

الثقافة التنظيمية وأخلاقيات الأعمال

1- تعريف الثقافة التنظيمية

تعددت تعريفات الثقافة التنظيمية فقد عرفها كل باحث من وجهة نظر معينة تختلف عن الأخرى ، ويمكن استعراض بعض من هذه التعريفات :

□ تعرف الثقافة التنظيمية بأنها عبارة عن مجموعة من القيم والسلوكيات التي يجتمع عليها أعضاء التنظيم والتي تنعكس بدورها على الأداء وتؤدي الى نجاح المنظمة وتميزها دون غيرها من المنظمات .

□ ويمكن القول بأنها هي مجموعة من القيم والمعتقدات التي تشكل منهج تفكير أعضاء المنظمة وإدراكاتهم ومن ثم تؤثر على أسلوب تفسيرهم الأشياء داخل المنظمة وخارجها مما ينعكس على سلوك الأفراد وممارسات الإدارة وأسلوبها في تحقيق رسالة المنظمة وأهدافها.

2- محددات ثقافة المنظمة وتأثيرها :

أن ثقافة المنظمة تتكون وتتشكل من خلال تفاعل عدد من العناصر وهي :

1. القيم الخاصة بالأفراد وما لديهم من اهتمامات ودوافع .
2. مدى توافق الوظائف مع خصائص الأفراد .
3. الهيكل التنظيمي للمنظمة حيث تنعكس خصائصه على أساليب الاتصال ونمط اتخاذ القرار.
4. ما يحققه الفرد من المنافع التي يحصل عليها في صورة حقوق مادية ومالية وأدبية تكون دلالة على مكانته الوظيفية وتنعكس على أدائه الوظيفي وبالطبع سلوكياته .
5. القيم السائدة وما تشتمل عليه من خصائص وما ينعكس على طرق التفكير وأساليب التعامل بين أفراد المنظمة وبعضهم البعض داخل وخارج المنظمة .

كما تلعب الثقافة التنظيمية مجموعة من الأدوار ذات التأثير الواضح على كيان المنظمة وأهدافها وهذه الأدوار هي:

- تحقيق التكامل الداخلي بين أعضاء المنظمة.
- تحقيق التكيف بين أعضاء المنظمة والبيئة الخارجية.
- تحقيق التكيف مع الظروف المتغيرة والأزمات الطارئة.
- القيام بدور المرشد لأعضاء المنظمة والأنشطة في المنظمة.
- تحدد أسلوب وسرعة استجابة أعضاء المنظمة لتصرفات المنافسين واحتياجات العملاء بما يحقق للمنظمة تواجدها ونموها .
- تحديد التوجهات الرئيسية التي يتم وضعها لتحقيق الأهداف المخططة للمنظمة.
- تنمية مشاركة الأفراد في تشكيل القيم التنظيمية السائدة ومدى انتشارها بينهم .
- تنمية درجة الانضباط والالتزام التي يظهرها أفراد المنظمة.

-توفير دعم كبير يساعد قيادتها ويدفعها إلى النجاح في الأجل القصير والطويل معا.
والثقافة التنظيمية تؤثر على سلوك العاملين ، كما تعتبر أداة للرقابة الاجتماعية على الأفراد من خلال :-

1. تأثير ثقافة المنظمة على سلوك العاملين :-

تؤثر ثقافة المنظمة على سلوك العاملين لأن الثقافة تتكون من المعتقدات والتوقعات والقيم والفروض المشتركة بين العاملين في المنظمة

2. تعتبر ثقافة المنظمة أداة للرقابة الاجتماعية على الأفراد :

حيث يسود اتفاق وفهم مشترك بين العاملين والإدارة بخصوص ما يعتبر معايير مناسبة للسلوك وينفذها العاملون باتفاقهم ، وتؤثر تأثير مباشر على الأداء التنظيمي كما أن للثقافة التنظيمية مهمة أساسية تتمثل في المحافظة على بقاء واستمرار المنظمة وذلك من خلال قيامها بالآتي :-

1. أهداف المنظمة ورسالتها

2. الوظائف المعلنة والغير معلنة للمنظمة

3- خصائص الثقافة التنظيمية

تتمثل في الآتي :

1. **الجماعية :** وذلك من خلال جماعة العمل الذين يجتمعون معا لتحقيق هدف مشترك ويربط بينهم علاقات زمالة كبيرة وتحكمهم قواعد وسلوكيات ويؤدون أعمالهم وتربط بينهم مشاعر.
2. **الابتكار :** يقصد بالابتكار تقديم فكرة جديدة ومتميزة ومن ثم تحويلها الى واقع ملموس .
3. **التكيف البيئي :** تتحدد قدرة المنظمة على التكيف مع بيئتها الداخلية والخارجية من خلال منظومة من المعايير والقيم والمعتقدات والسلوك يتم ترجمتها وتفاعلها معا داخل التنظيم.
4. **التجانس :** أعضاء الجماعة عندما يتميز بعضهم عن بعض كل حسب مسؤوليته ودوره الذي يجيده في العمل وعندما يجمع أعضاء المنظمة نظام يحوى قيمهم ومعتقداتهم وأفكارهم يمكن أن نقول ونصف ثقافة المنظمة بأنها متجانسة يساعد ذلك المنظمة على تحقيق هدفها .

4- علاقة الثقافة التنظيمية بقيم العمل :

مفهوم القيم الأخلاقية : تعرف الأخلاق على أنها القيم والمبادئ التى تحكم سلوكيات الفرد والجماعة لتحديد ما هو صحيح وما هو خاطئ.

مصادر نشأة القيم الأخلاقية في المنظمة : بأنه حتى يمكن للثقافة التنظيمية تحقيق النجاح لابد من مشاركة المديرين استراتيجيا في تشكيل الثقافة التنظيمية.

- حيث يؤثر التنظيم الإدارى والنظم في الثقافة والأخلاقيات التنظيمية فكل من نظم استقطاب الأفراد وتدريبهم ، والهياكل التنظيمية الرسمية ، والسياسات والقواعد ونظم المكافآت والتعويضات كل ذلك يساهم في تشكيل الأخلاقيات التنظيمية.
- حيث أن لكل فرد مجموعة من الأخلاقيات والقيم الشخصية التى ينقلها الى المنظمة ثم يتم ترجمة هذه القيم والأخلاقيات الى سلوكيات وقرارات أخلاقية داخل المنظمة .
- ان تاريخ المنظمة والطقوس والشعائر والقصص والبطولات والرموز وثقافة المؤسسين ورجال الإدارة كل ذلك في تشكيل ثقافة وأخلاقيات الافراد في المنظمة.

5- السلوك الاخلاقي والسلوك الغير اخلاقي :

يقصد بالسلوك الاخلاقي : هو مجموعة التصرفات الأخلاقية الايجابية التي تصدر من المنظمات داخل خارج التنظيم مما يؤثر في طريقة أداء المنظمة من هذه التصرفات (الإضرار بمصلحة المجتمع - عدم الاهتمام بالمسئولية الاجتماعية - تفوق المصلحة الذاتية على المصلحة العامة) مما يؤثر على سمعتها داخل المجتمع ، عكس ذلك التصرفات الغير أخلاقية وهى مجموعة التصرفات السلبية التي تؤثر في أداء المنظمة وسمعتها وطريقة تصرفات الأفراد داخل وخارج التنظيم

الاخلاق الوظيفية : تعرف الأخلاق الوظيفية بأنها مجموعة القيم التي ينشئها ويطورها مجموعة من الأفراد الذين تربطهم علاقات وظيفية لتحكم سلوكهم وأدائهم لأعمالهم واستخدامهم للموارد ، حيث تساهم هذه الأخلاقيات في تشكيل قيم العمل بين الأعضاء بعضهم البعض وبين تعامله مع الأطراف الأخرى داخل وخارج المنظمة .

ويتوجب على المديرين أن ينتبهوا عند اتخاذ القرارات متأكدين أن الرضا موجود بين الفريق العامل ، وأن المعايير الأخلاقية يتم تدعيمها لمبدأ مستديم والأربع مكونات للثقافة التنظيمية التي تنتظر إليها لخصائص إدارية من (**الثقة** والجدارة بها ، والدعم والتنسيق ، الرقابة) تتواجد كلها في نفس الوقت بغض النظر عن نوع الثقافة.

كما أن هناك عناصر يجب توافرها في نظام القيم:

1. أن يشارك المديرون والعاملون في وضع القيم وتعريفها حيث أن ذلك **يحقق الالتزام**
2. الوضوح والبساطة في وضع القيم بحيث يسهل للأفراد تحويلها الى حقيقة في سلوكهم
3. أن تشمل القيم كافة **الأعضاء المحيطين بالمنظمة (المستهلك - العاملون - المجتمع)**
4. أن يتطابق **السلوك والأفعال والقرارات** مع قيم المنظمة .