

العوامل البيئية والتنظيمية وتأثيرها على القيم الأخلاقية في المؤسسات الحديثة

The Environmental and Organizational Factors on Ethical Values in Modern Institutions

صبرة زيتوني¹

¹ أستاذ محاضر - أ-، المركز الجامعي - تيبازة، zitouni.sabira@cu-tipaza.dz

الاستلام: 2025-01-01 القبول: 2025-04-06

ملخص:

تهدف دراسة العوامل البيئية والتنظيمية على القيم الأخلاقية في المؤسسات الحديثة إلى تسلط الضوء على دور البيئة المحيطة والتنظيم الداخلي في تشكيل القيم الأخلاقية داخل المؤسسات. حيث تشير الدراسة إلى أن العوامل البيئية، مثل القيم الثقافية والاجتماعية في المجتمع المحيط، تؤثر بشكل كبير على السلوك الأخلاقي للموظفين والإداريين. ويمكن أن تساهم التوقعات المجتمعية في تعزيز أو تقويض معايير الأخلاق في مكان العمل. أما العوامل التنظيمية فتتمثل في السياسات الداخلية، مثل اللوائح والقوانين التي تحدد السلوك المقبول والمرفوض داخل المؤسسة. المؤسسات التي تعتمد على ممارسات تنظيمية شفافة وفعالة، مثل التدريب الأخلاقي المستمر أو أنظمة المحاسبة والمراقبة، كما تساهم في تعزيز القيم الأخلاقية داخل بيئة العمل. وأن القيادة الأخلاقية تلعب دورا محوريا في التأثير على باقي الأفراد داخل المؤسسة؛ مما يعزز من الالتزام بالقيم.

لتخلص الدراسة إلى أن تفاعل العوامل البيئية والتنظيمية يساهم في خلق ثقافة مؤسسية تدعم الأخلاق المهنية والاحترافية، إذ يمكن للمؤسسات أن تحقق نجاحا طويلا إذا ما قامت بتعزيز هذه العوامل بصورة متناغمة؛ مما ينعكس إيجابيا على سمعتها الداخلية والخارجية وعلى استدامة أعمالها. **كلمات مفتاحية:** القيم الأخلاقية، المؤسسات الحديثة، العوامل البيئية، الثقافة التنظيمية، البيئة الاجتماعية.

تصنيفات JEL: Q56، M14، Z13.

Abstract:

The study on Environmental and Organizational Factors on Ethical Values in Modern Institutions aims to highlight the role of the surrounding environment and internal organization in shaping ethical values within institutions. The study indicates that environmental factors, such as the cultural and social values in the surrounding community, significantly influence the ethical behavior of employees and administrators. Societal expectations can either enhance or undermine ethical standards in the workplace. Organizational factors include internal policies, such as regulations and laws that define acceptable and unacceptable behavior within the institution. Institutions that rely on transparent and effective organizational practices, such as continuous ethical training or systems of accountability and oversight, also contribute to reinforcing ethical values within the workplace. Ethical leadership plays a pivotal role in influencing other individuals within the organization, thus enhancing commitment to ethical values.

The study concludes that the interaction of environmental and organizational factors contributes to creating an institutional culture that supports professional ethics and integrity. Institutions can achieve long-term success if they promote these factors harmoniously, which positively reflects on their internal and external reputation as well as the sustainability of their operations.

Keywords: Ethical values, modern institutions, environmental factors, organizational culture, social environment.

JEL Classification Codes: Z13, M14, Q56.

المؤلف المراسل: صبيرة زيتوني، الإيميل: zitouni.sabira@cu-tipaza.dz

1. مقدمة:

تعد القيم الأخلاقية من الركائز الأساسية التي تساهم في نجاح المؤسسات الحديثة، فهي تمثل مجموعة من المبادئ والممارسات التي تحكم سلوك الأفراد في بيئة العمل، وتساهم في تحقيق الانسجام والتعاون داخل المؤسسة. وفي الوقت ذاته تظل العوامل البيئية والتنظيمية أحد العوامل المؤثرة بشكل كبير على تعزيز

أو تدهور هذه القيم. وهذه العوامل تشمل البيئة التنظيمية، الثقافة المؤسسية، السياسات الإدارية، وهيكلية المؤسسات، وأيضاً الظروف الاقتصادية والاجتماعية المحيطة. كما تعتبر العوامل البيئية أحد المحركات الرئيسية في تشكيل القيم الأخلاقية داخل المؤسسات، حيث تلعب الثقافة المجتمعية، والبيئة الاقتصادية وتوجهات الأسواق دوراً مهماً في التأثير على الأخلاقيات المهنية. ومن جهة أخرى تشير العوامل التنظيمية إلى السياسات والإجراءات التي تتبناها المؤسسات والتي توجه سلوك الأفراد وتحدد المعايير الأخلاقية المتبعة. إذ يمكن أن تكون هذه السياسات في بعض الأحيان داعمة للأخلاقيات، وفي أحيان أخرى قد تكون غير كافية أو حتى مغايرة لمبادئ العمل الأخلاقي.

إن العلاقة بين العوامل البيئية والتنظيمية والقيم الأخلاقية تعد محورية لفهم سلوكيات الأفراد داخل المؤسسات. فالقيم الأخلاقية ليست مجرد مفاهيم نظرية، بل هي أداة رئيسية في تحسين الأداء الوظيفي وزيادة الإنتاجية، وفي تقليل النزاعات وتعزيز الروح المعنوية لدى الموظفين. ولذلك تتطلب دراسة هذا الموضوع فحصاً عميقاً للعوامل البيئية والتنظيمية لتحديد مدى تأثيرها على القيم الأخلاقية، وكيف يمكن تحسينها في بيئات العمل المختلفة. حيث تعتبر المؤسسات الحديثة بيئات ديناميكية تسعى لتحقيق التوازن بين الابتكار، الربحية، والالتزام بالمبادئ الأخلاقية. إلا أن تحديات العولمة، والرقمنة، وضغوط السوق قد تجعل من الصعب الحفاظ على قيم أخلاقية ثابتة. وفي هذا السياق تصبح الحاجة إلى دراسة العوامل المؤثرة على هذه القيم ضرورة، لأن المؤسسات التي لا تحافظ على مستوى عالٍ من الأخلاقيات قد تواجه مشاكل في الأداء على المدى الطويل.

ويعد التحليل المستمر للعوامل البيئية والتنظيمية أحد السبل الفعالة لفهم كيفية تأثيرها في القيم الأخلاقية. فالمؤسسات التي تهتم بتطوير بيئات عمل أخلاقية قادرة على تعزيز ممارسات مثل الشفافية والنزاهة، واحترام حقوق الإنسان. كما أن العوامل التنظيمية مثل سياسات التوظيف والتدريب، وطرق اتخاذ القرارات، تلعب دوراً مهماً في تشكيل سلوك الموظفين وتعزيز القيم الأخلاقية. ومن هذا المنطلق تهدف الدراسة إلى فحص تأثير العوامل البيئية والتنظيمية على القيم الأخلاقية في المؤسسات الحديثة، ومدى قدرتها على تحقيق التوازن بين الأهداف المالية والمعايير الأخلاقية. كما تهدف الدراسة أيضاً إلى تقديم توصيات عملية للمؤسسات لتحسين سياساتها التنظيمية وتعزيز القيم الأخلاقية داخل بيئات العمل. كما تعتبر النتائج التي يمكن أن تتوصل إليها هذه الدراسة هامة في العديد من المجالات، مثل تحسين الأداء المؤسسي، وتعزيز سعادة الموظفين، وتقليل حالات الفساد والانتهاكات الأخلاقية داخل المؤسسات. وهذه

الدراسة تسعى إلى تقديم إطار عمل يمكن أن يساعد في تحسين بيئات العمل عبر التأكيد على دور القيم الأخلاقية في نجاح المؤسسات.

وبناء على هذه الإشكاليات والأهداف تأتي هذه الدراسة لتسهم في فهم أعمق حول تأثير العوامل البيئية والتنظيمية في القيم الأخلاقية للمؤسسات الحديثة، بما يساعد في تحسين الأداء المؤسسي وتقديم نتائج مستدامة تعكس القيم الإنسانية والاجتماعية.

2. إشكالية الدراسة:

تعد القيم الأخلاقية من العناصر الأساسية التي تشكل أساسيات نجاح أي مؤسسة حديثة، حيث تساهم في تعزيز بيئة العمل والاستقرار التنظيمي. ومع ذلك فإن وجود العوامل البيئية والتنظيمية مثل الثقافة المؤسسية، الهيكل الإداري، والسياسات التنظيمية قد يؤدي إلى تأثيرات متباعدة على القيم الأخلاقية بين المؤسسات. فمن جهة قد تساهم هذه العوامل في تعزيز القيم الأخلاقية داخل المؤسسات، بينما قد تساهم في تقويضها أو حتى تجاهلها في حالات أخرى؛ مما يشكل إشكالية كبيرة حول مدى تأثير هذه العوامل على سلوك الموظفين والأداء المؤسسي.

حيث تتمثل الإشكالية الرئيسية في كيفية تحديد مدى تأثير العوامل البيئية والتنظيمية بشكل مباشر أو غير مباشر على القيم الأخلاقية في المؤسسات الحديثة. هل تساهم الثقافة المؤسسية في تعزيز القيم الأخلاقية، أم أن الضغوط الاقتصادية والاجتماعية قد تدفع المؤسسات إلى تفضيل تحقيق المكاسب على حساب المبادئ الأخلاقية؟ وكيف تؤثر السياسات التنظيمية في هذا الصدد؟ هل السياسات الواضحة تساعد في ترسيخ القيم الأخلاقية أم أنها تظل غير فعالة في حال غياب التطبيق الفعلي؟ ومن جهة أخرى تطرح الإشكالية سؤالاً حول تفاوت تأثير العوامل التنظيمية في المؤسسات بحسب نوعها وحجمها، إذ تختلف المؤسسات الحكومية عن الخاصة وعن المنظمات غير الربحية في طرق تعاملها مع القيم الأخلاقية. هل يمكن القول إن البيئة التنظيمية في المؤسسات الحكومية أكثر دعماً للقيم الأخلاقية مقارنة بالمؤسسات الخاصة التي تركز غالباً على الأداء والربحية؟ أم أن هناك عوامل أخرى تؤثر في هذا التباين؟

ومن خلال ما سبق تسلط الإشكالية الضوء على التحديات التي تواجه المؤسسات الحديثة في الحفاظ على القيم الأخلاقية في ظل التغيرات السريعة في بيئة العمل، مثل التحول الرقمي، العولمة والضغط الاقتصادي. وعليه تم طرح تساؤلات الدراسة وصياغة فرضياتها على النحو التالي:

1.2 تساؤلات الدراسة:

○ كيف تؤثر العوامل البيئية مثل القوانين والسياسات العامة في تشكيل القيم الأخلاقية داخل المؤسسات؟

○ ما هو دور العوامل التنظيمية، مثل الهيكل التنظيمي والسياسات الإدارية، في تشكيل سلوك الموظفين الأخلاقي داخل المؤسسات؟

○ كيف تؤثر القيم الأخلاقية على تحسين الأداء المؤسسي في المؤسسات؟

2.2 فرضيات الدراسة:

○ العوامل البيئية (مثل القوانين والسياسات العامة) تؤثر بشكل كبير في القيم الأخلاقية داخل المؤسسات.

○ العوامل التنظيمية (مثل الهيكل التنظيمي والسياسات الإدارية) تلعب دورا أساسيا في تشكيل سلوك الموظفين الأخلاقي.

○ القيم الأخلاقية تؤثر بشكل إيجابي على الأداء المؤسسي.

3. أهمية وأهداف الدراسة:

1.3 أهمية الدراسة: تتمثل أهمية دراسة العوامل البيئية والتنظيمية على القيم الأخلاقية في المؤسسات الحديثة في فهم كيفية تأثير البيئة الخارجية والداخلية على سلوك العاملين. فالعوامل البيئية مثل القوانين المحلية، الثقافة المجتمعية، والتطورات التكنولوجية تساهم بشكل كبير في تحديد معايير السلوك الأخلاقي داخل المؤسسات. فعلى سبيل المثال أن القوانين الصارمة المتعلقة بمكافحة الفساد قد تفرض على المؤسسات تبني سياسات أخلاقية صارمة، بينما الثقافة المجتمعية قد تؤثر على مدى تقبل الموظفين لقيم مثل الشفافية والمساواة. أما على صعيد التنظيم الداخلي، فإن السياسات الإدارية والهيكل التنظيمي يلعبان دورا محوريا في تشكيل القيم الأخلاقية. وتوفر السياسات التنظيمية الواضحة إطارا يمكن للموظفين من خلاله اتباع سلوكيات تتماشى مع القيم الأخلاقية للمؤسسة، بينما يحدد الهيكل التنظيمي توزيع السلطة والمسؤوليات بطريقة تؤثر على كيفية اتخاذ القرارات الأخلاقية. حيث تساهم القيادة القوية التي تعزز من القيم الأخلاقية في وضع أسس للسلوك المهني؛ مما ينعكس إيجابا على الأداء العام للمؤسسة.

ومن خلال دراسة هذه العوامل، يمكن للمؤسسات أن تكتسب رؤى أعمق حول كيفية تفاعل البيئة الخارجية مع السياسات التنظيمية الداخلية لتعزيز السلوكيات الأخلاقية بين العاملين. وفهم هذا التفاعل يمكن المؤسسات من تحديد التحديات التي قد تواجهها في الحفاظ على القيم الأخلاقية وضمان

اتخاذ تدابير فعالة لتعزيزها. كما تساهم هذه الدراسة في تحسين بيئة العمل وتعزيز السمعة المؤسسية؛ مما يؤدي إلى نجاح طويل الأمد واستدامة الأداء العالي.

2.3 أهداف الدراسة:

○ دراسة العلاقة بين العوامل البيئية والتنظيمية والقيم الأخلاقية في المؤسسات من خلال فهم كيف تتداخل العوامل البيئية مثل الثقافة المجتمعية، التشريعات القانونية، والتطورات التكنولوجية مع العوامل التنظيمية داخل المؤسسات (مثل السياسات الإدارية والهيكل التنظيمي) لتشكيل القيم الأخلاقية. وكذا يمكن التعرف على كيفية تأثير البيئة الخارجية والداخلية على سلوك الأفراد داخل المؤسسات وعلى اتخاذ القرارات الأخلاقية في بيئة العمل.

○ فهم كيف تؤثر القيم الأخلاقية في الأداء المؤسسي من خلال دراسة تأثير القيم الأخلاقية على أداء المؤسسة ككل. كما يتضمن ذلك فهم كيف تساهم القيم الأخلاقية في تحسين إنتاجية الموظفين، تعزيز الابتكار، وبناء سمعة المؤسسة في السوق. كما يسعى هذا الهدف إلى تسليط الضوء على كيفية تأثير الالتزام بالقيم الأخلاقية على العلاقات الداخلية بين الموظفين وبين المؤسسة والمجتمع الخارجي، مما يعزز الاستدامة والنجاح المؤسسي على المدى الطويل.

4. مفاهيم الدراسة:

1.4 مفهوم القيم الأخلاقية: يشير مفهوم القيم الأخلاقية إلى المبادئ والمعايير التي توجه سلوك الأفراد وتحدد ما هو صحيح أو خاطئ في سلوكهم وتصرفاتهم. وهذه القيم تكون غالبا مرتبطة بمفاهيم مثل العدالة، الأمانة، الاحترام، المسؤولية، والنزاهة، وتعتبر الأساس الذي يركز عليه المجتمع أو المنظمة لتوجيه الأفراد نحو التصرفات التي تحترم الحقوق وتدعم العلاقات الطيبة. فالقيم الأخلاقية قد تتأثر بالعوامل الثقافية، الدينية، والاجتماعية، حيث أن ما يعتبر أخلاقيا في ثقافة معينة قد يختلف عن ما يعتبر كذلك في ثقافة أخرى. وهذه القيم ليست ثابتة، بل قد تتطور مع مرور الزمن نتيجة التغيرات الاجتماعية، الاقتصادية والسياسية. وفي السياق المؤسسي تعتبر القيم الأخلاقية جزءا أساسيا من الثقافة التنظيمية، حيث تحدد طريقة تعامل الموظفين مع بعضهم البعض ومع العملاء وكذلك كيفية اتخاذ القرارات المؤسسية (محمد، 2015، صفحة 32).

2.4 الثقافة التنظيمية: الثقافة التنظيمية هي مجموعة من القيم والمعتقدات والمعايير والسلوكيات المشتركة التي يتبناها أفراد المنظمة وتوجه طريقة عملهم وتفاعلهم مع بعضهم البعض. حيث تمثل هذه الثقافة "الهوية"

الخاصة بالمؤسسة، وتؤثر بشكل كبير على بيئة العمل، وكيفية اتخاذ القرارات، وأساليب التواصل بين الأفراد. كما تتجلى الثقافة التنظيمية في العادات اليومية، مثل كيفية التعامل مع التحديات، وأسلوب القيادة، وأهمية الابتكار أو التعاون داخل الفريق. (عمر، 2017، صفحة 54)

وتعكس الثقافة التنظيمية أيضا القيم التي تعتبرها المنظمة أساسية لنجاحها، مثل الأمانة، والشفافية والعمل الجماعي. كما أن القادة في المنظمة يلعبون دورا كبيرا في تشكيل وتعزيز هذه الثقافة من خلال سلوكياتهم واتخاذ قراراتهم. كما تعد الثقافة التنظيمية عاملا حاسما في تحسين الأداء المؤسسي وزيادة الرضا الوظيفي، إذ تساهم في خلق بيئة عمل تشجع على الإنتاجية والالتزام بالقيم الأخلاقية.

3.4 البيئة الاجتماعية: تشير إلى مجموع العوامل والعلاقات الاجتماعية التي تؤثر في حياة الأفراد والمجموعات داخل المجتمع. حيث تشمل هذه البيئة العادات والتقاليد، والقيم الثقافية، والمعايير الاجتماعية بالإضافة إلى المؤسسات الاجتماعية مثل الأسرة، والمدرسة، والدين، والإعلام. كما تضم البيئة الاجتماعية أيضا التفاعلات اليومية بين الأفراد والمجموعات، التي تسهم في تشكيل هويتهم وسلوكهم. كما تعتبر البيئة الاجتماعية عاملا مؤثرا في تطور الأفراد وسلوكهم، حيث تحدد طرق التفكير والأولويات، والمعتقدات التي يعتنقها الأفراد بناء على ما يفرضه المجتمع من توقعات وأدوار اجتماعية. كما تلعب البيئة الاجتماعية دورا مهما في تشكيل القيم الأخلاقية والسياسات الاجتماعية، وتأثيرها في مختلف المجالات مثل التعليم، العمل، والسياسة. (يوسف، 2019، صفحة 78)

4.4 المؤسسات الحديثة: هي الكيانات التنظيمية التي تتسم بالهيكل الإداري المعقد والمتطور، وتعتمد على التكنولوجيا المتقدمة في عملياتها. حيث تهدف هذه المؤسسات إلى التكيف مع التغيرات السريعة في الأسواق العالمية، وتعمل على تحسين الكفاءة والإنتاجية من خلال استراتيجيات مبتكرة. في المؤسسات الحديثة، يتم التركيز على التطوير المستمر للموارد البشرية، وتطبيق أفضل الممارسات في القيادة والإدارة وتوظيف تكنولوجيا المعلومات لتحسين العمليات واتخاذ القرارات. (ناصر، 2021، صفحة 91) وتتميز المؤسسات الحديثة أيضا بمرونة هيكلها التنظيمي؛ مما يسمح لها بالتكيف مع التحديات والفرص الجديدة في بيئات الأعمال المتغيرة. كما أن هناك اهتماما كبيرا بالقيم الأخلاقية والمسؤولية الاجتماعية، حيث تسعى هذه المؤسسات إلى تحقيق التوازن بين الربح والمصلحة العامة؛ مما يعزز من استدامتها على المدى الطويل.

5. العوامل البيئية؛ التأثيرات الثقافية، الاقتصادية، السياسية، والقانونية على القيم الأخلاقية في المؤسسات: تعتبر العوامل البيئية الخارجية من أبرز المؤثرات التي تشكل القيم الأخلاقية في المؤسسات الحديثة، حيث تلعب الثقافة، الاقتصاد، السياسة، والقانون دورا محوريا في توجيه سلوك الأفراد داخل بيئة العمل. وهذه العوامل تشكل الإطار العام الذي تتحرك ضمنه المؤسسات، وتؤثر على اتخاذ القرارات الأخلاقية وسلوك الموظفين. (سمير، 2020، صفحة 123)

1.5 التأثير الثقافي: تعد الثقافة المجتمعية من أبرز العوامل البيئية التي تحدد معايير القيم الأخلاقية داخل المؤسسات، حيث تتأثر المؤسسات بالثقافة المحلية التي تتضمن التقاليد، العادات، والقيم الاجتماعية التي تحدد كيفية التعامل بين الأفراد داخل العمل. ففي بعض الثقافات قد تكون القيم مثل الاحترام المتبادل والمساواة بين الجنسين أساسا لنجاح المؤسسة، بينما في ثقافات أخرى قد يتم التركيز بشكل أكبر على الكفاءة والإنجاز الفردي. ولذلك يتعين على المؤسسات أن تكون على دراية بالتنوع الثقافي داخل بيئاتها العملية لضمان توافق القيم الأخلاقية مع السياق الاجتماعي. (سليم، 2018، صفحة 145)

2.5 التأثير الاقتصادي: تؤثر الظروف الاقتصادية على القيم الأخلاقية داخل المؤسسات، حيث قد تدفع الضغوط الاقتصادية المؤسسات إلى اتخاذ قرارات قد تكون غير أخلاقية لتحقيق الأرباح أو لتقليل التكاليف. فعلى سبيل المثال في الأوقات الاقتصادية الصعبة قد يتعرض الموظفون لضغوط قد تؤثر على سلوكهم الأخلاقي، مثل الانحراف عن معايير الشفافية أو التلاعب بالنتائج لتحقيق أهداف مالية. وفي هذا السياق يصبح من الضروري أن تضع المؤسسات استراتيجيات تحافظ على توازن بين الأهداف الاقتصادية وبين الالتزام بالقيم الأخلاقية. (كريم، 2016، صفحة 167)

3.5 التأثير السياسي: تشكل العوامل السياسية عاملا مهما في توجيه سلوك المؤسسات. ففي الأنظمة السياسية المستقرة التي تضع قوانين وتشريعات واضحة، إذ يتم تحفيز المؤسسات على اتباع معايير أخلاقية عالية تتماشى مع القيم المجتمعية. أما في الأنظمة التي تشهد فوضى سياسية أو فسادا في الحكومة، فقد تواجه المؤسسات تحديات في الحفاظ على معايير أخلاقية بسبب قلة الرقابة أو حتى تشجيع بعض الممارسات غير الأخلاقية. ولذلك يتعين على المؤسسات التكيف مع البيئة السياسية السائدة لضمان ممارسات أخلاقية في ظل الضغوط السياسية. (خالد، 2022، صفحة 189)

4.5 التأثير القانوني: تعتبر القوانين والتشريعات من العوامل البيئية المؤثرة بشكل كبير على القيم الأخلاقية في المؤسسات. فالأنظمة القانونية تضع إطارا قانونيا يجب على المؤسسات الامتثال له، مثل قوانين

مكافحة الفساد، قوانين حماية البيئة، حقوق الإنسان، وحماية العمال. كما أن التغيرات في الأنظمة القانونية، مثل إصدار قوانين جديدة أو تعديل القوانين القائمة، قد تؤثر بشكل مباشر على سلوكيات الأفراد داخل المؤسسة. إذا كانت المؤسسة تتعامل في بيئة قانونية صارمة، فإنها تميل إلى تعزيز القيم الأخلاقية للحفاظ على التوافق مع هذه الأنظمة. وبالتالي تظهر العوامل البيئية كقوة دافعة رئيسية لتشكيل القيم الأخلاقية في المؤسسات. وهذه العوامل تحدد الاتجاهات والسلوكيات التي ينبغي أن يتبناها الأفراد داخل المؤسسة؛ مما يجعل من الضروري أن تكون المؤسسات واعية لهذه التأثيرات الخارجية عند وضع سياساتها التنظيمية والأخلاقية. (حمدي، 2019، صفحة 204)

6. العوامل التنظيمية؛ الهيكل التنظيمي، القيادة، السياسات الداخلية وكيفية تأثيرها على أخلاقيات العمل: تعتبر العوامل التنظيمية من أهم المؤثرات التي تحدد الأخلاقيات والسلوكيات داخل المؤسسات. فالهيكل التنظيمي القيادة، والسياسات الداخلية تشكل الأساس الذي يوجه سلوك الموظفين ويحدد معايير القيم الأخلاقية في بيئة العمل. وهذه العوامل تساهم في خلق بيئة عمل تركز على الشفافية والمصادقية والعدالة مما يؤدي إلى تحسين الأداء المؤسسي. (محمود، 2015، صفحة 25)

1.6 الهيكل التنظيمي وتأثيره على أخلاقيات العمل: الهيكل التنظيمي للمؤسسة يحدد توزيع السلطة والمسؤوليات، ويؤثر بشكل كبير على كيفية اتخاذ القرارات الأخلاقية داخل المؤسسة. ففي الهيكل التنظيمي الهرمي، حيث تكون السلطة مركزة في قمة الهرم، قد يواجه الموظفون تحديات في التعبير عن آرائهم أو اتخاذ قرارات مستقلة. وهذا قد يؤدي إلى تقليل الشفافية والعدالة في بيئة العمل. أما في الهيكل التنظيمي المسطح أو الديمقراطي، حيث يتم توزيع السلطة بين عدة مستويات، فإنه يعزز من المشاركة ويشجع الموظفين على اتخاذ قرارات أخلاقية، كما يسمح لهم بالتعبير عن مخاوفهم أو الاعتراض على الممارسات غير الأخلاقية دون الخوف من العقاب. وبالتالي الهيكل التنظيمي يؤثر بشكل مباشر على مستوى التواصل الداخلي ومدى التزام الموظفين بالقيم الأخلاقية. (يوسف أ.، 2018، صفحة 42)

2.6 القيادة وتأثيرها على أخلاقيات العمل: القيادة تعد من العوامل التنظيمية الأساسية التي تؤثر على القيم الأخلاقية في المؤسسة. فالقادة الذين يتسمون بالنزاهة، الشفافية، والالتزام بالقيم الأخلاقية يكونون قدوة لبقية الموظفين. وعندما يظهر القائد سلوكاً أخلاقياً في اتخاذ القرارات، ينعكس ذلك إيجاباً على الثقافة التنظيمية للمؤسسة. وعلى العكس من ذلك القادة الذين يتجاهلون القيم الأخلاقية أو يشجعون السلوك غير الأخلاقي قد يؤديون إلى تعزيز بيئة من الفساد أو التلاعب. (ناصر خ.، 2020، صفحة 58) فالقيادة القوية تعمل على

توجيه الفريق نحو تحقيق الأهداف بأعلى درجات الأمانة والمصادقية؛ مما يعزز أخلاقيات العمل ويزيد من التزام الموظفين بالقيم المؤسسية.

3.6 السياسات الداخلية وتأثيرها على أخلاقيات العمل: السياسات الداخلية للمؤسسة تلعب دوراً حاسماً في تحديد السلوكيات المقبولة وغير المقبولة داخل بيئة العمل. ومن خلال وضع سياسات واضحة وفعالة، مثل سياسات مكافحة الفساد، سياسات حماية حقوق الموظفين، والتأكيد على الشفافية، يمكن للمؤسسة تعزيز بيئة عمل أخلاقية. فالسياسات التنظيمية التي تركز على العدالة والمساواة بين جميع الموظفين تساهم في تعزيز أخلاقيات العمل وتقليل الانحرافات الأخلاقية. كما أن التدريب المستمر على القيم الأخلاقية وتعزيز الوعي بين الموظفين بهذه السياسات يساعد في تقليل السلوكيات السلبية، مثل الغش أو التمييز. (سالم، 2017، صفحة 73)

وعليه فالعوامل التنظيمية مثل الهيكل التنظيمي، القيادة، والسياسات الداخلية لها تأثير كبير على أخلاقيات العمل في المؤسسات. ومن خلال تبني هيكل تنظيمي داعم للشفافية والمشاركة، وتوفير قيادة ملتزمة بالقيم الأخلاقية، ووضع سياسات تنظيمية تحمي حقوق الموظفين وتعزز من معايير النزاهة، يمكن للمؤسسات أن تبني بيئة عمل قائمة على الأخلاق. (سعيد، 2019، صفحة 89)

7. القيم الأخلاقية: القيم الأخلاقية هي المبادئ والمعايير التي تحدد ما هو صحيح وما هو خطأ في سلوك الأفراد داخل المجتمع أو المؤسسة. حيث تشكل هذه القيم الأساس الذي يبنى عليه السلوك الأخلاقي، وتؤثر في اتخاذ القرارات سواء على المستوى الشخصي أو المهني. وفيما يلي بعض من أبرز القيم الأخلاقية التي تعتبر محورية في بيئة العمل:

1.7 الأمانة: تعد الأمانة من القيم الأساسية التي يتوقع أن يتحلى بها الأفراد في المؤسسات. وهي تعني الصدق والإخلاص في التعاملات وعدم التلاعب أو إخفاء الحقائق. فالأمانة تؤدي إلى بناء الثقة بين الأفراد داخل المؤسسة وبين المؤسسة والمجتمع الخارجي؛ مما يساهم في استدامة العلاقات المهنية وتحقيق أهداف المؤسسة بشكل نزيه. وأن الأفراد الذين يتحلون بالأمانة يتعاملون مع الآخرين بشفافية ويقدمون المعلومات بطريقة صادقة دون تزوير أو تحريف. (أحمد، 2021، صفحة 105)

2.7 الشفافية: الشفافية تعني وضوح العمليات والقرارات التي تتخذ داخل المؤسسة، بما يضمن اطلاع جميع الأطراف المعنية على المعلومات ذات الصلة في الوقت المناسب. وهي قيمة أخلاقية تتطلب الإفصاح عن التفاصيل المتعلقة بكيفية اتخاذ القرارات، والتعامل مع المشكلات، وتقديم التقارير. فالشفافية تعزز من النزاهة وتحد من الفساد أو التلاعب بالمعلومات، كما تساهم في تعزيز الثقة بين الموظفين والإدارة والعملاء (خالد إ.، 2016، صفحة 120).

3.7 المسؤولية الاجتماعية: المسؤولية الاجتماعية تشير إلى التزام المؤسسة أو الأفراد بالقيام بدورهم في تحسين المجتمع والبيئة من خلال اتخاذ قرارات تتسم بالأخلاق. وهذه القيمة تتطلب أن يكون للأفراد والمؤسسات دور فعال في دعم القضايا الاجتماعية والبيئية، مثل الحد من الفقر، تحسين التعليم، وحماية البيئة. المسؤولية الاجتماعية تتطلب أن تتخذ المؤسسة قرارات لا تضر بالمجتمع أو البيئة، بل تساهم في تحقيق الصالح العام. (علي، 2019، صفحة 135)

4.5 العدالة: العدالة تعني تحقيق الإنصاف والمساواة في المعاملة واتخاذ القرارات دون تحيز أو تمييز. وفي بيئة العمل، تعد العدالة قيمة أخلاقية حاسمة لأن المؤسسات التي تتبع مبادئ العدالة تضمن أن كل الموظفين يتمتعون بنفس الفرص والحقوق، بغض النظر عن خلفياتهم الثقافية أو الاجتماعية. فالعدالة في المؤسسات تشمل ضمان فرص متساوية للترقية، والتعامل النزيه مع شكاوى الموظفين، وكذلك اتخاذ قرارات تستند إلى معايير واضحة ومحددة. وعليه تعد القيم الأخلاقية مثل الأمانة، الشفافية، المسؤولية الاجتماعية، والعدالة من المبادئ الأساسية التي يجب أن تعتمد عليها المؤسسات في تشكيل بيئة عمل إيجابية وموثوقة. ومن خلال تعزيز هذه القيم، يمكن للمؤسسات أن تضمن تحسين الأداء العام، وبناء علاقات قوية مع موظفيها وعملائها والمجتمع، وتحقيق النجاح المستدام.

8. الإجراءات المنهجية للدراسة:

1.8. منهج الدراسة: تم الاعتماد في هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي الذي يهدف إلى جمع البيانات وتحليلها بشكل دقيق بهدف: تحديد العوامل البيئية والتنظيمية؛ إذ يتم تحديد العوامل البيئية والتنظيمية المختلفة داخل المؤسسات، مثل الثقافة المؤسسية، القوانين والسياسات، الهيكل التنظيمي والبيئة المحيطة بالمؤسسة. وكذا تقييم تأثير هذه العوامل على القيم الأخلاقية من خلال تحليل مدى تأثير العوامل البيئية والتنظيمية على القيم الأخلاقية داخل المؤسسات. بالإضافة إلى تحليل العلاقات بين العوامل وذلك من خلال دراسة العلاقات بين العوامل البيئية والتنظيمية المختلفة ومدى تأثيرها على سلوكيات القيم الأخلاقية للعاملين في بيئات العمل المختلفة. كما تقديم رؤى معمقة حول كيفية تأثير البيئة التنظيمية والعوامل البيئية على السلوكيات الأخلاقية في المؤسسات عبر تحليل بيانات كمية ونوعية مستخلصة من الواقع الميداني.

○ أدوات جمع البيانات:

أولاً. الاستبيان: حيث تم تصميم استبيان يحتوي على أسئلة موجهة لقياس تأثير العوامل البيئية والتنظيمية على القيم الأخلاقية في المؤسسات. ستغطي الأسئلة جوانب متعددة من بيئة العمل التنظيمية والبيئية، مثل: سياسات

وأخلاقيات العمل في المؤسسة. تأثير الثقافة المؤسسية على القيم الأخلاقية. دور القيادة التنظيمية في تعزيز القيم الأخلاقية. تأثير بيئة العمل المادية والاجتماعية على سلوكيات الموظفين. كما تضمن الاستبيان على مزيج من الأسئلة المغلقة (اختيارات متعددة) والأسئلة المفتوحة (مقاييس ليكرت) لقياس درجة تأثير العوامل المختلفة.

ثانيا. المقابلات الشخصية: إذ تم إجراء مقابلات شخصية مع المديرين والموظفين من مختلف المستويات الإدارية والتنفيذية في المؤسسات المستهدفة. حيث تهدف هذه المقابلات إلى جمع رؤى معمقة حول العوامل المؤثرة في القيم الأخلاقية ضمن بيئة العمل المؤسسية. إذ ركزت الأسئلة على: تجارب المشاركين الشخصية فيما يتعلق بالأخلاقيات داخل بيئة العمل. كيف تؤثر السياسات التنظيمية والبيئة الثقافية على سلوكيات الموظفين. التحديات التي يواجهها العاملون في الحفاظ على القيم الأخلاقية ضمن بيئات العمل المختلفة.

وبالتالي سوف تتيح المقابلات المجال للمشاركين للتعبير بحرية عن آرائهم وتجاربهم؛ مما يساهم في إثراء البيانات النوعية وتقديم فهم أعمق للعوامل المؤثرة في القيم الأخلاقية

2.8. مجتمع وعينة الدراسة: تمثل مجتمع الدراسة في مؤسسات متنوعة تشمل شركات خاصة، مؤسسات حكومية، ومنظمات غير ربحية بولاية برج بوعرييج، وهذه المؤسسات ستعكس بيئات تنظيمية متنوعة، وكذا الموظفين على مستويات مختلفة (إدارية وتنفيذية) لضمان التنوع في الآراء والرؤى حول العوامل المؤثرة.

○ **حجم العينة:** تم تحديد العينة لتكون ممثلة بما يعكس التنوع البيئي والتنظيمي للمؤسسات المستهدفة. حيث بلغ حجم العينة: 113 فردا، لضمان دقة تمثيل العوامل المؤثرة على القيم الأخلاقية في بيئات العمل المختلفة.

9. عرض نتائج الدراسة وتحليلها:

1.9. عرض نتائج الدراسة حسب الفرضية الأولى:

○ العوامل البيئية (مثل القوانين والسياسات العامة) تؤثر بشكل كبير في القيم الأخلاقية داخل المؤسسات.

الجدول 1: يوضح تأثير العوامل البيئية (مثل القوانين والسياسات العامة) على القيم الأخلاقية داخل المؤسسات الحديثة.

العوامل البيئية	شديدة التأثير	متوسطة التأثير	ضعيفة التأثير	لا تأثير	الإجمالي	معامل الارتباط
القوانين والسياسات العامة	56	34	15	8	113	0.72

من خلال بيانات الجدول رقم 01 أن التأثير الكبير (شديدة التأثير) إذ نجد 56 فردا من العينة يعتبرون أن العوامل البيئية، مثل القوانين والسياسات العامة، تؤثر بشكل كبير في القيم الأخلاقية داخل المؤسسات. وهذا يعكس الفهم السائد بين معظم الأفراد بأن الأنظمة القانونية والسياسات العامة تلعب

دورا رئيسيا في تنظيم سلوك الأفراد داخل المؤسسة. حيث أن هذا التأثير يمكن أن يكون بسبب تطبيق السياسات بصرامة، مما يساعد على ضمان الالتزام بالقيم الأخلاقية.

أما التأثير المتوسط فقد أفاد **34** فردا بأن تأثير القوانين والسياسات العامة على القيم الأخلاقية هو متوسط. وهذا قد يعني أن هؤلاء الأفراد يعتقدون أن العوامل البيئية تؤثر بشكل جزئي، ولكن ليس بالدرجة التي تؤثر بها ثقافة المؤسسة أو أساليب القيادة في تشكيل القيم الأخلاقية. فقد يشير ذلك إلى أن القوانين والسياسات ليست العامل الحاسم الوحيد، بل تكمل العوامل الأخرى تأثيرها في تحسين بيئة العمل. في حين أن التأثير الضعيف يظهر الجدول أن **15** فردا يعتقدون أن القوانين والسياسات العامة لها تأثير ضعيف على القيم الأخلاقية. وقد يعكس هذا الفهم أن السياسات القانونية لا تنفذ بشكل فعال أو أن التأثير يتضاءل أمام العوامل الأخرى، مثل الثقافة التنظيمية غير الرسمية أو سلوك الأفراد داخل الفريق.

أما عدم التأثير فقد أفاد **8** أفراد بأن القوانين والسياسات العامة لا تؤثر على القيم الأخلاقية داخل المؤسسة. ويمكن أن يكون هذا التصور ناتجا عن تجربة شخصية تفيد بأن القيم الأخلاقية للمؤسسة لا تتأثر بالقوانين بل تنبع من تصرفات الأفراد أنفسهم أو من الممارسات غير الرسمية داخل بيئة العمل. ونجد التنوع في الآراء تظهر النتائج تنوعا واضحا في التصورات حول تأثير العوامل البيئية على القيم الأخلاقية. حيث نجد بعض الأفراد يعتقدون أن السياسات والقوانين تحدث تأثيرا كبيرا، بينما يعتبر آخرون أن تأثيرها ليس كافيا أو ضعيفا. ويعكس هذا التباين وجود اختلافات في تطبيق القوانين أو في الفهم الشخصي للسياسات المطبقة.

حيث نجد أن قيمة معامل الارتباط (**0.72**) بين العوامل البيئية (مثل القوانين والسياسات العامة) والقيم الأخلاقية داخل المؤسسات؛ مما يشير إلى وجود علاقة قوية إيجابية بين العوامل البيئية والقيم الأخلاقية. ويشير هذا المعامل إلى أن المؤسسات التي تطبق سياسات وقوانين واضحة وفعالة تساهم في تعزيز القيم الأخلاقية بين أفرادها. ومع ذلك لا يعتبر هذا الارتباط كاملا (100%) مما يفتح المجال لأثر العوامل الأخرى، مثل الثقافة التنظيمية أو القيادة الأخلاقية. وعليه وبناء على هذه النتائج، يمكن استنتاج أن العوامل البيئية، مثل القوانين والسياسات العامة لها تأثير كبير على القيم الأخلاقية داخل المؤسسات الحديثة. بينما يختلف هذا التأثير من فرد لآخر بناء على تجاربهم الشخصية وتصوراتهم، إلا أن البيانات تشير إلى أن هذه العوامل تلعب دورا أساسيا في تعزيز السلوك الأخلاقي. كما أن معامل الارتباط القوي

يشير إلى أهمية تفعيل السياسات القانونية بشكل مستمر لزيادة تأثيرها الإيجابي على القيم الأخلاقية في المؤسسات

2.9. عرض نتائج الدراسة حسب الفرضية الثانية:

○ العوامل التنظيمية (مثل الهيكل التنظيمي والسياسات الإدارية) تلعب دورا أساسيا في تشكيل سلوك الموظفين الأخلاقي.

الجدول 2: يوضح تأثير العوامل التنظيمية (مثل الهيكل التنظيمي والسياسات الإدارية) على سلوك الموظفين

الأخلاقي في المؤسسات الحديثة.

العوامل التنظيمية	شديدة التأثير	متوسطة التأثير	ضعيفة التأثير	لا تأثير	الإجمالي	معامل الارتباط
الهيكل التنظيمي والسياسات الإدارية	60	30	15	8	113	0.80

تشير معطيات الجدول إلى أن التأثير الكبير (شديدة التأثير) إذ نجد أن 60 فردا من العينة يعتقدون أن العوامل التنظيمية مثل الهيكل التنظيمي والسياسات الإدارية لها تأثير كبير في تشكيل سلوك الموظفين الأخلاقي. وهذا يدل على أن الغالبية العظمى من الأفراد في المؤسسات يعتقدون أن السياسات الإدارية المتبعة هي العامل الرئيسي في تحديد سلوك الموظفين الأخلاقي. فالهيكل التنظيمي الذي يحدد توزيع المسؤوليات والسلطات قد يكون له دور حاسم في كيفية تنفيذ القيم الأخلاقية داخل المؤسسة.

أما التأثير المتوسط فقد أفاد 30 فردا أن العوامل التنظيمية تؤثر بشكل متوسط في سلوك الموظفين الأخلاقي. وقد يعكس هذا الرأي تأثيرا جزئيا للهيكل التنظيمي والسياسات الإدارية، حيث لا يعتبر هذا التأثير العامل الوحيد المساهم في سلوك الموظفين. وربما يكون تأثير هذه العوامل ملحوظا بشكل أكبر في بعض الأقسام أو الأدوار الوظيفية مقارنة بأخرى. في حين أن التأثير الضعيف وجد أن 15 فردا من العينة يعتبرون أن العوامل التنظيمية لها تأثير ضعيف في سلوك الموظفين الأخلاقي. إذ يمكن تفسير ذلك بأن هؤلاء الأفراد يرون أن السياسات الإدارية والهيكل التنظيمي لا يساهمان بشكل ملحوظ في تشكيل سلوكهم الأخلاقي، وقد يعتقدون أن العوامل الشخصية أو الثقافية تمثل مؤثرات أقوى في سلوكهم اليومي في العمل. أما عدم التأثير فقد أفاد 8 أفرادا أن العوامل التنظيمية لا تؤثر على سلوك الموظفين الأخلاقي. حيث يشير هذا إلى أن بعض الأفراد قد لا يرون ارتباطا مباشرا بين السياسات الإدارية والهيكل التنظيمي وسلوكهم الأخلاقي. وقد يكون هؤلاء الأفراد يتبعون قيما أخلاقية مستقلة عن هذه العوامل التنظيمية ويعتمدون أكثر على المبادئ الشخصية أو التأثيرات الأخرى في بيئة العمل.

وأن التنوع في الآراء يظهر الجدول تنوعا في الرؤى حول تأثير العوامل التنظيمية على سلوك الموظفين الأخلاقي. بينما يعتقد 60 فردا أن هذه العوامل تؤثر بشكل كبير، إلا أن هناك عددا من الأفراد الذين يرون أن التأثير يظل محدودا أو غير موجود. وهذا التنوع يعكس اختلاف التجارب الشخصية للموظفين في التعامل مع السياسات والإجراءات التنظيمية. حيث نجد أن قيمة معامل الارتباط المساوية (0.80) بين العوامل التنظيمية (مثل الهيكل التنظيمي والسياسات الإدارية) وسلوك الموظفين الأخلاقي؛ مما يشير إلى علاقة قوية جدا إيجابية بينهما. وهذا يعزز فكرة أن الهيكل التنظيمي والسياسات الإدارية تساهم بشكل كبير في تشكيل سلوك الموظفين الأخلاقي. حيث يشير هذا الارتباط إلى أن الموظفين في المؤسسات التي تمتلك هيكلًا تنظيميًا واضحًا وسياسات إدارية فعالة يلتزمون أكثر بالقيم الأخلاقية التي تفرضها المؤسسة. وبالاستناد إلى النتائج يمكن استنتاج أن العوامل التنظيمية، مثل الهيكل التنظيمي والسياسات الإدارية تلعب دورا أساسيا في تشكيل سلوك الموظفين الأخلاقي داخل المؤسسات الحديثة. معامل الارتباط المرتفع (0.80) يوضح أن هناك تأثيرا قويا لهذه العوامل على سلوك الموظفين. وهذا يشير إلى أن المؤسسات التي تبني هيكلًا تنظيميًا يتسم بالوضوح والعدالة، وتطبق سياسات إدارية فعالة، يمكن أن تساهم بشكل كبير في تعزيز القيم الأخلاقية بين موظفيها.

3.9. عرض نتائج الدراسة حسب الفرضية الثالثة:

○ القيم الأخلاقية تؤثر بشكل إيجابي على الأداء المؤسسي.

الجدول 3: يوضح تأثير القيم الأخلاقية على الأداء المؤسسي في المؤسسات الحديثة

القيم الأخلاقية	تأثير إيجابي قوي	تأثير إيجابي متوسط	تأثير إيجابي ضعيف	لا تأثير	الإجمالي	معامل الارتباط
القيم الأخلاقية في المؤسسات	65	35	10	3	113	0.85

أظهرت النتائج أن التأثير الإيجابي القوي؛ إذ نجد 65 فردا من العينة يرون أن القيم الأخلاقية لها تأثير إيجابي قوي على الأداء المؤسسي داخل المؤسسات الحديثة. وهذا يشير إلى أن معظم الأفراد في المؤسسات يعتقدون أن الالتزام بالقيم الأخلاقية يعزز من فاعلية الأداء المؤسسي ويزيد من جودة العمل والانتاجية. فالقيم الأخلاقية تساعد في تحسين التفاعل بين الموظفين، وتدعيم بيئة عمل تقوم على العدالة والمصداقية. في حين أن التأثير الإيجابي المتوسط فقد أفاد 35 فردا أن القيم الأخلاقية تؤثر بشكل إيجابي متوسط على الأداء المؤسسي. وقد يعكس هذا أن القيم الأخلاقية تساهم جزئيا في تحسين الأداء المؤسسي، لكن هناك عوامل أخرى (مثل المهارات الفنية، أو تقنيات العمل) التي تلعب دورا أكبر في

تحقيق الأداء المرتفع. فقد يكون الأفراد في هذه المجموعة قد شهدوا تأثير القيم الأخلاقية على بيئة العمل ولكنهم لا يرون أن هذا التأثير هو العامل الوحيد الذي يؤثر على الأداء.

وأن التأثير الإيجابي الضعيف فقد أفاد **10** أفراداً أن القيم الأخلاقية لها تأثير إيجابي ضعيف على الأداء المؤسسي. وقد يرجع ذلك إلى أن هذه المجموعة من الأفراد قد لا يلاحظون تأثيراً مباشراً للقيم الأخلاقية على أداء مؤسساتهم. وربما يعززون تحسين الأداء إلى عوامل أخرى مثل السياسات التنظيمية أو أساليب القيادة، التي قد تكون أكثر تأثيراً في بيئة العمل. أما لا تأثير فقد أشار **3** أفراد إلى أن القيم الأخلاقية لا تؤثر على الأداء المؤسسي. حيث يمكن أن يعكس هذا أن هؤلاء الأفراد يعتقدون أن القيم الأخلاقية لا تشكل دوراً كبيراً في تحسين الأداء، ويرون أن أداء المؤسسة يعتمد بشكل رئيسي على العوامل الاقتصادية أو التقنية. وقد يكون هؤلاء الأفراد غير مدركين تماماً للأثر الذي يمكن أن تتركه القيم الأخلاقية في تطوير البيئة المؤسسية.

وأن التنوع في الآراء تشير بيانات الجدول إلى وجود تنوع في التصورات حول تأثير القيم الأخلاقية على الأداء المؤسسي. بينما يرى **65** فرداً أن التأثير قوي، إذ يعتقد **35** فرداً أنه متوسط، بينما لا يشعر **10** أفراداً بأن هناك تأثيراً كبيراً. وهذا التنوع يعكس اختلافات في فهم الأفراد لأهمية القيم الأخلاقية، وربما يعكس أيضاً التفاوت في تأثير هذه القيم بين الأقسام المختلفة في المؤسسات.

حيث أن قيمة معامل الارتباط (**0.85**) بين القيم الأخلاقية والأداء المؤسسي؛ مما يشير إلى علاقة قوية جداً إيجابية بينهما. ويشير هذا المعامل إلى أن المؤسسات التي تلتزم بالقيم الأخلاقية بشكل قوي تحظى بأداء مؤسسي أعلى. فالقيم الأخلاقية تساهم في تحسين التفاعل بين الموظفين، تعزيز الثقة والشفافية، وتقليل النزاعات؛ مما يؤدي إلى رفع مستوى الأداء المؤسسي بشكل عام.

وبالاستناد إلى هذه النتائج يمكن استنتاج أن القيم الأخلاقية لها تأثير كبير وإيجابي على الأداء المؤسسي. فقيمة معامل الارتباط المرتفع (**0.85**) يعكس قوة هذه العلاقة ويؤكد على أهمية تبني القيم الأخلاقية كأداة أساسية لتحسين الأداء المؤسسي في المؤسسات الحديثة. وهذا يشير إلى ضرورة تعزيز هذه القيم ضمن بيئة العمل لتحسين كفاءة العمل، جودة الإنتاجية، وتحقيق النجاح المستدام للمؤسسات.

10. التوصيات الدراسة:

1.10 بالنسبة للمؤسسات:

○ تطبيق سياسات أخلاقية واضحة: يجب على المؤسسات وضع سياسات تنظيمية واضحة تشجع وتدعم القيم الأخلاقية بين جميع العاملين. تشمل هذه السياسات قواعد سلوكية تحث الموظفين على التصرف بنزاهة وشفافية.

○ تدريب الموظفين على أهمية القيم الأخلاقية: ينبغي توفير برامج تدريبية مستمرة للموظفين لتسليط الضوء على أهمية القيم الأخلاقية في بيئة العمل، ودورها في تحسين الأداء الوظيفي وتخفيف النزاعات وتعزيز روح التعاون.

2.10 بالنسبة للحكومة:

○ دعم التشريعات التي تحفز المؤسسات على الالتزام بالقيم الأخلاقية: يجب على الحكومات تطوير وتنفيذ تشريعات وقوانين تشجع المؤسسات على تبني معايير أخلاقية واضحة، مع فرض عقوبات رادعة ضد الانتهاكات الأخلاقية في العمل.

○ تعزيز الشفافية: ينبغي على الحكومة اتخاذ خطوات لتعزيز الشفافية في جميع المؤسسات من خلال فرض تقارير ومراجعات منتظمة حول الامتثال للسياسات الأخلاقية، وتشجيع المؤسسات على تبني ممارسات تساهم في تعزيز الثقة العامة.

3.10 بالنسبة للباحثين:

○ توسيع نطاق البحث: ينصح بتوسيع نطاق البحث ليشمل أنواع أخرى من المؤسسات مثل المؤسسات التعليمية أو المنظمات الصحية، وكذلك ثقافات مختلفة في دول متنوعة لتحليل تأثير العوامل البيئية والتنظيمية في سياقات متنوعة. يمكن أن يساعد ذلك في فهم أعمق لتأثير هذه العوامل على القيم الأخلاقية في بيئات العمل المختلفة.

11. خاتمة:

في هذه الدراسة تم تناول تأثير العوامل البيئية والتنظيمية على القيم الأخلاقية في المؤسسات الحديثة، حيث كانت الغاية الأساسية من هذه الدراسة هي تحديد كيف تؤثر البيئة التنظيمية المحيطة بالموظف، سواء كانت ثقافية أو اجتماعية أو اقتصادية، على سلوكيات القيم الأخلاقية داخل المؤسسات. كما تم تحليل تأثير السياسات التنظيمية، الهياكل الإدارية، وأسلوب القيادة على تعزيز أو تقويض هذه القيم. ومن خلال تحليل البيانات الكمية والنوعية، تبين أن القيم الأخلاقية تشكل عاملا حاسما في تحسين الأداء المؤسسي وزيادة الإنتاجية، حيث أن المؤسسات التي تعتمد على سياسات أخلاقية واضحة تحقق

بيئة عمل أكثر استقراراً وتعاوناً. كما أن القيم الأخلاقية تلعب دوراً مهماً في تقليل النزاعات بين الموظفين مما يساهم في تعزيز روح الفريق والابتكار داخل المؤسسات.

وإضافة إلى ذلك فقد أظهرت النتائج أن العوامل البيئية مثل الثقافة المؤسسية، الظروف الاقتصادية والضغط الاجتماعي تؤثر بشكل غير مباشر على القيم الأخلاقية. فالمؤسسات التي تخلق بيئة تشجع على التعاون والنزاهة تساهم في تعزيز القيم الأخلاقية بين الموظفين. وفي المقابل المؤسسات التي تركز على المكاسب الفردية دون النظر للقيم الجماعية قد تشهد تراجعاً في هذه القيم. كما أثبتت الدراسة أن السياسات التنظيمية تعد عنصراً أساسياً في تشكيل البيئة الأخلاقية في المؤسسات. فالمؤسسات التي تضع قوانين وسياسات واضحة تتعلق بالسلوكيات الأخلاقية، وتدعم هذه السياسات بتدريب مستمر للموظفين، تجد أن تأثير القيم الأخلاقية يكون أكثر وضوحاً وفعالية في تحفيز الأداء الوظيفي.

وبالتالي تهدف هذه الدراسة إلى تقديم توصيات عملية للمؤسسات لتعزيز القيم الأخلاقية عبر تحسين سياساتها التنظيمية وتعليم موظفيها أهمية هذه القيم في بيئة العمل. كما تدعو إلى مزيد من البحث المستقبلي في هذا المجال، لتوسيع الفهم حول تأثير العوامل البيئية والتنظيمية على القيم الأخلاقية في مؤسسات مختلفة وعلى مستوى عالمي.

5. قائمة المراجع:

- إبراهيم خالد. (2016). *الشفافية والمسؤولية الاجتماعية*. دمشق: دار الشروق.
- أحمد محمد. (2015). *القيم الأخلاقية والتنظيمية*. القاهرة: دار المعرفة.
- أحمد، ح. (2021). *الأمانة في بيئة العمل: مفاهيم وتطبيقات*. الإسكندرية: مكتبة الإبداع.
- أمين حمدي. (2019). *القوانين والتشريعات: دورها في تعزيز القيم الأخلاقية*. الإسكندرية: مكتبة الإبداع.
- حسن يوسف. (2019). *البيئة الاجتماعية وتأثيرها على الأفراد والمجتمعات*. الرياض: دار القلم.
- خالد عمر. (2017). *الثقافة التنظيمية: المفاهيم والتطبيقات*. بيروت: المكتبة العصرية.
- سالم، ح. (2017). *السياسات الداخلية في تعزيز القيم المؤسسية*. القاهرة: دار المعرفة.
- سعيد، ع. (2019). *التأثيرات التنظيمية على الأداء المؤسسي*. دبي: دار الخليج.
- سمير، إ. (2020). *العوامل البيئية وتأثيرها في المنظمات*. دبي: دار الخليج.
- علي محمود. (2015). *العوامل التنظيمية وتأثيرها في أخلاقيات العمل*. بيروت: دار الفكر.

- علي محمود. (2015). العوامل التنظيمية وتأثيرها في أخلاقيات العمل. بيروت: دار الفكر.
- علي, ي. (2019). القيم الأخلاقية ودورها في تنمية المؤسسات . جدة: دار الأمل.
- كريم, س. (2016). الاقتصاد والأخلاق: تقاطعات وتحديات . جدة: دار الأمل.
- محمود سليم. (2018). التأثيرات الثقافية والاجتماعية في العمل. دمشق: دار الفكر.
- ناصر, خ. (2020). القيادة الأخلاقية في المؤسسات . الرياض: دار النشر العربي.
- ناصر, ع. (2021). المؤسسات الحديثة وإدارة التغيير . عمان: دار الشروق.
- يوسف خالد. (2022). التأثير السياسي في المؤسسات المعاصرة. بيروت: دار النشر العربي.
- يوسف, أ. (2018). الهياكل التنظيمية وأثرها على الثقافة المؤسسية . عمان: دار المناهج.