

# أخلاقيات العمل الوظيفي

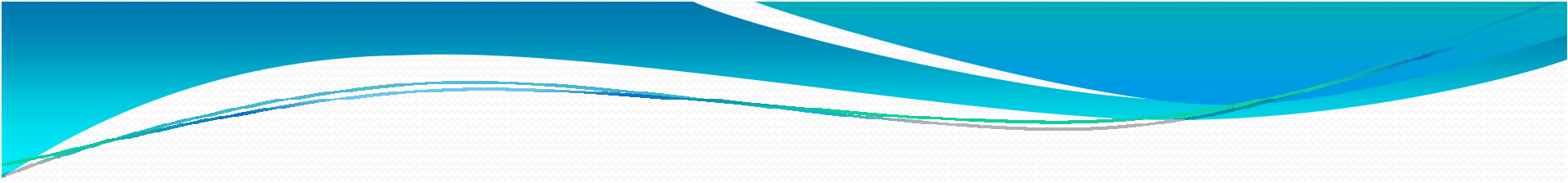
المحاضرة الثالثة لمادة "موضوع خاص"

إعداد: الدكتورة الجازي الشبيكي

بالرجوع إلى ندوة ( أخلاقيات العمل في القطاعين الحكومي والأهلي)

التي عقدت بمعهد الإدارة العامة ٢٦ ١٤٢٦ هـ ٢٠٠٥ م

السبت ١٧/١١/٢٩ هـ الموافق ١٥/١١/٢٠٠٨ م



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

## مقدمة:

- لا تستقيم الحياة الإنسانية ويكمل سيرها بانتظام، إلا بضوابط سلوكية تنظم علاقات الناس فيما بينهم، ومن ضمن تلك الضوابط (الأخلاق).
- وقد حثت الشريعة الإسلامية الإنسان المسلم على التحلي بالأخلاق الفاضلة، وامتدح الله عز وجل عبده ورسوله محمد صلى الله عليه وسلم بصفة الأخلاق الحميدة (وإنك لعلى خلق عظيم) . كما يقول عليه الصلاة والسلام “ وإنما بعثت لأتمم مكارم الأخلاق ” وقال عليه الصلاة والسلام “ ما من شيء أثقل في ميزان المؤمن يوم القيامة من خلق حسن. إن الله يكره الفاحش البذيء وإن صاحب الخلق ليبلغ به درجة صاحب الصوم والصلاة”

# مفهوم السلوك الأخلاقي في الوظيفة

يرى بعض علماء الإدارة بأن السلوك الأخلاقي عبارة عن:-

“ مجموعة المبادئ والمعايير التي تحكم سلوك الموظف

(الموظفة) أو الجماعة، وترتبط هذه المبادئ والمعايير العامة

بتحديد ما هو خطأ وما هو صواب في موقف معين”

## العلاقة بين القيم التنظيمية والأخلاق

- أخلاقيات الوظيفة العامة في الفكر الإداري المعاصر ، ما هي إلا تطبيق القيم الجيدة التي يؤمن بها الموظف (الموظفة) على سلوكيات في بيئة العمل، كما تعمل تلك الأخلاقيات على توفير أساس قانوني وأخلاقي للسلوك الفردي في مختلف المواقف والظروف التي قد يواجهها الموظف داخل العمل أو خارجه، كما أنها تنعكس في القوانين والتعليمات وقواعد السلوك والمعايير المهنية.

# العلاقة بين القيم التنظيمية والأخلاق

## الأخلاق

تطبيق العامل لما يؤمن به من قيم من خلال القيام بسلوك معين في موقف معين داخل المنظمة

## القيم التنظيمية

هي الإيمان بأفكار ومعتقدات معينة والاعتقاد بأن نمطاً سلوكياً معيناً هو الأفضل في حدود هذا الإيمان

## العلاقة بينهما

إن الأخلاق هي الجانب العملي للقيمة، والقيمة هي الجانب الاعتقادي للأخلاق وبعبارة أخرى، الأخلاق ثمرة القيم ومنها الاعتقاد والتطبيق

## مصادر أخلاقيات العمل

- من أهم خصائص السلوك الإنساني أنه مسبب وهادف ومدفوع، فهو لا يأتي من فراغ حيث تقف عدة عوامل وراءه، ولذا فإن التعرف على مصادر السلوك ودراستها وتحليلها وتوظيفها بشكل سليم لصالح ضبط سلوك العاملين وزيادة الانتاجية أمر في غاية الأهمية . إضافة إلى أن التعرف على مصادر سلوكيات الموظفين يفيد في التنبؤ بالظواهر السلوكية، ومن ثم السيطرة عليها والتحكم فيها وتوجيهها لخدمة أهداف المنظمة.

# تقسيم مصادر سلوكيات الوظيفة العامة

(١) مصادر فردية : هي تلك العوامل التي يتركب منها الانسان وتؤثر في سلوكه وتقسم إلى قسمين:

أ) المكونات الفسيولوجية (الجسمية) ( الطول، القصر، الشكل، لون البشرة....)

ب) المكونات العقلية والنفسية والقدرة على التعلم ( الذكاء، الادراك، الحالة الانفعالية، الثقة بالنفس....)

(٢) الدين الإسلامي: حيث يشكل أوسع وأهم المصادر للأخلاقيات الوظيفية والقيم الإدارية بما يحث عليه من الإستعانة والطاعة وترشيد الإستهلاك وحسن التعامل مع الآخرين والأمانة وغيرها.



تابع تقسيم مصادر سلوكيات الوظيفة العامة  
(٣) البيئة الاجتماعية: ويقصد بها تلك المؤثرات والمحصلات الاجتماعية والثقافية

التي يتوقعها الإنسان في بيئته كالعادات والتقاليد والقيم والأعراف والمواقف والاتجاهات وأنماط السلوك الثقافية التي يتعلمها الإنسان ويتقبلها كأنماط اجتماعية وحضارية في أثناء سلوكه اليومي

(٤) المصادر التنظيمية: مثل

(ب) إجراءات الشعور العقابي في المنظمة

(د) الأحداث التي تمر بالمنظمة

(و) التقنية

(ح) الأنظمة واللوائح

(أ) القوانين الأخلاقية في المنظمة

(ج) قواعد المنظمة

(هـ) المصالح

(ز) القيادة الإدارية

(ط) المركزية الشديدة.

# تابع تقسيم مصادر سلوكيات الوظيفة العامة

(٥) مصادر البيئة المحيطة:

(أ) النظام العملي

(ب) الالتزام

(ج) العامل الجغرافي

(د) العامل الإقتصادي

(هـ) العامل السكاني

## الفروق بين الثقافة التنظيمية الجيدة وغير الجيدة إزاء المعايير الإدارية والأخلاقية

المعيار	ثقافة تنظيمية جيدة	ثقافة تنظيمية غير جيدة
الوضوح	تتصف بالوضوح	تتصف بالغموض
الاجماع	يؤمن بها الأكثرية	تتصف بالغموض
الأولويات	الأولويات محددة ومعروفة للجميع	الأولويات تصارع عليها الجماعات المؤثرة
الحوافز	للإبداع والتجديد والمخاطرة	للمحافظة على الوضع الراهن
المناصب	معايير موضوعية	معايير شخصية
التغيير	خير لا بد منه	خطر يجب محاربتة
التركيز	العمل أو العاملون	العمل أو العاملون
القرارات	جماعية	فردية
الاتساق	القيم المعلنة هي القيم المطبقة	القيم المعلنة شيء والمطبق شيء آخر

# تابع الفروق بين الثقافة التنظيمية الجيدة وغير الجيدة إزاء المعايير الإدارية والأخلاقية

المعيار	ثقافة تنظيمية جيدة	ثقافة تنظيمية غير جيدة
التطبيق	واقعية وقابلة للتطبيق	خيالية ولا يمكن تطبيقها
القيادة	تأثيرها إيجابي	تأثيرها سلبي
الدور	دعم أهداف المنظمة، تقريب الفجوة بين الواقع والخيال، تتقاطع مع غيرها	معيق لأهداف المنظم، تعمق التباين، تتصادم مع غيرها من الثقافات
القوة	في التنظيم الرسمي	في التنظيم غير الرسمي
التعامل مع المجهول	تواجه المجهول	تتجنب المجهول
القيم المهيمنة	محددة	غير محددة
النطاق الزمني	طويل المدى	قصير المدى
اللوائح	مرتبطة بالثقافة	منعزلة عن الثقافة

## عناصر الثقافة التنظيمية

١. أسلوب الأداء

٢. اللباس

٣. استخدام وسائل التقنية

٤. أساليب التخاطب بين العاملين

٥. كيفية اتخاذ القرار

٦. طرق انسياب المعلومات

٧. البيئة المادية في المنظمة

٨. اهتمام العاملين بالوقت

٩. تعامل الموظفين مع بعضهم البعض

١٠. أخلاقيات العمل

١١. العلاقات الاجتماعية في المنظمة

١٢. سياسيات الإدارة العليا أو نمط القيادة

١٣. نظام الترقيات والمكافآت

١٤. العلاقة مع المستفيدين من خدمات المنظمة

١٥. العلاقات مع المنظمات الأخرى

١٦. المناخ التنظيمي

١٧. اللوائح والتعاميم

١٨. الأحداث الهامة والمشاركة

١٩. عمر المنظمة

٢٠. الثبات

٢١. القيم لأهمتها في ربط الشعور بالسلوك

## مفهوم السلوكيات الإيجابية للموظف (الموظفة) العام:-

- وهي مجموعة القواعد، القيم، المبادئ، المعايير التي يجب على الموظف الالتزام والتفيد بها مثل:

١. القوة
٢. الأمانة
٣. اتقان العمل
٤. الإخلاص في العمل
٥. المحافظة على أوقات الدوام الرسمي
٦. تطبيق القوانين والأنظمة والقرارات
٧. احترام وطاعة الرؤساء
٨. مراعاة أدب اللياقة في العلاقة مع الزملاء والرؤساء ومع الجمهور والمراجعين مثل البشاشة وطلاقة الوجه والقول الطيب والمظهر اللائق ومساعدة ذوي الاحتياجات الخاصة
٩. الترفع عما يخل بشرف الوظيفة العامة والكرامة
١٠. الولاء للوطن والاسترشاد بالمصلحة العامة.

## مفهوم السلوكيات السلبية للموظف (الموظفة) العام:-

- هي مجموعة الممارسات غير المحمودة أو غير المشروعة التي يحظر على الموظف القيام بها لأنها تتنافى مع الأنظمة والقوانين أو مع المبادئ والقيم الأخلاقية النبيلة ويمكن تحديدها على النحو التالي:-

١. إساءة استعمال الصلاحيات واستغلال النفوذ
٢. الرشوة
٣. السرقات والاحتيالات
٤. الغش والتدليس
٥. التقصير والإهدار والإساءة للمنظمة والإدارة
٦. الهدايا
٧. التزوير
٨. الواسطة
٩. الابتزاز
١٠. التحيز والمحاباة
١١. إفشاء أسرار العمل

شكراً لحسن إستماعكن  
تمنياتي لكن بمستقبل وظيفتي ناجح