

الثقافة التنظيمية وأخلاقيات المهنة

Organizational culture and professional ethics

إعداد:

أ. أمين محمد حسن: كلية الآداب، جامعة القادسية، العراق

أ.د. بسمة رحمن عوده الصباح: كلية الآداب، جامعة القادسية، العراق

Prepared by:

Mr. Amin Muhammad Hassan: College of Arts, University of Al-
Qadisiyah, Iraq

Prof. Basma Rahman Odeh Al-Sabah: College of Arts, University of Al-
Qadisiyah, Iraq

المستخلص:

إنَّ سلوك الموظف في أي مؤسسة يحدده عدة متغيرات، ومن بين هاته المتغيرات الأكثر أهمية في صياغة توجهات وسلوكيات الموظف أثناء مزاوله مهامه، نجد الثقافة التنظيمية وأخلاقيات وقيم العمل هذه الأخيرة التي تعتبر جزء من الثقافة التنظيمية. وعليه من خلال هذه الورقة نريد معرفة العلاقة القائمة بين كل من الثقافة التنظيمية وأخلاقيات وقيم العمل. أي ما نوع العلاقة التي يمكن أن تنشأ بين كلا من المتغيرين. وقد أفضت هذه الورقة إلى أن هناك علاقة تبادلية، أي إن للثقافة التنظيمية القوية الدور الكبير في بناء وترسيخ أخلاقيات وقيم العمل إيجابية داخل المؤسسة، بالمقابل كذلك لأخلاقيات وقيم العمل الدور الكبير في تشكيل وبناء ثقافة تنظيمية قوية داخل المؤسسة.

الكلمات المفتاحية: الثقافة التنظيمية ، الأخلاق ، قيم العمل.

Abstract:

The behavior of the employee in any company is determined by several variables, among which are the most important variables in the formulation of the attitudes and behaviors of the employee in the exercise of his functions, we find the organizational culture and ethics and values of work which are part of the organizational culture. From this paper we want to know the relationship between organizational culture, ethics, work values and what kind of relationship can arise between these variables. Our results show that organizational culture plays a major role in building and consolidating positive ethics and values within the company, while ethics and values play a major role in shaping and building a fort organizational culture within the company.

Keywords: organizational culture, ethics, values of work.

المبحث الأول: الإطار المنهجي للبحث

المقدمة:

الثقافة التنظيمية هي انعكاس للثقافة العامة، لأن الفرد يأخذ ثقافته من الأسرة، ثم المدرسة والجامعة، ثم يأخذ كل ما تعلمه في الفترة السابقة للعمل، لذلك قبل أن يظهر السلوك الذي تعلمه، ثم يتكيف معه، فيصبح سلوكه التنظيمي جزءاً من سلوكه العام ويتأثر بالثقافة العامة التي تؤثر على سلوك الأفراد في المنظمات والمجتمع.⁽¹⁾ وبسبب التحديات والمشاكل التي تواجهها خلال الفعالية وفي مختلف المجالات، فإن الحياة اليومية للمنظمة مهددة من وقت لآخر. ومن أهم الجوانب التي تعتبر من أكبر التحديات التي تواجه تطور المؤسسات ونموها وازدهارها نجد الجانب الأخلاقي. هذا الأخير هو المحدد الرئيسي لأي تصرفات وسلوكيات يولدها أعضاء المنظمة، لأنه كلما زاد التزام الموظف بالأخلاقيات.

وقيم العمل في عمله، وتميزه بذلك، سيعكس تصرفاته وسلوكياته في المستقبل خلال المهام الموكلة إليه، يؤثر ذلك على أدائه وأداء المنظمة بأكملها.

أولاً: أهداف البحث

أن تقوية الأخلاقيات المهنية وترسيخ الثقافة التنظيمية داخل المنظمة أمر مهم، وهو أيضاً هدف استراتيجي لأي منظمة. لذلك، من خلال هذا البحث، نريد فهم العلاقة بين الثقافة التنظيمية والأخلاقيات والقيم المهنية. أي نوع العلاقة التي يمكن تأسيسها بين متغيرين، هما القيم والأخلاق المهنية.

ثانياً: أهمية البحث

تتبع أهمية هذا البحث من خلال توضيحه للعلاقة بين الثقافة التنظيمية والأخلاق المهنية، ويتوقع الباحث من خلال النتائج التي سوف يتوصل إليها من خلال بحثه هذا إن تقدم فهم أكثر لطبيعة هذه العلاقة.

(1) سوسن الشيخ - أبعاد الثقافة التنظيمية في الفقه الإداري الإسلامي، المجلة العلمية لكلية التجارة فرع جامعة الأزهر للبنات، 1995، ص 11.

ثالثاً: المصطلحات الواردة في البحث

أولاً: الثقافة culture

المعنى اللغوي للثقافة

كانت كلمة الثقافة في الأصل كلمة قديمة في اللغة العربية، وتعني صقل الروح والمنطق والحكمة. في قاموس المحيط، متعلم: متعلم، لذلك عندما نقول شخصاً متعلماً، فإننا نعني أنه أصبح أكثر ذكاءً. تتبع الثقافة في اللغة العربية من ثقافة ذكية تفهم وتتحكم في ما تدل عليه وما تفعله أو تكتسبه، وتعني ثقافة الرمح أي مستواها⁽¹⁾. الثقافة العرفية يعرّف تايور الثقافة على أنها نظام شمولي معقد، يتضمن الجوانب المادية وغير المادية للتعبير عن الرموز. وإنه كل معقد يشمل المعرفة والمعتقدات والفن والأخلاق والقوانين والعادات وما يحصل عليه الإنسان من العادات والتقاليد كعضو في المجتمع⁽²⁾. يمكن أن نرى من هذا التعريف أنه يركز فقط على الجوانب العقلية وليس الجوانب المادية. يعرّفها رالف لينتون على أنها: مجموع المعارف والمواقف وأنماط السلوك التي يتم مشاركتها ونشرها بين أفراد معينين في المجتمع⁽³⁾.

وتعرف بأنها تعبئة مجموعة من المعتقدات والتوقعات والقيم التي يجب تعلمها. وكذلك مشاركة أعضاء المنظمة، والسعي لنقل تلك الأصول المتولدة من موظف إلى موظف آخر. دليل على عملية انتقال الثقافة بين أعضاء نفس المنظمة وبين الأجيال⁽⁴⁾.

وفقاً لتعريف عالم الاجتماع الحديث روبرت برستم، فإن الثقافة: هي كل معقد يتكون من كل ما نفكر فيه أو نفعله أو نملكه كأعضاء في المجتمع⁽⁵⁾.

ويؤكد هذا التعريف أن صيغة الثقافة أصبحت ظاهرة معقدة تتكون من عناصر بعضها فكري وبعضها سلوكي وبعضها مادي.

(1) عبد العزيز بن عثمان، الثقافة العربية والثقافات الأخرى، ط2، منشورات المنظمة الإسلامية للتربية والعلوم والثقافة، 2015، ص13.

(2) تومسون مايكل، نظرية الثقافة، ترجمة علي سيد الصاوي، المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب، الكويت، 1997، ص9.

(3) إبراهيم عثمان، مقدمة في علم الاجتماع، دار الشروق، عمان، الأردن، 1999، ص159.

(4) نفس المصدر، ص23.

(5) ميشيل تومسون، ريتشارد اليس، نظرية الثقافة، ترجمة علي السيد الصاوي، المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب، الكويت، 1990، ص9.

التعريف الإجرائي للثقافة الثقافية: هي مجموعة من العادات والتقاليد والقيم والأعراف والمعتقدات التي تنطبع في الشخصية الفردية من خلال عملية التنشئة الاجتماعية ويكتسبها بكونه عضواً في المجتمع.

ثانياً: التنظيم Organization

التنظيم لغة:-

التنظيمات: اسم، وهو صيغة الجمع للتنظيم المفرد، ويعمل أيضاً كمصدر منظم العمل التنظيمي: ترتيبها لاعتماد نموذج معين. التنظيم الإداري: الإجراءات التي يتخذها المسؤولون لإصلاح الإدارة وتنظيم شؤونهم. التنظيم السري: مجموعة من الأشخاص لديهم هدف مشترك يعملون سراً⁽¹⁾.

التنظيم اصطلاحاً:

يُعرف ماكس ويبر التنظيم من خلال أسلوبه في التنظيم البيروقراطي وتركيزه على الأبعاد الشكلية، وتشمل الأبعاد الهيكلية المتعلقة بها عمليات مثل التسلسل الهرمي للسلطة، وإسناد المسؤوليات، والتحكم والإشراف⁽²⁾. ويمكن أن نرى بوضوح من هذا التعريف أن ويبر يعد التنظيم شكلاً من أشكال الهيكل الهرمي، ويخضع للقواعد الوظيفية والإجراءات الرسمية التي تحدد هيكلها التنظيمي الداخلي، وتضفي الشرعية على العلاقات المهنية بين الأعضاء.

ويُعرف محمد عاطف غيث التنظيم: بأنه نموذج علاقة اجتماعية مستقرة نسبياً بين الأفراد والمجموعات الفرعية ضمن مجموعة معينة تماماً⁽³⁾.

كما عرّف فريق في جامعة ميشيغان التنظيم على أنه شبكة من الأدوار الاجتماعية التي يلعبها الأفراد في إطار مجموعة معينة، وأن التناقضات والغموض المعين لأدوار أعضاء المنظمة هي أساس علم النفس لديهم وكذلك التوتر والصراعات بينهم⁽⁴⁾. يتم تعريف التنظيم على أنه تحديد نوع النشاط لتحقيق أي هدف أو خطة، وترتيب النشاط في شكل وحدة، ثم تعيين الأفراد الذين يقودون المصالح المحددة في الخطة الشاملة⁽⁵⁾.

(1) أبو عبد الرحمن الخليل بن أحمد الفراهيدي، العين، دار ومكتبة الهلال، المجلد 8، بدون سنة، ص 166.

(2) طلعت ابراهيم لطفي، علم اجتماع التنظيم، دار غريب، بني سويف، مصر، 1993، ص 11

(3) محمد عاطف غيث وآخرون، علم اجتماع التنظيم، دار المعرفة الجامعية، الاسكندرية، مصر، 1997، ص 25.

(4) محمد عبد المولى الدقس، علم الاجتماع الصناعي، دار مجدلاوي، ط 1، عمان، الاردن، 2005، ص 123.

(5) عمار بوحوش، نظرية التنظيم، مكتبة الشعب، الجزائر، بدون سنة نشر، ص 8.

التعريف الإجرائي للتنظيم

هو نسق اجتماعي يحوي مجموعة من الأنساق الفرعية التي تقوم بوظائف مكملة الواحدة للأخرى حسب إجراءات تنظيمية محددة للحفاظ على بقاء النسق واستمراره وحيويته، وفي نفس الوقت يعد التنظيم نسقا فرعيا داخل نسق رئيسي وهو المجتمع .

ثالثا: الثقافة التنظيمية Organizational culture

يتم تعريف الثقافة التنظيمية على أنها نظام للمعنى والرموز والمعتقدات والطقوس والممارسات. تتطور هذه الأنظمة وتستقر بمرور الوقت وتصبح سمة خاصة للمنظمة من أجل إنشاء شخصية عالمية للمنظمة بين أعضائها، والتفاهم حول السلوك المتوقع للمنظمة وأعضائها (1)

عرّفها رالف لينتون أيضًا على أنها مجموع المعرفة والمواقف وأنماط السلوك المشتركة ونشرها بين أفراد معينين في المجتمع. أما هيرسكوفيتش فقد عرفها بأنها الجزء البيئي الذي صنعه الإنسان. (2)

وعرّفها ستيفن وماري على أنها نموذج أساسي للافتراضات والقيم والمعتقدات المشتركة التي توجه طريقة التفكير حول اتخاذ إجراءات بشأن المشكلات والفرص التي تواجهها المنظمة (3). ويتم تعريفها أيضًا على أنها مجموعة موحدة نسبيًا من القيم والمعتقدات والأعراف والممارسات، يتقاسمها أعضاء المنظمة، ويتعلمها الموظفون الجدد، لأنها تنتقل من جيل إلى آخر. (4)

التعريف الإجرائي للثقافة التنظيمية:

بعد اقتراح مجموعة من التعريفات، يمكن للباحث تعريفها على أنها مجموعة من السلوكيات والقيم والمعتقدات المعترف بها من قبل الجامعة، وهذا هو الدستور الأخلاقي الذي يشمل جميع السلوكيات، لأنه يخضع لنمط واحد من السلوك، مما يشير إلى رسالته وهدفه وما وعد به الأستاذ.

(1) محمد قاسم الكريتي، نظرية المنظمة والتنظيم، ط3، دار وائل للنشر، الأردن، عمان، 2008، ص373.
(2) جيرالد جرينبرج، روبرت بارون، إدارة السلوك في المنظمات، ترجمة: إسماعيل بسيوني، دار المريخ للنشر، السعودية، الرياض، 2004، ص627.

(3) ابراهيم عيسى عثمان، مقدمة في علم الاجتماع، دار الشروق، عمان، الاردن، 1999، ص156.
(4) McShane, Steven & Glinow, Mary Ann Von, " Organizational _Behavior_ " , McGraw-Hill Irwin, USA, 2007, p253

(16) محمد حمدون عبد الله، المنهج الأخلاقي في القرآن الكريم، عرض وتحليل الأصول الأخلاقية وأحكامها، ط، 3 عمان، ص49.

(17) نفس المرجع، ص49.

الأخلاق لغة: هي جمع كلمة خلق وهي الطبع والسجية ومأخوذة من مادة - خ ل ق - وقد جاء في معناها قال الجوهري الخلق: التقدير، والخليقة: الطبيعة والخلقة بالكسر: الفطرة والخلق السجية. (16)

مفهوم الأخلاق ينظر تمسون إلى أخلاقيات العمل على أنها تطبيق للمبادئ الأخلاقية على سلوك الموظفين في المؤسسة. لذلك، فإن القيم هي التي تشكل الأخلاق المهنية للجميع، ومن ثم تنبثق أنماط السلوك الأخلاقي أو غير الأخلاقي من هذه الأخلاق. (17)

المبحث الثاني: مدخل مفاهيمي في الثقافة التنظيمية

أولاً: نشأة الثقافة التنظيمية وتطورها

يعود ظهور الثقافة في الفكر الإداري إلى نهاية الثلاثينيات، وكان هناك اهتمام كبير بها في الخمسينيات من القرن الماضي، وفي عام 1958 أشار (Ric) إلى أن الثقافة تحتل مكانة بارزة في الفكر الإداري الأمريكي في ذلك الوقت. من خلال مفهوم ما يسمى بالرمزية. (1)

إن بعض الباحثين يشرحون نشأة الثقافة التنظيمية وتطورها من خلال النظريات التي مرت بها الثقافة التنظيمية، وهم يشيرون إلى بعض النظريات وهي: -

1-نظرية القيمة: يعتقد أنصار هذه النظرية أن مبدأ التكامل الوحيد السائد في الثقافة نادر، لكن الثقافة الواحدة يسيطر عليها عدد محدود من القيم، ويشكل الاتجاه حقيقة الأشخاص الذين يحملون الثقافة، ولكل ثقافة قوة جماعية خاصة بها، ويؤكد أعضاء المجموعة على أهميتها، ويسيطرون على التفاعلات الفردية، ويحددون العديد من أنماطهم الثقافية(2).

2-نظرية الروح الثقافية: تتبع هذه النظرية من حقيقة أن كل ثقافة تنظيمية تتميز بروح معينة تتجلى كمجموعة من الخصائص المجردة التي يمكن استخلاصها من تحليل البيانات الثقافية، وتتحكم الروح في مجموعة تعتبر قيم القادة والعاملين في المنظمات الفردية إطاراً مرجعياً لمعظم أعضاء المجموعة التنظيمية، كما أنها تحدد النمو الثقافي الذي يمكن تحقيقه من خلال الثقافة التنظيمية،

(1) اريج سعيد خمد العاني، تقييد دور ثقافة المنظمة ونجاح ادارة المعرفة في تطوير الميزة التنافسية المستدامة، دراسة تطبيقية في شركات الاتصال العامة في العراق، اطروحة دكتوراه فلسفة في ادارة الاعمال، كلية الادارة والاقتصاد، جامعة بغداد، 2008، ص48.

(2) إيهاب فاروق مصباح العاجز، دور الثقافة التنظيمية في تفعيل تطبيق الإدارة الإلكترونية، دراسة تطبيقية على وزارة التربية والتعليم العالي محافظات غزة، رسالة ماجستير في إدارة الاعمال، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية، غزة، 2011، ص11.

والتي نشأت في الأصل من ثقافة المجتمع. وهذا يجعل الروح الثقافية لأي منظمة إدارية تمثل جانبي الاستمرارية والتطوير.⁽¹⁾

3- نظرية التفاعل مع الحياة: تعتمد هذه النظرية على كيفية تفاعل أعضاء المنظمة مع الأشخاص من حولهم، وبهذه الطريقة يفهم القائد كل فرد في وحدته القيادية، ويلعب القائد دوره في المنظمة بهذه الطريقة. جوهر هذه النظرية هو أن طريقة النظر إلى الحياة تختلف عن روح الجماعة وطريقة التفكير والشخصية الوطنية لأنها تمثل الصورة التي شكلها أعضاء المنظمة. الأشياء والأشخاص الذين يلعبون دورًا مهمًا في حياتهم المهنية. داخل المنظمة.⁽²⁾

4- نظرية الموقف الثقافي: يدور فكر هذه النظرية حول الخبرة المكتسبة من قبل أعضاء المنظمة والتي تعطي قيمة مشتركة معينة. تعبر هذه التجربة عن الشكل العاطفي للسلوك، ويدور نموذجها حول المواقف الاجتماعية، أو يعبر عن مشاعر وانفعالات العالم التي تؤثر على معظم سلوك أعضاء المنظمة. تنمو هذه التجربة من خلال التدريب والممارسة مما يؤدي إلى تراكم مكوناتها لدى الفرد، وهذا التراكم يؤدي إلى شكل من المهارات والمعرفة التي تح السلوك الفردي وتؤثر عليه.

ثانياً: أهمية الثقافة التنظيمية

تتعرض أهمية الثقافة التنظيمية فيما يلي:⁽³⁾

1- إرشادات للإدارة والموظفين: الثقافة التنظيمية توضح أنماط السلوك والعلاقات التي يجب اتباعها وتوجيهها. كما أنها توجه أفكارهم لتحقيق أهداف ومهام المنظمة، وتحدد أساليب الموظفين للاستجابة السريعة لتصرفات المنافسين واحتياجات العملاء، بما يحقق وجود المنظمة ونموها، مع تحقيق ذلك أيضاً. التكامل الداخلي. من خلال تعريف أعضاء المنظمة بكيفية التواصل والتعاون بشكل فعال.

(1) سامي فياض العزاوي، ثقافة منظمات الأعمال المفاهيم والأسس والتطبيقات، المملكة العربية السعودية: مركز البحوث معهد الإدارة العامة، 2009، ص47

(2) نور الدين بوراس، دور القيادة الإدارية في تنمية الثقافة التنظيمية لدى العاملين، دراسة ميدانية بالمركب النجمي للفوسفات، رسالة ماجستير في علم الاجتماع تخصص تنظيم وعمل، كلية العمل الانسانية والاجتماعية، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2014، ص88.

(3) علاء قنديل، مبادئ وأخلاقيات الإدارة، دار طيبة للنشر والتوزيع، ط1، القاهرة، مصر، 2016، ص350.

2- الحفاظ على هوية المنظمة: تلعب الثقافة دوراً مهماً في الحفاظ على هوية المنظمة وبقائها، لأنها أداة فعالة لتوجيه سلوك الموظفين، ومن خلال القواعد والإجراءات غير الرسمية القائمة لمساعدتهم على إكمال حياتهم بشكل أفضل، لتوضيح للموظفين كيفية اتخاذ الإجراءات في المواقف المختلفة.

3- الثقافة التنظيمية من العوامل المهمة التي تؤثر على نجاح وفعالية المنظمة، لأن هذه الثقافة لا تؤثر على سلوك الموظفين وطرق التعامل معهم، بل هي تنعكس أيضاً في الهيكل التنظيمي الحالي، وأسلوب الإدارة الحالي، وأنظمة الاتصال والمعلومات، والطريقة التي يتعامل بها الأفراد مع المشكلات واتخاذ القرارات، فكل منظمة ثقافة فريدة، وقد تكون الثقافة مصدر قوة المنظمة ونجاحها وفعالية. كما قد تكون مصدراً للضعف المؤسسي وتشكل عائقاً أمام التطور والتغيير، وبالتالي فإن الثقافة المؤسسية، مثلها مثل أي عنصر آخر في الحياة المؤسسية، تتطلب جهوداً واعية لتغذيتها وتقويتها والحفاظ على استقرارها (1).

ثالثاً: خصائص الثقافة التنظيمية

إن الاختلاف في الثقافة التنظيمية بين المنظمة والمنظمات الأخرى، حتى لو كانت متقاربة جداً، يعني أنها تعمل في نفس القسم، والاختلاف في الثقافة التنظيمية داخل نفس المنظمة هو بين القسم والوحدة الإدارية. وهناك اختلافات كثيرة منها (عمر المنظمة، طرق الاتصال وطبيعة العمل ونظامه وطرق ممارسة السلطة وأسلوب القيادة والقيم والأعراف). ومن خصائص الثقافة التنظيمية: (2) –

1- الثقافة التنظيمية نظام معقد: هذا يعني أنه يتكون من العديد من العناصر الفرعية التي تعمل معاً لتشكيل ثقافة اجتماعية أو تنظيمية. في هذه الميزة، تعتبر الثقافة نظاماً معقداً يتكون من ثلاثة عناصر:

أ- الجوانب الأخلاقية: وتشمل القيم والأخلاق والمعتقدات.

ب- الجانب المادي: ويشمل هذا الجانب الأشياء المادية التي ينتجها أفراد المجتمع مثل المباني والمعدات والمواد الغذائية.

(1) عبد الكريم ابراهيم الثوين، اثر الثقافة التنظيمية على تطوير الموارد البشرية، رسالة ماجستير (غير منشورة)، ادارة الاعمال، كلية الاقتصاد، جامعة الملك عبد العزيز، السعودية، 2006، ص71-73.

(2) مصطفى محمد أبو بكر، ادارة الموارد البشرية مدخل لتحقيق الميزة التنافسية، الدار الجامعية، الاسكندرية، مصر، 2007، ص76.

ت-الجوانب السلوكية: وتشمل العادات والتقاليد التي يتبناها أفراد المجتمع مثل الأدب والفن.

2- الثقافة التنظيمية نظام متكامل: الثقافة وحدة شاملة ومعقدة، ويجب أن يكون توجهها دائماً خلق الانسجام بين عناصرها المختلفة، ويجب أن يكون للتغييرات في أي جانب تأثير على العناصر الثقافية الأخرى.

3- الثقافة التنظيمية هي نظام مستمر وتراكمي: ان كل جيل في المؤسسة يقوم على نقله إلى الجيل القادم والتعلم من خلال التقليد، ومما يميز الثقافة أنه بالإضافة إلى عناصرها وخصائصها والتفاعل بينها، فإنها توفر التراكم عبر الأجيال والنمو.

4- الثقافة التنظيمية هي نظام مكتسب يتغير ويتطور باستمرار: لا تشير عملية الاستمرارية الثقافية إلى الشكل الأصلي للميراث بين الأجيال، ولكن الميراث المكتسب، أي حالة التغيير المستمر مع إدخال خصائص جديدة أو قديمة. قد تفقد الميزات.

5- الثقافة التنظيمية قابلة للتكيف: ومن خصائصه قدرته على التكيف، واستجابته لاحتياجات الإنسان، ولا سيما الاحتياجات النفسية، للتكيف مع البيئة الجغرافية، ومواكبة تطور الثقافات الأخرى القريبة منها، والاستجابة لهذه الخصائص. من ناحية، إنها بيئة المنظمة، ومن ناحية أخرى، إنها التغييرات في المنظمة. (1)

رابعاً: أنواع الثقافة التنظيمية

تختلف أنواع الثقافة التنظيمية التي تتميز بها الأدبيات الأيديولوجية التنظيمية وأنواع الثقافة التنظيمية التي تميز العلاقة ودرجة تأثير كل منظمة. فالثقافة التنظيمية هي القيم والمعايير ومحتوى النتائج المشتركة بين قادة المنظمة وموظفيهم لتوجيه السلوك وتحديد الوسائل والبدائل المقبولة لتحقيق الأهداف⁽²⁾. يؤكد معظم الباحثين في مجال الإدارة أن نوع الثقافة التنظيمية يختلف من منظمة إلى أخرى، تماماً مثل طرق الإدارة الأخرى، وأشار بعض الباحثين إلى أن هناك نوعين أساسيين من الثقافة التنظيمية من حيث رسميتها⁽³⁾.

(1) يوسف السعداوي، أساسيات في إدارة المؤسسات، ط1، دار الهودة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2013، ص447.

(2) عوض الله السواط، سعود محمد العتيبي، البعد الوظيفي للثقافة والتنظيم، مجلة جامعة الملك عبد العزيز، كلية الاقتصاد والإدارة، مجلد12، العدد1، مركز النشر العلمي، السعودية، 1999، ص26.

(3) جواد شوقي ناجي، إدارة الأعمال منظور كلي، دار الكتابة للطباعة والنشر، بغداد، 1996، ص245.

1- الثقافة الرسمية: وهي تقوم على العلاقة المادية ويتم إنتاجها من خلال المساومة بين الأفراد، أي أن العلاقة بين الأفراد والمنظمات تتم من خلال العلاقات التعاقدية المشروطة بينهم، ويتم الحصول على الالتزامات بين الأطراف في المنظمة من خلال اتفاق مسبق. ويجب أن يتحمل الأفراد مسؤولياتهم في مقابل. تقديم الحوافز لهم من المؤسسة، مثل الحوافز الاقتصادية بعد إدراك الزيادة في الإنتاج.

2- الثقافة غير الرسمية: وتعتمد الإجراءات الوديان وشعورهما بالالتزام على احتياجات الاجتماع والمعايير والقيم المشتركة بينهما. ويظهر تأثيرهما في التجمعات الأخلاقية للأعضاء الآخرين، ويتطلب التزامهم بإكمال العمل لغرض الحصول على الراتب ودعم التزام المنظمة لتقوية الوحدة. ويمكن أيضاً تحديد قوة الثقافة التنظيمية، فالثقافة القوية تشجع الأفراد على اتباع متطلبات الحكومة لهم. تشمل العناصر الأساسية لثقافة قوية الثقة، والألفة، والمشاعر، والقوة، وأخيراً الإجماع والمشاركة.⁽¹⁾

3- الثقافة الضعيفة: وهي ثقافة غير مدعومة ومقبولة بقوة من قبل أعضاء المنظمة، ولا تحظى بالثقة أو القبول أو الدعم على نطاق واسع من قبل معظم الأعضاء. ففي هذه الحالة تقتصر المنظمة إلى التماسك والقيم المشتركة والمعتقدات بين الأعضاء.

خامساً: مكونات الثقافة التنظيمية.

1- القيم التنظيمية: وهي القيم الموجودة بالفعل في بيئة العمل، لأن هذه القيم يجب أن تجعل سلوك الموظفين يعمل في ظل الظروف التنظيمية. القيم التنظيمية توجه السلوك لمختلف الظروف التنظيمية، والتي ذكرنا من بينها، على سبيل المثال، العدل والمساواة بين العمال، والتأكيد على الوقت والإدارة، والاهتمام الجيد بالأداء واحترام الآخرين⁽²⁾.

2- المعتقدات التنظيمية: هي وجهات النظر المشتركة حول طبيعة العمل والحياة الاجتماعية في بيئة العمل، وطريقة إنجاز العمل، والمسؤوليات التنظيمية، ومن أبرز المعتقدات أهمية المشاركة في صنع القرار والمشاركة في اتخاذ القرار الجماعي.⁽³⁾

(1) مصطفى محمود ابو بكر، الثقافة التنظيمية وتأثيرها على التخطيط الاستراتيجي في المنظمات، المؤتمر العلمي السنوي الثاني، المجلس العلمي للدراسات، القاهرة، مصر، 2000، ص15.

(2) محمود سالم العميان، السلوك التنظيمي في منظمة الأعمال، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الاردن، 2002، ص313.

(3) موسى توفيق المرهون، ابراهيم الجز راوي، تحليل السلوك التنظيمي سيكولوجيا واداريا للعاملين والجمهور، مصدر سبق ذكره، ص400.

3. التوقعات التنظيمية: وتتجسد من خلال الاتفاقيات النفسية غير المكتوبة. وهي مجموعة من التوقعات التي يحددها ويتوقعها الأفراد أو المنظمات، مثل توقعات الرؤساء إلى المرؤوسين، والعكس صحيح. ويقوم الزملاء بإنشاء وضمان دعم علم النفس الشخصي من خلال التقدير والاحترام المتبادل وتأمين بيئة الاحتياجات الاقتصادية والجو التنظيمي.⁽¹⁾
- 4- الأعراف التنظيمية: تشير إلى المعايير التي يلتزم بها موظفو المنظمة لمصلحة المنظمة، على سبيل المثال، تتعهد المنظمة بعدم تعيين الأب والابن في نفس المنظمة، ويجب أن تكون هذه القواعد معروفة للجميع ويجب اتباعها.⁽²⁾ كما إنها صيغة تكرارية مصممة لترسيخ القيم الرئيسية في المنظمة، والتي يركز معظمها على الأهداف والأهمية المتعلقة بالموقف والعمل الفردي.⁽³⁾
- 5- الشعائر والطقوس: تظهر في شكل أحداث مرتبة مسبقاً، وتدمج جوانب ثقافية مختلفة في حدث محدث، وتستخدم التفاعل الاجتماعي لأدائها.⁽⁴⁾
- 6- اللغة: وهي وسيلة مهمة للتواصل بين العاملين ووسيلة للتفاهم الوظيفي، وترتبط جميع المعاني والأفعال بالحوار والمناقشة اللغوية المستخدمة في المنظمة.⁽⁵⁾
- 7- الأخلاق: تمثل المكون الرئيسي للمكونات الثقافية للمنظمة، بما في ذلك القيم وطرق التفكير وطريقة التواصل بين أعضاء المنظمة والأطراف الخارجية. عادة ما تشمل الأخلاق أساس المنظمة هو الأخلاقيات الشخصية المستمدة من الأسرة والدين والأصدقاء والمدرسة، والأخلاقيات المهنية التي توجه سلوك الأفراد في العمل، والأخلاقيات الاجتماعية التي ينتجها النظام القانوني الرسمي، فضلاً عن العادات الناتجة. والممارسة الاجتماعية⁽⁶⁾.

(1) زيد صالح حسف سميع، أثر الثقافة التنظيمية على الأداء الوظيفي، رسالة ماجستير في إدارة الأعمال، جامعة حلوان، اليمن، دس، ص 78.

(2) نجوى عبد الله الطبلاني، تأثير الثقافة التنظيمية على الفعالية التنظيمية، بالتطبيق على منظمات صناعة الدواء، رسالة ماجستير (غير منشورة)، كلية التجارة، جامعة عين الشمس، 1996، ص 27.

(3) متولي السيد متولي، السلوك التنظيمي، المبادئ والمفاهيم ومجالات التطبيق، مكتبة عين الشمس، القاهرة، 2006، ص 113.

(4) موسى خليل، الإدارة المعاصرة: المبادئ والوظائف والممارسة، دار مجد للمؤسسة الجامعية للنشر والتوزيع، بيروت، 2005، ص 44.

(5) رفعت عبد الحكيم الفاعوري، إدارة الإبداع التنظيمي، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، ط1، القاهرة، مصر، 2005، ص 154.

(6) كامل محمد المغربي، الإدارة والبيئة السياسية العامة، مكتبة بغدادي، ط1، عمان، الاردن، 2001، ص 215.

9- الهيكل التنظيمي: حسب اعتقاد أصحاب المدرسة الكلاسيكية برئاسة ويبر، هو مجموعة من القواعد واللوائح البيروقراطية التي تمنح مجموعة من الأشخاص الحق في إصدار أوامر لأفراد آخرين في المنظمة مستخدماً طرق تحقيق العقلانية والكفاءة⁽¹⁾.

المبحث الثالث: الثقافة التنظيمية والأخلاق المهنية

يتحدد سلوك الموظفين في أي مؤسسة بعدة متغيرات، أهمها تكوين اتجاهات وسلوكيات الموظفين في عملية أداء واجباتهم، فنجد الثقافة التنظيمية والأخلاق المهنية والقيم، وهذه الأخيرة تعد جزءاً من الثقافة التنظيمية، لذلك، من ناحية، يمكن للأخلاقيات المهنية أن تضمن أفضل حياة مهنية وحياة مهنية في المنظمة. ومن ناحية أخرى، فإن الأخلاق المهنية هي جزء من الكل، أي أنها تنتمي إلى الثقافة التنظيمية للمنظمة، وهذه الأخيرة هي أحد المحددات الرئيسية لهوية وشخصية المنظمة. ومن خلال الثقافة التنظيمية، فإننا يمكن أن يميز المنظمة عن المنظمات الأخرى. يمكن للثقافة التنظيمية أيضاً التحكم في سلوك الموظف وأفعاله، وبالتالي التحكم في أداء الموظف والأداء العام للمؤسسة. لذلك، من هذا المنظور، يمكننا القول أن الأخلاق المهنية مهمة جداً لتحديد اتجاه المنظمة ونمو المنظمة وازدهارها، كما تلعب الثقافة التنظيمية دوراً في تحقيق أهداف وطموحات المنظمة⁽²⁾.

تنقسم الأخلاق على فئتين: أولاً: أخلاقيات المبدأ: تقوم هذه الأخلاق على القيم المطلقة والنهائية، التي ليس لها فيها وسيط ولا مساهمة ولا تبادل، سواء كان صواباً أم خطأ، أم صواب إنه أفضل من الصواب، أو الخطأ أقل من الخطأ. هذا النوع من السعي الأخلاقي هو كذلك القيمة. والصدق مطلوب، سواء كان التضحية بالنفس أو التضحية بالمؤسسات أو المجتمع.⁽³⁾ ثانياً: أخلاقيات الالتزام: تقوم على القيمة النسبية التي تحدد وسائلها وأساليبها في بيئتها المحدودة، وهي مفهوم تنظيم قانوني للموظفين، وتتعلق بالمسؤوليات المنصوص عليها. وترتبط مواد التأسيس بميزان الواجبات والمسؤوليات. وتأثير التكلفة والفائدة على مستوى الأفراد والشركات أو الشركات المقابلة وغيرها من الشركات أو المجتمع. في الواقع، وتهيمن أخلاقيات مسؤولية على قطاع الأعمال وشركاته. كما تنعكس الأخلاق والقيم المهنية في نوعين مهمين: الأول جيد، يجب على كل موظف إظهار جميع سلوكياته في عمله، والثاني هو الأشياء السيئة التي يجب على كل موظف الابتعاد عنها. والامتثال السلبي والتعالي جعله لا ينعكس في سلوكه ويتحول في النهاية إلى سلوك عمل سلبي، لذلك نقوم

(1) ريجي مصطفى عليان، اسس الادارة المعاصرة، دار صفاء، عمان، الاردن، 2007، ص108

(2) صراب نور الدين، الثقافة التنظيمية وأخلاقيات العمل، جامعة البليدة، الجزائر، 2016، ص4

(3) محمد عبد الوهاب العزاوي وآخرون، أخلاقيات الإدارة، دار الأيام للنشر والتوزيع، ط1، عمان، الاردن، 2016، ص16.

بإدراج الصفات الحميدة التي يجب أن يتمتع بها الموظفون في الأخلاق والقيم المهنية على النحو التالي⁽¹⁾.

1- أخلاقيات العمل: في دورات الإدارة الإسلامية، يعد العمل بأسلوب دقيق وصادق وأداء واجبات وظيفية ثقة في عنق الموظفين، وعلى جميع المستويات الإدارية، سواء كان رئيسًا مطلقًا أو جزئيًا، أو مسؤولية مطلقة أو محدودة، باستثناء ما هو بسيط، ويقع العمل ضمن نطاق مسؤولية الموظف، وكذلك الصدق والولاء للموظف المسؤول. وهي تركز على المعاملات في المؤسسة، مثل: إسناد وظائف عامة إلى اتخاذ قرارات مؤهلة وموضوعية، والحفاظ على المال العام، والحفاظ على الحواس والأجهزة، والحفاظ على الودائع، والحفاظ على أسرار المجالس والاجتماعات، باستثناء تلك التي تلحق الضرر بمصلحة المنظمة العامة.

2- الأخلاق السلوكية: الأخلاق والسلوك الحسن من أهم الأمور التي يؤكد عليها نظام الخدمة العامة، كشرط للدولة لتعيين الموظفين، والتأكيد على أن يكون الشخص المعين حسن السلوك والأخلاق، وأن لا يكون محكوم عليه بجرائم مخلة بالشرف والأمانة.⁽²⁾

أهمية آداب المهنة وقيمتها.

صحيح أنه لا توجد نزاهة في الحياة، إلا من خلال الأخلاق، وهو أمر ضروري للحياة اليومية كفرد اجتماعي أو موظف في منظمة. لذلك، فإن الأخلاق المهنية ضرورية ومهمة في عمل وحياة الموظفين. ويمكن التأكيد على أهمية الأخلاق وضرورتها في مكان العمل من خلال ما يلي⁽³⁾:

1- الالتزام بأخلاقيات وقيم المهنة يساعد على تحسين المجتمع ككل وتقليل الممارسات غير العادية ويتمتع الناس بفرص متكافئة. وتتوسع الفرص أمام الأشخاص المجتهدين.

2- الالتزام بأخلاقيات وقيم المهنة. يدعم الرضا الاستقرار الاجتماعي لمعظم الناس، ولكل شخص حقوقه الخاصة، ويسود العدل في المعاملات والعقود والملكية وتوزيع الثروة، كل ذلك يجعل معظم الناس يشعرون بالرضا والاستقرار.

3- الالتزام بأخلاقيات وقيم المهنة يدعم بيئة مواتية للعمل الجماعي والإنتاجية، وهو أمر جيد للجميع.

(1) المصدر نفسه، ص17.

(2) نفس المصدر، ص20.

(3) احمد جابر حسنين علي، أخلاقيات العمل بين الدين والمجتمع، منشورات المنظمة العربية للتنمية الإدارية – جامعة الدول العربية- مصر، 2011، ص26.

4- الالتزام بأخلاقيات وقيم المهنية يدعم ثقة الموظفين بأنفسهم في المنظمة والمجتمع، ويقلل من القلق والتوتر بين الموظفين.

5- الالتزام بأخلاقيات وقيم المهنة يقلل من المخاطر التي تواجه المنظمة لأن الانتهاكات أقل، وجرائم أقل، ونزاعات أقل. إذ يلتزم الجميع بالقانون، الذي هو أولاً وقبل كل شيء قيمة أخلاقية.

6- الالتزام بالأخلاقيات والقيم المهنية أو ميثاق أخلاقي صارم يشجع على اللجوء إلى التعامل مع الأطراف ذات الالتزامات الأخلاقية، لذا فإن الممارسات الجيدة تنجح في التخلص من الممارسات السيئة.

7- يوفر وجود ميثاق الأخلاقيات العامة مرجعية للناس لكي يلجؤوا إليها، أو يحددوا السلوكيات اللازمة، أو يحكموا على السلوكيات الفعلية.

8- اعتماد مبدأ الشفافية الذي أصبح من المتطلبات الأساسية للقضاء على الفساد الإداري والمالي والتقدم الاجتماعي.

آداب المهنة وطرق ترسيخها:

إن الأخلاق المهنية هي مجموعة من السمات أو السلوكيات أو المعايير التي شكلها الموظف خلال فترة زمنية معينة، وعندما تولد أو تُطبع عليه، ويمكن إيجاز أهم المصادر التي تسهم بتكوينها لدى الموظف بما يلي⁽¹⁾:

1- التأثير العائلي: الأسرة هي البذرة الأساسية الأولى لتكوين أو تكوين معتقدات وقيم الموظفين بأن سلوكهم صحيح أو خاطئ. شخصيته، وأنه العامل الحاسم الذي يصوغ سلوكه ويؤسس شخصيته، ودرجة تحقيق الذات، ووضوح أهدافه في مرحلة البلوغ والنضج.

2- تأثير الأصدقاء: يتأثر الموظف بشكل كبير بزملائه، فمثلاً قد يكون متورطاً في أعمال شنيعة كالسرقة والتزوير وغير ذلك من السلوكيات السيئة بسبب الخلافات والأزمات بين الزملاء في العمل فإنها تكتسب أو تكون فطرية. يعمل في بيئة العمل في أقسام مختلفة ومجموعات مختلفة، لذلك يكون لزملائه تأثير أكبر عليه، ونتيجة لذلك، خلق زملاؤه سلوكيات غير أخلاقية على الموظفين، ويشعر أنه غير مقبول من قبل الآخرين في ظل ظروفه الحالية. وهذا بدوره يؤدي إلى تدني احترام الذات.

(1) عنى دحام تناي الزبيدي وحسن وليد حسين عباس، إدارة السلوك التنظيمي، دار غيداء للنشر والتوزيع، الأردن، 2014، ص116.

3- تأثير المواقف الشخصية والمبادئ الأخلاقية: كما تساهم القيم الشخصية في تكوين القدرات الأخلاقية للموظفين. والقيم هي الأساس لتشكيل سلوك الموظف، وبالتالي فإن العلاقة بين القيم والأخلاق هي علاقة وثيقة. ونتيجة لذلك، يؤدي السلوك إلى سلوكيات أخلاقية وغير أخلاقية، لأن القيم التي تولدها السلوكيات الأخلاقية هي مصدر جزء من النظام المعرفي للعوامل البشرية.

4- تأثير الخبرة السابقة: مهما كان عمر الموظف ومهما كان نوع الحياة التي يعيشها، فإن الماضي لا يزال يلعب دورًا إيجابيًا في تحديد قيمه ومعايير الأخلاقية. وقد يكون للأحداث السلبية والإيجابية التي مر بها تأثير معين على أخلاقه، لأن جميع الموظفين لديهم نتائج تجربة تعليمية سابقة.، والتي يمكن أن تحدد سلوكهم الأخلاقي وغير الأخلاقي، وكذلك الأهم عند توليهم المهام والمهام الموكلة إليهم⁽¹⁾.

5- تأثير الدين: يمكن إضافة هذا المصدر، حيث يعد من أهم مصادر تكوين الأخلاق المهنية للموظفين، لأن الدين من المصادر المهمة لتكوين السلوك الأخلاقي الصحيح للموظفين. ويعزز الدين الاستقامة والطاعة والنزاهة وكيفية التعايش مع الآخرين. وهذا يمثل الدافع للرقابة الذاتية بدافع الشعور بالمسؤولية. إذ يوصف الدين، وخاصة في المجتمع الإسلامي، بأنه يقلل من الصراع والسلوك المذهب.

6- الآثار الاجتماعية: يشكل المجتمع ككل البيئة الخارجية التي يمكن أن يمارس فيها الموظف نشاطه، وقد يقيد أيا. لأنه يحدد معايير السلوك التي يجب على الموظفين مراقبتها والحفاظ عليها، وبالتالي الحد من سلوكهم الأخلاقي⁽²⁾.

قيم العمل كبعد من أبعاد الثقافة التنظيمية

تعد قيم العمل جزءًا من هيكل قيمنا، فهي تتضمن كل ما نعتز به ونقدّره، وهذا مهم جدًا، سواء كان ذلك في العمل أو خارج العمل. تتضمن القيم وصف خصائص العمل أو الأشياء خارج العمل مثل الوظيفة والإشراف والراتب واستقلالية العمل والإنجاز ونمط الحياة وتنوع الوظائف وبيئة العمل والقسم والإجراءات. تميل الأفكار والمفاهيم الإدارية أيضًا إلى ربط القيم بالثقافة التنظيمية، لأن القيم هي موضوع رئيسي صاغته الثقافة التنظيمية، وكانت عناصر هذه الثقافة في السابق قيمًا

(1) بن خالد عبد الكريم، جودة حياة العمل وأثرها على تنمية الثقافة التنظيمية، رسالة دكتوراة، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة وهران، 2017، ص 103.

(2) مشاعل بنت ذياب العتيبي، الإدارة بالقيم وتحقيق التوافق القيمي في المنظمات، أوراق عمل ضمن كتاب المؤتمر الدولي للتنمية الإدارية نحو أداء متميز في القطاع الحكومي، الرياض، المملكة العربية السعودية، 2009، ص 23.

تنظيمية كأساس للكيانات الثقافية التي تتصف بها مؤسسة واحدة عن الأخرى.⁽¹⁾ العلاقة بين الثقافة التنظيمية والأخلاق والقيم المهنية ترتبط الأخلاق المهنية ارتباطاً وثيقاً بالثقافة التنظيمية في أي مؤسسة، وبسبب التأثير والتأثير بينهما، تلعب الثقافة التنظيمية دوراً في بناء وتشكيل الإطار الأخلاقي للموظف في المنظمة أي تعبير عن الأخلاق المهنية والقيم والعكس صحيح. إذ تلعب الأخلاق المهنية أيضاً دوراً في البناء وتشكيل الثقافة التنظيمية لأي مؤسسة، ومن خلالها نستطيع إبراز هذه العلاقة على النحو التالي: أولاً: العلاقة بين ثقافة المنظمة وبيئته الخارجية، وإضفاء خصائص ثقافة النظام، بما في ذلك التطوير والتحديث والتفاعل والتكيف مع المتغيرات البيئية، والتراكم والاستمرار والتبادل، بهدف تطوير وتعميق الثقافة التنظيمية. ثانياً: العلاقة بين ثقافة النظام وبيئته الداخلية تجعل ثقافة النظام تتمتع بالخصائص التالية:

- 1- التكامل والترابط الداخلي بين الأنشطة والوحدات والوظائف.
 - 2- أن تكون متسقة مع خصائص ومهارات وشخصيات العاملين في المنظمة من حيث الأخلاق والقيم.
 - 3- تشمل الثقافة المؤسسية جوانب مرئية وخفية، وقد تكون موجودة في شكل طقوس أو سياسات أو قواعد أو ممارسات مختلفة.
 - 4- الثقافة التنظيمية هي الهيكل الذي يربط الموظفين في المنظمة، ويعمق اعتزازهم ويؤسس هويتهم الخاصة، ويميزهم عن المنظمات الأخرى
 - 5- الثقافة المؤسسية هي رابط تنظيمي يحقق التنسيق بين الوحدات المؤسسية ومستوياتها الإدارية.
 - 6- توفر الثقافة التنظيمية الأساس لاستقرار المنظمة وتطويرها، لأنها تخلق الانسجام في الدافعية والرغبة والشعور بالانتماء للموظفين.
 - 7- الثقافة التنظيمية هي أساس قيم الموظفين وبيئة تكوين وتطوير المعايير الأخلاقية.
- من ناحية أخرى، يمكننا التأكيد على العلاقة المتبادلة الواضحة بين أخلاقيات المهنة والثقافة التنظيمية بالطرق التالية⁽²⁾:

(1) مصطفى محمود أبو بكر، أخلاقيات وقيم العمل في المنظمات المعاصرة، الدار الجامعية، ط 1، الإسكندرية، 2010، ص150.

(2) نفس المصدر، ص152.

- 1- الثقافة التنظيمية خاصة بالأخلاقيات والقيم المهنية: إذ إن الثقافة التنظيمية هي الإطار لتوليد وتطوير الأخلاقيات والقيم المهنية في المنظمة، ومن حيث جودة وقوة الثقافة التنظيمية والأخلاقيات المهنية والقيم تصبح قوة وجودة أخلاقيات وقيم المهنة.
- 2- الأخلاق والقيم المهنية تنفرد بها الثقافة التنظيمية: الثقافة التنظيمية هي نتاج أخلاقيات وقيم مهنية داخل المنظمة، وبقدر ما يتعلق الأمر بالجودة وكثافة الأخلاق والقيم المهنية، فإن جودة الثقافة التنظيمية، حيث تشكل الأخلاق المهنية والقيم إطار الثقافة التنظيمية.
- 3- التفاعل بين الثقافة التنظيمية والأخلاق والقيم المهنية: تتفاعل الثقافة التنظيمية مع الأخلاقيات والقيم المهنية لتكوين سلوكيات داخلية داخل المنظمة، وضمن نطاق التوافق والتجانس بين الثقافة التنظيمية والأخلاق والقيم المهنية، اتساعاً وقيماً. ينعكس عمق التأثير في تكوين الخصائص الإيجابية وخصائص السلوك. من حيث عدم التوافق أو عدم التجانس بين الثقافة التنظيمية وأخلاقيات وقيم العمل فيها، وظهور النزاعات والصراعات وتأثيراتها المترابطة الخطورة. ومستوى ضغوط العمل داخل المنظمة. باختصار.

الخاتمة:

لقد اتضح من خلال البحث أن هناك علاقة بين الثقافة التنظيمية والأخلاقيات المهنية وهي ليست أكثر من علاقة تأثر وتأثير، أي أن الأخلاقيات المهنية تساهم في تكوين الثقافة التنظيمية لأي مؤسسة وهذا يرجع إلى أخلاقيات وقيم العمل، التي هي عنصر من عناصر الثقافة التنظيمية، لذلك يمكن إنشاء ثقافة تنظيمية قوية وترسيخها من حيث الأخلاقيات والقيم المهنية. كما تلعب الثقافة التنظيمية أيضاً دوراً في صياغة وترسيخ أخلاقيات وقيم العمل، وذلك لأن الثقافة التنظيمية تتحول إلى سلوك موظف بناءً على المحتوى الذي تغرسه هذه الثقافة في الأخلاق العامة وقيم العمل داخل المنظمة.

إذا فالثقافة التنظيمية القوية الإيجابية هي من يؤثر في سلوك الموظفين داخل مكان عملهم انطلاقاً من تعزيز وبناء أخلاقيات وقيم 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، وبناءها 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 نراه من أثر كلاهما على الآخر.

النتائج:

التوصيات:

1. يجب التأكيد على اعتبار أن الثقافة التنظيمية من العوامل المهمة التي تؤثر على نجاح وفعالية المنظمة أو المؤسسة.
2. مواصلة العمل على أن الثقافة التنظيمية هي أساس قيم الموظفين وبيئة تكوين وتطوير المعايير الأخلاقية.
3. التأكيد على أن الثقافة التنظيمية هي الإطار لتوليد وتطوير الأخلاقيات والقيم المهنية في المنظمة.
4. يجب تفعيل المبدأ المتعلق بجودة الثقافة التنظيمية، حيث تشكل الأخلاق المهنية والقيم إطار الثقافة التنظيمية.
5. مواصلة التفاعل بين الثقافة التنظيمية والأخلاق والقيم المهنية، وضمن نطاق التوافق والتجانس بين الثقافة التنظيمية والأخلاق والقيم المهنية، اتساعاً وقيماً.

قائمة المصادر والمراجع:

- (1) ابراهيم عيسى عثمان، مقدمة في علم الاجتماع، دار الشروق، عمان، الاردن، 1999.
- (2) أبو عبد الرحمن الخليل بن احمد الفراهيدي، العين، دار ومكتبة الهلال، المجلد 8، بدون سنة.
- (3) احمد جابر حسنين علي، أخلاقيات العمل بين الدين والمجتمع، منشورات المنظمة العربية للتنمية الإدارية - جامعة الدول العربية- مصر، 2011.
- (4) اريج سعيد خمد العاني، تقييد دور ثقافة المنظمة ونجاح إدارة المعرفة في تطوير الميزة التنافسية المستدامة، دراسة تطبيقية في شركات الاتصال العامة في العراق، أطروحة دكتوراه فلسفة في إدارة الأعمال، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة بغداد، 2008.
- (5) إيهاب فاروق مصباح العاجز، دور الثقافة التنظيمية في تفعيل تطبيق الإدارة الإلكترونية، دراسة تطبيقية على وزارة التربية والتعليم العالي محافظات غزة، رسالة ماجستير في إدارة الأعمال، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية، غزة، 2011.
- (6) بن خالد عبد الكريم، جودة حياة العمل وأثرها على تنمية الثقافة التنظيمية، رسالة دكتوراه، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة وهران، 2017.

- (7) تومسون مايكل، نظرية الثقافة، ترجمة علي سيد الصاوي، المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب، الكويت، 1997.
- (8) جواد شوقي ناجي، إدارة الأعمال منظور كلي، دار الكتابة للطباعة والنشر، بغداد، 1996.
- (9) جيرالد جرينبرج، روبرت بارون، إدارة السلوك في المنظمات، ترجمة: إسماعيل بسيوني، دار المريخ للنشر، السعودية، الرياض، 2004.
- (10) رفعت عبد الحكيم الفاعوري، إدارة الإبداع التنظيمي، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، ط1، القاهرة، مصر، 2005.
- (11) ربحي مصطفى عليان، أسس الإدارة المعاصرة، دار صفاء، عمان، الأردن، 2007.
- (12) زيد صالح حسف سميع، أثر الثقافة التنظيمية على الأداء الوظيفي، رسالة ماجستير في إدارة الأعمال، جامعة حلوان، اليمن.
- (13) سامي فياض العزاوي، ثقافة منظمات الأعمال المفاهيم والأسس والتطبيقات، المملكة العربية السعودية: مركز البحوث معهد الإدارة العامة، 2009.
- (14) سوسن الشيخ. أبعاد الثقافة التنظيمية في الفقه الإداري الإسلامي، المجلة العلمية لكلية التجارة فرع جامعة الأزهر للبنات 1995.
- (15) صرا ب نور الدين، الثقافة التنظيمية وأخلاقيات العمل، جامعة البليدة، الجزائر، 2016.
- (16) طلعت إبراهيم لطفي، علم اجتماع التنظيم، دار غريب، بني سويف، مصر، 1993.
- (17) عبد الكريم إبراهيم النوين، اثر الثقافة التنظيمية على تطوير الموارد البشرية، رسالة ماجستير (غير منشورة)، إدارة الأعمال، كلية الاقتصاد، جامعة الملك عبد العزيز، السعودية، 2006.
- (18) علاء قنديل، مبادئ وأخلاقيات الإدارة، دار طيبة للنشر والتوزيع، ط1، القاهرة، مصر، 2016.
- (19) عنى دحام تناي الزبيدي وحسن وليد حسين عباس، إدارة السلوك التنظيمي، دار غيداء للنشر والتوزيع، الأردن، 2014.

- (20) عمار بوحوش، نظرية التنظيم، مكتبة الشعب، الجزائر، بدون سنة نشر، ص8. (1) عبد العزيز بن عثمان، الثقافة العربية والثقافات الأخرى، ط2، منشورات المنظمة الإسلامية للتربية والعلوم والثقافة، 2015.
- (21) عوض الله السواط، سعود محمد العتيبي، البعد الوظيفي للثقافة والتنظيم، مجلة جامعة الملك عبد العزيز، كلية الاقتصاد والإدارة، مجلد12، العدد1، مركز النشر العلمي، السعودية، 1999.
- (22) كامل محمد المغربي، الإدارة والبيئة السياسية العامة، مكتبة بغداد، ط1، عمان، الأردن، 2001.
- (23) متولي السيد متولي، السلوك التنظيمي، المبادئ والمفاهيم ومجالات التطبيق، مكتبة عين الشمس، القاهرة، 2006.
- (24) محمد حمدون عبد الله، المنهج الأخلاقي في القرآن الكريم، عرض وتحليل الأصول الأخلاقية وأحكامها، ط3، عمان.
- (25) محمد عاطف غيث وآخرون، علم اجتماع التنظيم، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، مصر، 1997.
- (26) محمد عبد المولى الدقس، علم الاجتماع الصناعي، دار مجدلاوي، ط1، عمان، الاردن، 2005.
- (27) محمد عبد الوهاب العزاوي وآخرون، أخلاقيات الإدارة، دار الأيام للنشر والتوزيع، ط1، عمان، الأردن، 2016.
- (28) محمود سالم العميان، السلوك التنظيمي في منظمة الأعمال، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2002.
- (29) مشاعل بنت ذياب العتيبي، الإدارة بالقيم وتحقيق التوافق القيمي في المنظمات، أوراق عمل ضمن كتاب المؤتمر الدولي للتنمية الإدارية نحو أداء متميز في القطاع الحكومي، الرياض، المملكة العربية السعودية، 2009.
- (30) مصطفى محمود أبو بكر، أخلاقيات وقيم العمل في المنظمات المعاصرة، الدار الجامعية، ط1، الإسكندرية، 2010.

- (31) مصطفى محمد أبو بكر، إدارة الموارد البشرية مدخل لتحقيق الميزة التنافسية، الدار الجامعية، الإسكندرية، مصر، 2007.
- (32) مصطفى محمود أبو بكر، الثقافة التنظيمية وتأثيرها على التخطيط الاستراتيجي في المنظمات، المؤتمر العلمي السنوي الثاني، المجلس العلمي للدراسات، القاهرة، مصر، 2000.
- (33) موسى توفيق المرهون، إبراهيم الجز راوي، تحليل السلوك التنظيمي سيكولوجيا وإداريا للعاملين والجمهور.
- (34) موسى خليل، الإدارة المعاصرة: المبادئ والوظائف والممارسة، دار مجد للمؤسسة الجامعية للنشر والتوزيع، بيروت، 2005.
- (35) ميشيل تومسون، ريتشارد اليس، نظرية الثقافة، ترجمة علي السيد الصاوي، المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب، الكويت، 1990.
- (36) نجوى عبد الله الطبلاوي، تأثير الثقافة التنظيمية على الفعالية التنظيمية، بالتطبيق على منظمات صناعة الدواء، رسالة ماجستير (غير منشورة)، كلية التجارة، جامعة عين الشمس، 1996.
- (37) نور الدين بوراس، دور القيادة الإدارية في تنمية الثقافة التنظيمية لدى العاملين، دراسة ميدانية بالمركب النجمي للفوسفات، رسالة ماجستير في علم الاجتماع تخصص تنظيم وعمل، كلية العمل الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2014.
- (38) يوسف السعداوي، أساسيات في إدارة المؤسسات، ط1، دار الهودة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2013.

(39) Mc Shane, Steven & Glinow, Mary Ann Von, " Organizational Behavior", McGraw-Hill Irwin, USA, 2007, p253