

اسم المقرر
مبادئ الإدارة
استاذ المقرر
أ. عبدالله الجعفري



جامعة الملك فيصل
عمادة التعلم الإلكتروني والتعليم عن بعد

المحاضرة الثانية عشر

الفصل الحادي عشر: أخلاقيات الأعمال/المسؤولية الاجتماعية للمنظمات/الريادة

إعداد:

أعضاء هيئة تدريس مقرر مبادئ إدارة الأعمال



مكونات الفصل:

- ❖ أولاً: أخلاقيات الأعمال (مفهوم أخلاقيات الإدارة والأعمال، مداخل مختلفة لتفسير الأخلاق، الإشكاليات الأخلاقية في مكان العمل، العوامل المؤثرة في السلوك الأخلاقي، تبرير السلوك اللاأخلاقي، والتدريب من أجل بناء منظومة أخلاقية في المنظمة).
- ❖ ثانياً: المسؤولية الاجتماعية (المفهوم والمؤيدون والمعارضون، مجالات المسؤولية الاجتماعية، استراتيجيات التعامل مع المسؤولية الاجتماعية، تقييم الأداء الاجتماعي، الحكومات ومنظمات الأعمال، والحاكمة المؤسسية والمواطنة الصالحة).
- ❖ ثالثاً: الريادة (مفهومها، خصائصها، وافتراضات خاطئة حولها).

أولاً: أخلاقيات الأعمال

1- مفهوم أخلاقيات الإدارة والأعمال:

الأخلاق: مجموعة المبادئ والقيم التي تحكم سلوك الفرد فيما يتعلق بما هو صواب أو خطأ.

السلوك الأخلاقي: هو السلوك الصائب والخيار السليم الملتزم بالمبادئ الأخلاقية. وهو عكس السلوك اللاأخلاقي الذي لا يخضع للمبادئ الأخلاقية الصحيحة.

المشكلة الأخلاقية: هو الموقف الذي يرتبط بخيارات سلوكية ينجم عنها عواقب سلبية يصعب معها التمييز بين ما هو صحيح أو خطأ.

الأخلاقيات الإدارية: هي المعايير الأخلاقية التي توجه سلوك المديرين في العمل.



2- تأثير الأخلاقيات على عمل المدراء:

- 1- كيف تعامل المنظمة عامليها: فيما يتعلق بالتعاقد معهم أو تسريحهم من العمل، وكذلك الرواتب والأجور، وظروف العمل، واحترام خصوصية العاملين...
 - 2- كيف يعامل العاملون أو الموظفون المنظمة.
 - 3- كيف تتعامل المنظمة والعاملين فيها مع الأطراف الأخرى.
- مداخل مختلفة لتفسير الأخلاق:

- 1- المدخل النفعي: السلوك الأخلاقي هو الذي ينجم عنه أكبر فائدة لأكبر عدد من الناس.
- 2- مدخل الفردية: السلوك الأخلاقي يستند على المنفعة الشخصية الذاتية على المدى الطويل.

3- مدخل الحقوق: السلوك الأخلاقي هو السلوك الذي يحترم ويحافظ على الحقوق الأساسية للإنسان.

4- مدخل العدالة: المدخل الذي يستند إلى معاملة الناس بنزاهة وحيادية.

* يميز الباحثون بين ثلاثة أنواع من العدالة، وهي:

1. العدالة الإجرائية: تشير لمدى تطبيق الإجراءات والسياسات بعدالة.
2. العدالة الموزّعة: تشير لتوزيع الموارد أو المخرجات بغض النظر عن الخصائص الفردية للعاملين.
3. العدالة التفاعلية: تشير لمدى معاملة الآخرين بكرامة ونزاهة واحترام.

3- الإشكاليات الأخلاقية في مكان العمل:

يمكن تحديد أهم المشاكل الأخلاقية التي يمكن أن يواجهها المدراء بما يلي:

1. تضارب المصالح.
2. ثقة الزبون.
3. التمييز.
4. التجاوز أو التحرش في مكان العمل.
5. إساءة استخدام موارد المنظمة.
6. تشويش الاتصالات.

4- العوامل المؤثرة في السلوك الأخلاقي :

- ❖ **الفرد:** حيث يتأثر السلوك الأخلاقي للفرد بتكوينه العائلي والشخصي
- ❖ **المنظمة:** فالمنظمة ذات تأثير في أخلاقيات الفرد من خلال الهيكل التنظيمي، وخطوط السلطة، وقواعد العمل، والإجراءات، والحوافز، والتنظيمات غير الرسمية. ولعل الثقافة التنظيمية (مجموعة القيم والأعراف التي تتحكم بالتفاعلات بين أعضاء المنظمة، وكذلك مع الأطراف الخارجية) هي مؤثر كبير وفاعل في السلوك سواء كان أخلاقياً أو غير أخلاقي.
- ❖ **البيئة:** فهي ذات تأثير كبير في السلوك الأخلاقي بعواملها المختلفة.

5- تبرير السلوك اللاأخلاقي:

غالباً ما تكون هذه التبريرات في إطار أربعة تفسيرات للقيام بمثل هذه السلوكيات:

1. إقناع النفس بأن السلوك الحاصل لا يدخل حقيقة في إطار اللامشروعية، أو عدم القانونية.
2. محاولة إقناع الذات بأن جميع الأفراد في المنظمة يتصرفون وفق مصالحهم الشخصية وضرورة تعظيمها.
3. التبرير بأن ما قام به الفرد لن يكشفه أحد سواء كان من داخل المنظمة أو خارجها، وأن هذا العمل لا يلفت النظر.
4. إقناع النفس بأن المنظمة التي يعمل فيها من قام بالسلوك اللاأخلاقي سوف تحميه من طائلة القانون، وأن ما قام به إنما هو لمصلحتها.

6- التدريب من أجل بناء منظومة أخلاقية في المنظمة:

التدريب الميداني: برامج تدريبية تهدف إلى مساعدة الأفراد على معرفة مختلف الجوانب الأخلاقية في قراراتهم.

وهناك خطوات ينصح باعتمادها لفحص الإطار الأخلاقي للقرارات وهي:

1. إدراك الإشكالات الأخلاقية المحتملة.
2. جمع المعلومات والتأكد من الحقائق.
3. تشخيص الخيارات المتاحة.
4. اختبار وافحص كل خيار من جانب الشرعية، الصواب، الدقة، الفوائد.
5. قرر أي خيار ستتبنى.
6. كرر التدقيق واسأل نفسك السؤالين التاليين:
- كيف سيكون موقعي إذا عرفت عائلتي بقراري هذا.
- كيف سيكون موقعي إذا نشر القرار، أو تداولته الصحف المحلية؟
7. تصرف بالقبول أو الرفض.

المنظمة الأخلاقية

*

بيئة المنظمة وأنظمتها

- ثقافة المنظمة
- دستور أخلاقي مكتوب
- التزام أخلاقي بعيد المدى
- تعيين مدير مسؤول
- عن الجوانب الأخلاقية
- برامج تدريبية أخلاقية
- آليات لتشجيع الإفصاح
- عن الجوانب غير الأخلاقية

القيادة الأخلاقية

- تنمية القيم الأخلاقية
- في المنظمة
- بث ونقل القيم والممارسات
- عبر أقسام المنظمة
- مكافآت لذوي السلوك
- الأخلاقي
- تحجيم ومكافحة
- السلوكيات غير الأخلاقية

الأخلاق الفردية

- النزاهة
- الكرامة
- الثقة
- العدالة في المعاملة
- التصرف الأخلاقي
- السعي الدؤوب لتطوير
- الذات أخلاقياً

ثانياً: المسؤولية الاجتماعية للمنظمة

1- المسؤولية الاجتماعية: "مجموعة الواجبات أو التصرفات التي تقوم بها المنظمة من خلال قراراتها لزيادة رفاهية المجتمع، والعناية بمصالحه، إضافة لمصالحها الخاصة".

2- مجالات المسؤولية الاجتماعية:

1- أصحاب المصالح: هم المستفيدون أو المتأثرون مباشرة من سلوك المنظمة، ولهم حصة أو فائدة في أدائها أو وجودها.

2- البيئة الطبيعية: مثل الاحتفال بيوم الأرض منذ القدم. قياساً بالتلوث اليوم الذي يصيب الماء والهواء والتربة. فقد أصبحت البيئة محور اهتمام المدراء خصوصاً بعد صدور الحزمة الخاصة بالأمان البيئي والمتمثلة بالآيزوا (ISO 14000).

ويمكن لقيادات منظمات الأعمال أن تأخذ بعين الاعتبار العناصر التالية المتعلقة بالبيئة:

- الأفراد العاملون في المنظمة.
- المجتمعات المحلية.
- البيئة الطبيعية.
- المدى البعيد.
- السمعة الحسنة.

3- رفاهية المجتمع بشكل عام: وذلك من خلال المساهمة في الأنشطة الخيرية، وأعمال الاحسان، ودعم أنشطة ثقافية وفنية، وعدم خرق مبادئ حقوق الإنسان...الخ.



بِسْمِ اللَّهِ
رَحْمَةً وَرَحْمَةً
بِحَمْدِ اللَّهِ

