أخلاقيات الأعمال والإدارة Business & Managerial Ethics

يعرض هذا الإنفوجرافيك مفهوم أخلاقيات الأعمال كمنظومة حاكمة للسلوك الإداري، ويبين أبعادها التطبيقية في القرارات التنظيمية، وتأثيرها في بناء الثقة والاستدامة داخل بيئة العمل المعاصرة.

25 March 2026 | الكاتب: **د. محمد العامري** | المشاهدات: 872



انفوجرافيك تدريبي تلخيصي لتوضيح (أخلاقيات الأعمال والإدارة / Business & Managerial Ethics)

تظهر أخلاقيات الإدارة في القرارات الصغيرة التي لا يراها الجميع: من يحقّ له الاطّلاع على معلومة؟ وكيف يُبلّغ الموظف عن خطأ دون أن يوسّع أثره؟ وتصبح القيم جزءًا من العمل عندما يعرف الناس كيف يطبّقونها في مثل هذه المواقف.

خريطة القراءة

الإنفوجرافيك الأصلي
الأخلاق أساسًا للقرار الإداري
دوائر المسؤولية الأخلاقية
الحكم الأخلاقي في مواقف العمل
مثال: ماذا تفعل عند اكتشاف سجل موظف؟
من سلوك الفرد إلى نظام مؤسسي
بيانات الإنفوجرافيك وتوثيقه

الإنفوجرافيك الأصلي



الأخلاق أساسًا للقرار الإداري

✍شرح المفاهيم الواردة في الإنفوجرافيك التدريبي:

لم تعد أخلاقيات الأعمال في البيئة المعاصرة مجرد إطار قيمي تجميلي يضاف إلى الخطاب الإداري، بل أصبحت أحد المحددات الجوهرية لشرعية المنظمة واستمراريتها وقدرتها على البقاء في بيئة تتسم بدرجة عالية من التعقيد والتداخل بين المصالح. إن التحولات الاقتصادية والتكنولوجية المتسارعة، وما رافقها من أزمات أخلاقية في كبرى الشركات العالمية، كشفت أن الخلل الحقيقي لا يكمن في ضعف الموارد أو قصور الاستراتيجيات، بل في غياب البوصلة الأخلاقية التي تضبط القرار الإداري وتوجهه.

يتجسد مفهوم الأخلاق في كونه منظومة من المبادئ والمعايير التي تحدد ما يعد سلوكًا صحيحًا أو خاطئًا، إلا أن الإشكالية الحقيقية لا تظهر في الحالات الواضحة، بل في المناطق الرمادية التي تتداخل فيها المصالح وتتعارض فيها النتائج. هنا يتحول القرار الإداري إلى اختبار حقيقي للقيم، حيث لا تكون المسألة اختيارًا تقنيًا بين بدائل، بل موقفًا أخلاقيًا يعكس عمق النضج القيادي وقدرة المدير على الموازنة بين النتائج قصيرة المدى والاستدامة طويلة المدى.

دوائر المسؤولية الأخلاقية

تتجلى أخلاقيات الإدارة في ثلاث دوائر مترابطة تشكل البنية السلوكية للمنظمة. الدائرة الأولى تتمثل في علاقة المنظمة بالعاملين، حيث يظهر البعد الأخلاقي في عدالة التوظيف، وشفافية الأجور، واحترام الخصوصية، وتكافؤ الفرص. أي انحراف في هذه الدائرة، مثل التمييز أو الإقصاء غير المبرر، لا يعد فقط مخالفة قانونية، بل يمثل خللًا في البنية القيمية للمنظمة ينعكس على أدائها وثقافتها.

الدائرة الثانية تتمثل في علاقة العاملين بالمنظمة، حيث تظهر قضايا النزاهة وتضارب المصالح وحماية أسرار العمل. في هذه المساحة، لا يكون الانحراف الأخلاقي نتيجة جهل، بل نتيجة تبرير داخلي يسمح للفرد بإعادة تفسير السلوك غير الأخلاقي باعتباره مقبولًا أو مبررًا. قبول الهدايا، استغلال الموارد، أو تسريب المعلومات، كلها أمثلة على انزلاقات تبدأ صغيرة لكنها تتراكم لتشكل نمطًا مؤسسيًا يصعب السيطرة عليه.

أما الدائرة الثالثة فتتعلق بعلاقة المنظمة بالأطراف الخارجية، حيث تتجسد الأخلاق في صدق التعامل مع العملاء، وعدالة المنافسة، ونزاهة العلاقات مع الموردين. في هذه الدائرة يظهر ما يمكن تسميته "الأخلاق السوقية"، حيث تختبر المنظمة بين تعظيم الربح والحفاظ على الثقة، وبين المكاسب السريعة وبناء السمعة طويلة الأمد.

الحكم الأخلاقي في مواقف العمل

تعقيد الحكم الأخلاقي يتضح أكثر عند النظر إلى المداخل الفلسفية التي تفسر السلوك الأخلاقي. فبعض القرارات تُبنى على معيار المنفعة العامة، حيث يُنظر إلى النتائج باعتبارها الحكم النهائي، بينما تنطلق قرارات أخرى من مبدأ تعظيم المصلحة الفردية على المدى البعيد، في حين تركز بعض الرؤى على حماية الحقوق الأساسية، وأخرى على تحقيق العدالة والمساواة. هذا التعدد لا يمثل تناقضًا بقدر ما يعكس طبيعة الواقع الإداري الذي يتطلب قدرة على الموازنة بين القيم والسياق والنتائج، وهو ما يجعل الأخلاق مهارة قيادية متقدمة وليست مجرد معرفة نظرية.

الإشكاليات الأخلاقية في بيئة العمل لا تظهر في صورة قرارات كبرى فقط، بل تتسلل عبر ممارسات يومية مثل تضارب المصالح، التمييز، إساءة استخدام الموارد، أو التلاعب بالمعلومات. خطورة هذه الإشكاليات لا تكمن في حدوثها، بل في قدرتها على التكيف داخل الثقافة التنظيمية إذا لم يتم التعامل معها بحزم ووضوح.

مثال: ماذا تفعل عند انكشاف سجل موظف؟



عند انكشاف سجلّ من سجلات الموظفين، يحجب المدير الورقة عن الأنظار، ويبلغ الموظف المخوّل بمعالجة الأمر دون تداول البيانات.

احجب البيانات، وبلّغ دون توسيع نطاق الاطّلاع

مثال افتراضي: يلاحظ مدير أن سجلًا ورقيًا يحوي بيانات موظف تُرك ظاهرًا في مكان يمكن للآخرين رؤيته.

احمِ السجل فورًااحجب الورقة وضعها في الموضع الآمن المخصّص لها، من غير تصويرها أو نسخ معلوماتها أو مناقشة محتواها أمام الزملاء.

أبلغ الجهة المخوّلة فقطاتبع الإجراء المتّبع في المنظمة، واذكر ما يلزم للتحقق: أين وُجد السجل ومتى وكيف أمكن الاطلاع عليه. استخدم قناة الإبلاغ المخصّصة، ولا تنقل التفاصيل الشخصية إلا بقدر ما تحتاج إليه الجهة المخوّلة لمعالجة الواقعة.

امنع التكرار من دون توسيع الاطّلاعتراجع الجهة المختصة موضع الخلل، مثل بقاء الأوراق على المكتب بعد انتهاء استخدامها. يتفق الفريق على تعديل طريقة حفظ السجلات، ثم يتحقق من تطبيقها دون تداول تفاصيل الواقعة.

↓

السرية لا تعني إخفاء الواقعة عمّن يملك صلاحية معالجتها. وتعني المساءلة إمكان المراجعة دون كشف البيانات لأشخاص لا يحتاجون إليها.

من سلوك الفرد إلى نظام مؤسسي

يتأثر السلوك الأخلاقي بثلاثة مصادر رئيسية تشكل منظومة التأثير. الفرد بما يحمله من قيم ومعتقدات وخلفيات اجتماعية، المنظمة بما تفرضه من أنظمة وثقافة وحوافز، والبيئة بما تحمله من قوانين وضغوط وتوقعات اجتماعية. عندما تتكامل هذه المصادر بشكل إيجابي، تتشكل بيئة أخلاقية داعمة، وعندما تتعارض، تظهر التناقضات التي تدفع الأفراد إلى سلوكيات غير منضبطة.

من أخطر الظواهر في هذا السياق آليات تبرير السلوك اللاأخلاقي، حيث يميل الأفراد إلى إعادة صياغة الخطأ ليبدو مقبولًا، سواء باعتباره سلوكًا شائعًا، أو غير مكتشف، أو حتى في مصلحة المنظمة. هذه التبريرات تكشف أن المشكلة الأخلاقية ليست في غياب المعرفة، بل في قدرة العقل على التكيف مع الخطأ وإضفاء الشرعية عليه.

تتحول الأخلاق إلى قوة مؤسسية حقيقية عندما يتم دمجها في الأنظمة من خلال التدريب الأخلاقي، الذي لا يقتصر على التوعية، بل يهدف إلى

بناء مهارة اتخاذ القرار الأخلاقي. هذا يتطلب قدرة على تشخيص المواقف، وتحليل الخيارات، واختبار القرارات وفق معايير القيم والشفافية. كما تلعب المدونات الأخلاقية دورًا محوريًا في تحويل القيم إلى قواعد عمل واضحة، بينما يمثل الإفصاح عن الممارسات غير الأخلاقية أحد أهم أدوات الرقابة الداخلية، بشرط توفير بيئة آمنة تشجع عليه.

في العمق، تقوم المنظومة الأخلاقية على تفاعل ثلاث ركائز أساسية: الفرد الذي يحمل القيم، القيادة التي تجسدها، والأنظمة التي تنظمها. عندما تنسجم هذه الركائز، تتحول الأخلاق إلى ثقافة مستقرة، وعندما تنفصل، تظهر الفجوة بين ما يُقال وما يُمارس.

الاستنتاج الإداري العميق

تكمن قوة المنظمات في قدرتها على تحويل الأخلاق من إطار نظري إلى ممارسة يومية، ومن ممارسة إلى نظام، ومن نظام إلى ثقافة متجذرة. هذه الثقافة لا تحمي المنظمة فقط من الانحراف، بل تمنحها ميزة تنافسية قائمة على الثقة والاستدامة، وتجعل قراراتها أكثر توازنًا وعمقًا في مواجهة التعقيد المتزايد في بيئة الأعمال.

القاعدة الإدارية

الأخلاق في الإدارة ليست ما يُعلن... بل ما يُمارس عندما لا يراك أحد.

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 #المـــدرب #د_محمـــد_العامري #الإتقان_الـــدولي #أخلاقيات_الأعمـــال #Business_Ethics #الســـلوك_التنظيمي #القيادة_الأخلاقية #الثقافة_التنظيمية