# مداخل تفسير الأخلاق في الإدارة والأعمال Ethical Approaches in Business & Management

يستعرض هذا الإنفوجرافيك المداخل الفلسفية لتفسير السلوك الأخلاقي في الإدارة، ويوضح كيف تؤثر هذه المنظورات في اتخاذ القرار، ويبرز أهمية الموازنة بينها لتحقيق قرارات مهنية متزنة ومستدامة.

25 March 2026 | الكاتب: **د. محمد العامري** | المشاهدات: 719




**انفوجرافيك تدريبي تلخيصي لتوضيح (مداخل تفسير الأخلاق في الإدارة والأعمال / Ethical Approaches in Business & Management)**

عندما تتزاحم المصالح، لا يكفي أن نسأل عمّا يحقّق أكبر منفعة. من المهم أيضًا أن نسأل عمّا يصون حقوق الناس، وما يجعل المفاضلة منصفة، وكيف تختلف المصلحة الطويلة عن المكسب العاجل.

خريطة القراءة

الإنفوجرافيك الأصلي
كيف يحكم على القرار الإداري؟
المنفعة والفردية
الحقوق والعدالة
مثال: أربعة مداخل لاختيار مرشّح واحد
الموازنة بين القيم والنتائج
بيانات الإنفوجرافيك وتوثيقه

## الإنفوجرافيك الأصلي



## كيف نحكم على القرار الإداري؟

### ✍ شرح المفاهيم الواردة في الإنفوجرافيك التدريبي:

تتشكل القرارات الإدارية داخل المنظمات وفق أطر فكرية عميقة تتجاوز حدود التعليمات والإجراءات، حيث يستند المدير في حكمه على المواقف المعقدة إلى منظورات أخلاقية تعكس طريقة فهمه للعلاقة بين النتائج والقيم والحقوق والعدالة. هذه المنظورات ليست اجتهادات فردية عشوائية، بل نتاج تراكم فلسفي وعلمي امتد عبر قرون، وأسهم في تشكيل مدارس متعددة لتفسير السلوك الأخلاقي في بيئات العمل.

## المنفعة والفردية

المدخل النفعي يمثل أحد أكثر المداخل تأثيرًا في القرارات الإدارية، حيث يقوم على تقييم الفعل من خلال نتائجه، ويُعد السلوك أخلاقيًا إذا حقق أكبر منفعة ممكنة لأكبر عدد من الناس. هذا المنطق يبرز بقوة في القرارات الصعبة التي تتطلب موازنة بين الخسائر والمكاسب، مثل إعادة الهيكلة أو تقليص القوى العاملة، حيث يُنظر إلى القرار من زاوية أثره الكلي وليس تأثيره الفردي. هذا المدخل يعكس عقلانية براغماتية تركز على النتائج، لكنه قد يثير إشكالات عندما يتم التضحية بحقوق فئة معينة لصالح الأغلبية.

في المقابل، ينطلق مدخل الفردية من تصور مختلف يركز على تعظيم مصلحة الفرد على المدى الطويل، حيث يُنظر إلى القرار الأخلاقي باعتباره القرار الذي يحقق منفعة مستدامة لصاحبه دون إهمال السياق العام. هذا المدخل يرتبط بثقافة الاعتماد على الذات ويعكس توجهًا يرى أن تحقيق المصلحة الشخصية بطريقة رشيدة يمكن أن يتقاطع مع مصالح الآخرين، لكنه قد يتحول إلى أنانية تنظيمية إذا لم يتم ضبطه بقيم أوسع.

## الحقوق والعدالة

أما مدخل الحقوق فيؤسس لمنظور أخلاقي قائم على احترام الإنسان باعتباره قيمة في ذاته، حيث تصبح الحقوق الأساسية مثل الحرية والكرامة والخصوصية حدودًا لا يجوز تجاوزها مهما كانت النتائج المتوقعة. هذا المدخل يستند إلى إرث فلسفي عميق ارتبط بأفكار مفكرين مثل John Locke الذين أكدوا على مركزية الحقوق الطبيعية، ويُعد من أكثر المداخل حضورًا في التشريعات الحديثة وسياسات الموارد البشرية، لأنه يوفر إطارًا يحمي الأفراد من التعسف حتى في ظل ضغوط الأداء.

ويأتي مدخل العدالة ليكمل الصورة من خلال التركيز على مبدأ الإنصاف في توزيع الموارد وتطبيق القواعد، حيث لا يُقاس القرار الأخلاقي فقط بنتيجته أو بنيته، بل بمدى عدالته واتساقه مع معايير المساواة. ويتجلى هذا المدخل في ثلاثة أبعاد مترابطة تشمل العدالة الإجرائية التي تعنى بنزاهة القواعد، والعدالة التوزيعية التي تهتم بعدالة النتائج، والعدالة التفاعلية التي تعكس جودة التعامل الإنساني. هذا التكامل يجعل العدالة معيارًا حاكمًا للسلوك المؤسسي ويؤثر بشكل مباشر في الرضا الوظيفي والثقة التنظيمية.

## مثال: أربعة مداخل لاختيار مرشّح واحد



عند تخصيص مقعد تدريبي واحد، تقارن اللجنة الطلبات باستخدام معايير معلنة، وتُبيّن سبب الاختيار دون كشف بيانات المرشّحين.

### مقعد تدريبي واحد: أربعة أسئلة قبل الاختيار

مثال افتراضي: تقارن لجنة بين مرشّحين مستوفيين للشروط لدورة واحدة، وتعلن طريقة المفاضلة قبل مراجعة الطلبات.

المنفعة | من سيستفيد من القرار، وكيف؟

تسأل اللجنة عن أثر التدريب في العمل ومن سيستفيد منه غير المرشّح، مثل فريق يستطيع تطبيق ما ينقله إليه المتدرّب. وتقارن المنافع والتكاليف المتوقعة للبديلين.

الفردية | ما الذي يخدم المصلحة الذاتية على المدى الطويل؟

يسأل عضو اللجنة نفسه: هل يخدم تفضيل زميل مقرّب مصلحتي على المدى الطويل إذا أضعف الثقة في قراراتي؟ النزاهة تحفظ السمعة والثقة، بخلاف المكسب الشخصي العاجل.

الحقوق | ما الذي لا يجوز انتهاكه؟

تحمي اللجنة خصوصية المرشّحين، ولا تتداول من بياناتهما إلا ما يلزم للتقييم. وتبيّن سبب الاختيار دون نشر معلومات أحدهما للآخر.

العدالة | هل طُبّق المعيار بالإنصاف؟

تُقيّم اللجنة الطلبين بالمعايير نفسها، مثل صلة التدريب بالدور وفرصة تطبيقه. وإذا تساويا، تتبع آلية الترجيح المعلنة بدل استحداث معيار بعد الاطّلاع على الأسماء.

↓

### الموازنة بين القيم والنتائج

تتداخل هذه المداخل في الواقع العملي بشكل معقد، حيث لا يعمل أي منها بمعزل عن الآخر، بل تتشكل القرارات من خلال مزيج ديناميكي يتأثر بطبيعة الموقف وثقافة المنظمة وضغوط البيئة. المدير الذي يعتمد على مدخل واحد بشكل جامد قد يقع في اختلالات أخلاقية، بينما المدير القادر على الموازنة بين هذه المداخل يمتلك مرونة معرفية تمكنه من اتخاذ قرارات أكثر نضجًا واتزانًا.

---

### الاستنتاج الإداري العميق

تكمن احترافية القرار الإداري في القدرة على تجاوز الأحادية الفكرية، والانتقال إلى بناء توازن ذكي بين النتائج والحقوق والعدالة والمصالح، حيث يتحول الحكم الأخلاقي من اختيار بسيط إلى عملية مركبة تعكس نضج القيادة ووعيها بالسياق.

---

### القاعدة الإدارية

القرار الأخلاقي لا يُبنى على منظور واحد... بل على موازنة واعية بين القيم والنتائج.

---

### بيانات الإنفوجرافيك:

رقم الإنفوجرافيك: INF-ETHICS-002

التصنيف: الإدارة

المستوى: متقدم

نوع المحتوى: إنفوجرافيك تدريبي

تاريخ النشر: 2026 – مارس

---

### التوثيق:

يسعدني أن يُعاد نشر هذا المحتوى أو الاستفادة منه في التدريب والتعليم والاستشارات،
ما دام يُنسب إلى مصدره ويحافظ على منهجيته.

هذا الإنفوجرافيك من إعداد:
د. محمد العامري
مدرب وخبير استشاري في التنمية الإدارية والتعليمية

الموقع الإلكتروني:
https://www.mohammedaameri.com/

مركز الإتقان الدولي للتدريب والاستشارات:
https://itqancsa.com/

للاطلاع على المزيد من الإضاءات المعرفية يمكن متابعة القناة:
https://whatsapp.com/channel/0029Vb6rJjzCnA7vxgoPym1z

شاكرين ومقدّرين دعمكم ومساهمتكم في نشر هذا المحتوى المعرفي لتعم الفائدة

#الموارد_البشريـة #HR #التـدريب #تـدريب #دورة #دورات #الدورات_التدريبيـة #تطـوير_الذات #التنمية_البشريـة #التطـوير #الإدارة #المـــــدرب #د_محمـــــد_العامري #الإتقان_الـــــدولي #أخلاقيات_الأعمـــــال #BusinessEthics #Leadership #OrganizationalBehavior #DecisionMaking #CorporateGovernance #ProfessionalDevelopment