

الميثاق الأخلاقي للعاملين

لجمعية التنمية الاجتماعية بالشريم



جمعية التنمية الاجتماعية بالشريم
Social Development Association in Al-Shuraim
نبني وننمي

اجتماع مجلس الإدارة رقم ٢ /
بتاريخ ٢٧/٢/٢٥١٠ م



Tanmeh.alshrim@gmail.com

SA 0780000169608016452482

الحدود الشمالية
ابن شريم - رفحاء

الرقم :

التاريخ :

المشروعات :

الميثاق الأخلاقي للعاملين بالجمعية

١- أخلاقيات الوظيفة العامة:

أن تنمية الالتزام بالمثل والقيم الأخلاقية والاعتبارات القانونية والسلوكيات الإيجابية تعتبر من الفلسفات الرئيسية التي ينبغي وضعها في المقام الأول وان تسير في فلكها جميع الفلسفات الأخر المنشودة التي توصل جميعاً نحو تحسين الأداء وبالتالي تحسين رفاهية المجتمع .
إن فاعلية الإنسان وكفاءته ترتبط وتتأثر بإيمانه العميق واقتناعه بالقيم الأصيلة والمثل الأخلاقية العالية التي تدفعه إلى تنمية معارفه العلمية ومهاراته السلوكية والعلمية نحو تحسين الأداء ومن ثم فإن القيم الأخلاقيات تؤثر في السلوك تماماً كما تمثل المفاهيم العلمية والنظريات وان التحدي الكبير لمنظمتنا لا يمكن فقط في القدرة على استيعاب المعرفة والتكنولوجيا بقدر ما يمكن في القدرة على صياغة قيم أخلاقية وحضارية ومؤسسية جديدة في إطار تراثنا وثقافة المجتمع وشرائعه السماوية ولا يتأني ذلك إلا من خلال دراسة الواقع وما يرتبط به من ظواهر ايجابية أو سلبية في الوحدات الإدارية ومن ثم فان التعرف على وثبتي القيم والمثل الأخلاقية الايجابية التي تمكن من دعم الظواهر الايجابية ودحر الظواهر السلبية وإعداد الإستراتيجية الفعالة للتنمية الالتزام بها ودعمها أو إجراء التعديلات عليها كلما تطابت الضرورة ذلك سوف يطلعها على الطريق الصحيح نحو التقدم ومواكبة حركة التطور .

انساقاً مع ماورد أعلاه نجد أن أخلاقيات الوظيفة العامة تتمثل بمدى التزام الموظف بواجباتها الوظيفية كما يحددها القانون ويعتبر الموظف مقيداً بقواعد العمل وتعليماته ولعل من أهم صفات التي تمتا بها الوظيفية العامة هي حرص الموظف على المصلحة العامة والقبول بعد الخدمة العامة والسؤال الذي يطرحه نفسه في هذا السياق ماهي الوظيفة العامة اطلعت الدراسات الخاصة بالوظيفة العامة مكانة مرموقة في نطاق الإدارة العامة وفي نطاق القانون الإداري وشغلت الفكر الإداري والقانوني والاقتصادي في مختلف ارجاء العالم .

يرجى اصطلاح الوظيفة العامة إلى الكثير من المعاني المختلفة ذات المفاهيم المتغيرة المضمون حيث يعرفها (الاشيحة وآخرون ١٩٩٠) على أنها الوحدة الأساسية للعمل في الهيكل التنظيمي للتنظيم وهي مجموعة من الواجبات والمسؤوليات المتكاملة والمتجانسة التي يجب ان يؤديها شخص واحد تتوافر لديه شروط التأهيل المحدد لإشغال الوظيفة في التعليم والخبرة والتدريب



الرقم :

التاريخ :

المسؤولية: **المسؤولية** هي السلطة فقد ذهب إلى ابعاد من ذلك وعرفها مجموعة واجبات ومسؤوليات تعرضها السلطة المختصة أو تطلب خدمات شخص واحد وبناء عليه فهي الوحدة الأساسية في التنظيم الإداري التي تتميز عن مشاغلها بواجباتها ومسؤوليتها • ويرى آخرون بان الوظيفة العامة هي عبارة عن اصغر وحدة في التنظيم وهي مجموعة من الواجبات والمسؤوليات في مستوى معين من الصعوبة تحدث لتحقيق هدت في التنظيم ويقوم بأداء الأعمال المرتبطة بها شخص يحمل مؤهلات بشأنها تعيينه سلطة ذات اختصاص وينال مقابل ذلك المراتب والامتيازات الأخرى

بعد استعراض التعاريف المختلفة بمفهوم الوظيفة العامة يمكن طرح التصديق الإجرائي التالي مجموعة من المهام والمسؤوليات يتم صياغتها في ضوء القيم والمبادئ الأخلاقية هدفها خدمة المصلحة العامة يقابلها تقع شاغلها بحقوق وامتيازات الوظيفة التي يشغلها ومنص عليه قوانين وانظمة الخدمة المدنية المعمول بها دون ان يترتب على ذلك اية احقية لشاغلها اذا اخل باي من واجباتها.

اما اهداف اخلاقيات الوظيفة العامة فتتناظر من خلال محورين رئيسين اولها علاقة الموظف بالجهود والمجتمع اما الثاني فتحدد من خلال علاقة الموظف بعمله والمعبر عنها باحترامه الجمهور، عدالة الموظف وعدم تحيزه في التعامل مع الاخرين وعدم تفعيل المصلحة الخاصة على المصلحة العامة ام المحور الثاني من خلال علاقة الموظف بالقوانين والانظمة والتعليمات من خلال التطبيق السليم لها وعدم استغلال موقعه الوظيفي والحفاظ على المال العام واحترام وقت العمل.

٢- عناصر أخلاقيات الوظيفة العامة:

١. الالتزام بالأنظمة والقوانين
٢. احترام قيم وعادات المجتمع
٣. العدالة وعدم التحيز
٤. احترام الوقت وعدم التقيد بالدوام
٥. الانتماء والولاء للمنظمة
٦. حب العمل
٧. الامانة والنزاهة والحكمة والاخلاص
٨. السرعة والالتقان في انجاز العمل
٩. المحافظة على ممتلكات الدولة او الشركة
١٠. تنمية الكفاءات العلمية والعملية من قبل المديرين

الرقم :

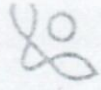
التاريخ :

في هذا السياق كان لاهتمام الدول الاثر الكبير في تأطير قواعد السلوك الوظيفي واخلاقيات الوظيفة العامة التي تضمنت المواد من (١-١١) ، اذا عاجت المواد من (١-٣) القواعد والاسس التي تركز عليها وهي العدالة ، تكافؤ الفرص، الشفافية ، الحيادية ، الانتماء للوطن والدائرة والاصرار على تحقيق رسالتها واهدافها وتحمل المسؤولية ، اما المواد من (٤-١١) فقد تضمنت المحاور التالية:

١. واجبات الموظف ومسؤولياته العامة
١. التعامل مع الاخرين (المواطنين ، الرؤساء، المرؤوسين)
٢. الحفاظ على السرية واليات الافصاح عن المعلومات
٣. قبول او طلب الهدايا والامتيازات والفوائد الأخرى
٤. تضارب المصالح والامتناع عن أي عمل يتقاطع مع المصلحة العامة
٥. الاستحقاق والجودة التنافسية والعدالة
٦. المحافظة على المال العام ومصالح الدولة وممتلكاتها
٧. حقوق الموظف وضمان حرية الرأي ، والتعبير في حدود الاطر القانونية
٨. الاحكام العامة التي تتعلق بتهيئة الفرص للموظفين والمواطنين من الاطلاع على المدونة وتحديد مسؤولية الوزراء والامناء العامون في الاشراف على تفعيل تطبيق المدونة

٥- أخلاقيات الوظيفة العامة و الفساد الاداري

إن أخلاقيات الوظيفة العامة تتشابه إلى حد كبير من المعايير والقيم التي تركز عليها مع أخلاقيات الإدارة في شركات الأعمال فالنزاهة والأمانة والامتنال للقانون وغيرها هي مبادئ أخلاقية ضرورية في المؤسسات الحكومية كما هي ضرورية في شركات الأعمال (عبود / ٢٠٠٦) . إن مرونة السلوك الوظيفي وأخلاقيات الوظيفة العامة ضرورة في المؤسسات الحكومية ليس فقط في جعل الوظيفة العامة أكثر استقامة واستجابة للتطور المهني في حقل الإدارة العامة وأداء الواجبات بطريقة فعالة بل بتقديم الخدمة العامة على الخدمة الذاتية ، وهذا هو جوهر الصراع بين الفرد ومبررات قيامه للفساد حيث إن مواجهه الحقيقية للفساد لا تكون بين القواعد والنظم والإجراءات إن ما يكمن في النفوس والاتجاهات والضمائر . إذن ما ينبغي التأكيد عليه هو اعتماد الحصانة والاستقامة والرقابة الذاتية في مواجهة الفساد والتي عادة ما تغير من القيم والمعتقدات بعيداً عن حسابات الربح والخسارة وهذا ما يتفق مع النموذج الياباني الذي يؤكد على العوامل الناعمة (القيم والمبادئ والاتجاهات ، أي نقل مركز التأثير في مواجهه



الرقم :

التاريخ :

المشروعات : النوعية والمعيارية -
الفساد من الجوانب الخارجية الفعلية الى الجوانب الداخلية الذاتية الناعمة - النوعية والمعيارية -
إذن لا مناص من البعد الإنساني وأن المؤسسة بدون التزام نفساني حي شبيه بالفرد الخالي من الروح.

في هذا السياق يمكن أن تلعب أخلاقيات الوظيفة العامة دوراً فعالاً في إدارة هذا البعد الإنساني وعوامل الروح في مواجهة الفساد حيث الأخلاقيات لا تحمي فقط الفساد وحسب بل وإنها توجد ذلك الإحساس العميق في نقوس الأفراد العاملين والمواطنين بالفخر والاعتزاز ، ان دعم البعد الإنساني في الالتزام بالقيم والمبادئ الاخلاقية لابد ان يأتي بمشاركة فعالة من قبل الجمعيات المهنية الخاصة بالإدارة العامة أو الجمعيات المهنية القطاعية للموظفين الذي يعملون في قطاعات مثل السياحة ، الزراعة ، النفط. إن تفعيل الإبعاد التي تم الإشارة إليها أعلاه سوف يقلل من الآثار السلبية من الفساد الإداري الآتية :-

- ١- بضيء النمو الاقتصادي. الناشئ من ضعف الاستثمار.
- ٢- الأضرار بجودة البيئة الأساسية والخدمات العامة
- ٣- التأثير على الأداء الاقتصادي من خلال تشويه عناصر النفقات الحكومية .
- ٤- يؤدي إلى زيادة التكاليف الإدارية بسبب الخسارة والبعض في العائدات الحكومية وتأسيساً على ما سلف، تحاول الحكومات والإدارات مواجهة الفساد من خلال عدد من الممارسات هي: (عبود / ٢٠٠٦)

أ- إصدار مرونة أخلاقيات الوظيفة العامة التي تتضمن مجموعة من المبادئ والقيم التوجيهية من أجل الاستقامة في الوظيفة والارتقاء بها من حيث السمعة والنزاهة والجدارة

ب- إعداد برامج تدريبية في مجالات أخلاقيات الوظيفة العامة وحسب القطاعات وإلزام الموظفين العاميين بها بما يؤدي إلى خلق الاهتمامات وإيجاد الخبرات اللازمة للارتقاء بالوظيفة العامة والحد من أسباب ومظاهر الفساد .

ج- التقييم لمجالات الفساد في كل المؤسسات العامة من أجل توجيه الجهود اللازمة لتوعية الموظفين والحد منها .

د- إيجاد حوافز خاصة بأخلاقيات الوظيفة العامة على مستوى المؤسسات القطاع العام كله وعلى مستوى الأفراد في كل مؤسسة حكومية .

وأخيراً بأن أخلاقيات الوظيفة العامة قد أصبحت حاجة ضرورية في مواجهة الفساد الإداري؛ تعبر عن المسؤولية المتعددة المستويات بدءاً من المسؤولية الذاتية على مستوى الفرد



الرقم :
التاريخ :
الموضوعات : وصولاً إلى

المسؤولية الوطنية والقومية والمسؤولية الدولية .

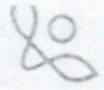
٦- أثر الالتزام بأخلاقيات الوظيفة العامة على تحسين الأداء

تقوم الوظيفة العامة لتقديم خدمات المجتمع ، والموظف هو جزء من المجتمع لذا يجب أن يحقق التوافق بين المصالح الشخصية والمصالح العامة ، فقد يلجأ الموظف العام الى استغلال وظيفة لتحقيق مصالحه الشخصية . إن عدم الالتزام بأخلاقيات الوظيفة العامة سوف يؤدي إلى ضعف دور الحكومة لأنه يقلل من مصداقية وصورة الحكومة في أذهان الجمهور فضلاً عن الآثار السلبية الناشئة عن فقدان الثقة من الحكومة والتي تنعكس بشكل مباشر في عدم الاستقرار السياسي ، كذلك هناك آثار اقتصادية تتمثل في ضعف سمعة البلد في معاملاته الاقتصادية والإقليمية والدولية وتبديد الثروات والمساعدات والقروض كما حدث في العراق بعد الاحتلال فضلاً عن هناك آثار قانونية ، إدارية ، أخلاقية ، اجتماعية :-

تأسيساً على ما سلف هناك مجموعة من المبررات تدفع المنظمات على اختلاف أنواعها باتجاه تحسين الأداء هي :-

- ١- ان الالتزام بالمعايير الأخلاقية للوظيفة العامة سوف يؤدي إلى تنمية قدرات العاملين وتحفيزهم على تحسن الأداء .
- ٢- احترام حقوق ومصالح الآخرين سوف يؤدي إلى زيادة الثقة بالمنظمة ويعزز من مكانتها لدى زبائنها .
- ٣- تطور القدرات المهنية والتعرف على آخر المستجدات في مجال عمله سوف تؤدي إلى تحسين الأداء .
- ٤- الالتزام بالمعايير الأخلاقية والمهنية وقواعد السلوك الوظيفي عامل أساس في تحسين كفاءة أداء العاملين في المنظمة .
- ٥- الشفافية في تنفيذ الأعمال الموكلة للعاملين سوف يعزز من الطاقة الذهنية للمنظمة لدى الجمهور ويحافظ على موقفها التنافسي .
- ٦- الالتزام بالمعايير الأخلاقية والمهنية يعزز من الأداء المنظمي من خلال العمل كفريق واحد .
- ٧- ضمان حرية الرأي والتفكير للعاملين سوف يعزز من ولائهم تجاه المنظمة التي يعمل بها وبالتالي تحسين أدائهم .





الرقم :

التاريخ :

المشروعات :

٧- أليات تحسين و تنمية الاعتبارات الاخلاقية في مجال الوظيفة العامة

١. التحديد الواضح لسلطات الموظفين والإداريين .
٢. مراجعة التعليمات الإدارية القديمة والإجراءات التي تتعلق بالسلوك الأخلاقي
٣. وضع عقوبات رادعة من ترتكب مخالفات أخلاقية من الموظفين .
٤. تحسين النظام الرقابي المعمول به في المنظمة .
٥. الاعتراف و التقدير بالأداء الأخلاقي المتميز للموظفين.
٦. التأكيد على أهمية سلوك الموظفين في الدرجات العليا كنموذج لسلوك الموظفين الآخرين
٧. الاستفادة من الطرق الرسمية التي يمكن من خلالها غرس السلوك الأخلاقي الذي يقوم على العقل والضمير الذاتي بما يضمن الاستمرارية .
٨. الاستفادة من كل الوسائل المتاحة التي تعزز احترام العمل الأخلاقي .
٩. الشفافية والمساءلة والقوة الحسنة .

ثانيا الجانب التطبيقي :

يشير الاطار النظري الذي تم عرضه سابقا ان هناك علاقة بين اخلاقيات العمل وتحسين الاداء ويمكن تحديد الاطار العام لهذه العلاقة بالمودج الاتي :

ولغرض بيان اثر المؤشرات الأخلاقية في الأداء الوظيفي تم تصميم استمارة استبيان خاصة لهذا الغرض وبعد تفريغ المعلومات الواردة في الاستمارة تم استنتاج ما يأتي

وقد تم استخلاص خصائص العينة كما يأتي :

- الجنس	
شكل الذكور	١٠٠ %
- العمر	
اقل-٣٠	٣٧%
٣٠-٣٥	٢٦%
٣٦-٤٠	١٦%
٤٠- فأكثر	٢١%
- المؤهل العلمي	
ثانوية فاقل	0.03%
دبلوم	١١ %
بكالوريوس	٨٧ %

