

المحاضرة الثالثة عشر:

الأخلاقيات المطلوبة في صاحب العمل :

كما يطلب من العامل أن يكون متخلفاً بأخلاق معينة كذلك الحال بالنسبة الى رب العمل هو الآخر مطلوب فيه توافر أخلاق معينة وعليه واجبات يجب القيم بها حتى تستمر العلاقة ومن تلك الأخلاق والواجبات ما يلي ١:

- أنيبين العامل ماهية العمل المراد انجازه مع بيان ما يتعلق بالمدة والأجر.
- أن يعامل العمال بالحسنى.
- أن يعطيه حق عند فراغه من عمله
- أن يكون رحيماً بالعمال حين الخط والصفح عنه إذا لم يكن ثمة تقصير ولو تكرر منه الخطأ.

إرساء أخلاقيات العمل في المنظمة:

إتباع الأخلاق هو أمر يحرص عليه كل شخص ولكن إدارة المؤسسة لن تعتمد على مدى التزام العاملين بأخلاقيات العمل بناء على قاعاتهم الشخصية بل هي بحاجة لا تلتزمهم بذلك كجزء من متطلبات العمل فعدم الالتزام بأخلاقيات العمل يؤثر على أداء المؤسسة وبالتالي فلا بد لها من الحرص على تطبيقها.

- لذلك فلا بد من الضروري تحديد ماهر أخلاقي وما هو غير أخلاقي في عرف المؤسسة لكي يلتزم به الجميع في غياب ذلك فان كذب موظف يكون له مقاييسه الشخصية التي تختلف من شخص لأخر

- كذلك فانه لا بد من التعامل بحزم مع كل إخلال بهذه الأخلاقيات، لا بد أن يتم التعامل مع الكذب في التقارير وفي البيانات وفي التعامل بكل حزم

^١ بلال خلف السكارنه: المرجع نفسه ص ٣٣-٣٤.

- لا يمكن أن تقبل أن يكون العاملين لهم مصالح مداخله مع مصالح المؤسسة

- لا يمكن أن تقبل أن تكون روح العداة هي المنتشرة بين العاملين^٢.

وسائل ترسيخ أخلاقيات العمل الوظيفي:

توجد عدة وسائل لترسيخ أخلاقيات العمل ومن أهمها:٣

- سمية الرعاية الذاتية.

- وضع الأنظمة الدقيقة التي تمنع الاجتهادات الفردية الخاطئة.

- القدوة الحسنة - تصحيح الفهم الديني والوطني للوظيفة.

- التقييم المستمر للموظفين.

أسباب تراجع أخلاقيات العمل الوظيفي :

يمكن أن تعود أسباب تراجع أخلاقيات العمل فيما يلي^٤:

- **التلوث العقدي:** إن كل مخالفة لأخلاق العمل كالسرقة والتزوير والغش واكل أموال الناس

بالباطل وتضييع الأوقات، وتعطيل مصالح الناس كل ذلك سببه التلوث العقدي

^٢ بلال السكارنه: مرجع سابق، ص ٣٤-٣٥

^٣ شيلدوناس.ستاينبيرغ، ديفدتيواستيرن: الحكومة والأخلاق والمديرون دار الكرم، عمان ١٩٩٦ ص ٦.

^٤ بلال السكارنه: مرجع سابق، ص ٤٤-٤٥

¹⁷⁵ - Charles Kiesler ;the psychologie of commitmentexperimentlinkinghavoirto believe , New York,Academiepress,vole 106, 1991 , p13.

¹⁷⁶ - Necchio Robert p : organizational Bel avion olnando,The Bryden press, ١٩٩١ ، p٢٢٠.

¹⁷⁷ - الكايد جعفر أحمد محمد: الولاء التنظيمي في الجامعات الرسمية الأردنية، دراسة ميدانية من وجهة نظر أعضاء التدريس، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، جامعة اليرموك، أربد، الأردن ١٩٩٩ ، ص ١٥.

- التلوث الفكري: لا شك أن التلوث الفكري سبب غياب الفهم الصحيح والتصور الإسلامي للكون والحياة في ظل غياب هذا الفهم الذي يؤدي إلى التلوث الفكري، فتلوث الحياء سبب السلوكيات الخاطئة والمعاملات السيئة وممارسة الأخلاق الفاسدة كالسرقة والغيرة والسرور ولكل أموال الناس وتعطيل مصالحهم

- **التلوث القيمي:** من المعلوم أن القيم الأخلاقية التي جعت بها الشريعة الإسلامية ثابتة وتتغير ولكن هناك أفكار هدامة حاولت وتحاول غزو هذه القيم الإسلامية فأصبحت الرشوة تسمى هدية، وإيذاء الناس وتأخي مصالحهم قوة في الشخصية.

المؤشرات التنظيمية المحددة لأخلاقيات العمل:

أولاً : الانضباط الذاتي: الانضباط عرفه برتريلاو على أنه: قوة إيمان الفرد وقبوله بأهداف المنظمة وقدمها والرغبة في بذل قصارى الجهود لصالحها، والمحافظة على عضويته فيها. ١٧٥ وعرفه ويسترن على أنه الشعور الداخلي الذي يضغط على الفرد للعمل بطريقة يمكن من خلالها تحقيق مصالح المؤسسة. ١٧٦.

بينما عرفه الكايد " بأنه استعداد الفرد لبذل درجة عالية من الجهد لصالح المنظمة التي تعمل فيها مع وجود الرغبة الحقيقية في الانتهاء داخل المنظمة وقبول أهدافها وقيمتها. 177 ويعني الانضباط بمفهومه اللفظي، الجدية والالتزام والدقة وحسن أداء الواجب واحترام حقوق الآخرين والقدرة على التمييز بين ما هو مشروع وجائز وبين ما هو محظور وغير مباح. وهناك فرق شاسع بين الانضباط الذي يقيد النفس، ويوعز الصدر وبين الانضباط الذي يكون حافظاً مفيداً. وأن ما ينشده الناس جميعاً هو الانضباط الإيجابي القائم على الإقناع وليس

الانضباط السلبي القائم على الخوف من العقاب وأنه لمن الأفضل ألا يكتسب الانضباط من توقيع العقاب المستمر.

أما الانضباط داخل المؤسسة باختلاف أنواعها وأشكالها يتوقف على وجود الانضباط الجيد، وله لمن الأفضل أن يكون مصدر الانضباط في المنظمة منبعثاً وقائماً على الاقتناع والرغبة في العمل، وقائم على أساس القيم والتنشئة الاجتماعية التي تنشأ عليها، وليس على الرهبة والخوف من العقاب والانضباط ينمو من إتباع الأسلوب التوجيه والإرشاد والتعليم، وذلك لقدرة على الابتكار الشخصي والأمانة من طرف العاملين بدل المراقبة الدقيقة واستخدام أساليب العقاب والتهديد بثنتى أنواعه.

¹⁷⁵ - Charles Kiesler ;the psychologie of commitmentexperimentlinkinghavoirtobelieven , New York,Academiepress,vole 106, 1991 , p13.

¹⁷⁶ - Neccbio Robert p : organizational Bel avion olnando,The Bryden press, ١٩٩١ ، p٢٢٠ .
١٧٧- الكايد جعفر أحمد محمد: الولاء التنظيمي في الجامعات الرسمية الأردنية، دراسة ميدانية من وجهة نظر أعضاء التدريس، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، جامعة اليرموك، أربد، الأردن ١٩٩٩ ، ص ١٥ .

كما يعني انضباط العاملين في المؤسسة مسيطرة العامل على قواه الذاتية لتنفيذ تعليمات المؤسسة التي يعمل بها.

ومنه فإن الانضباط هو الالتزام الدقيق بكل التعهدات والقوانين والارتباطات والمواثيق والتشريعات وبنظم العمل وإجراءاته وقواعده وكذا بمقاييسه ومواصفاته، إلى جانب التمسك الشديد بهيكل القيم والمبادئ والمثل العليا والتي ارتضاها المجتمع وارتبطت به، و أصبحت تشكل سلوكه وتتحكم في كافة معاملاته واتجاهاته . . . إن الانضباط يتخذ مظاهر سلوكية من الإلتقان إلى

الصدق والأمانة واحترام الوقت.178

ثانيا : التغيب

في البداية يجب أن نشير إلى أن هناك فرق بين مصلحي التغيب والغياب ، فالتغيب مفهوم بحري توفر الإدارة الفردية في الانقطاع عن العمل أما الغياب فهو مصطلح يحوي على الغياب بسبب خارجي عن إدارة الفرد.179

ومنه يكون التغيب هو عدم حضور العامل ليمارس عمله في الوقت المحدد للعمل والمفروض أن يكون فيه حاضرا، يؤدي العمل طبقا لنظام الإنتاج الأسباب أو اعذرا مقبولة، وبالتالي فان لهذه الظاهرة آثار بارزة تترتب على المؤسسة الصناعية بصفة عامة، وعلى أداء العامل بصفة خاصة، حيث أن هذا الأخير يتأثر بشكل كبير وواضح بكثرة التغيبات.180

وتذهب "سارجنت فلورانس" إلى أن المقصود بالتغيب هو الوقت الضائع في التنظيمات بسبب تغيب العاملين، هذا التغيب الذي يمكن اجتنابه، أو بسبب تغييبهم الذي لا يمكن تلافيه، ولا يدخل ضمن مفهوم التغيب الوقت الضائع بسبب إضراب العمال أو بسبب إغلاق المؤسسات أو سبب التأخر لمدة تصل إلى ساعة واحدة أو ساعتين. وهناك من يعرف التغيب بأنها تخلف العامل من الحضور إلى العمل في ظروف كان في إمكانه أن يتحكم فيها "181". ويمكن تصنيف سلوك التغيب على أنه سلوك (إرادي) أو غير طوعي (لا إرادي) ويحدث التغيب الطوعي عندما لا يحضر الفرد أو العامل إلى العمل بهدف إنجاز أعمال معينة او شخصية خارج المصنع مثل السوق.

178- أحمد محسن الخضري: الإدارة في دول النمو الآسيوية، دار الأتراك، القاهرة، ١٩٩٩، ص ١١٥ .
179- عبد المنعم عبد الحي: علم الاجتماع الصناعي ومشكلاته الاجتماعية، المكتب الجامعي الحديث، دار العربية للنشر، القاهرة، مصر، الطبعة ١٩٨٤، ٢، ص ٦٦.
180- عبد المنعم عبد الحي: المرجع نفسه، ص ١٠٢.
181- عبد المنعم عبد الحي: المرجع نفسه، ص ١٠١.

أما التغيب اللاإرادي فيحدث عندما يكون لدى الفرد سبب مشروع يحول بينه وبين الحضور إلى مكان العمل، ومن أكثر الأسباب التي تؤدي إلى التغيب لا إرادي هو المرض وعلى المؤسسة أن تكون مستعدة لتحمل وقبول مقدار معين من هذا السبب.

حيث توصلت الدراسات والأبحاث إلى أن هناك علاقة طردية بين معدل ترك العمل أو التغيب ومستوى الإخلاص والشعور الإيجابي للمؤسسة، وأظهرت النتائج إلى أن هناك مستوى عال من الإخلاص والشعور الإيجابي والالتزام التنظيمي داخل المؤسسة يقابلها انخفاض في معدلات الغياب والعكس صحيح، وبصفة عامة فإن العاملين الذين يتمتعون بمشاعر قوية وخالصة نحو أعمالهم ومؤسساتهم التي ينتمون إليها يكون احتمال غيابهم واستقلالهم اقل بكثير من أولئك الذين يحملون مشاعر سلبية لوظائفهم، وبالتالي يمكن قياس مدى التزام العامل داخل المؤسسة التي ينتمي إليها من خلال معدل الغياب. ١٨٢

ثالثا : المحافظة على ممتلكات المؤسسة

الممتلكات العامة برمتها ملك للجميع سواء كانت هذه الممتلكات خاضعة تحت مظلة المؤسسات العامة أو خارجها تظل - اينما وجدت- رهن حاجة الجميع اينما كانوا وفي اي زمان فتواجدها مرتبط بوجود الإنسان

مهما كانت مكانته، ونعني بالحفاظ على الممتلكات الخاصة بالمؤسسة هو صيانة وحماية المرافق والتجهيزات ومختلف العمليات التي تهدف إلى بقاء هذه الممتلكات في حالة جيدة تمكنها من أداء وظيفتها مع ضمان راحة وأمن مستعمليها، ومن بين القيم التي من الواجب التقيد بها داخل المؤسسة للمحافظة على ممتلكات المؤسسة هي: