

المحاضرة الرابعة عشر:

ثالثا : المسؤولية: المسؤولية تجاه المنظمة تعني إحساس الفرد بالالتزام نحو البقاء في

المنظمة وذلك مقابل الدعم الجيد الذي تقدمه المنظمة للمنتسبين إليها والسماح لهم بالمشاركة والتفاعل الإيجابي .

^{١٨٢}—رونالدي ريجيو: المدخل إلى علم النفس الصناعي والتنظيم، ترجمة فارس حلمي، دار الشروق، الطبعة ١، عمان، الأردن، ١٩٩٩، ص ص ٢٨٢ و ٢٨٤.

ليس فقط في تحديد الإجراءات وكيفية تنفيذ العمل إلى المساهمة في وضع الأهداف ورسم السياسات العامة للمنظمة، مما يجعل الفرد يمتنع عن شرك المؤسسة التزامه بأخلاق المهنة التي تحتم عليه البقاء في المنظمة. ١٨٣

ويمكن حصر على المسؤولية في معنيين هما المسؤولية الأخلاقية والقانونية . فالمسؤولية الأخلاقية شبيهة في معناها للولاء أو الانتماء ويقظة الضمير، أما المسؤولية القانونية هي شبيهة في معناها بالعائلة وتعني المحاسبة من طرف المسؤولين والرؤساء على الموظفين المقصرين في أعمالهم. ١٨٤

فالمسؤولية داخل المنظمة تفرض للعامل المحافظة على ممتلكات المنظمة وتطبيق القواعد واللوائح المرسومة الخاصة بهذه المؤسسة، فالمسؤولية يدرك من خلالها العامل أنه مسؤول على بذل أقصى جهد ممكن مع المحافظة على الوقت وعدم التغيب والتأخر ويمكن أن تقتض إذا أن قدرا أكبر من المسؤولية وعملا أكثر تعقيدا وأكثر جذبا للعامل يربط الفرد بعمله

بشكل أكبر، وفضلا عن ذلك فإن الإحساس بالالتزام التنظيمي الناشئ عنه يوازن بفعالية بين الضغوط المختلفة التي يتعرض لها العامل.

فالمسؤولية تعطي نوعا من المراقبة الذاتية للعامل والحرية الوظيفية والاستقلالية في الرأي والإنجاز وهذا ما يفرض عليه التزاما معيناً بتنفيذ هذه الوظيفة بالشكل الذي يساهم في تحقيق أهداف المنظمة. ١٨٥

وإذا كانت المسؤولية درجات في المؤسسة فإنها تعتبر القاسم المشترك بين جميع أعضائها، فكل واحد داخل

المنظمة يتحمل نصيب من المسؤولية مهما كان مستواه أو درجته بالسلطة، ولكن التباين بين الأفراد يكمن في الشعور بالمسؤولية، وهذا الأخير هو الذي يوجه سلوك الالتزام للأفراد في ميدان العمل بالإضافة إلى ظروف العمل والعوامل المساعدة على الرفع من إنتاجية العامل.

١٨٣ - عبد الرزاق سعادة: السلوك التنظيمي، جامعة القدس المفتوحة، الطبعة ١، ١٩٩٨، ص ٣٥٠.

١٨٤ - عبد الرزاق سعادة: المرجع نفسه، ص ٣٥٠.

١٨٥ - جورج فريدمان: رسالة في سوسولوجيا العمل، ترجمة حسين حيدر، الجزء ٢، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ١٩٨٥، ص: ١٧٣.

والشعور بالواجب هو العنصر النووي الذي يدور حوله نظام الالتزام وظلت مسالة الشعور بالواجب من أخطر المشكلات الأخلاقية التي عانت منها الأمم على مدار التاريخ وسبب فقدان هذا الشعور دخلت الكثير من المجتمعات أنفاق التفكك واللامبالاة وبالتالي التخلف.

رابعا : التعاون

نظرا لتعدد الأنشطة وتعدد الخدمات التي تقدمها أي مؤسس، فإنه أصبح من الواجب او المهم العمل كفريق واحد يشد بعضه البعض، وان التعاون ضروري لأي مؤسسة، يزيد من فعالية عمالها واستمرارها.

وبالتالي فإن التعاون كما يعرفه بريفو موتووايد هو: ذلك النشاط الذي يؤديه الفرد لصالح الجماعة بصفة عامة، ومن الأمثلة على هذا السلوك الاجتماعي الايجابي حماية المؤسسة من الأخطار غير المتوقعة، واقتراح طرائق لتحسينها وتطويرها دون انتظار مردود عائد شخصي من هذه النشاطات. ١٨٦

ويبدو أن التعاون بين أعضاء الجماعة، كما لو كان مسألة عملية طبيعية وبالفعل، يتعلم معظم العاملين كيف ينسجمون ويتعاملون بنجاح مع زملائهم في العمل ومع ذلك، وعلى الرغم من انتشار ظاهرة التعاون إلى حد كبير داخل جماعات العمل، إلا أن الأعضاء يميلون أيضا إلى التنافس مع بعضهم البعض أثناء محاولتهم الحصول على المكافئات من المؤسسة، وهي في العادة قليلة جدا. ١٨٧

كما أن التعاون داخل المؤسسة يقصد أيضا بالمشاركة والتي تعتبر عملية اجتماعية يصبح فيها الأفراد منغمسين ذاتيا في المنظمة ويريدون أن يروها ناجحة، فالمشاركة تبعث العامل روح المسؤولية، والمسؤولية تساعد على بناء العمل بروح الفريق الواحد ويصبح الأفراد مستعدين للعمل بفاعلية مع المدير بدل من العمل ضده، لأن المشاركة تدفع الأفراد للإسهام وتفجير طاقاتهم وإمكانياتهم في المبادأة والإبداعية نحو تحقيق أهداف المنظمة.

١٨٦ - عبد الكريم بكار: مدخل إلى التنمية المتكاملة رؤية إسلامية، دار القلم دمشق، ١٩٩٩، ص ٢٥٢.
١٨٧ - رونالدي ريجيو: المدخل إلى علم النفس الصناعي والتنظيم، ترجمة فارس حلمي، دار الشروق، الطبعة ١، عمان، الأردن، ١٩٩٩، ص ٣٧٥.

أهم القيم الأخلاقية التي يجب توافرها في المنظمة:

يكثر الحديث عن القيم وأهميتها البالغة في حياة الفرد والجماعات، لذا من ارتباط وثيق ومباشر على سلوك الفرد والجماعات، فهي تحدد ما يعتبره الفرد أخلاقيا وتزوده بالمعايير التي يسترشد بها في حياته اليومية.

إن للقيم التي يتبناها الأفراد دور في اختيار وظائفهم داخل المؤسسة، وفي المؤسسة يعتمد على قيم تشكل بدورها جزءا من القيم العامة التي يمتلكها الأفراد ويطلق عليها "أخلاقيات الأعمال" وهي مجموعة من الموجهات

السلوكية التي تحدد سلوك الفرد في عمله من حيث اختياره لهذا العمل وأهدافه منه، وأدائه له، وتحقيقه لنتائجه، ومن تلك القيم النزاهة، الصدق والأمانة، الإخلاص والولاء وغيرها وان جميعها مؤثر على السلوك والأداء الكلي للمؤسسة. لذا لا يمكن فصل أخلاقيات العمل عن الأخلاق العامة للفرد، بل يجب على الفرد أن يتعامل مع مشاكل العمل من منطلق المعايير الأخلاقية العامة التي يؤمن بها ومن بين هذه القيم:

أولا : الإخلاص

هو الشعور بالمسؤولية والالتزام بالاستقامة اتجاه كل أعضاء المؤسسة، مهما كانت درجتهم، والنية الصالحة في أداء الواجب بإتقان كما تدل كلمة الإخلاص على الصفاء والنقاء من الأخطاء، والشيء الخالص هو الصافي الذي ليس له شائبة مادية أو معنوية.

فإذا كان العمل هو العبادة، والإخلاص هو روح العبادة فإن الإخلاص هو روح العمل، فإذا كان العمل خال من الإخلاص يصبح كالجثة بدون روح فلا ينتفع به. ومنه يشكل الإخلاص في العمل عنصرا أساسيا في أخلاقية المهنة، وهذا العمل مهما كان نوعه، ومهما كانت سياسة المؤسسة، ومهما كان الفريق الذي تشتغل معه، لأن الإخلاص في العمل معناه الاستقامة في الأداء وإتقان العمل ولا سيما في غياب المشرف عليه أو المراقب وهذا هو الالتزام الذاتي في

العمل، والواقع أن أمور الناس لا تستقيم إلا بالأمانة والإخلاص، ومن الأمانة أن يخلص الموظف في عمله وأن يحسن الانتفاع بوقته، وإن يؤدي ما عليه بمسؤولية وتبعية تجاه الآخرين والدولة أجمعين. ١٨٨

١٨٨ - أحمد الشرباطي: موسوعة أخلاق القرآن، الجزء ٢، دار العربي، بيروت، لبنان، ١٩٨١، ص ١٨٤.

ثانيا : الوازع الأخلاقي

يشكل الوازع الأخلاقي والديني والتربوي من العناصر الأساسية في تقوية الالتزام للأفراد والغرض من التعليم والتربية والتمسك بالوازع الديني، يظهر من خلال موقف مالك بن نبي في كتابه " ميلاد المجتمع "قائلا : أن ليس الهدف منها أن نعلم الناس أن يقولوا أو يكتبوا أشياء جميلة ولكن الهدف أن نعلم كل فرد فن الحياة مع زملائه، أعني أن تعلمه كيف يتحضر، وهذا التحضر هو سمة من سمات الدول المتقدمة المتمسكة بالسلوك المثالي المتمثل في الالتزام الذاتي سواء بالنسبة للفرد أو المؤسسة أو المجتمع. ١٨٩

فالوازع الأخلاقي في ميدان العمل يكون حتى في حماية أملاك المؤسسة والتمسك بالصلاة والصيام، الا يشكلان الدعائم الأساسية في تشكيل الالتزام.

ثالثا : الولاء والانتماء الروحي للمؤسسة

أن الانتماء والولاء في الإدارة الحديثة و الإدارة العلمية يرتكزان في أساسها إلى عوامل متعددة تبين كيفية احتضان الفرد وكيفية معاملة هذا الإنسان من خلال الإدارة ومن خلال الأفراد والمسؤولين الذين يتحكمون في مسار العمل الإدارية على مستوى الشركات في المجتمع، أو ما يمكن أن نطلق

عليه المناخ التنظيمي، وهناك النظريات مختلفة في علم الإدارة، تبين كيفية الانتماء والولاء داخل

الشركة والتي تختلف من رؤية أو فلسفة أو النظرية إدارية إلى أخرى تبين كيفية الانتماء والولاء

داخل المؤسسة. ١٩٠

يساهم الشعور الشديد بالانتماء مساهمة كبيرة وفعالة، فيدفع الأفراد نحو الالتزام والدفاع عن مؤسساتهم وعلى العكس من ذلك فإن الشعور باللامبالاة ويفسر الهروب من المسؤولية الفردية والجماعية، حيث لا يفكر الفرد إلا بالطرق التي تمكنه من تحقيق طموحاته ورغباته الشخصية على حساب المؤسسة ويصبح عاملا هداما لا بناءا. ١٩١

^{١٨٩} - مصطفى أبو بكر: التنظيم الإداري في المنظمات المعاصرة، الإسكندرية، الدار الجامعية، ٢٠٠٣، ص ٤٠١.

^{١٩٠} - عبد الكريم بكار: مرجع سابق، ص ٢٥٢.

^{١٩١} - مصطفى أبو بكر: مرجع سابق، ص ٤٠١.

رابعا : الإتيقان:

هو التحكم في الأداء بإحسان مهما كان نوع العمل الذي يقوم به الإنسان سواء كان فكريا أو عضليا أو تصرف يقوم به. حيث أصبح الإتيقان من سمات العصر الحديث ولا سيما من الاقتصاد المنافسة سواء داخلية أو خارجية، يرتبط الإتيقان في العمل بالإخلاص والنداء الداخلي المتمثل في المراقبة الداخلية للإنسان، أي يتجرد العمل من مظاهر النفاق والرياء، فكثير من العاملين يتقن عمله إن كان مراقبا من رئيس له أو قصد به تحقيق غايات له أو السعي إلى الشهرة، لأنه يفتقد للالتزام الذاتي الذي يجعله يؤدي عمله بإتيقان في كل الحالات، دون النظر إلى الاعتبارات التي اعتاد بعضهم عليها.

ولعلنا نلاحظ أن من أسباب التخلف في المجتمعات المتخلفة ولا سيما المجتمع الجزائري الاعتبار إلى خاصية الإتيقان كظاهرة سلوكية وعلمية، وانتشار بدل الإتيقان الفوضى والتسيب وفقدان النظام وعدم المبالاة بقيمة الوقت والغش والخديعة، فالإتيقان ظاهرة حضارية تؤدي إلى رقي

الجنس البشري وازدهاره وإثراء الحياة. ١٩٢

خامسا : الإيمان بالمنظمة و الرغبة في الاستمرارية داخل المنظمة

يعني هذا مدى افتخار العاملين بالمنظمة وعضويتها، ويتكون هذا البعد لدى الفرد بعد معرفة الخصائص المميزة لعمله وقرب المشرفين وتوجيههم له. كما يتأثر بدرجة إحساس الفرد بأن البيئة التنظيمية التي يعمل بها تسمح له بالمشاركة الفعالة مع الإحساس بالتطابق والتوافق بين قيمة وقيم المؤسسة، وكل هذا يجعله يفخر بانتمائه لهذه المنظمة مع تفضيلها على المؤسسات الأخرى. ١٩٣

إن تقييم الفرد الأهمية البقاء مع المنظمة يتأثر بمجموعة من العوامل وملها التقدم في السن وطول مدة الخيمة والتي تعتبر من المؤشرات الرئيسية لوجود رغبة لدى الفرد في الاستمرار

١٩٢ - مالك بن نبي: ميلاد المجتمع، شبكة العلاقات الاجتماعية، الجزء الأول، دار الفكر، طرابلس، ١٩٧٤، ص ٦٧، ٦٨.
١٩٣ - الخشالي شاكر جاد الله: أثر الأنماط القيادية لرؤساء الأقسام العلمية على الالتزام التنظيمي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الخاصة، المجلة الأردنية للعلوم التطبيقية، المجلد ٦، العدد ١، ٢٠٠٣، ص ١٧٤.

في عمله، وذلك لأن الفرد استثمر جزءاً من حياته في المنظمة، وأي تفریط أو تساهل عمل قبله يعتبر بمثابة خسارة له خاصة إذا كانت أوجه الاستثمار هذه غير قابلة للنقل إلى عمل آخر، فالأفراد الذين تقدمت بهم السن يفضلون البقاء بالمنظمة نظراً للتساؤل فرص العمل في مكان آخر. ١٩٤

إن الرغبة في الاستمرار داخل المنظمة معناها قبول العامل أي وظيفة داخل المنظمة وقد يكون هذا ناتج عن التعلق الشديد بالزملاء، أو لعدم توفر فرص أخرى للعمل في أماكن أخرى.

مصادر أخلاقيات العمل :

أولاً : المصدر الديني: الأديان السماوية العشر من أهم مصادر الأخلاق للإنسان حيث يستقي

منها جميع تصرفاته وسلوكه و قيمه و معاييرها و اتجاهاته ومنهجه في الحياة .

والأديان السماوية كلها تأمر الإنسان بالنقوى والطاعة وحسن المعاملة، فالدين الإسلامي

على سبيل المثال قدم للإنسانية جمعاء مختلف الطرق السليمة في تعامل الناس مع بعضهم، فلم

يترك صغيرة ولا كبيرة إلا وأحصاها. ١٩٥

ثانيا : الذات: إن الإنسان لا يسعى إلى تحقيق غاية إلا إذا كان لها صدى في نفسه، وعليه فان

العمل لا بد أن يكون جيد أمام الذات الإنسانية وعليه فان هذه الذاتية ستعمل على إخضاع القواعد

الأخلاقية نفسها إلى نظرة الفرد وتقديره الخاص وهذا أمر محفوفة بالمخاطر لأنه لا يعطي القواعد

الأخلاقية الثبات والاستقرار والاستمرارية اللازمة له.

ثالثا: الأسرة: ينقل الفرد سلوكه الذي ورثه من أسرته إلى المنظمة وهذا السلوك يعبر عن واقع

بيئته المعيشية وظروف حياته المادية. تستطيع هذه المؤسسة (الأسرة) أن تلعب دورا مهما في

إعداد الطلبة لدخول العالم الوظيفي حيث تستطيع توجيههم وتوعيتهم وتدريبهم ببعض المسائل

في الأخلاق والعلاقات العامة حتى تتجح في تنمية سلوك العامل الإيجابي من المسؤولية

والإخلاص و الأمانة تجاه المؤسسات.

^{١٩٤} - يوسف درويش عبد الرحمان: تحليل العلاقة بين الرضا عن العدالة والخارجية ومستوى العائد المادي من الوظيفة والولاء التنظيمي والأداء الوظيفي، دراسة ميدانية، المجلة، العربية للعلوم الإدارية، المجلد ٦، العدد ١، ١٩٩٩، ص ٤٩٢.

^{١٩٥} - طاهر محسن منصور الغالبي، صالح مهدي محسن العامري: المسؤولية الاجتماعية وأخلاقيات الأعمال، دار وائل، عمان، ٢٠٠٨، ص ١٣٧.

رابعا : المجتمع:

في المجتمع الذي تسوده قيم سياسية أو اجتماعية أو عقائدية متناغمة لا بد وان ينقل

أفراده إلى التنظيم وتتعكس على ممارساتهم لوظائفهم، وإذا كانت هذه القيم ايجابية فإنها تحرص

على وضع حد للمخالفات الأخلاقيات وتعاقب المعتدي ولا تراعي فردا على آخر لجأه أو مكانته في المجتمع.

خامسا : القيادة القدوة:

إن القيادة الإدارية الناجحة هي التي تستطيع أن تثبت في الهياكل الجامحة روح الحياة عن طريق إشعار كل موظف في الإدارة بأنه عضو في جماعة، تعمل متساندة ومجتعة لتحقيق هدف معين في التنظيم والقيادة القدرة هي التي تأخذ الأمور بقوة ليس فيها شدة ولين ليس فيه ضعف، وتستطيع أن تغرم فضائل الأخلاق في نفوس المرؤوسين، وتوجد للروح الجماعية التي تتعاون فيما بينها وتحترم الآخرين وتكون خادمة للمصالح العامة لا سيدة لها لأنها اكتسبت هذه الأخلاق من رؤسائها وشقيها لمرؤوسيتها.

سادسا : تشريعات الخدمة المدنية

إن مجموعة التشريعات والقوانين الصادرة استنادا إلى المصادر التشريعية المعمول بها في الدول تعتبر من المصادر المهمة للأخلاقيات، وذلك لأنها تضبط وتتحكم في تسيير الإدارة في الاتجاه الذي تراه يخدم سياسة الدولة ويحقق أهدافها، ومن زاوية أخرى لأنها بناء على ذلك تعمل على تحديد واجبات ومسؤوليات الوظيفة التي هي الركيزة الأساسية في التنظيم الإداري فتبين ما هي الواجبات التي تفرضها الوظيفة وماهي المحظورات التي يتوجب عدم الاقتراب منها في هذه الوظيفة. ١٩٦

- الأخلاقيات العامة التي تحكم سلوك الموظف

أولاً: الحرص على تأدية العمل بدقة وإخلاص والتجرد بعيدا عن أية اعتبارات خاصة قد تخل بالوظيفة، وعليه فإن عملية اختيار الموظف تحتل أهمية خاصة في هذا المدخل إلا أن هذا المدخل لم يستطع أن يبلور السمات الأخلاقية

^{١٦٦} - طاهر محسن منصور الغالبي، صالح مهدي محسن العامري، المرجع نفسه، ص ١٣٩.
الأساسية التي تمثله.

ثانيا: احترام مواعيد العمل المخصص للوظيفة وعدم الغياب.

ثالثا: تخصيص وقت العمل الرسمي في أداء العمل أي المهام الخاصة بالوظيفة، وإنجاز الأعمال في الوقت المحدد.

رابعا: التأكد من الحفاظ على ممتلكات المؤسسة وحسن استعمالها والامتناع عن استعمال الخدع والحيلة أو غش المؤسسة أو زبائنها.

خامسا: التقيد بقيم النزاهة والقيام بجميع الواجبات التي تفرضها طبيعة المهمة وتفرضها القوانين واللوائح. ١٩٧

خاتمة:

من كل ما تقدم يمكننا القول أن ظاهرة الفساد الإداري في الجزائر تعد ظاهرة مركبة ومعقدة ومتعددة العوامل والأسباب وخطيرة النتائج وذلك لما تفرزه من آثار وخيمة على المجتمع وإحداث تنمية شاملة ومستدامة، كون الفساد الإداري ينخر في أجهزة الدولة ويظل عائقا أمام تطورها حيث أثر كثيرا على أهدافها، فبدل أن تعمل الإدارة على تقديم خدماتها للمواطنين أصبحت أحد المظاهر لمعاناتهم وبذلك وجب البحث عن استراتيجية فعالة لإصلاح هذه الأجهزة بغية بناء الدولة الجزائرية الحديثة.

وتحقيق التنمية الادارية وصولا إلى التنمية الشاملة والمستدامة. وعلى ضوء ما سبق يمكن القول عن محاربة الفساد الإداري وعلاجه والحد منه والتقليل من خطره وآثاره لا يتم من خلال الشعارات والدعايات فحسب، بل يحتاج إلى العديد من الإجراءات الشاملة والمتعددة وخاصة وأن الابتعاد عن العوامل الدينية والعلمية عند أي عملية إصلاحية تأخذ بها الدولة لمكافحة ظاهرة الفساد الإداري سيكون مصيرها الفشل الذريع.

وهذا لا يتم الا بالالتزام بالمبادئ والسلوك الأخلاقي سواء على صعيد الفرد، أو الجماعة، أو المؤسسات، والمنظمات بمختلف نشاطاتها، التي تعتبر ذات أهمية بالغة لمختلف فئات المجتمع، لذا فإن الحرص على التمسك والحرص على اخلاقيات المهنة أمر أخلاقي وديني وإداري، لأن الأخلاق السليمة تنمي الرقابة الذاتية لدى العاملين في مختلف المنظمات، وتؤكد على التأثير الكبير للسلوكيات في حياة الأفراد بصفة خاصة، وتحقيق النجاح للمنظمات بصفة عامة.

فأخلاقيات المهنة تعمل على دعم المسؤولية الاجتماعية من جهة، وتوجه التصرفات والأفعال في ضوء المعايير السائدة داخل كل تنظيم من جهة ثانية. لذا فالالتزام بأخلاقيات المهنة يعد عاملاً أساسياً في استمرارية وفعالية أي منظمة..