**المحاضرة العاشرة: أخلاقيات العمل والثقافة التنظيمية**

**1-تعريف ثقافة المنظمة:**

یشار إلى الثقافة التنظیمیة على" أنها الطقوس أو الممارسات السلوكیة الناجمة عن تفاعلات، الأفراد بین بعضهم البعض والتي تؤدي إلى مستوى أداء معین في المنظمات "كما یشار إلیها على أنها" مجموعة القیم والمعتقدات والمفاهیم وطرائق التفكیر المشتركة بین قادة المؤسسة وأفرادها الق دُامى ویتم تعلیمها للأفراد الجدد . "

**2-مكونات الثقافة التنظيمية:**

* **القيم:**

تعرف بانها تلك المعتقدات التي یعتقد أصحابها بقیمتها ویلتزمون بمضامینها فهي تحدد السلوك المقبول و المرفوض ، و الصواب و الخطأ اما القیم التنظیمیة فهي القیم التي تعكس او تمثل القیم في مكان أو بیئة العمل بحیث تعمل هذه القیم على توجیه سلوك العاملین ضمن الظروف التنظیمیة المختلفة

* **المعتقدات التنظيمية :**

المعتقدات بشكل عام عبارة عن أفكار مشتركة متعلقة بطبیعة الفرد و حیاته الاجتماعیة ، اما المعتقدات التنظیمیة فهي عبارة عن افكار مشتركة حول طبیعة العمل والحیاة الاجتماعیة في بیئة العمل وكیفیة انجاز العمل والمهام التنظیمیة

* **الأعراف التنظيمية:**

الأعراف التنظیمیة فهي معاییر یلتزم بها العاملون في التنظیم على اعتبار أنها معاییر مفیدة للتنظیم وبیئة العمل ، ومن هذه الأعراف على سبیل المثال : التزام التنظیم بعدم تعیین اخوین اثنین في نفس التنظیم أو الأب وابنه ، .

* **التوقعات التنظيمية :**

تتمثل التوقعات التنظیمیة بالتعاقد السیكولوجي غیر المكتوب و الذي یعني مجموعة من التوقعات یحددها ویتوقعها الفرد أو المنظمة كل منهما من الآخر خلال فترة عمل الفرد في المنظمة ، مثال ذلك توقعات الرؤساء من المرؤوسین ، والزملاء من الزملاء الآخرین في التنظیم.

* **الرموز :**

والتي تكون عادة في شكل لون أو صورة أو حركة تستخدم للتعبیر عن معاني معینة، وتظهر في المنظمة في شكل أشیاء و أفعال كالأسهم التجاریة للمنظمة ، وتصمیم المباني و المكاتب ونوع الأثاث ونمط اللباس ، و التي تحمل رموزا ترتبط بقیم المنظمة.

**العلاقة ما بين الثقافة التنظيمية و أخلاقيات العمل**

إن لأخلاقيات العمل علاقة وطيدة مع الثقافة التنظيمية في أي مؤسسة، وذلك نتيجة لوجود علاقة تأثر

وتأثير ما بينهما، أي أن للثقافة التنظيمية دور في بناء وتشكيل الإطار الأخلاقي للموظفين بالمؤسسة أي

صياغة أخلاقيات وقيم العمل، كما أن العكس صحيح كذلك. حيث لأخلاقيات العمل دور كذلك في بناء وتشكيل الثقافة التنظيمية لأي مؤسسة، ومنه يمكن أن نبرز هذه العلاقة على النحو الآتي:

علاقة بين ثقافة المؤسسة وبيئتها الخارجية، بما يضفي على ثقافة المؤسسة الخصائص التالية:

* التطور والتحديث والتفاعل والتكييف مع متغيرات البيئة.
* التراكم والاستمرار والتواصل بما ينمي ويعمق الثقافة التنظيمية.

علاقة بين ثقافة المؤسسة وبيئتها الداخلية، بما يضفي على ثقافة المؤسسة الخصائص التالية:

* التكامل والت ا ربط الداخلي بين الأنشطة والوحدات والوظائف.
* المواءمة مع السمات ومهارات وشخصيات الموظفين في المؤسسة في أخلاقياتهم وقيمهم.
* ثقافة المؤسسة تشمل على جوانب ظاهرة وأخرى خفية، وقد تكون في شكل طقوس أو سياسات أو قواعد أو ممارسات متنوعة.
* ثقافة المؤسسة هي نسيج، يربط الموظفين في المؤسسة، ويعمق الاعتزاز لديهم ويبني الهوية خاصة بهم تميزهم عن غيرهم من المؤسسات الأخرى
* ثقافة المؤسسة توفر مقومات استق ا رر المؤسسة، ونموها بما تحدثه من توافق في دوافع الموظفين وطموحاتهم وانتماءاتهم.
* ثقافة المؤسسة هي المحيط، الذي تتكون فيه وتنمو الأسس والمعايير الأخلاقية القيمية لدى الموظفين في المؤسسة.

و في منحى أخر يمكن أن نبرز العلاقة التبادلية التي تتجلى بين أخلاقيات العمل والثقافة التنظيمية من

خلال ما يلي:

* **الثقافة التنظيمية محددة لأخلاقيات وقيم العمل**: حيث أن الثقافة التنظيمية هي الإطار الذي داخله تنشأ وتنمو أخلاقيات وقيم العمل في المؤسسات، وبقدر جودة وقوة الثقافة التنظيمية بقد قوة وجودة أخلاقيات وقيم العمل.
* **أخلاقيات وقيم العمل محددة للثقافة التنظيمية:** إن الثقافة التنظيمية هي نتاج لأخلاقيات وقيم العمل داخل المؤسسة، وبقدر جودة وقوة أخلاقيات وقيم العمل بقدر جودة ثقافة المؤسسة، حيث تكون أخلاقيات وقيم العمل هي الإطار لتشكيل ثقافة المؤسسة.
* **ثقافة المؤسسة تتفاعل مع أخلاقيات وقيم العمل:** إن الثقافة التنظيمية تتفاعل مع أخلاقيات وقيم العمل من اجل تشكيل السلوك داخل المؤسسة، وبقدر التوافق والتجانس بين ثقافة المؤسسة وأخلاقيات وقيم العمل بها، بقدر اتساع وعمق التأثير على تشكيل السمات والخصائص الإيجابية للسلوك، وبقدر عدم التوافق أو انعدام التجانس بين ثقافة المؤسسة وأخلاقيات وقيم العمل بها، بقدر ظهور التعارض والصراعات وتزايد مستوى ضغوط العمل داخل المؤسسة.

وعليه من خلال مسبق يمكن أن نخلص إلى أن الثقافة التنظيمية وأخلاقيات العمل، ماهي إلا علاقة تأثر

وتأثير، بمعنى أخر إن أخلاقيات العمل تساهم في تشكيل الثقافة التنظيمية لأي مؤسسة، وهذا لكون أن

أخلاقيات و قيم العمل هي عنصر من عناصر الثقافة التنظيمية، وبالتالي يمكن بناء و ترسيخ ثقافة تنظيمية قوية من منطلق أخلاقيات وقيم العمل. كما أن للثقافة التنظيمية دور في صياغة وبلورة أخلاقيات و قيم العمل، و هذا لكون أن الثقافة التنظيمية تترجم في سلوك الموظفين انطلاقا مما تغرسه هاته الثقافة السائد من أخلاقيات وقيم العمل داخل المؤسسة.

إذا فالثقافة التنظيمية القوية الإيجابية فهي من يؤثر في السلوك الموظفين داخل مكان عملهم انطلاقا من

تعزيز وبناء أخلاقيات و قيم العمل أو تغييرها بما يتوافق مع ما يحقق أهداف المؤسسة. أما إذا كانت الثقافة التنظيمية ضعيفة سلبية فانه هنا يأتي الدور عليها وتكون هنا أخلاقيات وقيم العمل هي المحدد الرئيسي لثقافة المؤسسة، وبنائها بما يتوافق ويحقق أهداف المؤسسة. وعليه يمكن القول بأنه توجد هناك علاقة تبادلية بين الثقافة التنظيمية وأخلاقيات وقيم العمل، أي أنهما مترابطان من خلال ما ن ا ره من أثر كلاهما على الأخر.