

ملخص: تمثل هذه الدراسة التي بين أيدينا محاولة تسليط الضوء على ظاهرة الفساد الإداري في المنظمات، مع معرفة أسباب هذه الظاهرة، وباعتبار أن الفرد أساس المنظمة وأن الرقابة الذاتية للفرد في الأعمال والمهام التي يقوم بها داخل محيط عمله، من بين أكبر الأسباب أو حتى الحلول التي تواجه ظاهرة الفساد الإداري، لذلك يجب تنمية هذه الرقابة الذاتية لدى الفرد، فمن خلال تنمية الوازع الخلفي والديني لدى الفرد فإنه يشعر بانتمائه للإدارة التي يعمل بها، ويسعى لأداء الأعمال الموكلة إليه.

الكلمات المفتاحية: (الضمير الإداري، الفساد الإداري، المواطنة التنظيمية)

Summary :

This study represents in our hands an attempt to shed light on the phenomenon of administrative corruption in organizations, knowing the causes of this phenomenon, and considering that the individual is the basis of the organization and that self-control of the individual in the work and tasks performed within the context of his work, among the biggest reasons or even solutions facing The phenomenon of administrative corruption, therefore, must develop this self-censorship of the individual, through the development of moral and religious motivation of the individual he feels his belonging to the administration in which he works, and seeks to perform the tasks assigned to him.

Keywords: (Administrative conscience-administrative corruption-organizational citizenship)

تنمية الضمير الإداري

ودوره في مواجهة ظاهرة

الفساد

د.سعدى رابحي*

جامعة الجافة

Saadiplo@gmail.com

مقدمة:

تعتبر الإدارة المحرك الأساسي والقلب النابض بالمنظمة، وهي عبارة عن تضافر لجهود بشرية تقوم بتسيير المهام وبالاستعانة بأجهزة لتحقيق غرض وهدف معين، فإن أي خلل يحدث في هذا التكامل من شأنه يقود الإدارة نحو الفساد، فالفساد الإداري ظاهرة لا تخص مجتمع أو دولة معينة، بل هي ظاهرة عالمية تشتكي منها جميع مجتمعات العالم، ذلك لما لها خطر على الأمن الاجتماعي من جهة، وعلى الأداء الإداري من جهة أخرى. ومن هنا فقد بات الاهتمام بدراسة أسباب هذه الظاهرة السلبية من طرف مفكرين إداريين، مع وضع الحلول التي من شأنها أن تحد من هذه الظاهرة ومن مخاطرها، فقد ركزت جُل الدراسات على الفرد باعتباره عنصر فعال في المنظمة لأن صلاح المنظمة من صلاحه وفسادها من فسادها.

أولاً : إشكالية الدراسة

تعتبر المنظمات والمؤسسات صورة مصغرة للمجتمع، والإدارة هي ممثل الدولة في المنظمة، فصلاح المنظمة والإدارة هو صلاح للمجتمع والدولة ككل، وفسادها يؤدي إلى نتائج وخيمة، ومن بين أهم الأسباب التي تفسد المنظمة أو المجتمع (الفساد الإداري)، فتفشي الفساد الإداري في داخل المجتمعات ظاهرة سلبية تملك المنظمة قبل المجتمع، لذلك وجب على أصحاب القرار مواجهة هذه الظاهرة السلبية التي تخر بسمومها داخل الإدارات والمجتمع ككل، وذلك بجعل الفرد داخل المنظمة يحاربها ويقضي عليها من خلال تنمية الضمير الإداري لديه، مع جعله يشعر بالانتماء للمنظمة. لذلك فقد جاءت الدراسة في للإجابة على التساؤل الرئيسي التالي:

كيف يتم تنمية الضمير الإداري لدى الموظفين من أجل مواجهة الفساد الإداري؟

ويندرج تحت هذا التساؤل الرئيسي تساؤلات فرعية وهي:

س1 : ما هي الطرق والأسس التي تنمي الضمير الإداري؟

س2 : ما أثر المواطنة التنظيمية على تنمية الضمير الإداري؟

س3 : كيف يواجه الضمير الإداري الفساد الإداري؟

3- أهداف الدراسة :

تهدف هذه الدراسة إلى تنمية الوازع الديني والأخلاقي من أجل الحد من ظاهرة الفساد الإداري، إضافة إلى تنمية شعور الموظف بالولاء والانتماء التنظيمي للمنظمة مع إحياء قيم المواطنة التنظيمية في نفوس الموظفين الإداريين.

4- أهمية الدراسة :

باعتبار أن الرقابة الذاتية ملازمة للفرد في أعماله، فإن أهمية الدراسة تكمن في تبيان أهميتها وأن أهمية المواطنة التنظيمية التي ينتج عنها ضمير إداري من شأنه أن يسعى لتحقيق أهداف المنظمة وأن يحافظ على مكاسبها المادية والمعنوية.

5- التعريف بمصطلحات و مفاهيم الدراسة :

أ- الضمير الإداري

جاء في معجم المعنى الجامع أن الضمير في اللغة يعني ما تُضمَرُ في نفسك ويصعب الوقوف عليه... وهو استعداد نفسي لإدراك الخبث والطيب من الأعمال والأقوال والأفكار، والتفرقة بينها، واستحسان الحسن واستقباح القبيح منها¹

أما في الاصطلاح فيعرف الضمير على أنه مجموعة من المبادئ الأخلاقية التي تسيطر أو تتحكم في أعمال الشخص وأفكاره، وهو يشمل الإحساس الداخلي بكل ما هو صحيح أو خاطئ في سلوك الشخص أو دوافعه، وهو ما يدفعه للقيام بالعمل الصّحّي²

أما تعريفنا إجرائياً لمفهوم الضمير الإداري فنقصد به في هذه الدراسة جملة الأعمال التي يقوم بها الموظف داخل محيط عمله، ويجعل الرقابة الذاتية له في جميع أعمال.

² www.dictionnaire.com تمت زيارة الموقع يوم 2 نوفمبر 2019 على الساعة 16:20.

¹ www.almaany.com تمت زيارة الموقع يوم 5 نوفمبر 2019 على الساعة 18:30.

1- تنمية الوازع الديني إن تنمية الوازع الديني لدى الفرد عبر

مراحل حياته لا تتم عن طريق مادة أو مقياس يدرسه في مراحل تعلمه الأكاديمية مدرسة ثانوية جامعة أو حتى المسجد فحسب، بل إن تنمية الوازع الديني تتم داخل المجتمع الذي يعيش فيه الفرد طوال حياته، وتعتبر الانطلاقة المهمة والرئيسية لتنمية الوازع من البيت والأسرة، ثم الأصدقاء إضافة إلى المحيط الكامل خاصة المساجد، كما نجد في المدارس أو الجامعات مقاييس تُدرس وتنمي الوازع الديني لدى الأفراد، إلا أنها ليست كافية بالقدر الذي يجعل فيه الوازع الديني رقيب على الفرد طوال معاملاته مع غيره، بمعنى أن هذه الفترات الزمنية لتدريس وتنمية الوازع الديني لا يمكن لها أن تجيب على جميع الأسئلة الروحية والعقائدية والنفسية للفرد. كما أن من بين أهم الطرق التي تنمي الوازع الديني لدى الأفراد استعمال أسلوب الترغيب، من خلال المكافآت على الأفعال الحسنة.

2- نظرية الإدارة في الإسلام

بُنيت الحضارة الإسلامية في المشرق العربي أبان القرن السابع ميلادي، وحققَت إنجازات كبرى خاصة تلك في الأندلس، التي دامت حوالي ثمانية قرون، التي أذهلت العالم من حولها في جميع المجالات، أينما كان معظم سكان المعمورة يتخبط في الجهل وظلام؛ ولقد أثبتت الدراسات التي أجراها عرب ومسلمون ومستشرقون، اقتصاديون، اجتماعيون وغير ذلك في شتى المجالات الدراسية حول دراسة الحضارة الإسلامية وأسباب تحقيقها لهذا الزخم الهائل من التطور، وكذا دراسة جوانب القوة في هذه الحضارة، وقد خلصت نتائج الدراسات الأنفة أن التسيير الإداري في هذه الحضارة وفي تلك الحقبة الزمنية بالضبط أنه يسير وفقا لمنهج منظم مستمد من عند مصدر يعرف تماما تركيبة هذا الفرد سواء كان مديرا أو موظفا أو عاملا بسيطا، هذا المصدر الذي تستمد منه مناهج التسيير الإداري الإسلامي هو القرآن الكريم

ب- الفساد الإداري

يعرف الفساد في اللغة على أنه البطلان، فيقال فسد الشيء أي بطل واضمحل³

الفساد الإداري اصطلاحا يعرف الفساد الإداري في الاصطلاح على أنه: استخدام الوظيفة العمومية لتحقيق مكاسب شخصية والتي تشمل الرشوة والابتزاز⁴

أما عن تعريفنا الإجرائي للفساد الإداري فنقصد به في هذه الدراسة، استغلال الأفراد أو العاملين للوظيفة من أجل أغراض شخصية

ج- المواطنة التنظيمية

تعرف المواطنة لغة على أنها من واطن، المواطن هو الذي نشئ أو أقام معك في وطن واحد، وسواك في الحقوق والواجبات⁵.

وتعرف المواطنة التنظيمية كذلك حسب ما ورد في لسان العرب، أنها: من مصدر للفعل سلك طريقاً، وسلك المكان يسلكه سلكه سلكاً، وسلكت الشيء في الشيء أي أدخلته فيه.⁶

أما في الاصطلاح فتعرف المواطنة على أنها وسيلة لإكساب الشخص أو الفرد مكانة اجتماعية من خلال علاقاته بمجتمعه السياسي، حيث يضمن له الحماية، وتحدد هذه العلاقة بالقانون ويحكمها مبدأ المساواة.⁷

وتعرف كذلك على أنها سيرة الفرد واتجاهاته ومذهبه، حيث يقال أن شخصا سيء السلوك أو حسن السلوك، كما أن السلوك من الأعمال الإرادية التي يقوم بها الإنسان كالذب والصدق والكرم والبخل ونحوها⁸.

ونعرفه إجرائياً بأنه سلوكيات إيجابية صادرة عن الموظفين العاملين على مستوى الإدارات، من أجل التخلص من ظاهرة الفساد من خلال بناء ضمير رقابي .

ثانيا : بناء الضمير الإداري

³ www.almaany.com المرجع السابق..

⁴ نبيل، صقر وقمرأوي عزالدين. الجريمة المنظمة: التهريب والمخدرات وتبييض الأموال في التشريع الجزائري. الجزائر: دار الهدى، 2008، ص59.

⁵ على، بن هادية وآخرون. القاموس الجديد للطلاب. ط 7. الجزائر: المؤسسة الوطنية للكتاب، ص165.

⁶ www.almaany.com مرجع سابق.

⁷ غيث، محمد عاطف. قاموس علم الاجتماع. الإسكندرية: دار المعارف الاجتماعية، 1989، ص565.

⁸ www.almaany.com مرجع سابق.

- يجب طاعة المسئول في العمل وفي غير العمل ن وحث الإسلام على طاعة ذوي الأمر ، وجعلها في المرتبة الثالثة بعد طاعة الله ورسوله ، لقول (الله تعالى) في سورة النساء: (يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأَطِيعُوا أُولِي الْأَمْرِ مِنْكُمْ)¹⁴.
هذه إشارة واضحة وصحيحة على أن وقع الأجر السريع أي بعد الانتهاء من العمل مباشرة له وقع على نفسية الفرد من جهة شعور الفرد بأن مديره أو المسئول عليه في عمله أنه مهتم به، ومن جهة أخرى فان الفرد لولا احتاجه للأجر لما سعى إلى العمل.
جعل الإسلام الفرد رقيباً على نفسه، وتستمد الإدارة في الحضارة الإسلامية معالمها وأفكارها من كتاب الله عز وجل، والسنة النبوية الشريفة و ذلك في:

- التخطيط: يقول الله تعالى في سورة الأنفال (... و أعدو لهم ما استطعتم من قوة و رباط الخيل ...)¹⁵ -التنظيم:
أشارت عدة آيات و أحاديث نبوية إلى أن لكل فرد داخل المجتمع بشتى مؤسساته، من الأسرة إلى أعلى منصب في الدولة أن له وظيفة وعمل خاص به و أنه مسئول عنه، وذلك في قوله صلى الله عليه وسلم: (ألا كلكم راع وكلكم مسئول عن رعيته، فالإمام الذي على الناس راع وهو مسئول عن رعيته، والرجل راع على أهل بيته وهو مسئول عن رعيته ، والمرأة راعية على أهل بيت زوجها وولده وهي مسئولة عنهم، والخدام راع على مال سيده وهو مسئول عنه، ألا كلكم راع وكلكم مسئول عن رعيته).¹⁶

3- تنمية الوازع الخلقى

يرتبط مفهوم تنمية الوازع الخلقى بالضمير لدى الإنسان أو الموظف بالمنظمة، وقبل الحديث عن تنمية الوازع الخلقى في المنظمة أو في العمل، يجب تبيان مفهوم الوازع الخلقى،

والسنة النبوية الشريفة، ويمتاز الفكر الإداري الإسلامي بخصائص نذكر منها:

- الإدارة في الإسلام تهتم أو تستقطب الكفاء بدليل ما ذكر في سورة القصص على لسان بنت شعب في مخاطبتها لوالدها متحدثة عن موسى عليه السلام، لقوله تعالى: (قالت إحداهما يا أبت استأجره إن خير من استأجرت القوي الأمين)⁹ والقوة هنا يقصد بها المقدرة على فعل الأشياء والوظائف المخول لها ، مع الأمانة والتي هي المحافظة على أشياء الغير. وكذلك في قوله تعالى على لسان سيدنا يوسف عليه السلام مخاطباً الملك في زمانه: (اجعلني على خزائن الأرض إني حفيظٌ عليم)¹⁰ ، حسب المفسرين فإنّ العلم ومع الحفاظ على خزائن الأرض هي قمة تسيير وإدارة شؤون العامة.

- كذلك يحث الإسلام على حسن المعاملة بين الرئيس والمرؤوس، والتي تتمثل في الصد والأمانة وغيرهما من الأخلاق النبيلة والإنسانية، كما قال (صلى الله عليه وسلم) عن حسن الخلق في التعامل: "وخالق الناس بخلق حسن"¹¹

- مبدأ الشورى: والذي أنزلت سورة قرآنية يحمل عنوانها هذا المبدأ وهي سورة الشورى، يقول الله تعالى عن المسلمين الناجحين في حياتهم الدنيوية قبل الدينية، وعلى الأمور المشتركة أي أمور العامة: "...وأمرهم شورى بينهم..."¹² هذا المبدأ تقوم عليه جل الإدارات الحديث والذي يسمى بالمشاركة الجماعية في صنع القرارات

- والإدارة في الإسلام تهتم بالجوانب المادية للفرد بنفس مقدار الاهتمام بالروحية للفرد، وذلك أن الإسلام يحث على التسوية بين الأفراد في جميع المجالات، إضافة إلى الاهتمام بالأجير العامل وذلك في قول (الرسول صلى الله عليه وسلم): "... أعطوا الأجير أجره قبل أن يجف عرقه"¹³

¹³ العميان، مرجع سابق، ص24.
¹⁴ (قرآن كريم. سورة النساء. الآية 59).
¹⁵ (قرآن كريم. سورة الأنفال. الآية 60).
¹⁶ غنية، المهدي الطاهر. مبادئ إدارة الأعمال: المفاهيم والأسس والوظائف. ط1. بنغازي(ليبيا): دار الكتب الوطنية، 2005 ، ص71.

⁹ (قرآن كريم. سورة القصص. الآية 26).
¹⁰ (قرآن كريم. سورة يوسف. الآية 59)
¹¹ العميان، محمود سليمان. السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال. ط2. الأردن: دار وائل للنشر وتوزيع، 2005، ص34.
¹² (قرآن كريم. سورة شوري. الآية 38).

أو الطرد من الوظيفة استدعى الأمر، كما أن تفعيل منظومة التأديب تحافظ على ترابط وتماسك المنظمة وتجعل لها هبة بين العاملين.

6- التربية المهنية

تعتبر التربية المهنية مجموعة من الأفكار والأعمال والمعلومات حول أداء العمل، كما أنها طرق يتعلمها الفرد لتسهيل عليه تطبيق مهنة أو وظيفة ما في بيئة عمله، وتهدف التربية المهنية إلى تزويد المنظمات بقوى عمالية مختصة في عدة مجالات، وكذلك تنمي الإبداع في أداء العمل، وتعزز الاقتصاد الوطني، وتسعى المنظمات من خلالها إلى تطوير المجتمع.

ثالثاً : أثر الضمير في الحد من الفساد

1- الولاء التنظيمي

يعتبر الولاء التنظيمي أحد الموضوعات الحديثة التي شغلت اهتمام علماء الفكر الإداري وعلماء الاجتماع وعلم النفس وغيرهم، حيث يتمثل الولاء الإداري في رغبة الفرد العمل وباستمرار بالمنظمة التي يشتغل بها، مع استعداده التام لبذل أقصى مجهوده لخدمة المنظمة، كما للولاء التنظيمي مكونات لا يحدث إلا بها، ويأتي في مقدمتها وجود قابلية للتفاعل الإيجابي بين أفراد المنظمة، إضافة إلى تناسق أهداف الأفراد في ما بينهم وفي ما بينهم وبين أهداف المنظمة العامة، مع توفر الرغبة في الاستمرار في العمل داخل المنظمة، وتقديم المصالح العامة للمنظمة على المصالح الفردية، كما ان للولاء الأخلاء الأثر والدور الكبير في تحقيق الولاء التنظيمي.

كما أن هناك عدة مظاهر لضعف الولاء التنظيمي من طرف أفراد المنظمة، هذه المظاهر لها عدة أسباب نذكر منها على سبيل المثال لا الحصر:

- تقصير الإدارة في فهم مدى اقتناع العاملين بأهمية أعمالهم
- عدم وضوح مبدأ الرجل المناسب في المكان المناسب، حيث أن لكل فرد قدرات ومؤهلات تأهله للعمل في منصب أو شغل معين بالمنظمة.

فهو: (.. ضمير الإنسان الأخلاقي، وهو قوة نفسية داخلية مقرها القلب تدفع الإنسان لعمل الخير وتصده عن عمل الشر..).¹⁷ كما أن تنمية الوازع الأخلاقي لدى العاملين بالمنظمة، من شأنه أن يجعل الموظف على أهبة الاستعداد على رقابة نفسه ذاتياً باستمرار، حيث أن رقابة المشرف أو رئيس العمل تكون محدودة، وقد أثبتت الدراسة أن الوازع الأخلاقي أفضل رقيب على الفرد ويعطي نتائج إيجابية في الأداء.

4- التوازن بين الحقوق والواجبات

إن العلاقة القائمة بين أفراد المجتمع تقوم على العطاء والأخذ، حيث أن العطاء يتقدم على الأخذ فإذا ما تقدم الأخذ عن العطاء، أو زاد عليه فإن التوازن سيختل وتحدث فوضى الأنانية، وكلما كانت العلاقة غير واضحة وشفافة انعكس ذلك على تدني موقع المجتمع بين المجتمعات، هذه معادلة مهمة يخدمها التوازن في الحقوق والواجبات وهي أساس كل حضارة في الحق مقابل الواجب والواجب مقابل الحق والحق اخذ والواجب عطاء ولا اخذ بلا عطاء ولا عطاء بلا اخذ لذلك ارتبط الحق بالقانون أكثر من ارتباطه بالواجبات فالحقوق يحميها القانون والواجبات التزام أخلاقي فردي في النواحي العاطفية لحب الوطن والحرص على تقدمه والتفاني في حمايته واستقراره والتفاخر به أمام المجتمعات، هذا إلى غير النواحي والالتزامات في المعاملات المحبر المواطن على السير فيها لذلك فالالتزام الأخلاقي للفرد هو أهم الأمور في حياة المجتمعات.

5- فعالية منظومة التأديب

تهدف فعالية منظومة تأديب العاملين بالمنظمة إلى تحقيق التوازن بين أهداف المنظمة وأهداف أفرادها، مع المحافظة على ممتلكات المنظمة ومواردها البشرية أن يكون على علم ودراية بهذه الإجراءات المتبعة لتأديبه إذا استدع الأمر ذلك. كم أنه من حق الموظف الحصول على حقوقه الوظيفية والمعنوية قبل إخضاعه للمسائلة أو العقاب، وقد يتنوع التأديب فقد يكون خصم جزء من الراتب أو تعويض مادي أو معنوي حسب الخطأ الذي ارتكبه

¹⁷ علي، خليل أبو العينين. فلسفة التربية الإسلامية في القرآن الكريم. دار الفكر العربي، 1980، ص186.

تكمن أهمية شعور الأفراد بالانتماء الوظيفي بالمنظمة، كونهم سيكونون أطول بقاء في أعمالهم، وأكثر جاذبية نحو تحقيق أهداف المنظمة، كما أن للانتماء التنظيمي أثر إيجابي يتمثل في جعل الأفراد بالمنظمة قادرين على تحديد أهدافهم في الحياة.

العوامل المؤثرة على الانتماء التنظيمي:

نظراً للأهمية التي يحظى بها الانتماء التنظيمي من حيث كونه يساعد العاملين بالمنظمة على التفاعل في ما بينهم، وتحقيق أهداف المنظمة، فإن له عوامل عديدة تؤثر فيه نذكر منها: عوامل تتعلق بالبيئة الخارجة كظروف سوق العمل، حيث أن إدراك الأفراد في المنظمة لارتفاع معدل البطالة من شأنه أن يقضي على دوران العمل ويجعل العاملين بالمنظمة يتمسكون بأعمالهم. مدة الخدمة بالمؤسسة تكون لها الأثر الإيجابي على العاملين، حيث أنه كلما زادت مدة الخدمة بالمؤسسة تزيد معها متانة العلاقات الاجتماعية، مما يؤدي إلى ارتفاع مستوى الانتماء التنظيمي.

كلما كانت المنظمة المكان الذي يساعد على إشباع الحاجات بأنواعها لدى العاملين كلما زاد شعورهم بالانتماء التنظيمي نحوها. أما عن العوامل المتعلقة ببيئة العمل:

فتمثل في الأجر وجماعات العمل والقيادة والإشراف والزملاء، فكلها لها الأثر على شعور الأفراد بالانتماء التنظيمي للمنظمة. كما أن لامركزية اتخاذ القرارات مع نوع من الاعتمادية في أداء الأعمال وتنظيم العمل، لها أثر إيجابي على الانتماء التنظيمي.

3- المواطنة التنظيمية

قبل الخوض في الحديث عن المواطنة التنظيمية كان لزاماً علينا أن نعرفها من خلال أنها: (...النشاط أو الإجراء الذي يمارسه الأفراد في المنظمة والتي تتجاوز التوقعات الرسمية لمتطلبات وظائفه. 19 كما يرى (أبو تاية) في المواطنة التنظيمية على أنها: سلوك طوعي يقوم به الفرد دون انتظار المكافآت أو الحوافز المادية من

- وقوف الإدارة أمام فرص الترقية والمكافآت
أما عن مظاهر ضعف الولاء التنظيمي للعاملين فتظهر في:

- عدم احترام مواعيد الدخول والخروج للعمل
- عدم الانصياع للتعليمات والأوامر والقوانين
- وجود تضارب وصراع شبه دائم في الآراء بين زملاء العمل من جهة وبين العاملين والمشرفين عليهم من جهة أخرى، والذي يؤدي إلى انخفاض الروح المعنوية في الأداء.
- وعلى المشرفين أو رؤساء المنظمة القيام بعدة خطوات لتحقيق الولاء التنظيمي، كإجراء رقابة مستمرة لمعرفة أسباب ومظاهر ضعف الولاء التنظيمي بالمنظمة مع السعي في إعطاء حلول ومعالجة هذا الضعف وتنمية الولاء التنظيمي في نفوس وأعمال العاملين بالمنظمة، والتي تتمثل في:

- وضوح أهداف المنظمة بالنسبة للعاملين
- تنمية نظام الحوافز
- تنمية وتشجيع فرص مشاركة العاملين بالمنظمة المشاركة في صناعة القرارات
- الاهتمام قدر الإمكان بتحسين المناخ التنظيمي للعاملين
- إشباع الحاجيات الإنسانية لدى العاملين من طرف المنظمة

2- الانتماء التنظيمي

قبل الحديث عن الانتماء الوظيفي، يجب أولاً تبيان ما هو الرضا الوظيفي؟

الرضا الوظيفي يمثل في حد ذاته شعور الفرد بالقناعة والارتياح والسعادة لإشباع الحاجيات والرغبات، وهو كذلك شعور الأفراد بانتمائهم للمنظمة وأهم جزء منها، وفي هذا يرى الصدد يرى بدوى أن الانتماء الوظيفي هو أن (...يرغب الفرد عادة في الانتماء إلى جماعة قوية، ويتمصص شخصيتها ويجد نفسه فيها، الأسرة أو النادي أو الشركة أو المصنع ذي المركز الممتاز...)¹⁸.

أهمية الانتماء التنظيمي:

¹⁹ زياد، العزام. أثر الثقافة التنظيمية على سلوك المواطنة التنظيمية في بلدة الوسطية في محافظة إربد بالأردن، دراسات العلوم الإدارية، المجلد 42، العدد 1، س 2015، ص 130.

¹⁸ أحمد، زكي البدوي. معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية. مكتبة لبنان. بيروت: سنة 1982، ص 39.

من خلال هذه الدراسة قمنا بسليط الضوء على ظاهرة سلبية تنخر الإدارة، وتتمثل في ظاهر الفساد الإداري الذي يعتبر سوء استغلال الوظيفة أو المنصب من خلال استخدامها في أغراض شخصية، ومن أجل علاج هذه الظاهرة السلبية وقفنا عند أهم أسبابها ومظاهرها، وعرضنا أهم الطرق التي يجب اتخاذها للحد من هذه الظاهرة، والتي تتمثل في تنمية الضمير الإداري لدى العاملين من خلال تنمية الوازع الديني والأخلاقي لديهم، بالإضافة إلى تعزيز قيم المواطنة التنظيمية من أجل شعور الأفراد بانتمائهم التنظيمي وهذا ما ينتج عنه الولاء التنظيمي للمؤسسة.

أجل الارتقاء بالمنظمة، فهو شعور وإحساس داخلي بالمسؤولية تدفع الفرد بالعمل الطوعي الذي يحقق طموحات المنظمة...²⁰ من خلال التعريفين السابقين نستشف أن المواطنة التنظيمية سلوك إيجابي يقوم به الفرد داخل المنظمة من تلقاء نفسه، لغرض خدمة المنظمة، ولا ينتظر القائم بهذا السلوك أي مقابل مادي عن ذلك الفعل.

وتكمن أهمية المواطنة التنظيمية بالنسبة للفرد والمنظمة، حيث يقوم الفرد بسلوك أو عمل طوعي يساهم من خلاله في تحسين أداء المنظمة من جهة، والتقليل قدر الإمكان من حاجة المنظمة إلى تخصيص موارد صيانة، كما أن سلوك المواطنة يحافظ على تماسك ووحدة المنظمة من خلال أن سلوك المواطنة يعتبر سلوك تبادلي بين أعضاء المنظمة، كما تشير الكثير من الدراسات أن سلوك المواطنة التنظيمية يزيد من فاعلية وكفاءة المنظمة نحو تحقيق أهدافها، مع حسن استخدام للموارد البشرية والمادية لزيادة الإبداع، وتكيف المنظمة مع مناخها التنظيمي، كما أن سلوك المواطنة التنظيمية الطوعي يساعد في حسن التوجيه الحسن للموارد المادية والبشرية في المنظمة لتحقيق الأهداف العامة للمنظمة، مع تنسيق النشاطات بين فرق العمل بشكل أفضل.

ولسلوك المواطنة التنظيمية أبعاد تتمثل في:

- الإثار: حيث يقوم الفرد بسلوك طوعي يساعد من خلاله زملائه في المنظمة
- الكياسة: حيث يُسهم الفرد في حل المشكلات والحد من الصراعات بين العاملين من جهة وبين العاملين والإدارة من جهة أخرى، وكذا بين المنظمة وعملائها.
- رغبة الفرد في القيام بالمهام الموكلة إليه دون شكوى أو تضرر.
- القيام بسلوكيات حضارية تقوم على أساس المشاركة بين العاملين بالمنظمة

خاتمة :

²⁰ أبو تايه، بندر. أثر الإدارة التنظيمية على سلوك المواطنة التنظيمية في مراكز الوزارات الحكومية في الأردن. ، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية، المجلد 20، العدد 2، س(2012).

قائمة المصادر والمراجع :

أولا المصادر:

1. سورة النساء، الآية، 59.
2. سورة الأنفال، الآية 60.
3. سورة يوسف، الآية 59
4. سورة القصص، الآية 26.
5. سورة الشورى، الآية 38.

ثانيا: المراجع

أ- الكتب

- 6- على، بن هادية وآخرون. القاموس الجديد للطلاب. ط 7. الجزائر: المؤسسة الوطنية للكتاب.
- 7- علي، خليل أبو العينين. فلسفة التربية الإسلامية في القرآن الكريم. دار الفكر العربي، 1980.
- 8- العميان، محمود سليمان. السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال. ط2. الأردن: دار وائل للنشر وتوزيع، 2005.
- 9- غيث، محمد عاطف. قاموس علم الاجتماع. الإسكندرية: دار المعارف الاجتماعية، 1989.
- 10- غنية، المهدي الطاهر. مبادئ إدارة الأعمال: المفاهيم والأسس والوظائف. ط1. بنغازي(ليبيا): دار الكتب الوطنية، 2005.
- 11- نبيل، صقر وقمراري عزالدين. الجريمة المنظمة: التهريب والمخدرات وتبييض الأموال في التشريع الجزائري. الجزائر: دار الهدى، 2008.

ب- المجلات

- 12- أبو تايه، بندر. أثر الإدارة التنظيمية على سلوك المواطنة التنظيمية في مراكز الوزارات الحكومية في الأردن. مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية، المجلد 20، العدد 2.س(2012).
- 13- زياد، العزام. أثر الثقافة التنظيمية على سلوك المواطنة التنظيمية في بلدة الوسطية في محافظة إربد بالأردن، دراسات العلوم الإدارية، المجلد 42، العدد 1، س 2015.

ج- المواقع الالكترونية

- 14- www.dictionay.com تمت زيارة الموقع يوم 2 نوفمبر 2019 على الساعة 16:20.
- 15- www.almaany.com تمت زيارة الموقع يوم 5 نوفمبر 2019 على الساعة 18:30.