

الفصل الاول : مفهوم اخلاقيات العمل

نتناول في هذا الفصل :

1. مفهوم اخلاقيات العمل
2. أهمية اخلاقيات العمل
3. مفهوم العمل
4. الاخلاقيات المطلوبة في العامل
5. الاخلاقيات المطلوبة في صاحب العمل
6. ارساء اخلاقيات العمل في المؤسسة
7. انواع السلوك
8. تراجع اخلاقيات العمل
9. طرق تقويم اخلاقيات العمل
10. بعض انماط السلوك واخلاقيات العمل

أولاً : مفهوم اخلاقيات العمل :

أولاً : المعنى اللغوي : الطبع والخلق والسجية والمرأة والدين ويفسر لها بن منظور انها تحتل الوصف الحسن والقبيح
ثانياً : المعنى الاصطلاحي : بن مسكوية : هي حالة للنفس داعية لها إلى افعالها من غير فكر وروية (الغزالي - زيدان)
وهناك تعريفات اخرى : انها معايير ومبادئ تعد مرجعاً للسلوك
اخلاقيات العمل لا تتفصل عن الاخلاق العامة للفرد :
(الامانة - العدل - طاعة النظم - الرحمة - الصدق - الشجاعة - التعاون)
ذكر آيات و احاديث تحض على حسن الخلق

ثانياً : أهمية اخلاقيات العمل

1. علم اخلاقيات العمل من افضل العلوم واكليل وتاج للعلوم
 2. تميز سلوك الانسان عن سلوك البهائم
 3. تحقق سعادة الفرد والجماعة
 4. وسيلة لنجاح الانسان وان الشرير ليس محبوباً
 5. وسيلة للنهوض بالامة
- يتضح من العرض السابق لمفهوم الاخلاق ان الجانبين :

= جانب نفسي و جانب سلوكي

أهمية الاخلاق بالنسبة للفرد :

1. تساعده على بناء شخصيته
 2. معيار للحكم على تصرفاته
 3. تعمل على وقاية الفرد من الانحراف
 4. تساعده في حل المشكلات واتخاذ القرار
- وبالنسبة للمجتمع تحفظ تماسكه وتبعده عن الصراعات والعنف

مصادر الخلق الحسن :

1. الايمان بوجود الله : (عمر رضى الله عنه و الراعي)
2. اتخاذ القرآن منهج : (عائشة كان خلقه القرآن)
3. الخشية من الله : (عمر والمرأة العجوز)
4. القدوة الصالحة : (لقد كان لكم في رسول الله اسوة حسنة)
5. الخوف من عذاب القبر : (حادثة ماعز)

ثالثاً : مفهوم العمل

أولاً : المفهوم اللغوي : المهنة والفعل عن قصد
ثانياً : المفهوم الاصطلاحي : مايقوم به الانسان من نشاط ونتاج ، سواء كان هذا النشاط جسدياً أو ذهنياً
يتضح أن للعمل ركنين : الاول النشاط و الثاني الانتاج
والعمل بمعناه الواسع يدل على :
أ. المهنة : تتطلب مهارة
ب. الحرفة : تتطلب تمرين بسيط

ت. الوظيفة : عمل مؤسسي

رابعاً : الاخلاقيات المطلوبة في العامل

الاخلاقيات التي يجب توافرها في العامل :

1. القوة
 2. الامانة
- ويمكن ان نلخص واجبات العامل في الاتي :
- ان يعرف العامل واجباته وان يكون العقد المبرم لا لبس فيه
 - ان يؤدي عمله على افضل وجه
 - ان يؤدي ذلك باخلاص وأمانة ، وان يتقنه
 - عدم الخيانة (لارشوة ، لاختيانه ، لاتعطيل للعمل)
 - عدم استغلال وظيفته ليحقق نفعاً له أو قرابته

خامساً : أخلاقيات مطلوبة في صاحب العمل

1. أن يبين للعامل ماهية العمل المطلوب انجازة والاجر والمدة
2. الا يكلفه فوق طاقته
3. ان يعامله بالحسنى
4. الا يبخسه حقه عند التعاقد
5. ان يعطيه حقه عقب انجازة
6. ان يكون رحيماً بالعمال

سادساً : ارساء اخلاقيات العمل

التعامل بحزم عند الاخلال باخلاقيات العمل ، عدم تقبل هدايا ، التعامل بكل شدة مع المخالف مهما كانت رتبة الشخص المخالف ، ترسيخ ان الاخلاق ضرورة دينية وادارية

سابعاً : أنواع السلوك

يوجد ثلاثة انواع او انماط من السلوك :

1. السلوك الحازم : يعبر عن افكاره ومشاعره وافكاره بصدق و أمانة وبطريقة مباشرة دون المساس بحقوق الاخرين وهو سلوك ايجابي .
 2. السلوك السلبي : عدم القدرة على التعبير عن افكاره و مشاعره بصدق وامانه
 3. السلوك العدوانى : لا يراعى افكار و مشاعر واحتياجات الاخرين ويحاول ايدائهم جسمانياً أو عاطفياً أو لفظياً .
- #### خصائص السلوك الحازم :

- يعتقد ان له الحق في التعبير عن افكاره للذين يتعامل معهم
- القدرة على حل الصراع
- يمارس ضبط النفس عند الغضب
- تعود على احترام الاخرين
- يدعوه لغة الجسد
- الطرف الاخر فرصة التعبير عن مشاعرهم

ثامناً : تراجع اخلاقيات العمل

مقتضى الايمان بالله ان يكون المؤمن ذا خلق محمود ، وعلى الرغم من ذلك نرى قدر من التراجع الاخلاقي وسبب ذلك :

1. التلوث العقدي : عدم التمسك بصحيح الدين
 2. التلوث الفكري : مفاهيم خاطئة اننا في عصر المادة
 3. التلوث القيمي : الرشوة هدية ، النفاق مجاملة
- وذلك على الرغم من :
- الاسلام عالج المشاكل العمالية
 - الاحكام الشرعية عالجت شؤون العمال والعمل

تاسعاً : طرق تقويم اخلاقيات العمل

1. تقوية معاني العقيدة الصحيحة
2. علاج المشكلات الاخلاقية
3. العقوبة

عاشراً : انماط وسلوك اخلاقيات العمل

يوجد مجموعة من انماط السلوك في محيط العمل بعضها سلبي والبعض الاخر ايجابي :

- نقل الاشاعات
- المشاركة وتعاون مع الزملاء
- الاستفادة من انجازات الاخرين
- الالتزام بمواعيد العمل
- ترك عمل اليوم الى الغد
- اعطاء امتيازات للاقران
- الحفاظ على ادوات العمل
- الحفاظ على المواعيد والاسرار

الفصل الثاني – اخلاقيات العمل الوظيفي

نتناول في هذا الفصل :

1. مصادر الاخلاق في منظمات الاعمال
2. وسائل ترسيخ الاخلاق
3. اخلاقيات العمل ضروره اداريه
4. اساسيات اخلاق العمل
5. اخلاقيات العمل والاداره
6. مواقف لها علاقه باخلاقيات العمل والاداره
7. علاقة اخلاقيات العمل بسياسات الاداره الحديثه
8. الفصل بين متطلبات العمل والمتطلبات الشخصيه
9. الاحباط الوظيفي

اولاً : مصادر الاخلاقيات في منظمات الاعمال

- العائله والتربيه البيئيه : العائله هي النواه الاولى لبناء السلوك لدى الفرد , اذا كانت متماسكه يكسب الفرد السلوك الحسن , اما العوائل المفككه التي لاتحترم بعضها ولا تحترم العمل المشروع والكسب الحلال لاتبنى فردا صالحا والفرد في بيئه العمل هو سفيرا لاسرته
- ثقافه المجتمع وعاداته : الفرد يكسب قيم وعادات الجماعه , فاذا كانت الجماعه لديها روح الانتماء والتعاون فان ذلك يتجسد في سلوكيات الفرد في العمل واذا كانت في بيئه ملوثه او مجتمع تكثر فيه الوساطه والمحسوبيه والمصالح الضيقه تلاحظ القيم السلبيه وتسمع عبارات تحمل تلك القيم فيقول الطال للاستاذ (انت كريم ونحن نستحق) .
- التاثير بالمرجعيه : الجماعات المرجعيه مصدر للسلوك الفردي سواء كانت سياسيه او دينيه او ادبيه او عشائريه فان الفرد يقع تحت تاثير اكثر من جماعه تجعله محير ومتناقض مما ينعكس على شخصيته وقراراته وكذلك ترى مواقف معينه تجاه بعض المسائل وتجعل لدى قطاع من الافراد روح القطيع
- المدرسه ونظام التعليم : اذا كانت المدرسه تتبنى منهج يساهم في تطوير السلوك الايجابي العكس من ذلك اذا تفشى الغش في الامتحانات .
- اعلام الدوله : وسائل الاعلام هي مرآه المجتمع ولها تاثير كبير فاذا كانت هادفه وتعمق للانتماء وحسن الخلق والوطنيه فانها تؤثر بشكل ايجابي على الاخلاق , اما اذا كانت على العكس يكون لها تاثير سلبي .
- مجتمع العمل الاول : المقصود به الوظيفه الاولى فاذا كانت مثلا لاحترام الوقت والتعاون وحب العمل الجماعي والمشاركه بالرأي فانه يؤثر بشكل ايجابي والعكس
- سلطه القديم : هناك موروثات ثقافيه وحضاريه تؤثر بشكل كبير في الاخلاق وتتواصل عبر فترات زمنيه متلاحقه يقبلها شخص بدون تدقيق فاذا كان الارث كريما كان له اثر ايجابي والعكس
- القوانين واللوائح : القوانين تمثل رغبات المجتمع وتكون رادعا للسلوك المنحرف

قوانين السلوك للمصنعه والمهن تحقق نتائج هي :

1. توجيه وارشاد المعلمين
2. تذكيرهم بالمتطلبات القانونيه
3. تقويه ودعم الثقه في المنظمه
4. تقويه الانضباط الذاتي لدى الافراد
5. الخبره المتراكمه والضمير الانساني
6. جماعات الضغط مثل النقابات والجمعيات الحققيه

ثانيا : وسائل ترسيخ الاخلاق

- تنميه الرقابيه الذاتيه : ان الموظف يستشعر وجود الله ويراعي المصلحه الوطنيه قبل المصلحه الشخصيه والرقابه الذاتيه هي التي كانت تدفع امير المؤمنين عمر بن الخطاب لتفقد رعيته في الليل بالمدينه المنوره وايمان الراعي الذي رفض ان يذبح شاه لعبدالله بن عمر وقال (ابن الله) الموظفون اليابانيون يرفضون تقليل ساعات العمل
- وضع الانظمه التي تمنع الجهاد وانشاء مكاتب لمراقبة اخلاق الموظفين
- القدوه الحسنه : مثل المدير واوب بكر الصديق
- تصحيح الفهم الديني والوطني للوظيفه
- محاسبه المسؤولين والموظفين
- التقييم المستمر للموظفين

اما عقوبات تطبيق الاخلاقيات المهنيه :

1. عدم تطبيق العقوبات (من امن العقوبه اساء الادب)
2. غياب القدوه الحسنه
3. عدم وضوح القوانين والانظمه او عدم تفعيلها
4. ضعف الحس الديني والوطني
5. فقدان روح التفاهم بين المسؤول والموظفين

ويظهر ذلك من خلال :

- العلاقه بين الاداره والموظفين : اذا شعر الموظف ان الاداره سوف تقدر مجهوداته فانه يتفانى في عمله وعندما يعلم ان الاداره لا تقدر بوعودها وعدم صدق وامانه الوعود فان ذلك غير محفز على العمل والانتاج وهنا نفرق بين حالتين : الاداره الملتزمه باخلاقيات العمل والاداره غير الملتزمه
- العلاقه بين العاملين : عندما تسود روح التعاون والاحترام والامانه بين العاملين يكون ذلك في صالح العمل والعكس عندما تسود الخداع والنفاق والاساءه للزملاء
- العلاقه بين الموردوين : عندما تكون العلاقه مبنيه على الاحترام والثقه تحصل المنظمه على اسعار افضل وتضمن المؤسسه الحصول على ماتريد والعكس عندما يكون التعامل مع الموردوين باسلوب غير اخلاقي
- العلاقه مع العملاء : عندما تكون الاداره صادقه وامينه يفضل العملاء التعامل معاها والعكس
- علاقه مع المستثمرين : عندما تظفر في شراء اسهم لشركة فانك تدرس موقفها المالي بالاضافه الى اهتمام الشركه باخلاقيات العمل
- العلاقه مع المنافسين : التعاون مع المنافسين يجعل المؤسسه تحصل على اسعار افضل في حاله والعكس

اسباب انهيار الاخلاق في الشركات الغير هادفه للربح :

- الضغوط التي يمارسها المديرين للبقاء في مناصبهم
- الخوف والصمت ازاء اخطاء الكبار في المؤسسه
- وجود مجلس اداره ضعيف
- الاعتقاد ان اداء بعض المهام المستلزم احيانا اساليب غير اخلاقيه

رابعاً : اساسيات اخلاق العمل

1. عدم وجود تضارب في المصالح
2. عدم الغش والخداع والكذب على العملاء والموردين
3. الحفاظ على البيئة وعدم تلويثها
4. عدم تشغيل الاطفال
5. عدم استخدام معلومات غير متاحة للعامه لتحقيق مكاسب في البورصة
6. احترام حقوق الملكية الفكرية
7. عدم حصول الموظفين على هدايا سوى ماتسمح به اللوائح
8. العدالة في التوظيف
9. الصدق في التقارير
10. احترام سرية المعلومات
11. عدم سرقة اموال الشركة

خامساً : اخلاقيات العمل والادارة

يعتقد البعض انه لاتوجد ثمة علاقة بين التجارة والاعمال وبين الاخلاق وهذا اعتقاد خاطئ ، ولذا تهتم الجامعات الاجنبية بتدريس مقرر اخلاقيات العمل

سادساً : مواقف لها علاقة باخلاقيات العمل

1. الوعود
2. تقارير العمل
3. التوظيف
4. الاولويات
5. التسلق والاستهانة بالمروسين
6. عدم التعاون
7. الرشوة
8. الكذب على الموردين
9. الكذب على العملاء
10. الهدايا

سابعاً : علاقة اخلاقيات العمل بسياسة الادارة الحديثة

اخلاقيات العمل تساعد المؤسسة على اتباع اساليب الادارة الحديثة ، بالتعاون مع الموردين لتوريد المواد الاولية في الوقت المناسب ، وتكوين فريق لضبط الجودة وحل مشاكل المعدات ، والصيانة ، وسيكون لدى المشغلين الحماس وسرعة الانجاز ، اما المؤسسة التي ليس فيها اخلاقيات عمل لا يكون لها فرص نجاح كبيرة

ثامناً : الفصل بين متطلبات العمل والمتطلبات الشخصية

احيانا تتعارض مصالح بعض الموظفين مع مصالح العمل وقد ينشأ صراع داخلي نحو تطبيق رغبتين وعندما نتعرض لمثل هذه المواقف لابد من ان نقيم تصرفاتنا من منطلق :

- هل هذا شرعي ؟
- هل ذلك مخالف للقانون ونظم المؤسسة ؟
- هل هما متكافئان ؟
- هل سأكون فخوراً بهذا العمل ؟
- ماذا سيحدث اذا نشر الامر في مجال عملي ؟

تاسعاً : الاحباط الوظيفي

انتشر الاحباط في الفترة الاخيرة واصاب الموظفين في كل القطاعات سواء حكومية او اهلية ولدى المدراء والموظفين ، واصبح هذا الاحباط يفقد الموظفين متعة الاستمتاع بالوقت ويدمر المزاج ، والموظف الذي يجعل ابناءه ليل نهار يدعوا على مديره في العمل بسبب موضوع اداري يشعر انه ظلم فيه

تلخيص : ملاك ..