

1- تعريف الاخلاق والاخلاقيات: الأخلاق هي مجموعة الصفات النفسية للإنسان التي توصف اعماله بأنها حسنة أو قبيحة، وبصورة أخرى تعرف الأخلاق بأنها الإرادة التي تغلب على الإنسان دائماً حتى تصبح عادةً من عاداته. كما تُعرّف الأخلاق أيضاً بأنها: القوة الراسخة في الإرادة التي تجعل المرء يختار ما فيه خيرٌ وصلاحٌ إن كان الخلق كريماً حميداً، إذا تأملنا جيداً في القرآن الكريم وتدبرنا المسؤوليات التي أوجبها لله سبحانه وتعالى على الإنسان لوجدنا أن الأخلاق تشكل حجر الزاوية في إلزام الإنسان بمسؤولياته، وقد حرص الإسلام على إعطاء الأخلاق دورها الكبير والمهم في بناء العلاقات الإجتماعية الصحيحة أما الأخلاقيات فهي تمثل المعايير والقيم الأخلاقية التي تستخدم للتمييز بين الصحيح والخطأ لتكوين نسيج متكامل من الأخلاق، ومن الجانب العملي في تخصص معين يتم استخدام مصطلح الأخلاقيات بدلا من مصطلح الأخلاق، مثلا أخلاقيات الصحافة، أخلاقيات الأعمال. 2- تعريف أخلاقيات الاعمال: تعتبر أخلاقيات المجتمع في حقيقة الأمر أساسا قويا لأخلاقيات الأعمال فهي تمثل الخلفية المسبقة لتكوين الموارد البشرية التي تعمل داخل المؤسسة، وفي هذا الإطار فان اهتمام المؤسسة بأخلاقيات الأعمال تعد من الأمور الحاسمة نظرا للضغوطات الاقتصادية، حيث دفعت بالمؤسسة إلى الاستثمار في الأنشطة التي تنسجم مع المبادئ التي حددها القانون والقيم الأخلاقية. وفي هذا السياق أشار Harrison Mick أن تصنيف أخلاقيات الأعمال إلى أخلاقيات تنظيمية وأخلاقيات إدارية لأنها تتعلق بالأنشطة والواجبات وعلاقة المديرين مع بعضهم البعض، كما تتعلق أيضا بأخلاقيات المهنة الإدارية ليؤكد أن أخلاقيات الأعمال يشمل كلا النوعين التنظيمية والإدارية وبهذا يمكن القول بأن لأخلاقيات الإدارة نفس الدلالة لأخلاقيات الأعمال يحتوي تعريف أخلاقيات الأعمال على معانٍ متعددة، لذلك يمكن تعريفها كما يلي: Dembinski بأنها " تمثل المسائل الأخلاقية حول ما يجب أن يكون، Weiss فقد عرف أخلاقيات الأعمال أنها " القدرة على التحديد والتمييز بين الصحيح والخطأ، وبين ما هو مفيد وما هو مضر في كل ما يتعلق بعملية اتخاذ القرارات في مجال أنشطة المؤسسة. - أخلاقيات العمل: تتعلق بإدراج الأخلاق في تصرفات وسلوكيات العاملين - أما أخلاقيات الاعمال: تتعلق بإدراج الأخلاق في ممارسات مؤسسات الأعمال كما تعتبر أخلاقيات المجتمع في حقيقة الأمر أساسا قويا لأخلاقيات العمل وأخلاقيات الأعمال فهي تمثل الخلفية المسبقة لتكوين الموارد البشرية التي تعمل داخل المؤسسة، وفي هذا الإطار فان اهتمام المؤسسة بأخلاقيات العمل وأخلاقيات الأعمال تعد من الأمور الحاسمة نظرا للضغوطات الاقتصادية، حيث دفعت بالمؤسسة إلى الاستثمار في الأنشطة التي تنسجم مع المبادئ التي حددها القانون والقيم الأخلاقية. ومن جهة أخرى أشار Harrison Mick أن تصنيف أخلاقيات الأعمال إلى أخلاقيات تنظيمية وأخلاقيات إدارية لأنها تتعلق بالأنشطة والواجبات وعلاقة المديرين مع بعضهم البعض، ليؤكد أن أخلاقيات الأعمال يشمل كلا النوعين التنظيمية والإدارية وبهذا يمكن القول بأن لأخلاقيات الإدارة نفس الدلالة لأخلاقيات الأعمال. 4- اتجاهات تطور أخلاقيات الأعمال: يمكن تحديد اتجاهات تطور أخلاقيات الاعمال كما يلي: ومن الطرق والأساليب العلاجية إلى الأساليب الوقائية. ٥ الانتقال من الاعتقاد بأن أخلاقيات الأعمال والإدارة مسألة ذاتية شخصية إلى كونها أمراً إدارياً له صلة بثقافة وقيم المؤسسة، ٦ التحول من الاهتمام بمعايير الكفاءة من أجل تحقيق أهداف المؤسسة، إلى الأخذ بعين الاعتبار المعايير الأخلاقية أيضاً إلى جانب الكفاءة. ٧ الانتقال إلى ترشيد وتوجيه العمال والأفراد نحو المدونات الأخلاقية المكتوبة ٨ الانتقال من المنظور الأخلاقي على مستوى التشغيل القصير المدى إلى المنظور الأخلاقي على المستوى الاستراتيجي طويل الأمد. ٩ الانتقال من مبادئ وقواعد السرية إلى مبادئ الشفافية والإدارة المفتوحة أمام الموظفين والجمهور 5- دوافع الاهتمام بأخلاقيات الأعمال: تجدر الإشارة أن أخلاقيات الأعمال حظيت بالاهتمام على نحو واضح وملفت للنظر من خلال الدراسات التي أجريت في الدول المتقدمة وبالأخص في الولايات المتحدة الأمريكية خاصة في بداية الثمانينيات من القرن العشرين توجهاً إصلاحيًا عالمياً شمل كل الميادين بما فيها الميادين الاقتصادية، ومن بين أهم الدوافع التي أدت إلى إهتمام المؤسسات بأخلاقيات الأعمال نوردتها فيما يلي: - الإحساس المتزايد بأن المؤسسات أصبحت تصرفاتها أقل أخلاقية مما كانت عليها في السابق، الخ، لأنها ترى أن سوء التصرف الأخلاقي من قبل المؤسسة يمكن أن يكون ذا تكلفة عالية. - مراجعة المفاهيم السائدة والتي ترى أن المؤسسة تهدف من أجل بقائها واستمرارية إلى تعظيم الربح، دون أن يتبع ذلك إهتمام واضح بالاعتبارات الأخلاقية التي يمكن أن تكون لها عائد على المؤسسة إن لم يكن في المدى القصير فإن ذلك سيكون على الأرجح في المدى الطويل. - إن تعقيد وتداخل المصالح في المؤسسات جعلها أمام حالات معقدة من الحكم فيها على ما هو صواب أو ما هو خطأ من الناحية الأخلاقية، وهذا ما أدى إلى أن تصحيح المشكلات الأخلاقية في غاية التعقيد في نطاق واسع من القضايا والمواقف، فالقرارات الجيدة أو القرارات السيئة قد تكون من الناحية المادية لها نفس العائد إلا أنها ذات قيمة أخلاقية متباينة. - كان تركيز جل اهتمامات المؤسسة على زيادة أسعار أسهمها على حساب مؤشرات

الأداء الأخرى، وتجاهلت المؤسسة الموظفين وخفضت معايير السلامة والصحة في ميدان العمل. الخ، كما أدى التركيز على زيادة قيمة الأسهم إلى تبرير ارتكاب تصرفات غير قانونية، فظهرت بذلك المشاكل الأخلاقية التي كانت السبب في انهيار بعض المؤسسات الكبرى في العالم مثل Enron & Worldcom. لقد أصبح الإهتمام بأخلاقيات الأعمال من أكبر التحديات التي تواجهها المؤسسة في كافة البلدان النامية منها والمتقدمة، حيث بدأت المؤسسة مطالبة بتقديم إلتزامات أخلاقية تجاه أصحاب المصالح وذلك بإتباع سلوك أخلاقي في أنشطتها والذي يكون من خلال الإلتزام بالأخلاق الحميدة وقواعد السلوك المهني الرشيد، وتحقيق التوازن في مصالح الأطراف المرتبطة بالمؤسسة، مع القيام بالمسؤولية الإجتماعية والحفاظ على بيئة نظيفة. إن المؤسسة التي تطبق أخلاقيات الأعمال تهتم بجانبيين هما الإلتزام بالمبادئ والقيم الأخلاقية من جهة وكيفية المحافظة عليها داخل المؤسسة من جهة أخرى، وذلك بإتباع أحد الإستراتيجيتين التاليتين: **أ** إستراتيجية الإمتثال: تركز هذه الإستراتيجية على القوانين والمعايير المحددة للسلوك في المؤسسة، فهي تعتمد بشكل رئيسي على القوانين ومنع السلوك غير القانوني، وبالتالي فإن إستراتيجية الإمتثال تتمثل في الإلتزام بالحد الأدنى من القوانين من أجل تجنب المساءلة الأخلاقية. **ب** إستراتيجية الإستقامة: تقوم هذه الإستراتيجية على المعايير الأخلاقية المختارة من قبل المؤسسة، فهي تعتمد على البعد القانوني والأخلاقي في آن واحد، حيث لا تتضمن الأهداف الإقتصادية فقط ولكن أيضا مجموعة من الأخلاقيات والمسؤوليات، وبالتالي أصبح من اليسير القول بأن أخلاقيات الأعمال لتسير جنبا إلى جنب مع المفاهيم القانونية. 7- دور ونطاق أخلاقيات الأعمال: في الواقع مازال التطور محدودا في مجال تطبيق أخلاقيات الأعمال في المؤسسات، مع ما تمثله هذه التطبيقات من مواقف أخلاقية تعزز الثقة من جهة وما ينجم عن التصرفات اللاأخلاقية من نتائج سلبية ومكلفة في تدهور سمعة المؤسسة بسبب الدعاوى القضائية والغرامات المالية من جهة ثانية فإن الهدف من تطبيق الأخلاقيات هو إعلام المديرين وأصحاب المصالح الآخرين بما هو مسموح به ومستقيم من الناحية الأخلاقية بهدف التحقق بصفة خاصة من أن العمليات والإجراءات المستخدمة في الوصول إلى قرارات العمل وتنفيذها بطريقة صحيحة وموافقة للجوانب الأخلاقية. فإن هذا الإجراء لا يزال يقتصر بشكل كبير على المساهمين فحسب، وعلى الرغم من ذلك، وهذا الأمر صائبا من الناحية الأخلاقية، حيث يصبح الموظفون أكثر رغبة واستعدادا في بذل الجهد والعمل بشكل أكبر في الظروف التي يشاركون فيها في عملية صنع القرار. وفي هذا الصدد يقود التطبيق الصحيح للقواعد والقيم لأخلاقيات الأعمال إلى تحقيق العديد من المنافع بحسب وجهة النظر التي حددها Donaldson & Davis والمتمثلة في تحسين مستويات الثقة بين المؤسسة وموظفيها وبين المؤسسة والجهات المستهدفة، وكذا التمسك بأثر قيم المؤسسة ورسالتها في المجتمع. 8- أهداف وأهمية أخلاقيات الاعمال: يمكن حصر أهداف وأهمية أخلاقيات العمل في بعض النقاط نذكر منها: **أ** التجسيد الفعلي لأخلاقيات الأعمال يساهم في خلق التوازن داخل المؤسسة بين تحقيق مصالحها من جهة وبين العمل بالمعايير الأخلاقية من جهة أخرى. **ب** تعزز أخلاقيات الأعمال من مكانة المؤسسة وتحافظ على سمعتها المحلية والدولية. **ج** تساعد أخلاقيات الأعمال المؤسسة على تقييم سلوك الموظفين، كما تعتبر مصدر لحل الخلافات واتخاذ القرارات عند الموظفين. **د** إن الإلتزام بأخلاقيات الاعمال يضعها في إطار المصلحة الذاتية المستنيرة،