Entrepreneurship Journal for Finance and Business (EJFB)
2026, VOL. 07, NO. (03), 185-196, E-ISSN: 2709-4251, P-ISSN: 2708-8790
DOI: https://doi.org/10.56967/ejfb2026763

The impact of the modern electronic environment on the development of business ethics: Applied research in the General Tax Authority

Marwa M. Ismail[1]*, Taghreed A. Mohammed Ali[2]
College of Business Economics, Al-Nahrain University, Baghdad, Iraq
marwa.m.ismael@nahrainuniv.edu.iq , taghreed.alaa.25@nahrainuniv.edu.iq

Article information:
Received: 11–12– 2025
Revised: 28–03– 2026
Accepted: 05–04– 2026
Published: 25–09– 2026

***Corresponding author:**
Marwa M. Ismail
marwa.m.ismael@nahrainuniv.edu.iq

This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License**.**

Abstract:

The technological revolution and the rapid developments we are witnessing today, despite the numerous they provide, are accompanied by a wide range of ethical challenges that must be carefully considered within contemporary organizations-particularly the tax sector, which represents a key pillar of the national economy, Accordingly, this study sought to the examine impact of the electronic environment on business ethics.

A descriptive-analytical methodology was employed to describe the status of the variables and analyze the statistical procedures. The research, aimed to assess the current electronic environment within the General Authority and to evaluate the extent to which business ethics are influenced by modern technologies.

To achieve this, the researcher selected a sample of (40) participants from the General Tax Authority, including general directors, departments directors, and heads of divisions and branches, in order to test the study's hypothesis, which posits the existence of a statistically significant relationship between the electronic environment and business ethics at the level of (individuals, activities, leadership).

The importance from the study stems from the growing significance of modern technologies and their implications of business ethics, the findings revealed a statistically significant impact of the electronic environment on business ethics, the study also presented several the most prominent of which is to need to enhance public awareness regarding business ethics, and to ensure the fair distribution and equitable use of electronic technologies in order mitigate their negative effects.

Keywords: Electronic environment, business ethics.

Conclusions:

1. The results of the descriptive analysis of the arithmetic means and standard deviations showed that the level of availability and implementation of the components of the electronic environment in the organization under study was moderate. This indicates that the organization possesses some technological capabilities that support electronic work; however, the level of their utilization remains below the desired level to fully benefit from the potential of digital transformation in improving institutional performance.
2. The results of the descriptive analysis indicated that the level of commitment to business ethics among the employees of the organization was relatively moderate. This reflects employees' awareness of the importance of adhering to ethical values and standards in performing their job duties and indicates the existence of an organizational environment that supports responsible professional behavior.
3. The findings revealed certain areas requiring further development with regard to institutionalizing ethical practices within the organization, particularly the limited adoption of guidelines or

manuals related to work ethics, as well as the limited attention given to assessing employees' ethical performance as part of the employee performance appraisal system.

4. The results of the correlation analysis revealed a statistically significant positive relationship between the electronic environment and business ethics, indicating that the development of electronic systems and technological infrastructure contributes to enhancing employees' adherence to ethical behavior.
5. The analysis showed that the strongest correlation was found between the electronic environment and individual ethics compared with the other dimensions. This reflects the important role of electronic technologies in supporting individual ethical behavior by enhancing transparency, facilitating work procedures, and reducing opportunities for unethical practices.
6. The results of the impact analysis indicated that the electronic environment contributes to explaining part of the variation in the level of business ethics among the organization's employees. This confirms that developing technological infrastructure and electronic systems represents an influential factor in supporting ethical practices within contemporary organizations.

مجلة الريادة للمال والاعمال
2026، المجلد السابع، العدد (03) ، الصفحات 185- 196

أثر البيئة الالكترونية الحديثة في تطوير أخلاقيات الاعمال: بحث تطبيقي في الهيئة العامة للضرائب

مروة محمود إسماعيل[1*]، تغريد علاء محمد علي[2]
[1،2]كلية اقتصاديات الاعمال، جامعة النهرين، بغداد، العراق
marwa.m.ismael@nahrainuniv.edu.iq , taghreed.alaa.25@nahrainuniv.edu.iq

معلومات البحث:
- تاريخ استلام البحث: 11–12– 2025
- تاريخ ارسال التعديلات: 28–03– 2026
- تاريخ قبول النشر: 05–04– 2026
- تاريخ النشر: 25–09– 2026

***المؤلف المراسل:**
مروة محمود إسماعيل
marwa.m.ismael@nahrainuniv.edu.iq

هذا العمل مرخص بموجب المشاع الابداعي نسب المصنف 4.0 دولي (CC BY 4.0)

المستخلص:
ان الثورة التكنولوجية والتطور المتسارع الذي نشهده اليوم بالرغم من المزايا العديدة التي توفرها الا انه يتخلله الكثير من التحديات والمشاكل الاخلاقية والتي من الضروري اخذها بعين الاعتبار في المنظمات المعاصرة وخاصة قطاع الضريبة الذي يعد من القطاعات الداعمة للاقتصاد الوطني ولذلك كان لابد من دراسة أثر البيئة الالكترونية في اخلاقيات الاعمال وقد استخدم المنهج الوصفي التحليلي لوصف واقع المتغيرات وتحليل المعالجات الاحصائية للبحث ، وهدف البحث الى معرفة واقع البيئة الالكترونية في الهيئة وقياس تحليل مدى تأثر هذه الاخلاقيات بالتقنيات الحديثة ولبيان ذلك قامت الباحثة بأختيار عينة قوامها (40) عنصرا في الهيئة العامة للضرائب اشتملت على المدراء العامين ومدراء الادارات ورؤساء الاقسام والفروع لإختبار فرضية الدراسة التي نصت على "وجود علاقة معنوية ذات دلالة احصائية بين البيئة الالكترونية واخلاقيات الاعمال على مستوى(الافراد،الانشطة،القيادة) كما استمد البحث أهميته من الأهمية المتزايدة للتقنيات الحديثة واثرها على اخلاقيات الاعمال ، وتوصل البحث الى عدة نتائج من أهمها وجود تأثير ذو دلالة إحصائية بين البيئة الالكترونية وأخلاقيات الاعمال ، كما توصل الى جملة من التوصيات من أبرزها العمل على زيادة مستوى الوعي العام بأخلاقيات الاعمال و من الضروري ان يكون هنالك ضمان للتوزيع العادل للتقنيات الالكترونية واستخدامها بشكل عادل لتقليل اثارها السلبية.

الكلمات المفتاحية: البيئة الالكترونية، اخلاقيات الاعمال.

المقدمة: Introduction

أصبحت البيئة الإلكترونية أحد المرتكزات الأساسية في عمل المنظمات المعاصرة، لما تتيحه من إمكانات واسعة في تحسين الكفاءة التشغيلية، وتسريع الإجراءات، وتعزيز الشفافية المؤسسية. غير أن هذا التحول الرقمي المتسارع، على الرغم من مزاياه المتعددة، أفرز جملة من التحديات الأخلاقية التي باتت تؤثر في سلوكيات الأفراد والمنظمات على حد سواء، ولاسيما في القطاعات الخدمية ذات الحساسية العالية، كقطاع الضرائب.

وتُعد أخلاقيات الأعمال من المفاهيم الجوهرية التي تسهم في تحقيق الثقة بين المنظمة ومحيطها الداخلي والخارجي، إذ تمثل الإطار القيمي الذي يوجّه القرارات والسلوكيات الإدارية والمهنية. ومع تزايد الاعتماد على التقنيات الإلكترونية في أداء الأعمال، برزت الحاجة إلى دراسة طبيعة العلاقة بين البيئة الإلكترونية وأخلاقيات الأعمال، ومدى تأثير الأولى في تعزيز أو إضعاف الممارسات الأخلاقية داخل المنظمات.

وانطلاقًا من ذلك، يسعى هذا البحث إلى دراسة أثر البيئة الإلكترونية الحديثة في تطوير أخلاقيات الأعمال، من خلال دراسة تطبيقية في الهيئة العامة للضرائب، بوصفها إحدى المؤسسات الحيوية الداعمة للاقتصاد الوطني، وذلك عبر تحليل علاقات الارتباط والتأثير بين متغيرات البحث على مستوى أخلاقيات الأفراد، وأخلاقيات الأنشطة، وأخلاقيات القيادة.

المبحث الأول: منهجية البحث

أولا: مشكلة البحث Research Problem:

في ظل التحول الرقمي المتسارع الذي تشهده المنظمات المعاصرة، أصبحت البيئة الإلكترونية عاملًا مؤثرًا في مختلف جوانب الأداء التنظيمي، ولاسيما في السلوكيات المهنية والأخلاقية للعاملين. وعلى الرغم من أن اعتماد التقنيات الإلكترونية يسهم في تحسين الكفاءة والشفافية وتسريع الإجراءات، إلا أنه في المقابل قد يفرز تحديات أخلاقية تتعلق بسلوك الأفراد، ونمط ممارسة الأنشطة، وطبيعة القرارات القيادية داخل المنظمة.

ويُعد قطاع الضرائب من القطاعات الحيوية ذات الحساسية العالية، لما يرتبط به من تعامل مباشر مع المال العام، وما يتطلبه ذلك من مستويات مرتفعة من النزاهة والالتزام الأخلاقي. ومع تزايد الاعتماد على النظم الإلكترونية في إنجاز المعاملات الضريبية، تبرز إشكالية جوهرية تتمثل في مدى إسهام البيئة الإلكترونية الحديثة في تطوير أخلاقيات الأعمال داخل هذا القطاع، أو ما إذا كانت بعض أبعاد هذه الأخلاقيات لا تزال متأثرة بعوامل تنظيمية وبشرية أخرى.

وانطلاقًا من ذلك، تتحدد مشكلة البحث في محاولة الإجابة عن التساؤل الرئيس الآتي:

ما أثر البيئة الإلكترونية الحديثة في تطوير أخلاقيات الأعمال داخل الهيئة العامة للضرائب؟

1. ويتفرع عن هذا التساؤل الرئيس مجموعة من التساؤلات الفرعية:
2. ما مستوى توفر أبعاد البيئة الإلكترونية في الهيئة العامة للضرائب؟
3. ما مستوى أخلاقيات الأعمال السائدة لدى العاملين في الهيئة على مستوى (أخلاقيات الأفراد، أخلاقيات الأنشطة، أخلاقيات القيادة)؟
4. هل توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين البيئة الإلكترونية وأخلاقيات الأعمال؟
5. هل للبيئة الإلكترونية أثر معنوي في تطوير أخلاقيات الأعمال بأبعادها المختلفة داخل الهيئة المبحوثة؟

ثانيا: هدف البحث : Research Objectives

يهدف البحث الحالي إلى تحقيق مجموعة من الأهداف العلمية والتطبيقية، تتمثل بما يأتي:

1. تشخيص مستوى توفر أبعاد البيئة الإلكترونية الحديثة في الهيئة العامة للضرائب.
2. قياس مستوى أخلاقيات الأعمال السائدة لدى العاملين في الهيئة المبحوثة على مستوى (أخلاقيات الأفراد، أخلاقيات الأنشطة، أخلاقيات القيادة).
3. تحليل طبيعة علاقة الارتباط بين البيئة الإلكترونية وأخلاقيات الأعمال داخل الهيئة العامة للضرائب.
4. قياس أثر البيئة الإلكترونية في تطوير أخلاقيات الأعمال بأبعادها المختلفة.
5. تقديم مجموعة من التوصيات العملية التي تسهم في تعزيز الممارسات الأخلاقية في ظل البيئة الإلكترونية داخل القطاع الضريبي.

ثالثا: أهمية البحث : Research Importance

تتمثل أهمية البحث في النقاط الآتية:

1. الإسهام في إثراء الأدبيات العربية المتعلقة بالبيئة الإلكترونية وأخلاقيات الأعمال، ولاسيما في مجال القطاع العام.
2. توضيح الدور الذي تؤديه البيئة الإلكترونية في تعزيز الممارسات الأخلاقية داخل المنظمات الحكومية.
3. تسليط الضوء على أهمية الربط بين التحول الرقمي والأطر الأخلاقية لضمان النزاهة والشفافية المؤسسية.
4. توفير إطار علمي يمكن الإفادة منه في دراسات مستقبلية تتناول موضوع التحول الرقمي وأخلاقيات الأعمال.
5. دعم متخذي القرار في الهيئة العامة للضرائب بمؤشرات علمية تسهم في تحسين الأداء الأخلاقي والمؤسسي.

رابعا: فرضية البحث :Research Hypotheses

الفرضية الرئيسية الأولى : توجد علاقة ارتباط معنوية ذات دلالة إحصائية بين البيئة الالكترونية وأخلاقيات الاعمال على مستوى (اخلاقيات الفرد، أخلاقيات الانشطة ،أخلاقيات القيادة)

ويتفرع عنها الفرضيات الفرعية الآتية:

الفرضية الفرعية الأولى: توجد علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية بين البيئة الالكترونية واخلاقيات الفرد
الفرضية الفرعية الثانية: توجد علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية بين البيئة الالكترونية وأخلاقيات الأنشطة.
الفرضية الفرعية الثالثة: توجد علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية بين البيئة الالكترونية و أخلاقيات القيادة.

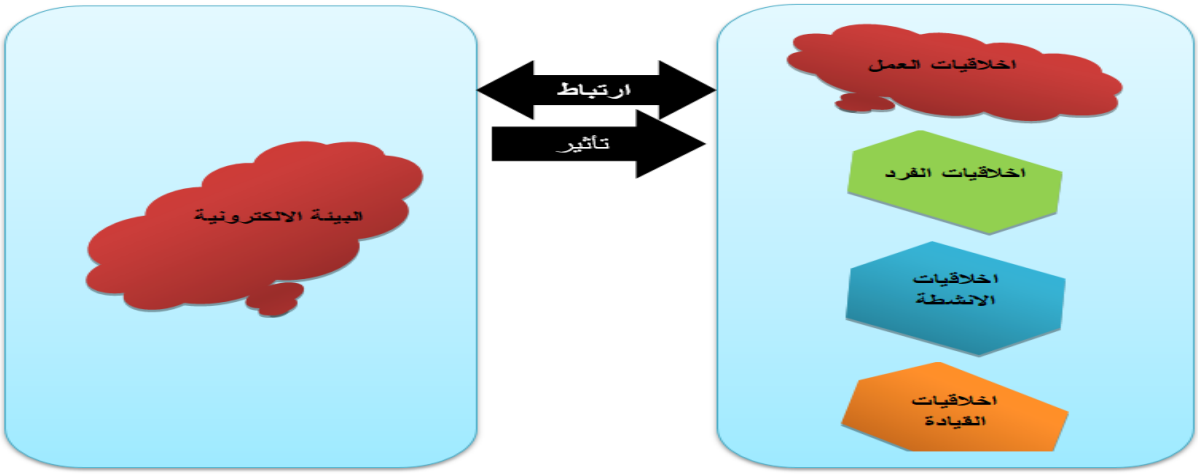
الفرضية الرئيسية الثانية : توجد علاقة تأثير معنوية ذات دلالة إحصائية بين البيئة الالكترونية وأخلاقيات الاعمال على مستوى (اخلاقيات الفرد، أخلاقيات الانشطة ،أخلاقيات القيادة)

ويتفرع عنها الفرضيات الفرعية الآتية:

الفرضية الفرعية الأولى: توجد علاقة تأثير ذات دلالة احصائية بين البيئة الالكترونية واخلاقيات الفرد .
الفرضية الفرعية الثانية: توجد علاقة تأثير ذات دلالة احصائية بين البيئة الالكترونية وأخلاقيات الأنشطة.
الفرضية الفرعية الثالثة: توجد علاقة تأثير ذات دلالة احصائية بين البيئة الالكترونية و أخلاقيات القيادة .

خامسا: إنموذج البحث : search form

يوضح أنموذج البحث في الشكل رقم (1) العلاقات الافتراضية بين متغيرات الدراسة، إذ تمثل البيئة الإلكترونية المتغير المستقل، في حين تمثل أخلاقيات الأعمال المتغير التابع، بأبعادها الثلاثة (أخلاقيات الأفراد، أخلاقيات الأنشطة، أخلاقيات القيادة). ويظهر الأنموذج علاقات الارتباط والتأثير بين المتغيرات بما ينسجم مع فرضيات البحث.



الشكل (1) المخطط الفرضي للبحث
المصدر : اعداد الباحثة

سادسا: حدود البحث :

التزم البحث الحالي بمجموعة من الحدود التي تمّل الإطار العام للدراسة، ويمكن توضيحها على النحو الآتي:

1. **الحدود المكانية:** اقتصر تطبيق البحث على الهيئة العامة للضرائب، باعتبارها ميدانًا تطبيقيًا للدراسة.
2. **الحدود البشرية:** شملت الدراسة عينة من العاملين في الهيئة العامة للضرائب من شاغلي المناصب الإدارية والوظيفية المختلفة (مديرين، رؤساء أقسام، ومعاونين)، ممن لهم علاقة مباشرة بموضوع البحث.
3. **الحدود الزمنية:** تم جمع البيانات الميدانية خلال الفترة الزمنية التي أُجري فيها البحث، واعتمدت النتائج على واقع المتغيرات خلال تلك المدة.

المبحث الثاني: الجانب النظري

أولا : البيئة الالكترونية

1. مفهوم البيئة الالكترونية

تعد البيئة الالكترونية من المصطلحات العلمية الحديثة والتي أشارت اليها البحوث والدراسات بشكل قليل كما أنه لم يتوصل الى الان لتعريف دقيق لهذا المصطلح فقد بينها (ناصيف،27:2003) بانها إستخدام نظم وشبكات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات وبالذات شبكة الانترنيت التي تعد اساس ظهور وانتشار جميع المصطلحات الالكترونية أما (أحمد،43:2009) فقد وضحها بأنها الوسائل التكنولوجية الحديثة الخاصة بالمنظمة والتي تحول جميع الوظائف من تقليدية الى الكترونية. وتتكون البيئة الإلكترونية في المنظمات من مجموعة من الأبعاد المتكاملة التي تسهم مجتمعة في دعم الأداء المؤسسي وتعزيز فعالية العمل الإداري، ولا يقتصر دورها على الجانب التقني فحسب، بل يمتد ليشمل الأبعاد التنظيمية والسلوكية. وقد أشارت الأدبيات الإدارية الحديثة إلى أن فاعلية البيئة الإلكترونية تعتمد على مستوى تكامل هذه الأبعاد وقدرتها على دعم متطلبات العمل المعاصر (Vial, 2021:119).

1.1 . البنية التحتية للبيئة الالكترونية:

1.1.1 المكونات المادية: هي الاجهزة والمعدات التي تكون مسؤولة عن خزن ومعالجة البيانات بشكل ألي وتكون لها القدرة على إجراء العمليات الحسابية المنطقية وبشكل مشفر (حريزي،76:2011) ، كما يجب أن تكون هذه التقنية أمنه ومركزية وبالامكان الدخول اليها من قبل الجهات المخول لها وتساهم في تسهيل الاتصالات بين أقسام المنظمة والادارات بشكل سريع وسليم ولها ميزة سرعة الاداء الفعال (العبدروس،32:2015) .

1.1.2 البرامجيات: هي البرامجيات التي تدير المكونات المادية وتساعدها لتؤدي الوظائف الاساسية ، وتكون مصممة لتنسيق الوظائف والانشطة للبرامج والمعدات والاجزاء المختلفة (Stair& etal ,2003:65) .

1.1.3 العنصر البشري: وهم مشغلي الحاسبات والمصممين والمبرمجين وجميع العاملين المرتبط عملهم بالتقنيات بأنواعها ، فأن الاستثمار في العنصر البشري يعد الاساس لنجاح جميع الاعمال الالكترونية لذلك أغلب التجارب الناجحة في الاعمال الالكترونية حرصت على بناء برامج هدفها تشجيع وتنمية العنصر البشري (العمار،87:2008).

1.1.4 شبكات المعلومات والاتصالات: البيئة الالكترونية هي ليست مجرد بناء موقع الكتروني للمنظمة او شراء الاجهزة المادية للتبادل الالكتروني للبيانات بل هي طريقة تستطيع عن طريقها الاندماج في العالم الرقمي ، وعرفت على نها ذلك الترتيب والتنسيق لمجموعة من الوحدات المنفصلة والمستقلة لغرض تحقيق الاهداف بشكل اكثر كفاءة فيما لو عملت هذه الوحدات بشكل منفصل (عليان وطوباس،87:2005).

1.2 نظم المعلومات الإلكترونية:

تُعد نظم المعلومات من الأبعاد الجوهرية للبيئة الإلكترونية، إذ تسهم في جمع البيانات ومعالجتها وتوفيرها في الوقت المناسب لدعم عملية اتخاذ القرار. وتؤكد الدراسات أن كفاءة نظم المعلومات تعزز من الشفافية والرقابة الإدارية، وتحد من الممارسات غير الأخلاقية الناتجة عن غموض المعلومات أو عدم دقتها (Laudon & Laudon, 2022:15).

1.3 أمن المعلومات وحماية البيانات:

يُعد أمن المعلومات أحد أكثر الأبعاد حساسية في البيئة الإلكترونية، خاصة في المؤسسات الحكومية، لما يرتبط به من حماية البيانات الشخصية والمالية. ويؤدي ضعف نظم أمن

المعلومات إلى تقويض الثقة المؤسسية وزيادة المخاطر الأخلاقية، في حين يسهم تعزيز أمن البيانات في دعم النزاهة والالتزام المهني(UNDP, 2020:9 -11).

1.4 الموارد البشرية والمهارات الرقمية:

لا يمكن للبيئة الإلكترونية أن تحقق أهدافها دون توافر موارد بشرية تمتلك المهارات الرقمية اللازمة. إذ تؤكد الأدبيات أن تأهيل العاملين وتدريبهم على استخدام الأنظمة الإلكترونية يسهم في تحسين الأداء الوظيفي، ويعزز الالتزام بالمعايير الأخلاقية في استخدام التكنولوجيا (Susanti et al., 2023: 6).

1.5 التشريعات والسياسات الإلكترونية:

تمثل التشريعات والسياسات الإلكترونية الإطار المنظم لاستخدام التكنولوجيا داخل المنظمة، إذ تحدد القواعد والمعايير التي تضبط السلوك الإلكتروني للعاملين. ويسهم وجود سياسات واضحة في توجيه الاستخدام الأخلاقي للأنظمة الإلكترونية، وتقليل حالات سوء الاستخدام أو الانحراف الإداري (World Bank, 2021:12).

ثانيا : أخلاقيات الاعمال

1 . مفهوم أخلاقيات الاعمال

تشير أخلاقيات الأعمال إلى مجموعة القيم والمبادئ والمعايير التي تحكم سلوك الأفراد والمنظمات عند ممارسة الأنشطة المختلفة، وتوجّه عملية اتخاذ القرار بما ينسجم مع الصالح العام. وتُعد الأخلاقيات عنصرًا أساسيًا في بناء الثقة المؤسسية وتعزيز المسؤولية الاجتماعية. كما اتفق اغلب الباحثين على أن الاخلاق بشكل عام أنها تلك القواعد و المبادئ والمعايير التي تتحكم بسلوكيات الجماعات أو الافراد فقد بينها (ياغي، 7:2012) بأنها تلك المعايير والمبادئ التي تحكم سلوك الجماعة والافراد وتحدد ما هية الصواب او الخطأ في موقف معين ، أما (بو دراغ، 18:2013) فوضع لمفهوم الاخلاقيات بأنها القواعد المسؤولة عن سلوكيات وتصرفات الفرد تجاه المواقف التي يمر بها وتتفاعل مع المبادئ والقيم التي يؤمن بها. أما بالنسبة لأخلاقيات الاعمال فبمرور الزمن سوف تكون مجموعة من القيم والمفاهيم والقوانين التي تعرف بأنها أخلاقيات الاعمال فعرفها (العشاشيي وبن نافة، 46:2012)، بأنها القواعد التي يجب احترامها وتطبيق المعايير الاخلاقية للعاملين عند اتخاذ القرارات التي تؤثر على المنظمة أو الجهات المرتبطة بها ، كما عرفت بأنها الاصول المتعارف عليها عند أصحاب العمل التي تلتزم بسلوك معين لكي يتم المحافظة على المهنة والاخلال بها يعد اخلالا بعقد العمل (الهواشي، 192:2004) أما،(Hellriegelet, 2008:7) فعرفها انها القيم المتكاملة والمتبادلة التي تضع اسس التعامل بين الافراد والمدراء كالاحترام والعدالة والسياسات المتبعة حتى يتم اتخاذ القرار الاخلاقي بالمنظمة.

2 . ابعاد أخلاقيات الاعمال

2.1 أخلاقيات الفرد : ويقصد بها سلوكيات الافراد التي تنشأ نتيجة مجموعة من العوامل الشخصية والدينية والاجتماعية والعائلية ومستوى الخبرات ، ويمثل الافراد الركيزة الاساسية من أخلاقيات الاعمال اذ يجب ان يتصفون بالمصداقية والنزاهة فألتزام الافراد بأخلاقيات العمل يعد القوة التي تدفع المنظمة الى الالتزامات الاخلاقية في قراراتها وسلوكياتها تجاه المجتمع والافراد خارج المنظمة لذلك على المنظمات ان تشجع السلوك الاخلاقي وايجاد مناخ ملائم للعاملين من اجل ان يمارسوا اعمالهم بكل دقة وموضوعية (الرواشدة، 27:2007).

2.2 اخلاقيات الأنشطة : تتمتع المنظمات إضافة الى كيانها القانوني بكيان معنوي أخلاقي هذا الكيان يكون مسؤول عن جميع أنشطتها بشكل أخلاقي وقانوني في أن واحد ، كما إنه من غير الكافي أن يكون الفرد اخلاقيا بل يجب ان يكون المناخ العام للعمل يركز على القيم الاخلاقية ، والبيئة الداخلية تشجع السلوك الاخلاقي ولتحقيق هذا الغرض يتم استخدام نظام المكافئات للتصرفات الاخلاقية والمعاقبات للتصرفات الأخلاقية (Collins,2009:9).

2.3 اخلاقيات القيادة : هي الطريق أو الوسائل التي يحددها القادة لزرع الثقافة الاخلاقية داخل المنظمة عن طريق تصرفاتهم وافعالهم ، فإذا لم يرى العاملون القيم الاخلاقية التي تنشدها المنظمة في قادتهم فمن الصعب ان يطلب منهم الالتزام بتلك القيم أو الاخلاقيات (Draft، 2003:156) ان عملية استدامة القيم الاخلاقية وتحديثها من أهم أهداف المنظمات الاخلاقية ويعد العاملين هم الركيزة الاساسية لتلك الاستدامة وتعد أنظمة التقييم والمكافأت من الانظمة التي تؤدي الى معرفة كيفية قيام المدراء والعاملين بتطبيق القيم والاخلاقيات في اعمالهم اليومية .

3 . مصادر الاخلاقيات الاعمال

تتعدد مصادر أخلاقيات الاعمال اذ ان الاخلاق لا تأتي من فراغ لابد أن تكون هنالك عدة عوامل تساعد على نشوئها وقد وضح (ياغي،106:2012) مصادر الاخلاق بمصدرين رئيسين من الممكن أن تنشق منهما باقي المصادر وهما:

3.1 القيم الذاتية التي تكون مرتبطة بالمعتقد والشخصية التي تكون مؤمنه بها المنظمة.

3.2 القيم الاخلاقية والاجتماعية والتقاليد والاعراف السائدة بالمجتمع .

وهنالك من بين مصادر الاخلاقيات بشكل اكثر تفصيلا فقد قسمها (الزيناتي،23:2014) الى خمس مصادر هي:

3.1.1 المصدر الديني: هو المصدر المشتق من الكتب السماوية بأنواعها فالانسان من الممكن ان يقوم بالتهرب من الرقابة القانونية او الاجتماعية لكن لا يستطيع التهرب من الرقابة الدينية (الحوراني، 54:2005).

3.1.2 المصدر الاقتصادي: ان الركود الاقتصادي او الظروف الاقتصادية المتردية تعد الركيزة الاساسية التي تدفع الافراد الى الاخلال بأخلاقيات العمل ، وان البعد الاقتصادي قد زاد تأثيره بشكل كبير في وقتنا الحالي اذ ان المغريات التكنولوجية تطورت وزادت النزعة الاستهلاكية لدى المواطنين (بني خالد،36:2007).

3.1.3 المصدر السياسي: اي التوجهات السياسية واثرها على افراد المجتمع اذ ان النظام السياسي الذي يطبق مبادئ المشاركة، الحوار، التعددية، احترام الاخر، بالمقابل سوف يتأثر الافراد ايجابا بتلك القيم فبالتالي سيكون اثره سلبيا في توجه افراده(بني خالد،39:2007) .

3.1.4 المصدر التنظيمي الاداري: هي البيئة الداخلية في المنظمة وما تحكمها من تشريعات ولوائح وأنظمة وقيم التي ستحدد توجه وسلوك واخلاق العاملين ، اذ ان البيئة المثالية التي توفرها القيادة الجيدة هي من تشجع الافراد على الالتزام بالقيم والاخلاق والعكس صحيح.

3.1.5 المصدر الاجتماعي : هي الثقافة العامة في المجتمع التي تحدد القيم والمعتقد والعادات والتقاليد ونمط الحياة وان العاملين يدخلون الى المنظمة مشبعين بالاخلاق المكتسبة من المصدر الاجتماعي فلو كانت تلك القيم ايجابية سينعكس ايجابا ولو كانت تلك القيم سلبية ستؤثر سلبا على اخلاق العمل.

المبحث الثالث: الجانب العملي

يهدف هذا المبحث إلى تسليط الضوء على الجوانب ذات العلاقة بوصف استمارة الإستبانة ، ومن ثم التعرف على خصائص العينة المختارة ، واختبار الصدق والثبات للإستبانة ، فضلاً عن الوسائل الإحصائية التي استعانت بها الباحثة في تحليل البيانات المتاحة . وعلى وفق تلك الإشكالية قسم إلى المطالب الآتية :

اولا : تصميم الاستبانة وعينة البحث:

لتحقيق أهداف البحث واختبار فرضياته، اعتمدت الباحثة في اختيار العينة على أسلوب الطبقية الاحتمالية، مستندة إلى مجتمع الدراسة في الهيئة العامة للضرائب، والمتمثل بحملة الشهادات العلمية التالية: (دكتوراه، ماجستير، بكالوريوس، ودبلوم فني)، باعتبار أن هذه المؤهلات تمثل الفئات الأكثر ارتباطًا بموضوع الدراسة. ووفقًا للإحصاءات الرسمية للهيئة، بلغ حجم مجتمع الدراسة (45) فردًا، وتم تحديد حجم العينة باستخدام نموذج (دي مورغان، D. Morgan) العالمي، عند مستوى دلالة (0.05) ولغاية (0.01) ، حيث بلغ حجم العينة المحدد وفق هذا النموذج (40) فردًا، أي بنسبة (89%) من إجمالي المجتمع.

تم توزيع (40) استمارة استبيان على أفراد العينة، وقد تم استلام (36) استمارة مستوفية لشروط التحليل والدراسة، والتي تم تحليلها. ويوضح الجدول (1) تفاصيل عينة الدراسة، وعدد الاستمارات الموزعة، وعدد المستلمة، ونسبة الاسترداد.

جدول (1) وصف لعينة البحث وعدد الاستمارات الموزعة والمستلمة ونسبة الاسترداد

المجتمع	عدد الاستمارات الكلي	عدد الاستمارات المستلمة	نسبة الاسترداد %
الهيئة العامة للضرائب	40	36	%90

ثانيا : اختبار الصدق والثبات:

1. اختبار الصدق :

عرضت الباحثة استمارة الاستبيان على مجموعة من المحكمين ذوي الخبرة والاختصاص في مجال البحث، وقد أخذت الباحثة بعين الاعتبار ملاحظاتهم ومقترحاتهم، وأجرت التعديلات اللازمة بما يضمن وضوح البنود ودقتها، ليتم إصدار الاستبيان في صورته النهائية الجاهزة للتطبيق الميداني

2. اختبار الثبات :

يشير الثبات إلى قدرة استمارة الاستبيان على تقديم نتائج متسقة إذا ما تم إعادة تطبيقها أكثر من مرة تحت نفس الظروف والشروط. وقد تم قياس ثبات الاستبيان هنا باستخدام معامل كرونباخ ألفا (Cronbach's Alpha)، وذلك لأن الدرجات في الاستبيان تعتمد على مقياس تقديري لا يقتصر على الصفر والواحد، مما يتيح تقييم درجة الاتساق الداخلي بين عناصر الاستبيان بدقة علمية، بل يمكن ان تأخذ قيما مختلفة (1 ، 2 ، 3 ، 4 ، ...) ، كما في حالة الاختبارات التي تستخدم سلم ليكرت ، كما أسلفا للإجابة على الفقرات . وتستخدم هذه المعادلة أيضاً في الاختبارات من نوع الأسئلة الموضوعية أو المقالية (الجادري ، و ابو حلو ، 2009 : 171) . والجدول (2) يوضح اختبار الثبات لمتغيرات الدراسة.

الجدول (2) اختبار ثبات متغيرات البحث باستخدام معامل كرونباخ ألفا

	المتغيرات	معامل كرونباخ ألفا
1	البيئة الالكترونية	**0.965**
2	اخلاقيات الاعمال	**0.941**
3	الإجمالي	**0.977**

ويتضح من النتائج الموضحة في الجدول اعلاه أن قيمة معامل كرونباخ ألفا مرتفعة للبحث ، وقد بلغت القيمة الاجمالية لمتغيرات البحث لمعامل ألفا (0.977) ، وهي قيمة ثبات مرتفعة ، وهذه النتيجة تؤكد صدق وثبات استبيان الدراسة وصلاحيتها للتطبيق على عينة الدراسة الاساسية ، وتحليل النتائج والاجابة على أسئلة الدراسة واختبار فرضياتها .

ثالثا : الأدوات و الأساليب الإحصائية المستخدمة في معالجة وتحليل البيانات :

اعتمدت الباحثة في تحليل البيانات ، ومعالجتها على عدد من الأدوات الأساليب الإحصائية ، وكالآتي

1. حزمة البرنامج الإحصائي الجاهز (Spss – Ver – 25) : يستخدم ؛ لاستخراج النتائج.
2. Microsoft Excel 2010 لتحليل البيانات.

رابعا : وصف أفراد العينة

يوضح جدول (3) الخصائص الديموغرافية لأفراد عينة البحث البالغ عددهم (36) فردًا. إذ أظهرت النتائج أن نسبة الذكور بلغت (55.56%) بعدد (20) فردًا، مقابل (44.44%) من الإناث بعدد (16) فردًا، مما يشير إلى تقارب نسبي في التمثيل بين الجنسين. أما من حيث الحالة الاجتماعية، فقد تبيّن أن أغلبية أفراد العينة من المتزوجين بنسبة (58.33%)، في حين بلغت نسبة غير المتزوجين (41.67%)، وهو ما يعكس استقرارًا اجتماعيًا نسبيًا لدى العاملين في الهيئة. وبخصوص الفئات العمرية، أظهرت النتائج أن الفئة العمرية (40 سنة فأكثر) شكّلت النسبة الأعلى وبواقع (55.56%)، تلتها الفئتان العمريتان (20–30) سنة و(31–40) سنة بنسبة متساوية بلغت (22.22%) لكل منهما، مما يدل على اعتماد الهيئة على فئة عمرية تمتلك خبرة وظيفية

طويلة. وفيما يتعلق بالتحصيل الدراسي، تبيّن أن حملة شهادة البكالوريوس شكّلوا النسبة الأكبر من أفراد العينة وبواقع (69.44%)، تلتهم فئة حملة شهادة الماجستير بنسبة (16.67%)، ثم حملة الدبلوم الفني بنسبة (8.33%)، في حين جاءت شهادة الدكتوراه بنسبة (5.56%)، الأمر الذي يعكس توفر مستوى علمي مناسب يتلاءم مع متطلبات العمل في البيئة الإلكترونية. أما من حيث العنوان الوظيفي، فقد أظهرت النتائج أن فئة المدير الأقدم جاءت في المرتبة الأولى بنسبة (44.44%)، تلتها فئة المدير بنسبة (27.78%)، ثم فئة معاون مدير بنسبة (16.67%)، وأخيرًا فئة الملاحظ بنسبة (11.11%)، وهو ما يشير إلى أن أغلبية أفراد العينة يشغلون مناصب إدارية تتيح لهم التعامل المباشر مع الأنظمة الإلكترونية، بما ينسجم مع أهداف البحث ومتغيراته.

الجدول(3) : خصائص أفراد عينة

ت	المتغيرات	الفئات	التكرار	النسبة %
1	الجنس	ذكور	20	55.56
		اناث	16	44.44
		المجموع	36	100.00
2	الحالة الاجتماعية	متزوج	21	58.33
		أعزب	15	41.67
		المجموع		
3	العمر	20-30	8	22.22
		31-40	8	22.22
		فما فوق 40	20	55.56
		المجموع	36	100.00
4	التحصيل الدراسي	دبلوم فني	3	8.33
		بكالوريوس	25	69.44
		ماجستير	6	16.67
		دكتوراه	2	5.56
		المجموع	36	100.00
5	العنوان الوظيفي	ملاحظ	4	11.11
		معاون مدير	6	16.67
		مدير	10	27.78
		مدير أقدم	16	44.44
		المجموع	36	100.00

خامساً: الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لأبعاد البيئة الالكترونية واخلاقيات الاعمال

يبين الجدول رقم (4) الإحصاءات الوصفية الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لأبعاد البيئة الإلكترونية والمتغير التابع (أخلاقيات الأعمال)، حيث اشارت النتائج إلى أن بعد البنية التحتية التقنية حقق أعلى متوسط حسابي بلغ (3.831) بانحراف معياري (0.631)، مما يدل على إدراك أفراد العينة لتوافر بنية تحتية تقنية جيدة نسبيًا، كما أن انخفاض الانحراف المعياري يعكس تقاربًا في وجهات نظرهم. وجاء بعد نظم المعلومات بمتوسط (3.788) وانحراف معياري (0.533)، وهو مستوى مرتفع نسبيًا كذلك، ويُلاحظ أن هذا البعد يتمتع بأعلى درجة تجانس في الإجابات مقارنة ببقية الأبعاد، نظرًا لانخفاض قيمة الانحراف المعياري. أما بعد أمن المعلومات فقد سجل متوسطًا حسابيًا قدره (3.169) بانحراف معياري (0.671)، مما يشير إلى مستوى متوسط من التوافر، مع وجود تباين معتدل في استجابات العينة. في المقابل، انخفض متوسط بعد المهارات الرقمية إلى (2.731) بانحراف معياري (0.735)، وهو ما يعكس ضعفًا نسبيًا في توفر المهارات الرقمية لدى العاملين، ويشير إلى حاجة محتملة للتطوير والتدريب. كما جاء بعد السياسات والتشريعات الإلكترونية بأدنى متوسط حسابي بلغ (2.588) وانحراف معياري (0.841)، وهو ما يدل على انخفاض مستوى وضوح أو تطبيق السياسات الإلكترونية مقارنة ببقية الأبعاد، إضافة إلى وجود تباين ملحوظ في آراء المبحوثين. أما فيما يتعلق بالمتغير التابع أخلاقيات الأعمال، فقد بلغ متوسطه الحسابي (2.902) بانحراف معياري (0.905)، مما يشير إلى مستوى متوسط من الالتزام الأخلاقي داخل المنظمة، مع درجة تباين مرتفعة نسبيًا مقارنة ببقية الأبعاد.

يتبين من النتائج وجود تفاوت بين أبعاد البيئة الإلكترونية، حيث تبرز قوة نسبية في البنية التحتية ونظم المعلومات، مقابل ضعف نسبي في بعدي المهارات والسياسات الإلكترونية. وقد ينعكس هذا التفاوت على مستوى أخلاقيات الأعمال الذي جاء بدرجة متوسطة، مما يشير إلى أن تطوير الجوانب البشرية والتنظيمية قد يكون له دور مهم في تعزيز الممارسات الأخلاقية داخل المنظمة.

الجدول (4): الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لأبعاد البيئة الالكترونية واخلاقيات الاعمال

ت	المتغير	N	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب

أولا : ابعاد البيئة الالكترونية					
1	البنية التحتية	36	3.831	0.631	1
2	نظم المعلومات	36	3.788	0.533	2
3	امن المعلومات	36	3.169	0.671	3
4	المهارات الرقمية	36	2.731	0.735	4
5	السياسات الالكترونية	36	2.588	0.841	5
ثانيا : المتغير التابع					
6	اخلاقيات الاعمال	36	2.902	0.905	-

سادساً : اختبار الفرضيات (الارتباط)

في هذا المبحث سيتم اختبار فرضيات البحث المُحددة ضمن منهجية الدراسة، والمرتبطة بمتغيرات البحث الرئيسة والمتمثلة في البيئة الإلكترونية وأخلاقيات الأعمال، وذلك من خلال تحليل العلاقات الإحصائية بينها والتحقق من دلالتها العلمية.

1 . **علاقة الارتباط بين البيئة الالكترونية واخلاقيات العمل على المستوى الفرعي والكلي**

تُظهر نتائج الجدول رقم (5) وجود علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين البيئة الإلكترونية وأخلاقيات الأعمال كمتغير كلي، إذ بلغ معامل الارتباط (R = 0.547) عند مستوى دلالة (Sig. = 0.001)، وهو أقل من مستوى المعنوية المعتمد (α = 0.05)، مما يدل على وجود علاقة ارتباط موجبة ومعنوية بين المتغيرين. وعلى مستوى الأبعاد، أظهرت النتائج وجود علاقة ارتباط قوية ومعنوية بين البيئة الإلكترونية وبعد أخلاقيات الفرد، حيث بلغ معامل الارتباط (R = 0.765) وبمستوى دلالة (Sig. = 0.000)، مما يشير إلى أن تحسّن البيئة الإلكترونية يسهم بشكل واضح في تعزيز السلوك الأخلاقي الفردي للعاملين. في المقابل، لم تُظهر النتائج وجود علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين البيئة الإلكترونية وكل من بعد أخلاقيات الأنشطة وبعد أخلاقيات القيادة، إذ بلغت قيم مستوى الدلالة (0.587) و(0.402) على التوالي، وهي أكبر من مستوى المعنوية المعتمد، الأمر الذي يشير إلى ضعف أو عدم وضوح تأثير البيئة الإلكترونية في هذين البعدين.

وبناءً على ما تقدم، يمكن الاستنتاج أن البيئة الإلكترونية تؤثر بشكل متفاوت في أبعاد أخلاقيات الأعمال، حيث يظهر تأثيرها بشكل أوضح في البعد الفردي مقارنة ببقية الأبعاد، مما يعكس حاجة المنظمة إلى تعزيز توظيف البيئة الإلكترونية بما يدعم أخلاقيات الأنشطة والقيادة الإدارية.

جدول رقم (5)

المتغير المستقل (x)	المتغير التابع (Y)	معامل الارتباط (R)	Sig.	مستوى المعنوية	القرار
البيئة الالكترونية	اخلاقيات الاعمال (كلي)	0.547	0.001	0.05	علاقة معنوية
البيئة الالكترونية	اخلاقيات الفرد	0.765	0.000	0.05	علاقة معنوية
البيئة الالكترونية	اخلاقيات الانشطة	0.094	0.587	0.05	غير معنوية
البيئة الالكترونية	اخلاقيات القيادة	0.144	0.402	0.05	غير معنوية

تم اعداد الجدول بالاعتماد على نتائج معامل ارتباط بيرسون لاختبار علاقة الارتباط بين متغيري البحث، اذ تم دمج نتائج الارتباط مع القرار الاحصائي لغرض الاختصار وتوضيح نتائج اختبار الفريضة.

سابعاً : اختبار فرضيات التأثير

وضعت الدراسة الحالية الفرضية الرئيسة الثانية وهي فرضية التأثير البسيط (***Simple Regression Analysis***).

1. تحليل تأثير البيئة الالكترونية في اخلاقيات الاعمال على المستوى الكلي

يتضح من الجدول رقم (6) ، أن قيمة (F) المحسوبة قد بلغت (14.541)، وهي اكبر من قيمة (F) الجدولية البالغة (7.44) عند مستوى دلالة (1%)، وبمعنوية (0.001) ، وبدرجة حرية (1،34) ، وهذه النتيجة تعني وجود تأثير ومعنوي احصائياً للمتغير المستجيب (**البيئة الالكترونية**) في المتغير التابع (**اخلاقيات الاعمال**)، في عينة البحث. أما قيمة معامل التحديد (R^2) ، بلغت قيمتها (0.300)، وهذه النتيجة تدل ان(**البيئة الالكترونية**) تفسر ما نسبته (30%) من الاختلاف الحاصل في (**اخلاقيات الاعمال**)، وأن (70 %) هو تباين مفسر من عوامل لم تدخل أنموذج الانحدار. وعليه هذه النتائج توفر دعماً كافياً لقبول فرضية التأثير البحث الرئيسة الثانية التي تنص على (**هناك تأثير ذو دلالة معنوية للبيئة الالكترونية في اخلاقيات الاعمال).**

يتضح من الجدول (6) أن قيمة الحد الثابت بلغت (a = 2.984)، وهي قيمة ذات دلالة إحصائية، إذ بلغت قيمة t المحسوبة لها (15.592)، وهي أعلى من قيمة t الجدولية عند مستوى معنوية (1%) ودرجة حرية (34)، البالغة (2.73). كما تبين أن قيمة الميل الحدي (b = 0.239) تعد معنوية هي الأخرى، نظرًا لكون قيمة t المحسوبة (3.813) أكبر من قيمة t الجدولية عند مستوى معنوية (1%) ودرجة حرية (34)، والبالغة (2.73). وتشير هذه النتائج مجتمعة إلى وجود تأثير معنوي واضح وقوي للبيئة الإلكترونية في أخلاقيات الأعمال داخل الهيئة المبحوثة.

الجدول (6): يبين تأثير البيئة الالكترونية في اخلاقيات الاعمال على المستوى الكلي

المتغير التابع / المتغير المستقل	اخلاقيات الاعمال Y							
البيئة الالكترونية X	الحد الثابت (a)	(t) المحسوبة	الميل الحدي (B)	(t) المحسوبة	معامل التحديد R^2	قيمة (F) المحسوبة	المعنوية	القرار
	2.984	15.592	0.239	3.813	0.300	14.541	0.001	يوجد تأثير

*** قيمة (F) الجدولية عند مستوى معنوية 0.05 ودرجتي حرية (1،34) = (4.13) / ** قيمة (F) الجدولية عند مستوى معنوية 0.01 ودرجتي حرية (1،34) = (7.44)**

*** قيمة (t) الجدولية عند مستوى معنوية 0.05 ودرجتي حرية (34) = (2.03) / ** قيمة (t) الجدولية عند مستوى معنوية 0.01 ودرجتي حرية (34) = (2.73).**

2. تحليل تأثير البيئة الالكترونية في اخلاقيات الاعمال على المستوى المتغيرات الفرعية .

2.1 تحليل تأثير البيئة الإلكترونية في أخلاقيات الفرد:

يوضح الجدول رقم (7) أن قيمة (F) المحسوبة بلغت (48.107)، وهي أكبر من قيمة (F) الجدولية البالغة (7.44) عند مستوى دلالة (0.01) وبمستوى معنوية (0.000). وتشير هذه النتيجة إلى وجود تأثير معنوي للبيئة الإلكترونية في أخلاقيات الفرد، مما يدعم صحة الفرضية الموضوعة.

2.2 تحليل تأثير البيئة الإلكترونية في أخلاقيات الأنشطة:

يبين الجدول رقم (7) أن قيمة (F) المحسوبة بلغت (0.301)، وهي أقل من قيمة (F) الجدولية البالغة (4.13) عند مستوى دلالة (0.05) وبمستوى معنوية (0.587). وبناءً على ذلك، فإن هذه النتيجة لا توفر دليلاً كافيًا لوجود تأثير معنوي للبيئة الإلكترونية في أخلاقيات الأنشطة، مما يؤدي إلى عدم تحقق الفرضية.

2.3 تحليل تأثير البيئة الإلكترونية في أخلاقيات القيادة:

تُظهر بيانات الجدول رقم (7) أن قيمة (F) المحسوبة بلغت (0.720)، وهي أقل من قيمة (F) الجدولية البالغة (4.13) عند مستوى دلالة (0.05) وبمستوى معنوية (0.402). وبذلك يتضح عدم وجود تأثير معنوي للبيئة الإلكترونية في أخلاقيات القيادة، وهو ما يشير إلى عدم تحقق الفرضية.

الجدول (7): يبين تأثير البيئة الالكترونية في اخلاقيات الاعمال على المستوى الفرعي والكلي

المتغير المستقل / المتغير التابع	البيئة الالكترونيةX							
اخلاقيات الاعمال Y	الحد الثابت A	(t) المحسوبة	الميل الحدي b1	(t) المحسوبة	معامل التحديد R^2	اختبار F المحسوبة	المعنوية Sig	القرار
اخلاقيات الفرد Y1	1.816	6.788	0.608	6.936	0.586	48.107	0.000	يوجد تأثير
اخلاقيات الانشطة Y2	3.729	15.190	0.044	0.548	0.009	0.301	0.587	لا يوجد تأثير
اخلاقيات القيادةY3	3.354	10.718	0.087	0.849	0.021	0.720	0.402	لا يوجد تأثير

*** قيمة (F) الجدولية عند مستوىمعنوية 0.05 ودرجتي حرية (1،34) = (4.13) / ** قيمة (F) الجدولية عند مستوى معنوية 0.01 ودرجتي حرية (1،34) = (7.44)**

*** قيمة (t) الجدولية عند مستوىمعنوية 0.05 ودرجتي حرية (34) = (2.03) / ** قيمة (t) الجدولية عند مستوى معنوية 0.01 ودرجتي حرية (34) = (2.73).**

المبحث الرابع: الاستنتاجات والتوصيات

أولا: الاستنتاجات

1. أظهرت نتائج التحليل الوصفي للأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية أن مستوى توفر وتطبيق مكونات **البيئة الإلكترونية** في الهيئة المبحوثة جاء بدرجة متوسطة، الأمر الذي يشير إلى أن الهيئة تمتلك بعض المقومات التقنية الداعمة للعمل الإلكتروني، إلا أن مستوى توظيفها ما يزال دون المستوى المأمول لتحقيق الاستفادة الكاملة من إمكانات التحول الرقمي في تحسين الأداء المؤسسي.
2. بينت نتائج التحليل الوصفي أن مستوى **الالتزام بأخلاقيات الأعمال** لدى العاملين في الهيئة جاء بمستوى متوسط نسبيًا، مما يعكس إدراك العاملين لأهمية الالتزام بالقيم والمعايير الأخلاقية في أداء واجباتهم الوظيفية، ويشير إلى وجود بيئة تنظيمية تدعم السلوك المهني المسؤول.

3. كشفت النتائج عن وجود بعض الجوانب التي تحتاج إلى تطوير فيما يتعلق بترسيخ الممارسات الأخلاقية داخل الهيئة، ولا سيما ما يتعلق بضعف اعتماد الأدلة أو الكتيبات الإرشادية الخاصة بأخلاقيات العمل، فضلاً عن محدودية الاهتمام بتقويم الأداء الأخلاقي للعاملين ضمن منظومة تقييم الأداء الوظيفي.
4. أظهرت نتائج تحليل الارتباط وجود علاقة ارتباط معنوية موجبة بين **البيئة الإلكترونية وأخلاقيات الأعمال**، مما يدل على أن تطوير الأنظمة الإلكترونية والبنية التقنية يسهم في تعزيز مستوى الالتزام بالسلوك الأخلاقي لدى العاملين.
5. بينت نتائج التحليل أن أقوى علاقة ارتباط ظهرت بين **البيئة الإلكترونية وأخلاقيات الفرد** مقارنة ببقية الأبعاد، وهو ما يعكس الدور المهم للتقنيات الإلكترونية في دعم السلوك الأخلاقي الفردي، من خلال تعزيز الشفافية وتسهيل إجراءات العمل وتقليل فرص الممارسات غير الأخلاقية.
6. أوضحت نتائج تحليل التأثير أن البيئة الإلكترونية تسهم في تفسير جزء من التباين في مستوى **أخلاقيات الأعمال** لدى العاملين في الهيئة، الأمر الذي يؤكد أن تطوير البنية التقنية والأنظمة الإلكترونية يمثل عاملًا مؤثرًا في دعم الممارسات الأخلاقية داخل المنظمات المعاصرة.

ثانيا : التوصيات

1. **تبني خطة استراتيجية متكاملة للتحول الرقمي داخل الهيئة** تتضمن تطوير البنية التحتية التقنية وتحديث الأنظمة الإلكترونية المستخدمة في العمل، بما يسهم في رفع كفاءة الأداء الإداري وتعزيز مستوى الشفافية في الإجراءات التنظيمية.
2. **إعداد وتبني ميثاق أخلاقي رسمي خاص بالهيئة** يتضمن مجموعة من القواعد والمعايير المنظمة للسلوك المهني، على أن يتم تعميمه على جميع العاملين وإدراجه ضمن اللوائح التنظيمية المعتمدة في المؤسسة.
3. **إدماج معايير السلوك الأخلاقي ضمن نظام تقييم الأداء الوظيفي** بحيث يتم تقييم مدى التزام العاملين بالقيم المهنية والأخلاقية بشكل دوري، وربط ذلك بنظام الحوافز والترقيات لتعزيز ثقافة الالتزام الأخلاقي داخل المنظمة.
4. **تنفيذ برامج تدريبية متخصصة في مجال أخلاقيات الأعمال وأخلاقيات استخدام التقنيات الرقمية** بهدف تنمية وعي العاملين بالمخاطر الأخلاقية المرتبطة باستخدام التكنولوجيا، وتعزيز قدرتهم على التعامل مع التحديات الأخلاقية في بيئة العمل الإلكترونية.
5. **تطوير الموقع الإلكتروني للهيئة وتفعيل قنوات التواصل الإلكتروني مع المستفيدين** من خلال توفير خدمات إلكترونية تفاعلية تسهم في تحسين جودة الخدمات المقدمة وتعزيز الشفافية في التعاملات المؤسسية.
6. **تعزيز نظم أمن المعلومات والرقابة الإلكترونية** من خلال تطبيق أنظمة حماية متقدمة وتوفير برامج تدريبية للعاملين في مجال أمن المعلومات، بما يحد من مخاطر إساءة استخدام الأنظمة الإلكترونية ويحافظ على سرية البيانات والمعلومات المؤسسية.

توافر البيانات:
تم تضمين البيانات المستخدمة لدعم نتائج هذه الدراسة في المقالة.

تضارب المصالح:
يعلن المؤلفون أنه ليس لديهم تضارب في المصالح.

موارد التمويل:
لم يتم تلقي اي دعم مالي.

شكر وتقدير:
لا أحد.

References:

1. Al-Hawashi, Abu Bakr Muhammad. (2005). Mithaq akhlaq li-mihnat al-ma‘lumat fi al-watan al-‘Arabi [A code of ethics for the information profession in the Arab world]. *Majallat Jami‘at al-Shariqah li-al-‘Ulum al-Shar‘iyyah wa-al-Insaniyyah*, 2(1).
2. Boudragh, Amina. (2013). *Dawr akhlaqiyyat al-a‘mal fi tahsin ada’ al-‘amilin: Dirasat ‘ayyinah min al-bunuk al-tijariyyah al-Jaza’iriyyah* [The role of business ethics in improving employee performance: A study of a sample of Algerian commercial banks] (Master’s thesis). University of M’Sila.
3. Yaghi, Muhammad Abd al-Fattah. (2012). *Al-akhlaqiyyat fi al-idarah* [Ethics in management]. Dar Wa’il li-al-Nashr wa-al-Tawzi‘, Amman.
4. Harbazi, Farouq. (2011). *Dawr al-tiknolojia al-hadithah li-al-ittisalat fi tahqiq ahdaf istiratijiyyat al-tanmiyah al-bashariyyah fi al-Jaza’ir* [The role of modern communications technology in achieving the objectives of the human development strategy in Algeria] (Master’s thesis). Ferhat Abbas University.
5. Al-Abdous, Aghadir Salim. (2015). *Mu‘awwiqat tatbiq al-idarah al-iliktruniyyah fi Jami‘at al-Qassim: Min wijhat nazar al-qiyadat al-idariyyah wa-al-akadimiyyah* [Obstacles to implementing electronic management at Qassim University: From the perspective of administrative and academic leaders] (Master’s thesis). Umm Al-Qura University, Saudi Arabia.

6. Al-Ammar, Abdullah Sulayman. (2008). *Al-idarah al-iliktruniyyah wa-al-tahawwul al-iliktruni* [Electronic management and electronic transformation]. [Publication information unavailable].
7. Alyan, Mustafa, & Tayyoubis, Adnan. (2005). *Al-ittisalat wa-al-'alaqat al-'ammah* [Communications and public relations]. Dar Safa li-al-Nashr wa-al-Tawzi', Amman.
8. Al-Rawashdeh, Reem Yaser. (2007). *Athar al-iltizam bi-akhlaqiyyat al-wazifah al-'ammah 'ala mustawa al-wala' al-tanzimi lada al-'amilin fi al-mu'assasat al-'ammah al-Urduniyyah* [The impact of commitment to public service ethics on the level of organizational loyalty among employees in Jordanian public institutions] (Master's thesis). Mu'tah University.
9. Al-Hourani, Ghalib Salih. (2005). *Tatwir mudawwanat al-akhlaqiyyat al-akadimiyyah li-al-ustadh al-jami'i: Min wijhat nazar a'da' hay'at al-tadris wa-al-talabah fi al-Jami'ah al-Urduniyyah* [Developing an academic ethics code for university professors: From the perspectives of faculty members and students at the University of Jordan]. [Publication information unavailable].
10. Al-Zeinati, Osama Muhammad. (2012). *Dawr akhlaqiyyat al-mihnah fi ta'ziz al-mas'uliyyah al-ijtima'iyyah fi al-mustashfayat al-hukumiyyah al-Filastiniyyah* [The role of professional ethics in enhancing social responsibility in Palestinian government hospitals] (Master's thesis). Academy of Management and Politics for Postgraduate Studies.
11. Al-Jadri, Adnan Hussein, & Abu Helo, Yaqub. (2009). *Al-usus al-manhajiyyah wa-al-istikhdamat al-ihsa'iyyah fi buhuth al-'ulum al-tarbawiyyah wa-al-insaniyyah* [Methodological foundations and statistical applications in educational and human sciences research]. Ithra' li-al-Nashr wa-al-Tawzi', Amman.
12. Bani Khalid, Khalaf Hamdan. (2007). *Darajat al-iltizam al-idari lada al-tarbawiyyin fi mudiriyyat al-tarbiyah wa-al-ta'lim: Min wijhat nazar mudiri al-madaris al-thanawiyyah* [The degree of administrative commitment among educators in directorates of education: From the perspective of secondary school principals] (Master's thesis). The Hashemite University.
13. Collins, D. (2009). The optimal system: Check up a risk management & performance duality. Unpublished manuscript.
14. Daft, R. L. (2010). Management (9th ed.). South-Western Cengage Learning.
15. Hellriegel, D., Jackson, S. E.، Slocu., J. W., Staude, G., Amos, T., Klopper, H. B., Louw, L., & Oosthuizen, T. (2008). Management (4th South Africaned.). Oxford University Press.
16. Laudon, K. C., & Laudon, J. P. (2022). Management information systems: Managing the digital firm (16th ed.). Pearson Education.
17. Stair, R. M., & Reynolds, G. (2003). Principles of Information Systems: A Managerial Approach (6th ed.). Canada: Thomson Course Technology.
18. Susanti, E., Widodo, A., & Nugroho, Y. (2023). Digital transformation and organizational performance: The mediating role of innovation capability. Sustainability, 15(4), Article 3124. https://doi.org/10.3390/su15043124.
19. UNDP. (2020). Ethics and governance in the digital era. United Nations Development Programme، https://www.undp.org.
20. Vial, G. (2021). Understanding digital transformation: A review and a research agenda. Journal of Strategic Information Systems, 28(2), 118–144. https://doi.org/10.1016/j.jsis.2019.01.003.
21. World Bank. (2021). GovTech and public sector ethics. World Bank Group، https://www.worldbank.org.