اتحاد شركات الاستثمار
UNION OF INVESTMENT COMPANIES

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

(نماذج وتطبيقات)

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

(نماذج وتطبيقات)

إعداد

د. محمد جميل الشبشيري*

أغسطس 2014

* مدير الدراسات والتقارير / بيت التمويل الكويتى

المحتوى

العنوان	الصفحة
كلمة الإتحاد	5
مقدمة	7
أولاً : الأخلاق مفهوم متعدد الجوانب والأشكال	8
ثانيـــاً: أسباب الاهتمام بأخلاقيات العمل	11
ثالثـــاً: دور ونطاق أخلاقيات الأعمال	24
رابعـــاً: التعارض بين الأخلاقيات والأداء	29
خامساً: البحث عن أرضية أخلاقية في الأسواق المالية	33
سادساً: أخلاقيات الأعمال وتطبيقات الحوكمة في الكويت	38
خاتمة وتوصيات	41
المراجع	45

كلمة الإتحاد

في وقت تتداخل فيه طبيعة وآليات العمل الاقتصادي والمالي معاً، الأمر الذي يؤثر حتماً على طبيعة الأنشطة كافة، لم يكن القطاع الاستثماري بمنأى عن ذلك. وظهرت وللأسف الشديد عدد من الجرائم غير المقبولة كالاختلاسات والرشاوي واستغلال النفوذ وغيرها من الجرائم.

وعليه كان لابد من التصدي لتلك الجرائم ومحاربتها وذلك من خلال تفعيل "أخلاقيات العمل" ودراسة ومناقشة دور القيم الأخلاقية وهو ما نسعى إليه في هذا الإصدار من خلال دراسة المواضيع التالية:

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

وذلك وصولاً للأهداف النبيلة التي نسعى إليها لتوصيل رسالة تعتبر من صلب أهداف الاتحاد.
آملين أن يحقق الإصدار الأهداف المرجوة من تقديمه.

اتحاد شركات الاستثمار

مقدمة :

يأخذ الحديث عن أخلاقيات الأعمال مسارات عدة 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.

وتناقش الدراسة دور القيم الأخلاقية في التجارب العالمية في ضوء مفاهيم الإدارة الرشيدة (الحوكمة) ، ويتمثل الهدف الرئيسي من الدراسة 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 هذه الدراسة يركز على التعرف على المشكلات والأزمات اللاأخلاقية 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 وظهور 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. وسوف نناقش النقاط الأساسية التالية:

- الأخلاق مفهوم متعدد الجوانب والأشكال.

- أسباب الاهتمام بأخلاقيات العمل.
- دور ونطاق أخلاقيات الأعمال .
- التعارض بين الأخلاقيات والأداء .
- البحث عن أرضية أخلاقية في الأسواق المالية
- أخلاقيات الأعمال وتطبيقات الحوكمة في الكويت .

أولاً: الأخلاق مفهوم متعدد الجوانب والأشكال:

أصبحت "أخلاقيات العمل" تشكل جزءًا رئيسيا من صناعة النمو في الشركات، عقب ذلك القدر الهائل من التجاوزات 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 رُقِيًا، 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 المسئولية 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 تزاول فيه الشركات والمؤسسات أنشطتها. وحريٌ بالشركات في هذه الأيام أن تتولى المسئولية الأخلاقية عن العديد من القضايا، التي تشمل البيئة، والجنس ، والعرق، والمنتجات، ومعايير السلامة والصحة في بيئة العمل[1].

وقد أدى فهم قيمة الأخلاقيات بالنسبة للعمل إلى عدة مظاهر من بينها انتشار قواعد الأخلاق والمدونات الرسمية للوقوف علي 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 تبايناً بين ما يكتب عن الأخلاق وبين ما يجري تطبيقه، إذ غالباً ما يحدث تعارض بين العمل والجوانب الأخلاقية. ولا ريب أن هناك مديرين أكثر وعياً وأن هناك من يحرصون على مزاولة أنشطتهم وفقاً للمعايير الأخلاقية باعتبار أن ذلك خيار استراتيجي[٢]. بينما يتخذ بعض المديرين القواعد الأخلاقية ستاراً لاتخاذ قراراتهم غير الأخلاقية، وخاصة في المواقف التي لا يستطيع فيها العامة التفرقة بين السلوك الأخلاقي والسلوك غير الأخلاقي[٣].

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 [٤]. حيث يرى ميلتون فرايدمان الحائز على جائزة نوبل في الاقتصاد في كتابة بعنوان التاريخ النقدى للولايات المتحدة الصادر في عام ١٩٦٣، أن الدوافع الاقتصادية هي أساس المشروع الخاص وأن وظيفته الأساسية هي تعظيم الربح لصالح حملة الأسهم، أما المسئولية الأخلاقية والاجتماعية فإنها ترتبط بالدوافع غير الاقتصادية وليست من طبيعة المشروع الخاص، ويأتي هذا الرأي انطلاقاً من أفكار آدم سميث في كتابه الصادر في عام ١٧٧٦ بعنوان ثروة الأمم والذي يشير إلى أن خلق الثروة هو مسئولية الأفراد والدولة وأن الشركة لها هدف رئيسي هو أن تبقى منشئاً للثروة لتنتج السلع المادية وتجلبها إلى السوق، وتحمي رأس المال وتعظم الربح.

ويغالي أحد أعلام الإدارة المعاصرين بشدة فى رأيه عن تأكيد هذه الرؤية للمشروع الخاص، إلى أننا لو عهدنا إلى ملائكة كبار، وهم بطبيعتهم لا يبالون بشدة بدافع الربح،

لتمنوا أن يحققوا ربحا[٥]، والحقيقة أن فصل العمل عن الأخلاقيات أمر غير ممكن وغير مفضل. فالأخلاقيات ليست أمراً اختيارياً. وقرارات وسلوكيات العمل عبارة عن أعمال أخلاقية لأنها تؤثر في حياة ورفاهة الآخرين.

ولا شك فى أن الأفراد الذين يتخذون قرارات متعلقة بالعمل ويعملون بموجبها إنما يُعبِّرون 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 الأخلاقية[٦]. ليس ذلك فحسب، بل إن تجاهل دور الأخلاق في العمل يعني إنكار أن هناك طرقاً 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 لا أخلاقية، بدأ بروز دعاة جدد ووسائل ومفاهيم لجعل الأخلاق عنصراً حاكماً للنمو والتدقيق في اختيار المديرين، وبدا 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 ، وأن أصالة الفكرة الأخلاقية وسموها ووحدتها 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 رفاهة الناس والبيئة. بحيث تكون مجموعة من المبادئ التي تهيمن 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.

ثانيًا: 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 آثاره ونتائجه، 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 لم هذا الاهتمام وذلك التطور؟ وبهدف الإجابة على ذلك نورد ما يلي :

١-التحول في مفاهيم الكفاءة وأهداف الشركات :

كان الهدف الرئيسي للشركات يعتمد على تحقيق أرباح لأصحاب العمل بصفة أساسية وفقاً لقواعد السوق بدون غش أو احتيال [٧]. وبالأخذ في الاعتبار التركيز على تحقيق الأرباح باعتبار أن الشركة آلة للربح ، وأن كفاءة الشركات تعنى أن الحصول على الربح هو الطريقة الفضلى للأداء، فلا غرو أن تعظيم قيمة المساهمين كانت الهدف المشترك في الجانب النظري والعملي منذ العقود الأولى من القرن

الماضـي وحتـى فترة التسعينيـات، بل قيـل إن أفضل طريقة لتحقيـق ذلك الهدف هو ربـط دخل الإداريين بقيـم 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.

ومـن الناحية العملية، بدأ المديـرون يركزون جل اهتمامهم على زيادة أسعار أسهم الشركـة علـى حساب مؤشرات الأداء الأخرى. وأدت زيـادة أسعار الأسهم إلى تبرير أي سلـوك آخـر مـن سلوكيات الشركة ، بمـا في ذلك منح رواتـب تشجيعية هائلة إلى المسئولـين الإداريين، وتجاهل العاملين، وتخفيض معايير السلامة والصحة، وإهمال العوامـل الحيويـة التي تحقـق المصلحة طويلة الأجـل للشركة وتضمـن استمراريتها، مثل التدريب والبحوث والتطوير. وبالإضافة إلى ذلك، أدى التركيز على ارتفاع قيمة الأسهم إلى تبرير ارتكاب تصرفات غير قانونية مثل تزييف الحسابات وتداول الأسهم اعتماداً على معرفة معلومات من داخل الشركة. وبدلاً من حل المشكلة الأخلاقية، أدت الحوافـز المالية الكبيرة الممنوحة للمسئولين الإداريين إلى خلق مشكلات أكثر خطورة وتكلفـة وشاركـت في انهيـار المؤسسـات الكـبرى مثل إنـرون وورلدكـوم Enron Worldcom.

٢- تعقد وتداخل المصالح في الشركات الحديثة:

وبالأخـذ في الاعتبـار أن نتائـج قـرارات وأنشطة الشركـة لا تقتصر علـى المساهمين فحسب بل تؤثر على العاملين والموردين والعملاء والجمهور، إذ يتولى المديرون مهاماً ومسئوليـات لا تتوقـف عنـد المساهمين فقـط. وبصفة خاصة، فحينمـا يقوم المديرون بتعيـين العاملـين، فإنهـم بذلك يوقعـون عقداً ضمنيـاً بتوفير عاملين مقابـل أجر عادل

لأداء مهام محددة عادلة في بيئة عمل آمنة وصحية. ونظراً لأهمية الجهد والتعاون الذي يبذله العاملون في نجاح الشركة، فإن استراتيجية العمل الصحيحة تقتضي أن يهتم المديرون بمصالح العاملين كما لو كانوا يهتمون بمصالح المساهمين، مما يخلق مصلحة واضحة للعاملين في نجاح المؤسسة ويزيد ثقتهم في الإدارة، لذا وجب أن يصبح المديرون مسئولين عن المساهمين والعاملين على حدٍ سواء.

واستنادا إلى المبادئ التي تنادي بها 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، والد العاملة والعملاء – حققت معدلات نمو ومعدلات أداء للعاملين تفوق الشركات الأخرى بنسبة أربعة أضعاف وثمانية أضعاف على التوالي.

٣- إرساء مبادئ الإدارة السليمة (الحوكمة) :

في ظل البحث عن أدوات لمعالجة المشكلات والأزمات التي أدت إلى انهيار عدد من الشركات لأسباب عدم التزام المسئولين فيها بأخلاقيات العمل، 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 ماعرف بمصطلح الإدارة الرشيدة والحوكمة، إذ توفر (الحوكمة) الإطار التنظيمي الذي يمكّن الشركة من تحقيق أهدافها، وتحدد القواعد المتعلقة بكيفية اتخاذ القرارات، والشفافية والإفصاح عن تلك القرارات، ويمكّنها من تحديد السلطة والمسئولية للمديرين والعاملين بالشركة،

وحجم ونوعية المعلومات التي يتم الإفصاح عنها للمستثمرين، الأمر الذي يصب في صالح حماية حقوق صغار المساهمين.

وقد تزايدت أهمية مفهوم الحوكمة الذي يرسيي مبادئ من شأنها حماية مصالح جميع الأطراف ذات الصلة والعلاقة بالشركة، وحددت المنظمات الدولية الأطر القانونية والمبادئ التنظيمية من أجل تطبيق هذا المفهوم، في ظل العديد من الأسباب لعل من بينها ما يلي:

١- تزايد الاعتماد على الشركات الخاصة والتي اتسعت حجم مشاريعها مما عمل على انفصال الملكية عن الإدارة، في ظل النظام الرأسمالي الذي تعمل في ظله العديد من الدول.

٢- وقوع العديد من الشركات في أزمات مالية، نتجت بسبب ضعف آليات الحوكمة، كما كشفت الأزمة المالية العالمية في عام ٢٠٠٨، ومن قبلها وقوع دول جنوب شرق آسيا في أزمات مالية في أواخر التسعينيات.ضعف آليات الرقابة على المديرين[٨].

٣- وعلى ذلك، تبنت المنظمات الدولية مبادئ وأسس الحوكمة، ففي سنة ٢٠٠٤ أصدرت منظمة OECD قائمة جديدة لمعايير حوكمة الشركات، وأصدرت لجنة بازل في عام ٢٠١٠ مبادئ جديدة لتعزيز هذا المفهوم.

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 ٢٠٠٢. يصف إثيوبِس تافارا وروبرت ستراهوتا، من مفوضية الأوراق المالية والمبادلات الأميركية 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 راي ،وهو المسئول في وزارة العدل الأميركية ،إن قانون ساربينز-أوكسلي Sarbanes-Oxley Law وفرّ للمُدّعين العامين ترسانة أكبر من الأدوات التي تمكّنهم من مقاضاة المخالفين للقوانين في الشركات الكبيرة[٩].

فخضوع الشركة للمساءلة والمحاسبة وتحملها المسئولية إزاء حملة الأسهم وأصحاب المصلحة الآخرين ضوابط تتضمنها 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 مسئوليات العهدة بالأمانة. وهي تشمل واجب توخي الحذر، وواجب الولاء للشركة، وواجب التحلّي بالنزاهة والشفافية، وواجب العمل بنية حسنة.

ويمكن أن تؤدي مخالفة إحدى هذه الواجبات إلى تحميل أعضاء مجلس الإدارة المسئولية إزاء مراقبي تطبيق القوانين التنظيمية الحكوميين 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 أو تصحيح 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 مُحِقّة وبعضها غير مُحِقّ، إلا أن إمكانية إقامة مثل تلك الدعاوى يُشكّل حافزاً قوياً لأداء أفضل من قبل أعضاء الإدارة.[١٠]

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 ١,٣٠٠ حالة لفرض تطبيق القوانين، بينها أكثر من ٣٧٠ 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 ٣٣٠ مديراً تنفيذياً من الخدمة مجدّداً كمسئولين أو كأعضاء في مجالس إدارة الشركات العامة.[١١]

وقد قام الرئيس السابق بوش بمعالجة هذه الانتهاكات وغيرها من المخالفات التي كشفت عنها فضائح احتيال الشركات، كتلك المتعلقة بشركة إنرون حيث وجّه فريق مكافحة الاحتيال الخاص بشركة إنرون في وزارة العدل تهماً ضد ٣٣ مدعى عليهم بمن فيهم ٢٤ موظفاً سابقاً في شركة إنرون ، بينهم رئيس مجلس الإدارة، ورئيسان تنفيذيان والموظف المالي الرئيسي، وأمين صندوق، وثلاثة رؤساء تنفيذيين في مؤسسات أعمال بارزة تابعة لإنرون، ونائب الرئيس التنفيذي لعلاقات إنرون مع المستثمرين، وأحد أمناء سر الشركة. وقد أقر ٢٢ من بين المدعى عليهم بأنهم مذنبون أو تم تجريمهم نتيجة لمحاكمتهم، بمن فيهم الموظف المالي الرئيسي السابق، كما تمّ وضع اليد على أكثر من ١٦١ مليون دولار من الأرباح غير المشروعة.

وفي نوفمبر ٢٠٠٤، أدانت هيئة المحلفين 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 وهي شركة تؤمن خدمات الرعاية الصحية فقد تم اتهام الرئيس التنفيذي فيها بالعديد من تهم الاحتيال التي نشأت نتيجة لمُخطط مُصطنع لتضخيم الأرباح المعلن عنها، وقيمة أصول الشركة وتزوير التقارير عن وضع الشركة المالي. وزُعم أن المدعى عليهم أضافوا زوراً مداخيل وهمية بقيمة ٢,٧ 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 وهي شركة للتلفزيون الكابلي، حيث إذ أدانت الرئيس التنفيذي والمدير المالي السابقين لشركة أديلفيا للاتصالات 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 موازية تتعلق بفرض تطبيق القوانين[١٢]، وذلك بإنشاء فريق لمكافحة الاحتيال في الشركات في يوليو ٢٠٠٢. ويضّم فريق المكافحة الذي يرأسه نائب وزير العدل، وأعضاء من الوزارة مكلّفين بتعزيز نشاطات تطبيق القوانين المتعلقة بالجرائم داخل الوزارة، ومجموعة من الموظفين في دوائر حكومية مختلفة مختصة بالتحقيق وفرض القوانين التنظيمية تركزّ 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.[١٣]

كما قامت حركة حوكمة الشركات في التركيز على طرق أخرى لتعزيز نزاهة المسئولين عن إدارة الشركة وأعضاء مجالس الإدارة. فمثلاً، شدّد وليام دونالدسون،

رئيس المفوضية الأمريكية لتنظيم التعامل بالأوراق المالية (SEC) على أهمية تشكيل أعضاء مجلس الإدارة وكبار المسئولين 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 ويتحلّون بصفات كان يجلها اقتصاديّو القرن الثامن عشر، من أمثال آدم سميث، مثل: الحصافة والعدالة والإحسان وضبط النفس والحشمة والاعتدال.

٤-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، ففي الولايات المتحدة الأمريكية حاليا أكثر من ٥٠٠ مقرر تدريسي من مقررات أخلاقيات الأعمال تدرس في الجامعات بدوام كامل ، على أن ٩٠٪ منها تقدم نوعاً من التدريب في هذا المجال، وحتى عام ١٩٩٣ كان هناك ما لا يقل عن ١٦ مركزاً بحثياً لأخلاقيات العمل[١٤] والأعمال. وفي عام ٢٠٠٤ 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 أربعة مجالات: هي مسئولية شركات الأعمال في المجتمع والقيادة الأخلاقية وصناعة القرارات الأخلاقية وحوكمة الشركات[١٥].

وفي عام ٢٠٠١ أعد الاتحاد الأوروبي ورقة بحث بعنوان «تشجيع وضع إطار عمل أوروبي للمسئولية الاجتماعية للشركات» وتم إطلاق عملية إعادة فحص في بلدان

متعددة لوضع تدريس إدارة الأعمال والأبحاث الموضوعة عن المسئولية 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 ٢٠٠٠ شركة تجارية من مختلف أنحاء العالم وعدداً من وكالات الأمم المتحدة ومنظمات العمال والمجتمع المدني لدفع عجلة المواطنة المسئولة للشركات. 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 التقيد بمبادئ مبادرة الاتفاق العالمي حول العمل والبيئة وحقوق الإنسان ومحاربة الفساد. كما أطلق برنامج آسين للأعمال التجارية والمجتمع، ومركزه الرئيسي في الولايات المتحدة، ائتلافاً عالمياً يضم ١١ كلية أعمال وتجارة في الهند وجنوب أفريقيا وأسبانيا والمكسيك وكندا والولايات المتحدة ، تعمل جميعها بطرق مختلفة لمعالجة قضايا تتعلق بالأخلاقيات، والمسئولية الاجتماعية للشركات، ومواطنة الشركات، والاستدامة، والحوكمة الرشيدة.[١٦]

أما المعهد الآسيوي للإدارة في مانيلا فقد كان سباقاً في منح شهادة ماجستير في إدارة التنمية، وهي المصممة خصيصاً لإعداد القادة الذين سيعملون في الاقتصاديات الناشئة على معالجة التحديات الخاصة والفرص التي تضمنها تلك الاقتصاديات[١٧].

وتُطور كلية التجارة وإدارة الأعمال بجامعة ستلنبوش بجنوب أفريقيا برنامج دكتوراه

في القيادة والحوكمة والأخلاقيات يرمي إلى مماشاة أهداف الشراكة الاقتصادية الجديدة للتنمية الإفريقية.[١٨]

وهناك أيضاً العديد من الشبكات مثل الشبكة الأوروبية لأخلاقيات العمل التجاري التي تضم أعضاء من ٣٣ بلداً يعملون من أجل إقامة اتصالات بين العاملين في الحقلين الأكاديمي والتجاري، ومن أجل تشجيع الأخلاقيات في ممارسات التعليم والتدريب والتنظيم[١٩].

٥- 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 أمراً باهظ التكلفة.

فعلى سبيل المثال تدفع شركة جنرال موتورز General Motors سنوياً عدة ملايين من الدولارات كغرامات جزائية نتيجة للتصرف الأخلاقي الذي أدى إلي دخول الشركة في قضايا عمالية مكلفة. كما أن الدروس التي يمكن لإحدى الشركات أن تستخلصها من وقوع كارثة في مجال حقوق الإنسان أو كارثة بيئية قد تكون لها آثار وخيمة عليها. فقد حدثت مأساة بوبال بشركة يونيون كارباید Carbide Union الأمر الذي أدى إلى تحول الشركة تماماً بعد الحادثة، حيث شهدت مبيعاتها انخفاضاً

من ٩,٩ مليار دولار سنويا قبل الحادث إلى ٤,٨ مليار دولار بعد ثماني سنوات. ويبلغ مجموع تكلفة التلوث النفطي لشركة إكسون فالديز Exxon Valdez ما يتجاوز البليون دولار.

وفي كلتا الحالتين، أدت الكارثتان إلى حدوث تغيير. ومنذ حادث توتال، شرعت الصناعة الكيمائية في اتخاذ مبادرات طوعية بمفردها بخصوص المسئولية الاجتماعية لتلك الشركات. ومنذ حادثة إكسون فالديز Exxon Valdez، أصبحت القوانين والتنظيمات المتعلقة بنقل النفط أكثر صرامة.

ومنذ عهد قريب، اعتمدت شركتا صناعة الأحذية الرياضية نايكي Nike وريبوك 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 ببيان المبادئ العامة المتعلقة بإدارة الأعمال التجارية" الخاصة بها بعد أن اتهم محتجون الشركة بالإهمال في حقوق النفط في بحر الشمال.

ويعكف كثير 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 ٨٠٠ مشروع شاركت فيها أكثر من ٥٠ شركة ومائة منظمة غير حكومية. وعلى رأس تلك المشروعات مشروع جيتا شبهير التابع للمركز، وهو عبارة عن ورشة عمل داخلية تدوم يومين وتقام في أشرم (مؤسسة للدراسات الروحية) تُعرِّف الطلاب على جوانب الحياة الروحية والإدارة الذاتية المرتكزة إلى تقاليد الكتب المقدسة الهندية.

٦- 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 ومالا يجب أن تنتجه المؤسسات. ففي المجتمعات التي تشجع المشروعات الحرة، يسود اتجاه عام بأن المؤسسات لها الحق في إنتاج ما تراه مربحًا لها، شريطة ألا تكون المنتجات والخدمات التي تنتجها محظورة بموجب القانون. وهكذا تتاح الفرصة للشركات والمؤسسات بأن تخلق احتياجات الأفراد 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، يؤدي إلى تبعات غير مرغوبة اجتماعيًا. 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 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، وإنها لا تتوقف عند حد السعي وراء الربح -وفقًا 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 واختصاصيوا الحفاظ على البيئة، الذين يطالبون الشركات والمؤسسات بتطبيق معايير عمل مرتفعة وتولي مسئوليات 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 اتهاما 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 Watch Corporate– 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 إذ 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 جهوداً 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 أخرى أيضاً. ويقول إنه بالنسبة إلى الشركات –يحمل الاقتصاد العالمي في طياته مجموعة من الالتزامات–.

ثالثًا: دور ونطاق أخلاقيات الأعمال

على الرغم من ذلك فمازال التطور محدوداً في مجال تطبيق أخلاقيات الأعمال في الشركات، مع ما تمثله هذه التطبيقات من مواقف أخلاقية تعزز الثقة من جهة وما ينجم عن التصرفات اللاأخلاقية 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.

إن المسئولية الاخلاقية أوسع وأشمل من دائرة القانون والمسئولية القانونية، فالمسئولية الأخلاقية ثابتة لا تتغير بزمان أو بمكان لأنها متعلقة بالضمير ومراقبة الإنسان لربه ولضميره ولغيره وهو مسئول أمامهم، فيما يقوم من أعمال أما المسئولية القانونية فهي مقصورة على سلوك الإنسان تجاه غيره فقط كما أنها تتغير بتغير المجتمعات والبيئات المختلفة، والقوانين المعمول بها التي تختلف باختلاف البيئات. ألا أن كلتا المسئوليتين متكاملتان ولا يمكن الفصل بينهما[٢٠].

ويمكن توظيف الأخلاقيات بشكل سليم في العمل، بحيث 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،

وهـو التعـرف على سبب اتخاذ هذه القرارات، ومن هم متخذوا هذه القرارات، كما يجب أن يتـم مشاركتهـم أو استشارتهـم في الأمور التي تؤثر علـى رفاهتهم. وحتى الآن، فإن هـذا الإجـراء لا يزال يقتصر بشـكل كبير على المساهمين فحسب. وعلـى الرغم من ذلك، فإننـا نـرى أن العاملـين لهم حـق المشاركة في صنع القـرارات التي تتعلـق بطبيعة عملهم وصحتهـم وسلامتهـم. وليس هذا الأمـر صائباً من الناحية الأخلاقيـة فحسب، بل إن له فائـدة في العمـل. حيـث يصبـح العاملون أكـثر رغبة واستعـداداً في بذل الجهـد والعمل بشـكل أكـبر في الظـروف التي يشاركون فيهـا في عملية صنع القرار. إضافـة إلى أنهم سـوف يشعرون بالسعـادة والتقدير بسبب استشارتهم ومنحهـم السيطرة والتحكم في عملهـم، فسوف تـزداد قدراتهم الإنتاجية بشكل ملحوظ. وسـوف يساعد ذلك على تقليل المشكلة الأخلاقية التي تتمثل في بذل جهد أقل من الجهد المتفق عليه أو إنجاز الحد الأدنى من العمل.

ومـن المتطلبـات الأخـرى الهامة في تطبيـق الأخلاقيات وتنفيـذ العمل بطريقـة صحيحة، هـو ضـرورة أن تكـون المعلومـات التي تستنـد إليها القـرارات موثوق منهـا ودقيقة قدر الإمـكان. وفي العمـل، يوجد قدر كبير من المعلومات غير المتماثلة بين المديرين والموظفين، والمشترين والبائعين، وحتى بين المديرين والمساهمين. وتظهر تلك المعلومات غير المتماثلة حينمـا يتوفـر لدى المديرين معلومات عن مدى جودة المنتجات أكثر من المعلومات المتوفرة لـدى المشتريـن، أو حينما يكون العاملون على معرفة أكبر بقدراتهم الإنتاجية على خلاف المديريـن، أو حينمـا يتوفـر لـدى المديرين معلومات عـن الوضـع المـالي للشركة والوضع المستقبلـي لها أكثر من المساهمين. وتؤدي هذه المعلومات غير المتماثلة إلى خلق مشكلات أخلاقية خطيرة تحول 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 الحصيلة 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 والأرباح. ويتوفر أمام المؤسسات الانتهازية أو شبه الانتهازية خيار يتمثل في تبني الحد الأدنى من المستويات الأخلاقية بما يضمن استمراريتها وهذا ما يعنيه مصطلح Satisfier بدلاً من أن تلتزم بأقصى مستويات المعايير الأخلاقية وهذا ما يعنيه مصطلح Maximizer. 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 كثيرًا 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 الأخلاقي[٢١]. ولكي تتمكن من الاستمرار في السوق، فعليها بذل جهد أكبر للتوصل إلى طرق ووسائل مبتكرة تساعدها على مزاولة نشاطها بفعالية بدون التخلي عن التزاماتها الأخلاقية.

ولعل الحل البديل وربما الأكثر واقعية –للتكلفة الأخلاقية للمنافسة– هو نوع من العمل الجماعي، الذي يشمل تغيير قواعد المنافسة وتقديم حوافز مالية وأخلاقية للأفراد الذين يرغبون في العمل وفقاً للمعايير الأخلاقية حينما يتخلى 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 نظراً لتضاؤل الاحتمالات بأن يؤدي إلى إقصاء المنافسين، ومن ثم تحقيق بيئة باريتو فيما يتعلق بالمنافسة على السعر[٢٢]. وبالإضافة إلى ما تقدم، يرى Arce أن المنافسة الإعلانية لا تمثل خرقاً 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

حقيقيـة أو كاذبـة، بل تكمن بصفة أساسية في تقـديم معلومات خادعة. إن إخبار الحقيقة يمكـن أن يكـون خادعـاً. ففي ظل عـدم تطبيق القواعـد الأخلاقية في الإعـلان التي تؤكد علـى التمييز بـين المعلومات والإقناع، أو يـبن إخبار الحقيقة والمعلومـات 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 المؤسسـات علـى تقليل أنشطتهـا الإعلانية عن طريق التخلص مـن 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 مؤسسياً من خلال استخـدام نظـام فعـال للحوافز والموانـع. ولا يكون فعـل الشيء الصحيح سهـلاً وخالياً مـن التكاليف بصفـة دائمة، ولكنه دائماً يظل الشيء الصحيـح. وفي مجال العمل، يوجد غالبـاً مغريات لفعـل الشيء الخاطئ وخاصة حينما تكـون المكاسب المالية كبيرة. ويمكن تقليل هذه المغريات إن لم يمكن التخلص منها نهائياً من خلال تطبيق نظام الحوافز الذي يربـط المصلحة الشخصية بالسلوك الأخلاقـي والأداء المالي[٢٣]. ويرى الأخلاقيون الذين يربطون النظرية الأخلاقية بالمهام والحقوق أن من واجب رجال الأعمال أن يلتزموا بفعل الشيء الصحيح، لأن واجبهم يقتضي منهم فعل ذلك بدون اعتبار لمصالحهم الشخصية. وعلى الرغم من ذلك، فمن الطرق الفعالة أيضاً في تحفيز رجال الأعمال على فعل الشيء الصحيـح هو ربط الأفعـال الصحيحة بمصالحهم الشخصية، عـن طريق منحهم مكافآت مالية أو حرمانهم منها.

رابعًا: التعارض بين الأخلاقيات والأداء

تشـير معظـم الأدبيات الصـادرة عن "أخلاقيات العمل" إلـى 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 الكبرى[٢٤].

وبالمثل، يُقال إن الأمانة هامة في العمل. ومن هنا تأتي المقولة العامة –الأمانة هي أفضل سياسة. ولكن الأمانة أمر ليس بيسير في العمل. فدائمًا ما يوجد نوع من التعارض بين الأمانة وبين المصلحة الشخصية. ومن وجهة نظر المؤيدين لمذهب المنفعية، لا يوجد شيء خاطئ في استخدام الأمانة كسياسة أو وسيلة لحفظ الذات، أو في كسب المال شريطة ألا يُلحق 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 عملائهم وأصحاب المصالح الآخرين موضع السخرية. ومن ثم، فإن استخدام الأمانة كسياسة وعدم استخدامها كفضيلة، من الممكن أن يحقق نتائج عكسية. وعلى الرغم من أن كثيراً 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

تديـر أعمالهـا بطريقـة غير أخلاقية مـن الاستمرار، بـل إنهم يتعرضـون لمخاطر خسارة سمعتهم وخسارة نشاطهم أيضًا.

جديـر بالذكـر أنـه ليسـت جميع نظـم الأخلاقيـات ملائمـة للعمل. فمثـلاً، فـإن النظام الأخلاقـي الـذي يؤكـد على الإيثار وإنـكار الذات ومناهضـة المادية، قد يـؤدي إلى إعاقة التقـدم الاقتصـادي والاجتماعـي، ومـن الممكـن القـول أيضًا بأنـه يتعارض مـع العمل. ولنفترض مثـلاً أن هناك جزّاراً يتسم بالإيثار ويبيع اللحم في بلدة فقيرة أقل من التكلفة الحدِّيـة. فلـن يمـر وقـت طويل حتـى يخسر ذلك الجـزار عملـه ويصبح في وضـع متردٍ أكـثر مـن ذي قبـل. ولذا، يجـب التمييز بين الأخلاقيـات باعتبار أنها هـدف أو غاية وبين الأخلاقيات التي تمثل عائقًا وعقبة في العمل.

فليس مهمة الشركة الساعية للربح أن تسعى إلى تطبيق الأهداف الأخلاقية فقط وليست مهمة الشركات السعي فقط للربح، ولكن يجب أن تحقق الشركة هدفها المتمثل في تعظيم الأربـاح مـن خلال الالتزام بالطـرق الأخلاقية. وفي هذا الإطار، ترتبـط أخلاقيات العمل بالأهداف، وتصبح مهمة الأخلاقيات في العمل وسيلة من وسائل تنفيذ تلك الأهداف.

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

كمـا يمكـن أن يطبق الشخـص الأخلاقيـات في العمل بطريقة غير مباشـرة، من خلال تحسـين الظـروف المعيشية للأفـراد عن طريق توظيف الأفراد العاديـين من أجل الشعور بالراحـة والطمأنينـة في الحيـاة. وحينمـا يمكـن المشاركـة في تحقيـق الأمـن والرخـاء الاقتصـادي للأفـراد، يمكـن حينئـذٍ أن ينجـح النشـاط التجـاري في تقليـل 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 مقيد للأخلاقيات يمكن الاعتداد به جزئيًا. إلا أن المجتمع التجاري قد يسهم بشكل كبير في ظهور السلوكيات اللاأخلاقية مثل الطمع والخيانة. وحسبما أشرنا سلفًا، فعلى الرغم من أن الأسواق تطرح البضائع والخدمات التي تُحسِّنُ جودة الحياة وربما تجعلنا أكثر رفاهية، فإنها تطرح البضائع والخدمات التي لا نحتاجها بالفعل. وبعيدًا 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 آونة أخرى يتعارضان. وحينما يتعارضان، فإنهما 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 أن الاقتصاد العالمي مازال يعانى 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 آنيًا 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 ، ويتصف هذا النوع من الاستثمارات الأجنبية في معظمها بظاهرة الريعية غير المنتجة على الصعيد العالمي، ويقف وراءها شبكة كبيرة من المضاربين الذين يسعون للحصول على أكبر دخل ممكن دون أن يكون ذلك ناتجًا عن استثمار حقيقي لإنتاج السلع والخدمات، وإنما نتيجة للاستثمار المالي القائم على المضاربة بهدف المضاربة[٢٥].

ووفقًا لبنك الاحتياط (البنك المركزي الأمريكي Fed)، بلغت إجمالي القيمة السوقية للعقارات السكنية ما يقرب من ٢١ تريليون دولار أمريكي في يونيو ٢٠٠٧. وقد بلغت قيمة الديون المضمونة برهن مستحق السداد على الأُسَر ما يقرب من ١٠ تريليون دولار

أمريكي. وقد بلغ حجم الديون الفردية الأمريكية ١٠ أضعاف حجم الناتج المحلي الإجمالي للدول العربية قاطبة كما بلغت الديون الفردية الناجمة عن أزمة العقارات ٦,٦ تريليون دولار أي ما يعادل إيرادات نفط السعودية لمدة ٥٥ سنة، وحوالي ٥٥ تريليون دولار في سوق الائتمان والمشتقات الائتمانية والمبادلات. في حين بلغ حجم سوق النقد والأوراق المالية CDS هو أكثر من ضعف حجم الناتج المحلي الإجمالي المجمع لكل من الولايات المتحدة واليابان والاتحاد الأوروبي (مصلحة الإحصاءات العامة). مما أدى إلى انهيار بعض الصناديق العقارية مثل إعلان بنك بي إن بي باريبا في ٩ أغسطس من عام ٢٠٠٨ عن تعليقه لثلاثة 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، وأكدتها ذلك بعد إعلان سابق من شركة بيرسترن الاستثمارية عن انهيار اثنين من صناديق التحوط التي تديرها بعد التراجع الذي شهدته، مما أدى إلى حمى التخلص من الاستثمار في هذا النوع من الصناديق حيث حول المستثمرون ما يعادل ٤٩ مليار من السندات المغطاة بأصول إلى سندات الخزانة الأمريكية في غضون أسبوع واحد[٢٦]. كما انهار أيضًا بنك بير ستيرنز Bear Stearns خامس أكبر البنوك الاستثمارية في الولايات المتحدة الأمريكية من جراء أزمة الرهونات العقارية، حيث بيع بسعر دولارين للسهم الواحد بعد أن وافق بنك جيه بي مورغان تشيس JP Morgan Chase على شرائه بحوالي ٢٣٦ مليون دولار لكي ينتهي وجود بنك بير ستيرنز Bear Stearns كبنك مستقل أنشئ منذ ٨٠ سنة[٢٧].

النموذج المصرفي المالي الإسلامي والأسس الأخلاقية:

وقد وجدت بعض المصارف التقليدية العربية والخليجية والأجنبية ضالتها في النموذج المالي والمصرفي الإسلامي حيث إن هذا النموذج يشهد نموًا وطلبًا كبيرًا سواء من جانب المسلمين المقيمين في الغرب المتعطشين للتعامل مع المؤسسات المالية الإسلامية، ، بالإضافة إلي وجود فئات وشرائح من العملاء غير المسلمين الذين يرغبون في التعامل مع المؤسسات المالية الإسلامية انطلاقا من أسس أخلاقية قريبة الشبه بالأخلاق الإسلامية، فضلاً 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 توجها دولياً لتبى آليات وأدوات العمل المصرفي والاستثماري الإسلامي من قبل مؤسسات مالية تقليدية عريقة مثل ميريل لينش Merrill Lynch وبنك باريس الوطني National Banco de Paris وروبرت فلمنج Robert Flemmings وجولدمان ساكس Goldman Sacks ولنجتون مانجمنت Willington Management ، وعلى مستوى دول أخرى مثل المملكة المتحدة، وكندا واستراليا، وسويسرا، وألمانيا وهونج كونج، حيث بلغت المعاملات التي تتفق 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 ١٩٩٩ 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 ١٠ تريليون دولار أمريكي في أكثر من ٤٠ دولة حول العالم، كما أشاد صندوق النقد الدولي في تقرير صدر عنه في الربع الأخير من ٢٠٠٧ وأعده مجموعة خبراء في إدارة النظم المالية وأسواق رأس المال بحالة التوسع السريع الذي يشهده التمويل الإسلامي وأدى ذلك إلى طفرة في معاملات التورق الإسلامي تمخضت عن زيادة إصدارات الصكوك بمقدار أربعة أضعاف[٢٨]. وتعد أوربا ضمن وجهات الإدراج الهامة للصكوك العالمية لمصدري الصكوك من آسيا والخليج. وقد تمكنت بورصات أوروبية مؤسسة جيداً مثل بورصة لندن وبورصة إيرلندا وبورصة لوكسمبورج من اجتذاب مصدري الأدوات الإسلامية نظراً لأن عمليات الإدراج في تلك الأسواق تتسم بالكفاءة والشفافية وجاذبية لهيكل السيولة أثناء التداول. وقد أدرجت بورصة لوكسمبورج أول صكوك لها في ٢٠٠٢، تلتها بورصة إيرلندا بإدراجها لأول صكوك لها في ٢٠٠٥ قبل أن تدرج بورصة لندن طليعة إصداراتها من الصكوك في ٢٠٠٧.

إذ يرجع وجود المعاملات المتوافقة مع الشريعة الإسلامية في أسواق المال في لندن إلى الثمانينات من القرن الماضي، ولقد 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 السنوات الخمس الأخيرة نموًا سريعًا لصناعة التمويل الإسلامي على مستوى العالم والتي تقدر بنسبة تتراوح بين ١٠ إلى ١٥٪ 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، وDeutche، 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 ٣٪ 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. فحتى 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 ٢٠٠٤ وبلغت الميزانية العمومية له في يونيو ٢٠٠٧ حوالي ١٤٠ مليون جنيه إسترليني. كما بدأ البنك الأوروبي الإسلامي للاستثمار European Islamic Investment Bank مزاولة نشاطه في عام ٢٠٠٦ بميزانية عمومية تقدر بحوالي ٣٠٢ مليون جنيه إسترليني. كما تأسس بنك لندن والشرق الأوسط في يوليو ٢٠٠٧ برأس مال قدره ١٧٥ مليون جنية إسترليني[٢٩].

سادساً : أخلاقيات الأعمال وتطبيقات الحوكمة في الكويت .

استجابة للتطورات التي شهدتها الأسواق المالية العالمية والإقليمية من أزمات، فقد أصبحت الحوكمة وأخلاقيات الأعمال موضوع الساعة على مستوى الدول العربية و دولة الكويت بصفة خاصة، إذ زاد الاهتمام بها بشكل ملحوظ كجزء رئيسى للتعامل مع تلك الأزمات.

وقد شهدت دولة الكويت عناية خاصة بمفهوم حوكمة الشركات ، من خلال تنظيم مجموعة من المؤتمرات والندوات والنشرات التي تهدف إلى الإعلان والتعريف وزيادة الوعى بالمفاهيم الجديدة لمفردات الحوكمة، وقد زادت هذه العناية مع إنشاء هيئة سوق المال حيث بدأ الاهتمام بتوفير البيئة المناسبة لعملية التطبيق، ونشر الوعي لدى الأفراد والمستثمرين ومتخذي القرار بالدور اللازم الذي يجب أن تلعبه مبادئ الحوكمة في التنمية والتطور والنمو الاقتصادي.

ولم يقتصر الأمر عند هذا الحد، بل صدر قانون الشركات الجديد رقم ٩٧ لسنة ٢٠١٣ في أواخر مارس من عام ٢٠١٣، والذي نصت المادة رقم ٢١٧ من ذلك القانون على أن تضع الجهات الرقابية والإشرافية قواعد حوكمة الشركات التي تخضع لرقابتها، بما يحقق أفضل حماية وتوازان بين مصالح إدارة الشركة والمساهمين فيها ، وأصحاب المصالح الأخرى المرتبطة بها ، وتبين الشروط الواجب توافرها في أعضاء مجلس الأدارة المستقلين .

وبموجب هذا التفويض أصدر مجلس مفوضي هيئة أسواق المال في ٢٧ يونو ٢٠١٣ القرار رقم ٢٥ بشأن قواعد الحوكمة للشركات الخاضعة لرقابة هيئة أسواق المال، حيث أصدرت هيئة أسواق المال القواعد التي تنظم عملية الإفصاح عن المعلومات والمصالح والحول دون تعارضها، وحفظ حقوق الأقلية مع فرض قيود على تداول أعضاء مجلس

الإدارة على أسهم الشركة، وهي ليست بالأمر الجديد على القانون الكويتي .

كما أن هناك محاولات سابقة بسوق الكويت للأوراق المالية وبنك الكويت المركزي في يونيو ٢٠١٢، إذ قام بنك الكويت المركزي من ناحية أخرى بإصدار إطار عام لقواعد ومعايير الحوكمة والإدارة السليمة لاسيما ما يتعلق بمعايير الإفصاح والشفافية والتركيز على حماية حملة الأسهم و حماية حقوق الأقلية وضمان مشاركتهم في صنع القرار.

من هنا قد اتضحت العلاقة بين قوانين الأخلاق والحوكمة إذ تغيرت النظرة الجادة لمفهوم الاخلاقيات من كونها مجموعة معايير يستطيع بموجبها المديرون معرفة ما يتوقع منهم ، إلى القدرة على التفكير واتخاذ القررات من خلال بناء منظومة من القيم المشركة تفاديا للمخاطر التى قد تتعرض لها المؤسسات او تنال من سمعتها .

وفي ظل الفرصة الممنوحة للشركات من قبل هيئة سوق المال التى قررت تأجيل الموعد النهائي لالتزام الشركات الخاضعة لرقابتها بتطبيق قواعد الحوكمة من ٣١ ديسمبر ٢٠١٤ إلى ٣٠ يونيو ٢٠١٦ بهدف وصول الشركات إلى التطبيق الكامل للقواعد، وتعزيز القطاع المالي المحلي من خلال إصدار القرارات والتعليمات وفق أفضل الممارسات الدولية المعمول وسعيا نحو تنظيم نشاط الأوراق المالية بما يتسم بالعدالة والتنافسية والشفافية، وتوفير حماية للمتعاملين فيه. بدأت الشركات الكويتية االستعداد لمرحلة التطبيق العملي لمتطلبات الحوكمة وما يتضمنه ذلك من العمل على إقرار وتطوير مواثيق للسلوكيات وأخلاقيات الأعمال والإفصاح عنه للمديرين والمسئولين والموظفين، وتحديد معايير واضحة للمفاهيم وأخلاقيات العمل .

وقد سعت معظم جمعيات النفع العام وبعض الاتحادات في إصدار مواثيق للأخلاق على مستوى المهنة، وقد اتسع مفهوم أخلاقيات الأعمال ليشتمل على إرساء أخلاقيات ومعايير وإجراءات ينبغي الامتثال بها، مثل النزاهة والإنصاف والسرية واحترام أوامر المهنة، والشفافية والإفصاح وخدمة العملاء وآليات التعامل مع الشكاوى الخاصة بهم، كما ظهرت بعض الإصدارات التي تؤكد على أهمية المسئولية الاجتماعية للشركات وحفاظها على البيئة، فيما يعرف بتطبيقات مواطنة الشركات والذي يشتمل على تأثير سلوك الشركات على أصحاب العلاقة، من مواطنين ومستثمرين ومجتمعات مختلفة، بما يتعدى هذا المفهوم إلى إجراءات التشغيل الداخلية لهذه الشركات والاهتمام بالتدريب الأخلاقي فى مجال تطبيقات الاعمال للمديرين على غرار التجارب العالمية، إذ تراوحت نسب تدريب المديرين لدى الشركات ما بين ٤٢٪ في دول أوروبا الغربية و ٩٤٪ في اليابان.

وبالنظر إلى الاهتمام الكبير بعمليات التدريب على اخلاقيات الاعمال وتطبيقاتها على المستوى العالمى ، إلا أن المختلف لدينا هو ما نملكه من إرث أخلاقي وقيم بناءة، مستمدة من ثقافتنا ومعتقدينا الاخلاقية المستمدة من الدين الإسلامى والأعراف الراسخة ، وهو ما يتطلب الالتزام التام بمكارم الاخلاق التى تعد محورا رئيسيا من محاور الشريعة جنبا الى جنب مع العبادات والمعاملات، الامر الذى قد يمهد الطريق لتبنى برامج تدريبية وتطبيقية اعتمادا على تلك القيم والاخلاقيات، والعمل على الإبقاء عليها وتطويرها بما ينعكس على تحسين سمعة الأعمال، ويخفف من حدة المخاطر التي قد تتعرض إليها المنظمات في دولة الكويت أو المنطقة، باعتبار أن دولة الكويت أحد أهم الأسواق الناشئة التي تسعى نحو مزيد من التنمية والتطوير.

خاتمة وتوصيات

استعرضنا في الدراسة 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 العمل في ممارساتها، وفي معظم القطاعات وتبيَّن الدراسة أن هناك عديداً من الأسباب قد دفعت العالم إلى الاهتمام بأخلاقيات العمل، وحدث تحول في مفاهيم الكفاءة وأهداف الشركات وأصبح الهدف الأخلاقي جنبًا إلى جنب مع هدف تعظيم الربح حيث يلتقي الجانب المادي مع الجانب الروحي المشكّل 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 العمل في قطاع التعليم والتدريب وأصبحت مادة الأخلاق تدرس وتصدر في الكتب المتخصصة والمنهجية على نطاق واسع. ويعكف كثير 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 المسئولية الاجتماعية للشركات، كما أن مؤسسات المجتمع المدني قد حذت 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 ائتلافًا عالميًا من ١١ 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 اللاأخلاقية 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 سلبًا على البيئة وعدم السعي فقط وراء الربح، ولكن الربح مفيد بشرط عدم تشجيع الاستهلاك والإفراط فيه عبر الاستغلال السيئ للدعاية والإعلان.

كما أشارت 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.

وتم مناقشة مدى ملائمة الالتزام بالأخلاقيات في مجال الأعمال ودرجة التأثير على الأداء الاقتصادي للشركات، حيث أن هناك تعارضاً 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 اللاأخلاقية والانتهازية التي يمكن أن تؤثر على ذلك التوازن.

كما تم تناول 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 نمواً وطلباً كبيراً 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 الاسلامى الآخذة في النمو، بالإضافة إلى وجود فئات وشرائح من العملاء غير المسلمين ترغب في التعامل مع المؤسسات المالية الإسلامية انطلاقا 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.

واختتمت الدراسة بالإشارة السريعة إلى أخلاقيات الأعمال وتطبيقات الحوكمة في الكويت مع الإشارة إلى القوانين الصادرة والمنظمة لذلك.

هذا ونقترح ما يلي:

- **رفع مستوى الوعي بأهمية الأخلاق :**

جعل الأوساط التجارية والحكومات تدرك فوائد حوكمة الشركة من ناحية والالتزام بالمعايير الأخلاقية من ناحية أخرى، حيث أن معظم الشركات المحلية لا تزال تمر بمرحلة أولوية الكفاءة على أخلاقيات الأعمال.

- **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.

- **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.

- **إضفاء الطابع المؤسساتي على الالتزام بالمعايير الأخلاقية:**

تأتي المرحلة الأخيرة في تطور قواعد السلوك الأخلاقي عندما يتقبل الوسط التجاري تلك الأسس والمعايير الأخلاقية كجزء طبيعي ومفيد من القيام بالأعمال التجارية.

المراجع

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.

٥ – بيـتر ف. دراكـر ١٩٧٦: التكنولوجيـا والإدارة والمجتمـع، ترجمة صليب بطرس، الهيئة المصرية العامة للكتاب، القاهرة ص ٢٠٧.

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.

٨ – د. جيهان جمال الحوكمة في الكويت الواقع والتحديات – مجلة المصارف – اتحاد مصارالكويت العدد ١٢٥ ابريل ٢٠١٤ .

٩ – تعزيز التنمية من خلال الحوكمة الشركاتية ، مجلات إلكترونية مختارة ، موقع وزارة الخارجية الأمريكية: http://usinfo.state.gov/journals/ites/0205/ijea/ijee0205.htm

١٠ – إيرا م. ميلستاين ٢٠٠٥ : 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

١١ – إثيوبس تافارا وروبرت د. ستراهوتا ، تعزيز الإجماع الدولي حول القوانين التنظيمية، مجلات إلكترونية مختارة ، موقع وزارة الخارجية الأمريكية مرجع سبق ذكره .

١٢ – 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

١٣ – كريستوفر راي مقاضاة جرائم الشركات ، تعزيز الإجماع الدولي حول القوانين التنظيمية ، مجلات إلكترونية مختارة ، موقع وزارة الخارجية الأمريكية مرجع سبق ذكره .

14 - A. Stark, What Is The Matter With Business Ethics? Harvard Business Review Bol. 71. No. 3, May-June 1993, pp 38-48.

15 - Mary C. Gentile, International Business Consultant, Managers for the Future, Electronic Journal of the U.S. Department of State February 2005 .

16 Mary C. Gentile, International Business Consultant, Managers for the Future, Electronic Journal of the U.S. Department of State February 2005.

١٧ – ماري س. جنتايل، إرساء أسس النمو الاقتصادي ، تعزيز التنمية من خلال الحوكمة الشركاتية، مجلات إلكترونية مختارة ، موقع وزارة الخارجية الامريكية

http://usinfo.state.gov/journals/ites/0205/ijea/ijee0205.htm

١٨ – ماري س. جنتايل ، مرجع سبق ذكره .

١٩ – ماري س. جنتايل ، مرجع سبق ذكره .

٢٠ – الشيخ عبدالستار القطان المعايير الأخلاقية في ممارسة الرقابة والتدقيق الشرعي في مجلة المصارف – اتحاد مصارالكويت العدد ١٢٥ ابريل ٢٠١٤ .

21 - Thomsen, S. (2001) «Business Ethics as Corporate Governance» European Journal of Law and Economics», vol 11, no 2, pp 153-164.

22 - Arce, D.G. (2005) «Subgame Perfection and the Ethics of Competition», Managerial and Decision Economics, vol 26. pp 397-405.

23 - Harsanyi, J. (1996) «Morality and Incentives» in F. Farina F. Hahn, and S. Vanucci (eds) Ethics, Rationality and Economic Behavior, Oxford: Clarendon Press.

24 - Fukuyama, F. (1995) Trust: The Social Virtue and the Creation of Prosperity. London: Penguin Books.

٢٥ – د. محمد جميل الشبشيري، أزمة الرهونات العقارية، مجلة اتحاد المصارف، يناير ٢٠٠٨.

26 - US Mortgage Crisis, Institute of International Finance, Feb. 2008.

٢٧ – تقرير أسواق النقد الأسبوعي ، الأحد الموافق ٢٣ مارس ٢٠٠٨ ، بنك الكويت الوطني .www.nbk.com

٢٨ – راجع صفحة صندوق النقد الدولي www.imf.org

29 - Islamic Finance in the UK, Nov. 2007 by Michael Ainley.

إصدارات اتحاد شركات الاستثمار

م	عنوان الإصدار	إعداد	تاريخ النشر
١	بوابة الاستثمار والخدمات المالية (دولة الكويت)	أ. د. رمضان الشراح	مايو ٢٠٠٦
٢	طريقك إلى عالم البورصة	أ. د. رمضان الشراح	يناير ٢٠٠٧
٣	صناديق الاستثمار	أ. د. رمضان الشراح	يوليو ٢٠٠٨
٤	أهم البورصات فى العالم	أ. د. رمضان الشراح	نوفمبر ٢٠٠٨
٥	الأزمات المالية العالمية	أ. د. رمضان الشراح	مايو ٢٠٠٩
٦	إدارة المخاطر	د. محمد باطويح د. فهد بن عيد	مايو ٢٠١١
٧	حوكمة الشركات	د. أمانى بورسلى د. تركى الشمرى مركز عمان لحوكمة الشركات د. محمد باطويح	سبتمبر ٢٠١١
٨	التحليل الفني في سوق الكويت للأوراق المالية	د. هشام إبراهيم المجمد	مايو ٢٠١٣

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