



مركز البيدر للدراسات والتخطيط

Al-Baidar Center for Studies and Planning

ورقة بحثية

الاستقالة الصامتة

د. رعد سعدون

EXIT



إصدارات مركز البيدر للدراسات والتخطيط

مقدمة

لا شك أن أجهزة الدولة وهي تقوم بواجبها في تقديم الخدمات للمواطنين، لابد لها من أن تعتمد على قادر وظيفي واعٍ بمهامه وقدر على النهوض بالأعباء الملقاة على عاتقه، يغدو من المناسب الاهتمام بهذه الوسيلة لتحقيق الغاية النهائية من العمل الوظيفي.

وفي خضم تعقيدات الحياة اليومية، وتقلباتها سيما بعد جائحة كورونا، وما رافقها من تغيرات تركت آثارها على الواقع الوظيفي، من حيث الحضور والعمل المنزلي، حيث لجأت أغلب الإدارات الحكومية إلى تفعيل العمل المنزلي في تطور لافت للحياة الوظيفية

ولعل من الآثار التي أشرنا إليها هي أن الموظف بدأ يدخل في نوع من الخمول الوظيفي للحضور إلى الوظيفة وبدأ يعتاد على نمط آخر من ممارسة عمله مما جعله في حالة وسط بين الوظيفة والكسل في الحضور اليومي.

ومن جانب آخر، ألقت التطورات في البنية الإلكترونية بظلالها على الوظيفة، حيث إن المخاوف ترداد في بعض المهن والوظائف من فقدانها في المستقبل، حيث تسبب ظهور الإنسان الآلي والذكاء الصناعي بثورة غير مسبوقة شبيهة بالظروف التي سبقت الثورة الصناعية، وهذه المخاوف جعلت البعض يدخل أيضاً في خمول وظيفي بداعٍ وجود البديل والذي من المحتمل أن ينافس الموظف في المستقبل على الوظيفة التي تمثل مصدر رزقه.

هذه المعطيات ساهمت في شيوخ ظاهرة (الاستقالة الصامتة) في الجهاز الإداري، ولا ننكر أن هذه الظاهرة كانت موجودة سابقاً، بحكم عوامل عدة سترعها لاحقاً لكنها ازدادت في الآونة الأخيرة، إلى الحد الذي أصبحت تؤثر على مستوى الخدمات المقدمة إلى المواطن، وبالشكل الذي يؤثر على احتياجات الناس في حياتهم اليومية.

سنتعرض لظاهرة (الاستقالة الصامتة)، ونسعى إلى تغطية الموضوع بالشكل الذي يمثل أساساً يمكن لاحقاً تطويره في ضوء المستجدات المتوافرة، وسنقسم هذه الورقة إلى محور أول يتناول مفهوم الاستقالة الصامتة ومحور ثانٍ يتطرق إلى أسبابها ومحور ثالث يبحث في تكيف الاستقالة الصامتة من الناحية الدينية وأخيراً علاج الاستقالة الصامتة وبيان أبرز الحلول التي من الممكن أن يسلكها الموظف.

مفهوم الاستقالة الصامتة

المحور الأول: من المعروف أن الدول المتقدمة تهتم بالإنسان وكيفية بنائه وتنشئته وتعليمه وتربيته بالشكل الصحيح، وأغلب الباحثين يبدون أهمية قصوى في هذا المجال، لأن الإنسان هو الأساس من وجهة نظرهم والأسرة هي التي تسهم في بناء المجتمع المتعلم الوعي وبالتالي سوف يساعد هذا الأمر في تطور الاقتصاد على أساس متينة¹.

وغالباً عندما نسمع كلمة (الاستقالة) يتadar إلى الذهن على الفور الاستقالة من الوظيفة وتركها والبحث عن وظيفة أخرى، وهي بهذا المفهوم تصرف إرادي من الموظف يعبر عن رغبة في الاستغناء عن عمله، ولا تكون نافذة إلا بعد الموافقة عليها أو مرور مدة (30) يوماً دون رد إيجابي بالقبول وعندئذ يعدُّ قبولاً لها كونها قراراً سلبياً رتب القانون أثراً عليه، وفق ما ورد في المادة (35) من قانون الخدمة المدنية رقم (24) لسنة 1960 المعدل والتي تنص على:

1. للموظف أن يستقيل من وظيفته بطلب تحريري يقدمه إلى مرجعه المختص.

2. على المرجع أن يبيت في الاستقالة خلال مدة لا تتجاوز ثلاثة أيامً ويعدُّ الموظف

1. ولذلك نجد أنغلب الدول تتمسك بمفهوم حقوق الإنسان، وبالرغم من أن هذا المفهوم گرس في الإعلان العلمي لحقوق الإنسان، إلا أن أنغلب الدول ترفع شعارات دون تطبيق على أرض الواقع، وتستخدمها كوسيلة أو ذريعة للتدخل في الشؤون الداخلية للدول الأخرى لتحقيق غايات لا تمت بصلة إلى حقوق الإنسان.

منفكًاً بانتهاها إلّا إذا صدر أمر القبول قبل ذلك.

3. إذا قدم الموظف استقالته وعين فيها موعدًا للقبول فيجوز قبولها من تاريخ ذلك الموعد أو قبله.

ولكن لمفهوم الاستقالة معنى آخر برب في السنوات الأخيرة، ألا وهو (الاستقالة الصامتة أو الهدأة) فما هو هذا المفهوم؟

الاستقالة الصامتة هي وضع واقعي يؤدي فيها الموظف واجباته الموكلة له دون بذل أي جهد في الابتكار والتحفيز، وبالمستوى الذي يجنبه المسؤولية فهو يُنجز عمله، ويبقى على تلك الوتيرة وبالتالي سيبقى المرفق الإداري على حاله دون تقدم، مجرد تقديم الخدمة دون تحديد على آلية التقديم أو تيسير الحصول عليها أو اختصار الوقت المحدد لتقديمها، وبهذا الشكل سيكون الموظف كالآلية يعمل في الوقت المحدد للدوام وعندما ينتهي وقت الدوام ينتهي كل شيء، وأثناء الدوام يبقى منعزلًا ولا يُشارك في أي نشاط وإذا شارك فهو لا يبذل جهده بالشكل المطلوب ولا يقدم أي فكرة أو اقتراح يُسهم في تقدم العمل.

وبهذا الوضع يبقى الموظف في وظيفته إلى أن يبلغ سن الإحالة إلى التقاعد، وإذا تم سؤاله عن حالته ستتجدد الشكوى منه على الإدارة أو زملاء العمل أو العمل نفسه أحياناً، وبمعنى آخر عدم وجود انسجام بينه وبين البيئة التي يعمل فيها، ويبقى في وضع وسط بين الاستقالة بمعناها المعروف وبين مفهوم الفعالية في العمل، وعدم قدرته على التكيف مع بيئة العمل فهو في وضع صامت.

وبتقديرنا هناك مفهومان لها، الأول: مفهوم واسع وبهذا الوضع يلتزم الموظف بالواجب الوظيفي ويبذل جهداً مقبولاً في إنجاز الأعمال المنوطة به، والآخر مفهوم ضيق

ويعني أن الموظف يرفض الالتزام بمواعيد الدوام ولا يبذل جهداً مناسباً أثناء العمل.

وللاستقالة الصامتة صور عده، منها عدم الرد على رسائل البريد الإلكتروني في الوظائف التي تتطلب التواصل المستمر خارج أوقات الدوام الرسمي أو العطلة الأسبوعية سيما في القطاع الخاص والوظائف التي تستلزم التواصل مع الجهات النظيرة في الخارج عندما يكون من الواجب الرد على الرسائل للعلاقات الودية بين الدول، وعدم حضور الاجتماعات واحتلاك الأعذار الواهية للتخلص من الواجبات الملقاة على عاتقه، والوصول متأخراً إلى الدوام الرسمي أو المغادرة وكثرة الإجازات الاعتيادية والزمنية، وقلة نشاطاته بشكل ملحوظ وحضور الاجتماعات بدون تركيز ويكون حاضراً بجسده دون التفكير بالمساهمة في النشاطات خلال الاجتماع، أو عدم تقديم ما يطور خطة العمل خلال السنة الوظيفية، وبمعنى آخر يكون الموظف أشبه بحالة قريبة من (البطالة المقنعة) وهي التي لا يكون فيها لوجوده وغيابه أثر على سير العمل، عندما يعمل عدد من الموظفين في وظيفة لا تتطلب بذل كل طاقاتهم الإنتاجية.

المحور الثاني: أسباب الاستقالة الصامتة

بما أن ظاهرة الاستقالة الصامتة من الظواهر الوظيفية التي ترك آثارها على حسن سير العمل، فثمة عوامل تساعد في نمو هذه الظاهرة، فقد يكون هناك علاقة بينها وبين بيئة العمل، لا سيما إذا كانت غير مشجعة من ناحية زملاء العمل أو طبيعة المهام المكلف بها الموظف وتصل أحياناً إلى مكان العمل من حيث التهوية والإضاءة والحركة، فغالباً هذه العوامل تؤثر على إنتاجية الشخص، وثبت من خلال التجربة أن الموظفين الذين يعملون في بيئة صحية تزيد إنتاجيتهم عن الذين يعملون في بيئة أخرى لا تستوفي هذه المعايير، ومن المتفق عليه أنه لا توجد بيئة مثالية لكن وجود حدّ مقبول من تلك العوامل يسهم في إحداث تغيير على الحياة الوظيفية ربما قد يكون بسيطاً كتغيير مكان الموظف إلى هدوء يستثمره في التفكير، فكيف سيعمل الموظف في مكان صاخب تضيع

فيه الخصوصية في العمل، لا شك أن ذلك سيدفعه إلى الاستقالة الصامتة.

وأحياناً ترتبط هذه الظاهرة بطريقة الإدارة العليا في توزيع الامتيازات بين الموظفين (كتب الشكر، إيفاد، إجازة، منح منصب، منح جائزة، الترشيح إلى نيل لقب الموظف المثالي)، وربما تحابي الإدارة بعض الموظفين على حساب الموظف المعنى بهذه الظاهرة، مما يخلق شعوراً في داخله بعدم جدوى العمل الذي يقوم به طالما لا يكون هناك تقدير لما يقوم به، ولا تقتصر هذه الامتيازات على الأمور المادية وإنما تتعذر إلى الجانب المعنوي كالمدح والثناء لموظفيه لا يقوم بعمل منتج أمام الموظف المثابر الذي يقضي معظم وقته في العمل أو إعطاء الأوامر إلى من يهمه الموظف المعنى خلافاً لسياسته وتشجيعهم على التقليل من احترامه.

وما دمنا نتكلم عن هذه الظاهرة وأن الموظف لا يبذل نشاطه في أداء عمله، ربما يدفعه عامل التهميش الفكري وعدم احترام أفكاره التي يطرحها أو تسفيهها أو محاربتها، وهنا لا نقصد التزّمّت الفكري فعادة ما يدافع الإنسان عن أفكاره ويحاول أن يقدم الدليل لتأييدها، لكن مجرد طرح فكرة لتطوير العمل ويتم وأدّها من قبل الإدارة يدفع الموظف المعنى إلى التفكير مراراً بعدم تقديم أفكار أخرى في المستقبل، طالما لا يتم احترامها².

وإجمالاً لما سبق بيانه، يمكن أن نلخص أسباب هذه الظاهرة بالآتي:

1. فقدان الشغف والرغبة في العمل: لا شك أن الموظف يقضي ساعات طويلة من حياته في العمل الوظيفي، وهو إذ يقوم بعمله اليومي تنشأ علاقة بينه وبين عمله، فمن المعلوم أن الرغبة من الأمور النفسية التي تتحكم في تطلعات الفرد وخواجه نفسيته، وهي الدافع الذي يترجم إلى ماديات في العالم الواقعي، وقد ورد ذكرها في أكثر من حديث

2. مقابلة مع الزميل (غزوان رفيق) تفضل مشكوراً بالإجابة عن الأسئلة التي طرحتها الباحث.

ومنه (إما الأعمال بالنيات، ولكل امرئ ما نوى)، فإذا حصل تواافق بين هذه الرغبة والعمل المعروض على الموظف، سوف يبدع في إنجازه وربما يتذكر أموراً تساعد على تغيير الطريقة التي يجري فيها، وتخصر الوقت وبفعالية أكبر من السابق، فما هو إذن الشغف الوظيفي؟

إن الشغف هو الرغبة والاندفاع نحو إنجاز العمل وتحقيق أهدافه، ولابد من وجود رابط بين هذه الرغبة النفسية والنشاط الذي يقوم به الشخص، بحيث يكون هذا النشاط ذا أولوية لدى هذا الشخص عند قيامه بأعماله الأخرى، ويسعى إلى إنجازه على أتم وجه وبفعالية، ويجد الشخص نفسه عند ذاك الشعور بلذة غريبة عندما ينجز العمل الذي يجد فيه شخفاً، وربما يعطي الدماغ إشارة إلى وجود مكافأة لصاحبها على هذا الإنجاز وشعوره بالسرور والرضا والراحة النفسية.³

وإذا حصل التوافق النفسي، سوف نصل إلى نتيجة إيجابية وتقديم مؤثر في انسانية العمل، ولكن عندما توجد فجوة بين هذين المؤثرين سنصل في النهاية وبشكل متدرج إلى الاستقالة الصامتة.

2. منح الأولوية إلى عوامل أخرى في الحياة: إن لدى الموظف حياة وظيفية إضافة إلى حياته العائلية، وربما يقضي الجزء الأعظم من وقته اليومي في الوظيفة، وهنا عليه أن يوازن بين وقت الوظيفة والعائلة، لأن أي خلل في أيٍّ منهما يترك عواقب على حياته، فلو ازداد اهتمامه بعمله، سيترك عائلته بدون رعاية وستزيد المشاكل العائلية، لأن العائلة هي الأخرى بحاجة إلى من يقوم على سد احتياجاتها، أمّا إذا خصص الموظف أغلب وقته إلى عائلته، فسيؤدي ذلك إلى إهمال وظيفي وعدم قدرته على القيام بعمله في الوقت المناسب وبالشكل المطلوب.

3. للمزيد حول ذلك يرجى مراجعة، محمد الحمزة: الشغف الوظيفي، مقال منشور على صفحة جريدة الرياض، 15/2/2024، متاح على الصفحة: www.alriyadh.com/2059589 ، آخر زيارة في 26/8/2025

وفي أحيان أخرى، ربما يعمل الموظف خارج أوقات الدوام الرسمي، إضافة إلى الوقت المخصص لدوامه المعتاد وبالتالي ستكون حياته كلها في دوامة من العمل وبمرور الوقت يتسرّب الملل إلى حياته الوظيفية ويسيطر عدم اليقين على الموقف.

3. عدم التقدير والاحترام: إن الحياة الوظيفية تستوجب الاحترام المتبادل بين الرئيس والمرؤوسين أو زملاء العمل أو من يتلقى الخدمة، حيث إن قدسيّة الوظيفة العامة تفرض على الموظف أن يتصرف بأخلاق وتحلى بالسلوك القويم، لأن بيئّة العمل لا تسير بغير ذلك وفي هذا السياق يقول تعالى: (وإذ أخذنا ميثاق بني إسرائيل لا تعبدون إلّا الله وبالوالدين إحساناً..... وقولوا للناس حسناً) و (قل لعبادِي يقولوا التي هي أحسن إن الشيطان ينزع بينهم إن الشيطان كان للإِنْسَانَ عدُواً مبيناً)، وبهذا الشأن فإن الأمر الإلهي يوجب على الناس أن يتمسّكوا بالأخلاقيات والصفات الحميدة.

وإذا لم يجد الموظف التقدير للعمل الذي يقوم به، فستنطلي إنتاجيته ولعل هذا السبب من الأمور الشائعة في بيئّة العمل حيث يسود عدم الاحترام والتقدّير بشكل واضح أو ربما يتصرف زملاء العمل أو المدير بشكل ينم عن قلة التقدير ما يؤثّر على نفسية الموظف، ويلغي الحدود الفاصلة بين الحرية في التصرف وقلق الموظف في مسيرة سياقات العمل بهذا الصدد.

وهكذا تتحول حياة الموظف إلى نمط من الروتين العادي اليومي المتكرر، فهو تسيطر عليه فكرة قلة التقدير فلماذا عليه أن يقوم بواجبه، بينما يرى غيره من الموظفين سواء أكانوا في العمل معه أم في دائرة أخرى يحظون بالاحترام والتقدّير ويتعلّقون بالمكافآت والترقية الوظيفية وكتب الشكر والثناء، وهذا وضع يخلق تمييزاً في التعامل ويخل بهبدأ تكافؤ الفرص بين الموظفين.

وإذا ما نظرنا إلى هذا السبب، فسنجد أن العامل الشخصي هو الذي يتحكم في زمام الأمور فعدم الاحترام يعود تقديره إلى الموظف فهو من يشعر بذلك، وربما تكون وجهة غيره من الموظفين أن تصرف المدير أو الزميل لا يعكس عدم الاحترام وإنما سياقات عمل معتادة لابد أن يلتزم بها الموظف الذي يشعر بعدم الاحترام، وإذا استطاعنا آراء الموظفين حول الاستقالة الصامتة فربما نجد أن سبب عدم الاحترام والتقدير هو من يدفعهم إلى الوصول إلى حالة عدم المبالاة وأخذ روح المبادرة.

المحور الثالث: تكيف الاستقالة الصامتة من الناحية الدينية

لاشك أن الشريعة الإسلامية أكدت على الأمانة والنزاهة في أداء مهام الوظيفة واعتبرت تقديم الخدمة للناس والسهر على راحتهم من أولويات المكلف بتقديم هذه الخدمة دفعاً للمفاسد وحرضاً على مصالح الناس، والقرآن الكريم زاخر بالأمثلة الواضحة على ذلك ومنها (يأيها الذين آمنوا لا تخونوا الله والرسول وتخونوا أماناتكم) وهنا نظرت الشريعة إلى الوظيفة بعدها أمانةً تستوجب الحفاظ عليها وسوف يسأل عنها من عهدت إليها وأهمل في الحفاظ عليها، وسدت كل المنافذ التي من المحتمل أن يتسلل لها البعض لتبرير ما يقومون به من أعمال.

ومن المبادئ التي أرستها الشريعة أيضاً في هذا الشأن، إتمام العمل المكلف به الشخص المعنى، وعدده من قبيل الإحسان وفي هذا يقول تعالى (للذين أحسنوا الحسنى وزيادة ولا يرهق وجوههم قتر ولا ذلة أولئك أصحاب الجنة هم فيها خالدون، والذين كسبوا السيئات جزاء سيئة مثلها وترهقهم ذلة مالهم من الله عاصم كأنما أغشيت وجوههم قطعاً من الليل مظلماً أولئك أصحاب النار هم فيها خالدون) وبهذا فإن العمل الصالح يقابل بالحسنة والعمل السيئ يقابل بالجزاء، وأكد الرسول (ص) على أهمية أن يقوم الإنسان بالعمل الموكل إليه على أتم وجه وأن يبذل ما في وسعه لإنجازه، وفي ذلك

يقول (ص): إن الله يحب إذا عمل أحدكم عملاً أن يتلقنه، وهنا إشارة إلى أهمية إتقان العمل بالشكل السليم مراعاة مصلحة العباد في ضوء مقدرة الشخص مصداقاً لقوله تعالى (لا يكلف الله نفساً إلا وسعها).

ويبدو أن الواقع في مطب الاستقالة الصامتة أمر لا مفر منه، في وقت توسيع فيه دوائر الدولة وتشعّب تشكيلاتها، وأصبح الموظف يجد صعوبة بالغة في مباشرة يومه الوظيفي في ظل ضغوطات العمل والتنقل اليومي من المسكن إلى مقر العمل وبالعكس ومسؤولية العائلة وقلة أماكن الراحة والترفيه في العاصمة.

إذن كيف سيوفق بين الجوانب الدينية والاستقالة الصامتة؟ من الميسور القول إن هذه الظاهرة تُعد بمقام الأول (ظاهرة نفسية)، يحتاج صاحبها إلى التكيف مع البيئة الوظيفية والدعم النفسي لكي يتمكن من المواكبة بين متطلبات الوظيفة والضغوط اليومية، بيد أن أداء الحد الأدنى من الواجب الوظيفي والذي لا يؤثر على العمل اليومي قد يشفع للموظف في مسألة الحفاظ على الأمانة الوظيفية، ولكن الدول في الوقت الحاضر تسعى إلى التقدم والازدهار من خلال استغلال الطاقات البشرية وإدارتها بالشكل السليم بما يصب في خدمة الاقتصاد الوطني، وعلى الموظف المعني أن يحذر من الإخلال بواجباته الوظيفية وأن يسعى إلى الوفاء بما يجب عليه القيام به.

المحور الرابع : نظرة استشرافية في علاج ظاهرة الاستقالة الصامتة

إن واقع هذه الظاهرة مؤشر على خطورتها، ومن السعي إلى وضع الحلول الناجحة والتطبع إلى التحديات التي تقف بوجهها والفرص الماثلة للحد منها، ونکاد نتفق على أنها ظاهرة نفسية ناتجة عن انفصال الموظف عن واقعه الوظيفي بشكل جزئي، وبتقديرنا فإن علاجها لا يتوقف على الموظف فحسب، وإنما على الإدارة أن تقوم بإدخال تعديلات على النظام الوظيفي.

من المتفق عليه أن الإدارة تطبق القوانين والتشريعات النافذة بشأن الوظيفة العامة، وعليها أن تسعى إلى تطبيق الوصف الوظيفي في الدوائر الرسمية ومراعاة المعايير الدولية في مواضيع التعيين والترقية والاستبقاء في المناصب العامة، حرصاً على إبعادها عن مخاطر الفساد.

ومن المعايير الدولية بهذا الصدد، الكفاءة والمهارة والجودة وهي عبارة عن مجموعة من الممارسات والمبادئ التي تكفل تقديم الخدمات بكفاءة وانسيابية سعياً لتحقيق الرضا الوظيفي ورفع كفاءة الأداء الإداري والفنى للموظف ومنها معيار الجودة (Iso 30414)، ويركز هذا المعيار على الجانب البشري وتوفير الشفافية لأصحاب المصلحة مما يساعد في دعم اتخاذ القرارات الصائبة.

ولو راعت الإدارة هذه المعايير لما وقع الموظف في الاستقالة الصامتة، سيما مسألة الاستبقاء في المناصب العامة حيث إن البقاء في المنصب العام مدة طويلة تصل إلى (4) سنوات أو أكثر لا تصب في المصلحة العامة، لأن العمل سوف يبقى على التوتيرة ذاتها، والإبداع سوف يقل بمرور الزمن سيما في ظل غياب الحافز على التطور والتغيير المستمر وستبقى آلية العمل على حالها، وستتقدم الدول الأخرى ولن نستطيع اللحاق بها، وينبغي بتقديرنا ألا تتجاوز مدة البقاء في المنصب (4) سنوات، وأن تغيير المنصب بالتدوير ربما لا يحقق الغرض من زيادة الفعالية في العمل.

وعلى الموظف من الجانب الآخر أن يسعى إلى طلب الدعم النفسي في حال واجهته ضغوطات وظيفية سيما في ظل توفر تطبيقات الذكاء الصناعي التي تقدم الدعم إلى من يحتاجه في بعض الأحيان.

كما يمكن الاستفادة من الضمان الصحي الذي منحته وزارة الصحة إلى الموظفين

في مراجعة المراكز الصحية النفسية للحصول على الخدمات الصحية وكيفية التعامل مع الضغوط النفسية اليومية.

ونحن ندعو الموظف الذي يعاني من حالة الاستقالة الصامتة إلى التفكير ملياً في تغيير واقعه، لأن التغيير يبدأ من داخل الإنسان، فكيف يريد الموظف أن يغير من واقعه وهو في داخله يرفض أو لا يبادر إلى التغيير، فالتغيير هو السبب في تقدم الدول و يجب أن لا ننسى قوله تعالى : (إِنَّ اللَّهَ لَا يَغْيِرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يَغْيِرُوا مَا بِأَنفُسِهِمْ وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءً فَلَا مَرْدُ لَهُ مِنَ اللَّهِ وَمَا لَهُمْ مِنْ دُونِهِ مِنْ وَالٍ) .

هوية البحث

اسم الباحث: د. رعد سعدون - باحث في الشأن القانوني

عنوان البحث: الاستقالة الصامتة

تأريخ النشر: كانون الثاني - يناير 2026

ملاحظة:

الآراء الواردة في هذا البحث لا تعبّر بالضرورة عن وجهة نظر المركز، إنما تعبّر فقط عن وجهة نظر كاتبها

عن المركز

مركز البيدر للدراسات والتخطيط منظمة عراقية غير حكومية، وغير ربحية، أُسّس سنة 2015م، وسُجّل لدى دائرة المنظمات غير الحكومية في الأمانة العامة لمجلس الوزراء.

يحرص المركز للمساهمة في بناء الإنسان، بوصفه ثروة هذا الوطن، عن طريق تنظيم برامج لإعداد وتطوير الشباب الوعاد، وعقد دورات لصناعة قيادات قادرة على طرح وتبني رؤى وخطط مستقبلية، تنهض بالفرد والمجتمع وتحافظ على هوية المجتمع العراقي المتميزة ومنظمته القيمية، القائمة على الالتزام بـكارم الأخلاق، والتحلي بالصفات الحميدة، ونبذ الفساد بأنواعه كافة، إدارية ومالية وفكرية وأخلاقية وغيرها.

ويسعى المركز أيضاً للمشاركة في بناء الدولة، عن طريق طرح الرؤى والحلول العملية للمشاكل والتحديات الرئيسة التي تواجهها الدولة، وتطوير آليات إدارة القطاع العام ورسم السياسات العامة ووضع الخطة الاستراتيجية، وذلك عن طريق الدراسات الرصينة المستندة على البيانات والمعلومات الموثقة، وعن طريق اللقاءات الدورية مع الجهات المعنية في الدولة والمنظمات الدولية ذات العلاقة. كما يسعى المركز لدعم وتطوير القطاع الخاص والنهوض به، بما يقلل من اعتماد المواطنين على مؤسسات الدولة.

حقوق النشر محفوظة لمركز البيدر للدراسات والتخطيط

www.baidarcenter.org

info@baidarcenter.org