



# الميثاق الأخلاقي لموظفي الجمعية

## مقدمة:

لا يتوقف أمر أخلاقيات العمل عند المدارس والجامعات بل يأخذ الأمر بعدا اكبر في الحياة العملية  
سوا في القطاع العام أو القطاع الخاص.

وتلقى أخلاقيات العمل اهتماما كبيرا فنجد أكثر الجامعات تدرس مادة في أخلاقيات العمل والإدارة  
في حين نجد أن أخلاقيات العمل تجد جذورها بالفعل منذ الدراسة الابتدائية وذلك بأن ينشأ الطالب  
على الغش في الامتحانات أو نقل الواجبات هي عملية لا يصح أن يقوم بها الشخص السوي ويتم  
التعامل مع هذا الأمر بصرامة وبذلك يعتاد الطالب على احترام حقوق الآخرين في ابسط الأشياء  
مثل الانتظار ففي الطابور والالتزام بقواعد المرور فهذه الأشياء البسيطة تؤخذ بجديّة شديدة جدا  
والتالي يترعرع الطالب وهو يحترم فضيلة الصدق والعدل والأمانة وأداء الواجب وهذه هي محاور  
أخلاقيات العمل.

## أهداف:

- 1- أخلاقيات العمل في الإسلام.
- 2- أخلاقيات العمل ضرورة إدارية.
- 3- العلاقة بين العاملين والإدارة.
- 4- العلاقة بين العاملين.
- 5- إرساء أخلاقيات العمل في المنظمة.
- 6- الإحباط الوظيفي.
- 7- اهتمام الجامعات بأخلاقيات العمل.
- 8- عقبات تطبيق أخلاقيات العمل.
- 9- أسباب الانهيارات الأخلاقية للشركات والمؤسسات غير الهادفة للربح.
- 10- من أخلاقيات العمل التي نسمع عنها في الخارج.

## أخلاقيات العمل في الإسلام:



وزارة العمل  
والتنمية الاجتماعية  
المملكة العربية السعودية

المركز الوطني لتنمية  
القطاع غير الربحي  
National Center for  
Non-Profit Sector

رؤية  
2030  
المملكة العربية السعودية  
KINGDOM OF SAUDI ARABIA



يوجد تناقض بين أخلاقيات العمل النبيلة التي يدعو لها القرآن الكريم والحديث الشريف وبين التطبيق العملي واليومي لبعض تلك الأخلاقيات الإسلامية حول العمل.

فأخلاقيات العمل في الإسلام وما تدعو إليه الحكمة العربية والإسلامية المحلية التقليدية هي مبادئ متلازمة ومتوافقة مع بعضها البعض ولا يجب أن تكون متناقضة.

إن أخلاقيات العمل في الإسلام مرتبطة ارتباطاً أساسياً وعضوياً ومنطقياً بالعمل المدني والدنيوي اليومي بدأ بالتعامل اليومي مع الآخرين وإجادة العمل الوظيفي وممارسة الأخلاق الإنسانية السوية وانتهاء بالتمسك بالقوانين خلال الممارسة الاجتماعية المدنية اليومية في المجتمع الإنساني المدني.

هناك حالة مماثلة في تاريخنا كعرب الم تسمع عن العرب قبل وما كانوا فيه من فساد في الاعتقاد وعبادة لأوثان وانتشار لردائل كثيرة ولكنك في نفس الوقت تعلم أن الرسول صلى الله عليه وسلم كان يسمى الصادق الأمين من قبل البعثة وكان ذلك محموداً لديهم كذلك من المعلوم أن صفة الكرم كانت محموداً لديهم وكذلك صفة الصدق وكذلك صفات الشهامة والوقوف بجانب الضعيف.

خلاصة القول هو أن الأخلاق الحميدة مثل الصدق والأمانة والوفاء بالوعد وعدم الغش وعدم الخداع هي من الأمور المحمودة عند المجتمعات المتقدمة.

لاحظ أن هذه الأخلاقيات هي أخلاقيات العمل الأساسية قد يكون الدافع للالتزام بالأخلاق مختلفاً من شخص لآخر فهذا يعتبرها جزءاً من الدين وهذا يعتبرها أمراً محموداً وهذا يخاف أن يحتقره الآخرون وهكذا ولكن على أي حال لن تجد مجتمعاً يفتخر بكونه مجتمعاً كذاباً ولا يعترف بالأمانة لماذا؟ لأن كل المجتمعات تعلم أن هذه صفات سيئة لا يمدح عليها الإنسان بل يذك وبالتالي فأخلاقيات العمل الأساسية هي فضيلة عند كل المجتمعات.

## **أخلاقيات العمل ضرورة إدارية:**

على الرغم من أن كل شخص ينبغي أن يتحلى بأخلاقيات العمل فإن إدارة المنظمة لا بد أن تضع ضوابط وجزاءات تجل الموظفين يلتزمون بأخلاقيات العمل فقد تجد من الموظفين من هو مؤمن بأخلاقيات العمل ومنهم من لا يكثر بها.

## **العلاقة بين العاملين والإدارة:**

من الأمور المعلوم أن الثقة بين العاملين والإدارة لها علاقة مباشرة بزيادة إنتاجية العامل فالموظف الذي يعلم أن إدارة المنظمة ستقدر مجهوداته على المدى القريب والبعيد فإنه يتفانى في عمله.

ولكن عندما يشعر الموظف بأن إدارة المؤسسة لا تفني بوعددها للعاملين فإن هذا يكون أمراً غير محفز له على تطوير العمل والإبداع وزيادة الكفاءة لذلك فإن التزام المديرين بالصدق والأمانة والعدل والوفاء والرحمة مع العاملين يؤدي إلى ثقة العاملين في الإدارة وهو ما يؤدي إلى تحفزهم على العمل ويوفر كثيراً من الوقت الضائع في الشائعات والشكوك والتفاوض.





قارن بن حالتين حالة الإدارة الملتزمة بأخلاقيات العمل والإدارة غير الملتزمة بأخلاقيات العمل في الحالة الأولى تجد أن وعود المديرين للعاملين مصدقة بينما في الحالة الثانية تجد أن الوعود غير مصدقة بل يكون الشك مهيمنا على العلاقة بين العاملين والإدارة.

في الحالة الأولى تجد كثيرًا من العاملين يستمر في العمل لسنوات عديدة طالما كان الدخل مقبولًا بينما في الحالة الثانية تجد العاملين يبحثون عن بديل باستمرار حتى وإن كان الدخل مرتفعًا في الحالة الأولى تجد العامل سعيدًا في عمله ولديه ولاء لهذه المنظمة المحترمة بينما في الحالة الثانية تجد العلاقة مبنية على المقابل السريع لأن المقابل بعيد المدى غير مضمون.

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 تبالي بهذه الأمور تنفر الكثير من تلك الكفاءات تأثير ذلك على قدرات المنظمة غني عن التفصيل كذلك فإن أسلوب تعامل المنظمة مع المتقدمين لوظائف يؤثر على الكفاءات التي تقبل التوظيف بها بل والتي تتقدم لها مستقبلًا.

## العلاقة بين العاملين:

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

بينما عندما تكون ثقافة الخداع والنفاق والإساءة للزملاء هي المسيطرة فإن كل عامل يكون على حذر من زميله ويتعاون معه بقر ضئيل وخفي عنه الكثير من المعلومات وقد يكذب في التقارير التي يكتبها لرئيسه وهكذا.

في الحالة الأولى يمكن تشكيل فرق عمل لحل المشاكل وتطوير العمل بينما في الحالة الثانية فإن فرق العمل تفشل لعدم وجود روح التعاون والثقة بين العاملين في الحالة الأولى تجد أن بيانات العمل دقيقة وصحيحة بينما في الحالة الثانية تجد أن كثيرًا من البيانات خاطئة وكثيرًا من التقارير مضللة في الحالة الأولى تجد الخبرة تنتقل من موظف ولمرؤوسه وكذلك من جيل لجيل وبالتالي فإن العاملين دائمًا في حالة نمو وتطور وهو ما ينعكس على المنظمة.

بينما في الحالة الثانية تجد أن كل موظف يخفي معلوماته عن زميله وتجد الخبرة تضيع بانتهاء خدمة موظف ما وعلينا البدء من جديد.

في الحالة الأولى تجد أن كل موظف مستعد لتحمل بعض الأعباء الإضافية بينما في الحالة الثانية تجد أن كل موظف يتجنب تحمل أي مسؤوليات إضافية في الحالة الأولى تقابل أي مبادرة من أحد العاملين لتطوير العمل بالترحاب بينما في الحالة الثانية تقابل بالشكوك وبالتساؤل عن الأهداف الخفية لصاحب المبادرة.

في الحالة الأولى يكون العمل هو الشغل الشاغل للعاملين بينما في الحالة الثانية تكون مهارات التغلب على مكائد الزملاء ومهارات إيقاعهم في المشاكل هي الهدف الأسمى لك عامل.



## إرساء أخلاقيات العمل في المنظمة:

إتباع الأخلاق هو أمر يجب أن يحرص عليه كل شخص ولكن إدارة المؤسسة لن تعتمد على مدى التزام العاملين بأخلاقيات العمل بناء على قناعاتهم الشخصية بل هي بحاجة لأن تلزمهم بذلك كجزء من متطلبات العمل فكما أوضحت فإن عدم الالتزام بأخلاقيات العمل يؤثر على أداء المؤسسة وبالتالي فلا بد لها من الحرص على تطبيقها

لذلك فإنه من الضروري تحديد ما هو أخلاقي وما هو غير أخلاقي في عرف المؤسسة لكي يلتزم به الجميع في غياب ذلك فإن كل موظف يكون له مقياسه الشخصية والتي تختلف من شخص لآخر.

كذلك فإنه لا بد من التعامل بحزم مع كل إخلال بهذه الأخلاقيات لا بد أن يتم التعامل مع الكذب في التقارير وفي البيانات وفي التعامل بكل حزم.

لا بد أن تعامل روح العداة والإيذاء بين العاملين بالجزاء الرادع لا يمكن ترك كل موظف يتصرف حسب ما اعتاد عليه فلا يمكن ترك الموظف يتبادلون الألفاظ البذيئة أو يحيكون المؤامرات لبعضهم لا يمكن أن يتم التعامل مع من لا يحترم أخلاقيات العمل بتهاون فهذا يجعل الجميع يسلك نفس المسلك.

لا يمكن أن تقبل أن يخدع موظفا عميلا أو موردا أو متقدم لوظيفة لا يمكن أن تقبل إدارة المؤسسة أن يأخذ العاملين هدايا قيمة من الموردين أو العملاء يجب أن يتم التعامل مع كل أمر يخص أخلاقيات العمل بكل شدة مهما كانت رتبة الشخص المخالف.

الحرص على أخلاقيات العمل هو أمر أخلاقي وديني وإداري مع الأسف فإن إهمالنا لأخلاقيات العمل يجعل العاملين لا يتعاونون مع الشركات لا تثق في بعضها والكل يبدأ بسوء الظن ولا يمكننا الاستفادة من خبرات بعضنا أخلاقيات العمل ضرورة للتطور لا بد أن تكون لأخلاقيات العمل أولوية أكبر بين موظفينا.

## وسائل ترسيخ أخلاقيات المهنة:

### ❖ تنمية الرقابة الذاتية:

فالموظف الناجح هو الذي يراقب الله تعالى قبل أن يراقبه المسئول وهو الذي يراعي المصلحة الوطنية قبل المصلحة الشخصية فإذا تكون هذا المفهوم الكبير في نفس الموظف فستنجح المؤسسة بلا شك لأن الموظفين مخلصون لها.

الرقابة الذاتية التي كانت تدفع أمير المؤمنين عمر بن الخطاب رضي الله عنه لتفقد رعيته في مسيراته الليلية المشهورة في المدينة المنورة.





الرقابة الذاتية التي كانت ترقى بإيمان ذلك الراعي الذي مر به عبدالله بن عمر وطلب منه أن يذبح له شاه ويعطيه ابن عمر ثمنها فاعتذر الراعي بأن مولاه لم يأذن له فقال له ابن عمر يختبره إذا سألك مولاك عنها قل له أكلها الذئب فقال الراعي فأين الله؟.

هذه الرقابة تمنع من الخيانة وتعين على الأمانة لذا فهي من المقومات المتفق عليها في العالم .

#### ❖ وضع الأنظمة الدقيقة التي تمنع الاجتهادات الفردية الخاطئة:

لان الممارسات الأخلاقية غير السوية تنتج أحياناً من ضعف النظام أو عدم وضوحه.

ويمكن للمؤسسة أن تخصص مكتباً خاصاً للاهتمام بأخلاق المنة يقوم عليه مجموعة من الموظفين ولهذا الجهاز رقم هاتف خاص ساخن للتبليغ عن أي خلل في الأخلاق .

وسيكون مردود هذا المكتب على أداء العمل رائعاً جداً.

من وسائل التوعية بهذه الأنظمة: ما ورد في نظام العمل والعمال (مادة التاسعة من الفصل الأول) يجب على صاحب العمل والعامل معرفة أحكام نظام العمل بجميع محتوياته ليكون كل منهما على بينة من أمره وعالمياً بما له وبما عليه ويجب فوق ذلك أن توضع في مكان ظاهر بكل مؤسسة تستخدم عشرين عاملاً فأكثر.

كما يجب أن توضع في مكان ظاهر بالمؤسسة لائحة للجزاءات تشتمل على الأفعال والمخالفات وعدم تنفيذ الأوامر والالتزامات المكلف بها العامل.

#### ❖ القدوة الحسنة:

فإذا نظر العاملون إلى المدير وهو لا يلتزم بأخلاق المهنة فهم كذلك من باب أولى.

وقد قال الخليفة الأول للمسلمين أبو بكر الصديق رضي الله عنه: وليت عليكم ولست بخيركم فإن أحسنت فأعينوني وإن أسأت فقوموني.

لذا لما مات قال فيه أمين المؤمنين عمر رضي الله عنه: رحمك الله يا أبا بكر لقد أتعبت من بعدك.

#### ❖ تصحيح الفهم الديني والوطني للوظيفة:

فإذا اقتنع العامل بأن العمل عبادة وأن العمل وسيلة للتنمية الوطنية وازدهار البلد وتحسين مستوى الدخل زاد لديه الالتزام بأخلاق المهنة.

#### ❖ محاسبة المسؤولين والموظفين:

فلا بد من المحاسبة للتأكد من تطبيق النظام وهو ما يعرف بالأجهزة الرقابية التي تشرف على تطبيق النظام وقد كان عمر رضي الله عنه يسأل الرعية أرايتم إذا استعملت عليكم خير من اعلم ثم أمرته بالعدل أكنت قضيت ما علي قالوا نعم قال لا حتى أنظر في عمله أعمل بما أمرته ام لا.

#### ❖ التقييم المستمر للموظفين:



وزارة العمل  
والتنمية الاجتماعية  
المملكة العربية السعودية

رؤية  
2030  
المملكة العربية السعودية  
KINGDOM OF SAUDI ARABIA

المركز الوطني لتنمية  
القطاع غير الربحي  
National Center for  
Non-Profit Sector

الخرج – نعجان ص.ب ٢٢٠ – الخرج ١١٩٤٢ - هاتف: ٥٤٩٨٨٤٤  
فاكس: ٥٤٩٨٨٣٣ jamyh.naajan@hotmail.com

مما يحفزهم على التطوير إذا عملوا أن من يطور نفسه يقيم تقييماً صحيحاً وينال مكافأته على ذلك والتقييم يعين المسؤول على معرفة مستويات موظفيه وكفاءاتهم ومواطن إبداعهم. وورد في نظام الخدمة المدنية (المادة ٣٦) تعد تقارير دورية عن كل موظف وفق لائحة يصدرها رئيس مجلس الخدمة المدنية واللائحة هي "لائحة تقويم الأداء الوظيفي" الصادر في عام ١٤٠٤ هـ.

## عقبات تطبيق أخلاقيات المهنة:

### ❖ عدم تطبيق العقوبات:

فمن أمن العقوبة أساء الأدب – كما يقول المثل – والعقوبة لا يراد لذاتها بل لتقويم سلوك الأفراد والمسؤولين المنحرف وإعطاء الآخرين صورة عن الجدية في تطبيق النظام.

### ❖ غياب القدرة الحسنة.

❖ ضعف الحس الديني والوطني: وتغليب المصلحة الشخصية على المصلحة العامة.

❖ عدم وجود أو وضوح أو تفعيل النظام.

❖ فقدان روح التفاهم بين المسؤول والموظفين.

## أسباب الانهيارات الأخلاقية للشركات والمؤسسات 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 أحياناً اتخاذ أساليب غير أخلاقية.

يستهدف الكتاب قاعدة عريضة من القراء الذين يفتح لهم نافذة على عالم المال والأعمال في الوقت الحاضر سواء المستثمر الذي يهتم بتجنب الاستثمار ووضع أمواله في شركة قد تتعرض لفضيحة أخلاقية على غرار ما تعرضت له شركة إنرون الأمريكية أو الموظف الذي يقلقه احتمال تعرض شركة لسقطات أخلاقية أو الطالب الذي يدرس إدارة الأعمال.

