

المحاضرة العاشرة: الثقافة التنظيمية وأخلاقيات الأعمال.

1- مفهوم الثقافة التنظيمية:

قبل التعرف على مفهوم الثقافة التنظيمية، وحب الإشارة إلى مفهوم الثقافة والتي قدمت له العديد من التعاريف، حيث يمكن تمييز أكثر من 60 تعريف للثقافة تشمل هذه التعاريف مكونات مختلفة مثل التراث المعماري أو الفني للأمة، مجموعة القيم والمعايير المشتركة بين الأفراد، وعليه تشير الثقافة إلى القيم والمعتقدات والأعراف والعادات والسلوكيات المشتركة التي تميز مجموعة من الأفراد أو المجتمع.

حسب العدد من الباحثين تضم الثقافة السلوكيات المسموعة أو المرئية للمجموعة وتشمل لغتها وتقنياتها ومنتجاتها وأسلوبها وسلوكها الملحوظ والمعتقدات والقيم المتبناة.

الثقافة التنظيمية يمكن تعريفها على أنها مجموعة من الافتراضات الأساسية والمعتقدات التي جربتها وثبتت فعاليتها التي تعلمتها المجموعة أثناء حلها لمختلف المشاكل داخل المنظمة، والتي أثبتت فعاليتها بدرجة كافية لتعتبر صحيحة وبالتالي يتم تعليمها للأعضاء الجدد كطريقة صحيحة للتعامل مع تلك المشاكل، وهي أيضا القيم والمعتقدات والتصورات الأساسية التي يؤمن بها أعضاء المنظمة ويشتركون فيها والتي توجه سلوكهم.

2- مكونات الثقافة التنظيمية: تتكون الثقافة التنظيمية من مجموعة من العناصر الأساسية التي تساعد في فهم كيفية تأثير هذه الثقافة على سلوك الأفراد وأداء المنظمة ككل وتمثل في:

- القيم التنظيمية: وتشمل القيم جميع المبادئ والمعتقدات الأساسية التي توجه سلوك أعضاء المنظمة مثل: الابتكار، النزاعة، التفوق في الخدمة واحترام المتبادل.

- المعتقدات الأساسية: وتمثل الافتراضات العميقة والجدور التي يؤمن بها أعضاء المنظمة والتي تؤثر في كيفية رؤيتهم للمؤسسة وعملهم فيها، غالبا ما تكون هذه المعتقدات غير مرئية لكنها تشكل الأساس الثقافي للمنظمة.

- **المعايير:** المعايير هي القواعد غير المكتوبة والتوقعات التي توجه السلوك اليومي لأعضاء المنظمة، تشمل المعايير كيفية التفاعل مع الزملاء، والطرق المقبولة لحل المشاكل ومستويات الأداء المتوقعة.

- **الطقوس والاحتفالات:** وتشمل الأنشطة التي تقوم بها المنظمة بشكل دوري لتعزيز ثقافتها وقيمها، قد تشمل اجتماعات الفريق، الحفلات السنوية، احتفالات الانجازات وغيرها من الأنشطة الجماعية.

- **الرموز:** الرموز هي العناصر المادية أو الشعارات أو القصص التي تمثل ثقافة المنظمة، تشمل الرموز شعار الشركة، تصميم المكتب، الزي الرسمي، والقصص الرئيسية التي يتم تداولها بين الموظفين.

- **اللغة والمصطلحات:** اللغة الخاصة والمصطلحات التي تستخدم داخل المنظمة تعكس ثقافتها وتساهم في تعزيز الأسماء بين أعضائها، قد تتضمن هذه اللغة تعابير أو اختصارات خاصة تستخدم بشكل شائع داخل المنظمة.

3- العلاقة بين الثقافة المنظمة وأخلاقيات الأعمال: تعتبر الثقافة التنظيمية أساس أخلاقيات الأعمال، فهي تساهم في توجيه سلوكيات وتصرفات الأفراد والمؤسسات نحو القيم الأخلاقية، حيث أن الثقافة التنظيمية مثلها مثل أخلاقيات الأعمال توفر إطار عام للسلوك المقبول والصحيح للمؤسسة، فإذا كانت القيم التنظيمية تشمل المبادئ الأخلاقية مثل النزاهة، الشفافية والمسؤولية، هذا الأمر سوف ينعكس التزام الأفراد بأخلاقيات الأعمال، وهنا سوف تعزز الثقافة التنظيمية السلوك الأخلاقي وتقدره وتتنبأه.

وعليه فالثقافة التنظيمية وأخلاقيات الأعمال مرتبطان بشكل وثيق، حيث يشكل القيم والمعتقدات التنظيمية الأساسية الذي تقوم عليه الأخلاقيات في العمل، من خلال تعزيز ثقافة تنظيمية قوية قائمة على القيم الأخلاقية، ويمكن للمنظمات تحسين سلوك الأفراد، وتطوير سياسات فعالة وبناء سمعة جيدة، والتعامل مع الأزمات بطريقة أخلاقية ومستدامة.