

اخلاقيات الاعمال في نظرية الادارة

أ. د. سعد العنزي

لا تحصى تلك الكتابات والمؤلفات التي تناولت اخلاقيات الاعمال (Business ethics) لكن الورقة الحالية التي سنقوم مخلصين بنقلها للعربية ليست مثلها أية مقالة قرأناها، فهي متفردة في اثارها للموضوع في اطار الطروحات الفكرية لبعض رواد علم الادارة من المؤسسين الذين برزت شهرتهم في مرحلة ستينات القرن العشرين، وهم:

- F.W. Taylor
- C.I. Barnard
- P.F. Drucker

لقد تأكدت الحقيقة يوماً بعد يوم، انه ما تزال الفجوة واسعة التي اخذت تطفو على ساحة المعرفة الادارية، من جراء عدم وجود اساس نظري مناسب لحد يومنا هذا، بحيث يعتمد عليه لبناء فهم واعى ودقيق لأخلاقيات الاعمال، وبالشكل الذي يشاهد فحواه بمحتوى كتابات هؤلاء المنظرين الثلاثة. وسيلحظ لاحقاً ونحن نحلق في سماء طروحاتهم التي صارت خالدة في اذهاننا وعقولنا كمتخصصين في ادارة الاعمال، وستبقى هكذا لأجيال قادمة تمتد لآلاف السنين، رغم تجاهل البعض عنها بقصد او دونه.

يعد هذا الكلام هو استهلالاً على طريق تحليل مقالة مميزة في الفكر الاداري لكاثر رانع معروف بدفاعاته المستميتة عن المؤرخين، وهو (Mark Schwartz)، الموسومة (The management history) of management theory والمنشورة في (Journal of management history)، بمجلدها (13) العدد (1) لعام 2007. فالتطلع بعمق للمطارات والمناقشات الفكرية التي تتضمنها، يجد تلك المضامين العميقة المدعومة بتحليلاتنا العلمية، وكل ذلك يتأتى بالطبع من اهمية ما تتمتع به تلك المقالة من اصالة وقيمة في تحديد المدلولات الاخلاقية الجوهرية للفكر الاداري التقاليدي، الذي على الكثير من المختصين كشفها، ليس من باب التجاهل، بل من انشغالهم بأهتمامات طروحات المفاهيم والاطر الفكرية لها، وابتعادهم من التعمق للمراجعة الحقيقية لتاريخ الادارة وافكار منظريها.

عليه حريّ بنا كمتخصصين في الادارة ان نعلم ونتعلم طريقة البحث في جذور اسهامات اولئك الخيرين الاوائل الذين حملوا ثقل هذا العلم على كتوفهم ورووسهم، ليقدموا للاجيال تلك الخدمة الجليلة في تقديم الزاد العلمي الزاخر على طبق من ذهب، وما بدورنا نحن الا ان نجلّ لهم كل التقدير والثناء ورداً للجميل ان ننقل رسالتهم للاخرين من منطلقات المثل العربي الذي يقول "خير الناس من نفع الناس".

تمهيد

يتفق معظم المفكرين والمنظرين على ان الادارة كحقل علمي، قد بدأ منذ ما يقارب المئة عام ونيف . وبالاستناد الى (Bluedorn, 1986) بمقدمته في مراجعة الجزء الخاص لكتاب تقاليد الادارة (Classics of management)، المنشور في (Academy of management review) بمجلدها (11) العدد (2)، حيث يؤكد ان الادارة حقل معرفي يعود ظهوره شرعياً لبداية ورقة العمل التي قدمها (Henry Towne) لمؤتمر المهندسين الميكانيكيين في الولايات المتحدة الامريكية، عام (1886)، تحت عنوان المهندس رجل اقتصادي (The engineer as an economics) والتي احدثت في حينها ضجة كبيرة وصوتاً مسموعاً لضرورة التوجه نحو تعلم المهندسين والاقتصاديين للادارة والبحث في عناصرها وعملياتها. وفي الوقت ذاته، ان اخلاقيات الاعمال كتاريخ هي الاخرى تعود جذورها تقريباً لذات المرحلة، لكون حقل الادارة قد اقترن منذ بداية تكوينه بالاخلاق لأرتباطها بالنظام والمنطق الذي يفترض من خلالهما تحقيق الاهداف عبر اداء الاعمال والمهام بدقة بشكل ينسجم مع القواعد والاصول المرعية. ويبدو، والتأكيد هنا لـ (De George, 1987) ان الحقل الاكاديمي لأخلاقيات الاعمال، ما يزال في مرحلة التعريف وتحديد المفاهيم وتأهيل المعاني، ولم يظهر على حقيقته كذلك، إلا في عام (1985) تحديداً، والذي انتشرت بحلوله المنات من الفصول الدراسية الجامعية، والبرامج التدريبية المكثفة التي ظهرت في الولايات المتحدة الامريكية. كما انتشرت في هذه المرحلة عشرات الكتب الدراسية، وازداد اعداد المراكز الاستشارية المعنية بالاخلاقيات، واقامت العديد من المؤتمرات والندوات حولها، وذلك في مواجهة صريحة لحالات الفساد والتحايل والابتزاز والمضاربات غير الشريفة التي طالت منظمات الاعمال في البيئة الامريكية.

ينتاب الاكاديميون في مجال اخلاقيات الاعمال الشك والريبة، واحياناً التردد فيما يتعلق بشرعية هذا الحقل العلمي الذي ظهر حديثاً في تلك المرحلة الحرجة (مرحلة ثمانينات القرن الماضي)، والتي توجهت فيها الانظار الى جوانب اخرى عذوها المتخصصين اكثر اهمية وقوة مثل الادارة الاستراتيجية، الادارة التحويلية، ادارة الجودة الشاملة، الاستحواذ على القيمة، خلق القيمة المضافة، وبما جعلها (أي اخلاقيات الاعمال) تذهب ادراج الرياح، بحيث لم يضعوا اعتباراً قيمياً في حساباتهم لها، ويعدون معرفة علمية مميزة، وبما يجعلها مستعدة لتجيب على تساؤلات عدة يطرحها المعنيون وغير المعنيين، ومن بينها ما الذي تفعله اخلاقيات الاعمال للمنظمات، وبأي اسلوب كان ويكون في ظل ما يحدث من فوضى عارمة تعم تلك بيئة الاعمال المتغيرة المتقلبة والافتراضية التي تواجهها وبشكل متزايد لحظة بعد لحظة في اطار توجهات العولمة وهجماتها الشرسة على العالم كله النامي قبل المتقدم؟ وبالمقابل يمكن ان تكون الاجابة، والشيء بالشيء يذكر، ما الذي يمكن ان تخبرنا به المضامين الاخلاقية لنظريات "فردريك تايلور، وكيف ستكون ردود افعاله تجاه الانتقادات التي وجهت وما تزال توجه اليه؟ ثم ما الذي فعله "شستر بارنارد" حول مكانة او قيمة السلوك الاخلاقي للرؤوساء التنفيذيين ومسؤولياتهم المبدئية تجاه منظماتهم؟ ولماذا اهتم "بينتر دراكر" بالمسؤولية الاجتماعية لمنظمات الاعمال، وبشكل ملفت للنظر ومثير للدهشة في مرحلة قديمة تمثلت بأربعينات القرن الماضي؟.

لعل هذا النوع من المناقشة حول التساؤلات السابقة، ربما يقودنا الى تساؤلات اخرى تتصف بالعمومية من بينها الهم، ما يتعلق بشأن العلاقة بين نظرية الادارة واخلاقيات الاعمال، من حيث كيف يمكن ان تتطور تلك العلاقة بين هذين الموضوعين الكبيرين بكل ما تعنيه الكلمة؟ وهل يوجد ترابط بينهما فعلاً؟ وهل يفترض ان يتكامل سوياً؟ ثم هل ان اصول وجذور نظرية اخلاقيات الاعمال لم تحدد بشكل مناسب الى حد ما بوقتنا الحاضر. ومن الجدير بالإشارة انه ما يزال المهتمون يصرون على ضرورة مراجعة الفكر الاداري واخلاقيات الاعمال، وذلك لكونهما قضيتين غامضتين، ولم يكتشف الشيء الكثير عنهما بالمجال او المدى الذي يفترض ان يكون، ونحن نعاصر الالفية الثالثة.

اذن وبغية تحديد هذه الفجوة في الفكر الاداري، إن الورقة الحالية ستختبر بشكل دقيق للغاية ثمرة التطور التاريخي له في الولايات المتحدة الامريكية خلال النصف الاول من القرن العشرين (1900م) من خلال استعراض ومناقشة آراء وافكار اهم ثلاثة منظرين كبار في الادارة، وشواهد تواريخ ظروفاتهم المتميزة، وهم:

1- فردريك ونسلو تايلور (1903، 1911، 1912، 1947).

2- شستر بارنارد (1938، 1948، 1958)

3- بيتر دراكر (1946، 1954)

سيجري لاحقاً تحليل افكار هؤلاء المنظرين، من خلال الاسهامات الشخصية لكل منهم في نظرية الادارة، وبشكل مقتضب بحدود موضوع المناقشة، وهو اخلاقيات الاعمال، ثم يعقبها تحليلات دقيقة لما يتصل بمنظوراتهم حولها، من خلال معيارين شاملين هما: التوكيدات والمدلولات لأخلاقيات الاعمال في تنظيراتهم، والمضامين المتأصلة او المرتبطة بها. وتتضمن المدلولات من التحليل مناقشة حالة الربط الممكنة بين الفكر الاداري وظاهرة اخلاقيات الاعمال، فضلاً عن تحديد الفائدة التي ستحقق من تعلم طريقة البحث الصحيحة والملائمة فيها.

أولاً: فردريك تايلور

1- جوهر الطرح النظري له

يعد "فردريك تايلور" المؤيد الاول والمناصر القوي لمسألة الادارة علماً، فهو رائدها ومؤسسها بحق، ولم يكن خاطئاً من اسماءه بأبو الادارة العلمية (Father of Scientific management) حيث تمثلت اسهاماته الرائعة في ثلاث دراسات هي:

أ- ادارة المصنع او الورشة (Shop management) عام (1903).

ب- مبادئ الادارة العلمية (Principles of Scientific management) عام (1911).

ج- شهادة في حضرة اللجنة الخاصة للمجلس التشريعي

(Testimony before the special house committee) عام (1912).

لقد جمعت المطبوعات الثلاثة اعلاه "لتايلور" في عام (1947)، والذي وافاه الأجل عام (1915)، وسميت بمجمعتها "بالادارة العلمية" (Scientific management). وادت ملاحظات "تايلور" للعاملين في مصنع الفولاذ الى ذكر الاسباب الثلاثة التي تعلقت بلماذا يعتمد العاملون في عدم انجاز الحد الأقصى من الكفاءة بالعمل، والتي حددها، كما يأتي:

أ- المغالطة المشوهة التي وقع الكثيرون بها من ان الزيادة المادية لمخرجات العامل او الماكنة يمكن ان تنشأ من نشر عدد كبير من العاملين بموقع العمل.

ب- أنظمة الادارة الفاشلة التي سمحت (وكان الامر ضرورياً) ان يعمل كل فرد ببطء بما ينسجم وضمن تحقيق مصالحه على حساب مصلحة منظمته، والتي عدتها حالة طبيعية تقع ضمن ما يطلق عليه بشكل جزافي بالتمارض المنظم (Systematic Soldiering).

ج- تجاهل عدم الكفاءة باتباع الادارة طرقاً لقياس العمل بالاعتماد على التجربة العملية لا على

المعرفة العلمية (Rule of thumbs).

تأسيساً على ذلك، اقترح "تايلور" النظام العلمي (Scientific system) الذي يستند على تجزئة كل نشاط الى الاجزاء الاساسية والفرعية المكونة له، وتحديد الوسائل الاكثر كفاءة التي تجزأ بها كل مهمة مناطة بالفرد العامل. ولقد استخدم في هذا الخصوص، "ساعات التوقيت" (Stop watches) التي يمكن ايقافها في كل لحظة يطلبها الذي يقيس الانجاز، وبالاسلوب الذي ترغبه او توده الادارة. ولتشجيع تبني الطريقة العلمية هذه يتم شمول كل عامل بدفع اجوره وتعيضاته على اساس القطعة (Piece rate)، والتي بموجبها تكافئ المستويات العالية لمخرجاته بالدفع على وفق ما اسماه بالمعيار اليومي الامثل (Optimum daily standard) المتحقق فعلاً. وبمعنى آخر ان

العامل يحصل على مقاسات اتعاب بشكل اعلى من نسبة التعويضات المحددة رسمياً في حالة تجاوزه او تخطيه المعطية المعتبر المحددة لـ (Specified Standards).

2- محتوى اخلاقيات العمل في النظرية

يرى المتطلع لأفكار "تايلور" من اول وهلة، قد يجده بأنه لم يتبنى أي شيء واضح في كتاباته عن موضوع اخلاقيات الاعمال، كما لم تشر الكتب المنهجية الجامعية المتخصصة بها صراحة الى احتواء النظرية العلمية لذلك اطلاقاً. وبدورنا نؤكد انه على الرغم من عدم وجود اشارات محددة لأخلاقيات الاعمال في نظرية تايلور الا اننا نصر بالاحاح بأنها قد ولدت او اعطت مدلولات عميقة لها، ومنها على سبيل المثال مناقشاته لقضايا مركزة ترتبط بها، ومثالها: رضا العامل عن الوظيفة (Employee job satisfaction)، الرفاهية او السعادة (Well – being)، المشاركة (Participation)، حقوق العاملين (Employees rights)، وقد شكلت كل هذه جوهر الممارسات الادارية التي آمن بها تايلور في تطبيقها بمواقع العمل لتحسين علاقة الادارة بالافراد العاملين.

لقد اشتدت الاتهامات والانتقادات الموجهة لنظرية تايلور، حيث صارت المقاطعة والعداية تجاهها عالية، ظناً من الاخرين (الذين كانوا يحسدونه على رزانة عقله) بأنه قد اغفل المورد البشري في ادارته العلمية هذه، كما ان اساليبه المبتكرة في العمل تتصف برشدانية العملية المطلوب انجازها، فضلاً عن استخدام الرقابة الادارية المشددة المباشرة من خلال فرض معايير اداء صارمة. ومن جراء ذلك، ساد الاعتقاد حوله بأنه ينظر للعاملين كمورد عمل، وليس كونهم كائنات بشرية لها حاجات شخصية وطموحات وتطلعات مستقبلية. وبمنوذه هذا كما يؤكد المتهمون له، بأنه يبدو تطبيقاتاً لقانون (Kant) الاخلاقي الذي يرى ضرورة معاملة الافراد دائماً بأنهم وسائل (Means)، ولم يكونوا ابدأ غايات بحد ذاتهم. وبالطبع ان مثل هذا الوضع يقع في اطاره بأنه ينبغي ان لا يتردد المدراء من استبدال العاملين الذين لا يعظمون مخرجاتهم ونتائجهم الادائية. واما تعويضات الأجر بالقطعة، فهو الاخر انتقد كونه يفود الى خلق بيئة تنافسية شديدة، تؤكد على مخرجات الفرد دون التركيز على مخرجات الجماعة. وقد وجد المدراء بالنتيجة انه من السهولة بمكان التأثير بأساليب غير قويمة بتجزئة قوة العمل في المنظمة، وخصوصاً اذا ما قابل ذلك وجود مشاركة ضعيفة من قبل العاملين في هذا الجانب.

لا يوجد ادنى شك، ان الادارة العلمية لتايلور ما تزال مؤثرة في نظرية الادارة لحد الان، وستظل باقية عالية المجد للابد، وخصوصاً اذا ما أبحر المتخصصون في توليد واخراج العديد من القضايا الاخلاقية فيها. فمنذ اللحظة الاولى التي انطلق "تايلور" بأفكاره، ربما ادرك ان العديد من التحديات الاخلاقية ستواجهه تجاه نظريته العلمية، وقد ردّ في حينه على مخاوف الشارع الامريكي، وخصوصاً في اثناء الاستدعاء التي تعرض اليه في المجلس التشريعي.

اشار "تايلور" صراحة الى وجود بعض الحدود الجوهرية او الاساسية لمعدلات الانتاج اليومي بحده الاقصى، حيث لا تستند بتاتاً على زيادة الجهد او النشاط، ولا على النية بالاضرار في صحة الفرد العامل، بل على اصراره ان ما يزيد في ذلك هو في زيادة تعويضاته التي تحقق السعادة له ولعائلته. فهو لم يشتم العاملين، ولا يلعنهم ويعدهم محدودي التفكير، بل يرى انه ينبغي ان يقدم لهم رب العمل كل التشجيع ليشاركوا في اجراء التحسينات والتطوير في الاساليب التي يستخدمونها، وكيفية تنفيذها بالشكل الذي يصب في تحقيق مصالح الاثنان معاً (رب العمل والعاملين).

ولعل اهم ما يذكر هنا، انه قد وجه "تايلور" آنذاك سؤالاً مفتوحاً عن قضية العلاقات الانسانية (Human relations) وتجاهلها في نظريته، فأجاب بصدق في رد محكم ومحدد بقوله "لا نظام للادارة، ومهما كان مثل هذا النظام سليماً، ينبغي ان يطبق بأسلوب جاف (Wooden way)، ولكن يفترض ان تدام العلاقات الشخصية الجيدة ويحافظ عليها بين ارباب العمل ورجاله، وحتى التحامل على العاملين بكونهم يجحفون حقوق العمل، ينبغي ان يؤخذ بالاعتبار ذلك عند التعامل

معهم. فرب العمل الذي يتكلم مع اولئك الذي يعملون معه بأسلوب يسوده الوجد واللفظ والعطف (Condescending) او المناظرة والرعاية، والأفليست هنالك فرصة مواتية على الاطلاق للتحقق بالتجربة او الاختبار من افكارهم الحقيقية او مشاعرهم الجياشة... فيجب بالروؤساء المباشرين ان يشجعوا رجالهم على المناقشة لاية مشكلة تواجههم داخل العمل وخارجه".

فمن يلاحظ المحاوراة اعلاه المتمثلة برد "تايلور" يجدها مليئة بالصدق والصراحة في التعامل الاداري المنطقي مع اخلاقيات العمل. وعلى الرغم من ذلك، فالتحديات الاخلاقية التي تواجهه في اطار الممارسات الادارية مستمرة على قدم وساق، وحتى يومنا هذا، وخصوصاً كما يؤكد ذلك (Royle, 2005) قدر تعلق الامر بالانتاج الواسع (Mass production)، او تسليم خدمة الاكالات السريعة.

ثانياً: شستر بارنارد

1- جوهر الطرح النظري له

تعد افضل اسهامة معروفة "لبارنارد" هو مؤلفه الرائع وظائف الرؤساء (The functions of the executives)، المنشور عام (1938)، اذ ركز فيه على التنظيم الرسمي كأنظمة تعاونية (Formal organization as cooperative systems)، وجوهر عمله العلمي في نظرية الادارة هو محاولته بإقامة جسر يربط بين متطلبات التنظيم الرسمي، واحتياجات النظام البشري- الاجتماعي (Socio- human system). وعلى حد قول المتخصصين حيث يجري التأكد بينهم على ان عمل بارنارد يعتبر حدثاً متطوراً ونقطة تحول في الفكر الاداري الذي ما زال قائماً شامخاً بكل كبرياء ولحد الان.

اوضح "بارنارد" ان الافراد في أية منظمة لديهم دوافع خاصة، مثل الاغراض (Purposes)، الرغبات (Desires)، والاندفاعات (Impulses) التي تحركها نزواتهم وغرنازهم، وبالطبع قد يمكن تعديل وتكييف كل هذه من خلال وظيفة الرؤساء للايفاء بأهداف المنظمة، وذلك من خلال ما تقدمه من مكافآت وحوافز او تغيير اتجاهاتهم. وعليه، اذا ما تحققت اهداف الافراد والمنظمة بشكل تعاوني معاً، يصبح النظام الاداري فاعلاً. كما طور "بارنارد" نظرية القبول (Acceptance theory) للسلطة من خلال ما أسماه بمنطقة السواء (Zone of indifference) او الحياد، مثل قبول الاوامر بدون اعتراض اصحاب السلطة، والتي تتحقق في ظل تلبية اربع شروط اساسية، هي:

أ- فهم الأمر واستيعابه (Understanding of order).

ب- التعامل بمرونة مع غرض المنظمة

(Consistency with purpose of organization).

ج- التناغم والانسجام مع المصالح الشخصية للعاملين

(Compatibility with personal interests).

د- قابلية او قدرة ذهنية وجسدية للاستجابة والطاعة

(Mental and physical ability to comply).

اقترح "بارنارد" ثلاثة وظائف جوهرية للرؤساء للتنفيذ بين هي:

أ- توفير نظام اتصالات (Provide a system of communications).

ب- تشجيع تبوؤ المراكز او المناصب الوظيفية العليا للعاملين ذوي الجهود القيمة وغير

العادية (Promote the security of essential personal efforts).

ج- تحديد اغراض المنظمة واهدافها

(Define the organizations purpose and objectives).

2- محتوى اخلاقيات الاعمال في النظرية

قدمت نظرية "بارنارد" العديد من القضايا الاخلاقية للاعمال، واكثرها اهمية تلك التي ارتبطت بالطرق التي يستخدمها المدراء لجعل دوافع العاملين تتجه صوب اهداف المنظمة. وبسبب

اهتمام "بارنارد" المتزايد بتلبية رغبات المستهلكين، فإنه يؤيد ضرورة التعامل الناجح مع رغبات العاملين واهدافهم. وفي هذا الشأن يرى (Tubbs, 1993) ان غرس الاراء التي تتعلق بتصميم الطبيعة التعاونية للمنظمة التي اكد عليها "بارنارد"، مثل اللجوء لخلق الولاء، وبناء روح التضامن، والايمان بغرض المنظمة، يمكن انتقادها انطلاقاً من كونها تنتهك حرية الالتزام لما يمليه ضمير العاملين ومبادئهم.

علاوة على ذلك، ان مثل هذه المدلولات الاخلاقية في نظرية "بارنارد"، قد اوجدت مضامين جوهرية لأخلاقيات الاعمال بمناقشته طبيعة مسؤولية الرئيس التنفيذي. واذا كان من حق يقال بجهود "بارنارد" العلمية، فإن المناقشات الدائرة في الوقت الحاضر حول القيادة الاخلاقية (Ethical leadership)، فهي تعود جذورها الى كتاباته الرائدة، وخصوصاً في مؤلفاته ووظائف الرئيس التنفيذي (1938)، التنظيم والادارة (1948)، الشروط الجوهرية لأخلاقيات الاعمال (1958)، والتي نشرت في (California Management review). ففي سبيل المثال، بالفصل المعنون "طبيعة مسؤولية الرئيس التنفيذي في مؤلفه الاول اعلاه، فإن "بارنارد"، حدد مصادر اخلاق الفرد ومدونات تصرفاته الخاصة بـ:

- أ- البيئة الاجتماعية (Social environment) التي تشمل على العوامل السياسية، الدينية، الاقتصادية.
- ب- السمات البيولوجية والتاريخ العرقي او النشوء النوعي للأفراد (Biological properties & phylogenetic history).
- ج- التطبيقات التكنولوجية او العادات (الاطبياع) (Technological practices or habits).
- د- التعليم او التدريب (Education or training).

عرف "بارنارد" المسؤولية (Responsibility) بأنها قوة تحكمها مجموعة مبادئ اخلاقية للسيطرة على تصرف الفرد في ظل وجود رغبات وغرائز قوية متناقضة او متضادة. وفي كتابه "التنظيم والادارة"، عرف المسؤولية ايضاً، وبشكل مماثل بأنها حالة شعورية تمنح الفرد احساساً بالاستياء الشديد عند الفشل بداء عملاً ما يشعر به اخلاقياً، او بالعكس بسبب ما يعتقد انه اخلاقياً، ينبغي ان لا يؤديه في مواقف واضحة محددة. ومن يتعمن كثيراً يجد ان هنالك تشابه شديد بين رؤية "بارنارد" ومنظور "كانت" (Kant, 1988) في تعبير الالتزام بالتصرف او الفعل طبقاً للواجبات او الالتزامات الاخلاقية للفرد، بغض النظر عن نزعاته ومصالح الشخصية. ففي سبيل المثال، يرى البعض ان "بارنارد" يستند على النظرة الفلسفية لأرسطو (Aristotelean) حول الطبيعة البشرية، حيث ضرورة الاحترام العميق لكل انسان، من خلال دعوته العاملين للتعاون برغبة داخل منظماتهم (ومثالهم) انك... ان الذات Self-abnegation) بغية انجاز اهدافها.

حددت شروط المسؤولية المرتبطة بأخلاقيات الرؤساء التنفيذيين من قبل "بارنارد"، بالاتي:

- أ- يجب ان يحمل القادة مجموعة من المبادئ الاخلاقية، ويتمسك بالمسؤولية بقوة ويخلص لها.
- ب- يجب ان يظهر القادة بوضوح قدرتهم العالية على تحمل المسؤولية، على الرغم من مواجهتهم لتلك المستويات العالية من التعقيد الاخلاقي، وبما يتطلب ذلك موقفاً صلباً منهم في الصمود والتصدي للغرائز المتضادة والتطلعات او الرغبات او المصالح المتناقضة. وقد يتضمن الحال من الرؤساء التنفيذيين الالتزام بمجموعة المبادئ الاخلاقية التي قد تشمل على اللوائح الحكومية، الانظمة المؤسسية، المدونات الرسمية للتشكيلات الادارية، المبادئ الاخلاقية للمرووسين وزملاء العمل والمنظمة ككل، المعايير اللارسمية لأقسام المنظمة ووحدها التنظيمية والمتطلبات الفنية لها.

ج- يجب ان يكون القادة قادرين على ايجاد وخلق مجموعة المبادئ الاخلاقية للآخرين. ففي سبيل المثال، ينبغي بالمدراء التنفيذيين احياناً، ان يوجدوا الارضية المناسبة لتكوين المعالجات والحلول الصحيحة للصراعات الاخلاقية التي تنشأ في العمل، كأن يواجهوا بعض حالات الكذب، اما بإحلال تصرفات او افعال جديدة تجنب الوقوع بالصراعات، او من خلال تقديم التبريرات الاخلاقية للاستثناءات او المساومات. فالحقيقة التي تقال هنا، هي الاصول المعاصرة لمجموعة قواعد الاخلاق للشركات التي وجدت في المطارحات الفكرية الصريحة "لبارنارد" ذات الصلة بأخلاقيات الاعمال. وقد اعاد "بارنارد" رأيه مرة اخرى عام (1958) ليؤكد ان الادارة اساساً تستند على الاخلاقيات، وخصوصاً في القرارات المصيرية التي ترتبط بإظهار حقائق القضايا الاخلاقية للشركات.

ومن الجدير بالإشارة، ان "بارنارد" يوصف بأنه اول من ادرك اهمية اصحاب المصالح الخارجيين (External stakeholders) للشركة، حيث كانت وجهة النظر السائدة في زمنه هو التأكيد على رؤية الاعضاء الداخليين في الشركة، والتركيز على التحليل الداخلي لنقاط قوتها وضعفها والتي رفضها هو قلباً وقالباً، رغم انتقادات الكثيرين اليه في هذا الخصوص. فلقد ضمن فكرته بأن تنظر المنظمة الى اصحاب المصالح الاخرين، الذين تسهم افعالهم وتصرفاتهم في تغيير توجه الشركة في المجتمع. واكد في هذا الصدد، وعلى وجه التحديد ان مسؤوليات الشركات، تتضمن ماياتي:

- أ- اولئك الذين يطلق عليهم بالداخليين المتمثلين بحملة الاسهم، الداننين، المدراء، المفتشين الاوصياء على الشركة، فضلاً عن العاملين فيها.
- ب- اولئك الذين ترتبط مصالح الشركة بهم، مثل المنافسين، السلطات المحلية، الحكومة، والمجتمع ككل.

ومن الجدير بالاهمية القول ان المنظرين الاستراتيجيين امثال: (Freeman, 1984; Carroll, 1991; Clarkson, 1995) وغيرهم ما زالوا يتخذون من افكار "بارنارد" على محمل الجد بخصوص ادارة اصحاب المصالح منطلقاً لبناء الاطر التطبيقية للمدراء وتطويرها.

ثالثاً: بيتر دراكر**1- جوهر الطرح النظري له**

اعد "دراكر" كتابان منهجيان لهما تأثيراً كبيراً في نظرية الادارة: الاول طرحه عام (1946) الذي اسماه "مفهوم الشركة" (The Concept of the Corporation)، والثاني قدمه عام (1954) ويعود مؤلفاً عتيداً، اسماه "تطبيق او ممارسة الادارة" (The practice of management). ومن يتعمق بعناية في هذين الكتابين يكتشف العديد من الاعتبارات المتعلقة بأخلاقيات الاعمال فيهما، فضلاً عن الجدليات النظرية المجسدة عن قرب انه بحق قد اقترب كثيراً عن تحديد المعاني والمدلولات الاخلاقية والمبدئية للمنظمات، وخصوصاً في المجتمعات الرأسمالية. ففي الكتاب الاول اعطى للشركة مفهوم المؤسسة الاجتماعية (Social Institution) في حين جسد بالكتاب الثاني مسؤوليات الادارة (Responsibilities of management).

يعتبر "دراكر" بحسب وصف (Romar, 2004) بأنه مؤسس الادارة الامريكية الحديثة، وذلك في ضوء اسهامتين رئيسيتين له في نظرية الادارة هما:

أ- تأييده ومناصرتة للمنظمة اللامركزية الاتحادية (Federally decentralized organization- FDO-).

ب- مفهوم الادارة بالاهداف (Management by objectives- MBO-).

استنتج "دراكر" بعد مرور سنتين من عمله كمستشار في شركة (General motors) الامريكية عند منتصف اربعينيات القرن الماضي، ان المنظمة اللامركزية الاتحادية (بقاء سلطة الشركة الام قوية للغاية) هي الافضل في الرقابة المتكاملة او الكفاءة الاقتصادية، مع وجود بعض الحرية او تحقيق العامل لفرديته، حيث تشتمل على مراكز ربح- خسارة، أي مستقلة ذاتياً لكل منتج تقدمه او سوق تخدمه. ومن مزايا الهيكل المتحقق من جراء العمل بذلك، ما يأتي:

- أ- التركيز على الاداء والنتائج.
- ب- تجنب خطوط الانتاج المربحة التي تغطي خسارات الخطوط غير المنتجة.
- ج- تقييم افضل لاداء المدراء.
- د- اختبار مبكر ومعقول للعاملين الذين يتمتعون بسلطة الاوامر المستقلة.

وبخصوص الاسهام الثاني المتمثل بمفهوم الادارة بالاهداف، فقد حدد "دراكر" طريقة حل ناجحة لضم او دمج الاستقلالية الادارية والرقابة في المنظمة اللامركزية. فمن خلال الادارة بالاهداف كعملية، يضع الرؤوساء او المدراء اللامركزيين والمرووسين معاً تلك الغايات والاهداف المتعلقة بوحداتهم، ثم يتم قياس الاداء على اساسها، ويعتمد بالتالي نظام الثواب والعقاب في ضوء النتائج المتحققة.

2- محتوى اخلاقيات الاعمال في النظرية

جاءت نظرية الادارة "لدراكر" بالعديد من المضامين والمدلولات الاخلاقية، اذ بدعم اللامركزية الادارية تزداد الاهتمامات بالجوانب الاخلاقية، وبما يقابل ذلك حدوث مخاوف لدى المدراء ذوي الاستقلالية بأهمية اعتماد القرارات الاخلاقية في اداراتهم لتشكيلاتهم واقسامهم. كما ان وجود ما يسمى بمراكز الربح/ الخسارة المستقلة في المنظمات اللامركزية، يمكن ان يؤدي الى منافسة بين التنظيمات المستقلة (Inter- organizational competition) على الموارد التي بخسارتها او سوء التصرف بها، قد يلحق الضرر بالمنظمة الام ككل. وفضلاً عن ذلك، ان الادارة بالاهداف تقود الى التأكيد على تعظيم الاداء والنتائج المالية، التي احياناً بالامد القصير، ربما تخلق حالة من الضغط على المدراء من عدم الاساءة لأستعمالاتهم السلطة، والأ قد يفقدوا مناصبهم الوظيفية ومستقبل عوائلهم. ففي سبيل المثال، ان بعض من الفضائح الاخلاقية المتعلقة بشركات

(Enron & Worldcom) التي اكتشفت، فقد جاءت بسبب تطبيقات الادارة بالاهداف، وخصوصاً التأكيد على النتائج قصيرة الامد.

بالاضافة لكل ما سبق ذكره، ان نظرية "دراكر" في الادارة، قد حددت اخلاقيات الاعمال بشكل محدد، من خلال ثلاثة حجج او اثباتات، وهي:

- أ- لا تعد الارباح (Profits) غرضاً لمنظمات الاعمال على الرغم من اهميتها لها.
- ب- تقع على منظمات الاعمال كمؤسسات اجتماعية (Social institutions) تلك المسؤوليات الاجتماعية (Social responsibilities) الكبرى التي ينبغي ان تنهض بها.
- ج- تواجه منظمات الاعمال مسؤوليات خاصة تجاه العاملين فيها.

وفي ادناه تفصيلاً محدداً لما حدد آنفاً، وفي ضوء توجهات محددة لدراكر نفسه:

(اولاً) ففي كتابه الادارة بالاهداف (1954)، وتحديداً في الصفحة (35)، اكد بأنه من الواضح ان منظمات الاعمال لا يمكن تحديدها من خلال الربح: فالربح ليس غرض المنشأة، او أي نشاط اعمال، لكنه يعد عاملاً محدداً لها، وبدلاً من ان تتوجه نحوه ينبغي ان تمد ذراعها الى المجتمع لأنها عضو فيها (An organ of society). واذاف الى ذلك، إن الغرض الشرعي (Valid purpose) لمنظمات الاعمال في نهاية المطاف، سينجلي نحو ايجاد الزبون او جذب (Create a customer) وبالتالي هذا يعني ان وظيفتها الوحيدتين هما: التسويق (Marketing) والابداع (Innovation). (ثانياً) وفي الكتاب ذاته، على الصفحة (381) تحديداً، فقد قدم مناقشات وافية حول المسؤولية الاجتماعية للشركة التي اطلق عليها اختصاراً (CSR) من المصطلح الاتكليزي (Corporate Social responsibility)، والتي كما يبدو لنا انها قد سرقت ونسبت فيما بعد للمنظرين المحدثين في اخلاقيات الاعمال، والمسؤولية الاجتماعية للمنظمات. ففي سبيل المثال، أيد "دراكر" بشكل كله وضوح النظرة للشركات كمؤسسات اجتماعية، واعتبر المجتمع ليس وحده هو بينتها، وحتى تلك الخاصة منها، فهي عضوات فيه وتؤدي الوظيفة الاجتماعية المناطة بها نحوه.

ويجد المتخصصون بشكل جلي تلك العناصر المكونة للقوة الاجتماعية (Social power) التي تعد مبررات المسؤولية الاجتماعية في كتابات "دراكر" المبكرة بستينينات القرن الماضي، والتي تنطلق من ان القوة الهائلة للشركات تتطلب تبني مسؤولية كبرى طبقاً للنتائج المهمة التي يمكن ان تأتي من سلوكياتها في المجتمع. وعلى الرغم من كل ما قدمه "دراكر" في هذا الشأن الا ان معظم ادبيات فكر ادارة الاعمال ترجع جدلية المناقشات حول القوة الاجتماعية لكتابات (Davis, 1975). ومع ذلك فلقد قدم "دراكر" على الصفحة (382) ملاحظة قيمة بشأن تركيز الموارد (Concentration of resources) التي تكونت تحت سيطرة المدراء التي تؤثر في القوة الهائلة للشركة. لذلك ان قرارات اولئك المدراء تكون لها تأثيرات كبيرة على المجتمع ربما يتطلب ان يكون اتخاذها صانباً باتجاه تطوير الاقتصاد والوضع الشخصي والاجتماعي للأفراد العاملين فيها على المدى البعيد. وفي هذا الخصوص يشير الى ان منح مثل هذا المقدار الضخم من التركيز على القوة، يتطلب مسؤوليات اضافية تجاه الشركات، وذلك طبقاً لتأكيداته على الصفحات (382-383). "يفرض تركيز القوة على منظمات الاعمال ومدراءها المسؤولية التي ليست فقط تنطبق على المسؤولية التقليدية للملكية الخاصة بل تختلف تماماً بكل ما يعنيه هذا المصطلح. فالوضع لم يعد يستند كثيراً على افتراض ان المصلحة الشخصية لمالك الشركة تقود الى ما يفيد الصالح العام، او ان المصلحتين الشخصية والعامه كل منهما جزء منفصل، ولا علاقة لأحدها بالآخرى، لا بل على العكس ان الامر يتطلب من المدير الذي يفترض ان تصب مسؤوليته تجاه المصلحة العامة، ان يخضع افعاله للمعيار الاخلاقي للسلوك القويم، ويتجاهل مصلحته الشخصية وان سلطته اينما تمارس ينبغي ان تشد الافراد الى المصلحة المشتركة آخذين بالاعتبار حريتهم واستقلاليتهم في هذا الجانب.

والمقولة الاتية "الدراكر" على الصفحة (383) تؤكد على الاهمية الحاسمة للمسؤولية الاجتماعية لمنظمات الاعمال: "ان مسؤولية الادارة أمر قاطع في مجتمعنا ليس للمنظمة ذاتها

فحسب، لكن من المنزلة العامة للادارة، من حيث نجاحها ومكانتها، ول مستقبل النظام الاقتصادي والاجتماعي الزاهر، فضلاً عن البقاء لتلك المنظمة باعتبارها مؤسسة مستقلة ذاتياً. فالمسؤولية العامة للادارة يجب ان تشكل سلوكها الكلي، وان تؤثت الأساس المتينة لأخلاقياتها... وبالنتيجة فلا يمكن المساومة على هذه المسؤولية او غرض النظر عنها وتجاهلها.

او جز "دراكر" المضامين الاستراتيجية لأنجازات الشركة لمسؤولياتها الاجتماعية في: الخطوة الاولى هي ان تأخذ الشركة بالحسبان احتياجات وطلبات المجتمع في الوقت الحاضر والمستقبل القريب المحتمل وقوعه، والتي ربما تؤثر في تحقيق اهدافها. واما الخطوة الثانية، تتمثل في ايجاد السبيل لتحويل هذه الاحتياجات والطلبات من تهديدات او قيود على حرية أنشطة الشركة الى فرص للنمو المضمون او الراضخ، او اضعف الايمان اشباعها او تلبيتها مع اقل خسائر محتملة لها. واعطى "دراكر" امثلة دامغة في هذا الجانب، مثل الرواتب التقاعدية لكبار السن، اغلاق المصانع، تسريح المستخدمين من العمل. ويذكر "دراكر" على الصفحة (386) باختصار ان الادارة بكل سياساتها وقراراتها، ينبغي ان تسأل نفسها: ما هو رد فعل العموم عندما شخصاً ما في الصناعة يؤدي نفس العمل؟ وما التأثير العام عندما يشكل هذا السلوك سلوكاً عاماً لمنظمات الاعمال؟

لقد قدم "دراكر" بعض المحددات في دفاعه عن المسؤولية العامة للشركة (CSR)، اولها بأنه لا ينبغي اطلاقاً الافتراض ان تتبنى السلطة الأسرية (Paternal authority) على محدوداتها بحيث تستخدم مبدأ توريث الادارة من الاب للابن، كما يجب ان لا تسمح لنفسها ان تكون كالبيت او العائلة او الدير لهم، ولا تتدخل في حياتهم الخاصة او مواطنهم. واما المحدد الثاني فيتمثل بأنه لا ينبغي على الشركة ان تفرض مسؤوليات على الاخرين وهي لا تمتلكها، مثل التعليم، الثقافة، الفنون، الصحافة والتدخل بشؤونهم الخارجية. فإذا ما افترضت الشركات مثل تلك المسؤوليات، والقول "للدراكر" فإن المجتمع سيضعها بأسفل سافلين، ويخرج كل شيء عن ارادة الادارة لأن وضعها سوف لا يطاق من قبله. وتوجد أدلة كثيرة على ذلك ويجدها القارئ في طروحات (Levitt, 1958) المشهور بكتاباتة عن اخلاقيات الاعمال، والموسومة اخطار المسؤولية الاجتماعية (The Dangers of Social responsibility)، حيث اكد فيها ان منظمة الاعمال والحكومة تمتلكان مسؤوليات وظيفية في المجتمع، ولا ينبغي ان تندمج او تلتحم بقوة سلطة منفردة (Single power)، شاعت أم أبت. وهناك أيضاً تشابه بين أفكار "دراكر" وقانون صلاية المسؤولية (Iron law of responsibility) الذي يعزى الى (Davis & Blomstrom, 1975)، حيث صرحاً انه من لا يستخدم مسؤولية القوة الاجتماعية المتاحة له، بحكم عمله بمجتمع مفتوح على المنظمات، فإن قدره محتوم بالإعدام.

علاوة على ذلك، ان "دراكر" في كتابه مفهوم الشركة عام (1946) اكد ان الشركة لديها مسؤوليات محددة تجاه العاملين فيها، مستنداً على أسس الفلسفة المسيحية، اذ يجب عليها ان تفي بمتطلبات كرامة الانسان من حيث مكانته ووظيفته الفردية، فضلاً عن منح العاملين الفرص المتساوية في الاستخدام. وكان "دراكر" يقصد بالمكانة الوظيفية "ان المواطن (Citizen) يجب ان يحصل على المنزلة اللانقة، والرضا الذاتي في مجتمعه من خلال عضويته كفرد عامل في المصنع. فكرامة الفرد وتحقيقها في المجتمع الصناعي لا يمكن الحصول عليها الا من خلال العمل... فكل فرد من الرئيس الى المنظف يجب ان ينظر لهما بشكل متساو بأنهما ضرورة ملحة لنجاح الشركة". كما يجب على الشركات بالوقت ذاته ان تتيح للعاملين فرصاً متساوية (Equal opportunities) للتقدم الوظيفي، وبحيث لا تستند على العوامل العرضية او الصدفة. والمتتبع يجد هنا ان الاصول المتعلقة بقضية اخلاقيات الاعمال ترتبط بما يسمى بالافعال الايجابية (Affirmative action).

ولقد قدم "دراكر" ثلاثة اسباب تؤدي برأيه الى تراجع مبدأ الفرص المتساوية وهي:

- أ- اختيار الترقيية (Promotion) من وجهة نظر العاملين لتتم بشكل كيفي او اعتباطي.
- ب- التوكيد على التدريب الرسمي والتعليم كشرط مسبق لشغل الوظيفة.

ج- الفشل في منح العاملين الفرصة المناسبة لعرض قدراتهم بسبب اعتماد التخصص (Specialization).

وللعمل بمبدأ الفرص المتساوية، اقترح "دراكر" منذ عام (1946) ما يأتي:

أ- اتاحة التدريب للعاملين بشكل مناسب.

ب- منح فرص عرض الموهبة (Talent) واكتساب المعرفة والتدريب، ومثاله من خلال التدوير الوظيفي (Job rotation).

ج- تقديم المكافآت المجزية للمبتكرين والمبدعين.

يقول (Schwartz, 1998) ان ما قدمه "دراكر" جاء مؤيداً لمدخل (Kant) في نظريته للفرد العامل الذي ركز في اولوياته على ضرورة احترامه وتقديره من خلال التعامل معه غاية وليس مجرد وسيلة. وقد ادرك "دراكر" منذ ذلك الزمن في عام (1946) ان الشركة الكبيرة الحديثة هي منظمة انسانية وليست مجرد تركيبة من المكانن البليدة الفاقدة للوعي او القدرة على الحركة.

والادهى من ذلك ان "دراكر" عام (1981) شعر انه من الضروري تحديد السؤال بدقة حول ماهية اخلاقيات الاعمال، وجاءت نقاشاته منتقدة للفهم الحالي لأخلاقيات الاعمال، كموضوع يخضع لمعايير مبدئية واطنة لممارسة أنشطة الاعمال، مقابل تلك التي تنطبق على الافراد بحياتهم اليومية. لذلك نرى ان "دراكر" يرفض اخلاقيات الاعمال بصيغتها الحالية، التي تمثل تحايلاً او التفافاً شرعياً على تقرير قضايا الخير والشر في السلوك، او الموازنة بين متطلبات الفرد والمجتمع طبقاً للمسؤولية التي يتحملها في موقع وظيفي معين. فبدلاً من ذلك، اكد "دراكر" بتفضيله اخلاقيات الحذر او الاحتياط في النظر لعواقب الامور (Ethics of prudence) كمثالية اخلاقيات القادة والاخلاقيات الكونفوشيوسية (Confucian ethics) للاتكالية المتبادلة بين اعضاء المجتمع، مثل السلوك القويم الذي يتلائم مع العلاقة المحددة للاعتمادية المشتركة بهدف تعظيم المنافع لكل الاطراف، وليس بالتركيز على اخلاقيات الافراد فحسب. وعلى أية حال ان كتابات "دراكر" المبكرة قد اثارت بوضوح القضايا الاخلاقية، فضلاً عن ذلك التحديد الصريح للاهتمامات بأخلاقيات الاعمال. وابتعد من هذا الحد، ذهب البعض امثال (Klein, 2000: 121) بمنح "دراكر" لقب استاذ علم اخلاقيات الاعمال (Business moralist)، ووصفه (Schwartz, 1998: 1685) بانه الشخص الوحيد الذي امتلك انشغالا عميقاً بالمثل الاخلاقية العليا.

الخاتمة والاستنتاجات

ركزت التحليلات السابقة على ابرز ثلاثة منظرين في الادارة، وهم "تايلور"، "بارنارد"، و"دراكر"، وكان يمكن ان نجري مناقشات مستفيضة بشكل اعمق في كتاباتهم، الا ان جهد بحثي لكتاب واحد لا يكفي اطلاقاً، لأنهم جبايرة الفكر الاداري وبالتالي قد يصعب التعامل مع منظوراتهم وتصوراتهم بسهولة كما يتصور البعض من خلال قراءة كتاباتهم وطروحاتهم، بل قد يتطلب الحال النظر للجدل والمناقشات التي دارت وما زالت تدور حول افكارهم الغريبة والعميقة. فضلاً عن ذلك ان الورقة كانت بحاجة لتتقيد اعمق لمنظرين كان لهم شأن في مجال الادارة (بالمرحلة ذاتها التي ظهر بها المفكرين الثلاثة سابقى الذكر) وهم فرانك وليليان كيلبرث، ميرى باركر فوليت، هنري فايول، التون مايو، ف جي روثليسبيركر، هيربرت سايمون، الفريد شاندلر، بول لورنس، كينيث اندروز، جي لورش، هنري منتسبيرك، وميشيل بورتر. فعلى الرغم من انه لا يوجد تحديد او عنوان مباشر لأخلاقيات الاعمال في نظريات هؤلاء المفكرين سابقى الذكر، الا ان من يتعمق في افكارهم وتنظيراتهم قد يجد الكثير من المدلولات والتوكيدات الاخلاقية، وهذا ما يترك للزمن بحيث سيأتي غيرنا ليتناولهم بحثاً وتمحيصاً.

لقد كشفت الورقة للمتخصصين في الادارة نتيجة مهمة تتعلق بأنه لا يمكن، ولا ينبغي تعليم نظرية الادارة بدون مناقشة مدلولات اخلاقيات الاعمال المتصلة بمحتوى كل نظرية تطرح للمناقشة والحوار. ففي سبيل المثال، ان تعلم الادارة العلمية "لفردريك تايلور" بدون مناقشة المدلولات الاخلاقية الكامنة فيها، والتي تتعلق بالعاملين سيؤدي حتماً الى تعليم ناقص وذو عوز اخلاقي. وكذلك الحال "لشستر بارنارد" فإن مناقشة اعماله من دون ذكر اهتماماته بمسؤوليات الرؤساء التنفيذيين في التمسك بمجموعة القواعد الاخلاقية وايجاد المبادئ القويمة للآخرين، يمكن ان يعد هو الاخر أمراً زائفاً وغير موزون. واخيراً الامر ينطبق على "بيتر دراكر" فإن سوء مناقشة اهتماماته بما يتعلق بالارباح، المسؤولية الاجتماعية، تقدير العاملين واحترامهم يمكن ان يرى بأنه ترسيخ لنقص مهم في نظريته واستيعابها.

تؤكد الحقائق الظاهرة امامنا كمعنيين بالادارة ان المدلولات الاخلاقية الناشئة من نظرية تايلور قد نوقشت كثيراً منذ زمنه ولحد الان، الا ان العديد من العلماء المهتمين قد فشلوا في تحديد الاطر الاخلاقية "لبارنارد ودراكر". فعلى الرغم من ان "بارنارد" لم يركز على موضوع اخلاقيات الاعمال بشكل مباشر، الا انه جسده ضمناً في كتاباتهم وبصورة متكاملة تقريباً. والحال من بعضه بالنسبة "لدراكر"، فالمرجعة لأعماله تؤكد بشكل قاطع، انه اولى اهتماماً كبيراً للأخلاقيات في اطار عمله المهني بمنظمات الاعمال كاستشاري اداري.

كشفت التحليلات في الوقت ذاته نقاط ضعف مهمة في حقل اخلاقيات الاعمال ومدلولاتها في العمل الاكاديمي. نعم يوجد أخفاق وفشل حقيقيين من قبل المعنيين بأخلاقيات الاعمال في فهم نظرية الادارة، والتشعبات الاخلاقية لكل منها. كما ان قضايا اخلاقيات الاعمال قد نوقشت بوضوح من قبل منظري الادارة الرواد لغرض تعليم الموضوع دون الخوض في الاساسيات النظرية لأدارة الاعمال. وفي الوقت الحاضر، يرى اغلب منظرو الاعمال ان الفلسفة الاخلاقية والجوانب الاخرى في المجالات الاكاديمية تشكل اساس الموضوع لجعله حقلاً نظرياً مستقلاً (DeGeorge, 1987). لسوء الحظ ان النظرية ما زالت قاصرة في مناقشة ذلك المدى الواسع لأخلاقيات الاعمال في الفكر الاداري القديم والمعاصر، ولكن من المحتمل تناوله بشكل جاد اذا ما اكتسب شرعية اكبر كحقل علمي ساند في ادارة الاعمال. ومن ثم يتم المضي قدماً لتعليم الموضوع بوصفه ذو علاقة وثيقة بنتائج نظرية الادارة. فالجهل في تحديد تلك العلاقة الواقعية قد يؤدي الى تقليل فرص تحقيق انجازات عالية من الشرعية لتلك المعرفة المطلوبة واجراء المناقشات المثمرة بين مجالين مترابطين الى حد كبير.

عليه، ان اعتبار نظرية الادارة جزءاً من اخلاقيات الاعمال سيساعد المعنيين في هذا الموضوع تحقيق الفهم الافضل لأجراء تاصيل تاريخي للمدلولات الاخلاقية في نظرية الادارة نفسها. ولربما

يتساءل الكثيرون عن الذي يمكن ان يغطيه بالضبط حقل اخلاقيات الاعمال، وكيف ينبغي تحديده. ويبدو واضحاً ان المدلولات الاخلاقية لنظرية الادارة ينبغي عدها لمكون حاسم لحقل اخلاقيات الاعمال، فضلاً عن ان الفشل في تنسيب اخلاقيات الاعمال لمصادرها الاصلية بشكل صحيح، وخصوصاً لنظرية الادارة ذاتها، غالباً ما يقود الى احداث فجوة معرفية تؤثر في تحديد المسارات العلمية المناسبة لولادة هذا العلم الجديد في المستقبل القريب.

اخيراً، ان كلاً من المتخصصين بالادارة واخلاقيات الاعمال يجب ان يدركوا ضرورة التكاملية بين الحقلين على نحو افضل او على الاقل تقدير تلك الجهود الرامية لتحقيق الترابط بينهما وصولاً لأحداث تأثير كبير على المدراء العاملين في المنظمات. فعلى الرغم من ان العديد من المدراء يدركون بالوقت الحاضر اهمية اخلاقيات الاعمال قدر تعلق الامر ببقاء الشركات في عالم متقلب ومتغير، إلا ان العديد يرفض بالكامل الانصياع للاستفادة من ذلك. فلقد اشار (Stark, 1993) الى عدد من المخاوف حول حقل اخلاقيات الاعمال من حيث كونه عام جداً، نظري الى حد كبير، وغير عملي على الاطلاق. وعلى الرغم، مما يبدو وجود قبول اكبر لنظرية الادارة واخلاقيات الاعمال من قبل الممارسين، الا انه قد يكون هناك تردداً من قبل البعض لقبول النظرية كمكون تطبيقي او عملي. فالدمج الاوسع بين حقلتي نظرية الادارة واخلاقيات الاعمال يمكن ان يمنحنا بهيكل ذو شمولية اكبر في الفكر المعني، والذي قد يقودنا للأمل بتشكيل اساس نظري قوي لكل حقل، وبما يساعد في تقليل الانتقادات المحتملة التي توجه كحقل اخلاقيات الاعمال.

Rwferences

- 1- Barnard, CI. (1938), *The Functions of the Executive*, Harvard University Press, Cambridge, MA.
- 2- Barnard, CI. (1948), *Organization and Management*, Harvard University Press, Cambridge, MA.
- 3- Barnard, CI. (1958), "Elementary Conditions of business morals", *Cahforma Management Review*, Vol. 1 No.
- 4- Bluedorn, A.C. (1986), "Special book review section the classics of management", *The Academy of Management Review*, Vol. 11 No. 2.
- 5- Carrol, A.B. (1991), "The pyramid of corporate social responsibility: toward the moral management of organizational stakeholders", *Business Horizons*, Vol. 34 No. 4.
- 6- Clarkson, M.B.E. (1995), "Astakeholder framework for analyzing and evaluating corporate social performance", *Academy of Management Review*, Vol. 20 No. 1.
- 7- Davis, K. and Blomstrom, R.L. (1975), *Business and Sociely; Environment and Responsibility*, 3rd ed., McGraw- Hill Book Company, New York, NY.
- 8- De George, R.T. (1987), "The status of business ethics past and future", *Journal of Business Ethics, past and future*, *Journal of Business Ethics*, Vol. 6.
- 9- Drucker, P.F. (1946), *Concept of the Corporation*, The John Day Company, New York, NY.
- 10- Drucker, P.F. (1954). *The Practice of Management*, Harper & Row, Publishers, New York, NY.

- 11- Druker, P.F. (1981), "What is business ethics?", The Public Interest, Vol. 63.
- 12- Freeman, R.E. (1984), Strategic Management: A Stakeholder Approach, Pitman Publishing, Boston, MA.
- 13- Kant, I. (1988), Kant's Ethical Philosophy, Hackett Publishing Company, Indianapolis, IN.
- 14- Klein, S. (2000), "Drucker as business moralist", Journal of Business Ethics, Vol. 28 No. 2.
- 15- Levitt, T. (1958), 'The dangers of social responsibility', Harvard Business Review, Vol. 36 No. 5.
- 16- Romar, E.J. (2004), "Managerial harmony: the Confucian ethics of peter F. Drucker", Journal of Business Ethics, Vol. 51 No.2.
- 17- Royle, T. (2005), "Realism or idealism? Corporate social responsibility and the employee stakeholder in the global fast- food industry", Business Ethics, Vol, 14 No. 1.
- 18- Schwartz, M. (1998), "Peter Druker and the denial of business ethics", Journal of Business Ethics, Vol. 17 No. 15.
- 19- Stark, A. (1993), "What's the matter with business ethics?", Harvard Business Review, Vol. 71 No. 3.
- 20- Taylor, F.W. (1903), Shop Management, Harper & Brothers Publishers, New York, NY.
- 21- Taylor, F.W. (1911) , The Principles of Scientific Management, Harper & Brothers Publishers, New York, NY.
- 22- Taylor, F.W. (1912), Testimony before the Special House Committee, Harper & Brothers Publishers, New York, NY.
- 23- Taylor, F.W. (1947) Scientific Management: Comprising Shop Management, the Principles of Scientific Management, Tewstimony before the Special House Committee, Harper & Brothers Publishers, New York, NY.
- 24- Tubbs, W. (1993), "Karoushi: stress- death and the meaning of work", Journal of Business Ethics, Vol. 12 No. 11.