

أخلاقيات الإدارة من المنظور الإسلامي بشركة البريقة لتسويق النفط في ليبيا
SALEM. G. IMRAGEA ADEM*, Dr. SAMULIADI LUBIS*,
DR. NOR' AZZAH BINTI KAMRI*

سلم البحث في ١١/٤/١٤٤٢هـ  اعتمد للنشر في ١٧/٥/١٤٤٢هـ

ملخص البحث:

هدفت الدراسة إلى التعرف على أخلاقيات الإدارة والتحديات التي تواجهها من المنظور الإسلامي. وتكمن مشكلة الدراسة في إهمال استخدام أخلاقيات الإدارة من المنظور الإسلامي، حيث تعاني من تدني المستوى الأخلاقي والاستهانة بالمنظور الإسلامي الذي يساهم في الالتزام بأخلاقيات الإدارة مما ينعكس سلباً. وتبرز أهمية الدراسة نظرياً من خلال استخدام المنظور الإسلامي لأخلاقيات الإدارة والتي تشمل الصدق والأمانة والعدالة والإتقان واحترام الوقت والسرية والمسؤولية والعمل كفريق والاحترام وحسن المعاملة والنزاهة والشفافية. أما الأهمية العملية تكمن في أن المنظور الإسلامي يساهم في توفير الحلول والمساهمات العلمية لتطوير اللوائح الأخلاقية داخل الشركة. واتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي لوصف وتحليل دور أخلاقيات الإدارة من المنظور الإسلامي بشركة البريقة لتسويق النفط في ليبيا، ولقد توصلت الدراسة إلى العديد من النتائج من بينها أن مفهوم أخلاقيات الإدارة هي مجموعة من المعايير والقواعد السلوكية ذات المرجعية الإسلامية بحيث يمكن لتلك الأخلاقيات أن تحقق أهداف المنظمة في الأجل الطويل، بحيث تكون تلك القواعد السلوكية مفروضة من قبل العاملين. كما أن المنظور الإسلامي يدعم العديد من السلوكيات داخل الشركة، ومن بين أبرز تلك السلوكيات أنه يجب أن يكون القائد غير حريص على القيادة بصفة عامة، حيث أن الله عز وجل أمر أن لا يسعى الإنسان للقيادة بل القيادة هي التي تسعى للإنسان المؤهل الذي أختاره الله عز وجل لتحمل مسؤولية هذا المنصب أو بعبارة أخرى أن حب القيادة قد يدفع العديد من العاملين إلى التقاتل للوصول إلى هذا المنصب. كما أن المنظور الإسلامي ركز على العديد من الجوانب السلوكية الوظيفية التي يجب أن يتحلى بها العاملين داخل المنظمات. كما

*Matrix Number ١٧٢٠٧٧٢٤/١, Email: iva١٩٠٠٤٩@siswa.um.edu.my

**Main SPU: Email: asmuliadilubis@um.edu.my

***Co SPU, Email: azzah@umedu.my

University of Malaya, Academy of Islamic Studies, Doctor of Philosophy Program, Islamic Management, Management & Administration

أن السلوكيات الإسلامية لم تكتب في اللوائح الداخلية للمنظمات أو القوانين ولكن العديد من القيادات داخل المنظمات أصبحت تتادي بضرورة تفعيل تلك السلوكيات الإسلامية وذلك كنتيجة طبيعية لإنصراف العاملين عن منهج الله عز وجل القيم والتجائب للنظم الحديثة دون وجود مرجعية اسلامية للسلوكيات التي يقومون بها داخل المنظمات. كما أن هناك العديد من التحديات التي تواجه أخلاقيات الإدارة من بينها أهمية تحقيق المنفعة العامة و بروز البيروقراطية وتدني كفاءة العاملين. ولقد أوصت الدراسة بضرورة العمل على تعميم المنظور الإسلامي واستخدام القيادات الإدارية العليا لمبادئ الاحترام والعدل والمساواة لتحقيق أهداف المؤسسات النفطية في الوقت المناسب.

الكلمات المفتاحية: أخلاقيات الإدارة، المنظور الإسلامي، شركة البريقة لتسويق النفط
ABSTRACT:

This study aims to identify the management ethics to and the challenges it faces from the Islamic perspective. The problem is neglect the management ethics from the Islamic perspective. It suffers the lack of Islamic perspectives for contributing to adherence on management ethics, which is reflect negatively. The importance of the study is theoretically to use the Islamic perspective for management ethics which focusing on honesty, justice, perfection, respecting time of work, confidentiality, responsibility, working as one team, respect, better treatment, integrity and transparency. The practical significant aspects in this study is the Islamic perspective contributes to provide the solutions and contributions to develop the ethical regulations in the company. This study follows descriptive analytical research approach to describe and analysis the role of management ethics in Brega oil marketing company in Libya. The results of this study is the definition of management ethics is set of the criteria and ethics rules with Islamic background which it lead to achieving the objectives of the organization in the long term, which it should settled from the side of the employees. In addition, the Islamic perspective supporting many ethics inside the company. One of the most ethics is the leader should eager to the general leadership, As Allah choose the person who able to carry this responsibility, on the other word loving leadership may lead some employees to fights to reach this leadership position. Moreover, the Islamic perspective focuses on some aspects of behaviours that should exhibited by some employees inside the company. The Islamic behaviours not written in the internal company rules, However, some leaderships in the companies announcing to use the Islamic behaviours as a natural result for some employees not following the method of Allah and following some other recent systems without any Islamic behaviours background which work on it inside the companies. There is some essential challenges that faces management ethics like the importance of achieving the public benefits, the emergence of bureaucracy and lack the self-efficacy of the employees. This study recommends the necessity of working on popularize the Islamic

perspective, using through the administrative leadership and the administrative leadership using the rules of respect, justice and equality to achieve the organizations objectives in the appropriate time.

Keywords: Management ethics, Islamic perspective, Brega oil marketing company

المقدمة:

مما لا شك فيه أن أخلاقيات الإدارة هي قواعد سلوكية وأخلاقية يلتزم بها كافة العاملين في المنظمة وتقوم على تحقيق مصلحة الأفراد والمنظمة على السواء. وبالرغم من الجهود المبذولة في الشركات في الوقت الراهن لتحسين الأداء الوظيفي إلا أن أخلاقيات الإدارة هي الوحيدة القادرة على تحقيق أهداف المنظمة إذا كانت تلك الأخلاقيات موجودة بالفعل في الشركات. وتقوم أخلاقيات الإدارة بدور كبير في إرساء أسس التعامل داخل المنظمات. وتبذل الشركات أيضاً دوراً ملموساً في إحداث تغيير على اللوائح المعمول بها لتدعيم أخلاقيات الإدارة والوصول بها إلى تحسين مستوى الأداء الوظيفي داخل المنظمات (محمود، ٢٠١٢). ولقد اهتمت الشريعة الإسلامية بمسألة شيوع الأخلاق بصفة عامة، حيث أن الإسلام له نظرة شمولية تنطلق من كونها أن الإيمان لا يكمل إلا بوجود الأخلاق في العبادات والمعاملات بين الأفراد وداخل الشركات، وكذلك فقد أكد القرآن الكريم والسنة النبوية المطهرة على أهمية وجود أسس أخلاقية في التعامل بين الأفراد داخل الشركات. حيث قال الله عز وجل في محكم التنزيل: ﴿ما يلفظ من قول إلا لديه رقيب عتيد﴾ (سورة ق، آية رقم ١٨). كما قال الله تعالى في محكم التنزيل: ﴿وقل اعملوا فسيرى الله عملكم ورسوله والمؤمنون وستردون إلى عالم الغيب والشهادة فينبئكم بما كنتم تعملون﴾ (سورة التوبة، رقم الآية ١٠٥). وبالتالي فقد حث القرآن الكريم على ضرورة مراعاة القواعد الأخلاقية في الشركات وبين الأفراد وبين القيادات وبين الرؤساء والمرؤوسين، واحترام القيادات العليا للقيادات الدنيا واحترام القيادات الدنيا للقيادات العليا. ولقد أكدت السنة النبوية المطهرة على أهمية وجود الأخلاق بين الأفراد في الشركات حيث قال رسول الله ﷺ: (إنما بعثت لأتمم مكارم الأخلاق) (أخرجه الإمام أحمد في المسند ٣٨١/٢، والبيهقي في سننه الكبرى ٢٣٠/٦ عن أبي هريرة). حيث أشارت السنة النبوية المطهرة أنه بدون وجود أخلاق لا يمكن أن تتحقق مصالح الفرد أو الجماعة، وبالتالي فإن تصرفات الأفراد وممارساتهم اليومية لا بد أن يظهر بها قدراً مناسباً من القواعد الأخلاقية حتى يمكن العمل سوياً من أجل مصلحة المنظمات. إن النظرة الإسلامية لأخلاقيات الإدارة لا تكمن فقط في التزام الأفراد بالقواعد السلوكية والأخلاقية المعمول بها داخل الشركات إلا أنها تشمل أيضاً إيقاظ الضمير البشري

ومراقبة الله عز وجل في كافة التصرفات الإدارية، فالإسلام لم يركز فقط على الزجر لمن لم يلتزم بالقواعد الأخلاقية ولكنه ركز على ضرورة اتباع الهدى النبوي في اتباع الأخلاق الحميدة في التعامل بين الأفراد داخل الشركات (بحي، ٢٠١٦).

مشكلة الدراسة:

أشار العوجزي (٢٠١٩) في دراسته عن أخلاقيات مهنة الأستاذ الجامعي وأثرها في تكوين شخصية الطلاب أن الشركات الليبية تعاني من تدني المستوي الأخلاقي والاستهانة بالمنظور الإسلامي الذي يساهم في الالتزام بأخلاقيات الإدارة مما ينعكس سلباً على أداء الطلاب. ويرى جبريل (٢٠١٩) في دراسته عن أخلاقيات العمل في ليبيا بين الواقع والمأمول أن أخلاقيات المهنة في ليبيا تمر بالعديد من التحديات وأن الشركات الليبية يوجد بها تضارب واضح في المعايير الأخلاقية مما يشير إلى فساد المناخ الأخلاقي مما ينعكس سلباً على الأداء الوظيفي وخاصة عدم تخطيط الأعمال بشكل سليم، كما حيث أشار جبريل (٢٠١٩) إلى أن أخلاقيات المهنة تدهورت بشكل كبير مما أدى إلى عدم إدراك العاملين لمسئولياتهم الوظيفية بشكل واضح، مما ينعكس سلباً على الأداء الوظيفي وخاصة تنفيذ الأعمال والإبداع والابتكار في العمل. ويرى الطبولي (٢٠١٧) أن الأداء الوظيفي في الشركات الليبية قد تأثر بعدم وجود سياسات واضحة توضح الحقوق الوظيفية للعاملين في المصارف الليبية الأمر الذي أثر على كفاءة تنفيذ الأعمال، كما أظهر الطبولي في دراسته أن الأداء الوظيفي تأثر سلباً أيضاً من خلال تدني تخطيط الأعمال والجهد المبذول والافتقار إلى الإبداع والابتكار وتدني الجهد المبذول. وأكد الزاقل (٢٠١٥) في دراسته عن مدى التزام المديرين بأخلاقيات العمل الإدارية من وجهة نظر الموظفين عن إدارات فروع المنطقة بالمصارف التجارية العامة العاملة في مدينة بنغازي، حيث أشار الزاقل (٢٠١٥) أن هناك عدم التزام بشكل ملحوظ بأخلاقيات الإدارة مما ينعكس سلباً على أداء المصارف التجارية الليبية، كما أن هناك العديد من المشكلات ذات طبيعة غير أخلاقية وتعجز الإدارة عن التعامل معها مما ينعكس سلباً على أداء المصارف التجارية، وكذلك فإنه لوحظ إفشاء بعض العاملين مما يشير إلى تدهور الاختبار الأخلاقي، وكذلك فإن غياب الوازع الديني أدى إلى تفاقم المشكلات الأخلاقية، وكذلك فإن المصارف التجارية الليبية قد لوحظ فيها عدم إدارتك الموظفين للمهام الوظيفية لديهم مما انعكس سلباً على الأداء الوظيفي وخاصة إبداع العاملين وابتكارهم في أعمالهم. وأشار الزاقل (٢٠١٥) أن تضارب القواعد الأخلاقية داخل

المصارف التجارية أدت إلى عدم فهم الحقوق الوظيفية للعاملين. كما أشار محمود (٢٠١٢) أن مشكلة الدراسة في الشركات تبرز في أن الشركات الليبية تفتقر لوجود لوائح وقوانين منظمة لأخلاقيات العمل الإداري مما أدى إلى عدم إدراك العاملين لواجباتهم المهنية، وبالتالي فإن التصرفات والسلوكيات الشاذة نادراً ما تخضع لأساليب العقاب كما أن هذه الشركات تفتقر أيضاً إلى وجود الوازع الديني في ضبط الممارسات غير الأخلاقية مما يشير إلى عدم ملائمة المناخ الأخلاقي داخل تلك الشركات، كما أن هناك إساءة استعمال للسلطة والوظيفة العامة وتفشي الوساطة والمحسوبية مما يشير إلى عدم وجود الاختبار الأخلاقي للعاملين. وأكدت دراسة أكرم (٢٠١٢) في دراسته عن تأثير القيم الأخلاقية على مدى تطبيق مفهوم إدارة الجودة الشاملة في المستشفيات الليبية. حيث أكدت دراسة أكرم (٢٠١٢) أن المستشفيات الليبية تعاني من تدهور الجوانب الأخلاقية بالرغم من أهمية الدور الذي تقوم بها في حماية أرواح المواطنين، كما أن هناك غياب واضح للشفافية والمرونة وعدم وجود روح التعاون بين العاملين بعضهم البعض مما أثر سلباً على تطبيق مفهوم الجودة الشاملة. وكذلك فإن المستشفيات الليبية تعاني من تدهور المناخ الأخلاقي مما يشير إلى تضاؤل فرصة المستشفيات الليبية في تطبيق معايير الجودة الشاملة. وبناء على ما تقدم فإن مشكلة الدراسة تركز على تدني أخلاقيات الإدارة من المنظور الإسلامي. ومما سبق يمكن توجيه التساؤل الرئيسي للدراسة كالتالي:

**ما دور أخلاقيات الإدارة من المنظور الإسلامي في شركة البريقة لتسويق النفط؟
أسئلة الدراسة:**

١. ما مفهوم أخلاقيات الإدارة بشركة البريقة لتسويق النفط في ليبيا؟
 ٢. ما التحديات التي تواجه أخلاقيات الإدارة بشركة البريقة لتسويق النفط في ليبيا؟
 ٣. ما المنظور الإسلامي لأخلاقيات الإدارة بشركة البريقة لتسويق النفط في ليبيا؟
- أهداف الدراسة:**

١. تبيان مفهوم أخلاقيات الإدارة بشركة البريقة لتسويق النفط في ليبيا؟
 ٢. إيضاح التحديات التي تواجه أخلاقيات الإدارة بشركة البريقة لتسويق النفط في ليبيا؟
 ٣. التعرف على المنظور الإسلامي لأخلاقيات الإدارة بشركة البريقة لتسويق النفط في ليبيا؟
- أهمية الدراسة:**

تعد هذه الدراسة من أهم الدراسات التي تناولت أخلاقيات الإدارة في

المؤسسات وتنقسم أهمية الدراسة إلى أهمية عملية وأهمية تطبيقية. ويمكن بيانها كالتالي:

١. حيث تشير الأهمية النظرية إلى استخدام المنظور الإسلامي لأخلاقيات الإدارة والتي تشمل الصدق والأمانة والعدالة والإتقان واحترام الوقت والسرية والمسؤولية والعمل كفريق والاحترام وحسن المعاملة والنزاهة والشفافية.
 ٢. وتكمن الأهمية العملية في أن نتائج هذه الدراسة مفيدة لشركة البريقة لتسويق النفط حيث تتضمن حلولاً ومساهمات يمكن تطبيقها في الشركة من أجل الاستفادة بها.
- حدود الدراسة:**

ترتكز حدود الدراسة على ثلاثة حدود رئيسية من بينها الحدود المكانية حيث أن هذه الدراسة تعقد في مدينة بنغازي بليبيا وخاصة في القطاع النفطي وبالتحديد في شركة البريقة لتسويق النفط. وكذلك فإن الحدود الزمانية تشمل الفترة الزمنية من ٢٠١٧ إلى ٢٠٢١. ومن بين أبرز المبررات في اختيار الفترة الزمنية للدراسة أنه في خلال هذه الفترة سوف تتمكن الدراسة من التعرف على قواعد وأخلاقيات العمل المعمول بها في شركة البريقة للتسويق، والتعرف على أساليب من يخالف هذه القواعد وقائمة العواقب والجزاءات لمن يخالف هذه القواعد. أما الحدود الموضوعية فتقتصر في دور أخلاقيات الإدارة من المنظور الإسلامي في شركة البريقة لتسويق النفط، ومن بين أبرز مبررات هذه الدراسة هو التأكيد على إمكانية استخدام المنظور الإسلامي في تحسين أخلاقيات الإدارة وعدم اللجوء إلى أساليب العقاب والجزاءات الإدارية الموجودة في النظام الإداري لمن يخالف تلك القواعد السلوكية والمدونات واللوائح والقوانين المعمول بها داخل الشركة.

منهج الدراسة:

تعتمد هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي لوصف وتحليل دور أخلاقيات الإدارة العامة من منظور إسلامي في شركة البريقة لتسويق النفط بليبيا، ويساعد المنهج الوصفي على وصف الظاهرة محل الدراسة، كما يساهم في التعمق في تفسير النتائج بموضوعية من خلال الأساليب الإحصائية المستخدمة. كما أن المنهج التحليلي يساهم في تحقيق أهداف الدراسة والإجابة على تساؤلات الدراسة. وأكدت امتثال (٢٠١٣) أن المنهج الوصفي التحليلي يستخدم لتسهيل تفسير الظواهر وتفسير نتائج تلك الدراسة من خلال ما يمكن الحصول عليه من المخرجات النظرية من الدراسات السابقة.

الدراسات السابقة:

هناك العديد من الدراسات العربية والأجنبية والأبحاث المنشورة في
 ١. دراسة جبريل، وائل محمد. (٢٠١٩). أخلاقيات المهنة في ليبيا: الواقع
 والمأمول، مؤتمر أخلاقيات المهنة في ليبيا، الذي ينظمه ويشرف عليه المعهد
 العالي للمهن الشاملة، درنة، ليبيا.

هدفت الدراسة إلى التعرف على واقع أخلاقيات المهنة في ليبيا وعن التحديات
 التي تواجه أخلاقيات المهنة في ليبيا. وتكمن مشكلة الدراسة في التعرف على أن
 هناك تدني ملحوظ في أخلاقيات المهنة في ليبيا. وتبرز أهمية الدراسة في التعرف
 على أبعاد أخلاقيات المهنة في ليبيا. واتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي
 لوصف وتحليل أخلاقيات المهنة في ليبيا والتحديات التي تواجه أخلاقيات المهنة في
 ليبيا. ولقد توصلت الدراسة إلى العديد من النتائج من بينها أن أخلاقيات المهنة في
 ليبيا قد تعرضت للعديد من التحديات من بينها أنه لا يوجد قواعد سلوكية ولا يوجد
 قواعد تقرها الحكومة الليبية تعممها على الشركات الليبية في هذا الصدد. ولقد أوصت
 الدراسة بضرورة الاهتمام بمبادئ وسلوكيات العمل في الشركات الليبية. ولقد استفادت
 الدراسة الحالية من هذه الدراسة في التعرف على مشكلات أخلاقيات المهنة في ليبيا.
 ٢. دراسة العوجزي، مني سالم أحمد. (٢٠١٩). أخلاقيات مهنة الأستاذ الجامعي
 وأثرها في تكوين شخصية الطلاب ورفع معدل تحصيلهم العلمي. ورقة بحثية
 منشورة، كلية التربية جنزور، طرابلس، ليبيا.

هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر أخلاقيات مهنة الأستاذ الجامعي وأثرها
 في تكوين شخصية الطلاب ورفع معدل تحصيلهم العلمي. وتكمن مشكلة الدراسة في
 تدني أخلاقيات مهنة الأستاذ الجامعي ودورها في تكوين شخصية الطلاب ورفع معدل
 تحصيلهم العلمي. وتبرز أهمية الدراسة من خلال إبراز أهمية تدعيم أخلاقيات مهنة
 الأستاذ الجامعي وربط أخلاقيات المهنة بدعم الطلاب وإثقال شخصيتهم العلمية ورفع
 مستوى تحصيلهم الأكاديمي. واتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي لوصف
 وتحليل أثر أخلاقيات العمل على الأداء الوظيفي لموظفات جامعة الملك سعود
 بالرياض. ولقد توصلت الدراسة إلى العديد من النتائج من بينها أن هناك علاقة
 إحصائية بين أخلاقيات مهنة الأستاذ الجامعي وتكوين شخصية الطلاب. ولقد أوصت
 الدراسة بضرورة التوسع بالتعرف على أخلاقيات المهنة على المؤسسات التعليمية
 لمرحلة التعليم الأساسية. ولقد استفادت الدراسة الحالية من هذه الدراسة في التعرف
 على الإطار النظري أخلاقيات مهنة الأستاذ الجامعي وتكوين شخصية الطلاب.

٣. دراسة مطاوع، مصباح منصور موسي. (٢٠١٦). الضابط الأخلاقي في العمل الإداري من منظور إسلامي. ورقة بحثية منشورة، مؤتمر كلية الدراسات الإسلامية والعربية للبنات بالزقازيق، العدد السادس، جمهورية مصر العربية.

هدفت الدراسة إلى التعرف على الضابط الأخلاقي في العمل الإداري من المنظور الإسلامي. وتكمن مشكلة الدراسة في التعرف على المنظور الإسلامي في أخلاقيات الأعمال الإدارية وما تحويه من نصوص من القرآن الكريم والسنة النبوية المطهرة. وتبرز أهمية الدراسة من خلال التركيز على الجوانب الأخلاقية وإبراز الحلول الإسلامية في تفعيل الضابط الأخلاقي. واتبعت الدراسة المنهج الوصفي لوصف أخلاقيات الأعمال الإدارية. ولقد توصلت الدراسة إلى العديد من النتائج من بينها أن الإسلام وضع قواعد ومبادئ يمكن اتباعها لتدعيم القواعد السلوكية في المؤسسات. ولقد أوصت الدراسة بضرورة اتباع المنظور الإسلامي في العمل الإداري حيث أن تلك القواعد صالحة للتطبيق في كل زمان ومكان. ولقد استفادت الدراسة الحالية من هذه الدراسة في التعرف على المنظور الإسلامي في أخلاقيات الإدارة.

الإطار النظري لأخلاقيات الإدارة:

١. مفهوم أخلاقيات الإدارة

تهتم الإدارة في الوقت الراهن بمستوي الأخلاقيات المطبقة في المنظمات. ولقد أشار الزمخشري (١٩٨٧) أن كلمة أخلاقيات الإدارة لغوياً تقسم إلى كلمتين أخلاقيات وهي تأتي من كلمة أخلاق على وزن أفعال وتعني التخلق أو التتبع واقتفاء الأثر، وكلمة الإدارة وتأتي من فعل أدار يدير وهي القيادة. كما أن المفهوم الاصطلاحي لكلمة أخلاقيات الإدارة تعني النهج والأسلوب والمعايير التي تتبع لقيادة الرعية. ولقد اختلفت الأدبيات في تحديد مفهوم واضح ومحدد لأخلاقيات الإدارة، حيث أشار العطاس (٢٠١٩) أن أخلاقيات الإدارة هي مجموعة من المبادئ والقواعد السلوكية المعمول بها داخل المنظمات والتي تترجمها السلوكيات البشرية داخل المنظمة. وأشار العوجزي (٢٠١٩) أن أخلاقيات الإدارة هي معايير ومبادئ يتفق على استخدامها العاملين داخل المنظمة من أجل تحقيق أهداف المنظمة بكفاءة وفعالية. ويرى العوامي (٢٠١٩) أن أخلاقيات الإدارة هي المعايير السلوكية التي يتبعها العاملين داخل المنظمة وتكون ملزمة لكافة الفئات الإدارية ولا يمكن الخروج على تلك المعايير السلوكية. وأشار جبريل (٢٠١٩) أن أخلاقيات الإدارة هي العلم الذي يحتوي على مبادئ ومعايير سلوكية يمكن الزام العاملين على اتباع تلك المعايير والمبادئ من أجل تحقيق أهداف المنظمة في الأجل الطويل. وتتفق الدراسة مع ما

جاء به العطاس (٢٠١٩) في أن أخلاقيات الإدارة هي مبادئ سلوكية إلا أن المفهوم يفتقر إلى مرجعية المفهوم بمعنى أن المفهوم أشار إلى مجموعة المبادئ السلوكية دون وجود صفة إلزامية للعاملين للسير نحو اتباع تلك المبادئ السلوكية. كما تتفق الدراسة مع ما جاء به العوجزي (٢٠١٩) في أن أخلاقيات الإدارة هي معايير يمكن استخدامها لتحقيق أهداف المنظمة إلا أن المفهوم يفتقر أيضاً إلى وجود مرجعية إسلامية.

٢. أهمية أخلاقيات الإدارة

أشار الزاقل (٢٠١٩) أن أخلاقيات الإدارة تبرز أهميتها في المنظمات من خلال العديد من العوامل من بينها أن أخلاقيات الإدارة تساهم في تعديل القيم والعادات التي تعمل عليها المؤسسات بشكل عام وتحاول تحسين وتقييم تلك العادات وتحاول تعديلها بما يتلاءم مع المنهج الذي تسيّر عليه المنظمة، كما أشار كشوب (٢٠٢٠) أن أخلاقيات الإدارة تساهم في ضبط السلوك البشري داخل المنظمات من خلال تحلي الموظفين بأقصى درجات الصبر داخل المنظمة. كما أكد بوطه (٢٠٢٠) أن أخلاقيات الإدارة تساهم في إعادة تفعيل الجزاءات التأديبية نتيجة الخروج على تلك القواعد السلوكية المعمول بها في المنظمات العامة والخاصة على السواء. وكذلك فإن أخلاقيات الإدارة تحاول الحد من الفساد الإداري والهروب الوظيفي والمظاهر الوظيفية السيئة التي قد يظهر العاملون تجاه بعضهم البعض، كما أكد كشوب (٢٠١٩) أن أخلاقيات الإدارة تحاول بدون شك ضبط المسار الوظيفي للعاملين من خلال التركيز على مبدأ الثواب والعقاب، فمن يتبع تلك القواعد السلوكية لا بد وأن يحصل على المكافآت الملائمة ومن يحاول كسر تلك القواعد الأخلاقية أو الخروج عليها أو رفض الانصياع لها يعاقب بدون أدنى شك. وأشار بوطه (٢٠١٩) أن أخلاقيات الإدارة تهدف إلى تحقيق التوازن بين حقوق العاملين وحقوق الإدارة، حيث أن الإدارة من حقها مراقبة العاملين داخل المؤسسات للتعرف على قرب عن مدى اتباعهم للقواعد السلوكية. وكذلك فإن جبريل قد أشار إلى أن أخلاقيات الإدارة تعتبر مهمة للعاملين للتعرف على الفرص الممنوحة للعاملين في حالة اتباع تلك القواعد السلوكية والحوافز المادية والمعنوية التي قد يحصلون عليها من وراء اتباعهم لتلك القواعد السلوكية. وأكد بن بلي (٢٠١٩) أن أخلاقيات الإدارة قد أكدت على إزالة الطابع التسلطي للإدارة على العاملين، أو بعبارة أخرى فإن العاملين داخل المنظمات لا يمكن معاقبتهم إلا من خلال وجود خرق لتلك القواعد السلوكية، ولا يمكن تطبيق

العقاب إلا بعد اتخاذ إجراءات طويلة أولها توجيه اللوم والإنذار بالمخالفة لأحد القواعد السلوكية، بالتالي فإن العاملين يأخذون فرصتهم في التعرف على القواعد السلوكية التي لم يكونوا على دراية كاملة بها. كما أن أشار فضل الله (٢٠١٨) أن أخلاقيات الإدارة تساهم في تفعيل جسر الثقة المتبادلة بين الإدارة وبين العاملين، فالإدارة تتعاون مع العاملين وفق القواعد السلوكية المعمول بها والمنصوص عليها في اللوائح والقوانين داخل المنظمة. كما أنه لا يمكن الاحتكام إلى قواعد سلوكية أخرى غير القواعد السلوكية الخاصة بالمنظمة، وبالتالي فإن فكرة تعدد اللوائح والقوانين فكرة مستنكرة ولا يمكن العمل بها داخل المنظمات حيث أن المنظمة الواحدة تحتوي على معايير سلوكية واحدة تطبق على كافة العاملين بما فيهم مجلس الإدارة والأعضاء المنتدبين. وأشار العوامي (٢٠١٩) أن تطبيق أخلاقيات الإدارة يساهم بشكل واضح في إتاحة الفرصة للإدارة العامة للانخراط بالأعمال اليومية وتحقيق مستوى مرتفع من الإيرادات والأرباح، وبالتالي فإن وجود لوائح وقواعد سلوكية يساهم بشكل واضح في تحسين أداء الإدارة العليا. وأكد جبريل (٢٠١٩) أن وجود أخلاقيات الإدارة قد ساهم في تسليط الضوء على الثغرات الموجودة في اللوائح الأخلاقية المطبقة في المنظمات، وأنها قد تفتح الباب على مصراعيه لمناقشة تلك الثغرات في إطار المعايير والقوانين المعمول بها في تلك المنظمات لتعديل تلك الثغرات بما يخدم تحقيق أهداف المنظمة بشكل مباشر. وترى الدراسة أن وجود معايير ومبادئ أخلاقية واضحة لا يمكن أن يمنع حدوث خروقات، وأن تلك الخروقات في اتباع القواعد الأخلاقية تساهم فيما بعد بكيفية التعامل معها وفقاً لخبرة الإدارة العليا في التعامل مع تلك الخروقات. ومن جانب آخر فإن اتباع القواعد السلوكية لم يمنع حدوث إهمال جسيم في تحقيق أهداف المنظمات، وبالتالي فإن القواعد السلوكية وحدها غير كافية لضبط الأداء الوظيفي للعاملين داخل المنظمات. وبالتالي لا تتفق الدراسة مع العوامي (٢٠١٩) في أن أخلاقيات الإدارة قد تخلق ثقة متبادلة بين العاملين والإدارة حيث أن وجود اللوائح والمعايير الأخلاقية لا يمنع من حدوث خروقات لتلك القواعد السلوكية التي تسير عليها المنظمات.

٣. مرتكزات أخلاقيات الإدارة:

أشار جبريل (٢٠١٩) أن هناك العديد من المرتكزات الأخلاقية التي تعتمد عليها الإدارة في المنظمات ومن بين تلك المرتكزات الأخلاقية الالتزام بالقيم الدينية في المنظمة والمجتمع، المعايير السلوكية داخل المجتمع، التشريعات واللوائح

والقوانين، القيم والعادات والتقاليد التي تسير عليها المنظمة والمجتمع. وسوف نتناول تلك المرتكزات كما يلي:

أ. الالتزام بالقيم الدينية:

أشار الغراوي (٢٠١٤) أن اختلاف المنظمات واختلاف المجتمعات يفرض أسلوباً مغايراً في التعامل مع القيم الدينية، حيث أن المجتمعات الإسلامية غالباً ما تخضع لفكرة الالتزام بالقيم الدينية حيث أن العاملين لا يمكنهم أن يرتكبوا سلوكيات ضد القيم الدينية المعمول بها في المنظمة أو في المجتمع بصفه عامه، وبالتالي فإن العاملين إذا ارتكبوا ما هو ضد القيم الدينية أو الأخلاقية المعمول بها في المنظمة أو المجتمع. فإن العاملين غالباً ما يخضعون للمساءلة القانونية ويحاولون للتحقيق وقد يتعرضون للجزاء المناسب. كما أن انتقال العاملين من العمل في مجتمع إلى مجتمع آخر قد يفرض أن يعدل العاملين أسلوبهم وأوضاعهم وفق المعايير الدينية والأخلاقية المعمول بها في المنظمة الجديدة التي ينتمون إليها، فالعاملين الأجانب العاملين في الحقول النفطية على سبيل المثال الذين انتقلوا من دولة إلى أخرى يجب عليهم الالتزام بالمعايير الدينية والأخلاقية الموجودة في المنظمة بغض النظر عن المعايير الأخلاقية المعمول بالمنظمات التي كانوا يعملون بها من قبل. وبناء على ذلك يجب على العاملين تعديل أنماط سلوكياتهم وفق المعايير الأخلاقية للمنظمات التي يعملون بها واحترام القيم الدينية والأخلاقية في المجتمع وعدم الخروج على تلك القيم الدينية بأي حال من الأحوال.

ب. المعايير السلوكية داخل المجتمع:

أكد العطاس (٢٠١٩) أن المعايير السلوكية داخل المجتمعات تختلف من مجتمع لآخر فالدول العربية تختلف بلا شك عن الدول الغربية والأجنبية، وقد تتفق المعايير السلوكية داخل المجتمع من حيث بث روح التعاون بين العاملين وطاعة الأوامر الإدارية، وإبراز روح المثابرة والجد والاجتهاد في العمل وتحسين مخرجات العمل. ومن جانب آخر فإنه لا يمكن القبول بأي خروج عن القواعد السلوكية داخل المجتمع، حيث يلتزم العاملين بالزى الملائم والمناسب وفق القواعد السلوكية ولا يصدر منهم تصرفاً قد يؤدي إلى معاقبتهم سواء داخل المنظمة أو خارجها.

ج. التشريعات واللوائح والقوانين:

أشار أبو الكاس (٢٠١٦) أن من بين أبرز المرتكزات التي تركز عليها الإدارة هو وجود لوائح وتشريعات وقوانين تعمل المنظمة من خلالها، وتكون بمثابة الأطر

التي يمكن للمنظمة استخدامها في تحقيق أهداف المنظمة. وأكد الزاقل (٢٠١٥) أن الالتزام بالتشريعات والقوانين واللوائح من قبل العاملين أمر لا يمكن الجدل فيه أو مناقشته، وبالتالي فإن العاملين يجب عليهم أن يدركوا أهمية فهم التشريعات واللوائح والقوانين. وترى الدراسة أن هناك العديد من العاملين يرتكبون أفعال وأقوال ضد القوانين واللوائح المعمول بها نتيجة الجهل أو عدم الإدراك بوجود تلك اللوائح، مما يؤكد على أهمية الدور الذي يجب أن تبذله الإدارة في سبيل توعية العاملين بأهمية التشريعات واللوائح والقوانين المعمول بها داخل المنظمات.

٤. القيم والعادات والتقاليد التي تسير عليها المنظمة:

أشار الصبيحات (٢٠١٧) أن من بين أبرز المراكز التي تعتمد عليها الإدارة هي احترام القيم والعادات والتقاليد التي تسير عليها المنظمة والتي يسير عليها المجتمع، وبالتالي لا يمكن أن يكون مقبولاً الخروج عن العادات والتقاليد المتبعة في المجتمع، كما أن الخروج عن تلك القيم والعادات المجتمعية يعتبر خرقاً كبيراً يقع مرتكبيه إلى المساءلة القانونية. ويمكن القول أن العادات والتقاليد قد تكون غير مفهومة أو غير معروفة لبعض العاملين الأجانب، وبالتالي فإن المنظمة يقع على عاتقها توضيح العادات والتقاليد التي تنتمي إليها المنظمة، كما يجب على المنظمة أن توضح الإجراءات العقابية والتأديبية في حالة الخروج على تلك المبادئ. وترى الدراسة أن القيم والعادات والتقاليد تعتبر موجودة في كافة الدول بغض النظر إن كانت دولاً متقدمة أو دولاً نامية، وبالتالي فإن احترام وتطبيق تلك القيم والعادات تعتبر من احترام المنظمة في حد ذاتها.

أنواع أخلاقيات الإدارة:

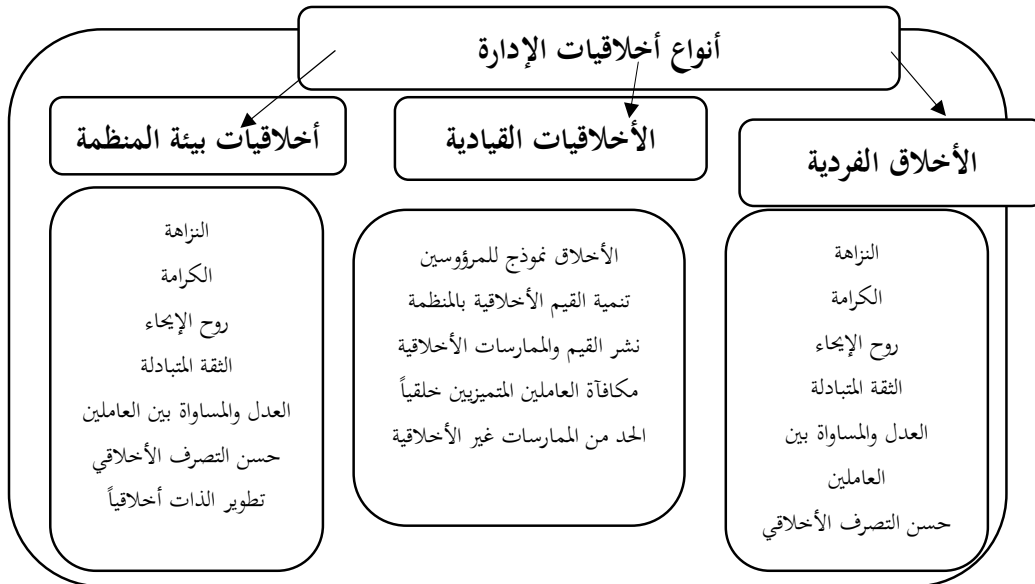
أكد إسماعيل (٢٠١٩) أن أخلاقيات الإدارة لديها العديد من الأنواع من بينها الأخلاق الفردية وأخلاقيات القيادة العامة وأخلاقيات البيئة الخارجية.

١. الأخلاق الفردية:

أشار إسماعيل (٢٠١٩) أن الأخلاق الفردية هي تلك الأخلاق التي يجب أن يتحلى بها العاملين داخل المنظمات مثل النزاهة والكرامة والثقة المتبادلة والتعاون بين العاملين بعضهم البعض وحسن التصرف والسعي إلى تحقيق الكفاءة الذاتية أخلاقياً. كما أشار جبريل أن تلك الأخلاق الفردية يجب أن تتوافر في العاملين داخل المنظمة، إلا أن العوامي (٢٠١٩) قد أكد أن تلك الأخلاق الفردية لا يشترط أن تتواجد في العاملين منذ أول يوم وأنه من الصعب التعرف إذا كان العاملين لديهم الأخلاق

الفردية أو بعض منها، وأشار العوامي (٢٠١٩) أن الأخلاق الفردية يمكن اكتسبها من خلال التحاق العاملين في المنظمة. وتتفق الدراسة مع إسماعيل (٢٠١٩) في إبراز وإيضاح مفهوم الأخلاق الفردية كما لا تتفق الدراسة مع العوامي (٢٠١٩) في أن الأخلاق الفردية لا يمكن التعرف عليها، إلا أن المنظمات من واقع الخبرة العملية فإنه يمكن التعرف على الأخلاق الفردية من خلال الخبرات السابقة التي اكتسبها العاملين من قبل. وبالتالي فإن المنظمات لا تقوم بالتعيين إلا من خلال وجود سيرة ذاتية تثبت صحة انتماء العاملين لمنظمات مماثلة وأن العاملين قد اكتسبوا الأخلاق الفردية الواجب توافرها في هذه النوعية من المنظمات. الشكل ١.١ يوضح أنواع أخلاقيات الإدارة حيث تبرز من خلال الشكل ثلاثة أنواع أخلاقيات الإدارة من بينها أخلاقيات يكتسبها الفرد وأخلاقيات تكتسبها الإدارة أو القيادات وأخلاقيات البيئة المحيطة سواء داخل المنظمة أو خارج المنظمة.

شكل ١.١: أنواع أخلاقيات الإدارة



أكد إسماعيل (٢٠١٩) أن الأخلاقيات القيادية هي الأخلاقيات التي يجب أن يتحلى بها القيادات أو الرؤساء في العمل. وأشار يحيى (٢٠١٦) أن الأخلاقيات القيادية تشمل العديد من التصرفات الوظيفية من بينها إمكانية تحجيم ومكافحة السلوكيات غير الأخلاقية. ويرى يحيى (٢٠١٦) أن أخلاق القيادات الإدارية تعتبر بمثابة نموذج للعاملين وعموم المرؤوسين وبالتالي فإن الأخلاقيات القيادية لابد أن تبرز اتباع القيم

والممارسات عبر أقسام المنظمة. ويرى إسماعيل (٢٠١٩) أن أخلاقيات القيادات العليا هي تعتبر بمثابة المحرك الرئيسي لكافة الفئات الإدارية، وهي المقياس الذي يمكن من خلاله رفض الممارسات غير الأخلاقية في العمل. وتتفق الدراسة مع العوامي (٢٠١٩) في أن أخلاق القيادات الإدارية تعد نموذج لبقية العاملين إلا أنه ليس معني ذلك حصول العاملين على مزيداً من الامتيازات نتيجة اتباعهم القواعد السلوكية المعمول بها في المنظمات، حيث أن العاملين يجب عليهم الامتثال لتلك القواعد السلوكية بغض النظر عن فكرة مكافأة العاملين نتيجة تطبيق تلك القواعد السلوكية من عدمه.

٣. أخلاقيات بيئة المنظمة:

أكد أبو شوق وآخرون (٢٠١٨) أن أخلاقيات بيئة المنظمة هي الثقافة التي تقوم عليها المنظمة وهي المستوى الأخلاقي الذي تخضع له المنظمة في التعامل داخلياً وفي التعامل مع المجتمع الخارجي. وأشار أبو شوق وآخرون (٢٠١٨) أن أخلاقيات بيئة المنظمة لديها العديد من الآليات من بينها القواعد السلوكية واللوائح والقوانين والتعليمات المكتوبة التي تصدرها المنظمة للعاملين لديها للتأكيد على كيفية التعامل وحثي تكون الممارسات متوافقة مع النهج الذي تسير عليه المنظمة في الأجل الطويل ولتحقيق أهداف المنظمة. وأشار شوق وآخرون (٢٠١٨) أن أخلاقيات بيئة المنظمة تعبر بشكل كبير عن الممارسات الأخلاقية الواجب أن تكون سائدة داخل المنظمة وكذلك تعبر عن أخلاقيات بيئة المنظمة الواجب أن تسود خارج المنظمة، حيث أن ممارسات العاملين الأخلاقية داخل المنظمة أو خارجها تعتبر محل اعتبار. وأكد جبريل (٢٠١٩) أن فكرة اتباع الممارسات السلوكية داخل وخارج المنظمة فكرة قد لا تلقى قبولاً بين عموم العاملين حيث أن العاملين يحاسبون على القواعد السلوكية داخل العمل فقط، ولا يمكن قياس سلوك العاملين خارج بيئة العمل. وتتفق الدراسة مع ما أشار إليه أبو شوق وآخرون (٢٠١٨) في أن اتباع القواعد والممارسات الأخلاقية يجب أن يكون داخل المنظمة وخارجها حتى يمكن للمنظمة أن تحافظ على أعمالها خاصة إذا كانت المنظمة تعمل في إحدى القطاعات الإستراتيجية والهامة. ولا تتفق الدراسة مع ما جاء به جبريل (٢٠١٩) حيث أن الممارسات الأخلاقية تحتاج إلى مزيداً من الصبر والتدريب على التحلي بالقواعد الأخلاقية حتى وإن كان العاملين خارج أوقات العمل الرسمية.

تحديات أخلاقيات الإدارة:

أكد جبريل (٢٠١٩) أن هناك العديد من التحديات التي تواجه تطبيق أخلاقيات

الإدارة في المنظمات من بين أبرز تلك التحديات التركيز في تحقيق المنفعة العامة ويزور البيروقراطية وتدني كفاءة العاملين. ويمكن استعراض تلك التحديات كما يلي:

١. تحقيق المنفعة العامة:

أشار أبو غالي (٢٠١٦) أن من أبرز التحديات التي تواجه أخلاقيات الإدارة هو التركيز على تحقيق المنفعة العامة في المنظمات، فمن خلال تحقيق المنفعة العامة يمكن للعاملين أن يقوموا باستخدام كافة إمكانياتهم والسلطات المتاحة لديهم من أجل تحقيق أهداف المنظمات في أقصر وقت ممكن. وفي الواقع أن الكثير من المنظمات شعارها تحقيق المنفعة العامة إلا أن تدني أخلاقيات الإدارة وانعدام وجود قواعد سلوكية في المنظمات قد انعكس سلباً على تحقيق المنفعة العامة، وكذلك فإن الأساليب الإدارية التي تستخدم في المنظمات أصبحت أساليب قديمة لا تتلاءم مع تطورات العصر الحديث، كما أن الأساليب الإدارية الحديثة تحتاج إلى خبرات كبيرة وتدريب للعاملين على استخدام تلك الأساليب الإدارية من أجل تحقيق المنفعة العامة. وتتفق الدراسة مع ما أشار إليه أبو غالي (٢٠١٦) وهو أن تحقيق المنفعة العامة هو من أبرز التحديات التي تواجه أخلاقيات الإدارة.

٢. البيروقراطية:

أكد اليافعي (٢٠١٤) أن من أبرز التحديات التي تعاني منها أخلاقيات الإدارة هو تفشي البيروقراطية في عموم المنظمات وخاصة في دول العالم الثالث، وكذلك المواريث السيئة المتوارثة من قيم وعادات مجتمعية تعود إلى فكرة الرجوع إلى القبيلة وإهمال القوانين واللوائح الواجب تطبيقها في المنظمات، مما يؤثر سلباً على عدم فاعلية تلك اللوائح والقوانين. وأشار العوجزي (٢٠١٩) أن الحقبة الاستعمارية قد أثرت بشكل مباشر على طريقة التفكير في المنظمات حيث أن تطبيق المركزية في اتخاذ القرار مازال يعطل الكثير من الأعمال. وتتفق الدراسة مع ما أشار إليه اليافعي (٢٠١٤) الذي أكد على وجود تعنت وظيفي يعوق دون تطبيق أخلاقيات الإدارة وأن هذا التعنت بسبب الموروث الثقافي الذي لا يتلاءم مع طبيعة المنظمات ذات البعد الإستراتيجي نتيجة ما تحققه من إيرادات للدولة ككل.

٣. تدني كفاءة العاملين

أكد العوجزي (٢٠١٩) أن العاملين في معظم المنظمات لديهم تدني في كفاءة العاملين بشكل ملحوظ مما يؤثر سلباً على قيام أخلاقيات الإدارة بدورها المعهود، وكذلك فإن تدني كفاءة العاملين يشير بظلاله على تدهور الأساليب التي يتبعها

العاملين داخل تلك المنظمات، كما أن العاملين لم يهتموا بكيفية الاستفادة من القوانين واللوائح من أجل تحسين أدائهم، بل أصبح تطبيقهم للقوانين واللوائح بشكل سطحي من أجل إنهاء الأعمال دون وجود إبداع حقيقي ودون كفاءة منتظره، مما يؤثر سلباً في عدم فاعلية القواعد الأخلاقية.

٤. تفشي الفساد المالي والإداري:

أكد جبريل (٢٠١٩) أن هناك العديد من التحديات من بينها التحديات المادية التي يواجهها العاملون داخل المنظمات، حيث أن تدهور سعر النقد الأجنبي وارتفاع مستويات المعيشة وتدهور الوضع الوظيفي للعاملين قد يدفع الكثير من العاملين إلى التسرب الوظيفي أو العمل فترتين، فيضطر العاملون إلى الخروج مبكراً من العمل الأول حتى يمكن الالتحاق بالعمل الثاني أو الحصول على فترة للراحة يمكن من خلالها أن يقوم العاملون بالعمل مرة أخرى إلى أوقات متأخرة من الليل، وكذلك فإن حصول العاملين على الرشوة يأتي من تدهور المستوى المعيشي للعاملين، كما أن رؤية العاملين البسطاء أعضاء مجالس الإدارات الذين يحصلون على مزيداً من الأموال ليست من حقهم قد يدفع العديد من العاملين إلى الحصول على الرشوة مقابل إنهاء وإنجاز الأعمال بشكل واضح.

المنظور الإسلامي لأخلاقيات الإدارة:

أشار مطاوع (٢٠١٦) أن المنظور الإسلامي لأخلاقيات الإدارة يقوم على العديد من الأسس من أبرزها ما يلي:

١. السلوكيات التي يجب أن يتحلى بها القيادات:

ومن بين أبرز تلك السلوكيات أنه يجب أن يكون القائد غير حريص على القيادة بصفة عامة، حيث أن الله عز وجل أمر أن لا يسعى الإنسان للقيادة بل القيادة هي التي تسعى للإنسان المؤهل الذي أختره الله عز وجل لتحمل مسؤولية هذا المنصب أو بعبارة أخرى أن حب القيادة قد يدفع العديد من العاملين إلى التقاتل للوصول إلى هذا المنصب. وكذلك فقد ركز المنظور الإسلامي على فكرة العدل والاستقامة استناداً لقول الله تعالى في كتابه العزيز: ﴿يَأْتِيهَا الَّذِينَ آمَنُوا كُونُوا قَوَامِينَ لِلَّهِ بِالْقِسْطِ وَلَا يَجْرِمَنَّكُمْ شَنَا نَ قَوْمٍ عَلَىٰ أَلَّا تَعْدِلُوا اعْدِلُوا هُوَ أَقْرَبُ لِلتَّقْوَىٰ﴾ (سورة المائدة، آية رقم ٨). وبالتالي فإن فكرة العدالة والمساواة بين العاملين يجب أن تكون من بين الأولويات التي يتحلى بها القيادات وفقاً للمنظور الإسلامي، ومن جانب آخر فإن الله عز وجل قد أمر باتباع النبي ﷺ واقتفاء سنته في اختيار القادة وخاصة اختيار

البطانة الصالحة، فمن خلال البطانة الصالحة يمكن الحصول على المشورة الملائمة للعديد من المشاكل الإدارية التي قد تواجه القائد، كما أن البطانة الصالحة تمثل الرادع الذي يحول دون ارتكاب القائد للعديد من الأخطاء الإدارية، وكذلك فقد شجع المنظور الإسلامي على ضرورة المشورة بين القادة وعدم الانفراد بالرأي كما في النظم الشمولية والديكاتورية، ومعظم المنظمات في الدول العربية تعاني من فكرة البيروقراطية والمركزية في اتخاذ القرارات وهو ما يعد منافياً لهدي النبي صلى الله عليه وسلم.

٢. سلوكيات انتقاء الأفراد:

من المؤكد أن المنظور الإسلامي لأخلاقيات الإدارة قد برز فكرة سلوكيات انتقاء الأفراد، وهي فكرة تقوم على تحديد مواصفات من يجب أن يسند إليه المهام الوظيفية أو المهام القيادية بشكل كبير، وكذلك فإن سلوكيات انتقاء الأفراد قد ساهمت بدون شك في إبراز مفهوم التجرد في التعرف على العاملين المؤهلين لشغل المناصب القيادية من خلال التزامهم بأخلاقيات الإدارة واللوائح والقوانين والسلوكيات والآداب العامة التي تسير عليها المنظمة وأن يتصفوا بحسن السير والسلوك والنزاهة الوظيفية، الأمر الذي يعزز فكرة ترشيحهم إلى شغل المناصب القيادية المرموقة، وذلك لا يتأتى إلا من خلال حسن التزام العاملين باللوائح المعمول بها والمنصوص عليها في لوائح المنظمة. ومن الجدير بالذكر أن فكرة الالتزام بالقوانين واللوائح ليست فكرة مجردة إنما تحتاج إلى مزيد من التدريب والتأقلم مع بيئة العمل والتعاون الجاد والمثمر بين العاملين بعضهم البعض. وبالتالي فإن الالتزام بأخلاقيات الإدارة سوف يظهر بشكل واضح وملحوس من خلال التصرفات والسلوكيات التي ينتهجها العديد من العاملين في خلال دورة العمل اليومية، كما أن مهاراتهم في مخرجات أعمالهم تعد أيضاً ترجمة لالتزامهم بهذه اللوائح والقوانين بشكل واضح وملحوس. كما أن غياب الكثير من الممارسات غير الأخلاقية في تصرفات الأفراد يؤهلهم للحصول على مكافآت مادية ومعنوية نظراً لالتزامهم بالمعايير الأخلاقية والسلوكية المنصوص عليها في المنظمات.

٣. السلوك الإسلامي الوظيفي:

أشار مطاوع (٢٠١٦) أن المنظور الإسلامي ركز على العديد من الجوانب السلوكية الوظيفية التي يجب أن يتحلى بها العاملين داخل المنظمات، ولقد أكد القرآن الكريم والسنة النبوية المطهرة على أخلاقيات الإدارة باعتبارها الركيزة الرئيسية في

إصلاح الأداء الوظيفي لتلك المنظمات، ومن بين أبرز السلوكيات الإسلامية التي ركز عليها المنظور الإسلامي هو الوفاء بالوعد حيث أن الوفاء بالوعد يحقق الثقة بين المتعاملين سواء داخل المنظمة أو بين المنظمة وعملائها. وكذلك فإن الله عز وجل قد بين في القرآن الكريم: ﴿وأوفوا بالعهد إن العهد كان مسئولاً﴾. وشدد النبي ﷺ على أهمية الوفاء بالوعد لأنه يبني الثقة بين الأفراد ويعزز فكرة المصداقية، وهو ما يشير إلى ضرورة التحلي بالصدق وأن يكون العاملون صادقين مع رؤسائهم وعملائهم في الكبيرة والصغيرة، وكذلك فإن المنظور الإسلامي قد ركز بشكل كبير على أهمية اجتناب الغش والتسويق في العمل، وشدد على ضرورة إحياء الضمير الإنساني وأن الله عز وجل يراقب الإنسان في عمله، وأن مراقبة المديرين شيء هين ويسير عن مراقبة الله عز وجل وحسابه في الدنيا والآخرة. ومن المؤكد أن السلوك الإسلامي القويم يرفض فكرة حصول العاملين على الرشوة، فالعاملين المخلصين لله عز وجل لا يحصلون على الرشوة إطلاقاً، حتى وإن تعرضوا للظلم الوظيفي وضيق العيش والظروف الاقتصادية والاجتماعية الصعبة. ومن المؤكد أن السلوكيات الإسلامية لم تكتب في اللوائح الداخلية للمنظمات أو القوانين ولكن العديد من القيادات داخل المنظمات أصبحت تتادي بضرورة تفعيل تلك السلوكيات الإسلامية وذلك كنتيجة طبيعية لانصراف العاملين عن منهج الله عز وجل القويم والتجائم للنظم الحديثة دون وجود مرجعية إسلامية للسلوكيات التي يقومون بها داخل المنظمات.

النتائج:

بعد استعراض الدراسة فإنه يمكن تحقيق أهداف الدراسة وفقاً لما يلي:

١. تبين مفهوم أخلاقيات الإدارة بشركة البريقة لتسويق النفط في ليبيا.

توصلت الدراسة أن مفهوم أخلاقيات الإدارة الذي تتبناه الدراسة هي مجموعة من المعايير والقواعد السلوكية ذات المرجعية الإسلامية بحيث يمكن لتلك الأخلاقيات أن تحقق أهداف المنظمة في الأجل الطويل، بحيث تكون تلك القواعد السلوكية مفروضة من قبل العاملين. ويتصف مفهوم أخلاقيات الإدارة بهذا الشكل بالعمومية حيث يمكن تطبيقه في كافة الشركات سواء خاصة أو عامة، كما أن هذا المفهوم يتصف بالمرونة المطلقة لوجود مرجعية إسلامية يمكن الاعتماد عليها في تطوير المبادئ السلوكية التي يمكن تطبيقها في المؤسسات بشكل عام. كما يعد هذا المفهوم مفهوماً حديثاً حيث ربط هذا المفهوم بين المبادئ والمعايير الموجودة في السلوك التنظيمي داخل المنظمات والقواعد الإسلامية التي يمكن اتباعها في المنظمات بشكل

عام.

٢. بيان التحديات التي تواجه أخلاقيات الإدارة بشركة البريقة لتسويق النفط بليبيا:
أوضحت نتائج الدراسة أن هناك العديد من التحديات من بينها أن الكثير من الممارسات الإدارية المعقدة تؤدي بشكل واضح إلى صرف الكثير من العملاء أو تعطيل حركة العمل بشكل سلبي. وكذلك فإن وجود العديد من الولاءات والعشائرية والمحسوبية والفساد والرشوة قد أكد بروز البيروقراطية وعدم انجاز الأعمال وبروز العديد من الممارسات غير أخلاقية في المنظمات. كما أن هناك تدني في كفاءة العاملين نتيجة نظرة العاملين للقواعد السلوكية بشكل متدني، كما يدرك العاملين أن تلك القواعد لم تعدو كونها قواعد شكلية أو سطحية تركز على الشكليات دون المضمون، وهو ما يفسر وجود ظاهرة التسرب الوظيفي وهروب الموظفين خلال فترة الدوام الرئيسي، أو قيام الموظفين بالتوقيع في سجلات الحضور والانصراف عن بعضهم البعض، وكذلك قيام العديد من العاملين بالتغطية الإدارية على بعضهم البعض وإشغال إدارة التفتيش عن المهام الموكلة إليهم، مما يفسر تدني كفاءة العاملين بشكل ملحوظ. كما برزت الكثير من الانحرافات الإدارية والاختلالات الهيكلية قد أدت إلى تقنين حصول الموظفين على الرشاوى وأن يضعوا لها معايير حسب كمية الأعمال المطلوب انجازها مما يشكل تهديد كبير على مستوى المنظمة ومستوى الدولة ككل، ومن ناحية أخرى فإن انعدام تطبيق الشفافية والحوكمة في المنظمات قد أدى إلى تفشي الفساد المالي والإداري. وتري الدراسة أن مؤشرات الشفافية العالمية قد أشارت إلى تدني تلك المؤشرات بشكل كبير وخاصة في دول العالم الثالث وهو ما يشير إلى عدم إمكانية حل مشكلة تفشي الفساد المالي والإداري إلا من خلال تحديث القواعد السلوكية وأن يتم الاحتكام إلى تلك القواعد السلوكية، ويعاقب كل من يخرج عن تلك القواعد السلوكية بشكل مباشر.

٣. التعرف على المنظور الإسلامي لأخلاقيات الإدارة بشركة البريقة لتسويق النفط بليبيا؟

أظهرت النتائج من بينها أن المنظور الإسلامي لأخلاقيات الإدارة يركز على فكرة النمط القيادي السليم، ووفقاً لهذا النمط فإن فكرة انضباط سلوكيات العاملين وقدرتهم على حل المشكلات الإدارية والعمل بإخلاص وتفاني وبت روح التعاون بين العاملين بعضهم البعض، يساهم بشكل كبير في أن يكون هؤلاء من بين أبرز المرشحين للحصول على المناصب القيادية والوظيفية الرفيعة، ومن المؤكد أن الإسلام

لا يعرف وجود الوساطة أو المحسوبية أو الرشوة، وكذلك فإن المنظور الإسلامي لا يعرف فكرة التملق للرؤساء للحصول على وظائف قيادية حيث أن المنصب القيادي هو الذي يسعى إلى صاحبه من خلال تصرفات العاملين طوال فترة حياتهم الوظيفية. وبالرغم من صعوبة فكرة انتقاء العاملين واقعياً حيث أن البيروقراطية التي أثمرت عن وجود طاقم وظيفي غير متجانس قد أدت إلى عدم قدرة الكثير من العاملين على اتباع اللوائح نتيجة عدم مراعاة الجوانب الاجتماعية والاقتصادية للعاملين، وبالتالي فإن بروز الممارسات غير الأخلاقية في المنظمات يقع تحت مسؤولية القيادات والنظام العام وليس العاملين بأي حال من الأحوال، وأن ما يقع على الموظفين من ظلم إداري وتوسع هو نتيجة تفشي الفساد المالي والإداري. وبالتالي فإن قيام القيادات بحث العاملين على اتباع السلوكيات الإسلامية حتى وإن كانت غير مكتوبة أو منصوص عليها في اللوائح الداخلية للمنظمات إلا أنها أصبحت مطلوبة بقوة لرغبة تلك القيادات في الإصلاح الإداري والمالي داخل المنظمات من خلال إبراز السلوكيات الإسلامية الوظيفية والعمل على اتباعها بشكل واضح من أجل تحقيق أهداف المنظمة بشكل واضح.

التوصيات:

أوصت الدراسة بما يلي:

١. العمل على الاستفادة من المنظور الإسلامي لتعديل اللوائح المستخدمة في شركة البريقة لتسويق النفط بشكل كبير.
٢. الاستفادة من المنظور الإسلامي في حث العاملين على ضرورة التعاون والتفاني في العمل من أجل تحقيق أهداف الشركة في الوقت المناسب.
٣. ضرورة استخدام المحاكاة في تطبيق إحدى التجارب الناجحة في تعديل لوائح وقوانين العمل داخل المؤسسات النفطية ولاسيما تجربة ماليزيا في تعديل لوائح شركة بتروناس للغاز الطبيعي.
٤. العمل على تعميم المنظور الإسلامي واستخدام القيادات الإدارية العليا لمبادئ الاحترام والعدل والمساواة لتحقيق أهداف المؤسسات النفطية في الوقت المناسب.
٥. الاستعانة بوسائل الإعلام للتعريف بمبادئ الإسلام وحث الموظفين على القيم والمبادئ الإسلامية التي يجب أن يتحلى بها الموظفين داخل المؤسسات.
٦. ضرورة إلزام القيادات الإدارية العليا والموظفين باتباع ما أمر الله به في القرآن الكريم والسنة النبوية المطهرة للعمل على الاستفادة من القيم الإسلامية التي تحت على نشر طاعة الله تعالى ورسوله ﷺ، والمديرين داخل المؤسسات.

قائمة المصادر والمراجع

- القرآن الكريم
- السنة النبوية المطهرة، مسند الإمام أحمد، المكتبة الإسلامية.
- أبو شوق وآخرون، (٢٠١٨). أثر تطبيق مبادئ أخلاقيات المهنة على رضا وأداء العاملين بشركات السياحة المصرية، كلية السياحة والفنادق، جامعة الفيوم، مصر،
- أبو الكاس، المعتصم بالله هاني على. (٢٠١٦). أخلاقيات المهنة ودورها على الأداء الوظيفي للعاملين في المنظمات غير الحكومية بقطاع غزة، رسالة ماجستير منشورة، أكاديمية الإدارة والسياسة للدراسات العليا وجامعة الأقصى بغزة، فلسطين
- أبو غالي، محدي أمين. (٢٠١٦). أثر الأخلاقيات الإدارية على الأداء الوظيفي في وزارتي العمل والشؤون الاجتماعية بقطاع غزة، رسالة ماجستير منشورة، جامعة الأزهر، كلية الاقتصاد والعلوم غزة، فلسطين
- إسماعيل، قشام. شقراني محمد. (٢٠١٩). التزامات الأستاذ الجامعي بأخلاقيات المهنة ودورها في رفع مستوى الجامعة الجزائرية. مجلة الباحث للعلوم الرياضية والاجتماعية، ٢(١)، ٣٥٧-٣٧٢
- أكريم، محمد سليمان محمد. (٢٠١٢). سلوكيات القيادة الأخلاقية وعلاقتها بمدى تطبيق مبادئ الحكومة في المؤسسات الليبية، دراسة ميدانية على المديرين العاملين بالإدارة العامة لمصرف الوحدة بمدينة بنغازي الليبية، المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة، كلية التجارة، جامعة عين شمس، العدد الأول
- امتثال رشيد بجاي. (٢٠١٣). الرقابة الإحصائية على جودة إنتاج الاسمنت في الشركة العامة العراقية. مجلة الكوت للعلوم الاقتصادية والإدارية ٣٣١-٣٩٦، ٢(١٢)،
- الزاقل، وليد محمد عبد الله. (٢٠١٥). مدى التزام المديرين بأخلاقيات العمل الإدارية من وجهة نظر الموظفين دراسة ميدانية على إدارات فروع المنطقة بالمصارف التجارية العامة العاملة في مدينة بنغازي، جامعة بنغازي، كلية الاقتصاد، قسم إدارة الأعمال، ليبيا
- الطبراني، سليمان بن أحمد بن أيوب أبو القاسم. (١٩٨٠). المعجم الكبير، ت٣٦٠هـ، تحقيق حمدي بن عبد المجيد السلفي، مكتبة العلوم والحكم، الموصل
- اليافعي، أحمد. (٢٠١٤). أثر أخلاقيات العمل على سمعة المنظمة، بحث ماجستير غير منشور، كلية التجارة والعلوم الإدارية، جامعة ظفار، سلطنة عمان
- الزمخشري، جار الله أبي القاسم محمود بن عمر. (١٩٨٧). أساس البلاغة، (ت٥٣٨) تحقيق الأستاذ عبد الرحيم محمود، دار المعرفة. بيروت.
- العوجزي، مني سالم أحمد. (٢٠١٩). أخلاقيات مهنة الأستاذ الجامعي وأثرها في تكوين شخصية الطلاب ورفع معدل تحصيلهم العلمي. ورقة بحثية منشورة، كلية التربية جنزور، طرابلس، ليبيا
- العطاس، نور بنت حسن بن أحمد. (٢٠١٩). أثر أخلاقيات العمل على الأداء الوظيفي دراسة ميدانية على موظفات جامعة الملك سعود بالرياض، ورقة بحثية منشورة، المجلة العربية للعلوم ونشر الأبحاث، العدد الرابع عشر، المجلد الثاني
- العوامي، أحمد محمد وجبريل، وائل محمد. (٢٠١٩). أثر أخلاقيات المهنة على المناعة التنظيمية بشركة الخطوط الجوية الليبية، مؤتمر أخلاقيات المهنة في ليبيا، ليبيا.
- الغراوي، رزاق مخور، (٢٠١٤). أخلاقيات العمل في الإسلام، ورقة بحثية منشورة، مجلة بحوث ودراسات، موقع كتابات في الميزان: <http://www.kitabat.info/subject.php?id=55196>

- السوداني، سناء راجي أحمد، (٢٠١٦). درجة الإبداع وعلاقتها بالأداء الإداري لدى مديري المدارس الحكومية في محافظات شمال الضفة الغربية من وجهة نظر المعلمين والمعلمات، رسالة ماجستير منشورة، جامعة النجاح الوطنية.
- الصبيحات، إبراهيم بدر. (٢٠١٧). أخلاقيات الأعمال والمسؤولية الاجتماعية. دار الجنان للنشر والتوزيع
- الطبولي، إسماعيل المبروك أحمد. (٢٠١٧). أثر سياسات إدارة الموارد البشرية على أداء العاملين (الالتزام التنظيمي كمتغير وسيط) دراسة تطبيقية على مصرف الجمهورية، ليبيا. رسالة دكتوراة، جامعة العلوم الإسلامية الماليزية، نيلاي، ماليزيا
- بوطه عبد الحميد، نصيرة مغمولي. (٢٠٢٠). محطات في أخلاقيات ممارسة إدارة الموارد البشرية-قراءة في قانون الوظيف العمومي. مجلة الآداب والعلوم الاجتماعية، ١٧(٣)، ٣٨١-٣٩٠
- ابن بلي، حمزة، بوجريو، عادل، سوفي، نبيل. (٢٠١٩). أثر ممارسة أخلاقيات العمل في أنشطة إدارة الموارد البشرية على الرضا الوظيفي: دراسة حالة المؤسسة المينائية جن جن جيجل، رسالة دكتوراة منشورة، جامعة جيجل
- تومي، عبد الرحمان (٢٠١٤)، التمكين الإداري والأداء الوظيفي، مجلة مركز البصيرة للبحوث والاستشارات والخدمات التعليمية، العدد ٢٣.
- جبريل، وائل محمد. (٢٠١٩). أخلاقيات المهنة في ليبيا: الواقع والمأمول، مؤتمر أخلاقيات المهنة في ليبيا، الذي ينظمه ويشرف عليه المعهد العالي للمهن الشاملة، درنة، ليبيا
- فضل الله، مي عبد العزيز. (٢٠١٨). أثر أخلاقيات العمل في الارتقاء بالأداء الوظيفي بالتطبيق علي الإدارة العامة للجوازات والهجرة-ولاية الجزيرة من العام ٢٠١١م-٢٠١٦م. رسالة دكتوراة
- كشوب، بلال. (٢٠٢٠). أثر الأخلاقيات الإدارية على الأداء الوظيفي-دراسة ميدانية في الشركات الصناعية بمحافظة ظفار بسلطنة عمان. مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية، ٤(٤)
- مطاوع، مصباح منصور موسي. (٢٠١٦). الضابط الأخلاقي في العمل الإداري من منظور إسلامي. ورقة بحثية منشورة، مؤتمر كلية الدراسات الإسلامية والعربية للبنات بالزقازيق، العدد السادس، جمهورية مصر العربية
- محمود، محمد مجيد. (٢٠١٢). أخلاقيات الوظيفة العامة وعلاقتها ببعض العوامل الديمغرافية والوظيفية. ورقة بحثية منشورة، جامعة المنصورة، العدد ٣، الإصدار ١٠، ص ١٤٩٣-١٤٩٩.
- يحي، زروقي. (٢٠١٦). أخلاقيات الأعمال والفساد الإداري للموظف العام دراسة حالة مديرية الضرائب لولاية تلمسان، رسالة دكتوراة في العلوم الاقتصادية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، الجزائر.