جامعة الملك سعود
King Saud University
معهد الملك سلمان لريادة الأعمال

أخلاقيات رائد الأعمال

Entrepreneur's Ethics

سلسلة ريادة الأعمال (٧)

بسم الله الرحمن الرحيم

تقـديـم

إيماناً بدور مركز ريادة الأعمال (Entrepreneurship Center) في نشر ثقافة الريادة وتعزيز التوجه نحو الفكر الريادي بين أفراد المجتمع، فإنه يسره أن يقدم هذه السلسلة التوعوية التي تهدف إلى إيضاح بعض مفاهيم ريادة الإعمال، وتقدم للرائد (Entrepreneur) أهم الإرشادات والتعليمات التي يحتاجها في مسيرته الريادية بالإضافة إلى تقديم نماذج عملية أساسية لإنشاء المشاريع الصغيرة. ويمكن التواصل معنا عبر بوابة مركز ريادة الأعمال الإلكترونية وجمعية ريادة الأعمال عبر المواقع الإلكتروني

www.en-center.org www.e-nas.org

راجين أن تتحقق لرائد الأعمال والقارئ الكريم الفائدة المرجوة، ومتطلعين إلى استقبال آرائكم ومقترحاتكم ومشاركاتكم في فعالياتنا المختلفة، والله ولي التوفيق.

المشرف العام

أ.د. أحمد بن عبدالرحمن الشميمري

المحتويات

- أخلاقيات ا لعمل
- أخلاقيات رائد الأعمال
  - أن يكون حسن الخلق
  - أن يكون قدوة حسنة
  - أن يكون عادلاً
  - أن يكون رحيماً
  - أن يكون عفيف النفس
  - أن لا يستبد بالرأي
  - أن يتحلى بصفة الإيثار
  - أن يكون نصوحاً
  - أن يكون ذا كفاءة وعلم
  - أن يكون حكيماً وفطناً
- المسئولية الاجتماعية
- أبعاد المسئولية الاجتماعية

مقدمة

أصبح موضوع أخلاقيات الأعمال من المواضيع التي تحظى باهتمام متزايد في السنوات الأخيرة من قبل الحكومات والجامعات والمنظمات ا لعالمية في جميع البلدان نتيجة تزايد الضغط من مؤسسات المجتمع المدني وجماعات الضغط الأخرى والاتجاه نحو العولمة وتنميط المعايير الفنية عالمياً و تراجع الحكومات عن الأعمال في ظل تنامي ظاهرة الخصخصة. وأصبح انتشار التعريف والتوعية بأخلاقيات العمل أمراً جوهرياً في المنظمات فقد سنت الدول التشريعات الخاصة بالأخلاقيات ويتم تدريسه كمادة دراسية في كل الجامعات العالمية كما يتم إنشاء الأجهزة المختلفة في الدول لمكافحة الفساد الإداري والجمعيات المدنية المتخصصة في الأخلاقيات و قواعد آداب المهنة و أخلاقيات الوظيفة العامة و القيم و السلوك الأخلاقي و المسؤولية الأخلاقية و غيرها من المصطلحات ذات العلاقة. كما انتشر المفهوم ليشمل تفصيلات محددة لكل مهنة كعلم وتنظيمات ومواثيق شرف مهنية فهناك حديث عن أخلاقيات الطب وأخلاقيات الحاسوب وأخلاقيات المنظمات الافتراضية وأخلاقيات استخدام الانترنت وأخلاقيات البحث في الهندسة الوراثية وأخلاقيات ريادة الأعمال وغيرها.

أخلاقيات رائد الأعمال

إن أخلاقيات رائد الأعمال هي مبادئ وأصول ينبغي أن يسير عليها ويراعي تطبيقها كل ممارس في أي مستوى إداري سواءً كان رئيساً أو مرؤوساً، أميراً أو وزيراً، مديراً أو أجيراً. ولكن الإدارات العليا تزداد عليها المسئوليات، وتتعاظم عليها الواجبات مما يزيد أهمية تحليها بالصفات الحميدة، والمبادئ الأساسية للمدير . لذا فقد أفردنا في هذا القسم الصفات الواجب أن يتحلى بها رائد الأعمال. وقد أجملناها في عشر صفات سنشرحها تباعاً في السطور التالية.

أولاً : أن يكون حسن الخلق :

إن من أهم الصفات التي ينبغي أن يتصف بها عموماً والمدير بوجه خاص هي حسن الخلق ، فبالخلق الحسن يستطيع الإداري أن يكسب احترام مرؤوسيه ومن ثم يقودهم لتحقيق الأهداف المنشودة وهم في حالة معنوية عالية، فلا يشعر أحدهم أنه محتقر أو مهمش أو مستصغر، أو أن تصدر منه الكلمات النابية والألقاب المحقرة لمن حوله من المرؤوسين، وإنما يعاملهم معاملة إنسانية حسنة فترتفع حالته المعنوية فيقبلون على إنجاز العمل وهم في أحسن حال .

وقد ضرب لنا رسولنا الكريم صلى الله عليه وسلم المثل الأعلى في حسن الخلق ، فوصفه ربه سبحانه وتعالى بأنه ذو خلق عظيم

فيقول جل من قائل واصفاً نبيه (وَإِنَّكَ لَعَلَى خُلُقٍ عَظِيمٍ) سورة القلم آية (٤) .كما يقول المصطفى صلى الله عليه وسلم عن المهمة التي بعث بها : عن مالك أنه قد بلغه أن رسول الله صلى الله عليه وسلم قال (بعثت لأتمم حسن الأخلاق) رواه أحمد ، ومن هنا تتضح الأهمية الكبرى لمكارم الأخلاق وحسنها .

ثانياً : أن يكون قدوة حسنة :

يجب أن يكون المدير هو وأفعاله قدوة لمرؤوسيه كي يحتذوا بها ، فلا بد وأن يكون الإداري المسلم هو أول من يطبق تعليمات العمل، فلا يأمر بشيء إلا ويكون هو أول من ينفذه، ولا ينهى عن شيء إلا ويكون هو أول من يبتعد عنه .

فقد كان قدوتنا الرسول الله صلى الله عليه وسلم خير مثل على ذلك ، فما أمر بشيء إلا كان هو أول من يعمل به وما نهى عن شيء إلا وكان أول من ينتهي عنه وفي هذا يقول المولى سبحانه وتعالى (لَقَدْ كَانَ لَكُمْ فِي رَسُولِ اللَّهِ أُسْوَةٌ حَسَنَةٌ لِمَنْ كَانَ يَرْجُو اللَّهَ وَالْيَوْمَ الْآخِرَ وَذَكَرَ اللَّهَ كَثِيراً) سورة الأحزاب آية (٢١). فالمدير يجب أن يكون قدوة لمرؤوسيه ، فلا يعقل أن ينادي بالالتزام بمواعيد العمل مثلاً وهو غير ملتزم بها ، ولا يعقل أن ينادي بالعدل وهو ظالم ، ولا بالاخلاص وهو غارق في تفضيل وتقديم أعماله ومصالحه الشخصية . وفي ذلك يقول الحق سبحانه وتعالى (يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لِمَ تَقُولُونَ مَا لا تَفْعَلُونَ × كَبُرَ مَقْتاً عِنْدَ اللَّهِ أَنْ تَقُولُوا مَا لا تَفْعَلُونَ) سورة الصف آية (٢ – ٣).

ثالثاً : أن يكون عادلاً :

يجب أن يكون المدير عادلاً بين مرؤوسيه وألا يفرق بينهم في تعامله معهم ، ولا يحابي مرؤوساً على حساب مرؤوس آخر فشعور المرؤوسين بعدالة رئيسهم يرفع من حالتهم المعنوية وفي نفس الوقت يمنحونه ثقتهم، أما عندما تغيب العدالة تشتعل النفوس بالغضب والكراهية وتصيد الأخطاء ، واليأس من العمل. وفي ذلك يقول الرسول صلى الله عليه وسلم في الحديث الذي رواه عوف بن مالك رضي الله عنه قال :سمعت رسول الله صلى الله عليه وسلم يقول : (خيار أئمتكم الذين تحبونهم ويحبونكم ، وتصلون عليهم ويصلون عليكم، وشرار أئمتكم الذين تبغضونهم ويبغضونكم ، وتلعنونهم ويلعنونكم) قال : قلنا يا رسول الله ، أفلا ننابذهم ؟ قال : (لا ، ما أقاموا فيكم الصلاة ، لا، ما أقاموا فيكم الصلاة) رواه مسلم ، وقوله تصلون عليهم : تدعون لهم.

وهناك العديد من الآيات القرآنية والأحاديث النبوية التي تبين ضرورة العدل ، من ذلك قول المولى سبحانه وتعالى (يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا كُونُوا قَوَّامِينَ لِلَّهِ شُهَدَاءَ بِالْقِسْطِ وَلا يَجْرِمَنَّكُمْ شَنَآنُ قَوْمٍ عَلَى أَلَّا تَعْدِلُوا اعْدِلُوا هُوَ أَقْرَبُ لِلتَّقْوَى وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ) سورة المائدة- آية (٨) .

وعكس العدل الظلم في معاملته للمرؤسيه ولمن تحت إمرته من العمال والموظفين. ومن صوره مطل الغني وحرمان الحقوق المادية كالأجور والرواتب، والحقوق المعنوية كالمراتب والترقيات والتقدير والاحترام.

والظلم ظلمات يوم القيامة . وكان معاوية رضي الله عنه يقول : إني لأستحي أن أظلم من لا يجد عليَّ ناصراً إلا الله . وقال سحنون بن سعيد : كان يزيد بن حاتم يقول : ما هبت شيئاً قط هيبتي من رجل ظلمته ، وأنا أعلم أن لا ناصر له إلا الله ، فيقول حسبك الله، الله بيني وبينك. ؟

وبكى علي بن الفضل يوماً ، فقيل له ما يبكيك . قال أبكي على من ظلمني إذا وقف غداً بين يدي الله تعالى ولم تكن له حجة. ونادى رجل سليمان بن عبد الملك وهو على المنبر : يا سليمان اذكر يوم الأذان فنزل سليمان من على المنبر ودعا بالرجل ، فقال له ما يوم الأذان فقال : قال الله تعالى : (فَأَذَّنَ مُؤَذِّنٌ بَيْنَهُمْ أَنْ لَعْنَةُ اللَّهِ عَلَى الظَّالِمِينَ) سورة الأعراف – آية (٤٤) ، قال: فما ظلمتك قال: أرض لي بمكان كذا وكذا أخذها وكيلك ، فكتب إلى وكيله ادفع إليه أرضه وأرضاً مع أرضه. وروي أن سلطاناً رقم على بساطه :

لا تظلمن إذا ما كنت مقتدراً — فالظلم مصدره يفضي إلى الندم

تنام عيناك والمظلوم منتبه — يدعو عليك وعين الله لم تنم

رابعاً : أن يكون رحيماً :

فالمدير الذي يكون رحيماً مع مرؤوسيه يحبونه ويخلصون له وكذلك ترتفع حالتهم المعنوية. وعندما يكون قادراً على توقيع عقوبة معينة على بعضهم ثم يعفو عنهم يزداد حبهم واحترامهم له. ومن الرحمة أن يصبر عليهم ويسعى إلى تقدمهم وتطورهم ، ويسعد بترقيتهم ونجاحهم ، وفتح سبل الخير لهم ، وهو في ذلك يكون ممتثلاً لتوجيهات القرآن الكريم حيث يقول المولى سبحانه وتعالى (فَاعْفُ عَنْهُمْ وَاصْفَحْ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُحْسِنِينَ) سورة المائدة- آية (١٣). وعن عائشة رضي الله عنها قالت : سمعت رسول الله r يقول في بيتي هذا : (اللهم من وليّ من أمر أمتي شيئاً ، فشق عليهم ، فاشقق عليه ، ومن وليّ من أمر أمتي شيئاً، فرفق بهم، فارفق به) رواه مسلم . وهذا لا يتنافى مع أن يكون المدير حازماً جاداً لا يترك مجالاً للتسيب والخمول والكسل ، ويحرص على مراقبة الموظفين ومتابعتهم ، وحثهم على الإنجاز والفعالية.

وقال الحسن بن أبي الحسن إذا كان يوم القيام نادى مناد من كان له على الله أجر فليقم ، فلا يقوم إلا العافون عن الناس ، وتلا قوله تعالى : (فَمَنْ عَفَا وَأَصْلَحَ فَأَجْرُهُ عَلَى اللَّهِ سورة الشورى – آية (٤٠) .) وقال علي كرم الله وجهه : أولى الناس بالعفو

أقدرهم على العفو به . وقال رضي الله عنه : أقيلو ذوي المروءات عثراتهم ، فما يعثر منهم عاثر ، إلا ويده بيد الله يرفعه.

وكان المأمون رحمه الله تعالى يحب العفو ويؤثره ويقول : لقد حبب إليَّ العفو، حتى إني أخاف أن لا أثاب عليه .

وكان الأحنف رحمه الله تعالى : كثير العفو والحكم ، وكان يقول ما آذاني أحد إلا أخذت في أمره بإحدى ثلاث : إن كان فوقي عرفت له فضله ، وإن كان مثلي تفضلت عليه ، وإن كان دوني أكرمت نفسي عنه. وكان مشهوراً بين الناس بالحلم وبذلك ساد عشيرته وكان يقول : وجدت الاحتمال أنصر من الرجال . وقيل له ممن تعلمت الحلم فقال : من قيس بن عاصم كنا نختلف إليه في الحلم ، كما يختلف إليّ الفقهاء في الفقه ، ولقد حضرت عنده يوماً وقد أتوه بأخ له قد قتل ابنه ، فجاءوا به مكتوفاً فقال : ذعرتم أخي أطلقوه ، واحملوا إلى أم ولدي ديته ، فإنها ليست من قومنا ، ثم أنشأ يقول :

أقول للنفس تصبيراً وتعزية ... إحدى يديّ أصابتني ولم ترد

كلاهما خلف من فقد صاحبه ... هذا أخي حين أدعوه وذا ولدي

وقيل: من عادة الكريم إذا قدر غفر ، وإذا رأى زلة ستر. والذي يجب على العاقل مديراً كان أو أجيراً إذا أمكنه الله تعالى أن لا يجعل العقوبة شيمته ، وإن كان لا بد من الانتقام فليرفق في انتقامه إلا أن يكون حداً من حدود الله تعالى .

خامساً : أن يكون عفيف النفس :

لابد وأن يتصف المدير بعفة النفس فإذا كان الإداري عفيف النفس ، يعفها عن الشهوات والمحرمات فما من شك أن مرؤوسيه سيقتدون به ، ويعفوا أنفسهم ومن ثم تستقيم الأمور في العمل طالما أن هناك بعداً عن الشبهات. فقد جاء في الحديث : عن أبي هريرة رضي الله عنه أن رسول الله صلى الله عليه وسلم قال : (عرض علي أول ثلاثة يدخلون الجنة : الشهيد وعبد أدى حق الله وحق مواليه وفقير عفيف متعفف) رواه الترمذي .

وعن ابن عمر رضي الله عنهما أن النبي صلى الله عليه وسلم قال : (لا تزال المسألة بأحدكم حتى يلقى الله تعالى وليس في وجهه مزعة لحم) متفق عليه . وعنه أن النبي صلى الله عليه وسلم قال وهو على المنبر ، وذكر الصدقة والتعفف عن المسالة : (اليد العليا خير من اليد السفلى . واليد العليا هي المنفقة ، والسفلى هي السائلة) متفق عليه .

وقيل : ينبغي أن يكون المرء في دنياه كالمدعوّ إلى الوليمة إن أتته صحفه تناولها ، وإن لم تأته لم يرصدها ، ولم يطلبها . وقيل الحرص ينقص من قدر الإنسان ، ولا يزيد في رزقه. وقيل للاسكندر : ما سرّ الدنيا، قال الرضا بما رزقت منها. قيل: فما غمّها.

قال الحرص عليها. وقال الحسن: لو رأيت الأجل ومروره، لنسيت الأمل وغروره. وقال بعضهم :

هي القناعة فالزمها تعش ملكاً — لو لم يكن منها إلا راحة البدن

وانظر لمن ملك الدنيا بأجمعها — هل راح منها بغير القطن والكفن

سادساً : أن لا يستبد بالرأي :

يجب أن يتصف المدير وخاصة عند اتخاذه القرارات الهامة بصفة الشورى فلا يكون مستبداً برأيه وإنما عليه أن يشاور ويشيع جو المشورة التي ينادي بها الدين القويم ، فإن للشورى تأثيراً كبيراً لدى المرؤوسين في رفع حالتهم المعنوية ورضاهم ومشاركتهم، وقد نادى بها القرآن الكريم في العديد من المواضع ، منها قول المولى عز وجل (فَاعْفُ عَنْهُمْ وَاسْتَغْفِرْ لَهُمْ وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ فَإِذَا عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُتَوَكِّلِينَ) سورة آل عمران - آية (١٥٩).

والأحاديث النبوية التي تدعو إلى المشورة كثيرة ، بل إن تطبيقاته صلى الله عليه وسلم لمبدأ الشورى واسعة وما أدل على ذلك من قول أبي هريرة رضي الله عنه : ما رأيت أحداً أكثر مشورة لأصحابه من رسول الله صلى الله عليه وسلم .

فعندما لا ينفرد الإداري باتخاذ القرار بل يلجأ إلى مرؤوسيه وخاصة الأمناء الأقوياء لمشاورتهم يقوى الرأي ويسدد ويكون أدعى إلى الحكمة والصواب . كما يكسب بذلك احترام من حوله من المرؤوسين ، ويضمن مشاركتهم وتبنيهم للرأي ، وحرصهم على نجاحه .

قال الحسن : الناس ثلاثة : فرجل رجل ، ورجل نصف رجل ، ورجل لا رجل . فأما الرجل الرجل فذو الرأي والمشورة . وأما الرجل الذي هو نصف رجل فالذي له رأي ، ولا يشاور . وأما الرجل الذي ليس برجل فالذي ليس له رأي ولا يشاور.

وقال أعرابي : لا مال أوفر من العقل ، ولا فقر أعظم من الجهل ، ولا ظهر أقوى من المشورة. وقيل من بدأ بالاستخارة وثنى بالاستشارة فحقيق أن لا يخيب رأيه .

ولمحمد الوراق :

إن اللبيب إذا تفرق أمره — فَتَقَ الأمور مناظرا ومشاورا

وأخو الجهالة يستبد برأيه — فتراه يعتسف الأمور مخاطرا

سابعاً : أن يكون نصوحاً :

يجب على المدير أن يكون نصوحاً ويكثر من إسداء النصح لمرؤوسيه إذا رغب في الإقلال من الأخطاء الممكن الوقوع بها ، وبالتالي فإذا ما قلت أخطاؤهم زادت إنتاجيتهم وثقتهم بأنفسهم ، وقربهم من رئيسهم ، واحترامهم له، وقد حذر الرسول صلى الله عليه وسلم كل مسئول من حجب النصيحة عن مرؤوسيه فقد جاء في الحديث النبوي : عن معقل قال سمعت النبي صلى الله عليه وسلم يقول : (ما من عبد استرعاه الله رعية فلم يحطها بنصحه إلا لم يجد رائحة الجنة) رواه البخاري . وروي أن كسرى أنوشروان كان له معلم حسن التأديب يعلمه حتى فاق في العلوم ، فضربه المعلم يوماً من غير ذنب ، فأوجعه فحقد أنوشروان عليه ، فلما ولي الملك قال للمعلم ما حملك على ضربي يوم كذا وكذا ظلماً فقال له : لما رأيتك ترغب في العلم، رجوت لك الملك بعد أبيك فأحببت أن أذيقك طعم الظلم لئلا تظلم !

ثامناً : أن يتحلى بصفة الإيثار :

يجب أن يتصف المدير المسلم بصفة الإيثار وبعدم الأنانية ، وألا يسعى إلى تحقيق المكاسب الشخصية من وراء اقتراحات وآراء مرؤوسيه ، فإن ذلك يحبط معنوياتهم ، ويفقد الثقة به ، وإنما عليه إسناد الحق لأصحابه والفضل لأهله ، والاعتراف للمحسنين بما أحسنوا ، وذكر ذلك عند من هو أعلى منه دون أن ينسب العمل لنفسه ولم يكن هو فاعله. وألا يقدم مصلحته الشخصية على مصلحة مرؤوسيه، بل كما يحب المسلم لنفسه ينبغي أن يحب لغيره، وقد بين لنا الرسول الكريم صلى الله عليه وسلم ذلك في الحديث الذي رواه انس عن النبي صلى الله عليه وسلم قال: (والذي نفسي بيده لا يؤمن عبد حتى يحب لجاره أو قال لأخيه ما يحب لنفسه) رواه مسلم. ويروى أن المسور ابن مخرمة قد احتكر طعاماً كثيراً ، فرأى سحاباً في الخريف فكرهه ، فقال : ألا أراني كرهت ما ينفع المسلمين ؟ فآلى أن لا يربح فيه شيئاً ، فأخبر بذلك عمر بن الخطاب رضي الله عنه فقال له عمر : جزاك الله خيراً .

وكان الحجاج بن دينار قد بعث طعاماً إلى البصرة مع رجل وأمره أن يبيعه يوم يدخل بسعر يومه ، فأتاه كتابه إني قدمت البصرة فوجدت الطعام منقصاً فحبسته ، فزاد الطعام فازددت فيه كذا وكذا ، فكتب إليه الحجاج : إنك قد خنتنا وعملت بخلاف ما أمرناك به فإذا أتاك كتابي فتصدّق بجميع ذلك الثمن ثمن الطعام على فقراء البصرة ، فليتني أسلم إذا فعلت ذلك .

تاسعاً : أن يكون ذا كفاءة وعلم :

لابد وأن يكون المدير المسلم على درجة عالية من الكفاءة الإدارية والعلم بأحوال العمل ، بل يعمل على تنمية ذلك في نفسه ، ذلك أن شعور المرؤوسين أن رئيسهم على قدر كبير من الكفاءة والعلم ، سيشعرهم بالاطمئنان ، وستزداد ثقتهم به وطاعتهم له ، أما إن كان غير ذلك فقد يستصغرونه ويستصغرون العمل والمسئولية التي أوكل إليها . وقد بين القرآن الكريم بأن العلم والكفاءة تميز أصحابها عن غيرهم الذين لايتمتعون بها، يقول المولى عز وجل (قُلْ هَلْ يَسْتَوِي الَّذِينَ يَعْلَمُونَ وَالَّذِينَ لا يَعْلَمُونَ إِنَّمَا يَتَذَكَّرُ أُولُو الْأَلْبَابِ) سورة الزمر - آية (٩).

عاشراً : أن يكون حكيماً وفطناً :

لابد أن يتصف المدير المسلم بأن يكون ذكياً فطناً وحكيماً ، فإذا ما أدرك المرؤوسون أن رئيسهم يتمتع بهذه الصفة زادت ثقتهم به، وزاد اهتمامهم بالعمل وحرصهم على الإتقان والتميز والإبداع ، وقد بين لنا القرآن الكريم أن الذي يتميز بالحكمة يكون قد أوتي خيراً كثيراً ، يقول الحق سبحانه وتعالى (يُؤْتِي الْحِكْمَةَ مَنْ يَشَاءُ وَمَنْ يُؤْتَ الْحِكْمَةَ فَقَدْ أُوتِيَ خَيْراً كَثِيراً وَمَا يَذَّكَّرُ إِلَّا أُولُو الْأَلْبَابِ) سورة البقرة – آية (٢٦٩).

وحكمته وفطنته يجب أن لا تؤدي إلى غروره وتكبره على مرؤوسيه ومن حوله من العاملين . ومن الواجب أن يبتعد عن الهالة لمنصبه وموقعه أياً كان في المنظمة ، وأن يخفض جناحه لمرؤوسيه ، وأن يعيش بينهم ومعهم بكل ود وتواضع. فعن أبي هريرة رضي الله عنه أن رسول الله صلى الله عليه وسلم قال : (ما نقصت صدقة من مال ، وما زاد الله عبداً بعفوٍ إلا عزاً ، وما تواضع أحدٌ لله إلا رفعه الله) رواه مسلم .

وقال الأحنف بن قيس : ما تكبر أحد إلا من ذلة يجدها في نفسه. ورأى رجل رجلاً يختال في مشيه . فقال : جعلني الله مثلك في نفسك ، ولا جعلني مثلك في نفسي. ومر بعض أولاد المهلب بن أبي صفرة بمالك بن دينار وهو يتبختر في مشيه، فقال له مالك: يا بني لو تركت هذه الخيلاء لكان أجمل لك . فقال أو ما تعرفني . قال: أعرفك معرفة جيدة، أولك نطفة مذرة، وآخرك جيفة قذرة ، وأنت بين ذلك تحمل العذرة، فأرخى الفتى رأسه وكف عما كان عليه. وقال لا يدوم الملك مع الكبر، وحسبك من رذيلة تسلب الرياسة، والسيادة. وأعظم من ذلك أن الله تعالى حرم الجنة على المتكبرين فقال تعالى : (تِلْكَ الدَّارُ الْآخِرَةُ نَجْعَلُهَا لِلَّذِينَ لا يُرِيدُونَ عُلُوّاً فِي الْأَرْضِ وَلا فَسَاداً وَالْعَاقِبَةُ لِلْمُتَّقِينَ) سورة القصص – آية (٨٣) . فقرن الكبر بالفساد. والله الهادي للعباد.

المسئولية الاجتماعية

انتشر الشعور بالمسئولية الاجتماعية لدى مؤسسات القطاع الخاص بعد أن كانت المسئولية منصبة على الحكومات في أغلب أبعادها، وأصبحت كثير من الشركات والمؤسسات في البلدان المتقدمة تعتبر المسئولية الاجتماعية وأخلاقيات العمل كالمواثيق الأساسية للأعمال. والمسئولية الاجتماعية تمليها الحاجة الملحة للدور المطلوب من القطاع الخاص للمساهمة في تنمية المجتمع والمشاركة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية. وعندما يراد للقطاع الخاص أن يتوسع في إدارة النمو الاقتصادي للبلدان فإن دوره الاجتماعي أيضاً يأخذ حظه من الاهتمام والتوسع. فدور الحكومة المتقدمة ينحصر عادة في مقابل تمدد القطاع الخاص والاضطلاع بمسؤلياته المتوازنة مع المجتمع والمكملة لدور الدولة الأساس. وهناك في العالم المتقدم بلغت المسئولية الاجتماعية حداً من التنظيم ما يجعل الشركات تساهم في التنمية الاجتماعية بصور شتى ومجالات عادة منها الاجتماعية والثقافية والرياضية والإنسانية والبيئية. ،وأصبح لزاماً على الشركات الكبرى أن تبين مدى اهتمامها بالمسئولية الاجتماعية ومدى مساهمتها الفاعلة ضمن هذا المفهوم. كما أن المجتمع والجمهور والعملاء والمستهلكين أصبحوا يصنفوا الشركات ويحترمونها بمقدار ما تقدمه من مساهمة وعطاء للمجتمع. بل أن عدداً كبيرا من المستثمرين في الأسهم اليوم في أمريكا يشترطون التزام الشركات التي يشاركون فيها بالمسؤولية الاجتماعية، وفي أمريكا أيضاً بلغت الأصول الاستثمارية الخاضعة لشروط المسؤولية الاجتماعية والبيئية ١٠٪ أي حوالي تريليون دولار.

ويمكن تلخيص بعض فوائد المسئولية الاجتماعية بما يلي :

أ- تعزيز مفهوم التكافل الاجتماعي بين مختلف شرائح المجتمع. ودعم شعور الانتماء من قبل بعض شرائحه من أصحاب الاحتياجات الخاصة.

ب- المساهمة في التوازن والاستقرار الاجتماعي لسيادة العدالة وتكافؤ الفرص بين مواطنيه.

ج- زيادة الوعي بفوائد التعاون والتعاضد بين منظمات المجتمع وأفراده بمختلف مصالحهم.

د- المساهم بالاستقرار السياسي والشعور بالعدالة الاجتماعية وزيادة وعي الشعوب بممارسة الرقابة المجتمعية.

ه- نشر الفضيلة والمبادئ السامية بين أفراد المجتمع وفي مجالات التجارة .

أبعاد المسئولية الاجتماعية

يرى بعض الباحثين أن المسؤولية الاجتماعية تتضمن عدة أبعاد يمكن تصنيفها ضمن عناصر يمكن قياسها بمقاييس مختلفة بحسب مجالات العمل والبيئة المحيطة والمؤثرين والمتأثرين بها. وقد أشار أحد الباحثين أن المسئولية الاجتماعية تتضمن أربعة أبعاد رئيسية هي الاقتصادي Economic و الأخلاقي Ethical والقانوني Legal والخيري Philanthropy وقد صنف هذه الأبعاد ضمن مصفوفة توضح أثرها على البيئة المحيطة والمستفيدين.

أبعاد المسؤولية الاجتماعية

البعـــد	العناصر الرئيسية	العناصر الفرعية
اقتصادي	المنافسة العادلة	-منع الاحتكار و عدم الإضرار بالمستهلكين. -احترام قواعد المنافسة و عدم إلحاق الأذى بالمنافسين.
تقني	التكنولوجيا	-استفادة المجتمع من التقدم التكنولوجي و الخدمات التي يمكن أن يوفرها. -استخدام التكنولوجيا في معالجة الأضرار التي تلحق بالمجتمع و البيئة.
قانوني	قوانين حماية المستهلك	-عدم الاتجار بالمواد الضارة على اختلاف أنواعها. -حماية الأطفال صحياً و ثقافياً. -حماية المستهلك من المواد المزورة و المزيفة.
	حماية البيئة	-منع تلوث المياه و الهواء و التربة. -التخلص من المنتجات بعد استهلاكها. -منع الاستخدام التعسفي للموارد. -صيانة الموارد و تنميتها.
	السلامة و العدالة	-منع التمييز على أساس العرق أو الجنس أو الدين. -ظروف العمل ومنع عمل الأحداث و صغار السن. -إصابات العمل. -التقاعد و خطط الضمان الاجتماعي. -عمل المرأة و ظروفها الخاصة. -الوافدين و تشغيل غير القانونيين. -عمل المعوقين وأصحاب الاحتياجات الخاصة.

أخلاقي	المعايير الأخلاقية	-مراعاة الجوانب الأخلاقية في الاستهلاك. -مراعاة مبدأ تكافؤ الفرص في التوظيف. -مراعاة حقوق الإنسان.
	الأعراف و القيم الاجتماعية	-احترام العادات و التقاليد. -مكافحة المخدرات و الممارسات اللا أخلاقية.
خيري	نوعية الحياة	-نوع التغذية. -الملابس. -الخدمات. -النقل العام. -الذوق العام.

وقد قام الباحثون بترتيب هذه الأبعاد على شكل هرمي Pyramid لبيان طريقة الترابط بينها. ولإيضاح أن كل بعد يستند ويعتمد على البعد الآخر. فلا يمكن أن نتوقع من منظمات الأعمال مبادرات خيرة و مسؤولية إذا لم تكن هذه المنظمات قد تجاوزت في تطبيقاتها المسؤوليات الاقتصادية و القانونية و الأخلاقية تجاه المجتمعات التي تعمل فيها. ويوضح الشكل الآتي الهرم المسمى باسم الباحث "هرم Carroll للمسؤولية الاجتماعية"

هرم Carroll للمسؤولية الاجتماعية

المـراجـع

١- الشميمري، أحمد. أخلاقيات الموظف المسلم. الجمعية السعودية للإدارة. ١٤٢٥هـ

٢- الغالبي محسن، وصالح العامري. المسئولية الاجتماعية وأخلاقيات الأعمال. دار وائل للنشر. ٢٠٠٥م.

أخلاقيات رائد الأعمال

جامعة الملك سعود
King Saud University
1957

معهد الملك سلمان لريادة الأعمال

king saud university - P.O.Box 2454 - Riyadh 11451 - Saudi Arabia - Tel: +966 14696270 - Fax: +966 14674122
alriyadah.ksu.edu.sa - alriyadah@ksu.edu.sa