

المحاضرة الخامسة - أخلاقيات العمل

رابعاً: مظاهر أخلاقيات العمل الوظيفي

١. عدم وجود تضارب في المصالح أي أن تعمل في مؤسسة ثم تعمل مستشاراً لمورديها أو تتقاضى هدايا أو أجراً من المنافسين.
٢. عدم الغش والخداع والكذب بأي نوع ومع أي جهة .
٣. الحفاظ على البيئة .
٤. عدم تشغيل الأطفال واستغلالهم في أعمال غير آمنة .
٥. عدم استخدام معلومات غير متاحة للعمالة لتحقيق مكاسب .
٦. احترام حقوق الملكية الفكرية مثل براءات الاختراع.
٧. عدم حصول العاملين على هدايا سوى ما تسمح به لائحة المؤسسة.
٨. عدم تقاضي رشاوى.
٩. عدم التفرقة في التوظيف والترقية بناء على الجنس أو الأصل أو الدين.
١٠. مراعاة ذوي الاحتياجات الخاصة .
١١. الصدق والدقة في التقرير .
١٢. الحفاظ على أمانة وصحة العاملين .
١٣. احترام سرية المعلومات الخاصة بالمؤسسة وعدم إعلانها للآخرين.
١٤. عدم استخدام موارد المؤسسة في المصالح الخاصة.
١٥. عدم السرقة وأخذ أموال المؤسسة .

الفصل الثالث: قيم الفرد والمنظمات وأخلاقيات العمل

تعريف القيم

هي تعبير عن المعتقدات الأساسية للفرد وهي التي تحدد له ما يجب أن يفعله أو لا يفعله وما هو صحيح أو خطأ وما هو حق أو باطل وهي التي توجه سلوكنا مع الآخرين .

١. قيم الفرد

تؤدي القيم الفاضلة التي يعتنقها الفرد المسلم والمستمدة من عقيدة التوحيد ومبادئ الشريعة الإسلامية دوراً أساسياً في التأثير على سلوكه ونشاطاته، حيث أن قيم الفرد هي التي تؤثر على سلوكه وتميز شخصيته، ففعل الإنسان يكون خيراً إذا حقق قيمة إيجابية وقيمة عليا ويكون شريراً إذا حقق قيمة سلبية أو قيمة دنيا، وبالتالي فمن كانت قيمه عالية فإن سلوكه يعبر عن أخلاق مميزة وكريمة والعكس صحيح.

٢. قيم المنظمة

من الملاحظ أن لمظاهر السلوك الإنسان الذي سلكه الفرد أثناء مزاولته لعمله علاقة وطيدة بين قيمة التي يعتنقها وبين قيم المنظمة التي يعمل فيها، فقيم المنظمة أو كما تسمى بالثقافة التنظيمية هي تعبير عن قيم الأفراد ذوي النفوذ داخل المنظمات (المدراء) والتي تؤثر بدورها في سلوك الأفراد (العاملين) كما تحدد الأسلوب الذي ينتهجه هؤلاء المدراء في قراراتهم وإداراتهم لمرءوسيههم ومنظماتهم، وبالتالي فقيم المنظمة عبارة عن ثقافتها التي تتجسد في طبيعتها المادية والفنية والتنظيمية والجوانب التي تتصل بالموارد البشرية. وتتمثل هذي القيم في تحقيق الأهداف والاستقرار والنمو والاستقلالية والتعاون .

العلاقة بين قيم الفرد وقيم المنظمة

- مما يسترعي الانتباه أنه توجد علاقة بين قيم الفرد وقيم المنظمة والتي على أساسها تتحدد مدى فاعلية الفرد مع المنظمة من عدمه، وبالتالي فعندما تكون التوجيهات والقرارات الصادرة من القيادة في المنظمة منسجمة مع القيم السائدة في المنظمة من قبل المرؤوسين سوف يلتزم جميع المرؤوسين بهذه القيم، والعكس إذا تصرفت القيادة بما يخالف القيم السائدة في المنظمة فإن المرؤوسين سيكونون في حالة من التناقض والإرباك وتتلاشى القيم المشتركة بين الأفراد والمنظمة.
- ومن ثم كلما زادت المساحة المشتركة بين قيم الأفراد وقيم المنظمة كلما كان هناك المزيد من الولاء والنجاح في صالح المنظمة، أما الاختلاف بين قيم الأفراد والمنظمة يؤدي إلى التصادمات في المنظمة ويتطلب ذلك من الأفراد مجهود كبير لتفهم قيم المنظمة والتجاوب معها .

مدى تأثير قيم المنظمة على قيم الأفراد

- مما لا شك فيه أن قيم المنظمة تؤثر تأثير كبير على مخرجات الأعمال التي يقوم بها الأفراد داخل المنظمة بما يؤثر سلباً أو إيجاباً على قيمهم الذاتية، ومن الملاحظ أن أداء الأفراد يكون منسجماً ومتسقاً مع قيمهم، فلأفراد الذين يحملون قيم الاستقلالية في العمل سيعملون على نمو يحقق تلك الاستقلالية، وإذا عجز الأفراد عن تحقيق الحافز المادي ذو القيمة لديهم فإن نوعية أدائهم سوف تنخفض، كما أن تشابه القيم بين العاملين سوف تدفعهم لمزيد من التفاعل وبالتالي يرتفع ويتحسن أداء العمل.
- وعلى عكس ذلك فإن العامل الذي يرى نفسه صاحب قيم تختلف عن الآخرين سوف يتصرف بنحو مخالف لغيرة مما يؤدي إلى الصراع ذلك الصراع الذي يؤدي إلى ضعف العمل الجماعي وبالتالي يسوء ويتدنى أداء العمل.
- وعلى ذلك من المهم داخل المنظمة أن يتم توضيح قيم المنظمة للعاملين وخاصة العاملين في المستوى التنفيذي، وذلك لأن ضعف الاتصال بين المنظمة والعاملين وعدم توضيح قيم المنظمة للعاملين سوف يؤدي إلى العديد من المشاكل وتدني الإنتاج.
- ويمكن استخدام قائمة القيم الإدارية بالمنظمة لحل المشاكل بالمنظمة حيث يتم التعارف على أوجه الاختلاف بين قيم الأفراد وقيم المنظمة والتشابه بينهما وبالتالي يمكن تغيير قيم المنظمة بما يتلاءم مع قيم الأفراد وذلك لتحسين أدائهم.

القيم الأخلاقية المتعلقة بالعمال

١. التقوى

من أهم القيم الأخلاقية التي يجب أن يتحلى بها العامل هي تقوى الله سبحانه وتعالى وهي مفتاح سعادة الإنسان في الدنيا والآخرة، لقوله صلى الله عليه وسلم (أتدرون أكثر ما يدخل الناس الجنة تقوى الله وحسن الخلق).

٢. الأمانة

تعتبر الأمانة من أهم الصفات والقيم التي يجب أن تتوفر في العامل، والأمانة هي مفتاح الإيمان إذ لا إيمان لمن لا أمانه له ولا دين لمن لا عهد له كما أن الأمانة مفتاح الرزق.

٣. الصدق

أرفع درجات الصدق صدق الإنسان مع ربه ويليه صدق الإنسان مع الناس وما يزال الرجل يصدق ويتحرى الصدق حتى يكتب عند الله صديقاً.

٤. البشاشة وحسن التعامل مع الآخرين

هي أول طريق لإرضاء الآخرين وإدخال السرور إلى نفوسهم وأن تبسّمك في وجه أخيك صدقه وإذا ترك الإنسان البشاشة فقد ترك المعروف لأن البشاشة أدنى درجات المعروف.

٥. الرقابة الذاتية

وهي يقظة الضمير وصحته وربط ذلك الضمير الحي في خالقة في السر والعلن، لقوله صلى الله عليه وسلم (لأن تعبد الله كأنك تراه فإن لم تكن تراه فهو يراك)، وهذه الرقابة تحول دون الوقوع في الانحراف وهي صمام الأمان ضد الفساد ومن يتتبع المنظمات الإدارية الغربية يجدها ورغم نجاحها في الإنتاج إلا أنها غير قادرة على القضاء على الفساد الإداري ذلك الفساد الذي لا يقوى عليه سوى الرقابة الذاتية وليس الأجهزة الرقابية الخارجية.

القيم الأخلاقية المتعلقة بالعمل

١. العمل عبادة :

العمل في الإسلام فريضة على كل قادر عليه دون عجز أو شيخوخة لقوله تعالى (وقل اعملوا فسيرى الله عملكم ورسوله والمؤمنين)، سواء كان العمل حرفي أو فكري وكل عمل حلال فهو مباح شرعاً وفيه الإنسان يكون في مقام المتعبد لنهي انبي صلى الله عليه وسلم ترك العمل والتفرغ فقط للعبادة، وبالتالي حرص الإسلام على العمل والإنتاج وعمار الأرض وطلب الرزق وعدم الانعزالية والانقطاع عن الدنيا، فأمر الإسلام الإنسان بأن يملأ يده من الدنيا ويملاً قلبه من الإيمان والآخرة.

٢. العمل مقياس التفاضل في الإسلام :

إن الإسلام أول النظم أرست قواعد ومعايير الجدارة والكفاءة في العمل لقوله تعالى (إن خير من استأجرت القوي الأمين)، وقوله صلى الله عليه وسلم (لا يشم رائحة الجنة، قيل من يا رسول الله، قال من ولى رجلاً وهو يعلم أن في الناس خيراً منه)، وبالتالي يحذر الإسلام من إتباع معايير المحسوبية والقرباة والتعيين والمفاضلة بين الناس.

٣. الإخلاص والإتقان في العمل :

حرص الإسلام أن يكون أساس العمل هو النية لقوله صلى الله عليه وسلم (إنما الأعمال بالنيات وإنما لكل امرئ ما نوى)، وأن يكون العمل هدفه ابتغاء مرضاة الله وأن يخلص الإنسان في عملة، كما حث الإسلام أن يسعى المسلم لإتقان عمله والإبداع فيه وتفجير طاقته وملكاتة ومهاراته في تطوير عمله لقوله صلى الله عليه وسلم (إن الله يحب إذا عمل أحدكم عملاً أن يتقنه).

٤. احترام وقت العمل :

لقد وجب الإسلام على الفرد المسلم الالتزام بأداء العمل في الوقت المحدد لأن في ذلك إتقانه، وبالتالي على العامل أن يحرص على مواعيد العمل فلا يأتي للعمل متأخراً ولا يخرج منه مبكراً لأن ما يتقاضاه من أجر مقابل عمله في مواعيد المحددة .

القيم الأخلاقية المتعلقة بالقيادات الإدارية

١. القدوة الحسنة:

القائد الإداري هو المثل الأعلى لمرؤوسيه في الكفاءة الوظيفية والمقدرة الإنتاجية والسلوك القويم والخلق والالتزام بالواجبات واحترام الوقت والولاء والانتماء للمنظمة، كما أن المرؤوسين يتأثرون بما يلقيه عليهم القائد الإداري من تعاليم وقرارات تستحوذ قلوبهم ومشاعرهم.

ولكن إذا تبين عدم مصداقية هؤلاء القادة فإنه سرعان ما تتحول هذه التعاليم والقرارات إلى مادة سخرية بين العاملين لأن أقوال القادة الإداريين لا تتطابق مع تصرفاتهم وأفعالهم.

٢. إقامة العدل والمساواة بين المرؤوسين:

على القائد الإداري أن يقيم العدل بين المرؤوسين وينظر في مطالبهم ويتفقد أحوالهم وينصف المظلوم منهم وينزل الناس منازلهم فيقول لمن أحسن أحسنت ولمن أساء أسأت ولا يساوي بين المحسن والمسيء في المكافآت والحوافز والعلاوات وإعطاء كل ذي حق حقه.

كما يجب على القائد الإداري أن يخلص المنظمة من المحسوبية والفساد الإداري ودفعها نحو الاستقامة في العمل، ولا شك أن شعور العامل بعدالة الإدارة سوف يقوي مشاعره نحوها وينمي روح انتماءه مما يدفعه لبذل أقصى مجهود لرفع مستوى الأداء والإنتاج.