أخلاقيات الأعمال وارتباطها بالممارسات السليمة للحوكمة في منظمات الأعمال المعاصرة من منظور إداري وإسلامي

Moral works and governance's practices in contemporary works organizations

أ. د. بومدين يوسف – أستاذ، جامعة الجزائر 3 – المايل: Bouyoucef9@yahoo.fr

الملخص:

تتناول الدراسة موضوع أخلاقيات الأعمال وارتباطها بالممارسات السليمة للحكامة في منظمات الاعمال المعاصرة من منظور إسلامي وإداري والمنافع المترتبة عنها فهناك إحساس متزايد بأن منظمات الاعمال المعاصرة أصبحت في تصرفاتها وصفقاتها أقل أخلاقية مما كانت عليه في السابق، مما يكشف عن الحاجة الحقيقية إلى الحكامة في المؤسسات الحديثة في علاقاتها بالعاملين، والعملاء، وبالشركات الأخرى، أو بالجمهور. وخاصة أن هذه المشروعات ترى الآن أن سوء التصرف الاجتماعي من قبل الإدارة يمكن أن يكون ذا تكلفة عالية جدا على الشركة والمجتمع برمته.

تهدف الدراسة إلى:

– عرض وتقديم الإطار الفكري والنظري لأخلاقيات الأعمال والحكامة في منظمات الأعمال المعاصرة.

– محاولة إظهار بعض اللمحات والمبادئ الاخلاقية في منظمات الاعمال المعاصرة.

– لفت انتباه أنظار القائمين على أمر منظمات الاعمال إلى أهمية الممارسات السليمة للحكامة.

JEL Classification: G34, D23

مقدمة:

يتزايد الاهتمام في الوقت الحاضر ببرامج أخلاقيات الأعمال وارتباطها الممارسات السليمة للحوكمة والمنافع المترتبة عنها في منظمات الاعمال المعاصرة حيث أصبحت تتصدر مكانة بارزة وبالغة الأهمية على نحو واضح وملفت للنظر، فاليوم تتردد مصطلحات كثيرة مثل قواعد وآداب المهنة، أخلاقيات الوظيفة، أخلاقيات الإدارة وأخلاقيات الأعمال. تجعل قيمة الإنسان لا فيما يحسن ويتقن فقط.. بل فيما يقدمه من نفع للأمة ودون شك بإتقان. فبعد أن كانت الكفاءة هي مركز الاهتمام الوحيد، والربح هو الهدف الأساسي والمسئولية الوحيدة للأعمال، أصبحت الأخلاقيات والحكامة تحظى بالاهتمام، وتعاد صياغة الأهداف والسياسات بطريقة تبرز المسئولية الأخلاقية لشركات الأعمال. يبدو أن هذا الاهتمام أخذ يتسع ليغطي المجالات المختلفة. لهذا وضعت– أخلاقيات الحاسب الآلي وأخلاقيات بناء الإنسان الآلي، وأخلاقيات الباحثين عند إجراء التجارب على الحيوانات وأخلاقيات الوراثة) هذا إلى جانب قسم أبقراط، ودعاء موسى بن ميمون، والمدونة الدولية لآداب المهن الطبية الصادرة عن الرابطة العالمية عام 1949، إضافة إلى ميثاق المشتغلين بالعلوم الصادر عن الاتحاد العالمي للمشتغلين بالعلوم عام 1948. وإن التطور الأوسع نجده في التعليم والتدريب في مجال أخلاقيات الأعمال. ففي الدول الصناعية عموماً أخذت هذه المادة تدرس وتصدر فيها الكتب المتخصصة والمنهجية على نطاق واسع. ويوجد في الولايات المتحدة حالياً أكثر من (500) مقرر تدريسي من مقررات أخلاقيات الأعمال تدرس في الجامعات بدوام كامل، وإن (90%) منها تقدم نوعاً من التدريب في هذا المجال. كما يوجد أكثر من (25) كتاباً دراسياً وثلاث مجلات دورية مكرسة للموضوع. وهناك ما لا يقل عن (16) مركزاً بحثياً لأخلاقيات الإدارة والأعمال في الخدمة الآن ونحن نعيش عصر "الفساد الإداري" وزمن "المواقف اللااخلاقية" وحقبة "تغليب أهداف لأعمال المادية مقابل القيم الشخصية" فان دراسة موضوع اخلاقيات الاعمال وارتباطها بالممارسات السليمة للحوكمة بات موضوع الساعة كيف لا ولا يكاد يخلو مجتمع من المجتمعات قديمها وحديثها من مظاهر الفساد الإداري بما فيها مجتمع الإسلام على الرغم من الطهر والعفاف والعفة والنقاء التي ميزت الفكر الإسلامي على مر العصور والأزمنة إن الناظر لا تخطئ عينيه صور الخلل، والمفارقات الكبيرة، والمباينات الشاسعة بين واقع الأمة ومنهج الإسلام فالناظر يرى صور الانحراف كثيرة وعميقة، ومتعددة الأمثلة وبيّنة فيما تبديه من ممارسات ظاهرة أو مستترة.منها الحالات المبلغ عنها عن ممارسات غير أخلاقية في المؤسسات التابعة الدينية مثل فضائح تسيير الديوان الوطني للحج والعمرة في الجزائر والفضائح التي مست رئيس جمعية المقاولين الجزائريين وغيرها كثير لا يسع المجال لحصرها. أثبتت هذه الحوادث مدى انتشار الممارسات غير الأخلاقية في الجزائر ومختلف أنحاء العالم فالحديث عن فساد وغياب أخلاقيات الأعمال والحكامة لا يخص مجتمعا بعينه أو دولة بذاتها ,وإنما هو ظاهرة عالمية تشكو منها كل الدول، لما له من خطر على الأمن الاجتماعي والنمو الاقتصادي والأداء الإداري ,ومن هنا حازت هذه الظاهرة على اهتمام كل

المجتمعات وكل الدول وتعالت النداءات إلى إدانتها والحد من انتشارها ووضع الصيغ الملائمة لذلك. الجزائر كغيرها من الدول تدرك أبعاد هذه المشكلة ولهذا فإنها إلى جانب ما لديها من نظم لمكافحة الفساد صادقت على الاتفاقيات الدولية المتعلقة بمحاربة الفساد وإساءة استعمال السلطة الوظيفية بتلك العبارات المؤكدة على خطورة الفساد الإداري وإساءة استعمال السلطة الوظيفية ,منها القانون رقم 06-01 المؤرخ في 21 محرم 1427هـ الموافق 20 فبراير سنة 2006 يتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته.

وبالتالي، السؤال الذي يطرح نفسه: **لماذا حظيت اخلاقيات الاعمال والحكامة بكل هذا الاهتمام في الوقت الحاضر لتحل محل الربح الذي ظل لعقود طويلة هو الذي يقع في مركز الاهتمام؟**

أهمية الدراسة وأهدافها:

تتجلى أهمية الدراسة الحالية في تناولها لموضوع اخلاقيات الاعمال وارتباطها بالممارسات السليمة للحكامة في منظمات الاعمال المعاصرة من منظور اسلامي وإداري والمنافع المترتبة عنها فهناك إحساس متزايد بأن منظمات الاعمال المعاصرة أصبحت في تصرفاتها وصفقاتها أقل أخلاقية مما كانت عليه في السابق، مما يكشف عن الحاجة الحقيقية إلى الحكامة في المؤسسات الحديثة في علاقاتها بالعاملين، والعملاء، وبالشركات الأخرى، أو بالجمهور. وخاصة أن هذه المشروعات ترى الآن أن سوء التصرف الاجتماعي من قبل الإدارة يمكن أن يكون ذا تكلفة عالية جدا على الشركة والمجتمع برمته. وعلى سبيل المثال فإن شركة جنرال (GM) موتورز تدفع عدة ملايين من الدولارات سنوياً غرامات جزائية نتيجة سوء التصرف الأخلاقي والاجتماعي الذي يؤدي بها إلى الدخول في قضايا مكلفة جداً **كما أن هناك** ثمة مراجعة جدية للمفاهيم السائدة التي ترى أن منظمات الأعمال المعاصرة تهدف من أجل بقائها واستمرارها إلى تعظيم الربح، مما أدى إلى إضفاء قدسية واضحة على الربح والربحية في هذه المشروعات دون أن يتبع ذلك اهتمام واضح بالاعتبارات الأخلاقية والمعنوية والحكامة.

كما أن تعقد وتداخل المصالح في المشروعات الحديثة جعل الإدارة فيها أمام حالات معقدة من الصعب جدا الحكم فيها على ما هو صواب أو ما هو خطأ من الناحية الاجتماعية، وهذا ما أدى إلى أن تصبح غياب الحكامة مشكلة أخلاقية في غاية التعقيد في نطاق واسع من القضايا والمواقف والحالات. فبرغم أنه في بعض الحالات يكون تمييز السلوك الأخلاقي الجيد أو السيئ سهلاً – كما في قبول الرشاوى، أو في تغيير تاريخ الإنتاج أو الانتهاء لمنتج معين – إلا أنه في حالات كثيرة لا يكون التمييز سهلاً، كما هو الحال في منح المكافآت أو الترقيات، أو عند تحديد السعر المناسب، أو في عدم مراعاة البعد الأخلاقي في القرارات والعمليات الإدارية المختلفة. فالقرارات الجيدة أو القرارات السيئة قد تكون من الناحية المادية ها نفس العائد أو التكلفة، إلا أنها ذات قيمة أخلاقية متباينة. وهذه المسألة لم تكن تراعى في الماضي، إلا أنها أصبحت أكثر إثارة للاهتمام والجدل في الوقت الحاضـــر على صعيد البيئة الداخلية والخارجية للشركة.

وفي هذا الإطار تهدف الدراسة إلى:

– عرض وتقديم الإطار الفكري والنظري لأخلاقيات الأعمال والحكامة في منظمات الأعمال المعاصرة من حيث المفهوم ومجالات التطبيق.

– محاولة إيجاد صلة وثيقة بين اثر تبني والممارسة للحكامة كأحد العوامل الأكثر تفسيرا وتحليلا للعلاقة الموجودة مع حسن تطبيقها وبناء وتعزيز القيمة المادية والأخلاقية لمنظمات الاعمال المعاصرة.

– محاولة إظهار بعض اللمحات والمبادئ الاخلاقية في منظمات الاعمال المعاصرة.

– لفت انتباه أنظار القائمين على أمر منظمات الاعمال إلى أهمية الممارسات السليمة.

الإطار المنهجي للدراسة:

تعتمد الدراسة على المنهج ألوصفي التحليلي بغية تقديم ركائز اخلاقيات الاعمال والحكامة المؤسسية في منظمات الاعمال المعاصرة من خلال التغطية الأكاديمية والتقديم النظري لمختلف جوانبه باستكشاف وتحليل وتجميع الآيات ذات الصلة من اجل ممارسة وتطوير الحكامة المؤسسية الأساسية في الصناعات.

سنناقش النقاط الأساسية التالية:

أولاً – الأخلاق والحكامة مفهومان متعددا الجوانب.

ثانيا– أسباب الاهتمام بأخلاقيات العمل.

ثالثا– اهم المشكلات الاساسية في اخلاقيات الاعمال

رابعا– اللمحات والمبادئ الأساسية لأخلاقيات الأعمال في منظمات الاعمال المعاصرة من وجهة نظر الإسلام.

خامساً– البحث عن أرضية أخلاقية في منظمات الاعمال المعاصرة لإرساء وتعزيز مبادئ الحوكمة.

أولاً– الأخلاق والحكامة مفهومان متعددا الجوانب:

1– مفهوم اخلاقيات الاعمال:

أصبحت "أخلاقيات العمل" و"الحكامة" تشكلان جزءًا رئيسيا من صناعة النمو في الشركات، عقب ذلك القدر الهائل من الفضائح والتجاوزات واتساع دائرة الجرائم والفساد الإداري خاصة جرائم الاختلاس والرشوة واستغلال النفوذ التي تشهدها الشركات على مستوى العالم وحاجة المجتمعات إلى وجود معايير وأخلاقيات عمل أكثر رُقِيًا، وضرورة تحديد علاقاتها بالعاملين والعملاء والشركات والجمهور، فضلا عن مراجعة المفاهيم الخاصة بأهداف الشركات، ويعكس النمو بأهمية أخلاقيات الأعمال تحولاً حاسمًا في الرأي العام بشأن المسئولية الأخلاقية للمؤسسات والشركات. فقد كان من المتوقع أن تحقق الشركات أرباحًا للمساهمين من خلال إنتاج السلع والخدمات بأسعار تنافسية وفقًا للقوانين واللوائح السائدة في المجتمع التي تزاول فيه الشركات والمؤسسات أنشطتها. وحريٌ بالشركات في هذه الأيام أن تتولى المسئولية الأخلاقية عن العديد من القضايا، التي تشمل البيئة، والجنس، والعرق، والمنتجات، ومعايير السلامة والصحة في بيئة العمل[1].

أشار البعض إلى أن إثارة الانتباه نحو اخلاقيات الاعمال يعدّ من المسائل الحاسمة في إطار ما تشهده البيئة من تغيرات أساسية وما تواجهه منظمات الأعمال المعاصرة التي تهدف إلى الربح والتي لا تهدف إليه من تغيرات وضغوط متسارعة، من هنا برزت مسألة عدم ثبات القيم، فالقيم التي كانت سائدة في الماضي أصبحت اليوم محل تساؤل يتعلق بإمكانية تبنيها أو انتهاجها، لذلك فإنه ليس هنالك من اخلاقيات اعمال واضحة ومرسومة لإرشاد القادة

لمعالجة المشكلات المعقدة الناجمة عن تحديد ما هو صحيح وما هو خاطئ في بيئة الأعمال[2].

وأن اهتمام الإدارة بالأسس الصحيحة للمسئولية الاجتماعية أدى فعله باتجاهين هما:

1. جعل الإدارة أكثر تحسساً عن الكيفية التي يفترض بهم اعتمادها في أداء الأعمال.
2. ساعد في التأكد من بذل الجهود المضنية لمعالجة الأزمات والفوضى الناشئة عن تجاوز المعايير الاجتماعية الأخلاقية[3].

أما **فالوك (Valock)** فيعرف أخلاقيات الأعمال بأنها "الدراسة المنهجية للخيار الأخلاقي التي يتم من خلالها اختيار ما هو جيد[4]." وهذا التعريف يحاول أن يعطي لاخلاقيات الاعمال بعداً علمياً ليتم استيعابها ضمن علم الإدارة، حتى لا تصبح أخلاقيات الإدارة هي نقطة الضعف الذاتية في الدراسة المنهجية للإدارة وقراراتها وعملياتها المختلفة .وفي هذا الاتجاه نجد أن **بيتر دراكر (P.F.Dracker)** يرى أن الأخلاق في الإدارة هي" العلم الذي يعالج الاختيارات العقلانية على أساس التقييم بين الوسائل المؤدية إلى الأهداف[5]"، ليضيف إلى أخلاقيات الإدارة بعداً موضوعياً.

وقد أدى فهم قيمة الأخلاقيات بالنسبة للعمل إلى عدة مظاهر من بينها انتشار قواعد الأخلاق ومدونات رسمية للوقوف علي المتطلبات الأخلاقية، وتعيين مسئولين إداريين يهتمون بمراعاة الجوانب الأخلاقية من أجل تحفيز المديرين والموظفين على التصرف وفقًا لما تقتضيه المعايير الأخلاقية. وعلى الرغم مما تقدم، فإن هناك تباين بين ما يكتب عن الأخلاق وما يجري تطبيقه، حيث غالبا ما يحدث تعارض بين العمل والجوانب الأخلاقية،. ولا ريب أن هناك مديرون أكثر وعيا ويحرصون على مزاولة أنشطتهم وفقًا للمعايير الأخلاقية باعتبار أن ذلك خيار استراتيجي[6]. بينما يتخذ بعض المديرين القواعد الأخلاقية كستار لاتخاذ قراراتهم الانتهازية، وخاصة في المواقف التي لا يستطيع فيها العامة التفرقة بين السلوك الأخلاقي والسلوك الانتهازي[7].

ويبدو أن الحاجة إلى تطبيق كل من الأخلاقيات والعمل بطريقة صحيحة لا تتوافق مع الرأي الشائع الذي يتبناه رجال الأعمال من أن "العمل عمل Business is Business"، ومع رأي "**ميلتون فريدمان**" **Milton Friedman** بأن الأخلاقيات لا دخل لها بمفهوم "العمل عمل Business is Business "[8]. حيث يري **ميلتون فرايدمان** الحائز على جائزة نوبل في الاقتصاد في كتابة الصادر في 1963 أن الدوافع الاقتصادية هي أساس المشروع الخاص وأن وظيفته الأساسية هي تعظيم الربح لصالح حملة الأسهم، أما المسئولية الأخلاقية والاجتماعية فإنها ترتبط بالدوافع غير الاقتصادية وليست من طبيعة المشروع الخاص، ويأتي هذا الرأي انطلاقا من أفكار **ادم سميث** في كتابة ثروة الأمم عام 1776 والتي تشير إلى أن خلق الثروة هو مسئولية الأفراد والدولة وان الشركة لها هدف رئيسي هو أن تبقي كمنشأ للثروة لتنتج السلع المادية وتجلبها إلى السوق وتحمى رأس المال وتعظم الربح.

ويغالى أحد أعلام الإدارة المعاصرين في تأكيد هذه الرؤية للمشروع الخاص، إلى أننا لو عهدنا إلى ملائكة كبار، وهم بطبيعتهم لا يبالون بشدة بدافع الربح، لتمنوا أن يحققوا ربحا[9]، والحقيقة أن فصل العمل عن الأخلاقيات أمر غير ممكن وغير مفضل. فالأخلاقيات ليست أمرًا اختياريًا. وقرارات

وسلوكيات العمل عبارة عن أعمال أخلاقية لأنها تؤثر على حياة ورفاهة الآخرين.

ولا شك أن الأفراد الذين يتخذون قرارات متعلقة بالعمل ويعملون بموجبها إنما يُعبِّرون عن اختيارات أخلاقية سواء ارتضوا ذلك أم لا وسواء قصدوا ذلك أم لا. وإذا ما تظاهر هؤلاء بخلاف ذلك، فإنهم بذلك ينكرون الجوانب الإنسانية التي غرسها الله فيهم أو ينكرون طبيعتهم الأخلاقية[10]. ليس ذلك فحسب، بل إن تجاهل دور الأخلاق في العمل يعني إنكار أن هناك طرق صحيحة وأخرى خاطئة لمزاولة العمل.

فبعد مرور قرون على أفكار **ادم سميث**، وفي ظل تطور المجتمعات الغربية والتحولات الإدارية الكبيرة والأزمات التي عصفت بعدد من الشركات لأسباب لاأخلاقية بدأ بروز دعاه جدد ووسائل ومفاهيم لجعل الأخلاق عنصرا حاكما للنمو والتدقيق في اختيار المدراء، وبدا أن البعد عن القيم الأخلاقية أمر لا يثبت طويلا لأنه مضاد للفطرة، معارض للعلم، مخالف للعقل، يتنافى مع معطيات الواقع، ويتجاوز كل القيم الأساسية التي تشكل على أساسها الإنسان، وان أصالة الفكرة الأخلاقية وسموها ووحدتها لن تنزل عن عرش سيادتها ما بقيت مثلها العليا قائمة في خاطر البشرية.

وينطوي مفهوم "أخلاقيات العمل" على معانٍ متعددة، فليس هناك تعريف محدد ودقيق لأخلاقيات الأعمال بل إن هناك اختلاطا في مفهوم أخلاقيات العمل وأخلاقيات الإدارة، والسلوك الأخلاقي، فقد تعني أخلاقيات العمل استخدام الأخلاقيات كإستراتيجية عمل لتحسين سمعة وأداء الشركة. وقد يشير إلى التبعات الأخلاقية لقرارات وسلوكيات العمل، وتأثيرها على رفاهة الناس والبيئة.بحيث تكون مجموعة من المبادئ التي تهيمن على السلوك الإداري وتتعلق بما هو صحيح أو خطأ، كما يمكن أن يشير أيضًا إلى السلوك الأخلاقي للإدارة، وأصحاب العمل، والموظفين في تحقيق أهداف المؤسسة، أو تبني قواعد أخلاق تهدف إلى التأثير في سلوكيات الموظفين. وأخيرًا، فإن أخلاقيات العمل قد تعني الالتزام بالقيم الأخلاقية (الأمانة، والاستقامة، والثقة، والصدق) في العمل. وينطوي هذا البحث على تلك المعاني.

2- **مفهوم الحاكمية:**

تعد الحاكمية من المواضيع الحديثة التي يتم تداولها في الوقت الحالي، لذا تجب الإشارة إليها والى أهميتها في تطوير البيئات التنظيمية (مؤسسات الدولة والشركات والمؤسسات المختلفة) وذلك من خلال علاقتها بآليات الإصلاح الإداري وإجراءاته الذي يعد أحد العناصر المهمة في نظام الحوكمة وفي الإصلاح المجتمعي والذي يُسهم في ضبط العمل وتوجيه العمليات نحو النجاح والتطور المستمر.

وعرّفها ناصر الدين[11] بأنها: نظام يتم بموجبه إخضاع نشاط المؤسسات إلى مجموعة من القوانين والأنظمة والقرارات التي تهدف إلى تحقيق الجودة والتميز في الأداء عن طريق اختيار الأساليب المناسبة والفعالة؛ لتحقيق خطط المؤسسة وأهدافها وضبط العلاقات بين الاطراف الاساسية التي تؤثر في الأداء.

ويرى جوبلاسمي أن الحاكمية ليست مجرد إدارة شاملة للدولة أو للمنظمة بل هي أوسع نطاقا وأعم مفهوما، إذ إنها تتسع لتشمل الإدارة الشاملة، إدارة كفوءة وعادلة وشفافة للوصول إلى أهداف محددة بشكل دقيق وواضح، ونظام لبناء وتشغيل ورقابة

مؤسسات الدولة أو المنظمة برؤية مستقبلية حريصة على تحقيق الأهداف الإستراتيجية بعيدة المدى، وهي تمثل نظاماً كلياً للرقابة على الجوانب المالية وغير المالية، وبواسطة هذا النظام توجه مؤسسات الدولة أو المنظمة وتراقب بأكملها[12]، أما البرنامج الإنمائي للأمم المتحدة (UNDP) فقد عرفها على أنها ممارسة السلطة الاقتصادية والسياسية والإدارية لإدارة شؤون الدولة على كافة المستويات من خلال آليات وعمليات ومؤسسات تتيح للأفراد والجماعات تحقيق مصالحها[13].

ومن خلال ما سبق يظهر لنا أن للحاكمية ثلاث دعائم هي:

– الدعامة العامة الاقتصادية: المتمثلة بآليات صنع القرار، والعمليات التخطيطية وكفاءتها.

– الدعامة السياسية المرتبطة بصياغة السياسات وتكوينها.

– الدعامة الإدارية المتمثلة في آليات كفوءة لتنفيذ هذه السياسات.

وبذلك تُعد الحاكمية بأنها الآليات التي تشمل الهياكل والمسؤوليات والممارسات والتقاليد التي تعتمدها إدارة الدولة أو المؤسسة للتأكد من تحقيق رسالتها من خلال مجموعة ممارسات، تقلل من المخاطر التي تواجة المواطنين أو المستثمرين، وتسهم في جذب رؤوس الأموال الاستثمارية وتحسن الأداء الحكومي. وهنالك ثلاثة مجالات من حيث مفهوم الحاكمية[14]:

الحاكمية على الصعيد العالمي: وتتعامل مع قضايا خارجة عن اختصاص الحكومات.

الحاكمية في الفضاءات الوطنية: أي في حدود البلد الواحد، وهناك عدة مستويات منها: المستوى الوطني، ومستوى المحافظات، والمناطق الحضرية، او المحلية مثل منظمات المجتمع المدني التي يمكن أن تلعب دورًا في اتخاذ القرارات بشأن المسائل العامة.

الحاكمية التنظيمية (الحاكمية في فضاء مؤسسات الدولة): وتضم أنشطة مؤسسات الدولة التي عادة ما تكون مسؤولة أمام مجلس الإدارة وبعضها تكون مملوكة ملكية خاصة مثل الأعمال التجارية والشركات، وبعضها الاخر قد يكون مملوكا للقطاع العام مثل المستشفيات والمدارس الحكومية... وغيرها.

2-1- مبادئ الحاكمية:

حددت الأدبيات التي بحثت في الحاكمية ثلاثة مبادئ لها، هي:

الشفافية Transparency: أصبحت الشفافية من المصطلحات الشائعة والمتداولة في عدد من المؤتمرات والمنظمات في الوقت الحالي، بل تُعد واحدة من المعايير العالمية المهمة في تصنيف الدول وترتيبها. إذ إنها آلية لقياس درجة الحاكمية في المجتمع وهي عملية اتخاذ القرار وصناعته إذ هي التي تجيز للأفراد الحصول على المعرفة والمعلومة المتعلقة بالحاكمية بحيث تمكنهم من اتخاذ القرارات ذات التأثير المشترك

المشاركة Participation: تعد المشاركة مكوناً فاعلا من مكونات التنمية الإنسانية، إذ تُسهم في عملية صنع القرارات التي تؤثر في حياة المواطنين من خلال مؤسسات شرعية تقوم على حرية التنظيم والتعبير. وبذلك فإن الحاكمية الجيدة لابد لها من أن تحتوي على مضامين المشاركة لمساندة الحكومة كنموذج فاعل في صنع السياسات الحكومية العامة.

المُساءلة accountability: تُعد معظم المجتمعات الديموقراطية المساءلة الوجه الآخر للقيادة، ودون المساءلة تكون القيادة دكتاتورية وهي التزام يلزم الآخرين بالمحاسبة أو الإجابة عن المسؤولية التي تم منحهم إياها أو إسنادها لهم.

2-2- أهداف الحاكمية:

تسعى الحاكمية من خلال أهدافها إلى تحقيق رفع كفاءة أداء المؤسسات، ووضع الأنظمة الكفيلة بتخفيف أو تقليل الغش وتضارب المصالح، والتصرفات غير المقبولة، ووضع أنظمة للرقابة على أداء تلك المؤسسات. ووضع هيكل يحدد توزيع كافة الحقوق والمسؤوليات، وتحديد القواعد والإجراءات والمخططات المتعلقة بسير العمل داخل المؤسسة. ويمكن إجمال الأهداف التي يمكن تحقيقها نتيجة تطبيق نُظم الحاكمية بما يأتي[15]:

تحقيق الشفافية والعدالة ومنح الحق في مُساءلة إدارة المؤسسة للجهات المعنية.

تحقيق الحماية اللازمة للملكية العامة مع مراعاة مصالح المتعاملين مع مؤسسات الدولة المختلفة، والحد من استغلال السلطة في تفضيل المصلحة العامة.

تحقيق فرصة مراجعة الأداء من خارج أعضاء الإدارة التنفيذية تكون لها مهمات واختصاصات وصلاحيات تحقيق لرقابة فعّالة ومستقلة.

زيادة الثقة في إدارة الاقتصاد القومي بما يُسهم في رفع معدلات الاستثمار وتحقيق معدلات نمو مرتفعة في الدخل القومي.

2-3- أهمية الحاكمية:

لقد أضحت الحاكمية مسألة وحاجة ملحة في عالمنا اليوم[16] وذلك للأسباب الاتية:

تعد من الأهداف الإستراتيجية للعديد من الدول المتقدمة إنها قضية مهمة تساعد على الاستخدام الأمثل للموارد وتعزيز المساءلة وحسن توزيع الخدمات وإدارتها تعد عاملا أساسيا في خلق المناخ الجيد للأعمال إذ إنها تساعد على جلب الاستثمار وتحسين كفاءة العمليات الاستثمارية وتعظيم الفائدة منها تعمل على تعظيم قيمة الدولة أو المؤسسة، ودعم قدراتهما التنافسية بما يساعدها على جلب مصادر تمويل محلية وعالمية للتوسع والنمو، وخلق فرص عمل جديدة.

تعمل على تحديد الإتجاه الاستراتيجي للدولة أو للمنظمات عن طريق اتخاذ القرارات الإستراتيجة الصائبة للحفاظ على موارد المؤسسة.

تخفف من حالات الصراع في المؤسسة وتزيد من حالات الإندماج والتفاعل بين أصحاب المصالح، وذلك بزيادة فاعلية الإفصاح والمساءلة والرقابة والتحفيز.

تمثل إدارة الإدارة العليا عن طريق مجموعة من المهمات والنشاطات غايتها الإشراف على الإدارة المذكورة، وتوجيه سلوكها الذي يؤدي إلى الظفر بقلوب أصحاب المصالح وعقولهم

منظومة شاملة إذا ما استثمرت من قبل الدولة أو المؤسسة وفق منهج منظم يجعلها قادرة على التكييف مع متغيرات البيئة الخارجية، وتقليل الصراع وزيادة الاندماج مع أصحاب المصالح بما يسهم في تحقيق الميزة التنافسية.

ثانيًا- أسباب الاهتمام بأخلاقيات العمل:

أود بداية أن أنوه إلى ما شهدته السنوات الأخيرة من المتغيرات والمستجدات على الساحتين الإقليمية والدوليـــة، حيث عصفت الأزمة المالية والاقتصادية

العالمية التي حدثت مؤخراً ببعض الكيانات الاقتصادية الكبيرة، وأدت إلى اهتزاز المراكز المالية لبعض منها، مما أدى إلى تدني الثقة في القائمين على إدارتها، وقد أُثير العديد من التساؤلات حول الممارسات غير السليمة الخاصة بتلك الإدارات.

وكان من الطبيعي في ظل تلك الظروف الحرجة التي واجهت الكيانات الاقتصادية العملاقة قبل الصغيرة، أن يبرز مفهوم حوكمة الشركات إلى صدارة الاهتمامات وأضحى قضيةً رئيسةً، حيث كشفت تلك الأزمة عن مدى الخـــلل الذي تعاني منه معظم الشـــركات علـــى كل المستويات. وهكذا، فرضت تداعيات الأزمة المالية والإقتصادية العالمية تحولات أدت إلى انتقال مفهوم حوكمة الشركات في العديد من الدول إلى الواقع العملي، حيث تم تفعيل إجراءات وأنظمة حوكمة تلك الشركات، وإن كانت بدرجات متفاوتة، بهدف التطبيق الأمثل لأفضل الممارسات الدولية في شأن حوكمة الشركات حفاظا على الكيانات الاقتصادية القائمة لتساهم بدورها في المحافظة على إستقرار الاقتصادات الوطنية.

بدءًا من المقدمة الأساسية التي تقتضي بأن الأخلاقيات تدور حول اتخاذ اختيارات وقرارات صحيحة بما تمثله من خطوط توجيهية للمديرين في صنع القرار،. حيث تزداد أهميتها بالتناسب مع آثار ونتائج القرار، فقد حظيت أخلاقيات العمل بالاهتمام على نحو واضح وملفت للنظر وظهرت مصطلحات جديدة مثل قواعد وآداب المهنة وأخلاقيات الوظيفة وأخلاقيات الأعمال، وباتت الشركات تتسابق لإصدار مدونات أخلاقية، والسؤال المطروح هو لماذا هذا الاهتمام وهذا التطور وبهدف الإجابة على ذلك نورد ما يلي:

1- التحول في مفاهيم الكفاءة وأهداف الشركات
3- تعقد وتداخل المصالح في الشركات الحديثة
4- إرساء مبادئ الإدارة السليمة (الحوكمة)
5- الاهتمام بالتعليم والتدريب
6- الالتزام بروح القانون وأهمية البعد الاجتماعي
7- البحث عن إنتاج ما هو مفيد للبشر وتحسين نوعية الحياة

ثالثًا- أهم المشكلات الأساسية في أخلاقيات الأعمال التي تعاني منها منظمات الأعمال المعاصرة:

إن التزايد في المآزق والانتهاكات الأخلاقية يثير الكثير من التساؤلات حول طبيعة التطور في مفهوم أخلاقيات الأعمال وأبعاده. كما يشير إلى الصعوبات والمشكلات الأساسية التي لا تزال تواجه أخلاقيات الأعمال على صعيد المفاهيم والممارسات العلمية. ويمكن أن نشير إلى هذه المشكلات والصعوبات فيما يأتي:[16]

1- اختلاط المفاهيم: حيث إن مفهوم أخلاقيات الأعمال يختلط بمفاهيم ومصطلحات أخرى، كما هو الحال في مفهوم أخلاقيات الإدارة ومن وجهة أخرى فإن أخلاقيات الإدارة تختلط مع قواعد وآداب المهنة، مثل المهن التقليدية كالطب والقانون والهندسة.

2- الصعوبات المرتبطة بالتفاوت – فجـــوة – بـــين أخلاقيات الإدارة – التطلعات – كما هي معلنة وبين السلوك الإداري – الذي يتجاوز هذه التطلعات –.

3- الصعوبة المرتبطة بعلاقة أخلاقيـــات الأعمـــال بالكفاءة الإدارية، فالأولى تبدو في ا كثـــر الأحيـــان وكأنها قيد على الكفاءة. فإذا كانـــت الكفـــاءة تمثـــل مؤشراً جيداً على تعظيم الربح، فإن أخلاقيات الإدارة تبدو في أكثر الأحيان عملاً غيـــر مـــربح، وتكلفـــة إضافية تحد من الميزة التنافسية للشـــركة باعتبـــار المنافسين في السوق. ولابد من التأكيد على أن ثمـــة

تاريخاً طويلاً من الاهتمام بالكفاءة دون أن يقابل ذلك اهتمام جدي وذو أهمية بأخلاقيات الإدارة.

4- الصعوبة المرتبطة بالطبيعة الشائكة للقسم الأكبر من الخيارات الأخلاقية. فمن التبسيط أن توضع المسائل الأخلاقية كلها بتصنيف أبيض (أخلاقي) وأسود (لا أخلاقي)، لأن الخيارات الأخلاقية للإدارة أعقد من ذلك بكثير في ظل التنوع الكبير لهذه الخيارات من جهة، وتصارع مصالح وقيم الأفراد في الشركة وتصارع المصالح للأطراف المختلفة من جهة أخرى.

5- الصعوبة الخاصة بضعف الحس الأخلاقي للمديرين تضعف من استجابتهم في قراراتهم المختلفة للقيم والمعايير الأخلاقية، فالمديرون في عالم الأعمال اليوم لا يضعون على أجندة أعمالهم القيم الأخلاقية. ولقد أكدت إحدى الدراسات حول سلّم القيم لدى المديرين التنفيذيين في المستويات العليا على أن القيم الاقتصادية تقع في المرتبة الأولى، في حين جاءت القيم الجمالية والاجتماعية في أدنى المراتب لديهم وخلاف ذلك كانت قيم رجال الدين التي جاءت فيها القيم الدينية، فالاجتماعية، ثم الجمالية بالمراتب الأولى، ولتأتي القيم الاقتصادية في المرتبة الأخيرة في السلّم القيمي. والجدول رقم 1 يوضح ترتيب القيم لديهم.

الجدول رقم1 ترتيب القيم لدى المديرين ورجال الدين

رجال الدين	المديرون التنفيذيون	الترتيب
القيم الدينية	**القيم الاقتصادية**	**1**
الاجتماعية	النظرية	**2**
الجمالية	السياسية	**3**
السياسية	الدينية	**4**
النظرية	الجمالية	**5**
الاقتصادية	**الاجتماعية**	**6**

المصدر: توماس وهلين ودافيد هنجر:(1990) الإدارة الاستراتيجية، ترجمة د. محمود عبد الحميد مرسي ود. زهير نعيم الصباغ، -145 معهد الإدارة العامة، الرياض، ص ص 144

من هذه النقاط السابقة يمكن الوصول إلى الأسباب الحقيقة التي دفعت العديد من أصحاب المشروعات الصغيرة والمتوسطة إلى القيام بمشاريع اقل مايقال عنها أنها أعمال تجارية تقليدية لا تراعي في ممارساتها التجارية اليومية المبادئ الأخلاقية الإسلامية بسبب تغييب **الرموز الأخلاقية** وهي عبارات أساسية تعكس قيم المنظمة المتعلقة بالجوانب الأخلاقية والاجتماعية، ومن شأن هذه العبارات أن تبلغ العاملين في المنظمة السبب الرئيس لنشوء المنظمة[17]،

إن جوهر حضارة الأعمال الإسلامية هو أن جميع عناصرها لا تتضارب مع الشريعة السمحاء، بل تتناغم مع هذه المبادئ وتراعيها إلى أبعد الدرجات المستطاعة. فهذا واضح تمام الوضوح في ضرورة تجنب المحرمات كالقمار أو المسكرات أو الكذب والتحايل في المعاملات التجارية.

ولا يتوقف الأمر عند تجنب المعلومات والابتعاد عنها، إنما يمتد كذلك إلى تبني الأمور المستحبة وتحاشي المكروهات قدر المستطاع. وبشكل عام يمكن القول أن أسس الإدارة الحديثة تتناغم على نحو ساطع مع الشريعة السمحاء، الأمر الذي يعزز لدى المسلمين مكانة دينهم وعمق التشريع الإلهي وصلاحيته لجميع الأطوار والمراحل.

غير أن مصيبة المسلمين الكبرى هي جهلهم بدينهم وابتعادهم عن جوهره على صعيد الممارسة التطبيقية والمعاملات اليومية. ولكل هذا فقد آن الأوان لأن يعيد المسلمون اكتشاف ما ينطوي عليه دينهم الواسع والشامل من عناصر تمكنهم من بلوغ درجات شاهقة من العلو في ميادين العمل والإنتاج كافة، رغم أن ذلك يتطلب أيضاً حنكة وعمقاً وصبراً من جانب

عموم المسلمين، خصوصاً من زعمائهم في الميادين الروحية والمال والتجارة والتعاون الاجتماعي.

فالإسلام يحول دون هدر الثروات والطاقات عن طريق تحريم بعض الأنشطة غير المنتجة والضارة كالقمار والمسكرات، حيث يساهم ذلك في تخصيص الموارد نحو النشاطات المنتجة والمثمرة خيراً للمجتمع. كما أن إصرار الإسلام على التشاور والتسامح ورعاية الضعيف وإعطاء كل ذي حق حقه يساعد ويدعم باتجاه قيام كيانات اجتماعية متماسكة ومنسجمة مع ذاتها، مع بلورة علاقات شخصية طيبة ومستقرة بين أفراد المجتمع الواحد.

ولكل ذلك فإن التطبيق العقلاني للمبادئ الإسلامية على صعيد منشآت الأعمال هو لخير هذه المنشآت ويدعم ازدهارها وثباتها وتحقيق المزيد من الأرباح لصالحها. وفي الوقت نفسه، هناك منافع مهمة للمشتغلين عن طريق تهيئة الرفاه والاستقرار لهم، مثلما يساهم ذلك في رقي المجتمع بأسره، فضلاً عن المثوبات في الحياة الآخرة[18]

رابعا- اللمحات والمبادئ الأساسية لأخلاقيات الأعمال في منظمات الاعمال المعاصرة من وجهة نظر الإسلام:

نتيجة لأهمية الرموز الأخلاقية في المنظمات، نجد أن الإدارات في المنظمات التي توصف بأنها أخلاقية تلجأ إلى تقوية ودعم تلك الرموز الأخلاقية من خلال مكافأة الأفراد الطائعين ومعاقبة الأفراد المنتهكين، عند ذلك يمكن استخدام الرموز الأخلاقية في ترقية المناخ الأخلاقي في المنظمة، ومن شأن ذلك أن يتحقق من خلال استخدام السلوك السوّي وسيلة لتحسين المناخ الأخلاقي، وذلك عند التأكيد على متضمنات ذلك السلوك والمتمثلة بالآتي[19]:

1. **الصدق:** بين أعضاء المنظمة ومع زبائنها، ومجتمعاتها، ومجهزيها، والمشاركون بعامة.
2. **الاستقامة:** في القول والمعاني والوعود.
3. **الاحترام :** في التفاوض والاتصالات والعلاقات.
4. **الثقة/الأمانة:** على المستوى الفردي وعلى مستوى فرق العمل.
5. **المسؤولية:** عن الأفعال الصحيحة والخاطئة.
6. **المواطنة:** وهي مسألة لا بد من تحقيقها لأغراض الامتثال للقوانين الوطنية والتي يتم بموجبها ممارسة الأعمال.

ولإضفاء الصبغة الشرعية لأعمال **منظمات الاعمال** أخلاقياً نؤكد على ضرورة أن تستفيد هذه **المنظمات** من اللمحات الأساسية للأخلاقيات من وجهة نظر الإسلام على اعتبار أن القواعد الإسلامية السلوكية يمكن أن تقود إلى إنتقالة وتحول كبيرين في مجال التصرفات الأخلاقية للإنسان والمجتمع وكذا منظماته، إذ عند النظر إلى بعض ما تتضمنه تلك القواعد نجد أن بالإمكان معرفة أن الله سبحانه وتعالى وصف الأفراد الناجحين بأنهم أولئك المتشوقين أو المنحازين نحو كل ما هو صحيح ومندمجين به، بعيدين عن كل ما هو خاطئ، ونجد على النقيض من ذلك أن الأعمال التي لا تمارس في إطار الشرع الإسلامي تتضمن بعض الاضطرابات في توقيع مثل هذه الرؤية الأخلاقية. كبيع الكحول المحرمة ولحم الخنزير وإنشاء الملاهي الليلية... الخ. وفي هذا الإطار يمكن أن تستفيد منظمات الاعمال المعاصرة من اللمحات الأولية عن أخلاقيات الأعمال من وجهة نظر الإسلام على اعتبار أن قواعد التدريب الإسلامي يمكن أن تقود إلى انتقاله كبيرة في هذا المجال، من هذه المبادئ ما يلي:

1- **الصدق:**

"**الصدق:** هو قول الحق، وهو القول المطابق للواقع والحقيقة" الأخلاق الإسلامية – عبد الرحمن حسن حنبكه " الصدق من متممات الإيمان ومكملات الإسلام ولهذا أثني الله تعالي على المتصفين به فقال تعالي: "**من المؤمنين رجال صدقوا ما عاهدوا الله عليه**" الأحزاب[20].

وأمرنا الله سبحانه وتعالي بمعية الصادقين قال تعالى: "**يأيها الذين آمنوا اتقوا الله وكونوا مع الصادقين**" التوبة 119.

وقال تعالي "**فإذا عزم الأمر فلو صدقوا الله لكان خيرا لهم** محمد[21].

وقال تعالي أيضا: "**ومن يطع الله والرسول فأولئك مع الذين أنعم الله عليهم من النبيين والصديقين والشهداء والصالحين وحسن أولئك رفيقا**" النساء 69 وقال عز وجل: "**ليجزي الله الصادقين بصدقهم ويعذب المنافقين إن شاء أو يتوب عليهم** "الأحزاب[23].

وقال عز وجل: "**والذي جاء بالصدق وصدق به أولئك هم المتقون**" الزمر[22].

والصـــــدق سمة من سمات خيرية الأمة قال صلي الله عليه وسلـــم "لا تزال هذه الأمة بخير ما إذا قالت صدقت وإذا حكمت عدلت وإذا استرحمت رحمت" متفق عليه.

مجالات الصدق:

1. يمكن تعداد حوالي ثمانية مجالات للصدق والذي يهمنا في هذه الورقة في إطار أخلاقيات الأعمال في المشروعات الصغيرة والمتوسطة هو مجال:

صدق الصناع والتجار:

ومن الأمور التي يجب فيها الصدق الصناعة والتجارة وقد ورد عن النبي صلي الله عليه وسلم أحاديث كثيرة منها:

- قال رسول الله صلي الله عليه وسلم: "التاجر الصدوق الأمين مع النبيين والصديقين والشهداء والصالحين" رواه الترمذي

- وعن أبي هريرة رضي الله عنه قال: سمعت رسول الله صلى الله عليه وسلم يقول: "الحلف منفقة للسلعة ممحقة للبركة" رواه الشيخان

- وعن ابن عمر رضي الله عنهما قال: مرّ رسول الله صلى الله عليه وسلم بطعام وقد حسّنه صاحبه، فأدخل يده فيه فإذا طعام رديء فقال: "بع هذا على حدة وهذا على حدة فمن غشنا فليس منا" رواه أحمد وقال الإمام الغزالي "كل ما يستضر به العامل فهو ظلم وإنما العدل أن لا يضر بأخيه المسلم والضابط الكلى فيه أن لا يحب لأخيه إلا ما يحب لنفسه فكل ما لو عومل به شق عليه وثقل على قلبه فينبغي أن لا يعامل غيره به بل ينبغي أن يستوي عنده درهمه ودرهم غيره"[23].

وتفصيله أربعة أمور :-

1. أن لا يثنى على السلعة بما ليس فيها.
2. أن لا يكتم من عيوبها وخفايا صفاتها شيئا أصلا.
3. أن لا يكتم من وزنها ومقدارها شيئا.
4. أن لا يكتم من سعرها ما لو عرفه المعامل لامتنع

وقال الشيخ علوان الحموي "يحرم على البائع إذا عرف جهل المشتري بالثمن أن يغره ويبخسه ويفرط في بيعه بالغلاء بل يجب عليه نصحه ومعاملته كما يعامل غيره بالمعروف".

2- الأمانة

"الإسلام يرقب من معتنقه أن يكون ذا ضمير يقظ تصان به حقوق الله وحقوق الناس وتحرس به **الأعمال** من دواعي التفريط والإهمال ومن ثم أوجب على المسلم أن يكون **أمينا**"[24].

تعريف الأمانة: الأمانة أحد الفروع الخلقية لحب الحق وإيثاره وهي ضد الخيانة.

"والأمانة في جانبها خلق ثابت في النفس يعف به الإنسان عما ليس له به حق وإن تهيأت له ظروف العدوان عليه دون أن يكون عرضة للادانه عند الناس ويؤدي به ما عليه أو لديه من حق لغيره وإن استطاع أن يهضمه دون أن يكون عرضة للإدانة عند الناس"[25].

يقول الله تعالي: "**يأيها الذين آمنوا لا تخونوا الله والرسول وتخونوا أماناتكم وأنتم تعلمون** "الإنفاق 27.

ويقول عز وجل: "**إن الله يأمركم أن تؤدوا الأمانات إلى أهلها وإذا حكمتم بين الناس أن تحكموا بالعدل إن الله نعما يعظكم به إن الله كان سميعا بصيرا**" النساء 58.

ويقول أيضا: "**إنا عرضنا الأمانة على السموات والأرض والجبال فأبين أن يحملنها وأشفقن منها وحملها الإنسان إن كان ظلوما جهولا**" الأحزاب 72

ويقول صلي الله عليه وسلم: "لا إيمان لمن لا أمانة له ولا دين لمن لا عهد له" رواه أحمد.

والأمانة في نظر الشارع واسعة الدلالة وهي ترمز إلى معان شتي مناطها جميعا شعور المرء بتبعة في كل أمر يوكل إليه وإدراكه الجازم بأنه مسئول عنه أمام ربه على النحو الذي فصله الحديث الكريم "كلكم راع وكلكم مسئول عن رعيته فالإمام راع ومسئول عن رعيته والرجل راع ومسئول عن رعيته والمرأه في بيت زوجها راعية وهي مسئولة عن رعيتها، والخادم في مال سيده راع وهو مسئول عن رعيته" رواه البخاري والمجالات التى تدخل فيها الأمانة كثيرة ومتعددة منها.

الأمانات المسئولية والقيادة: هل المعيار هو إنَّ خيرَ من استأجرتَ القويُّ الأمين؟ سورة القصص القوة والأمانة، نعم إن هاتين الصفتين تجمعان كل المعاني القيادية التي تحدَّث عنها علماء الإدارة في العالم وسنتحدث عنهما بإيجاز.من معاني الأمانة وضع كل شئ في المكان الجدير به واللائق له فلا يسند منصب إلا لصاحبه الحقيق به ولا تملأ وظيفة إلا بالرجل الذي ترفعه كفايته إليها واعتبار الولايات والأعمال العامة أمانات مسئولة ثابت من وجوه كثيرة.

فعن أبي ذر قال: قلت: يا رسول ألا تستعملني؟ قال: فضرب بيده على منكبيّ ثم قال: يا أبا ذر إنك ضعيف وإنها أمانة وإنها يوم القيامة خزي وندامة، إلا من أخذها بحقها وأدي الذي عليه فيها" رواه مسلم.

إن الكفاية العلمية أو العملية ليست لازمه لصلاح النفس، قد يكون الرجل رضي السيرة حسن الإيمان ولكنه لا يحمل من المؤهلات المنشودة ما يجعله منتجا في وظيفة معينة.

القوة وتعني الكفاءة والذكاء والقدرة على أداء المهمة، وتختلف القوة المطلوبة باختلاف المهمة قال ابن تيمية والقوة في كل عمل بحسبها، فالقوة في إمارة الحرب ترجع إلى شجاعة القلب وإلى الخبرة بالحروب، والقوة في الحكم بين الناس ترجع إلى العلم بالعدل الذي دل عليه القرآن والسنة وإلى القدرة على تنفيذ الأحكام ومن مظاهر فقدان القوة الروتين القاتل وأعراضه البطء في إنجاز المعاملات والضغط في العمل والذي يسبب الاكتئاب والملل،

ويؤدي إلى تمضية الوقت كيفما اتفق ولعل هذا واضح في ترهّل الإدارة والروتين الحكومي المستشري في معظم الدول العربية ضعف الاستغفار يضعف الاستغفار عندما يصبح استغفاراً سريعاً بلا روح، استغفاراً شفهياً لا يلامس شغاف القلب، فيرق به من خشونة الذنب وهو من شروط القوة المعنوية والاقتصادية التي غفلنا عنها ولا توجد لدى أنظمة الغرب أو علومهم وهذا هود عليه السلام ينصح قومه بشروط البنية المعنوية الاقتصادية فيقول ﴿**يَا قَوْمِ اسْتَغْفِرُواْ رَبَّكُمْ ثُمَّ تُوبُواْ إِلَيْهِ يُرْسِلِ السَّمَاء عَلَيْكُم مِّدْرَاراً وَيَزِدْكُمْ قُوَّةً إِلَى قُوَّتِكُمْ**﴾ سورة هود ألا تري إلى سيدنا يوسف الصدّيق؟ إنه لم يرشح نفسه لإدارة شئون المال بنبوته وتقواه فحسب بل، بحفظه وعلمه أيضا: "**اجعلني على خزائن الأرض إني حفيظ عليم**" يوسف 55. وأبو ذر لما طلب الولاية لم يره الرسول جلدا لها فحذره منها والأمانة تقتضي بأن نصطفي للأعمال أحسن الناس قياما بها، فإذا ملنا إلى غيره بهوى أو رشوة أو قرابة – فقد ارتكبنا بتنحية القادر وتولية العاجز – خيانة فادحه قال رسول الله صلي الله عليه وسلم: "من استعمل رجلا على عصابة وفيهم من هو أرضي لله منه فقد خان الله ورسوله والمؤمنين" رواه الحاكم.

– الأمانة على المال العام:

ومن الأمانة ألا يستغل الرجل منصبه الذي عين فيه لجر منفعة الى شخص وقرابته فإن التشبع بالمال العام جريمة.

والمعروف أن الحكومات أو الشركات تمنح مستخدميها أجورا معينة محاولة التزيد عليها بالطرق الملتوية هي اكتساب للسحت.

قال رسول الله صلي الله عليه وسلم: "من استعملناه على عمل فرزقناه رزقا فما أخذ بعد ذلك فهو غلول" (رواه أبو داود).

لأنه اختلاس من مال الجماعة الذي ينفق في حقوق الضعفاء والفقراء ويرصد للمصالح الكبرى قال تعالي: "**ومن يغلل يأت بما غل يوم القيامة ثم توفي كل نفس ما كسبت وهم لا يظلمون**" آل عمران 161.

أما الذي يلتزم حدود الله في وظيفته ويأنف من خيانة الواجب الذي طوقه، فهو عند الله من المجاهدين لنصرة دينه وإعلاء كلمته قال رسول الله صلي الله وسلم: "العامل إذا استعمل فأخذ الحق وأعطي الحق لم يزل كالمجاهد في سبيل الله حتى يرجع إلى بيته" رواه الطبراني، وحدث أن استعمل النبي رجلا من الأزد على الصدقة فلما قدم بها قال: هذا لكم وهذا أهدي إليّ. قال راوي الحديث: فقام رسول الله صلي الله عليه وسلم فحمد الله وأثني عليه ثم قال: فيقول: هذا لكم وهذا هدية أهديت إليّ – أفلا جلس في بيت أبيه وأمه حتى تأتيه هديته إن كان صادقا؟

والله لا يأخذ أحد منكم شيئا بغير حق – إلا لقي الله يحمله يوم القيامة فلا أعرفن أحدا منكم لقي الله يحمل بعيراً له رغاء أو بقرةً لها خوار أو شاةً تيعر. ثم رفع يديه حتى رؤى بياض أبطيه يقول: اللهم هل بلغت "رواه مسلم.

3- العدالة:

يرى المسلم أن العدل بمعناه العام من اوجب الواجبات وألزمها. إذ أمر الله تعالى به في قوله ﴿**إن الله يأمر بالعدل والإحسان وإيتاء ذي القربى**﴾ النحل. واخبر تعالى انه يحب أهله في قوله ﴿**واقسطوا إن الله يحب المقسطين**﴾ الممتحنة. وأمر

به تعالى في الأقوال كما أمر به في الأحكام .قال تعالى ﴿**وإذا قلتم فاعدلوا ولو كان ذا قربى**﴾ الأنعام .وقال ﴿**وإذا حكمتم بين الناس أن تحكموا بالعدل**﴾ النساء[26].

وهو تعيين الرجل المناسب في المكان المناسب وليس العكس مصداقاً لقول رسول الله عليه الصلاة والسلام "من استعمل رجلاً من عصابة، وفي تلك العصابة من هو أرضى لله منه، فقد خان الله وخان رسوله وخان المؤمنين أخرجه الحاكم إن الأمانة قضية عظيمة لا ينبغي أن نستهين بها أو نفرط في حقها فلا يجب نركز على الشكليات وننسى الجوهر الحقيقي، فبدل أن نمارس التربية والتعليم اكتفينا على سبيل المثال بالتلقين المبهم، ففقدنا قدراً من الأمانة، والنتيجة جيل من الشباب لا يرعى مصلحة المجتمع، ولا يقوم بدوره الصادق والمخلص في تقدمه وازدهاره.

في سياق تطبيقه في نشاط منظمات الاعمال المعاصرة، فان مبدأ العدالة ينطبق حرفيا على حد سواء. من حيث العلاقة بين مدير منظمة الاعمال وأتباعه، ومبدأ العدالة يعني أن المديرين ينبغي عليه ممارسة المعاملة العادلة والمتساوية لجميع العمال بغض النظر عن الاختلاف بين الجنسين والأعراق، والفوارق المادية والدين والمعتقدات السياسية. في الواقع، بالإضافة إلى ذلك، فإن الإسلام يرفض تماما ممارسة المحاباة والمحسوبية التي تؤدي إلى الظلم في تعيين وترقية الموظفين. في الواقع ، اختيار الموظفين أو ترقيتهم ينبغي أن يكون على أساس التأهيل الأكاديمي، والمهارات ومستوى الخبرة والصفات الخلقية وكذلك الكفاءات التقنية.

4- الإحسان – الإتقان أو الجودة:

وكانت تعني قديما الدقة والإتقان فالدين الإسلامي الحنيف أعطى اهتماما واسعا في التوكيد على العمل الجاد والنافع وهو ما نصت عليه الآية الكريمة "وقل اعملوا فسيرى الله عملكم ورسوله والمؤمنون" (التوبة –الآية 105).

أما السيرة النبوية الشريفة فهي غنية بالأحاديث الشريفة التي تعظم العمل. فيقول النبي محمد صلى الله عليه وسلم "إن الله كتب الإحسان في كل شيء". ويقول صلى الله عليه وسلم "إن الله يحب إذا عمل أحدكم عملا أن يتقنه". ففي شريعتنا السمحاء توجد مبادئ ومفاهيم قوية كالجودة والإحسان تدعوا إلى مراعاة الإتقان من خلال[27]:

القيم: فلا يأخذ المسلم إلا القيم السامية، ففي الحديث الشريف: "إن الله كتب الإحسان في كل شيء"

العمل: يجب ان ينجزه المسلم بإتقان وجودة، ففي الحديث الشريف "إن الله يحب إذا عمل أحدكم عملا أن يتقنه".

المهارات: يجب على المسلم أن يطور مهاراته الإدارية والفنية والعملية، قال تعالى "إن خير من استأجرت القوي الأمين".

الوقت: يجب أن يستخدم المسلم وقته بحساب وعدم تضيعه في اللهو، فحياته محدودة، قال تعالى: "والعصر إن الإنسان لفي خسر إلا الذين أمنوا وعملوا الصالحات وتواصوا بالحق وتواصوا بالصبر "**الناس:** أن يتعامل معهم باحترام تام وتعاون وعطف، قال تعالى " إنك لعلى خلق عظيم

– يجب أن تستخدم الموارد بكافة أنواعها باقتصاد وعدم إسراف، قال تعالى: "ولا تسرفوا إن الله لا يحب المسرفين".

القرار: يحث ديننا الإسلامي على التشاور في اتخاذ القرار والصدق فيه، قال تعالى مخاطبا نبيه صلى الله عليه "وشاورهم في الأمر فإذا عزمت فتوكل على الله"، ويقول صلى الله عليه وسلم: "ولا يندم من استخار الخالق، وشاور المخلوقين وتبث في أمره، فإذا عزمت فتوكل على الله".

المعاملة: يدعو الإسلام إلى العدل في التعامل مع العمال وإعطاء كل ذي حق حقه، ففي الحديث الشريف: "أعطي الأجير حقه قبل أن يجف عرقه".

المقاييس: يدعو الإسلام إلى التزام الذمة في المقاييس والمعايير فالإسلام يقيمها بالذرة، مصداقا لقوله تعالى: "**فمن يعمل مثقال ذرة خير يره**".

من خلال كل ما تقدم نرى أن ديننا الإسلامي الحنيف يدعو ويؤكد على تطبيق مفاهيم الاحسان والجودة في كل شؤون حياتنا اليومية وأن النظام موجود لدينا منذ 1421 سنة مضت، ويعتبر تبني هذه المبادئ الإسلامية في إدارة منظمات الاعمال ضرورة للاتجاه بسرعة إلى الإتقان والجودة من أجل مواجهة المنافسة العالمية وتحقيق الكفاءة والفعالية، وهي لا تعني إصلاحات سريعة يمكن إجرائها في المنظمة بين يوم وليلة، ولا نستطيع شرائها من بائع أو خبير، وانتقائها من كتب للتدريبات، ولا يمكن أن تعتبر مغامرة مثيرة يقوم بها بعض الأفراد فقط في المؤسسة، وذلك لأن نجاح تبني أخلاقيات الأعمال الاسلامبة في منظمات الاعمال مسألة يمكن تحقيقها، فإنها أقل ألما من الانهيار الاقتصادي الذي لا تتمناه أي دولة، يمكن أن ينقذ مبدأ الإحسان والجودة انهيار منظمات الاعمال واقتصاد الجزائر، يمكنها أن تؤثر تأثيرا كبيرا على نجاح تلك المؤسسات التي تطبق مبادئ وأخلاقيات الأعمال الإسلامية وتنجح تبني أخلاقيات الأعمال الإسلامية في المشروعات الصغيرة والمتوسطة عندما يريد الأفراد ذلك، وللأسف فإنها تفشل عندما لا يظهر الأفراد عزمهم.

خامساً- البحث عن أرضية أخلاقية في منظمات الاعمال المعاصرة لإرساء وتعزيز مبادئ الحوكمة:

على الرغم من الجهود المبذولة لإصلاح المشكلات الأخلاقية التي عانت منها بعض الشركات من خلال مفاهيم وتطبيقات الحوكمة، إلا إن الاقتصاد العالمي مازال يعانى من العديد من مجموعة من الاضطرابات في الأسواق الدولية الناجمة إما عن خلل هيكلي في النظام التقليدي الذي يحكم النشاط المالي والاقتصادي مثل الأزمة المالية التي عصفت بآسيا، أو ناجمة عن خلل أخلاقي وبروز ممارسات من الغرر والاحتيال والسعي المادي نحو الربح حيث انتابت الأسواق المالية الشهور الماضية سلسلة من الأزمات كان أخرها أزمة الرهن حيث أدى التوسع في إصدار السندات والرهون العقارية إلى ظهور نوع من المشتقات يسمى صناديق التحوط (Hedge Funds). ويعتمد هذا النوع من المشتقات على جزء بسيط من قيمة السند آنيًا أو مستقبلا أملا في تحقيق ارتفاعات في قيمة السندات في المستقبل حيث يعتمد هذا النوع من الاستثمار على الاستثمار في السندات المغطاة بأصول عقارية أو بأصول أخرى.

وتتصف بالقدرة السريعة على التسييل مما دفع العديد من مؤسسات الوساطة المالية للتوسع في هذا الاستثمار وقد بلغت القيمة الإجمالية لهذه السندات نحو 503 مليار دولار عام 2006 ويتصف هذا النوع من الاستثمارات الأجنبية في معظمها بظاهرة الريعية غير المنتجة على الصعيد العالمي، ويقف

وراءها شبكة كبيرة من المضاربين الذين يسعون للحصول على أكبر دخل ممكن دون أن يكون ذلك ناتجًا عن استثمار حقيقي لإنتاج السلع والخدمات، وإنما نتيجة للاستثمار المالي القائم على المضاربة بهدف المضاربة[29]. ووفقًا لبنك الاحتياط (البنك المركزي الأمريكي Fed)، بلغت إجمالي القيمة السوقية للعقارات السكنية ما يقرب من 21 تريليون دولار أمريكي في يونيو 2007. وقد بلغت قيمة الديون المضمونة برهن مستحق السداد على الأُسَر ما يقرب من 10 تريليون دولار أمريكي. ومن المتوقع أن تؤدي أزمة الرهونات العقارية إلى تحقيق خسارة بقيمة 2 تريليون دولار أمريكي في الثروة السكنية وانخفاض الاستهلاك بحوالي 75 مليار دولار أمريكي في غضون سنتين، فضلاً عن انهيار بعض الصناديق العقارية مثل إعلان بنك بي إن بي باريبا في 9 أغسطس الماضي عن إغلاقه ثلاثة من صناديقه بعد معاناتها من عدم سيولة للأصول (الصناديق) في الوقت الذي أعلن فيه في وقت سابق أن سيولة الصناديق الثلاثة متوافرة بمثابة الشرارة الثانية التي أطلقت الأزمة وأكدتها ذلك بعد إعلان سابق من شركة بيرسترن الاستثمارية عن انهيار اثنين من صناديق التحوط التي تديرها بعد التراجع الذي شهدته مما أدى إلى حمى التخلص من الاستثمار في هذا النوع من الصناديق حيث حول المستثمرون ما يعادل 49 مليار من السندات المغطاة بأصول إلى سندات الخزانة الأمريكية في غضون أسبوع واحد. كما انهار أيضًا بنك بير ستيرنز Bear Stearns خامس أكبر البنوك الاستثمارية في الولايات المتحدة الأمريكية من جراء أزمة الرهونات العقارية، حيث بيع بسعر دولارين للسهم بعد أن وافق جيه بي مورغان تشيرJP Morgan Chase على شرائه بحوالي 236 مليون دولار لكي ينتهي وجود بنك بير ستيرنز Bear Stearns كبنك مستقل منذ 85 سنة[29].

وقد وجدت بعض المصارف التقليدية العربية والخليجية والأجنبية ضالتها في النموذج المالي والمصرفي الإسلامي حيث أن هذا النموذج يشهد نموًا وطلبًا كبيرًا سواء من جانب المسلمين المقيمين في الغرب المتعطشين للتعامل مع المؤسسات المالية الإسلامية، أو عبر ارتفاع معدلات دخول الدين الاسلامى الآخذة في النمو، بالإضافة إلي وجود فئات وشرائح من العملاء غير المسلمين الذين يرغبون في التعامل مع المؤسسات المالية الإسلامية انطلاقا من أسس أخلاقية قريبة الشبه بالأخلاق الإسلامية فضلا عن محدودية المخاطر لارتباط التمويل الإسلامي بسوق النقد وسوق الأصول وتمتعه بقيم وأخلاق مهنية تحكم نموه وتطوره مثل الالتزام بالحلال واجتناب الحرام ومنع الاحتكار، وحرية التملك بوسائله المشروعة والتراضي والصدق والأمانة وعدم الغش والغرر وحسن القضاء والتيسير على المعسر وتعظيم قيم العمل وتحفيز الإنتاج وتشجيع الادخار وترشيد الاستهلاك وتحقيق التكافل والعدالة في توزيع الثروة.

وفى الوقت نفسه تشهد الأسواق العالمية توجها دولياً لتبنى آليات وأدوات العمل المصرفي والاستثماري الإسلامي من قبل مؤسسات مالية تقليدية عريقة مثل ميريل لينش Merrill Lynch وبنك باريس الوطني Banco National de Paris وروبرت فلمنج Robert Flemmings وجولدمان ساكس Goldman Sacks ولنجتون مانجمنت Willington

Management وعلى مستوى دول أخرى مثل المملكة المتحدة، وكندا واستراليا، وسويسرا، وألمانيا وهونج كونج، حيث بلغت المعاملات التي تتفق وأحكام الشريعة الإسلامية درجة عالية من الانتشار والتوسع، وهو ما جعلها تمتد إلى مختلف أرجاء العالم لمواكبة المستجدات الاقتصادية. وفيما يتعلق بأسواق رأس المال، فقد تم الإعلان عن مؤشرين في عام 1999 لتوفير مقياس لأسعار الأسهم من أجل الاستثمار من جانب المؤسسات المالية الإسلامية، هما مؤشر سوق "داو جونز الإسلامي Dow Jones وسلسلة المؤشر الإسلامي العالمي للبورصة فاينانشيال تايمز Financial Times. وقد بلغ حجم التعاملات في داو جونز حوالي 10 تريليون دولار أمريكي في أكثر من 40 دولة حول العالم، كما أشاد صندوق النقد الدولي في تقرير صدر عنه في الربع الأخير من 2007 وأعده مجموعة خبراء في إدارة النظم المالية وأسواق رأس المال بحالة التوسع السريع الذي يشهده التمويل الإسلامي وأدى ذلك إلى طفرة في معاملات التوريق الإسلامي تمخضت عن زيادة إصدارات الصكوك بمقدار أربعة أضعاف من 7.2 مليار دولار في عام 2004 إلى 27 مليار دولار في عام 2006 [30].

يرجع وجود المعاملات المتوافقة مع الشريعة الإسلامية في أسواق المال في لندن إلى الثمانينات من القرن الماضي، فقد اتسع استخدام صفقات المرابحة في بورصة لندن للمعادن حيث وفرت قدرًا كبيرًا من السيولة للمؤسسات في منطقة الشرق الأوسط وغيرها من المستثمرين الذين شاركوا في تطوير أسواق المنتجات للشركات في المملكة المتحدة. وعلى الرغم من ذلك، لم يتم تلبية متطلبات الأفراد من المستهلكين المسلمين إذ أن المنتجات كان يتم تطويرها في ذلك الوقت لكي تستهدف كبار المستثمرين فقط، وظهرت المنتجات الإسلامية للأفراد في المملكة المتحدة في التسعينات، ولكنها كانت على نطاق ضيق. وبدأ عدد قليل من البنوك من الشرق الأوسط وجنوب شرق آسيا في تقديم منتجات بسيطة مثل تمويل شراء المنازل.

وقد شهدت الخمس سنوات الأخيرة نموًا سريعًا لصناعة التمويل الإسلامي على مستوى العالم والتي تقدر بنسبة تتراوح بين 10 إلى 15% في العام. وباعتبار أن المملكة المتحدة هي أحد المراكز المالية الدولية الرائدة، تجدر الإشارة إلى أن جزءًا كبيرًا من ذلك النمو يتركز في لندن التي أصبحت تمثل مركزًا عالميًا ناشئًا للتمويل الإسلامي. ويرجع ذلك إلى عدة عوامل منها: التوسع العالمي للتمويل الإسلامي، والرغبة المتزايدة في الابتكار والاستجابة للأفكار الجديدة وإبداء قدر ملائم من المرونة، وانتشار عدد كبير من المؤسسات الدولية الكبرى مثل CITI، وDeutche، وHSBC في الشرق الأوسط وجنوب شرق آسيا منذ عدة سنوات، والسيولة الزائدة في الشرق الأوسط التي ساعدت على تعزيز الصفقات الموافقة للشريعة الإسلامية في المملكة المتحدة مثل صفقة استحواذ مؤسستين ماليتين كويتيتين على آستون مارتين Aston Martin.

وقد أبدت الحكومة البريطانية رغبتها في منح الجالية المسلمة التي تمثل 3% تقريبًا من السكان إمكانية الحصول على الخدمات المالية التي تتفق مع معتقداتهم الدينية، وذلك بالتعاون مع بنك إنجلترا Bank of England وهيئة الخدمات المالية البريطانية FSA التي تسعى إلى دعم هذه التطورات. فحتى

وقتنا الحالي، وافقت هيئة الخدمات المالية البريطانية FSA على تأسيس ثلاثة بنوك إسلامية بالكامل؛ فقد زاول البنك الإسلامي في بريطانيا Islamic Bank of Britain نشاطه في عام 2004 وبلغت الميزانية العمومية له في يونيو 2007 حوالي 140 مليون جنيه إسترليني. كما بدأ البنك الأوروبي الإسلامي للاستثمار European Islamic Investment Bank مزاولة نشاطه في عام 2006 بميزانية عمومية تقدر بحوالي 302 مليون جنيه إسترليني. كما تأسس بنك لندن والشرق الأوسط في يوليو 2007 برأس مال قدره 175 مليون جنية إسترليني[31].

خاتمة وتوصيات: أهم استنتاجات الدراسة:

– يتسع مفهوم أخلاقيات الأعمال ليتضمن معاني مختلفة لمختلف الأفراد، لكنه بشكلٍ عام يشير إلى معرفة ما هو الصحيح وما هو الخاطئ في بيئة أو موقف العمل، ومن ثمّ أداء الشيء الصحيح، وأن المقصود بأداء الشيء الصحيح هو أن يتم القيام بذلك الشيء استناداً إلى المبادئ الأخلاقية ، فيما يعتقد آخرون بأن أداء الشيء الصحيح يستند إلى الموقف أو الظرف، وبذلك تكون الأخلاق علم للسلوك يشمل الأخلاقيات التي تعبّر عن القواعد الأساسية التي تحكم حياة الإنسان، والتي تندمج مع المعتقدات الأخلاقية لتشكل أدلة أخلاقية ستقود إلى تحول تلك الأدلة إلى قوانين ومن ثمّ قواعد أخلاقية تتفاعل مع القيم الأخلاقية مثل الاحترام، الوسامة، المسؤولية، وغيرها.

ويبرز التطوّر الأوسع في مجال أخلاقيات الأعمال في قطاع التعليم والتدريب وأصبحت مادة الأخلاق تدرس وتصدر في الكتب المتخصصة والمنهجية على نطاق واسع. ويعكف الكثير من كليات الأعمال والتجارة حول العالم على الاستفادة من مصادر الأخلاق والاعتماد على التقاليد لإعداد جيل المستقبل من قادة منظمات الاعمال لإدارة أعمالهم بشكل أخلاقي وفعال.

وهنا نقترح ما يلي:

1- ضرورة التوسع في إنشاء حاضنات أخلاقيات الأعمال الإسلامية المستقلة المتخصصة لتقديم الدعم الفني و التاهيلي وهنا يمكن لهذه الحاضنات أن تستعين بخبراء الأخلاق المتخصصين وتستفيد منهم لكي تتمكن من تحديد ما تحتاجه من برامج أخلاقية في إطار جداول زمنية تحدد لهذا الغرض وبما يضمن توفير المقومات الصحيحة للمناخ الأخلاقي في منظمات الاعمال المعاصرة، ولإضفاء الصبغة الشرعية لأعمال منظمات الاعمال المعاصرة أخلاقياً يؤكد الباحث على ضرورة أن تستفيد هذه الأخيرة من اللمحات الأساسية للأخلاقيات من وجهة نظر الإسلام على اعتبار أن القواعد الإسلامية السلوكية يمكن أن تقود إلى إنتقالة وتحول كبيرين في مجال التصرفات الأخلاقية للإنسان والمجتمع وكذا منظماته، إذ عند النظر إلى بعض ما تتضمنه تلك القواعد نجد أن بالإمكان معرفة أن الله سبحانه وتعالى وصف الأفراد الناجحين بأنهم أولئك المتشوقين أو المنحازين نحو كل ما هو صحيح ومندمجين به، بعيدين عن كل ما هو خاطئ، ونجد على النقيض من ذلك أن الأعمال التي لا تمارس في إطار الشرع الإسلامي تتضمن بعض الاضطرابات في توقيع مثل هذه الرؤية الأخلاقية.

2- كان الهدف من هذه الدراسة عرض أخلاقيات العمل الإسلامي من وجهة نظر منظمات الاعمال

المعاصرة في إطار عينة من آيات القـــران الكـــريم والأحاديث النبوية في حـــدود المبـــادئ واللمحـــات الأساسية والبديهية المعروفة في مدونة قواعد السلوك كالعدالة والصدق والأمانة...الخ. مع تقـــديم شـــرح واف وكاف عـــن كيفيـــة أداء منظمـــات الاعمـــال المعاصرة، أخلاقيات العمل الإسلامي أمر ضروري في منظمات الاعمال المعاصرة. ومن الضـــروري لهذا السبب الأساسي هو أداة لتحديد قيمة الأعمـــال. ولهذا يمكن القول ان هذه الدراسة استطاعت ان تقدم لمحة عامة عن مدى ملاءمة الأخلاقيات الإسلامية في ممارســـات اليوميـــة فـــي منظمـــات الاعمـــال المعاصرة. ومع ذلك، فإن هذه الدراسة فتحت علـــى الأقل أعين الممارسين والأكاديميين حـــول أهميـــة أخلاقيات العمل الإسلامي في منظمـــات الاعمـــال المعاصرة.

المراجع:

1-Paine, L.S (2003) "Is Ethics Good Business?", Challenge, vol 46, no 2. March-April

2-(http://www.managementhelp. org/ethics/ethxdge.htm

3- د .معن وعدالله المعاضيدي . أخلاقيات منظمات الأعمال والمزايا التنافسية الأخلاقية أنموذج مقترح للمنظمات العربية. كلية الإدارة والاقتصاد / جامعة الموصل.

4-P.W.Van Valock (1967): Ethics of Management, in H.B.Maynard (Editor) Handbook of Business Administration, McGraw - HillBook Co. N.Y.. Part I. P 471

5- بيتر ف .دراكر: التكنولوجيا والإدارة والمجتمع،(ترجمة صليب بطرس، الهيئة المصرية العامة للكتاب، .القاهرة 1976

6-Thomsen, S. (2001) "Business Ethics as Corporate Governance" European Journal of Law and Economics", vol 11, no 2,

7- Arthurs, H. (1990) "Ideology, Interest and Implementation of a professional Ethical Code", in D. MacNIven (ed) Moral Expertise London. Routledge.

8- Grace, D. and Cohen, S. Business Ethics: Australian Problems and Cases. Oxford, New York, Oxford University Press.

9- بيتر ف. دراكر 1976: التكنولوجيـــا والإدارة والمجتمـــع، ترجمـــة صليب بطرس، الهيئة المصرية العامة للكتاب، القاهرة

10 Woller, G.M (1996) "Business Ethics Society and Adam Smith: Some Observations on the Liberal Business Ethos", Journal of Socio-Economics, Vol 25, n° 3, pp 311-332.

11- ناصر الدين، يعقوب عادل (2012). "إطار نظري مقترح لحوكمة الجامعات ومؤشرات تطبيقها في ضوء متطلّبات الجودة الشاملة" بحث مقبول للنشر في الأعداد القادمة من مجلّة تطوير الأداء الجامعي – جامعة المنصورة.

12- Gopalsamy, N., (1998). "Corporate Governance :The New Paradigm" ,Wheeler, Publishing ,New Delhi.

13- الغالبي، طاهر محسن والعامري،صالح مهدي (2008). "المسؤولية الاجتماعية وأخلاقيات الأعمال : الأعمال والمجتمع" .دار وائل للنشر.

14- الطائي، علي حسون (2010). "أبعاد الحاكمية المحليّة في العراق: دراسة ميدانية في المجلس المحلي لقضاء المحمودية" جامعة بغداد / كلية الإدارة والاقتصاد – العراق.

15- نافعة،حسن (2004). "دور المؤسسات الدولية ومنظمات الشفافية في مكافحة الفساد"،المستقبل العربي.

16- ناصر الدين، يعقوب عادل (2012). "إطار نظري مقترح لحوكمة الجامعات ومؤشرات تطبيقها في ضوء متطلّبات الجودة الشاملة" بحث مقبول للنشر في الأعداد القادمة من مجلّة تطوير الأداء الجامعي – جامعة المنصورة.

17- الطائي، علي حسون – نفس المرجع السابق

18- روبرت أوستن : دليل سلوك ا لمديرين، في د. على(السلمي، ود .ل.نهرت) بلا. ت :(سياسات واستراتيجيات الإدارة في الدول النامية، مكتبة غريب، القاهرة،

19- توماس وهلين ودافيد هنجر: (1990) الإدارة الاستراتيجية، ترجمة د. محمود عبد الحميد مرسي ود. زهير نعيم الصباغ، –145 معهد الإدارة العامة، الرياض، ص ص144

20- Daft L. Richard, (2003), Management, 6th. Ed., Thompson South-Western Publishing Co.

21- د. كاظم جواد شبر إدارة منشآت الأعمال من منظور إسلامي – مجلة المدير المالي كتب في 25/02/2008 بواسطة financial manager

22- (http://www.lockheedmartin.com) (Carolyn, 1995, 25):

23- الامام الغزالي . إحياء علوم الدين – آداب الكسب والمعاش

24- محمد الغزالي . خلق المسلم . نهضة مصر للطباعة والنشر.2005 .

25- عبد الرحمن حنبكة الميداني . الأخلاق الإسلامية وأسسها .

26- ابوبكر جابر الجزائري. منهاج المسلم. كتاب عقائد واخلاق وعبادات ومعاملات.دار الكتاب الحديث.2002

27- بومدين يوسف .دور ادارة الجودة الشاملة في تحسين الاداء الحالي للمؤسسة الاقتصادية .اطروحة دكتوراة غير منشورة .جامعة الجزائر 2006 .

28- د. محمد جميل الشبشيري، أزمة الرهونات العقارية، مجلة اتحاد المصارف، يناير 2008.

29- US Mortgage Crisis, Institute of International Finance, Feb. 2008.

30 – تقرير أسواق النقد الأسبوعي ، الأحد الموافق 23 مارس 2008
بنك الكويت الوطني www.nbk.com.
31– راجع صفحة صندوق النقد الدولي www.imf.org .
32- Islamic Finance in the UK, Nov. 2007 by Michael Ainley.