المحاضرة السابعة والثامنة

البث المباشر

العوامل التي تؤدي إلى عرقلة الانضباط الوظيفي

١-الإكراه .

المكره الذي يرغم على فعل ما لا يريد أو قول ما لا يريد لا يؤاخذ شرعاً على فعله ، ولكن لابد أن يكون الإكراه ملجئاً حتى ترتفع المؤاخذة أي يجب أن يكون سلوك الإنسان عن اضطرار حتى لا يمكن محاسبته بحيث يترتب على عدم تنفيذ الإكراه ضرر بدني أو نفسي أو اجتماعي ، وبالتالي فقد يكون عدم انضباط الإنسان بسبب ظروف أكرهته أي أجبرته على ذلك. أما إذا كان الأمر الموجه للإنسان غير ملجئ أي ليس فيه ضرورة أو اضطرار وإنما يترتب عليه بعض الإحراج فلا يعد إكراهاً شرعاً ، وبالتالي فإنه يؤاخذ على ما أمر به لأنه نفذ الأمر باختياره وإرادته ، فالإكراه يؤثر في السلوك الأخلاقي بحيث يصرفه عن الاختيار فلا يمكن الحكم على الشخص من خلال تصرفاته التي تصدر عن حال الإكراه.

٢- الغضب .

إن الغضب يخرج الإنسان عن تصرفاته السوية وفي حالة الغضب تصدر عن الإنسان سلوكيات غريبة وخاصة عند الغضب الشديد حيث يتفوه بكلمات خطيرة أو يقوم بتصرفات غير واعية أو فقدان علاقات اجتماعية أو وظيفية ، لذلك يجب على الإنسان أن يضبط أعصابه ويتحكم فيها بحيث لا يقوده الغضب بل هو الذي يقود نفسه لقوله صلى الله عليه وسلم :(ليس الشديد بالصرعة إنما الشديد الذي يملك نفسه عند الغضب). وهناك وسائل يستطيع بواسطتها الإنسان تخفيف الغضب منها : الوضوء ، وذكر الله ، وتغيير هيئة الإنسان من الوقوف إلى الجلوس ، وإشغال النفس بملهيات مختلفة ، والاسترخاء والهدوء ، والتنفس العميق ، وعدم مقابلة الهجوم بالهجوم وتأجيل البحث في الموضوع وخفض الصوت.

٣-الرياء والمصلحة .

فالمرائي هو الذي يتصنع السلوك الذي يخدم مصلحته حتى ولو كان ليس من أخلاقه ، فيتصنع الصدق وهو كاذب ويتصنع الكرم وهو بخيل ويتصنع التدين وهو غير ذلك لينال بذلك مصلحة ، وفي الواقع لا تعتبر هذه التصرفات أخلاقاً ولا انضباطاً وظيفياً. ولكن كيف لنا أن نميز بين السلوك الحقيقي والسلوك المتصنع الغير حقيقي ، هناك عدة طرق من خلالها يمكن التعرف على صدق التصرف من عدمه وهي :

أ- الرجوع إلى أهل الخبرة والدراية الذين لهم تجربة طويلة في تمييز التصرفات الغير حقيقية .

ب- ملاحظة السلوك العام للشخص طوال مدة معينة لأن المتصنع لا يستطيع أن يستمر في تصنعه أبد الدهر ولا لمدة طويلة فلابد أن تظهر سلوكياته وتظهر حقيقته بمرور الوقت .

ت- اختبار المتصنع والمرائي في بعض المواقف التي لا يستطيع أن يصبر فيها إلا الصادقون ، فالمرائي في الصدق والشجاعة والكرم من الممكن وضعه في اختبار بعده ينكشف حاله وحقيقته.

٤-الخوف :

الخوف من العوامل التي تصرف الإنسان عن الخلق القويم والانضباط الوظيفي ، وهو عامل قهري يسيطر على نفسية الإنسان فيلجئه إلى سلوكيات لا تدل على خلقه ، حيث أن الإحساس بالأمن من الأمور المفطور عليها الإنسان وفي سبيل حصوله على الأمن يلجأ الإنسان إلى تصرفات وسلوكيات تخالف أخلاقه وعاداته.

الالتزام الوظيفي :

١- الالتزام بالديمقراطية للمجتمع .

يجب أن يشعر الموظف العام أثناء تأدية عمله أن السلطة النهائية للشعب وما هو إلا خادم لهذا الشعب والمواطنين ، وإذا اقتنع الموظف بذلك ترتب على ذلك التزامات سلوكية يلتزم بها الموظف ، فيلتزم الموظف بالمساواة بين جميع الناس دون تمييز ودون تفرقة بين فئة وفئة أخرى أو طائفة وطائفة أخرى ، كما يلتزم الموظف باحترام إرادة المجتمع وأن يقوم بخدمة المواطنين في حدود ما تقرره القوانين والأنظمة ، كما يلتزم الموظف بمبدأ المصالح العامة واحترام المواطنين والعاملين معه حتى يسود جو من الأخلاق داخل المنظمة.

٢- الإدراك الواعي لمحدودية التخصص .

نحن نعيش في عالم يعتمد في كل أعماله على العلم والتخصص الدقيق ، ولكن ينبغي أن ننتبه إلى المخاطر والمشاكل التي من الممكن أن تترتب على ذلك ، حقاً الموظف المتخصص هو سيد الموقف في تنفيذ السياسات والتخطيط لها ، ومع ذلك يجب أن يدرك الموظف المتخصص أن قراره الفني يجب أن يتخذ في ضوء قيم المجتمع وإرادته وأن يكون قراره متأثر بشكل مباشر باحتياجات الناس وأهدافهم ، وألا يتبادر إلى عقله أن قراره الفني يجب أن يسود ويعلو ولا يعلو عليه لأن بإصراره على ذلك فهو يغلب رأيه الخاص على مصالح المجتمع وهذا بدوره يؤدي إلى الغرور والانغلاق في ميدان التخصص.

٣- الولاء للقيادة .

يوجد الكثير من الانحراف وسوء السلوك في العمل ينتج عن الفهم الخاطئ للولاء الذي يجب أن يعطيه الموظف لقيادته الإدارية ورئيسه المباشر ، وما مدى الولاء والطاعة للقرار الإداري الذي يصدر من الرئيس الإداري إذا رأى المرؤوس أن فيه خللاً أخلاقياً أو فساداً إدارياً ، هنا إذا شعر المرؤوس بأن رئيسه قد خالف القانون بقصد وأتى بتصرف فيه فساداً واضحاً فله الحق في معارضته ورفع الأمر إلى السلطات العليا داخل المنظمة وخارجها حسب ما يقتض الموقف ، لأن الطاعة العمياء والولاء المطلق لقرارات الرئيس المباشر قد توقع المرؤوس في الخطأ والفساد الإداري وليس هناك قانون يجبر الموظف على الطاعة العمياء بل عليه أن يحكم ضميره في تنفيذ القرار فينفذ ما يتماشى مع القانون ويعارض ما خالفه.

٤- تجنب تعارض المصالح .

يعني بتعارض المصالح أن يتخذ الموظف موقفاً تتعارض فيه المصلحة الشخصية مع خدمة الصالح العام من خلال العمل بالمنظمة ، ولذلك لا يخلو قانون للخدمة العامة من مواد قانونية تمنع الموظف العام من التعامل الاقتصادي والمالي مع المنظمة التي يعمل فيها ، حيث يجب ألا يعود على الموظف أو أحد أفراد أسرته أو أقاربه نفع مالي أو اقتصادي نتيجة عمل الموظف في هذه المنظمة مثال الموظف الذي يقرر أمر يتعلق بالتعامل مع شركة له فيها أسهم أو استثمارات مالية ، هنا قد يقع هذا الموظف تحت طائلة تعارض المصلحة العامة مع مصلحته الخاصة ، فيجب أن يمتنع عن ذلك تحسباً للريبة والاشتباه. وفي الواقع أن كل ما تفعله القوانين والأنظمة هو وضع قواعد قانونية تحذر الموظفين من القيام بأعمال خاصة تحقق لهم مصالح تتعارض مع المصالح العامة للمنظمة ، ولكن التزام الموظف من عدمه ورغم وجود العقوبة لا يكون في الغالب إلا بسبب أخلاق الموظف وأمانته وقيمه التي تربى عليها في البيت والمدرسة والمجتمع الكبير.

تدريبات (سؤال وجواب)

- ضع علامة (صح) أمام العبارة الصحيحة وعلامة (خطأ) أمام العبارة الخاطئة :

١- الأخلاقيات التي اكتسبها العامل من عمله الأول لا تؤثر على أخلاقه عند العمل في منظمة أخرى.

العبارة خاطئة

٢- على القائد الإداري أن يكون حكيماً غير متساهل مع الموظفين وغير عبوس أو جاف في المعاملة.

العبارة صحيحة

٣- الوظيفة كيان نظامي يتضمن مجموعة من الواجبات والمسئوليات توجب على شاغلها التزامات معينة مقابل تمتعه بالحقوق والمزايا.

العبارة صحيحة

٤- لا يترك تحديد ما هو أخلاقي وما هو غير أخلاقي في منظمات الأعمال لقناعات العمال الشخصية.

العبارة صحيحة

٥- لا تؤثر مرجعية العامل السياسية أو الدينية أو الأدبية على اتجاهاته وسلوكياته الأخلاقية أو غير الأخلاقية داخل المنظمة.

العبارة خاطئة

٦- توافق قيم العمال مع قيم المنظمة تدفعهم لمزيد من التفاعل وبالتالي يرتفع ويتحسن أداء العمل.

العبارة صحيحة

٧- لتقويم أخلاقيات العمل ضرورة غض الطرف عن الأفعال أو الأخطاء البسيطة التي تصدر من أشخاص ذو خلق.

العبارة صحيحة

٨- على القائد الإداري ألا يمسك بيده جميع الخيوط ويفوض صلاحياته للمرؤوسين حفاظاً على مصلحة العمل.

العبارة صحيحة

٩- العمل هو كل ما يقوم به الإنسان من نشاط في وظيفة أو مهنة أو حرفة.

العبارة خاطئة

١٠- العمل في الإسلام مطلوب ومطلق في جميع مجالات الحياة كالزراعة والصناعة والتجارة بدون قيود أو شروط.

العبارة خاطئة

١١- يجب أن تكون سياسة الإعلام في الدولة والصحافة ومؤسسات الرأي مقتصرة على المسائل السياسية والاقتصادية والرياضية وترك المسائل الأخلاقية للمؤسسات الدينية.

العبارة خاطئة

١٢- يلعب ضمير الإنسان الصالح دوراً كبيراً في إتباع الشخص سلوكاً أخلاقياً يهدف إلى تحقيق مصالح المؤسسة.

العبارة صحيحة

١٣- يظهر حسن معاملة الزملاء في التحية والابتسامة والتعاون والنصح والتغاضي عن العيوب والأخطاء الغير مقصودة والدخول معهم في تنافس في مسابقات وظيفية.

العبارة صحيحة

١٤- العاملون يتأثرون بما يلقيه عليهم القائد الإداري من تعاليم وقرارات تستحوذ قلوبهم ومشاعرهم ، وعدم مصداقيته يحول هذه التعاليم والقرارات إلى مادة سخرية بين العاملين.

العبارة صحيحة

١٥- الصديق المادح في جميع الأحوال يريد الخير لصديقه بعدم ذكر عيوبه.

العبارة خاطئة

١٦- الموظف المتخصص من يتخذ قراره الفني في ضوء قيم المجتمع وإرادته وأن يكون قراره متأثر بشكل مباشر باحتياجات الناس وأهدافهم.

العبارة صحيحة

١٧- من حسن معاملة الزملاء التزام الموظف العام بعدم إبلاغ المسئولين عن أية مخالفة يرتكبها أحد الموظفين في الإدارة حتى لا تسود الفرقة بين الموظفين.

العبارة خاطئة

١٨- يلتزم القائد الإداري بالإفصاح عن أسرار العمل متى طلبت الجهات الرسمية منه ذلك أو متى كان الإفصاح سيؤدي إلى كشف مخالفة.

العبارة صحيحة

١٩- عدم الاهتمام بغرس القيم والأخلاق الدينية في نفوس الأطفال في الأسرة والمجتمع يؤدي إلى سلوكيات غير حميدة بقبول الرشوة وعدم تحمل المسئولية.

العبارة صحيحة

- اختار الإجابة الصحيحة

١- انتشار ظاهرة الغش في الامتحانات سببها :

أ-نظام التعليم في المجتمع.

ب- وسائل الإعلام.

ت- التأثر بالجماعات المرجعية.

٢- تستطيع المنظمة توسيع نشاطها وقيامها بمشروعات ضخمة وتحقيق أرباح كبيرة إذا كان سلوكها أخلاقي مع :

أ- الموردين.

ب- العاملين.

ت- المنافسين.

٣- إن كون العمل عبادة ووسيلة للتنمية الوطنية وازدهار الوطن وتحسين مستوي الدخل يتطلب :

أ- تنمية الرقابة الذاتية.

ب- وجود قدوة حسنة.

ت- تصحيح الفهم الديني والوطني للوظيفة.

٤- إذا كان صاحب العمل متمسك بالأخلاق الكريمة فإن العمال سوف يقومون بتطبيق هذه الأخلاق الكريمة ، هذا يدل على :

أ- وجود قدوة حسنة.

ب- تحقيق المساواة بينهم.

ت- الشورى والتفويض.

٥- عدم الالتزام بتطبيق الشريعة الإسلامية أو التخلي عنها سواء عمداً أو جهلاً بسبب الشبهات أو الشهوات أو وساوس الشياطين :

أ- تلوث فكري.

ب- تلوث عقائدي.

ت- تلوث قيمي.

٦- "إن لم تكن ذئباً تأكلك الذئاب" هذه المقولة الغير أخلاقية سببها :

أ- التأثر بالجماعات المرجعية.

ب- الموروثات الثقافية للعاملين.

ت- نظام التعليم في المجتمع.

٧- عمل يؤديه الفرد من خلال ممارسات تدريبية وتحتاج إلى خبرة ومهارة وتدريب طويل :

أ- الحرفة.

ب- الوظيفة.

ت- المهنة.

٨- يرجع عدم قدرة المنظمات الإدارية الغربية على القضاء على الفساد الإداري رغم نجاحها في الإنتاج إلى عدم وجود :

أ- التقوى.

ب- البشاشة.

ت- الرقابة الذاتية.

٩- مجموعة من القواعد التي تنظم سلوك الأفراد في مجال العمل وتوضح حقوق وواجبات كل من العمال وأصحاب الأعمال وأجورهم ومدة أعمالهم وسلوكيات العمل وأجازاتهم :

أ- الأنظمة.

ب- مواثيق الشرف.

ت- اللوائح.

١٠- الشركة التي تتميز بأخلاقيات العمل ستكون قوائمها المالية صادقة وبالتالي فإنها تكتسب ثقة :

أ- المستثمرين.

ب- العملاء.

ت- المنافسين.

١١- المال هو وسيلة الإنسان لإعمار الأرض ، فإذا أصبح المال غاية في حد ذاته يحصل عليه الإنسان من حلال أو حرام وأصبح مالكاً للناس بدلاً من أن يملكونه ، هنا نكون بصدد :

أ- التلوث العقائدي.

ب- التلوث الفكري.

ت- التلوث القيمي.

١٢- عند استخدام العامل لابد أن تتوافر فيه :

أ- القوة المادية.

ب- القوة المعنوية.

ت- القوة المادية والمعنوية.

١٣- عندما تكون جهة الإدارة ملتزمة بأخلاقيات العمل في مواجهة العاملين سوف يؤدي ذلك إلى :

أ- نقل خبرات الموظف للآخرين.

ب- العمل بروح الفريق.

ت- الولاء والانتماء للمؤسسة.

١٤- قال رسول الله صلى الله عليه وسلم لا يشم رائحة الجنة ، قيل من يا رسول الله ، قال من ولى رجلاً وهو يعلم أن في الناس خيراً منه ، صدق رسول الله صلى الله عليه وسلم ، يدل هذا الحديث على القيم الأخلاقية التي يجب أن تتوافر في :

أ- العمال.

ب- العمل.

ت- القيادة الإدارية.

١٥- استثمار الموظف لساعات الراحة في اللقاء بزملائه وسؤالهم عن كل ما يحتاج أن يستعلم عنه من عمله ، يعتبر :

أ- انضباط في الهيئة.

ب- انضباط في الوقت.

ت- انضباط في التعامل.

١٦- عند صدور قرار إداري من الرئيس الإداري للموظف فيه خللاً أخلاقياً أو فساداً إدارياً ، على الموظف :

أ- تنفيذ الأمر مباشرة.

ب- تقديم النصح للرئيس الإداري وتنفيذ الأمر.

ت- المعارضة ورفع الأمر للسلطات العليا