

أخلاقيات الأعمال ودورها في التقليل من الفساد الإداري في منظمات الأعمال المعاصرة من منظور الفكر الإسلامي

Business Ethics And its Role In Reducing Administrative Corruption from the perspective of Islamic Thought

سهيلة إمنصوران^{*1}

drsouhilaimansouren@gmail.com، جامعة الجزائر 3 (الجزائر)،¹

تاريخ النشر: 2021/12/31

تاريخ القبول: 2021/12/17

تاريخ الاستلام: 2021/09/20

Abstract:

Administrative corruption has become a widespread administrative scourge in both the private and public sectors. It is one of the most important problems facing public policy in the developed and developing countries of the world. This phenomenon is manifested by a set of administrative behaviors and deviations issued by the public employee. Therefore, it has become necessary to reconsider the so-called business ethics within in Contemporary Works Organizations.

This study aims to try to limit or reduce the phenomenon of administrative corruption by establishing business ethics derived from our true religion (Islam), by highlighting the great Islamic approach that establishes human behavior in a way that achieves the individual and collective interest.

Keywords: ethics. business ethics. administrative corruption.

JEL Classification: D23; D73.

مستخلص:

أصبح الفساد الإداري آفة إدارية متفشية في كل من القطاعين الخاص والعام، فهي من أهم المشاكل التي تواجه السياسة العامة في دول العالم المتطورة منها والنامية، تتجلى هذه الظاهرة بمجموعة من السلوكيات والانحرافات الإدارية التي تصدر عن الموظف العام. لذلك بات من الضروري إعادة النظر فيما يسمى بأخلاقيات الأعمال داخل منظمات الأعمال. تهدف هذه الدراسة إلى محاولة الحد أو التقليل من ظاهرة الفساد الإداري من خلال إرساء أخلاقيات الأعمال المستمدة من ديننا الحنيف (الإسلام)، وذلك بإبراز المنهج الإسلامي العظيم الذي يقوم السلوك البشري بما يحقق المصلحة الفردية والجماعية. **الكلمات المفتاحية:** الأخلاق؛ أخلاقيات الأعمال؛ الفساد الإداري.

تصنيفات JEL: D23؛ D73.

مقدمة

لا شك أن للقيم والأخلاق دورا بارزا في تشكيل وتجسيد ثقافة منظمة الأعمال، ولهذه القيم تأثيرا ملموسا على أداء الأفراد سواء كانت هذه القيم من موروثات الأفراد أنفسهم أو منظماتهم، كما أنها تؤثر على مخرجات الأعمال هؤلاء الأفراد داخل المنظمة. لذلك يتزايد الاهتمام في الوقت الحاضر بأخلاقيات الأعمال على نحو واضح وملفت للنظر، فاليوم تتردد مصطلحات كثيرة مثل: قواعد المهنة وأدابها، أخلاقيات الوظيفة، أخلاقيات الأعمال، أخلاقيات الإدارة، وتتسابق الشركات والمؤسسات لإصدار مدونات أخلاقية للإدارة، فبعد أن كانت الكفاءة هي مركز الاهتمام الوحيد، والريح هو الهدف الأساسي والمسؤولية الوحيدة للأعمال، أصبحت الأخلاقيات تحظى باهتمام شديد، فتعيد صياغة الأهداف والبيانات بطريقة تبرز المسؤولية الأخلاقية للمؤسسات والشركات (نجم، 2000، صفحة 13)

وقد قدم الفكر الاقتصادي الإسلامي العديد من المبادئ الهامة المتعلقة بهذا المفهوم، فأدخلت النظرية الإسلامية التي استندت في فكرها الإداري إلى نصوص وتوجهات العقيدة الإسلامية بعدا اجتماعيا هاما، مؤثرا على السلوك الإداري داخل المنظمة وهو البعد الأخلاقي، والتي تقوم على أساس القيم الإنسانية التي تسود المجتمع وعلى الممارسات الفعلية للعملية الإدارية من تخطيط وتنظيم للنشاط البشري، وتحديد مسؤولياته والتنسيق بين مؤسساته، والتوجيه والرقابة والمتابعة والمبينة على الصدق والأمانة والثقة، والاستقامة والاحترام، وبالتالي تكوين مجتمع الكفاية والعدل وهو اسعى غاية لأي نظرية إدارية .

إن هذا الاهتمام المتزايد بالموضوعات المتعلقة بأخلاقيات الأعمال لأسباب عديدة يقع في مقدمتها تزايد الفضائح الأخلاقية والنقد الموجه لإدارة الأعمال والمعايير التي تعتمد عليها بعيدا عن إطار أخلاقي وشفاف وفي ظل تزايد ضغوط مؤسسات المجتمع المدني وتراجع الحكومة عن الأعمال بل وأغلب المؤسسات في ظل تنامي ظاهرة الخصخصة وتزايد الاتجاه نحو العولمة (Globalisation) وما تفرزه من تنصل الشركات العالمية عن مسؤولياتها الاجتماعية والأخلاقية، أضف إلى ذلك الفساد الإداري في القطاع الحكومي الذي يتجه نحو التوسع والتعقيد ما نتج عنه من أشكال جديدة كغسيل الأموال (الشمري، 2011، صفحة 131) والمنافسة الشديدة بين الشركات التي أصبحت حربا بدون سلاح.

كما حاز هذا الموضوع اهتمام كبير من قبل الحكومات والجامعات والمنظمات العالمية والمحلية تجسد في شكل "المنظمة الثقافية العالمية"، وإدخال الموضوع كمقياس دراسي مستقل في كل الجامعات العالمية تقريبا وإنشاء الأجهزة المختلفة في الدول لمكافحة الفساد الإداري، ولا

نستغرب أن توجد في الولايات المتحدة الأمريكية وحدها ما يزيد على 500 مقرر دراسي من مقررات أخلاقيات المهنة في الجامعات الأمريكية (نجم، 2000، صفحة 13) وإن (90%) منها تقدم نوعا من التدريب في هذا المجال كما يوجد أكثر من (25) كتابا دراسيا وثلاث مجلات دورية مكرسة للموضوع وهناك ما لا يقل عن (16) مركزا بحثيا لأخلاقيات الإدارة والأعمال في الخدمة الآن (بومدين، 2015، صفحة 77) كما أجمعت تقارير الخبراء الدوليين على أن الفساد الإداري من بين المشاكل الرئيسية التي من الضروري معالجتها في الأقطار النامية إذا ما أريد لبرامج التنمية أن تنفذ فيها، فهذه الأقطار معومة بالفساد الإداري لأسباب تاريخية وحضارية التي تعيشها، حيث بات ينخر في حجم الدولة وأصبح معوقا لسياساتها التنموية .

يعد الفساد الإداري إذن من المواضيع المهمة نظرا لما له من جذور تاريخية انتشرت في مجتمعاتنا المعاصرة سواء النامية منها والمتقدمة وشاع في كل النظم السياسية الرأسمالية والاشتراكية، الديمقراطية، الدكتاتورية .

فهو يعوق التنمية الاقتصادية، مما يزيد من مستوى الفقر وعدم الاستقرار السياسي الاقتصادي ويؤدي إلى انتهاك حقوق الإنسان، والتفاوت الطبقي وإلى الانحراف بالسلطة باستقلال النفوذ والأموال العامة في خدمة المصالح الشخصية.

ولهذه الظاهرة عدة أسباب سياسية واقتصادية، اجتماعية وثقافية، وقد تكون داخلية وخارجية مما يؤثر على البنية الاقتصادية والاجتماعية للدول النامية خاصة (نزبه و مبروك، 2013، صفحة 8) لذلك جاءت هذه الورقة في البحث عن أخلاقيات الأعمال خصوصا في الفكر الإسلامي ودورها في الحد من الفساد الإداري.

على ضوء كل هذا يمكن طرح التساؤل التالي :

كيف يمكن لأخلاقيات الأعمال في الإسلام أن تساهم في الحد من الفساد الإداري؟

ولماذا حظيت بكل هذا الاهتمام؟

وفي الإطار تهدف الدراسة إلى :

- 1- عرضا نظريا لأخلاقيات الأعمال من خلال المفهوم والأهمية .
- 2- مفهوم الفساد الإداري وأسباب انتشاره.
- 3- أخلاقيات الأعمال في الفكر الإسلامي.
- 4- محاولة لفت انتباه أصحاب الأعمال للالتزام بأخلاقيات الأعمال في الإسلام للحد من الفساد الإداري .

أهمية البحث

يكتسب البحث أهمية كبيرة من خلال تقديمه:

- 1- تسليط الضوء على مفهوم أخلاقيات الأعمال عموماً وفي الفكر الإسلامي خصوصاً؛
- 2- التعرف على مفهوم الفساد الإداري ومعرفة أسباب انتشاره؛
- 3- البحث عن أرضية أخلاقية في منظمات الأعمال المعاصرة من خلال النموذج الإسلامي للحد من الفساد الإداري.

الإطار المنهجي للدراسة:

تعتمد الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي بغية تقديم قواعد أخلاقيات الأعمال عموماً ومن المنظور الإسلامي خصوصاً ومن خلال وصف الظاهرة موضوع الدراسة أخلاقيات الأعمال والفساد الإداري بالاعتماد على مجموعة من المراجع والكتب والرسائل الجامعية الأكاديمية والمقالات الموجودة في مختلف المجالات العلمية المحكمة، وذلك لتحليل العلاقة بين أخلاقيات الأعمال والفساد الإداري مع إعطاء أساليب للحد منه بالعودة إلى أخلاقيات الأعمال في الإسلام .

لذلك سنناقش النقاط الأساسية التالية:

أولاً: ماهية أخلاقيات الأعمال (الإطار النظري لأخلاقيات الأعمال مع ذكر أهم المشكلات الأساسية لها).

ثانياً: ماهية الفساد الإداري وما أسباب انتشاره .

ثالثاً: أخلاقيات الأعمال في الفكر الإسلامي.

رابعاً: إيجاد أرضية أخلاقية للحد من الفساد الإداري وفق الرؤية الإسلامية .

فرضيات البحث

- أخلاقيات الأعمال وظيفية اجتماعية لا يمكن إغفالها أو التقليل من شأنها لأنه ينبع من نظام التأثير الاجتماعي.

- الفساد الإداري مجموعة من السلوكيات والانحرافات الإدارية والوظيفية .

- تطبيق أخلاقيات الأعمال في الإسلام ضرورة إدارية للحد من الفساد الإداري .

1- أخلاقيات الأعمال (مفهومها، مصادرها وأهميتها)

1-1- ماهية الأخلاق

قبل الحديث عن أخلاق العمل من المنظور الإسلامي يجدر بنا أن نعرج على بعض المعاني اللغوية والمفاهيم الاصطلاحية، لهذا سنعرّف الاخلاق في اللغة والاصطلاح، ثم نتعرف الى

مفهوم العمل من خلال المنظور الإسلامي تمهيدا للحديث عن أخلاقه التي هي الهدف من هذا البحث.

الأخلاق لغة

تطلق كلمة الأخلاق في كتب اللغة ويراد بها: الطبع والسجية، والمروءة والدين. وحول هذه المعاني يقول الفيروزابادي "الخلق بالضم وضممتين السجية والطبع والمروءة والدين ويقول ابن المنظور: الخلق والخلق السجية.. فهو بضم الخاء وسكونها الدين والطبع والسجية".
يفسر ابن منظور ذلك بقوله "وحقيقته، أي الخلق، أنه لصورة الإنسان الباطنة، وهي نفسه، وأوصافها ومعانيها المختصة بها بمنزلة الخلق لصورته الظاهرة وأوصافها ومعانيها ولهما أوصاف حسنة وقبيحة" وفي هذا المعنى يقول الراغب الأصفهاني "الخلق في الأصل شيء واحد".

الأخلاق اصطلاحاً

عرف العلماء الأخلاق بتعريفات كثيرة لا يتسع المجال لذكرها ولكن سنذكر أهم تلك التعريفات ومنها:

- ✓ تعريف ابن مسكويه، فقد عرف الأخلاق بأنها " حال للنفس داعية لها إلى أفعالها من غير فكر ولا روية .
- ✓ تعريف الغزالي حيث عرفها بأنها "هيئة راسخة في النفس تصدر عنها الأفعال بيسر وسهولة من غير حاجة إلى فكر ورؤية.

ويلاحظ من التعريفين السابقين أنهما يجنحان إلى منهج فلسفي واحد وإلى حد بعيد .

- ✓ عرفها عبد الكريم زيدان بقوله: "ويمكننا تعريف الأخلاق بأنها مجموعة من المعاني والصفات المستقرة في النفس وفي ضوئها وميزانها يحسن الفعل في نظر الانسان أو يقبح، ومن ثم يقدم عليه أو يحجم عنه.
- ✓ ولا يخفى أن هذا التعريف هو نفسه تعريف الغزالي مع إضافات غير خافية وتكمن اضافته الحسنة بأن المعاني والصفات المستقرة في النفس هي الضابط للإقدام والإحجام عن الفعل بحسب حسنه وقبحه.
- ✓ وكذلك هي: مجموعة من المعاني والصفات المستقرة في النفس وعنهما تصدر الأفعال بسهولة من غير فكر أو روية .
- ✓ وقد عرفها بعض العلماء بأنها: "التحلي بالمليح والتخلي عن القبيح"، ويمكن تحديد مفهوم الأخلاق في نظر الإسلام حسب تعريف الباحث الدكتور يالجن بقوله: "بأن الأخلاق عبارة

عن علم الخير والشر والحسن والقبح وله قواعده التي حددها الوحي لتنظيم حياة الإنسان وتحديد علاقته بغيره على نحو يحقق الغاية من وجوده في هذا العالم على أكمل وجه"، ولهذا فإن الناس قد تعارفوا على أن الصدق والأمانة والوفاء بالعهود ونحو ذلك من الأخلاق الكريمة، كما تعارفوا عن أن الكذب والغش والخيانة من الأخلاق الذميمة التي ترفضها العقول السليمة والفطر المستقيمة (السكرانه، 2009، الصفحات 18-19-20)

2- الإطار الفكري والنظري لأخلاقيات العمل

إذا ما نظرنا إلى أخلاقيات الأعمال عبر التاريخ لوجدنا اختلافات بين كل فترة وأخرى بداية من قبل الميلاد 1780 وميثاق "حمورابي" الذي وضع بمثابة أول مرشد أخلاقي سجله التاريخ، وبما يحتوي على أكثر من 282 توجيهاً، أساس مملكة "بابلون" بالرغم من أحكامهم التي تبدو لنا غير أخلاقية خاصة الأحكام المتعلقة بالرق.

وقامت حضارات قديمة بوضع موثيق أو مبادئ خاصة بها من 500 عام قبل الميلاد، مثل انجيل كونفوشيوس، هذا إلى جانب الموثيق الإلهية مثل الوصايا العشر لموسى.

وبالانتقال من الدين إلى الفلسفة فإن هناك جذورا عميقة إلى الاهتمام بموضوع الأخلاق. ففي الفلسفة اليونانية القديمة التي تعد منبع الفلسفة الحديثة كانت الاخلاق موضوع اهتمام كل من أفلاطون، أرسطو أما فلاسفة العصر الحديث فقد كانت لهم رؤى مختلفة اتجاه موضوع الأخلاق ف(Bentham and John Mills): وهما من فلاسفة القرن 19، أن الأخلاق هي تحقيق أكبر قدر من المنفعة لأكبر عدد من الناس (Wary-bliss, 2007).

وخلال عصر الإصلاح في القرون الوسطى، برزت شخصيات إصلاحية مثال (John Calvin) و(Martin Luther) التي فتحت الطريق لتعزيز أخلاقيات الأعمال البروتستانتية من خلال اعتقادهم أن الناس يمكن أن تخدم الله من خلال العمل. ويعد عصر الإصلاح نقطة البداية التي انطلقت منها أوروبا لبناء نهضة الأعمال (بودراع، 2013، صفحة 19)

وفي القرن السادس عشر أصبحت المواقف الإيجابية اتجاه العمل جزءا من ثقافة المجتمع. حيث عزز عالم الاجتماع والألماني Max Weber هذه المواقف عند إصداره لكتاب بعنوان "الأخلاقيات البروتستانتية وروح الرأسمالية" عام 1904، إذ وظف القيم الدينية لخدمة الاقتصاد وأوضح في كتابه أن العوامل الأساسية للأخلاقيات هي: الاجتهاد، الانتظام، وألوية ميدان العمل، تأجيل الرغبات (Roger, 1996, p. 67).

وفي القرن الثامن عشر عرف آدم سميث بأنه أبو الاقتصاد الحديث في بحثه "طبيعة واسباب ثروة الأمم" أكد أن للعمل قيمة عليا ودعا إلى حرية الأعمال والتأكيد على فكرة اليد

الخفية التي تؤدي بالأعمال من خلال سعيها لتعظيم الربحية ومن خلال المنافسة الحرة إلى تحقيق منافع المجتمع (نجم، 2000، صفحة 50).

وفي العصر الحالي انتقد Drucker الذي يعد من رواد الإدارة فكرة اليد الخفية وأكد على مدراء المنظمة أن يختاروا أهدافا مسؤولة اجتماعيا وقال أن "اليد الخفية تحول الرذائل الخاصة إلى فضائل عامة"، وأنه لا يؤمن أبدا بإمكانية أن تحل المنافسة بشكل تلقائي المشاكل الاجتماعية، أو أنها تعزز من الالتزامات لمدراء المنظمات (Waring & Drucker, p. 22).

وخلال نفس هذا القرن وبرزوغ فجر الثورة الصناعية والتغيرات التي رافقت الأعمال ازدادت حدة المشاكل الاخلاقية وتمثل ذلك في الاستخدام السيء للأطفال في العمالة حيث سعت المنظمات لتحقيق الربحية على حساب القيم الإنسانية.

وأخيرا عبر عنها «Woller» أن أخلاقيات الأعمال هي الالتزام بالقيم الأخلاقية (الأمانة، والاستقامة والثقة، والصدق) في العمل.

2-1- تعريف أخلاقيات العمل

هناك عدة تعاريف لأخلاقيات العمل

✓ يعرف (P.W.VanValock) أخلاقيات الأعمال بأنها "الدراسة المنهجية للخيار الأخلاقي التي يتم من خلالها اختيار ما هو جيد. (Van Valock, 1967, p. 471) وهذا التعريف يحاول أن يعطي لأخلاقيات الأعمال بعدا علميا.

✓ كما نجد في هذا الاتجاه 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 (دراكر، 1976، صفحة 207)، ليضيف إلى أخلاقيات الإدارة بعدا موضوعيا. أما (Ivacevitch) فيرى أن أخلاقيات الأعمال تمثل خطوطا توجيهية للمديرين في صنع القرار، وإن أهميتها تزداد بالتناسب مع آثار ونتائج القرار، فكلما كان نشاط المدير أكثر تأثيرا في الآخرين كلما ازدادت أخلاقيات ذلك المدير (Ivncevitch, p. 655).

✓ وتعرف كذلك بأنها: "مجموعة المبادئ والمعايير التي تحكم سلوك الفرد أو المجموعة، وترتبط هذه المبادئ بتحديد ما هو خطأ أو ما هو صواب في موقف معين" (الطروانة، 1990، صفحة 155)، كما يرى البعض بأن أخلاقيات العمل هي: "مجموعة القواعد والأسس التي يجب على المهني التمسك بها والعمل بمقتضاها، ليكون ناجحا في تعامله مع

الناس، ناجحا في مهنته ما دام قادرا على اكتساب ثقة زبائنه والمتعاملين معه من زملاءه ورؤسائه ومرؤوسين" (المصري، 1986)

✓ وعرفها آخرون بأنها "مجموعة من المعتقدات والقيم والمبادئ التي تحكم سلوك الفرد في اتخاذ القرارات وتمييز بين ما هو صواب أو خطأ، جيد أو سيء، حلال أو حرام." ولا يمكن فصل أخلاقيات العمل عن الأخلاق العامة للفرد.. بل يجب على الفرد أن يتعامل مع مشاكل العمل من منطلق المعايير الأخلاقية العامة التي يؤمن بها. ومن هذه القيم ما يلي:

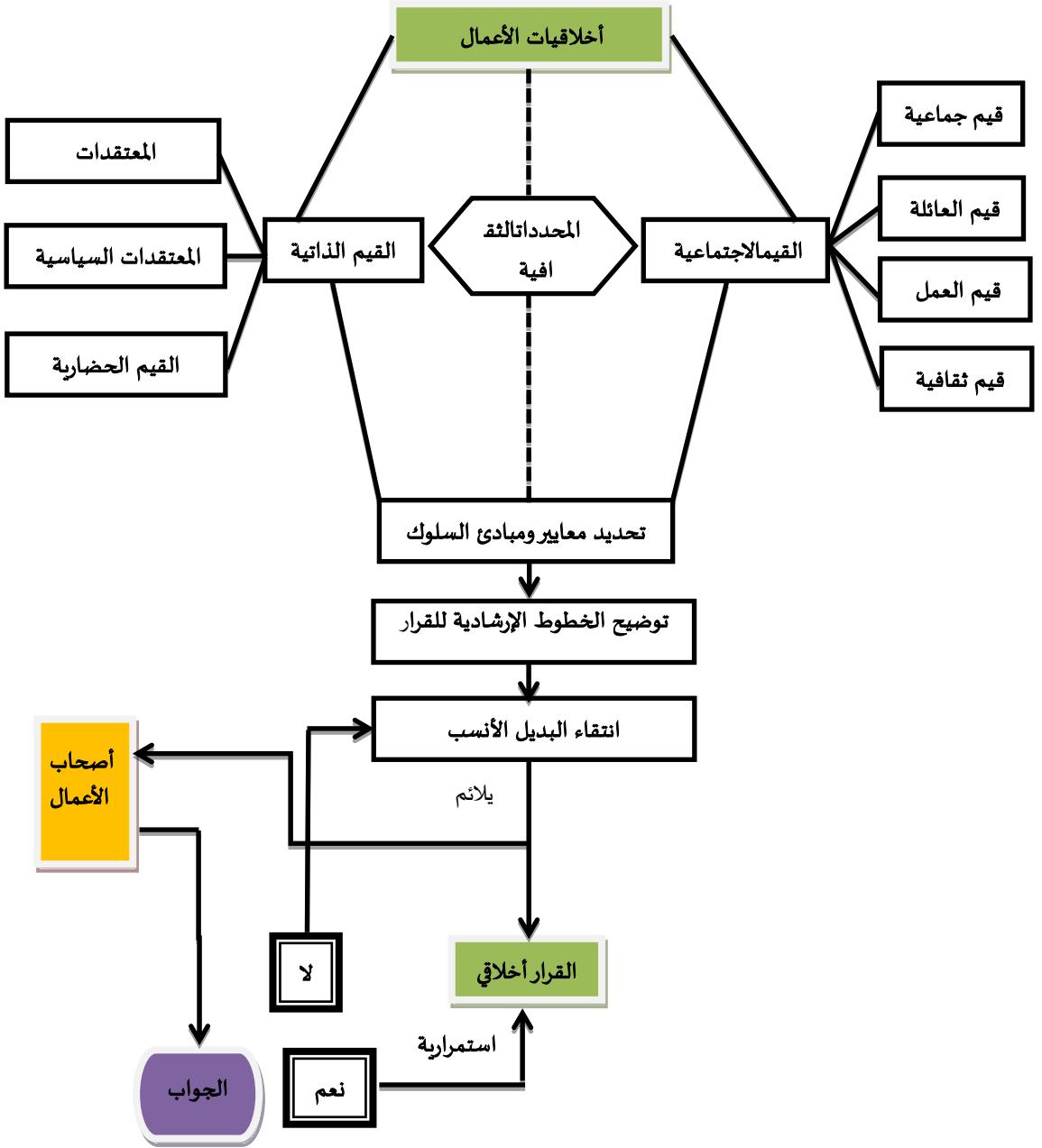
- 1- الأمانة.
- 2- الصدق.
- 3- العدل.
- 4- إطاعة النظم.
- 5- الرحمة.
- 6- إحترام الآخرين.
- 7- الولاء.
- 8- المساعدة والتعاون.
- 9- التحكم في النفس.
- 10- الشجاعة.

وقد قال صلى الله عليه وسلم "إنما بعثت لأتمم مكارم الأخلاق". وحسن الخلق هو مجموعة من الصفات التي وصف بها الله المؤمنين في قوله تعالى: "التَّائِبُونَ الْعَابِدُونَ الْحَامِدُونَ السَّائِحُونَ الرَّاكِعُونَ السَّاجِدُونَ الْأَمْرُونَ بِالْمَعْرُوفِ وَالنَّاهُونَ عَنِ الْمُنْكَرِ وَالْحَافِظُونَ لِحُدُودِ اللَّهِ وَبَشِّرِ الْمُؤْمِنِينَ" (التوبة 112) (السكرانه، 2009، صفحة 21) وفي ضوء ما تقدم من تعريفات لأخلاقيات الأعمال نرى أن معظمها يركز أو يتفق على مجموعة من النقاط هي:

- 1- أنها مبادئ تحدد سلوك الأفراد في المنظمة؛
- 2- أنها سلوكيات حسنة ينتج عنها أفعال حسنة؛
- 3- هي إطار شامل يشكل السلوكيات والأفعال الأخلاقية وغير الأخلاقية، تسهم عوامل عدة في تكوينه مثل: ثقافة المنظمة، القيم الشخصية لأفراد المنظمة، أنظمة المنظمة، وأصحاب المصالح.

وفقا لما سبق يمكن استخلاص التعريف الآتي لأخلاقيات الأعمال فهي: نظام مكون من مجموعة من القواعد والأسس والقيم المستمدة من الدين والبيئة الاجتماعية والتي تكون مطلوبة في سلوك العاملين في العمل الإداري، وتتعلق بالتمييز بين ما هو صحيحوما هو خطأ وما هو مرغوب وما هو غير مرغوب، بهدف تحقيق المصلحة العامة. ويجسد الشكل التالي المفهوم الشمولي لأخلاقيات الأعمال:

الشكل رقم (01): المفهوم الشمولي لأخلاقيات الأعمال



المصدر: زكريا الدوري، مبادئ ومداخل ووظائف في القرن الحادي والعشرون، دار اليازور العلمية للنشر

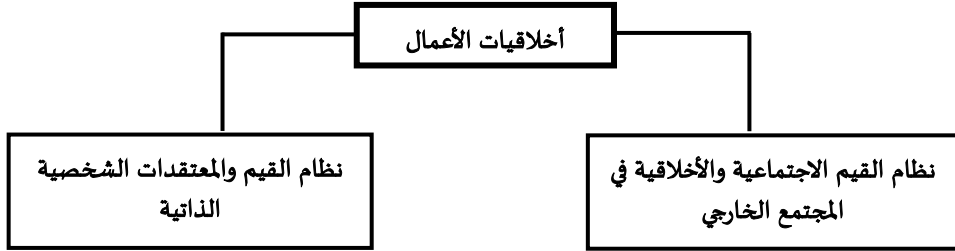
والتوزيع، عمان، الأردن، 2010، ص 435.

2-2- مصادر الأخلاقيات في منظمات الأعمال

تستند أخلاقيات الأعمال إلى ركنين أساسيين :

الأول: نظام القيم الاجتماعي والأخلاقي والأعراف والتقاليد السائدة في المجتمع. والثاني: هو النظام القيمي الذاتي المرتبط بالشخصية والمعتقدات التي تؤمن بها وكذلك خبرتها السابقة ويمكن توضيح ذلك بالمخطط التالي:(السكرانه، 2009، صفحة 57).

الشكل رقم (02): مصادر الأخلاقيات في الأعمال



- القيم الشخصية الذاتية الفطرية
- المعتقدات الدينية والمذهبية
- الخبرة السابقة والمستوى التعليمي
- الخصوصية الفردية
- الحالة الصحية النفسية والجسمانية

- الثقافة السائدة في المجتمع
- قيم الجماعة
- قيم العائلة
- قيم العمل
- قيم المجتمع الحضارية

المصدر: ياغي، 2001، ص 106 (بتصرف).

2-3- أهمية أخلاقيات الأعمال

تتجسد أهمية أخلاقيات الأعمال فيما يلي :

- الأخلاقيات تعد بمثابة الدفة التي تقود المنظمات والأفراد العاملين نحو الالتزام الأدبي والأخلاقي في تجاه الجماعات المختلفة.

-لا يمكن قبول التوجه التقليدي للعمل والذي يرى تعارض بين تحقيق مصالح منظمة الأعمال المتمثلة بالربح المادي وبين الالتزام بالمعايير الأخلاقية والتي عرضت وكأنها تقلل من الكفاءة من خلال هذا المنظور التقليدي، على عكس المنظور الحديث نجد ارتباطا إيجابيا بين الالتزام الأخلاقي والمردود المالي الذي تحققه المنظمة وإن لم يكن ذلك على المدى القصير فإنه بالتأكيد سيكون واضحا في المدى الطويل.

- قد تلحق منظمات الأعمال تكاليف باهضة نتيجة تجاهلها الالتزام بالمعايير الأخلاقية، وقد يضع المنظمة في مواجهة دعاوي قضائية وجنائية، نهيك عن السمعة السيئة لهذه المنظمة في السوق وتراجع أرباح هذه الأخيرة.
- عند الالتزام بالمبادئ الأخلاقية الحميدة في المنظمة يرفع ذلك قيمتها على المستويات المختلفة محليا، اقليميا، ودوليا، وهذا يعتبر عائد مهم ويجابي لها.
- إن التوجهات الحديثة ترى أن عدم اعتبار الأخلاقيات في الأعمال هونزوح نحو المصلحة الذاتية الضيقة، بينما يعد الالتزام بالأبعاد الأخلاقية في الأعمال، عملا موجها نحو المصلحة الذاتية المستنيرة
- ومن المعلوم أن ردود الفعل السلبية على السلوك اللاأخلاقي قد تصدر من طرف المنافسين والحكومة وأطراف أخرى في المجتمع، مما يؤدي الى الاضرار بسمعة المنظمة على المدى البعيد (نجم، 2010، صفحة 31).
- إن التزام المنظمة بالمعايير الأخلاقية خلال أنشطتها المختلفة يعزز الثقة وصدق المعلومات بين مختلف الجهات التي تتعامل معها المنظمة من موردين، زبائن، الادارة العامة (الدولة) وهو الذي يمكنها من اكتساب الشهادات العلمية والامتيازات (مثل ISO 9000) وهذا يتضمن أيضا اعترافا بمجهود والعمل الأخلاقي الذي قامت به المنظمة.
- تساعد القيم الأخلاقية التقليل من تكاليف المنظمة عند اتخاذ القرار المناسب، فالقواعد الأخلاقية تقلل الجهد والوقت المبذول لاتخاذ القرار الصحيح. (بودراع، 2013، صفحة 31) خاصة إذا ما تمادت المنظمة وأخذت تركز كثيرا على مبدأ الرشد والنموذج الاقتصادي بعيدا عن التوجه الاقتصادي الاجتماعي الأخلاقي، إضافة إلى تقوية الاحساس بالانتماء والولاء للمؤسسة. (الرزوي و بن منصور، 2012، صفحة 252)
- ويوضح الجدول رقم (01) الفرق بين النموذجين (المسؤولية الاجتماعية والنموذج الاقتصادي والاجتماعي).

الجدول رقم (01): الفرق بين النموذج الاقتصادي والنموذج الاجتماعي

النموذج الاقتصادي	النموذج الاجتماعي
- الانتاج.	- نوعية الحياة
- استغلال الموارد الطبيعية.	- المحافظة على الموارد الطبيعية.
- قرارات داخلية قائمة على أساس أوضاع السوق.	- قرارات قائمة على أساس أوضاع السوق مع رقابة متنوعة من المجتمع.

- العائد الاقتصادي (الربح).	- الموازنة بين العائد الاقتصادي والعائد الاجتماعي.
- مصلحة المنظمة أو المدير أو المالكين.	- مصلحة المنظمة والمجتمع.
- دور قليل جدا للحكومة.	- دور فاعل للحكومة.

Source: Pride Williams Met AL, Business, Houghton Mifflin, Company, Boston, 2000, P 49.

ومن هنا يمكن القول أن الإدارة الأخلاقية تمكن من تحقيق التوازن بين الأهداف المالية الاقتصادية (النموذج الاقتصادي) وتطلعات الأفراد الاجتماعية (النموذج الاجتماعي)، معتمدة على ذلك الثقة والشفافية والاحترام لتحقيق هذه الغيابات (بودراع ، 2013، صفحة 31) إن الدور الجوهرى للأخلاقيات بصفة عامة وأخلاقيات الأعمال بصفة خاصة هو أنه وسيلة للنهوض بالأمة كما أن التاريخ أخبرنا أن سقوط الأمم والحضارات كان بسبب تراجع انهيار الأخلاق .

2-4- المشكلات الأساسية في أخلاقيات الأعمال عند منظمات الأعمال

إن التطور في مفهوم أخلاقيات العمل لا يعني أن المنظمات قد عالجت المشكلة الأخلاقية في قراراتها وتصرفاتها الإدارية، حيث أن التزايد في المآزق والانتهاكات الأخلاقية يثير الكثير من التساؤلات حول طبيعة هذا التطور وأبعاده كما يشير إلى الصعوبات والمشكلات الأساسية التي لا تزال تواجه أخلاقيات الإدارة على صعيد المفاهيم والممارسات العملية ويمكن إجمال هذه المشكلات والصعوبات فيما يلي :

-**إختلاط المفاهيم:** حيث إن مفهوم أخلاقيات الاعمال يختلط بمفاهيم ومصطلحات أخرى كما هو الحال في مفهوم أخلاقيات الإدارة لأن أخلاقيات منظمات الأعمال تعتمد في الأساس على تصرفات أعضاء الهيئة الإدارية في المنظمة وفي هذا يقول "روبرت أوستن" أن الأعمال الصحيحة والخاطئة يقوم بها الأفراد، وليست الشخصيات الاعتبارية التي يخلقها القانون، فالمنظمة لا يمكن أن تكون فاسدة، وإنما توظف أفراد فاسدين، وهم يقومون بإدارة المنظمة ضد قواعد المجتمع (أبو شيخة و الأسعد، 1990، الصفحات 79-81)

- **الصعوبات المرتبطة بالتفاوت بين أخلاقيات الإدارة – كما هي معلنة – وبين السلوك الإداري:** فأخلاقيات الإدارة عادة ما تشير إلى تطلعاتنا أي ما ينبغي أن يكون عليه المديرون من الناحية الاخلاقية لهذا فهي تبدو وكأنها تتجه نحو سمات المدير الأكثر مثالية في حين أن العبرة الحقيقية في هذا المجال بسلوك المديرين كما هو قائم فعلا، كذلك الحال فإن العبرة ليست بما تصدره المنظمات من لوائح جميلة من القيم الاخلاقية وما يصرح به المديرون من التزام أخلاقي عال

بمصالح الأطراف الأخرى التي تتعامل معهم، وإنما العبرة تتجسد من ذلك كله في السلوك الفعلي والممارسة العملية.

- الصعوبات المرتبطة بعلاقة الإدارة بالكفاية الإدارية:

فالأولى تبدو في أكثر الأحيان قيذا على الكفاءة، فإذا كانت الكفاءة تمثل مؤشرا جيدا على تعظيم الربح، فإن أخلاقيات الإدارة تبدو في أكثر الأحيان عملا يعزز المسؤولية الأخلاقية والاجتماعية (ليفيت، 1994، صفحة 131).

- 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، وتضارع المصالح للأطراف المختلفة من جهة أخرى.

- الصعوبة الخاصة بضعف الحس الأخلاقي للمديرين

تضعف من استجابتهم في قراراتهم المختلفة للقيم والمعايير الأخلاقية، فالمديرون في عالم الاعمال اليوم لا يضعون على أجندة أعمالهم القيم الأخلاقية. ولقد أكدت إحدى الدراسات حول سلم 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 السلم القيمي، والجدول رقم (02) يوضح ترتيب القيم لديهم.

الجدول رقم (02): ترتيب القيم لدى المديرين ورجال الدين

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

المصدر: توماس وهلين ودافيد هنجر: (1990) الإدارة الاستراتيجية، ترجمة د. محمود عبد الحميد مرسي، زهير

نعيم الصباغ، معهد الإدارة العامة، الرياض، ص ص 144-145.

3- مفهوم الفساد الإداري وأسباب انتشاره

3-1- مفهوم الفساد الإداري:

هناك توجهات مختلفة ومتنوعة في تعريف الفساد فهناك من يعرفه بأنه وهو خروج عن القانون والنظام (عدم الالتزام بهما) أو استغلال غيابهما من أجل تحقيق مصالح سياسية أو اقتصادية أو اجتماعية للفرد أو لجماعة معينة، فهو سلوك يخالف الواجبات الرسمية للمنصب العام تطلعا إلى تحقيق مكاسب خاصة مادية أو معنوية. وهناك إنفاق دولي على تعريف الفساد كما حددته "منظمة الشفافية الدولية" بأنه كل عمل يتضمن سوء استخدام المنصب العام لتحقيق مصلحة لنفسه أو لجماعته". وبشكل عام وبالنتيجة فإن الفساد يؤدي إلى إلحاق الضرر بالمصلحة العامة.

إن البدايات الأولى لتحديد مفهوم الفساد الإداري ترى فيه ممارسات سلوكية لا تخضع إلى ضوابط أو معايير معينة في إطار عمل منظمات الأعمال، وهي بهذا المعنى تعتبر الفساد مرادفا للانحراف بممارسة السلطات والصلاحيات الممنوعة للموظف عن الأهداف المعلنة والمقررة قانونا.

وفي نفس السياق فإن مفهوم الفساد الإداري يشمل أيضا جميع المحاولات التي يقوم بها المدراء والعاملون ويضعون من خلالها مصالحهم الخاصة غير المشروعة فوق المصلحة العامة أو متجاوزة للمثل والقيم التي تعهدوا باحترامها وخدماتها والعمل على تطبيقها. (Klitgaard, 1998, p. 11)

الفساد لغة: الفساد في معاجم اللغة هو من الجذر (فسد) ضد صلح (والفساد) لغة البطلان (الرازي، 1986، صفحة 503).

الفساد اصطلاحا: ليس هناك تعريف محدد للفساد بالمعنى الذي يستخدم فيه هذا المصطلح، لكن هناك اتجاهات مختلفة تتفق في كون الفساد هو اساءة استخدام السلطة العامة أو الوظيفة العامة للكسب الخاص

الفساد الإداري: يتعلق بمظاهر الفساد والانحرافات الادارية والوظيفية أو التنظيمية وتلك المخالفات التي تصدر عن الموظف العام أثناء تأديته لمهام وظيفة في منظومة التشريعات والقوانين.

وتتضمن مظاهر الفساد الاداري في عدم احترام أوقات ومواعيد العمل في الحضور والانحراف الامتناع عن أداء العمل والتراخي والتكاسل، عدم تحمل المسؤولية ونشر أسرار الوظيفة. وهناك مظاهر أخرى للفساد هي:

-الرشوة - الوساطة -المحسوبية - نهب المال العام. -المحاباة -الإبتزاز.

3-2- أسباب تفشي الفساد

وتقسم أسباب الفساد إلى قسمين وهما :

أ- أسباب بيئية اجتماعية خارجية: وتقسم إلى :

-أسباب تربوية وسلوكية: عدم الاهتمام بغرس القيم والأخلاق الدينية في نفوس الأطفال مما يؤدي إلى سلوكيات غير حميدة بقبول الرشوة وعدم المسؤولية وعدم احترام القوانين.

- أسباب اقتصادية: يعاني أكثر الموظفين خصوصا في الدول النامية من نقص كبير في الرواتب والامتيازات مما يعني عدم القدرة على الوفاء بمتطلبات المعيشة، وهذا يجد الموظف نفسه مضطرا لتقبل الهدية (الرشوة) ليسد بها النقص المادي الناتج عن ضعف الرواتب.

- أسباب سياسية: تواجه بعض الدول وخصوصا في الدول النامية تغيرات في الحكومات والنظم الحاكمة فتتقلب من ديمقراطية إلى ديكتاتورية والعكس، الأمر الذي يخلق جوا من عدم الاستقرار السياسي مما يبرئ الجو للفساد الإداري.

ب- أسباب بيئية داخلية (قانونية)

وقد يرجع الانحراف الإداري إلى سوء صياغة القوانين واللوائح المنظمة للعمل وذلك نتيجة لغموض مواد القوانين أو تضاربها في بعض الأحيان. الأمر الذي يعطي الموظف الفرصة للتهرب من تنفيذ القانون أو الذهاب إلى تفسيره بطريقته الخاصة التي قد تتعارض مع مصالح المواطنين. وبشكل عام يمكن اجمال هذه الأسباب في النقاط التالية :

- انتشار الفقر والجهل ونقص المعرفة بالحقوق الفردية، وسيادة القيم التقليدية والروابط القائمة على النسب والقرابة .

- عدم الالتزام بمبدأ الفصل المتوازن بين السلطات الثلاث التنفيذية والتشريعية والقضائية في النظام السياسي وطغيان السلطة التنفيذية على السلطة التشريعية وهو ما يؤدي إلى الإخلال بمبدأ الرقابة المتبادلة، كما أن ضعف الجهاز القضائي وغياب استقلالته ونزاهته يعتبر سببا مشجعا على الفساد.

- ضعف أجهزة الرقابة في الدولة وعدم استقلاليتها.

- تزداد الفرص لممارسة الفساد في المراحل الانتقالية والفترات التي تشهد تحولات سياسية واقتصادية واجتماعية ويساعد على ذلك حداثة أو عدم اكتمال البناء المؤسسي والإطار

القانوني التي توفر بيئة مناسبة للفسادين مستغلين ضعف الجهاز الرقابي على الوظائف العامة في هذه المراحل .

- ضعف الإرادة لدى القيادة السياسية لمكافحة الفساد، وذلك بعدم اتخاذ أية إجراءات وقائية أو عقابية جادة بحق عناصر الفساد بسبب انغماسها نفسها أو بعض أطرافها في الفساد.

- ضعف وانحسار المرافق والخدمات والمؤسسات العامة التي تخدم المواطنين، مما يشجع على التنافس بين العامة للحصول عليها ويعزز من استعدادهم لسلوك طرق مستقيمة للحصول عليها ويشجع بعض المتمكنين من ممارسة الوساطة والمحسوبية والمحاباة وتقبل الرشوة .

- تدني رواتب العاملين في القطاع العام وارتفاع مستوى المعيشة مما يشكل بيئة ملائمة لقيام بعض العاملين بالبحث عن مصادر مالية أخرى حتى لو كان من خلال الرشوة .

- غياب قواعد العمل والإجراءات المكتوبة ومدونات السلوك للموظفين في قطاعات العمل العام والأهلي والخاص، وهو يفتح المجال لممارسة الفساد.

- غياب حرية الإعلام وعدم السماح لها أو للمواطنين بالوصول إلى المعلومات والسجلات العامة، مما يحول دون ممارستهم لدورهم الرقابي على أعمال الوزارات والمؤسسات العامة.

- ضعف دور مؤسسات المجتمع المدني والمؤسسات الخاصة في الرقابة على الأداء الحكومي أو عدم تمتعها بالحيادية في عملها.

- غياب التشريعات والأنظمة التي تكافح الفساد وتفرض العقوبات على مرتكبيه.

- الأسباب الخارجية للفساد، وهي تنتج عن وجود مصالح وعلاقات تجارية مع شركاء خارجيين أو منتجين من دول أخرى، واستخدام وسائل غير قانونية من قبل شركات خارجية للحصول

على امتيازات واحتكارات داخل الدولة، أو قيامها بتصريف بضائع فاسدة. (السكرانه، 2009، الصفحات 284-285-286)

4- أخلاقيات الأعمال في الفكر الإسلامي

قد وضع الإسلام منهاجا وقائيا مليئا بالقيم والضوابط الحازمة لوقاية الفرد من الانزلاق

في الفساد لحماية مصالح الفرد والمنظمة والمجتمع، وقد شرع الاسلام مجموعة من القيم الأخلاقية والضوابط الشرعية لحماية عنصر العمل ليكون عنصرا منتجا ومحصنا من الفساد.

وسنذكر بعض هذه القيم فيما يلي :

4-1- العمل عبادة

أوصى الإسلام على العمل والانتاج وعمارة الأرض وطلب الرزق في هذه الحياة، فالعمل فريضة تعبدية لكل مسلم حيث قال الله تعالى: ﴿وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ

وَالْمُؤْمِنُونَ ﴿التوبة 105﴾. فالمسلم يؤدي عملا يكتسب منه رزقه سواء كان هذا العمل فكريا أو حرفيا. وقد اقترن العمل بالإيمان في كثير من الآيات في القرآن الكريم ﴿وَعَدَ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا مِنكُمْ وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ لَيَسْتَخْلِفَنَّهُمْ فِي الْأَرْضِ كَمَا اسْتَخْلَفَ الَّذِينَ مِن قَبْلِهِمْ﴾ (النور 55).

4-2- العمل مقياس التفاضل في الاسلام

لقد جعل الاسلام الناس سواسية يتفاضلون بالعمل (لا فضل لعربي على أعجمي ولا أعجمي على عربي ولا لأحمر على أسود، ولا لأسود على أحمر إلا بالتقوى). فقيمة ومنزلة المسلم في المجتمع الاسلامي لعمله الذي يبذله لا بحسبه ونسبه الذي يدعيه، حيث قال الرسول صلى الله عليه وسلم: " مَنْ أَبْطَأَ بِهِ عَمَلُهُ، لَمْ يُسْرِعْ بِهِ نَسَبُهُ".

فالإسلام هو أول النظم التي أرسلت قواعد ومعايير الجدارة والكفاءة في العمل وسبق الأنظمة الغربية بأربعة عشر قرنا من الزمن، وهي لازالت ساعية في تطبيق هذه المعايير في العمل ولم تستطع أن تطبقها كما طبقها الاسلام، وورد في القرآن الكريم ﴿إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ﴾ (القصص 26).

وما أدل حرص الاسلام على المفاضلة بين الناس على أساس جدارتهم وكفاءتهم حديث الرسول صلى الله عليه وسلم: ﴿لا يشم رائحة الجنة، قيل من يا رسول الله، قال من ولى رجلا وهو يعلم أن في الناس خيرا منه﴾، ويحذر الإسلام من إتباع معايير المحسوبية والقرابة في التعيين حيث قال عمر بن الخطاب رضي الله عنه: (من ولى رجلا لمودة أو قرابة فقد خان الله ورسوله وجماعة المؤمنين). فأين واقع منظماتنا وأعمالنا من هذه القيم العظيمة.

4-3- الاخلاص والاتقان في العمل

حث الإسلام على تحصيل العمل من الفساد بأن جعل أساس الأعمال النية الطيبة، وأن تكون خالصة لله سبحانه وتعالى كما ورد في الحديث: (إنما الأعمال بالنيات، وإنما لكل أمرئ ما نوى). وإنما يتجه المسلم في عمله مخلصا لله ومبتغيا مرضاته، فهو بذلك يصون المصلحة العامة للمجتمع فيحبي عمله من جو الفساد والانحراف نحو إرضاء مصلحته الذاتية أو استغلاله لعمله في تحقيق مصالحه الفردية على حساب المصلحة العامة.

كما حرص الاسلام على الاتقان في العمل والابداع فيه ولا بد على الفرد أن يسعى لارتقاء درجات الاتقان والابداع في عمله. حيث ورد في حديث الرسول صلى الله عليه وسلم: "إن الله يحب من العامل إذا عمل أن يحسن" (الألباني، 1988). يقول الله سبحانه وتعالى: (إِنَّا جَعَلْنَا مَا عَلَى الْأَرْضِ زِينَةً لِّهَا لِنَبْلُوَهُمْ أَهُمْ أَحْسَنُ عَمَلًا). "الكهف (7)". ومما رواه ابن هذيل من الحكم

المأثورة عن السلف الصالح في كتابه (عن الأدب والسياسة) (لا تطلب سرعة العمل وأطلب تجويده فإن الناس لا يسألون في كم فرغ منه... وإنما يسألون عن جودة صنيعته).

4-4- احترام وقت العمل

لقد أعطى الاسلام أهمية قصوى للوقت، بل وأوجب الفرد المسلم بالالتزام بأداء العمل في الوقت المحدد لأن ذلك من تمام اتقانه ولذلك لا بد من العامل الحرص على مواعيد العمل فلا يأتي للعمل متأخرا ولا يخرج مبكرا، ولا يتغيب بدون عذر، إنما يتقاضى أجره على عمله بمواعيد المحددة مسبقا ولا بد من احترامها وإلا فيدخل من باب الفساد (السكرانه، 2009، الصفحات 105-106).

4-5- العدل والمساواة

لا بد للقائد الاداري المسلم أن يقيم العدل وأن ينصف المظلوم من الظالم وأن ينزل الناس منازلهم فيقول للمحسن أحسنت ويقول للمسيء أسأت ولا يساوي بين المحسن والمسيء في الحوافز والعلاوات والترقيات بل يعطي كل ذي حق حقه .

كما على المدير أن يخلص إدارته من مرض المحسوبية والفساد الاداري ودفعها كحق الاستقامة في العمل حسب قواعد الجدارة والاستحقاق وتكافؤ الفرص .
ومما لا شك فيه أن شعور الموظف أو العامل بعدالة الإدارة سيقوى مشاعره نحوها وينبني روح انتمائه لها مما يدفعه لبذل أقصى جهوده لرفع مستوى الإنتاج والأداء .

4-6- الشورى والتفويض

إن القيادة في الاسلام تقوم على مبدأ الشورى في اتخاذ القرار لقوله تعالى: ﴿وشاورهم في الأمر﴾، لذلك ينبغي على القائد الاداري أن يستشير معاونيه ومرؤوسيه حيث يتحمل الجميع المسؤولية تجاه ذلك الموقف، كما أن تعدد الآراء والأفكار يوصل إلى القرار الأصوب (السكرانه، 2009، صفحة 110)

4-7- الصدق

وهو أن يتلفض الإنسان بقول الحق المطلق، الصدق خلق عظيم، وأرفع درجاته أن يصدق المرء مع ربه كما قال تعالى: ﴿فَلَوْ صَدَقُوا اللَّهَ لَكَانَ خَيْرًا لَّهُمْ﴾ (محمد 21) وقال تعالى: ﴿يا أيها الذين آمنوا اتقوا الله وكونوا مع الصادقين﴾ (التوبة 119). وعليه الصدق مع الناس والتعامل معهم فلا يكذب ولا يلفق ولا يخدع الناس. كما قال الرسول صلى الله عليه وسلم: (ما يزال الرجل يصدق، ويتحرى الصدق حتى يكتب عند الله صديقاً).

4-8- الأمانة

وهي مفتاح الايمان إذ لا إيمان لمن لا أمانة له ولا دين لمن لا عهد له كما ورد في الحديث الذي أخرجه أحمد من حديث أنس بن مالك، وقال في هذا الاطار على بن أبي طالب أداء الأمانة مفتاح الرزق وفي هذا ربط عميق بين أداء الأمانة وأخلاق العمل وقال الشاعر (السكرانه، 2009، صفحة 103).

إِذَا أَنْتَ حَمَلْتَ الْخَوْنَ أَمَانَةً فَإِنَّكَ قَدْ أَسَدْتَهَا شَرًّا مُسْتَدًّا

وقوله تعالى: ﴿يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَخُونُوا اللَّهَ وَالرَّسُولَ وَتَخُونُوا أَمَانَاتِكُمْ وَأَنْتُمْ تَعْلَمُونَ﴾. (الأنفال 27). وقوله عز وجل: ﴿إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا﴾. (النساء 58).

5- أساليب ترسيخ أخلاقيات الأعمال للحد من الفساد الاداري وفق الفكر الاسلامي

في النهاية نقترح مجموعة من الوسائل لتحقيق أخلاقيات المهنة (الأعمال) للتقليل والحد من الفساد الإداري وهي ما يلي:

5-1- الأمانة والنزاهة والشفافية

لابد من إحكام الرقابة على تصرفات كبار الموظفين ومطالبتهم بتقديم تقارير دورية عن موجوداتهم الثابتة والمتداولة عن طريق التصريح بالامتلاكات، وبواسطة وضع قواعد سلوك موظفي الدولة واعلانها من حين إلى آخر ليطلع عليها المواطنون حتى يكون بإمكانهم الحكم بأنفسهم فيما إذا كان هناك خروج من قبل الموظفين على هذه القاعدة والسلوك المطلوب (سوليفان، صفحة 31)

5-2- التوعية، العائلة وتربية الأجيال

العائلة هي النواة الأولى لبناء السلوك لدى الفرد لذلك اهتمت الأديان والمجتمعات الحضارية ببناء العائلة وعلى رأسهم الاسلام، حيث يبدأ الفرد الصغير باكتساب سلوكه الحسن أو السيء من هذا المنبع الأول فالفرد في بيئة العمل أو المدرسة هو سفير عائلته ويعكس الوضع الاجتماعي والأخلاقي لها، لذلك وجب تحسين السلوكات داخل هذا المنبع.

5-3- توعية المواطنين ونظام التعليم

يلعب النظام التعليمي دورا مهما في المجتمع وفي التكوين القيمي الأخلاقية وتنمية السلوك الأخلاقي لدى الأفراد فلا بد للدولة أن تضع فلسفة تعليمية واضحة مستوحاة من الشريعة

الاسلامية تتكامل فيها مختلف آليات العمل بجميع المراحل بدءا برياض الأطفال وانتهاء بالدراسات العليا .

تجسد الدولة خلال هذه الفلسفة سلوكا أخلاقيا نابعا من قيمها وعاداتها ويساهم هذا في تطور السلوك الايجابي وتعزيز المساءلة والمسؤولية والاخلاص في العمل والصدق فيه .

4-5- حسن التعامل مع الآخرين

حسن التعامل مع الآخرين هي أول طريق لإرضاء الآخرين وإدخال السرور في نفوسهم وقد ذكر النبي صلى الله عليه وسلم أحاديث كثيرة في هذا الجانب منها قوله (تبسمك في وجه أخيك صدقة) وقوله كذلك صلى الله عليه وسلم: (لا تحقرن من المعروف شيئا ولو أن تلقى أخاك بوجه طلق).

5-5- تعزيز الرقابة الذاتية

الموظف الناجح هو الذي يجعل الله راقبه مثل أن يراقبه المسؤول، وهو بذلك يراعي المصلحة العامة قبل المصلحة الخاصة هذه الرقابة تمنع من الوقوع في الفساد والخيانة وتعين على الأمانة، فهي إذن من المقومات المتفق عليها في العالم.

أرسي الاسلام أهم أنواع الرقابة وهي الرقابة الذاتية التي تركز على يقظة الضمير وصحته وربطه بخالقه الذي يعلم السر والعلن. وهذا النوع من الرقابة الوقائية التي تحول دون الوقوع في الخلل والانحراف فهي صمام الأمان ضد أي نوع من أنواع الفساد .

إن المنتبِع لحركة التطور الإداري في المنظمات الادارية الغربية يلاحظ أنها نجحت وأحدثت نقلة نوعية وكمية في مستوى الانتاج من خلال تنمية المهارات الانتاجية للعاملين وادخال أساليب حديثة وتكنولوجية، لكن لازالت هذه المنظمات تعاني من الفساد الإداري وبقيت عاجزة أمام مكافحته، فمهما تطورت أجهزة الرقابة الداخلية والخارجية داخل هذه المنظمات إلا أن هناك فساد إداري فتجد من يقبل الرشاوى ويسيطون استخدام المال العام لذلك فإن التشريع الاسلامي اهتم بالسلوك الانساني واعتبر مراقبة الله في السر والعلن هي أعلى درجات الإيمان وهي الإحسان (السكرانه، 2009، صفحة 104) .

6-5- محاسبة المسؤولين وموظفي الدولة

إن ضعف أو انعدام عنصر الرقابة والمحاسبة على موظفي الدولة يؤدي إلى انتشار وتفشي الفساد أكثر بينهم، وهنا لا بد من تشخيص وتحديد الأشخاص المنحرفين وكشف المنظومات الفاسدة داخل الجهاز الإداري، من خلال إنشاء الأجهزة الرقابية اللازمة والقادرة على كشف الانحرافات والممارسات اللاأخلاقية داخل الجهاز الإداري .

5-7- الإعلام والصحافة

الصحافة مرآة المجتمع، كما أن الصحافة ووسائل الاعلام تبث قيما وأفكار وتعمل على انتشارها بشكل كبير وسريع، فهو سلاح ذو حدين قد يكون لها تأثير ايجابي أو سلبي، لذا يجب تعزيز النوايا الحسنة والسلوكيات الايجابية والحاجة إلى الالتزام الأخلاقي وبث قيمنا الاسلامية عبر هذا السلاح وترويجها والحث عليها للمساهمة في غرسها داخل المجتمع .

الخلاصة

من خلال ما تم عرضه نخلص إلى أن ظاهرة الفساد الإداري من أخطر الظواهر التي يشهدها العصر الحالي كما أن انتشارها يرفع من تكاليف الدولة من جهة ومؤسسات ومنظمات الأعمال الخاصة والعامة فهو بذلك يطوق التنمية والازدهار في أي بلد نامي أو متطور، لذلك فمكافحتها شرط ضروري لسلامة البلد اقتصاديا، سياسيا واجتماعيا .

كما أن مكافحته تستوجب تضافر مجهودات المجتمع ككل من حكومة وإدارات عمومية، ووسائل الاعلام والمؤسسات التعليمية والمجتمع المدني كل على مستواه .

وهذا من خلال خلق ارضية أخلاقية كبنية تحتية ذات قواعد وأسس أخلاقية متأصلة من الاسلام، وبالتالي نستنتج أن إرساء أخلاقيات العمل المستمدة من ديننا الحنيف ضرورة إدارية لحد والتصدي لظاهرة الفساد الإداري في منظمة الأعمال.

فلقد حصن الإسلام الوظيفة العامة من الفساد بإرساء قاعدتين (القوة والأمانة)، حيث ورد في القرآن الكريم: ﴿إِنَّ خَيْرَ مَنْ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ﴾ (القصص 26). فالقوة هي الاحاطة الشاملة بمهارات ومتطلبات أداء الوظيفة العامة، والأمانة والخشية والخوف من الله في أداء المهام .

النتائج:

من خلال هذا البحث توصلنا إلى النتائج التالية :

- إن أخلاقيات الأعمال وظيفية اجتماعية لا يمكن تجاهلها أو التقليل من شأنها لأنه ينبع من نظام التأثير الاجتماعي .

- الفساد الإداري هو عبارة عن مجموعة من السلوكات والانحرافات الادارية الوظيفية .

- الفساد الإداري يرتبط طرديا مع أخلاقيات الأعمال فكلما تحققت الأخيرة نجحت منظمات الأعمال في التقليل من فرص تفشي الفساد داخل منظمات الأعمال .

- للحد من ظاهرة الفساد الاداري لآبد من ارساء وتطبيق أخلاقيات الأعمال المستمدة من الشريعة الاسلامية فهي أشمل وأدق وأكثر فعالية.

قائمة المصادر والمراجع

- الرازي, م. (1986). مختار الصحاح. الكويت.
- السكرانه, ب. (2009). أخلاق العمل. الأردن: دار المسيرة للنشر والتوزيع.
- بودراع, أ. (2013). دور أخلاقيات الأعمال في تحسين أداء العاملين -دراسة عينية من البنوك التجارية الجزائرية. مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماجستير جامعة المسيلة.
- بيتر دراكر. (1976). التكنولوجيا والإدارة والمجتمع . (صليب بطرس، المترجمون) القاهرة: الهيئة المصرية العامة للكتاب.
- تحسين الطروانة. (1990). أخلاقيات القرارات الإدارية . مؤتة للبحوث والدراسات، مجلد 15 (عدد 12).
- ثيودور ليفيث. (1994). الإدارة الحديثة . (نيفين غراب، المترجمون) القاهرة: الدار الدولية للنشر والتوزيع.
- جون سوليفان. (بلا تاريخ). البوصلة الأخلاقية للشركات وأدوات مكافحة الفساد قيم ومبادئ آداب المهنة وحوكمة الشركات . منتدى حوكمة الشركات الدولي (الدليل السابع).
- ديالا محمد جميل الرزي، و عبد الله بن منصور. (2012). مبادئ وقواعد السلوك الأخلاقي كرابط فاعل بين حكومة المؤسسات ومكافحة الفساد دراسة تطبيقية الوزارات الحكومية في قطاع غزة . i. مجلة الجامعة الاسلامية للدراسات الاقتصادية الادارية، مجلد 20 (العدد 2).
- عبد المقصود نزيه، و محمد مبروك. (2013). الفساد الاقتصادي . الإسكندرية: دار الفكر الجامعي.
- عبود نجم نجم . (2000). أخلاقيات الإدارة في عالم متغير. القاهرة: المنظمة العربية للتنمية الإدارية.
- عبود نجم نجم. (2010). أخلاقيات الادارة . مجلة دراسات العلوم الإدارية، مجلد 37 (العدد 1).
- محمد عبد الغني المصري. (1986). أخلاقيات المهنة (Professional Ethics). الأردن: مكتبة الرسالة الحديثة.
- محمد ناصر الألباني. (1988). صحيح الجامع الصغير. بيروت: المكتب الاسلامي.
- نادر أبو شيخة، و عبد اللطيف الأسعد . (1990). توصيف وتصنيف الوظائف . عمان الأردن: المنظمة العربية للعلوم الإدارية.
- هاشم الشمري. (2011). الفساد الإداري والمالي . عمان: اليازوري.
- يوسف بومدين. (2015). أخلاقيات الأعمال وارتباطها بالممارسات السليمة للحكومة في منظمات الأعمال المعاصرة من منظور إداري وإسلامي . i. مجلة الاقتصاد والمالية.
- Ivncevitch, J. (n.d.). Management: Principales function . Richrd Dirwin .
- Klitgaard , R. (1998). Controlling Corruption . California: University 01 California Press USA
- Roger, H. (1996). Historical context of the Ethics. Retrieved 08 12, 2021, from <http://www.coe.uga.edu/workethic/>
- Van Valock, P. (1967). Ethics of Management in H.B Maynard. Handbook of Business Administration, McGraw-hillBook Co.N.Y.
- Waring , S., & Drucker, P. (n.d.). MBO, and the Corporatist critique of Scientific Management.
- Wary-bliss, T. (2007). Classical Ethical Philosophy . School Of AFM.