

المحاضرة الثالثة

قيم الفرد والمنظمات وأخلاقيات

العمل



تعريف القيم :

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

• ١- قيم الفرد ::

• تؤدي القيم الفاضله التي يعتقنها الفرد المسلم والمستمدة من عقيدة التوحيد ومبادئ الشريعة الإسلامية دورا أساسيا في التأثير على سلوكه ونشاطاته حيث أن قيم الفرد هي التي تؤثر على سلوكه وتميز شخصيته ففعل الانسان يكون خيرا اذا حقق قيمة ايجابية وقيمة عليا ويكون شريرا اذا حقق قيمة سلبية أو قيمة دنيا وبالتالي فمن كانت قيمة عالية فان سلوكه يعبر عن أخلاق مميزة وكريمة والعكس صحيح

•

• ٢ - قيم المنظمة ::

• من الملاحظ أن لمظاهر السلوك الانساني الذي يسلكه 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 الافراد(العاملين) كما تحدد الأسلوب الذي ينتهجه هؤلاء المدراء في قراراتهم واداراتهم لمرءوسيههم ومنظماتهم وبالتالي فقيم المنظمة عبارة عن ثقافتها التي تتجسد في طبيعتها المادية والفنية والتنظيمية والجوانب التي تتصل بالموارد البشرية .

وتتمثل هذه 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 والارباك 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 ويطلب 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 ي وثر سلبي أو إ ي جابا على قيمهم الذاتية ، ومن الملاحظ أن أداء الأفرادي كون منسجما ومتسقًا مع قي مهم، فلأفراد الذين يحملون قيم الاستقلالية في العمل سيعملون على نمو يحقق تلك الاستقلالية، وإذا عجز الأفراد عن تحقيق الحافز المادي ذو القى مه لديهم فإن نوعية أدائهم سوف تنخفض، كما أن تشابه القيم بين العاملين سوف تدفعهم لمزيد من التفاعل وبالتالي يرتفع و يتحسن أداء العمل. وعلى عكس ذلك فإن العامل الذي يرى نفسه صاحب قيم تختلف عن الآخرين سوف يتصرف بنحو مخالف لغيره مما يؤدي إلى الصراع ذلك الصراع الذي يؤدي إلى ضعف العمل الجماعي وبالتالي يسوء ويتدني أداء العمل. وعلى ذلك من المهم داخل المنظمة أن يتم توضيح قيم المنظمة للعاملين سوف يؤدي الى العديد من المشاكل وتدني الانتاج . ويمكن استخدام قائمة القيم الادارية بالمنظمة لحل مشاكل بالمنظمة حيث يتم التعرف على أوجه الاختلاف بين قيم الأفراد وقيم المنظمة والتشابه بينهما وبالتالي يمكن تغيير قيم المنظمه بما يتلاءم مع قيم الافراد وذلك لتحسين أدائهم

القيم الأخلاقية المتعلقة بالعمال :

• **التقوى ::**
من أهم القيَم الأخلاقية التي يجب أن تُحلى بها العامل هي تقوى الله سبحانه وتعالى وهي مفتاح سعادة الإنسان في الدنيا والآخرة، لقوله صلى الله عليه وسلم (أتدرون أكثر ما دخل الناس الجنة تقوى الله وحسن الخلق).

□ **الأمانة ::**
تعتبر الأمانة من أهم الصفات والقيَم التي يجب أن تتوافر في العامل، والأمانة هي مفتاح الإي مان إذ لا إيمان لمن لا أمانة له ولا دين لمن لا عهد له كما أن الأمانة مفتاح الرزق

□ **الصدق :**
أرفع درجات الصدق صدق الإنسان مع ربه و يلية صدق الإنسان مع الناس وما ي زال الرجل ي صدق ويتحرى الصدق حتى كتب عند الله صديقاً

• **البشاشة وحسن التعامل مع الآخرين ::**
البشاشة هي أول طريق لإرضاء الآخرين وإدخال السرور إلى نفوسهم وأن تبسمك في وجه أخيك صدقة وإذا ترك الإنسان البشاشة فقد ترك المعروف لأن البشاشة أدنى درجات المعروف .

• **الرقابة الذاتية ::**

• وهي يقظة الضمير وصحته وربط ذلك الضمير الحي بخالقه في السر والعلن ، لقوله **صل 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 تتبع المنظمات الإدارية الغربية يجدها و رغم نجاحها في الإنتاج إلا أنها غير قادرة على القضاء على الفساد الإداري ذلك الفساد الذي لا قوى عليه سوى الرقابة الذاتية وليس الأجهزة الرقابية الخارجية

• القيم الأخلاقية المتعلقة بالعمل ::

• العمل عبادة::

• العمل في الإسلام فرىضة على كل قادر عليه دون عجز أو شيخوخه لقوله تعالى (**وقل اعملوا فسيرى الله عملكم ورسوله والمؤمنون**)، سواء كان العمل حرفي أو فكري وكل عمل حلال فهو مباح شرعا وفيه الإنسان ي كون في مقام المتعبد لنهي النبي صلى الله عليه وسلم ترك العمل والتفرغ فقط للعبادة ،وبالتالي حرص الإسلام على العمل والإنتاج وعمارة الأرض وطلب الرزق وعدم الإنعزالية والانقطاع عن الدنيا فأمر الإسلام الإنسان بأن يملأ يده من الدنيا و ملأ قلبه من الإيمان والآخرة .

• العمل مقياس التفاضل في الإسلام: :

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

• الإخلاص والإتقان ف العمل: :

• حرص الإسلام أن ي كون 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 ف عمله، كما حث الإسلام أن يسعى المسلم لإتقان عمله والإبداع فيه وتفجير طاقته ومكاته ومهاراته في تطوير عمله لقوله صلى الله عليه وسلم (إن الله يحب إذا عمل أحدكم عملاً أن يتقنه).

• احترام وقت العمل:

• لقد أوجب 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 ::
- القدوة الحسنة ::

• القائد الإداري هو المثل الأعلى لمرؤوسيه فالكفاءة الوظيفية والمقدرة الإنتاجية والسلوك القوي والخلق والالتزام بالواجبات واحترام الوقت والولاء والانتماء للمنظمة ، كما أن المرؤوسين يتأثرون بما يليقهم عليهم القائد الإداري من تعالي م 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

□ إقامة العدل والمساواة بين المرؤوسين ::

• على القائد الإداري أن يقيم العدل بين المرؤوسين وينظر في مطالبهم وتفقد أحوالهم و ينصف المظلوم منهم وينزل الناس منازلهم فيقول لمن أحسن أحسنت ولمن أساء أسأت ولا يساوي بين المحسن والمسيء في المكافآت والحوافز والعلاوات واعطاء كل ذي حق حقه. كما ي جب على القائد الإداري أن يخلص المنظمة من المحسوبية والفساد الإداري ويدفعها نحو الاستقامة في العمل ،ولا شك أن شعور العامل بعدالة الإدارة سوف قوي مشاعره نحوها وينمي روح انتماءه مما دفعه لبذل أقصى مجهود لرفع مستوى الأداء والإنتاج

• الشورى والتفويض ::

• على القائد الإداري أن يُستشير معاونيه ومروسيه كلما واجهته مواقف تحتاج إلى اتخاذ قرار جماعي حيث يتحمل الجميع المسؤولية، كما أن تعدد الآراء والأفكار تؤدي إلى اتخاذ القرار السليم والصائب.

• كما أن على القائد الإداري تفويض بعض صلاحياته لمروسيه و يترك لهم التصرف في بعض الأمور ولا يمسك بيده جميع الخيوط صغيرها وكبيرها لأن طاقة الإنسان وساعات عمله محدودة وجسده ما حاجة للراحة وعقله يحتاج إلى راحة من التفكير في كل شيء .

• حسن المعاملة في الوظيفة

• ١- حسن المعاملة للرؤساء والمدراء ::

• إن حسن المعاملة الرؤساء والمدراء ظهر في تنفيذ رغباتهم وأوامرهم وقدراتهم فهم أهل الخبرة وهم أولياء الأمور شرعا وبالتالي فنحن مأمورون بطاعتهم في الكتاب والسنة وحسن معاملتهم له مردود ايجابي على جودة الإنتاج في المنظمة ، كلما كانت العلاقة جيّدة بين الرؤساء والمرؤوسين انعكس ذلك على الأداء في العمل. ومع ذلك هناك بعض الموظفي ن من يتعمد إلى تخشيتهم من المعاملة مع الرؤساء وغيبته والتشهير به لأنه لم استطع أخذ حقه منه، وللقضاء على ذلك يجب أن علم الموظف أن غيبته للمسئول لا تخدمه بل تضره إذا بلغ ذلك الرئيس أو أضر ذلك بأحد الناس فيقوم برفع قضية تشهر ضده. فضلا عن ذلك يجب أن يعلم الموظف أن هناك طرق شرعية ونظامية بها يستطيع الحصول على حقه وليس بالغيبة والتشهير، كذلك فإن حسن معاملة الرؤساء والمدراء يقابل بحسن المعاملة والتغيير في وجهات النظر إلى الفضل، بالإضافة إلى أن الموظف يجب أن تقوم علاقته مع الرئيس أو المدير على المكاشفة والمصارحة والنصيحة الصالحة الخالية من الفضيحة

• ٢- حسن المعاملة للزملاء .:

• الزملاء هم شركاء في العمل في حب النصح لهم وإرشادهم وتسهيل مهامهم وكل ذلك يُعود بالنفع على المنظمة و ي شعور الموظف بالراحة النفسية و يظهر حسن المعاملة مع الزملاء في التحية والابتسامه والتعاون والنصح والتغاضي عن العيوب والأخطاء الغير مقصودة، وكل هذا مع التنافس الشريف والدخول فمسابقات وظيفية بما لا يؤثر على حسن المعاملة.

• ٣- حسن المعاملة للمرؤوسين .:

• المرؤوسين هم مساعدو المدير في عمله فلولاهم لما استطاع تنفيذ العمل، فيجب أن يكون المدير قَدوةً للمرؤوسين و يكون عادلا بينهم صادقاً في أقواله وتصرفاته لا يظلم فيهم أحد، متواضعا لهم، أما إذا كان غير ذلك فسوف ي وثر ذلك سلبا على عطاءهم وإنتاجهم. ولا ي عني ذلك أن ي كون المدير متساهلا لأن ذلك من ضعف الإدارة لأن الإدارة تحتاج إلى سياسة وحكمة، كما أن تطبي ق النظام لا ي عني العبوس والجفاف في المعاملة

• ٤- حسن المعاملة للمراجعين (المتعاملين مع المنظمة).

• المتعاملون مع المنظمة أو المؤسسة هم مقياس نجاحها فانطباعهم عن المؤسسة ي عكس رأ يهم في تعامل الموظفين معهم وعلى الأقل إذا لم تُم قضاء مصالحهم فلا أقل من حسن معاملتهم حتى ينصرفوا مسرورين بما وجدوه من حسن المعاملة، ومن أجل ذلك تعقد المؤسسات العديد من الدورات التدريبية لموظفيها لتدريبهم على كيفية التعامل الحسن مع المتعاملين مع المنظمة أو المؤسسة