

المحاضرة السادسة

٣- الشورى و التفويض :

- على القائد الاداري ان يستشير معاونيه و مرؤوسيه كلما واجهته مواقف تحتاج الى اتخاذ قرار جماعي حيث يتحمل الجميع المسؤولية ، كما ان تعدد الآراء و الأفكار تؤدي الى اتخاذ القرار السليم و الصائب .
- كما ان على القائد الاداري تفويض بعض صلاحياته لمرؤوسيه و يترك لهم التصرف في بعض الأمور ولا يمسك بيده جميع الخيوط صغيرها و كبيرها لأن طاقه الانسان و ساعات عمله محدودة و جسده ما حاجة للراحة و عقله يحتاج الى راحة من التفكير في كل شيء .

حسن المعاملة فى الوظيفة

١- حسن المعاملة للرؤساء و المدراء .

- ان حسن المعاملة الرؤساء و المدراء يظهر في تنفيذ رغباتهم و اوامره و قدراتهم فهم اهل الخبرة و هم اولياء الأمور شرعاً و بالتالى فنحن مأمورون بطاعتهم في الكتاب و السنة و حسن معاملتهم له مردود ايجابي على جودة الانتاج في المنظمة ، كلما كانت العلاقة جيدة بين الرؤساء و المرؤوسين انعكس ذلك على الأداء في العمل .
- ومع ذلك هناك بعض الموظفين من يعتمد الى تخشين المعاملة مع الرؤساء و غيبته به لأنه لم يستطع اخذ حقه منه ، وللقضاء على ذلك يجب ان يعلم الموظف ان غيبته للمسئول لا تخدمه بل تضره اذا بلغ ذلك الرئيس او اضر ذلك بأحد الناس فيقوم برفع قضية تشهير ضده .
- فضلاً عن ذلك يجب ان يعلم الموظف ان هناك طرق شرعية و نظامية بها يستطيع الحصول على حقه وليس بالغيبة و التشهير ، كذلك فان حسن معاملة الرؤساء و المدراء يقابل بحسن المعاملة و التغيير في وجهات النظر الى الافضل بالإضافة الى ان الموظف يجب ان تقوم علاقته مع الرئيس او المدير على المكاشفة و المصارحة و النصيحة الصالحة الخالية من الفضيحة .

٢- حسن المعاملة للزملاء .

- الزملاء هم شركاء في العمل فيجب النصح لهم و ارشادهم و تسهيل مهامهم وكل ذلك يعود بالنفع على المنظمة و يشعر الموظف بالراحة النفسية ، و يظهر حسن المعاملة مع الزملاء في التحية و الابتسامة و التعاون و النصح و التغاضي عن العيوب و الأخطاء الغير مقصودة ، وكل هذا مع التناقص الشريف و الدخول في مسابقات وظيفية بما لا يؤثر على حسن المعاملة .

٣- حسن المعاملة للمرؤوسين .

- المرؤوسين هم مساعداو المدير في عمله فلولاهم لما استطاع تنفيذ العمل ، فيجب ان يكون المدير قدوة للمرؤوسين ويكون عادلاً بينهم صادقاً في اقواله و تصرفاته لا يظلم فيهم احد ، متواضعاً لهم ، اما اذا كان غير ذلك فسوف يؤثر ذلك سلباً على عطاءهم و انتاجهم .
- ولا يعني ذلك ان يكون المدير متساهلاً لأن ذلك من ضعف الادارة لأن الادارة تحتاج الى سياسة و حكمة ، كما ان تطبيق النظام لا يعني العبوس و الجفاف في المعاملة .

٤- حسن المعاملة للمراجعين ( المتعاملين مع المنظمة ) .

- المتعاملون مع المنظمة او المؤسسة هم قياس نجاحها فانطباعهم عن المؤسسة يعكس رأيهم في تعامل الموظفين معهم وعلى الأقل اذا لم يتم قضاء مصالحهم فلا أقل من حسن معاملتهم حتى ينصرفوا مسرورين بما وجدوه من حسن المعاملة ، ومن اجل ذلك تعقد المؤسسات العديد من الدورات التدريبية لموظفيها لتدريبهم على كيفية التعامل الحسن مع المتعاملين مع المنظمة او المؤسسة .

**الفصل الرابع : الانضباط و الالتزام الوظيفي**

**أولاً : مفهوم الانضباط الوظيفي :**

الانضباط لغة يعني ضبط الشيء أي حفظه بالحزم ، ويقصد به هنا الحزم في تنظيم الأمور كلها سواء الانضباط في الهيئة او الأوقات او التصرفات .

- و يعتبر الانضباط مطلباً اساسياً في الاسلام
- مثال : الانضباط في العقيدة و عدم صرف أي نوع من العبادة لغير الله سبحانه وتعالى و بعدم اتباع اياً من الرسل سوى سيدنا محمد صلى الله عليه وسلم ، والانضباط في الصلاة بالالتزام بأوقاتها و أعمالها و أقوالها و الاستعداد لها و كفيئتها ،

والانضباط في الصوم بدايته ونهايته و زمانه ، والانضباط في الزكاة بتحديد مقاديرها والانضباط في الحج بزمانه ومكانه و اعماله .

### صور الانضباط الوظيفي

#### ١- الانضباط في الهيئة ( الشكل ) .

يلتزم العامل بالانضباط في الشكل الخارجي و التزامه بارتداء الزي الرسمي و المحافظة على نظافته وتجنب ارتداء الملابس ذات الكتابات المثيرة و الملونة ، كما يجب ان يهتم العامل بنظافته الشخصية من قص شعره و تهذيب لحيته ونظافة اسنانه وتقليم اظافره واعتناء برائحة جسمه ونظافته .

#### ٢- الانضباط في الوقت .

يجب على العامل ان يتعرف على جدولته في العمل وتقويم العمل وعدم الخروج من العمل الا في المواعيد المحددة ولا بد ان يراجع اعماله اولاً بأول ويقدم ما يكلف به في مواعيد ولا يؤجل عمل اليوم الى اغد وان يتغلب على ظروفه الخاصة ولا يجعلها تؤثر على أداءه لعمله ، وعدم حصوله على اجازة إلا للطوارئ و الضرورة والمرض ، كما يجب ان يحضر الى العمل مبكراً ، ويستثمر ساعات الراحة في اللقاء بزملائه وسؤالهم عن كل ما يحتاج ان يستعلم عنه في عمله .

#### ٣- الانضباط في التعامل ( التصرفات ) .

لا بد ان يعرف العامل كيفية التعامل مع من هو اعلى منه او مثله او اقل منه ، وبالتالي يجب على العامل معرفة قدر الموظفين و المسؤولين ويعاملهم معاملة حسنة ، كما انه لا بد ان يعامل زملاءه كإخوانه ويحب لهم الخير وان يعامل الضعفاء باحترام و رحمة ، كما انه لا بد ان يحاول الحصول على حقوقه بالإقناع وليس بالقوة ، وان لا يرفع صوته عند اقناع الآخرين بل لا بد ان يظهر رزائته ووقاره عند أية مناقشة ، وان يدافع عن حقوقه بنفسه ، وان يحافظ على ممتلكات ومرافق العمل وعدم العبث او تخريب هذه الممتلكات .

### العوامل التي تؤدي الى تحسين الانضباط الوظيفي

#### ١- الايمان و التوحيد .

● ان الانسان المؤمن عندما يتذكر قدرة و عظمة الله تعاليم وضعفه امام الله عز وجل يتواضع مع الآخرين ويتذكر دائماً انه اذا دعيتك قدرتك على ظلم الناس فتذكر قدرة الله عليك ، كما ان الايمان بالله يورث الانسان الرحمة فان الله يرحم من عباده الرحماء ، كما ان الايمان بالله يجعل الانسان في كل افعاله و اقواله يبتغي مرضاة الله وليس السمعة والمصلحة الشخصية ، كما يمنعه من القيام بالأخلاق السيئة مخافة عقوبتها ، كما ان ايمان الانسان بالرسول الكرام يدعوه الى التخلق بأخلاقهم .

● ومن الملاحظ ان اخلاق الانسان و انضباطه الوظيفي يزيد عند زيادة ايمانه وينقص عند نقصانه فإذا اراد الانسان ان تتحسن اخلاقه فعليه بزيادة ايمانه بالله و التفكير في آيات الله والإقبال على الطاعات و ترك المنكرات وحضور مجالس الذكر و العلم ومدارسة سيرة النبي صلى الله عليه وسلم و قراءة سير الصالحين .

#### ٢- العبادات .

● تؤثر العبادات تأثيراً كبيراً على انضباط العامل الوظيفي وعلى سلوكه متى دام على اداء العبادات بصورتها الشرعية الصحيحة ، وبالتالي فان الصلاة تحكم تصرفات الانسان وتهدئ اعصابه وتزيد الرقابة الذاتية وترقق القلب وتزيد من التواضع و الرحمة بالآخرين ، كما ان الزكاة تنمي الرحمة و الاحسان وتزيد الروابط الاجتماعية مما له اثر كبير في ضبط سلوك الانسان ونظرته للآخرين ، كما ان الصوم يضبط الأعصاب ويشعر الانسان بالفقراء والمحتاجين ، كما ان الحج يربي على الصبر ويشعر بالمساواة بين الناس .

#### ٣- الصحبة و الصداقة و المخالطة .

● ان الانسان يتأثر بمن يخالط ، وعن المرء لا تسأل و أبصر قرينه فكل قرين بالمقارن يقتدي ، فنجد الشاب يتأثر بمن يخالط و يصاحب ، وكما قيل فان صاحب صاحب ، كما ان الانسان مفطور على ان يتطبع بطباع من يخالط .

● ولم يغفل الاسلام هذه المسألة فأوصى بمجالسة الصالحين وترك مجالسة الطالحين وكما قال النبي صلى الله عليه وسلم مثل الجليس الصالح والسوء كحامل المسك و نافع الكير ، فحامل المسك اما ان تبتاع منه و اما ان تجد منه ريحاً طيبة ، و نافع الكير اما ان يحرق ثيابك و اما ان تجد ريحاً خبيثة .

● ومما يسترعي الانتباه ان الصديق المادح الموافق في جميع الأحوال يضر ولا ينفع لأنه لا يريد الخير لمن يصاحبه بل يريد مصلحته الخاصة ، ولو كان يريد الخير لصاحبه لناصره لأن كل انسان لا يخلو من العيوب والأخطاء ، فالمسلم الحق هو من يبحث عن من ينصح له كما قال سيدنا عمر بن الخطاب رحم الله امرئ اهدى الي عيوبي .

#### ٤- التربية الصالحة .

- ان التربية الصالحة تؤثر في سلوك الانسان وان الانسان ينشأ وفقاً لما عوده عليه والده وكما قال النبي صلى الله عليه وسلم كلكم راع وكلكم مسئول عن رعيته ، فالرجل راع في اهل بيته ومسئول عن رعيته والمرأة راعية في بيت زوجها ومسئولة عن رعيته .
- و التربية الصالحة لها وسائل منها الترغيب و الترهيب ، النصيحة والتوجيه و القدوة الحسنة والتربية بالمواقف الحياتية والتربية بالشدة احياناً ، ولأجل ذلك شدد الاسلام على اختيار الزوجة الصالحة التي تقوم برعاية اطفالها و تربيتهم التربية الاسلامية وقوله صلى الله عليه وسلم تنكح المرأة لمالها ولحسبها ولجمالها ولدينها فأظفر بذات الدين تربت يداك .
- ومن الملاحظ ان التربية الصالحة قد تتعرض لبعض المعوقات التي تؤثر على سلوك الانسان منها الانفتاح الغير منضبط على المجتمعات الأخرى و الاعلام الحر و التجارب السيئة التي يسمعها الانسان عن اقرانه وضعف الرقابة الأسرية بسبب غياب و انشغال الوالدين ، كل هذه المعوقات تؤثر تأثيراً كبيراً على سلوك الفرد .

حُرُوف انتوية