

الرقم :
التاريخ : / / 20 م
الموافق : / / 14 هـ
المرفقات :



المملكة العربية السعودية
جمعية الحيانية للخدمات الإنسانية
المركز الوطني لتنمية القطاع غير الربحي
ترخيص رقم (1380)

اخلاقيات العمل الوظيفي



اخلاقيات العمل الوظيفي

مقدمة

: لا يتوقف أمر أخلاقيات العمل عند المدارس و الجامعات بل يأخذ الأمر بعدا اكبر في الحياة العملية سوا في القطاع العام أو القطاع الخاص . وتلقى أخلاقيات العمل اهتماما كبيرا ف نجد أكثر الجامعات تدرس مادة في أخلاقيات العمل و الإدارة ، في حين نجد أن أخلاقيات العمل تجد جذورها بالفعل منذ الدراسة الابتدائية و ذلك بان ينشأ الطالب على الغش في الامتحانات أو نقل الواجبات هي عملية ال يصح أن يقوم بها الشخص السوي و يتم التعامل مع هذا الأمر بصرامة ، و بذلك يعتاد الطالب على احترام حقوق الآخرين في ابسط الأشياء مثل الانتظار ففي الطابور و الالتزام بقواعد المرور ، فهذه الأشياء البسيطة تؤخذ بجدية شديدة جدا و بالتالي يترعرع الطالب وهو يحترم فضيلة الصدق و العدل و الأمانة وأداء الواجب وهذه هي محاور أخلاقيات العمل . أهداف -1 : أخلاقيات العمل في الإسلام -2 . أخلاقيات العمل ضرورة إدارية -3 . العالقة بين العاملين و الإدارة -4 . العالقة بين العاملين -5 . إرساء أخلاقيات العمل في المنظمة -6 عقبات تطبيق أخلاقيات العمل -7 . الإحباط الوظيفي -8 . اهتمام الجامعات بأخلاقيات العمل -9 . أسباب الانهيارات الأخلاقية للشركات و المؤسسات غير الهادفة للربح . -11 من أخلاقيات العمل التي نسمع عنها في الخارج . المملكة العربية السعودية وزارة العمل والتنمية الاجتماعية الجمعية الخيرية بالدلم - 1 أخلاقيات العمل في الإسلام : يوجد تناقض بين أخلاقيات العمل النبيلة التي يدعو لها القرآن الكريم و الحديث الشريف و بين التطبيق العملي و اليومي لبعض تلك الأخلاقيات الإسلامية حول العمل . فأخلاقيات العمل في الإسلام وما تدعو إليه الحكمة العربية و الإسلامية المحلية التقليدية هي مبادئ متلازمة و متوافقة مع بعضها البعض و ال يجب أن تكون متناقضة . إن أخلاقيات العمل في الإسلام مرتبطة ارتباطا أساسيا و عضويا و منطقيا بالعمل المدني و الدنيوي اليومي بدأ بالتعامل اليومي مع الآخرين ، و إجادة العمل الوظيفي ، و ممارسة الأخلاق الإنسانية السوية ، و انتهاء بالتمسك بالقوانين خلال الممارسة الاجتماعية المدنية اليومية في المجتمع الإنساني المدني . هناك حالة مماثلة في تاريخنا كعرب ، الم تسمع عن العرب قبل وما كانوا فيه من فساد في الاعتقاد و عبادة لا لوثان و انتشار لردائل كثيرة . ولكنك في نفس الوقت تعلم أن الرسول صلى الله عليه وسلم كان يسمى الصادق الأمين من قبل البعثة و كان ذلك محمودا لديهم . كذلك من المعلوم أن صفة الكرم كانت محمودة لديهم و كذلك صفة الصدق . وكذلك صفات الشهامة و الوقوف بجانب الضعيف . خالصة القول هو أن الأخلاق الحميدة مثل الصدق و الأمانة و الوفاء بالوعد و عدم الغش و عدم الخداع هي من الأمور المحمودة عند المجتمعات المتقدمة . الحظ أن هذه



الأخلاقيات هي أخلاقيات العمل الأساسية. قد يكون الدافع لالتزام بالأخلاق مختلفا من شخص لآخر فهذا يعتبرها جزءا من الدين وهذا يعتبرها أمرا محمودا وهذا يخاف أن يحتقره الآخرون

وهكذا. ولكن على أي حال لن تجد مجتمعا يفتخر بكونه مجتمعا كذابا وال يعترف بالأمانة. لماذا؟ لأن كل المجتمعات تعلم أن هذه صفات سيئة ال يُمدح عليها الإنسان بل يُذم. وبالتالي فأخلاقيات العمل الأساسية هي فضيلة عند كل المجتمعات - 2 أخلاقيات العمل ضرورة إدارية: بأخلاقيات العمل فإن إدارة على الرغم من أن كل شخص ينبغي أن ي المنظمة البد أن تضع تحل ضوابط وجزائيات تجعل الموظفين يلتزمون بأخلاقيات العمل. فقد تجد من الموظفين من هو مؤمن بأخلاقيات العمل ومنهم من ال يكثر بها. المملكة العربية السعودية وزارة العمل والتنمية الاجتماعية الجمعية الخيرية ببقاء - 3 العالقة بين العاملين والإدارة :من الأمور المعلومة أن الثقة بين العاملين والإدارة لها عالقة مباشرة بزيادة إنتاجية العامل. فالموظف الذي يعلم أن إدارة المنظمة ستقدر مجهوداته على المدى القريب والبعيد فإنه يتفانى في عمله. ولكن عندما يشعر الموظف بأن إدارة المؤسسة في بوعودها للعاملين فإن هذا يكون أمرا غير محف . لذلك فإن التزام المديرين بالصدق والأمانة على تطوير العمل والإبداع وزيادة الكفاءة والعدل والوفاء والرحمة مع العاملين يؤدي إلى ثقة العاملين في الإدارة وهو ما يؤدي إلى تحفيزهم على العمل ويوفر كثيرا من الوقت الضائع في الشائعات والشكوك والتفاوض. قارن بين حالتين: حالة الإدارة الملتزمة بأخلاقيات العمل والإدارة غير الملتزمة بأخلاقيات العمل. في الحالة الأولى تجد أن وعود المديرين للعاملين مُصدّقة بينما في الحالة الثانية تجد أن الوعود غير مُصدّقة بل يكون الشك مُهيمنًا على العالقة بين العاملين والإدارة. في الحالة الأولى تجد كثيرا من العاملين يستمر في العمل لسنوات عديدة طالما كان الدخل مقبولا بينما في الحالة الثانية تجد العاملين يبحثون عن بديل باستمرار حتى وإن كان الدخل مرتفعا. في الحالة الأولى تجد العامل سعيدا في عمله ولديه ولاء لهذه المنظمة المحترمة بينما في الحالة الثانية تجد العالقة مبنية على المقابل السريع ألن المقابل بعيد المدى غير مضمون. هذا الأمر يمتد تأثيره إلى العمالة التي قد تتقدم لوظائف بالمنظمة. فالمنظمة التي تتعامل بطريقة بالي بهذه الأمور أخلاقية مع موظفيها تجتذب كفاءات سوق العمالة بينما المنظمة تفر الكثير التي ال ت من تلك الكفاءات. تأثير ذلك على قدرات المنظمة غني عن التفصيل. كذلك فإن أسلوب تعامل المنظمة مع المتقدمين لوظائف يؤثر على الكفاءات التي تقبل التوظيف بها بل والتي تتقدم لها مستقبلا- 4. العالقة بين العاملين :عندما يكون الصدق والتعاون الاحترام والأمانة هي الأخلاقيات المنتشرة بين العاملين وبعضهم البعض فإن هذا يؤدي إلى تفجر طاقات العاملين لصالح العمل. المملكة العربية السعودية



الرقم :

التاريخ : / / 20 م

الموافق : / / 14 هـ

المرفقات :

وزارة العمل والتنمية الاجتماعية الجمعية الخيرية بالدلم بينما عندما تكون ثقافة الخداع والنفاق والإساءة للزملاء هي المسيطرة فإن كل عامل يكون على حذر من زميله ويتعاون معه بقدر ضئيل ويخفي عنه الكثير من المعلومات وقد يكذب في التقارير التي يكتبها لرئيسه وهكذا في الحالة الأولى يمكن تشكيل فرق عمل لحل المشاكل وتطوير العمل بينما في الحالة الثانية فإن فرق العمل تفشل لعدم وجود روح التعاون والثقة بين العاملين. في الحالة الأولى تجد أن بيانات العمل دقيقة له وصحيحة بينما في الحالة الثانية تجد أن كثيرا من البيانات خاطئة وكثيرا من التقارير مضل . في الحالة الأولى تجد الخبرة تنتقل من موظف لزميلة

ولمؤوسه وكذلك من جيل لجيل وبالتالي فإن العاملين دائما في حالة نمو وتطور وهو ما ينعكس على المنظمة .بينما في الحالة الثانية تجد أن كل موظف يخفي معلوماته عن زميله وتجد الخبرة تضيع بانتهاء خدمة موظف ما علينا البدء من جديد .في الحالة الأولى تجد أن كل موظف مستعد لتحمل بعض الأعباء الإضافية بينما في الحالة الثانية تجد في الحالة الأولى ت أن كل موظف يتجنب تحمل أي مسؤوليات إضافية . قابل أي مبادرة من أحد العاملين لتطوير العمل بالترحاب بينما في الحالة الثانية تقابل بالشكوك و بالتساؤل عن الأهداف الخفية لصاحب المبادرة .في الحالة الأولى يكون العمل هو الشغل الشاغل للعاملين بينما في الحالة الثانية تكون مهارات التغلب على مكائد الزملاء ومهارات إيقاعهم في المشاكل هي الهدف الأسمى لكل عامل - 5 إرساء أخلاقيات العمل في المنظمة :إتباع الأخلاق هو أمر يجب أن يحرص عليه كل شخص ولكن إدارة المؤسسة لن تعتمد على مدى نزاهة ذلك كجزء التزام العاملين بأخلاقيات العمل بناء على قناعاتهم الشخصية بل هي بحاجة ألن ت من متطلبات العمل. فكما أوضحت فإن عدم الالتزام بأخلاقيات العمل يؤثر على أداء المؤسسة وبالتالي فالبد لها من الحرص على تطبيقها .لذلك فإنه من الضروري تحديد ما هو أخلاقي وما هو غير أخلاقي في عُرف المؤسسة لكي يلتزم به الجميع. في غياب ذلك فإن كل موظف يكون له مقاييسه الشخصية والتي تختلف من شخص لآخر .المملكة العربية السعودية وزارة العمل والتنمية الاجتماعية الجمعية الخيرية بالدلم كذلك فإنه ال بد من التعامل بحزم مع كل إخلال بهذه الأخلاقيات. البد أن يتم التعامل مع الكذب في التقارير وفي البيانات وفي التعامل بكل حزم .يمكن ترك كل موظف يتصرفُ عامل روح العداة والإيذاء بين العاملين بالجزاء الرادع حسب ما اعتاد عليه فال يمكن ترك الموظفين يتبادلون الألفاظ البذيئة أو حياكون المؤامرات لبعضهم .ال يمكن أن يتم التعامل مع من ال يحترم أخلاقيات العمل بتهاون فهذا يجعل الجميع يسلك نفس المسلك .ال يمكن أن تقبل أن يخدع موظفا عميلا أو موردا أو مُتقدم لوظيفة. ال يمكن أن تقبل إدارة المؤسسة أن يأخذ العاملين هدايا قِيمة من الموردين أو العملاء. يجب أن



الرقم :

التاريخ : / / 20 م

الموافق : / / 14 هـ

المرفقات :

يتم التعامل مع كل أمر يخص أخلاقيات العمل بكل شدة مهما كانت رتبة الشخص المخالف
الحرص على أخلاقيات العمل هو أمر أخلاقي وديني وإداري. مع الأسف فإن إهمالنا
أخلاقيات العمل يجعل العاملين اليتعاونون والشركات ال تتق في بعضها والكل يبدأ بسوء
الظن وال يمكننا الاستفادة من خبرات بعضنا. أخلاقيات العمل ضرورة للتطور. البد أن تكون
أخلاقيات العمل أولوية أكبر بين موظفينا - 6 وسائل ترسيخ أخلاقيات المهنة * : تنمية الرقابة
الذاتية : فالموظف الناجح هو الذي يراقب الله تعالى قبل أن يراقبه المسؤول ، وهو الذي
يراعي المصلحة الوطنية قبل المصلحة الشخصية ، فإذا تكون هذا المفهوم الكبير في نفس
الموظف فستنجح المؤسسة بال شك ؛ ألن الموظفين مخلصون لها . الرقابة الذاتية التي
كانت تدفع أمير المؤمنين عمر بن الخطاب رضي هلا عنه لتفقد رعيته في مسيراته الليلية
المشهورة في المدينة المنورة . الرقابة الذاتية التي كانت ترقى بإيمان ذلك الراعي الذي مر به
عبدالله بن عمر وطلب منه أن يذبح له شاة ويعطيه ابن عمر ثمنها ، فاعتذر الراعي بأن

مواله لم يأذن له ، فقال له ابن عمر يختبره : إذا سألك موالك عنها قل له : أكلها الذنب ،
فقال الراعي : ؟ ! هذه الرقابة تمنع من الخيانة ، وتعين على الأمانة ، لذا فهي من المقومات
المتفق عليها في العالم المملكة العربية السعودية وزارة العمل والتنمية الاجتماعية
الجمعية الخيرية *وضع الأنظمة الدقيقة التي تمنع الاجتهادات الفردية الخاطئة : ألن
الممارسات الأخلاقية غير السوية تنتج أحيانا . من ضعف النظام ، أو عدم وضوحه للاهتمام
بأخلاق ويمكن للمؤسسة أن تخصص مكتبا المهنة ، يقوم عليه مجموعة من الموظفين خاصا
، ولهذا الجهاز رقم هاتف خاص ساخن للتبليغ عن أي خلل في الأخلاق . وسيكون مردود هذا
المكتب على أداء العمل رائعا . جدا ومن وسائل التوعية بهذه الأنظمة : ما ورد في نظام
العمل والعمال (مادة ٩ من الفصل الأول :) يجب على صاحب العمل والعمال معرفة أحكام
نظام العمل بجميع محتوياته ، ليكون كل منهما على وعالما . ويجب فوق ذلك أن توضع في
مكان ظاهر بكل مؤسسة بينة من أمره ... بما له وبما عليه ... فأكثر تستخدم عشرين عاملا
كما يجب أن توضع في مكان ظاهر بالمؤسسة الربحية للجزاءات تشتمل على الأفعال
والمخالفات وعدم تنفيذ الأوامر والالتزامات المكمل . بها العامل *القدوة الحسنة : فإذا نظر
العاملون إلى المدير وهو ال يلتزم بأخلاق المهنة ، فهم كذلك من باب أولى . يتي عليكم ولست
بخيركم ، فإن وقد قال الخليفة الأول للمسلمين أبو بكر الصديق رضي الله عنه : ول أحسن
فأعينوني ، وإن أسأت ففوق موني . لذا لما مات قال فيه أمير المؤمنين عمر رضي الله عنه :
رحمك الله يا أبا بكر ، لقد أتعبت من بعدك * . تصحيح الفهم الديني والوطني للوظيفة : فإذا



اقتنع العامل بأن العمل عبادة ، وأن العمل وسيلة للتنمية الوطنية ، وازدهار البلد ، وتحسين مستوى الدخل زاد لديه الالتزام بأخلاق المهنة * . محاسبة المسؤولين ، والموظفين : قال بَد من المحاسبة للتأكد من تطبيق النظام ، وهو ما يعرف بالأجهزة الرقابية التي تشرف على تطبيق النظام ، وقد كان عمر رضي الله عنه يسأل الرعية : أرأيتم إذا استعملت عليكم خير من أعلم ثم أمرته بالعدل أكنت قضيت ما علي ؟ قالوا : نعم . قال : ، حتى أنظر في عمله ، أعمل بما أمرته المملكة العربية السعودية وزارة العمل والتنمية الاجتماعية الجمعية الخيرية * التقييم المستمر للموظفين : مما يحف على ذلك التطوير إذا علموا أن من يطور نفسه يقيم تقييما صحيحا ، وينال مكافأته والتقييم يعين المسؤول على معرفة مستويات موظفيه وكفاءاتهم ومواطن إبداعهم . وورد في نظام الخدمة المدنية / المادة ٣٦ : تعد تقارير دورية عن كل موظف وفق اللائحة يصدرها رئيس مجلس الخدمة المدنية . واللائحة هي " اللائحة تقويم الأداء الوظيفي " الصادرة في عام ١٤١٤ هـ - 7 . عقبات تطبيق أخلاقيات المهنة * : عدم تطبيق العقوبات : فمن أمن العقوبة أساء الأدب - كما يقول المثل - ، والعقوبة ال تراد لذاتها ، بل لتقويم سلوك الأفراد والمسؤولين المنحرف ، وإعطاء الآخرين صورة عن الجدية في تطبيق النظام * . غياب القدوة الحسنة * . ضعف الحس الديني والوطني : وتغليب المصلحة الشخصية على المصلحة العامة * . عدم وجود ، أو وضوح ، أو تفعيل النظام * . فقدان روح التفاهم بين المسؤول والموظفين- 8 . أسباب الانهيارات الأخلاقية

للشركات و المؤسسات غير الهادفة للربح * : الضغوط التي يفرضها بعض المديرين على الشركة ليستمرروا في مناصبهم * . الخوف والصمت إزاء تجاوزات الكبار في المؤسسة * . وجود مجلس إدارة ضعيف تمزقه الخلافات والصراعات * . الاعتقاد بأن حسن أداء بعض المهام يستلزم أحيانا اتخاذ أساليب غير أخلاقية . يستهدف الكتاب قاعدة عريضة من القراء الذين يفتح لهم نافذة على عالم المال والأعمال في الوقت الحاضر ، سواء المستثمر الذي يهتم بتجنب الاستثمار ووضع أمواله في شركة قد تتعرض لفضيحة أخلاقية على غرار ما تعرضت له شركة أنرون الأمريكية ، أو الموظف الذي يقلقه احتمال تعرض شركته لسقطات أخلاقية ، أو الطالب الذي يدرس إدارة الأعمال .

الإدارة

المملكة العربية السعودية
جمعية الحيانية للخدمات الإنسانية
المركز الوطني لتنمية القطاع غير الربحي
ترخيص رقم (1380)



الرقم :
التاريخ : / / 20 م
الموافق : / / 14 هـ
المرفقات :

الاعتماد:

اعتمدت اللوائح والسياسات من قبل أعضاء مجلس إدارة الجمعية في اجتماعهم
رقم (١) الذي عقد يوم الاحد الموافق
١٤٤٥/٠٣/٣٠ هـ