



دور القيم وأخلاقيات الأعمال في التجارب العالمية في ظل مفاهيم الإدارة الرشيدة (الحوكمة) (نماذج وتطبيقات)

مقدمة :

يأخذ الحديث عن أخلاقيات الأعمال مسارات عديدة تتناسب مع ثقافة الشعوب وطبيعة حضاراتها وهويتها السياسية والاقتصادية. فلا يقتصر وجود الأخلاق على مجتمع دون غيره، إلا أنه في ظل تدني معايير الأخلاق المتعارف عليها أصبح البحث عن الأخلاق مطلبًا رئيسيًا للمجتمعات المتقدمة والمتخلفة على حد سواء .

يناقش هذا البحث دور القيم الأخلاقية في التجارب العالمية في ضوء ظهور مفاهيم الإدارة الرشيدة (الحوكمة) ، ويتمثل الهدف الرئيسي من البحث في التعرف على التطورات العالمية في مجال أخلاقيات الأعمال في ظل حدوث تغيرات رئيسية تطلبت إعادة النظر في أهميتها، والوقوف على أسباب الاهتمام بها على المستوى العالمي. وعلى ذلك، فإن هدف هذا البحث يركز على التعرف على المشكلات والأزمات والأخلاقيات والتي شهدتها كبريات الشركات وأدت إلى انهيار بعضها مما استدعى إلى اتخاذ إجراءات متعمدة على الجانب التطبيقي عبر بروز مفاهيم جديدة عرفت بما يسمى الحوكمة. كما أن هناك تغيرات حدثت على المستوى النظري لإعادة التفكير في الأسس التي قامت عليها النظرية الاقتصادية الرأسمالية وبرز دعاة جدد يبحثون عن أخلاقيات الأعمال جنبًا إلى جنب مع مفاهيم الربحية والكفاءة، كما أن البحث ما زال جاريًا عن أرضية أخلاقية في الأسواق المالية. ويبدو أن البديل الناجح والأفضل يتمثل في صناعة الخدمات المالية الإسلامية التي بدأت كبريات المراكز المالية العالمية تبنيها وتوفير البيئة التشريعية والاستثمارية لاستقطابها. ويأتي الاهتمام برصد تلك التجارب والأساليب بهدف الاستفادة منها في واقعنا العملي ولمؤسساتنا الاقتصادية ولإسما الإسلامية منها. وسوف نناقش النقاط الأساسية التالية لتغطية الموضوع :

- الأخلاق مفهوم متعدد الجوانب والأشكال.
- أسباب الاهتمام بأخلاقيات العمل.
- دور ونطاق أخلاقيات الأعمال .
- التعارض بين الأخلاقيات والأداء .
- البحث عن أرضية أخلاقية في الأسواق المالية .

أولاً: الأخلاق مفهوم متعدد الجوانب والأشكال :

أصبحت "أخلاقيات العمل" تشكل جزءاً رئيسياً من صناعة النمو في الشركات، عقب ذلك القدر الهائل من الفضائح والتجاوزات واتساع دائرة الجرائم والفساد الإداري خاصة جرائم الاختلاس والرشوة واستغلال النفوذ التي تشهدها الشركات على مستوى العالم وحاجة المجتمعات إلى وجود معايير وأخلاقيات عمل أكثر رُقياً، وضرورة تحديد علاقاتها بالعاملين والعملاء والشركات والجمهور، فضلاً عن مراجعة المفاهيم الخاصة بأهداف الشركات، ويعكس النمو بأهمية أخلاقيات الأعمال تحولاً حاسماً في الرأي العام بشأن المسؤولية الأخلاقية للمؤسسات والشركات. فقد كان من المتوقع أن تحقق الشركات أرباحاً للمساهمين من خلال إنتاج السلع والخدمات بأسعار تنافسية وفقاً للقوانين واللوائح السائدة في المجتمع التي تزاوئ فيه الشركات والمؤسسات أنشطتها. وحرى بالشركات في هذه الأيام أن تتولى المسؤولية الأخلاقية عن العديد من القضايا، التي تشمل البيئة، والجنس، والعرق، والمنتجات، ومعايير السلامة والصحة في بيئة العمل¹.

وقد أدى فهم قيمة الأخلاقيات بالنسبة للعمل إلى عدة مظاهر من بينها انتشار قواعد الأخلاق ومدونات رسمية للوقوف على المتطلبات الأخلاقية، وتعيين مسئولين إداريين يهتمون بمراعاة الجوانب الأخلاقية من أجل تحفيز المديرين والموظفين على التصرف وفقاً لما تقتضيه المعايير الأخلاقية. وعلى الرغم مما تقدم، فإن هناك تباين بين ما يكتب عن الأخلاق وما يجري تطبيقه، حيث غالباً ما يحدث تعارض بين العمل والجوانب الأخلاقية. ولا ريب أن هناك مديرون أكثر وعياً ويحرصون على مزاوله أنشطتهم وفقاً للمعايير الأخلاقية باعتبار أن ذلك خيار استراتيجي². بينما يتخذ بعض المديرين القواعد الأخلاقية كستار لاتخاذ قراراتهم الانتهازية، وخاصة في المواقف التي لا يستطيع فيها العامة التفرقة بين السلوك الأخلاقي والسلوك الانتهازى³.

ويبدو أن الحاجة إلى تطبيق كل من الأخلاقيات والعمل بطريقة صحيحة لا تتوافق مع الرأي الشائع الذي يتبناه رجال الأعمال من أن "العمل عمل Business is Business"، ومع رأي "ميلتون فرايدمان" Milton Friedman بأن الأخلاقيات لا دخل لها بمفهوم "العمل عمل Business is Business"⁴. حيث يرى ميلتون فرايدمان الحائز على جائزة نوبل في الاقتصاد في كتابه الصادر في 1963 أن الدوافع الاقتصادية هي أساس المشروع الخاص وأن وظيفته الأساسية هي تعظيم الربح لصالح حملة الأسهم، أما المسؤولية الأخلاقية والاجتماعية فإنها ترتبط بالدوافع غير الاقتصادية وليست من طبيعة المشروع الخاص، ويأتي هذا الرأي انطلاقاً من أفكار آدم سميث في كتابه ثروة الأمم عام 1776 والتي تشير إلى أن خلق الثروة هو مسؤولية الأفراد والدولة وإن الشركة لها هدف رئيسي هو أن تبقى كمنشأة للثروة لتنتج السلع المادية وتجلبها إلى السوق وتحمي رأس المال وتعظم الربح.

ويغالى أحد أعلام الإدارة المعاصرين في تأكيد هذه الرؤية للمشروع الخاص، إلى أننا لو عهدنا إلى ملائكة كبار، وهم بطبيعتهم لا يبالون بشدة بدافع الربح، لتمنوا أن يحققوا ربحاً⁵، والحقيقة أن فصل العمل عن الأخلاقيات أمر غير ممكن وغير مفضل. فالأخلاقيات ليست أمراً اختياريًا. وقرارات وسلوكيات العمل عبارة عن أعمال أخلاقية لأنها تؤثر على حياة ورفاهة الآخرين.

ولا شك أن الأفراد الذين يتخذون قرارات متعلقة بالعمل ويعملون بموجبها إنما يُعبرون عن اختيارات أخلاقية سواء ارتضوا ذلك أم لا وسواء قصدوا ذلك أم لا. وإذا ما تظاهر هؤلاء بخلاف ذلك، فإنهم بذلك ينكرون الجوانب الإنسانية التي غرسها الله فيهم أو ينكرون طبيعتهم الأخلاقية⁶. ليس ذلك فحسب، بل إن تجاهل دور الأخلاق في العمل يعني إنكار أن هناك طرق صحيحة وأخرى خاطئة لمزاولة العمل.

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

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

ثانياً: أسباب الاهتمام بأخلاقيات العمل :

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

1- التحول في مفاهيم الكفاءة وأهداف الشركات :

كان الهدف الرئيسي للشركات يعتمد على تحقيق أرباح لأصحاب العمل بصفة أساسية وفقاً لقواعد السوق وبدون غش أو احتيال⁷. وبالأخذ في الاعتبار التركيز على تحقيق الأرباح باعتبار أن الشركة آلة للربح وإن كفاءة الشركات تعني أن الحصول على الربح هو الطريقة الفضلى للأداء، فلا غرو أن تعظيم قيمة المساهمين كانت الهدف المشترك في الجانب النظري والعملية منذ العقود الأولى من القرن الماضي وحتى فترة التسعينيات، بل قيل أن أفضل طريقة لتحقيق ذلك

الهدف هو ربط دخل الإداريين بقيم الأسهم. وقد ساد الاعتقاد بأن هذا النوع من الربط سوف يؤدي إلى تلافي تعارض المصالح بين الإدارة والمساهمين، ومن ثم يمكن التخلص من المشكلات الأخلاقية التي تنشأ عادة بين المديرين والملاك.

ومن الناحية العملية، بدأ المديرين يركزون جل اهتمامهم على زيادة أسعار أسهم الشركة على حساب مؤشرات الأداء الأخرى. وأدت زيادة أسعار الأسهم إلى تبرير أي سلوك من سلوكيات الشركة الأخرى، بما في ذلك منح رواتب تشجيعية هائلة إلى المسؤولين الإداريين، وتجاهل العاملين، وتخفيض معايير السلامة والصحة، وإهمال العوامل الحيوية التي تحقق المصلحة طويلة الأجل للشركة وتضمن استمراريته، مثل التدريب والبحوث والتطوير. وبالإضافة إلى ذلك، أدى التركيز على ارتفاع قيمة الأسهم إلى تبرير ارتكاب تصرفات غير قانونية مثل تزيف الحسابات وتداول الأسهم اعتماداً على معرفة معلومات من داخل الشركة. وبدلاً من حل المشكلة الأخلاقية، أدت الحوافز المالية الكبيرة الممنوحة للمسؤولين الإداريين إلى خلق مشكلات أكثر خطورة وتكلفة وشاركت في انهيار المؤسسات الكبرى مثل إنرون Enron وورلدكوم Worldcom.

2-تعتقد وتداخل المصالح في الشركات الحديثة:

وبالأخذ في الاعتبار أن نتائج قرارات وأنشطة الشركة لا تقتصر على المساهمين فحسب بل تؤثر على العاملين والموردين والعملاء، والجمهور يتولى المديرين مهامًا ومسؤوليات لا تتوقف عند المساهمين فقط. وبصفة خاصة، فحينما يقوم المديرين بتعيين العاملين، فإنهم بذلك يوقعون عقدًا ضمنيًا بتوفير عاملين مقابل أجر عادل لأداء مهام محددة عادلة في بيئة عمل آمنة وصحية. ونظرًا لأهمية الجهد والتعاون الذي يبذله العاملون في نجاح الشركة، فإن استراتيجية العمل الصحيحة تقتضي أن يهتم المديرين بمصالح العاملين كما لو كانوا يهتمون بمصالح المساهمين مما يخلق مصلحة واضحة للعاملين في نجاح المؤسسة ويزيد ثقتهم في الإدارة فيجب أن يكون المديرين مسؤولين عن المساهمين والعاملين على حد سواء.

واستناداً إلى منظمة "تسخير الأعمال التجارية لصالح المسؤولية الاجتماعية"، وهي منظمة أعمال تجارية تتخذ من الولايات المتحدة مقراً لها وتعمل من أجل النهوض بالقيم الاجتماعية، تبين الدراسات أن الشركات التي يوجد فيها توازن بين مصالح حاملي الأسهم - مثل التوازن بين الإدارة، واليد العاملة والعملاء - حققت معدلات نمو ومعدلات أداء العمالة تفوق الشركات الأخرى بنسبة أربعة أضعاف وثمانية أضعاف على التوالي.

3-إرساء مبادئ الإدارة السليمة (الحوكمة) :

في ظل البحث عن أدوات لمعالجة المشكلات والأزمات التي أدت إلى انهيار عدد من الشركات لأسباب عدم التزام المسؤولين فيها بأخلاقيات العمل، فقد نتجت مجموعة من الأسس والممارسات التي تطبق بصفة خاصة على الشركات المملوكة لقاعدة عريضة من المستثمرين (الشركات المساهمة) وتتضمن الحقوق والواجبات لكافة المتعاملين مع الشركة مثل مجلس الإدارة والمساهمين، الدائنين، البنوك والموردين، والمجتمع، وتظهر من خلال النظم واللوائح المطبقة بالشركة والتي تحكم اتخاذ أي قرار قد يؤثر على مصلحة الشركة أو المساهمين بها وهو ما عرف بمصطلح الإدارة الرشيدة والحوكمة، حيث توفر (الحوكمة) الإطار التنظيمي الذي يمكن الشركة من تحقيق أهدافها، وتحدد القواعد المتعلقة بكيفية

اتخاذ القرارات والشفافية والإفصاح عن تلك القرارات، وتحديد السلطة والمسئولية للمديرين والعاملين بالشركة، وحجم ونوعية المعلومات التي يتم الإفصاح عنها للمستثمرين الأمر الذي يصب في صالح حماية حقوق صغار المساهمين.

وفي الولايات المتحدة، حفزت الفضائح المالية على إجراء تفحص دقيق وإصلاح شامل للقوانين المتعلقة بسلوك شركات الأعمال، وذلك من خلال قانون ساربينز - أوكسلي Sarbanes-Oxley Law لعام 2002. يصف إيثوبس تافارا وروبرت ستراهوتا، من مفوضية الأوراق المالية والمبادلات الأمريكية (Securities & Exchange Commission SEC)، تعاون المفوضية مع منظمي التعامل بالأوراق المالية والمبادلات الأجانب لمساعدة الشركات الأجنبية في مواجهة المعايير الصارمة الجديدة التي يفرضها هذا القانون. ويقول كريستوفر رأي، وهو المسئول في وزارة العدل الأمريكية، إن قانون ساربينز - أوكسلي Sarbanes-Oxley Law وفرّ للمدعين العامين ترسانة أكبر من الأدوات التي تمكنهم من مقاضاة المخالفين للقوانين في الشركات الكبيرة⁸.

فخضوع الشركة للمساءلة والمحاسبة وتحملها المسؤولية إزاء حملة الأسهم وأصحاب المصلحة الآخرين فيها تضمنها مجموعة من الواجبات - المنصوص عليها بدرجة أو بأخرى في العديد من البلدان المتطورة - التي يتعين على أعضاء مجلس الإدارة أن يتقيدوا بها عند اتخاذ القرارات. وتُعرف هذه الواجبات أو المهمات بالواجبات الائتمانية أو مسؤوليات العهدة بالأمانة. وهي تشمل واجب توخي الحذر، وواجب الولاء للشركة، وواجب التحلي بالنزاهة والشفافية، وواجب العمل بنية حسنة.

ويمكن أن تؤدي مخالفة إحدى هذه الواجبات إلى تحميل أعضاء مجلس الإدارة المسؤولية إزاء مراقبي تطبيق القوانين التنظيمية للحكوميين أو إزاء حملة الأسهم. ففي الولايات المتحدة، مثلاً، يستطيع حملة الأسهم إقامة الدعاوى على مديري الشركة إما بصفتهم الشخصية أو بالنيابة عن الشركة للحصول على تعويض وتصحيح أي مخالفة مزعومة لواجب العهدة الائتمانية. ومثل هذه الدعاوى كثيرة جداً في الولايات المتحدة كما تشهد على ذلك مجموعة دعاوى حملة الأسهم ضد شركات إنرون وتايكو وورلدكوم وغيرها من الشركات العديدة الأخرى. وفي حين أن بعض الدعاوى مُحَقَّقة وبعضها غير مُحَقَّقة، إلا أن إمكانية إقامة مثل تلك الدعاوى يُشكّل حافزاً قوياً لأداء أفضل من قبل أعضاء الإدارة⁹.

وبوجه عام يمكن تصنيف الإصلاحات الرئيسية التي يتضمنها قانون ساربينز - أوكسلي Sarbanes-Oxley Law في ثلاث فئات. أولاً، يحتوي القانون على إصلاحات هامة تهدف إلى تحسين أداء مهنة المحاسبة وإعادة الثقة بها. وثانياً، يوفر القانون أدوات جديدة لفرض تطبيق قوانين الأوراق المالية. وثالثاً أصبحت مفوضية تنظيم التعامل بالأوراق المالية تستخدم تلك الأدوات لتوسيع مجال برنامجها في تطبيق القوانين. وخلال السنتين الماليتين الأخيرتين، تقدمت الوكالة بشكاوى قضائية ضد أكثر من 1300 حالة لفرض تطبيق القوانين، بينها أكثر من 370 عملية احتيال في التقارير المالية والحسابات. وقد حصلت على أحكام بدفع غرامات واسترجاع أرباح غير شريفة يبلغ مجموعها خمسة مليارات دولار، وسعت إلى فصل أكثر من 330 مديراً تنفيذياً من الخدمة مجدداً كمسؤولين أو كأعضاء في مجالس إدارة الشركات العامة¹⁰.

وقد قام الرئيس بوش بمعالجة هذه الانتهاكات وغيرها من المخالفات التي كشفت عنها فضائح احتيال الشركات، كذلك المتعلقة بشركة إنرون حيث وجه فريق مكافحة الاحتيال الخاص بشركة إنرون في وزارة العدل تهماً ضد 33 مدعى عليهم بمن فيهم 24 موظفاً سابقاً في شركة الطاقة، بينهم رئيس مجلس الإدارة، ورئيسان تنفيذيان والموظف المالي الرئيسي، وأمين صندوق، وثلاثة رؤساء تنفيذيين في مؤسسات أعمال بارزة ضمن إنرون، ونائب الرئيس التنفيذي لعلاقات إنرون مع المستثمرين، وأحد أمناء سر الشركة. وقد أقر 22 من بين المدعى عليهم بأنهم مذنبون أو تم تجريمهم نتيجة لمحاكمتهم، بمن فيهم الموظف المالي الرئيسي السابق، كما تم وضع اليد على أكثر من 161 مليون دولار من الأرباح غير المشروعة.

وفي نوفمبر 2004، أدانت هيئة محلفين خمسة مدراء تنفيذيين في شركة إنرون كوربوريشن وفي شركة ميريل لنش أند كومباني المتحدة، وهي شركة تختص بالإدارة المالية، بتهمة الاحتيال وشهادة الزور وإعاقة عمل العدالة، وكلها تهم انبثقت عن مخطط متطور جداً ومُعقد للاحتيال المالي. أما شركة وورلدكوم فقد تم اتهام الرئيس التنفيذي بها، وهي شركة تؤمن خدمات الرعاية الصحية، بالعديد من تهم الاحتيال التي نشأت نتيجة لمخطط مُصطنع لتضخيم الأرباح المعلن عنها بقيمة أصول الشركة ولتزوير التقارير عن وضع الشركة المالي. وزُعم أن المدعى عليهم أضافوا زوراً مداخيل وهمية بقيمة 2.7 ألف مليون دولار على دفاتر وسجلات الشركة وأقنعوا الشركة بمنحهم رواتب ومكافآت وخيارات اكتتاب لأسهم وفوائد أخرى، استناداً إلى الأرقام المضخمة زوراً.

وقد أدانت هيئة المحلفين شركة هيلث ساوث وأديلفيا الرئيس التنفيذي والمدير المالي السابقين لشركة أديلفيا للاتصالات، وهي شركة للتلفزيون الكابلي، بالتآمر والاحتيال بالأوراق المالية والاحتيال على المصارف، من خلال مخطط احتيال مالي وحسابي معقد، وباختلاس ممتلكات الشركة مما غبن حملة الأسهم والدائنين. وقد تمت أعمال التحقيق والمقاضاة في هذه القضية بالتنسيق الوثيق مع مفوضية (SEC)، التي تولت أيضاً رفع قضية متوازية تتعلق بفرض تطبيق القوانين¹¹.

بإنشاء فريق لمكافحة الاحتيال في الشركات في يوليو 2002. ويضم فريق المكافحة الذي يرأسه نائب وزير العدل، أعضاء من الوزارة مكلفين بتعزيز نشاطات تطبيق القوانين المتعلقة بالجرائم داخل الوزارة، ومجموعة من موظفين في دوائر حكومية مختلفة مختصة بالتحقيق وفرض القوانين التنظيمية تركز على تحقيق الحد الأقصى من التعاون ومن النشاطات المشتركة التنظيمية والتحقيقية والخاصة بفرض تطبيق القوانين عبر وكالات وأجهزة تطبيق القوانين الفدرالية في قضايا احتيال الشركات الفدرالية.¹²

وقد بدأت حركة حوكمة الشركات أخيراً في التركيز على طرق أخرى لتعزيز نزاهة المسؤولين عن إدارة الشركة وأعضاء مجالس الإدارة. فمثلاً، شدد وليام دونالدسون، رئيس مفوضية تنظيم التعامل بالأوراق المالية (SEC) (الأمريكية) على أهمية تشكيل أعضاء مجلس الإدارة وكبار المسؤولين الإداريين بحيث تكون نموذجاً رفيع المستوى من ناحية المعايير الأخلاقية على رأس الشركة ومع تقدم حركة الحوكمة ستبذل تلك الحركة جهداً كبيراً للعثور على أعضاء مجالس إدارة ممتازين أخلاقياً ويتحلون بصفات كان يجلبها اقتصاديو القرن الثامن عشر، آدم سميث، مثل: الحصافة والعدالة والإحسان وضبط النفس والحشمة والاعتدال.

4-الاهتمام بالتعليم والتدريب :

إن التطور الأوسع في مجال أخلاقيات الأعمال نجده في مجال التعليم والتدريب، ففي الدول الصناعية أخذت هذه المادة تدرس وتصدر فيها الكتب المتخصصة والمنهجية على نطاق واسع، ويوجد في الولايات المتحدة الأمريكية حالياً أكثر من 500 مقرر تدريسي من مقررات أخلاقيات الأعمال تدرس في الجامعات بدوام كامل وإن 90% منها تقدم نوعاً من التدريب في هذا المجال وحتى عام 1993 كان هناك ما لا يقل عن 16 مركزاً بحثياً لأخلاقيات العمل¹³ والأعمال وفي عام 2004 أصدرت جمعية إعلاء شأن كليات ومدارس إدارة الأعمال والتجارة، وهي الهيئة الدولية التي تصادق على إنشاء كليات الأعمال والتجارة، مبادئ توجيهية لدمج الأخلاقيات والحوكمة في مواد تدريس الإدارة العالمية. وتركز هذه المبادئ التوجيهية على أربع مجالات: هي مسؤولية شركات الأعمال في المجتمع والقيادة الأخلاقية وصناعة القرارات الأخلاقية وحوكمة الشركات¹⁴.

وفي عام 2001 أعد الاتحاد الأوروبي ورقة بحث بعنوان "تشجيع وضع إطار عمل أوروبي للمسؤولية الاجتماعية للشركات" وتم إطلاق عملية إعادة فحص في بلدان متعددة لوضع تدريس إدارة الأعمال والأبحاث الموضوعية عن المسؤولية الاجتماعية للشركات، ووضع مبادرات الأبحاث والمناهج الدراسية التي يتم تنظيمها تحت رعاية الأكاديمية الأوروبية للأعمال التجارية في المجتمع. كما أن مبادرة الاتفاق العالمي أو غلوبل كومباكت (Global Compact) التابعة للأمم المتحدة، وهي مبادرة تضم أكثر من 2000 شركة تجارية من مختلف أنحاء العالم وعدداً من وكالات الأمم المتحدة ومنظمات العمال والمجتمع المدني لدفع عجلة المواطنة المسؤولة للشركات. فقد عملت على إقامة منتدى لشبكات من أساتذة إدارة الأعمال والتجارة حول العالم.

وقد أتاح هذا المنتدى للمدرسين تبادل الأبحاث ووضع دراسات عن حالات معينة لإعطاء مثال يوضح ممارسات الشركات التي تحاول جاهدة التقييد بمبادئ مبادرة الاتفاق العالمي حول العمل والبيئة وحقوق الإنسان ومحاربة الفساد. كما أطلق برنامج آسين للأعمال التجارية والمجتمع، ومركزه الرئيسي في الولايات المتحدة، ائتلاًفاً عالمياً يضم 11 كلية أعمال وتجارة في الهند وجنوب أفريقيا وأسبانيا والمكسيك وكندا والولايات المتحدة، تعمل جميعها بطرق مختلفة لمعالجة قضايا تتعلق بالأخلاقيات، والمسؤولية الاجتماعية للشركات، ومواطنة الشركات، والاستدامة، والحوكمة الرشيدة¹⁵.

أما المعهد الآسيوي للإدارة في مانيل فقد كان سباقاً في منح شهادة ماجستير في إدارة التنمية مُصممة خصيصاً لإعداد القادة الذين سيعملون في الاقتصاديات الناشئة على معالجة التحديات الخاصة والفرص التي تضمنها تلك الاقتصاديات¹⁶.

وتُطور كلية التجارة وإدارة الأعمال بجامعة ستلنبوش بجنوب أفريقيا برنامج دكتوراه في القيادة والحوكمة والأخلاقيات يرمي إلى مماشاة أهداف الشراكة الاقتصادية الجديدة للتنمية الإفريقية.¹⁷ وهناك أيضاً العديد من الشبكات مثل الشبكة الأوروبية لأخلاقيات العمل التجاري التي تضم أعضاء من 33 بلداً يعملون من أجل إقامة اتصالات بين العاملين في الحقلين الأكاديمي والتجاري، ومن أجل تشجيع الأخلاقيات في ممارسات التعليم والتدريب والتنظيم¹⁸.

5-الالتزام بروح القانون وأهمية البعد الاجتماعي:

تؤدي الرؤية الضيقة لأخلاقيات العمل – التي تقصر دور مشروعات العمل على مجرد تحقيق الأرباح ضمن إطار قواعد السوق – إلى تجاهل ممارسات العمل الضارة، بسبب الالتزام الحرفي بنصوص القانون وتجاهل روح القانون. ومن أمثلة ذلك الفشل في معالجة الأمور الخارجية السلبية التي تعرفها المؤسسة وتكون غير معروفة لدى صانعي السياسات والجهات الرقابية، أو تكون معروفة لديهم، ولكن مراقبة ومتابعة تلك الممارسات يكون أمرًا باهظ التكلفة.

فشركة جنرال موتور General Motors علي سبيل المثال تدفع عدة ملايين من الدولارات سنويا كغرامات جزئية نتيجة للتصرف اللاأخلاقي الذي أدى إلي دخول الشركة في قضايا عمالية مكلفة. كما إن الدروس التي يمكن لإحدى الشركات أن تستخلصها في وقوع كارثة في مجال حقوق الإنسان أو كارثة بيئية قد تكون لها آثار وخيمة عليها. فقد حدثت مأساة بوبال بشركة يونيون كاربايد Union Carbide إلى تحويل نفسها تماما تقريبا بعد الحادثة، حيث شهدت مبيعاتها انخفاضا من 9.9 مليار دولار سنويا قبل الحادث إلى 4.8 مليار دولار بعد ثماني سنوات. ويبلغ مجموع تكلفة التلوث النفطي لشركة إكسون فالديز Exxon Valdez ما يتجاوز 1 بليون دولار.

وفي كلتا الحالتين، أدت الكارثتان إلى حدوث تغيير. ومنذ حادث بوبال، شرعت الصناعة الكيميائية في اتخاذ مبادرات طوعية بمفردها بخصوص المسؤولية الاجتماعية لتلك الشركات. ومنذ حادثة إكسون فالديز Exxon Valdez، أصبحت القوانين والتنظيمات المتعلقة بنقل النفط أكثر صرامة، مثل التدابير الرامية إلى تجهيز ناقلات النفط ببدين اثنين بحلول عام 2015.

ومنذ عهد قريب، اعتمدت شركتا صناعة الأحذية الرياضية "نايكي" و "ريبوك" Nike و Reebok مدونتين جديدتين لقواعد سلوك الشركتين عقب ما تعرضتا له من نقد لاذع بشأن الممارسات العمالية لبعض المتعهدين التابعين لهما في آسيا. ونقحت بصفة هامة مجموعة "رويال دتش شل Royal Dutch Shell" بيان المبادئ العامة المتعلقة بإدارة الأعمال التجارية" الخاصة بها بعد أن اتهم محتجون الشركة بالإهمال في حقوق النفط في بحر الشمال .

ويعكف الكثير من كليات الأعمال والتجارة حول العالم على الاستفادة من مصادر الأخلاق والاعتماد على التقاليد لإعداد جيل المستقبل من قادة المؤسسات التجارية لإدارة أعمالهم بشكل فعال وأخلاقي. وعلى سبيل المثال لا الحصر، طوّر معهد الإدارة والأبحاث في مومباي بالهند، عدة مبادرات بما فيها تأسيس مركز تطوير مواطنة الشركات، الذي يوفر للطلبة تجارب خارج حجرات الدراسة لتنمية حساسيتهم إزاء ما لإدارة الأعمال من تأثير اجتماعي. وقد قام هذا المركز، خلال العقد الأخير، بتنفيذ أكثر من 800 مشروع شاركت فيها أكثر من 50 شركة ومائة منظمة غير حكومية. وعلى رأس تلك المشروعات مشروع جيتا شهبير التابع للمركز، وهو عبارة عن ورشة عمل داخلية تدوم يومين وتقام في أشرم (مؤسسة للدراسات الروحية) تُعرّف الطلاب على جوانب الحياة الروحية والإدارة الذاتية المرتكزة إلى تقاليد الكتب المقدسة الهندية.

6-البحث عن إنتاج ما هو مفيد للبشر وتحسين نوعية الحياة :

ومن الأمور الواضحة التي تحظى بأهمية كبرى ولكن قد تم إغفالها حتى من أولئك الذين يتبنون الرؤية الشاملة لأخلاقيات العمل، إنما تتعلق بما يجب وما لا يجب أن تنتجه المؤسسات. ففي المجتمعات التي تشجع المشروعات الحرة، يسود اتجاه عام بأن المؤسسات لها الحق في إنتاج ما تراه مربحاً لها، شريطة ألا تكون المنتجات والخدمات التي تنتجها محظورة بموجب القانون. وهكذا تتاح الفرصة للشركات والمؤسسات بأن تخلق احتياجاتها وأن تستخدم الأساليب الدعائية والأساليب التسويقية والترويجية الأخرى ذات الصلة في إقناع المستهلكين بشراء منتجاتها وخدماتها. ولا يوجد شيء خاطئ في إيجاد الاحتياجات الحقيقية التي تسهم في تحقيق الراحة والرفاهية في الحياة. وعلى الرغم من ذلك، تقوم الشركات في كثير من الحالات بإيجاد احتياجات ورغبات عالية التكلفة وغير مفيدة لا لشيء سوى لتحقيق الأرباح. وقد ترى الإدارة أن ذلك العمل "جيد"، ولكنه في الحقيقة عمل لا فائدة منه ويؤدي إلى تبعات غير مرغوبة اجتماعياً. وهذا هو المصدر الرئيسي للاستهلاك الزائد والعامل الأساسي الذي يدفع الناس إلى إجهاد أنفسهم بالعمل والإفراط في الاستهلاك.

إن العملية الخادعة المتمثلة في إيجاد احتياجات ورغبات لا فائدة منها لا تؤدي فحسب إلى تشتيت انتباه الناس عن الاهتمام بالأمور الأكثر أهمية في الحياة التي تثمر في النهاية عن تحقيق السعادة والرضا بصفة مستمرة، بل تؤدي إلى النضوب المبكر للموارد غير المتجددة وتدهور البيئة. ومن الأمور التي تخضع للمناقشة، أن الرؤية الشاملة لأخلاقيات العمل على خلاف الرؤية العقلية التقليدية تنجح في إقناع الشركات على إنتاج بضائع وخدمات مربحة لأنها تفي بالاحتياجات الحقيقية للناس فضلاً عن إقناعهم بتركيز نشاطهم الإبداعي على تطوير المنتجات التي تساعد على تحسين جودة الحياة بطريقة واضحة والتخلي عن استهلاك المنتجات التي يمكن الاستغناء عنها. وعدم تحويل الإنسان الفرد إلى أداة استهلاكية بحيث تكون وظيفته في الحياة الاستهلاك بلا حدود.

لقد قيل الكثير عن أن أخلاقيات العمل لا تتوقف عند حد السعي وراء الربح "وفقاً للقوانين واللوائح المطبقة في المجتمع وبدون خداع أو احتيال"، حسبما يعتقد الرأي العقلي التقليدي. وقد تعرض ذلك الرأي إلى هجوم عنيف من قبل المجموعات ذات المصلحة على مدار العقدين الأخيرين بمن فيهم المستهلكون والمدافعون عن حقوق الإنسان واختصاصيو الحفاظ على البيئة، الذين يطالبون الشركات والمؤسسات بتطبيق معايير عمل مرتفعة وتولي مسؤوليات اجتماعية أكبر.

العولمة وأخلاقيات العمل :

بات من الصعب إخفاء الانتهاكات والممارسات غير الأخلاقية . ومع حلول عصر البريد الإلكتروني والإنترنت، أصبحت المخالفات الأخرى التي ترتكبها الشركات، مثل اللجوء إلى استغلال الأطفال في العمل وظروف العمل الاستغلالية، أكثر شيوعاً، مع ما يرافق ذلك كثيراً من الآثار السلبية في قطاع الأعمال التجارية. وتوجه العديد من المنظمات غير الحكومية اتهاماً مؤداه أن مصادقة الشركات عالمياً على مدونات السلوك الطوعية لا تعدو كونها مناورة علاقات عامة لمساعدتها على تجنب القواعد الملزمة والمعايير الدولية النافذة لسلوك قطاع الأعمال التجارية. وفي الواقع، فقد وسع موقع المنظمة غير الحكومية المعنون "مراقبة الشركات (Corporate Watch)" على شبكة الإنترنت تعريف "التضليل الإعلامي البيئي" ليشمل "ظاهرة الشركات التي تدمر المجتمعات والبيئة وتسعى للحفاظ على أسواقها وتوسيعها بتقديم نفسها على أنها من محبي البيئة ومن قادة معركة القضاء على الفقر".

وتعد العولمة سببًا آخر من أسباب الاهتمام بالأخلاقيات حيث برزت مدونات ومنظمات غير حكومية عبر شبكة الإنترنت تعكف على رصد المخالفات التي ترتكبها الشركات. كما أن العولمة قد أوضحت مشكلة اختلاف الثقافات بين مديري الأعمال في ظل انفتاح الأسواق وتغلغل بعض الشركات في أسواق مختلفة حول العالم.

وتبذل العديد من الشركات في الوقت الحاضر جهودا مضنية للنأي بنفسها عن طغيان العولمة. وأوضح ريك وانجور **Rick Wagoner** المسئول التنفيذي الأول لشركة جنرال موتورز General Motors، أن "نمو الشركات العالمية يمكن أن يؤثر في عدد أكبر من الأشخاص وفي عدد متزايد من البلدان مقارنة بأية قوة أخرى ظهرت في الماضي". غير أنه توجد مشاكل أيضا. ويقول إنه بالنسبة إلى الشركات "يحمل الاقتصاد العالمي في طياته مجموعة من الالتزامات".

ثالثاً: دور ونطاق أخلاقيات الأعمال

على الرغم من ذلك فمزال التطور محدودا في مجال تطبيق أخلاقيات الأعمال في الشركات، مع ما تمثله هذه التطبيقات من مواقف أخلاقية تعزز الثقة من جهة وما ينجم عن التصرفات اللااخلاقية من نتائج سلبية ومكلفة في تدهور سمعة الشركات بسبب الدعاوى القضائية والغرامات المالية من جهة ثانية فإذا كان الهدف من تطبيق الأخلاقيات هو إعلام المديرين وأصحاب المصالح الآخرين بما هو مسموح به ومستقيم من الناحية الأخلاقية بهدف التحقق بصفة خاصة من أن العمليات والإجراءات المستخدمة في الوصول إلى قرارات العمل وتنفيذها بطريقة صحيحة وموافقة للجوانب الأخلاقية. وتضم الأخلاقيات مفاهيم متعددة لأداء المهام، بما في ذلك المهام المنفصلة عن نتائجها. وعلى الرغم من ذلك، فمن غير الممكن أو المرغوب فيه أن يتم فصل المهام عن نتائجها في العمل. وفي الحقيقة، تتمثل مهمة الأخلاقيات في تحقيق التوازن بين المهام والنتائج، من أجل تطبيق الأخلاقيات والعمل في المؤسسة بشكل صحيح. ومن ثم، تعد الأخلاقيات المرتبطة بالنتائج والأخلاق المرتبطة بالمهام على قدر كبير من الأهمية بالنسبة للعمل.

يمكن توظيف الأخلاقيات بشكل سليم في العمل، بحيث أن تطبق الشركة من بين العديد من الأمور إجراء شفافاً وديمقراطياً لصنع القرارات. ولا يكفي أن تكون القرارات الصادرة صحيحة فحسب، بل يجب أن تكون الطريقة المستخدمة في التوصل إلى هذه القرارات صحيحة أيضاً، والأكثر من ذلك، يجب رؤية هذه القرارات والحكم عليها بأنها صحيحة. وأولئك الذين يتأثرون بشكل مباشر وكبير بقرارات الشركة لهم حق أخلاقي وأدبي، وهو التعرف على سبب اتخاذ هذه القرارات ومن هم متخذو هذه القرارات، كما يجب أن يتم مشاركتهم أو استشارتهم في الأمور التي تؤثر على رفاهتهم. وحتى الآن، فإن هذا الإجراء لا يزال يقتصر بشكل كبير على المساهمين فحسب. وعلى الرغم من ذلك، فإننا نرى أن العاملين لهم حق المشاركة في صنع القرارات التي تتعلق بطبيعة عملهم وصحتهم وسلامتهم. وليس هذا الأمر صائبا من الناحية الأخلاقية فحسب، بل إن له فائدة في العمل. حيث يصبح العاملون أكثر رغبة واستعدادا في بذل الجهد والعمل بشكل أكبر في الظروف التي يشاركون فيها في عملية صنع القرار. إلى أنهم سوف يشعرون بالسعادة والتقدير بسبب استشارتهم ومنحهم السيطرة والتحكم في عملهم، فسوف تزداد قدراتهم الإنتاجية بشكل ملحوظ. وسوف يساعد ذلك على تقليل المشكلة الأخلاقية التي تتمثل في بذل جهد أقل من الجهد المتفق عليه أو إنجاز الحد الأدنى من العمل.

ومن المتطلبات الأخرى الهامة في تطبيق الأخلاقيات وتنفيذ العمل بطريقة صحيحة، هو ضرورة أن تكون المعلومات التي تستند إليها القرارات موثوق منها ودقيقة قدر الإمكان. وفي العمل، يوجد قدر كبير من المعلومات غير المتماثلة بين

المديرين والموظفين، والمشتريين والبائعين، وحتى بين المديرين والمساهمين. وتظهر المعلومات غير المتماثلة حينما يتوفر لدى المديرين معلومات عن مدى جودة المنتجات أكثر من المعلومات المتوفرة لدى المشتريين، أو حينما يكون العاملون على معرفة أكبر بقدراتهم الإنتاجية على خلاف المديرين، أو حينما يتوفر لدى المديرين معلومات عن الوضع المالي للشركة والوضع المستقبلي لها أكثر من المساهمين. وتؤدي هذه المعلومات غير المتماثلة إلى خلق مشكلات أخلاقية خطيرة، وتحول دون صياغة واتخاذ قرارات عمل صحيحة.

ويمكن تشجيع الأفراد على تحري الصدق والأمانة عبر تقديم حوافز مالية ومتابعة الأداء عند نقل المعلومات الصحيحة التي تساعد صانعي القرار على اتخاذ القرارات الصحية، وهو بلا شك أمر أخلاقي مرغوب فيه.

وبناء على هيكل السوق وظروف البيئة التي تحيط بالمؤسسة وتؤثر في أدائها، فإن إدراج الاعتبارات الاجتماعية والأخلاقية ضمن حسابات العمل قد يؤدي إما إلى تحقيق أداء جيد على مستوى العمل أو زيادة التكاليف وانخفاض الحصة المالية المرضية. وإذا تجاوزت عوائد الاعتبارات الأخلاقية للتكاليف الخاصة بها، فلن يكون هناك تعارض بين العمل الجيد والنتائج الأخلاقية الجيدة. أما إذا كانت التكاليف تتجاوز العوائد، فسوف تواجه المؤسسة أزمة بين الأخلاقيات والإرباح. ويتوفر أمام المؤسسات الانتهازية أو شبه الانتهازية خيار يتمثل في تبني الحد الأدنى من المستويات الأخلاقية بما يضمن استمراريتها وهذا ما يعنيه مصطلح "Satisfier" باللغة الإنجليزية بدلاً من أن تلتزم بأقصى مستويات المعايير الأخلاقية وهذا ما يعنيه مصطلح "Maximizer" باللغة الإنجليزية. ولكن المؤسسات الانتهازية لا تتعرض لأية ضغوط تجعلها تتصرف بطريقة أخلاقية. وقد تؤدي المعلومات غير المتماثلة إلى جعل العملاء وصانعي السياسات غير قادرين على اكتشاف السلوكيات غير الأخلاقية، ومن ثم لا يكون الخوف على سمعة الشركة رادعاً قوياً.

وفي ظل الظروف التنافسية، قد تضطر المؤسسة التي تواجه تضارباً بين الأرباح والأخلاقيات أن تتخذ قرارات قاسية وغير مؤكدة، وذلك حسب الظروف التي تمر بها المؤسسة ورد الفعل المحتمل من منافسيها. وإذا تعرضت المؤسسة للخسارة بسبب إدراج الأخلاقيات ضمن نظامها الحسابي وكانت لا تزال قادرة على تحقيق نسبة مرضية من الأرباح دون تحقيق أقصى أرباح ممكنة، فقد تشعر المؤسسة بالرضا إزاء اتخاذ القرار الصحيح. وعلى النقيض، قد ترى المؤسسة أن السلوك الأخلاقي يكلفها كثيراً على الأجل القصير ولكن الأداء يمكن أن يتحسن على الأجل البعيد. وإن صح ذلك، فقد تدعو المؤسسة منافسيها إلى انتهاج نفس السلوك الأخلاقي. وفي هذه الحالة، تؤدي العملية التنافسية إلى تشجيع أو تحفيز تبني السلوك الأخلاقي.

وقد تم اقتراح مجموعة من الحلول لعلاج مشكلة التضارب بين نتائج العمل المرضية وبين الجوانب الأخلاقية، والذي يتمثل في أن تمضي الشركة في طريقها وتلتزم بالسلوك الأخلاقي¹⁹. ولكي تتمكن من الاستمرار في السوق، فعليها بذل جهد أكبر للتوصل إلى طرق ووسائل مبتكرة تساعد على مزاولة نشاطها بفعالية بدون التخلي عن التزاماتها الأخلاقية.

ولعل الحل البديل وربما الحل الأكثر واقعية "للتكلفة الأخلاقية للمنافسة" هو نوع من العمل الجماعي، الذي يشتمل تغيير قواعد المنافسة وتقديم حوافز مالية وأخلاقية للأفراد الذين يرغبون في العمل وفقاً للمعايير الأخلاقية حينما يتخلّى عنها

المنافسون. وتغيير قواعد المنافسة عن طريق وضع معايير تنافسية للسلوك يمكنها تمييز المصالح المتبادلة للمنافسين ومصالح المجتمع والمصالح البيئية. ولذا، ظهر الاقتراح بأن الإعلان خير من المنافسة على الأسعار نظرًا لتضاؤل الاحتمالات بأن يؤدي إلى إقصاء المنافسين، ومن ثم "تحقيق بيئة باريتو فيما يتعلق بالمنافسة على السعر"²⁰. وبالإضافة إلى ما تقدم، يرى Arce أن المنافسة الإعلانوية لا تمثل خرقًا لقوانين الممارسات التجارية، على خلاف التآمر الضمني في تحديد الأسعار. وبهذه الطريقة، يؤدي الاعتراف بالتبادلية إلى إيجاد معيار للمنافسة بدون وجود مخاوف أخلاقية.

وبرغم أن الإعلان أفضل من المنافسة على الأسعار، فإنه لا يخلو من المشكلات الأخلاقية. ولا تكمن المشكلة الحقيقية في الإعلان بشكل كبير في إطلاق ادعاءات غير حقيقية أو كاذبة، بل تكمن بصفة أساسية في تقديم معلومات خادعة. إن إخبار الحقيقة يمكن أن يكون خادعًا. ففي ظل عدم تطبيق القواعد الأخلاقية في الإعلان التي تؤكد على التمييز بين المعلومات والإقناع، أو بين إخبار الحقيقة والمعلومات الخادعة، يؤدي الإعلان إلى تشجيع بل وإكراه المستهلكين على شراء المنتجات التي لا يحتاجونها. وبأخذ الآثار الضارة لزيادة الاستهلاك على البيئة في الاعتبار، نجد أن الوقت قد حان لتشجيع المؤسسات على تقليل أنشطتها الإعلانوية عن طريق التخلص من تكاليف الإعلانات من البنود الخاضعة للخصم الضريبي.

وباختصار، تتمثل الطريقة الأكثر فعالية في تحفيز الشركات والمؤسسات على فعل الشيء الصحيح واتخاذ القرارات السليمة في جعل السلوك الأخلاقي سلوكًا مؤسسيًا من خلال استخدام نظام فعال للحوافز والموانع. ولا يكون فعل الشيء الصحيح سهلاً وخاليًا من التكاليف بصفة دائمة، ولكنه دائمًا يظل الشيء الصحيح. وفي مجال العمل، يوجد غالبًا مغريات لفعل الشيء الخاطئ وخاصة حينما تكون المكاسب المالية كبيرة. ويمكن تقليل هذه المغريات إن لم يمكن التخلص منها نهائيًا من خلال تطبيق نظام الحوافز الذي يربط المصلحة الشخصية بالسلوك الأخلاقي والأداء المالي²¹. ويرى الأخلاقيون الذين يربطون النظرية الأخلاقية بالمهام والحقوق أن من واجب رجال الأعمال أن يلتزموا بفعل الشيء الصحيح، لأن واجبهم يقتضي عليهم فعل ذلك بدون اعتبار لمصالحهم الشخصية. وعلى الرغم من ذلك، فمن الطرق الفعالة أيضًا في تحفيز رجال الأعمال على فعل الشيء الصحيح هو ربط الأفعال الصحيحة بمصالحهم الشخصية، عن طريق منحهم مكافآت مالية أو حرمانهم منها.

رابعًا: التعارض بين الأخلاقيات والأداء

تشير معظم الأدبيات الصادرة عن "أخلاقيات العمل" إلى أن الأخلاق أمر هام ونافع للعمل في الأجل البعيد على أقل تقدير إن لم تكن هامة ونافعة على الأجل القريب. وغالبًا ما يُقال إن الأخلاقيات هي العنصر الأساسي الذي يتوقف عليه نجاح وتطور المؤسسات على الأجل البعيد. وسوف يفقد العمل فعاليته بدون وجود درجة من الثقة والأمانة والصدق. كما سوف تتزايد تكاليف المعاملات لاسيما التكاليف القانونية. وبصفة خاصة، تلعب الثقة دورًا هامًا وحيويًا في العمل. فنظرًا لعدم إمكانية النص على جميع المواقف والأمور المستجدة أثناء تنفيذ العقود، يبرز دور الثقة على اعتبار أنها عنصر هام في علاقات العمل الفعالة والممارسات السليمة للشركة. وبالفعل، هناك آراء قوية تقول بأن الضعف النسبي للثقة خارج محيط الأسرة في بعض البلدان (وخاصة البلدان النامية) إنما يفسر انتشار المؤسسات العائلية وندرة المؤسسات الكبرى²².

وبالمثل، يُقال أن الأمانة هامة في العمل. ومن هنا تأتي المقولة العامة "الأمانة هي أفضل سياسة". ولكن الأمانة أمر ليس ببسيط في العمل. فدائمًا ما يوجد نوع من التعارض بين الأمانة وبين المصلحة الشخصية. ومن وجهة نظر المؤيدين لمذهب المنفعة، لا يوجد شيء خاطئ في استخدام الأمانة كسياسة أو وسيلة لحفظ الذات، أو في كسب المال شريطة ألا يلحق ذلك ضررًا بالآخرين. وعلى الرغم من ذلك، فإن رجال الأعمال الذين لا يؤمنون بالسلوك الأخلاقي ويتظاهرون فقط بأنهم أمناء أو صادقون، إنما يتحملون خطورة وضع عملاتهم وأصحاب المصالح الآخرين موضع السخرية. ومن ثم، فإن استخدام الأمانة كسياسة وعدم استخدامها كفضيلة، من الممكن أن يحقق نتائج عكسية. وعلى الرغم من أن كثيرًا من رجال الأعمال يفعلون الشيء الصحيح لأنه الشيء الذي ينبغي فعله، أو لارتباط سمعتهم بالأمانة بصرف النظر عن النتائج، فإن آخرين لا يمكنهم المجازفة بخسارة سمعتهم وتكبد خسائر مالية بسبب أنهم غير أمناء. ولا تتمكن المؤسسات التي تدير أعمالها بطريقة غير أخلاقية من الاستمرار، بل إنهم يتعرضون لمخاطر خسارة سمعتهم وخسارة نشاطهم أيضًا.

جدير بالذكر أن ليست جميع نظم الأخلاقيات ملائمة للعمل. فمثلاً، فإن النظام الأخلاقي الذي يؤكد على الإيثار وإنكار الذات ومناهضة المادية، قد يؤدي إلى إعاقة التقدم الاقتصادي والاجتماعي، ومن الممكن القول أيضًا بأنه يتعارض مع العمل. ولنفترض مثلاً أن هناك جزائر يتسم بالإيثار ويبيع اللحم في بلدة فقيرة أقل من التكلفة الحقيقية. فلن يمر وقت طويل حتى يخسر ذلك الجزائر عمله ويصبح في وضع متردد أكثر من ذي قبل. ولذا، يجب التمييز بين الأخلاقيات باعتبار أنها هدف أو غاية وبين الأخلاقيات التي تمثل عائقًا وعقبة في العمل.

فليس مهمة الشركة الساعية للربح أن تسعى إلى تطبيق الأهداف الأخلاقية وفقط وليست مهمة الشركات السعي فقط للربح ولكن يجب أن تحقق الشركة هدفها المتمثل في تعظيم الأرباح من خلال الالتزام بالطرق الأخلاقية. وفي هذا الإطار، ترتبط أخلاقيات العمل بالأهداف، وتصبح مهمة الأخلاقيات في العمل وسيلة من وسائل بتنفيذ تلك الأهداف.

فالسوق، وهو القاعدة المؤسسية للعمل، يوفر فرصًا للسلوك الأخلاقي من خلال فرض تكاليف على المؤسسات وعلى الأفراد الذين يخالفون المعايير الأخلاقية.

كما يمكن أن يطبق الشخص الأخلاقيات في العمل بطريقة غير مباشرة، من خلال تحسين الظروف المعيشية للأفراد عن طريق توظيف الأفراد العاديين من أجل الشعور بالراحة والطمأنينة في الحياة. وحينما يمكن المشاركة في تحقيق الأمن والرخاء الاقتصادي للأفراد، يمكن حينئذ أن ينجح النشاط التجاري في تقليل السلوكيات غير الأخلاقية. ويعد الفقر والبطالة السبب الرئيسي للأنشطة الإجرامية والسلوكيات غير الأخلاقية. ومن الأمثلة الأخرى لتطبيق الأخلاقيات في العمل هو التزام العديد من المؤسسات في السنوات الأخيرة بسياسة تكافؤ الفرص من أجل مساعدة الأفراد المعاقين والأفراد من ذوي الخلفيات العرقية المضطهدة. ومثل هذه السياسة تؤدي إلى تحقيق المعنى الصحيح للعمل وتسهم في إرساء الأخلاقيات السليمة.

وعلى الرغم مما تقدم، فإن الرأي القائل بأن العمل مفيد للأخلاقيات يمكن الاعتداد به جزئيًا. إلا أن المجتمع التجاري قد يسهم بشكل كبير في ظهور السلوكيات اللااخلاقية مثل الطمع والخيانة. وحسبما أشرنا سلفًا، فعلى الرغم من أن الأسواق

تطرح البضائع والخدمات التي تُحسِّن جودة الحياة وربما تجعلنا أكثر رفاهية، فإنها تطرح البضائع والخدمات التي لا نحتاجها بالفعل. وبعيداً عن إتلاف البيئة وغرس صفتي الحسد والغيرة في بعض النفوس، فإنها قد تشجع الفقراء على ارتكاب الأعمال الإجرامية والأعمال المنافية للأخلاق.

ويتضح أن العلاقة بين الأخلاقيات والعمل علاقة وثيقة ومتغيرة. كما لا يمكن فصل أي منهما عن الآخر. ففي بعض الأحيان، يعزز كل منهما الآخر، وفي أونة أخرى يتعارضان. وحينما يتعارضان، فإنها يسببان مشكلات للمجتمع، إن لم يكن للعمل ذاته. وربما نجد أن أفضل طريقة لتسوية ذلك التضارب بينهما إنما يكون من خلال العمل الجماعي الذي يعتمد على الحوافز التي يتم منحها للمؤسسات والأفراد والجزاءات التي يتم فرضها عليهم لكي تدفعهم إلى التصرف بطريقة أخلاقية. ولا يمثل ذلك مشكلة كبرى، حيث يسعى معظم رجال الأعمال إلى فعل الشيء الصحيح بسبب المصالح المالية أو لأن ذلك ببساطة هو الشيء الصحيح الذي ينبغي فعله.

خامساً : البحث عن أرضية أخلاقية في الأسواق المالية

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

وتتصف بالقدرة السريعة على التسييل مما دفع العديد من مؤسسات الوساطة المالية للتوسع في هذا الاستثمار وقد بلغت القيمة الإجمالية لهذه السندات نحو 503 مليار دولار عام 2006 ويتصف هذا النوع من الاستثمارات الأجنبية في معظمها بظاهرة الربعية غير المنتجة على الصعيد العالمي، ويقف وراءها شبكة كبيرة من المضاربين الذين يسعون للحصول على أكبر دخل ممكن دون أن يكون ذلك ناتجاً عن استثمار حقيقي لإنتاج السلع والخدمات، وإنما نتيجة للاستثمار المالي القائم على المضاربة بهدف المضاربة²³. ووفقاً لبنك الاحتياط (البنك المركزي الأمريكي Fed)، بلغت إجمالي القيمة السوقية للعقارات السكنية ما يقرب من 21 تريليون دولار أمريكي في يونيو 2007. وقد بلغت قيمة الديون المضمونة برهن مستحق السداد على الأسر ما يقرب من 10 تريليون دولار أمريكي. ومن المتوقع أن تؤدي أزمة الرهونات العقارية إلى تحقيق خسارة بقيمة 2 تريليون دولار أمريكي في الثروة السكنية وانخفاض الاستهلاك بحوالي 75 مليار دولار أمريكي في غضون سنتين، فضلاً عن انهيار بعض الصناديق العقارية مثل إعلان بنك بي إن بي باريسا في 9 أغسطس الماضي عن إغلاقه ثلاثة من صناديقه بعد معاناتها من عدم سيولة للأصول (الصناديق) في الوقت الذي أعلن فيه في وقت سابق أن سيولة الصناديق الثلاثة متوافرة بمثابة الشرارة الثانية التي أطلقت الأزمة وأكدت ذلك بعد إعلان سابق من شركة بيرسترن الاستثمارية عن انهيار اثنين من صناديق التحوط التي تديرها بعد التراجع الذي شهدته

مما أدى إلى حى التخلص من الاستثمار في هذا النوع من الصناديق حيث حول المستثمرون ما يعادل 49 مليار من السندات المغطاة بأصول إلى سندات الخزنة الأمريكية في غضون أسبوع واحد²⁴. كما انهيار أيضًا بنك بير ستيرنز Bear Stearns خامس أكبر البنوك الاستثمارية في الولايات المتحدة الأمريكية من جراء أزمة الرهونات العقارية، حيث بيع بسعر دولارين للسهم بعد أن وافق جيه بي مورغان تشير JP Morgan Chase على شرائه بحوالي 236 مليون دولار لكي ينتهي وجود بنك بير ستيرنز Bear Stearns كبنك مستقل منذ 85 سنة²⁵.

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

وفى الوقت نفسه تشهد الأسواق العالمية توجهًا دوليًا لتبني آليات وأدوات العمل المصرفي والاستثماري الإسلامي من قبل مؤسسات مالية تقليدية عريقة مثل ميريل لينش Merrill Lynch وبنك باريس الوطني Banco National de Paris وروبرت فلمنج Robert Flemmings وجولدمان ساكس Goldman Sacks ولنجتون مانجمنت Willington Management وعلى مستوى دول أخرى مثل المملكة المتحدة، وكندا وأستراليا، وسويسرا، وألمانيا وهونج كونج، حيث بلغت المعاملات التي تنفق وأحكام الشريعة الإسلامية درجة عالية من الانتشار والتوسع، وهو ما جعلها تمتد إلى مختلف أرجاء العالم لمواكبة المستجدات الاقتصادية. وفيما يتعلق بأسواق رأس المال، فقد تم الإعلان عن مؤشرين في عام 1999 لتوفير مقياس لأسعار الأسهم من أجل الاستثمار من جانب المؤسسات المالية الإسلامية، هما مؤشر سوق "داو جونز الإسلامي Dow Jones" وسلسلة المؤشر الإسلامي العالمي للبورصة فاينانشيال تايمز Financial Times. وقد بلغ حجم التعاملات في داو جونز حوالي 10 تريليون دولار أمريكي في أكثر من 40 دولة حول العالم، كما أشاد صندوق النقد الدولي في تقرير صدر عنه في الربع الأخير من 2007 وأعدده مجموعة خبراء في إدارة النظم المالية وأسواق رأس المال بحالة التوسع السريع الذي يشهده التمويل الإسلامي وأدى ذلك إلى طفرة في معاملات التوريق الإسلامي تمخضت عن زيادة إصدارات الصكوك بمقدار أربعة أضعاف من 7.2 مليار دولار في عام 2004 إلى 27 مليار دولار في عام 2006²⁶.

يرجع وجود المعاملات المتوافقة مع الشريعة الإسلامية في أسواق المال في لندن إلى الثمانينات من القرن الماضي، فقد اتسع استخدام صفقات المرابحة في بورصة لندن للمعادن حيث وفرت قدرًا كبيرًا من السيولة للمؤسسات في منطقة الشرق الأوسط وغيرها من المستثمرين الذين شاركوا في تطوير أسواق المنتجات للشركات في المملكة المتحدة. وعلى الرغم من

ذلك، لم يتم تلبية متطلبات الأفراد من المستهلكين المسلمين إذ أن المنتجات كان يتم تطويرها في ذلك الوقت لكي تستهدف كبار المستثمرين فقط ، وظهرت المنتجات الإسلامية للأفراد في المملكة المتحدة في التسعينات، ولكنها كانت على نطاق ضيق. وبدأ عدد قليل من البنوك من الشرق الأوسط وجنوب شرق آسيا في تقديم منتجات بسيطة مثل تمويل شراء المنازل.

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

وقد أبدت الحكومة البريطانية رغبتها في منح الجالية المسلمة التي تمثل 3% تقريبًا من السكان إمكانية الحصول على الخدمات المالية التي تتفق مع معتقداتهم الدينية، وذلك بالتعاون مع بنك إنجلترا Bank of England وهيئة الخدمات المالية البريطانية FSA التي تسعى إلى دعم هذه التطورات. وحتى وقتنا الحالي، وافقت هيئة الخدمات المالية البريطانية FSA على تأسيس ثلاثة بنوك إسلامية بالكامل؛ فقد زاول البنك الإسلامي في بريطانيا Islamic Bank of Britain نشاطه في عام 2004 وبلغت الميزانية العمومية له في يونيو 2007 حوالي 140 مليون جنيه إسترليني. كما بدأ البنك الأوروبي الإسلامي للاستثمار European Islamic Investment Bank مزاوله نشاطه في عام 2006 بميزانية عمومية تقدر بحوالي 302 مليون جنيه إسترليني. كما تأسس بنك لندن والشرق الأوسط في يوليو 2007 برأس مال قدره 175 مليون جنيه إسترليني²⁷.

خاتمة وتوصيات

استعرضنا في البحث السابق دور القيم الأخلاقية في التجارب العالمية في ضوء ظهور مفاهيم الإدارة الرشيدة (الحوكمة) وأثبتنا أن العالم بات يبحث عن القيم والأخلاق في مجال الأعمال بكافة أشكالها في ظل الأزمات العاصفة التي أطاحت ببعض الشركات العملاقة نتيجة عدم الالتزام بأخلاقيات الأعمال في ممارساتها ، وفي معظم القطاعات وبين البحث أن هناك عديدًا من الأسباب قد دفعت العالم إلى الاهتمام بأخلاقيات الأعمال وحدث تحول في مفاهيم الكفاءة وأهداف الشركات وأصبح الهدف الأخلاقي جنبًا إلى جنب مع هدف تعظيم الربح حيث يلتقي الجانب المادي مع الجانب الروحي المشكل لطبيعة الإنسان.

وأصبح الاهتمام لا يقتصر فقط على المساهمين بل تعداه إلى العاملين وأطراف التعامل في المجتمع بوجه عام. كما أن بروز مفاهيم الإدارة السليمة وهو ما يعرف بالحوكمة قد أدى إلى الاهتمام بتشكيل أعضاء مجالس إدارة ممتازين أخلاقيًا ويتحلون بصفات مثل الحصافة والعدالة والإحسان وضبط النفس والحشمة والاعتدال. ويبرز التطور الأوسع في مجال أخلاقيات الأعمال في قطاع التعليم والتدريب وأصبحت مادة الأخلاق تدرس وتصدر في الكتب المتخصصة والمنهجية

على نطاق واسع. ويعكف الكثير من كليات الأعمال والتجارة حول العالم على الاستفادة من مصادر الأخلاق والاعتماد على التقاليد لإعداد جيل المستقبل من قادة المؤسسات التجارية لإدارة أعمالهم بشكل أخلاقي وفعال. وقد تم دمج الأخلاقيات والحوكمة في مواد تدريس الإدارة العالمية من قبل جمعية إعلاء شأن كليات ومدارس الأعمال والتجارة في الولايات المتحدة الأمريكية. أما في الاتحاد الأوروبي، فقد تم وضع مبادرات لأبحاث ومناهج دراسية لتشجيع المسؤولية الاجتماعية للشركات، كما أن مؤسسات المجتمع المدني قد حدثت في نفس الاتجاه، فهناك مبادرة الاتفاق العالمي Global Compact التي أقامت شبكة من أساتذة إدارة الأعمال والتجارة حول العالم بمبادرة من أكثر من ألفي شركة تجارية في مختلف أنحاء العالم. كما تم إطلاق برنامج إسبين والذي يضم انتلافًا عالميًا من 11 كلية أعمال وتجارة في الهند وجنوب أفريقيا وأسبانيا والمكسيك وكندا تعمل جميعها بطرق مختلفة لمعالجة قضايا تتعلق بالأخلاقيات. كما أن هناك سبب جديد نتج عن الممارسات للأخلاقية التي قامت بها بعض الشركات العملاقة والتي أدت إلى رفع تكلفة عدم الالتزام بالممارسات الأخلاقية، حيث أن الالتزام بروح القانون ذو أهمية كبيرة فيما يتعلق بالأبعاد الاجتماعية والتعامل مع الموظفين.

ولا يقتصر الاهتمام بالأخلاق على الأفراد والعاملين بل تعدى الأمر في البحث عن نوعية المنتجات المفيدة للبشر والمحسنة لنوعية الحياة وإنتاج النافع دون الإفراط في استخدام السيئ للموارد غير المتجددة والتأثير سلبيًا على البيئة وعدم السعي فقط وراء الربح، ولكن الربح مفيد بشرط عدم تشجيع الاستهلاك والإفراط فيه عبر الاستغلال السيئ للدعاية والإعلان.

وأشار القسم الثالث من الدراسة إلى أنه على الرغم من بروز العديد من الأدبيات والتطورات في مجال الاهتمام بأخلاقيات الأعمال حسبما سلف ذكره، إلا أن تطبيقات أخلاقيات الأعمال في الشركات مازال محدودًا. وقد ناقش هذا البحث بعض الأفكار التي تبرز وجود تباين بين ما هو مكتوب وما هو مطبق بالفعل، حيث أسهب في مجال التكلفة الأخلاقية للمنافسة.

أما القسم الرابع فقد ناقش مدى ملائمة الالتزام بالأخلاقيات في مجال الأعمال ودرجة التأثير على الأداء الاقتصادي للشركات، حيث أن هناك تعارض بين الالتزام الزائد بأخلاقيات الأعمال ومعطيات السوق. وقد اقترحت الدراسة أن أفضل طريقة لتسوية ذلك التضارب بين الأخلاق والأعمال إنما يكون من خلال العمل على اعتماد حوافز يتم منحها إلى المؤسسات والأفراد الملتزمين وفرض جزاءات على المؤسسات الأخرى غير الملتزمة بالأخلاق لدفعها للتصرف بطريقة أخلاقية. كما ناقش البحث آلية الالتزام بالأخلاق وتأثيرها على التوازن الاقتصادي والتجاري حيث إن التوازن بين الأخلاق والقرارات السليمة يمكن أن يؤدي إلى نمو الشركات وفعاليتها، إلا أن هناك بعض الممارسات للأخلاقية والانتهازية التي يمكن أن تؤثر على ذلك التوازن.

أما القسم الخامس فتناول الجهود العالمية للبحث عن أرضية أخلاقية في ظل الأزمات الهيكلية التي يعاني منها الاقتصاد العالمي وتعرضه للأزمات. وقد وجدت بعض المصارف التقليدية العربية والخليجية والأجنبية ضالتها في النموذج المالي والمصرفي الإسلامي حيث إن هذا النموذج يشهد نموا وطلبا كبيرا سواء من جانب المؤسسات المالية التقليدية أو من

جانب المسلمين المقيمين في الغرب المتعطشين للتعامل مع المؤسسات المالية الإسلامية، أو من أجل ارتفاع معدلات دخول الدين الاسلامي الآخذ في النمو، بالإضافة إلى وجود فئات وشرائح من العملاء غير المسلمين ترغب في التعامل مع المؤسسات المالية الإسلامية انطلاقاً من أسس أخلاقية شبه متطابقة فضلاً عن محدودية المخاطر لارتباط التمويل الإسلامي بسوق النقد وسوق الأصول فضلاً عن تمتعه بقيم وأخلاق مهنية تحكم نموه وتطوره مثل الالتزام بالحلال واجتناب الحرام ومنع الاحتكار وعدم أكل أموال الناس بالباطل وحرية التملك بوسائله المشروعة والتراضي والصدق والأمانة وعدم الغش والغرر وحسن القضاء والتيسير على المعسر وتعظيم قيم العمل وتحفيز الإنتاج وتشجيع الادخار وترشيد الاستهلاك ، وتحقيق التكافل والعدالة في توزيع الثروة.

إلا أن رصد تلك التجارب يمكن أن يشير بما لا يدع مجالاً للشك بأننا ينبغي أن نسير في نفس الاتجاه الذي رسمه الله لنا والذي يتمثل في الالتزام بالشريعة الإسلامية. ولعل بروز العديد من المؤسسات والشركات الإسلامية في دولة الكويت والعالم هو خير دليل على كفاءة النموذج الإسلامي المستمد من الشريعة الإسلامية الذي يتصف بالأخلاق والقيم المستقاة من القدوة العظمى ممثلة في شخص سيدنا رسول الله صلى الله عليه وسلم، وأن السعي للربح ينبغي أن يتم من خلال الالتزام بالسلوك الأخلاقي القويم وأن هذا الالتزام لن يتم في المؤسسات المالية الإسلامية إلا عبر الاهتمام بهيئات الفتوى والرقابة الشرعية في تلك المؤسسات والتركيز على الكوادر البشرية والتعليم والتربية والتنشئة. وهنا نقترح ما يلي:

- رفع مستوى الوعي بأهمية الأخلاق : جعل الأوساط التجارية والحكومات تدرك فوائد حوكمة الشركة من ناحية والالتزام بالمعايير الأخلاقية من ناحية أخرى والاهتمام بالتطبيق التام لإحكام الشريعة الإسلامية، حيث أن معظم الشركات المحلية لا تزال تمر بمرحلة أولوية الكفاءة على أخلاقيات الأعمال وقد بدأت اللجنة الاستشارية العليا للعمل على استكمال تطبيق أحكام الشريعة الإسلامية بإعطاء الاهتمام لبث القيم الأخلاقية لدى الشركات في المجتمع الكويتي ورفع مستوى الالتزام بالقيم المنظمة للشركات بين المصارف والمؤسسات المالية في الكويت مع مراعاة ما صدر عن المجلس العام للخدمات المالية الإسلامية بخصوص المبادئ الإرشادية لضوابط إدارة المؤسسات التي تقتصر على تقديم خدمات مالية إسلامية .

- وضع القوانين والمدونات الخاصة بقواعد الأخلاق: ما أن يبرز الوعي في الأوساط التجارية، حتى يصبح بالإمكان بدء عملية تحديد مبادئ السلوك المحلية التي تشكل قضية في ما يتعلق بالامتثال. وغالباً ما يبدأ وضع القوانين بالاعتماد على مبادئ الشريعة الإسلامية الغراء كقاعدة يتم الانطلاق منها. ومن خلال الانطلاق من مثل هذه القاعدة، تستطيع الكويت تطوير مجموعات مبادئها وقوانينها الخاصة التي تعالج الواقع المحلي فيما يتعلق بالتعامل التجاري والالتزام بالمعايير الشرعية والأخلاقية، حيث أن القانون هو الأكثر قدرة على فرض الامتثال بأخلاقيات الأعمال وتحقيق المسألة بموضوعية وعدالة وشمول.

- الدعوة لإنشاء اتحاد للشركات الاستثمارية الإسلامية والذي يمكن أن يلعب دوراً هاماً في مراقبة وضبط سلوك أعضائه، والاستفادة من المدونات الأخلاقية الصادرة عن هيئة المحاسبة والمراجعة للمؤسسات المالية الإسلامية سواء على مستوى المحاسبين أو على مستوى العاملين في المؤسسات المالية الإسلامية.

- مراقبة التطبيق: من خلال الاهتمام بهيئات الفتوى والرقابة الشرعية ونوعية منتسبيها وإجراء تعديلات جوهرية على تشكيّلها لكي لا تقتصر في تشكيّلها على العلماء الأفاضل من الشرعيين بل تتوسع لتشمل تخصصات

اقتصادية ومصرفية ومحاسبية حتى تقف عن كذب لتعالج أية مشكلات تحيد بالمؤسسات المالية والاستثمارية الإسلامية عن الطريق المستقيم، مع مراعاة خصوصية المجتمع وقيمه المستمدة من الشريعة الإسلامية. ولعل الإعلان عن إنشاء هيئة عليا للفتوى والرقابة الشرعية تابعة للمجلس العام للخدمات المالية الإسلامية لا يغنى عن إنشاء هيئة عليا ثانية في الكويت تعنى بمتابعة دور الهيئات المختلفة وتتسق فيما بينها وتدفعها لتنميط وتطوير أدوات شرعية جديدة وتفصل في المنازعات إن حدثت وتضمن الانسجام بين ما يؤمن به المديرون من القواعد الأخلاقية التي مصدرها الإسلام وسلوكه الإداري وكذلك الاهتمام بالمراقبين الشرعيين داخل المؤسسات المالية الإسلامية.

- الاهتمام بالتدريب على أن يتم وضع إطار للمعايير الأخلاقية. وتقع مسؤوليات جديدة على عاتق المديرين التنفيذيين في الشركات التجارية، وأعضاء مجالس الإدارة، وأمناء سر الشركات، وأمثالهم. ويتعين أن يقوم قطاع الشركات التجارية بتعليم هؤلاء الأفراد كيفية أداء أدوارهم من خلال بث القيم الرفيعة وإنشاء معهد لتدريس الاقتصاد الإسلامي وتوسيع الدائرة لتشمل القطاع الأكاديمي ووسائل الإعلام ومؤسسات الأعمال.
- إضفاء الطابع المؤسسي على الالتزام بالمعايير الأخلاقية: تأتي المرحلة الأخيرة في تطور قواعد السلوك الأخلاقي عندما يتقبل الوسط التجاري تلك الأسس والمعايير الشرعية والأخلاقية كجزء طبيعي ومفيد من القيام بالأعمال التجارية وعندما تكون المؤسسات التي تدعم التطبيق والامتثال لمبادئ الشريعة الإسلامية قد أصبحت ثابتة في مكانها. وتشمل هذه المؤسسات مبادرات القطاع الخاص مثل المعاهد القومية للمديرين لتأمين الإثراء المهني المستمر، وكذلك المؤسسات الحكومية كالنظام القضائي الذي يحكم في النزاعات بالعدل، ناهيك عن عدم التزام جمعياتنا الإدارية والاقتصادية بإصدار مدونات أخلاقية للتعبير عن رؤيتها والتزاماتها الأخلاقية حيال الأطراف من ذوى العلاقة والمصلحة وحيال المجتمع، وهذا نقص واضح يتطلب وقفة من جميع المعنيين بذلك في الكليات والمعاهد والجمعيات الإدارية والشركات المحلية.

- ¹ Paine, L.S (2003) "Is Ethics Good Business?", Challenge, vol 46, no 2. March-April, pp 6-21.
- ² Thomsen, S. (2001) "Business Ethics as Corporate Governance" European Journal of Law and Economics", vol 11, no 2, pp 153-164.
- ³ Arthurs, H. (1990) "Ideology, Interest and Implementation of a professional Ethical Code", in D. MacNiven (ed) Moral Expertise London. Routledge.
- ⁴ Grace, D. and Cohen, S. Business Ethics: Australian Problems and Cases. Oxford, New York, Oxford University Press.
- ⁵ بيتر ف. دراكر 1976: التكنولوجيا والإدارة والمجتمع، ترجمة صليب بطرس، الهيئة المصرية العامة للكتاب، القاهرة ص 207.
- ⁶ Woller, G.M (1996) "Business Ethics Society and Adam Smith: Some Observations on the Liberal Business Ethos", Journal of Socio-Economics, Vol 25, no 3, pp 311-332.
- ⁷ Friedman, M. (1970) "The Social Responsibility of Business is to Increase its Profits", The New York Times, September 13.
- ⁸ تعزيز التنمية من خلال الحوكمة الشركاتية ، مجلات إلكترونية مختارة ، موقع وزارة الخارجية الأمريكية <http://usinfo.state.gov/journals/ites/0205/ijea/ijee0205.htm>
- ⁹ إيرا م. ميلستين 2005 : إرساء أسس النمو الاقتصادي ، تعزيز التنمية من خلال الحوكمة الشركاتية ، مجلات إلكترونية مختارة ، موقع وزارة الخارجية الأمريكية <http://usinfo.state.gov/journals/ites/0205/ijea/ijee0205.htm>
- ¹⁰ إثيوبس تافارا وروبرت د. ستراهوتا ، تعزيز الإجماع الدولي حول القوانين التنظيمية ، مجلات إلكترونية مختارة ، موقع وزارة الخارجية الأمريكية مرجع سبق ذكره .
- ¹¹ - تعزيز التنمية من خلال الحوكمة الشركاتية ، مجلات إلكترونية مختارة ، موقع وزارة الخارجية الأمريكية ، مرجع سبق ذكره <http://usinfo.state.gov/journals/ites/0205/ijea/ijee0205.htm>
- ¹² كريستوفر راي مقاضاة جرائم الشركات ، تعزيز الإجماع الدولي حول القوانين التنظيمية ، مجلات إلكترونية مختارة ، موقع وزارة الخارجية الأمريكية مرجع سبق ذكره .
- ¹³ A. Stark, What Is The Matter With Business Ethics? Harvard Business Review Bol. 71, No. 3, May-June 1993, pp 38-48.
- ¹⁴ Mary C. Gentile, International Business Consultant , Managers for the Future, Electronic Journal of the U.S. Department of State February 2005 .
- ¹⁶ ماري س. جنتايل، إرساء أسس النمو الاقتصادي ، تعزيز التنمية من خلال الحوكمة الشركاتية ، مجلات إلكترونية مختارة ، موقع وزارة الخارجية الأمريكية <http://usinfo.state.gov/journals/ites/0205/ijea/ijee0205.htm>
- ¹⁷ ماري س. جنتايل ، مرجع سبق ذكره .
- ¹⁸ ماري س. جنتايل ، مرجع سبق ذكره .
- ¹⁹ Thomsen, S. (2001) "Business Ethics as Corporate Governance" European Journal of Law and Economics", vol 11, no 2, pp 153-164.
- ²⁰ Arce, D.G. (2005) "Subgame Perfection and the Ethics of Competition", Managerial and Decision Economics, vol 26, pp 397-405.
- ²¹ Harsanyi, J. (1996) "Morality and Incentives" in F. Farina F. Hahn, and S. Vanucci (eds) Ethics, Rationality and Economic Behavior, Oxford: Clarendon Press.
- ²² Fukuyama, F. (1995) Trust: The Social Virtue and the Creation of Prosperity. London: Penguin Books.
- ²³ - د. محمد جميل الشيشيري، أزمة الرهونات العقارية، مجلة اتحاد المصارف، يناير 2008.
- ²⁴ - US Mortgage Crisis, Institute of International Finance, Feb. 2008.
- ²⁵ - تقرير أسواق النقد الأسبوعي ، الأحد الموافق 23 مارس 2008 بنك الكويت الوطني www.nbk.com
- ²⁶ راجع صفحة صندوق النقد الدولي www.imf.org
- ²⁷ - Islamic Finance in the UK, Nov. 2007 by Michael Ainley.