العوامل المؤثرة في السلوك الأخلاقي في منظمات الأعمال
Factors Affecting Ethical Behavior in Organizations

يستعرض هذا الإنفوجرافيك العوامل التي تشكل السلوك الأخلاقي داخل المنظمات، ويوضح تفاعل الفرد والثقافة التنظيمية والبيئة الخارجية في توجيه القرار الإداري، بما يعزز بناء منظومة أخلاقية مستدامة.

March 2026 26 الكاتب: **د. محمد العامري** المشاهدات: 985



انفوجرافيك تدريبي تلخيصي لتوضيح (العوامل المؤثرة في السلوك الأخلاقي في منظمات الأعمال / Factors (Affecting Ethical Behavior in Organizations

لا يصدر السلوك الأخلاقي عن قناعة الفرد وحدها. فما يكافئه نظام العمل، وما يدعمه المشرف عند الضغط، وما ينتظره العملاء من المنظمة يؤثر أيضًا في القرار الذي يتخذه الموظف.

خريطة القراءة

الإنفوجرافيك الأصلي
الفرد والمنظمة والبيئة الخارجية
مثال: فحص طرد متضرر تحت ضغط الوقت
تكامل العوامل في السلوك اليومي
بيانات الإنفوجرافيك وتوثيقه

الإنفوجرافيك الأصلي



الفرد والمنظمة والبيئة الخارجية

✍ شرح المفاهيم الواردة في الإنفوجرافيك التدريبي:

يتشكل السلوك الأخلاقي داخل المنظمات في بيئة معقدة لا تُحكم فقط بالمعرفة النظرية أو القناعات المجردة، بل بتفاعل مستمر بين الضغوط الواقعية والاعتبارات القيمية والأنظمة التنظيمية. هذا التفاعل يفسر لماذا قد يتخذ الأفراد قرارات لا تنسجم مع ما يعرفونه من مبادئ، إذ لا يكفي امتلاك المعرفة الأخلاقية ما لم تدعمها بيئة تنظيمية وقيم داخلية قادرة على الصمود أمام الضغوط. وتشير المؤشرات التطبيقية إلى أن نسبة كبيرة من العاملين يتعرضون لضغوط تدفعهم نحو ممارسات غير أخلاقية، مما يعكس أن المشكلة غالبًا لا تكمن في الجهل، بل في السياق المؤثر على السلوك.

يتصدر الفرد بوصفه المحور الأول في تشكيل السلوك الأخلاقي، حيث يتأثر قراره بمنظومة متكاملة من القيم الدينية والمعايير الشخصية والتنشئة الاجتماعية والحاجات الفردية. هذا البناء القيمي يشكل مرجعية داخلية تحدد كيفية استجابة الفرد للمواقف المعقدة، فكلما كانت هذه المرجعية متماسكة، زادت قدرة الفرد على اتخاذ قرارات متسقة حتى في ظل الغموض والضغوط. أما في حال ضعف هذا الأساس، فإن القرار يصبح أكثر عرضة للتقلب والتأثر بالمصلحة الشخصية الآنية، مما يفتح المجال لانحرافات أخلاقية يصعب ضبطها لاحقًا.

ويمتد التأثير إلى المنظمة بوصفها الإطار الذي يحتضن السلوك ويعيد تشكيله، حيث تلعب الهياكل التنظيمية وخطوط السلطة والسياسات والإجراءات وأنظمة الحوافز دورًا حاسمًا في توجيه الأفراد نحو أنماط معينة من السلوك. وتبرز الثقافة التنظيمية كأحد أقوى المحددات، إذ تمثل منظومة غير مكتوبة من القيم والأعراف التي تحدد ما هو مقبول وما هو مرفوض داخل المنظمة. عندما تعزز هذه الثقافة قيم النزاهة والشفافية، فإنها تخلق بيئة تدعم السلوك الأخلاقي بشكل تلقائي، أما عندما تتسامح مع الانحرافات، فإنها تشرعن السلوك غير الأخلاقي وتحوله إلى ممارسة اعتيادية.

وتأتي البيئة الخارجية لتشكل الإطار الأوسع الذي تعمل فيه المنظمة، حيث تؤثر القوانين والتشريعات والأعراف الاجتماعية والضغوط التنافسية في رسم حدود السلوك المقبول. القوانين تضع الحد الأدنى من الالتزام، بينما تشكل القيم الاجتماعية سقف التوقعات الأخلاقية، وتدفع المنافسة أحيانًا إلى اتخاذ قرارات سريعة قد تتجاوز هذه الحدود. وقد أظهرت العديد من التجارب أن غياب الرقابة أو ضعف التشريعات يفتح المجال أمام ممارسات غير أخلاقية، مما يستدعي تدخل الجهات التنظيمية لإعادة ضبط السلوك وضمان التزام المنظمات بالمعايير المقبولة.

مثال: فحص طرد متضرر تحت ضغط الوقت



يضع الموظف الطرد المتضرر جانبًا للفحص، ويدعمه المشرف في الإبلاغ عنه بدل تمريره لتسريع الشحن.

طرد متضرر: ما الذي يدعم القرار الصحيح تحت الضغط؟

مثال افتراضي: قبل موعد إقفال الشحنة يلاحظ موظف تلف زاوية طرد. يستطيع تمريره لبلوغ هدف الشحن، أو عزله للفحص وفق الإجراء.

الفرد | الأمانة في التصرف

يعزل الموظف الطرد ويبلّغ بما لاحظه من غير ادّعاء أن المحتوى تضرر قبل التحقق. فلا يخفي العيب الظاهر ولا يحمّل أحدًا المسؤولية دون دليل.

المنظمة | الحوافز ودعم المشرف

يدعم المشرف الإبلاغ ويضمن فحص الطرد دون معاقبة الموظف على اتباع الإجراء. ويراجع الفريق مستهدف الشحن مع مؤشرات الجودة؛ فقياس السرعة وحدها قد يشجّع تجاوز الفحص.

البيئة الخارجية | توقعات العميل

يراعي الفريق ما التزم به تجاه العميل من سلامة التسليم. وإذا أثّر الفحص في الموعد، تتولى الجهة المخوّلة إبلاغ العميل بما يلزم بدل إرسال طرد مشكوك في سلامته.

↓

تزداد فرصة التصرف السليم حين تتوافق أمانة الفرد مع ما يكافئه النظام، وما يدعمه المشرف، وما تتوقعه الأطراف المتأثرة.

تكامل العوامل في السلوك اليومي

ولا يعمل أي من هذه العوامل بمعزل عن الآخر، بل يتكامل تأثيرها في تشكيل السلوك النهائي، حيث يتفاعل ما يحمله الفرد من قيم مع ما تفرضه المنظمة من أنظمة، ومع ما تفرضه البيئة من ضغوط. هذا التفاعل يفسر التباين في السلوك داخل نفس المنظمة، كما يفسر اختلاف القرارات بين منظمات تعمل في نفس القطاع. وعندما يحدث خلل في أحد هذه الأبعاد، يزداد احتمال الانحراف الأخلاقي، بينما يؤدي انسجامها إلى بناء سلوك متوازن ومستقر.

الاستنتاج الإداري العميق

يتحدد السلوك الأخلاقي داخل المنظمات بمدى انسجام القيم الفردية مع الثقافة التنظيمية ومعايير البيئة، وكلما تحقق هذا الانسجام تحولت الأخلاق من التزام مفروض إلى سلوك تلقائي يعزز الاستدامة والثقة المؤسسية.

القاعدة الإدارية

السلوك الأخلاقي لا يُبنى بالأنظمة فقط... بل بتكامل القيم والثقافة والبيئة.

بيانات الإنفوجرافيك:

رقم الإنفوجرافيك: INF-ETHICS-004

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 #المـدرب #د_محمـد_العامري #الإتقان_الـدولي #أخلاقيات_الأعمـال #BusinessEthics #OrganizationalCulture #Leadership #WorkplaceEthics #ProfessionalDevelopment