

كلية علوم الحاسوب وتكنولوجيا المعلومات
المادة : اخلاقيات المهنة



وزارة التعليم لعالي والبحث العلمي
جامعة القادسية

أخلاقيات المهنة لطلاب المرحلة الأولى



تمهيد:

لكل مهنة في المجتمع الإنساني قواعد أخلاقيات لا بد من مراعاتها والالتزام بها من قبل الأفراد المنتسبين لتلك المهنة، لأن ذلك يساعدهم على السير قدماً نحو تحقيق النتائج المنشودة بكفاءة وفاعلية.

المفاهيم الأساسية

* **المهنة:** وظيفة تتطلب إعداداً طويلاً نسبياً ومتخصصاً على مستوى التعليم العالي، ويرتبط أعضاؤه بروابط أخلاقية محددة. مجموعة من الأعمال ذات الواجبات والمهام المختلفة، يمارس الأفراد خلالها أدواراً محددة لهم وفق أهداف مرسومة يعملون من أجل تحقيقها، ويلتزمون أثناء ذلك بمجموعة من القواعد الأخلاقية تحكم سلوكهم المهني عندما يمارسون تلك المهنة.

* **أخلاقيات المهنة:** المبادئ والمعايير التي تعتبر أساساً لسلوك أفراد المهنة المستحب، والتي يتعهد أفراد المهنة بالتزامها.

ما هي اخلاقيات المهنة

مجموعة القيم والأعراف والتقاليد التي يتفق ويتعارف عليها أفراد مهنة ما حول ما هو خير وحق وعدل في نظرهم، وما يعتبرونه أساساً لتعاملهم وتنظيم أمورهم وسلوكهم في إطار المهنة. ويعبر المجتمع عن استيائه واستنكاره لأي خروج عن هذه الأخلاق بأشكال مختلفة تتراوح بين عدم الرضا والانتقاد، والتعبير عليها لفظاً أو كتابةً أو إيماءً، وبين المقاطعة والعقوبة المادية.

القانون والأخلاق

وفي مسألة القانون والأخلاق، فدائرة الأخلاق أوسع من دائرة القانون؛ لأن القانون يحتاج إلى قضية الخلق، فالخلق علم بالفضائل وكيفية اقتنائها وبالرذائل وكيفية تلافيتها، والقانون سلطة مجتمعية خارج نطاق التجمع المهني، ولائحة آداب المهنة هي سلطة خاصة بالمجتمع المهني، والمجتمع من دون أخلاق طريقه إلى الانهيار لا محالة، ومعظم ما هو أخلاقي لا يخاطبه القانون مثل الإحسان في العمل، وهنالك أعمال ضارة لا يجرّمها القانون مثل الحسد والحقد وغيرهما، فالقانون يلزم الناس ولا يجعلهم شرفاء، وكثير من القوانين مبنى على أسس أخلاقية، وبعض من القوانين غير أخلاقي أيضاً.

نحتاج لمواثيق شرف للمهنة كافة ونحتاج لمسودة أخلاقيات للمهنة لتشمل القيم وقواعد السلوك المهني والوصف الوظيفي والرواتب والخبرات والاستشارات والدوام ودراسة الأمور التنفيذية ولجان التأديب، وكودات أخلاقيات المهنة ومستلزماتها وتطبيقاتها ومبادئ أخلاقية وقواعد سلوك، ونحتاج لتحديث أنظمة ممارسة المهنة وتعويضها بالقيم الأخلاقية للمهنة، ونحتاج لتعظيم مهنية مكاتب المهنة ودقتها ووثاقها ومهنتها، ونحتاج لتعزيز رقابة ديوان المحاسبة لتكون قبل وإبان وبعد العمل التنفيذي ورفدها بالمعايير الأخلاقية، ونحتاج لتعزيز عمل هيئة النزاهة ومكافحة الفساد وإضافة المعايير الأخلاقية لعملها وفقاً للتوجيهات الملكية السامية.

مصادر أخلاقيات المهنة:

١- المصدر الديني: تعد الأديان السماوية أهم مصدر من مصادر الأخلاقيات، وقد أكدت السنة النبوية الشريفة وفصلت ما ورد في القرآن الكريم. وروي عنه صلى الله عليه وسلم أنه قال "علموا ولا تعنفوا، فإن المعلم خير من المعنف". وقال "علموا وأرفقوا ويسروا ولا تعسروا وبشروا ولا تنفروا".

٢- الثقافة العربية الإسلامية: كان موضوع أخلاقيات مهنة التعليم من الموضوعات الرئيسية التي تناولها العرب والمسلمون بالدراسة وسبقوا فيها غيرهم، وكانوا أول من أدركوا في كتبهم أهمية المبادئ والأسس الأخلاقية التي تقوم عليها المهنة.

٣- التشريعات والقوانين والأنظمة: تعد التشريعات والقوانين والأنظمة المعمول بها من المصادر الأخلاقية؛ فهي تحدد للموظفين الواجبات الأساسية المطلوب إليهم التقيد بها وتنفيذها، ويقصد بالتشريعات دستور الدولة، وجميع القوانين المنبثقة عنه.

٤- العادات والتقاليد والقيم: يعتبر المجتمع المدني الذي يعيش فيه الفرد ويتعامل معه في علاقات متشابكة ومتداخلة مصدراً مهماً من المصادر التي تؤثر في أخلاقيات المهنة للأفراد الذين يتعاملون ويتعايشون في هذا المجتمع سواءً على مستوى علاقة الموظف بالمجتمع المحلي أم على مستوى علاقته مع زملائه داخل المؤسسة، أم على مستوى علاقته مع الطلبة.

٥- الأدب التربوي الحديث : قد ركز الأدب التربوي الحديث على سلوكيات أخلاقية منها:

١- الإخلاص في العمل.

٢- احترام شخصية الذين يعملون معه.

٣- الإنصاف بالهدوء وسعة الصدر وتفتح الذهن.

٤- التحلي بالتواضع والعمو والقناعة والعزة.

٥- الرفق واللين.

٦- اجتناب التكبر والطمع والبخل والبغضاء والغرور والكذب ومدح النفس وسوء الظن والغضب.

٧- محاسبة النفس.

خصائص اخلاقيات المهنة

هناك بعض العوامل والمقومات التي يجب الحرص عليها كي يتمكن كل شخص من الالتزام باداب وأخلاقيات مهنته ، مثل :

- ١- الالتزام بالمواعيد بشكل كامل وعدم التأخير عن مواعيد العمل المُحددة أو ترك مكان العمل قبل انتهاء عدد ساعات العمل المُحددة أيضاً .
- ٢- يجب أن يكون وقت العمل للعمل فقط ؛ حيث أن بعض الأشخاص تقوم أثناء فترة العمل بإجراء العديد من الاتصالات الهاتفية مع الأهل أو الأصدقاء لأوقات طويلة وقد يقضون الوقت أيضاً في تناول الطعام واحتساء المشروبات المختلفة وهذا بالطبع يؤثر على جودة ومسيرة العمل .
- ٣- الابتعاد تماماً عن الطرق الغير مشروعة والقانونية عند تأدية العمل مثل الحصول على الرشاوى أو تقديم العمل لذوي المحسوبية فقط .
- ٤- الحفاظ على حقوق الزملاء وعدم التعدي عليها ، وعلى سبيل المثال ؛ فإن البعض قد يُفرض قيمة سلعة منخفضة للغاية من أجل إلحاق الضرر والخسارة بالخصم .
- ٥- كما يجب أيضاً الحرص على التعامل بأسلوب راقى وحضاري مع العملاء أو طالبي الخدمة أو المنتج الذي تُقدمه لهم .
- ٦- الحرص على بذل المجهود المطلوب من أجل إخراج الخدمة على أفضل وجه وبأعلى قدر من الإتقان .

مميزات اخلاقيات المهنة

- ١- أخلاقيات المهنة ترتبط بمهنة واحدة ومع أعضائها، ونجد في الأخلاقيات المهنية التي تتعلق بمجال واحد من المهن أو الأنشطة، تكون في الكثير من الأحيان محلية.
- ٢- أخلاقيات المهنة تسعى إلى تأكيد استقلالها وتميزها عن باقي المهن الأخرى.
- ٣- إن مدونة أخلاقيات المهنة في الشركات تستجيب لربائ مهنة معينة في البلد الذين يستخدمون منتجاتهم وخدماتهم.
- ٤- أخلاقيات المهنة تساهم في دور الموقف الأخلاقي للمديرين لكي يساهموا في تطوير أخلاقيات العمال وإصدار مدونات الاخلاق في شركتهم والالتزام بها .

قواعد اخلاقيات المهنة

- ١- العمل بنزاهة وكفاءة واجتهاد واحترام وبأسلوب أخلاقي مع الجمهور والعملاء والعملاء المحتملين وأرباب العمل والموظفين والزلاء في مهنة الاستثمار والمشاركين الآخرين في أسواق رأس المال العالمية.
- ٢- وضع نزاهة مهنة الاستثمار ومصالح العملاء فوق مصالحهم الشخصية.
- ٣- استخدم العناية المعقولة وممارس الحكم المهني المستقل عند إجراء تحليل الاستثمار ، وتقديم توصيات الاستثمار ، واتخاذ إجراءات الاستثمار ، والانخراط في أنشطة مهنية أخرى.
- ٤- ممارسة وتشجيع الآخرين على الممارسة بطريقة مهنية وأخلاقية تعكس الائتمان على أنفسهم وعلى المهنة.
- ٥- تعزيز نزاهة أسواق رأس المال العالمية وقابليتها للبقاء في نهاية المطاف لصالح المجتمع.
- ٦- الحفاظ على كفاءتهم المهنية وتحسينها والسعي للحفاظ على كفاءة كوادر الاستثمار الأخرى وتحسينها

المدونات الأخلاقية

وهي عبارة عن وثيقة تصدرها العديد من الشركات، تتضمن مجموعة من القيم والمبادئ ذات العلاقة بما هو مرغوب فيه وما هو غير مرغوب فيه من تصرفات وسلوكيات العاملين وللشركة.

وظائف المدونات الأخلاقية

- ١- الاهتمام بالسلوك الأخلاقي ومعالجة المشكلات الأخلاقية وتعزيز من إدراك المنظمة لطبيعة العلاقات بين أطراف مختلفة وتقوي الإحساس بالولاء والانتماء للمنظمة.
- ٢- تقوم المدونات الأخلاقية بأداء دور التوافق والتجانس في العمل الإداري وذلك على جميع مستويات المنظمة، مما يؤدي إلى حماية العاملين من سوء التصرف الأخلاقي وتعطي شعورا بإمكانية مواجهة الإشكالات الأخلاقية الناشئة.
- ٣- تساهم المدونات الأخلاقية في تطوير العمل الإداري وتعزيز عمل مهنة الإدارة لكونها تحمي السمعة والمكانة، وتقوم بإرساء قواعد عمل إدارية واضحة وسليمة، حيث أن الكثير من المنظمات تقوم بتنظيم اختبارات أخلاقية للمترشحين لديها.
- ٤- تكون المدونات الأخلاقية إطارا سليما يبين للعاملين أسلوب ومناهج العمل ويحميهم من الانتهاكات اللاأخلاقية تحت ضغط الإدارة العليا.
- ٥- تنمي المدونة الأخلاقية لدى العاملين الإحساس بأهمية القيم والمعايير الأخلاقية التي تهدف إلى تعزيز السلوك الأخلاقي والأداء. لذلك فإن بعض الشركات العالمية تقوم بتدريب العاملين بها على اكتساب المهارات في هذا الجانب وتزيد التمسك بالقيم الأساسية للشركة.
- ٦- تساهم المدونات الأخلاقية في تخفيض الأعباء التنظيمية والصراع التنظيمي، وذلك من خلال جعل القيم والأهداف الشخصية متوافقة مع أهداف وقيم المنظمة.

العلاقة بين أخلاقيات المهنة وأخلاقيات الأعمال

يمكن توضيح مجال التمييز بين أخلاقيات الأعمال وأخلاقيات المهنة فيما يلي:

(أ) . مفهوم أخلاقيات الأعمال أوسع من أخلاقيات المهنة الإدارية، فهي مجال يعنى أخلاقيات الشركة بوصف الشركة شخصية اعتبارية وليس شخصا طبيعيا كالمدير وتعني أيضا أخلاقيات الأعمال بوصف العمال قطاعا متميزا عن بقية القطاعات.

إن أخلاقيات الأعمال ترتبط بمصلحة الشركة وهي أوسع من أخلاقيات المهنة التي ترتبط بمهنة واحدة وأعضائها، وعلى صعيد المجال، فإن أخلاقيات الأعمال تعطي مجالا واسعا من الاختصاصات والمهن والوظائف والأنشطة، وفي حالة الشركات العالمية أو المتعددة الجنسيات، فإن مجالها يغطي مناطق جغرافية واسعة وثقافات وبيئات متنوعة وبالتالي أخلاقيات متباينة نسبيا، لا بد من مراعاتها في صياغة القيم والمعايير الأخلاقية المهنية المشتركة للشركة، وهذا ما لا نجده في الأخلاقيات المهنية التي تتعلق بمجال واحد من المهن أو النشطة، تكون في الكثير من الأحيان محلية.

(ب) . إن أخلاقيات الأعمال تتميز بالشمولية لكل الاختصاصات والمهن والنشطة ذات العلاقة بأعمالها، وذلك عكس أخلاقيات المهنة التي تسعى إلى تأكيد استقلالها وتميزها عن باقي المهن الأخرى.

(ج) . إن مدونة أخلاقيات الأعمال في الشركات تسعى للاستجابة لحاجات وتطلعات جميع الزبائن في جميع المناطق التي تنشط بها الشركة (أحيانا كل مناطق العالم إذا كانت شركة عالمية)، وليس زبائن مهنة معينة في البلد.

(د) . إن مدونة أخلاقيات الأعمال تتجه إلى كافة أفراد الشركة وإن كانت داخل أو خارج البلد، بينما تتجه أخلاقيات الأعمال في الشركة تجعل المديرين في ظروف أفضل للالتزام بأخلاقيات المهنة الإدارية، كما أن أخلاقيات المهنة تساهم في دور الموقف الأخلاقي لمديرين لكي يساهموا في تطوير أخلاقيات العمال وإصدار مدونات الخلاق في شركتهم والالتزام بها.

* المسؤولية الاجتماعية والأخلاقية في الموارد المعلوماتية والمعرفية والتكنولوجيا والوظائف الإدارية

أولاً: في مجال الموارد المعلوماتية والمعرفية والتكنولوجيا

أصبحت الموارد المعرفية أو الأصول المعرفية قيمة كبيرة لبعض منظمات الأعمال تفوق قيمتها المادية وأصولها بكثير، إذ أن الإنسان كمصدر للمعرفة يبقى هو الأساس في أن يعطي قيمة حقيقية لمنظمة الأعمال في إطار قدرتها على استخدام التكنولوجيا بأشكالها المختلفة. وتتجسد في مجمل أنشطة الموارد المعلوماتية والمعرفية العديد من المواقف الأخلاقية والاجتماعية التي من المفروض أن تتعامل معها المنظمات بوعي ومسؤولية، وتعرض فيما يلي لأهم ما يشكل الأبعاد الأساسية لهذه الأنشطة :

١- نظم المعلومات والحاسوب :

عن نظم المعلومات والمتخصصين فيها يجب أن لا يكون دورهم فيها مقتصرًا معرفة التعامل مع مشكلات فنية محددة بل توسع هذا الدور ليشمل المعرفة في الجوانب السلوكية والإنسانية، وبالتالي فإن دور نظم المعلومات في المنظمة الحديثة أصبح مهماً، خاصة وأن المنظمة تدرس من خلال مدخل مشاكل وكنظام اجتماعي تكنولوجي، وهذا الأمر يعني أن نظم المعلومات فيها قدر كبير من الجوانب الاجتماعية والأخلاقية لا يجوز التغافل عنها أو التقليل من أهميتها .

وفي إطار الجوانب السلوكية والأخلاقية، تثار العديد من الإشكالات أمام نظام المعلومات، والتي تفرض بإدارة المنظمة أن يعطوا أجوبة لها تتسم بالمسؤولية وصدق التعامل الأخلاقي والإنساني، ونذكر منها :

١- يجب أن تقدم المعلومات بصدق ودقة، إلى الحاسوب وترك حرية الدخول إليها إذا كانت هذه المعلومات تمثل حقا لمختلف الفئات كالزبائن والمستهلكين وغيرهم.

٢- العرضة للمحاسبة وتحمل المسؤولية لكل من يقوم باتخاذ القرارات في إطار نظام المعلومات، ويتقبل المحاسبة عن أعماله في حال وجود أي خلل أو ضرر يلحق ضررا بالمنظمة.

٣- إشكالية القيم الإنسانية في نشاط المعلومات والحاسوب، حيث أن هذه القيم تتأثر بشكل مباشر بالتطور التكنولوجي في مجال المعلومات وتطبيقاتها المختلفة، وهكذا فإن التطور يحدث على جوانب اجتماعية وأخلاقية وسياسية جديدة، وعكس ذلك عدم تأطير هذه الجوانب بقوانين وأعراف أخلاقية يولد فراغا ينعكس سلبا على الأشخاص والمنظمات والحكومة والمجتمع الدولي.

٤- يجب احترام وحفظ الجوانب الخاصة في حياة الناس، مثل تحصيل الضرائب ومؤشرات مستوى المعيشة والانتقال بعد ذلك إلى رقم التشخيص المدني لكل مواطن، مما يستدعي الأمر إيجاد الضوابط الأخلاقية والسلوكية التي لا تحدث خرقا بالجوانب الشخصية والتمعية وتؤثر سلبا على الحرية الشخصية والاستقلالية.

٥- الحفاظ على الملكية الفكرية للمؤلفين والناشرين، حيث أن خرق ذلك ينتج عنه شعور سلبي لدى المبدعين والباحثين والشركات التي اشترت هذه الحقوق من أصحابها.

٦- توفير متطلبات العدالة الاجتماعية، حيث أن الاتصالات والمعلومات وهي توفر فرص كبيرة أمام المجتمع وتسمح للعاملين بالتمتع بوقت متعة أكبر، فإن هذه الجوانب يمكن أن تنعكس بعدالة اجتماعية متوازنة لمختلف المهن والأنشطة، بحيث لا تخلق مشاكل اجتماعية جراء عدم الاستفادة بشكل متوازن في هذه التكنولوجيا سواء للفقراء أو للأغنياء أو لساكني المدن والأرياف أو للنساء والرجال.

٧- ينبغي لنظام المعلومات أن يتسم بالشفافية وبخصائص إنسانية وسلوكية تقدم من خلالها المعلومة الكاملة بصدق وبتوقيت مناسب و بانتشار واسع وبأقل ما يمكن من السرية، وبتاحة الفرصة للجميع، وبسهولة الوصول إليها دون جهد كبير وبتكاليف معقولة و بانتظام في مختلف الظروف والحالات.

ويمكن استعراض جرائم الحاسوب وأهم أنواعها كما يأتي :

* القرصنة على البرمجيات: وهي الاستنساخ غير المرخص للبرمجيات والتجاوز على حقوق الملكية الفكرية للشركات أو الأشخاص الذين طوروها.

* الاختراقات: وهي الدخول غير المرخص على أجهزة حاسوب المنظمات أو الأفراد أو دخول مواقع على شبكة الإنترنت محمية بكلمة سر.

* التخريب: أي استخدام الحاسوب لتخزين برامج وقواعد بيانات بشكل يربك تدفق المعلومات الإلكترونية خلال شبكة الحاسوب الداخلية، أو من خلال ترميز البيانات الموجودة على الحواسيب وإلحاق الضرر بكل موارد النظام الحاسوبي.

* خرق الخصوصية : لمنظمات الأعمال على شبكاتهما أو الأفراد وإساءة استخدام المعلومات والبيانات الموجودة على الحواسيب بهدف إلحاق ضرر بأصحابها.

٤ - الإنترنت :

إذا كانت شبكة الإنترنت قد وفرت مزايا كبيرة للأعمال وللأفراد والحكومات من خلال تطبيقات كثيرة، أهمها الحكومة الإلكترونية والأعمال الإلكترونية والتجارة الإلكترونية التي سبقت الإشارة إليها، فإنها في نفس الوقت أثارَت العديد من التحديات والإشكالات غير المسبوقة والتي يفترض بمنظمات الأعمال إيجاد الصيغ المناسبة للتعامل معها والتقليل من أثارها السلبية، وتتمثل أهم القضايا الأخلاقية والاجتماعية في هذا المجال كما يأتي :

١- سرعة التجاوب العلمي مع ما يمكن أن يطلق عليه ثقافة الانترنت من قبل الشركات والأفراد، حيث أن ليس كل الأفراد والمنظمات مؤهلون للتجاوب مع هذه التكنولوجيا الجديدة والتطورات السرية الحاصلة فيها، ففي مجال التطبيقات يتطلب الأمر اتخاذ إجراءات سرية بخصوص هياكلها التنظيمية وشبكة اتصالاتها الداخلية والقيم الأساسية للمنظمة، وفي هذا المجال ينبغي على المنظمة مراعاة الجوانب الأخلاقية والسلوكية بشكل كبير، خاصة وأنه يرتبط بقييم الأفراد والجوانب الذاتية وأسلوب ممارسة السلطة والتعاون مع الآخرين وتقاسم المعرفة والمعلومات معهم .

٢- الإشكالات والتحديات المرتبطة بالجوانب الفنية التي تؤدي بدورها إلى خلق مشاكل اجتماعية وأخلاقية، مثل عدم توفر الحماية اللازمة للعمليات والصفقات التي تتم عبر الإنترنت ومسألة الدفع الإلكتروني والتوقيع الإلكتروني وحماية الأرقام السرية لبطاقات الدفع، كل هذا يمكن أن ينتج عنه عدم ثقة تنعكس في انخفاض التعامل عبر هذه الشبكة.

٣- مشكلة الحفاظ على أمن المعلومات على الشبكة وحمايتها من السرقة أو التشويه أو سوء الاستغلال أو أعمال التخريب أو إلحاق الضرر بالناس ومنظمات الأعمال .

٤- الخطر والتحري الذي يواجه الأطفال والشباب، حيث تثار العديد من المشاكل والخروقات للقواعد السلوكية والأخلاقية في التعامل اليومي واسع النطاق لهذه الشركة المهمة من شرائح المجتمع والتي يمكن أن تتعرض لشتى أنواع التضليل والاستغلال والابتزاز الجنسي وغيرها، وكذا الإباحية ونشر الأفلام الخليعة وانتهاك خصوصية المرأة .

٥- انتحال شخصية الأفراد أو المواقع والاستخدام الغير مشروع لبطاقات الائتمان وتزوير محتويات البريد الإلكتروني، وابتزاز الحكومات من طرف العصابات الإرهابية والإجرامية، وكذا السرقة وغسل الأموال والتجسس وغيرها .

٣- التكنولوجيا والمعرفة :

تتنافس منظمات الأعمال في الحصول على التكنولوجيا والمعرفة واستخدامها بطرق مختلفة لتحقيق نتائج أفضل للمنظمة والمجتمع بشكل عام، ومع كون فوائد التكنولوجيا والعلم متعددة إلا انهما يثيران جدلا متعدد

الأبعاد بين الباحثين والأكاديميين، وكذلك بين رجال الأعمال والعاملين في المنظمات لكونهما يتسببان في كثير من التحديات والمشاكل الأخلاقية والاجتماعية في المجتمع، يتطلب الأمر معالجتها بدقة وفق منظر استراتيجي واجتماعي من قبل الحكومات ومنظمات الأعمال ومن أهم هذه التحديات والإشكالات تشير إلى الآتي :

١- التأثيرات السلبية والمناظر المرتبطة بالسلوك اللاأخلاقي وغير المشروع المتعلق بالتكنولوجيا الجديدة والمطلقة في مجالات الأعمال المختلفة ومنها :

- أ- التلوث البيئي المرتبط بالتكنولوجيا المستخدمة في الصناعة وكذا تلوث الماء والهواء .
- ب- انتشار لبعض الأمراض الجديدة المتعلقة بالتجارب والتكنولوجيا النووية والكيمائية والإشعاعية بالإضافة إلى الضغوط النفسية
- ج- ظاهرة البطالة وتسريح العاملين الناتج عن الاستخدام المكثف للتكنولوجيا في الصناعة حيث أدى إلى فقدان الكثير من مناصب العمل

٢- الاستعمال غير الأخلاقي والغير إنساني للتكنولوجيا والمعرفة التي قد تكون ذات فائدة كبيرة إذا ما استخدمت بأسلوب عقلائي، وفي هذا الشأن يمكن الإشارة إلى ما يأتي :

- أ- استخدام الإشعاع الذري في القنبلة الذرية وفي علاج أمراض مستعصية .
- ب- الأسلحة المستخدمة في الحروب ويمكن استخدام المتفجرات في شق الطرق وتحت البحار وصواريخ غزو الفضاء وغيرها .
- ج- الصناعات الدوائية والصيدلانية وما يرتبط بها من استخدامات متعددة الوجوه بعضها لا أخلاقي إلى حد كبير مثل إساءة استخدام السموم أو إجراء التجارب العلمية على الإنسان لاستخدام الأسلحة الكيمائية والجرثومية .

٣- التحسس الصناعي وخرق خصوصيات الدول وسباق التسلح في الوقت الذي يمكن أن توجه هذه التكنولوجيا نحو استكشاف الفضاء والمحيطات والبحار والصحاري والغابات البعيدة وغيرها .

٤- الخطر المرتبط بمجالات البحث العلمي والتكنولوجي والمعرفي، وهذا مجال أصبح يثير نقاشا محتدما بين فئات المجتمع، ومن أهم هذه المواضيع هو مشروع هندسة الجينات ومشروع الاستنساخ البشري والهندسة الوراثية.

٥- التنافس والسباق الغير متناسف بين الدول النامية والدول المتقدمة، حيث ترهق الأولى ميزانيتها بالديون لغرض تقليص الفجوة بينها وبين الدول المتقدمة في مجال البحث والتطور .

ثانيا: في مجال بعض الوظائف الإدارية :

إن كل نشاط من أنشطة منظمات الأعمال يرأسه مدير ويعمل معه طاقم يشكلون فريق عمل، يمارس عمليات إدارية يومية، ويتخذون العديد من القرارات المتفاوتة في أهميتها والتي لا تخلو من تأثيرات على العاملين وعلى مصلحة المنظمة، وبالتالي فإنها تحتاج إلى إصدار أحكام وعمل خيارات وتوزيع موارد وإنجاز أهداف، وأن مجمل هذه القضايا تقع في إطارها ممارسات ذات بعد أخلاقي واجتماعي الأمر الذي ينبغي مراعاته لكي تكون الإدارة فاعلة سواء على المستوى الإنساني الاجتماعي أو التكنولوجي الفني.

١ - المسؤولية الاجتماعية والأخلاقية لوظيفة التخطيط :

مع تفاقم وتزايد أهمية الأبعاد الاجتماعية والإنسانية، أخذت المنظمات في العالم المتطور تضع خططاً اجتماعية مثلت في البداية ملحقاً لخطتها الاقتصادية تبيّن في هذه الخطط تعهداتها ومسؤولياتها التي تتحملها تجاه بعض فئات المجتمع ككل، تطور الأمر بعد ذلك وأصبحت خطط منظمات الأعمال خاصة الكبيرة منها هي شمولية الأبعاد الاقتصادية والاجتماعية وسلوكية بمعنى أنها تمثل ما تريد أن تحققه المنظمة لنفسها ولمجتمعاتها.

كما يجب أن تكون الأخلاق والقيم مرتكزات أساسية للعملية التخطيطية تمثل الاتجاه الاستراتيجي للمنظمة، كما يجب أن يكون توزيع الموارد في إطار الموازنة عادلاً موضوعياً بعيداً عن التمييز.

٢ - المسؤولية الاجتماعية والأخلاقية للإدارة الإستراتيجية :

تتحمل منظمات الأعمال في هذا الإطار مسؤوليات اجتماعية بحيث يجب أن تكون قراراتها أكثر أخلاقية وأكثر فائدة للمجتمع وليس مجرد قرارات تخدم مصلحة المساهمين والمستثمرين. ويمكن الإشارة إلى المسؤولية الاجتماعية على المستوى الاستراتيجي كالاتي :

١- أن تتحمل منظمة الأعمال مسؤوليتها الاجتماعية والأخلاقية مع قدرتها التأثيرية وإمكاناتها في تحقيق الأرباح وتراكمها.

٢- أن تكون هذه المبادرات الاجتماعية متفوقة على الالتزام القانوني المفروض ضمن التشريعات والأنظمة المعمول بها.

٣- أن لا تكون المبادرات الاجتماعية مؤقتة وبشكل صراعات حسب الظروف السائدة وتأتي في إطار فرقة المصالح الضيقة للمنظمة، بل يجب أن تكون في إطار إنساني واجتماعي أوسع، تستفيد منه فئات المجتمع الأكثر تضرراً وحاجة.

٤- ضرورة أن يكون التوجه الاستراتيجي للمنظمة توجها سليما وصادقا ويصب في اتجاه إقامة منظمة تجسد الممارسة الأخلاقية الوافية والسلوكات الإنسانية المنضبطة، وأن تأخذ الإدارة العليا للمنظمات بنظر الاعتبار استمرارية هذا التصور مهما كانت الظروف والأحوال ومهما تغيرت وتعاقبت القيادات، وهذا لا يكون إلا من خلال وضع هذا التصور ضمن إطار مؤسسي واضح يحترم الجميع، وبمثابة مدونة أخلاقية مكتوبة أو عرفية.