وجهة نظر بيتر دراكر في أخلاقيات الأعمال

Peter Drucker's View on Business Ethics

عبد الناصر موسي - جامعة بسكرة abdennacer.moussi@univ-biskra.dz

تاريخ الاستلام: 2019/10/01 تاريخ القبول: 2019/12/16 تاريخ النشر: 2020/01/12

ملخص: في المقال الذي صدر له سنة 1981 تحت عنوان «What is Business Ethics?» (Drucker P., 1981b)

انتقد بيتر دراكر المهتمين و الباحثين في مجال أخلاقيات الأعمال بتقليص حجم هذا المجال إلى مستوى أقل مما يجب أن يكون عليه، و أن النسخة الخاصة بهم من أخلاقيات الأعمال ما هي إلا شكل من أشكال الإفتاء في قضايا الضمير التي تعطي مبررات غير مقبولة للباحثين عن أعذار لرجال الأعمال سنقسم هذا المقال الى جزئين أساسيين ، نتطرق في الجزئ الأول منه الى مقارنة دراكر لأخلاقيات الأعمال، أي التطرق إلى ما قاله دراكر في هذا الأمر، مع إدراج ترجمة حرفية لمقاطع من هذا المقال، و نتطرق في الجزئ الثاني الى اهم الإنتقادات التي وجهت لدراكر بهذا الخصوص .

كلمات مفتاحية: أخلاقيات الأعمال ، الإفتاء في قضايا الضمير ، دراكر ، الإدارة.

تصنيفات JEL : M14

Résumé: Dans son article intitulé «What is Business Ethics?» (Drucker P., 1981b) Drucker a critiqué les éthiciens des affaires de l'époque pour avoir réduit considérablement la discipline en matière d'éthique des affaires et que leur version de l'éthique des affaires était une forme de la casuistique qui fournit un argument illégitime pour les apologistes des affaires.

Cet article est divisé en deux sections. Dans la première section, nous présentons l'approche de Drucker en matière d'éthique - ce qu'a dit Drucker dans son article de 1981 - et dans la deuxième section, nous présentons les critiques de cet article formulées par des éthiciens bien connus.

les mots clés : Ethique des affaires, casuistique, Drucker, Management

من هو بيتر دراكر؟

ولد بيتر فرديناند دراكر Peter Ferdinand Drucker في فيينا عاصمة النمسا سنة 1909 وأستقر بها الى أن أنهى دراسته الثانوية ، بعدها إنتقل الى مدينة هامبورغ الألمانية أين تابع دراسته الجامعية في الحقوق بالإضافة الى ممارسته لأول عمل له ككاتب في إحدى الشركات . تزوج في سنة 1937. و هاجر الى الولايات المتحدة الأمريكية ؛ حيث عاش وعمل فيها منذ ذلك الحين كصحفي و مؤلف و استشاري و أستاذ. درّس الإدارة Management في كلية كليرمونت للدراسات العليا بكاليفورنيا وألف أكثر من 40 كتابا في مجالات مختلفة توجمت كلها الى الكثير من اللغات و أتمتدت كتتب مرجعية في الجامعات (Schwartz M., 1998)،الآتي البعض منها على سبيل المثال لا الحصر:

The End of Economic Man :The Origins of Totalitarianism, 1939

نهاية الرجل الاقتصادي: جذور الاستبداد

The Practice of Management, 1954

ممارسة الإدارة

Management: Tasks ,Responsibilities and Practices, 1973

الإدارة: المهام، المسؤوليات والتطبيقات

Managing the Non-profit Organization: Practices and Principles, 1990

إدارة المنظمات اللاربحية: التطبيقات والأسس

The Post-Capitalist Society, 1993

مجتمع ما بعد الرأسمالية

The Effective Executive in Action, 2005

المدير التنفيذي الفعال في الأداء

على الرغم أن دراكر بدأ التآليف مبكرا وهو في الثلاثينات من عمره كما يظهر من أول كتاب صدر له فإن مشواره كمفكر إداري لم يبدأ إلا في الأربعينات من القرن الماضي بعد إلتحاقه بشركة General Motors إحدى أكبر الشركات العالمية في ذلك الوقت (Edersheim E. H., 2007).

من تاريخ صدور أول كتاب له في مجال الإدارة The Concept of the Corporation في سنة 1946 إلى تاريخ نشر آخر مقال له "What Makes an Effective Executive" (Drucker F.P., 2004)، تمكن دراكر من تطوير الكثير من الأفكار الإدارية والاقتصادية التي أثرت وما زالت تؤثر على المفكرين والدارسين والممارسين للإدارة في الوقت الحاضر . فدراكر هو أول من طالب مسيري الشركات بالتعامل مع العمال "كمورد بشري" أو "كأصل من أصول الشركة" بدلا من النظر إليهم كتكلفة ، وهو صاحب مفهوم الإدارة بالأهداف MBO ، وهو أول من إستخدم مفهوم رجل المعرفة The knowledge worker في سنة 1959 (Cornford A., 2008).

إن العمل الجاد والمجهودات الجبارة التي قدمها هذا الرجل في المجالين الأكاديمي و العملي مكانه من الحصول على تقديرات و تشريفات ذات قيمة معنوية كبيرة منها:

- "الوسام الرئاسي للحرية" في سنة 2002 وهو أعلى وسام يسلم في الولايات المتحدة الأمريكية.
- وصفته المجلة الأمريكية المعروفة Fortune بأنه المفكر الإداري رقم واحد في القرن العشرين (Fortune 6th March, 2000)
- وصفه الكثير من المفكرين ومنهم Schwartz (Schwartz M., 2004) و Romar (Romar E J. , 2004) بأنه مؤسس علم الإدارة الحديثة
- صدر له العديد من المقالات... في المجلة العالمية Harvard Business Review وأن مقالة What Makes an Effective Executive الذي صدر في نفس المجلة سنة 2004 (Drucker F.P., 2004) تحصل على

جائزته ماكينزي (The McKinsey award) لأحسن المقالات الصادرة في تلك

السنة.

أخذين بعين الاعتبار كل هذه الإنجازات هل يمكننا القول أن دراكر كان دائماً حكيماً في طرحاته أو أنه كان دائماً على صواب؟ في الحقيقة الجواب هو لا. فقد كانت له خرجات وصفة بالغير مقبولة وعرضته لانتقادات لاذعة. من بين هذه الخرجات ما كتبه في مجال أخلاقيات الأعمال. فماذا كان رأي دراكر في هذا المجال وما هي الانتقادات التي وجهت له؟

رأي بيتر دراكر في أخلاقيات الأعمال

ركز دراكر في كتاباته على أن المنظمات وخاصة الصناعية منها لها تأثيرات جانبية مباشرة وغير مباشرة على البيئة وعلى المجتمع (1)، فهو يرى أن على هذه المنظمات أن تتحمل مسؤولية تجاه هذا المجتمع وهذا ما أسماه بالمسؤولية الاجتماعية. إن هذا الطرح جعل المنادين والمؤيدين لأخلاقيات الأعمال Business ethicists يعتقدون أن دراكر يسير في نفس الاتجاه الذي يسرون فيه وبالتالي اعتبروه سندا لهم ولأفكارهم بحكم المكانة المرموقة التي كان يحتلها في المجال الأكاديمي وبحكم مساهماته في المجال الإداري.

إن هذا التأييد لم يفتأ أن يغير بسبب مقال صدر له في سنة 1981، أولاً في مجلة The Public Interest في ربيع 1981 ثم في مجلة THE MCKINSEY QUARTERLY في خريف 1981 تحت عنوان ما هي أخلاقيات الأعمال (Drucker 1981b) « What is business ethics ».

في هذا المقال يتساءل دراكر عن ماهية أخلاقيات الأعمال وكيف يجب أن تكون؟ ويبدأ مقاله بالتأكيد على أن هناك نوع واحد من الأخلاقيات، وأن هذه الأخلاقيات تنطبق على كل شخص بغض النظر عن القوة والمال والجاه التي يتمتع بها.

هناك نوع واحد من الأخلاق تحكم سلوك الأفراد، أمراء كانوا أم رعايا، أغنياء أم فقراء، أقوياء أم ضعفاء.... وهذه الحقيقة الأساسية تنكرها أخلاقيات الأعمال لأنها تؤكد على أن الأفعال التي تكون غير أخلاقية و غير قانونية إذا قامت بها الشركات تسقط عنها هذه الصفة إذا قام بها الأشخاص العاديين.

وهذا ما جعل دراكر ينكر وجود أخلاقيات خاصة تسمى أخلاقيات الأعمال التي قد تحمل مثلا رجال الأعمال مسؤولية على بعض الممارسات مثل دفع الرشوة paying extortion money ، في الوقت لا يحاسب على مثل هذه الممارسات الأفراد العاديين.

كمثال على ذلك النقاش الدائر حاليا حول الابتزاز في أخلاقيات الأعمال. فعلى الرغم انه لا احد على الإطلاق يقبل الابتزاز أو يؤيد دفع أموال للمبتزين ، إلا انه إذا حدث و دفع احد منا مبالغ مالية تحت التهديد و الابتزاز خوفا من الضرر البدني أو المادي أو النفسي ، فان تصرفنا هذا ، لن ينظر له على انه تصرفا لا أخلاقي، ومع ذلك إذا دعم رجل أعمال الابتزاز فان "أخلاقيات الأعمال" الحالية ترى أنه قد تصرف بطريقة غير أخلاقية. فكيف يكون نفس السلوك مقبولا في حالة و مرفوضا في حالة أخرى؟كيف يعذر شخص عادي عن قيامه بسلوك يعاقب عليه صاحب مشروع أو مدير مؤسسة ؟

يسترسل دراكر في المقال المشار إليه أعلاه أن أخلاقيات الأعمال التي تناولها بالدراسة و الانتقاد هي شكل من أشكال الإفتاء في قضايا الضمير (2). casuistry casuist أو المفتي في قضايا الضمير يسن أخلاقيات خاصة للأشخاص الذين يملكون القوة و السلطة و المال و بالتالي فإنه يعتقد أن Casuistry تقود إلى ممارسات لا أخلاقية، فهي تغلب السياسة و المصالح على الأخلاقيات. من هنا يتحول المفتي في قضايا الضمير إلى مبرر و خالق الأعذار إلى الحكام و المسيرين.

وفقا لدراكر فإن المفتين في قضايا الضمير يعتمدون في تطبيق القواعد

الأخلاقية على ما يسمى بمبدأ تحليل التكلفة و العائد (cost benifit analysis) الذي يمكنهم من قبول بعض السلوكات و التصرفات التي تصدر من الحكام و المسؤولين ما دامت هذه السلوكات تحقق منافع أكبر يحصل عليها الأفراد . فدراكر يرى بأن مبدأ تحليل التكلفة و العائد يعلو عند هؤلاء على القواعد الأخلاقية لسلوك الأفراد . وقياسا على ذلك فإن دراكر يقول أن رجال الأعمال (المسؤولين عن الأعمال أو أصحاب القرار) ، مثلهم مثل الحكام السياسيين يمكن أن يخضعوا سلوكياتهم لنفس المبدأ لتبرير أي تصرف أو سلوك لا يتماشى و أخلاقيات المجتمع و إبرازه على أنه سلوك نابع من تحملهم لمسؤولياتهم الاجتماعية .

صحيح يقول دراكر أن على كل من يتحمل مسؤولية (سواء كان سياسي، أو مدير، أو صاحب مشروع) واجب إخضاع سلوكه الفردي وضميره الشخصي لمطالب مسؤوليته الاجتماعية باعتبار المسؤولية الاجتماعية هـ هي من المتطلبات الأخلاقية المطلقة ، غير أنه يتعين إبعاد الإفتاء في قضايا الضمير عن السياسة و عن مجال الأعمال (يجب عدم تسييس الإفتاء في قضايا الضمير) و بالتالي عدم إعطاء الأولوية للقيم والأهداف السياسية ، و إعلاء السياسة على الأخلاق . فإعلاء المسؤولية الاجتماعية على المبادئ الأخلاقية في رأي دراكر هو ضرورة سياسية و ليست أخلاقية و بالتالي فإن المفتي في قضايا الضمير Casuist لا يدافع على المبادئ الأخلاقية و لكن عن الحكام و أصحاب المال و النفوذ .

فإذا كانت تصرفات و سلوكات الحكام لاتخضع للمساءلة ما دامت نابعة من مسؤولياتهم الاجتماعية و بالتالي النظر لها كواجب أخلاقي وفقا لأخلاقيات المفتي في قضايا الضمير casuistry ، فإنه و بنفس المنطق يمكن النظر لأي سلوك أو تصرف يقوم به المسؤولين في منظمات الوقت الحاضر ، سواء كانت تجارية ، أو مستشفيات ، أو جامعات ، أو إدارات حكومية و إظهارها أو تبيانها على أنها واجب أخلاقي في ظل تحليل التكلفة و العائد بين الأخلاق الفردية و متطلبات المسؤولية الاجتماعية . و

بالفعل يقول دراكر هناك من ركب هذه الموجة من مسيري بعض الشركات الأمريكية الكبرى.

فعلى الحكام وفقاً Casuistry (الإفتاء في قضايا الضمير) إعلاء مسؤولياتهم الاجتماعية على مصالحهم وأخلاقهم الفردية. وهذا يعني أن القواعد التي تقر ما هو أخلاقي بالنسبة للناس العاديين لا تطبق بنفس الشكل - أن طبقت - على أولئك الذين يتولون مسؤولية اجتماعية. بدلا عن ذلك فإن الأخلاق بالنسبة لهم تخضع لتحليل التكلفة والعائد التي تأخذ بعين الاعتبار المطالب الأخلاقية للأفراد ومطالب الموقف ، وهذا يعني أن الحكام معضون من المساءلة الأخلاقية إذا استطاعوا تبيان أن سلوكهم يمكن أن يجلب منافع للآخرين . وهذا هو بالضبط ما تذهب إليه أخلاقيات الأعمال.

يستشهد دراكر في ذلك بمثالين :

المثال الأول يتعلق بتطبيق الملك هنري الثامن زوجته كاترين الاسبانية والتي تدعى Catherine of Aragon نسبة إلى المدينة التي جاءت منها. ويسمي هذا المثال بالمثال الكلاسيكي للإفتاء في قضايا الضمير، حيث برر الملك فسخ عقد زواجه من كاترين بسبب مسؤولياته الاجتماعية : فترك مملكته دون وريث ذكر يمكن أن يغرق بلاده في الفوضى ، انعدام الأمن والنزاعات. وتمثل هذه الحادثة بالنسبة إلى دراكر مثالا واضحا لإعلاء القيم والأهداف السياسية على المبادئ الأخلاقية وبالتالي [تبعية] الأخلاق إلى السياسة ، وهذا ما يراه مماثلا لأخلاقيات الأعمال السائدة في الوقت الحاضر.

المثال الثاني الذي يستشهد به دراكر هو قضية الرشوة التي قدمتها الشركة الأمريكية لصناعة الطائرات لوكهيد Lockheed التي تعرضت للابتزاز من قبل إحدى شركات الطيران اليابانية بعد مشاكل عانت منها الشركة هُ البريطانيّة Rolls Royce المورد لمحركات طائرة الركاب العملاقة L1011. في ذلك الوقت كانت لوكهيد

تشغل نحو 000.25 عامل في صناعة آل L1011 معظمهم في جنوب كاليفورنيا التي كانت تعاني آنذاك (1972) من أزمة بطالة حادة جراء التخفيضات الكبيرة في طلبيات وزارة الدفاع في مجال الصناعات الفضائية.

للحفاظ على آل 000.25 وظيفة ، تحصلت لوكهيد على دعم حكومي كبير، إلا أن هذا الدعم لم يكن كافياً، فحتى تكون لوكهيد قادرة على الحفاظ على هذه الوظائف ، فقد كانت بحاجة على الأقل لطلبية كبيرة من L1011 من إحدى كبريات شركات الطيران . الشركة الوحيدة من بين شركات الطيران التي لم تكن في ذلك الوقت ملتزمة بطلبية أو طلبيات من إنتاج شركات منافسة هي شركة الطيران اليابانية All-Nippon Airways.

من الواضح يقول دراكر أن المصلحة الذاتية لشركة لوكهيد ومساهميها هو التحلي السريع عن إنتاج - L1011، لأنه كان في حكم المؤكد أن هذا المشروع لن يكون مربحاً . فالتخلي عن إنتاج - L1011 كان بإمكانه أن يعزز و على الفور أرباح شركة لوكهيد ، وربما يضاعفها، وبطبيعة الحال تعزيز سعر أسهم الشركة . فمحللو سوق الأوراق المالية ومحافظو البنوك الاستثمارية أشاروا على الشركة التوقف عن إنتاج هذه الطائرة .

لو أوقفت شركة لوكهيد يقول دراكر إنتاج آل - L1011 بدلاً من الخضوع للابتزاز و دفع الأموال للشركة اليابانية للظفر بطلبية تمثلت في عدد قليل من الطائرات ، بهدف الإبقاء على المشروع حياً و المحافظة على مناصب الشغل ، لارتفعت أرباحها ، سعر أسهمها ، والعلاوات وخيارات الأسهم ، غير أنه من وجهة نظر المفتي في قضايا الضمير فإن عدم الخضوع للابتزاز و دفع الأموال إلى الشركة اليابانية هو نوع من الأنانية.

بالنسبة إلى أخلاقيات الإفتاء في قضايا الضمير فإن الخضوع للابتزاز في مثل هذه الحالات يعتبر واجب و مسؤولية اجتماعية و يجب إعلانها على مصلحة كل من الشركة ومساهميها وموظفيها و مسؤوليها التنفيذيين . فالحفاظ على مناصب الشغل ل

25000 عامل مسؤولة اجتماعية يتحملها مسيري المؤسسة خاصة في وقت تكون فيه مناصب العمل نادرة و شحيحة .

فيذا استخدمت "أخلاقيات الأعمال" في الوقت الحاضر يقول دراكر كمطية للدفاع عن بعض الأفعال و السلوكات التي يقوم بها المديرين التنفيذيين باسم المسؤولية الاجتماعية ، خاصة تلك السلوكات و الأفعال التي من شأنها أن تعرض مرتكبيها للإدانة إذا كانوا أشخاصا عاديين - فإن الأنصار الحاليين ل "أخلاقيات الأعمال" لا يختلفون في شيء عن أسلافهم المفتين في قضايا الضمير casuists و الذين تواجدوا منذ حوالي خمسة قرون .

في مقاله الصادر في سنة 1981 و كبديل لأخلاقيات الأعمال أعطى دراكر أهمية كبرى لما أسماه أخلاقيات التعقل ethics of prudence، الفكرة الكامنة وراء هذه الأخلاقيات هي أن القادة أشخاص بارزين و عليه فان أي سلوك يقومون به يكون أيضا بارز و عرضة للتدقيق والتحليل، وبالتالي فان التعقل يقتضي منهم تجنب أو تفادي الإجراءات و السلوكات التي لا يمكن فهمها بسهولة ، تفسيرها أو تبريرها من قبل الغير. و على هذا الأساس فان أخلاقيات التعقل يمكن من وجهة نظر دراكر أن تضطلع بدور مهم و مكانة مرموقة في مجتمع منظمات الأعمال .

المسئول الأول عن المنظمة سواء كانت مؤسسة عسكرية ،شركة، أو جامعة هو شخص بارز و بالتالي يتعين أن ياخذ بعين الاعتبار أن سلوكه يكون أيضا بارز و ينظر إليه ، بالتحصيل والتحليل و الفأقرش و التشكيك. فالتعقل بالتالي يقتضي منهم تجنب الإجراءات التي لا يمكن فهمها بسهولة ، أو شرحها أو تبريرها . و المسئول الأول عن المنظمة إذن يجب أن يكون قدوة و مثال من خلال موقعه ومركزه ، خياره الوحيد هو بين الإدارة الجيدة و الإدارة الضعيفة ، بين القيادة الايجابية و القيادة السلبية. انه بذلك ملزم بان يكون مثالا ل سلوك الصحيح و يتجنب إعطاء المثل السيئ الناتج عن

القيام بالسلوكات الخاطئة... الحكمة تقضي بأنه واجب أخلاقي بان يلتزم أي زعيم بتجسيد مبادئ الأخلاق في سلوكياته الخاصة.

و كأساس لوضع مدونة عامة للأخلاقيات تكون قابلة للتطبيق في مجال الأعمال (أي تناسب أخلاقيات الأعمال) فان دراكر يرى انه يمكن الرجوع كذلك إلى أخلاقيات الكونفوشيوسية Confucian ethics (3) - والتي تسمى ب أخلاقيات الالتزامات المتبادلة (ترجمت كذلك الى أخلاقيات التكافل أو أخلاقيات الترابط) . فأخلاقيات الأعمال كما يشير دراكر يمكن تحسينها من خلال إدخال بعض المفاهيم الأساسية المستمدة من أخلاقيات الكونفوشيوسية مثل " الوثام والثقة و الترابط " وهو ما يجب أن يلتزم به كل طرف من أجل توفير ما يحتاج إليه الطرف الآخر لتحقيق أهدافه ولتحقيق ذاته . فدراكر يرى أن أخلاقيات الأعمال مثلها مثل الإفتاء في قضايا الضمير casuistry تدعم "سياسة القوة" و لا تتماشى و الالتزامات المتبادلة ، فهي تحمي حقوق البعض من خلال ما يلتزم به الآخرين ، فالذين يتواجدون في السلطة أو في المراكز العليا يضعون القواعد و القوانين التي تتماشى مع مصالحهم الخاصة ، و تكون العدالة بالنسبة لهم محددة في طاعة هذه القوانين و القواعد.

إن أخلاقيات الترابط و التكافل التي نادى بها الكونفوشيوسية لا وجود لها في أخلاقيات الأعمال المطبقة في الوقت الحاضر كما يشير دراكر؛ فهي نظام من القواعد والضرورات التي يمكن تطبيقها بصفة عامة والتي لا تختلف محتويات قواعدها عن علاقات الترابط الخمسة الأساسية في الأخلاقيات الكونفوشيوسية التي تشمل مجمل التفاعلات الفردية في المجتمع المدني : (1) رئيس ومرؤوس (أو سيد وخادم) ، (2) أب وابن ؛ (3) زوج وزوجة ؛ (4) أخ أكبر و أخ أصغر ؛ و (5) صديق وصديق.

السلوك الصحيح وفقا لهذه الأخلاقيات هو ذلك السلوك الفردي الذي يناسب حقا العلاقة المحددة والاعتماد المتبادل "لأنه يحقق فوائد كلا الطرفين بشكل أفضل" . أي

سلوك آخر هو سلوك خاطئ و غير أخلاقي ، وهذا ما يخلق التنافر بدلا من الوئام ، والاستغلال بدلا من الفوائد المتبادلة ، والمناورة بدلا من الثقة.

من وجهة نظر دراكر فان المشاكل المحددة التي تم تناولها في إطار أخلاقيات الأعمال(ما بين إدارة المنظمة والموظفين، والشركة المصنعة والعملاء ... الخ.) هي عادة علاقات ترابطية وبالتالي يمكن معالجتها في إطار الكونفوشيوسية.

في أخلاقيات التكافل كل الالتزامات هي التزامات متبادلة من الوئام والثقة - وهذا هو الاعتماد المتبادل -- وتتطلب أن يلتزم كل طرف من أجل توفير ما يحتاج الطرف الآخر لتحقيق أهدافه و لتحقيق ذاته . لكن في مناقشة أخلاقيات الأعمال في العالم الأمريكي اليوم - و الأوربي كذلك - الأخلاقيات تعني أن احد الأطراف له التزامات و الطرف الآخر له حقوق إن لم تكن استحقاقات و هذا ما لا ينسجم مع قيم التكافل ولا مع أي نوع آخر من الأخلاقيات على الإطلاق.

ولكن، كما يعترف در اكر فانه على الرغم من أن أخلاقيات التكافل قد تكون بمثابة الإطار الأساسي لمدونة لقواعد السلوك، فان نشرها يحتاج أيضا لقبول مبدأ آخر من مبادئ الكونفوشيوسية و هو المساواة في الواجبات . هذا الشرط هو مصدر الصعوبات نظرا لأن الكثير من التفكير العصري والحجة المتعلقة بأخلاقيات الأعمال يتميز بالاختلال بين جانبين الأول عليه معظم الالتزامات و الآخر له كل أو معظم الحقوق . فإذا كانت العلاقات المتبادلة مبنية على الإستغلال (إستغلال المنصب ، إستغلال المكانة إنخ) فإن هذه العلاقات لا تكون ذات فائدة متبادلة ، و يذكر دراكر كمثال على ذلك قضية التحرش الجنسي التي قد تحدث في منظمة الأعمال أو أي منظمة أخرى.

لنمثال على المقاربة الكونفوشيوسية إلى المشاكل الأخلاقية التي نوقشت تحت إطار أخلاقيات الأعمال يمكن أن نذكر مشكلة التحرش الجنسي، فبالنسبة للكونفوشيوسية فان هذا السلوك هو سلوك غير أخلاقي لأنه قائم على استغلال السلطة الإدارية أو الوظيفية، و طبعا هذا استغلال. إن هذا السلوك الذي يقوم به من له

سلطة أو جاد داخل المنظمة هو سلوك غير أخلاقي و فاضح و يمكن أن يحدث في أي نوع من المنظمات سواء كانت منظمات أعمال أو أي نوع آخر من المنظمات ، فالعلاقة بين السيد والخدام أو بين الرئيس و المرؤوس لا تسمح و لا تتيح مثل هذا السلوك.

و يخلص دراكر إلى أنه إذا أردنا أن تكون هناك أخلاقيات مقبولة و يمكن الاعتماد عليها في منظمات الأعمال فإنه من شبه المؤكد أن تلجا هذه المنظمات إلى اعتماد المفاهيم و المبادئ الأساسية التي جعلت الأخلاق الكونفوشيوسية دائمة و في نفس الوقت فعالة وهي أن يكون هناك :

• تحديد واضح للعلاقات الأساسية ؛

• تحديد واضح لقواعد السلوك العامة -

أي ، تحديد تلك القواعد التي تكون ملزمة لأي منظمة وفقا لنظامها الداخلي ووظائفها والعلاقات السائدة ؛ وكذا " التركيز على السلوك الصحيح بدلا من التركيز على تجنب الأخطاء ، وعلى السلوك بحد ذاته بدلا من التركيز على الدوافع أو النوايا.

الأخلاقيات الفعالة للمنظمة (الأخلاقيات المقبولة و التي يمكن الاعتماد عليها) هي تلك الأخلاقيات التي تحدد السلوكات المقبولة في المنظمة - السلوكيات التي تراعي مصلحة كل الأطراف ، وبالتالي تجعل العلاقات منسجمة و بناءة و مفيدة .

الانتقادات:

بعد عرض وجهة نظر بيتر دراكر في أخلاقيات الأعمال ننتقل الآن إلى

الانتقادات التي تعرض لها بعد صدور مقاله المشار إليه أعلاه .

في سنة 1982، أي سنة فقط بعد صدور المقال انتقد المدافعون عن أخلاقيات

الأعمال business ethicists دراكر بشدة و كان على رأسهم كل من Hoffman W.

Michael; Moore Jennifer Mills الذين أكدوا أن رفض دراكر لأخلاقيات

الأعمال راجع إلى سوء فهمه لطبيعة ونطاق أخلاقيات الأعمال والغرض من هذا المجال.

نحاول فيما يلي إيجاز أهم الإنتقادات التي تعرض لها دراكر :

(1) إن المدافعين على أخلاقيات الأعمال لا يطالبون بعمل المسييرين أو رجال الأعمال في ظل مبادئ أخلاقية مختلفة عن المبادئ الأخلاقية التي تخضع لها الممرضة، أو المستهلك، أو الأستاذ الجامعي. على العكس من ذلك، فإن الأغلبية الساحقة من المقالات الصادرة في الدوريات، والكتب المؤلفة في مجال أخلاقيات الأعمال تسعى إلى تطبيق نظريات ومبادئ أخلاقية عالمية تحارب أمور مثل النفعية utilitarianism والأناثية egoism أو التمسك بالشكليات formalism في مجال الأعمال - وليس لوضع قواعد خاصة لرجال الأعمال.

(2) إن أخلاقيات الأعمال مهمة و ضرورية ليس بسبب وجود قواعد أخلاقية يمكن تطبيقها على رجال الأعمال، ولكن لأنه قد يقع بعض الالتباس عند تطبيق القواعد الأخلاقية التقليدية في بيئة الأعمال، وكذلك لأن هناك بعض القضايا الفريدة من نوعها في مجال الأعمال نفسها تحتم علينا اللجوء إلى بعض القواعد الأخلاقية الخاصة.

ويضيف على ذلك مفكرين آخرين أن أخلاقيات الأعمال تساهم في ترسيخ أساس اقتصادي عادل لقطاع الأعمال، وطبيعة عمل الشركات، وكذا دور قطاع الأعمال في المجتمع. هذه الأمور الأساسية التي يقوم عليها تقديم دعامة عقلانية لدراسة المزيد من المشاكل المحددة التي تنشأ في سياق الأعمال : إجراءات التوظيف، علاقات المستهلك العادلة، واللوائح الحكومية، والاستخدام غير المفرد للموارد الطبيعية.

(3) نظره دراكر لأخلاقيات الأعمال بأنها لا تختلف عن الإفتاء في قضايا الضمير casuistry أمر مثير للسخرية لان المدافعين على أخلاقيات الأعمال لا يتكرونها

وجود وضعا خاصا لأخلاقيات الأعمال ، كما أن العلاقات الترابطية لأخلاق الكونفوشيوسية لا تتعارض مع ما يطالب به المنادين أو المدافعين عن أخلاقيات الأعمال.

(4) أن دراكر أساء فهم دوافع معظم المدافعين عن أخلاقيات الأعمال عندما يتهمهم من جهة بأنهم business apologists (استخدام أخلاقيات الأعمال لتقديم المبررات لأرباب الأعمال) ، ومن جهة أخرى baiters business (استخدام أخلاقيات الأعمال لمعاينة أرباب الأعمال والمديرين على بعض السلوكات التي يمكن أن يعنى منها الآخرون) أحيانا أخرى ، وأنه يخلط بين دور كل من المبادئ الأخلاقية والقواعد الأخلاقية - فنفس المبدأ الأخلاقي قد يتطلب سلوك مختلف في ظروف مختلفة. انه لا يعترف بأن تغليب المنفعة العامة عند تطبيق مبدأ التكلفة و العائد هي أو ينبغي أن تكون أداة رئيسية في الأخلاقيات التطبيقية.

(5) و يحافظ دراكر على هذا التناقض الواضح عند ادعائه بأن أخلاقيات الأعمال لا تختلف عن ما يسمى ب : الإفتاء في قضايا الضمير casuistry أي أنه يمكن منظمات الأعمال ومسيرها من العمل وفقا لقواعد سلوكية مناسبة لمسؤوليتها الاجتماعية وليس وفقا للقواعد الأخلاقية العامة.

(6) إن التمعن في المثال الذي جاء به دراكر و الخاص بطلاق الملك هنري الثامن من كاثرين Catherine of Aragon يكشف عن سوء فهم أساسي ، ليس فقط لأخلاقيات الأعمال ، ولكن لطبيعة التفكير الأخلاقي نفسه. القواعد الأخلاقية العامة في ذلك الوقت ، يقول دراكر ، تحظر الطلاق ، وهذا ما دفع الملك لتبرير فسخ عقد زواجه على أساس أن له 'مسؤولية اجتماعية' تجاه شعبه : فترك مملكته دون وريث ذكر قد يتسبب في إغراق بلاده في الفوضى وانعدام الأمن والنزاعات. هذه الحادثة تمثل بالنسبة لدراكر إعطاء أولوية للقيم والأهداف السياسية على الأخلاق العامة و بالتالي تبعية الأخلاق إلى السياسة.

(7) يفهم من مقال دراكر أن لديه قناعة راسخة بأن القواعد الأخلاقية العامة يجب

أن تطبق بنفس الشكل على السلوكات و الأعمال التي يقوم بها الأفراد بغض النظر عن الظروف المحيطة . صحيح أن المبادئ الأخلاقية المطلقة مثل تلك المطبقة في حالات النفعية ، والأناية والشكلية تنطبق على كل شخص راشد ، ولكن هذا لا يعني بالضرورة أن لا يكون السلوك الخاطئ أخلاقيا في ظل ظروف معينة صحيحا أخلاقيا في ظل ظروف أخرى ، والعكس بالعكس. إن غالبية المفكرين في مجال الأخلاقيات لا يختلفون على سبيل المثال في أن الكذب أمر خاطئ أخلاقيا ، لكن نفس المفكرين يؤكدون أن الكذب على القوات المعادية في حالة الحرب جائز ، بل انه مطلوب من الناحية الأخلاقية . ذلك لأن القواعد الأخلاقية التي تحرم الكذب يمكن أن تحل محلها قواعد أخرى تطالب بالحفاظ على الحياة البشرية، فالقاعدة الثانية يمكن أن تحل محل (تبطل) القاعدة الأولى

(8) أخلاقيات الحذر/التعقل ethics of prudence التي أشار لها دراكر في مقاله ليست من الأخلاق في شيء. لقد فشل دراكر في الاعتراف بان اغلب المفكرين في مجال أخلاقيات الأعمال الغربيين يفرقون بوضوح بين التعقل prudence (أو المصلحة الذاتية المستنيرة) و الأعمال الحميدة. بصفة عامة لديهم قناعة أن ما هو أخلاقي لا يمكن أن يعرف فقط وفقا لمصالح ورغبات الأفراد - فما هو مطلوب من الناحية الأخلاقية من شخص ما قد لا يكون بالضرورة في مصلحة هذا الشخص ، والعكس بالعكس.

(9) وحيث أن منظمات الأعمال هي عبارة عن مجموعة من الأفراد يرتبطون بمختلف العلاقات والاعتمادات المتبادلة ، فقد يعتقد أي شخص أن أخلاقيات التكافل "ethics of interdependence" ما هي إلا مجرد تأكيد على أهمية أخلاقيات الأعمال. و بالتأكيد فان أخلاقيات التكافل يمكن أن توفر إطارا لتحليل العلاقات في مجال الأعمال من منظور أخلاقي - وهو ما تقوم به أخلاقيات

الأعمال.

ويعزز دراكر بنفسه هذا الرأي عندما يقول :

"أود أن أقول... إن الشغل الأساسي لأخلاقيات الأعمال أو كل شيء تقريباً تعتبره أخلاقيات الأعمال 'مشكلة، له صلة بعلاقات الاعتماد المتبادل".
لكنه فشل في حقيقة الأمر في إدراك أهمية ما قاله.

10) أخلاقيات الأعمال لا تطالب ، كما يدعي در اكر ، أن يكون لقطاع الأعمال قواعد أخلاقية خاصة ، أنها لا تلزم رجال الأعمال بقواعد أخلاقية ليس لها الصفة الإلزامية بالنسبة لبقية أفراد المجتمع ، أو العكس. إنها تنطوي على 'الإفتاء في قضايا الضمير' فقط في المعنى الأصلي للكلمة - أي إمكانية تطبيق مبادئ أخلاقية عامة لحالات محددة.

الخاتمة:

في الختام نقول أنه على الرغم من موافقتنا على أغلب الانتقادات التي و جهت لدراكر بعد نشر مقاله في سنة 1981 إلا أننا لا نرى أن دراكر ي نفي وجود أخلاق في مجال الأعمال و ما ينفيه دراكر حقا هو تخصصا متميزا للأخلاقيات التي تسعى إلى تحديد معايير أخلاقية للمديرين ورجال الأعمال منفصلة عن الأخلاقيات المطبقة على باقي أفراد المجتمع. فدراكر يقول أنه من الخطأ أن يكون للأعمال معايير سلوكية مختلفة عن المعايير السلوكية السائدة في المجتمع فهذا من شأنه أن يجعل المديرين و رجال الأعمال لا يخضعون إلا لمعايير يضعونها بأنفسهم .

1. Cornford Andrew, Peter F. Drucker: the Ethics of Organisations, FINANCE & THE COMMON GOOD - N° 30 - 1/2008
2. Drucker, Peter F, the Practice of Management, Harper & Row, New York; Brothers, New York. , 1954
3. Drucker, Peter F(a) 'Ethical Chic', Forbes1981
4. Drucker, Peter F. (b), what is *'business ethics'?' , THE MCKINSY QUARTERLY, AUTUMN 1981
5. Drucker, Peter F, Concept of the Corporation, New American Library, New York, 1983
6. Drucker, Peter F., [What Makes an Effective Executive?](#) Harvard Business Review, Vol. 82 Issue 6 , Jun2004
7. Edersheim Elizabeth Haas, Drucker in the Boardroom, Directorship October/November 2007
8. Hoffman W. Michael, Moore Jennifer Mills, What is Business Ethics? A Reply to Peter Drucker, Journal of Business Ethics 1 (1982)
9. Klein S. Drucker as Business Moralist Journal of Business Ethics 28, 2000
10. Romar Edward J. , Managerial Harmony: The Confucian Ethics of Peter F. Drucker ,journal of Business Ethics 51, 2004.
11. Schwartz Michael, Peter Drucker and the Denial of Business Ethics, Journal of Business Ethics 17:, 1998
12. Schwartz Michael, Drucker's communitarian vision and its implications for business ethics, Business Ethics: A European Review Volume 13 Number 4 October 2004
13. Schwartz Michael, Peter Drucker's Weimar Experience: Moral Management as a Perception of the Past, journal of Business Ethics 41, 2002