

الآراء الواردة في الصفحة تعبر عن وجهات نظر كتابها ، وقد لا تتفق بالضرورة مع وجهة نظر الجريدة

الحيرة ما بين النظامين الرئاسي والبرلماني؛ باكستان مثالا

د. عبد الله المدني



تظاهرة في باكستان

مخاوف الأقالي من هيمنة المركز على صناعة القرار.
- تأسيس مفوضية قومية للمالية من وزير المالية الإقتصادي ووزراء المالية في الحكومات الإقليمية، وذلك بغرض تقديم النصح فيما يتعلق بتقسيم عائدات الدولة ما بين المركز والأقاليم.
- التأكيد على بعض الحريات العامة والأهداف الحيوية مثل: حق المرأة في المشاركة السياسية وشغل أعلى المناصب في الدولة، وحماية الأقليات، وتأمين الرعاية الاجتماعية، وتطوير الحياة الاقتصادية لمختلف فئات الشعب، وتوثيق روابط عائدات الدولة ما بين المركز والأقاليم.
- إشاعة السلام في العالم، وحظر الرق والتشغيل بالقوة، ومكافحة كافة أشكال التمييز، وتأمين سلامة المواطن وأمنه وحريته في العمل والتنقل والتجمع والتعبير والتعبير والترفيه البريء.
- التأكيد على إستقلالية السلطة القضائية وتمتعها بمكانة سامية في الدولة.

ومما لا جدال فيه أن الإصلاحات الدستورية الأخيرة بالمضامين سالفة الذكر ستجعل - حين دخولها حيز التنفيذ - من رئيس الحكومة الحالي يوسف رضا جيلاني "صاحب اليد العليا في باكستان، وبما أن هذا الأخير هو عضو في حزب الشعب الباكستاني الذي يترجمه حاليا رئيس الجمهورية "أصف علي زرداری"، فإن سلطة الأخير قد لا تهتز كثيرا رغم الجدل الكبير الدائر حول مصداقيته، وذلك انطلاقا من حقيقة النفوذ الهائل الذي يتمتع به عادة زعماء الأحزاب الباكستانية داخل كياناتهم الحزبية.

على أن بعض المحللين ينظرون إلى هذه التغييرات بشيء من القلق، على الرغم من إستحسانهم المبني للمكثرة وتأكيدهم على أنها خطوة مطلوبة لإزالة المظالم الكثيرة والأنشواك المترامية على طريق الديمقراطية الباكستانية الهشة، والتي تسببت فيها كما رأينا أضعاف جنرالات المؤسسة العسكرية المستبدين. أما أسباب القلق فأولها الوضع الأمني الراهن في البلاد والذي يتطلب وجود رئيس قوي يملك صلاحيات إستثنائية ويتمتع بعلاقات متينة مع مختلف القوى المدنية والعسكرية، وثانيها أن الإصلاحات المذكورة تعني فيما تعني تقوية سلطة ونفوذ الأقاليم على حساب سلطة ونفوذ المركز، وهذا أمر خطير لأنه يشير ببساطة إلى إمكانية سيطرة زعماء الأقاليم على موارد أقاليمهم وتوجيهها إلى الوجهة التي يختارونها. فإذا ما علمنا أن معظم هؤلاء الزعماء المحليين لديهم مصالحهم وحساباتهم وعلاقتهم الخاصة التي قد لا تتطابق أو تتواءم مع السياسات العامة للدولة الباكستانية، فإن احتمال أنحراف باكستان نحو المزيد من الفوضى والانقسام أمر وارد كما يقول هؤلاء المحللون، وبينهم أكاديميون وصحفيون بارزون من باكستان نفسها.

الامر الآخر الذي قد يسبب حالة من الشقاق مستقبلا هو التعديل الذي يقبل الإصلاحات الجديدة قد تطرقت إليه بخصوص تغيير اسم أكثر الولايات الباكستانية إضطرابا وهي ولاية الحدود الشمالية الغربية إلى ولاية "خيبر/بشتون" حيث قالت بعض المصادر أن لحزب المهاجرين القومي المعارض، إضافة إلى أحد أجنحة حزب الشعب الحاكم تحفظات على هذه التسمية الجديدة.

تفاديا للمزيد من المظاهرات الشعبية ضد حكمه، وما يهيننا هنا هو التركيز على دستور العام 1973 الذي جاء بعد التجربة القاسية لانفصال الجناح الشرقي للبلاد والذي لم يقلص مساحة باكستان وعدد سكانها وحجم ثرواتها فقط، وإنما أطاح أيضا بالفكر التي بنى عليها القائد الأعظم محمد علي جناح "دولته المسلمة المستقلة، وهي أن الأخيرة هي الممثلة والحامية والمجسدة الوحيدة لأحلام عموم مسلمي شبه القارة الهندية. وسبب تركيزنا على دستور 1973 هو أنه ركيزة الإصلاحات الأخيرة التي تنتظر مصادقة مجلس الشيوخ الباكستاني عليها لتكون نافذة.
- دور الإسلام كعقيدة رسمية للبلاد، وكشرط يجب توفره في كل من يشغل أو يسعى إلى شغل منصب رئاسة الجمهورية أو الحكومة. أما فيما عدا هذين المصحين فيسمح لمعتقى الديانات الأخرى بإشغالها.
- ضرورة نشر الإسلام ومبادئه ومفاهيمه بكل الطرق والوسائل مع جعل دراسة القرآن والعلوم

مجددا إلى دستور عام 1973 الذي حكم بموجبه الراحل "ذوالفقار علي بوتو" بلاده كرئيس قومي للوزراء ما بين عامي 1973 و1977 فيما كان رئيس الجمهورية هو "تشووري فضل إلهي"، وذلك قبل أن يقوم الجنرال محمد ضياء الحق في عام 1977 بإتقانه العسكري المشؤوم الذي تلاه إيقاف العمل بدستور 1973 وإعلان الأحكام العرفية، وتنصيب نفسه كرئيس للجمهورية بصلاحيات واسعة من عام 1979 وحتى تاريخ مقتله في حادث تحطم طائرته في السابع عشر من أغسطس عام 1988.
- الباحث في تاريخ باكستان وتحولاتها السياسية، سيكتشف أن أول دستور لها كان ذلك المعروف بقانون حكومة الهند لعام 1935. وقد ظل العمل ساريًا بهذا الدستور إلى أن تم إختيار جمعية وطنية في عام 1947 من أجل صياغة دستور بديل يجسد الأهداف التي إنضلت من أجلها البلاد عن الهند البريطانية. لكن هذه الجمعية لم تنه أعمالها إلا بعد مخاض عسير إستغرق نحو تسعة أعوام، ليولد ما عرف بدستور العام 1956 والذي لم يعش طويلا.
أما السبب فهو أن الميجور جنرال "صاحب زادة سيد إسكندر علي ميرزا"، الذي كان قد عين

وبتلك الموافقة التي شارك فيها أغلبية نواب الجمعية الوطنية، دون وجود أصوات مانعة أو غائبة، وحظيت بإشادة مختلف القوى السياسية، وذلك في مشهد نادر الحدوث داخل دولة عرفت طوال تاريخها بالانقسام السياسي على نفسها، تكون باكستان قد أقدمت على التعديل الثامن عشر لدستورها، علما بأن آخر مرة تم فيها تعديل دستورها كان في عام 2003 أي في عهد الرئيس السابق الجنرال برويز مشرف والذي سعى من خلال ذلك الإجراء إلى تعزيز صلاحياته كرئيس للدولة، بمقدوره حل البرلمان وإقالة الحكومة كييفا شاء ومنى ما شاء.
ومن جهة أخرى فإن الإصلاح الجديد الذي شمل أكثر من تسعين مادة من مواد الدستور الحالي، ويكفل على صياغته وإعداده ممثلو 14 حزبا سياسيا ممثلا في غرفتي البرلمان بما فيها حزب رئيس الجمهورية الحالي "أصف علي زرداری" الذي يستقلص صلاحياته بصورة كبيرة وبالتالي سيتحول إلى رئيس ضعيف لا حول ولا قوة له - يقال أنه رضى تلك في مقابل وعد بدم البشر في المخالفات وأعمال الفساد والإفساد التي ارتكبتها في عهد حكومة زوجته الراحلة "بي نظير بوتو" - سعيدا بباكستان

المشهد لحال الناس يظهر التورع البسيط والاهتمام الضعيف بحقوق الوظيفة العامة والخاصة، مما ينشأ معه أشكال الانحرافات المتعددة، وفي هذا البحث ستلقى الضوء على أبرز الانحرافات التي يعقل عنها المنطق وقد يقع في فخها الكثيرون جهلا. تعرف الأخلاق في العمل بأنها مجموعة من الضوابط والقيم المحددة للسلوك السوي فالأخلاق يمكن أن تكون حسنة ويمكن أن تكون سيئة إن الأنظمة واللوائح والتوجيهات تحدد نوع هذه القيم والضوابط فتجعلها أكثر انسجاما مع القيم السائدة المرغوب فيها في تلك المجتمعات سواء كانت دينية أو ثقافية أو إجتماعية وغيرها، وتلعب الثقافة التقليدية للمنظمات دورا كبيرا ومؤثرا في القيم السائدة في هذه المنظمات فتحدد السلوك المقبول والسلوك غير المقبول في التعامل. وتنقسم أخلاقيات الموظف العام إلى قسمين هما: أخلاقيات محدودة: وهي مجموعة من القيم والمبادئ والقواعد المرغوبة في التعامل داخل البيئة التنظيمية. كما تشمل المعايير الأخلاقية والسلوكية التي يجب على الموظف العام أن يتقيد ويلتزم بها، كالأمانة وال إخلاص وإتقان العمل والتفرغ للعمل الوظيفي وتطبيق الأنظمة واللوائح والمحافظة على المال العام، أما الأخلاقيات المذمومة: وهي مجموعة من السلوكيات المذمومة وغير المرغوب بها في التعامل داخل البيئة التنظيمية لمخالفتها الأنظمة واللوائح أو القيم الأخلاقية السوية والتي يجب على الموظف العام الإبتعاد عنها، مثل الرشوة والوساطة والاختلاس والتزوير قبول الهدايا والإكراميات وإساءة استخدام السلطة أو استغلال النفوذ. وبالنظر إلى هذه الأخلاقيات المذمومة نجد أن مستويات هذه الأخلاقيات مختلفة، كما أن مستوى الممارسات في الأخلاق الواحدة تختلف درجاتها أيضا، وقد حددت أنظمة الخدمة المدنية عقوبات تتلاءم مع كل مخالفة من هذه الأخلاقيات المذمومة ومنها: الإنذار، واللوم، والحسم من الراتب، والحرمان من علاوة دورية واحدة، والفصل.

تعزيز السلوك الاخلاقي والوظيفي لدى موظفي الدولة

تعزيز السلوك الاخلاقي والوظيفي لدى موظفي الدولة

د. شروق كاشم



المشهود لحال الناس يظهر التورع البسيط والاهتمام الضعيف بحقوق الوظيفة العامة والخاصة، مما ينشأ معه أشكال الانحرافات المتعددة، وفي هذا البحث ستلقى الضوء على أبرز الانحرافات التي يعقل عنها المنطق وقد يقع في فخها الكثيرون جهلا. تعرف الأخلاق في العمل بأنها مجموعة من الضوابط والقيم المحددة للسلوك السوي فالأخلاق يمكن أن تكون حسنة ويمكن أن تكون سيئة إن الأنظمة واللوائح والتوجيهات تحدد نوع هذه القيم والضوابط فتجعلها أكثر انسجاما مع القيم السائدة المرغوب فيها في تلك المجتمعات سواء كانت دينية أو ثقافية أو إجتماعية وغيرها، وتلعب الثقافة التقليدية للمنظمات دورا كبيرا ومؤثرا في القيم السائدة في هذه المنظمات فتحدد السلوك المقبول والسلوك غير المقبول في التعامل. وتنقسم أخلاقيات الموظف العام إلى قسمين هما: أخلاقيات محدودة: وهي مجموعة من القيم والمبادئ والقواعد المرغوبة في التعامل داخل البيئة التنظيمية. كما تشمل المعايير الأخلاقية والسلوكية التي يجب على الموظف العام أن يتقيد ويلتزم بها، كالأمانة وال إخلاص وإتقان العمل والتفرغ للعمل الوظيفي وتطبيق الأنظمة واللوائح والمحافظة على المال العام، أما الأخلاقيات المذمومة: وهي مجموعة من السلوكيات المذمومة وغير المرغوب بها في التعامل داخل البيئة التنظيمية لمخالفتها الأنظمة واللوائح أو القيم الأخلاقية السوية والتي يجب على الموظف العام الإبتعاد عنها، مثل الرشوة والوساطة والاختلاس والتزوير قبول الهدايا والإكراميات وإساءة استخدام السلطة أو استغلال النفوذ. وبالنظر إلى هذه الأخلاقيات المذمومة نجد أن مستويات هذه الأخلاقيات مختلفة، كما أن مستوى الممارسات في الأخلاق الواحدة تختلف درجاتها أيضا، وقد حددت أنظمة الخدمة المدنية عقوبات تتلاءم مع كل مخالفة من هذه الأخلاقيات المذمومة ومنها: الإنذار، واللوم، والحسم من الراتب، والحرمان من علاوة دورية واحدة، والفصل.

المهنة، يقوم عليه مجموعة من الموظفين، ولهذا الجهاز رقم هاتف خاص ساخن للتبليغ عن أي خلل في الأخلاق. كما يجب أن توضع في مكان ظاهر بالمؤسسة لافتحة للجزءات تشتمل على الأفعال والمخالفات وعدم تنفيذ الأوامر والالتزامات المكلف بها العامل.
- تصحيح الفهم الديني والوطني للوظيفة: فإذا اقتنع العامل بأن العمل عبادة، وأن العمل وسيلة للتنمية الوطنية، وإزدهار البلد، وتحسين مستوى النسل 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.
- التقييم المستمر للموظفين: مما يحفزهم على التطوير إذا علموا أن من يطور نفسه يقيم تقييما صحيحا، ويبال مكافاته على ذلك، والتقييم يعين المسؤول على معرفة مستويات موظفيه وكفاءتهم ومواطن إبتداعهم. كما ورد في نظام الخدمة المدنية /المادة (4).
- تحسين المحيط الاجتماعي للعمل: من خلال توضيح أساليب التعايش في المؤسسة، فالتطوير التنظيمي هو وسيلة لتنمية الإرتباط والانسجام بين الأفراد والمؤسسة، وهذا الأمر يصعب تحقيقه في بعض الأحيان في المؤسسات ذات الثقافة التقليدية الجامدة والسلطوية وذات النظام البيروقراطي.
- تنمية روح الإحساس بالمسؤولية: يظهر من خلال هذا العنصر أن التطوير التنظيمي هو نوع من التحسيس بعلاقة جديدة بين المسؤولين والمساعدين، وكذا ركيزة أساسية لتفعيل سير الأفراد من جهة، ومن جهة ثانية مسؤولية جديدة تعطى للمساعدين في شكل مفاوضات مع المشرف حول الأهداف وإمكانية تحقيقها ماديا وبشريا، والزمن اللازم لذلك، ويسمح هذا التوجه "يقبل العادات والسلوكيات التقليدية وإرساء واقع حقيقي لنوع جديد من العلاقات في المؤسسة، تنمو فيه روح المسؤولية، وتتوزع بين مستويات السلم الإداري.
- أن تبني المنظمات مفهوم الجودة الشاملة وذلك لتحسين الروح المعنوية

يعم العالم اليوم مرحلة مليئة بالتطورات والتحديات نتيجة التحولات في مختلف الجسالات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية، ولعل أهم ما يميز هذه التحولات التطور يشهدها القرن الحادي والعشرين هو تطور الفكر الإداري العلمي، والتوجه إلى العصر البشري والاهتمام بالعقول البشرية باعتبارها مصدر المعرفة والإبداع التي تمثل محور ارتكاز أي عمل خلاق. إن النفس البشرية يعترضاها الخطأ والسيئان واتباع الشهوات والوقوع في الشهوات والزلل والانحراف عن الطريق السليم، وذلك حذرنا المولى عن وجن من الوقوع في مزالق الانحراف واتباع الهوى وطريق الضلالة قال تعالى: (ومن الناس من يتخذ الله على حُرْفٍ فإن أصابه خيرٌ فأطاعن به وإن أصابته فتنةٌ انقلب على وجهٍ خسر أندبا وإن أجزءه ذلك هو الخسران المبين). نرى في جميع المجتمعات وجود نظام معقد ومتدرج من المكافآت والأهداف، فالفردي لا ينال من أجل النجاح ونضاله يعتمد على الطرق الشرعية التي يقرها المجتمع ويتسبج على استمرار بهذا العمل طالما ان المجتمع يحترم ويقدر تقدمه هذا، لكن التأكيد المتزايد على تحقيق أهداف معينة قد يحول إلى الرواتب والإجور العالية بغية الحصول على السمعة والإحترام التي يدفع إلى ظهور حالة لا تستطيع فيها العادات والعرف الاجتماعي ضبط سلوك الأفراد. كما هي الحالة في لجوء بعض الأفراد إلى الأساليب الأخلاقية للحصول على المادة كقيام بعض الأفراد بالسرقه أو اختلاس الأموال، هذه الأعمال التي تشير إلى السلوك المنحرف الذي لا يتسبج مع أخلاق وعادات المجتمع السوية والوظيفية سواء كانت عامة أو خاصة هي أمثلة قد تؤمن عليها الفرد ووجب عليه أن يؤدي حقها ويراعي واجباتها، لكن الواقع

المهنة، يقوم عليه مجموعة من الموظفين، ولهذا الجهاز رقم هاتف خاص ساخن للتبليغ عن أي خلل في الأخلاق. كما يجب أن توضع في مكان ظاهر بالمؤسسة لافتحة للجزءات تشتمل على الأفعال والمخالفات وعدم تنفيذ الأوامر والالتزامات المكلف بها العامل.
- تصحيح الفهم الديني والوطني للوظيفة: فإذا اقتنع العامل بأن العمل عبادة، وأن العمل وسيلة للتنمية الوطنية، وإزدهار البلد، وتحسين مستوى النسل 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.
- التقييم المستمر للموظفين: مما يحفزهم على التطوير إذا علموا أن من يطور نفسه يقيم تقييما صحيحا، ويبال مكافاته على ذلك، والتقييم يعين المسؤول على معرفة مستويات موظفيه وكفاءتهم ومواطن إبتداعهم. كما ورد في نظام الخدمة المدنية /المادة (4).
- تحسين المحيط الاجتماعي للعمل: من خلال توضيح أساليب التعايش في المؤسسة، فالتطوير التنظيمي هو وسيلة لتنمية الإرتباط والانسجام بين الأفراد والمؤسسة، وهذا الأمر يصعب تحقيقه في بعض الأحيان في المؤسسات ذات الثقافة التقليدية الجامدة والسلطوية وذات النظام البيروقراطي.
- تنمية روح الإحساس بالمسؤولية: يظهر من خلال هذا العنصر أن التطوير التنظيمي هو نوع من التحسيس بعلاقة جديدة بين المسؤولين والمساعدين، وكذا ركيزة أساسية لتفعيل سير الأفراد من جهة، ومن جهة ثانية مسؤولية جديدة تعطى للمساعدين في شكل مفاوضات مع المشرف حول الأهداف وإمكانية تحقيقها ماديا وبشريا، والزمن اللازم لذلك، ويسمح هذا التوجه "يقبل العادات والسلوكيات التقليدية وإرساء واقع حقيقي لنوع جديد من العلاقات في المؤسسة، تنمو فيه روح المسؤولية، وتتوزع بين مستويات السلم الإداري.
- أن تبني المنظمات مفهوم الجودة الشاملة وذلك لتحسين الروح المعنوية

المهنة، يقوم عليه مجموعة من الموظفين، ولهذا الجهاز رقم هاتف خاص ساخن للتبليغ عن أي خلل في الأخلاق. كما يجب أن توضع في مكان ظاهر بالمؤسسة لافتحة للجزءات تشتمل على الأفعال والمخالفات وعدم تنفيذ الأوامر والالتزامات المكلف بها العامل.
- تصحيح الفهم الديني والوطني للوظيفة: فإذا اقتنع العامل بأن العمل عبادة، وأن العمل وسيلة للتنمية الوطنية، وإزدهار البلد، وتحسين مستوى النسل 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.
- التقييم المستمر للموظفين: مما يحفزهم على التطوير إذا علموا أن من يطور نفسه يقيم تقييما صحيحا، ويبال مكافاته على ذلك، والتقييم يعين المسؤول على معرفة مستويات موظفيه وكفاءتهم ومواطن إبتداعهم. كما ورد في نظام الخدمة المدنية /المادة (4).
- تحسين المحيط الاجتماعي للعمل: من خلال توضيح أساليب التعايش في المؤسسة، فالتطوير التنظيمي هو وسيلة لتنمية الإرتباط والانسجام بين الأفراد والمؤسسة، وهذا الأمر يصعب تحقيقه في بعض الأحيان في المؤسسات ذات الثقافة التقليدية الجامدة والسلطوية وذات النظام البيروقراطي.
- تنمية روح الإحساس بالمسؤولية: يظهر من خلال هذا العنصر أن التطوير التنظيمي هو نوع من التحسيس بعلاقة جديدة بين المسؤولين والمساعدين، وكذا ركيزة أساسية لتفعيل سير الأفراد من جهة، ومن جهة ثانية مسؤولية جديدة تعطى للمساعدين في شكل مفاوضات مع المشرف حول الأهداف وإمكانية تحقيقها ماديا وبشريا، والزمن اللازم لذلك، ويسمح هذا التوجه "يقبل العادات والسلوكيات التقليدية وإرساء واقع حقيقي لنوع جديد من العلاقات في المؤسسة، تنمو فيه روح المسؤولية، وتتوزع بين مستويات السلم الإداري.
- أن تبني المنظمات مفهوم الجودة الشاملة وذلك لتحسين الروح المعنوية

المهنة، يقوم عليه مجموعة من الموظفين، ولهذا الجهاز رقم هاتف خاص ساخن للتبليغ عن أي خلل في الأخلاق. كما يجب أن توضع في مكان ظاهر بالمؤسسة لافتحة للجزءات تشتمل على الأفعال والمخالفات وعدم تنفيذ الأوامر والالتزامات المكلف بها العامل.
- تصحيح الفهم الديني والوطني للوظيفة: فإذا اقتنع العامل بأن العمل عبادة، وأن العمل وسيلة للتنمية الوطنية، وإزدهار البلد، وتحسين مستوى النسل 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.
- التقييم المستمر للموظفين: مما يحفزهم على التطوير إذا علموا أن من يطور نفسه يقيم تقييما صحيحا، ويبال مكافاته على ذلك، والتقييم يعين المسؤول على معرفة مستويات موظفيه وكفاءتهم ومواطن إبتداعهم. كما ورد في نظام الخدمة المدنية /المادة (4).
- تحسين المحيط الاجتماعي للعمل: من خلال توضيح أساليب التعايش في المؤسسة، فالتطوير التنظيمي هو وسيلة لتنمية الإرتباط والانسجام بين الأفراد والمؤسسة، وهذا الأمر يصعب تحقيقه في بعض الأحيان في المؤسسات ذات الثقافة التقليدية الجامدة والسلطوية وذات النظام البيروقراطي.
- تنمية روح الإحساس بالمسؤولية: يظهر من خلال هذا العنصر أن التطوير التنظيمي هو نوع من التحسيس بعلاقة جديدة بين المسؤولين والمساعدين، وكذا ركيزة أساسية لتفعيل سير الأفراد من جهة، ومن جهة ثانية مسؤولية جديدة تعطى للمساعدين في شكل مفاوضات مع المشرف حول الأهداف وإمكانية تحقيقها ماديا وبشريا، والزمن اللازم لذلك، ويسمح هذا التوجه "يقبل العادات والسلوكيات التقليدية وإرساء واقع حقيقي لنوع جديد من العلاقات في المؤسسة، تنمو فيه روح المسؤولية، وتتوزع بين مستويات السلم الإداري.
- أن تبني المنظمات مفهوم الجودة الشاملة وذلك لتحسين الروح المعنوية