

تحليل التجربتين اليابانية والماليزية في مجال أخلاقيات الأعمال في المؤسسة

Analysis of the Japanese and Malaysian experiences in the field of business ethics in the institutionزهرة بن طيبة¹¹ جامعة البليدة 2 لونييسي علي، مخبر تسيير الجماعات المحلية ودورها في تحقيق التنمية، الجزائر، ez.bentiba@univ-blida2.dz

تاريخ النشر: 2023/03/15

تاريخ القبول: 2023/02/26

تاريخ الاستلام: 2022/04/15

ملخص:

تهدف هذه الدراسة الى تسليط الضوء على موضوع أخلاقيات الأعمال اذ يعتبر أحد أهم المفاهيم التي أثارت جدلا واسعا في السنوات الأخيرة نتيجة لما تشهده المؤسسات من فضائح أخلاقية بسبب اهمالها لمعايير الأخلاق سعيا منها الى الربحية، وقد تطرقت هذه الدراسة الى تجربتين: اليابانية التي تعتبر فريدة من نوعها نظرا لخصوصية الفرد الياباني وثقافته وتربيته التي انعكست جليا على طريقة أداءه لعمله، والماليزية التي سعت لترسيخ أخلاق النزاهة والمساءلة قصد مكافحة الفساد في المؤسسات.

وقد خلصت هذه الدراسة الى أن غياب المدونات الأخلاقية كإطار مرجعي ممارس ومكتوب يحكم ويضبط السلوك الأخلاقي

في المؤسسة يؤدي بالضرورة الى تفشي الممارسات اللاأخلاقية.

كلمات مفتاحية: أخلاقيات الأعمال، المؤسسة، تجارب، اليابان، ماليزيا.

تصنيفات JEL: L20، M10، M12.

Abstract:

This study aims to shed light on the issue of business ethics, as it is considered one of the most important concepts that have sparked widespread controversy in recent years as a result of the ethical scandals that institutions are witnessing due to their neglect of ethical standards in pursuit of profitability, this study touched on two experiences: the Japanese, which is unique due to the specificity of the Japanese individual, his culture and upbringing, which was clearly reflected in the way he performed his work, and the Malaysian, which sought to establish the ethics of integrity and accountability in order to combat unethical practices in institutions.

This study concluded that the absence of ethical codes, as a practiced and written frame of reference that governs and controls ethical behaviour in the institution necessarily leads to the spread of unethical practices.

Keywords: business ethics; institution; experiences; Japan; Malaysia.

Jel Classification Codes: L20, M10, M12.

1. مقدمة:

تعد أخلاقيات الأعمال واحدة من القضايا التي نوقشت على المستوى العالمي كونها تمثل عاملاً هاماً يعزز نجاح المؤسسة، فبعد أن كانت الكفاءة هي الهدف الأساسي لجل المؤسسات من أجل تحقيق الأرباح دون مراعاة القيم والمبادئ الأخلاقية في ممارسة أنشطتها، خاصة في ظل التغيرات العالمية المتسارعة التي يشهدها عالم الأعمال اليوم واشتداد المنافسة، وفي سعي المؤسسات نحو البقاء والاستمرار ظهرت العديد من الخروقات والمشاكل الأخلاقية، لذا بات الاعتراف بالأخلاقيات كعنصر من عناصر التسيير أمراً حتمياً. وقد سارعت المؤسسات لمعالجة هذه الانحرافات من خلال النظر لأخلاقيات الأعمال على أنها مبادئ معيارية وليست نظرية أو أسلوب يعطي وصفاً لأحكام معينة، ورغبة منا في معرفة واقع أخلاقيات الأعمال في بعض التجارب الدولية الرائدة، ارتأينا التطرق إلى النموذجين الياباني والماليزي، حيث تعتبر التجربة اليابانية تجربة مميزة حققت نتائج عظيمة في مجال الإدارة بحكم نمط التسيير المنتهج فيها الذي يتميز بالعملية والعقلانية، ويكمن السر وراء هذا التفوق الياباني في حسن استغلالها للأفراد كبديل للموارد الطبيعية التي تفتقر إليها باعتبارهم عنصر التفوق ومصدر النجاح لأي مؤسسة لارتباطهم بشكل أساسي بالمعرفة، ويرجع هذا لطبيعة الفرد الياباني الذي ينفرد بنظرة مميزة للعمل المستوحاة من خصائصه ومبادئه وأخلاقه، وكذا الطريقة الفريدة للإدارة اليابانية في التعامل معه وهذا ما يميزها عن باقي المؤسسات العالمية الأخرى، وهو ما يعرف بأخلاقيات الأعمال في المؤسسات اليابانية أو أخلاقيات الإدارة اليابانية. وبالموازاة مع هذه التجربة نجد النموذج الماليزي الذي يستحق الاهتمام والدراسة ويعتبر نموذجاً يحتذى به في التطوير والتنمية، خاصة بعد النهضة الكبيرة التي شهدتها الدولة في مختلف قطاعاتها ويعود الفضل في ذلك إلى الاستراتيجيات والسياسات الفعالة التي اتخذتها الحكومة الماليزية في سبيل إعادة الهيكلة فعمدت إلى إصلاح النظام الإداري من خلال غرس أخلاقيات الأعمال وتفعيل آليات الشفافية والمساءلة لبناء منظومة متكاملة لمقاومة الفساد الإداري الذي يمكن أن يصبح من بين التقاليد الراسخة لدى الأفراد خاصة عند عدم توفر الردع.

إشكالية الدراسة:

وبناء على ما تقدم تتأسس إشكالية دراستنا في التساؤل الرئيسي التالي:

كيف أرست التجريبتين اليابانية والماليزية قواعد أخلاقيات الأعمال في المؤسسة؟

وتندرج ضمن هذه الإشكالية مجموعة من التساؤلات الفرعية نوجزها فيما يلي:

- فيما تتمثل أهم مصادر أخلاقيات الأعمال في المؤسسة؟

- فيما تكمن أهم أسس أخلاقيات الأعمال التي قام عليها النموذج الياباني؟

- فيما تتمثل أهم الأساليب المتبعة في ماليزيا لمكافحة الفساد الإداري؟

فرضيات الدراسة:

للإجابة على الإشكالية الرئيسية نقترح الفرضية الرئيسية التالية:

الفرضية الرئيسية: تباينت الدعائم المنتهجة في التجريبتين اليابانية والماليزية لإرساء أخلاقيات الأعمال إلا أنهما يشتركان في الغاية المرجوة فكلاهما يسعيان لأخلاق المؤسسة من خلال تبني منظومة متكاملة قوامها الصدق والشفافية.

ينبثق عن هذه الفرضية الرئيسية الفرضيات الفرعية التالية:

الفرضية الفرعية الأولى: تستند أخلاقيات الأعمال في تكوينها على مجموعة من المصادر التي تؤثر في تشكيل السلوك الأخلاقي لدى الفرد ومنها: الفرد، المؤسسة والبيئة الخارجية.

الفرضية الفرعية الثانية: قام النموذج الياباني على أساس الجمع المتوازن بين العوامل الصلبة والناعمة، من خلال تركيزه على الربح بالموازاة مع تطبيق الأخلاقيات والتي تظهر جليا في المؤسسات من خلال: المدونات الأخلاقية للساموراي، العقائد الإدارية اليابانية وثقافة المؤسسة.

الفرضية الفرعية الثالثة: أقرت الحكومة الماليزية مجموعة من الإصلاحات التي ساعدت في إرساء جهاز اداري ناجح تمثلت في جهاز الخدمة المدنية والاستثمار في الفرد بتدريبه وتعليمه، إضافة الى إطلاق برنامجي سباي وبيمودا لمكافحة الفساد الإداري.

أهمية الدراسة:

تبع أهمية الدراسة من أهمية الموضوع الذي تعالجه والذي يتسم بالحساسية ويمس جوهر المؤسسات اليوم ألا وهو أخلاقيات الأعمال خاصة في ظل انتشار الممارسات اللاأخلاقية والفساد الإداري الذي يقوض مسار التنمية الاقتصادية والاجتماعية، وبالتالي فهذه الدراسة تعد إطار علمي مرجعي للدراسات اللاحقة.

أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة الى تحقيق ما يلي:

- التعرف على مفهوم أخلاقيات الأعمال وفاعلية مصادرها.
- دراسة التجريبتين اليابانية والماليزية والطرق المنتهجة لإرساء دعائم أخلاقيات الأعمال في كل منهما.
- محاولة استخلاص العبر من التجارب الناجحة والافتداء بها.

المنهج المتبع:

نظرا لطبيعة هذه الدراسة ولغرض معالجة الإشكالية المطروحة والاحاطة بمختلف جوانب الموضوع فقد تبيننا المنهج الوصفي التحليلي:

-المنهج الوصفي: في جمع المعلومات المتعلقة بمحاور الدراسة واستعراض مختلف المفاهيم الخاصة بأخلاقيات الأعمال، اعتمادا على المقالات والمجلات والدوريات والأبحاث والرسائل العلمية من أجل بناء منظومة معرفية متكاملة.

-المنهج التحليلي: من خلال سرد واقع التجريبتين اليابانية والماليزية وتحليل الأسباب والدوافع واستخلاص النتائج.

تقسيمات الدراسة:

لمعالجة هذا الموضوع تم تقسيم الدراسة الى محورين هما:

أولا-خلفية نظرية حول أخلاقيات الأعمال.

ثانيا-عرض التجريبتين اليابانية والماليزية في تطبيق أخلاقيات الأعمال في المؤسسة.

2. خلفية نظرية حول أخلاقيات الأعمال

ان جوانب السلوك الأخلاقي والعمل بأخلاقيات الأعمال من قبل المؤسسات لا ترتبط بمجتمعات محددة بل انها أصبحت موضوعا حيويا مهما تواجهه مؤسسات الأعمال في مختلف دول العالم.

1.2. مفهوم أخلاقيات الأعمال:

تعددت وجهات النظر في تعريف أخلاقيات الأعمال فهو يحمل معاني عديدة حول السلوك الإنساني وفيما يلي سنعرض بعضا من هذه التعاريف:

عرف Daft, Richard أخلاقيات الأعمال بأنها: "أخلاقيات الأعمال اليوم من الأمور المهمة لشغل الوظيفة في المؤسسة لأنها تعد بمثابة الرقابة الذاتية للفرد لأنه يستطيع أن يميز بين الصواب والخطأ في سلوكه أثناء العمل، ولهذا يتم استقطاب الأفراد ذوي الأخلاقيات العالية للعمل في المؤسسة على أساس أن هؤلاء الأفراد هم الذين يجلبون الأخلاقيات لها أو إن المؤسسة تستمد أخلاقياتها من الأفراد العاملين فيها". (حيرش و بن عودة، 2021، صفحة 90)

وأشار Van vilock إلى أن أخلاقيات الأعمال هي: "أخلاقيات الأعمال ماهي إلا الدراسة والتحليل المنهجي للعمليات التي يتم من خلالها تطوير القرار الإداري، بحيث يصبح هذا القرار خيارا أخلاقيا يأخذ بعين الاعتبار ما هو صحيح وجيد للفرد والمجتمعات والمؤسسة". (هادف و بوغاري، 2019، صفحة 140)

وتعرف أخلاقيات الأعمال بأنها: "سلوك مهني وظيفي يعبر عن مجموعة من الأعراف والقيم والتقاليد التي يتفق أو يتعارف عليها أفراد أو مجتمع ما حول ما هو خير وحق وعدل في تنظيم أمورهم". (رابحي و شعباني، 2019، صفحة 438)

ومما تقدم يمكن أن نستنتج تعريف شامل لأخلاقيات الأعمال هو: تعتبر أخلاقيات الأعمال قواعد سلوكية تحكم وتنظم سلوك الفرد خلال فترة زمنية معينة، وتتميز بالديناميكية، وتشكل عن طريق الأفراد وتؤثر في سلوكياتهم.

2.2. خصائص أخلاقيات الأعمال وأهميتها:

ان الالتزام بالمبادئ الأخلاقية والسلوك الأخلاقي على صعيد الفرد في المؤسسات يعتبر ذو أهمية بالغة لمختلف شرائح المجتمع، حيث أن هذا الأمر يقوي الالتزام بمبادئ العمل الصحيح والصادق.

1.2.2. خصائص أخلاقيات الأعمال:

بناء على ما تم التطرق إليه من تعاريف، يمكن القول أن أخلاقيات الأعمال تمتاز بالخصائص التالية: (هجرسي، 2020، صفحة

(274)

-تتعلق أخلاقيات الأعمال بالقيم والتقاليد والمبادئ والضوابط الأخلاقية التي تحكم سلوكيات الأفراد.

-تتمارس أخلاقيات الأعمال في الإطار المهني للأفراد وتتعلق بنشاطات المؤسسة وأعمالها المختلفة؛

-تهدف أخلاقيات الأعمال إلى تنظيم وضبط سلوك الأفراد والمؤسسات في المحيط؛

-تساهم أخلاقيات الأعمال في حماية المؤسسات من كل أنواع التجاوزات، بما يضمن لها التعامل الناجح مع الأطراف ذات العلاقة.

2.2.2. أهمية أخلاقيات الأعمال:

تكمن أهمية أخلاقيات الأعمال في تحقيق العديد من المزايا والتي سنتناولها في الجدول التالي:

الجدول 1: أهمية أخلاقيات الأعمال

الفرد	- تساعد على بناء حياة الفرد المهنية وحل الخلافات؛ - تنظيم وضبط السعي وراء المصلحة الشخصية الذي يمكن أن يهدد المصالح الجماعية؛ - تولد لدى الأفراد الشعور بالثقة والفخر بالانتماء للمؤسسة؛
المؤسسة	- تعزيز سمعة المؤسسة على صعيد البيئة المحلية والإقليمية والدولية؛ - حصول المؤسسات على شهادات و اعترافات داخلية و خارجية تحمل في طياتها اعترافا بمضمون أخلاقي واجتماعي لها مثل (إيزو 9000، إيزو 14000 أو إيزو 36000).

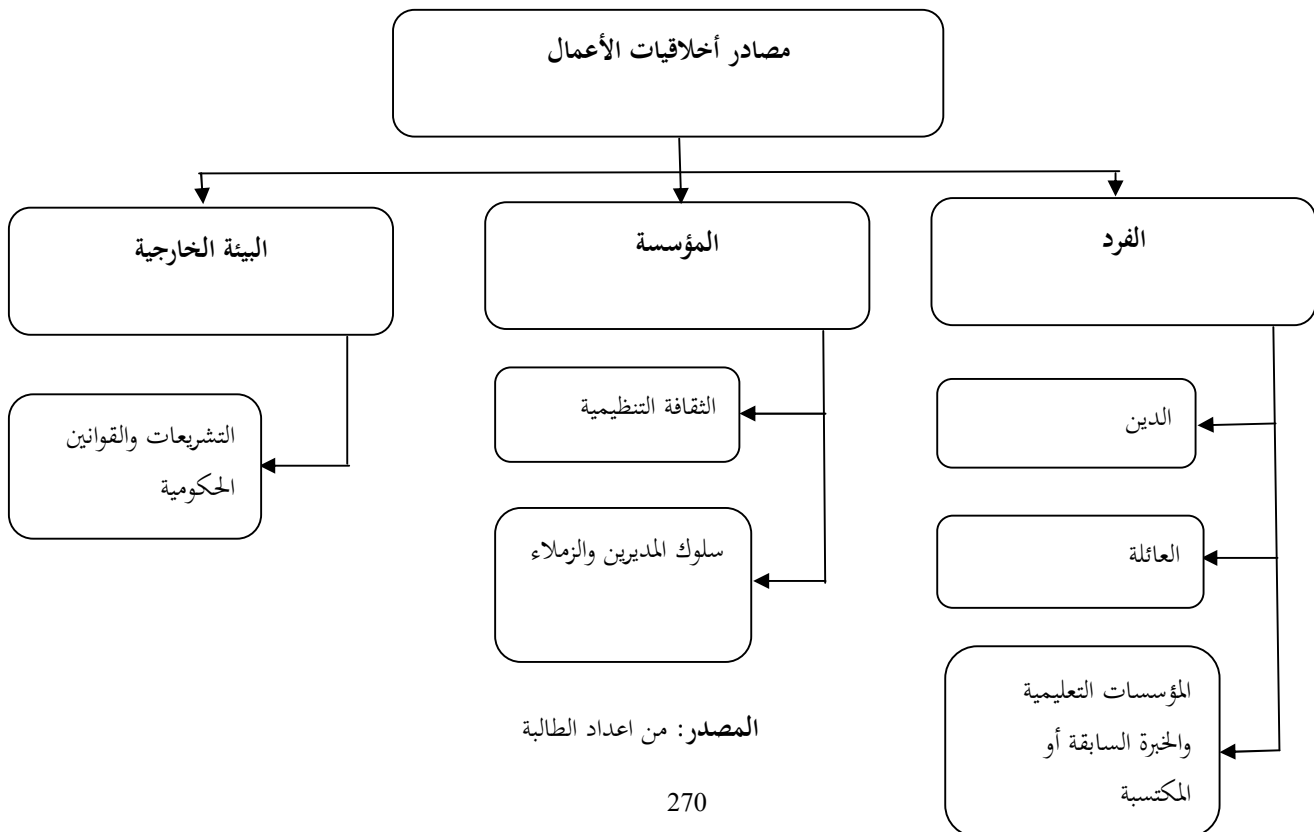
المصدر: (دروم، النعاس، و الحول، 2019، صفحة 69)

3.2. مصادر أخلاقيات الأعمال:

ان المبادئ والقيم التي يحملها الفرد تشكلت من خلال عدة مصادر تختلف من مجتمع لآخر، وتشير إلى أن مصادر أخلاقيات

الأعمال هي:

الشكل 1: مصادر أخلاقيات الأعمال



من خلال الشكل 1 يتضح أن مصادر أخلاقيات الأعمال تنقسم الى ثلاثة أقسام وهي: الفرد، المؤسسة والبيئة الخارجية.

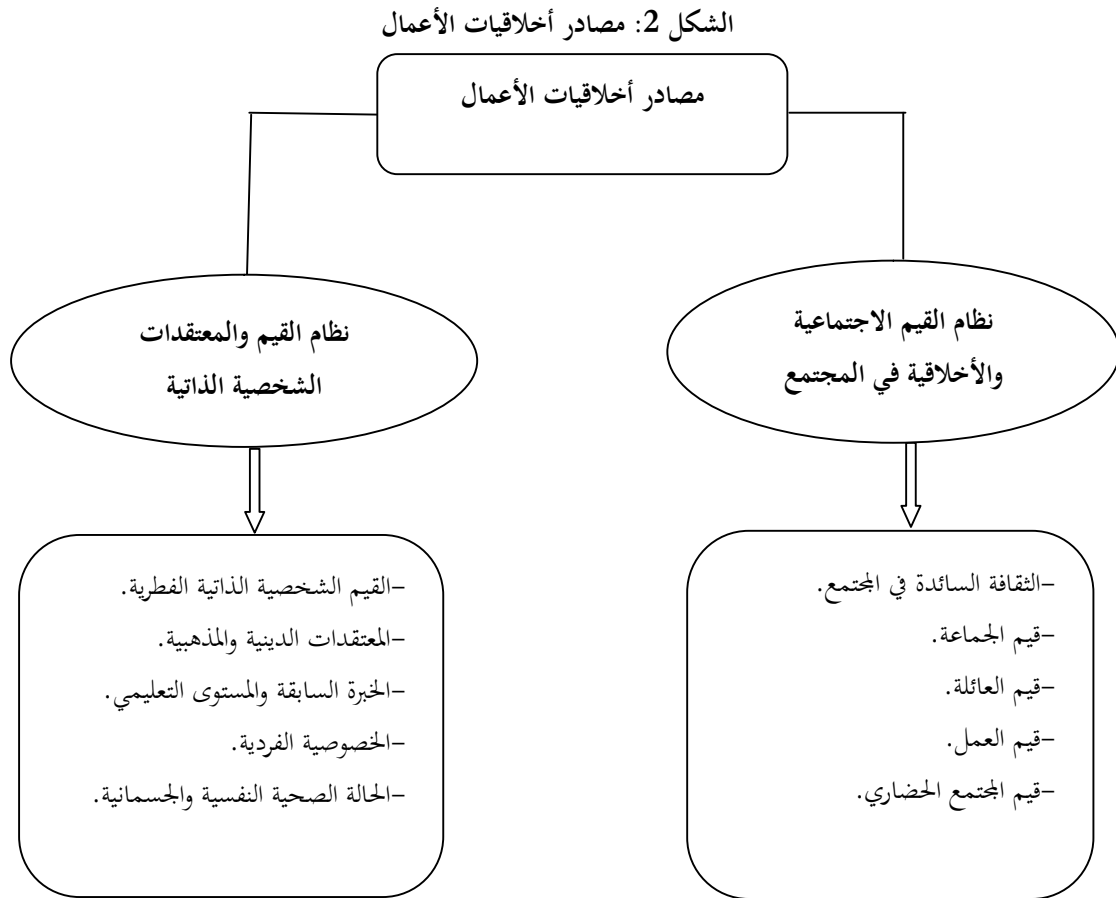
فالفرد باعتباره أساس السلوك الأخلاقي للأعمال، فإن سلوكه يتأثر بمجموعة من العوامل بعضها يرتبط بتكوينه العائلي والشخصي أو بنظامه القيمي والبعض الآخر يتشكل عبر مؤثرات أخرى ومن بين هذه العوامل المؤثرة نجد: الدين، العائلة والمؤسسات التعليمية والخبرة السابقة أو المكتسبة.

أما المؤسسة وباعتبارها ثاني أهم المصادر التي تتشكل من خلالها الأخلاق، فهي المؤثر والمتأثر بالسلوك الأخلاقي أو اللاأخلاقي الذي يمارسه المديرون والأفراد فيها، ويتجسد ذلك من خلال مظهرين وهما: الثقافة التنظيمية من جهة والتي هي عبارة عن مجموعة المفاهيم والمعتقدات والقيم الراسخة والطقوس والشعائر ذات الدلالات المهمة، وكذا سلوك المديرين والزلاء من جهة أخرى الذين يؤثرون الى حد كبير في تكوين أخلاق الفرد وأهدافه وهواياته ورغباته.

وبالنسبة للبيئة الخارجية فهي تمثل مجموعة من العوامل التي تؤثر وتتحكم في أخلاق الفرد ومن ضمنها التشريعات والقوانين الحكومية التي تبحث في أخلاقيات الأعمال من حيث الانتظام في الدوام مثلا، واتباع كافة الإجراءات القانونية. (مخلوفي، 2018، الصفحات 148-

(149

بينما هناك تصنيف آخر لمصادر أخلاقيات الأعمال كما هو موضح في الشكل التالي:



المصدر: (بلقايد و بن أحمد، 2017، صفحة 77)

من خلال الشكل 2 نلاحظ أن أخلاقيات الأعمال تستند الى ركيزتين أساسيتين وهما:

نظام القيم الاجتماعية والأخلاقية ويشتمل على عدة عناصر من أبرزها: الثقافة السائدة في المجتمع، قيم الجماعة، قيم العائلة، قيم العمل وقيم المجتمع الحضاري.

نظام القيم والمعتقدات الشخصية الذاتية ويتكون من: القيم الشخصية الذاتية الفطرية، المعتقدات الدينية والمذهبية، الخبرة السابقة والمستوى التعليمي، الخصوصية الفردية والحالة الصحية النفسية والجسمانية.

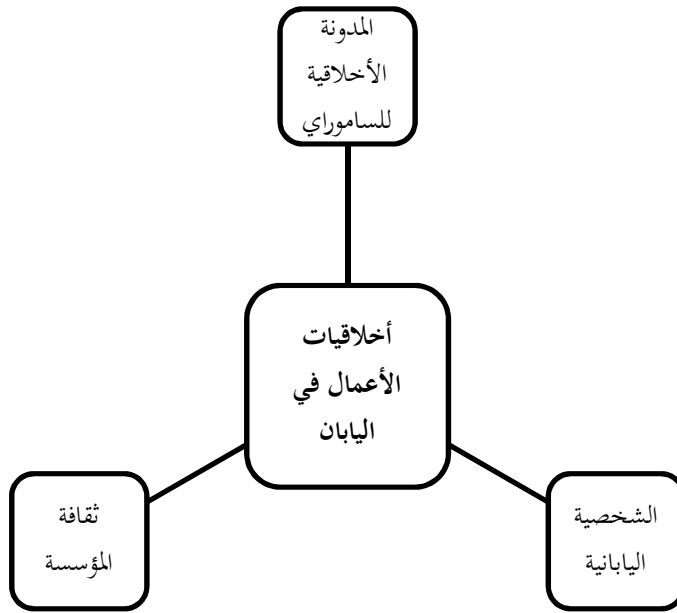
3. عرض التجربتين اليابانية والماليزية في تطبيق أخلاقيات الأعمال في المؤسسة

سنحاول في هذه الجزئية التطرق لواقع أخلاقيات الأعمال في التجربتين اليابانية والماليزية، من خلال استعراض سمات الأخلاق التي يقوم عليها كلا من النموذج الياباني والماليزي، الى جانب تسليط الضوء على جهود ماليزيا في مجال مكافحة الفساد الإداري في المؤسسات.

1.3. أخلاقيات الأعمال في التجربة اليابانية:

إن السمة الأساسية للنموذج الياباني الجديد الذي يركز على الإرث القيمي الياباني من جهة والأشكال الحديثة والمعاصرة للتطور الاقتصادي من جهة أخرى، استطاع أن يؤسس مجموعة من الأخلاقيات التي تقوم عليها المؤسسات اليابانية والمتماثلة فيما يلي:

الشكل 3: أخلاقيات الأعمال في اليابان



المصدر: من اعداد الطالبة

من خلال الشكل 3 يمكن القول أن التجربة اليابانية استندت على ثلاثة عوامل أساسية ساهمت وبدرجة كبيرة في إرساء

أخلاقيات الأعمال في المؤسسات اليابانية وهي:

المدونة الأخلاقية للساموراي والتي تنقسم الى مجموعة من الفضائل الأخلاقية مثل: الاستقامة، الصدق، الشجاعة والولاء...، فالفرد الياباني نادرا ما يكون منفردا، فهو متصل أكثر بجماعة العمل ومندمج بشكل كثيف بشبكة للعلاقات الصناعية التي تشكل ركيزة للأخلاق الاجتماعية، ويلاحظ من سلوك اليابانيين في المؤسسة أنه مراقب بأخلاق الفريق أو الجماعة وهذا هو مفتاح الفعالية، فاليابان مجتمع مبني على الأخلاق التي تركز على سلوك الانضباط الذاتي للفرد وللجماعة وللمؤسسة. (محمد المهدي حسان، 2011، صفحة 147)

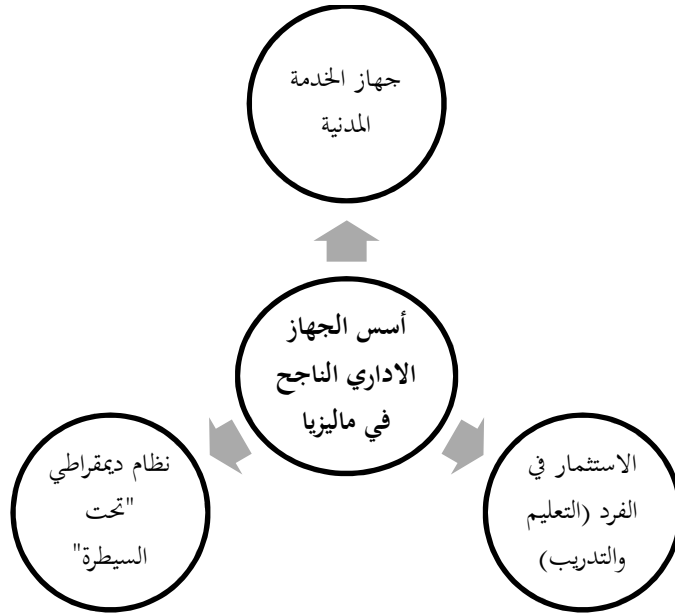
الشخصية اليابانية حيث يتميز الفرد الياباني في حد ذاته بالأدب، الهدوء، القدرة على الصبر وعلى العمل بجد وكفاءة، فلا عجب أن تتميز الإدارة اليابانية بهذه الأخلاقيات فهي أصلا متكونة من أفراد يابانيين يفكرون في غيرهم قبل التفكير في أنفسهم ويقدمون المصلحة العامة على المصلحة الخاصة كما يضعون واجب الوطن فوق أي اعتبار. (رزيق و مداور، صفحة 16)

ثقافة المؤسسة والتي تعبر عن أبعاد مهمة ذات علاقة بأخلاقيات الإدارة متمثلة في: التركيز على الفرد في الجودة، ثقافة الربح/الربح (الأطراف المختلفة في اليابان ذات الصلة بالمؤسسة يتعاملون مع بعضهم على أساس التعاون وشراكة المصالح) والتأكيد على الجماعة التي تدعم روح التناغم وتتركز على المسؤولية الجماعية أكثر مما تركز على المسؤولية الفردية وهذا ما يجعل الجماعة وسيلة تكامل وترابط من أجل الولاء والتمسك بقيم المؤسسة لدى الأفراد. (بلحاج، صفحة 222)

2.3. أخلاقيات الأعمال في التجربة الماليزية:

ساعدت العديد من العناصر في إرساء جهاز اداري ناجح في ماليزيا، وهذا ما سنوضحه في الشكل التالي:

الشكل 4: أسس الجهاز الإداري الناجح في ماليزيا



المصدر: من اعداد الطالبة

من خلال الشكل 4 يتضح أن هناك مجموعة من الأسس التي ارتكزت عليها التجربة الماليزية في سعيها لنشر أخلاقيات الأعمال

في مؤسساتها وكبح جماح الفساد والتي من بينها:

جهاز الخدمة المدنية والذي يحدد بدقة مجموعة الإجراءات التي يجب اتخاذها لتنفيذ أي عمل، والزمن الذي يستغرقه، وأخلاقيات الأعمال والإدارة، فإذا لم يقم الفرد بما حدد له بدقة ضمن الزمن المحدد فيستنتج أنه فاسد، وبالتالي سيحاسب ويتخذ الاجراء اللازم بحقه. أما بالنسبة للاستثمار في الفرد (التعليم والتدريب) فقد أعطت الحكومة الماليزية اهتماما كبيرا للتعليم والتدريب فما تنفقه عليه يفوق ثلاثة أضعاف ما ينفق على الجيش والدفاع. ومن جهة أخرى ونظرا لتواجد العديد من الطوائف في ماليزيا والذي اتسم بالتعقيد والحساسية، فقد ارتأت القيادة السياسية أنها بحاجة الى استقرار سياسي وأمني واجتماعي، وتوفير البيئة المناسبة للتمكن من تحقيق نمو اقتصادي تستفيد منه كافة شرائح المجتمع من خلال ارسائها لنظام ديمقراطي "تحت السيطرة". (هذلي، 2020، صفحة 48)

وفي ذات السياق وسعيًا من الحكومة الماليزية لتشجيع أخلاقيات الأعمال ودعم مسارات الإصلاح الإداري فقد تم إطلاق برنامجين لمكافحة الفساد في الإدارة وهما:

برنامج سباني لمكافحة الفساد والذي يناهض إساءة استخدام السلطة العامة والممارسات الفاسدة ويسعى لتعزيز المساءلة والشفافية في القطاع العام.

وبرنامج (بيمودا) لمحاربة البيروقراطية والذي يهدف لتسهيل الإجراءات الإدارية ومعالجة البيروقراطية وتقديم الخدمات العامة لجميع المواطنين عن طريق تحسين الخدمات الحكومية، وقد ساهمت هذه الاستراتيجيات بشكل ملحوظ في القضاء على العديد من المشاكل المتعلقة بالفساد ورفعت من مستويات التنمية بالشكل الذي جعل ماليزيا من أكثر الدول الإسلامية تقدما. (بن الطيب و مهلول ، 2018، صفحة 323)

4. خاتمة:

تأسيسا على ما سبق تفصيله فقد حظيت أخلاقيات الأعمال باهتمام جل المؤسسات اليوم سعيًا منها للوصول الى منظومة النزاهة والشفافية في العمل، وفي هذا الصدد فقد قمنا بالتطرق في هذه الورقة البحثية الى تجربتين وهما التجربة اليابانية والماليزية، فالنموذج الياباني وكما أشرنا اليه من خلال دراستنا يعتبر مثالا رائدا في تمسكه بالقيم الأخلاقية المستمدة من البيئة الاجتماعية الخاصة بالمجتمع الياباني القائمة على مبدأ الاحترام والطاعة والمشاركة وهذا ما انعكس على بيئة العمل في المؤسسات، وكذا التجربة الماليزية التي قدمت نموذجا خاصا قائما على تفعيل منظومة القيم الأخلاقية من خلال تبني استراتيجية شاملة ومتكاملة تهدف لدعم خطة الإصلاح في العديد من المؤسسات.

وهذا ما أوصلنا لاستنباط مجموعة من النتائج، أهمها:

- من أسباب الفساد الإداري في المؤسسات هو عدم اهتمامها بأخلاقيات الأعمال عند صياغة أهدافها واستراتيجياتها.

- سر نجاح التجربة اليابانية يكمن في السلوك الأخلاقي للفرد الياباني الذي يعمل في إطار الانضباط الذاتي دون انتظار رقابة أو محاسبة من الغير.

- تعتبر ماليزيا من الدول النامية التي تسعى لترسيخ أخلاقيات الأعمال ودعم الشفافية والنزاهة ومكافحة الفساد في المؤسسات.

وعلى ضوء النتائج المتوصل اليها نقترح التوصيات التالية:

- الدعوة الى ضرورة الالتزام بمعايير أخلاقيات الأعمال في المؤسسة وتعزيزها بالندوات والدورات لتقليل الممارسات الفاسدة.

- ضرورة وجود مدونات أخلاقية يلتزم بها الأفراد ويتحرون من خلالها السلوك الصائب والخاطيء في ممارسة مهامهم.
- رفع مستوى الوعي بأخلاقيات الأعمال من خلال ربطها بالقرارات الإدارية للأفراد كالترقية والحوافز....
- تقديم حوافز مادية ومعنوية للأفراد الذين يتحلون بالسلوك الأخلاقي في ممارسة مهامهم، ومعاقبة المخالفين والذين ينتهجون الممارسات اللاأخلاقية.

5. قائمة المراجع:

- أحمد دروم، سعيد علي النعاس، و عبد القادر لحول. (2019). أخلاقيات الأعمال ودورها في تبني المؤسسات الاقتصادية لمفاهيم الحوكمة. مجلة المنتدى للدراسات والأبحاث الاقتصادية، 3(2)، 69.
- أمانة حيرش، و مصطفى بن عودة. (2021). أخلاقيات الأعمال كالية لتحقيق التفوق التنافسي. مجلة الاقتصاد الدولي والعملة، 4(1)، 90.
- تقية محمد المهدي حسان. (2011). من أسرار نجاح التجربة اليابانية. مجلة الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والانسانية، 3(5)، 147.
- طارق هجرسي. (2020). أخلاقيات الأعمال كدعامة للذكاء الاقتصادي في منظمات الأعمال. مجلة العلوم الانسانية، 20(2)، 274.
- علي بن الطيب، و زكرياء مهلول . (2018). قراءة للتجربة الماليزية في سبيل مكافحة الفساد الاداري والاقتصادي ودعم الشفافية والنزاهة. مجلة المنتدى للدراسات والأبحاث الاقتصادية، 2(3)، 323.
- فتيحة بلحاج. (بلا تاريخ). أخلاقيات الأعمال وسبل ترسيخها في المؤسسة. مجلة الحقوق والعلوم الانسانية، 23(2)، 222.
- فواز هذلي. (2020). مساهمة أخلاقيات الادارة في تحقيق التنمية والنجاح الاداري. مجلة المقاولاتية والتنمية المستدامة، 2(1)، 48.
- كمال رزيق، و سهام مداور. (بلا تاريخ). أخلاقيات العمل في اليابان سر التألق والتفوق. مجلة الابداع، 7(7)، 16.
- كنزة مخلوفي. (2018). أخلاقيات الأعمال وعلاقتها بتدعيم ممارسات الحوكمة. مجلة الدراسات الاقتصادية العميقة(8)، 148-149.
- ليلي هادف، و فاطمة الزهرة بوغاري. (2019). أثر أخلاقيات الأعمال للمؤسسة على سلوك وأداء رجال البيع. الريادة لاقتصاديات الأعمال، 5(1)، 140.
- مباركة راجحي، و لطفي شعباني. (2019). أخلاقيات الأعمال وأثرها في تحقيق الالتزام التنظيمي. مجلة دفاتر اقتصادية، 10(1)، 438.
- محمد جواد بلقايد، و جيلالي بن أحمد. (2017). آليات ووسائل ترسيخ وارساء أخلاقيات الأعمال في المؤسسات الاقتصادية. مجلة اقتصاد المال والأعمال، 2(1)، 77.