

Dirassat & Abhath

The Arabic Journal of Human
and Social Sciences



مجلة دراسات وأبحاث

المجلة العربية في العلوم الإنسانية
والاجتماعية

ISSN: 1112-9751

مساهمة أخلاقيات الأعمال في تعزيز البعد الأخلاقي لرأس المال

البشري في المؤسسات

د. سعاد عبود د. ريحة قوادرية

جامعة بسكرة

مساهمة أخلاقيات الأعمال في تعزيز البعد الأخلاقي لرأس المال

البشري في المؤسسات

د. سعاد عبود د. ربيحة قوادرية

جامعة بسكرة

الملخص

تهدف هذه الورقة البحثية إلى تسليط الضوء على مدى "مساهمة أخلاقيات الأعمال في تعزيز البعد الأخلاقي لرأس المال البشري في المؤسسات"، ومما لا شك فيه أن أخلاقيات الأعمال أصبحت تحتل أهمية كبيرة على مستوى العالم في الفترة الحالية، في ظل ما يشهده المحيط اليوم من تحولات وأزمات مست جميع الميادين، بسبب تزايد الفضائح الأخلاقية واتساع الانتقادات الموجهة لأعمال المؤسسات، التي تجاوزت كل المبادئ والقيم من أجل الوصول للأرباح الكبيرة، إزاء ذلك لم يعد بالإمكان الصمت على ما يحدث من تجاوزات فتعالت الأصوات على ضرورة تبني أخلاقيات الأعمال، هذه الأخيرة تبدأ من الممارسات الإدارية للمؤسسة، واعتمادا على أخلاقيات رأس مالها البشري، لان أخلاقيات الموظفين هي نقطة بداية لكل ما هو أخلاقي.

الكلمات المفتاحية: الأخلاق، أخلاقيات الأعمال، رأس المال البشري، أخلاقيات رأس المال البشري.

Abstract

This paper aims to shed light on the extent to which "business ethics contribute to enhancing the moral dimension of human capital in institutions." Business ethics are becoming increasingly important at the present time, And crises in all fields, because of the increasing moral scandals and the widespread criticism of the work of institutions, which exceeded all principles and values in order to achieve large profits, it can no longer be silent on what is happening excesses Voices the need to adopt the ethics of business, Administrative institution is anchored, and depending on the ethics of human capital, because staff ethics is the starting point of all that is moral.

Keywords: Ethics, business ethics, human capital, the ethics of human capital.

مقدمة

مرت المؤسسات بالعديد من التغيرات المتلاحقة، نتيجة تحول الوجة من الاقتصاد الصناعي إلى اقتصاد المعرفة، والذي تغير فيه كل شيء، حيث أن المنافسة تزيد وتتضاعف والتطورات التكنولوجية تتسارع وتتطور والمنتجات تتقدم وتزول بسرعة، وقد أدت هذه التحولات والتطورات إلى زيادة أهمية وقيمة المعرفة، بحيث أصبحت هي سلاح المؤسسة ونقطة تحولها من حالة فشل إلى حالة نجاح، فبالرغم من أهمية المعرفة في جميع المجالات إلا أن هناك من يسيء استخدامها من أجل تحقيق الربح المالي.

ففي ظل بحث المؤسسة المستمر عن البقاء والاستمرارية ظهرت الأزمات والمشاكل الاقتصادية الأخلاقية، واتسعت الانتقادات الموجهة لأعمال المؤسسات نتيجة تجاوزها كل المبادئ والقيم من أجل الوصول للأرباح، إزاء ذلك لم يعد بالإمكان الصمت على ما يحدث من تجاوزات فتعالت الأصوات على ضرورة تبني أخلاقيات الأعمال.

وباعتبار أن رأس المال البشري مصدر نجاح المؤسسة واستمراريتها، وأهم عناصر تفوقها لأنه يرتبط بشكل أساسي مع المعرفة التي تعتبر من أهم مكوناته، وفي ظل تزايد الأزمات والمشاكل الاقتصادية الأخلاقية، أصبح لزاماً على المؤسسات فرض قيود أخلاقية على رأس مالها البشري، لأن وجود أساس فعال لأخلاقيات الأعمال لا يمكن أن يكون إلا من خلال البعد الأخلاقي للرأس المال البشري.

وانطلاقاً مما سبق وتأسيساً عليه، سنحاول من خلال هذه الدراسة إبراز مساهمة أخلاقيات الأعمال في تعزيز البعد الأخلاقي للرأس المال

البشري في المؤسسات، وذلك بالتطرق إلى أخلاقيات الأعمال من خلال مفهومها، أنواعها، مبادئها، أهميتها، النظريات التي تفسر الظاهرة الأخلاقية في مجال الإدارة والأعمال، ثم التطرق إلى أخلاقيات رأس المال البشري من خلال مفهوم رأس المال البشري، خصائصه، أهميته، ومنه التطرق إلى أخلاقيات رأس المال البشري، من خلال مفهومه، مميزاته، مصادره، العوامل التي أدت إلى الاهتمام به، مبادئه، وفي الأخير نحاول الإجابة عن الإشكالية المطروحة، والتطرق إلى أهم النتائج والتوصيات التي خرجت بها هذه الدراسة.

. وفي هذا الإطار فإن إشكالية الدراسة تتمحور حول السؤال التالي: كيف تساهم أخلاقيات الأعمال في تعزيز البعد الأخلاقي لرأس المال البشري في المؤسسات وللاجابة عن هذه الإشكالية يمكن أن نطرح التساؤلات التالية:

1. كيف تساهم المدونات الأخلاقية في تعزيز أخلاقيات رأس المال البشري؟
 2. كيف يساهم التدريب في تعزيز أخلاقيات رأس المال البشري؟
 3. كيف يساهم التحفيز في تعزيز أخلاقيات رأس المال البشري؟
 4. كيف يساهم التوظيف في تعزيز أخلاقيات رأس المال البشري؟
- كما تكمن أهمية هذه الدراسة في توضيح مدى أهمية ترسيخ الاخلاق لدى الموارد البشرية في منظمات الاعمال. كما استخدمت هذه الدراسة مفهوم أخلاقيات راس المال البشري كمؤشر على تجسيد مفهوم اخلاقيات الاعمال لدى المؤسسات.

المحور الأول: الإطار النظري لأخلاقيات الأعمال مع تزايد الفضاء الأخلاقي في مجال المال والأعمال، أصبح من الضروري البحث عن نموذج تسييري جديد يأخذ بعين الاعتبار القيم والمبادئ الأخلاقية، لذا حظي موضوع الأخلاق باهتمام بالغ من قبل العلماء والباحثين، وصار من الواجب الاهتمام بأخلاقيات الأعمال بالمثل مع تعظيم الأرباح لدى المؤسسة.

لكن رغم ذلك فإن الأخلاق لم تولد اليوم ولا في ظل هذه الأزمات الأخلاقية، بل ظهرت بوجود الإنسان منذ البدء، من أول خطيئة لأبي البشرية في جنات عدن، فبقدر ما كانت الخطيئة فإنها درسا أخلاقيا للتمييز بين الخير والشر، كما كشفت بأنه ما يفسد الإنسان ليس المال فقط بل هناك الفضول وحب الاستطلاع أيضا¹، ورغم هذا فإن الاهتمام بالأخلاق لم تلقى الصدى المناسب لها ولا لأهميتها إلا بعد الأزمات الدولية الأخيرة بسبب الفضاء الأخلاقي.

مما أدى إلى انتشارها بشكل واضح وجلي على مستوى كل أنحاء العالم، ولهذا السبب تعددت معاني الترجمة لمصطلح الأخلاق، حيث كلمة ETHIC تختلف عن Déontologie هذه الأخيرة اشتقت من الكلمة اليونانية Deontos ويقصد بها ما يجب فعله، و Logos تعني العلم، و الكلمتين معا تعني العلم الذي يدرس الواجبات²، أما ETHIC فهي مشتقة من الكلمة اليونانية ETHOS والتي تشير إلى الخلق وتوجيه الأشخاص نحوه، لأن الأخلاق مرتبطة أكثر بالممارسة، فالسلوك الأخلاقي يميز بين الصواب والخطأ، الجيد والسيئ³.

بالإضافة الى ذلك يعد تبني مفهوم أخلاقيات الاعمال يساهم في العديد من النتائج الايجابية للمؤسسة.

ومن الدراسات السابقة المتعلقة بموضوع الدراسة نذكر

1. دراسة (كمال زيتوني، جايز كريم، 2011): أخلاقيات راس المال الفكري كمدخل لتعزيز ادارة المعرفة في منظمات الاعمال العربية، ملتقى دولي حول: رأس المال الفكري في منظمات الاعمال العربية في الاقتصاديات الحديثة، يومي 13-14 ديسمبر 2011، جامعة الشلف، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير. ومن النتائج التي توصلت اليها الدراسة هي انه من أجل الحفاظ على مكانة المؤسسة العاملة بالمعرفة ومن ثم على اقتصاديات الدول القائمة على المعرفة لابد من الاهتمام بكل جوانب اخلاقيات الاعمال،
2. دراسة (دحيمان لويزة، 2012): تأثير أخلاقيات الادارة على عملية توظيف الموارد البشرية في الجزائر، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماجستير بكلية العلوم السياسية والإعلام، قسم العلوم السياسية والعلاقات الدولية، تخصص ادارة الموارد البشرية، جامعة الجزائر 3. ومن النتائج التي توصلت اليها الدراسة هي: ان الأخلاقيات الإدارية تعد محور الارتكاز الذي يمنع ويكافح الانحراف والفساد الإداري وغير ذلك من السلوكات المنافية للأخلاق، والتي يمكن أن تهدد الأمن الاجتماعي إذا ما مست العدالة والمساواة وتكافؤ الفرص، حيث أن التمسك بعدد من السلوكات والمبادئ والقيم الأخلاقية هو أساس نجاح الموظف في عمله.

أقر القرآن الكريم مفهوم الأخلاق في جانبين متكاملين، المعرفة والسلوك، فالمعرفة هي الناحية النظرية، وقد أورد القرآن منها 763 آية، والسلوك هو الناحية العملية، وقد أورد فيها 741 آية، وبذلك تكون جملة الآيات التي رسمت منهج الأخلاق في القرآن 1504 آية، وبالتالي فهي تمثل ما يقارب ربع آيات القرآن.⁹

ولأن أخلاق المجتمع تمثل الأساس في بناء أخلاقيات الأعمال، ونظراً لتزايد الفضاء الأخلاقية واتساع الانتقادات للأعمال ومعاييرها التي تتمثل في تعظيم الأرباح وإهمال المسؤولية الأخلاقية ظهرت نظرة حديثة قائمة على ما يسمى بأخلاقيات الأعمال.¹⁰

بحيث شكل هذا الموضوع حقل واسع من الدراسات المتعلقة بالسلوك الأخلاقي واختبار أخلاقيات معينة التي تكون الأساس للتعامل بين الفرد والآخرين داخل المؤسسات، وبذلك يرى (Kuratko & Hodgetts) أنه من المفيد أن ينظر إلى الأخلاق داخل المؤسسات كونها عملية أكثر من كونها قواعد ثابتة¹¹، وبناء على ذلك تعددت التعاريف المقدمة لأخلاقيات الأعمال حيث عرفت:

- حسب (Pride et al, 2002) "بأنها تطبيق للمعايير الأخلاقية الفردية في مواقف الأعمال المختلفة"¹²؛

- وحسب (Ivancevich et al) أن أخلاقيات الأعمال تمثل خطوطاً توجيهية للمدراء في صنع القرارات وأن أهميتها تزداد بالتناسب مع آثار ونتائج القرار، فكلما كان نشاط المدير أكثر تأثيراً في الآخرين كلما ازدادت أهمية أخلاقيات ذلك المدير؛

فبالرغم من أن الأخلاق وجدت بوجود الإنسان إلا أنه لم يتم تحديد تعريف متفق عليه بين الباحثين والمهتمين بها، فتعددت التعريفات المقدمة لهذا المفهوم، بحيث يدل كل تعريف عن وجهة النظر التي يتبناها مقدمه، وفي هذا الصدد ندرج البعض منها حيث عرفت على أنها:

- ترمز إلى المبادئ والقيم الأخلاقية التي تحكم سلوك الأشخاص فيما يتعلق بالصحيح والخطأ؛⁴

- هي مجموعة القيم والمعايير التي يعتمدها المجتمع في التمييز بين ما هو جيد وما هو سيء، بين ما هو صواب وما هو خاطئ، فهي إذن مفهوم الصواب والخطأ في السلوك؛⁵

- مجموعة القيم التي يستند إليها الفرد في اتخاذ القرار إزاء ما يواجهه من مشكلات أو ظواهر إنسانية ويتم الحكم حولها بالصواب أو الخطأ على ضوء القيم والمعتقدات الأخلاقية التي يتسم بها الفرد أو الجماعة"⁶؛

- ويرى Robbins and Decenzo بأنها "مجموعة القواعد والمبادئ التي تحدد ما هو السلوك الصحيح والسلوك الخاطئ"⁷؛

- وقد ربط (Purtilo, 1993) في وصف الأخلاق بين قواعد السلوك الخاصة والمثل العليا التي يتمسك بها الفرد، إذ رأى هذه القواعد والسلوك والمثل تتحكم فيها استقامة الفرد أو عدم استقامته ومدى استجابته الإدراكية للقيم والمثل التي يراها المجتمع.⁸

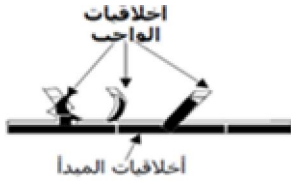
وقد أخبرنا الرسول صلى الله عليه وسلم أنه بعث لئتم مكارم الأخلاق، وفي هذا معنى تعميمها على الفرد وعلى المجتمع حاكماً ومحكوماً مديراً وموظفاً، وهي تعبر عن منهج متجانس يقوم على التوازن والتكامل بين الفرد والجماعة فيكون الإنسان فردياً في الفكر واجتماعياً في العمل. كما

ويمكن التمييز بين نوعين من الأخلاقيات من ناحية المفاهيم والممارسات في إطار الأعمال:¹⁶

1- أخلاقيات المبدأ (الثابت): وهي تقوم على القيم المطلقة والنهائية التي لا توسط ولا مساومة ولا مبادلة فيها سواء بين الصواب أم الخطأ ، فالصدق مطلوب سواء كان ذلك على حساب الذات أو المؤسسة أو المجتمع.

2- أخلاقيات الواجب (التكيف): وهي تقوم على القيم النسبية والأساس فيها محدد في بيئتها المحدودة، فهي مفهوم قانوني تنظيمي بالنسبة للعاملين يتعلق بما تحدده لوائح أنظمة المؤسسة من واجبات، وهي ترتبط بالموازنة ما بين الواجبات والمسؤولية ومبادلة التكلفة والعائد، ويمكن تمثيل كلا النوعين من الأخلاقيات في الشكل رقم (02):

الشكل رقم (02): أخلاقيات المبدأ والواجب



المصدر: نجم عبود نجم، أخلاقيات الإدارة ومسؤولية

الأعمال في شركات الأعمال، مرجع سابق، ص 50

وبما ان أخلاقيات الأعمال تعتبر بمثابة مجموعة من القيم والمبادئ التي تحكم وتسيطر على سلوكيات وأعمال المؤسسة، لما يعود بالفائدة على جميع الأطراف، فان ذلك يتطلب تحديد هذه المبادئ التي تعتمد عليها أخلاقيات الأعمال كما هي موضحة في الشكل رقم (03) وهي:¹⁷

- الاستقلالية: الأفراد لهم قيمة وحق في تقرير حياتهم؛

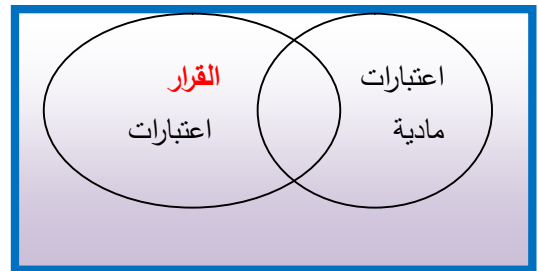
- النزاهة : مثل إبلاغ الحقيقة لأولئك الذين لهم الحق في معرفتها كالاستقامة وقول الحقيقة والشرف؛

- هي مجموعة من المعايير والمبادئ التي تهيمن على السلوك الإداري والمتعلقة بما هو صحيح أو خطأ¹³.

كما يعتبر إتباع الأخلاق الحسنة في المؤسسة أمر يجب أن يحرص عليه كل فرد بها، لذلك فالمسيرون لا يجب ان يعتمدوا على مدى التزام العاملين بأخلاقيات العمل بناء على قناعتهم الشخصية بل هم في حاجة لأن يلزمهم بذلك كجزء من متطلبات العمل، ثم القيام بتحديد ما هو أخلاقي وما هو غير أخلاقي لكي يلتزم به جميع من في المؤسسة¹⁴.

ولعل هذه النظرة المستتيرة للأخلاقيات هي التي تقدم معالجة أعمق لمسألة أخرى ذات أهمية كبيرة، و تتمثل في إدخال البعد الأخلاقي ببعديه الداخلي (جماعة الأعمال) والخارجي (المجتمع) في القرارات الإدارية الرشيدة. فالدراسة العلمية للمشكلة الإدارية توصل إلى القرار الرشيد من حيث النتائج مثلا (العائد < التكلفة)، إلا أن مراعاة البعد الأخلاقي في هذه الدراسة يؤدي إلى "القرار النموذجي" من حيث النتائج والاعتبارات الأخلاقية اللامادية، وبهذا يمكن تحقيق التفاعل والمزاوجة بين النوعين من الاعتبارات¹⁵، كما يتضح في الشكل رقم (01):

الشكل رقم (01): القرار النموذجي كتفاعل بين الاعتبارات المادية والاعتبارات الأخلاقية



المصدر: نجم عبود نجم، أخلاقيات الإدارة في عالم متغير، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، سلسلة بحوث ودراسات، ط1، القاهرة، 2000، ص25.

- تسهل عملية صنع القرار وتحقق احترام كل الأطراف سواء من داخل أو من خارج المؤسسة؛
 - تعزيز سمعة المؤسسة على الصعيد المحلي والإقليمي والدولي وهذا أيضا له مردود إيجابي على المؤسسة؛
 - إن الحصول على شهادات عالمية كشهادات الإيزو أو جوائز الجودة الشاملة يقترن بالتزام المؤسسة بالعديد من المعايير الأخلاقية في إطار الإنتاج والتوزيع والعمل الصادق والثقة المتبادلة ودقة وصحة المعلومات، مما يعني ان هذه الشهادة تحمل في طياتها اعترافا بمضمون أخلاقي و اجتماعي مهم أظهرته مؤسسات الأعمال.
 بالإضافة إلى ذلك هناك العديد من النظريات التي تفسر الظاهرة الأخلاقية في مجال الإدارة والأعمال يمكن الإشارة إليها كما يلي:¹⁹

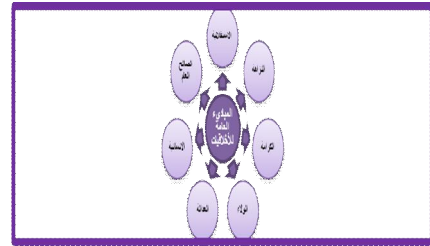
- النظرية النفعية: تقوم هذه النظرية على أن القرار الأخلاقي هو القرار الذي تتولد عنه عائدات أكثر من التكاليف التي أنفقت عليه وتعود بالنفع لأكبر عدد من الأفراد، ويكون القرار من خلال: ربح أكبر، استهلاك أقل للموارد، تلوث أقل للبيئة... الخ؛

- نظرية الحقوق والواجبات: تقوم على أن للأفراد حقوق يجب أن تتساوى مع الواجبات ، وتنقسم الحقوق إلى قسمين: حقوق أخلاقية وهي الحقوق المضمونة لكل فرد باعتباره كائن بشري بغض النظر عن المجتمع الذي ينتمي إليه، والحقوق القانونية و هي التي تمنح للفرد من خلال القانون، وبالتالي فالحقوق يجب أن توجد في علاقة تكاملية مع الواجبات؛

- نظرية العدالة: إن العلاقة بين الحقوق والواجبات تثير مشكلة بين العدالة والإنصاف،

- الكرامة : حيث أن حياة الأفراد يجب أن تحترم وأن الكائن البشري له قيمة وكرامة؛
 - الولاء : حيث يتضمن الصدق والمحافظة على الوعود واحترام ثقة الجمهور والمواطنة الصالحة والتميز في جودة العمل؛
 - العدالة: حيث أن الأفراد يجب أن يعاملوا بعدالة؛
 - الإنسانية: حيث أن أنشطتنا يجب أن تتجزأ بشكل صائب وعلنيا أن نتجنب عمل الشر، والاهتمام بعمل الخير؛
 - الصالح العام: يجب أن ننجز الأعمال وفق قاعدة الخير الأكبر أو المصلحة الأوسع لأكبر عدد من أفراد المجتمع.

- الشكل رقم (03): المبادئ العامة للأخلاقيات



المصدر: من إعداد الباحثين.

ولأخلاقيات الأعمال أهمية كبيرة سواء بالنسبة للمؤسسة أو للموظفين الذين ينتمون إليها أو للأطراف ذات المصلحة، كونها تعد أمرا مهما في تقوية مدى الالتزام بمبادئ العمل الصحيح الذي بإمكانه توجيه المؤسسة نحو مفهوم أوسع يبرر وجودها وقيمها ومبادئها، وبالتالي تتمثل أهمية أخلاقيات الأعمال في:¹⁸

- التزام الموظفين بأهداف المؤسسة بالاستناد إلى قيمها التي تؤثر فيهم، ومن ثم يتولد لديهم الشعور بالثقة والفخر بالانتماء لها؛

شأنه أن يصبح ثقافة لدى المؤسسة والعاملين بها، مما يعني أن هذا السلوك قد يضاعف أخلاقيات الأعمال بالمؤسسة.

2- الاتجاه الثاني (اللا أخلاقي): وهو بان تتبع المؤسسة البعد اللاأخلاقي في السياسات السابقة، وبالتالي تعم الفوضى والفساد وعدم الأحقية بالمناصب، وعدم العدالة في التقييم، وتقديم الحوافز والترقيات لمن له علاقات غير رسمية بالإدارة العليا... الخ.

المحور الثاني: أخلاقيات رأس المال البشري

أولاً: مفهوم رأس المال البشري

لقد حضي موضوع رأس المال البشري بالاهتمام بداية من الستينات على يد (scholtz) على أنه مصدر من مصادر المؤسسة الذي يساهم في تحقيق الميزة التنافسية لها، ويمكن تعريف رأس المال البشري على أنه "المعرفة والمهارات والقدرات التي اكتسبها الأفراد والذين يثبتون قدراتهم من خلال معدل الإنتاج، ومنه فإن رأس المال البشري يتضمن كل القدرات والمهارات الفطرية والمكتسبة خلال فترة التعليم والخبرة والتجارب المكتسبة في العمل"²⁰، ويرى (Stewart) أن رأس المال البشري "هم الأفراد الذين يملكون المعرفة والمهارات و القدرات والخبرات والاعتقادات والمواقف ومن بين الإستراتيجيات الملائمة لإدارته هو استقطابه و تدريبه والحفاظ عليه وذلك من أجل تشجيع الإبداع والمرونة"²¹، كما يمكن تعريفه بأنه "المهارات والقابليات والخبرات التي يكتسبها الأفراد العاملين خلال مدة خدمتهم"²²، إذن رأس المال البشري هو فهم شامل لقابليات الفرد والمعارف والمهارات وتجارب العاملين ومدراء المؤسسات خلال عملهم.²³

فالمنافع والأعباء لا بد أن تتوزع على الجميع (وهذه هي العدالة التوزيعية)، وأن تعايش الأفراد وتعاونهم وتنافسهم لا بد أن يتم وفق قواعد وقوانين المؤسسة، وأن الخروج عنها يعرض صاحبها للعقوبات (هذه العدالة الجزائية). وفي كسر القواعد يمكن أن تتجم أضراراً وضحايا لا بد من تعويضها؛

- النظرية المثالية الأخلاقية: تقوم هذه النظرية على المطلق الأخلاقي والمثل العليا التي يجب أن تتمتع بها المؤسسات والمديرين فيها، بغض النظر هل يؤدي ذلك إلى لربح أم عدمه، وهذا يتناقض مع هدف منظمات الأعمال (الربح) ويمكن أن يصلح للمؤسسات الدينية والاجتماعية والجمعيات الخيرية؛

- النظرية التجريبية: تقوم هذه النظرية على ما يسمى بالواقعية النسبية أي ما هو كائن فعلاً بوصفه تجربة تخضع للدراسة والقياس.

إن النظريتين الأخيرتين (النظرية المثالية الأخلاقية، النظرية التجريبية) يعبران عن حالة التناقض في الإنسان فهو لا يريد أن يكون مثالياً مطلقاً ولكن في نفس الوقت لا يرغب في أن يكون واقعياً تجريبياً بالكامل،

لكن في الواقع العملي يمكن تفسير أو قياس ظاهرة الأخلاق في المؤسسة من خلال السياسات التي تتبعها في كل من التوظيف، التدريب، التحفيز، التقييم، إصدار المدونات الأخلاقية... الخ، والتي تعتبر في حد ذاتها واحدة من قيم ومبادئ المؤسسة المعتمدة، والتي من شأنها توجيه سلوك موظفيها بأحد الاتجاهين التاليين:

1- الاتجاه الأول (الأخلاقي): إذا كانت المؤسسة تتبع الأخلاق في السياسات السابقة، فإن هذا من

- ضرورة تحقيق النجاح لأنه هو الهدف الأساسي الذي تسعى المؤسسات لتحقيقه، والذي يساهم في فيه الأفراد المؤهلون والقادرون على حمل رسالة المؤسسة بكفاءة وفعالية؛

- ضرورة تحقيق الميزة التنافسية، إذ يقاس نجاح المؤسسات بمدى تحقيقها للميزة التنافسية، أي مدى قدرتها على مواكبة التطورات الحديثة، والتغلب على المنافسين من خلال تقديم خدمات ومنتجات أفضل مما يقدمه المنافسون؛

- ضرورة خلق معارف جديدة، فكلما امتلكت المؤسسة رأس مال بشري مهم كلما تمكنت من خلق وإنشاء معارف جديدة، نتيجة قدرة الأفراد على البحث والتحليل والتفكير.

وبناء على ما سبق، يتضح بأن رأس المال البشري يمثل أهم موارد المؤسسات الحديثة، وذلك من خلال قدرته خلق الإبداع وتحقيق التميز، وهذا بناء على ما يتميز به من معارف، هذه الأخيرة أصبحت سلاح المؤسسات ومصدر تفوقها، مما فرض ضرورة تقيد رأس المال البشري بالأخلاق، للاستثمار في معارفه بالشكل الذي يحقق فائدة لجميع الأطراف ذات العلاقة بالمؤسسة ويمنع الضرر عنها، وهذا ما أدى إلى بروز أخلاقيات رأس المال البشري.

ثانياً: أخلاقيات رأس المال البشري Ethics of human capital

نظراً للدور الكبير الذي يلعبه رأس المال البشري في المجتمع من جهة والمؤسسات من جهة أخرى، ولأن نتائج وآثاره تمس جميع الأطراف التي لها علاقة بالمؤسسة، جعل منه بعد أخلاقي يتقيد بمجموعة من المبادئ والقيم الأخلاقية والتي تعرف بأخلاقيات رأس المال البشري.

ومن خلال مجمل التعاريف السابقة يتضح بأن رأس المال البشري يمثل جميع الموارد البشرية للمؤسسة، ذات الإمكانيات المتميزة لشغل الوظائف الإدارية والفنية التي لديها القدرات الإبداعية و الإبتكارية، بحيث يتكون من معارف العاملين المتطورة، وخبراتهم المتراكمة، فضلاً عن رضاهم ومعنوياتهم، وتماسكهم كفريق عمل متكامل²⁴، وبناء على ذلك يتضح بأن رأس المال البشري يتميز بعدة خصائص أهمها:²⁵

- إن دورة حياة رأس المال البشري هي أطول من دورة حياة المنتج أو العملية أو التكنولوجيا؛ وأنه يتزايد بالاستخدام؛

- يتميز رأس المال البشري بنفس خصائص اللاملموسات وهي : أنه غير ملموس، ومن الصعوبة قياسه بدقة، سريع الزوال، يمكن الاستفادة منه في مراحل أخرى وفي عمليات مختلفة في الوقت نفسه²⁶؛

- أن قيمة رأس المال البشري لا تكمن في مدخلاته وإنما في مخرجاته فمثلاً مخرجات التعليم العالي متاحة لكل المؤسسات المتنافسة ولكن العبرة بتلك التي تحقق بهم مزايا فريدة على صعيد النتائج عند استخدامهم.²⁷

إن رأس المال البشري لا يقل أهمية عن رأس المال المادي في تحقيق الثروة للمؤسسة وتحقيق الميزة التنافسية وهذا ما جعل المدراء في المؤسسات يدركون الأهمية الإستراتيجية لرأس المال البشري ذلك لأنه المصدر الرئيسي لخلق القيمة²⁸، ولذلك فإن أهمية رأس المال البشري تأتي من خلال ثلاث ضروريات أساسية تتحقق به وتمثل في:²⁹

سبونفيل³³، إن هذا الاختلاف راجع إلى وجهة نظر كل باحث للموضوع، فكل يرى الموضوع من رؤيته الخاصة ومجال تخصصه، لذلك يمكننا تحديد أهم مصادر أخلاقيات رأس المال البشري كما يلي:³⁴

- المصادر الشخصية: مما لاشك أنه لكل فرد مجموعة من المعتقدات والقيم الشخصية ينقلها معه إلى المؤسسة التي يعمل بها، وتترجم هذه القيم والمعتقدات إلى سلوكيات أخلاقية؛

- التنظيم الإداري: يؤثر التنظيم الإداري في الأخلاقيات من خلال استقطاب الأفراد وتدريبهم والهيكل التنظيمي الرسمي... الخ؛

- القوانين واللوائح الحكومية والتشريعات: بحيث أن القانون يضع ويحدد المعايير المقبولة في مجال الأعمال التي تعمل بدورها على توجيه العمال والمؤسسة، وعليه فإن وجود هذه القوانين يمثل رادعا للسلوكيات الغير أخلاقية؛

- قوانين السلوك الأخلاقي (المدونة الأخلاقية): وهي مجموعة من الإجراءات والتعليمات المكتوبة التي تساعد المؤسسة في إدارة السلوك الأخلاقي، أي أن المؤسسة يجب أن تعرف موظفيها على ما هو غير أخلاقي أو الضار على سمعتهم وسمعة المؤسسة³⁵؛

- ثقافة المؤسسة: تمثل ثقافة المؤسسة مجموعة القيم والأعراف والتقاليد والتطلعات التي تمثل إطار عمل يحدد سلوكيات الموظفين في كل المستويات التنظيمية، فالمؤسسات العريقة في ثقافتها ولديها قيم راسخة في العمل تمثل لغة مشتركة للجميع ،

ومن خلال ذلك يمكن تعريف أخلاقيات رأس المال البشري بأنها: "مجموعة المبادئ التي تحدد ما هو صائب أو خاطئ فيما يتعلق بالمعرفة أو السلوك المعرفي لأصحاب المعرفة"³⁰، من هذا التعريف يوضح بأن الأخلاق التي يتمتع بها رأس المال البشري يجب أن تتميز بما يلي:³¹

- أن لا تكون معارفه مصدرا لضرر الآخرين (مثل الصناعات الحربية)؛

- أن لا تكون معارفه تحقق مصالح ذاتية غير مشروعة على حساب الآخرين؛

- أن لا تكون معارفه هي موضوع ارتكاب الضرر (المعرفة موضوع: كما في بيع أسرار المؤسسة إلى المنافسين)؛

- أن لا تكون معارفه سلوكا غير مقبول أخلاقيا (المعرفة سلوك: صاحب المعرفة يجب أن يتمتع بالقيم النبيلة كالأمانة والاستقامة).

ولأن الأخلاقيات في كل مجتمع هي نتاج تطور تاريخي طويل لهذا فهي ضرورية في تكوين المجتمع وفي المحافظة والاستقرار على حياته الاجتماعية³²، ومن اجل ذلك يجب معرفة مصادر أخلاقيات رأس المال البشري، وبهذا الصدد فقد كان هناك تباين ملحوظ بين الفلاسفة والمفكرين بخصوص طبيعة المصدر الأخلاقي لرأس المال البشري فيرى البعض أنها مكتسبة من خلال الطبيعة كما يرى الفيلسوف الفرنسي "بيير هنري ديتريش"، أما البيولوجي الفرنسي "جون روستون" يرى بأن مصدرها بيولوجي، كما يرى الاجتماعي الفرنسي "إيميل دوركايم" بأن مصدرها المجتمع ، وقد يكون مصدرها التربية كما يرى الطبيب النفسي النمساوي "سغوموند فرود"، أو القانون باحترام حقوق الآخرين كما يرى الفيلسوف الفرنسي أندري "كونت

- تزايد جرائم الحاسوب والانترنت وخسائرها المالية: سرقة نقود خدمات، تغيير البيانات، سرقة معلومات أو برامج أو أسرار تجارية؛
- الأبعاد الدولية: كما أن أشكال الفساد والانتهاكات اللامشروعة في الأعمال التقليدية تنتقل عبر الحدود فإن هذه الانتهاكات وجدت بيئة ملائمة لتنتقل ما بين الدول في ظل العصر الشبكي؛

- المنافسة الشديدة: إن قطاع المعلومات الذي تحول بسرعة فائقة إلى القطاع الأساسي الذي يستحوذ على أكبر الاستثمارات، واستخدام أفضل العقول وتتم فيها الابتكارات والتحسينات المتسارعة بشكل لا يمكن مقارنته مع أي مجال آخر، وفي هذه المنافسة لا يمكن النظر إلى الأخلاقيات ما يجب وما لا يجب.

مما يعني بأن أخلاقيات رأس المال البشري يجب أن توجه من الناحية الأخلاقية لتكون في خدمة الإثراء المعرفي والإنساني وخدمة المجتمع، لذلك نجد بأن أخلاقيات رأس المال البشري تركز على وهما:³⁸

- مبدأ عدم الضرر: ويعني بأن لا تستهدف المعرفة في بعدها النظري أو التطبيقي الضرر بالإنسان أو المجتمع؛

- مبدأ توكي المنافع: ويعني بأن لا تقف المعرفة عند عدم الضرر، وإنما يجب أن تحقق المنافع للإنسان والمجتمع.

ولان المعرفة جزء مهم من مكونات رأس المال البشري، فانه يمكن القول أن وجود إطار لأخلاقيات المعرفة يعني وجود إطار لأخلاقيات رأس المال البشري، والذي يؤدي بدوره إلى ثلاثة

ويكون تأثير هذه الثقافة واضحا على سلوكيات العاملين ومنعكسا في القرارات التي يتخذونها ويبلغ الاعتزاز بالثقافة المؤسسة المتميزة في بعض المؤسسات درجة تجعلها منهجا تربويا يدرس في المؤسسة؛

- المصدر الديني: إن الدين هو المصدر الأساسي للأخلاق والذي من خلاله ينصاح الفرد لأوامر الله سبحانه وتعالى ويتجنب نواهيه فيصبح الوازع الديني مصدر غرس الفضائل السلوكية الحسنة في نفس الفرد. إن الدين يأمر الإنسان بالتقوى وطاعة الله وحسن التعامل مع الآخرين والالتزام بالأخلاق الحسنة، قال الرسول صلى الله عليه وسلم: "إنما الدين المعاملة" فالفرد يتحلى بالفضيلة وخصوصاً في عمله وسلوكه فلا يغش ولا يحتكر ولا يسرق³⁶، ويمكن توضيح جميع المصادر السابقة في الشكل رقم (05):

الشكل رقم (04): مصادر أخلاقيات رأس المال

البشري



المصدر: من إعداد الباحثين

ونتيجة لمعرفة مصادر أخلاقيات رأس المال البشري، سهل من معرفة العوامل التي أدت إلى الاهتمام به ومن هذه العوامل نذكر ما يلي:³⁷

- إساءة توظيف منتجات المعرفة كتوظيفها في عمليات التدمير العسكري، وإساءة استخدام التكنولوجيا (التجسس الصناعي)؛

المال البشري، ومنها المدونات الأخلاقية، التدريب، التحفيز، التوظيف.

أولاً: مساهمة المدونات الأخلاقية في تعزيز أخلاقيات رأس المال البشري: مع أن المؤسسات تضع مدوناتها الأخلاقية من أجل أن تكون لجميع العاملين في كل أقسامهم ووظائفهم، إلا أن بعض هذه المبادئ والقيم تكون ملائمة لتوجيه العمل بكل أشكاله بما فيها العمل المعرفي⁴⁰، لذلك يعتبر العمل المعرفي هو النمط الأحدث الذي يتطلب تحديد مسؤولياته الأخلاقية في بيئة خارجية أصبحت أكثر اهتماماً بالمؤسسات وإطلاعها بمسؤولياتها الاجتماعية والأخلاقية، وأصبح رأس المال البشري أكثر تأثيراً بالالتزام الأخلاقي، وبالتالي فإن مساهمة المدونات الأخلاقية في تعزيز أخلاقيات رأس المال البشري تظهر في مستويات متعددة نحددها فيما يلي:

- إن المدونة الأخلاقية تنمي الاهتمام بالجوانب والمشكلات الأخلاقية لتحقيق الموازنة في الاهتمام بين الجوانب الأخلاقية والجوانب المادية تلك التي ظلت لفترة طويلة تحتل الموقع الأول في الاهتمام، وبهذه الموازنة يمكن أن تساهم في إعادة النظر في العلاقة بين المؤسسة وموظفيها، وكذلك المؤسسة وعملائها من خلال تقوية الإحساس بالانتماء والولاء للمؤسسة؛

- إن المدونة الأخلاقية تؤدي إلى التجانس والوحدة والتوافق الأخلاقي في العمل الإداري في جميع المستويات التنظيمية، وبالتالي فإنها تجنب الإدارات المختلفة والموظفين سوء التصرف الأخلاقي، وتمنحهم قدرة أكبر على مواجهة المآزق الأخلاقية وحالة عدم التأكد الأخلاقي (Ethical Uncertainty)

أبعاد تتجه إلى الالتزام الأخلاقي كما هي موضحة في الشكل رقم (07) وتتمثل في:³⁹

- البعد الأخلاقي المهني: إن الجمعيات المهنية تصدر مدونات وقواعد وآداب المهنة وتلزم أعضائها بها، مثل الجمعيات الطبية وجمعية المحاسبين والمحامين، كما نجده في جمعيات الحاسوب والعاملين في مجال علوم أو مهن الحاسوب وغيرها من مجالات المعرفة؛

- البعد الأخلاقي للأعمال: تصدر المؤسسات مدونات أخلاقية تلزم من خلالها جميع العاملين في مستوياتهم التنظيمية المختلفة بها، بما فيهم العاملين في مجال المعرفة وجمع ومعالجة وخرن المعلومات على الحاسوب. وهذا يعني أن المدونة الأخلاقية للمؤسسة تميل لتوسيع اهتمامها الأخلاقي لتغطي مهناً ووظائف عديدة ومختلفة في إطار رؤية المؤسسة للأخلاقيات في مجال عملها؛ - البعد الأخلاقي الصرف: ويمثل الأخلاقية المثالية التي ترتبط بعمل ما هو صواب لأنه جواب، وليس لأنه الأفضل للأعمال.

المحور الثالث: علاقة أخلاقيات الأعمال

بأخلاقيات رأس المال البشري

إن المؤسسات التي تهتم بالقيم الأخلاقية وتعمل على تعزيز البعد الأخلاقي، يجب أن يتوفر لديها رأس مال بشري يتسم بالقيم والمبادئ الأخلاقية التي تمثل أخلاق المؤسسة، وتعطي صورة أخلاقية عن هويتها ومنتجاتها وكل أنشطتها و أعمالها، وبالتالي فإن هذه الدراسة تهدف إلى معرفة مدى مساهمة أخلاقيات الأعمال في غرس البعد الأخلاقي للرأس مالها البشري، وسنركز في هذه الحالة على بعض ممارسات المؤسسة التي تقوم بها من أجل تعزيز البعد الأخلاقي لرأس

أسود إلا بالتقوى" كما كان صلى الله عليه وسلم وخلفاؤه الراشدين حريصين على توزيع الوظائف بين الناس على أساس المساواة مستبدين العنصرية العرقية والتمييز بين البشر؛

- مبدأ الجدارة: يعرف على أنه أسلوب اختيار الموظفين والاحتفاظ بهم على أساس الصلاحية. إن تطبيق مبدأ الجدارة بشكل سليم يؤدي إلى تحسين الأداء، وهذا ما يعنيه البعض بقوله: إن الأداء الفعال لوظائف الإدارة لا يعتمد على كفاءة ما يوضع من نظم إدارية فعالة فحسب وإنما يعتمد على كفاءة أولئك الذين يعهد إليهم بتنفيذها، لأنه بدون موظف كفاء تظل الإدارة عاجزة عن تحقيق أهدافها حتى وإن أحسن وضع أنظمتها، ويزكي البعض الآخر تلك النظرة بالقول: أنه يجب أن يحسن اختيار الموظفين لضمان إجابة أعمالهم وإلا باءت كل خطط المؤسسة بالفشل وانهيار بنائها تبعاً لذلك.

ومن خلال ما سبق، يتضح بأنه انطلاقاً على معارف ومهارات الفرد يتم توظيفه في المكان الذي يناسب مع ذلك، وإبعاد المحسوبية في التعيين، والتوظيف على أساس الاستحقاق عن طريق المسابقات والامتحانات الشفافة، فإن ذلك سينعكس إيجابياً على المؤسسة ونتائجها داخلياً وخارجياً، وإذا لم يتم التوظيف بناء على قدرات وإمكانيات الفرد ومنحها لشخص آخر أقل منه في المستوى والقدرات، فإن هذا يؤدي إلى مشاكل وعواقب تؤثر على الموظفين والمؤسسة ككل، بحيث تشوه صورة المؤسسة لدى موظفيها، بأنها غير أخلاقية ولا تعطي كل ذي حق حقه، هذا من جهة ومن جهة أخرى، تشويه صورة المؤسسة في المجتمع بحيث لن يقبل أي شخص مستقبلاً تقديم ملف

التي تعاني منها مؤسسات الأعمال على نطاق واسع؛

- إن المدونة الأخلاقية تحمي الموظفين من أحد الأسباب الأساسية المؤدية إلى الانتهاكات الأخلاقية وهو الضغط من أعلى (Pressure From Superior) حيث أن الموظفين يستطيعون أن يواجهوا هذه الضغوط في حالة وجود مثل هذه المدونة؛⁴¹

- المدونة الأخلاقية تساهم في تطوير مهنة رأس المال البشري في إدارة المعرفة.⁴² وبالتالي فإن المدونات الأخلاقية لها أهمية كبيرة في تقيد المؤسسة بالقيم الأخلاقية، مما يساهم في تعزيز البعد الأخلاقي للرأس المال البشري.

ثانياً: مساهمة التوظيف في تعزيز أخلاقيات رأس المال البشري: ويقصد بالتوظيف: شغل المناصب الشاغرة في المنظمة بمراد بشرية تتلاءم خصائصها ومتطلبات المنصب الشاغر، مما يعني بأن الالتحاق بالوظيفة تسبقه مبادئ محددة لا بد من أخذها بعين الاعتبار من طرف الجهة المعنية بعملية التوظيف، وتتمثل هذه المبادئ في:⁴³

- مبدأ المساواة في التوظيف: ويقصد به تحقيق العدالة بين الراغبين في الالتحاق بالوظيفة على أن تتوفر فيهم الشروط اللازمة والتي تتوافق مع متطلبات الوظيفة. إن مبدأ المساواة بين البشر وفي جميع الميادين، أقرته جميع الأديان السماوية، وخاصة الدين الإسلامي، حيث أكد صراحة عليه وهذا ما ظهر من خلال قول الرسول صلى الله عليه وسلم في حديثه الشريف "إن ركنكم واحد وأباكم واحد لا فضل لعربي على عجمي، ولا لعجمي على عربي، ولا لأسود على احمر ولا لاحمر على

التوافق والانسجام بين الاثنين، فإذا كانت المؤسسة تهدف إلى تحقيق الجودة الشاملة فان عملية التدريب يجب أن تصب في هذا الاتجاه، أما إذا كانت تهدف إلى غرس الأخلاق لدى مواردها البشرية فان هذا يفرض على المؤسسة أهمية التوعية والتدريب في مجال القيم والمبادئ الأخلاقية بما يكفل برامج التدريب على المهارات والمعارف، وذلك من خلال تكثيف البرامج والجلسات و الندوات أو الحلقات الدراسية التي تعالج المواضيع الأخلاقية سواء الخاصة بالمؤسسة أو المتعلقة بموظفيها، لتحريك الحس الأخلاقي لديهم، وتأكيد مسؤولياتهم اتجاه مؤسساتهم والمجتمع الذي ينتموا إليه، لان التدريب الأخلاقي يهدف إلى ترجمة تلك القيم والمبادئ الأخلاقية النظرية إلى سلوك معتمد في المؤسسة. وهذا لان التطور الأوسع لأخلاقيات الأعمال نجده في مجال التعليم والتدريب، ففي الدول الصناعية عموماً أخذت تدرس هذه المادة وتصدر فيها الكتب المتخصصة والمنهجية على نطاق واسع. ويوجد في الولايات المتحدة حالياً أكثر من 500 مقراً تدريسياً من مقررات أخلاقيات الأعمال تدرس في الجامعات بدوام كامل وان 90% منها تقدم نوعاً من التدريب في هذا المجال. كما يوجد أكثر من 25 كتاباً دراسياً وثلاثة مجلات دورية مكرسة للموضوع. وهناك ما لا يقل عن 16 مركزاً لبحوث أخلاقيات الأعمال.⁴⁵

رابعاً: مساهمة التحفيز في تعزيز أخلاقيات رأس المال البشري: يمكن تعريف التحفيز على أنه ممارسة إدارية بهدف التأثير على العاملين من خلال تحريك الدوافع والرغبات والحاجات لغرض إشباعها وجعلهم مستعدين لتقديم أفضل ما عندهم

للتوظيف بها، لأنها توظف من لهم علاقة أو وصاية بمسئولي المؤسسة، ولا تأبه لأي قدرات فردية أو معارف أو مهارات، إضافة إلى فقدان قيمتها عند زبائنها .

وبالتالي إذا كانت المؤسسة تطبق أو تعتمد البعد الأخلاقي في التوظيف فان ذلك سينعكس بدون شك على تعزيز البعد الأخلاقي للرأس المال البشري، بحيث يمكن توضيح إيجابيات تطبيق البعد الأخلاقي للتوظيف من خلال:

- اكتساب أفراد ذوي معارف ومهارات عالية؛
- وضع الشخص المناسب في المكان المناسب؛
- زيادة الإيرادات وتقليل التكاليف؛
- كسب ثقة وولاء موظفيها داخلياً وزبائنها خارجياً؛

إضافة إلى أن الموظفين يصبحون أكثر التزاماً بمبادئ وقيم المؤسسة، ويعملوا كل ما باستطاعتهم لإثبات قدراتهم وأحقيتهم بتلك المناصب، مما يؤدي إلى تطوير معارفهم ومهاراتهم باستمرار لكي تتناسب مع التطورات والتغيرات التي يفرضها المحيط وسوق العمل.

ثالثاً: مساهمة التدريب في تعزيز أخلاقيات رأس المال البشري: يمكننا تعريف التدريب بأنه مجموعة من الإجراءات أو العمليات لغرض اكتساب وتطوير المهارات و المعرفة والاتجاهات لدى مجموعة من الموظفين في المنظمة لغرض رفع مستوى الأداء بما يحقق نتائج إيجابية للمنظمة والموظفين على حد سواء، أي تحقيق المنفعة المتبادلة⁴⁴، بحيث يختلف التدريب باختلاف الهدف منه، لذلك نجد بان هذه العملية تتبع إستراتيجية أو سياسة المؤسسة، بما يحقق

ومن خلال مناقشتنا السابقة عن العلاقة بين أخلاقيات الأعمال وأخلاقيات رأس المال البشري، يتضح لنا بأن أخلاقيات رأس المال البشري هو نتيجة تتوصل إليها المؤسسة من خلال: ما تصدره من مدونات أخلاقية لتحديد ما هو مرغوب من ما هو غير مرغوب فيه من سلوك، وعمليات التوظيف على أساس مبدئي المساواة والجدارة، وبرامج التدريب لتطوير معارف ومهارات واتجاهات الموظفين لرفع مستوى الأداء الأخلاقي، وعمليات التحفيز التي تشجع الموظفين على إتباع الاتجاه الأخلاقي في المؤسسة وخارجها، إذن أخلاقيات الأعمال يمكن أن تؤدي إلى قفزة نوعية بالمؤسسة وذلك من خلال زيادة إيراداتها وتخفيض تكاليفها وتحقيق الميزة التنافسية الأخلاقية، نتيجة إن كل موظفيها يعتمدوا البعد الأخلاقي في أداء مهامهم.

لأن المنظور الحديث أصبح أكثر تقبلاً لمبدأ أن الأخلاق يمكن أن تدفع (Ethics Can Pay) أي يمكن أن يكون لها عائد مكافئ أو يفوق ما ينفق عليها من التصرفات الأخلاقية، إن لم يكن ذلك في المدى القصير فإنه سيكون على المدى الطويل⁴⁸، لأن التصرف الغير أخلاقي قد يكلف الكثير من خلال الدعوات القضائية والتعويضات، على عكس التصرف الأخلاقي الذي إن لم يحقق العائد الكبير فإنه يرفع من قيمة المؤسسة وسمعتها لدى الزبائن، وبذلك تكسب ثقته وولائه وهو أهم ما تبحث عنه، ويمكننا تمثيل العلاقة بين أخلاقيات الأعمال وأخلاقيات رأس المال البشري في الشكل رقم (06):

لتحقيق أهداف المنظمة⁴⁶، وإذا كانت أهداف المؤسسة هي تعزيز البعد الأخلاقي لرأسمالها البشري، فإن عملية التحفيز ستصب في هذا الجانب، من حيث تحريك دوافع الموظفين للقيام بالأعمال ذات البعد الأخلاقي، وتقديم حوافز مادية ومعنوية لتشجيع ذلك، و هذا من خلال تمسك الموظفين بالأخلاق عند قيامهم بأعمالهم وأدائهم لوظائفهم، وكذا التعامل فيما بينهم وبين مؤسساتهم، ويظهر البعد الأخلاقي للرأس المال البشري في هذه الحالة من خلال تشجيع أصحاب المعارف والمهارات على حسن استخدام وتطبيق معارفهم بما يخدم الإنسان والمجتمع أخلاقياً، لكي لا يصبح الكسب المادي هو هاجسهم الوحيد، وأن تقديم ابتكار جديد يخدم الإنسانية من جانب أخلاقي يحفز الباحث أكثر من ابتكار شيء جديد يهدم الإنسانية مثل الأسلحة وغيرها كثير، كما يجب تقديم الحوافز على أساس استقامة الموظفين من ناحية السلوك الأخلاقي، ومكافأة الموظفين الطائعين ومعاينة الموظفين المنتهكين للأخلاق، ومن أهم الاتجاهات التي تحفز على الاهتمام بأخلاقيات رأس المال البشري ما يلي:⁴⁷

- إخضاع البحوث العلمية وأغلب أنشطة المؤسسة للمراقبة الدقيقة قانونياً لضمان الالتزام بالقواعد للحد من الاندفاع اللاأخلاقي؛
- التأكيد على مسؤولية المؤسسة في توجيه رأسمالها البشري في مجالات العمل المعرفي من أجل الإلزام بالأخلاق؛
- توجيه اهتمام الموظفين في مجالات العلم والتكنولوجيا بالأخلاقيات وطرح ذلك في المؤتمرات العلمية أو كل ندوة أو حلقة دراسية.

المحور الرابع : النتائج والتوصيات

أولاً: النتائج: أهم النتائج التي يمكن صياغتها هي:

- إن رأس المال البشري هو رأس المال الحقيقي للمؤسسة لأنه مصدر المعرفة التي تسمح ببقائها واستمراريتها؛

- إن تبني أخلاقيات الأعمال تبدأ من الممارسات الإدارية للمؤسسة (التوظيف، التحفيز، التدريب، المدونات الأخلاقية...)، و اعتماداً على أخلاقيات رأس مالها البشري؛

- إن ما يفسد أخلاقيات الموظف ليس المال فقط بل هناك الفضول وحب الاستطلاع؛

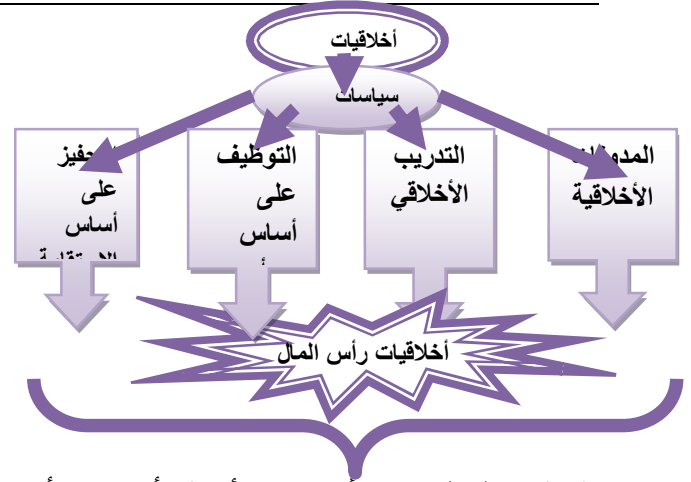
- الاهتمام بأخلاقيات الأعمال بالمثل مع تعظيم الأرباح لدى المؤسسة؛

- لا بد من التأكيد على أن أخلاقيات الأعمال لكي تكون فعالة ومؤثرة يجب أن لا تقتصر على الشعارات المعلنة بل هي تطبيق على أرض الواقع.

ثانياً: التوصيات: خلصت هذه الدراسة إلى عدة توصيات يجب أخذها بعين الاعتبار من أجل تعزيز البعد الأخلاقي للمؤسسات منها:

- ضرورة تبني المؤسسة للمدونة الأخلاقية، والتأكيد على تطبيق محتواها؛

- ضرورة الاهتمام بالتدريب الأخلاقي والتحفيز على أساس الاستقامة الأخلاقية، لتحويل المفاهيم الأخلاقية إلى ممارسات سلوكية داخل المؤسسة ومع زبائنها وكل من يتعامل معها؛

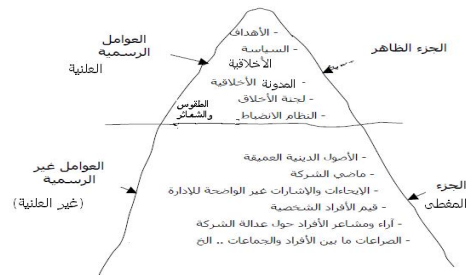


الشكل رقم (06): علاقة أخلاقيات الأعمال بأخلاقيات رأس المال البشري

المصدر: من إعداد الباحثين.

لكن يجب التنويه إلى نقطة مهمة جداً في مجال أخلاقيات الأعمال، وهي أنه لا بد من التأكيد على أن أخلاقيات الأعمال لكي تكون فعالة ومؤثرة يجب أن لا تقتصر على مجموعة العوامل الرسمية المعلنة (الأهداف، المدونات الأخلاقية، السياسات المعلنة وغيرها) لأن هذه تمثل الجزء الظاهر والأصغر من جبل الجليد الأخلاقي (Ethical Iceberg) للمؤسسة، لأن الجزء الأكبر والأهم هو مجموعة العوامل غير الرسمية فهو ما يجب إيجاده فعلاً في المؤسسة⁴⁹، لأنه هو ما يعكس البعد الأخلاقي، و يمكن توضيح ذلك من خلال الشكل رقم (07):

الشكل رقم (07): جبل الجليد الأخلاقي



المصدر: نجم عبود نجم، أخلاقيات الإدارة ومسئولية الأعمال في شركات الأعمال، مرجع سابق، ص 91.

الأعمال لدى المؤسسة لابد أن نبدأ من تعزيز البعد الأخلاقي لرأس مال البشري. وبالرغم من الدور الإيجابي للمعرفة التي يمتلكها رأس المال البشري في المؤسسة، إلا أن لها آثار سلبية إذا تم استثمارها أو استغلالها بشكل غير أخلاقي، لذلك يجب توفير الظروف الملائمة والمناخ المناسب الذي تستطيع من خلاله هذه المعارف إثبات كل قدراتها وإمكانياتها، في الاستثمار والتطبيق الإيجابي لمعارفها من خلال تعزيز البعد الأخلاقي فيها.

قائمة المراجع

- ضرورة استفادة المؤسسات من وجهة النظر الإسلامية فيما يتعلق بالأخلاق؛
- الالتزام الجدي من المؤسسة بأخلاقيات الأعمال وخاصة أخلاقيات رأس المال البشري لأنه نقطة البداية لكل ما هو أخلاقي؛
- ينبغي على المؤسسات الالتزام بالقيم الأخلاقية وتعزيز السلوك الأخلاقي لدى رأسمالها البشري، لأن الأخلاق تؤدي إلى تنمية المعرفة والمهارات وقدرات للموظفين؛
- يجب استقطاب الموظفين بناء على معايير ومبادئ أخلاقية، وليس بسبب القدرات العلمية والفنية فقط

خاتمة

من خلال ما سبق يتضح بأن أخلاقيات الأعمال وطرق تعزيزها شكلت موضوع اهتمام الباحثين ورجال الأعمال نظرا لدورها في تقوية الالتزام بمبادئ العمل الصحيح، و زيادة قيمة المؤسسة وسمعتها لدى الزبائن، وهو ما يساهم بشكل إيجابي في زيادة أرباح المؤسسة إن لم يكن ذلك في المدى القصير فإنه سيكون على المدى الطويل.

كما أن رأس المال البشري يلعب دورا مهما في بقاء المؤسسة واستمراريتها، نظرا لما يمتلكه من معارف ومهارات وقدرات تمكنه من الابتكار والإبداع، و نظرا لهذه الأهمية للرأس المال البشري يستلزم على كل المؤسسات تعزيز البعد الأخلاقي له، لتحديد ما هو صائب أو خاطئ فيما يتعلق بالمعرفة أو السلوك المعرفي لأصحاب المعرفة، وبالتالي توجيه العمل ليصبح غير مخالف للقيم الأخلاقية وغير ضار سواء للموظفين أو المؤسسة أو المجتمع ككل، إذن ومن أجل تعزيز أخلاقيات

- 1- نجم عبود نجم، أخلاقيات الإدارة ومسؤولية الأعمال في شركات الأعمال ، الوراق للنشر والتوزيع، ط1، عمان، الأردن، 2006، ص42.
- 2- كمال زيتوني، جابر كريم، أخلاقيات رأس المال الفكري كمدخل لتعزيز إدارة المعرفة في منظمات الأعمال العربية، الملتقى الدولي حول رأس المال الفكري في منظمات الأعمال العربية في الاقتصاديات الحديثة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة شلف، الجزائر ، 13-14 ديسمبر 2011، ص07.
- 3- Ann Gilley and al , The Praeger Handbook of Human Resource Management , Greenwood Publishing Group, Inc, United States of America, 2009, p401.
- 4- Richard L. Daft and Dorothy Marcic, Understanding Management, The Thomson Corporation , 5th Edition , usa , 2006, p120.
- 5- نجم عبود نجم ، أخلاقيات الإدارة ومسؤولية الأعمال في شركات الأعمال ، مرجع سابق، ص16.
- 6- خضير كاظم حمود ، منظمة المعرفة ، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2010، ص43.
- 7- نجم عبود نجم ، أخلاقيات الإدارة ومسؤولية الأعمال في شركات الأعمال ، مرجع سابق، ص17.
- 8- أسار فخري عبد اللطيف، أثر الأخلاقيات الوظيفية في تقليل فرص الفساد الإداري في الوظائف الحكومية، مجلة العلوم الإنسانية، العدد 29، العراق، 2006، ص02.

the study of living standard, university of britsh, britsh,2011, p02.

²¹ - Teresa Torres cornas and Mario Aria – oliva-, E-human Resources management: managing knowledge people, Idea group Publishing , united states of America, America, 2005 , p37.

²² - Charlence Rowena van ZYL , intellectual capital and marketing strategy intersect for increased, sustainable competitive advantage, dissertation submitted in fulfillment of the requirements for the degree magister commerce in strategic management, university of Johannesburg , south Africa, p83.

²³ - Philip Stiles and Somboon kulvisaechana, human capital and Performance: judge institute of management, university of combridge ,combridges business school, USA , 2003 , p5.

²⁴ - عبد الفتاح بوخمخ ، رأس المال المعرفي مصدر التميز في المنظمات ، المؤتمر الدولي للتنمية الإدارية: نحو أداء متميز في القطاع الحكومي، تنظيم معهد الإدارة العامة بالرياض، السعودية، 2009، ص21.

²⁵ - نجم عبود نجم ، إدارة المعرفة المفاهيم الإستراتيجية والعمليات ، الوراق للنشر والتوزيع ، الأردن، 2007، ص299.

²⁶ - هنادي خليل أبودية، واقع رأس المال البشري والميزة التنافسية، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير، قسم إدارة الأعمال، جامعة الخليل، فلسطين، 2011، ص25.

²⁷ - قاسي ياسين، غردي محمد ، دور رأس المال الفكري في تنمية الكفاءات البشرية لتدعيم الميزة التنافسية للمؤسسة الجزائرية ، ملتقى دولي: "إدارة و قياس رأس المال الفكري في منظمات الأعمال العربية"، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة البلدة، الجزائر، 14/13 ماي 2008، ص06.

²⁸ - Tomas. A Stewart , human capital management executive working group: editor Harvard business Review, palladium Group , inc, 2007, USA ,p5.

²⁹ - ناصر محمد سعود جرادات وآخرون، إدارة المعرفة ، إثراء للنشر والتوزيع ، الأردن ، ط1 ، 2011 ، ص246

⁹ آية الشطريط، البعد الأخلاقي لتنمية رأس المال

البشري من خلال الأعمال، مداخلة مقدمة ضمن فعاليات الملتقى الدولي الثاني عشر للأعمال رأس المال البشري في اقتصاد المعرفة يومي 22-25 أبريل 2013، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، جامعة الزيتونة،الأردن، ص633.

¹⁰ - محمد عواد أحمد الزيادات، مرجع سابق، ص 328-329.

¹¹ - سناء عبد الكريم الخناق، المسؤولية الأخلاقية لأصحاب المشاريع الريادية والصغيرة ، الملتقى الدولي حول "الحوكمة وأخلاقيات الأعمال في المؤسسات"، قسم العلوم التجارية، جامعة باجي مختار عنابة ، الجزائر، 18/11/2012، ص108.

¹² - أحمد محمود حبيب البوتي، أخلاقيات الأعمال وأثرها في تقليل الفساد الإداري، على الخط www.nazaha.iq/conf7/conf7-soci5.pdf

¹³ - نجم عبود نجم ، أخلاقيات الإدارة ومسؤولية الأعمال في شركات الأعمال ، مرجع سابق ، ص17-18.

¹⁴ - محمد راتول، محمد فلاق، علاقة أخلاقيات الإدارة بالأداء في المؤسسات الاقتصادية الجزائرية ، الملتقى الدولي حول : مقومات تحقيق التنمية المستدامة في الاقتصاد الإسلامي، كلية العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية ، جامعة قالم، 03/04 ديسمبر 2012، ص401.

¹⁵ - نجم عبود نجم، أخلاقيات الإدارة في عالم متغير ، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، سلسلة بحوث ودراسات، ط1 ، القاهرة، 2000، ص25.

¹⁶ - نجم عبود نجم ، أخلاقيات الإدارة ومسؤولية الأعمال في شركات الأعمال ، مرجع سابق ، ص49-50.

¹⁷ - محمد عواد أحمد الزيادات ، مرجع سابق ، ص 330-331.

¹⁸ - محمد راتول، محمد فلاق، مرجع سابق، ص401.

¹⁹ - المرجع نفسه، ص ص54-57.

²⁰ - Alexander Marry and Andrew sharpe , human capital and Productivity in British Colombia, CSLS Research report, centre for

- ³⁰ - محمد عواد أحمد الزيادات، إدارة المعرفة، دار صفاء للنشر، ط1، الأردن، 2008، 329.
- ³¹ - المرجع نفسه، ص ص 299-230.
- ³² نجم عبود نجم، أخلاقيات الإدارة ومسؤولية الأعمال في شركات الأعمال، مرجع سابق، ص 16.
- ³³ - بضياف عبد المالك، عنتر بوتيار، دور البعد الأخلاقي في تعزيز مقومات التنمية المستدامة - من منظور إسلامي-، الملتقى الدولي حول: مقومات تحقيق التنمية المستدامة في الإقتصاد الإسلامي، كلية العلوم الإقتصادية والتسيير والعلوم التجارية، جامعة قالم، 03/04 ديسمبر 2012.
- ³⁴ - طاهر محسن منصور الغالي، المسؤولية الإجتماعية وأخلاقيات الأعمال، دار وائل للنشر، الأردن، 2005، ص 145.
- ³⁵ - Dale Neef, Managing Corporate Reputation and Risk Developing a Strategic Approach to Corporate Integrity Using Knowledge Management, Elsevier Butterworth-Heinemann, United States of America, 2003, p99.
- ³⁶ - نور أبوتايه، أخلاقيات المعرفة وعلاقته بهجرة العقول في العالم العربي، على الخط، <http://www.journal.cybrarians.org/index.php>
- ³⁷ - كمال زيتوني، جايز كريم، مرجع سابق، ص 13.
- ³⁸ - كمال زيتوني، جايز كريم، المرجع نفسه، ص 10.
- ³⁹ - نجم عبود نجم: إدارة المعرفة المفاهيم الإستراتيجيات والعمليات، مرجع سابق، ص ص 553-554.
- ⁴⁰ - نجم عبود نجم: المرجع نفسه، ص ص 557-559.
- ⁴¹ - نجم عبود نجم، أخلاقيات الإدارة في عالم متغير، مرجع سابق، ص ص 96-98.
- ⁴² - عبد اللطيف محمود مطر، مرجع سابق، ص ص 74-75.
- ⁴³ تيشات سلوى، أثر التوظيف العمومي على كفاءة الموظفين بالإدارات العمومية الجزائرية، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير، تخصص: تسيير المنظمات، جامعة أحمد بوقرة بومرداس، 2010، ص ص 10-34.
- ⁴⁴ حميد عبد النبي الطائي، التسويق السياحي: مدخل استراتيجي، الطبعة الأولى، دار الوراق للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2004، ص ص 366-367.
- ⁴⁵ نجم عبود نجم، أخلاقيات الإدارة ومسؤولية الأعمال في شركات الأعمال، مرجع سابق، ص 11.
- ⁴⁶ عيسى حيرش، محاضرات في مبادئ إدارة الأعمال، جامعة الملك فيصل، كلية العلوم الإدارية والتخطيط، قسم إدارة الأعمال، 2010/2009.
- ⁴⁷ - عبد اللطيف محمود مطر، مرجع سابق، ص ص 72-73.
- ⁴⁸ نجم عبود نجم، أخلاقيات الإدارة ومسؤولية الأعمال في شركات الأعمال، مرجع سابق، ص 30.
- ⁴⁹ نجم عبود نجم، المرجع نفسه، ص ص 90-91.