

Chapter 2- Defining Business Ethics

Business ethics is the application of moral principles and standards to business conduct. It involves honesty, fairness, and integrity, guiding companies to make responsible decisions that respect individuals and the community, rather than focusing only on profit.

أخلاقيات العمل هي تطبيق المعايير والمبادئ الأخلاقية على سلوك الشركات. تتضمن الصدق، والعدالة، والنزاهة، وتوجه الشركات لاتخاذ قرارات مسؤولة تحترم الأفراد والمجتمع، بدلاً من التركيز فقط على الربح المادي

Business ethics approaches consist of:

تعتمد أخلاقيات العمل على مدخلين أساسيين

• **Descriptive Summation:** المنظور الوصفي

Focuses on observing and analyzing current practices, attitudes, and rules (like wages or safety protocols) exactly as they are. It avoids making any moral judgments or evaluations.

يركز على مراقبة وتحليل الممارسات والمواقف والقواعد الحالية (مثل الأجور أو بروتوكولات السلامة) كما هي تمامًا.

ويجنب إصدار أي أحكام أو تقييمات أخلاقية.

• **Normative (Prescriptive) Evaluation:** المنظور المعياري

Moves beyond observation to judge whether these practices align with ethical standards. It assesses if policies are fair and respectful, and recommends improvements if they are found to be unethical.

يقيم مدى توافق هذه الممارسات مع المبادئ الأخلاقية. فهو يدرس ما إذا كانت السياسات عادلة وتحترم حقوق الموظفين، ويقترح تغييرات لتحسينها إذا كانت غير أخلاقي

2.2. Organization's Stakeholders

2.2.1 Stakeholder

A **stakeholder** is any individual or group that has an interest, share, or involvement in a business and is affected by its actions. Key stakeholders include:

أصحاب المصلحة هم أي فرد أو مجموعة لهم مصلحة أو حصة أو مشاركة في شركة ما ويتأثرون بأعمالها. ومن بين أصحاب

المصلحة الرئيسيين:

• **Internal:** Owners/Shareholders (investors) and employees.

• **أطراف داخلية:**

الملاك والمساهمون (المستثمرون) والموظفون

• **External:** Customers, suppliers, creditors (lenders), the government, and the local community. All these groups care about the business's ethical operations because it directly impacts their specific interests.

• **أطراف خارجية:**

كل هذه الفئات تهتم بالجانب الأخلاقي للشركة لأن أفعال المنظمة. العملاء، الموردون، الدائنون، الحكومة، والمجتمع المحلي تؤثر مباشرة على مصالحهم المختلفة

Stakeholders	Interest in the Organization
Stockholders or shareholders	<ul style="list-style-type: none"> • Growth in the value of company stock • Dividend income
Employees	<ul style="list-style-type: none"> • Stable employment at a fair rate of pay • A safe and comfortable working environment
Customers	<ul style="list-style-type: none"> • "Fair exchange"—a product or service of acceptable value and quality for the money spent • Safe and reliable products
Suppliers/vendor partners	<ul style="list-style-type: none"> • Prompt payment for delivered goods • Regular orders with an acceptable profit margin
Retailers/wholesalers	<ul style="list-style-type: none"> • Accurate deliveries of quality products on time and at a reasonable cost • Safe and reliable products
Federal government	<ul style="list-style-type: none"> • Tax revenue • Operation in compliance with all relevant legislation
Creditors	<ul style="list-style-type: none"> • Principal and interest payments • Repayment of debt according to the agreed schedule
Community	<ul style="list-style-type: none"> • Employment of local residents • Economic growth • Protection of the local environment

2.2.2 Concerns of Stakeholders

• **Relevance:** Stakeholders are not universally involved in every scenario. Their relevance depends on the business model (e.g., some companies skip wholesalers) and the specific decision being made (e.g., customers are not part of payroll discussions).

• ارتباط المصلحة بالموقف:
لا تشارك جميع الأطراف في كل موقف؛ فمثلاً، لا يتدخل العملاء في رواتب الموظفين، والشركات التي تبيع مباشرة لا تحتاج لتجار جملة.

• Impact of Unethical Behavior:

The primary concern is the degree to which stakeholders are affected by the organization's actions. Unethical conduct can have severe negative consequences for these groups, which is often detailed in impact tables.

يتمثل الشاغل الرئيسي في مدى تأثر أصحاب المصلحة بأفعال المنظمة. فالسلوك غير الأخلاقي قد يُفضي إلى عواقب سلبية وخيمة على هذه الفئات، وهو ما يُفصّل عادةً في جداول التأثير.

Stakeholders	Interest in the Organization
Stockholders or shareholders	<ul style="list-style-type: none"> • False and misleading financial information on which to base investment decisions • Loss of stock value • Cancellation of dividends
Employees	<ul style="list-style-type: none"> • Loss of employment • Not enough money to pay severance packages or meet pension obligations
Customers	<ul style="list-style-type: none"> • Poor service quality (as WorldCom struggled to combine the different operating and billing systems of each company they acquired, for example)
Suppliers/vendor partners	<ul style="list-style-type: none"> • Delayed payment for delivered goods and services • Unpaid invoices when the company declared bankruptcy
Federal government	<ul style="list-style-type: none"> • Loss of tax revenue • Failure to comply with all relevant legislation
Creditors	<ul style="list-style-type: none"> • Loss of principal and interest payments • Failure to repay debt according to the agreed schedule
Community	<ul style="list-style-type: none"> • Unemployment of local residents • Economic decline

Corporate governance is the system by which business corporations are directed and controlled.

- حوكمة الشركات هي النظام الذي يتم من خلاله توجيه الشركات التجارية والتحكم فيها.
- It is the extent to which officers fulfill their duties to the relevant stakeholders.
- وهي مدى قيام المسؤولين بأداء واجباتهم ومسؤولياتهم تجاه أصحاب المصلحة المعنيين.
- The standard of corporate governance appears to be at the lowest level in business history.
- يبدو أن مستوى حوكمة الشركات في أدنى مستوياته في تاريخ قطاع الأعمال.
- Companies like Enron and WorldCom hid their true financial state from stakeholders.
- شركات مثل "إنرون" و"وورلد كوم" أخفت وضعها المالي الحقيقي عن أصحاب المصلحة.
- Senior officers in companies like Tyco treated organization funds as personal bank accounts.
- مسؤولون كبار في شركات مثل "تايكو" تعاملوا مع أموال المنظمة كأنها حساباتهم البنكية الشخصية.
- CEO salaries have increased while shareholder returns have fallen and employees are laid off.
- رواتب الرؤساء التنفيذيين ارتفعت بينما انخفضت عوائد المساهمين وتم تسريح آلاف الموظفين.

2.3.2 Code of ethics

- **Code of ethics** is a company's written standards of ethical behavior designed to guide managers and employees.
- ميثاق الأخلاقيات هو معايير الشركة المكتوبة للسلوك الأخلاقي والمصممة لتوجيه المديرين والموظفين.

- It's like a rulebook that helps understand what's considered acceptable and unacceptable conduct.
- إنه بمثابة "كتيب القواعد" الذي يساعد في فهم ما يعتبر سلوكاً مقبولاً أو غير مقبول.
- These guidelines support decision-making, ensuring alignment with company values and legal obligations.
- تدعم هذه الإرشادات عملية اتخاذ القرار، مما يضمن التوافق مع قيم الشركة والالتزامات القانونية.
- Ultimately, it promotes integrity, professionalism, and accountability throughout the organization.
- في النهاية، هو يعزز النزاهة، والاحترافية، والمساءلة في كافة أنحاء المنظمة

2.3.3 Dual Function

The code of ethics can be seen to serve a dual function:

- يمكن اعتبار ميثاق الأخلاقيات وسيلة تؤدي وظيفة مزدوجة
- As a message to stakeholders, it represents a clear corporate commitment to the highest standards of ethical behavior:
- كرسالة لأصحاب المصلحة، يمثل الميثاق التزاماً مؤسسياً واضحاً بأعلى معايير السلوك الأخلاقي
- Externally, it communicates this commitment to shareholders, customers, suppliers, the community, and regulatory bodies:
- من الناحية الخارجية، ينقل الميثاق هذا الالتزام إلى المساهمين، والعملاء، والموردين، والمجتمع، والجهات التنظيمية
- Publicly sharing the code demonstrates dedication to integrity, honesty, and responsibility in all operations:
- إن مشاركة الميثاق علناً تُظهر تفاني المنظمة في النزاهة والصدق والمسؤولية في جميع عملياتها
- It builds trust and credibility with external parties, showing the company is serious about accountability:
- يساعد ذلك في بناء الثقة والمصداقية مع الأطراف الخارجية، مما يثبت جدية الشركة في الالتزام بالسلوك الأخلاقي والمساءلة

As an internal document, the code represents a clear guide to managers and employees in making daily decisions.

- كمستند داخلي، يمثل الميثاق دليلاً واضحاً وشاملاً للمديرين والموظفين لمساعدتهم في اتخاذ القرارات والخيارات التي يواجهونها في عملهم اليومي
- Internally, it acts as a practical guide when encountering ethical dilemmas or decisions.
- داخلياً، يعمل ميثاق الأخلاقيات كدليل عملي وتطبيقي للمديرين والموظفين عند مواجهتهم لمعضلات أخلاقية (مواقف صعبة) أو قرارات حاسمة خلال مهامهم اليومية

- It provides clear principles and values to help navigate complex situations and make ethical choices.
- يوفر الميثاق مبادئ وقيم وإرشادات واضحة تهدف لمساعدة الأفراد على تجاوز المواقف المعقدة والمبهمه واتخاذ خيارات تتسم بالنزاهة.
- The code outlines expected behaviors and protocols, empowering employees to act in alignment with organization's principles.
- يحدد الميثاق بدقة السلوكيات المتوقعة والبروتوكولات الرسمية، مما يمنح الموظفين القوة والثقة للعمل بشكل يتماشى تماماً مع المبادئ الأخلاقية للمنظمة.
- It fosters a culture of integrity and professionalism, ensuring everyone understands their role in upholding ethical standards.
- يعزز الميثاق ثقافة تقوم على النزاهة والاحترافية والمسؤولية الأخلاقية، مما يضمن أن كل فرد يفهم دوره ومسؤوليته في الحفاظ على هذه المعايير.
- Summary: It serves as both a public declaration to stakeholders and an internal tool to guide behavior.
- يؤدي الميثاق دورين متكاملين؛ كونه إعلاناً عاماً أمام أصحاب المصلحة، وكأداة داخلية لتوجيه سلوك وقرارات الموظفين والمديرين: الخلاصة:

2.4. History of Business Ethics

Several dramatic changes have taken place in the business environment over the last four decades:

The increased employee voice has made individuals feel more comfortable speaking out against unethical actions.

- أدى تزايد حضور "صوت الموظف" إلى جعل الأفراد يشعرون براحة أكبر في التحدث علناً ضد التصرفات غير المسؤولة أو غير الأخلاقية لأصحاب العمل.
- Employees feel empowered to speak out, reflecting a growing recognition of individual conscience and ethical responsibility.
- يشعر الموظفون الآن بتمكين أكبر للإبلاغ عن السلوكيات الخاطئة، مما يعكس اعترافاً متزايداً بأهمية الضمير الفردي والمسؤولية الأخلاقية في مكان العمل.
- Corporate Social Responsibility (CSR) has moved from an abstract debate to a core performance issue with legal liabilities.
- تطورت المسؤولية الاجتماعية للشركات من مجرد نقاش نظري مجرد إلى قضية أساسية لتقييم الأداء، مع ترتب مسؤوليات قانونية واضحة عليها.
- Companies are increasingly held accountable for their social and environmental impacts.
- تخضع الشركات بشكل متزايد للمساءلة عن آثارها الاجتماعية والبيئية، مع وجود تبعات قانونية ثابتة لأي سلوك غير مسؤول.

- Ethics moved from Legal/HR departments to the organizational mainstream with the appointment of ethics officers.
- انتقلت أخلاقيات المهنة من مجرد تخصص في الأقسام القانونية أو الموارد البشرية إلى صلب العمل المؤسسي، وذلك عبر تعيين "مسؤولين لأخلاقيات الشركة" بمهام واضحة.

- This demonstrates a commitment to ethical conduct at all levels of the organization.
- إن تعيين هؤلاء المسؤولين بمهام محددة يثبت التزام المنظمة بالسلوك الأخلاقي على كافة المستويات

An increasing number of organizations are now committing to share their code of ethics with all their stakeholders.

◦ تتعهد أعداد متزايدة من المنظمات الآن بمشاركة ميثاق أخلاقياتها مع جميع أصحاب المصلحة (مساهمين، عملاء، مجتمع)، وليس فقط داخلياً.

- The 2002 Sarbanes-Oxley Act has introduced greater accountability for CEOs and boards of directors in signing off on financial records.

• أدخل قانون سارابينز-أوكسلي لعام 2002 مزيداً من المساءلة للرؤساء التنفيذيين ومجالس الإدارة في التوقيع على السجلات المالية.

- This legislation aims to prevent corporate fraud and ensure transparency and accuracy in financial reporting.

◦ يهدف هذا التشريع القانوني إلى منع الاحتيال والفساد داخل الشركات، وضمان أقصى درجات الشفافية والدقة في التقارير المالية المقدمة للجمهور.

- Holding top executives responsible for the integrity of their organizations' financial records.

◦ يضع هذا القانون كبار المسؤولين التنفيذيين تحت طائلة المسؤولية المباشرة عن نزاهة وصحة السجلات المالية لمنظمتهم، مما يمنعهم من التهرب من المسؤولية في حال حدوث تلاعب.

2.5. Resolving Ethical Dilemmas

When employees observe unethical behavior (e.g., fraud, or theft of company property) or are asked to do something that conflicts with their own personal values, the extent of the guidance available to them is often a series of clichés:

عندما يلاحظ الموظفون سلوكاً غير أخلاقي (مثل الاحتيال أو سرقة ممتلكات الشركة) أو يُطلب منهم القيام بشيء يتعارض مع قيمهم الشخصية، فإن نطاق التوجيه المتاح لهم غالباً ما يكون عبارة عن سلسلة من العبارات المبتذلة.

- o الرجوع لميثاق اخلاقيات الشركة. Consult the company code of ethics.
- o افعل ما هو صحيح لاصحاب المصلحة. Do what's right for the organization's stakeholders.
- o افعل ما هو قانوني. Do what's legal.
- o استخدم افضل تقرير شخصي لك. ("use your best judgment"). Do what you think is best
- o افعل ما هو صحيح. Do the right thing

Ethical Dilemma

تعريف المعضلة الأخلاقية

An ethical dilemma is a situation in which there is no obvious right or wrong answer but a choice between two ethically justifiable alternatives.

المعضلة الأخلاقية هي موقف لا يوجد فيه جواب صحيح أو خاطئ واضح بل اختيار بين بدليلين أخلاقيين مبررين

-Both options contain moral value, yet only one can be selected.

. كلا الخيارين يحمل قيمة أخلاقية لكن لا يمكن اختيار إلا واحد

-The goal is to choose the higher right rather than a perfect solution.

.الهدف هو اختيار الأكثر صوابًا أخلاقيًا وليس الحل المثالي

Types of Ethical Conflicts

أنواع الصراعات الأخلاقية

The first step in resolving an ethical dilemma is identifying the type of moral conflict involved.

.الخطوة الأولى لحل المعضلة الأخلاقية هي تحديد نوع الصراع الأخلاقي

1) Truth vs Loyalty

This conflict asks whether a person should tell the truth or remain loyal to a person or organization.

.هذا الصراع يتساءل هل يجب قول الحقيقة أم الحفاظ على الولاء لشخص أو منظمة

-Telling the truth supports honesty and transparency.

.قول الحقيقة يدعم الصدق والشفافية

-Remaining loyal protects relationships and trust.

.الولاء يحمي العلاقات والثقة

-A person must choose which value is more important in the situation.

.يجب على الشخص اختيار القيمة الأكثر أهمية في الموقف

2) Short-Term vs Long-Term

-This conflict examines whether a decision benefits the present or the future.

هذا الصراع يدرس هل القرار يفيد الحاضر أم المستقبل.

-Short-term decisions produce immediate results.

القرارات قصيرة المدى تنتج نتائج فورية.

-Long-term decisions protect sustainability and reputation.

القرارات طويلة المدى تحمي الاستمرارية والسمعة.

-Ethical thinking usually requires considering long-term consequences.

التفكير الأخلاقي غالبًا يتطلب النظر للعواقب المستقبلية.

3) Justice vs Mercy

-This dilemma concerns enforcing rules versus showing compassion.

هذا الصراع يتعلق بتطبيق القوانين مقابل إظهار الرحمة.

-Justice emphasizes fairness, equality, and accountability.

العدالة تؤكد على الإنصاف والمساواة والمسؤولية.

-Mercy emphasizes understanding, empathy, and forgiveness.

الرحمة تؤكد على التفهم والتعاطف والتسامح.

Managers often face this when dealing with employee discipline.

غالبًا يواجه المديرون هذا عند التعامل مع مخالفات الموظفين.

4) Individual vs Community

This conflict involves choosing between the welfare of one person and the welfare of a group.

هذا الصراع يتضمن الاختيار بين مصلحة فرد ومصلحة جماعة.

-Protecting the individual supports personal rights.

.حمایة الفرد تدعم الحقوق الشخصية

-Protecting the community supports collective welfare.

.حمایة الجماعة تدعم المصلحة العامة

-Organizations often prioritize the greater social impact.

.المنظمات غالبًا تعطي أولوية للأثر المجتمعي الأكبر

In all four conflicts both sides contain moral reasoning, so the decision requires prioritization of values.

.في جميع الصراعات الأربعة يحمل الجانبان منطقيًا أخلاقيًا لذلك القرار يتطلب ترتيب الأولويات

2.5.2 Resolution Principles

مبادئ حل المعضلة الأخلاقية

After identifying the conflict, individuals apply ethical decision principles.

.بعد تحديد الصراع يتم تطبيق مبادئ اتخاذ القرار الأخلاقي

Ends-Based Thinking (Utilitarianism)

This principle states that the ethical choice produces the greatest benefit for the greatest number of people.

.هذا المبدأ ينص على أن القرار الأخلاقي هو الذي يحقق أكبر منفعة لأكثر عدد من الناس

The focus is on outcomes and consequences.

.يركز على النتائج والعواقب

A harmful decision to a few may be justified if it benefits many.

.قد يُبرر الضرر لعدد قليل إذا أفاد عددًا أكبر

Rules-Based Thinking (Universal Principles)

This principle asks whether the action could become a rule followed by everyone.

هذا المبدأ يسأل هل يمكن أن يصبح الفعل قاعدة يتبعها الجميع.

-If universal application causes harm, the action is unethical.

إذا تسبب التعميم بالضرر فالفعل غير أخلاقي.

-The emphasis is on duty and moral obligation rather than results.

التركيز هنا على الواجب الأخلاقي وليس النتائج.

The Golden Rule

-This principle requires treating others as you would want to be treated.

هذا المبدأ يتطلب معاملة الآخرين كما تحب أن يعاملوك.

-It is based on empathy and fairness.

يعتمد على التعاطف والعدالة.

-It helps individuals imagine the impact of their actions on others.

يساعد الفرد على تخيل أثر أفعاله على الآخرين.

2.6 Justifying Unethical Behavior

تبرير السلوك غير الأخلاقي

-People rarely consider themselves unethical even when behaving improperly.

نادراً ما يعتبر الناس أنفسهم غير أخلاقيين حتى عندما يتصرفون بشكل خاطئ.

-Instead, they rationalize their actions to make them appear acceptable.

بل يقومون بتبرير أفعالهم لتبدو مقبولة.

These rationalizations reduce guilt and allow misconduct to continue.

هذه التبريرات تقلل الشعور بالذنب وتسمح باستمرار السلوك.

Four Common Rationalizations

1) The action is within reasonable ethical limits

The individual convinces themselves the act is not truly illegal or immoral.

يقنع الفرد نفسه أن الفعل ليس مخالفاً فعلياً للقانون أو الأخلاق.

They redefine wrongdoing as acceptable behavior.

يعيد تعريف الخطأ كسلوك مقبول.

2) The action serves the organization's interests

The person believes the behavior helps achieve business goals.

يعتقد الشخص أن السلوك يساعد في تحقيق أهداف الشركة.

They feel obligated to perform the act.

يشعر أنه ملزم بالقيام به.

3) The act will never be discovered

The individual assumes there will be no consequences.

يفترض الفرد أنه لن تكون هناك عواقب.

This removes fear of punishment.

وهذا يزيل الخوف من العقاب.

4) The organization will protect the employee

The person believes the company will defend them because the act benefits it.

يعتقد الشخص أن الشركة ستحميه لأن الفعل يفيدها.

This creates moral permission to continue wrongdoing.

وهذا يمنحه مبررًا أخلاقيًا لمواصلة الخطأ.

Unethical conduct often begins with small justifications and gradually escalates into serious misconduct.

السلوك غير الأخلاقي يبدأ عادة بتبريرات صغيرة ثم يتطور إلى مخالفات كبيرة.

Teacher: Luji Saheliya

Thank You