

## الثقافة التنظيمية وأخلاقيات العمل

### 1) مفهوم الثقافة التنظيمية:

يتم تعريف الثقافة التنظيمية على أنها المعتقدات والافتراضات والقيم الأساسية وطرق التفاعل التي تساهم في البيئة الاجتماعية والنفسية الفريدة للمؤسسة. ويبرز التحول الثقافي التنظيمي عندما تبدأ المنظمة عملية لتجميع قيمها الأساسية ورؤيتها لتحقيق أهدافها الثقافية وتشمل الثقافة التنظيمية توقعات المنظمة وخبراتها وفلسفتها ، فضلاً عن القيم التي توجه سلوك الأعضاء، ويتم التعبير عنها في الصورة الذاتية للعضو ، والأعمال الداخلية ، والتفاعلات مع العالم الخارجي ، والتوقعات المستقبلية. وتستند الثقافة إلى المواقف والمعتقدات والعادات المشتركة والقواعد المكتوبة وغير المكتوبة التي تم تطويرها بمرور الوقت وتعتبر صالحة ، وتشمل الثقافة أيضاً رؤية المنظمة وقيمها ومعاييرها وأنظمتها ورموزها ولغتها وافتراضاتها ومعتقداتها وعاداتها [8].

في ظل هذه المجموعة من التعريفات فإن الثقافة التنظيمية هي مجموعة من الافتراضات المشتركة التي توجه ما يحدث في المنظمات من خلال تحديد السلوك المناسب لمختلف المواقف. وتؤثر الثقافة التنظيمية على طريقة تفاعل الأفراد والمجموعات مع بعضهم البعض ومع العملاء ومع أصحاب المصلحة. أيضاً قد تؤثر الثقافة التنظيمية على مقدار ارتباط الموظفين بمنظمتهم [9].

### 2) أبعاد الثقافة التنظيمية

تشمل ثقافة المنظمة القيم والسلوكيات التي تساهم في الهوية الفريدة للمنظمة وتفاعلاتها وبيئتها. إنها طريقة يرتبط بها الموظفون ببعضهم البعض ويؤثرون على عملياتهم اليومية. ويمكن للثقافة ان تكون ذات إمكانية لتكوين إستراتيجية او فشلها وهذا يعتمد قدرة المؤسسة في امتلاكها للثقافة التنظيمية .

هناك ستة أبعاد مستقلة للثقافة التنظيمية تعمل معاً لتعزيز التأثير النسبي لبعضها البعض وهي كما يلي:

1. **البعد الأول: الفعالية التنظيمية – ذات التوجه الوسيط مقابل النتائج الموجهة :** ويحدد هذا البعد فعالية المنظمة من حيث توجهها نحو تحقيق الأهداف. وتبحث الثقافة الموجهة للوسائل عن العمليات المتبعة لأداء مهمة ما ؛ وكذلك تبحث الثقافة الموجهة لتحقيق النتائج عن النتائج النهائية التي تحققت حتى لو كانت تنطوي على المخاطرة لتحقيق تلك النتيجة. تدعم الثقافة الموجهة للوسائل تجنب المخاطر وتكرار المهام مثل تلك في المحاسبة ، على سبيل المثال. ومع ذلك ، فإن الثقافة الموجهة نحو الهدف تولد الابتكار عن طريق المخاطرة وإيجاد طرق مبتكرة لتحقيق الأهداف [19].

2. **البعد الثاني : توجيه العمل – محرك داخلياً مقابل محرك خارجياً:** يشير بُعد الثقافة التنظيمية هذا إلى الطريقة التي تتعامل بها المنظمة مع العملاء. تؤدي الثقافة المدفوعة داخلياً المهام على افتراض أنهم يعرفون أفضل ما هو جيد لعملائهم والعالم بأسره. إنهم يلتزمون بالمبادئ التوجيهية التي وضعتها الشركة ومعتقداتها ، في حين أن الثقافة المدفوعة من الخارج تركز دائماً على احتياجات ورغبات عملائها وتتميز بالمرونة الكافية للتكيف مع الاحتياجات المتغيرة لأصحاب المصلحة الأكثر أهمية – العملاء

3. **البعد الثالث: مستوى التحكم :** يشير هذا البعد إلى ضعف الهيكلية الداخلية والرقابة والانضباط. إن الثقافة السهلة أو المتساهلة هي سائلة حيث لا يمكن التنبؤ بها عندما يخطئ الموظف ، وبالتالي يحدث الكثير من الارتجاج والمفاجآت. ولكن التخطيط والانضباط الصارم في العمل هو عكس ذلك تماماً. في هذه الثقافة ، يتم إعطاء الموظفين كتيباً عن الإجراءات التأديبية المتخذة ، وبالتالي فهم مدركون تماماً لعمليهم وسلوكهم .

4. البعد الرابع : التركيز : هذا البعد الثقافي التنظيمي يحدد حواجز التسلسل الهرمي. إن وجود ثقافة محلية يعني مشاركة كل موظف مع رئيسه ، أو الأقسام المختلفة ، أو الوحدة التي يعمل فيها الشخص ، مثل تلك التي تراها في المصنع ، على سبيل المثال. في الثقافة المهنية فإن هوية الموظف محدودة بمهنته.

5. البعد الخامس: قابلية الاقتراب – النظام المفتوح مقابل النظام المغلق: ويحدد هذا البعد سهولة الوصول إلى المنظمة. الثقافة المفتوحة ترحب بالجميع. إنهم يعتقدون أن أي شخص يمكن أن يتناسب مع مؤسستهم ، في حين أن الثقافة المغلقة هي عكس ذلك تمامًا. إنهم يبحثون بدقة عن الأشخاص الذين يمكن أن يتناسبوا بشكل جيد مع المنظمة<sup>[22]</sup>.

6. البعد السادس: فلسفة الإدارة – التوجّه إلى الموظف مقابل العمل الموجه هذا البعد فلسفة الإدارة. ويعني الثقافة الموجهة للموظفين بدرجة عالية، باعتبار أن الموظفين هم فوق كل شيء. ويشعر الموظفون بأنهم موضع تقدير وسماع وأن قضاياهم الشخصية تؤخذ في الاعتبار ويسعد المنظمة أن تعني برافهيتهم على حساب عملهم. ومع ذلك ، فإن الثقافة الموجهة نحو العمل ثقيلة على الضغط لأداء المهام حتى على حساب موظفيها. والثقافة التنظيمية تتسم بالتنوع والشمول ، والتركيز وإمكانية الوصول. ومن أجل بناء ثقافة إبداعية ، فإن الفعالية التنظيمية ومستوى التحكم هي التي تحقق ذلك<sup>[23]</sup>.

### (3) دور الثقافة التنظيمية في تعزيز أخلاقيات العمل في المؤسسة.

هناك علاقة مباشرة بين الثقافة التنظيمية والأخلاق. وتؤثر الثقافة التنظيمية على طريقة استجابة الموظفين ورد فعلهم عند وقوعهم في معضلات أخلاقية. يمكن أن تكشف دراسة ثقافة المنظمة عن المعايير الأخلاقية غير المكتوبة التي توجه الموظفين في اتخاذ قراراتهم. باستخدام هذه المعلومات ، يمكن للمؤسسات تجنب السلوك الأخلاقي المحفوف بالمخاطر من خلال تغيير ثقافتها التنظيمية والثقافة التنظيمية هي دراسة المواقف والمعتقدات وعلم النفس داخل المؤسسة. ولا يشمل فقط كيفية تفاعل الموظفين مع بعضهم البعض ، ولكن أيضًا كيفية تواصلهم مع الآخرين خارج إطار المؤسسة. والمعايير الأخلاقية هي مدونة السلوك التي تطلبها المؤسسة لاتباعها الموظفون. لترسيخ العلاقة بين الثقافة التنظيمية والأخلاق ، وأن الثقافة التنظيمية توجه الموظفين عند مواجهة معضلات أخلاقية. إذا كانت الثقافة التنظيمية تتعارض مع ما يُطلب منهم القيام به بشكل أخلاقي، فقد يعرض موظفي المؤسسة للخطر من خلال عدم التصرف بشكل أخلاقي.

ترتبط الثقافة التنظيمية والأخلاق على حد سواء نفسياً، لذلك يجب على الموظفين تغيير طرق تفكيرهم من أجل قبول اتجاه جديد. غالبًا ما يكون من الصعب القيام بذلك عندما يعمل الموظفون في المؤسسة لفترة طويلة أو لا يتم تزويدهم بأساليب مقبولة لممارسة الأعمال بشكل أخلاقي

إن لأخلاق العمل دور في تعزيز الثقافة التنظيمية وقد توصل الباحثون من مختلف مجالات الخبرة إلى استنتاج مشترك مفاده أن نجاح أي إدارة مؤسسة مرتبط ارتباطاً وثيقاً بالطريقة التي يتصرف بها موظفوها داخل بيئة المؤسسة. وإن تعزيز القيم الأخلاقية داخل المؤسسات يمكن أن يساهم في تعزيز النشاط الإداري للمؤسسة وكذلك تحقيق النجاح والتفوق المستدام.

إن دمج الثقافة التنظيمية في العمليات اليومية من شأنه تحسين مكونات التعبير الثقافي مثل القصص والطقوس والقيم والافتراضات والمعتقدات التفسيرية وغير ذلك الكثير ' وهذا يعني أن كيفية قيام العمال بمهام مختلفة وما هي المواقف التي يظهرونها اتجاه بعضهم البعض والإدارة ستؤثر بشكل كبير على استدامة الأعمال في المؤسسة.

