تمهيد:

شهدت أخلاقيات الأعمال اهتماما متزايدا في الفكر الإداري المعاصر، ويرجع ذلك إلى تفاقم ظواهر الفساد الإداري والمالي، وتنامي ممارسات غير أخلاقية كغسل الأموال واستغلال النفوذ، وهو ما انعكس سلبا على كفاءة إدارة الموارد الاقتصادية، ومن هذا المنطلق، لم يعد الاعتماد على التشريعات والقوانين كافيا، بل أصبح من الضروري تعزيز البعد القيمي والأخلاقي داخل المنظمات باعتباره ركيزة أساسية لتحقيق الإدارة الرشيدة.

1-1ماهية الأخلاق وأخلاقيات الأعمال

أ- تعريف الأخلاق

تشير الأخلاق إلى منظومة من القيم والمبادئ التي توجه السلوك الإنساني وتحدد ما هو صواب وما هو خطأ. وهي لا تقتصر على الجانب النظري، بل تنعكس في الممارسات اليومية للأفراد داخل المجتمع والمنظمات.

وتتأسس الأخلاق على بعدين متكاملين:

- بعد عقلي يتم اكتسابه من خلال التعلم والتفكير
- بعد سلوكي يتشكل عبر التكرار والتعود

كما ترتبط الأخلاق بمفهوم الفضيلة التي تشمل صفات مثل الصدق والأمانة والعدالة، وهي صفات ضرورية لضمان التوازن الاجتماعي والتنظيمي. وقد تعددت المقاربات المفسرة للأخلاق، من أبرزها:

- **الاتجاه السلوكي** الذي يعتبر الأخلاق سلوكا مكتسبا يمكن تعزيزه بالتدريب والتحفيز
- **الاتجاه المعرفي** الذي يربط الأخلاق بنمو الإدراك والقدرة على التمييز بين المصالح المختلفة وتحقيق التوازن الاجتماعي

ب- مفهوم أخلاقيات العمل

تمثل أخلاقيات العمل الامتداد التطبيقي للأخلاق داخل بيئة العمل، حيث تتجسد في مجموعة من القواعد والمعايير التي تضبط سلوك الموظف أثناء أداء مهامه. ولا تقتصر أهميتها على الالتزام بالقانون،

بل تتجاوز ذلك إلى توجيه السلوك نحو ما هو مقبول اجتماعيا وإنسانيا. وتستند أخلاقيات العمل إلى مجموعة من المبادئ الأساسية، أهمها:

- توجيه النشاط نحو تحقيق منفعة حقيقية

يقصد به أن تسعى المؤسسة أو الفرد إلى تقديم قيمة حقيقية للمجتمع، وليس فقط تحقيق الربح المادي. فالأنشطة الاقتصادية ينبغي أن تساهم في تلبية حاجات الأفراد وتحسين رفاههم، مثل تقديم منتجات ذات جودة أو خدمات مفيدة. هذا يعزز الثقة بين المؤسسة ومحيطها ويضمن استدامتها على المدى الطويل.

- تجنب إلحاق الضرر بالآخرين

يعني هذا المبدأ الامتناع عن أي سلوك أو قرار قد يسبب ضرراً مادياً أو معنوياً للغير، سواء كانوا زبائن، موظفين أو المجتمع بشكل عام. ويشمل ذلك تجنب الغش، التلوث البيئي، أو استغلال العمال. فالمؤسسة الأخلاقية تأخذ بعين الاعتبار آثار قراراتها على جميع الأطراف.

- الالتزام بالصدق والشفافية

يركز هذا المبدأ على ضرورة تقديم معلومات واضحة وصحيحة دون تضليل أو إخفاء حقائق مهمة. فالصدق يعزز المصداقية، بينما الشفافية تتيح للأطراف المعنية (كالعملاء والمستثمرين) اتخاذ قرارات واعية. مثال ذلك: الإعلان عن خصائص المنتج الحقيقية دون مبالغة أو خداع.

- تحقيق العدالة وعدم التحيز

يقصد به معاملة جميع الأفراد بإنصاف، دون تمييز على أساس الجنس أو العرق أو أي اعتبارات أخرى. ويتجلى ذلك في توزيع الفرص داخل المؤسسة، كالتوظيف والترقية، وكذلك في التعامل مع الزبائن، فالعدالة تعزز بيئة عمل إيجابية وتدعم الاستقرار الاجتماعي داخل المؤسسة. وتبرز أهميتها في كونها تشكل مرجعية معيارية تساهم في اتخاذ القرارات داخل المنظمات، خاصة في الحالات التي يكون فيها القانون غير كاف أو غير واضح.

ج- عناصر أخلاقيات العمل

تتجسد أخلاقيات العمل في مجموعة من السلوكيات المهنية التي ينبغي على الموظف الالتزام بها، والتي تعكس مستوى نضجه الأخلاقي وانتمائه التنظيمي. ومن أهم هذه العناصر:

- إتقان العمل والإخلاص فيه
- احترام أوقات العمل والانضباط المهني
- الالتزام بالقوانين والتنظيمات
- المحافظة على المال العام
- حسن التعامل مع الرؤساء والزملاء
- تنمية الكفاءة المهنية بشكل مستمر
- احترام قيم المجتمع
- التحلي بالعدالة والنزاهة
- تحمل المسؤولية وتعزيز روح الانتماء

ويمكن تحليل هذه العناصر من خلال بعدين أساسيين:

- بعد اجتماعي يتعلق بعلاقة الموظف بالمجتمع ومختلف الأطراف
- بعد قانوني وتنظيمي يتعلق بمدى احترامه للقوانين والتعليمات

د- أهمية أخلاقيات الأعمال

تكتسب أخلاقيات الأعمال أهمية استراتيجية في مواجهة الفساد، حيث تمثل آلية وقائية أكثر منها علاجية، إذ تعمل على ترسيخ الرقابة الذاتية لدى الأفراد، كما أن فعاليتها لا تعتمد فقط على وجود القوانين، بل على مدى ترسيخ القيم الأخلاقية في سلوك الأفراد، وهو ما يتطلب:

- تكوين وتدريب الموظفين في المجال الأخلاقي
- وضع حوافز تشجع السلوك النزيه
- تعزيز دور الرقابة المؤسسية
- تحسين الظروف المادية للموظفين
- تطبيق العقوبات الرادعة عند الضرورة

وبذلك تسهم الأخلاقيات في خلق بيئة عمل قائمة على الثقة والشفافية.

2-1المبادئ التوجيهية لإدارة الأخلاقيات

أولا: فهم الثقافة الأخلاقية

تمثل الثقافة التنظيمية الإطار الذي تتشكل داخله السلوكيات الأخلاقية، حيث تؤثر القيم السائدة في توجيه تصـرفات الأفراد وعليه، فإن فهم هذه الثقافة يعد خطوة أسـاسـية لتشـخيص واقع الأخلاقيات داخل المنظمة، خاصة من خلال تحليل:

- أولويات القيادة

تعبر عن القيم والأهداف التي تضعها الإدارة العليا في مقدمة اهتماماتها، والتي توجه من خلالها نشاط المؤسسة. فعندما تعطي القيادة الأولوية للأخلاقيات، الجودة، أو خدمة الزبائن، فإن ذلك ينعكس مباشرة على سلوك الموظفين وقراراتهم اليومية. بمعنى آخر، ما تعتبره القيادة "مهما" يصبح معيارا يحتذى به داخل المؤسسة. فإذا ركزت القيادة على الربح فقط دون مراعاة الأخلاقيات، قد يؤدي ذلك إلى ممارسات غير سليمة، والعكس صحيح.

- آليات اتخاذ القرار

تشير إلى الكيفية التي يتم بها اتخاذ القرارات داخل المؤسسة، سواء كانت مركزية (بيد الإدارة العليا) أو تشاركية (بمساهمة مختلف المستويات).

الآليات الأخلاقية في اتخاذ القرار تعتمد على:

- توفر معلومات دقيقة وشفافة
- مراعاة آثار القرار على مختلف الأطراف
- احترام القوانين والمعايير الأخلاقية

كلما كانت آليات اتخاذ القرار واضحة ومنظمة، كلما ساهم ذلك في تقليل الأخطاء وتعزيز العدالة والفعالية داخل المؤسسة.

- نظام الحوافز والعقوبات

هو مجموعة الأساليب التي تعتمدها المؤسسة لتشجيع السلوك الإيجابي ومعاقبة السلوك السلبي.

الحوافز :مثل المكافآت المالية، الترقيات، التقدير المعنوي، وهي تهدف إلى تعزيز الأداء الجيد والالتزام بالقيم .

العقوبات :مثل الإنذارات أو الخصومات أو الإجراءات التأديبية، وتهدف إلى ردع السلوكيات غير المقبولة .

تكمن أهمية هذا النظام في كونه يوجه سلوك الأفراد بشكل عملي، فالموظفون يميلون إلى تكرار السلوك الذي يتم مكافأته وتجنب السلوك الذي يتم معاقبته.

ثانيا: إيصال أهمية الأخلاقيات

يتطلب ترسيخ الأخلاقيات وجود تواصل فعال يوضح للموظفين أهمية السلوك الأخلاقي، مع تقديم نماذج تطبيقية تساعدهم على التعامل مع المواقف المعقدة، كما ينبغي دمج القيم الأخلاقية ضمن عملية اتخاذ القرار، بحيث تصبح جزءا من الممارسة اليومية.

ثالثا: نظام المكافآت

يعد نظام المكافآت من أهم الأدوات المؤثرة في السلوك التنظيمي، حيث يوجه الأفراد نحو السلوك المرغوب فيه، فمكافأة السلوك الأخلاقي ومعاقبة السلوك غير الأخلاقي يساهمان في ترسيخ القيم داخل المنظمة، خاصة إذا تم ربط ذلك بتقييم الأداء والترقية.

رابعا: تعزيز القيادة الأخلاقية

تلعب القيادة دورا محوريا في بناء ثقافة أخلاقية، إذ تمثل القدوة التي يحتذي بها العاملون.
ولا يقتصر دور القائد على الالتزام الشخصي، بل يمتد إلى نشر القيم الأخلاقية، تحقيق الشفافية في القرارات، مراعاة مصالح مختلف الأطراف، وتحقيق التوازن بين الأهداف الاقتصادية والأخلاقية

3-1ضرورة وأهمية الأخلاق لإدارة الأعمال

تعد الأخلاق عنصرا أساسيا في إدارة الأعمال الحديثة، حيث أثبتت العديد من الدراسات وجود علاقة إيجابية بين الالتزام الأخلاقي وتحسين الأداء التنظيمي على المدى الطويل. فتبني المؤسسة لسلوكيات أخلاقية يساهم في تعزيز سمعتها المؤسسية وبناء صورة إيجابية لدى الجمهور، كما يساعد على تقليل المخاطر القانونية الناتجة عن المخالفات أو الممارسات غير المشروعة. إضافة إلى ذلك، يعزز الالتزام

الأخلاقي الثقة بين مختلف الأطراف، سـواء داخل المؤسـسـة بين الموظفين أو خارجها مع العملاء والشـركاء، مما ينعكس إيجابا على اسـتقرار المنظمة واسـتمراريتها. وبالتالي، لم تعد الأخلاق مجرد خيار يمكن تبنيه أو تجاهله، بل أصبحت ضرورة حتمية لتحقيق الاستدامة وضمان النجاح على المدى البعيد.

4-1. أسس أخلاقيات الأعمال

تستند أخلاقيات الأعمال إلى مجموعة من القواعد التي تنظم السلوك داخل المنظمة، ومن أبرزها:

- تجنب تضارب المصالح.
- رفض الرشوة والفساد.
- الالتزام بالصدق والشفافية.
- حماية البيئة.
- احترام حقوق الملكية الفكرية.
- الحفاظ على سرية المعلومات.
- عدم استغلال موارد المؤسسة لأغراض شخصية.
- تحقيق العدالة في التوظيف والمعاملة.
- ضمان دقة التقارير المالية.
- الحفاظ على سلامة العاملين.

وتشكل هذه الأسس إطارا عمليا يوجه السلوك المهني ويحد من الانحرافات.

5-1أسباب زيادة الوعي بأخلاقيات الأعمال

يرجع تزايد الاهتمام بأخلاقيات الأعمال إلى عدة عوامل، منها:

- تطور مفهوم الكفاءة ليشمل البعد الأخلاقي.
- تعقد العلاقات والمصالح داخل المنظمات.
- انتشار مبادئ الحوكمة.

- الاهتمام بالتكوين والتدريب.
- تزايد الوعي بالمسؤولية الاجتماعية.
- تأثير العولمة على الممارسات الإدارية.

خلاصة:

تشكل أخلاقيات الأعمال اليوم أحد المرتكزات الأساسية للإدارة الحديثة، حيث تساهم في تحقيق التوازن بين الأهداف الاقتصادية والقيم الإنسانية، كما أن بناء ثقافة أخلاقية داخل المنظمة يتطلب تكاملا بين القوانين، والقيادة، ونظم الحوافز، والوعي الفردي، بما يضمن الحد من الفساد وتحقيق التنمية المستدامة.