

المخلص العلمي

١٤٣٤ هـ - ٢٠١٣ م



البرنامج التدريبي
أخلاقيات العمل

المقدمة

المقدمة :

تسعى العمادة إلى أن يكون التطوير المستمر والإبداع والجودة جزءاً من ثقافة العمل اليومية وجزءاً لا يتجزأ من منظومة العمل المتكاملة في الجامعة تخطيطاً وتنفيذاً، وصولاً للتحقيق الأمثل لرؤية الجامعة ورسالتها.

وحرصاً منا على تحويل الطموحات والرؤى إلى واقع ملموس فقد أقامت العمادة خلال الفترة الماضية مجموعة من البرامج والدورات التدريبية التي استهدفت القيادات الأكاديمية والإدارية وأعضاء هيئة التدريس بالإضافة إلى الموظفين الإداريين وموظفي السكرتارية ومنسقي اللجان والمجالس.

وسعيّاً منا لأن يكون العمل المقدم على أكمل وجه وباحترافية متميزه فقد تم تصميم ملخصاً علمياً عملياً عن كل برنامج من البرامج التدريبية المقدمة وفق منهجية تدريبية واضحة كما هو موضح في طيات هذا التقرير.

عمادة الجودة وتطوير المهارات

٢

التعريف بالبرنامج التدريبي

التعريف بالبرنامج التدريبي :

• البرنامج التدريبي: أخلاقيات العمل.

• المستهدفون بالدورة: الموظفون الإداريون بجامعة المجمعة.

• الهدف العام:

تهدف الدورة إلى معرفة المشاركون بأخلاقيات العمل وتطبيقها في أماكن العمل، وأن يكون ملما بما يلي:

معرفة العلاقة بين العاملين و الإدارة العلاقة بين العاملين.

ترسيخ أخلاقيات العمل.

مواجهة عقبات تطبيق أخلاقيات العمل.

٣
ملخص
عام
للبرنامج
التدريبي

ملخص عام للبرنامج التدريبي :

أخلاقيات العمل ضرورة إدارية ؛
على الرغم من أن كل شخص ينبغي أن
يتَّحلى بأخلاقيات العمل فإن إدارة المنظمة
لا بد أن تضع ضوابط وجزاءات تجعل
الموظفين يلتزمون بأخلاقيات العمل.
العلاقة بين العاملين والإدارة ؛
من الأمور المعلومة أن الثقة بين العاملين
والإدارة لها علاقة مباشرة بزيادته
إنتاجية العامل. فعندما يشعر الموظف بأن
إدارة المؤسسة لا تُفي بوعودها للعاملين
فإن هذا يكون أمرا غير مُحفز له على
تطوير العمل والإبداع وزيادته الكفاءة.

أخلاقيات العمل في الإسلام ؛
إن أخلاقيات العمل في الإسلام مرتبطة
ارتباطا أساسيا وعضويا ومنطقيا بالعمل
المدني و الدنيوي اليومي بدأ بالتعامل
اليومي مع الآخرين ، و إجادته العمل
الوظيفي ، و ممارسة الأخلاق الإنسانية
السوية ، و انتهاء بالتمسك بالقوانين
خلال الممارسة الاجتماعية المدنية اليومية
في المجتمع الإنساني المدني .
خلاصة القول هو أن الأخلاق الحميدة
مثل الصدق والأمانة والوفاء بالوعد وعدم
الغش وعدم الخداع هي من الأمور المحموده
عند المجتمعات المتقدمة.

- القدوة الحسنة.
- تصحيح الفهم الديني والوطني للوظيفة.
- محاسبة المسؤولين والموظفين.
- التقييم المستمر للموظفين.
- عقوبات تطبيق أخلاقيات المهنة؛
- عدم تطبيق العقوبات.
- ضعف الحسّ الديني والوطني.
- عدم وجود أو وضوح أو تفعيل النظام.
- اهتمام الجامعات بأخلاقيات العمل؛
- تلقى الأخلاقيات التي ذكرناها اهتماما كبيرا في الجامعات في الدول الأجنبية.
- فتجد أن تدريس مادة في أخلاقيات المهنة أمرا شائعا وكذلك في كليات الإدارة والتجارة.
- بل إنها تتفاعل مع مشاكل العمل الأخلاقية ويدفعها ذلك لتطوير أسلوب تدريس أخلاقيات العمل.

هذا الأمر يمتد تأثيره إلى العمالة التي قد تتقدم لوظائف بالمنظمة. فالمنظمة التي تتعامل بطريقة أخلاقية مع موظفيها تجتذب كفاءات سوق العمالة بينما المنظمة التي لا تُبالي بهذه الأمور تُنفر الكثير من تلك الكفاءات. كذلك فإن أسلوب تعامل المنظمة مع المتقدمين لوظائف يؤثر على الكفاءات التي تقبل التوظيف بها بل والتي تتقدم لها مستقبلا.

العلاقة بين العاملين؛

عندما يكون الصدق والتعاون الاحترام والأمانة هي الأخلاقيات المنتشرة بين العاملين وبعضهم البعض فإن هذا يؤدي إلى تفجر طاقات العاملين لصالح العمل.

وسائل ترسيخ أخلاقيات المهنة؛

- تنمية الرقابة الذاتية.
- وضع الأنظمة الدقيقة التي تمنع الاجتهادات الفردية الخاطئة.

- عدم حصول الموظفين على هدايا سوى ما تسمح به اللوائح فبعض الشركات قد تسمح للموظفين بقبول هدايا في حدود قيمة مالية محددة مثل عدة دولارات
- عدم تقاضي رشوة....هذا أمر واضح
- عدم التفرقة في التوظيف والترقية والتدريب وأي معاملة في العمل بناء على لون أو نوع أو ديانة أو أصل العامل أو المتقدم للعمل.
- الصدق والدقة في التقارير وأهمها تقارير الشركات السنوية وما تحتويه من قوائم مالية. هذا أمر قد يترتب على مخالفته الفصل والعقوبات مثل الحبس.
- الحفاظ على أمان وصحة العاملين.
- عدم استخدام موارد المؤسسة في المصالح الخاصة .

- 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. أخلاقيات العمل التي نسمع عنها في الخارج؛
- عدم وجود تضاد في المصالح.
- الحفاظ على البيئة بمعنى عدم تلويث البيئة بمخلفات الإنتاج.
- عدم استخدام معلومات غير متاحة للعامّة لتحقيق مكاسب من التجارة.
- احترام حقوق الملكية الفكرية.

٤

المصادر
والمراجع

المصادر والمراجع :

السنة	المؤلف	المرجع
٢٠١٢ م	صلاح الوهيبي	أخلاقيات العمل
٢٠١٠ م	أحمد داود المزجاجي الأشعري	الوجيز في أخلاقيات العمل
٢٠٠٩ م	دينيس كولينز	أساسيات أخلاقيات الأعمال
٢٠١٠ م	أحمد إبراهيم عبدالهادي	أخلاقيات الأعمال والمسؤولية الاجتماعية للمنظمة
٢٠٠٨ م	د. فؤاد عبدالله العمر	اخلاق العمل و سلوك العاملين في الخدمة العامة و المراقبة عليها من منظور اسلامي

0

منهجية التدريب

منهجية التدريب:



٣

إكساب المتدربين
المهارات من خلال
عملية التجربة
والتطبيق



٢

دمج المتدربين في
ورش عمل تساهم
في تغيير القناعات
السلبية



١

ترسيخ القناعات
لدى المتدربين بأن
التغيير و اكتساب
العادات ممكن



٦

القياس
والمراجعة
والتحسين



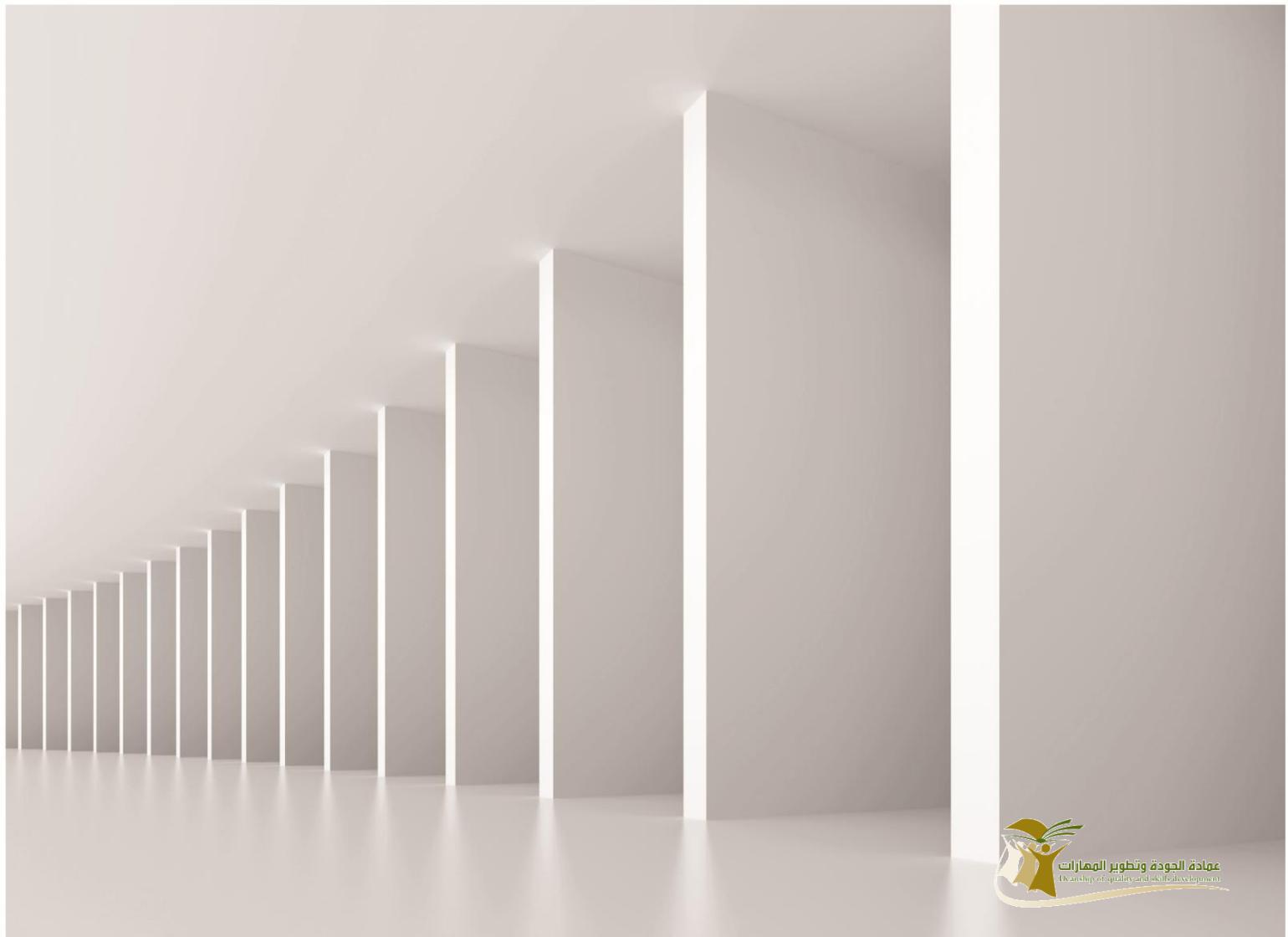
0

تفعيل دور
التبادل المعرفي



٤

متابعة المتدربين
وتوجيههم
وتحفيزهم بشكل
منتظم ومستمر



ر

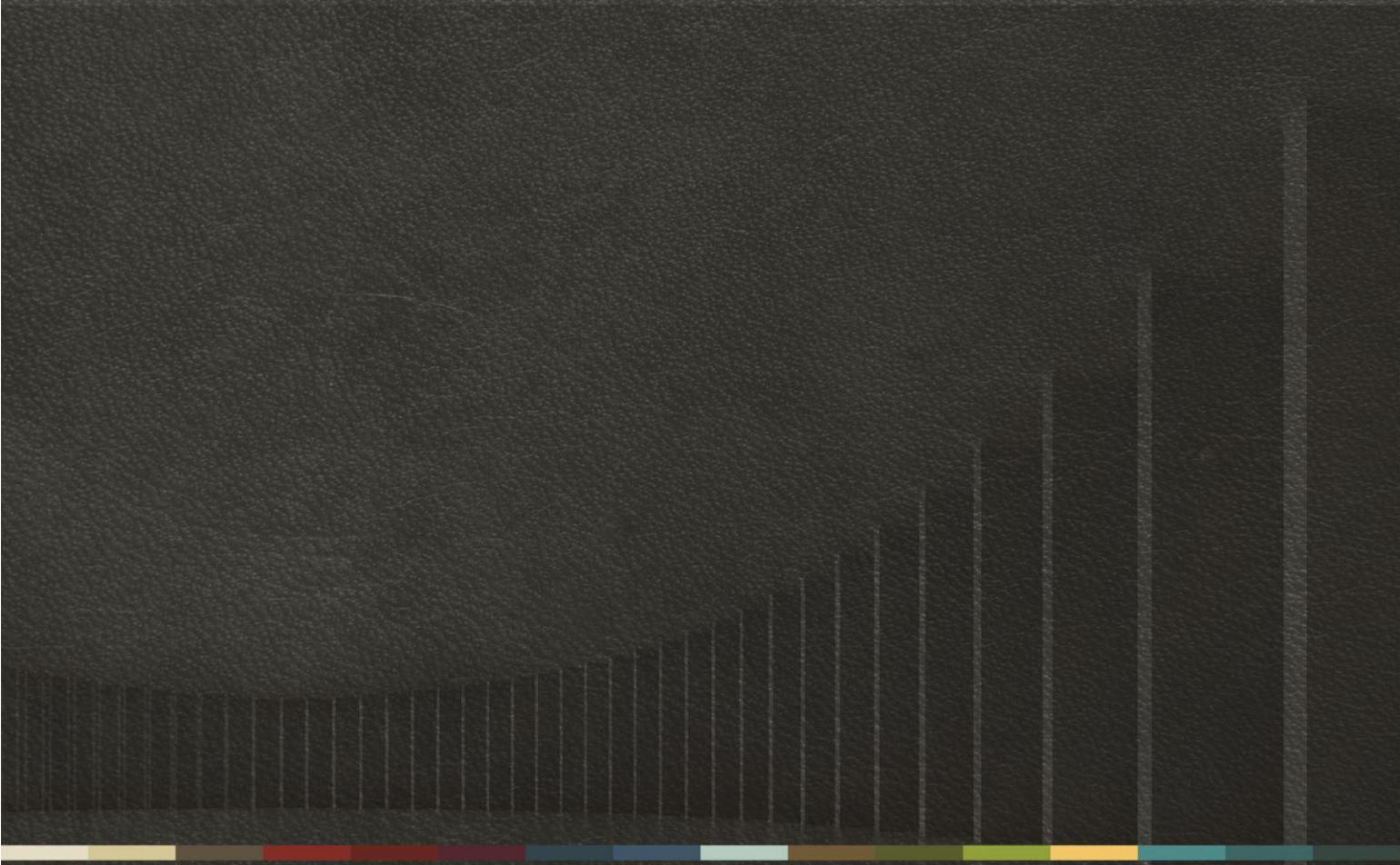
الأساليب التدريبية

الأساليب التدريبية :

سعت العمادة إلى التنوع في تنفيذ البرامج التدريبية من خلال استخدام الأساليب

التدريبية المختلفة التالية :

ورش العمل.		المحاضرات العلمية.	
الألعاب التدريبية.		المناقشة.	
الاحصاءات.		العصف الذهني.	
الصور المعبرة.		دراسة حالات.	
التبادل المعرفي.		عروض الفيديو.	



عمادة الجودة وتطوير المهارات
١٤٣٤ هـ - ٢٠١٣ م