

مَدُونُهُ
السُّلُوكُ الوَظِيفِيُّ

وأخلاقيات العمل في وحدت الخدمة العامة

الجمهورية العربية السورية



القطاع الإداري

وزارة الخدمة المدنية
والتأمينات

١٤٤٤هـ

أخلاقيات العمل (المهنة)

9 الولاء المؤسسي

اعداد/

أ.م.د. صادق مطيع السدعي - علي محسن محمد الجدره

المدرّب: علي محسن محمد الجدره

أخلاقيات العمل (المهنة) والولاء المؤسسي



اعداد/

المدرّب أ/ علي الجدره

أ.م.د. صادق مطيع السدعي- علي محسن محمد الجدره



أخلاقيات العمل (المهنة) والولاء المؤسسي

التعارف



قواعد الدورة التدريبية



توقعاتك من الدورة
التدريبية



البرنامج الافتتاحي



أخلاقيات العمل (المهنة) والولاء المؤسسي

التعارف

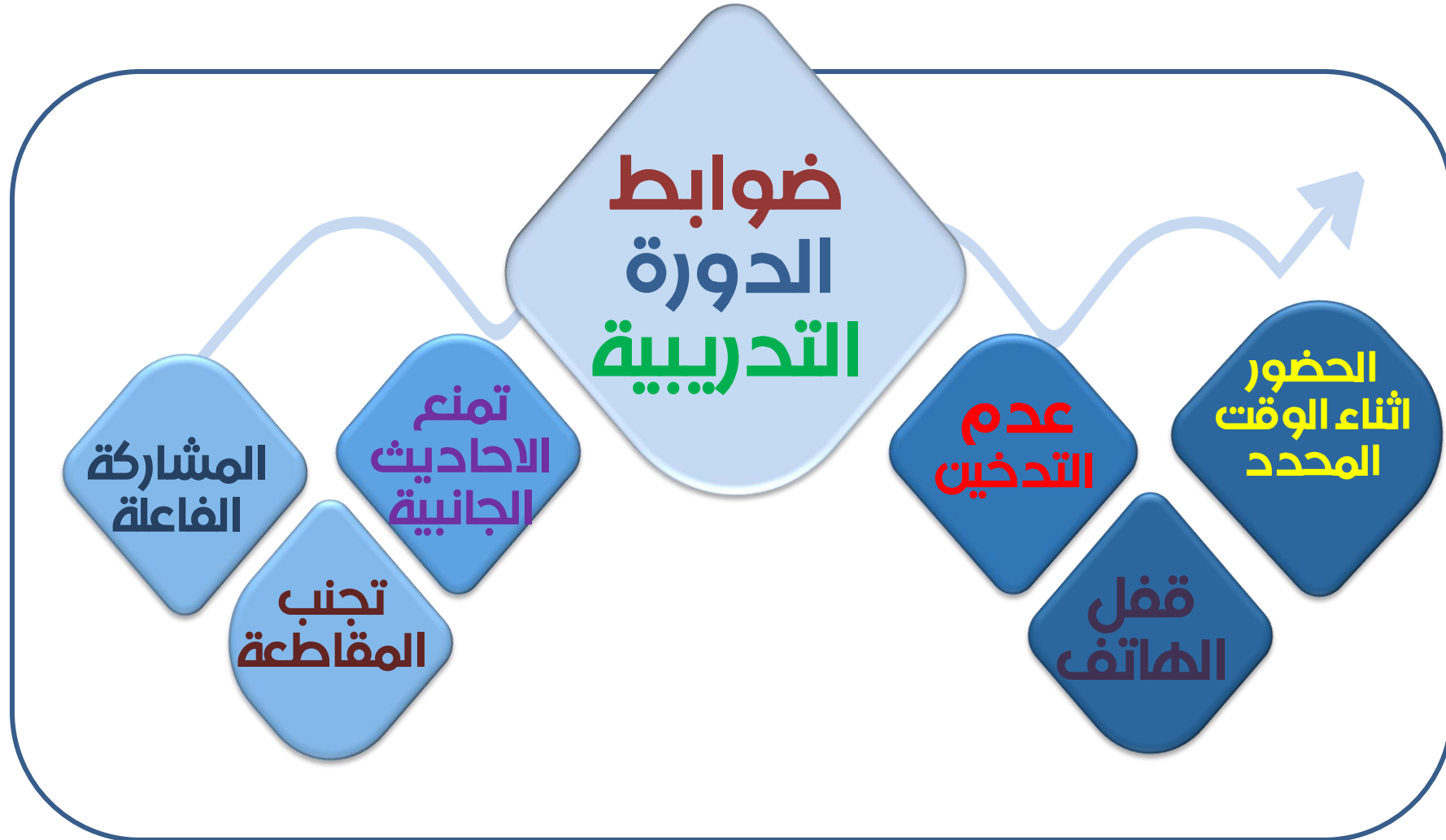


فكرتك
عن
الدورة

المؤهل

الإسم

أخلاقيات العمل (المهنة) والولاء المؤسسي



أخلاقيات العمل (المهنة) والولاء المؤسسي

فهرس المحتويات



المحور الأول

مدونة
السلوك
الوظيفي

المحور الثاني

أخلاقيات
العمل
(المهنة)

المحور الثالث

الولاء
المؤسسي

أخلاقيات العمل (المهنة) والولاء المؤسسي

(نقاش)
توقعاتك من الدورة
التدريبية



١- يؤمن بأن الوظيفة العامة عبودية لله سبحانه وتعالى وادة لخدمة المجتمع

٢- ملتزمون بالمعايير الأخلاقية والقواعد الأساسية لآداب الوظيفة العامة والقيم والثقافية المهنية العالية.

٣- قادرين على أداء المهام المناطة بهم بمستوى من الكفاءة والاحترافية والفعالية تتناسب مع مستوى الأداء المعياري المقبول.

٤- نتعامل فيما بيننا وفق مبادئ التعاون والمحبة وعدم نكران الذات والاحترام المتبادل والعمل بروح الفريق الواحد

٥- قادرون على بناء شراكة فعالة مع الطلاب ويتعاملون بطريقة إيجابية مع الشكاوى والمقترحات المقدمة من الجمهور ويتعاملون معها وفق مبادئ العدالة والانصاف.

٦- نستشعر بالرقابة الإلهية عند أداء أعمالهم ويرفضون الرضوخ إلى أي ضغوط أو مغريات تؤثر على التزاماتهم بمسار العمل الصحيحة.

٧- نتحلي باللباقة والتهذيب والمهنية ويتصرفون بطريقة محترمة ويبادرون دائماً إلى تفهم مشاكل المستفيدين ويتعاملون مع قضاياهم بإحساس ومسئولية عالية.

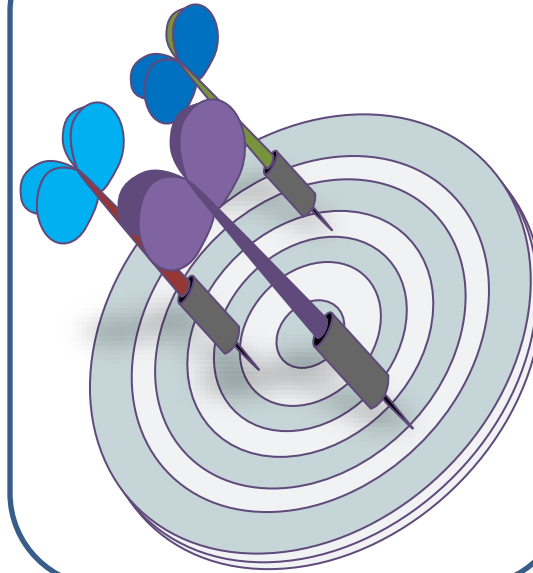
٨- نتمتع بمستويات عالية من الرضى الوظيفي والولاء التنظيمي.

أخلاقيات العمل (المهنة) والولاء المؤسسي

تزويد المشاركين

بالمهارات والمعارف
لمدونة السلوك الوظيفي
والقيم فيما يتعلق
بأخلاقيات العمل (المهنة)
والولاء المؤسسي

الهدف العام من الدورة



أخلاقيات العمل (المهنة) والولاء المؤسسي

هل اطلعت على مدونة السلوك الوظيفي واخلاقيات العمل؟؟

اذكر اهم
اهداف
المدونة؟؟

??

هل قرأت
احكام القرار
الصادر
بالعمل
بالمدونة؟؟

??

ممن صدر
قرار العمل
بالمدونة؟؟

??

متى صدرت
مدونة السلوك
الوظيفي
واخلاقية
العمل؟

??



وزارة التربية والتعليم والبحث العلمي
جامعة ٢١ سبتمبر للعلوم الطبية والتطبيقية

مدونة السلوك الوظيفي

المقصود بالمدونة

مدونة السلوك الوظيفي



مدونة السلوك الوظيفي

لمن هي مودنة السلوك؟

"تسري أحكام هذه المدونة على جميع منتسبي وحدات الخدمة العامة بمختلف مستوياتهم الإدارية، سواء كانوا رؤساء أم مرؤوسين."

مدونة السلوك الوظيفي

نستعرض الإطار العام والموجّهات الأساسية،

نستعرض مدونة السلوك الوظيفي
وارتباطها بالقيم، انطلاقاً من تعاليم
الدين الإسلامي المستمدة من
القرآن الكريم وسنة النبي ﷺ.

مدونة السلوك الوظيفي

مدونة السلوك الوظيفي هي وثيقة تعتمدها الجهات الرسمية والمنظمات، تتضمن قيماً ومبادئ وقواعد سلوكية ومهنية مستمدة من منظومة الأخلاق والدستور والقوانين، بهدف تنظيم الأداء وضبط المسؤوليات.

تعريف مدونة
السلوك
واخلاقيات
العمل

مدونة السلوك الوظيفي

أهمية المدونة

04

تؤكد أن الوظيفة
خدمة للمجتمع

03

تنظّم العلاقة بين
الجهة والموظف
والجمهور

02

تحدد معايير
السلوك وتعزز
المسؤولية

01

ترسخ مفهوم
الوظيفة العامة
كخدمة وعبادة

مدونة السلوك الوظيفي

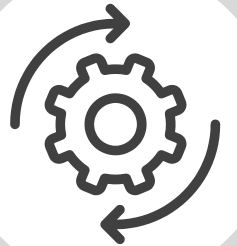
ما دور مدونة السلوك؟

01 تحسين الأداء العملي.

02 تحديد العلاقات والمسؤوليات.

03 حفظ الكرامة الإنسانية.

04 الحد من مظاهر الفساد.



مدونة السلوك الوظيفي

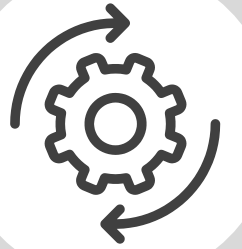
ما دور مدونة السلوك؟

05 تحديد مستوى تقديم الخدمة.

06 ضمان الحقوق.

07 تعزيز قيم الشفافية والنزاهة.

08 خلق بيئة طاردة للفساد.



مدونة السلوك الوظيفي

لضمان تطبيق المدونة يعمل
على الآتي

إدماج الالتزام بها ضمن معايير
تقييم الأداء

تنظيم برامج تعريفية بأهدافها
وأحكامها.

نشر المدونة وتعميمها على جميع
المنتسبين.

اعتماد نهج تربوي لترسيخ القيم والسلوك
المهني.



تفعيل الرقابة لمتابعة مدى
الالتزام

تطبيق مبدأ المساءلة والثواب
والعقاب.

توقيع تعهد خطي بالالتزام يُحفظ في
ملف الموظف

مدونة السلوك الوظيفي

هل هي
ملزمة؟

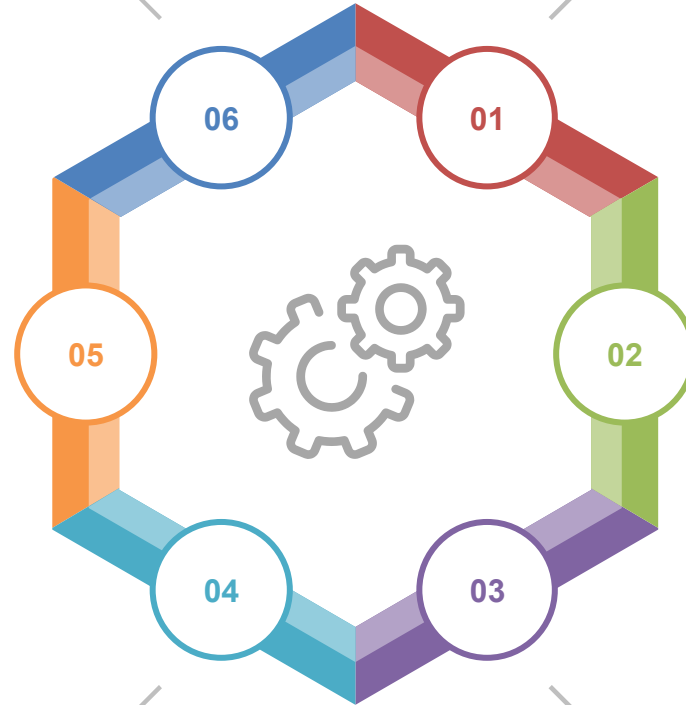
المدونة وثيقة مُلزمة تُحدّد قواعد السلوك المهني وأخلاقيات العمل،
وتضم السياسات والمعايير المنظمة لبيئة العمل، المستندة إلى
منظومة من المبادئ والقيم الإيمانية والأخلاقية والمهنية

مدونة السلوك الوظيفي

دروس ومحاضرات من
هدي القرآن الكريم.

خطابات ومحاضرات قائد الثورة السيد
عبدالمك بدر الدين الحوثي.

الهوية الإيمانية، والآداب والأخلاق
الإسلامية.



القرآن الكريم.

الهدي النبوي.

عهد الإمام علي عليه السلام
لمالك الأشر.

المرتزمات
الأساسية
لمدونة
السلوك
الوظيفي



قرار جمهوري

صدر قرار رئيس المجلس السياسي الأعلى رقم (٣٥) لسنة ١٤٤٤ هـ باعتماد وإصدار وثيقة المدونة العامة للسلوك الوظيفي وأخلاقيات العمل في وحدات الخدمة العامة.

اشتمل القرار على سبع مواد كما يلي:

مادة (١) تعتمد وتصدر وثيقة المدونة العامة للسلوك الوظيفي وأخلاقيات العمل في وحدات الخدمة العامة المرفقة بهذا القرار، ويعمل بها في كافة وحدات الخدمة العامة.

مادة (٢) تعد وزارة الخدمة المدنية والتطوير الإداري نماذج التقييم لمستوى تطبيق أحكام المدونة ويصدر بتلك النماذج قرار من الوزير.

مادة (٣) تلتزم كافة وحدات الخدمة العامة بإدراج المدونة ضمن خططها للعام 1447 هـ وتخضع للتقييم ضمن تقييم الخطة العامة للدولة.

مادة (٤) يلتزم كافة مسؤولي وموظفي وحدات الخدمة العامة بالاطلاع والإلمام بأحكام المدونة والتوقيع عليها والالتزام بأحكامها عند ممارستها لأعمالهم وقيامهم بواجباتهم الوظيفية.

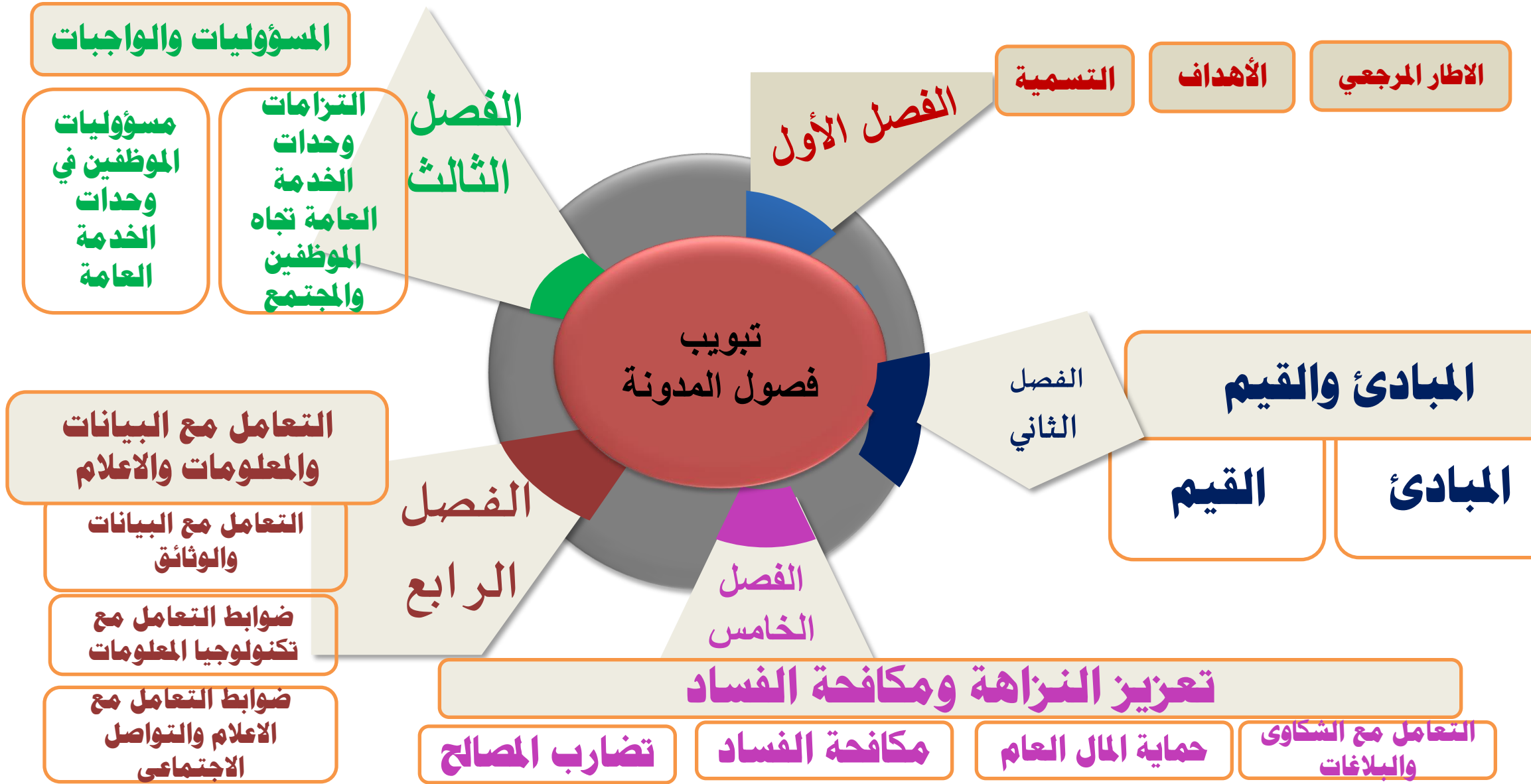
مادة (٥) لوحدات الخدمة العامة التي تقتضي طبيعة عملها وفقاً للقوانين المنظمة لمهامها أن تصدر ملحق خاص للمدونة بالتنسيق مع وزارة الخدمة المدنية والتأمينات وفقاً للضوابط المحددة لذلك وبما لا يتعارض مع أحكام المدونة الصادرة بهذا القرار وأحكام القوانين النافذة.

مادة (٦) على الأجهزة الرقابية المختصة ومسؤولي وحدات الخدمة العامة الرقابة والمتابعة لمستوى الامتثال والعمل بالمدونة وإيقاع الجزاءات التأديبية تجاه من يخالف العمل بها ووفقاً للقوانين واللوائح النافذة.

مادة (٧) يُعمل بهذا القرار من تاريخ صدوره ويُنشر مع المدونة المرفقة به في الجريدة الرسمية.

مدونة السلوك الوظيفي واخلاقيات العمل

مواضيع مدونة السلوك الوظيفي



المبادئ الأساسية في أداء المسؤوليات

١
العبودية لله عز وجل

٢
الثقة بالله والتوكل
عليه والاستعانة به

٣
تقوى الله، وإيثار
طاعته

٦
الوظيفة العامة
مسؤولية وخدمة للناس

٥
التولي لله عز وجل
ولرسوله والمؤمنين

٤
إقامة القسط

مدونة السلوك الوظيفي واخلاقيات العمل

أخلاقيات العمل (المهنة) والولاء المؤسسي

المسؤوليات والواجبات والالتزامات لأطراف الخدمة العامة

التزامات وحدات الخدمة العامة تجاه الموظفين والمجتمع

أولاً

01 ■ التفاعل والتجاوب مع المجتمع، والتعاطي مع قضاياها بمسؤولية وجدية.

02 ■ مراعاة كرامة الناس بما يحفظ حقوقهم وأموالهم.

03 ■ التفاعل المسؤول مع أي شكاوى أو بلاغات.

04 ■ تهيئة الظروف، وتبسيط الإجراءات.

05 ■ فتح قنوات تمكّن الجميع من تقديم المقترحات.

أخلاقيات العمل (المهنة) والولاء المؤسسي

المسؤوليات والواجبات والالتزامات لأطراف الخدمة العامة

أولاً التزامات وحدات الخدمة العامة تجاه الموظفين والمجتمع

- 06 ■ الاستفادة من ذوي المعرفة، والتخصص.
- 07 ■ الحفاظ على العادات والسنن الإيجابية في المجتمع
- 08 ■ الحرص على أداء المسؤوليات بحكمة.
- 09 ■ التواصل الدائم مع المجتمع، وتوضيح الحقائق
- 10 ■ حمل الروح الثورية، والمشاركة في إحياء المناسبات الدينية والوطنية.

المسؤوليات والواجبات والالتزامات لأطراف الخدمة العامة

المسؤوليات العامة للموظفين

ثانياً

مسؤوليات الموظفين في وحدات الخدمة العامة

الالتزام بمبدأ الولاية لله عز وجل
ورسوله والذين آمنوا.

التحلي بالأخلاق الفاضلة،
والالتزام بالفرائض
الدينية.

التحلي بالأمانة والنزاهة
والإخلاص، والإتقان في
أداء المسؤوليات.

تبني المواقف الواضحة
من أعداء البلد والأمة.

تأدية الواجب والمسؤولية بتواضع
وإحسان بعيداً عن التعالي والتكبر.

تطوير الخبرات والمهارات
والقدرات بشكل مستمر.

استثمار الوقت في أداء
المهام بشكل فاعل.

السعي المستمر
للارتقاء الإيماني.



وزارة التربية والتعليم والبحث العلمي
جامعة ٢١ سبتمبر للعلوم الطبية والتطبيقية

أخلاقيات العمل (المهنة) والولاء المؤسسي

مدونة السلوك الوظيفي

القيم في مجال أداء المسؤوليات

أخلاقيات العمل (المهنة) والولاء المؤسسي

04

الصبر والأمانة

03

الإخلاص
والإحسان

02

الحكمة والرشد

01

الرحمة و
الإخلاص

08

استشعار الرقابة
الإلهية

07

المبادرة
والمسارعة

06

العمل الجماعي
والشورى

05

الورع والصدق

المسؤوليات والواجبات والالتزامات لأطراف الخدمة العامة

ثانياً

مسؤوليات الموظفين في وحدات الخدمة العامة

العمل على تحقيق رؤية، وأهداف،
ودور الوحدة التي يعمل بها.

أداء واجبات ومهام الخدمة العامة
بأمانة، ونزاهة، ودقة، ومهنية.

الالتزام بالدوام الرسمي واحترام
وقت العمل.



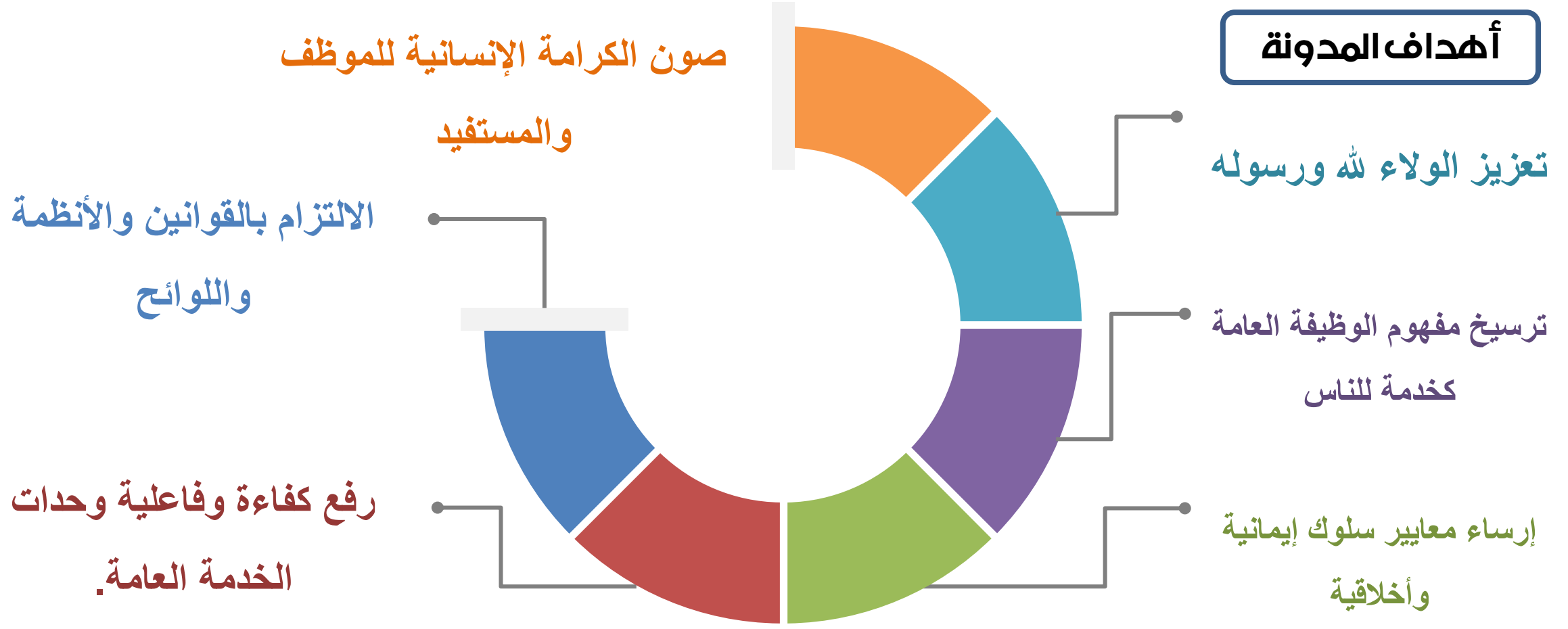
الترفع عن كل ما يخل بشرف الوظيفة
وكرامتها في مكان العمل أو خارجه.

الإلمام والالتزام بالأنظمة واللوائح
المرتبطة بالوظيفة العامة.

المبادرة والمشاركة في أداء
المسؤوليات.

أخلاقيات العمل (المهنة) والولاء المؤسسي

أهداف المدونة





وزارة التربية والتعليم والبحث العلمي
جامعة ٢١ سبتمبر للعلوم الطبية والتطبيقية

أخلاقيات العمل (المهنة) والولاء المؤسسي

مدونة السلوك الوظيفي

التزامات وحدة الخدمة العامة
تجاه الموظفين

ثانياً

أخلاقيات العمل (المهنة) والولاء المؤسسي



الجمهورية العربية السورية
وزارة الإعلام
وكالة الأنباء اليمنية سبأ



مدونة السلوك الوظيفي
وكالة الأنباء اليمنية سبأ

مدونة السلوك الوظيفي وأخلاقيات العمل في وحدات الخدمة العامة

الفصل الثالث: المسؤوليات والواجبات

أولاً: التزامات وحدات الخدمة العامة تجاه الموظفين والمجتمع:

1. التزامات وحدات الخدمة العامة تجاه الموظفين،
قال الله تعالى: ﴿لَقَدْ أَرْسَلْنَا رُسُلَنَا بِالْبَيِّنَاتِ وَأَنْزَلْنَا مَعَهُمُ الْكِتَابَ وَالْمِيزَانَ لِيُقُومَ أَالنَّاسُ بِالْقِسْطِ وَأَنْزَلْنَا الْحَدِيدَ فِيهِ بَأْسٌ شَدِيدٌ وَمَنْتَفَعٌ لِلنَّاسِ وَلِيَعْلَمَ أَنَّهُ مَن يَنْصُرُهُ وَيَكْفُرُهُ بِالْعِيسَى ابْنِ مَرْيَمَ الْفَرِيِّ غَزِيرًا ﴿٥٠﴾﴾ العنكبوت.
- تحديد واجبات الموظفين، وصلاحياتهم، ومسؤولياتهم، بشكل واضح ودقيق، وتشجيعهم على إنجازها، وتوفير كافة البيانات والمعلومات التي تمكنهم من أدائها.
- ربط الموظفين في القيام بمسؤولياتهم على أساس المحبة لله، والخوف منه، والرجاء له، والرغبة إليه، واستشعار معيته ورقابته.
- التربية الإيمانية والاهتمام بالبناء والتأهيل الثقافي والعلمي والعملية للموظفين، والتزكية النفسية والتقويم السلوكي.
- ضمان الحماية الكافية للموظفين من أي اعتداء، أو تهديد، أو ابتزاز، أو شغوظات تُمارَس عليهم بسبب أداء عملهم وتمثيلهم أمام الجهات المختصة في الدعاوى المرفوعة عليهم.
- الرعاية الشاملة للموظفين، والاهتمام بهم -مادياً ومعنوياً- من خلال دعمهم وتشجيعهم، والعمل على الارتقاء بهم، وتكريمهم، وإيجاد الحلول المناسبة للإشكاليات التي تواجههم على المستويين الفردي والجماعي.
- تشجيع روح المبادرة والابتكار والعمل الجماعي، وتقديم المقترحات والمشورة والرأي، وتبادل الخبرات، والتجارب المهنية، التي من شأنها تحسين أساليب العمل، ورفع مستوى الأداء.



أخلاقيات العمل (المهنة) والولاء المؤسسي



وزارة التربية والتعليم والبحث العلمي
جامعة ٢١ سبتمبر للعلوم الطبية والتطبيقية

مدونة السلوك الوظيفي

مسؤوليات الموظفين تجاه المجتمع

المسؤوليات والواجبات والالتزامات لأطراف الخدمة العامة

ثانياً

مسؤوليات الموظفين في وحدات الخدمة العامة

التزام العدل والإنصاف في أداء الخدمة العامة.

الإحسان إلى أبناء المجتمع.

إيلاء ذوي الحالات والاحتياجات الخاصة عناية فائقة والتعامل معهم بشكل لائق.

عدم إثقال كاهل المواطنين بأي التزامات غير ضرورية، والتعامل معهم برأفة ورحمة.

عدم التعامل مع الجمهور بأي تصرف يجرح مشاعرهم، أو يضرهم.

٣
مسؤوليات
الموظفين
تجاه
المجتمع:

عدم الاحتجاب عن الناس، وتخصيص كل مسؤول وقت للقاءات المباشرة بسهولة.

الحفاظ على سرية ما يقدمه الجمهور من وثائق ومستندات وبيانات.

تقديم ما يحتاجه المستفيد من توجيه، وإرشاد، وشرح، للخدمة المقدمة.



وزارة التربية والتعليم والبحث العلمي
جامعة ٢١ سبتمبر للعلوم الطبية والتطبيقية

أخلاقيات العمل (المهنة) والولاء المؤسسي

مدونة السلوك الوظيفي

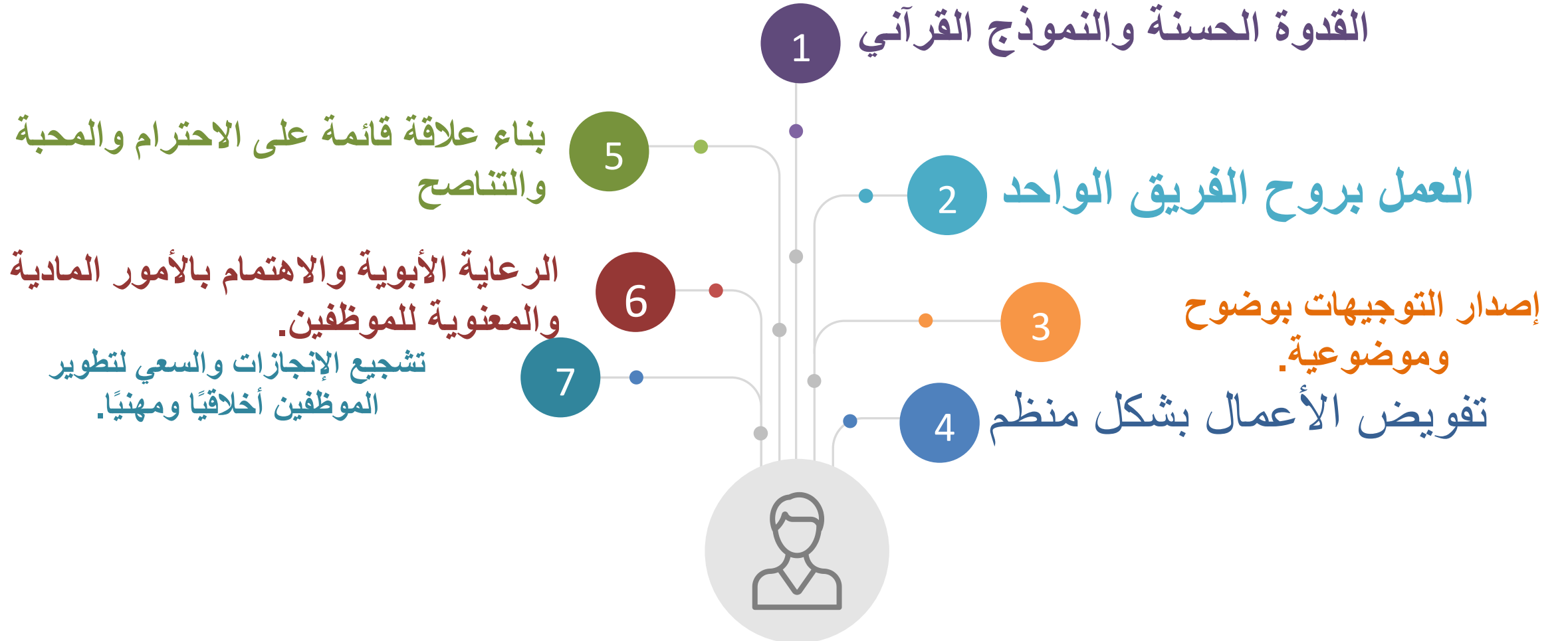
مسؤوليات الرئيس تجاه مرؤسة

المسؤوليات والواجبات والالتزامات لأطراف الخدمة العامة

ثانياً

مسؤوليات الموظفين في وحدات الخدمة العامة

مسؤوليات الرئيس تجاه
مروؤسيه:





وزارة التربية والتعليم والبحث العلمي
جامعة ٢١ سبتمبر للعلوم الطبية والتطبيقية

أخلاقيات العمل (المهنة) والولاء المؤسسي

مدونة السلوك الوظيفي

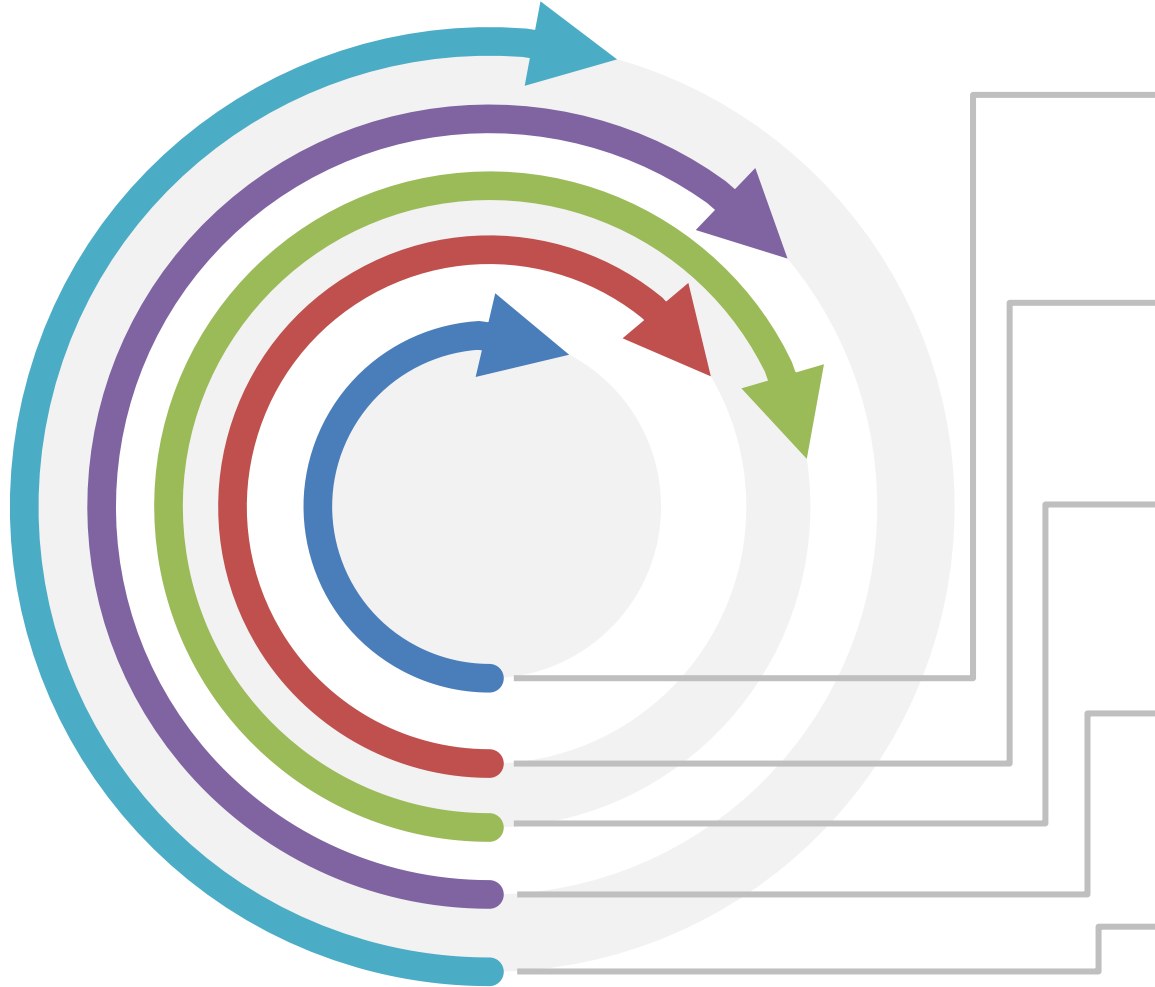
مسؤوليات المرؤوسين تجاه رؤسائهم

المسؤوليات والواجبات والالتزامات لأطراف الخدمة العامة

ثانياً

مسؤوليات الموظفين في وحدات الخدمة العامة

مسؤوليات المرؤوسين تجاه رؤسائهم:



5

التعامل معه بصدق، وأمانة، ونصح.

4

تقديم الرأي والمشورة الصادقة.

3

التعاون والحرص على العمل بروح الفريق الواحد.

2

احترام التسلسل الوظيفي في تلقي التوجيهات.

1

التزام التعامل الإيماني والأخوي المبني على الاحترام.



وزارة التربية والتعليم والبحث العلمي
جامعة ٢١ سبتمبر للعلوم الطبية والتطبيقية

أخلاقيات العمل (المهنة) والولاء المؤسسي

مدونة السلوك الوظيفي

مسؤوليات الموظفين تجاه زملائهم

المسؤوليات والواجبات والالتزامات لأطراف الخدمة العامة

ثانياً

مسؤوليات الموظفين في وحدات الخدمة العامة

التعامل بحكمة مع الخلافات
والابتعاد عن السلوكيات غير
الأخلاقية

التحلي بالمصداقية وتجنب
الاحتقار والسخرية والألفاظ
المسيئة

الالتزام بالضوابط الشرعية
وتعزيز بيئة عمل إيجابية.

التعامل الإيماني والأخوي القائم
على الاحترام والتقدير.

تعزيز روح التعاون
والتكافل وتكامل الجهود

تبادل الخبرات
والاستشارات بين الزملاء.

مسؤوليات
الموظفين
تجاه
زملائهم:



وزارة التربية والتعليم والبحث العلمي
جامعة ٢١ سبتمبر للعلوم الطبية والتطبيقية

أخلاقيات العمل (المهنة) والولاء المؤسسي

مدونة السلوك الوظيفي

تعزيز النزاهة ومكافحة الفساد
رابعاً: ضوابط التعامل مع
الشكاوى والبلاغات

تعزير النزاهة ومكافحة الفساد

رابعاً: ضوابط التعامل مع الشكاوى والبلاغات

تعمل الوحدة على تمكين المستفيد/ الجمهور من الاطلاع على آلية تقديم الشكاوى والبلاغات

على رئيس الوحدة تفعيل خدمة الجمهور، وإدارة الشكاوى

تلتزم وحدات الخدمة العامة بعدم الكشف عن هوية المبلغين

في حال ثبوت أن الشكاوى كيدية فيتم اتخاذ الإجراءات القانونية تجاه ذلك

هل يمكن الاطلاع على نماذج من مدونات السلوك الوظيفي لأكثر من دولة وأيضا لمنظمات وشركات عالمية؟



أخلاقيات العمل (المهنة) والولاء المؤسسي



ثانيا

أخلاقيات العمل (المهنة)

أخلاقيات العمل (المهنة) والولاء المؤسسي

ويرى تومبسون

أن أخلاقيات العمل هي تطبيق المبادئ الأخلاقية على سلوك الأفراد في المنظمات، وبالتالي فإن القيم هي التي تصوغ أخلاق العمل لكل فرد ومن ثم يتولد من تلك الأخلاقيات، نمط سلوكي إداري يكون أخلاقيات أولاً أخلاقيات" (العمر، ٩٦م، ص ٨٣).

هي مجموعة

من القيم والمبادئ التي تحكم سلوك الأفراد في بيئة العمل

مفهوم
أخلاقيات
المهنة

أخلاقيات العمل (المهنة) والولاء المؤسسي

يقصد بمصطلح الأخلاق **Ethics** مجموعة المبادئ والمعايير والقيم التي تحكم سلوك الفرد أو المجموعة فيما يخص الصواب أو الخطأ وكذلك الجيد أو السيئ في المواقف المختلفة. والأخلاقيات تعزز المبادئ التي توجه سلوك الفرد في خياراته المختلفة. وفي الحياة العملية يمثل السلوك الأخلاقي **Ethical Behavior** جوانب تتعلق بصحة وسلامة الخيار وتبعده عن الخطأ والسوء. تتجسد الجوانب الأخلاقية بشكل واضح عند رؤيتها من خلال التأثير بالقوانين والخيار الحر للفرد.

وتبرز المشكلة الأخلاقية **Ethical Dilemma** عندما تكون تصرفات الأفراد أو المنظمة مضرّة أو نافعة للآخرين.

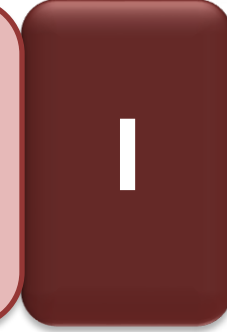
أما الأخلاقيات الإدارية **Managerial Ethics** فإنها تشير إلى معايير السلوك التي تقود المدراء وتوجههم في عملهم. وهكذا فالأخلاقيات تؤثر على عمل المدراء بطرق مختلفة.

مفاهيم
عامة

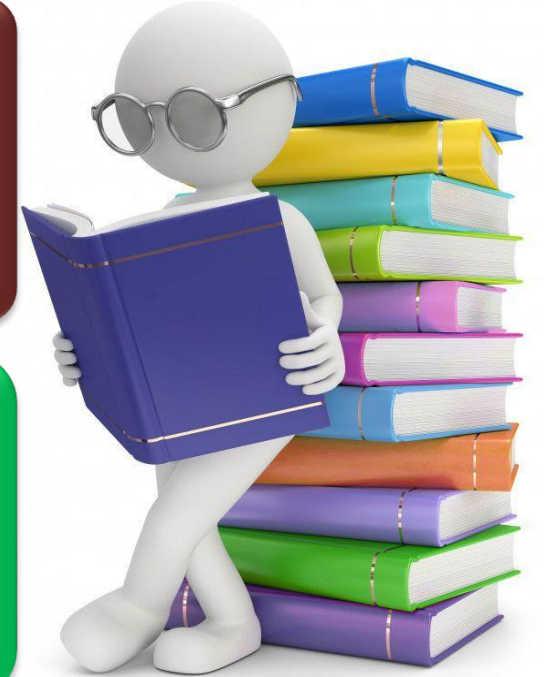
أخلاقيات العمل (المهنة) والولاء المؤسسي

ما هي العوامل التي ساهمت في نشأة علم (أخلاقيات المهنة)؟

ظهور صور عديدة من المشاكل الأخلاقية و الفساد و الانحرافات في شركات و منظمات كبرى في عدة دول.



شعور المنظمات والشركات بأنها لن تستطيع استثمار طاقات أفراد المنشأة وكسب ولائهم إلا من خلال قيم أخلاقية محددة، تنعكس إيجاباً على ثقة العميل والزبون في هذا المنتج.



أخلاقيات العمل (المهنة) والولاء المؤسسي

ما هي العوامل التي ساهمت في نشأت علم (أخلاقيات المهنة)؟

ظهور حالات معقدة يصعب التعامل معها والحكم فيها من الناحية القانونية، ولكنها تعتبر مشكلة من الناحية الأخلاقية.

٣

وجود بعض الممارسات التجارية الصحيحة، ولكن لها أضرار على الصالح العام.

٤

ظهور دعوات حادة في المجتمعات الصناعية للاهتمام بالقيم الأخلاقية الاجتماعية، والالتزام بها على الصعيد العملي والمهني.

٥



أخلاقيات العمل (المهنة) والولاء المؤسسي

✓ الخلق القويم يجعل سلوك الإنسان متصفاً بالثبات والتماسك ونفسيته موصوفة بالتجانس والتوافق .

✓ الخلق القويم يحدث في الإنسان التحقق بمتطلبات الالتزام والضبط الاجتماعي وحسن التعامل مع الآخرين واحترامهم وأداء حقوقهم .

✓ الخلق القويم يوجد الإرادة القوية والعزيمة الماضية مع الاختيار السلوكي الحسن الذي تبناه واقتنع به

✓ الخلق القويم يوجد الالتزام والاحترام تجاه الذات بما يدفعها للأداء الفعال والاتجاه بانتظام واستمرار نحو الأفضل .



أثر الأخلاق
في المهنة

أخلاقيات العمل (المهنة) والولاء المؤسسي

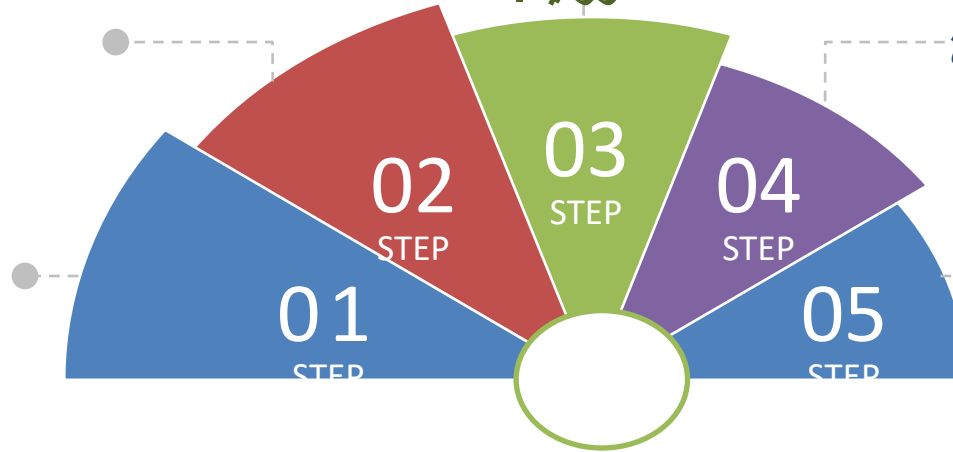
الفرق بين المسؤولية القانونية والمسؤولية الأخلاقية

* نطاق المسؤولية الأدبية
أوسع من نطاق المسؤولية
القانونية، لان دائرة
الأخلاق أوسع من دائرة
القانون.

* لا يشترط لقيام المسؤولية
الأدبية حدوث ضرر للغير،
أما في نطاق المسؤولية
القانونية فان الضرر يعد
ركنا من أركان هذه
المسؤولية.

* المسؤولية الأخلاقية أو
الأدبية لا تتغير، أما
المسؤولية القانونية فتتغير
حسب القانون المعمول به

* المسؤولية الأدبية أو
الأخلاقية مسؤولية ذاتية أمام
الله والضمير والأجر فيها إلى
الله تعالى ، أما المسؤولية
القانونية فإنها مسؤولية
شخص أمام شخص آخر.



* المسؤولية الأخلاقية تمارسها قوة
داخلية هي قوة النفس والوجدان
والضمير، أما المسؤولية القانونية
فتنفذها سلطة خارجية من قضاة
وأمن.

أخلاقيات العمل (المهنة) والولاء المؤسسي

أسباب الاهتمام بأخلاقيات المهنة

رابعاً

وجود الدوافع والنوازع البشرية والاجتماعية المؤدية للانتهاك الأخلاقي وعجز القوانين عن معالجة وحسم ذلك.

ثالثاً

ان جرائم الفساد الإداري تمثل حالات وأسعة واخذه في التزايد.

ثانياً

ثمة مراجعة جديدة للمفاهيم السائدة التي ترى أن منظمات الأعمال تهدف من أجل بقائها واستمرارها إلى تعظيم الربح دون اهتمام بالاعتبارات الخلقية.

أولاً

الإحساس المتزايد بأن الشركات أقل أخلاقية مما كانت عليه في السابق.

أخلاقيات العمل (المهنة) والولاء المؤسسي

الفرق بين أخلاق المهنة في الإسلام والمذاهب الأخرى

03

أخلاق المهنة في
الإسلام إنسانية لا مصلحة

02

أخلاق المهنة في
الإسلام كلية لانسانية

01

أخلاق المهنة في
الإسلام مبدئية لا
تبريرية

أخلاقيات العمل (المهنة) والولاء المؤسسي

مصادر أخلاقيات العمل (المهنة)

ثالثاً

تشريعات الخدمة
المدنية

ثانياً

البيئة الاجتماعية

أولاً

المصدر الديني

أخلاقيات العمل (المهنة) والولاء المؤسسي

أولا: المصدر الديني



" تعتبر الأديان السماوية أهم مصادر الأخلاق للإنسان حيث يستقي منها جميع تصرفاته وسلوكه ومنهجه في الحياة، وفي العالم الإسلامي نجد أن الشريعة الإسلامية السمحة وما تحمله من سمو في المبادئ والقيم مصدر أساسي مهم للأخلاق يستمد منه الإداري المسلم جميع تصرفاته وسلوكياته في العمل المناط به، وسوف نوضح مصادر الأخلاق في الدين الإسلامي والتي تعتبر أهم مصادر الأخلاق للإداري والموظف المسلم وهي: القرآن الكريم ، السنة الشريفة، الخلفاء الراشدون. " (العثيمين ، 1993م ، ص 57)



" تأمر الأديان السماوية الإنسان بالتقوى وطاعة الله وحسن المعاملة والاستقامة في التعامل بين المسئول وأفراد المجتمع، ومعاملة الجميع معاملة حسنة لأنهم يقفون أمام القانون المستمد من الشريعة السماوية سواء، وعليهم الانصياع لأوامر الله يأمرون بالمعروف وينهون عن المنكر، وهذا ينعكس بطبيعة الحال على أخلاقيات أي موظف في مجال عمله وإخلاصه فيه واستقامته مع أفراد مجتمعه " (غوشه ، 83م، ص 46).

أخلاقيات العمل (المهنة) والولاء المؤسسي

ثانياً: البيئة الاجتماعية



"إن بيئة المجتمع الذي تسوده قيم سياسية أو اجتماعية أو عقائدية متناغمة لابد وان ينقل أفرادها هذه القيم إلى التنظيم، وتنعكس عليهم في ممارستهم لوظائفهم" (ياغي، ١٩٩٥ م، ص ٤٣)

" تعتبر البيئة الاجتماعية التي يعيش فيها المرء، أو ينتقل بين شعوبها وقطاعات المجتمع الذي يتميز مع بعضه ويتزاوج ويختلط صباح مساء، بما في هذه البيئة من عادات وتقاليد واعرف وقيم، تعتبر من أهم مصادر الأخلاقيات التي تؤثر في الإدارة، وفي المستوى التعامل بين الموظفين والمواطنين من جهة، وبين الموظفين أنفسهم من جهة أخرى." (غوشة ، ١٩٨٣ م ، ص ٤٩)

أخلاقيات العمل (المهنة) والولاء المؤسسي

ثالثاً: تشريعات الخدمة المدنية

" إن اللوائح والأنظمة والقوانين التي تصدرها وزارة الخدمة المدنية ومكاتب العمل في دول العالم تشكل مصدراً مهماً من مصادر الأخلاق في العمل الوظيفي وذلك من خلال الضوابط الأخلاقية والقوانين التي تحدد عمل الموظف وسلوكه وحثه على التمسك بالأخلاق الفاضلة والعمل على الارتقاء بالعمل الوظيفي وتقديم خدمة جليلة للمواطنين "



أخلاقيات العمل (المهنة) والولاء المؤسسي

ثالثاً: تشريعات الخدمة المدنية

" وتعتبر التشريعات من أهم المصادر التي تتحكم في تسيير الإدارة في الوظيفة العامة وتصريف المعاملات وتنفيذ الأوامر ، والمقصود بالتشريعات دستور الدولة وكافة القوانين المنبثقة عنه ، ونظام الخدمة المدنية ، والأنظمة واللوائح الأخرى على مختلف أنواعها ، التي تبحث في أخلاقيات العمل من حيث الانتظام بالدوام مثلاً ، والتقيد بقواعد الجدارة والاستحقاق ، وتقديم المصلحة العامة على المصلحة الخاصة وعدم قبول الرشوة ونحوها " (غوشه ، ١٩٣٨ ، ص ٥٩) .



أخلاقيات العمل (المهنة) والولاء المؤسسي

الصفات الحميدة والذميمة في أخلاقيات العمل (المهنة)

الصفات
الذميمة
في
أخلاقيات
الموظف

ثانياً

الصفات
الحميدة
في
أخلاقيات
الموظف

أولاً

أخلاقيات العمل (المهنة) والولاء المؤسسي

أولاً: الصفات الحميدة في أخلاقيات الموظف:

" إن العمل وأداء الواجبات الوظيفية بكل دقة وإخلاص يعتبر في منهاج الإدارة الإسلامية أمانة في عنق الموظف ، وعلى جميع المستويات الإدارية من رئاسة مطلقة أو جزئية ، أو مسؤولية مطلقة أو محدودة ، إلى العمل البسيط يكون في نطاق مسؤولية الموظف."

" وفي مجالات الأمانة والإخلاص عند الموظف المسؤول ، فإنها تتركز على المعاملات في المنظمة مثل: إسناد الوظائف العامة إلى الأكفاء، الموضوعية في القرار، حفظ المال العام، حفظ الحواس والجوارح، حفظ الودائع ، حفظ أسرار المجالس والاجتماعات إلا ما يضر الصالح العام في المنظمة."

١. أخلاقيات وظيفية

أخلاقيات العمل (المهنة) والولاء المؤسسي

أولاً: الصفات الحميدة في أخلاقيات الموظف:

"ان الأخلاق وحسن السيرة والسلوك من أهم الأمور التي أكد عليها نظام الخدمة المدنية، كشرط لتعيين الموظفين في الدولة. يشترط فيمن يتولى الوظيفة العامة أن يكون صالحاً من الناحية الأخلاقية أو الأدبية للقيام بأعبائها وممارسة سلطاتها، فالأخلاق الحميدة وحسن السمعة شرط ضروري وهام لسلامة ممارسة السلطة العامة وتحقيق الصالح العام"

٢. أخلاقيات سلوكية

أخلاقيات العمل (المهنة) والولاء المؤسسي

ثانياً: الصفات الذميمة في أخلاقيات الموظف:

"يقصد بها المحافظة على عدم إفشاء الأسرار الوظيفية وما تتضمنها من معلومات وبيانات ووثائق، أتاحت للموظف بحكم منصبه ووظيفته الاطلاع عليها، والتي ليس بمقدوره الاطلاع عليها لولا مركزه الوظيفي الذي يشغله، وضرورة المحافظة على سرية العمل لا تقتصر فقط أثناء تأدية الخدمة، بل تتعداها إلى ما بعد تركه العمل"

أ. عدم
المحافظة على
سرية العمل

أخلاقيات العمل (المهنة) والولاء المؤسسي

ثانياً: الصفات الذميمة في أخلاقيات الموظف:

" الرشوة تعتبر أم الفساد الإداري ومن أعظم الجرائم المتفشية في العالم وبخاصة في مجتمعات العالم الثالث ، وتزداد خطورتها كلما احتل المرتشي مناصب قيادية كبيرة ، لأنه بفساده يفسد من تحته من المرءوسين ومن يليهم أيضا "

" وتعتبر الرشوة من أخطر الجرائم ومن أسوأ الانحرافات الإدارية التي يجب محاربتها بكل قوة والقضاء عليها وذلك لما يترتب من أضرار وأخطار تهدد المجتمعات ، وعن طريقها تفسد ذمم الناس وضمائرهم ، ويضيع الحق وينتشر الظلم والفساد ، وتسود روح الإتكالية والنفعية على روح الواجب "

ب. الرشوة

أخلاقيات العمل (المهنة) والولاء المؤسسي

ثانياً: الصفات الذميمة في أخلاقيات الموظف:

" أن من الأسباب التي تؤدي إلى انخفاض مستوى الكفاءة في الإدارة الحكومية هو ان كثيرا من القرارات الإدارية ، أو الإجراءات تقوم على الواسطات ، والتي تعتبر بمثابة اعتداء وهضم لحقوق الآخرين ، فالواسطة تخل بمبدأ تكافؤ الفرص والمساواة بين المواطنين في الحصول على الخدمات الحكومية ، فهي تعد بحق انحرافا في السلطة تجب المساءلة والعقاب "

ج. المحسوية

أخلاقيات العمل (المهنة) والولاء المؤسسي

مداخل مختلفة لتفسير الأخلاق

يحتكم المدراء إلي رؤى أخلاقية مختلفة قائمة علي أساس المنظور الذي يفسرون بموجبه السلوك الأخلاقي وهذا الأمر يستند إلي وجود مداخل مختلفة طورها باحثون وعلماء وفلاسفة حاولوا تقديم تفسير للأخلاق كل حسب قناعاته وقد شاعت هذه المداخل والتفسيرات بحيث أصبح الكثير من المدراء متأثرين بمدخل أو آخر وهذا انعكس علي قراراتهم. ومن المفيد هنا استعراض هذه المداخل الرئيسية.

أخلاقيات العمل (المهنة) والولاء المؤسسي

مداخل مختلفة لتفسير الأخلاق



أخلاقيات العمل (المهنة) والولاء المؤسسي

مدخل العدالة

هناك ثلاثة أنواع من العدالة:

3

العدالة التفاعلية:

مديب معاملة الآخرين
بكرامة ونزاهة
واحترام.

2

العدالة الموزعة:

توزيع الموارد أو
المخرجات بغض النظر
عن الخصائص
الفردية للعاملين.

1

العدالة الإجرائية:

مديب تطبيق
الإجراءات
والسياسات بعدالة.

أخلاقيات العمل (المهنة) والولاء المؤسسي

الإشكاليات الأخلاقية في مكان العمل

تمثل الإشكاليات الأخلاقية مواقف يصعب فيها التمييز بوضوح بين ما هو صحيح وما هو خطأ، ومن الصعب ان يكون هناك إجماع على هذه المواقف بسبب عدم وضوح الخصائص المميزة لكل موقف وكذلك مدى تأثير الموظف أو العامل بفلسفة معينة لتفسير الأخلاق والسلوك الأخلاقي. ويمكن أن نحدد المشاكل الأخلاقية الرئيسية التي يمكن أن يواجهها المدير كما يلي:

أخلاقيات العمل (المهنة) والولاء المؤسسي

الإشكاليات الأخلاقية في مكان العمل



أخلاقيات العمل (المهنة) والولاء المؤسسي

الإشكاليات الأخلاقية في مكان العمل

| | |
|--|------------------|
| قبول هدايا أو رشوات مقابل اتخاذ قرار، دكتوراه عيادة خاصة | تضارب المصالح |
| عندما يسرب العاملون في البنوك معلومات عن الزبائن لشركات وجهات أخرى | ثقة الزبون |
| حجب ترقية أو تعيين في وظيفة بسبب عرقه، جنسه، الدين.. | التمييز |
| استخدام ألفاظ مخجلة، تصرفات تخدش الحياء | التجاوز الاخلاقي |
| إساءة استخدام موارد المؤسسة المادية والمالية وتسخيرها للأغراض الشخصية الإنترنت، الهاتف، السيارات. | موارد المنظمة |
| نقل المعلومات بين مختلف الأطراف بطريقة تؤدي إلى إلحاق الضرر بالمنظمة، و يعد الكذب والمبالغة و بث الإشاعات أكبر المشاكل في الاتصالات. | الاتصالات |

أخلاقيات العمل (المهنة) والولاء المؤسسي

العوامل المؤثرة في السلوك الأخلاقي

من السهل الحديث عن الأخلاق والسلوك الأخلاقي في إطار كتاب علمي مختلف تماماً في واقع الحياة العملية حيث يتعرض المدراء أو العاملون لشتي الضغوط الخارجية التي تدفعهم إلي سلوكيات لا أخلاقية أو تتعارض مع بعض القواعد القانونية. أشارت إحدى الدراسات في أمريكا بأن ٥٦% من العاملين يشعرون بضغوط قوية لممارسة سلوكيات غير أخلاقية وأن ٤٨% منهم قد ارتكب فعلاً أو أفعالاً تتضمن مساءلات قانونية أو تصرفات لا أخلاقية. لذلك يتطلب الأمر من المنظمات الاهتمام بالبناء الأخلاقي السليم خاصة وان الفرد يستمد سلوكه الأخلاقي متأثراً بثلاثة عناصر أساسية مهمة وهي:

٣
البيئة
The Environment

٢
المنظمة
The Organization

١
الفرد
The Person

أخلاقيات العمل (المهنة) والولاء المؤسسي

السلوك الأخلاقي الإداري

البيئة الخارجية

المنظمة

المدير كفرد

تشريعات الحكومة

السياسات والمدونات
الأخلاقية

تأثر العائلة

الأعراف والقيم
الاجتماعية

سلوك المشرفين
والزملاء

القيم الدينية

المناخ الأخلاقي
في العمل

الثقافة التنظيمية

المعايير الشخصية
والحاجات

أخلاقيات العمل (المهنة) والولاء المؤسسي

تبرير السلوك الأخلاقي

إن السلوكيات الاأخلاقية في أعمال من قبيل دفع رشاوى وهدايا للحصول على عقود عمل أو تغيير بسيط أو كبير في الأرقام الخاصة بفواتير المصروفات للحصول على عوائد شخصية أو أي سلوك آخر مشابه يكون موضع مساءلة يحاول القائمون به تقديم مبررات ليقتنعوا أنفسهم بها وبصحة ما يعملون وغالباً ما تكون هذه التبريرات في إطار أربعة تفسيرات للقيام بمثل هذه السلوكيات:

أخلاقيات العمل (المهنة) والولاء المؤسسي

تبرير السلوك الأخلاقي

١ قناع النفس بأن السلوك الحاصل لا يدخل في إطار الامتروعية أو عدم القانونية لذلك فإن الإداري أو العامل يقوم به.

٢ محاولة إقناع الذات بأن جميع الأفراد في المنظمة يتصرفون وفق مصالحهم الشخصية أولاً وضرورة تعظيم هذه المصالح لذلك فهو يقلدهم.

٣ التبرير بأن ما قام به لن يكشفه أحد وأنه لا يلفت النظر

٤ إقناع النفس بأن المنظمة التي يعمل فيها من قام بالسلوك الأخلاقي سوف تحميه من طائلة القانون وأن ما قام به إنما هو لمصلحتها.

أخلاقيات العمل (المهنة) والولاء المؤسسي

التدريب من اجل بناء منظومة أخلاقية

إن مفهوم التدريب لبناء المنظومة الأخلاقية في المنظمة أو الأفراد العاملين فيها يتمحور حول إعداد برامج تخص تدريب العاملين على معرفة مختلف الجوانب الأخلاقية في القرار الإداري وكيفية تمييز المواقف الأخلاقية من غيرها.

إن هذه البرامج تساعد الأفراد على دمج المعايير الأخلاقية العالية في سلوكهم وتصرفاتهم اليومية.

أخلاقيات العمل (المهنة) والولاء المؤسسي

خطوات ينصح اعتمادها لفحص الإطار الأخلاقي للقرارات

- 1 إدراك الإشكالات الأخلاقية المحتملة.
- 2 جمع المعلومات والتحقق من الحقائق وتشخيص الخيارات المتاحة.
- 3 اختبر وافحص كل خيار من ناحية الشرعية والصواب والدقة والفوائد المرجوة
- 4 قرر أي خيار ستتبنى
- 5 كرر التدقيق وأسأل نفسك التالي : كيف سيكون موقفني إذا عرفت عائلتي بقراري هذا؟
كيف سيكون موقفني إذا نشر القرار أو تداولته الصحف المحلية؟

أخلاقيات العمل (المهنة) والولاء المؤسسي

المدونات الأخلاقية والدساتير الأخلاقية

من المعلوم أن منظمات الأعمال في عالم اليوم تصدر لوائح مكتوبة تسمى المدونات الأخلاقية.

المدونات الأخلاقية هي عبارة عن صيغة مكتوبة بشكل رسمي تتضمن القيم والمعايير الأخلاقية التي توجه المنظمة في أعمالها وتصرفاتها. توفر المدونات الأخلاقية دليلاً إرشادياً لمعالجة مختلف المواقف التي تثار فيها إشكاليات أخلاقية.

أخلاقيات العمل (المهنة) والولاء المؤسسي

المنظمة الأخلاقية

| الأخلاق الفردية | القيادة الأخلاقية | بنية المنظمة وأنظمتها |
|----------------------------------|---|--|
| • النزاهة. | • نموذج المرؤوسين. | • ثقافة المنظمة. |
| • الكرامة. | • تنمية القيم الأخلاقية في المنظمة. | • دستور أخلاقي مكتوب. |
| • روح الإيحاء بالثقة. | • بث ونقل القيم والممارسات عبر أقسام المنظمة. | • التزام أخلاقي بعيد المدى. |
| • العدالة عند معاملة الآخرين. | • مكافآت الإداريين والعاملين ذوي السلوك الأخلاقي. | • تعيين مدير مسئول عن الجوانب الأخلاقية. |
| • التصرف الأخلاقي. | • تحجيم ومكافحة السلوكيات غير الأخلاقية. | • تدريب وبرامج تدريبية عن الجوانب الأخلاقية. |
| • سعي دائب لتطوير الذات أخلاقياً | | • آليات لتشجيع الإفصاح عن الجوانب غير الأخلاقية. |

أخلاقيات العمل (المهنة) والولاء المؤسسي

الإشكاليات الأخلاقية في بيئة عمل جامعة 21 سبتمبر

| | |
|---|------------------|
| قبول هدايا أو رشوات مقابل اتخاذ قرار، دكتوراه عيادة خاصة | تضارب المصالح |
| تسريب معلومات لجان المفاضلة، تسريب الامتحانات، تسريب محاضر لجان الفحص، الامسئولية في مراقبة الامتحانات | خيانة الأمانة |
| حجب ترقية أو تعيين في وظيفة بسبب عرقه، جنسه، الدين.. | التمييز |
| استخدام ألفاظ مخجلة، تصرفات تخدش الحياء | التجاوز الاخلاقي |
| إساءة استخدام موارد الجامعة المادية والمالية وتسخيرها للأغراض الشخصية مثل الإنترنت، الهاتف، السيارات. | موارد الجامعة |
| نقل المعلومات بين مختلف الأطراف بطريقة تؤدي إلى إلحاق الضرر بالجامعة، ويعد الكذب والمبالغة و بث الإشاعات أكبر المشاكل في الاتصالات. | الاتصالات |

أخلاقيات العمل (المهنة) والولاء المؤسسي



المحور الثاني

الولاء
المؤسسي

أخلاقيات العمل (المهنة) والولاء المؤسسي

مفهوم الولاء المؤسسي

هو مفهوم يشير إلى درجة التزام الموظفين والشركاء مع المؤسسة التي يعملون فيها أو يتعاملون معها.

يتضمن الولاء المؤسسي الشعور بالانتماء والارتباط العميق بالمنظمة والاستعداد للتضحية من أجل نجاحها

الولاء

المؤسسي

أخلاقيات العمل (المهنة) والولاء المؤسسي

أخلاقيات العمل (المهنة) والولاء المؤسسي في جامعة ٢١ سبتمبر

اللائحة التنظيمية للجامعة

الباب
الخامس
مبادئ عامة
في التنظيم
وأحكام عامة

الباب الرابع
مجلس
التأديب
ولجان
التحقيق

الباب الثالث
السلطات العليا
والقيادات
المسئولة

الباب الثاني
البناء
التنظيمي
والتكوين
والمهام
والاختصاصات

الباب الثالث
التسمية
والتعاريف
والرؤية
والرسالة
والأهداف

أخلاقيات العمل (المهنة) والولاء المؤسسي

أخلاقيات العمل (المهنة) والولاء المؤسسي في جامعة 21 سبتمبر

رؤية الجامعة

جامعة ذكية ومرجعية في المعرفة والابتكار بهوية يمانية

رسالة الجامعة

تقديم تعليم طبي وتطبيقي نوعي من خلال بيئة تعليمية وبحثية ذكية ومحفزة وكوادر يمانية متميزة وشراكات فاعلة لإعداد كفاءات قادرة على المنافسة الإقليمية والعالمية لتلبية احتياجات المجتمع والتنمية المستدامة

أهداف الجامعة

1. تطوير البرامج الذكية والحصول على الاعتماد المحلي والدولي.
2. تعزيز منظومة البحث العلمي والابتكار وفق الأولويات الوطنية.
3. تطوير البناء المؤسسي والحوكمة والتحول الرقمي الذكي.
4. تعزيز دور الجامعة المجتمعي وبناء شراكة فاعلة.
5. تحقيق الاستدامة المالية وتنويع مصادر الإيرادات.

أخلاقيات العمل (المهنة) والولاء المؤسسي

أخلاقيات العمل (المهنة) والولاء المؤسسي في جامعة 21 سبتمبر

قيم الجامعة

العمل
بروح
الفريق

الابتكار
والبحث

المسئولية
المجتمعية

المهنية
والأخلاق

الجودة
والتميز

أخلاقيات العمل (المهنة) والولاء المؤسسي

أهمية الولاء المؤسسي

تحسين رضا العملاء:
الموظفون الملتزمون
يقدمون خدمة أفضل للعملاء

تعزيز السمعة المؤسسية:
المؤسسات ذات الولاء العالي
تتمتع بسمعة جيدة

زيادة الإنتاجية: الموظفون
الملتزمون أكثر إنتاجية
ويقدمون أداء أفضل

تقليل دوران الموظفين:
الموظفون الملتزمون أقل
إحتمالاً للترك

أخلاقيات العمل (المهنة) والولاء المؤسسي

عوامل تحقيق الولاء المؤسسي

01 العدالة التنظيمية: شعور الموظفين بالعدالة في التعامل

02 الدعم الإداري: دعم الإدارة العليا للموظفين

03 فرص التطوير: توفير فرص للتنمية والتطوير المهني

04 التوازن بين العمل والحياة: تحقيق توازن بين العمل والحياة الشخصية

05 الثقافة المؤسسية: تعزيز الثقافة المؤسسية القوية والقيم المشتركة

أخلاقيات العمل (المهنة) والولاء المؤسسي

استراتيجيات تعزيز الولاء المؤسسي

5

بيئة عمل
إيجابية

توفير
بيئة عمل
محفزة
ومريحة

4

تقديم
مزايا
ومكافآت

تقديم
مزايا
ومكافآت
للموظفين

3

المشاركة
في اتخاذ
القرارات

إشراك
الموظفين
في اتخاذ
القرارات

2

الاعتراف
والتقدير

الاعتراف
بإنجازات
الموظفين
وتقديرها

1

التواصل
الفعال

تعزيز
التواصل
بين الإدارة
والموظفين

أخلاقيات العمل (المهنة) والولاء المؤسسي

قياس الولاء المؤسسي

مؤشرات
الأداء

تقييم أداء
الموظفين
والمؤسسة

معدل دوران
الموظفين

مراقبة معدل
ترك الموظفين

استطلاعات
الرأي

إجراء
استطلاعات
دورية لقياس
رضا الموظفين

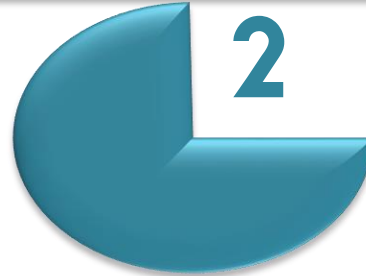
أخلاقيات العمل (المهنة) والولاء المؤسسي

تحديات الولاء المؤسسي



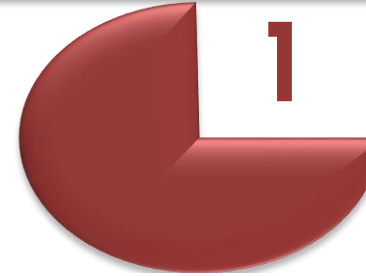
التوازن بين العمل والحياة

تحقيق توازن
بين العمل
والحياة
الشخصية



رضا الموظفين

الحفاظ
على الرضا
الوظيفي



التغيرات التنظيمية

التكيف مع
التغيرات في
المؤسسة

أخلاقيات العمل (المهنة) والولاء المؤسسي

أفضل الممارسات

التقييم
والتغذية
الراجعة

تقييم
استراتيجيات
الولاء
وتحسينها

التواصل
المستمر

الحفاظ
على تواصل
فعال مع
الموظفين

التدريب
والتطوير

توفير برامج
تدريب
وتطوير
مستمرة

التخطيط
الاستراتيجي

وضع
استراتيجيات
واضحة
لتحقيق
الولاء



**خالص الشكر والتقدير لكم جميعا
المدرب/علي محسن محمد الجدره**