

الفصل الخامس

مسؤوليات وواجبات مكان العمل

نمت شركة داتا جنرال كوربوريشن Data General Corporation نمواً عظيماً خلال عقدها الأول من العمل، وبسرعة ما أصبحت شركة فورتشن 500، وقد كان ترتيبها الثالث في المبيعات العامة للكمبيوترات صغيرة الحجم. ولكنها سرعان ما بدأت تتأخر في مبيعاتها وتخرج من المنافسة، لذلك كانت في أمس الحاجة لتصنيع ميكروكومبيوتر جديد وقوي، لتحافظ على نصيبها في السوق. قام تريسي كيدر Tracy Kidder برصد أحداث تطوير هذا الكمبيوتر في كتابه الحاصل على جائزة بوليتسر بعنوان "روح آلة جديد"، "The Soul of a New Machine". أقتع توم ويست Tom West أحد مهندسي الشركة الموثوق بهم الإدارة بأنه يستطيع أن يقوم بتصنيع كمبيوتر جديد خلال عام واحد - وهو وقت غير مسبوق لمشروع بتلك الأهمية. جهز ويست فريقاً مكوناً من 15 مهندساً حديثي التخرج لكنهم كانوا ذوي طاقة تحفيزية رهيبية. وفي خلال 6 أشهر تم تصميم وحدة المعالجة المركزية، وقدموا الكمبيوتر كاملاً قبل ميعاده. تم تسميته Eclipse MV/8000، وأصبح الكمبيوتر أكبر نجاحاً في السوق فور طرحه.

أصبح هذا النجاح المُبهر ممكناً، لأن المهندسين استطاعوا أن يرتبطوا معنوياً بالمشروع والمنتج: "98% من الإثارة تأتي من العلم بأن ما قمت بتصميمه يعمل جيداً، ويعمل كما كنت تتوقعه أن يعمل، وإذا حدث ذلك فإنك ترتبط عاطفياً بالجهاز، [1]. لكن (روح) الجهاز الجديد لا تنتمي لفردي واحد، بل لفريق من المهندسين، الذين استثمروا أنفسهم في الإنتاج من خلال التزامهم الشخصي للعمل معاً بعقلية منفتحة ومنتشوقة للابتكار بصفتهم فريق تصميم.



وكما هو المتوقع، كان هناك صدامات شخصية حدثت خلال جدول العمل المتوتر، لكن تم تقليل الصراعات بالالتزام بروح الفريق والزمالة والالتزام المتبادل والاندماج مع المشروع الجماعي. هذا النوع من الأداء يواجه بأعلى تقدير من الإدارة لمثل هؤلاء المهندسين الذين يوظفونهم، أو المهندسين الذين يتخذونهم مستشارين. ومن ثم يجب على المهندسين أن يروا أفضل أداء على المستوى المهني على أنه مسؤوليتهم الرئيسية، والتي تُتبع بمهام أخرى مثل الحفاظ على السرية، وتجنب تضارب المصالح. ولكن يجب أيضاً إعطاء المهندسين الفرصة، لكي يؤديوا واجبهم بمسؤولية مما يعني أنه يجب حفظ حقوقهم في نفس الوقت.

في هذا الباب سنناقش أولاً احتياطات الحفاظ على السرية، ثم محاولة تجنب تضارب المصالح بصفتها قضايا متصلة بحقوق المهندس بصفته موظفاً. بعد ذلك سنناقش حقوق المهندس بصفته مهنيًا وموظفاً، ونُهي النقاش بالقضايا التي يُمكن أن تظهر عندما يكون ولاء المهندس لموظفه في تضارب مع أخلاقيات المهندس الشخصية وواجبات المهندس بصفته مواطناً في الإبلاغ عن خطأ (الوشاية).

إن الحفاظ على السرية وتجنب الصراعات المضرة بالمصالح هما أوجه في غاية الأهمية للعمل الجماعي والعلاقة المبنية على الثقة. دعونا نبدأ بالسرية ثم نتوجه إلى قضية تضارب المصالح، حيث نهدف في كل حالة إلى الخروج بفهم أوضح لما هو على حافة الخطر بالنسبة للأخلاق.

1 - المسؤولية وحفظ أسرار العمل

• مفهوم الائتمان على أسرار العمل:

إن واجب السرية هو واجب الحفاظ على كل المعلومات التي يكون مرغوباً في الإبقاء عليها سراً. من الذي يعدها؟ هي أساس أي معلومات يعدها صاحب العمل أو العميل سرية، لكي يتمكن من التباري بشكل جيد ضد المنافسين في نفس مجال العمل. أحياناً يؤخذ هذا المفهوم على أنه أي بيانات تتعلق بأعمال الشركة





والعمليات التقنية التي لم يتم كشفها للعامة. بما أن هذا المقياس مُبهم بشكل ما، لكنه يوضح أن صاحب العمل أو العميل يشكلان المصدر العام لاتخاذ القرار حول اعتبار أي معلومات سراً.

"احتفظ بالسراً" تعبير قريب لذلك. من الطبيعي أن يتم طرح السؤال "سراً" بالنسبة لمن؟ في هذه الحالة فإن بعض المنظمات الحكومية مثل الـ FBI والـ CIA قد طورت نظام تصنيف عال للمعلومات، التي تُقرر أي أفراد أو جماعات لديها التصريح بأي معلومات. وفي المنظمات الحكومية الأخرى والشركات الخاصة، فإنه متوقع من المهندسين والموظفين الآخرين حجب المعلومات "السرية" عن الأشخاص غير المُصرح لهم داخل المنظمة وخارجها.

هنا يجب التفرقة بين بعض المصطلحات. المعلومات المتعلقة بالميزات، وهي المعلومات المتاحة فقط على أساس حصول الموظف على ميزات معينة مثل ميزة عمل الموظف في مشروع ما. معلومات المالك وهي المعلومات التي تملكها الشركة أو تكون صاحبها، ومن ثم فهو مُصطلح تم تعريفه بدقة في قوانين الملكية. هناك مُصطلح عام لمعلومات المالك وهو سر المهنة، ومن الممكن أن تكون أي معلومات لم يتم نشرها للعامة قام المالك باتخاذ خطوات لإبقائها سراً، ولذا تم إعطاؤها حماية قانونية محدودة في القانون العام (القوانين التي صدرت عن قضايا سابقة) تُحرم على الموظفين الخوض فيها. براءات الاختراع تحمي منتجات معينة قانونياً من أن يتم تصنيعها وبيعها عن طريق المنافسين بدون الإذن المكتوب عن صاحب براءة الاختراع. أسرار المهنة ليس لديها نفس النوع من الحماية مثل براءات الاختراع مما يعطي الفرصة لأي منافس إن علم أسرار المهنة لشركة ما خلال أساليب قانونية مثل "عملية الهندسة العكسية" حيث يتم تحليل منتج تحليلاً نهائياً، والسير بخطوات عكسية وصولاً إلى أصل تصميم أو عملية ما. لكن عيب براءات الاختراع أنها تظهر للعامة ومن ثم تتيح الفرصة للمنافسين بتصنيعها مع تغيير بعض مكونات التصميم.





• الائتمان على الأسرار- تغيير الوظائف:

إن الالتزام بالمحافظة على المعلومات السرية لا يتقطع بعد أن يترك الموظف منصبه في هذه الشركة، ولولم يكن الوضع كذلك لكان من المستحيل الحفاظ على مثل هذه المعلومات. سرياً ما يخوض الموظفون السابقون في هذه المعلومات لأصحاب العمل الجدد، أو ربما التكسب من بيعها لمنافسيه. لذا فإن علاقة الثقة بين صاحب العمل والموظف بالنسبة للسرية تستمر إلى ما بعد مدة العمل السابقة. فالموظفون السابقون ليس لهم الحق في كشف أسرار المهنة من دون موافقة صاحب العمل. هذا يعطي توضيحاً للطريقة التي تتضمنها النزاهة المهنية أكثر من مجرد ولاء المهندسين لصاحب العمل الحالي.

لكن تظهر بعض المشكلات الشائعة، فكثير من المهندسين يُقيمون تقدمهم المهني فوق العلاقات طويلة الأجل بأي شركة، ولذا فإنهم كثيراً ما ينتقلون بين الشركات خصوصاً المهندسين المعنيين بالأبحاث والتطوير، وهم الأفراد الكثيرون المعرضين لأسرار المهنة المهمة. بالإضافة إلى ذلك هم عندما ينتقلون إلى شركة جديدة يقومون بنفس الوظيفة تقريباً، خصوصاً في المجال الذي يكون لأسرار المهنة للشركة القديمة علاقة كبيرة به، وهي التي أدت بهم إلى اكتساب هذا المنصب الجديد.

نسردهنا بصورة مختصرة حالة انتهاك أسرار مشهورة في التاريخ الحديث، وتم تسوية القضية في يناير 1997 بدون المثول في المحكمة، عندما وافقت شركة فولكس واجن أن تدفع لشركة جنرال موتورز 100 مليون دولار نقداً، وأن تشتري أجزاء من جنرال موتورز بمبلغ مليون دولار في خلال سبع السنوات الآتية. لماذا؟ لأنه في مارس 1993 قام خبير التصنيع البارز في جنرال موتورز هوزيه لوبيز Jose Lopez بترك الشركة للعمل لدى فولكس واجن (وهي منافس شرس لهم في أوروبا)، ولم يأخذ معه سوى ثلاثة من زملائه، ووثائق سرية تخص جنرال موتورز.





بدلاً من أن نُحلل قضية لوييز أكثر من ذلك دعونا نلقي الضوء على قضية أخرى تخص دونالد ولاجموث Donald Wohlgeomuth مهندس كيميائي كان مديراً لقسم بدلات الفضاء، [2]. في شركة جودريتش Goodrich B.F. كانت تقنية بدلات الفضاء تمر بمراحل تطوير سريعة في ذلك الوقت، ووجود كثير من الشركات التي تتنافس للحصول على عقود مع الحكومة. وبسبب عدم رضاه بالمرتب ووسائل البحث في شركة جودريتش قرر ولجموث التفاوض مع شركة لاتكس الدولية Latex على منصب جديد، وكانت هذه الشركة قد تلقت حينذاك عقداً مع الحكومة لتطوير بدلات رواد فضاء المركبة أبوللو، وهو أحد البرامج التي سببها ولجموث.

إن الالتزام بالسرية هنا كان يتطلب من ولجموث أن لا ييوح بأي من أسرار جودريتش إلى صاحب العمل الجديد، لكن القول أسهل من الفعل. إنه من السهل بالطبع أن يتمتع الموظفون في مثل موقفه من التصريح بوضوح بالعمليات والتركيبات ومواصفات الخامات، ولكن بممارستهم لعملهم يكون من الصعب تضادي بعض التسريب في تلك المعلومات. إن أساس معلومات المهندس تُحرك حدسه ليتوقع أي تصميمات ستعمل؟ وأيها ستفشل؟ وتكون أسرار المهنة جزءاً من هذه المعرفة ولكي يتم حماية أسرار المهنة لصاحب عمل سابق يكون إذاً من الضروري انتزاع الجزء الذي يحتوي مخ المهندس عليها، وهذا بالطبع مستحيل.

هل يكون غير أخلاقي إذاً للموظفين أن يُغيروا وظائفهم من شركة إلى أخرى، بحيث لا يكون في نيتهم كشف المعلومات السرية بقصد؟ جادلت بعض الشركات بأنه غير أخلاقي، فقامت شركة جودريتش مثلاً بمقاضاة ولجموث على أنه قام بعمل غير أخلاقي بتقبله العمل لدى لاتكس الدولية. وذهبت جودريتش إلى المحكمة مُطالباً باعتقال ولجموث لمنعه من العمل لدى شركة لاتكس الدولية أو أي شركة أخرى مُماثلة تعمل في تصنيع بدلات الفضاء. لكن قامت محكمة أوهايو للنقض برفض إصدار أمر كهذا، بالرغم من أنها أصدرت إنذاراً قضائياً يمنع ولجموث من الإفشاء بأي أسرار مهنة تخص جودريتش. وكان منطقتهم في



ذلك أنه في حين يحق لجودريتش الاحتفاظ بأسرار مهنتها، فإن لولجموث الحق في تطوير مهنته، وهذا هو الحكم الأخلاقي السليم في هذه القضية.

• الائتمان على الأسرار- السياسات الإدارية :

ما الذي يُمكن فعله لتعريف حقوق ومصالح المهندس القانونية وأصحاب العمل في هذا المجال، [3]؟ إحدى الطرق هي استعمال عقود توظيف تضع قيوداً واضحة على التنقل الوظيفي، وتقليداً تكون لهذه القيود حدود جغرافية للتوظيف والمدة الزمنية المطلوبة بعد ترك العمل قبل المشاركة في أعمال معينة ونوع العمل المسموح به لأصحاب العمل المُستقبلين. لذا فإنه كان من المفروض على جودريتش أن تطالب ولجموث بالتوقيع على اتفاق على أنه إذا ذهب ليعمل في شركة أخرى أن لا يعمل في مجال بدلات الفضاء مُنافس في الولايات المتحدة لمدة خمس سنوات بعد تركه لجودريتش.

لكن قلما تكون هذه العقود اتفاقات بين الأفراد المتساوين وهي تُهدد حق الفرد في استكمال مستقبله المهني بحرية. ولهذا السبب لم تمل المحاكم إلى الاعتراف بمثل هذه العقود المُلزِمة بالرغم من أنها تدعم الاتفاقات التي تمنع كشف أسرار المهنة.

هناك نوع مختلف من عقود التوظيف، التي لا تهدد حقوق الموظف كسابقته بأنها تُقدم مزايا إيجابية في مقابل القيود، التي تفرضها على التوظيف المستقبلي. لنضع في الاعتبار شركة ليس لديها خطة معاش، قد تقوم بتوفير هذه الخطة لمهندس بوصفه بديلاً لاتفاق يتم بينهما على أن لا يعمل في مشروعات معينة لشركة مُنافسة بعد أن يترك الشركة عدة سنين. أو قد يعرض على الموظف مرتب استشاري سنوي عدة سنين بشرط أن لا يعمل لدى مُنافس مباشر خلال تلك الفترة.





هناك أيضاً خطط أخرى بجانب نصوص عقود التوظيف، التي أقدم عليها الكثير من الشركات. إحدى هذه الخطط هي وضع أحكام أشد على التدفق الداخلي للمعلومات بأن يتم كشف أسرار المهنة فقط عند الضرورة القصوى. إن مشكلة هذه الخطة هي أنها قد تولد جواً من عدم الثقة في مكان العمل، وقد تعيق الابتكار بتقليل المعلومات المتاحة للمهندسين العاملين في الأبحاث والتصميم.

أحد الحلول المُحتملة لأصحاب العمل هو المساعدة في توليد حس من المسؤولية المهنية ضمن الموظفين، وهي تصل إلى أبعد من مجرد إطاعة أوامر أصحاب العمل الحاليين. ويُمكن بعد ذلك للمهندسين أن يبنوا حساً عالياً للصراعات الأخلاقية، التي من المُمكن أن يتعرضوا لها خلال تغيير المناصب في شركات أخرى. وقد يصلون إلى تقدير أعلى لأهمية أسرار المهنة في نظام المنافسة، ويتعلمون كيف يأخذون خطوات فاعلة لحمايتها. بهذه الطريقة تمتزج الاهتمامات المهنية وولاء الموظفين ويدعم بعضها الآخر.

• الائتمان على الأسرار- التبرير:

على أي قواعد أخلاقية يستند الالتزام بالسرية بمنظورها الواسع وأهميتها الواضحة؟ إن التبرير الرئيس هو احترام الذاتية (الحرية والتصميم الذاتي) للأفراد والشركات والتعرف على تحكمهم الشرعي في بعض المعلومات الخاصة التي تخصهم [4]. دون ذلك التحكم لا يُمكن لهم المحافظة على خصوصياتهم وحماية مصالحهم الشخصية. كما يحق للمرضى أن يحافظوا على تحكمهم في المعلومات الشخصية، فيحق لأصحاب العمل أن يكون لهم تحكم في المعلومات التي تخص شركاتهم. كل النظريات الأخلاقية الكبرى تعترف بأهمية الاستقلالية فيما إذا كانت تعني الحق في الاستقلالية، أو الواجب في احترام الاستقلالية، أو الأداة لحماية الاستقلالية، أو فضيلة احترام الآخرين.



تبريرات إضافية تتضمن، الجدارة بالثقة (Trustworthiness)، عند ممارسة السلوك لحماية السرية اجتماعياً يكون من السهل للثقة أن تنمو. لذا عندما يذهب العملاء إلى المحامين أو محاسبي الضرائب، فهم يتوقعون أن يتم المحافظة على أسرارهم، وأن خبراتهم تشير بالحفاظ على هذه السرية. ويقوم الموظفون بقطع الوعود بعدم الخوض في المعلومات، التي تعد حساسة لصاحب العمل. بالإضافة إلى ذلك هناك فوائد عامة في الاعتراف بعلاقات السرية من خلال مضمون مهني. فعلى سبيل المثال إذا تم توفير أفضل الفرص للمرضى بالشفاء، فإن عليهم من ثم الإحساس بالحرية بكشف أسرارهم الشخصية عن أنفسهم للطبيب، وهذا يتطلب وجود الثقة بأن الطبيب لن يخوض في تلك المعلومات السرية. ومثل ذلك نرى أن في الفوائد الاقتصادية للمنافسة في سوق حر تزيد عندما تستطيع الشركات الحفاظ على الأسرار الخاصة بمنتجاتها لدرجة معينة. إن تطوير منتج جديد أحياناً ما يتطلب استثمار موارد كبيرة في اكتساب معلومات جديدة. إن الحافز على صنع هذه الاستثمارات قد يقل إذا ما انتشرت هذه المعلومات فوراً للمنافسين، الذين قد يقومون بصناعة منتجات بسرعة بتكلفة أقل، لأنهم لم يقوموا باستثمارات مماثلة في البحث والتطوير. يجب ألا يتم تجاهل أن للسرية حدوداً، خصوصاً عندما تتطوي على سوء نية. كان هناك تحريات كثيرة في جرائم إدارية قامت الإدارات بتغطيتها في الصناعة والوكالات العامة، التي أدين بتصريحات سرية كاذبة مبنية على الصالح الوطني.

• تعارض المصالح:

نتجه الآن إلى قضايا شائكة تتعلق بتضارب المصالح، إن تضارب المصالح المهنية ماهي إلا مواقف، حيث يكون للمهني مصالح قد تتعارض مع التزامه نحو أصحاب العمل أو العملاء. أحياناً تكون هذه الاهتمامات تخدم دوراً مهنياً آخر كمستشار لشركة منافسة. وفي أحيان أخرى يكون الاهتمام ذا طابع شخصي أكثر مثل استثمارات خاصة في شركة منافسة. أن القلق المحيط بتضارب المصالح يتركز





في احتمالاتها على إفساد الأحكام المهنية الجيدة في خدمة صاحب عمل أو عميل بولاء، [5]. إن ممارسة الأحكام النزيهة تعني الوصول إلى المعتقدات على أساس الخبرة وليس على مجرد اتباع قوانين معينة. لذا يُمكن لنا تقيح تعريفنا لتضارب المصالح بأن نقول: إنها تظهر عند وجود شرطين: (1) أن يكون المهني على علاقة بجهة ما، أو له دور يتطلب إصدار أحكام نزيهة في مصلحة صاحب عمل أو عميل. (2) أن يكون للمهني اهتمام بمصالح جانبية أخرى قد تُهدد مصالح صاحب العمل أو العميل، إما بإصدار هذا المهني للأحكام النزيهة. أو إصدار أحكام عادية لأي مهني تقليدي في نفس الموقف، فلم الإشارة إلى المهني التقليدي؛ لأنه ممكن أن يكون هناك أدلة استتاجية بهذا المهني بعينه قد لا يسمح أبداً لاهتمامات جانبية أن تؤثر على إصدار أحكامه.

إن عبارتي "تضارب المصالح" و "المصالح المتضاربة" لا مترادفان، [6]. فعلى سبيل المثال قد يكون لطالب مصلحة في الامتياز في أربع اختبارات نهائية، وهو يعلم أن الوقت المتاح كاف لدراسة ثلاث مواد منها فقط، لذا عليه أن يختار أي مصلحة عليه ملاحقتها. في هذه الحالة تكون "المصالح المتضاربة" بمعنى أن شخصاً ما لديه أكثر من رغبتي لا يمكن إشباعهما في ظل ظروفه المتاحة، لكننا لا نرى بأنه ليس بسليم أخلاقياً محاولة تحقيقها جميعاً، ولكن على العكس تضارب المصالح المهنية يكون من المحتمل اقتصادياً أو عملياً ملاحقة كل المصالح المتضاربة، ولكن فعل ذلك قد يكون غير أخلاقي.

ولأن هناك تنوعاً كبيراً في المصالح الخارجية، فإن تصاعد تضارب المصالح يتم في أشكال عديدة ودرجات متفاوتة، وسوف نوضح بعض الأمثلة العامة لذلك.

الهدايا والرشا والمسامات:

إن الرشوة هي مبلغ كاف من المال أو السلع مُقدم دون أن يكون منصوصاً عليه في عقد العمل، بهدف كسب ميزة أو الحفاظ على العقد. ف (كاف) هنا كلمة



مُبهمة، لكنها تشير إلى الكميات التي تتجاوز الهدايا المعقولة، وتكون بدورها كافية لتشويه حكم ما لشخص تقليدي. تتم الرشا في معظم الأحيان ولكن ليس دائماً في سرية. إن الهدايا لا تُحتسب رشا طالما كانت هدايا صغيرة يتم عرضها بسلوك طبيعي للعمل، في حين كان دائماً يُشار إلى الهدايا بدعابة بأنها شيء له قيمة مماثلة، لما يمكن "أكله أو شربه أو تدخينه في يوم واحد."

إن الدُفعات المتفق عليها مسبقاً، التي قام بها متعاقدون لشركات أو ممثلوهم في المبادلة ب عقود يتم إعطاؤها، يطلق عليها "مساومات". عند الاقتراح بإعطاء طرف لطرف آخر يراهن على العقد، يكون الطرف اللاحق له الحق بالدفاع عن اشتراكه في مثل هذا الترتيب بأنه تعرض للابتزاز.

أحياناً تقوم الشركات بتقديم الهدايا إلى بعض الموظفين الحكوميين أو شركائهم التجاريين، بعض هذه الهدايا لا يمكن الاعتراض عليها، وبعضها يكون الغرض منها الرشوة، وبعضها قد يثير تضارباً في المصالح التي لا تتضمن الرشا. ما الفرق بين هذه الأنواع؟ نظرياً هذه الفروق قد تبدو واضحة، لكن عملياً تكون شديدة التشويش. إن الرشا غير قانونية، أو غير أخلاقية، لأنها تضمن تشويه النزاهة في المواقف التنافسية في حين أن الهدايا تكون ذات قدر أقل. بعض الهدايا تلعب دوراً شرعياً في السلوك العام للأعمال في حين أن هناك هدايا يُمكن أن تشوه الأحكام مثل الرشا تماماً. كثير منهم يعتمد على المضمون، وهناك مناطق رمادية كثيرة؛ لهذا لا يمكن للشركات تطوير توجيهات واضحة لموظفيها فيما يختص بهذا الشأن.

إن شركة تكساس إنسترومنتس Texas Instruments تتحدث عن الهدايا في دليل سياستها، ولكنها أيضاً لديها كتيبات مفصلة تُوضح الهدايا المقبولة والمرفوضة في كل موقف مُتاح. ولا يشمل ذلك إجراء الأعمال مع وزارة الدفاع الأمريكية، التي يُمنع على موظفيها بالقانون الفدرالي تقبل أي شيء ذي قيمة في أي من المعاملات الحكومية، هل هذا يعني أن شركة تكساس لا تستطيع شراء





عشاء سعره معقول لأي موظف زائر من وزارة الدفاع؟ نعم. هل هذا يعني أن موظفاً من الشركة لا يستطيع أن يقل الموظف الزائر من وزارة الدفاع إلى المطار في إحدى سيارات الشركة؟ ربما لأن الانتقال إلى المطار له قيمة معينة مثل وقت الشركة. تسمح الشركة لموظفيها أن يعرضوا على موظفي وزارة الدفاع أن يقلوهم إلى المطار، إذاً (1) كان استخدام المواصلات التجارية غير عملي، أو (2) رفض العرض قد يتدخل في أدائهم العملي لواجباتهم "الرسمية [7]". مثل هذه السياسات الملتوية قد تكون سخيفة، لكنها تمثل جهوداً سليمة النية في تقييد أي ظهور لتضارب المصالح في مواقف عامة.

ماذا عن مضمون الأعمال الروتينية؟ هل هو مسموح بتقبل الغذاء المقدم من التجار الذين يعطون تقديمًا للمبيعات أو هدية مُعطاة بغرض الصداقة أكثر من غرض التأثير؟ إن الدليل لاستخدام مبادئ الأخلاق لـ ASCE (القسم 4c) أو ASME (قسم 4E) ينصح بوضع خطوط عريضة لهذه الهدايا. "لا يُسمح للمهندسين بتقبل هدايا مباشرة أو غير مباشرة من المتعاقدين، أو وكلائهم، أو من أطراف أخرى على صلة بعملائهم أو أصحاب أعمالهم، بما يتعلق بالعمل الذين يحملون مسؤوليتهم". كثير من أصحاب العمل يعتقدون أن هذه التوصيات شديدة التطرف. كثير من الشركات تمنع أي هدايا أكثر من قيمة اسمية، أو تتعدى ما هو معروف داخل الممارسات العادية للأعمال. هناك قاعدة أساسية أخرى: "إذا كان العرض أو القبول لهدية معينة له عواقب مُخجلة لشركتك إذا ما تم إعلانها فلا تتقبل الهدية".

المصالح بشركات أخرى:

بعض تضارب المصالح يكون له اهتمام بأعمال منافس أو متعاقد آخر، وأحد الأمثلة الواضحة هو العمل لدى المنافس أو المتعاقد الآخر كموظف أو مستشار. مثال آخر هو الملكية الجزئية أو امتلاك أسهم في أعمال المنافس. الاحتفاظ بأنصبه قليلة

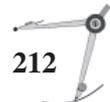




من أسهمهم في شركة، يتعامل معها الفرد أحياناً تُشكل تعارض مصالح، غالباً لا؟ ولكن كلما تزايد عدد الأسهم، أصبح الموضوع غير واضح. مرة أخرى، هل هناك تعارض في المصالح، إذا عمل قرين الشخص (زوج/زوجة) بصفته مقاولاً فرعياً للشركة التي يعمل بها قرينه؟ غالباً لا، ولكن يظهر تضارب المصالح، إذا تضمن عمل الفرد توفير عقود لمثل مقاول الباطن هذا، فهل يجب أن يكون هناك حظر عام من العمل في وقت الفراغ لحساب شركة أخرى (Moonlighting)؟ ما الذي سينتهك الحقوق في ملاحقة المنفعة الشخصية الشرعية للفرد؟ العمل في وقت الفراغ لحساب شركة أخرى ينشئ عادةً تعارضاً في المصالح في ظروف خاصة فقط، مثل العمل لدى المنافسين، أو الموردين، أو العملاء، وحتى في بعض هذه الحالات يُعطي صاحب العمل إذناً باستثناءات في مواقف قليلة، فعلى سبيل المثال عندما تكون الخبرة التي سيتم اكتسابها ستُعظم من مصلحة العمل. نوع خاص من تضارب المصالح ينشأ عندما يُصيب العمل في وقت الفراغ لحساب آخرين الفرد بالإجهاد، وعليه تؤدي أداءه الوظيفي [8].

المعلومات الداخلية :

ينشأ أحد أكثر صراعات المصالح حساسيةً من استخدام معلومات داخلية بهدف اكتساب امتياز، أو إيجاد فرصة عمل لشخص معين أو عائلته أو أصدقائه. فقد تعني المعلومة لشركة الشخص ذاته أو إحدى الشركات الأخرى التي تتعامل معها، فعلى سبيل المثال: قد يُخبر المهندسون أصدقاءهم بالإعلان المعلن لأحد الاختراعات الثورية التي أتمتها الشركة، أو بخطط اندماج للشركة قد تحسن من قيمة سهم شركة أخرى بشكل كبير. فمثل هذا الفعل يمنح هؤلاء الأصدقاء دفعة نحو استثمار معين ذي عوائد عالية القيمة. وامتلاك شخص سهماً في الشركة التي يعمل لديها، هو بالتأكيد أمر ليس محل اعتراض، بل غالباً ما يشجع أصحاب العمل على ذلك، ولكن مثل هذه الملكية لا بد أن تقوم على أساس ذات المعلومات المتاحة للعامّة.





وبينما يحدث صراع المصالح في العديد من المجالات المهنية، فإنه يأتي مفاجأة، وقد يحدث على خلفيات أكاديمية. فكثيراً ما يُعين أساتذة الجامعات بصفة مستشارين من قبل الشركات التي تحتاج إلى خبرة أكاديمية، وكثيراً ما يكون ذلك بهدف استغلال معارفهم البحثية في الجامعة بشكل تجارى. وهنا يأتي مثالان للمشكلات التي قد تنشأ في هذا السياق:

- رفض الخبراء في الجامعات الحكومية، وكذلك الجامعات الخاصة، مطالب مكتب المحامي العام لولاية كاليفورنيا فيما يتعلق بالشهادة في دعوى الضرر ضد اتحاد النفط، وآخرون كانوا قد مارسوا أعطال حضر قرب الشواطئ في سانتا باربرا عندما تسبب ذلك في أزمة بقعة الزيت العملاقة في عام 1969. مسؤولو الولاية يعتقدون أن هؤلاء الخبراء (ومن بينهم أساتذة في الهندسة) رفضوا تقديم الشهادة خوفاً من فقدان المنحاح الصناعية أو الترتيبات الاستشارية في حالة شهادتهم ضد صناعة النفط.

- أحد أساتذة هندسة الإلكترونيات في جامعة وست كوست كان قد أدين بإنفاقه مبلغ 144 ألف دولار من تمويل المنح على شراء معدات إلكترونية من شركة كان يشارك في ملكيتها. ولم يكشف للجامعة عن هذه الملكية، كما أنه سعر المعدات بقيمة تفوق كثيراً سعر السوق. وكذلك فإن عددا من البنود المُشتراة لم يتم تسليمها. وبالرغم من أن كلا من نموذج معلومات المورد وبيانات تبرير أحادية المصدر كانا قد قدما إلا أن المحتوى كان مزوراً. وبالإضافة إلى ذلك، فإن هذا الأستاذ الجامعي كان قد أمر بتعيين شقيقتين له عدة سنوات مخفياً هذه العلاقة في مخالفة واضحة لقواعد عدم محاباة الأقارب خاصة أنه استحق لهما رواتب عن عمل بحثي لم تقوموا قط بممارسته. وقد احتال على الجامعة بمبلغ 500 ألف دولار من مخصصات تمويل الأبحاث على أقل تقدير، وبالطبع فإن هذا الأستاذ





الجامعي فقد موقعه في الجامعة بعد أن مثل للمحاكمة أمام إحدى المحاكم المدنية عندما كشفت إجراءات المراجعة الداخلية والتحقيقات الأولية عن هذه المخالفات.

تشير هذه الحالات إلى أن صراعات المصالح ليست قاصرة على الصناعة، فالحقل الأكاديمي في العلوم الحيوية والتطبيقية بكل ما فيه من أساتذة ملتزمين ليس بعيداً عن مثل هذه الممارسات.

• الموقف الأخلاقي عند تعارض المصالح:

ما هي مشكلة العاملين في صراع المصالح؟ تتضح معظم الإجابة عن هذا السؤال من القول الآتي: يحدث صراع المصالح بين العاملين عند وجود مصالح قد تمنعهم من تأدية التزاماتهم بخدمة مصالح صاحب العمل أو العميل في حال تحقيقها، ولذا يجب تجنب مثل هذا الصراع لما يحمله مثل هؤلاء من تهديد بالإخلال بتأدية هذه الالتزامات.

وعلى أي حال فإنه يمكننا القول بأكثر من ذلك، لماذا يجب دوماً إدانة مجرد التهديدات بإمكانية وقوع الضرر؟ وماذا لو افترضنا أن المنفعة قد تنتج أحياناً عن مساعي صراع المصالح؟ تتضح معظم الإجابة عن هذا السؤال من القول الآتي، إن الدخول في صراع المصالح لا يعد دوماً غير أخلاقي، ففي الحياة العملية قد توجد بعض الصراعات التي يُنظر إليها على أنها محتومة، بل حتى مقبولة. وتوضيحاً لذلك فإن الحكومة تسمح للموظفين العاملين في شركات صناعة الطائرات أن يخدموا بصفة مفتشين لدى الوكالة الفدرالية للملاحة الجوية (FAA)، وهذه الوكالة هي المنوط بها تنظيم صناعة الطائرات والقيام بالتفتيش على معايير الأمان والجودة في الطائرات التي تصنعها. ومن الطبيعي أن كلتا الجهتين (1) مفتشي الحكومة (2) موظفي شركات التصنيع التي تتعرض للتفتيش قد ينتج عنها أحكام متحيزة، ولكن مع الفحص الحذر للمفتشين. فإن الضرورات العملية





في التفتيش على الطائرات ترجع أمام احتمال حدوث مثل هذا التحيز. والخيار هنا بين زيادة العاملين في الحكومة من غير قطاع الصناعة بشكل كبير (وهو ما يمثل عبئاً كبيراً من النفقات على دافعي الضرائب) أو العمل دون تفتيش حكومي من الأساس (وهو ما يضع أمان المواطنين في خطر).

وحتى في حالات صراع المصالح المحتمومة المعتدلة يظل الموظفون ملتزمين بإطلاع أرباب العمل والحصول على اعتماد، وهو ما يجيب بشكل كامل عن سؤال: لماذا تحظر صراعات المصالح بشكل عام؟ (1) الالتزام المهني نحو أصحاب العمل هو أمر في غاية الأهمية، حتى إنه يجتاز في الغالبية العظمى من الحالات أي اتهام باستغلال الوظيفة للمصلحة الشخصية. (2) والالتزام المهني نحو أصحاب العمل يمكن تهديده بسهولة بالمصلحة الشخصية (باعتبار الطبيعة البشرية)، وبشكل يكفل رقابة قوية لضمان التزام العاملين.

العديد من صراعات المصالح تنتهك الثقة بالإضافة إلى الإضرار بالتزامات معينة. والعاملون المحترمون هم الذين يتمتعون بعلاقات من الثقة مع أصحاب العمل والعملاء. والسماح للمصالح الجانبية بتحريف أحكام الأفراد هو انتهاك لهذه الثقة. وكذلك يُمكن أن تنشأ أشكال أخرى من الضرر، فالعديد من صراعات المصالح هي محل اعتراض خاصة فيما يتعلق بشؤون العمل، وبالتحديد بسبب كونها تعرض المنافسة الحرة للعديد من الأخطار وبالتحديد الرشا والهدايا، وهو الأمر المرفوض لكونه يؤدي إلى منح عقود لأسباب بعيدة عن معايير الجودة والسعر.

ونقطة أخيرة. يجب أن نُشير إلى أنه حتى مظهر صراع المصالح، وخاصة تلك التي تهدف إلى تحقيق ربح فردي على حساب مصلحة صاحب العمل، هو أمر غير أخلاقي بما أن مظهر المخالفة قد يضر بالشركة تماماً كأني انحراف قد ينشأ من مثل هذه الممارسات.





• موضوعات للمناقشة :

1 - خذ المثال الآتي في الاعتبار :

من الذي يملك معارفك؟ أحد مهندسي العمليات لدى شركة (ستاردست للكيماويات) Stardust ويدعى (كين) Ken كان قد وقع اتفاقاً سرياً مع الشركة يحظر إفشاء المعلومات التي تعدها الشركة ملكية خاصة. وطورت (ستاردست) نسخة معدلة لقطعة قياسية من المعدات، الأمر الذي رفع من كفاءتها في تجميد البلاستيك لزج القوام. (وقررت الشركة عدم تسجيل براءة اختراع والاكتفاء بحفظ الفكرة كسر مهني). في النهاية يترك كين شركة ستاردست، للعمل في إحدى شركات صناعة الحلوى التي لاتعد محل منافسة بأي حال من الأحوال. وسرعان ما أدرك كين أن إجراء أحد التعديلات المشابهة لفكرة (ستاردست) السرية يُمكن تطبيقه على ماكينه أخرى تُستخدم في تبريد الحلوى، وعلى الفور تم تنفيذ التعديل، [9].

- هل تصرف (كين) بشكل غير أخلاقي؟

2 - أعلنت الشركة الأمريكية للبتواس والكيماويات عن حاجتها إلى مهندس كيميائي له خبرة مصنعية في أكسيد التيتانيوم، ونجحت في تعيين أحد المهندسين، الذي أشرف سابقاً على منتجات شركة Du Pont من أكسيد التيتانيوم، وهو ما دفع (دوبونت) إلى اللجوء إلى المحكمة، ونجحت الشركة في الحصول على حكم قضائي يحظر على هذا المهندس العمل في المشروعات الأمريكية للبتواس والكيماويات. وكان السبب وراء هذا الحكم هو أن هذا المهندس قد يقوم بإفشاء بعض أسرار شركة دوبونت، [10].

- وضح رأيك فيما إذا كان حكم المحكمة جائزاً أخلاقياً أو لا..!

3 - يعمل المهندس (دو) Doe لدى إحدى شركات تصنيع معدات البث الإذاعي مندوب مبيعات مُتفرغاً بالإضافة إلى ذلك يقوم دو بخدمات استشارة





هندسية لمؤسسات أخرى تعمل في مجال البث الإذاعي، بما في ذلك من تحليل للمشكلات التقنية أو التوصية بمعدات إذاعية معينة عند الحاجة، تعد تقارير دو الهندسية التي يقدمها لعملائه في قائمة بالهيئات الحكومية التي لها سلطة في تسهيلات البث الإذاعي، وفي بعض الحالات تتضمن التقارير توصيات باستخدام معدات من إنتاج الشركة التي يعمل لديها.

- سؤال: هل من الأخلاق أن يقوم دو بمثل هذه الخدمات الاستشارية؟ [11]

4 - (سكوت بينيت) Scott Bennett مهندس مُوكل بالتعامل مع الباعة الذين يقومون بتمويل شركة (أبسكايل) Upscale بقطع الغيار اللازمة. (لاري نيومان) Larry Newman مندوب مبيعات إحدى شركات التوريد المنتظم لدى (ابسكايل)، ويلعب في نادي الجولف الذي ينتمي إليه سكوت، وفي إحدى الأمسيات ذهباً معاً في رُباعي اللعب، وفي أثناء الجولة ذكر سكوت أنه يتطلع إلى إجازة في فلوريدا الشهر القادم، فأخبره لاري أن عمه يمتلك منزلاً صغيراً في فلوريدا، وأنه يقوم بتأجيره خلال الأشهر التي يوجد فيها هو وعائلته شمالاً. وعرض هاري أن يرى ما إذا كان المنزل متاحاً الشهر القادم، مؤكداً لسكوت أن تكلفة الإيجار سوف تكون معتدلة.

- كيف يجب أن يرد سكوت؟

- وهل توضح إجابتك ما إذا كانت سياسة الشركة التي يعمل لديها سكوت توجي بإجابة واضحة عن هذا السؤال، [12].

5 - الكليات الصغيرة وحتى الجامعات تسعى بشكل متزايد إلى تعيين مُحاضرين زائرين للتدريس، عندما يفتقرون إلى التمويل، أو عندما يعتقدون أن بإمكانهم الحصول على الكثير في مقابل القليل. ولكن غالباً ما يؤجر المحاضر بشكل غير كاف من المقرر في ذات الوقت، ليعيش حياة كريمة. ولا يحصل الزائرون على المعتاد من الرعاية الصحية أو مخصصات التقاعد. ونتيجة لذلك أصبح



هؤلاء المحاضرون كمنشرات الطرق السريعة يهرولون من كلية إلى أخرى، سعيًا وراء أي إضافة إلى دخولهم الضئيلة. كذلك فإن كليات الهندسة قد تقوم بتعيين محاضر مؤقتة إذا كان قادراً على التدريس في إحدى مجالات التخصص، دون رغبة في التقييد بتطبيقات الكلية، أو في حالة وجود محل شاغر بين هيئة التدريس.

- كيف ترى مميزات وعيوب الأساتذة الزائرين؟ وهل هناك خطر حدوث صراع مصالح في حال انشغال وقت المحاضر بعدد كبير من الالتزامات في الوقت نفسه؟ وهل يمكن في هذه الحالة أيضاً وجود صراع مصالح؟ وأخيراً هل يُمكن أن تعكس مثل هذه المواقف وظائف مزدوجة؟

2 - حقوق المهندس

يتمتع المهندسون بعدة أنواع من الحقوق المعنوية، التي تأتي أحياناً تحت تصنيفات متداخلة، مثل الحقوق الإنسانية والوظيفية أو التعاقدية المهنية لكونهم بشراً، ويتمتع المهندسون بحقوق أساسية كحق الحياة، أو السعي في مصالحهم المشروعة، والتي تتضمن على سبيل المثال: الحق في عدم التمييز الجائر على أساس الجنس أو العرق أو العمر. وبصفتهم موظفين يتمتع المهندسون بحقوق خاصة، تتضمن حق تقاضي المرتب في مقابل أداء واجبات العمل، وحق المشاركة بعيداً عن العمل في الأنشطة السياسية وهو الضمير المهني. وننتقل هنا لمناقشة حول الحقوق المهنية تتبعها الحقوق الوظيفية.

• الحقوق المهنية :

الحق في الضمير المهني هو الحق الأخلاقي في ممارسة الأحكام المهنية في إطار المسؤوليات المهنية، فالالتزام بهذه المسؤوليات يتضمن ممارسة كل من الأحكام التقنية إلى جانب القناعات الأخلاقية المبررة، وبالتأكيد فإن هذا الحق له حدود، ويجب أن يُمارس بالتوازن مع المسؤولية تجاه صاحب العمل أو الزملاء بالشكل الذي ناقشناه سابقاً.





وإذا كانت واجبات المهندسين شديدة الوضوح لدرجة يُدرك فيها كل شخص عاقل: ما هو المناسب أخلاقياً في كل موقف؟ فإنه قد توجد نقطة بسيطة تتحدث عن الضمير في تحديد هذا الحق الأساسي، وبدلاً من ذلك فإنه يُمكننا ببساطة أن نقول: إنه الحق في فعل ما يتفق عليه الجميع كالتزام واجب التنفيذ لمهنة الهندسة. ولكن الهندسة شأنها شأن المهن الأخريات، تُتادي بقرارات مُعقدة أخلاقياً، فهي تتطلب حكماً أخلاقياً مُستقلاً في محاولة للكشف عن أكثر مسارات التصرف اعتدالاً من الناحية الأخلاقية، ومثل هذه المسارات ليست دوماً بهذا الوضوح.

وكما هو الحال مع معظم الحقوق الأخلاقية، فإن الحق المهني الأساسي هو تكليف يمنح الفرد السلطة الأخلاقية للتصرف دون تدخل من الآخرين، إنه حق في الحرية يأتي ليُشكل التزاماً على الآخرين بعدم التدخل عند استغلاله المناسب. ومع ذلك، فإنه أحياناً يُطلب من المهندسين موارد خاصة في مساعيهم نحو ممارسة حق الضمير المهني في سياق تحقيق الالتزامات المهنية، فعلى سبيل المثال قد يحتاج إجراء تفتيش سلامة ملائم إلى إتاحة أصحاب العمل مُعدات خاصة، أو بشكل عام وبهدف الشعور بالراحة نحو صنع أنواع مُعينة من القرارات قد يحتاج المهندسون المعنيون إلى بيئة موصلة للثقة والدعم، وقد تصبح الإدارة مسؤولة عن المساعدة في خلق واستدامة مثل هذه البيئة. وبهذا فإن الحق الأساسي في بعض المناحي قد يكون أيضاً حقاً وضعياً يفرض على الآخرين التزاماً بفعل ما يتجاوز مجرد عدم التدخل.

يتضمن حق الضمير المهني قدراً أكبر من الحقوق المُحددة بما يتوافق مع التزامات مهنية محددة، وفي الجزء الآتي من هذا الفصل سوف نقوم بمناقشة حق الإبلاغ عن التجاوزات Whistle Blowing في بعض المواقف، حيث تكون المنفعة العامة مُهددة بشكل خطير. وهنا نستشهد بمثالين إضافيين: حق رفض الضمير الحي، وحق الاعتراض.



حق رفض الضمير الحي:

حق رفض الضمير الحي، هو الحق في رفض التورط في تصرفات غير أخلاقية، وذلك لمجرد رؤية الفرد لها على أنها غير أخلاقية. ويُعد هذا نوعاً من أنواع حقوق المرتبة الثانية، وينشأ نتيجة أن الحقوق الأخرى في بعض الأحيان قد تتحول إلى صراع كي تحترم الالتزامات الأخلاقية في إطار علاقات وظيفية قائمة على السلطة. يُوجد اثنان من المواقف تؤخذ في الاعتبار: (1) حيث توجد موافقة مشتركة وواسعة في المجال المهني حول ما إذا كان تصرف معين غير أخلاقي، (2) حيث تُوجد مساحة من الخلاف بين الأشخاص المسؤولين حول ما إذا كان تصرف معين غير أخلاقي.

ويبدو واضحاً بشكل كاف أن المهندسين إلى جانب آخرين من المهنيين لهم الحق الأخلاقي في رفض المشاركة في النشاطات غير القانونية أو المشبوهة أخلاقياً (على سبيل المثال تزوير المستندات، التلاعب في نتائج الامتحانات، الكذب، منح أو قبول الرشا، تبطين المرتبات). ويُشكل إجبار العاملين على التصرف تحت التهديد (فيما يتعلق بالوظيفة) خرقاً صريحاً لهذه الحقوق.

وتعنى الحالات العسيرة بالمواقف التي تغيب فيها الموافقة المشتركة حول ما إذا كان أحد المشروعات أو الإجراءات غير أخلاقي، هل للمهندسين أي حقوق في ممارسة ما تمليه عليهم ضمائرهم في مثل هذه النطاقات الضبابية؟

تماماً كما لدى أطباء النساء والممرضين الحق في رفض المشاركة في عمليات الإجهاض، فإنه يجب الاعتراف بحق المهندسين المحدود في رفض تكاليف العمل التي تتعارض مع ضمائرهم في الأمور ذات الأهمية الكبيرة كتهديد الحياة الإنسانية، حتى عند وجود مساحة خلاف أخلاقي بين أصحاب المسؤولية فيما يتعلق بالموقف المعني. ونُشد هنا على كلمة (محدود) لأن الحق مشروط بقدرة المؤسسة على إعادة تكليف المهندس بمشروعات بديلة دون التعرض لصعوبات اقتصادية. فحق الضمير المهني لا يتعدى على حق اكتساب الأجر دون عمل.





حق الاعتراف:

يتمتع المهندسون بحق الاعتراف المهني بأعمالهم ومُنجزاتهم. ويضمن جزءاً من ذلك المقابل المادي المناسب، وكذلك أشكال الاعتراف غير المادية. وقد يبدو حق الاعتراف، وخاصةً المقابل المناسب، مُتعلقاً بالمصلحة الشخصية أكثر من الأخلاقيات. ولكنه يتضمن كليهما، فبدون المقابل المناسب لا يستطيع المهندسون تركيز طاقاتهم، حيث يجب أن تكون في تنفيذ واجبات العمل المباشر، والحفاظ على مهارات متطورة من خلال التعليم المستمر رسمياً كان أم غير رسمي. بل تستهلك أوقاتهم في القلق حول الماديات أو ازدواج الوظيفة بهدف تحقيق مستوى لائق من المعيشة.

والحق في المقابل المناسب يتسم بالوضوح الكافي، ليخدم بصفته أساساً أخلاقياً في الجدل حول الشركات، التي تُحقق أرباحاً عاليةً بينما يتقاضى العاملون بها مرتبات هزيلة. ويُمكنه أن يخدم أيضاً بصفته أساساً لنقد غياب العدالة فيما يتعلق ببراءات الاختراع، التي تفشل في منح أكثر من مكافآت ضئيلة للمهندسين المُبدعين، الذين يقومون بالاكتشافات التي تقود إلى براءة الاختراع. وإذا كانت براءة اختراع تقود إلى ملايين من الأرباح للشركة، فإنه من غير العادل أن يتم منح المكتشف ما لا يتعدى علاوة ضئيلة وخطاب شكر.

ولكن حق الاعتراف المهني ليس دقيقاً بالشكل الكافي، لكي يُحدد بدقة مقدار المرتب المعقول أو المقابل العامل لاكتشاف براءة اختراع. فمثل هذه الأمور التفصيلية يجب أن يتم تداولها بالتنسيق بين أصحاب العمل والعاملين لكونها تعتمد على الشركة والمساومات الوظيفية مع المهندسين، ولكن للجمعيات المهنية أن تساعد في رسم الإرشادات العامة.

أساس الحقوق المهنية:

هناك مسلكان عامان في تبرير الحق الأساسي في الضمير المهني. أولهما هو المواصلة التدريجية بتكرار مُبررات الواجبات المهنية المحددة. وأياً كان المُبرر لأحد





الواجبات فإنه أيضاً سوف يمد بمبرر للسماح للمهندسين بحق السعي في هذه الواجبات. وبدوره فإن أداء المهام يتطلب ممارسة الانعكاس الأخلاقي والضمير فيما يتعلق بالواجب. ثاني المسلكين هو تبرير حق الضمير المهني، الذي يتضمن غرسه بشكل أكثر مباشرة في النظريات الأخلاقية، وهكذا فإن أخلاقيات الواجب تعكس الحقوق المهنية فيما تُطبق بوساطة الواجبات العامة باحترام الأشخاص، والنفعية القانونية قد تؤكد المنفعة العامة بالسماح للمهندسين بالسعي في واجباتهم المهنية. وقد تُبرر أخلاقيات الحقوق الضمير المهني بالرجوع إلى قاعدة عدم الإضرار بالحقوق العامة وحق التحذير من أخطار التجارب الاجتماعية للابتكارات التكنولوجية.

• الحقوق الوظيفية :

حقوق العاملين هي أي حقوق أخلاقية كانت أم قانونية تتضمن حالة الوجود بصفة موظف. وهي تتداخل مع بعض الحقوق المهنية من النوع الذي ناقشناه للتو، وتتضمن أيضاً الحقوق المؤسسية، التي تتشكل بوساطة سياسات المنظمات أو اتفاقيات التوظيف: كالحق في تقاضي مرتب مُحدد ضمن العقد أو اتفاق التوظيف. وعلى أي حال فسوف نُركز على الحقوق الإنسانية الموجودة وإن لم يكن مُعترفاً بها ضمن تنسيق محدد للتعاقد.

لقد تم تناول عدد من هذه الحقوق الإنسانية بشكل أوسع في كتاب *Freedom Inside the Organization* (الحرية داخل المنطقة) لديفيد إيوينج David Ewing [13]، الذي عمل سنوات عديدة رئيس تحرير لدورية Harvard business review (1949-85). ويُشير إيوينج إلى حقوق العاملين على أنها (الثقب الأسود في الحقوق الأمريكية). كان إعلان الحقوق في الدستور قد تمت كتابته، لكي يُطبق في الحكومة وليس في العمل الخاص، ولكن عندما تمت كتابة الدستور لم يكن يتصور أحد أن الشركات العملاقة التي ظهرت خلال هذا القرن. شركات تستحوذ على قوة هائلة





سياسياً واجتماعياً، غالباً في أوضاع مُتعددة الجنسيات، وتعمل هذه الشركات على شكل حكومات مُصغرة، وغالباً ما تُقارن في الحجم مع هذه الحكومات التي تخيلها واضعو الدستور، فعلى سبيل المثال في عام 1970 قامت الشركة الأمريكية للتليفون والتلغراف بتوظيف ضعفي عدد سكان أكبر المستعمرات الـ 13 الأصلية في الوقت الذي تمت كتابة الدستور فيه.

يهدف إيوينج إلى أنه على الشركات الكبرى أن تعترف بقوانين أساسية لحقوق العاملين: كالحق في الخصوصية، وتكافؤ الفرص.

الخصوصية:

يُمكن التفكير في الحق في مزاوله نشاطات خارجية، كحق في الخصوصية على أساس أنه يعني الحق في حياه خاصة بعيداً عن العمل. وهنا إذ نتحدث عن الحق في الخصوصية فإننا نقصد الحق في التحكم في إتاحة واستخدام المعلومات الشخصية. وكما هو الحال في الحق في مزاوله نشاطات خارجية، فإن هذا الحق مُحدد إلى درجة معينة بحقوق العاملين، ولكن حتى هؤلاء الذين يتمتعون بإتاحة المعلومات الخاصة هم تحت القيد أيضاً. على سبيل المثال قسم شؤون العاملين قد يحتاج إلى معلومات عن العاملين من أجل التأمين الصحي والتأمين على الحياة، ولكن المُراقبين المباشرين ليسوا في حاجة إلى مثل هذه المعلومات.

خذ في الاعتبار الأمثلة الآتية، حيث وظيفة العاملين تتعارض مع حقهم في التمتع بالخصوصية:

1 - طلب من المتقدمين لوظيفة بقسم المبيعات في إحدى شركات الإلكترونيات إجراء اختبارات الشخصية، تتضمن أسئلة شخصية عن استخدامهم للكحوليات وحياتهم الجنسية، والأساس المنطقي لمثل هذه الأسئلة هو دراسة اجتماعية تُوضح العلاقة المُتبادلة بين القدرة على العمل في المبيعات ومعلومات معينة تُستنتج من الإجابات عن هذه الاستبانة (وقد تعرضت هذه الدراسة للنقد من قبل علماء الاجتماع).



2 - قام أحد المراقبين بفتح وتفتيش مكتب أحد المهندسين حين كان في إجازة دون الحصول على إذن منه. لأن المراقب اشتبه في أن هذا المهندس قد قام بتسريب معلومات حول خطط الشركة تجاه أحد المنافسين وقام بالتفتيش بحثاً عن دليل يدعم هذه الشكوك.

3 - عانى أحد أكبر مُصنعي أجهزة حاسب الجيب باهظة الثمن من خسائر متلاحقة، نتيجة لقيام بعض العاملين بالسرقة، وكان الاعتقاد السائد هو تورط أكثر من عامل واحد. ودون إنذار العاملين قام بوضع كاميرات للمراقبة.

4 - نجحت إحدى شركات إنتاج المطاط في مقاومة محاولات عدة لتنظيم عمالها بوساطة أحد الاتحادات. وكانت دوماً تسبق بخطوة إستراتيجية مع الاتحاد جزئياً بسبب قيام الشركة بمراقبة هواتف العاملين المتعاطفين مع الاتحاد. كما قامت الشركة بدفع علاوات لعدد من العاملين المنتقنين في مقابل حضورهم لاجتماعات الاتحاد، وكتابة تقارير بمُساندة من المعلومات. كما أخذت الشركة في الاعتبار إمكانية التجسس على الأماكن التي قد يوجد فيها العاملون لمناقشة المقترحات المُعدة بوساطة منظمي الاتحاد، ولكن تم رفض هذه الفكرة بوصفها حماقة.

قد نختلف حول أي من هذه الأمثلة، يتضمن إساءة إلى امتيازات العاملين؟ وتظل هذه الأمثلة تُذكر بأهمية الخصوصية (كما ناقشنا في الفصل الثاني) بالإضافة إلى كيف يتم ببساطة الإساءة إلى حقوق الخصوصية بكل بساطة.

يجب النظر إلى أصحاب العمل على أن لديهم نفس علاقات الثقة مع العاملين فيما يتعلق بالخصوصية تماماً، كما الأطباء مع مرضاهم، أو المحامون مع موكلهم [14]. في كل هذه الحالات يتم منح المعلومات الشخصية الثقة على أساس علاقة مهنية خاصة.





تكافؤ الفرص وعدم التمييز:

لعله لا يوجد إذا أكثر من أن يُرفض الشخص بسبب سماته الشخصية: كالعرق، اللون، العمر، الانتماء السياسي، أو المظهر الديني. حيث لا تعكس مثل هذه الجوانب من المظهر البيولوجي أو القناعات الرئيسية لب الهوية أو احترام الذات. ويعد مثل هذا التمييز - الذي هو مُعاملة الآخرين بشكل غير مُبرر أخلاقياً على أسس استبدادية ليست ذات معنى - ضاراً ببيئة العمل، حيث إن العمل في حد ذاته أساس في تكوين الشخص لصورته الذاتية. وعليه فإن الحقوق الإنسانية في مُعاملة عادلة ولاتئة في محل العمل وفي التدريب الوظيفي هي أمر في غاية الأهمية.

خذ الأمثلة الآتية في الاعتبار :

1 - أُتحت فرصة عمل لمنصب مدير بأحد مصانع الكيماويات وعادةً ما تُشغل هذه المواقع بالترقية من داخل المصنع. وكان أعلى الأشخاص كفاءةً من حيث التدريب وسنوات الخبرة أمريكياً من أصل إفريقي، وكان الاعتقاد السائد في الإدارة أن غالبية العاملين بالمصنع قد يشعرون بالسخط في حال تعيين شخص غير أبيض مديراً. وكان الخوف من انخفاض التعاون والكفاءة بين الموظفين. وكان القرار بترقية ونقل مُهندس أبيض من مصنع آخر لشغل هذا المنصب.

2 - تعرض أحد مُصنعي المعدات الزراعية لأزمة انخفاض مبيعات نتيجة لاقتصاد إنتاجي واهن يُحتم تسريح عدد من العاملين، وخلال عدة اجتماعات إدارية سرية كان القرار باستغلال فرصة استبعاد مهندسين خلال 10 سنوات من التقاعد، بهدف تجنب مصاريف صناديق المعاشات غير الثابتة.

تتضمن هذه الأمثلة شكلاً من أشكال التمييز. كما تتضمن خرقاً لقوانين عدم التمييز، وعلى وجه الخصوص صك الحقوق المدنية (المادة: تكافؤ فرص التوظيف) لعام 1964: "يعد ممارسة وظيفة غير قانونية، رفض صاحب العمل تعيين أحد أو



قيامه بفصل، أو أي صورة من صور التمييز ضد أي فرد لمس ما له من مستحقات، عقود العمل، ظروف العمل، أو امتيازات الوظيفة، على أساس العرق، أو اللون، أو الدين، أو الجنس، أو الأصل القومي". تم إضافة التمييز العمري في عام 1967 ضمن قانون التمييز العمري في التوظيف، كما تم منع التمييز القائم على الإعاقة في قانون الأمريكيين المعاقين عام 1994.

تكافؤ الفرص: التحرش الجنسي:

بداية من عام 1991 قامت أحداث عدة بتركيز الاهتمام القومي على التحرش الجنسي: ففي أكتوبر من ذلك العام، قامت أنيتاهيل Anita Hill بالشهادة ضد كليرنس توماس Clarence Thomas. أمام المحكمة العليا مُتهمة إياه بالتلفظ بملاحظات بذيئة والاستفزاز الجنسي غير المرغوب ضدها منذ سنوات مضت، عندما كانت تعمل لديه في وزارة العدل. وكانت هيل مُحامية مرموقة وأستاذة جامعية في القانون، وفي ذلك الوقت كان ثلث الأمريكيين على اقتناع بأنها كانت تقول الحقيقة، بينما أيد كليرنس توماس معظم أعضاء لجنة الاستماع بمجلس الشيوخ، وكان قد ترأس المحكمة العليا بعد جدال حول ما هو التحرش الجنسي، وكيف يُمكن إثباته، وما هي الطريقة المثلى لمنعه. تبع ذلك سلسلة من الفضائح في القوات المسلحة، بدأت في البحرية ثم الجيش، وسرعان ما تم رصد جدل اجتماعي واسع حول ماهية التحرش الجنسي. كما تم مؤخراً اتهام عدد من ضباط الرتب العليا في القوات المسلحة الأمريكية بالتورط في علاقات جنسية بزوجات مرؤوسيهن، متضمنة تلك التي قامت على أساس التراضي. ولم يكن الرئيس كلينتون بمنأى عن اللوم عندما تم اكتشاف تورطه فيما يبدو على أنه علاقة جنسية وثيقة مع إحدى العاملات بالبيت الأبيض، وهو ما لم يتم دون رغبتها. فعلى الأشخاص الذين يشغلون المناصب العليا أن يُدركوا أن بريق المنصب قد يجذب عدداً من أبناء الجنس الآخر، وأن استغلال مثل هذه النزعة قد يُهدد مناخ العمل ومهام العمل الأساسية.





أحد تعريفات التحرش الجنسي: "الفرض غير المرغوب فيه للمتطلبات الجنسية، وإقامة علاقة غير متوازنة من حيث القوة" [15]، وتأخذ شكلين أساسيين: شيء مقابل شيء (quid pro quo). وبيئة العمل العدائية.

يتضمن الشكل الأول (quid pro quo) الحالات التي يطلب فيها المُشرفون مطالب معينة شرطاً لبعض المكاسب الوظيفية (فرصة العمل، ترقية أو علاوة). وقد تأخذ شكل التهديد الجنسي (بالضرر) أو العرض الجنسي (بمنفعة مقابل منفعة). وعلى النقيض، فإن بيئة العمل العدائية هي أي جانب ذي طابع جنسي في مكان العمل قد يُهدد حقوق الموظفين في تكافؤ الفرص. ويتضمن العرض الجنسي غير المرغوب فيه، الملاحظات البذيئة، النظرات الشهوانية.

ما هو المرفوض أخلاقياً في التحرش الجنسي؟ التحرش الجنسي هو شكل فردي من التمييز الجنسي، يتضمن ليس فقط الإساءة إلى دور الجنس الآخر وعلاقات السلطة، ولكن أيضاً الإساءة إلى مفهوم الجنسي في حد ذاته. فالتحرش الجنسي هو عرض للقوة وعدوان عن طريق السبل الجنسية. ومن ثم فقد أُطلق عليه بشكل صحيح "السيطرة الشهوانية"، [16]. نتيجة لما يتضمنه من قهر فإن التحرش الجنسي يشكل هدماً لاستقلالية الفرد في اتخاذ قراراته فيما يتعلق بجسده. ولكن سواء تم استخدام القهر أو التلاعب من عدمه، فإن التحرش الجنسي يُعد إساءة إلى كرامة الضحية. وفيما يتعلق بالإساءة الجنسية فإن مثل هذه التحرشات هي تقليل من شأن الأفراد على أساس بيولوجي أو مجتمعي يُعد محورياً في إحساسهم بأدميتهم.

ولذلك فإن أصحاب الواجب الأخلاقي أمثال "كانت" يدينون هذا الفعل بصفته انتهاكاً لواجب معاملة الآخرين باحترام، معاملتهم كأصحاب كرامة وليس فحسب أدوات لتبجيل الذات وإشباع الجنسية ومصالح القوة. وقد يرى إنسان صاحب خُلق مثل هذا الفعل انتهاكاً لحق الإنسان في السعي في عمله دون ضغوط، ومخاوف عقوبات أو إهانات تصاحب التحرش الجنسي. بينما قد يُشدد صاحب المبدأ النفعي على تأثيره أيضاً في الرجال الذين يتعرضون للتحرش الجنسي.



تكافؤ الفرص : المعاملة التفضيلية :

المعاملة التفضيلية حيث نستخدم هذا التعبير هنا، هي منح ميزة لفرد من مجموعة كان قد أنكر حقه في المعاملة المتماثلة، وبالتحديد النساء والأقليات. فهي تعكس الترتيب التاريخي والتمييز. قامت المحكمة العليا بتجريم الاستخدام الصريح للأصبة الرقمية للأقليات، ولكن لم تقم بتجريم أخذ وضع الأقلية في الاعتبار ضمن كافة السياقات، النموذج الأضعف يتضمن تفضيل تعيين امرأة أو أحد المُنتمين لأقلية على ذكر أبيض ذي تأهيل مكافئ. على النقيض، والنموذج الأقوى يتضمن تفضيل امرأة أو أقليات على الأعلى كفاءة من الذكور البيض. هل يمكن لمثل هذا التفضيل أن يُبرر؟ هناك جدل ملح على جانبي الموضوع [17].

يأخذ الرأي المؤيد للمعاملة التفضيلية ثلاثة أشكال رئيسية. أولاً : هناك رأي قائم على العدالة التعويضية. حيث يجب تعويض ما سبق من انتهاك للحقوق. مثالياً فإنه يجب أن يُمنح مثل هذا التعويض للأفراد، الذين سبق أن تم حرمانهم من الوظائف بسبب التمييز. ولكن التكاليف والصعوبات العملية لتقويم مثل هذا التمييز لكل حالة على حدة من خلال مقابلات العمل، قادت إلى الاقتراح بمنح التفضيل بصفة بديل، على أساس الانتماء لمجموعة سبق أن أنكر حقتها في تكافؤ الفرص في الماضي، ثانياً : الجنسية والعنصرية لا تزالان مُخترقات لمجتمعنا اليوم، ولموازنة وقع آثارهما المتغلغلة، فقد بُررت المعاملة التفضيلية العكسية لتأكيد ضمان تكافؤ الفرص بالنسبة للأقليات والمرأة. وثالثاً: هؤلاء النفعيون ممن يؤيدون المعاملة التمييزية العكسية يُشيرون إلى ما لها من عواقب جيدة، مثل: دمج المرأة والأقليات في النشاطات الاقتصادية والاجتماعية السائدة. (وبخاصة في المهن التي يُسيطر عليها الرجال كالهندسة)، تقديم المُثل للأقليات في بنائها لاحترام الذات، وأخيراً تشجيع التنوع في المؤسسات.

وتدين الآراء المُضادة المعاملة التفضيلية العكسية بوصفها تمييزاً عكسياً فهي انتهاك صريح لحقوق الذكور البيض في تكافؤ الفرص، وكذلك الآخرون ممن



سُلبوا الآن الفرصة للتنافس على أساس ما لديهم من مؤهلات. من المسلم به أن ما سبق من انتهاك للحقوق يدعو إلى تعويض، ولكن فقط تعويض أفراد مُحددin ممن سبق أن تعرضوا للإساءة، وذلك فقط بأسلوب لا يمثل انتهاكاً لحقوق الآخرين ممن لم يسيئوا شخصياً للأقليات. ومن المباح أيضاً تقديم تمويل خاص من أجل برامج تعليمية للأطفال المحرومين اقتصادياً، ولكن ليس أن يتم استخدام الوظائف أداة تعويض. وعلاوة على ذلك فإن هؤلاء النفعيين ممن يتعرضون للمعارضة حول نقطة المعاملة التفضيلية العكسية لما لها من آثار سلبية كخفض الإنتاجية الاقتصادية نتيجة استخدام غير معايير الكفاءة في التعيين، وتشجيع العرقية عن طريق توليد استياء شديد لدى الذكور البيض وعائلاتهم، وتدعيم الرأي التقليدي الشائع بأن الأقليات و النساء لا يمكنهم الوصول بالاعتماد على أنفسهم دون مساعدة، وبذلك نزيد مما لدى المنتمين لهذه المجموعات من شكوك في الذات.

لقد تم القيام بمحاولات عدة لتكوين موقف وسطي يأخذ بعين الاعتبار ما سلف من جدال لصالح وضد المعاملة التفضيلية. على سبيل المثال يرفض أحد المناهج ما يُعرف بالمعاملة التفضيلية المُعطاة لمجموعات معينة لكونها في الأصل غير عادلة، ولكنه يسمح بالمعاملة التفضيلية العكسية في نطاق الشركات التي لديها تاريخ من التحيز ضد الأقليات أو المرأة. بينما يسمح منهج آخر بالأشكال الخفيفة من المعاملة التفضيلية العكسية ويحرم الأشكال القوية منها.

• موضوعات للمناقشة :

- 1 - وضح رأيك فيما يتعلق بما إذا كان يمكن تبرير المعاملة التفضيلية للمرأة والأقليات.
- 2 - تبني أغلب أصحاب العمل اختباراً إجبارياً وعشوائياً للعقاقير ضمن الموظفين بزعم أن الضرر البالغ الناتج عن الاستخدام المُفرط للعقاقير في المجتمع قد امتد إلى محل العمل. وتتضمن هذه الاختبارات أخذ عينات بول ودم، يتم



الحصول عليها تحت مراقبة لصيقة. وهو ما أثار أسئلة حول الخصوصية الشخصية، وكذلك موضوعات الخصوصية فيما يتعلق باستخدام العقاقير، بعيداً عن محل العمل وهو الأمر الذي تم كشفه بهذه الاختبارات. وضح وفند رأيك فيما يتعلق باختبارات العقاقير الإجبارية في محل العمل.

خذ في الاعتبار في أثناء الإجابة رأي كل من جوزيف ديسجاردين ورونالد دوسكا Joseph R. Desjardins & Ronald Duska القائل: إنه عدا الحالات التي تقع فيها السلامة تحت الخطر (كالعمل بالطيران أو الشرطة أو الجيش)، [18]، فإن مثل هذه الاختبارات لا مبرر لها. والذي يؤكد أن أصحاب العمل لهم الحق في مستوى الأداء الذي من أجله يتقاضى العاملون أجورهم، وهو المستوى المحدد في العقود ومهام الوظيفة. وإذا فشل أحد الموظفين في الوصول إلى مستوى الأداء المطلوب، فإن لأصحاب العمل الإجراء التأديبي المناسب على أساس ما تمت ملاحظته من أداء. وفي كلتا الحالتين فإن أداء العاملين فقط هو ما له صلة بتقييم العاملين، وليس استخدام العقاقير في حد ذاته.

3 - قامت إحدى الشركات بالإعلان عن حاجتها إلى مهندس لشغل منصب إداري. سيُشرف المدير الجديد على مجموعة موظفين بما فيهم الأنسة / س، وهي إحدى المهندسات، كان رئيسها السابق قد أخبرها بأنها سوف تُوكل بمهام ذات مسؤولية أكبر. وكان المرشح الرئيس لشغل منصب المدير هو السيد / ص، وهو أحد الذين هاجروا مؤخراً من إحدى الدول المعروفة بتقليص دور المرأة، وكانت إحدى المهندسات قد حذرت الأنسة / س من أن تتوقع أن يوكل إليها مهام عادية وتافهة من مُشرف بمثل خلفية السيد / ص، هل لديها ما تستطيع أو ما يجب أن تفعله؟ هل من الأخلاقي بالنسبة لها أن تحاول عرقلة تعيين السيد / ص؟

4 - كان على جيم سيرا Jim Serra، نائب رئيس القطاع الهندسي، أن يُقرر من سيُوصى به لأحد المناصب الإدارية الجديدة الذي تم تشكيله بدمج مجموعة



تطويع المنتج مع مجموعة الاختبار البيئي [19]. وكان أقوى المرشحين من الداخل هو ديان بريانت Diane Bryant. مدير مجموعة هندسية مسؤولة عن مجموعة الاختبار البيئي، بريانت تبلغ من العمر 36 عاماً، وهي عالية الذكاء، وحماسية، ومديرة لها احترامها، وهي أيضاً حامل في شهرها الخامس، ومن المتوقع أن تأخذ إجازة وضع ثمانية أسابيع، أي قبل شهرين من ميعاد شحن (بعد ستة أشهر) الطليعة الأولى لمنتج جديد لأحد العملاء، تقدمت بريانت للوظيفة، وفي إحدى المناقشات مع سيرا أكدت له أنها سوف تكون موجودة في كل المراحل الحرجة من المشروع. السيد ديفيد موس David Moss. نائب رئيس وحدة هندسة الإنتاج أوصى بشدة بتعيين شخص من الخارج، مُصرّاً على عدم وجود ضامن أن بريانت سوف تكون موجودة عند الحاجة إليها. وكان الأمر أشبه برهان، فأبي تأخير يُمكن أن يُكلف عدة ملايين من الدولارات في عوائد تُفقد لصالح المنتجين المنافسين. وفي نفس الوقت قد يؤدي حجب الوظيفة عن بريانت إلى إحباطها، ومن ثم فقدان مهندسين آخرين ذوي كفاءة، ما هو الإجراء الذي تقترحه للوصول إلى حل؟

5 - وصفت الجمعيات الهندسية مشاركة المهندسين في الاتحادات والماسومات الجماعية في الهندسة، بأنها عموماً غير مهنية، وتُمثل خيانة لأصحاب العمل، وحسب قواعد الجمعية القومية للمهندسين المهنيين NSPE، " يجب على المهندسين، ألا يُشاركوا بنشاط في الإضرابات، والامتناع عن العمل، أو أي عمل جماعي إكراهي آخر ". ويرد النقد، بأن مثل هذا الحظر المُعمم يعكس المدى المتزايد لسيطرة مصالح الشركات على المهندسين. ناقش هذا الموضوع بالإشارة إلى الحالة الآتية، وهل المنهج الآتي وصفه يوفر بديلاً فاعلاً لجذب الاهتمام نحو مُشكلات السلامة؟ ما هي الخيارات التي يُمكن السعي فيها، وهل تتضمن " عملاً جماعياً عنيفاً"؟





احتفظت الإدارة في إحدى عمليات التعدين والتصفية بالأجور تحت المستوى الشائع في الصناعة بإصرار كما قاموا أيضاً بالتضحية بسلامة العاملين في سبيل توفير تكاليف تركيب دعائم هيكلية داخل المناجم، كما لم يقوموا ببذل أي جهد في تحجيم تلوث بيئة العمل. ونتيجة لذلك جنت أكثر من الربح المتوسط، أخطرت الإدارة عن طريق الأفراد وممثلي جماعات الموظفين بضرورة رفع الأجور وأخذ الخطوات اللازمة لضمان سلامة العامل، ولكن دون جدوى، تمت الدعوة إلى إضراب سلمي دعمه مهندسو التعدين لأسباب تتعلق بسلامة العامل والصحة العامة.

3 - الولاء والإبلاغ عن المخالفات

لا تتضمن الهندسة موضوعاً أكثر خلافية من الوشاية Whistle Blowing الإبلاغ عن التجاوزات)، حيث يتضمن بداخله كمّاً من القضايا. متى يُمكن للمُبلغ أن يقوم بهذا العمل أخلاقياً، هل له أن يكون مُلزماً أخلاقياً، أو أنه أبعد من نداء الواجب؟ إلى أي مدى يُمكن القول: إن المهندسين لهم الحق في الإبلاغ عن التجاوزات؟ وهل يُمكن لذلك أن يكون غير أخلاقي، أو يُمثل حماقة؟ متى يكون الإبلاغ عن التجاوزات تصرفاً مُخالفًا أو يُمثل خيانة للمؤسسة؟ ماهي الإجراءات التي يجب اتباعها في الإبلاغ عن التجاوزات؟ قبل أن نخوض في هذه الأسئلة، نُعرف باختصار مفهوم "الإبلاغ عن التجاوزات Whistle Blowing"، ثم نُقدم حالتين، ومن ثم نُوصي بمجموعة من الإجراءات حول المسؤولية في الإبلاغ عن التجاوزات Whistle Blowing.

• تعريف:

يحدث الإبلاغ عن التجاوزات، عندما يقوم موظف حالي أو موظف سابق بتسريب معلومات حول المُشكلات الأخلاقية المؤثرة، لأحد ممن لديهم القدرة على التصرف في المُشكلة، ويقوم بذلك خارج القنوات المُتعارف عليها في التعامل مع المُشكلات، أو تقديم الشكاوى. وينقسم التعريف إلى أربعة عناصر رئيسية:





1 - الإفشاء: تسريب المعلومات عن عمد خارج القنوات المتعارف عليها في محل العمل، وتكون عادة في المواقف حيث يقوم الشخص بتسريبها على الرغم من ضغط مرؤوسيه أو آخرين عليه لعدم القيام بذلك.

2 - الموضوع: تعنى المعلومات بما يعتقد الشخص متعلقاً بمشكلة أخلاقية مؤثرة في الشركة، أو منظمة تتعامل مع الشركة التي يعمل لديها، وتشكل أمثلة المشكلات المؤثرة تلك خطراً على العامة وسلامة الموظفين، والتصرف الإجرامي، والسياسات والممارسات غير الأخلاقية. وأخيراً، غياب العدالة في التعامل مع العاملين داخل المؤسسة.

3 - العميل: هو الشخص الذي يقوم بتسريب المعلومات، ويكون موظفاً قائماً على عمله، أو موظفاً سابقاً، أو أي شخص آخر له علاقة وثيقة بالمنظمة.

4 - المتلقي: يتم تسريب المعلومات لشخص أو منظمة في موقع التصرف إزاء المشكلة (على النقيض مثل نقل المعلومات لقريب أو صديق ليس لديه أي قدرة على فعل أي شيء إزاءها)، [20]، وقد تتمثل النتيجة أو الفعل المرغوب فيه في علاج المشكلة أو تحذير الأطراف المعنية، ونموذجياً، ولا، تكون المعلومات التي تم الكشف دائماً عنها جديدة، أو ليست معروفة بشكل كامل لدى الشخص أو المجموعة التي تتلقاها.

باستعمال التعريف السابق، سوف نتحدث عن مفهوم "الإبلاغ عن التجاوزات". عندما يتم تمرير المعلومات إلى خارج المنظمة. يحدث الإبلاغ الداخلي عن التجاوزات، عندما يتم تسريب المعلومات إلى أحد الأشخاص داخل المنظمة، ولكن خارج القنوات المتعارف عليها أو ضد ضغوط الرؤساء المباشرين بالبقاء صامتاً. كما يسمح لنا التعريف أيضاً، بالتفريق بين الإبلاغ المعلن والمجهول المصدر عن التجاوزات. ففي حالة الإبلاغ المعلن عن التجاوزات يقوم الأشخاص عند تسريب المعلومات بالكشف عن هوياتهم، وعلى النقيض، يتضمن الإبلاغ



مجهول المصدر عن التجاوزات إخفاء هوية الشخص، كما توجد أيضاً حالات مُتداخلة، تكون جزئياً مُعلنة، وجزئياً مجهولة المصدر، كما هو الحال عندما يقوم الأفراد بالكشف عن أسمائهم لأحد الصحفيين، ولكن مع الإصرار على حجبها عن أي شخص آخر.

لاحظ أن التعريف السابق، لا يذكر الحافز وراء الإبلاغ عن التجاوزات، ومن هنا يتجنب الافتراضات حول كون الحافز جيداً أو سيئاً، أو كون المبلغ صائباً في اعتقاده بوجود مُشكلة أخلاقية جادة. وبشكل عام فإن السؤال حول كون الإبلاغ عن التجاوزات أمراً مُبرراً يظل مطروحاً. وإذا نتحول إلى القضايا حول التبوير، دعونا نبدأ بدراسة حالتين، في إحداهما تم الإبلاغ عن التجاوزات، وفي الأخرى لم يتم الإبلاغ.

• أمثلة من الواقع:

دراسات حالة (1): الطائرة C-5A
إرنست فيتزجيرالد - Ernest Fitzgerald

حدثت واحدة من أكثر أمثلة الإبلاغ عن التجاوزات الخارجي المُعلن انتشاراً في 13 نوفمبر 1968، في هذا اليوم كان إرنست فيتزجيرالد واحداً من عدة شهود تم استدعاؤهم للشهادة أمام لجنة السيناتور ويليام بروكسبير William Proxmire الحكومية الفرعية المُتخصصة بالاقتصاد فيما يتعلق بطائرة الشحن العملاقة (C-5A) التي تم بناؤها بواسطة شركة لوكهيد لتصنيع الطائرات للقوات الجوية. وكان وقتها فيتزجيرالد الذي عمل سابقاً مهندساً لتصنيع ومستشاراً إدارياً، مندوباً للنظم الإدارية يعمل تحت السكرتير المساعد للقوات الجوية. وخلال السنتين السابقتين كان قد أرسل إلى رؤسائه عن زيادة ضخمة في تكاليف مشروع C-SA حيث بلغت حجم الزيادة بحلول عام 1968 بليونين من الدولارات. وكان يعارض بشدة مثل هذه التجاوزات في تكاليف مشاريع أخرى حتى أصبح غير مرغوب فيه





من رؤسائه، الذين مارسوا ضغوطاً عليه لثنيه عن الإفصاح عن حجم تكاليف المشروع أمام لجنة السيناتور بروكسيمر. ولكنه لما سألته اللجنة عن حجم تكاليف مشروع (C-5A)، أجاب بالحقيقة.

وبقيامه بذلك، تحول عمله إلى كابوس مزعج بالنسبة له ولزوجته وأسرتهم [21]. فقد تم تجريده مباشرةً من واجباته وتكليفه بمهام تافهة، وبعد حوالي أسبوعين أخبروه بأن ما وعدوه به من تولي منصب في الخدمة المدنية كان خطأً في الكمبيوتر. وخلال أربعة الأشهر اللاحقة تم إعادة هيكلة الوظائف بالموقع، التي ترتب عليها الاستغناء عن وظيفته. وبعد أربع سنوات من المعارك القضائية التي كلفت قرابة 900 ألف دولار، قضت المحكمة الفدرالية بأن فصله كان خطأً، وأمرت القوات الجوية بإعادته إلى منصبه السابق في عام 1981.

دراسات حالة (2): الطائرة DC-10

دان ابلجيت - Dan Applegate

في عام 1974 حدث أول تحطم كامل للطائرة العملاقة DC-10 كاملة الحمولة فوق ضواحي باريس، وقتل 346 شخصاً ضمن سجل تحطم طائرة واحدة. وكان من المعروف مقدماً أن مثل هذا التحطم كان مقدرًا له أن يحدث بسبب التصميم المعيب للطائرة، [22].

تم تصميم جسم الطائرة بوساطة كونفير Convair أحد المقاولين لدى ماكدونيل دوغلاس McDonnell Douglas. قبل عامين قام دان ابلجيت كبير المهندسين المديرين للمشروع لدى كونفير بكتابة مذكرة إلى نائب رئيس الشركة، محددًا الأخطار التي يُمكن أن تنتج عن التصميم. ووصف بدقة عدة طرق يمكن فيها أن تفتح أبواب الحمولة في أثناء الرحلة، مما يؤدي إلى إخلال الضغط في المساحة المخصصة للحمولة، ومن ثم سقوط أرضية كابينة الركاب، وبما أن خطوط التحكم امتدت على طول أرضية الكابينة، مما يترتب عليه فقد التحكم



كليا بالطائرة. اقترح أبلجيت تعديلاً مفصلاً لتدعيم أبواب وأرضية الطائرة، وقال: إنه دون هذه التغييرات فإنه من المحتم أن تفتح بعض أبواب DC-10 في أثناء الطيران مؤدية إلى حوادث تحطم، [22].

واستجابة لهذه المذكرة شككت إدارة شركة كونفير في كل من الحقائق التي استشهد بها أبلجيت وكذلك ما تتبأ به. وعلل مسؤولو الشركة بأن الالتزامات المالية المحتملة التي يمكن أن تتعرض لها كونفير منعتهم من تمرير هذه المعلومات إلى ماكدونيل دوغلاس. ويمكن لهذه الالتزامات أن تزداد صعوبة بسبب الكلفة العالية لإعادة التصميم والتأجيل من أجل القيام بالتحسينات الضرورية للسلامة، كما يمكن أن تتم في وقت تمر فيه ماكدونيل دوغلاس بأزمة تنافسية.

• إرشادات عامة :

تحت أي من الظروف يمكن للمهندسين أن يقوموا بالإبلاغ عن التجاوز (whistle blowing)، بالتأكيد يجب أن يحدث ذلك عندما يمكن أن ينتج ضرر بالغ من تصرفات الإهمال أو التفويض داخل المنظمة. وقد يكون الضرر قد حدث بالفعل ولكن دون ملاحظة بعد. كما يمكن له أن يحدث في المستقبل. وقد يتعلق الضرر بأحد العملاء، أو العامة، أو المساهمين. وقد يأخذ شكل منتجات معيبة، أو ظروف عمل غير آمنة، أو سياسات ظالمة، أو غش. ومع ذلك ولأن الخروج من المنظمة بمعلومات حساسة يعد عملاً في غاية المسؤولية، فمن المنطقي أن يتروى الشخص ويتأكد من اتباع الخطوات الآتية قبل أن يقوم بالإبلاغ عن التجاوز [23]، (whistle blowing) :

1 - أن يكون الضرر الحقيقي أو المحتمل الذي ينوي التبليغ عنه خطيراً، وأن يتم توثيقه على نحو ملائم.

2 - أن تكون تلك التحفظات قد رفعت في تقارير إلى المدير المباشر.

3 - في حال عدم الحصول على ما يرضي من المدير المباشر تستخدم القنوات الاعتيادية داخل المنظمة حتى تصل إلى أعلى المستويات الإدارية.





ويمكن بعد ذلك أن تمرر المعلومات بشكل سري إلى سلطة حكومة معينة، و فقط في حال فشل ذلك أيضاً في جلب الاستجابة المناسبة يجب أخذ الإفشاء العام في الاعتبار، ويجب علينا أن نضع في الاعتبار مجموعة من الاستثناءات، [24].

الحالة الأولى: قد لا تتم الاستجابة بسبب صعوبة الحصول على وثائق إثبات بسبب أحجية السرية المفروضة على الأدلة، التي لو تم كشفها لكان من المفترض أن تُعين المنافسين التجاريين أو خصوم الدولة. وفي مثل هذه الحالات يمكن أن تكون عملية التوثيق الملائم في غاية الصعوبة. وفي هذه الحالة يؤول الإبلاغ عن التجاوز إلى التقدم إلى السلطات المختصة بطلب إجراء تحقيق خارجي، أو التقدم إلى المحكمة بطلب إصدار أمر بالإفراج عن هذه المعلومات.

الحالة الثانية: قد لا تكون ملائمة في بعض المواقع عندما يكون المشرف أو المدير المباشر هو المصدر الرئيس للمشكلة، أو حالة الطوارئ الملحة التي لا تترك متسعاً كافياً من الوقت للإبلاغ عن التجاوز وللعمل من خلال كل قنوات المنظمة الاعتيادية.

وأخيراً وبما أن الإبلاغ عن التجاوزات هو أمر شخصي للغاية غالباً ما يتطلب تضحيات عظيمة، فإنه لا يمكن للفرد أن يتغافل عن حقيقة أنه كثيراً ما توجد التزامات شخصية للأسرة أو آخرين تتعارض مع الإبلاغ عن التجاوزات. حيث يمكن للإبلاغ العلني عن التجاوزات أن يؤدي إلى ما هو أكثر خسارة الوظيفة، فإنه قد أن يُدرج الفرد ضمن اللائحة السوداء للمهنة، وقد تفوق التضحية ما تتطلبه الالتزامات الأخلاقية الأساسية للفرد. ويتشارك المهندسون المسؤوليات مع غيرهم في المشاريع التي يقومون بتصميمها، وقد يرون أنه من غير العدل أن يُطلب من مهندس واحد أن يتحمل التبعات القاسية لاختياره النهج الأخلاقي. وأهم ما في الأمر أن العامة أيضاً يشاركون بعض مسؤوليات المشاريع التكنولوجية، وعليه يجب أن يساهموا في استحداث قوانين تحمي المبلغين عن التجاوزات. وعندما لا تتواجد هذه القوانين أولاً يتم فرضها فإن العامة لا يجب أن تطالب المهندسين



بالأخطارة بمورد رزقهم، [25]. وما زلنا نجد المهندسين الذين كان من الممكن أن يظلوا صامتين قد تقدموا خطوة إلى الأمام، على الأغلب نتيجة لإحساس قوي بالمسؤولية الفردية، يُحدده صاحب المسؤولية ليس بصفته مهندساً فقط ولكن أيضاً بصفته مواطناً.

وبالتأكيد فإن تصرف فيتزجرالد عندما قام بالإبلاغ عن التجاوزات كان مقبولاً أخلاقياً ومحل تفضيل. وتبدو حالته لنا محسومة لعدة أسباب: أنه قام بدايةً ببذل كل جهد في البحث عن علاج الأخطاء التي كشف عنها في العمل ضمن القنوات النظامية المقبولة، وكانت آراؤه مدعومة بدلائل قوية، كما أن الضرر الذي لحق بالقوات الجوية بسبب ما أفشاه كان أقل بكثير من المنفعة العائدة على العامة. فقد كان موظفاً حكومياً ذا التزام قوي نحو العامة التي تلتزم منظمته والقوات الجوية بخدمتهم، ولو أنه كان قد حجب المعلومات عن السيناتور بروكسمير لكان تورط بالكذب والمشاركة في التستر.

هل كان فيتزجرالد ملزماً بفعل ما فعله؟ في حالته وكما هو في الغالب كان يمكن الفشل في الإبلاغ عن التجاوزات، ومن ثم يصبح مشاركاً في التستر على الخطأ. ينص ميثاق الأخلاق للمصالح الحكومية بالولايات المتحدة على أنه يجب على الموظفين "صيانة الولاء نحو القيم الأخلاقية العليا، والولاء للدولة فوق الولاء للأفراد، أو الأحزاب، أو الوزارات"، وينص كذلك على أنه يجب عليهم كشف الفساد أينما وجد. إن التستر على بليونى دولار من أموال دافعي الضرائب في تجاوزات تعاقد يعد فساداً واضحاً، ولذا لم نشعر بأي تردد في القول: إن فيتزجرالد كان ملزماً بأن يُبلغ عن التجاوزات آخذين كل الأمور في الاعتبار، فإن ذلك لأننا قد نطلب الكثير من شخص في مثل منصبه ليقوم بما قام به. فهل طلب مثل هذه الدرجة الهائلة من التضحية الذاتية في أداء الوظيفة لا يعد فوق نداء الواجب؟





ماذا عن أبلجيت؟ حمل أبلجيت لكونه موظفاً مخلصاً مسؤولياً متابعة أوامر الشركة العادية على الأقل. ولأنه كانت له أيضاً مسؤوليات أُسرية جعلت من المهم بالنسبة له ألا يُعرض وظيفته للخطر، إلا أنه بصفته مهندساً كان ملزماً بحماية سلامة هؤلاء الذين قد يستخدمون أو يتأثرون بالمنتجات التي شارك فيها. وبفرض ما يتضمنه الأمر من ضرر واسع على العامة، فإنه يمكن للقليل أن يتساءلوا ما إذا كان مباحاً أخلاقياً بالنسبة له أن يُبلغ عن التجاوزات لهيئة FAA، أو إلى الصحف. هل كان هو أيضاً ملزماً بأن يُبلغ عن التجاوزات؟ نترك هذا سؤالاً للدراسة؟

بالتأكيد ليس كل الإبلاغ عن التجاوزات جيداً وإلزامياً أو حتى مسموحاً به، فمن المؤكد أن الإبلاغ عن التجاوزات غير الدقيق يُمكن له أن يسبب أضراراً غير مبررة للشركات التي تتلقى بشكل مُجحف سمعة سيئة تضر الموظفين والمساهمين، وأحياناً الاقتصاد كله. ولكن هل هناك استدلال ضد الإبلاغ عن التجاوزات، الذي غالباً ما يتم اجتيازه في المواقف الصعبة؟ أكثر الآراء شيوعاً ضد الإبلاغ عن التجاوزات يُصوره على أنه عصيان، وأن المفترض من ثم أن يمثل خيانة أحد الموظفين الساخطين لصاحب العمل. ويقودنا هذا الافتراض الآن إلى مناقشة حول الولاء وما يتعلق به من مفاهيم. يمكن للولاء للعمل أن يعنى أمرين: [27] الولاء الإداري وهو العمل على أداء الواجبات المتعاقد عليها نحو صاحب العمل. وتحدد هذه الواجبات في أساسيات تحديد المهام التي يتقاضى عليها الفرد أجره، بالإضافة إلى المهام العامة الأخرى من تعاون مع الزملاء، واتباع السلطة الشرعية داخل الشركة. وكما يلمح الاسم فإن الولاء الإداري كله هو أمر يتعلق بالتصرف كأداء الوظيفة وعدم الاختلاس من صاحب العمل، بغض النظر عن الدوافع وراء ذلك.

على النقيض فإن الولاء المعنوي يتعلق أكثر بالمواقف العاطفية، والإحساس بالهوية، كما هو الحال من التصرفات. ويمكن إدراكه على أساس كونه ولاءً إدارياً ينبع من التعاطف مع المجموعة التي يمنحها الفرد ولاءه. فهو يتضمن السعي في أداء الواجبات الأخلاقية تجاه مجموعة أو منظمة عن طيب خاطر وبشكل يتضمن



ارتباطاً شخصياً، بالإضافة إلى درجة معقولة من الثقة. فالأفراد الذين يقومون بعملهم بإكراه أو بحقد ليس لديهم ولاء بهذا الشكل، حتى وإن كانوا يؤدون كافة مسؤوليات العمل بشكل سليم، فيكون ذلك مجرد ولاء إداري.

عندما تؤكد موثيق الأخلاقيات أنه يجب على المهندسين أن يُكنوا الولاء والإخلاص لأصحاب العمل، هل المقصود الولاء الإداري أو الولاء العاطفي؟ في إطار حدود مناسبة يُعد الولاء الإداري لأصحاب العمل التزاماً أو بالأحرى فإنه يُشكل مجموع الالتزامات نحو أصحاب العمل للقيام بخدمة الشركة في مقابل الفوائد التعاقدية من الشركة. لكنه ليس الالتزام المنفرد أو الأعلى من جانب المهندسين. يبقى هذا الالتزام من جانب المهندسين " لكي يُحافظ على سلامة وصحة ورفاهية العامة في أداء الواجبات المهنية " (البيان الافتتاحي للشرائع الأساسية لميثاق NSPE الأخلاقي).

ماذا عن الولاء العاطفي؟ هل هو إلزامي؟ من وجهة نظرنا فإن الولاء العاطفي في الغالب فضيلة ولكن ليس التزاماً على نحو الدقة. فهو أمر جيد عندما يسهم في خلق مجتمع متماسك داخل الشركة ومن ثم يزيد إمكانيات النجاح لدى الشركة من أجل تحقيق أهدافها الإنتاجية المرجوة. ويمكننا أن نقول: إن الولاء هو "فضيلة خاصة" تعتمد الرغبة فيها على قيمة المشاريع أو المجتمعات التي تسهم فيها [28].

أي مناقشة حول ولاء العاملين يجب أن تُشير إلى آثار التغيير المتسارع على مسرح ملكية الشركات من خلال عمليات الاندماج والتداول المتواصل في الأنصبة. ويتميز المستثمرون بعيدو النظر بمساعدة إيجاد الشركات بفرض المعلومات الخاصة عن طريق البحث من خلال قواعد بيانات بنكية على الكمبيوتر. وتتم إتاحة هذه الأسماء والملفات للبيع، وأخيراً تصل إلى الوسطاء الذين يقومون باستخدامها من أجل عرض بيع الأنصبة والأسهم عن طريق الهاتف. ويحدد حجم المبيعات





الخصائص السعرية والأرباح المتوقعة، ولكن غالباً ما يتجاهل مندوب المبيعات تاريخ الشركة فيما يتعلق بالعلاقة بين الموظفين، وكذلك الشكاوى أو التعليقات على منتجاتها وأخيراً انتهاكات معايير السلامة. والسبب وراء عدم إتاحة مثل هذه المعلومات أمام مندوب المبيعات هو أنه ربما لن يسأل أحد هذه الأسئلة، أو أن المعلومات لا يتم إفشاؤها إذا كانت سوف تكشف عن وجود جو عدائي، يتبعه تسريح للعاملين وخفض لمعاشات تقاعد الموظفين.

وبالرغم من إمكانية ترك المساهمين للشركة عن طريق بيع أنصبتهم مجرد نزوة تتتابهم، يظل من المتوقع أن يحتفظ موظفو الشركة بقدر واسع من الولاء. وذلك بالرغم من أن اعتزاز الموظفين بمنتج الشركة قد ينخفض في حال معرفتهم أن الجودة أقل أهمية من الربحية المرجوة، أو إرضاء المساهمين. ويوضح لي أياكوكا Lee Iacocca المدير التنفيذي لشركة سيارات رؤية الصناعة وأسواق المال عندما يقر بقوله: "ليس من يقومون بشراء سياراتنا هم أكثر العملاء أهمية لدينا، ولكن هؤلاء الذين يقومون بشراء أسهمنا".

آداب الزمالة

عندما تذكر مواثيق الأخلاقيات الهندسية آداب الزمالة تفعل ذلك بشكل عام فيما يتعلق بالأفعال التي تشكل خيانة. على سبيل المثال ينص ميثاق الجمعية الوطنية للمهندسين على أنه "يجب على المهندسين ألا يسيئوا إلى سمعة أو إمكانات أو ممارسات عمل المهندسين الآخرين، سواء كان ذلك عمداً أو خطأ، كان مباشرة أم بشكل غير مباشر". وعلى من يعتقد من المهندسين أن آخرين متورطون في ممارسات غير أخلاقية أو غير قانونية تقديم مثل هذه المعلومات للسلطات المختصة لاتخاذ اللازم". (8-III sec). وتعدُّ هذه الوصايا بعدم تشويه سمعة الزملاء على نحو ظالم، وكذلك عدم التغاضي عن الممارسات غير الأخلاقية، أمراً في غاية الأهمية. ولكن الزمالة في هذا السياق لها بعد أخلاقي أوسع. يقترح





كريج إهارا Craig Ihara أن "الزمالة هي نزع من الأرضية المشتركة من احترام ممارسي المهنة، وكذلك تتضمن آداب الزمالة تحولاً نحو دعم الزميل والتعاون معه، [29]..³ وعبارة أخرى فإن العناصر الأساسية لآداب الزمالة هي: (1) احترام الزملاء وتقدير ممارساتهم المهنية وكذلك إخلاصهم للخير المجتمعي الذي تعززه المهنة. (2) الالتزام بمعنى مشاركة الإخلاص للقيم الأخلاقية الموروثة مهنيًا، (3) وأخيراً التواصل أو الوعي بالمشاركة في المشروعات التعاونية القائمة على الالتزام المشترك والدعم المتبادل. وفي ذاتها فإن آداب الزمالة هي فضيلة تُعرف العمل الجماعي بأنه أساسي في السعي نحو المنفعة المشتركة.

احترام السلطة :

احترام السلطة هو أمر في غاية الأهمية لتحقيق أهداف المنظمة. ويجب أن يكون اتخاذ القرارات في المواقف التي يكون فيها السماح للجميع بممارسة حرية التصرف الذاتي دون قيود سبباً محتملاً للفوضى. وعلاوة على ذلك يؤدي وضوح خطوط السلطة إلى توضيح سبل تحديد مساحات المسؤولية والمحاسبة للأفراد. ويُدعى نوع السلطة ذو الصلة بذلك بالسلطة التنفيذية، وهي تمثل الحق الذي تمنحه الشركة أو المؤسسة للفرد باستخدام النفوذ المدعم بموارد المؤسسة، [30]. وهو ما يمكن التفريق بينه وبين النفوذ أو التأثير في أداء الوظيفة. كما يمكن أيضاً التفريق بينه وبين سلطة الخبير، وهي امتلاك معرفة معينة أو مهارة أو ميزة تنافسية في أداء بعض المهام أو تقديم النصح الصائب. ويحترم الموظفون السلطة بقبولهم الإرشادات وإطاعتهم للتعليمات التي يصدرها صاحب العمل فيما يتعلق بالنشاطات المكفولة بالحق المؤسسي لصاحب العمل، وذلك بفرض قانونية هذه التعليمات وكونها لا تُمتثل خرقاً لمبادئ اللياقة الأخلاقية.

29 Craig K. Ihara, "Collegiality as a professional Virtue," *in Professional Ideals*, ed. Albert Flores (Belmont, CA: Wadsworth, 1988), p. 60.



فإذا اعتبرنا كلاً من الولاء وآداب الزمالة واحترام السلطة فإن ذلك من شأنه إيجاد افتراض مضاد للإبلاغ عن التجاوزات، ولكنه مع ذلك افتراض يمكن اجتيازه. فالولاء وآداب الزمالة واحترام السلطة لأتعد عُذراً أو مبرراً للتصرف غير المسؤول. ولعل التفكير بخلاف ذلك هو التدني إلى نموذج الشركة "الأنانية": وهي رؤية أن الشركة أكثر أهمية من المنفعة الأوسع للعامة. فبالإضافة إلى الفضائل نحو الشركة، فإن هناك تلك الفضائل التي تعد أكثر توجهاً للعامة، وبخاصة مراعاة سلامتهم.

• حماية المبلغين عن التجاوزات:

لقد عانى غالبية المبلغين عن التجاوزات من مصائر تعسة وغالباً مأساوية، يقول أحد المحامين ممن قاموا بالدفاع عن عدد منهم وحده: الإبلاغ عن التجاوزات مذموم ومحضوف بالأخطار، فهو يستلزم تحمل خطراً واسعاً من الانتقام تعد مواجهته أمراً صعباً ومكلفاً. وعلاوة على ذلك فإن النجاح قد لا يعني أكثر من التقاعد عن الوظيفة بعد انقطاع جسور المودة، أو التعويض المالي الذي لا يمكن له أن يعالج ما لحق من ضرر بالسمعة والمهنة والعلاقات الشخصية، [31].

ومع ذلك فإن خدمة العامة التي قام بها العديد من المبلغين عن التجاوزات قد قادت إلى تنامي وعي العامة بالحاجة إلى حماية أنفسهم من انتقام أصحاب العمل، فقد فاز موظفو الحكومة بكثير من ضمانات الوقاية، فإن شتى القوانين الفدرالية المتعلقة بحماية البيئة ومعايير السلامة إلى جانب قرية تصحيح القطاع المدني في 1978 تكفل لهم الحماية من الانتقام لإفشائهم المشروع لمعلومات يعتقد أنها تُظهر "خرقاً لأي من القوانين والقواعد والتنظيمات، أو سوء إدارة، أو إهدار للأموال، أو إساءة استخدام للسلطة، أو خطر على صحة وسلامة العامة". وتُظهر حقيقة عدد محدود من حالات الإفشاء أنها ضرب من العبث - وهو الشعور بأن فعلاً تصحيحياً لن يتم اتخاذه أو أن الأمر يحتاج لسنوات قبل أن تنتهي القضية بشكلٍ مرضٍ.



وفي القطاع الخاص فإن العاملين مشمولون بتشريعات تحظر الفصل أو التحرش بالمُبلغين عن التجاوزات، ممن يرفعون التقارير إلى الوكالات الحكومية المسؤولة حول انتهاكات لبعض القوانين الفيدرالية العشرين، ومنها تلك التي تشمل معايير السلامة في مناجم الفحم، ووقف تلويث الماء والهواء، والتخلص من المخلفات السامة والسلامة والصحة المهنية. وفي مشاهد ضئيلة تقوم الاتحادات بتوفير حماية إضافية. وعموماً فإن القوانين التي تتعلق بالإبلاغ عن التجاوزات تعد انتقالية، ويعتقد عدد من المراقبين أنها تتحرك باتجاه الإبلاغ عن التجاوزات المسؤولة.

ومع ذلك فما زال هناك مجموعة من الموظفين ممن تم ضبطهم في مواقع صعبة بسبب تلقيهم أموالاً من شركات خاصة للعمل في المواقع والمشاريع الحكومية. ولا يوجد مكان تمت فيه مقاومة وتسويق الإجراءات الشافية أكثر من وظائف مسح المواقع النووية بطول الولايات المتحدة. فليس من الغريب أن تقوم إدارة شركات المناولة أو الوكالة الحكومية المنوطة بالإشراف على الموقع أو كليهما بتغطية على الشكاوى تحت قناع رسمي من السرية. "لأسباب تتعلق بالأمن القومي" بينما تقوم بفعل القليل من أجل حل المشكلة الأساسية. مشروع المحاسبة الحكومية www.whistleblower.com (GAP) هو منظمة مستقلة تقوم بعرض مساعدتها على الموظفين لدى المقاولين والحكومة ممن تم ضبطهم في مثل هذه المواقع. وبالإضافة إلى القوانين التي تحمي موظفي الحكومة، فإن هناك تشريعاً مكافأة المُبلغين عن التجاوزات الذين يقومون بتقديم تقارير بتجاوزات العقود الفيدرالية (راجع موضوع المناقشة رقم 3).

وعندما تتم صياغة وفرض مثل هذه القوانين بعناية فإنها تتيح نوعين من المنفعة العامة بالإضافة إلى حماية المُبلغين عن التجاوزات من ذوي المسؤولية: منفعة عرضية ومنفعة نظامية. وتكمن المنافع العرضية في المساعدة في منع الإضرار بالعامّة في مواقف محددة. بينما تكمن المنافع النظامية في إرسال رسالة



قوية إلى القطاع الصناعي بالتصرف بشكل مسؤول، أو بالموضوعية في التدقيق العام فور الإبلاغ عن التجاوزات. [33]

وبينما تُتيح القوانين مقياساً لحماية المُبلغين عن تجاوزات صاحب المسؤولية، فإن هناك أيضاً دوراً مُمكناً في غاية الأهمية للجمعيات المهنية، وحتى عهد قريب كان عدد محدود من الجمعيات قد كشف عن دعمه للمهندسين ممن اتبعوا المبادئ الأخلاقية بإخطارهم "للسلطات المختصة من بعد ما استبد مرؤوسوهم بهم وبأحكامهم المهنية حول الأخطار على العامة، ولكن ذلك تغير الآن، فعلى سبيل المثال قام معهد مهندسي الكهرباء والإلكترونيات IEEE بدعم المُبلغين عن التجاوزات من ذوي المسؤولية بدعمهم أمام المحاكم عن طريق إصدار ومنح شهادات تقدير للمُبلغين عن التجاوزات ممن يتصرفون وفقاً للميثاق الأخلاقي، وكذلك عن طريق إيجاد وظائف جديدة للمهندسين المفصولين لهذا السبب [34].

كما يتم انتهاج سبيل آخر لحماية المهندسين بواسطة الجمعيات المهنية عن طريق نشر أسماء الشركات التي تقوم بالانتقام الظالم ضد المُبلغين عن التجاوزات في منشوراتها. كما قامت بعض الجمعيات بتجربة الخط الساخن لخدمة المهندسين العازمين على القيام بالإبلاغ عن التجاوزات، ولكن قد يتطلب ما يقوم به المحامون من نصائح تحذيرية وتهديدات برفع دعاوى قضائية تغطية تأمينية عالية تسببت على الأقل في جعل جمعية كمعهد مهندسي الكهرباء والإلكترونيات IEEE تتنازل عن إنشاء الخطوط الساخنة التي كانت قد وعدت بها.

• كيفية تخطي الحاجة إلى الإبلاغ:

من الواضح أن اتخاذ القرار بالإبلاغ عن التجاوزات، سواءً كانت داخل المنظمة أم خارجها هو أمر في غاية الخطورة ويستحق التفكير فيه بحرص، وهناك عدة قواعد من النصح العملي المشترك التي يجب الانتباه إليها قبل اتخاذ مثل هذا التصرف [35].



1. فيما عدا حالات الطوارئ النادرة يجب المحاولة دائماً العمل في البداية من خلال القنوات المنظمة المعتادة. وكذلك يجب معرفة كل من القواعد الرسمية وغير الرسمية (غير المكتوبة) لرفع الدعاوى داخل المنظمة.
 2. اليقظة والحذر في التعبير عن الاعتراضات. فالانتظار فترة طويلة ربما ينشئ مظهراً للتأمر لصالح الشاكي بهدف إحراج مرؤوسيه.
 3. الاستصدار بأسلوب لبق. والحذر في المشاعر تجاه الآخرين ممن لهم علاقة. وكذلك التركيز على القضايا في حد ذاتها مع مراعاة تجنب الانتقاد الشخصي قد ينتج عنه خصومة أو انحراف باتجاه الاهتمام عن حل هذه القضايا.
 4. بقدر الممكن يجب إخطار المرؤوسين بما يتم اتخاذه من تصرفات من خلال أي من المناقشات غير الرسمية أو المذكرات الرسمية.
 5. مراعاة الدقة والتحديد في الملاحظات والادعاءات مع الاحتفاظ بالسجلات والمستندات الرسمية المتعلقة بالأحداث.
 6. استشارة أهل الثقة من الزملاء في طلب النصيحة مع تجنب العزلة.
 7. استشارة لجنة الأخلاقيات التابعة للجنة المهنية المعينة قبل التوجه إلى خارج المنطقة. بالنسبة للموظفين في الحكومة الأمريكية أو أي من وكلائها فإن مشروع الحكومة للمحاسبة قد يكون مرجعاً ذا فائدة. (www.whistleblower.org).
 8. استشارة أحد المحامين فيما يتعلق بالالتزامات القانونية المحتملة. وأحياناً يكون الإبلاغ عن التجاوزات ضرورة أخلاقية وعملية، ولكنه بشكل عام يحمل القليل من الرجاء، بوصفه أفضل طريقة لعلاج المشكلات، ويجب التعامل معه على أنه آخر البدائل.
- ويعد أكثر الطرق حلاً للتخلص من الحاجة إلى الإبلاغ عن التجاوزات الداخلية هو أن تسمح الإدارة بمسألة أكبر من الحرية والانفتاح الاتصالي داخل





المنظمة. ذلك عن طريق جعل هذه القنوات أكثر مرونة وملاءمة، وهنا تتلاشى الحاجة لانتهاك هذه القنوات. ومثل هذا الأسلوب يتعدى مجرد إعلان سياسات رسمية على شاكلة "الباب المفتوح" أو نكران الإجراءات التي من شأنها أن تعطي مساحة للمستويات الإدارية العليا. ولعلها تكون خطوات أولى جيدة تتبعها فيما بعد خطوة إنشاء مراقب أخلاقيات أو لجنة لمراجعة الأخلاقيات تتمتع بحرية حقيقية في التحقيق في الشكاوى ورفع التوصيات المستقلة إلى الإدارة العليا. ويعد العامل الحاسم الذي يجب تضمينه في أي تغيير هيكل هو إبداع جو إيجابي مفعم بالتأكيد على مجهودات المهندسين، بالإضافة إلى تأكيد الدفاع عن أحكامهم المهنية في الأمور التي تتضمن اعتبارات أخلاقية.

ماذا عن المبلغين عن التجاوزات الخارجيين؟ يمكن أيضاً تجنب كثير منها بنفس النوعية من التعديلات المنظمة. وعلى أي حال فإنه سوف تبقى دوماً حالات عسيرة تختلف فيها الإدارة العليا مع المهندسين في تقييم الموقف، وعلى الرغم من أن كلا الجانبين قد يكونان متكافئين في الاهتمام بأداء الالتزامات المهنية فيما يتعلق بالسلامة. وحتى هذا التاريخ، كان الافتراض هو أن الإدارة لها القول النهائي في أي من مثل هذه الخلافات، ولكننا نتبنى الرأي القائل بأن المهندسين لهم الحق في لجوء إضافي في سعيهم إلى توصيل آرائهم، متضمنة المناقشات السرية التي تتم مع لجان الأخلاقيات التابعة لجمعياتهم المهنية.

إذا اختلف أحد المهندسين بشدة مع أهداف أحد المنتجات سواء سياسات الإدارة أو المستوى المتدني لمعايير السلامة في التصنيع، أو افتقاد الصراحة في الإعلان، فقد يؤدي به ذلك ببساطة إلى قرار الاستقالة.

وتحت مثل هذه الظروف قد يطلب المهندسون نقلهم من المشروع أو يقررون الانفصال بشكل كامل عن صاحب العمل. ومن دون التقيد بالالتزامات العمل المعتادة فإن المهندس الموظف في الوقت الحالي يستطيع أن يبلغ عن التجاوزات



بحرية كبرى، ولكن عليه أن يبقى في باله أن مثل هذا التصرف قد يقلل من فرصته المستقبلية في حصوله على وظيفة، وخاصة عند المبالغة في الادعاء ضد الأخطاء، سواء بوساطة المبلغ عن التجاوزات، أم عن طريق وسيط لنقل الأخبار. ويعد الواجب بعدم الإفشاء أو المتاجرة في أسرار الأمن القومي أحد الالتزامات التي يحملها المستقل من موقعه. وعندما تكون الحالة أن لا مفر من ذلك فإنه لا بد من كشف هذه الأسرار بإباحة القانون أو بتوصية الجمعية المهنية التي ينتهي إليها المهندس.

والأمثلة الآتية ليست إلا بعضاً من الكثير الذي يُمكن الاستشهاد به، ولا تتضمن المهندسين أو العلماء ممن امتنعوا عن خطوط عمل معينة أن باستطاعتهم القول من البداية: إن مبادئهم قد تتعرض للمساومة. ويعد نوربرت رينر مؤسس علم الضبط واحداً من هؤلاء. فقد رفض العمل في المشروعات التي لا يمكن مناقشتها بحرية، أو التي يمكن أن تمثل تهديداً للسلامة والحريات الإنسانية.

كان روي ودروف Roy Woodruff مديراً مساعداً للأنظمة الدفاعية بمعمل لورنس ليفرمور القومي عندما استقال من منصبه بعد خلافات بينه وبين إدوارد تيلر Edward Teller الذي كان آنذاك رئيسه ومدير المعمل. أعلن فودروف أن الاختبار قد أثبت أن أشعة ليزر التي عرضها نظام Excalibur للاستخدام في مشروع حرب النجوم غير فاعلة بوصفها أداة لوقف صواريخ العدو. وعلى الجانب الآخر أفرط تيلر في الإطراء على فوائدها، وأصغى إليه الرئيس ريجان إلى جانب العاملين في اتخاذ القرار بواشنطن. استقال فودروف من منصبه بصفته مديراً مساعداً، ولكنه بقي في المعمل سعياً وراء مصالح أخرى، ومحاولاً العثور على من يصغي إليه في تقييمه للسلح الفضائي، [36].

كان أيضاً عالم الكمبيوتر ديفيد بارناس David Parnas مُشتركاً في مشروع حرب النجوم. واستقال من الهيئة الاستشارية للإحصاء عندما فقد حماسه لمبادرة الدفاع الإستراتيجي (SDI) بعد أول اجتماع للهيئة. إذ لم يستمع مسئولو





الوكالة بجديّة إلى شكوكه في جدوى المشروع، ونجح تدريجياً من خلال نشر مجموعة من المقالات ومناقشات مفتوحة بالإضافة إلى محاضرات عامة في إقناع المهنيين أن حرب النجوم لم تختلف كثيراً عن نظام الدفاع التقليدي المضاد للصواريخ الباليستية دون تجاوز نقاط الضعف السابقة. وفي الواقع فإن تعقيد النظام قد جعل من المستحيل عملياً كتابة برامج إلكترونية يمكن الاعتماد عليها بشكل كاف لتكون في مثل هذه المواقف من الاستعداد لضغط الزناد. ولما قام به من مجهودات لأجل المصلحة العامة تم منحه جائزة نوربرت فينر Norbert Wiener عن جمعية مهنيي الكمبيوتر للمسؤولية الاجتماعية [37]، (CPSR). فجأة ثار بارناس ضد ما رآه على أنه اقتراحات انتهازية قدمها الباحثان الأكاديميان في الصناعة لصالح مشروعات غالباً ما كانت مرتبطة بمبادرة الدفاع الإستراتيجي، ولكن بميزانيات ضخمة تدعمها بركة فائضة من الأموال المتاحة، وهو الأمر الذي أمد مبادرة الدفاع الإستراتيجي بقاعدة من الدعم.

كان جريج مينور وريتشارد هوبرد وديل بريدينغ Greg Minor, Richard Hubbard, and Dale Bridgenbaugh متخصصين في المفاعلات النووية لدى جنرال إلكتريك. وبشكل مستقل عن كل منهم تم اكتشاف كثير من العيوب في معايير السلامة بمفاعلات جنرال إلكتريك النووية، ولكن لم يتلق أحد منهم استجابة من الإدارة من شأنها أن تهدئ من قلقهم.

وبعد أن قرر المهندسون الثلاثة كل على حدة الاستقالة قاموا بترك العمل بشكل جماعي، عسى أن تجذب هذه الخطوة بعضاً من الاهتمام. ومنذ ذلك الحين استمروا في تقديم النصح لمجموعات المواطنين واتحاد العلماء المعنيين حول معايير السلامة في مواقع المفاعلات النووية. وفي عام 1978 قاموا بتقديم استشارات مهنية لتصوير The Chins Syndrome قبل قليل من وقوع حادثة Three Mile Island (التي ليس لها علاقة بمفاعلات جنرال إلكتريك)، [38].



• موضوعات للمناقشة :

1. وفقاً لأستاذ الفلسفة كينيس كينيس Kenneth Kipnis فإن دان إبلجيت ورفاقه مشتركون في اللوم بسبب وفاة المسافرين في حادثة تحطم Dc-10. ويؤكد كينيس أن التزام المهندسين الأساسي كان نحو طاعة المبدأ الآتي: "ليس للمهندسين أن يشاركون في المشروعات التي تقلل من شأن معايير السلامة العامة إلا في حالة إتاحة المعلومات عن هذه التجاوزات بشكل تدريجي، [39]". هل تتفق أو تختلف مع كينيس ولماذا؟ وهل كان إبلجيت ملزماً بالإبلاغ عن التجاوزات؟

2. اعرض رأيك حول كون تصرفات الأنسة، ادجرتون Edgerton ورئيسها في القضية الآتية مباحة أخلاقياً، أو إلزامياً أو مفضلة. وهل كان للأنسة ادجرتون الحق الأخلاقي في التصرف على هذا النحو؟ وهل مثل حالتها تمثل إبلاغاً عن تجاوزات شرعية؟

في عام 1977 كانت فيرجينيا ادجرتون Virginia Edgerton عالمة في المعلومات في أحد المشروعات التابعة لمجلس تسييق العدالة الجنائية بمدينة نيويورك. وكان هدف المشروع هو تطوير برنامج كمبيوتر للاستخدام بوساطة محامي مقاطعة نيويورك في حفظ المعلومات عن قضايا المحاكم. على أن تتم إضافته إلى برنامج آخر يتم استخدامه بالفعل، ويعمل على إرسال سيارات الشرطة رداً على مكالمات الطوارئ. وكانت الأنسة ادجرتون ذات الثلاثة عشر عاماً ذات الخبرة في مجال عمليات المعلومات قد اعتبرت أن إضافة النظام الجديد قد ينتج عنها زيادة تحميل على النظام الحالي بطريقة قد تزيد من وقت إرسال سيارات الطوارئ. ولأن اختبار النظام الحالي قد يعرض حياة البعض إلى الخطر، فإنها أوصت بأن يتم إجراء الدراسة قبل الوقت المُقدر لربط مثل هذه الحمولة الزائدة.





وقامت برفع توصياتها إلى رئيسها المباشر مدير المشروع الذي رفض اتباعها، وهنا رأت استشارة الـ IEEE التي كانت عضواً فيها، وأحالتها المجموعة المؤسسية للأخلاقيات وممارسات التوظيف إلى مدير أنظمة البرمجة بمركز الكمبيوتر التابع لجامعة كولومبيا، الذي أكد لها أنها تثير قضية مشروعة.

وفيما بعد قامت بكتابة مذكرة رسمية إلى رئيسها مرة أخرى في طلب إجراء الدراسة، ولما تم رفض طلبها قامت بتقديم نسخة مراجعة من المذكرة إلى لجنة تدقيق العدالة الجنائية، التي هي جزء من المنظمة التي تعمل لديها، وبفعلها ذلك كانت قد خالفت أوامر مدير المشروع بضرورة اعتماده كافة المخاطبات الموجهة للجنة التدقيق، وفوراً قام مدير المشروع بفصلها لمخالفتها لمرؤوسيتها. وقالت هي فيما بعد: "إنه لأمر إلزامي على أي موظف ذي قدرات مهنية عالية، وله ما يصاحب موقعه من شؤون أن يقوم بالتعامل مع أعلى مستويات صانعي السياسات، متبعاً الأوامر الواضحة، وملتزماً بالسياسات القائمة" [40].

3. تسمح إحدى النقاط الخلافية في التشريع الحالي للإبلاغ عن التجاوزات بجمع المال. فتشريعات الضرائب الفيدرالية على سبيل المثال تدفع للواشين نسبة من الأموال التي يتم استعادتها من المتهربين من الضرائب، كما يسمح ميثاق تعديل الدعاوى المغلوطة لعام 1986 بنسبة تتراوح بين 15% و25% من الأموال المستردة لصالح المبلغين عن التجاوزات الذين يقدمون التقارير حول المبالغات في عقود الحكومة الفيدرالية للشركات. ويمكن لمثل هذه المبالغ أن تكون ضخمة لأن الدعاوى القضائية يمكن أن تتضمن أضرار اتفاقية ثنائية أو ثلاثية بالإضافة إلى غرامات. ناقش المنافع والعوائق الممكنة لاستخدام مثل هذا الأسلوب في الهندسة، وخاصة فيما يتعلق بأمور معايير السلامة. وهل الحافز الإضافي للإبلاغ عن التجاوزات يستحق الأخطار بتشجيع وتحفيز المصالح الشخصية في الإبلاغ عن التجاوزات؟





4. هل ترى أي قضايا أخلاقية خاصة يُثيرها الإبلاغ عن التجاوزات الجماعية.
5. يُحب أحد المهندسين الوظيفة في إحدى الشركات الصناعية، كما يُحب الزملاء والمديرين في المستويات الأدنى، ولكنه قلق بشأن العيوب الخطيرة، التي تم اكتشافها حالياً في أحد المنتجات بعد أن وصلت شحنة كاملة من الإنتاج إلى الموزعين. ولم تقم الإدارة العليا في الفرع الرئيس باتخاذ أي خطوات لسحب المنتج أو وقف توزيعه. ولو أن المهندس قام الآن بإخبار السلطات العامة فإن ذلك سوف يضر بسمعة المصنع وميزانيته، وهو الأمر الذي قد يؤدي إلى تقليل في القوى العاملة.
- ولو أن دور المهندس قدر له أن يتجه للعامة (أو أنه قام بالإبلاغ عن التجاوزات علانية) فإن عائلته قد تفقد مصدر الدخل الذي تعتمد عليه. هل ما يواجهه المهندس هو (أ) صراع مصالح أم (ب) مصالح متعارضة أم (ج) ولاء منقسم أم (د) تركيبة مما سبق؟
6. حلل الموضوعات المتعلقة بقضية الإبلاغ عن التجاوزات الموضحة بالموضوع (5) من وجهة نظر النظريات الأخلاقية المتعددة، التي تمت مناقشتها في الفصل الثاني: المنفعة ونظريات الواجب، نظريات الحقوق، ونظريات الفضيلة.
7. عندما يقوم أحد المهندسين بالإبلاغ عن التجاوزات بطريقة مسؤولة كما وضعها النص، هل مثل هذا التصرف يكون قائماً على (أ) الحق أو (ب) هو واجب أخلاقي، أو (ج) مركب من كليهما؟ وحين تفكر في المهندس لا بدوره المهني (أ) لأنه كيان بشري أو (ب) مواطن ذو اهتمام. هل تختلف إجابتك عن أي من إجاباتك السابقة؟
8. بأي الطرق يمكن للعلاقة بين إحدى الشركات وأحد المهندسين الاستشاريين أن ترتبط على نحو ما تكون بين شركة وأحد المهندسين الموظفين؟ عندما



تقوم الشركة باستخدام مهندس استشاري (من شركة أخرى أو يكون مستشاراً فردياً) هل يمكن للاستشاري أن ينظر إليه من قبل الإدارة على أنه فقط أحد الموظفين الذين يجب أن يتلقوا مرتبهم؟ وعلى الصعيد الآخر ألا يجب على الاستشاري أن يعد الشركة على أنها أحد عملائه؟ أو أن يترك هذا العميل الذي يعمل مستشاراً لمشروعه جزءاً من خدماته للشركة؟ قم بوصف ما تعتقده بصفة أولويات ولاء لكلا الطرفين.

9. فقد العديد من المهندسين حالياً الوظيفة الثابتة نتيجة للاتجاه الحالي نحو تقليل عدد العاملين في الصناعة؟ وبعض هؤلاء المهندسين يتم تعيينهم مدة أخرى بشكل مؤقت مهندسي تعاقد. ومهندس التعاقد يمكن له أن يتلقى أموالاً أكثر خلال مدة رفع من مهندس متفرغ ولكن هذا أيضاً بسبب امتيازات مثل أموال الإجازات، الإجازات المرضية، التأمين الصحي، ومساهمات التقاعد، التي لا تتضمنها العقود، التي تحفظ للشركة حقها في تسريح المهندس بنهاية العقد. ويمكن للعقود أن تكون فقط لأحقاب محدودة، وقد تتضمن خيارات تجديد. أعد فحص موضوع المناقشة حول مهندسي التعاقد بافتراض دور المهندس الاستشاري. وقد ترغب في استكشاف الموضوعية فيها بعد بالتحدث عن المهندس الاستشاري، أو الاستشارات الإرشادية للمحامين أو مهندسي التعاقد. ولكن تأكد أولاً أنك لن تدفع في مقابل هذه الاستشارات. وقد تجدهم في اجتماع لجمعية مهنية يمثل مجالك المختار، قد تحصل على وجبة مجانية أو مخفضة السعر لو أنك طالب مجامل في المجتمع.



• المراجع :

- [1] Tracy Kidder, *The Soul of a New Machine* (New York: Avon Books, 1981)
- [2] Michael S. Baram, "Trade Secrets: What Price Loyalty?" *Harvard Business Review*, November- December 1968. Reprinted in Deborah G. Johnson, ed. *Ethical Issues in Engineering* (Englewood Cliffs, NJ : Prentice Hall,1991). pp.279-90.
- [3] Ibid.,pp.285-90.
- [4] Sissela Bok, *Secrets* (York : Pantheon Books, 1982) , pp. 116-35.
- [5] Michael Davis "Conflict of Interest," *Business and Professional Ethics Journal 1* (Summer 1982) , pp. 17-27; Paula Wells, Hardy Jones, and Michael Davis, *Conflicts of Interest in Engineering*(Dubuque, IA: Kendall/Hunt, 1986).
- [6] Joseph Margolis, "Conflict of Interest and conflicting Interests," in *Ethical Theory and Business*, ed.T. Beauchamp and N. Bowie (Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall, 1979), P.361.
- [7] *Cornerstone2*, TI Ethics Office, Texas Instruments Richardson, Texas, 1989, p.2.
- [8] George L. Reed, "Moonlighting and Professional Responsibility, " *Journal of Professional Activities: Proceeding of the American Society of Civil Engineers 96*(September 1970) ; pp.19-23.
- [9] Philip M.Kohn and Roy V. Haghson, " Perplexing Problems in Engineering Ethics, " *Chemical Engineering 87*(May5, 1980), p.102. Quotation in text used with permission of McGraw-Hill Book Co.
- [10] 10 Charles M. Carter." Trade Secrets and the Technical Man, " *IEEE Spectrum 6*(February 1969), p.54.
- [11] NSPE *Opinions of the Board of Ethical Review*, Case 75.10, National Society of Professional Engineers, Washington, DC, Web site : www.nspe.org/eh-home.asp.
- [12] "The Condo, "in *Teaching. Engineering Ethics: A Case Study Approach*, ed. Michael S.Pritchard (Kalamazoo: Center for the study of Ethics in Society, Western Michigan University, 1993).
- [13] David W.Ewing, *Freedom Inside the Organization* (New York: McGraw-Hill, 1977), pp.234-35.
- [14] Mordechai Mironi, "The Confidentiality of Personnel Records," *Labor Law Journal 25*(May 1974), p.289.
- [15] Catherine A.Mackinnon, *Sexual Harassment Of Working Women*(New Haven, CT: Yale University Press, 1978), PP.1,57-82.



- [16] 16 Ibid., p. 162.
- [17] Steven M. Gahn, ed., *The Affirmative Action Debate* (New York: Routledge, 1995); George E. Curry, ed., *The Affirmative Action Debate* (Reading, MA: Addison- Wesley, 1996).
- [18] Joseph DesJardins and Ronald Duska, “ Drug Testing in Employment, “ *Business & Professional Ethics Journal* 6(1987), pp. 3-21.
- [19] We adopt the fourth condition from Marcia P. Miceli and Janet p. Near, *Blowing the Whistle: The Organizational and Legal Implications for Companies and Employees* (New York : Lexington Books, 1992), p.15 This Case is a summary of Cindee Mock and Andera Bruno, “The Expectant Executive and the Endangered Promotion, “ *Harvard Business Review*, January – February 1994, pp. 16-18.
- [20] Ernest Fitzgerald, *The High Priests of Waste*(New York: W.W. Norton, 1972); Berkeley Rice, *The C5-A Scandal* (Boston :Houghton- Mifflin, 1971).
- [21] See HJohn H. Fielder and Dogulas Birsch, eds, *The DC-10 Case* (Albany, NY, State University of New York Press, 1992) ; Paul Eddy, Eliane Potter, and Bruce Page, *Destination Disaster* (New York : Quadrangle, 1976); John Godson, *The Rise and Fall of the DC-10*(New York : David McKay, 1975); John New house, *The Sporty Game* (New York : Alfred A. Knopf, 1982). Vicki Golich: *The Political Economy of International As Safety* (New York: St. Martin’s Press, 1989), p.75, 115.
- [22] Adopted from Richard T.DeGeorge, “ Ethical Responsibilities of Engineers in Large Organizations: The Pinto Case, “ *Business and professional Ethics Journal* 1 (Fall 1981), p.6. DeGeorge also distinguishes between obligatory and mandatory whistle blowing.
- [23] Gene G. James, “Whistle Blowing: It's Moral Justification, “*In Business Ethics*, ed. WE. Michael Hoffman and Jennifer Mills Moore (New York: McGraw-Hill, 1990), pp. 332-44.
- [24] Mike W. Martin, “ Whistle blowing, “ ch.9 of *Meaningful Work: Rethinking Professional Ethics* (new York : Oxford University Press, 2000).
- [25] Michael Davis, “Avoiding the Tragedy of Whistle-blowing, “*Business and Professional Ethics Journal* 8 (1989), pp.3-19.
- [26] John Ladd, Loyalty, “*in the Encyclopedia of Philosophy*, vol.5, ed. Paul Edwards (New York: Macmillan, 1967.), pp. 97-98. Also see Andrew Oldenquist, Loyalties, “*Journal of Philosophy* 79(1982), pp.173-93; and George P. Fletcher, *Loyalty* (New York: oxford University Press, 1993).For Additional views, see Marcia Baro, *The ,Moral Status of Loyalty* (Dubuque, IA: Kendall/Hunt, 1984); and John H.Fielder,



- “Organizational Loyalty, “*Business and Professional Ethics Journal* 11(Spring 1992), p.83.
- [27] The Concept of Dependent virtues is developed by Michael Slote in *Goods and Virtues* (Oxford: Clarendon Press, 1983).
- [28] Craig K. Ihara, “Collegiality as a professional Virtue, “*in Professional Ideals*, ed. Albert Flores (Belmont, CA: Wadsworth, 1988), p. 60.
- [29] Joseph A. Pichler, “Power, Influence and Authority, “*In Contemporary Management*, ed. Joseph W. McGuire (Englewood Cliffs, NJ Prentice Hall, 1974), P.428; Richard T.De George, *The Nature and Limits of Authority* (Lawrence: University Press of Kansas, 1985).
- [30] Peter Raven-Hansen, “Dos and Don’ts for whistle- blowers: Planning for Trouble, “*Technology Review* 82(May 1980), p.44.
- [31] Ibid., p. 42; Stephen H. Unger, *Controlling Technology: Ethics and the responsible Engineer*, 2nd ed. (New York : Holt, Rinehart and Winston, 1992), pp. 179-81.
- [32] Kenneth Walters, “ Your Employees’ Right to blow the Whistle, “*Harvard Business Review* 53(July 1975), p. 34; David W. Ewing, *Freedom Inside the Organization* (New York: McGraw-Hill, 1977), p.113; Alan Westin, ed., *Whistle- Blowing ! Loyalty and dissent in the Corporation* (New York : McGraw Hill 1981), pp. 163-64; James C. Petersen and Dan Farrell, *Whistle-Blowing* (Dubuque, IA: Kendall/ Hunt , 1986), P.20.
- [33] Robert M.Anderson, Robert Perrucci, Dan E.Schendel and Leon E.Trachtman, *Divided Loyalties* (West Lafayette, IN: Purdue University Press, 1980).
- [34] Stephen H.Unger, “ Howe to be Ethical and Survive, “*IEEE Spectrum* 16 (December 1979), pp.56-57; Frederick Elliston, John Keenan, Paula Lockhart, and Jane Van Schaick, *Whistle- Blowing Research: Methodological and Moral Issues* (New York : Praeger, 1985); Frederick Elliston, John Keenan, Paula Lockhart, and Jane Van Schaick, *Whistle- Blowing: Managing Dissent at the Workplace*(New York: Praeger, 1985).
- [35] Robert Scheer, “The Man who Blew the whistle on “ Star Wars,” *Los Angeles Times Magazine*, July 17 , 1988, p. 6-32.
- [36] Carl page “Star Wars, Down but not out,” Fall 1996 Newsletter of Computer professionals for Social Responsibility , v14 n.4, Fall 1996.
- [37] Karen Fitzgerald “Whist bowing: Not Always a Losing Game,” *IEEE Spectrum*, December 1990, p. 49 – 52.



- [38] Kenneth Kipinis 1990 Engineering Who Kill : Professional Ethics and the paramount of Public Safety, “ *Business and Professional Ethics Journal* 1 (1981) , p. 82.
- [39] “Edgerton Case” Report of IEEE-CSIT Working Group on Ethics & Employment and the IEEE Member Conduct Committee in the matter of Virginia Edgerton’s dismissal as information scientist of New York City Reproduced in *Technology and Society* 22(June 1987) , pp. 3-10. See also The institute news supplement to *IEEE Spectrum*, June 1979, p 6. for articles her IEEE Award for Outstanding Public Service.
- [40] Frederick A. Elliston , “Anonymous : Whistle – Blowing,” *Business and Professional Ethics Journal* 1 (1982) , pp.39-58.

