سلوك وآخر، الصدق أفضل من الكذب، الشجاعة أفضل من الجبن، الكرم أفضل من البخل، أما قسم الغاية فتتمثل بمجموعة القيم التي تحدد لنا الغايات المثلي التي تسعي لتحصيلها وذلك لارتباطها بتحقيق المجتمع المدني الحديث. ويمكن الإشارة إلى أهم قيم العمل العامة في المجتمعات الحديثة والمعاصرة

على سبيل المثال في: التمثل بالأخلاق والآداب العامة، الاتصاف بالاستقامة والنزاهة، الإحساس والشعور بالمسئولية، احترام القانون والامتثال للأنظمة والمبادئ، احترام حقوق الآخرين وتقدير خصوصياتهم، حب العمل، الدافعية الذاتية نحو الأداء المتميز، تمثل الدقة والانضباط سلوكيا.

وحيث تعد الإطار الموجه لحياة وسلوك الأفراد، لذا تقوم القيم بدور كبير جدا في التأثير على الاتجاهات والدافعية نحو العمل والإنجاز في المجتمع.

وهنا تجدر الإشارة إلى أن مجموع القيم السابقة يعتبر المحرك الرئيسي لتطور ورقي منظمات العمل في الدول الغربية وبعض الدول الإسلامية، حيث تبني هذه القيم تربويا في أفراد المجتمع ويتم تمثيلها عمليا في واقع التعايش والتعامل اليومي.

في ضوء ما سبق يمكن أن نقول أن القيم هي المبادئ والمقاييس التي تعتبر مهمة لنا ولغيرنا ونطالب بتحقيقها.

وتعتبر أيضا توقعات سلوكية إيجابية وتفضيلات أقرها جزء كبير من المجتمع ومن أمثلة هذه القيم: الصدق، العدالة، العفة، العطاء.

ونحن نبني قيمنا من خبراتنا وتجاربنا، ومن انتمائنا الذي نعيش فيه ومن الثقافة التي تسود حياتنا، كما نستمد هذه القيم من: الأسرة، والأبوين، والأقارب، الأصدقاء، والمعلمين، والمربين، ووسائل الإعلام. وتستقر هذه القيم والمعايير في العقل الباطن.

وتعكس القيم أهدافنا واهتماماتنا وحاجاتنا والنظام الاجتماعي والثقافة التي تنشأ فيها بما تتضمنه من نواحي دينية واقتصادية وعلمية.

ويري علماء النفس أن القيم شيء هام في حياة أي إنسان بحكم أنها توجه وترشد السلوك الإنساني، فالقيمة مبدأ مجرد وعام للسلوك يشعر الإنسان نحوه بالارتباط الانفعالي القوي، كما أنها توفر مستوى للحكم على الأفعال والأهداف الخاصة بالإنسان.

كذلك يري علماء النفس التحليلي مثل Sommors وفلوجل Flugel أن القيم ترتبط بالأنا الأعلى Super Ego (الضمير).

بينما يري علماء الاجتماع أن القيم تعتبر حقائق أساسية هامة في البناء الاجتماعي Social Structure، وهي لذلك تعالج من وجهة النظر السوسيولوجية على أنها عناصر بنائية تشتق من التفاعل الاجتماعي Social Interaction.

مصادر قيم وأخلاقيات المجتمع:

يمكن تحديد أهم مصادر قيم وأخلاقيات أي مجتمع في الآتي:

1- المعتقدات الدينية.
2- تاريخ المجتمع وخبراته.
3- الثقافة الوطنية.
4- القبيلة والعشيرة والعائلة والأسرة.
5- النظراء والجماعات المرجعية.
6- قادة الرأي.
7- خبرة العملية التعليمية.

مصادر قيم وأخلاقيات المهن:

يمكن تحديد أهم مصادر قيم وأخلاقيات أي مهنة في الآتي:

1- الأديان السماوية.
2- قيم وأخلاقيات المجتمع.
3- قيم وأخلاقيات المهن الأخرى.
4- نتائج البحوث والدراسات في مجال القيم والأخلاقيات المهنية.
5- الدروس المستفادة من الخبرات العلمية عند ممارسة المهنة في الميدان.
6- الدروس المستفادة من الأخطاء المهنية التي يقع فيها الممارسون للمهنة.

مصادر قيم وأخلاقيات التنمية المستدامة:

يمكن تحديد أهم مصادر قيم وأخلاقيات التنمية المستدامة في الآتي:

1- الأديان السماوية.
2- قيم وأخلاقيات المجتمع.
3- التشريعات والقوانين الوطنية.
4- الاتفاقيات والمعاهدات الإقليمية.
5- الاتفاقيات والمعاهدات الدولية.

وفي هذه الأيام كل الجامعات تقريبا تدرس موضوع الأخلاق، وغالبا تطلب من طلبتها دراسة هذه المادة بسبب ما تعنيه من دلالة لحياتهم المهنية ومستقبل مجتمعنا.

ونحن نؤكد بضرورة تدريس هذه المادة لطلاب الجامعة على اختلاف تخصصاتهم وذلك لتوعية هؤلاء الطلاب بأخلاقيات المهنة التي يعدون لممارستها بعد التخرج، وهذا الوعي ضرورة لرفع مستوى الأداء والإنجاز لمصلحة المهنة والشخص المهني والمتعاملين معه.

ولقد قدمت سهام محمود العراقي عدد من المبررات لأهمية تدريس مادة الأخلاق المهنية في الجامعة هي كالتالي:

- **المبرر الأول**: وهو التقدم المعرفي وازدياد الاتجاه نحو التخصص وما ترتب عليه من تقدم مادي وضع الإنسان في موقف تحد أخلاقي ومصيري أمتد إلى العديد من أبعاد النشاط الإنساني ما لم يحقق الإنسان المعاصر التوازن بين الجانب الإنساني والمادي للحضارة المعاصرة.
- **المبرر الثاني**: هو التقدم التكنولوجي والاجتماعي وما ترتب عليهما من قضايا جدلية واختيارات صعبة منها حماية البيئة وتدهور الموارد الطبيعية، والجوع العالمي والفقر والنمو السكاني، وانتشار الجريمة حتى في مجتمعات الوفرة، وهذه النتائج لهذا المتقدم المتسارع فاقت قدرة البشر على التنبؤ بعواقبها الأخلاقية على الحياة البشرية.
- **المبرر الثالث**: مبرر تربوي مرتبط بطبيعة البشر، حيث أن الفرد في حياته اليومية وعلاقته بالآخرين بصفة مستمرة بامتحان قيمة الذاتية وضرورة الاختيار بين بدائل ممكنة في مجال السلوك، ويتساءل ما الصواب وما الخطأ، وما الخير وما الشر، وما الواجب... كيف أكون فاضلا.

ومن هذا تأتي ضرورة تدريس الأخلاق لتأكيد وعي المتعلمين بالبدائل وطرق الاختيار الصائب ومبرراته، وتنمية اتجاهات خلفية ووعي أخلاقي سوي يحقق التلقائية في السلوك والعمل، هذا العون وهذه المساعدة يجب أن يكتسبها المتعلمون أثناء الدراسة في ذلك شأن

سائر أشكال الوعي الأخرى (وعي سياسي - وعي تاريخي - وعي علمي - وعي جمالي - وعي صحي).

- **المبرر الرابع**: هو الديني، أو الذي يشتق من سؤال رئيسي عن الهدف من خلق الإنسان، والغاية من وجوده، والمصير بعد الحياة الدنيا، وعلاقة الدنيا بالآخرة، وتفصيل ذلك أن الإنسان مستخلف في الأرض، وهو مكرم على غيره من سائر المخلوقات.

الميثاق الأخلاقي للعاملين في ميدان التنمية المستدامة :

الميثاق الأخلاقي Code of Ethics للعامين في ميدان التنمية المستدامة (1979)

1- **الوعي**: العاملون في مجال تنمية المجتمع هم الأفراد الذين ينشرون الوعي الناقد لدي الناس بأوضاع مجتمعهم، وهم الذين يحفزون المبادرات الشعبية لإحداث التغيير اللازم على كافة المستويات كل هذا لكي يصبح المجتمع أكثر استعدادا وتهيؤا للتنمية والتطوير.

2- **التغيير**: يبادر العاملون في مجال تنمية المجتمع لإحداث التغيير اللازم على مستوى المجتمع المحلي لأنهم أعضاء في ذلك المجتمع، كذلك يشرعون في العمل مع الناس لإحداث التغيير التنموي المطلوب.

3- **الدعم**: العاملون في مجال تنمية المجتمع يعملون في المنظمات التطوعية (غير الحكومية) على المستويات المحلية والقومية، ويقدمون الدعم والعون لمسئولي التنمية على مستوى المجتمع المحلي.

4- **الالتزام**: يلتزم العاملون في مجال تنمية المجتمع أمام أنفسهم وأمام الناس بتقديم الخدمات المطلوبة والمتوقعة منهم، مع وضع الولاء للناس أو للعملاء أولاً.

5- **الإيمان**: يعيش العاملون في مجال تنمية المجتمع على الإيمان بالمهمة الإنسانية المطلوبة منهم، والإيمان بقدرة الناس على إشباع احتياجاتهم وحل مشكلاتهم في حال مساعدتهم في هذا الشأن.

6- **المرونة**: يتصف العاملون في مجال تنمية المجتمع بالمرونة التي تساعدهم على التوافق مع ما يواجهونه من مواقف عديدة ومتنوعة.

7- **الثقة**: يثق العاملون في مجال تنمية المجتمع في قدرة الناس على العمل لإحداث التغيير الملائم لهم.

8- **البساطة**: تساعد بساطة أسلوب حياة العاملين في مجال تنمية المجتمع على تحقيق الاندماج مع الناس والتفاعل الإيجابي عن قرب معهم.

9- **الحلول الجذرية**: لا يتبني العاملون في مجال تنمية المجتمع منطق الحلول الوسطي في مواجهة الفساد والقهر والاستغلال وسوء الاستخدام.

10- **التضحية**: لا ينتظر العاملون في مجال تنمية المجتمع المكافأة نظير عملهم في خدمة الناس.

11- **الديمقراطية**: ينظر للعاملين في مجال تنمية المجتمع على أنهم عامل مساعد في نمو المشاركة الشعبية، وهم حريصون على عدم فرض آرائهم واهتماماتهم على الناس الذين يعملون معهم.

12- **عدم الاستغلال**: لا يستغل العاملون في مجال تنمية المجتمع معرفتهم بالناس وتقديم الخدمات لهم في تحقيق مصالح شخصية أو أهداف شخصية.

13- **الإيجابية**: من خلال معايشة الناس، يشترك العاملون في مجال تنمية المجتمع اشتراكا ايجابيا في الأنشطة الحياتية للمجتمعات المحلية التي يعملون معها.

14- **التعليم المستمر**: يحرص العاملون في مجال تنمية المجتمع على زيادة معلوماتهم وتحسين مهاراتهم عن طريق التفاعل المستمر مع الناس والاستفادة من فرص التعلم والتدريب المناسبة.

15- **الانضباط الذاتي**: يتصف العاملون في مجال تنمية المجتمع بأنهم على درجة عالية من الانضباط الذاتي تكفي لأن ينجزوا المهام الملقاة على عاتقهم.

16- **تحمل المسئولية**: يتميز العاملون في مجال تنمية المجتمع بالقدرة على تحمل المسئوليات والاعتماد على الذات.

17- **الثقة في النفس**: يثق العاملون في مجال تنمية المجتمع في أنفسهم وفي قدراتهم على خدمة الناس ومساعدتهم حتى يساعدوا أنفسهم.

18- **التقويم المستمر**: في ظل الرغبة لتحقيق مزيد من التعلم والجودة، يحرص العاملون في مجال تنمية المجتمع على تقويم أنفسهم باستمرار وتقبل النقد من الزملاء والناس.

19- **التفتح الذهني**: يتميز العاملون في مجال تنمية المجتمع بالتفتح الذهني الذي يجعلهم أكثر إنصاتا وتفهما لحاجات ومشكلات الناس ولمشاعرهم الإيجابية والسلبية ولطموحاتهم.

20- **الزمالة**: يلتزم العاملون في مجال تنمية المجتمع تجاه زملائهم بتقديم الدعم والمساعدة لهم في حالات الطوارئ، سواء كان هذا الدعم أخلاقيا أو إنسانيا أو ماديا.

21- **الاحترام والمساواة**: التواضع والأدب واحترام الآخرين صغارا أو كبارا من صفات العاملين في مجال تنمية المجتمع. كذلك النساء متساوون مع الرجال، لذا يجب احترامهن ومعاملتهن كشركاء في القيام بالعمل.

22- **حياة صعبة**: إن حياة العاملين في مجال تنمية المجتمع قد تكون في بعض الأحيان مليئة بالإحباط والغربة والوحدة، لذا فإن عليهم أن يتغلبوا على هذه الصعوبات وينظروا لها على أنها جزء من عملهم مع الناس، دون أن يتخلوا عن التزامهم تجاه خدمة هؤلاء الناس. (مدحت أبو النصر: 2009)

الميثاق الوطني للتنمية المستدامة:

وفي محاولة من مملكة المغرب العربي في وضع ميثاق وطني لها في ميدان التنمية المستدامة، تم وضع هذه البنود:

طبقا لتعاليم الإسلام التي تسخر الإنسان في الأرض للمحافظة على الحياة البشرية، وحماية البيئة واستعمال الموارد الطبيعية في إطار من الاعتدال والحكمة. واعتبارا أن التضامن يشكل إحدى الدعامات الأساسية للتماسك الاجتماعي للمملكة المغربية، ولا يمكن فصله عن القيم التقليدية والمعاصرة، وهو الضامن للعيش الكريم للفرد والجماعة بالنسبة للأجيال الحالية والمقبلة.

وباعتبار أن التنمية البشرية لا يمكن فصلها عن الانشغالات البيئية. واعتبارا أن المملكة

المغربية غنية بتراث طبيعي وثقافي، فريد ومتنوع، وهو مصدر للحياة والإلهام لا يمكن تعويضه. ولكون هذا التراث يتوفر على مكونات وخصائص ينبغي حمايتها وتنميتها لفائدة الأجيال الحالية والمقبلة. واعتبارا أن المملكة المغربية معرضة لإختلالات طبيعية تستدعي تدبيرا عقلانيا للموارد الطبيعية وللمجالات. باعتبار أن المملكة المغربية تتعرض لتغيرات لا يمكن التحكم في أسبابها، والتي ينبغي أن تخصص لها وسائل أكبر من أجل حصر تأثيراتها، كالتغيرات المناخية على سبيل المثال. واعتبارا أن التردي المتنامي للتراث الطبيعي والثقافي هو حقيقة، يترتب عنها الإتلاف المستمر للبيئة والصحة وجودة عيش المواطنين المغاربة إذا لم تتخذ إجراءات عاجلة في هذا الشأن.

واعتبارا لالتزام المغرب ومساهمته الفعالة في المجهودات المبذولة في مجال البيئة والتنمية المستدامة من قبل المجتمع الدولي بشكل عام، وإسهامه في تنفيذ تصريح ريو وتحقيق أهداف الألفية من أجل التنمية التي رسمتها منظمة الأمم المتحدة وفي التعاون جنوب – جنوب، ونظرا لانخراطه في عدد من الاتفاقيات الدولية وخاصة تلك المتعلقة بالتنوع البيولوجي والتغيرات المناخية ومحاربة التصحر ولمساهمته في تحسين الحكامة البيئية الدولية.

وحيث أنه يتعين أن يتم ضمن هذا الميثاق، تحديد الحقوق والواجبات إزاء البيئة، وكذا مبادئ وقيم التنمية المستدامة من أجل ضمان هذه الحقوق والقيم وحمايتها بشكل أفضل ضد أي إخلال. وحيث أنه ينبغي إدراج ممارسة المسؤوليات ضمن إنعاش التنمية المستدامة عن طريق ربط الرقي الاجتماعي والرخاء الاقتصادي بحماية البيئة، وذلك في إطار احترام الحقوق والواجبات والمبادئ والقيم المنصوص عليها في هذا الميثاق.

وحيث أن تحقيق أهداف هذا الميثاق، وإن كان يقع بالدرجة الأولى على عاتق السلطات العمومية فإن كل شخص ينبغي أن يكون على وعي بالتزاماته وبالجزاءات المترتبة عن إخلاله بها.

الأهداف:

ويهدف هذا الميثاق الذي يجسد رغبة مملكة المغرب العربي إلى تحقيق التالي:

1- خلق دينامية جديدة وإعادة التأكيد على أن المحافظة على البيئة ينبغي أن يشكل الانشغال الدائم لعموم المغاربة في مسلسل التنمية المستدامة للمملكة.

2- التذكير بالمبادئ الأساسية للتنمية المستدامة والبيئة، والتي يعد تطبيقها حاسما لأجل تدعيم المقومات الاقتصادية للمملكة.

3- تحديد، على ضوء ما سبق، المسؤوليات الفردية والجماعية لعموم المغاربة من أجل تعبئتهم كل حسب النشاط الذي يزاوله. الحقوق المضمونة والواجبات والحقوق المرتبطة بالبيئة لكل شخص الحق في العيش في بيئة سليمة، تضمن له الأمن والصحة والرخاء الاقتصادي والرقي الاجتماعي، وحيث تتم المحافظة على التراث الطبيعي والثقافي وجودة العيش.

الواجبات إزاء البيئة:

يقع على عاتق كل شخص، طبيعي أو معنوي، واجب الحماية والمحافظة على وحدة البيئة، وضمان استمرار التراث الطبيعي والثقافي، وتحسين الصحة وجودة العيش.

مبادئ وقيم التنمية المستدامة:

ينبغي أن تشكل التنمية المستدامة قيمة أساسية للمجتمع المغربي. وتندرج ضمن التنمية المستدامة القيم والمبادئ التي يتضمنها هذا الميثاق.

1- الرقي الاجتماعي: إن الرقي الاجتماعي للأمة، الذي هو مكون من مكونات التنمية المستدامة، لا ينفصل عن حماية البيئة. إن هذا الرقي يقوم بصفة خاصة على التضامن الاجتماعي، والتضامن بين الأجيال وعلى التضامن المجالي كما يقوم على مشاركة المرأة في الحياة الاقتصادية والاجتماعية والسياسية وعلى تكوين الشباب وتنمية الجماعات المحلية.

2- المحافظة على التراث الطبيعي والثقافي وتثمينه، إن تراث الأمة الطبيعي والثقافي، الذي

يعكس الهوية الوطنية، تنبغي المحافظة عليه مع مراعاة تنوعه وهشاشته. كما يتعين تنميته لضمان ديمومته.

3- التربية والتكوين طبقا لمقتضيات هذا الميثاق، تتحقق التربية بواسطة برامج للتوعية والتنوير، ووحدات دراسية ملائمة، وبواسطة التكوين في مجال البيئة والتنمية المستدامة.

4- المحافظة على البيئة وحمايتها، وتشمل المحافظة على البيئة وحمايتها جوانب معيارية ووقائية وعلاجية وردعية.

5- تبادل الوسائل يتعين على السلطات العمومية والبرلمانيين والمنتخبين المحليين وكذا القطاع الخاص.

6- إدراج المكون البيئي ضمن برمجة وتنفيذ السياسات المتشاور حولها، بشكل يضمن حماية البيئة والمحافظة عليها، ويؤمن تنمية مستدامة في الاستفادة من الموارد واستعمال مجالات التراب الوطني.

7- الوصول إلى المعلومة: يتعين احترام الوصول إلى المعلومة المرتبطة بالبيئة، المتوفرة لدى كل شخص لضمان تحقيق أهداف هذا الميثاق.

8- المشاركة: يضمن هذا الميثاق المشاركة في مسلسل اتخاذ القرارات الذي تنهجه المؤسسات العامة والخاصة في مجال البيئة والتنمية المستدامة.

9- البحث والتنمية: يتم تشجيع البحث في مختلف مجالات التنمية وكذا نشر وتثمين نتائجه من أجل الحث على الابتكار العلمي وتشجيع التكنولوجيات الملائمة للمحافظة على البيئة والتنمية المستدامة.

10- الإنتاج والاستهلاك: يتعين أن تكون أنماط الإنتاج والاستهلاك مسؤولة بفضل اقتصاد يتسم بالفاعلية والأداء الجيد، والابتكار، وبالحرص على الحفاظ على البيئة.

11- الاحتياط ينبغي اعتماد مقاربة الاحتياط إزاء الأخطار الإيكولوجية والمجتمعية غير المعروفة بشكل كاف، بواسطة خبرات تتيح معرفة جيدة بهذه الأخطار وتقييمها، بغية اتخاذ التدابير الملائمة. (مدحت أبو النصر: 2016)

12- الوقاية: إن اعتماد مقاربة الوقاية من الأضرار التي يمكن لكل الأنشطة أن تلحقها بالبيئة أمر ضروري. وتتطلب هذه المقاربة تقييما دوريا للتأثيرات والأخطار واتخاذ تدابير لمحوها أو للتخفيف منها.

13- المسؤولية يتعين على أي شخص يلحق ضررا بالبيئة أن يقوم بإصلاح الضرر الذي ارتكبه، كما عليه، عند الاقتضاء، أن يعيد الأماكن المتضررة إلى حالتها الأولى، وذلك طبقا للقوانين والأنظمة الجاري بها العمل.

المواثيق الأخلاقية المرتبطة بميدان التنمية المستدامة

في البداية يُقصد بميثاق الشرف أو الدستور الأخلاقي أو المدونة الأخلاقية لأي مهنة Code of Ethics مجموعة القيم والأخلاقيات والقواعد والمبادئ ومستويات السلوك المهني والتي يجب احترامها والالتزام والاسترشاد والعمل بها أثناء ممارسة هذه المهنة. وأي ميثاق شرف أو دستور أخلاقي في أي مهنة هو عبارة عن دليل إرشادي وتوجيهي يحدد شكل وملامح وخصائص العلاقة بين الشخص المهني ونفسه ومع العملاء والمؤسسة التي يعمل بها ومع زملائه من نفس المهنة ومع زملائه من تخصصات مهنية أخرى ومع المهنة ومع المجتمع ككل...

الميثاق الأخلاقي للمديرين:

حاول كل من سام اميكو Sam Amico وضع ميثاق أخلاقي للمديرين Code of Conduct for Managers وأكد في هذا الميثاق على ضرورة التزام جميع المديرين في كل المنظمات بمختلف أنواعها احترام وتطبيق القيم والأخلاقيات التالية:

1- الأمانة
2- النزاهة
3- المحاسبية
4- التكامل
5- الاحترام
6- المرونة

وفي الفصل الثاني عشر في الكتاب الحالي سيتم عرض هذا الميثاق باللغة الإنجليزية بالتفصيل.

كذلك وضعت الجمعية الأمريكية للإدارة ميثاق أخلاقي Code of Ethics لأعضائها. وتضمن هذا الميثاق مجموعة من القيم والأخلاقيات التي يجب الالتزام بها واحترامها من قبل أعضاء الجمعية عندما يمارسون مهنة الإدارة:

1- الالتزام بقواعد وأسس الخدمة المتميزة للعملاء
2- أهمية تقديم خدمات وسلع ذات جودة للعملاء
3- التمثيل المشرف لمهنة الإدارة وللجمعية
4- ضرورة احترام معايير ومستويات الممارسة
5- في حالة حدوث صراع في الولاءات، فإن مصلحة العملاء لها الأفضلية أو الأولوية
6- المعاملة العادلة للجميع
7- توفير وتقديم المعلومات المطلوبة بشفافية لكل الأطراف المعنية
8- عدم التمييز أو التفرقة بين الناس والعملاء على أي أساس ديني أو سياسي أو عرقي أو جغرافي أو بناء على النوع أو اللون أو اللغة أو الجنسية...
9- ضرورة اهتمام الأعضاء بالتنمية المهنية لأنفسهم، وذلك من خلال القراءة والتدريب والتعلم والتعليم المستمر...

الميثاق الأخلاقي لمهنة الخدمة الاجتماعية:

لقد صدر ميثاق الشرف أو الدستور الأخلاقي الدولي للأخصائيين الاجتماعيين The International Code of Ethics of Social Work بواسطة الاتحاد الدولي للأخصائيين الاجتماعيين IFSW في العام 1976، وتم تعديله أكثر من مرة، والنسخة الأخيرة السارية حتى الوقت الحالي هي الصادرة في مارس 2014. والتالي عرضا لبنود هذا الميثاق بناء على الترجمة التي قام بها المؤلف بناء على طلب من نقابة المهن الاجتماعية في مصر:

تنبع مهنة الخدمة الاجتماعية بشكل متنوع من المثل والفلسفات الإنسانية والدينية والديمقراطية. هذا ويمكن ممارسة مهنة الخدمة الاجتماعية على كافة المستويات لإشباع الاحتياجات الإنسانية الناشئة عن التفاعلات الشخصية والمجتمعية، ولتنمية القدرات والإمكانات الإنسانية.

ويجب تكريس الأخصائيين الاجتماعيين المهنيين لتقديم الخدمات التي تهدف إلى رفاهية الإنسان وتحقيقه لذاته، وتطوير وتنظيم استخدام المعرفة العلمية المتعلقة بالسلوك الإنساني والمجتمعي، وتنمية الموارد بحيث تفي بالاحتياجات والتطلعات الفردية والجماعية والقومية والدولية وتحقيق المساواة والعدالة الاجتماعية.

المبادئ:

1- يتمتع كل كائن بشري بقيمة منفردة بغض النظر عن الأصل، أو الانتماء العرقي، أو الجنس، أو المعتقدات، أو المكانة الاجتماعية، أو الاقتصادية، أو المشاركة في المجتمع.

2- كل فرد من الأفراد لديه حق تحقيق الذات بالقدر الذي لا يسمح بالتعدي على نفس الحقوق المكفولة للآخرين.

3- على كل مجتمع، أيا كانت صورته، أن يعمل على توفير أقصي قدر من المميزات لكافة أعضائه.

4- الأخصائي الاجتماعي المهني عليه مسئولية تكريس المعارف والمهارات الموضوعية المنظمة لمساعدة الأفراد والجماعات والمجتمعات في إحداث التنمية وتسوية النزاعات الشخصية وما لها من عواقب.

5- يلتزم الأخصائي الاجتماعي المهني التزاما أساسيا بهدف الخدمة التي يقدمها، والذي يجب أن يكون له الأسبقية على أية أهداف أخرى أو أية وجهات نظر أخرى تتعلق بالصالح الشخصي.

قواعد السلوك الأخلاقي:

قواعد عامة:

1- معرفة وفهم قيمة كل فرد من الأفراد والعناصر التي تشكل الظروف المحيطة بالسلوك والخدمة المطلوبة.

2- إعلاء وتطوير القيم والمعارف والنظم بهدف المهنة، والبعد عن أي أسلوب يضر بأداء المهنة لوظائفها.

3- تفسير كافة البيانات والإجراءات العامة سواء على أساس فردي أو كممثل لجمعية أو مؤسسة أو منظمة مهنية.

4- الاعتراف بحدود القدرات الشخصية، وتشجيع الاستفادة من كافة المعلومات والمهارات الملائمة، وتطبيق الأساليب العلمية للتقصي.

5- المساهمة بتقديم الخبرة المهنية في تنمية السياسات والبرامج السليمة لتحسين شكل الحياة في كل مجتمع من المجتمعات.

6- تحديد وتفسير الاحتياجات الاجتماعية، وتحديد طبيعة وخصائص المشكلات الاجتماعية على المستوى الفردي، والجماعي، وعلى المستوى المحلي، والمستوى القومي، والإقليمي، والدولي، وكذلك وظيفة مهنة الخدمة الاجتماعية.

قواعد تتعلق بالعملاء:

1- الحفاظ على حق العميل في علاقة من الثقة المتبادلة، وفي الخصوصية والسرية، والاستخدام المسئول للمعلومات يجب أن يرتبط بتجميع وتبادل المعلومات أو البيانات لوظيفة الخدمة المهنية التي سوف تؤدي فقط، وأن يخطر العميل بضرورتها وباستخدامها. ويجب ألا يتم إخراج أية معلومات بدون المعرفة المسبقة للعميل أو موافقته والإخطار بهذه الموافقة، وذلك باستثناء الحالات التي لا يسمح فيها أن يكون مسئولا أو عندما تعرض آخرين لأخطار جسيمة.

2- تقدير واحترام الأهداف والمسئوليات والفروق للعملاء. يجب أن تقدم الخدمات

المهنية داخل الوسط الاجتماعي للمؤسسة والعملاء، وذلك بهدف مساعدة العملاء على تحمل المسئولية عن تصرفاتهم الشخصية، وتقديم العون لكافة العملاء بنفس القدر من الاستعداد. وعندما لا يتيسر تقديم الخدمات المهنية تحت هذه الشروط يجب إخطار العميل بحيث يصبح لديه حرية التصرف.

3- مساعدة العميل..فردا كان أو جماعة أو مجتمعا على الوصول لتحقيق ذاته بأقصى إمكانية داخل حدود الحقوق المتساوية للآخرين. ويجب أن ترتكز الخدمة على أساس مساعدة العميل على تفهم واستخدام العلاقة المهنية في مؤازرة حاجات واهتمامات العميل المشروعة.

قواعد تتعلق بالمؤسسات والمنظمات:

1- العمل أو التعاون مع المؤسسات أو المنظمات التي توجه سياساتها وإجراءاتها وعملياتها توجيها مباشرا نحو تقديم الخدمات الملائمة الكافية وتشجيع الممارسة المهنية التي تتمشي مع وثيقة القواعد الأخلاقية.

2- تنفيذ الأهداف والوظائف المنصوص عليها بأسلوب يتسم بالمسئولية، والمساهمة في تنمية السياسات والإجراءات الصائبة والممارسة السليمة لتحقيق أفضل مستويات الخدمة الممكنة.

3- تدعيم المسئولية القصوى أمام العميل، وأخذ زمام المبادرة لإحداث التغييرات المرغوبة في السياسة، والإجراءات، والممارسة من خلال القنوات المناسبة أو المنظمة. وفي حالة إذا لم يتم تحقيق العلاج المطلوب بعد استنفاد هذه القنوات، يتم المبادرة بتوجيه النداءات المناسبة إلى المستويات الأعلى من السلطة، أو الجماعة المعنية على نطاق واسع.

4- توكيد المحاسبة المهنية تجاه العملاء لتحقيق الكفاءة والفاعلية من خلال إجراء مراجعة دورية لمشكلات العملاء والمؤسسة وكذلك الأداء الذاتي.

قواعد تتعلق بالزملاء:

1- احترام تعليم وتدريب وأداء الزملاء والعاملين بالمهن والتخصصات الأخرى مع تقديم كل التعاون المطلوب لزيادة فعالية الخدمات.

2- احترام اختلافات الآراء وأساليب الممارسة للزملاء والعاملين بالمهن الأخرى مع التعبير عن النقد من خلال القنوات المناسبة وبأسلوب يتسم بالمسئولية.

3- تنشيط وتبادل فرص الحصول على المعلومات والخبرات والأفكار مع زملاء المهنة والعاملين بالمهن الأخرى والمتطوعين بغرض تحقيق التطوير والمساندة المشتركة.

4- إعلام الجهات المختصة بأية انتهاكات ضد صالح العملاء أو ضد أية إجراءات غير عادلة.

قواعد تتعلق بالمهنة:

1- الحفاظ على قيم ومعارف ونظم مهنة الخدمة الاجتماعية والمساهمة في تدعيمها وتحسينها.

2- التمسك بأسس ممارسة مهنة الخدمة الاجتماعية والعمل على تطويرها (الأساس القيمي والأساس المعرفي والأساس المهاري)

3- الدفاع عن مهنة الخدمة الاجتماعية ضد النقد غير العادل والعمل على زيادة الثقة في ضرورة وأهمية الممارسة لها.

4- تشجيع الأساليب والنظم الجديدة واللازمة لإشباع الاحتياجات الجديدة والقائمة.

ميثاق شرف أو الدستور الأخلاقي لممارسة البحث العلمي:

يرى كل من تول وهوكينز عام 1987 (Tull & Hawkins: 1987) في كتابهما عن البحوث التسويقية: القياس والمنهج، أن المجالات التي تشملها أخلاقيات البحث العلمي يجب أن تشمل خمس فئات هي كالتالي: العامة أو الجمهور، والمبحوثين، والعميل (المؤسسة/ الجهة المستفيدة من البحث)، والباحثين، ومهنة البحث ذاتها (انظر: عادل ريان: 2012). والجزء التالي سيقوم بعرض هذه الفئات بالتفصيل:

1- الجوانب الأخلاقية المتعلقة بحماية الجمهور:

وتشمل هذه الجوانب عدم التغرير بالعامة أو الجمهور أو ما يسمونهم بالطرف الثالث البريء، وهؤلاء لا يكونون طرفا في البحث لكن النتائج التي تظهرها هذه البحوث والتي قد تكون مضللة ربما تضر بهؤلاء العامة، فالتقارير المزيفة أو غير الحقيقة التي تعدها جهات معينة لتبرير نتائج معينة أو تصرفات معينة لإحدى المنظمات تعتبر عملا غير مشروع وغير أخلاقي أيضا.

ومن أمثلة الجوانب غير الأخلاقية في البحوث العلمية فيما يتعلق بالجمهور التقارير غير الكاملة والمضللة التي تخفى حقائق معينة قد تضر بالمؤسسة صاحبة البحث تعتبر عملا غير أخلاقي من جانب الجهة التي أعدت البحث، ويدخل في هذا الإطار إعداد التقارير أو نتائج البحث بشكل معين واستخدامها في الدعاية للمنظمة أو الجهة الممولة للبحث.

2- الجوانب الأخلاقية المتعلقة بالمبحوثين:

وتشمل هذه الجوانب ترويج أفكار معينة أو بيع السلعة للمبحوثين أثناء إجراء البحث العلمي واقتحام خصوصية المبحوثين مثل استخدام بياناتهم الشخصية دون إذن منهم، أو إخفاء أهداف البحث عنهم وعدم إعطائهم المعلومات الكافية عن البحث وأهدافه.

ويدخل في هذا الإطار ما يسمى بسوء استخدام المبحوثين Abuse of Respondents، بمعنى تكرار استقصائهم مرات عديدة وإجراء مقابلات طويلة ومملة معهم وأحيانا استغلال المبحوث في إجباره على المشاركة في الدراسة.

3- الجوانب الأخلاقية المتعلقة بحماية العميل (الجهة المستفيدة من البحث):

وتشمل هذه الجوانب عدة أخطاء ترتكب في حق العميل مثل:

- عدم أمانة الجهة التي تجرى البحث أو الدراسة في تقديم معلومات أو بيانات صحيحة عن إمكانياتها وباحثيها وإمكانيتهم.

- استغلال عدم خبرة المديرين أو المسئولين بالمؤسسات وعدم درايتهم بالأمور المتعلقة بالبحث وإقناعهم بضرورة إجراء دراسة أو بحث علمي قد لا تكون هناك حاجة إليه بالمرة.
- تسريب بيانات المؤسسة أو معلومات عنها لجهات أخرى.
- استغلال نتائج البحث الميداني الذي أجرى لجهة معينة في استخدامات أخرى أو في أبحاث أخرى.
- تقديم نتائج وبيانات مضللة أو غير حقيقية في تقرير البحث للجهة المستفيدة.
- استخدام مصطلحات فنية معقدة أو لغة بحثية لا يفهمها المستفيدون من البحث.
- استخدام أساليب تحليل معقدة لا تتناسب مع المستفيدين وخلفياتهم العلمية بدون داع.
- تقديم تقارير غير كاملة للجهة المستفيدة من البحث.
- الفشل في تقديم تقرير متكامل ومعد بطريقة جيدة.

4- الجوانب الأخلاقية المتعلقة بحماية الجهة المنفذة (التي تعد البحث):

إذا كانت للعميل أو المستفيدين من البحث العلمي حقوق لا يجب إهمالها أو التغاضي عنها فإن للجهة المنفذة للبحث حقوقا كذلك، ويلاحظ أن بعض المستفيدين (العملاء) يرتكبون مخالفات أخلاقية ضد الجهات المنفذة للبحث ومن أمثلتها:

- استخدام المشروعات البحثية التي تعدها الجهة المنفذة للبحث وإعطائها للآخرين مجانا وهذا يضر بمصلحة الجهة المنفذة للبحث.
- الإفصاح عن الأساليب البحثية التي استخدمتها الجهة المنفذة وإعطائها للآخرين (المؤسسات الأخرى) دون علم الجهة المنفذة ويدخل في ذلك تسريب بعض البيانات والإحصاءات ذات الاستخدام العام مثل الرقم القياسي للمستهلكين، المنفق على بعض السلع في البلاد، تكاليف الحملات الإعلانية لبعض المؤسسات وغيرها.
- الزج باسم الجهة المنفذة للبحث في الإعلانات لترويج أفكار أو سلع أو خدمات يقدمها العميل (المؤسسة المستخدمة للبحث).

5- الجوانب الأخلاقية المتعلقة بحماية مهنة البحث:

إن الأهمية التي تحتلها البحوث العلمية والآثار المترتبة عليها تدعو إلى الحفاظ على هذه المهنة وما خلفته من ممارسات ومبادئ وقواعد للعمل، ويدخل في هذا الإطار ما يلي:

- استخدام الإجراءات المتعارف عليها عند القيام بالبحوث وهى الإجراءات التي تلقى قبولا بين الممارسين والباحثين وتواتر العرف على قبولها، ويدخل في هذا الإطار التأكيد على أن البحث العلمي يساعد الإدارة في اتخاذ القرار ومن ثم يجب أن يقدم البحث العلمي معلومات مفيدة لمتخذ القرار ويضئ أمامه الطريق لحل المشاكل ومعنى ذلك أن يتم إعداد البحوث العلمية بشكل يتوافق مع الإجراءات المتعارف عليها أي إعدادها بشكل علمي سليم وتقديم نتائجها بشكل أمين.
- استخدام أساليب البحث العلمي بشكل سليم، ففضلا عن استخدام الإجراءات السليمة والمتعارف عليها يجب أن تستخدم هذه الإجراءات بشكل سليم أيضا، أي تستخدم هذه الإجراءات في إعداد البحوث المفيدة ولا تستخدم في تضليل الرأي العام ومثال ذلك استخدام البحوث العلمية في حملات الانتخابات الرئاسية في الولايات المتحدة لإقناع الناخبين ببرامج المرشحين للرئاسة والتي يعتبرها البعض استخداما سيئا للبحوث (Tull& Hawkins: 1987) ومثال ذلك أن استطلاعات الرأي العام حول المرشحين قد تؤثر على نتائج الانتخابات وتوجهها في صالح مرشح معين.