

مقرر أخلاقيات الأعمال

استاذ المقرر د/ حسان المغربي

المحاضرة الأولى

أخلاقيات الأعمال (المفهوم والنموذج)

من بعض الحقائق المؤلمة !!!

دانيال فاي يمكس رهينة المدير الرئيس العام لشركة رانك زيروكس L'Humanité 1992 - من وعد وفى نشر موقع www.recruitersworld.com عام ٢٠٠٤ م ، أن ٦١ % من الموظفين لا يثقون برؤسائهم في العمل .

٣ انتحارات متتالية في ظرف وجيز، ٤ اشهر، في شركة رينو Santé et travail, 2007 انتحار سادس في شركتي بيجو و ساتروان Les échos, 2008 موظف تابع ل BNP Paribas يشنق نفسه في مكتبه نشرت جريدة المدينة السعودية أن ٦٩ % من موظفي الدوائر الحكومية متسيبون في عملهم ، وأن ٥٤ % منهم يخرجون أثناء الدوام الرسمي لقضاء مصالح شخصية ، وأن ٦٠ % يخرجون قبل نهاية الدوام .

نشر موقع www.valuebasedmanagement.net في أبريل ٢٠٠٤ م ، أن ثلاثة أرباع المنظمات لا تخصص موظفاً لأخلاقيات العمل ، وثلاثة أرباع المنظمات ليس لديها برنامج أخلاقيات ، ولا تخدم الموظفين في تعليم الأخلاقيات . نشرت شركة كلاود بو عام ٢٠٠٢ م ، أن ٤٥ % من الموظفين يأخذون معدات مكتبية تتبع الشركة كالأقلام والكتب معهم ، وأن ٦٥ % من الموظفين يستخدمون الحاسب الآلي لأغراضهم الشخصية. (www.cloudbow.com)

مفهوم أخلاقيات الأعمال و أهميتها / كلمة أخلاقيات تأتي من اليونانية ethikos (الطابع). فهي دراسة بشكل عام للقيم و المعايير الأخلاقية التي يستند لها أفراد المجتمع لغرض التمييز بين ما هو صحيح و ما هو خطأ. و بشكل خاص/ أخلاقيات الأعمال تعني احترام قواعد السلوك المعمول بها في الوسط المهني. أخلاق الإنسان سعياً وراء تعزيز السلوك المنشود.

صعوبة تبني السلوك الأخلاقي من مفهوم علمي بحت جذور الصراع الأصلي والشخصي و كيفية الإقلاع عن ردود الفعل الوراثية لصالح موقف أكثر تحضر

”اطرد الطبيعي يعود وهو يركض“ Horace ٠٨ - ١٢ - ٦٥ ق م الطبع يغلب التطبع.

كل العيوب لدينا كانت في الأصل فضيلة (جودة).

الحياة على وجه الأرض ٤.٥ مليار سنة.

هويتنا البيولوجية الأبعد تعود إلى ٥٠٠ مليون سنة.

”توماي“ أحد جدودنا يعود إلى ٧ مليون سنة.

كان الرجل الأول قاسياً للضرورة.

التعذيب كان متعة والقتل مجد Tonga Tribe

بدون قتل، لا زوجة .

سقوط أكثر من الرؤوس تضمن للمحارب المحظوظ إمكانية الحصول على جميع الفتيات عند قدميه.

اليوم الماساي يبرهنون على رجولتهم من خلال قتل أسد

انتقلت الشعوب فيما بعد إلى حالة اجتماعية أكثر تقدماً، وأصبح المجتمع يشرع قوانينه : التعاون الداخلي والقدرة التنافسية الخارجية (المبدأ المقدس لدى كل قبيلة) امتداد هذه القواعد أسست المجتمع.

حمورابي ملك بابل (القرن الحادي والعشرين. ق. م) ضم ٢٨٥ نص تشريعي يعود تاريخها إلى ٦٠٠٠ سنة.

- منع القوي من ظلم الضعيف،

- إنارة البلاد

- الاستمرار في مصلحة الشعب. ولتعزيز هيمنته، قام حمورابي بذكاء سنّ مبادئ العلمانية قال إنها بموافقة سماوية:

> في هذا الوقت دعنتي الآلهة، أنا حمورابي، العبد الذي يقدر سلوكه لضمان رفاهية الشعب < .

طيلة خمسة عشر قرناً ، حكمت مبادئ حمورابي الشعوب و القادة والملك نفسه.

ومن هنا، تم تأطير السلوك الفردي . ويعاقب كل انحراف .

التخلق يعني اتباع معركة مستمرة ضد الميل الأولي الذي يشدنا نحو القسوة و العمل الغير أخلاقي، التي كانت مقبولة تماماً في العصور القديمة ، لكنها أصبحت تحاكم في هذا العصر.

المبدأ الأساسي للبقاء (القتل، وتجنب التعرض للقتل) استبدل بمبدأ جديد يتلائم مع عصرنا الحالي (الانتصار، وتجنب الهزيمة).

مكانة الأخلاق في الإسلام

يوجد في القرآن الكريم أكثر من (١٠٠) آية تتحدث عن المهنة أحد الركائز الأساسية للعقيدة الإسلامية، والحضارة الإسلامية

نوح ع س نجاراً يأكل من كسبه، إدريس ع س كان خياطاً، وإبراهيم ع س كان بزازاً، وداود ع س كان يأكل من كسبه، وزكريا عليه السلام كان نجاراً،

وجاءت أخلاق محمد كتطبيق عملي لأخلاقيات العمل، حيث كان النبي الكريم صلى الله عليه وسلم يعمل في شبابه راعياً للغنم على قراريط لأهل مكة - ويبيّن أن كلّ الأنبياء عليهم السلام قد رعو الغنم، وعمل لخديجة رضي الله في التجارة، فنجحت تجارتها وبورك فيها، وعرضت نفسها عليه وقالت: يا ابن عم، إنني قد رغبت فيك لقربانك وسطتك في قومك، وأمانتك، وحسن خلقك، وصدق حديثك.

الأول: كثرة النصوص الواردة فيها في الكتاب والسنة: ففي القرآن الكريم أكثر من (٣٠٠) آية تتحدث عن الفضائل الخلقية صراحةً وفي السنة الشريفة أكثر من ٢٢٠٠ حديث في الفضائل الخلقية .

الثاني: المنزلة العظيمة التي جعلت لها في ميزان الإسلام : حيث مدح بها النبي صلى الله عليه وسلم في قوله سبحانه **[وَأَنَّكَ لَعَلَىٰ خُلُقٍ عَظِيمٍ]** وجعل النبي صلى الله عليه وسلم أعلى درجة في الجنة لمن حسن خلقه، ويبيّن أن رسالته جاءت لتكمّل مكارم الأخلاق ، فقال " إنما بعثت لأتمم مكارم الأخلاق " ويبيّن صلى الله عليه وسلم أن أكمل المؤمنين إيماناً أحسنهم خلقاً. ويبيّن أن أثقل شيء في ميزان الأعمال يوم القيامة الخلق الحسن.

مفهوم الاخلاق من حيث المعنى ، هو :

"صفة مستقرة في النفس ذات آثار في السلوك محمودة أو مذمومة " فالمنظومة الاخلاقية هي: مجموعة القواعد والمبادئ المجردة التي يخضع لها الإنسان في تصرفاته، ويحكم إليها في تقييم سلوكه ، وتوصف بالحسن أو بالقبح.

وبعد ذكر تعريف الأخلاق، نستطيع أن نعرّف أخلاق العمل بأنها : "المبادئ التي تعدّ أساساً للسلوك المطلوب لأفراد المهنة ، والمعايير التي تعتمد عليها المنظمة في تقييم أدائهم إيجاباً وسلباً.

الأخلاقيات لن تكتسب أبداً ...

"الإنسان كائن بيولوجي نفسي اجتماعي" **ذو ثلاث انتماعات (Edgar Morin, 1973)**

- انتماء بيولوجي - انتماء اجتماعي - انتماء نفسي

اختلاف المبادئ (اختلاف في المفهوم الذي نعطيه للقيمة) يؤدي لتباين في الأخلاقيات.

القيمة : العمل (محايد)// النجاح

المبدأ : الاتقان و التفاني/ الغاية تبرر الوسيلة

حب الربح والسلطة، البحث عن الشهرة كل هذا يحو أي وازع (قلق بخصوص نقطة أخلاقية) **Scruples**

نشعر أنه حالما يقع التخفيف من الواجبات التي تضع أمة في قالب من الحضارة إلا ويطفو على السطح الإنسان البدائي .

"كل الحروب هي مسائل شرف" (آلان ، سرنين ، لافون ، ١٩٨٥).

Helen of troy الأساطير اليونانية ، حرب دامت ٨٠٠ سنة.

الحرب : عمل غير أخلاقي الشرف : قيمة

الأخلاقيات، الأخلاق وأخلاقيات المهنة : هل يمثلون النموذج نفسه ؟

الأخلاقيات : **The ethics** القيم و المعايير الأخلاقية التي يستند لها أفراد المجتمع لغرض التمييز بين ما هو صحيح و ما هو خطأ

الأخلاق : **The morality** جميع قواعد السلوك في المطلق وهي جماعية وتنطبق على كل من يريد أن يعمل بها.

أخلاقيات المهنة : **Business ethics or codes of conducts**

هي مجموعة القواعد المعترف بها في مهنة ما للدفاع عن مصالح الجميع.

الأخلاقيات	الأخلاق
العمل وفق ما تعتبر النفس جيد	العمل وفق ما يبرز من الخارج كإلزامي
ربط العمل بكل ما يمكن الفرد من البحث عن تحقيق الذات	ربط العمل بمعايير محددة مسبقا
قيمة شخصية للمعايير المرجعية - السعادة	قيمة عالمية للمعايير المرجعية - الثروة
تقبل المناقشة ، الجدل، المفارقات	لا تقبل المناقشة ، الجدل، المفارقات
ضرفية	لا يمكن أن تكون ضرفية

أهمية الأخلاقيات

أهمية الأخلاقيات بالنسبة للفرد :

١. تساعد الفرد على بناء حياة لها معنى وتشكل شخصيته .
٢. تمثل أحكاماً معيارية في تقييم سلوك الفرد وسلوك الآخرين في بعض المواقف والتصرفات ، وتحدد إذا كانت إيجابية ومرغوبة أو غير مرغوبة. المعايير المرجعية .
٣. تجنبه من الانحراف .

٤ . تلعب دوراً رئيسياً في حل الخلافات واتخاذ القرارات عند الأفراد .

أهمية الأخلاقيات بالنسبة للمجتمع :

- ١ . تحفظ للمجتمع تماسكه ، وتحدد له أهدافه ومثله الأعلى ومبادئه الثابتة .
- ٢ . تعمل كموجهات لسلوك الأفراد والجماعات ، وتقي المجتمع من الانحرافات الاجتماعية ، ولا يستقيم المجتمع بدونها .
- ٣ . يتحقق بها الانضباط للفرد والجماعة وتنظم العلاقات في ضوء الأخلاق المستمدة من الكتاب والسنة .
- ٤ . توجه كل نشاط إنساني نحو الأهداف السامية .
- ٥ . تلعب الأخلاق دوراً فعالاً في تحقيق التنمية للمجتمع .
- ٦ . تؤدي دوراً مهماً في العلاقات الإنسانية بين أبناء المجتمع وتبعدهم عن العنف والصراعات .

العمل، المهنة، الحرفة، الوظيفة : ما الفرق

مفهوم العمل : العمل كما جاء في القاموس هو : المهنة والفعل وجمعه أعمال

ولغة : المهنة ، والفعل عن قصد .

واصطلاحاً : هو ما يقوم به الإنسان من نشاط إنتاجي في وظيفة أو مهنة أو حرفة . وهذا يبين لنا ركني العمل الأساسيين : النشاط ، والإنتاج ، فالنشاط هو لب العمل ، سواء كان نشاطاً جسدياً أو ذهنياً .

مفهوم المهنة :

لغة : العمل ، والعمل يحتاج إلى خبرة ومهارة .
واصطلاحاً : مجموعة من الأعمال تتطلب مهارات معينة يؤديها الفرد من خلال ممارسات تدريبية .

مفهوم الحرفة :

لغة : من الاحتراف ، وهو الكسب .
واصطلاحاً : عمل يمارسه الإنسان يحتاج إلى تدريب .

مفهوم الوظيفة :

لغة : ما يقدر من عمل أو طعام أو رزق وغير ذلك في زمن معين ، ويأتي بمعنى الخدمة المعينة .
واصطلاحاً : وحدة من وحدات العمل تتكون من عدة أنشطة مجتمعة بعضها في المضمون والشكل ويمكن أن يقوم بها موظف واحد أو أكثر و يتضمن مجموعة من الواجبات والمسؤوليات تستوجب من شاغلها التزامات معينة ، مقابل تمتعه بالحقوق والمزايا الوظيفية .

المحاضرة الثانية

قيم الفرد والمنظمات وأخلاقيات الأعمال

أخلاقيات العمل

- احترام كرامة الإنسان هو أساس كل العلاقات في المجتمع.
- مخالفته تسبب مشاكل أخلاقية كبيرة. وبالتالي تعزيز أخلاقيات العمل يعني دمج البعد الإنساني بكل القرارات والإجراءات.
- عندما يطبق لدى الموارد البشرية، حسن إدارة الأخلاقيات يضع الفرد في قلب المؤسسة.
- يجب أن لا تنتج أخلاقيات المهنة ببساطة من تعميم للقيم الفردية للمسير.

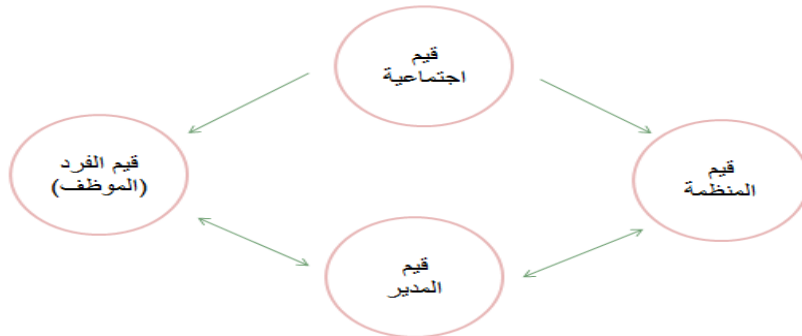
بالمناسبة، ما هي القيم؟

- **مفهوم "القيم" /** المبدأ العام الذي يمكن بمقتضاه توجيه تصرفات الأفراد في المجتمع عن طريق تحديد أهداف، وخيارات (نماذج ، وسيلة لرؤية الأشياء)، أي منحهم وسيلة للحكم على أعمالهم. هذه القيم هي مجردة وتشكل مجموعة هرمية ومتماصة تسمى نظام القيم.

نظم القيم التالية وفقا لترتيبك الخاص بك

<input type="radio"/>	الديمقراطية	<input type="radio"/>	الصدقة	<input type="radio"/>	الحزم
<input type="radio"/>	الثقة	<input type="radio"/>	الشجاعة	<input type="radio"/>	الكرم
<input type="radio"/>	السعادة	<input type="radio"/>	الرغبة	<input type="radio"/>	الصدق
<input type="radio"/>	العمل	<input type="radio"/>	الانضباط	<input type="radio"/>	الأخلاق
<input type="radio"/>	شرف	<input type="radio"/>	السلام	<input type="radio"/>	الاحترام
<input type="radio"/>	ازدهار	<input type="radio"/>	العدالة	<input type="radio"/>	التسامح
<input type="radio"/>	التواضع	<input type="radio"/>	الأمن	<input type="radio"/>	حنان
<input type="radio"/>	الطموح	<input type="radio"/>	الحب	<input type="radio"/>	النظام

هذه القيم قد تكون فردية أو مهنية ، وقد تكون عامة كقيم المنظمة والمجتمع ، وكلها تكون ذات علاقة تبادلية بحيث يؤثر كل منها على الآخر كما أوضحها دارن شميدت وباري يونز في دراستها على النحو التالي :



ويلاحظ أن قيم المجتمع ذات تأثير مباشر على قيم الفرد والمنظمة ، إلا أن القيم المشتركة بين المنظمة والأفراد تعتبر ذات مصدر أساسي لفاعلية الفرد والمنظمة على حد سواء .

أخلاقيات العمل الوظيفي

مواقف لها علاقة بأخلاقيات العمل: الأثر السلبي لعدم تطبيقها من الناحية الأخلاقية والناحية الإدارية

الوعود / كيف يؤثر إخلاف المدير بوعوده على الموظفين أو الموردين مثلا؟

تقارير العمل / عدم الأمانة في كتابة التقارير وتبعتها

التوظيف / إعطاء الوظيفة إلى غير مستحقها لوجود مصلحة أو قرابة!

الأولويات / تقديم عمل على آخر لوجود مصلحة عند المستفيد

الفصل بين متطلبات العمل والمتطلبات الشخصية:

تعتبر أحد ركائز الرقابة الذاتية التي تعتبر أحد أهم عوامل ترسيخ أخلاقيات العمل.

كيف نتعامل في حال تعارض المصلحة الشخصية مع مصلحة العمل؟

كيف نتعامل في حال تعارض مصلحة شخصية مع مصلحة العمل؟ (تابع)

هل يتعارض مع قيمي العقديّة، المجتمعية أو الشخصية؟

هل يتعارض مع قوانين ولوائح المؤسسة (قيم المنظمة)؟

هل فيه ظلم لأحد الأطراف (من يهمهم الأمر)؟

كيف سيكون شعوري الداخلي حول الأمر؟

(الإثم ما حاك في النفس وكرهت أن يطّلع عليه الناس) صدق عليه الصلاة والسلام.

هل سأكون فخوراً بهذا العمل؟ في وسط العمل والأسرة؟

بعد الوقوف على أهمية الفصل بين متطلبات العمل والمتطلبات الشخصية، يأتي دور السلوك في إيصال هذه المعلومات إلى الجهات الأعلى لأنهم بحاجة إليها لاتخاذ القرارات المناسبة. عدم الحزم في إيصال هذه المعلومات قد يؤدي إلى فقد الثقة بين أطراف المؤسسة. هنا تظهر أهمية السلوك الحازم من بين الأنواع الثلاث للسلوك.

أنواع السلوك :

١. السلوك الحازم : هو أن تعبر عن أفكارك ومشاعرك واحتياجاتك بصدق وأمانة وبطريقة مباشرة دون المساس بحقوق الآخرين ، ويتصف هذا السلوك بالإيجابية أي أنه سلوك إيجابي .
٢. السلوك الغير الحازم : هو عدم القدرة على التعبير عن أفكارك ومشاعرك واحتياجاتك بصدق وأمانة وبطريقة مباشرة ، ويتصف هذا السلوك بالسلبية .. أي أنه سلوك سلبي .
٣. السلوك العدائي : هو السلوك الذي لا يراعي أفكار ومشاعر واحتياجات الآخرين ، ويحط من قدرهم ، ويحاول إيدانهم جسدياً أو عاطفياً أو لفظياً . ويتصف هذا السلوك بأنه أكثر سلبية من سابقه بل يتعداه لدرجة الإيذاء .

أنماط السلوكيات والأخلاقيات في العمل :

هنالك مجموعة من أنماط السلوكيات التي تكون موجودة في العمل منها السلبي والإيجابي وهي على النحو التالي :

- ١- نقل الإشاعات بين مجموعات العمل .
- ٢- مشاركة الزملاء والتعاون معهم في انجاز العمل .
- ٣- الاتصال من خلال القنوات الرسمية .
- ٤- الاعتراف بالخطأ في عمل ما لم يكن ليكتشف لولا اعترافك .
- ٥- الاستفادة من انجازات الآخرين .
- ٦- الالتزام بمواعيد انجاز المهام .
- ٧- تقدير مشاعر الأفراد والجماعات .
- ٨- ترك العمل ليوم غد لتقوم به .
- ٩- التعامل مع التغييرات بإيجابية .
- ١٠- إرباك الآخرين بسبب ما تتخذه من إجراءات وأعمال .
- ١١- دعم أفكار وأراء الآخرين الجديدة .
- ١٢- الحفاظ على أدوات وأجهزة العمل .
- ١٣- تنفيذ السياسة والإجراءات الوظيفية .
- ١٤- حل المشاكل المشتركة بين الآخرين .
- ١٥- إعطاء امتيازات خاصة للأقران .
- ١٦- الحفاظ على الموثيق والأسرار .
- ١٧- الحفاظ على النظام حتى وأن شمل أصدقائك .
- ١٨- الحفاظ على جو وبيئة آمنة للعمل .
- ١٩- التقليل من المحسوبية والتعامل في محيط العمل .

مصادر أخلاقيات العمل



يمكن إجمال مصادر أخلاقيات العمل بما يأتي:

العائلة والتربية البيئية

" للأب و الأم و أعضاء من العائلة الموسعة دور في ترسيخ صور لا تمحى وتؤثر على البرمجة العقلية للطفل الصغير. وهكذا فإنه ليس من الغريب أن أحد أبعاد القيم الوطنية هي في الواقع مخرجات مقترحة من قبل الوالدين" (Hofstead, 1994:112).

ثقافة المجتمع وقيمه وعاداته

تتباين المجتمعات الانسانية في ثقافتها ففي مجتمعات نجد الساند فيها سمات التسامح و الرغبة في التعاون و قبول الرأي الاخر وحب العمل و الاخلاص و احترام المواعيد و الصدق فيكون الفرد الذي نشأ فيها متمتعاً بسلوكيات ايجابية في عمله و تجاه الآخرين أما الفرد الذي يعيش في بيئة ملوثة تكثر فيها المحسوبية و الوساطات و كل همه مصالحه الضيقة يتعود بالسلوكيات السلبية.

التأثر بالجماعات المرجعية

حول موضوع هيمنة الجماعات على الفرد يقول أنها "تسلبه شخصيته، تنومه وتوحشه. وعلاوة على ذلك فإنها تؤدي به إلى العنف والفوضى، وربما إلى بطولة اللاوعي" (Jean Maisonneuve, 1950:5)

المدرسة ونظام التعليم في المجتمع

يفترض بالنظام التعليمي ان يعزز القيم الايجابية والتي تؤدي الى سلوكيات أخلاقية فالمنافسة الشريفة و الثقة و الصدق و العمل المثابر و ادب الحوار و تبادل الافكار و النقد البناء و قبول الرأي الاخر و التفاعل الايجابي و احترام القوانين كلها سلوكيات يجب ان تعزز ضمن اطار النظام التعليمي.

إعلام الدولة والصحافة ومؤسسات الرأي

الصحافة مرآة المجتمع تبث قيما و افكار تصلنا حيثما نكون فهي واسعة الانتشار و كبيرة التأثير. فإذا لم تكن هذه الصحافة حرة و صادقة و مهنية فسوف تصبح ذات تأثير سلبي كبير على المجتمع.

مجتمع العمل الأول

مناخ العمل الاول مهم جدا في التأثير على العامل. فمناخ تسوده السلوكيات السلبية تحول حتى المستقطب الجديد الذي يتحلى بسلوكيات ايجابية وإلا لن يقبل و سوف يواجه صعوبات عدة للتكيف مع هذا المناخ. موسكوفسكى (١٩٩٨) يعزز فكرة أن " التوافق يجبر الفرد على تغيير سلوكه أو موقفه من وضع ما وفقا لسلوك أو موقف المجموعة " (١٩٩٨: ٢٦).

تعتبر الخبرة التي يتمتع بها الفرد مصدراً مهماً لتكوين سلوكياته في العمل و تمتعه بأخلاقيات معينة تجاه الإشكالات و القضايا المطروحة. فالمدراء ذوي الضمير الإنساني الصالح و المتفتح يفكرون دائماً بمستقبل العمل و يعملون على حماية سمعتهم الشخصية و سمعة منظماتهم.

وسائل ترسيخ أخلاقيات المهنة :

- أولاً : تنمية الرقابة الذاتية . ثانياً : وضع الأنظمة الدقيقة التي تمنع الاجتهادات الفردية الخاطئة . ثالثاً : القدوة الحسنة . رابعاً : تصحيح الفهم الديني والوطني للوظيفة . خامساً : محاسبة المسؤولين والموظفين . سادساً : التقييم المستمر للموظفين .

أخلاقيات الأعمال ضرورة إدارية

إن أخلاقيات الأعمال هي ضرورة إدارية وهذا يظهر من خلال ما يلي:

- أولاً : العلاقات بين العاملين والإدارة . ثانياً : العلاقة بين العاملين . ثالثاً : العلاقة مع الموردين . رابعاً : العلاقة مع العملاء خامساً : العلاقة مع المستثمرين . سادساً : العلاقة مع المنافسين .

أسباب الانهيارات الأخلاقية للشركات :

- ١ . الضغوط التي يفرضها بعض المديرين على الشركات ليستمرروا في مناصبهم .
- ٢ . الخوف والصمت إزاء تجاوزات الكبار في المؤسسة حتى ولو بحسن النية .
- ٣ . وجود مجلس إدارة ضعيف تمزقه الخلافات والصراعات .
- ٤ . الاعتقاد بأن حسن أداء بعض المهام يستلزم أحياناً اتخاذ أسباب غير أخلاقية .

مواقف لها علاقة بأخلاقيات الأعمال وأخلاقيات الإدارة :

- | | |
|--------------------------|-------------------------------|
| ➤ الوعود . | ➤ الرشوة . |
| ➤ تقارير العمل . | ➤ الكذب على الموردين . |
| ➤ التوظيف . | ➤ الكذب على العملاء . |
| ➤ الأولويات . | ➤ الهدايا بسبب المنصب/العمل . |
| ➤ الاستهانة بالمرؤوسين . | ➤ التقييم . |
| ➤ عدم التعاون . | |

المحاضرة الثالثة

الانضباط و الالتزام الوظيفي

احصائيات مخيفة !!!

إدارة الوقت في المملكة- عبد العزيز ملانكة (ماجستير - ١٩٩١) :

٣٤ % يستطيعون إدارة وقتهم بشكل فعال .

٦٦ % لا يستطيعون ممارسة إدارة الوقت كما ينبغي .(الزيارات المفاجئة- المجاملات - الباب المفتوح).

٧١ % من المديرين ينبغي لهم تقديم خدمات للأصدقاء والأقارب أثناء العمل .

٥٩ % من المديرين يقضون جزءاً كبيراً من الوقت في الترحيب والمجاملة والضيافة قبل البدء في مواضيع الاجتماعات .

٨٨ % ذكروا أن المركزية أكبر عائق لإضاعة الوقت .

نشرت مجلة (Supervision) مقالاً بشهر مارس ٢٠٠١ للكاتب (Pollick Ted) بعنوان (Mind Your Own Business) ركز فيه على أن المديرين هم أول من يقوم بإضاعة وقت الموظفين .

مجالات الانضباط المهمة

١- الانضباط في الوقت : المحافظة والاستثمار لثروة الزمان. حث النبي- صلى الله عليه وسلم- على الوفاء بالوعد، وجعل من يخلف الوعد قد اتصف بصفة المنافق، فقال -عليه الصلاة والسلام-: "آية المنافق ثلاث: إذا حدث كذب، وإذا اتهم خان، وإذا وعد أخلف .

١- إخلاف المواعيد . ٢- التأخر عن المواعيد . ٣- الاعتذار عن المواعيد . ٤- قطع المواعيد .

٢- الانضباط في الأداء : القدرة على الاتقان والإنجاز والإنتاج .

١- التأجيل وعدم المبادرة . ٢- العجلة وعدم الدقة . ٣- التفريط وعدم الجدية . ٤- الفوضى وعدم التوثيق .

الآثار المترتبة على غياب الانضباط الوظيفي

١- عدم الاعتماد على من يتخلف عن مواعده وعيب صناعه: وهذا أمر خطير إذا انتشر بين الناس أن فلاناً ليس بجاد، فقدان المصداقية .

٢- انعدام الثقة

٣- تعطل إنجاز الأعمال: فإذا انتشر في الناس التخلف عن المواعيد أو التأخر عنها فإن ذلك يؤدي في المنظور المتوسط والبعيد إلى تعطيل إنجاز أعمال كثيرة، أو التأخر في إنجازها، وينبغي على ذلك عدم الوفاء بكل ما أريد تنفيذه من خطط وأهداف، وفي ذلك خسارة كبيرة للجهود وتضييع للأعمال و الاموال.

٤- عدم الفهم الكلي أو الجزئي لما يجري في اللقاء: وهذا يكون عندما يتأخر القادم تأخراً يؤدي به إلى أن يفقد المتابعة المؤثرة الصحيحة لما يجري بسبب تأخره وعدم فهمه للنقاش الدائر.

٥- إلغاء أو تأجيل اجتماعات هي غاية في الأهمية، قد يترتب عليها خسارات مادية واعتبارات شخصية .. وخلق اجتماعي ...

٦- اتصاف هذا الشخص أو ذاك بأنه كذاب وأنه يخلف الوعود .. وهذه صفة من صفات المنافقين.

الانضباط الذاتي : السمة الأولى التي تقوم عليها حياة الانسان العملية، فبدون هذا الانضباط لا يمكن للمرء ان يحقق أي نجاح يذكر في حياته. وهو ضبط النفس او السيطرة على الغرائز بما يسمى بجهد النفس و قمع الذات الذي يمثل الخطوة الأولى والأخيرة لتحقيق النجاح في الحياة / المسؤولية و التضحيات

بعض التقنيات الأساسية الكفيلة بمساعدتنا على تجاوز ضعف الانضباط الذاتي

- تحديد الهدف - معرفة الألم والمتعة - التعود على مواجهة المشاكل - مراجعة القيم والمبادئ - التخلص من العادات
- التعرف على نواحي القوة والضعف في الذات - التعلم من الأخطاء .

الالتزام الوظيفي

جاهد لآخر نفس في حياتك ويليام شكسبير

مفهوم الالتزام الوظيفي

إذا أردت أن تنجح في حياتك، فابدأ بقطع الالتزامات على نفسك والوفاء بهذه الالتزامات، اتفق مع نفسك واقطع عليها العهد أن تحافظ على فعل شيء معين ووف بهذا العهد والترم به بالفعل فأنت بذلك تنمي ثقتك بنفسك، وتولد لديها قناعة بأنك تستطيع تحويل الكلام النظري إلى واقع عملي وأنت شخص إيجابي يختار الاختيار الأفضل ويأخذ القرار السليم ثم ينفذه ويلتزم بتنفيذه.

يقول ستيفن كوفي: إن الالتزامات التي نقطعها على أنفسنا أو لغيرنا، وتمسكنا بهذه الالتزامات، هو الجوهر وأكثر الوسائل وضوحًا للإعلان عن إيجابيتنا.

الالتزام، لماذا؟:

1. **طريق النجاح:** الالتزام هو أهم سبل النجاح والتميز، ومن ثم لا يمكن للإنسان أن يحقق المبادرة الفعالة وينجح في تلك المبادرة، ويصير على نتائجها إلا بالالتزام، فكما يقول زيغ زيغلير: (يفشل الناس أحياناً، ليس بسبب نقص القدرات، ولكن بسبب النقص في الالتزام).
2. **فوق الحواجز:** فالالتزام والوفاء به حتى الممات هو الضمان للقفز فوق حواجز وعقبات المبادرة والفاعلية، فكما يقول جون مكسويل في كتابه لليوم أهميته: (في أي وقت تقطع على نفسك عهداً، فإن العهد سيواجه تحديات كثيرة).
3. **أراك على القمة:** وحتى تصل إلى القمة في التميز، ينصح الدكتور روبرت شولر في كتابه قوة الأفكار، حين يقول:

(ابدأ قصارى جهدك وابدأ صغيراً، ولكن فكر على مستوى كبير عليك باجتياز العواقب واستثمر كل ما عندك، وكن دائماً مستعداً للتصرف وتوقع العقبات، ولكن لا تسمح لها بمنعك من التقدم).

الدرجات الثلاث للالتزام:

1. **وضوح الهدف:** **فكما يقول سيسل ديميل:** (أغلبنا يسعى لتحقيق أهدافه بشكل يفتقر إلى المثابرة والمواظبة، إن الشخص الذي يحقق النجاح في الحياة، هو الذي يضع هدفه أمام عينيه بصفة مستمرة، ويتجه إليه بلا انحراف).
2. **رفقاء الدرب:** فأنت تحتاج في طريق المبادرة والفاعلية إلى رفقاء الدرب ممن جعلوا الالتزام شعارهم، **كما يقول دونالد كليفتون:** (إن العلاقات تساعدنا على تحديد هويتنا وإمكاناتنا المستقبلية، وأغلبنا يستطيع أن يفتني أثر إنجازاته ليحدها مرتبطة بعلاقات محورية في حياته).
3. **العمل الدائب:** **فكما يقول الدكتور عبد الكريم بكار:** (لو تصفحتم يا أبنائي وبناتي سير عظماء الرجال وعظيمات النساء لوجدتم أنهم يشتركون في عدد من الصفات والعادات الحسنة، وهي التي جعلتهم عظماء ومتميزين وستجدون من بين تلك الصفات "المثابرة" والقدرة على الاستمرار في العمل؛ وذلك لأن الأعمال الصغيرة حين تستمر تتراكم وتتحوّل إلى أعمال عملاقة وكلكم يعرف ما تفعله قطرات الماء الواهية في الحجر الأصم إنها مع الاستمرار تحفر فيه الأخاديد، وتغير شكله). وهكذا العمل الدائب، والسعي المستمر، يجعل من العمل البسيط المستمر قطرات تحفر أخدود المبادرة في نفس كل منا.