

المستوى: السنة الثالثة

التخصص: علم النفس العمل والتنظيم

الفوج: 1، 2

المقياس: الحوكمة واخلاقيات المهنة (محاضرة)

السداسي: الأول

تمهيد:

تعود لفظ الحوكمة إلى كلمة إغريقية قديمة تعبر عن قدرة ربان السفينة ومهاراته في قيادة السفينة، وما يمتلكه من أخلاق نبيلة وسلوكيات نزيهة في الحفاظ على أرواح وممتلكات الركاب وإيصالها لأصحابها وإتمام مهمته البحرية سالمة، أطلق عليه التجار وخبراء البحار القبطان المتحوم جيداً، هذا نفسه يطبق في المؤسسات أو في تحكم وإدارة المدير في المؤسسة، وعليه فقد إنتهجت هته المؤسسات علوم ومبادئ وقوانين عن قيادة وتوجيه وتسيير الربان لسفينته فأخذت مناهج ومدارس تعليم وتدريب وقوانين، وكانت الحومة تعني في هذه البدايات مجموعة من القيم النبيلة الراسخة والأعراف والتقاليد التي توضح لنا ما هو صواب وما هو خطأ، ومن هنا اهتمت الحوكمة بوضع القيود المتحكمة و صياغة الضوابط الحاكمة سواء للقائد الإداري ممثلاً في قبطان السفينة وواجبات العاملين ممثلة في البحارة والرابان، لضبط سلوك الأفراد العاملين داخل المؤسسة، ثم توسعت الحوكمة ولم تقتصر على المتعاملين والعاملين في المؤسسات بل في منظمات الأعمال والحكومات والمؤسسات الدولية خاصة مع الإنهيارات وتضاعف أحجام الخسائر وتكاليف عمليات الغش والخداع ووجود القوائم المالية التي لا تعبر عن واقع العديد من الشركات العالمية وتقارير مراقبي الحسابات غير الدقيقة، أصبح هناك تضاعف غير مسبوق للقلق والخوف وعدم الشعور الأمان المستقبلي وعدم الثقة بالحاضر وغياب التدخل الحكومي او الاشراف الحكومي.

ونتيجة تزايد الفضائح الأخلاقية للشركات والنقد الموجه لإدارة الأعمال البعيد عن إطار أخلاقي واضح وشفاف وضعف الاهتمام بالأسس والمعايير والممارسات الأخلاقية في المؤسسة، وكون مضاعفة الأرباح الشغل الشاغل لمنظمات الأعمال أصبحت القضايا الأخلاقية اليوم تشكل أهمية كبيرة وأصبحت المنظمات تتسابق لإصدار مدونات أخلاقية وتعيد صياغة الأهداف والسياسات بطريقة تبرز فيها المسؤولية الأخلاقية للمنظمة، كما تعبر كلمة أخلاقيات عن الوثيقة التي تحدد المعايير الأخلاقية والسلوكية المهنية المطلوب على أفراد مجموعة مهنية معينة إتباعها، لذا يجب على المسيرين أن لا يعتمدوا على ممارسة العاملين

لأخلاقيات المهنة حسب قناعتهم بل يجب إلزام العاملين ممارسة هته الأخلاقيات كجزء من متطلبات العمل وذلك بوضع ميثاق أخلاقي ووضع مبادئ ومجموعة من المعايير لإرساء أخلاقيات العمل في المؤسسة .

ماهية الحوكمة: يعد مصطلح الحوكمة هو الترجمة العلمية التي اتفق عليها، فهي أسلوب ممارسة سلطات الإدارة الرشيدة وقد تعددت التعريفات المقدمة لهذا المصطلح، لذا سوف نتناول في هذا العنصر عرض لماهية الحوكمة، حيث نتطرق لمفهوم الحوكمة وظهور الحوكمة وأهمية الحوكمة و فوائدها واهداف الحوكمة.

مفهوم الحوكمة: لا يوجد تعريف موحد متفق عليه بين كافة الاقتصاديين والقانونيين والمحليين لمفهوم حوكمة الشركات، ورجع ذلك إلى تداخله في العديد من الأمور التنظيمية والاقتصادية والمالية والاجتماعية للشركات، وفما يلي مجموعة من التعارف المتعلقة بهذا المفهوم

أولاً: تعرف الأمم المتحدة للحوكمة، أنها "هي ممارسة السلطة الاقتصادية والساسية والإدارية لإدارة شئون الدولة على كافة المستويات من خلال آليات وعمليات ومؤسسات تمكن الأفراد والجماعات من تحقيق مصالحها

ثانياً: عرف وليامسون الحوكمة أنها "إستراتيجية تتبناها الشركة في سعيها لتحقيق أهدافها الرئيسية ضمن منظور أخلاقي ينشأ من داخلها باعتبارها شخصية معنوية مستقلة وقائمة بذاتها ولها هيكل إداري وأنظمة ولوائح داخلية تكفل لها تحقيق تلك الأهداف بقدراتها الذاتية وبعيدا عن تسلط أي فرد فيها وبالقدر الذي لا يضر مصالح الفئات الأخرى ذات العلاقة.

ثالثاً: تعرف مؤسسة التمويل الدولية (IFC) الحوكمة أنها "النظام الذي يتم من خلاله إدارة الشركات والتحكم في أعمالها

رابعاً: تعرف ميثاق الحكم الراشد (الجزائر) للحوكمة، على أنها "تعتبر تلك العملية الإدارية و التطوعية التي تقوم بها المؤسسات من أجل إدخال المزيد من الشفافية والصرامة في تسييرها وإدارتها ومراقبتها

خامساً: تعرف منظمة التعاون الاقتصادية والتنمية (OCDE) على أنها "مجموعة من العلاقات بين إدارة الشركة ومجلس الإدارة وحملة الأسهم فيها وكذلك أصحاب المصلحة الآخرين وتتضمن إطارا يتم من خلاله تحديد أهداف الشركة ووسائل الوصول إليها ورقابة الأداء .

سادساً: تعريف شامل للحوكمة هو "مجموعة من القوانين واللوائح والتعليمات والقيود والقواعد التي تنظم عمل الشراكات والعلاقات بين كل من الملاك والإدارة وعلاقة المؤسسة بالجهات الخارجية وهي الآليات التي

تضمن حقوق أصحاب المصالح وتضمن الالتزام بأخلاقيات العمل وأن تكون جميع المعلومات المتوفرة صالحة ودقيقة في الوقت المحدد بين جميع الأطراف في نفس الشكل.

ظهور الحوكمة: ظهر الحديث عن الحوكمة بوضوح خلال العقود القليلة الماضية نتيجة لما يلي:

أولاً: الانهيارات الاقتصادية و الأزمات المالية التي شهدتها عدد من دول شرق آسا وأمريكا اللاتينية وروسيا في عقد التسعينات من القرن العشرين

ثانياً: الانهيارات المالية و المحاسبية في الاقتصاد الأمريكي خلال السنوات الأخيرة مما جعل الكونغرس الأمريكي يصدر قانون Oxley-Sarbanes في 2002/07/30 وقد وافقت على تطبيقه لجنة البورصة في 27/08/2002 وقد تضمن هذا القانون مقومات الحوكمة في الولايات المتحدة و أهمها - :

- مساءلة عناصر إدارة الشركة عما ترتكبه من مخالفات- .
- إستقلال لجان المراجعة بكامل أعضائها
- تعزيز استقلال المراجع الخارجي .
- تعزيز دور مجلس الإشراف المحاسبي على شركات المساهمة.

ثالثاً: تحول العديد من دول العالم من الاقتصاد الموجه إلى إقتصاد السوق الذي يعتمد على القطاع الخاص لتحقيق معدلات نمو مرتفعة ومتواصلة وبشكل خاص من خلال تكوين شركات المساهمة التي تطرح أسهمها على الاكتتاب العام للنهوض بمشروعات التنمية الكبيرة التي تحتاج إلى رؤوس أموال ضخمة

رابعاً: مرحلة بدء ظهور إصلاح الحومة (1996-2000) نتاج لتراكم الدراسات التي تشير إلى أسباب انهيار الشركات أو إخفاقها في تحقيق أهدافها أو سوء الممارسات الإدارية بها وإهدار أو سوء استخدام الإمكانيات والموارد، مما دفع منظمة التجارة العالمية للاهتمام بصياغة بعض المادئ العامة للحوكمة .لذا ظهرت الحوكمة لحماية المساهم لكي يطمئن أن الشركة التي استثمر مدخراته فيها تعمل حسب المصلحة العليا للشركة، وسيحصل هذا المستثمر في المقابل على عائد على استثماراته، وكي يتأكد أن التقارير المالية التي تنشرها الشركة تبين الوضع المالي الحقيقي للشركة. كما ظهرت الحوكمة لتضمن للمقرض أنه سيسترد قيمة قرضه، وتضمن للموظف أن الشركة التي يعمل لديها ستستمر في التوظيف، وإنتاج الخدمات والسلع وتوليد قيمة مضافة تدعم الوضع الاقتصادي في الدولة وتعززه، وتضمن أيضا لجميع أصحاب المصالح حصولهم على حقوقهم في الشركة .

أهمية الحوكمة وفوائدها: تكمن أهمية حوكمة الشركات فيما يلي :

أولاً: الإقتصاد، تسهم حوكمة الشركات في رفع مستوى كفاية الإقتصاد لما لها من أهمية في المساعدة على إستقرار الأسواق المالية ورفع مستوى الشفافية وجذب الإستثمارات من الخارج والداخل على حد سواء

ثانياً: الشركات، إن تطبيق مبادئ الحوكمة يساعد الشركات على خلق بيئة عمل سليمة تعين الشركة على تحقيق أداء أفضل مع توافر الإدارة الجيدة ولذا تكون القيمة الإقتصادية للشركة أكبر، بالإضافة إلى أن الحوكمة تساعد الشركات على الوصول إلى أسواق المال والحصول على التمويل اللازم بتكلفة أقل مما يعينها على التوسع في نشاطها، وتقليل المخاطر وبناء الثقة مع أصحاب المصالح .

ثالثاً: المستثمرون وحملة الأسهم، تهدف حوكمة الشركات إلى حماية الإستثمارات من التعرض للخسارة بسبب سوء إستخدام السلطة في غير مصلحة المستثمرين وترمي أيضا إلى تعظيم عوائد الإستثمار وحقوق المساهمين والقيمة الإستثمارية علاوة على الحد من حالات تضارب المصالح إذ إن إلتزام الشركة بتطبيق معايير الحوكمة يفعل دور المساهمين في المشاركة في إتخاذ القرارات الرئيسية المتعلقة بإدارة الشركة ومعرفة كل ما يرتبط باستثماراتهم

رابعاً: أصحاب المصالح الأخرن، تسعى الحوكمة على بناء علاقة وثيقة وقوية بين إدارة الشركة والعاملين بها ومورديها ودائنيها وغيرهم، فالحوكمة تعزز مستوى ثقة جميع المتعاملين في رفع مستوى أداء الشركة وتقيق أهدافها الاستراتيجية.

أهداف الحوكمة: تهدف قواعد وضوابط الحوكمة إلى تحقيق الشفافية والعدالة ومنح حق مساءلة إدارة الشركة، وبالتالي تحقيق الحماية للمساهمين وحملة الأسهم جميعا مع مراعاة مصالح العمل والعمال والحد من إستغلال السلطة في غير المصلحة العامة ما يؤدي إلى تنمية الإستثمار وتشجيع تدفقه وتنمية المدخرات وتعظيم الربحية و إتاحة فرص عمل جديدة كما أن هذه القواعد تؤكد على أهمية الإلتزام بأحكام القانون والعمل على ضمان مراجعة الأداء المالي ووجود هياكل إدارية تمكن من محاسبة الإدارة أمام المساهمين مع تكوين لجنة مراجعة من غير أعضاء مجلس الإدارة التنفيذية تكون لها مهام و إختصاصات وصلاحيات عديدة لتحقيق رقابة مستقلة على التنفيذ .

أساسيات تطبيق الحوكمة: سوف نتطرق في هذا العنصر إلى عرض أساسيات تطبيق الحوكمة، أهداف الحوكمة، الأطراف الرئيسية في الحوكمة، محددات الحوكمة

مكونات نظام الحوكمة: يتكون نظام حوكمة المؤسسات من:

أولاً- مدخلات النظام: يتكون هذا الجانب مما تحتاج إليه الحوكمة من مستلزمات وما يتعين توفيره لها من متطلبات، سواء متطلبات قانونية، تشريعية، إدارية أو اقتصادية .

ثانياً- نظام تشغيل الحوكمة: ويقصد به الجهات المسؤولة عن تطبيق الحوكمة وكذلك المشرفة على هذا التطبيق، وجهات الرقابة وكل أسلوب إداري داخل المؤسسة أو خارجها مساهم في تنفيذ الحوكمة وفي تشجيع الالتزام بها وفي تطوير أحكامها والارتقاء بفاعليتها

ثالثاً- مخرجات النظام: الحوكمة ليست هدف في حد ذاته و لكنها أداة ووسيلة لتحقيق نتائج وأهداف يسعى إليها الجميع فهي مجموعة من المعايير و القواعد و القوانين المنظمة للأداء و الممارسات العلمية و التنفيذية للمؤسسات ومن ثم الحفاظ على حقوق أصحاب المصالح وتحقيق الإفصاح والشفافية.

مبادئ الحوكمة لمنظمة التعاون الاقتصادي والتنمية: تمثل هذه المادى العمود الفقري لتطبيق حوكمة الشركات، فقد حازت على إهتمام مختلف الهيئات والتنظمات إهتماما وقبولاً وأسبقها صدوراً هي المادى الصادرة عن منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية (OCED) سنة 1999م والتي تم إعادة صاغتها سنة 2004م

وتنقسم المادى الصادرة عن المنظمة الاقتصادية (OCED) إلى ستة مادى رئيسية هي :

المبدأ الأول: ضمان وجود أساس لإطار فعال لحوكمة الشركات: ينبغي أن يتضمن إطار حوكمة الشركات كلا من تعزيز شفافية الأسواق وكفاءتها، كما يجب أن يكون متناسقا مع أحكام القانون، وأن يصاغ بوضوح تقسيم المسؤوليات فيما بين السلطات الإشرافية، والتنظيمية، والتنفيذية المختلفة. ويتحقق هذا المبدأ من خلال التالي. :

- وضع إطار الحوكمة حيث يكون ذا تأثير على الأداء الاقتصادي الشامل، ونزاهة السوق.
- يجب أن تكون المتطلبات القانونية والتنظيمية للحوكمة متوافقة مع أحكام القانون وقابلية للتنفيذ .

- ينبغي أن يكون توزيع المسؤوليات وفق اختصاص تشريعي ما ومحدد بشكل يضمن خدمة المصالح العامة..
- أن يكون لدى الجهات الإشرافية والتنظيمية والتنفيذية السلطة والنزاهة والموارد للقيام بواجباتها بطريقة متخصصة و موضوعية، فضلا عن أن أحكامها وقراراتها ينبغي ان تكون في الوقت المناسب وشفافة مع توفير الشرح التام لها.

المبدأ الثاني : حماية حقوق المساهمين يجب أن يحمي إطار القواعد المنظمة لحوكمة الشركات، ويسهل ممارسة حقوق المساهمين. ويشمل هذا المبدأ مجموعة المادئ الفرعية التالية :

- تتضمن حقوق المساهمين الأساسية توفير الأساليب الآمنة لتسجيل الملكية، ونقل أو تحويل ملكية الأسهم و الحصول على المعلومات المتعلقة بالشركة بصفة دورية ومنتظمة، والمشاركة والتصويت في اجتماعات الجمعية العامة للمساهمين.
- . حق المساهمين في إعلامهم بشكل كاف عن القرارات المتعلقة بالتغيرات الجوهرية في الشركة، مثل التعديلات في النظام الأساسي والترخيص بإصدار أسهم زيادة رأس المال .
- حق المساهمين في المشاركة فاعلة والتصويت في اجتماعات الجمعية العامة للمساهمين، و القواعد، بما في ذلك إجراءات التصويت، التي تحكم اجتماعات الجمعية .
- وجوب الإفصاح عن هيكل رأس المال والترتيبات التي تمكن بعض المساهمين من الحصول على قدر من التحكم الذي يؤثر على سياسة الشركة بما لا يتناسب مع نسبة مساهمتهم .
- الكفاءة والشفافية في قيام السوق بوظائفه في الرقابة علي الشركات

المبدأ الثالث: المعاملة العادلة والمتكافئة لجميع المساهمين: ويؤكد على أنه ينبغي أن تتضمن ماد حوكمة الشركات المعاملة المتكافئة لجميع المساهمين بما فيهم صغار المساهمين، والمساهمين الأجانب، مع تعويضهم في حالة إنتهاك حقوقهم .ويتحقق هذا المبدأ من خلال التالي :

- المساواة في توفير المعلومات لمختلف الفئات.
- المساواة في المعاملة للفئات المتكافئة من المساهمين
- الدفاع عن حقوق القانونيين. الإفصاح عن المصالح الخاصة بمجلس الإدارة والمديرين.
- التعويض عن حالات التعدي على حقوقهم .

المبدأ الرابع : حماية حقوق أصحاب المصالح ينبغي أن تتضمن مبادئ حوكمة الشركات حماية حقوق أصحاب المصالح من حملة السندات والبنوك والعاملين كما يحددها القانون بما في ذلك تأكيد احترام حقوقهم وإيجاد وسائل لمشاركتهم مع ضمان فرصة حصولهم على المعلومات المتصلة بذلك .وتحق هذا المبدأ من خلال التالي:

- التعاون بين أصحاب المصالح و إدارة الوحدات الاقتصادية .
- المشاركة في المتابعة والرقابة على أداء الوحدات الاقتصادية .
- ضمان حصولهم على المعلومات الملائمة و الكافية والموثوق بها.
- المحافظة على حقوقهم
- الحصول على التعويضات في حال انتهاك حقوقهم

المبدأ الخامس : الإفصاح والشفافية ينبغي أن تتضمن مبادئ حوكمة الشركات تحقيق الشفافية و الإفصاح الدقيق في الوقت الملائم، وأسلوب يتفق مع معايير الجودة المحاسبية والمالية بشأن كافة المسائل المتصلة بتأسيس الشركة و أهدافها وحق الأغلبية من حيث المساهمة، وحقوق التصويت و أعضاء مجلس الإدارة ومكافاتهم و المديرين التنفيذيين والمرتببات والمزايا الممنوحة لهم والنتائج المالية و التشغيلية للشركة و الأداء و الملكية و العوامل الإدارية مع القيام بمراجعة القوائم المالية السنوية عن طريق مراجع خارجي مستقل بهدف إتاحة التأكيد الخارجي للأسلوب المستخدم في إعداد القوائم المالية

يجب ألا يقتصر الإفصاح على المعلومات الجوهرية فقط وإنما يشمل أيضا ما يلي .

- النتائج المالية والتشغيلية للشركة.
- أهداف الشرة
- ملكية أسهم الأغلبية و حقوق التصويت
- مكافآت أعضاء مجلس الإدارة والمديرين التنفيذيين والمعلومات الخاصة بمؤهلاتهم، وكيفية اختيارهم، وعلاقتهم بالمديرين الآخرين، ومدى إستقلالهم .
- معاملات الأطراف ذوي العلاقة
- عناصر المخاطر الجوهرية المتوقعة
- الأمور الجوهرية المتعلقة بالعاملين وغيرهم من ذوي الشأن و المصالح.
- هياكل وسياسات قواعد حوكمة الشركات ومضمون قانون حوكمة الشركات وأسلوب تنفيذه .

- يجب إعداد المعلومات المحاسبية والإفصاح عنها طبقاً لمعايير المحاسبة والمراجعة المالية وغير المالية .
- يجب إجراء المراجعة السنوية لحسابات الشركة بواسطة مراجع مستقل ومؤهل وذلك بهدف تقديم ضمان خارجي وموضوعي للمجلس والمساهمين يفيد أن القوائم المالية تمثل بالفعل المركز المالي للشركة و أدائها في جميع المجالات الهامة .
- يجب أن يقدم مراجعو الحسابات الخارجيين تقاريرهم للمساهمين وعليهم بذل العناية المهنية الحريصة عند القيام بالمراجعة .
- يجب توفير قنوات لبث المعلومات تسمح بحصول المستخدمين على معلومات كافية وفي التوقيت المناسب وبتكلفة اقتصادية وبطريقة تتسم بالعدالة .
- يجب أن يزود إطار حوكمة الشركات بمنهج فعال يتناول التحليل ويدعم توصيات المحلل و الوسطاء وشركات التصنيف، وغيرها من الأطراف التي تؤثر في القرارات التي يتخذها المستثمرون والتي تخلو من تعارض المصالح الذي قد يؤثر على نزاهة التحليل أو توصيات المحلل .ويتحقق هذا المبدأ من خلال
- دقة الإفصاح - .التوقيت الملائم للإفصاح - .شمولية الإفصاح - .مراجعة المعلومات المفصوح عنها - 1 .توفير قنوات توصيل المعلومات للمست

ركائز الحوكمة: تتركز حوكمة المؤسسات على ثلاث عناصر هي:

أولاً- السلوك الأخلاقي: أي ضمان الالتزام السلوكي من خلال الالتزام بالأخلاقيات و قواعد السلوك المهني الرشيد، و التوازن في تحقيق مصالح كافة الأطراف المرتبطة بالمؤسسة، والشفافية في عرض المعلومات المالية، القيام بالمسؤولية الاجتماعية و الحفاظ على بيئة نظيفة

ثانياً- الرقابة و المساءلة: تتمثل في تفعيل دور أصحاب المصلحة في المؤسسة الذي يشمل

- 1- أطراف رقابة عامة مثل: هيئة سوق المال، مصلحة المؤسسات، البورصة، البنك المركزي في حالة البنوك .
- 2- أطراف رقابة مباشرة هم: المساهمون، مجلس الإدارة، لجنة المراجعة، المراجعون الداخليون، المراجعون الخارجيون .
- 3- أطراف أخرى مثل: الموردون، العملاء، المستهلكون، المودعون، المقرضون

ثالثاً- إدارة المخاطر: تشمل كل من وضع نظام لإدارة المخاطر، الإفصاح و توصيل المخاطر إلى المستخدمين و أصحاب المصالح.

ماهية أخلاقيات العمل: أصبحت أخلاقيات الأعمال موضوع حظى بإهتمام بالغ من قبل الجميع، حكومات، شعوب، منظمات الأعمال، جامعات و غيرها، لذا سوف نتناول في هذا العنصر عرض لماهية أخلاقيات العمل، حيث نتطرق لمفهوم أخلاقيات العمل و أهمية أخلاقيات العمل ومصادر أخلاقيات العمل والعوامل المؤثرة في أخلاقيات العمل .

• مفهوم أخلاقيات العمل: أولاً- "هي مجموعة من الصفات الحسنة، التي لا بد من توافرها في صاحب المهنة ليؤدي عمله على الوجه الأمثل.

ثانياً- "إن أخلاقيات الأعمال هي مجموعة من المبادئ والقيم الأخلاقية التي تمثل سلوك منظمة ما وتضع محددات على قراراتها.

ثالثاً- "هي مجموعة القواعد والمبادئ المجردة التي يخضع لها الإنسان في تصرفاته، ويحتكم إليها في تقييم سلوكه، وتوصف بالحسن و القبيح

رابعاً- "هي مجموعة مبادئ مدونة أو غير مدونة تأمر أو تنهى عن سلوكات معينة، تحت ظروف معينة، وهي إنعكاس للقيم التي يتخذها الفرد كمعايير تحكم سلوكه

• أهمية أخلاقيات العمل: لقد أثبتت التجارب الكثيرة أنه عندما يترك العاملون وفق رغباتهم و أمزجتهم فإن مفسدات كثيرة ستتراكم وسوف تحصل منها الخسارة والافلاس وتراكم الأعمال و تنافر العاملين ونفور العملاء والمراجعين وإتاحة المجال للمفسدات الإدارية كالإهمال و الرشوة و المحسوبية وتمكن الفاسدين وغير الأسوياء على حساب المخلصين الأسوياء، ومع طول المدى يصح انتهاك أخلاقيات العمل أمراً معتاداً يؤدي إلى صعوبة إحترامها وإذا ما أردنا الإشارة إلى أهم الفوائد التي من أن تحصل عليها منظمات الأعمال جراء المبادئ والسلوك الأخلاقي سواء على صعيد الفرد في الوظيفة أو في مهنة معينة أو مجموعة أو منظمات الأعمال يعتبر ذا أهمية بالغة لمختلف شرائح المجتمع حيث إن هذا الأمر يقوي الالتزام بمبادئ العمل الصحيح و الصادق ويبعد المنظمة من أن ترى مصالحها بمنظور ضيق لا يستوعب غير معيار محدد تتجسد في الاعتبارات المالية التي تحقق لها فوائد على المدى القصير ولكنها ستكون بالتأكيد ذات أثر سلبي في الأمد الطويل

وتكمن أهمية الالتزام المنظور الأخلاقي في التالي :

- لا يمكن القبول بالمنظور التقليدي للعمل والذي يرى تعارضا بين تحقيق مصالح منظمة الأعمال المتمثلة بالربح المادي وبين الالتزام بالمعايير الأخلاقية- .
- قد تتحمل منظمات الأعمال أعباء كثيرة نتيجة تجاهلها للالتزام بالمعايير الأخلاقية وهنا يأتي التصرف الأخلاقي ليضع المنظمة في مواجهة الكثير من الدعاوي القضائية.
- تعزز سمعة المنظمة على صعيد البيئة المحلية و الإقليمية و الدولية وهذا أيضا له مردود إيجابي على المنظمة.
- الحصول على شهادات عالمية وامتيازات عمل خاصة

مصادر أخلاقيات العمل: بشكل عام يمكن أن تستند أخلاقيات الأعمال إلى رنينين أساسيين:

- الأول :** نظام القيم الاجتماعي و الأخلاقي و الأعراف والتقاليد السائدة في المجتمع .
 - الثاني :** هو النظام القيمي الذاتي المرتبط بالشخصية والمعتقدات التي تؤمن بها وكذلك خبرتها السابقة .
- وإجمالا يمكن أن تتحدد مصادر أخلاقيات الأعمال التي تتجسد في السلوك الأخلاقي الحميد أو السيء بالآتي:

- العائلة و التربية البيتية.
- ثقافة المجتمع وقيمه وعاداته.
- التأثير بالجماعات المرجعية
- المدرسة ونظام التعليم في المجتمع
- الإعلام و مؤسسات الرأي العام ومنظمات المجتمع المدني
- مجتمع العمل الأول
- سلطة القديم و القيم الشخصية المتأصلة لد العاملين
- أخلاقيات الأعمال نظام القيم و المعتقدات الشخصية
- القيم الشخصية الذاتية بالفطرة
- المعتقدات الدينية والمذهبية

- الخبرة السابقة والمستوى التعليمي
- الخصوصية الفردية
- الحالة الصحية والنفسية والجسمانية
- نظام القيم الإجتماعية الثقافية السائد في المجتمع
- قيم الجماعة
- قيم العائلة.
- قيم العمل

قيم المجتمع الحضارية

- **العوامل المؤثرة في أخلاقيات العمل:** أصبحت المؤسسات تحت تأثير عوامل عديدة عرضة للمآزق الأخلاقية و العمل وفق قواعد تتجاوز فيها مسؤولياتها الاجتماعية والتزاماتها الأخلاقية من هذه العوامل :

- المنافسة الشديدة.
- العولمة : والتي أتاحت للمؤسسات توزيع منتجاتها وممارساتها عبر الحدود بطريقة تحقق مصالح مؤسسات الأعمال العالمية على حساب مسؤوليتها الاجتماعية و الأخلاقية
- الممارسات المهنية : تزايد الأنشطة و الأعمال القائمة على المعرفة أدى إلى مزيد من التخصص المهني الاحترافي ومع هذا التطور ظهرت ممارسات مهنية كثيرة ومتنوعة تضر بالمهنة ولا ترتقي بها، لأنها لا تتوخى المنفعة وتتعمد الضرر مما أوجد الحاجة إلى أخلاقيات المهنة لمواجهة مثل هذه الممارسات.
- الفساد الإداري وتطوره : من الأسباب التي أدت إلى انتشار هذا النوع من الفساد تتلخص في غياب معايير الأخلاق في المؤسسات، إزدياد سوء الأوضاع الاقتصادية مما ساعد على توفير البيئة المناسبة لانتشار واتساع دور الدولة في تقديم الخدمات، وتأثير القيم و الأخلاق الاجتماعية التي تشجع على الانحراف وتفضيل الأقارب- .
- الكسب الشخصي و الأنانية : إن الكسب الشخصي في مقدمة الاهتمامات و بأية وسيلة أو طريقة حتى و إن كانت تتجاوز القواعد والمعايير الأخلاقية في السلوك وتؤدي الآخرن وتكون على حسابهم
- التعارض ما بين الثقافات : إن معايير السلوك الأخلاقي تختلف من ثقافة إلى أخرى مما يجعل المؤسسات التي تعمل في ظل ثقافات مختلفة تواجه معضلات أخلاقية جراء تلك التعارضات. كما أن أسباب الانهيارات الأخلاقية للمؤسسات تنطلق من دافع الضغوط التي يفرضها بعض المديرين

على المؤسسة ليستمرروا في مناصبهم، و أن الخوف و الصمت إزاء تجاوزات الكبار في المؤسسة، ووجود مجلس إدارة ضعيف تمزقه الخلافات و الصراعات، والاعتقاد أن حسن أداء بعض المهام يستلزم الأمر أحيانا اتخاذ أساليب غير أخلاقية . إن هذه العوامل وغيرها أدت إلى تزايد الاهتمام بأخلاقيات الإدارة والعمل وما يرتبط بها من سياسات وبرامج للارتقاء بها و التدريب عليها و إصدار مدونات أخلاقية في مؤسسات الأعمال في محاولة للارتقاء بمسئوليتها الاجتماعية والتزاماتها الأخلاقية .

كما يمكن إجمال هذه المؤثرات التي تؤثر في السلوك الأخلاقي في ثلاث مكونات أساسية هي :

- **الفرد** : يتأثر السلوك الأخلاقي للفرد بمجموعة من العوامل ترتبط بتكوينه العائلي و الشخصي، فالقيم الدينية و المعايير الشخصية و الحاجات الفردية وتأثير العائلة و المتطلبات المالة وغيرها تدفع الأفراد إلى نوع أو آخر من السلوك، إن القيم الأخلاقية التي تعطي الأولوية للنزاهة والعدالة والكرامة والاستقامة واحترام النفس توفر دعائم للمديرين تسندهم في عملية اتخاذ القرار وتجعله أكثر صوابا حتى لو كانت الظروف المحيطة غير واضحة أو غامضة و الضغوطات كبيرة.
- **المنظمة**: إن للمنظمة تأثير مهما في أخلاقيات مكان العمل من خلال الهيكل التنظيمي الموجود و خطوط السلطة وكذلك قواعد العمل و الإجراءات و أنظمة الحوافز وغيرها .وكذلك فإن المجاميع و التنظيمات غير الرسمية الموجودة لها أثر في سلوكيات الأفراد، ولعل الثقافة التنظيمية السائدة والتي تعني مجموعة القيم و الأعراف المشتركة التي تتحكم بالتفاعلات بين أعضاء المنظمة بعضهم مع بعض ومع الجهات الأخرى خارج المنظمة، هي مؤثر كبير وفاعل في السلوك سواء كان أخلاقيا أو غير أخلاقي من خلال اعتماد الفرد العامل أو الإداري على هذه الأعراف والقيم ومدى تأكيدها على الالتزام أوعدم الالتزام بسلوكيات معينة
- **البيئة**: تعمل منظمات الأعمال في بيئة تنافسية تتأثر بقوانين الحكومة وتشريعاتها وكذلك بالقيم و الأعراف الاجتماعية السائدة فالقوانين تلزم المنظمات بسلوكيات معينة وتضع معايير لتصرفاتها و بحدود معينة، في حين أن التشريعات تساعد الحكومة في التحكم بسلوك المنظمات وجعله متماشيا مع المعايير المقبولة. إن مجمل التشريعات و القوانين الحكومية و كذلك الأعراف والقيم الاجتماعية تعطي تصورا عن طبيعة المناخ الأخلاقي السائد في صناعة معينة وهذه تؤثر بدورها بالسلوك الأخلاقي للمديرين.

الأخلاقيات المطلوبة في العامل: ظهر لنا أن أساس الأخلاق المطلوب توافرها في العامل هما خلقان مرتبطان ببعضهما لا ينفكان هما: القوة و الأمانة، وتكاد تتدرج جميع أخلاق العمل أو معظمها المطلوب توافرها في العامل على النحو التالي :

القوة : فالقرآن يستعمل القوة بمعنى صدق العزيمة و صلابة الإرادة، أي تقبلوه واحرصوا عليه، واعملوا بجد ونشاط، ولا تميلوا إلى الضعف و الوهن. فالقوة إذن مطلوبة للعمل كما قال تعالى "إن خير من استتجرت القوي الأمين " فقوة العامل المكلف بعمل الأشياء الثقيلة، فيختار له العامل القوي البدن، وقوة الفلاح تكمن في بدنه، وقوة الصانع تكمن في معرفته بصنعتة ومهارته فيها، والمهندس تكمن قوته في عمله وحسن تخطيطه، والمدرس تكمن قوته في معرفته بتخصصه وحسن تعلمه، وهذا فإن القوة في كل مهنة بحسبها قوة ومعرفة و إتقانا

الأمانة : لا شك أن الأمانة خلق أوجبه الإسلام، وقد أكد القرآن الكريم في كثير من آياته على هذا الخلق، وكذلك فعلت السنة المشرفة فقال تعالى (والذين هم لأماناتهم وعهدهم راعون) والواقع أن أمور الناس لا تستقيم إلا بالأمانة، ومن الأمانة أن يحسن الموظف عمله، وأن يؤدي ما عليه من مسؤولية تجاه المواطنين والدولة والأمة جميعا. إن الأمانة هي الحافز الذي يدفع العامل إلى إحسان العمل وإتقانه و إجادته، وهي الخلق الذي يحول بينه وبين الغش و الإهمال، ولا يطمح أصحاب العمل و لا يريدون من العامل أكثر من ذلك.