استراتيجية التنمية المستدامة للمؤسسات الثقافية في ضوء أخلاقيات الإدارة
تحت عنوان إدارة الثقافة وثقافة الإدارة

The strategy of sustainable development of cultural institutions in light of the ethics of management under the title of culture management and management culture

جيهان حسن مصطفي حسن

جامعة القاهرة_مصر_

DR.gehanmostafa18@gmail.com

تاريخ الإستلام2017/12/09 **تاريخ القبول2017/12/24**

ملخص

تسعى هذه الدراسة إلى تسليط الضوء على استراتيجيات التنمية المستدامة في ظل أخلاقيات الإدارة للمؤسسات الثقافية, فالعالم اليوم يعيش تحدي أخر تجاوز مفهوم الربح والخسارة إلى المفاهيم الأخلاقية داخل المنظمة, وكيفية ترسيخ الثقافة التنظيمية المبنية على البعد الأخلاقي من منطلق العرف والقانون والشرع, وقد يعيق هذا الخلل تحقيق أهداف التنمية المستدامة, باعتبار أن البعد الأخلاقي في الإدارة محددا رئيسيا لنجاحها والمساهمة في التنمية كخلية ناشطة في النسيج الاقتصادي.

الكلمات المفتاحية: التنمية المستدامة؛ إدارة الثقافة؛ المؤسسات الثقافية, أخلاقيات الإدارة.

تصنيف JEL : D23؛ O12 .

Abstract

This study seeks to shed light on the strategies of sustainable development under the management ethic of cultural institutions. Today, the world is living another challenge that transcends the concept of profit and loss to the ethical concepts within the organization and how to consolidate the organizational culture based on the moral dimension of custom, law and Sharia. Achieving the objectives of sustainable development, considering that the moral dimension of management is a key determinant of its success and contributing to development as an active cell in the economic fabric.

Keywords: sustainable development; culture management; cultural institutions; management ethics.

Jel Classification Codes: D23; O12.

مقدمة:

يهتم المجتمع المصري بتحقيق مزيد من التقدم والرقى، خاصة أن استراتيجيات والسياسات الحالية تدعو إلى تكاتف كافة الجهود الثقافية و الاقتصادية والاجتماعية واندماجها لتحقيق الأهداف التنموية المرغوبة، كما يهتم المجتمع بالوقوف على الإمكانيات والموارد والطاقات البشرية والمادية والعمل على استثمارها فى تحقيق التقدم، ولتحقيق ذلك فإن الأمر يتطلب أن يبحث المجتمع المصري عن آليات تساعد على تحقيق هذا النمو المنشود(وفاء السيد الحفناوى, 2004، ص 56). ومن أهم هذه الآليات الاهتمام بالتنمية الثقافية وأوضاعها فالبشر هم الأساس فى تحقيق التنمية، ورغم أن المؤسسات الحكومية وخاصة المؤسسة الثقافية تحيط به عدداً كبيراً لا يستهان من المشكلات والتي كان سببها بعض النظم الإدارية القديمة والتى أرست سطوتها وقوتها كصورة نمطية لتلك السلوكيات الخاطئة الإدارية تجاه موارد المجتمع وتجاه الإنسان وأخلاقه وتجاه بيئة العمل كما كان لها دوراً كبيراً فى عدم الأخذ بمتطلبات التنمية بسبب بعض المعوقات والتحديات التى تواجهها فى تلك المؤسسات الحكومية المصرية .

لقد بات تحقيق الأهداف التي عبرت عنها الاستراتيجيات والسياسات رهينة إرادة المصريين أنفسهم في تصحيح المسارات وتقديم أسلوب حوار يدعم الأخلاق وصولا لتوحد في الرؤي وتوافق حول الأساسيات للخطاب الثقافي والديني وفي هذا السياق نجد أن قراءة الواقع المعاش يكشف بوضوح عن تعثر تفعيل الرؤي الثقافية لمنظومة القيم التي تعبر عن تجاوزات اخلاقية لتصف المناخ المرتبك والضبابي من صور الفساد وقد كان لمشاكلنا الإدارية وتداعياتها سبب في وضع الرؤيا لتصحيح المسارات الثقافية والادارية والتي تمثل مبدأ " للعلاج اوهي قاعدة العمل الذهبية " اخلاق الادارة والدعوة الي تحقيق الاهداف الاستراتيجية من خلال الالتفاف حول مشروع قومي شامل لانطلاقة قوية لنهضة مستحقة تعظم قيمة الولاء والمواطنة و الانتماء علي مستوي الماكرو " المجتمع الكبير " وعلي المستوي الميكرو "الصغير" ليختص ببيئة العمل الإداري للعاملين بالمؤسسات الحكومية من خلال " الانتماء المؤسس ففي ظل ما تعانية علاقة الانتماء ومفهوم الوطن لدي أبناء المجتمع من عدم وضوح ، يصبح من الضروري تجديد الفهم لمعني الوطن وترسيخ مفهوم الانتماء بشكل واضح وهو ما يجب ان تقوم بة السياسة الاستراتيجية للتنمية المستدامة من خلال برامج ثقافية وفنية في إطار واقعي يربط بين الرؤيا

والهدف لتشكيل الوعي الوطني ومفهوم الانتماء في مجالات ثقافة الطفل وثقافة المرأة وثقافة الشباب والعمال وثقافة القرية لتمثل المجموعات النوعية لغالبية أطياف المجتمع علي مختلف شرائحها الثقافية والاجتماعية ليتم إعادة تشكيل الوعي الوطني ومفهوم الانتماء لخلق جيل قادر علي مواجهة التحديات التي أصبحت تهدد الهوية الوطنية .

فقد تظل وزراه الثقافة معنية دائما بأداء رسالة أساسية يمكن تلخيصها في نقاط أساسية وهي بناء عقل ووجدان الأنسان المصري والحفاظ على منظومة القيم والأخلاق ليعد حجر الزاوية في الخطة المستقبلية للتنمية المستدامة

ولأن الحكومة المصرية وضعت السياسات واستراتيجيات التي تسهم في تقديم اقصي ما في وسعها كمشروع وطني عبر ما تخطط له المؤسسات الحكومية ووفق ما تهدف الية مؤسساتنا الثقافية بقطاعاتها في ضوء الاستراتيجية الثقافية من أجل تصحيح السلوكيات وتغير حياة الناس الي الأفضل بواسطة الثقافة والفن لتنامي الوعي المجتمعي تعزيز سبل الاستدامة الثقافية من أقصي الشمال الي أقصي الجنوب وعلية فان إدارة المؤسسات الثقافية تتطلب رسم خريطة عمل تعتمد علي اتجاهين :- الاتجاه الأول تغير ثقافة العاملين من خلال أخلاقيات الإدارة والاتجاه الثاني تبني نماذج عصرية وبرامج لتطوير إدارة المؤسسات الثقافية ووضع خطط مستقبلية وفق رؤية واستراتيجية التنمية المستدامة

وعلي الرغم من تعدد التحديات ومعوقات التنمية الأ ان التحديات الثقافية سبباً لوجود بعض الاختلالات في المجتمع وبداخل بيئة العمل لتمثل جزء لا يتجزأ من نشر ثقافة النزاهة والاخلاق والتي وردت في بحثنا كأحد أهم الأليات في منظومة الأخلاق حيث يتسم العالم اليوم بسرعة التغيير تلك السمة التي أضحت ميزة لجميع أوجه النشاط البشرى و إدارته للمنظمات المختلفة .نتج عن هذا السباق انحراف إداري واضح فى إدارة المنظمات نتيجة تجاوزه قيم الحق و الخير و العدل ، بل أضحى استغلال هذه القيم لتحقيق سمة تميز إدارة المنظمات عامة و الدولية منها على وجه الخصوص ، و لا تخرج كثير من المنظمات الإقليمية و المحلية عن هذا السلوك . و لا يقتصر الأمر على المنظمات العامة فقط ، بل المنظمات والمؤسسات الثقافية ، و لا يكاد يخلو قطاع من القطاعات المختلفة فى الدولة عن صور الإدارة المختلة ،بل تكاد تكون هذه سمة تميز المنظمات عامة .

يعتبر ترجيح الجانب السالب من تيار العولمة "globalization"وسيطرة الاتجاه المادي، وتجاهل القيم الفاضلة والمثُل العليا من أكثر العوامل تأثيراً على زيادة الانحراف الإداري بالمنظمات، وعلى سلوك الأفراد فيها، وبالتالي على أخلاقيات الإدارة.(نجم عبود نجم، 2000م).

يضاف إلى ما سبق تباين الثقافات وحدة الضغوط التنافسية بين المنظمات، واللهث وراء تكوين الثروات واكتنازها من خلال تعظيم الربح المادي بفرض نظم معينة على إدارة النشاط الاقتصادي بصفة خاصه على إدارة السوق بصفة أخص.

فقد كانت جميع العوامل السابقة سبباً في اضمحلال القيم السامية والأخلاق الفاضلة التي نبغى أن تسود على سلوك الفرد في المنظمات التي ينتمي إليها، وهو ما دعت إليه جميع القيم والأعراف السليمة والرسالات السماوية حتى ختمت بأكملها كما بين ذلك حديث خاتم الأنبياء: عن أبي هريرة قال: قال رسول الله صلى الله عليه (إنما بعثت لأتمم مكارم الأخلاق).

أدى الانحراف الأخلاقي عما ينبغي لإدارة المنظمات إلى إزكاء روح الأنانية بينها من جانب، وبين العاملين على مستوى المنظمة الواحدة من جانب أخر، مما أزكى اتجاه التمحور حول الذات، وزاد من حدة التوتر وتفجير بؤر الصراع فى جميع المنظمات وخاصة المنظمات وخاصة منظمات الأعمال باعتبارها أداة إدارة السوق وأليه تعظيم الربح المادي.

طور هذا الوضع من نظريات المؤامرة وعدم الطمأنينة، وساهم بشكل فاعل في انتشار المنظمات الرقابية لمراقبة النشاط البشرى في المنظمات والمؤسسات.

قادت الصورة السابقة إلى السؤال التالي: كيف يمكن بناء نظم إدارية تسودها الأخلاق الفاضلة والقيم العليا لتجنب المنظمات أوجه الانحراف السابقة، وتنحى عن الدور الرقابي الذي تمثله كثير من المنظمات المختصة، والتي نشأت حديثا نتيجة عدم توفر الوضع الأخلاقي الأمثل للنظم الإدارية.

وقبل الإجابة على هذا السؤال لابد من تعريف إجرائي يحدد مفهوم أخلاقيات الإدارة، حتى يتثنى المقارنة بين مفهوم النظري والتطبيق العلمي لهذا المفهوم النظري والتطبيق العلمي لهذا المفهوم على المنظمات عامة وعلى بيئة العمل والمجتمع غلي وجه الخصوص.

أخلاقيات الإدارة. المعنى والمفهوم:

الخلق لغة يطلق على الطبع أو السجية، وهو يشكل صورة الإنسان الباطنة مثلما يشكل الخلق ـ بفتح الخاء وسكون اللام ـ صورة الإنسان الظاهرة. و اصطلاحاً يعرفه حجة الإسلام أبو

حامد الغزالى بأنه (هيئة فى النفس راسخة ، عنها تصدر الأفعال بسهولة و يسر من غير حاجة إلى فكر وروية) و الأخلاق هي مجموعة القيم و المعايير التي يعتمد عليها أفراد المجتمع فى التمييز بين ما هو جيد و ما هو سيئ ، و تتميز ما هو صواب و ما هو خطأ ، و هى منطلقات للتمييز بين ما هو جيد - الفضيلة - و بين ما هو سيئ - الرذيلة - غير أن شارلز جاريت و جونز يشيران فى كتابهما الإدارة الاستراتيجية إلى أن الغرض من الأخلاق فى مجال العمل ليس فقط لتعلم الفرق بين الصواب و الخطأ ، و لكن لتسليح الأفراد بالأدوات اللازمة للتعامل مع تعقيد السلوك الأخلاقى ، تلك الأدوات التى يمكن أن يستخدموها للتفيكر و التعرف أثناء التطبيق الأخلاقى للقرارات الإستراتيجية .(تشارلز و جاريت جونز، 2000).

عليه يمكن القول إن الأخلاق وسيلة لتدريب الأفراد على فن التعامل مع السلوك المنظم ، ومن هذه التعريفات تعتبر الأخلاق

(Ethics) وليدة ثقافة المجتمع ، التي تعتبر بدورها ناتج البناء الاجتماعي ، ومن ثم نجد ربطاً وثيقاً بين أخلاقيات الإدارة و المكون الاجتماعي ، ذلك البعد الذى يشكل السلوك الإداري في المنظمات.(كايد فرعوش و أخرون, 2006م).

تأسيساً على ذلك ، يمكننا القول إن أخلاق المجتمع تعتبر أساس أخلاقيات الإدارة ، كما أن أخلاقيات الإدارة تنبع من أخلاقيات المجتمع ، ذلك لأن الإدارة لا تقوم على فراغ، بل هي بيئة حية متفاعلة و الأخلاق مقدمة على العلم ، لأن العلم دون أخلاق لا ينفع ، و هذا ما يستشف من دعوة الرسول الكريم صلى الله عليه و سلم(اللهم إني أعوذ بك من علم لا ينفع) ، و هو العلم الذى لا يقوم على الأخلاق و القيم الفاضلة لإصلاح المجتمع و تسخير الحياة لعبادة الله فى الأرض و لقد بين دستور الإنسانية الجامع القرأن الكريم صفة النبى الخاتم صلى الله عليه وسلم ،الذى بنى أعظم صرح للأخلاق الفاضلة على الأطلاق ، وذلك الصرح الذى ساهم فى بناء أفضل مجتمع عرفته البشرية ، فقال تعالى فى وصف هذا النبى (وإنك لعلى خلق عظيم)

وكان خلقه صلى الله عليه وسلم القرأن كما ورد فى الحديث، حيث صار أمتثالالقرأن أمراً ونهياً سجية له وخلقاً تطبعه مع ما جلبه الله عليهمن خلق عظيم من الحياء و الكرم و الصفح و كل خلق جميل. و الناظرفالقرأن الكريم و السنه المطهرة يمكن أن يحصى من القيم و الأخلاق ما هو كفيل ببناء أجود النظم و أكفأها على الأطلاق، كيف لا؟ وذلك تقدير العزيز العليم و ما أل

إليه حال معظم منظمات اليوم من فساد فى الإدارة و القيادة و أزدواجفى المعايير مرده إلى مجانبتها للمنهج القرأنفى الأخلاق و المثال النبوى فى السلوك .

إن تحقيق الخلق الإدارى وفقاً للمنهجة الإسلامية يقتضى تطبيق قيمتى الحق و العدل ، و التوظيف الأمثل لما يمكن أن نطلق عليه المسيمات الثلاث للإدارة ،وهى:

المنظمة و المنهج و الموارد ، و توظيف المنظمة يتم باعتبارها وسيلة لتحقيق غايةالمجتمع أولاً و مصلحتها و مصلحة الأفراد العاملين فيها ثانياً ، و التى يجب أنيراعى فيها عدم طغيان إحداهما على الأخرى ، أنما القسط فى أمانات تؤدى بعدل كما قال الله عز و جل (إن الله يأمركم أن تؤدوا الأمانات إلى أهلها إذا حكمتم بين الناس أن تحكموا بالعدل إن الله نعماً يعظكم به إن الله كان سمعياً بصيراً) .

ومثالية المنهج الإداري الإسلامي ليقوم على اتباع المنهج القاصد إلى الله عز و جل ، و الذى تحكمه قواعد الشرع كضروريات).إن هذه القيم و المثل العليا لا تتوفر في كثير من إدارة المنظمات اليوم خاصة في العالم الذى يرى أنه امتلك ناصية العلم .

تعريف أخلاقيات الإدارة

عرف ريو بيارزRue Byars أخلاقيات الإدارة بأنها (مجموعة من المعايير و المبادئ التى تهيمن على السلوك الإداري و تتعلق بما هو صحيح و ما هو خطأ) و نلاحظ فى هذا التعريف أن الصحيح و الخطأ معايير نسبية تختلف من مجتمع لأخر ما لم تحكمها مرجعية عليا تعترف لكمالها جميع المجتمعات البشرية .

و يرى إيفانسيج (Ivancenich) و زملاؤه أن أخلاق الإدارة (تمثل خطوطاً توجيهيه للمدبرين في صنع القرار).يتفق هذا التعريف مع سابقة من حيث مبدأ النسبية ، إذ أن هذه الخطوط التوجيهية هى سياسات عامة لابد لها من استراتيجية كلية تشتق منها، وفى نفس الوقت تسعى لتحقيقها . و يشير فان فالوك (Van Valok) إلى البعد المنهجي لأخلاقيات الإدارة باعتبارها (الدراسة المنهجية للخيار الأخلاقي حتى يتم من خلالها ما هو جيد) أما بيتر ف داكر (Peter Darker) ومن أشهر كتاب الإدارة في القرن الحادي و العشرين فيركز على البعد الموضوعي لأخلاقيات الإدارة بكونها علماً مراعياً للاعتبار المادي و يعرفها على أنها (العلم الذى يعالج الاختيارات العقلية على أساس التقييم بين الوسائل المؤدية إلى الأهداف)(بيتر . ف . داركر، 1995م).

وعليه يمكن أن نعرف أخلاقيات الإدارة بأنها مجموعة القيم و المبادئ الفاضلة و المعايير الصادقة و التي تشتق من العقيدة الصحيحة و تحكم السلوك الإداري لتحقيق كفاءة المنظمة و رضا أصحاب المصلحة .إن بناء الأخلاق على أساس عقائدي ضمان لتثبيتها و استقرارها و عدم العبث بها ، و هو أمر لازم . كما عبر عن ضرورة ذلك الشيخ محمود شلتوت بقوله (إن العقيدة دون خلق ، شجرة لا ظل لها و لا ثمرة ، و إن الخلق دون عقيدة ظل لشبح غير مستقر). و الأخلاق فى الفلسفة الإسلامية تنتقل بالإنسان من مجال العقيدة إلى مجال الشريعة من العبادات و المعاملات و العلاقات ، فهنالك أخلاق تتعلق بصلة الفرد بنفسه كالحياء و الإتقان و الصبر ، ومنها ما يتعلق بصله الفرد بالأخرين كالإحسان وأداء الواجب و حسن العشرة و التعاون على البر و التقوى و العدل و الأمانة ...الخ،(محمد شلتوت، 1992م) . مما يتخلل مختلف الأنظمة سياسية واقتصادية واجتماعية، ومنها ما يتعلق بصله الإنسان بالأشياء و الكائنات الأخرى من البيئة، كالحرص على نظافة البيئة و الحفاظ عليها و الرفق بالحيوان . والحقيقة (إن دائرة الأخلاق فى الإسلام من السعة بحيث تغطى شئون الحيلة كلها ، فهي ذات صلة بالعقيدة و العبادة و المعاملات و مختلف العلاقات علاقة الفرد بنفسه و بربه و بالأشخاص و الأشياء).(جمال البنا و د : حسن العنانى، 1982 م) وعليه نجد أن الفلسفة الإسلامية هى الأكثر اتساقاً وأوضح منهجاً في معالجة أخلاقيات الإدارة ، وذلك بتركيزها على قيم مثلى و معايير ثابتة تقوم السلوك الإنساني من خلال منهج أخلاقي شامل لجميع شئون الحياة . الأمر الذى عجز عنه الفكر الإداري الحديث، وذلك لاستناده على منطلقات فكرية مادية ذات نظرة قاصرة على حياة الإنسان الأنية، ولا تركز كثيراً على ما بعد هذه الحياة

أما الانحراف الإداري فهو نمط سلوكي غير مرغوب فيه ،وهو انتهاك للقواعد و القوانين المكتوبة و الغير مكتوبة ، ويعرف بأنه (أي سلوك يأتيه الموظف العام و يترتب عليه وقوع مخالفات تنظيمية أو سلوكية أو مالية أو مخالفات تصل إلى درجة العقوبة الجنائية).

و تتمثل المخالفات التنظيمية للموظف فى عدم احترام الوقت، و اللامبالاة وعدم الالتزام بأوامر و تعليمات الرؤساء، و المخالفات السلوكية فى مزاولة أعمال أخرى أثناء تأدية العمل الوظيفي ،فى الوساطة و المحسوبية و الكذب و التدليس و غيرها من السلوكيات غير الحميدة.

أما المخالفات المالية فتعنى مخالفة القواعد المالية و اللوائح المنظمة لعمل المنشأة و الخاصة بالمناقصات و المزايدات و المخازن و المشتريات و غيرها من اللوائح المالية .

أما المخالفات الجنائية فهى انحرافات يرتكبها الموظفوتكون من الجرم بما لا يكفى معه توقيع الجزاء الإداري الذى تمتلكه المنظمة، وتشمل على سبيل المثال: الاختلاس و الرشوة و التزوير و السرقة و غيرها و جميع أوجه الانحراف الإداري التى تتنافى مع القيم الفاضلة و الأخلاقيات الحميدة.

الأساس الأخلاقي للفكر الإداري الحديث:

والملاحظ انة في تطور الفكر الإداري الحديث أن الاهتمام علماً و تطبيقاً كان منصباً من أجل زيادة الكفاءة العلمية للمنظمة لزيادة إنتاجيتها وتعظيم الربح، ولا يوجد اهتمام يذكر بأخلاقيات الإدارة ، بل هنالك فهم خاطئ يكرس إلى تناقض بين كفاءة المنظمة و بين التزامها بالأخلاق الفضلى و القيم المثلى ففي بداية الثورة الصناعية فى القرن الثامن عشر دعا أدم سمث(A..Smith) رائد الفكر الاقتصادي الحديث فى كتابة البحث فى أسباب و طبيعة ثروة الأمم إلى المنافسة الحرة لمنظمات الأعمال، وهى تسعى إلى تعظيم الربح حتى تحقق منافع الجميع ، وأكد على أن للشركة هدف رئيس هو أن تبقى كمنشئ للثروة Original Of Wealth لتنتج السلع المادية و تجلبها إلى السوق و تحمى رأس المال و تعظيم الربح.(الهادى عبد الصمد).

أدت حرية الأعمال هذه في سعيها المحموم من أجل الربح على حساب العمال ـ إلى حدوث مشكلة اجتماعية و أخلاقية في الممارسات اللاأخلاقية فى المصانع من قهر و ظلم واستغلال الأطفال، وسوء معاملة النساء العاملات، وسوء أوضاع العاملين و العمل على حد سواء.

حاول رواد الإدارة العلمية فى القرن العشرين تقديم معالجة فنية هندسية للأثار السالبة للممارسات اللاأخلاقية و الأثار البغيضة التى كانت شائعة فى الأعمال إلا أن الوعى بالمشكل الأخلاقي فى الإدارة ما زال مبكراً ، إذ أن الرؤية الهندسية التى يقدمها رواد الإدارة العلمية تقوم على أن الشركة هي (أله الربح) أن الطريقة الوحيدة المثلى One best wayالتي أكد عليها تايلور . Taylor رائد الإدارة العلمية ، وجعلها هدفاً لإنجاز كل عمل هى طريقة لا تتسم إلا بالكفاءة. وكانت تهدف إلى الحد من تدخل الإنسان و قيمة و معايير الخاصة فى العمل لكى يكون أكثر كفاءة مما أدى إلى فشل منظمات الأعمال فى مراعاة مصالح المجتمع.

المنهج الأخلاقي للإدارة فالإسلام:

يرى المنهج الإسلامى أن تحقيق أى هدف لا يتم إلا بتنظيم جهود الأفراد و حشد الموارد الأخرى وفق منهج عقائدى يبنى على القيم السامية و الأخلاق الفاضلة، وعليه عندما يسود المنظمة هذا المنهج فأنه سيحقق التحول من الاهتمام و التركيز على فنية الادارة و عالم الأشياء ، كما هو منهج الإدارة العلمية ، أو إنسانية العلاقات وعالم الأشخاص ، كما هو منهج العلاقات الإنسانية ، إلى عالم أخر هو عالم القيم المعنوية المشتركة . فعندما تكون هنالك عقيدة أو نظرة مبدئية يؤمن بها العمال ودور الإدارات من واقع مقتضيات هذه العقيدة، فسيوجد الصعيد الذى يتلاقى عليه الجميع و ينطلقون منه(أحمد إبراهي أبو سن، 1993 م).

ولتعميق القيم المعنوية فى مجال العمل والتنظيم والأداء الوظيفي يبرز النهج الإسلامي القيم التالية:

1- إعلاء قيمة العمل والوظيفة والإحسان فيهما.
2- تزكية روح الجماعة والمسئولية التضامنية.
3- التئام الفرد مع المنظمة في كيان عضوي واحد.
4- الالتزام بواجب الاستخلاف والامتثال في غير معصية.
5- القوة فى العمل وتنمية الشخصية السوية.

ومن القيم والمبادئ التي تمثلها الإدارة الإسلامية وتشكل أساساً راسخاً فى السلوك المنظم للفرد المسلم،وتعتبر سياجاً منيعاً من الانحراف الإداري واستغلال القيم لتحقيق اهداف أخرى. ومن هنا نعتبر الأخلاق الفاضلة مادة بناء المنظمات وأساس تقدمها ورمز ثقافتها وحضارتها، وهي ما استحسنته الفطرة السليمة، واتفقت عليه جميع الأعراف البشرية والرسالات السماوية حتى ختمت بأكملها أساساً لحسن الخلق، وهي رسالة الإسلام الخالدة على يد أمل الناس خلقاً وخلقا المصطفى صلى الله عليه وسلم.

فإذا كانت العبادات في الإسلام لعصمة وتزكية الجانب الروحي في الإنسان من الضلال واتباع الهوى، فالأخلاق هي السياج الحصين لتنمية الثقافية،واللازم لتعامله مع البيئة من حوله، وبهذا المنهج فإن الإنسان قادر على قيادة منظماته المختلفة على هدى من الحق والعدل والخير، إلا أن ما نشاهد اليوم من انحراف إداري فى إدارة المنظمات المختلفة لهو كفران بحقيقة القيم الأخلاقية الفاضلة في المنهج الإسلامي، إما لجهل بها أو لهوى فى نفوس الرافضين لسيادتها وهو الأرجح.

الأهداف والأولويات الاستراتيجية

تنطلق التوجهات العامة هنا من إدراك حقيقة شفافية ونزاهة المؤسسات الحكومية في ظل استراتيجية الدولة ومن مؤسسات الدولة المؤسسة الثقافية " القوي الناعمة " وعلية فأن الثقافة المنشودة تستلزم عملا تراكميا ممنهجا يستلزم جهدا جامعا لكافة العاملين في هذاا لحقل في إطار توجهات استراتيجية تخدم رؤيتنا للثقافة ويعمل على تحقيقها كافة المؤسسات والوزارات ضمن الاختصاص والأدوار المنوطة. وتتلخص هذه التوجهات بخطوطه االعريضة فيمايلي:

1- استراتيجية وفلسفة العمل للمؤسسات الثقافية

رؤية واقعية للنزاهة والشفافية والحد من الفساد

تأتي مبادرة النزاهة والشفافية ومكافحة الفساد وفق رؤية استراتيجية للمؤسسات الحكومية والوزارت وإنطلاقا من سعي تلك المؤسسات لتحقيق الأهداف الاستراتيجية لتبني استراتيجية مكافحة الفساد وإيماناً بدور وزارة الثقافة في نشر القيم الايجابية وتعزيز ثقافة النزاهة والشفافية بين عامليها وبين أطياف المجتمع.

ومن هنا كان لتطبيق الاستراتيجية الوطنية لمكافحة الفساد تحتوي علي أهداف محورية تأتي ضمنها نشر ثقافة النزاهة والتي لها دوراً في التنمية الثقافية التي تتبناها الهيئة لنشر ثقافة النزاهة للمواطن المصري و تفعيل دور المواطنة الحقيقية والشعور بالأنتماء الوظيفي في بيئة العمل وفي مجتمعنا المصري.

ومن خلال التحليل العلمي لقراءة الخطابات الأخيرة لسيادة معالي رئيس الجمهورية " عبد الفتاح السيسي " في مختلف المناسبات نادي بتفعيل مفهوم المواطنة بين كل أطياف المجتمع ومن هنا كانت دعوة لبث ثقافة النزاهة والشفافية لإ نجاح المشروعات الوطنية ولبث روح العمل الجاد بين أفراد المجتمع على مستوي الجمعي وعلي المستوي المؤسسي.

أسباب الفساد الإداري بالمؤسسات الحكومية:

- تتعدد الأسباب الكامنة وراء بروز ظاهرة الفساد، وتفشيها في المؤسسة الثقافية بالرغم من وجود شبه إجماع على كون هذه الظاهرة سلوك إنساني سلبي تحركه المصلحة الذاتية، ويمكن توضيح مجموعة من الأسباب العامة لهذه الظاهرة على سبيل التعداد لا الحصر:

1- عدم توافر الإرادة السياسية لمكافحة الفساد وضعف الإرادة من القيادات لمكافحة الفساد، وذلك بعدم اتخاذ أية إجراءات وقائية أو عقابية جادة وصارمة بحق عناصر الفساد بسبب انغماسها نفسها أو بعض إطراقها في الفساد.

2- عدم المتابعة الدورية المستمرة على الإعمال

3- استغلال النفوذ سوء التخطيط والمتابعة

4- غياب العدالة والشفافية

5- التهاون وعدم المحاسبة

6- مكافئة الموظف " العصفورة،الفهلوي، الموظف الوصولي للتقرب من القيادات بهدف الترقية أو المكافأة.

7- تغليب المصلحة الشخصية على العامة

8- عدم الشفافية والقانونية في اختيار القيادات العليا وليس على أساس علمي سليم وخير مثال قد تم اختيار مدير عام لأحدي الإدارات قبل سن إحالته للمعاش. وهو ما يدعونا للتساؤل لمصلحة من يتم تلك الانتهاكات وأين المصلحة العامة التي أصبحت هتافات ليس إلا ذلك دون العمل بها وتطبيقها برؤية علمية وعملية.

هذا وقد تزداد الفرص لممارسة الفساد في المراحل الانتقالية والفترات التي تشهد تحولات سياسية واقتصادية واجتماعية ويساعد على ذلك حداثة أو عدم اكتمال البناء المؤسسي والإطار القانوني التي توفر بيئة مناسبة للفاسدين مستغلين مناصبهم في هذه المراحل.-. تدني رواتب العاملين في المؤسسة الحكومية مثل باقي المؤسسات الحكومية وارتفاع مستوى المعيشة مما يشكل بيئة ملائمة لقيام بعض العاملين بالبحث عن مصادر مالية أخرى حتى لو كان من خلال الرشوة.

-. غياب قواعد العمل والإجراءات المكتوبة ومدونات السلوك للموظفين في قطاعات العمل العام والأهلي والخاص، وهو ما يفتح المجال لممارسة الفساد.

-. غياب حرية الأعلام وعدم السماح لها أو للمواطنين بالوصول إلى المعلومات والسجلات العامة، مما يحول دون ممارستهم لدورهم الرقابي على أعمال الوزارات والمؤسسات العامة.

-. ضعف دورمؤسسات المجتمع المدني والمؤسسات الخاصة في الرقابة على الأداء الحكومي أو عدم تمتعها بالحيادية في عملها.

-. غياب التشريعات والأنظمة التي تكافح الفساد وتفرض العقوبات على مرتكبيه.

-. غياب الضمير الحي والتخلي عن القيم والمبادئ الأخلاقية السليمة. ونقص المعرفة بالحقوق الفردية، وسيادة القيم التقليدية والروابط القائمة على النسب والقرابة.

-. بقاء مدراء المصالح العامة وموظفي الإدارة العليا والتنفيذية لفترات طويلة في مناصبهم، مما يجعل البعض منهم يخلط بين الممتلكات الشخصية وممتلكات وأموال المصلحة التي يديرها. ويعزز من استعدادهم لسلوك طرق غير مستقيمة للحصول على تبادل المصالح مما يشجع بعض ذوي النفوذ من ممارسة الواسطة والمحسوبية والمحاباة وتقبل الرشوة.

النتائج المترتبة على انتشار ظاهرة الفساد

1-إهدار وقت العمل وإهدار المال العام

2-تفشي المحسوبية والاختيار الخاطئ للقيادات والعاملين

3- عدم قيام المؤسسة بدورها تجاه المجتمع

4-منح حق لغير المستحقين وحجب الحق عن المستحقين مما أدي إلى تفشي الفساد بأشكاله مالي وأداري ونفسي وظهرت علي السطح بعض من القيم السالبة التي تتحكم في سلوكيات الموظف منها الاتكالية و عدم الانتماء والتساهل في أشياء هامة ينظر إليها علي أنها من الأشياء التي ليس لها أهمية

-انتشار ظواهر سلبية في مجتمع مثل إشكال للتطرف والعنف وعدم الرضا الوظيفي لعدم قيام المؤسسة بدورها علي المستوي المتوسط والبعيد.

- ضعف الأداء للمؤسسة على المستوي المتوسط والبعيد.

وفي النهاية يمكن القول أن تأخر المؤسسات الحكومية وإهدار أصولها وأموالها ومواردها البشرية من خلال إحساسهم بالقمع وإعلاء المحسوبية علي الكفاءات والشعور بالإحباط للكوادر الفاعلة وضياع ميزان العدالة وعدم الرغبة في العمل ، دون حب وانتماء للعمل مما يشعره بأنة أداء واجب " علي قد فلوسهم " وهي عبارات تؤكد المعني ، مما كان له الأثر في ضياع الضمير والوازع للعمل الجاد .

المؤشرات الدالة على الفساد.

1- كثرة استخدام عمليات الشراء بالأمر المباشر والخاصة للاستعجال

2- الموافقة علي صرف المبالغ لمندوبي وزارة المالية " وكلاء الحسابات "

3- عدم العدالة في تقييم العامليين بالنسبة للتقارير السرية رغم تفادي ذلك في قانون 18 الأنة مازال هناك عدم عدالة لتقييم العاملين والتي تخضع للأهواء الشخصية وأهواء المدير.

4- الترقي بالمحسوبية والوساطة دون وضع الكفاءات في الاعتبار

5- اخفاء معلومات تخص العمل وتخص المرؤسين لدي رؤساءهم

6- الاعتماد على الشلة وأهل الثقة دون الخبرة

7- سؤء الاختيار لأعضاء اللجنة " لجان البت والممارسة واللجنة الفنية في المناقصات.

8- تواجد مندوب الجهاز المركزي للمحاسبة ووزارة المالية لفترات طويلة بالمؤسسات الحكومية

9- التراخي في اداء الأعمال المكلف بها بعض العاملين بإدارات الهيئة.

10- تأخير القرارات اللازمة من السلطة المختصة في التوقيتات المناسبة لإنجاز الاعمال

11- عدم إعداد كوادر لتولي القيادات الصف الثاني ، وعدم اتاحتهم الفرصة لتولي منصب الصف الثاني .

آليات مكافحة الفساد

1- الشفافية

2- الموضوعية

3- المساءلة القانونية

4- علانية الأحكام والجزاءات

5- تحديد مدة القيادة وتدوير المناصب لوكلاء الوزارة وقد تناول هذة الجزئية قانون18 ولكنها لم تفعل في بعض من وكلاء الوزارة بالهيئة مما كان سبب لكثير من المشكلات الادارية والفنية بالهيئة .

6- نظام اختيار القيادة ووضع معايير واضحة بشفافية تامة .

7- تطبيق نظم الادارة الحديثة لتفعيل البرامج التدريبية الخاصة بها

8- التدريب المستدام للعاملين

9- تأكيد علي الجودة والمساءلة

10- الإحكام الرقابي

11- المشاركة الفعالة بين العاملين بدلا من ثقافة الفردية التي يتسم بها العاملين وبث ثقافة العمل الجماعي

12- ضعف مستوي العلمي والثقافي لبعض القيادات ووكلاء الوزارة ... والتساؤل هنا لماذا لا يخضعون لبرامج تدريبية خاصة بهم تحتمبداء الاصلاح والتطوير.

13- الحوكمة والادارة الرشيدة

14- غياب الضمير الانساني والاخلاق المهنية للموظف

" الحلول والرؤى التطبيقية للمؤسسة الثقافية "

يُخطئ من يظن أن الثقافة هي بعيدة كل البعد عن نبض ما يحدث في المجتمع المصري وهذا للأسف يُعد تعبيرا عن خللا وقصورا في إدراك الأمور، وهو نفس الأمر الذي ينطبق على الثقافة وعلاقتها بمكافحة الفساد ونشر قيمة النزاهة والشفافية من أجل تحقيق التنمية المستدامة، فكيف لشعب من الشعوب يتطلع إلى ما هو أفضل ولا يكون لدية مخزون تنويري من الثقافة عن هذا الأفضل الذي يتطلع إليه، ومسمياته وخصائصه ومميزاته والفساد الذي من الممكن أن يكون معوقا له، ولهذا ينبغي أن ندرك أن الفساد قد تجاوز الخطوط الحمراء وبدأ ينهش في المفاصل الأساسية في المجتمع وهنا تظهر جملة من الظواهر التي تنبثق من السلوكيات الخاطئة للمنظومة الأخلاقية واستغلال مواقعهم الرسمية او إمكانياتهم المادية وعلاقاتهم مع المؤسسات وأشخاص مسئولين فهم الأكثر قدرة علي تحقيق المصالح المشتركة والتي تعمل علي تقطيع النهايات المتبقية للنزاهة والوطنية

كما إن التقدم يستدعي تكاتف القوة الاقتصادية والاجتماعية واندماجهما لتحقيق الأهداف التنموية المرغوبة. وعلية فأن اهتمام الحكومة بالمجتمع والوقوف على الإمكانيات والموارد والطاقات البشرية والمادية والعمل على استثمارها في تحقيق التقدم، ولتحقيق ذلك فإن الأمر يتطلب أن يبحث المجتمع المصري عن آليات تُساعد على تحقيق هذا النمو المنشود". ومن أهم هذه الآليات الاهتمام بمكافحة الفساد والحد من وذلك من خلال اهتمامنا بالمنظومة الانسانية واوضاعها؛ فالبشر هم الأساس في تحقيق التنمية. ورغم أن مجتمع المصري يمثل عددًا كبيرًا من مظاهر الفساد بمختلف أشكاله، والتي تتجلي صورها في العديد من الصور للمؤسسات والوزارات الحكومية ومنها المؤسسة الثقافية والمشكلات المجتمعية التي لا يُستهان بها، والتي لها دور كبير في إعاقة التنمية، فإننا مع ذلك نجد أن تلك المعوقات والتحديات بكافة محاورها القانونية، والإدارية والثقافية التي تواجه المجتمع المصري حيث يمثل نوعًا من التحديات الخاصة التي تصبغها صبغة ثقافية تتسم بالتميز والخصوصية النابعة من ثقافة والسلوك الانساني.

ومن هنا يمكن القول ان لمكافحة الفساد والحد منة يبدء بالارادة السياسية وينتهي بالمواطن خاصة التي تظهر في كافة أشكال حياتة اليومية.

أن تنمية الانسان بوصفة سياسة تنموية تحدد توجيهاتها فى ضوء موقع الانسان داخل الاطار الفكر التنموي السائد، حيث يعد من مبادئ التنمية المستدامة؛ اما اذا كان الانسان فى هذا الاطار مجرد وسيلة للتنمية كواحد من عناصر الانتاج وإما ان يكون الهدف الأساسي للتنمية، لدعم قدرات الانسان على العمل والتنمية سعياً لتحقيق التنمية المستدامة للمجتمع المصري بكل أطيافه ومؤسساته.

وفي النهاية يمكن القول**بانة**ليس هناك من طريق لتحقيق التنمية الثقافية الشاملة إلا عبر التنمية المستدامة؛ بل أن الثقافة هو الوجه الثاني للتنمية المستدامة. فكلاهما . يهدفان إلى حماية الإنسان من مخاطر الجهل وتحقيق أعلى درجات العيش الآمن الكريم. وتلك مهمة للمجتمع بأسره ولكن، المؤسسات الثقافية يعتبر أحد الفاعلين الأساسيين في تحقيق هذه المهمة. ولقد حاولنا في التحليل السابق أن نناقش بعض القضايا الإدارية المرتبطة بالمؤسسات الثقافية بدورها الإيجابي في تحقيق التنمية الثقافية أو التنمية المستدامة. وقد يحق لنا أن نختم بالقول بأن هذه المهام تتطلب شروطًا اجتماعية وثقافية عامة؛ أهمها وجود إجماع اجتماعي على هذا الدور وأهميته؛ وتبني الدولة لأهداف تنموية تقوم على رؤية للشراكة مع استبعاد التسلط والقهر والتهميش؛ وقدرة النخب الثقافية والمؤسسات الثقافية على أن تتجاوز خلافاتها وأن تعمل يدًا بيد من أجل الصالح العام. لتحقيق أمن وسلامة ابناء المجتمع المصري.

قائمة المراجع والإحالات:

قائمة المراجع باللغة العربية:

1. نجم عبود نجم (2000م), أخلاقيات الإدارة فى عالم متغير (القاهرة: المنظمة العربية للتنمية الإدارية)
2. وفاء السيد الحفناوى، دراسة تقيمية اجتماعية لفاعلية برنامج النهوض بصحة المرأة، قسم الدراسات الإنسانية معهد البحوث والدراسات البيئة (2004)، جامعة عين شمس، رسالة ماجستير غير منشورة.
3. تشارلز و جاريت جونز (2000), الإدارة الاستراتيجية (الرياض ،دار المريخ للطباعة و النشر)
4. كايد فرعوش و أخرون (2006م)، الأخلاق فى الإسلام (الأردن ،دار المناهج للنشر و التوزيع
5. بيتر . ف . داركر (1995م)، الإدارة ، ترجمة اللواء محمد عبد الكريم (القاهرة، الدار الدولية للنشر و التوزيع).
6. محمد شلتوت (1992م)، الإسلام عقيدة و شريعة (بيروت ، دار الشروق).
7. جمال البنا و د : حسن العنانى (1982 م)، الحل الإسلامي لأزمة الإدارة (القاهرة : المعهد الدولي للاقتصاد الإسلامي).
8. الهادى عبد الصمد، الانسان و التنظيم : دراسة نقدية للفكر الإدارى الغربى من منظور إسلامى (العين).
9. أحمد إبراهي أبو سن (1993 م)، الإدارة فى الإسلام (الخرطوم ، دار الثقافة للطباعة و النشر).