



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 26, 2026 الكاتب : د. محمد العامري عدد المشاهدات : 212



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

# العوامل المؤثرة في السلوك الأخلاقي في منظمات الأعمال

## Factors Affecting Ethical Behavior in Organizations

### أولاً: الواقع العملي

السلوك الأخلاقي لا يُحدّد فقط بالمعرفة... بل يتأثر بـ الضغوط والبيئة



56% من العاملين يتعرضون لضغوط لسلوك غير أخلاقي

48% مارسوا سلوكيات غير أخلاقية خلال عام

الخلاصة: المشكلة ليست في المعرفة... بل في البيئة المؤثرة

### ثالثاً: الفرد

القيم الدينية  
المعايير الشخصية  
التربية العائلية  
الحاجات المالية  
الضغوط الشخصية

ضعيف الأساس الأخلاقي  
قرارات متقلبة  
مصلحة شخصية أولاً

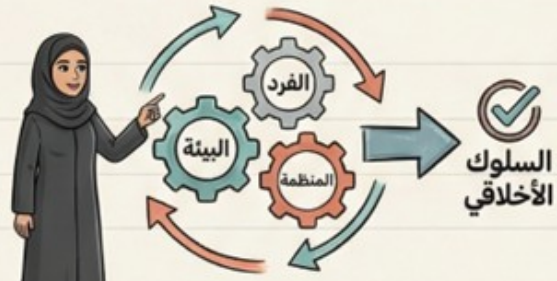
قوي الأساس الأخلاقي  
ثبات في القرار  
ثقة عالية  
سلوك متسق

الخلاصة: جودة القرار = قوة القيم

### خامساً: البيئة

القوانين والتشريعات  
القيم الاجتماعية  
المنافسة  
الضغوط الاقتصادية

### ثانياً: النموذج العام للتأثير



### رابعاً: المنظمة

الهيكل التنظيمي  
خطوط السلطة  
السياسات والإجراءات  
أنظمة الحوافز  
المجموعات غير الرسمية

### الثقافة التنظيمية

قيم وأعراف تحكم سلوك الأفراد  
تحدد المقبول وغير المقبول  
تعزز أو تضعف الأخلاق  
تؤثر على القرارات اليومية

الخلاصة: الثقافة تصنع السلوك

### دور الحكومة

فرض معايير  
تنظيم السلوك  
التدخل عند الانحراف

مثال: فضيحة Enron → تشريعات جديدة

الخلاصة: البيئة تضبط الإطار العام للسلوك

### سادساً: التفاعل بين العوامل



السلوك الأخلاقي

إذا اختلف أحدها → يزداد احتمال السلوك اللاأخلاقي

### سابعاً: النتائج

ضعف القيم + بيئة ضاغطة = سلوك غير أخلاقي ❌  
قيم قوية + منظمة داعمة = سلوك أخلاقي مستدام ✅

### ثامناً: التوصية الإدارية

تطوير القيم الفردية  
تعزيز الثقافة التنظيمية  
الالتزام بالأنظمة والقوانين  
تقليل الضغوط غير الأخلاقية



من إعداد  
د. محمد العامري  
مدرّب وخبير استشاري  
www.mohammedaameri.com  
00966567558658



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 لتشكيل 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.

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

مدرّب وخبير استشاري في التنمية الإدارية والتعليمية

الموقع الإلكتروني:

[/https://www.mohammedaameri.com](https://www.mohammedaameri.com)

مركز الإتقان الدولي للتدريب والاستشارات:

[/https://itqanqa.com](https://itqanqa.com)

للاطلاع على المزيد من الإضاءات المعرفية يمكن متابعة القناة:

<https://whatsapp.com/channel/0029Vb6rJzCnA7vxgoPym1z>

شاكرين ومقدّرين دعمكم ومساهمتم في نشر هذا المحتوى المعرفي لتعم الفائدة

---

#الموارد\_البشرية #HR #التدريب #تدريب #دورة #دورات #الدورات\_التدريبية #تطوير\_الذات #التنمية\_البشرية  
#التطوير #الإدارة #المدرّب #د\_محمد\_العامري #الإتقان\_الدولي #أخلاقيات\_الأعمال #BusinessEthics  
#OrganizationalCulture #Leadership #WorkplaceEthics #ProfessionalDevelopment