

اسم المقرر
مبادئ الإدارة
استاذ المقرر
أ. عبدالله الجعفري



جامعة الملك فيصل
عمادة التعلم الإلكتروني والتعليم عن بعد

المحاضرة الثالثة عشر

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

إعداد:

أعضاء هيئة تدريس مقرر مبادئ إدارة الأعمال



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).

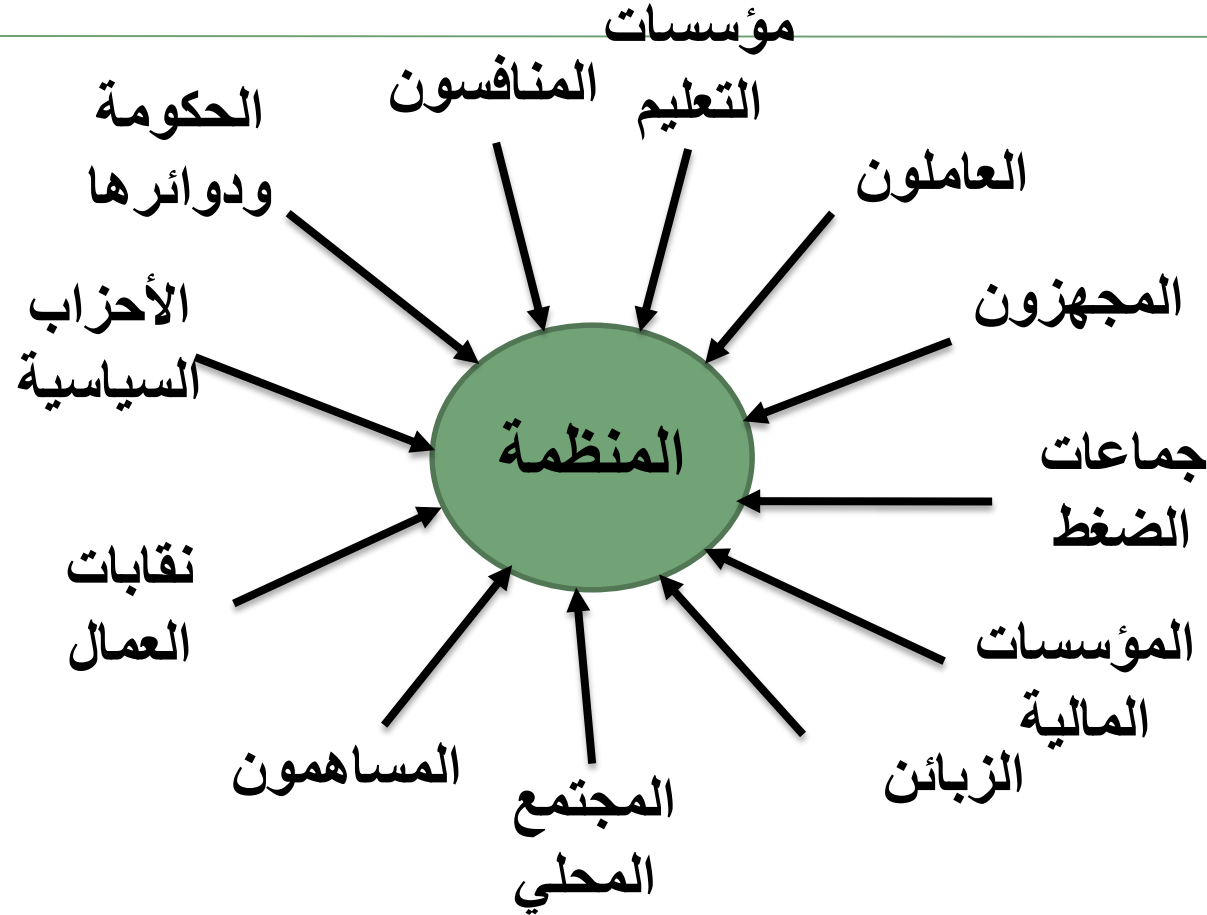
ويمكن لقيادات منظمات الأعمال أن تأخذ بعين الاعتبار العناصر التالية المتعلقة بالبيئة:

- 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.

3- نموذج أصحاب المصالح المستفيدين من وجود المنظمة:

*



4- استراتيجيات التعامل مع المسؤولية الاجتماعية:

1. استراتيجية الممانعة أو عدم التبني: البعد عن أي مساهمة اجتماعية، والتركيز على الأولويات الاقتصادية.
2. الاستراتيجية الدفاعية: المساهمة بالحد الأدنى المفروض قانونياً من الدور الاجتماعي لحماية المنظمة.
3. استراتيجية التكيف: قبول دور اجتماعي، ومحاولة الوفاء بجوانب اقتصادية وقانونية وأخلاقية.
4. استراتيجية المبادرة التطوعية: أخذ زمام المبادرة في مجال المساهمة الاجتماعية (تبني دور اجتماعي واسع جداً)، بحيث تؤخذ مصلحة المجتمع وتطلعاته في كل قرارات المنظمة.

5- تقييم الأداء الإجتماعي:

❖ يتم تقييمه في ضوء مؤشرات أصحاب المصالح، في مقدمة ذلك مؤشرات إجتماعية وليس مؤشرات مالية فقط. حيث يوجد ما يعرف **بتدقيق المسؤولية الإجتماعية** (تقييم وفحص المساهمات الاجتماعية لمنظمات الأعمال في مختلف المجالات).

الحكومة ومنظمات الأعمال:

نتيجة لعدم قيام إدارات المنظمات بالدور الاجتماعي المطلوب منها تتدخل الحكومات باعتبارها الممثل الشرعي للشعب بجميع فئاته لتؤثر بشكل مباشر أو غير مباشر على تلك المنظمات لتأمين الحد الأدنى المطلوب على الأقل من الدور الاجتماعي. ويتمثل هذا التدخل بجانبيين وهما:

أ- التشريعات المباشرة: أدوات الحكومة القانونية المتمثلة بالقوانين والضوابط التي تملي على المنظمة ما يجب وما لا يجب القيام به.



ب- التشريعات غير المباشرة: والتي تشمل تشجيع غير مباشر على القيام أو الامتناع عن أعمال أو تصرفات معينة من خلال فرض ضرائب أو تقديم إعفاءات أو حوافز.

طرق المنظمات للتأثير على الحكومة لغرض تقليل الضغط عليها لتبني مزيد من المسؤولية الاجتماعية:

1. **الاتصالات المباشرة الشخصية:** وذلك مع القادة والمسؤولين الكبار في الدولة لغرض إقناعهم بوجهة نظر المنظمات بشأن الجوانب الاجتماعية.
2. **اللوبي:** أفراد أو مجاميع تمثل منظمات الأعمال بشكل رسمي للتفاوض والتأثير على الحكومة وتشريعاتها.
3. **لجان الدعم السياسي:** تنظيمات تقوم بجمع الأموال لدعم الحملات الانتخابية للمرشحين السياسيين، وتقوم منظمات الأعمال بدعمها.
4. **الأفضال:** رغم أنه أمر قانوني، إلا أنه موضع نقد وعدم قبول في المجتمع.

6- الحاكمية المؤسسية والمواطنة الصالحة:

الحاكمة المؤسسية: نظام للرقابة والفحص يحكم عمل منظمات الأعمال على أعلى المستويات.
مؤشرات الحكم السياسي الصالح، وحاكمة منظمات الأعمال الصالحة:

1. إلتزام بالمبادئ الأخلاقية في جميع التصرفات.
 2. عدم الإضرار بمصالح الجهات الأخرى.
 3. الشفافية والإفصاح والصدق في تقديم المعلومات.
 4. عدالة ونزاهة بالتعامل مع كافة الأطراف.
 5. الإلتزام بتجنب الفساد ومكافحته بكافة أشكاله.
 6. مراعاة المسؤولية الإجتماعية والأخلاقيات في جميع القرارات.
- * وتجدر الإشارة إلى أن مصطلح آخر متلازم للحاكمة المؤسسية، هو **المواطنة الصالحة** (تصرفات مسؤولة من قبل منظمات الأعمال تجاه مختلف الأطراف، وبما يراعي الواجبات كمواطن إعتيادي صالح).

ثالثاً: الريادة

- 1- مفهوم الريادة: خصائص وسلوكيات تتعلق بالإبتداء بعمل والتخطيط له وتنظيمه وتحمل مخاطره والإبداع في إدارته.
- 2- الرائد (الريادي): فرد يتمتع بقدرات على تحمل المخاطر ورؤية الفرص والتخطيط، والإدارة الإبداعية لعمل خاص به.
- 3- أهم خصائص الرواد:
 1. القدرة على إدارة الذات، والإيمان بقدراتهم على تحديد مصيرهم (حب الاستقلالية، والبعد عن التبعية للغير).
 2. التمتع بطاقة عمل هائلة، والعمل بجد واجتهاد ومثابرة ورغبة بالتميز والنجاح.
 3. الشعور بحاجة كبيرة لتحقيق إنجازات متميزة.

4. السعي وراء تحقيق أهداف فيها قدر كبير من التحدي، والاستفادة من التغذية العكسية للأداء المتميز.
5. تقبل حالات الغموض، وتحمل المخاطر والمواقف ذات عدم التأكد العالي.
6. ثقة عالية بالنفس، والشعور بطاقة كبيرة للمنافسة، والاستعداد لإتخاذ قرارات في مواقف صعبة.
7. الصبر والاهتمام بالأفعال أكثر من الأقوال، والتركيز على حل المشاكل وعدم تضييع الوقت.
8. الرغبة بأن يكونوا مدراء أنفسهم، لا أن يكونوا تابعين لآخرين.
9. مرونة بالتفكير واستعداد لقبول حالات الفشل، ومن ثم التصحيح وتغيير الخطط باستمرار.
10. ديناميكية عالية، وعدم الجمود أمام المواقف ذات التحدي.

4- افتراضات خاطئة حول الرواد:

1. الرواد يولدون بموهبة ولا يصنعون.
2. الرواد مغامرون ولا يقبلون المخاطرة المحسوبة.
3. الأموال هي المفتاح لنجاح الرواد.
4. يجب أن يكون الرائد شاباً أو صغير السن.
5. يجب أن يكون الرائد حاملاً لشهادة جامعية في تخصص معين.



بِسْمِ اللَّهِ
رَحْمَةً وَرَحْمَةً
بِحَمْدِ اللَّهِ

