

اخلاقيات الاعمال والثقافة التنظيمية

الثقافة التنظيمية Organizational culture

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

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.

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. **نظرية الروح الثقافية:** تنبع 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، والتينشأ تفياً لأصل من ثقافة المجتمع، وهذا يجعل الروح والثقافة لأيمنة إدارية تمثل جانباً للاستمرارية والتطوير.

3. **نظرية التفاعل مع الحياة:** تعتمد هذه النظرية على كيفية تفاعل أعضاء المنظمة مع الأشخاص من حولهم، وبهذا الطريقة يفهم القائد كقائد فريد هو هدته القيادية، ويلعب القائد دور هفي 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 دوراً مهماً في حياتهم المهنية، داخل المنظمة.

4. **نظرية الموقف الثقافي:** يدور فكر هذه النظرية حول الخبرة المكتسبة من قبل أعضاء المنظمة والتي تعطي قيمة مشتركة معينة. تعبر هذه التجربة عن الشكلا للعاطفيل للسلوك، ويدور نموذجها حول الاموافق الاجتماعية، أو يعبر عن مشاعر وانفعالات العالم التي تؤثر على معظم سلوك أعضاء المنظمة. تنمو هذه التجارب من خلال التدريب والممارسة مما يؤدي إلى التكرار كميكوناتها الفردية وهذا التكرار كميؤدياً إلى تشكيل المهارات والمعرفة التي تتحول إلى سلوكيات فردية تؤثر عليه.

ثانياً: أهمية الثقافة التنظيمية

تنعكس أهمية الثقافة التنظيمية فيما يلي :

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.

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 التي تغير الرسمية القائمة لمساعدتهم على كمال حياتهم بشكل أفضل، لتوضيح للموظفين كيفية اتخاذ الإجراءات التي تفي بالمواقف المختلفة.

3. الثقافة التنظيمية من العوامل المهمة التي تؤثر على نجاح وفعالية المنظمة، لأنها الثقافة لا تؤثر على سلوك الموظفين طرق التعامل معهم، بل هي تنعكس أيضاً في الهيكل التنظيمي الحالي، وأسلوب الإدارة الحالي، وأنظمة الاتصال والمعلومات، والطريقة التي يتعامل بها الأفراد مع المشاكل واتخاذ القرارات، فكل منظمة ثقافة فريدة، وقد تكون الثقافة مصدر قوة للمنظمة ونجاحها وفعاليتها. كما قد تكون مصدر الضعف للمؤسسة 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.

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:

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

2. الثقافة التنظيمية نظام متكامل:

الثقافة وحدة شاملة ومعقدة، ويجب أن يكون توجهها دائماً خلقاً لانسجام بين عناصرها المختلفة، ويجب أن يكون للتغيير اتقياً جانباً تأثيراً على العناصر الثقافية الأخرى.

3. الثقافة التنظيمية هي نظام مستمر وتراكمي:

إن كل جيل في المؤسسة يقوم بملئها بالجيل القادم من التعلم من خلال التقليد، ومما يميز الثقافة أنها بالإضافة إلى العناصر لها خصائصها التفاعلية فإنها توفر التراكم عبر الأجيال والنمو.

4. الثقافة التنظيمية هي نظام مكتسب يتغير ويتطور باستمرار:

لانتشار عملية الاستمرار في الثقافة 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 من خصائصه قدرته على التكيف، واستجابتها لاحتياجات الإنسان ولا سيما الاحتياج النفسانية، للتكيف مع البيئة الجغرافية، ومواكبة تطور الثقافات الأخرى بالقرية منها، والاستجابة لهذه الخصائص. من ناحية، إنها بيئة المنظمة، ومن ناحية أخرى، إنها التغيير التي للمنظمة.

رابعاً: أنواع الثقافة التنظيمية

تختلف أنواع الثقافة التنظيمية التي تتميز بها الأدبيات الأيديولوجية التنظيمية وأنواع الثقافة التنظيمية التي تتميز بالعلاقة ودرجة تأثير كل منظمة، فالثقافة التنظيمية هي القيم والمعايير ومحتويات النتائج المشتركة بين قادة المنظمة وموظفيها لتوجيه سلوكهم وتحديد الوسائل البدائل المقبولة لتحقيق الأهداف فيؤكدها معظم الباحثين في مجال الإدارة أن نوعاً من الثقافة التنظيمية يختلف من منظمة إلى أخرى تماماً مثل طرق الإدارة الأخرى، وأشار بعض الباحثين إلى أنها تكون عينا أساسية من الثقافة التنظيمية من حيث سيمتها.

1. **الثقافة الرسمية:** و هي تقو معدل العلاقة المادية و يتم إننتاجها من خلال المساو و متبينا لأفراد، أي أن العلاقة بيننا لأفراد و المنظمات تتم من خلال العلاقات التعاقدية المشر و طة تبينهم، و يتم الحصول على الالتزامات بيننا لأطر افيا المنظمة ن خلال اتفاق مسبق. و يجب أن يتحملا لأفراد مسؤولياتهم في مقابل تقديم الحوافز لهم من المؤسسة، مثلا لحوافز الاقت صادية بعد إدراك الزيادة في الإنتاج.

2. **الثقافة غير الرسمية:** و تعتمد الإجراء انالو ديانو شعور هما بالالتزام على احتياجات الاجتماعية المعايير و القيا لمشتركة بينهما. و يظهر تأثيرهما في التجمعات الأخلاقية لأعضاء الآخرين و يتطلب الالتزام مهميا كمال العمل للغير ضالحصول على الالتزامات و دعم الالتزامات المنظمة لتقوية الوحدة. و يمكن أيضا تحدي دقوة الثقافة التنظيمية، فالثقافة القوية تشجع لأفراد على اتباع متطلبات الحكومة مثلهم. تشمل العناصر الأساسية لث قافة قوية الثقة، والألفة، والمشاعر، والقوة، وأخير الإجماعو المشاركة.

3. **الثقافة الضعيفة:** و هي ثقافة غير مدعومة و مقبولة بقوة من قبل أعضاء المنظمة، و لا تحظى بالثقة أو القبول أو الدع معلناطقو اسع من قبل معظم الأعضاء. ففي هذا الحالة تتفقر المنظمة إلى التماسكو القيا لمشتركة و المعتقدات بيننا لأعضاء.

خامسا: مكونات الثقافة التنظيمية

1. **القيم التنظيمية:** و هي القيم الموجودة بالفعل في بيئة العمل، لأنها ذات قيمة يجب أن تجعل سلوك كالموظفين يعمل في ظل الظروف التنظيمية. القيم التنظيمية تتوجه السلوك لمختلف الظروف والتنظيمية، و التذكر نامبينها، على سبيل المثال، العدلو المساواة بين العمال، و التأكيد على الوقتو الإدارة، و الاهتمام الجيد بالأداء، و احترام الآخرين.

2. **المعتقدات التنظيمية:** و هي وجهات النظر المشتركة حول طبيعة العملو الحياة الاجتماعية في بيئة العمل، و طريقة إنجاز العمل، و المسؤوليات التنظيمية، و من أبرز المعتقدات أهمية المشاركة في صنع القرار و المشاركة في اتخاذ القرار الجماعي.

3. **التوقعات التنظيمية:** و تتجسد من خلال الاتفاقيات النفسية غير المكتوبة، و هي مجموعة من التوقعات التي تحدد ها و يتوقعها لأفراد أو المنظمات، مثل توقعات الرؤساء بالمرؤوسين و العكس صحيحو يقو مالز ملاء بإنشاء و ضماند عملما لنفس الشخص من خلال التقدير و الاحترام المتبادل و تأمين بيئة العمل لاحتياجاته الاقتصادية و الجو التنظيمي.

4. **الأعراف التنظيمية:** تشير إلى المعايير التي يلتزم بها موظفو المنظمة لمصلحة المنظمة، على سبيل المثال، تتعهد المنظمة بعدم تعييننا لأبوابنا في نفس المنظمة، و يجب أن تكون هذها القواعد مدعومة و فة للجميع و يجب اتباعها. كما إنها صيغ ة تكررارية مصممة لترسيخ القيم في المنظمة، و التمييز كز معظمها علنا لأهدافو الأهمية المتعلقة بالمو قفو العمل الفردي.

5. **الشعائر و الطقوس:** تظهر في شكل أحداث مرتبة مسبقاً، و تدمج انبثقافية مختلفة فيحدث تحديث، و تستخدم لتف اعلا اجتماعيا لأدائها.

6. **اللغة:** و هي وسيلة مهمة للتواصل بيننا العاملين و وسيلة للتفاهم الوظيفي، و ترتبط جميع المعانيو الأفعال بالحوار و لمناقشة اللغوية المستخدمة في المنظمة.

7. **الأخلاق:** تمثل المكون الرئيسي لمكونات الثقافة للمنظمة، بما في ذلك القيم و طرق التفكير و طريقة التواصل بيننا ضاء المنظمة و الأطر الأخلاقية. عادة ما تشمل الأخلاق أساسا المنظمة هو الأخلاقيات الشخصية المستمدة من الأسرة و الدين و الأصدقاء و المدرسة، و الأخلاقيات المهنية التي تتوجه سلوكنا لأفراد في العمل، و الأخلاقيات الاجتماعية التي تبنى عليها النظام القانوني الرسمي، فضلا عن العادات الناتجة عن الممارسة الاجتماعية.

8. **الهيكل التنظيمي:** حسب اعتقاد أصحاب المدرسة الكلاسيكية برناسة "ويبر"، هو مجموعة من القواعد اللوائح لبيروقرطية التي تمنح مجموعة من الأشخاص صلاحيات إصدار أوامر لأفراد آخرين في المنظمة مستخدما طرق قيقا عقلانية و الكفاءة.

يتحدد سلوك الموظف في أي مؤسسة متعددة متغيرات، أهمها تكونيات اتجاهات وسلوكيات الموظف في عملية أداء واجباتهم، فنجد أن ثقافة التنظيمية والأخلاق المهنية والقيم، وهذا الأخير تعد جزءاً من الثقافة التنظيمية، لذلك، من ناحية، يمكن لأخلاقيات المهنة أن تنضمناً أفضل حياة مهنية وحياة مهنية في المنظمة من ناحية أخرى، فإن الأخلاق المهنية هي جزء من الكل، أي أنها تنتمي إلى الثقافة التنظيمية للمنظمة، وهذا الأخير هو أحد المحددات الرئيسية لهوية شخصية المنظمة. ومن خلال الثقافة التنظيمية، فإننا يمكننا أن نميز المنظمة عن المنظمات الأخرى. يمكن للثقافة التنظيمية أيضاً التحكم في سلوك الموظف وأفعاله، وبالتالي التحكم في أداء الموظف الأداء العام للمؤسسة. لذلك، من هذا المنظور يمكننا القول أن الأخلاق المهنية مهمة جداً لتحديد اتجاهات المنظمة ونمو المنظمة وازدهارها، كما تلعب الثقافة التنظيمية دوراً في تحقيق أهداف وطموحات المنظمة.

تنقسم الأخلاق إلى فئتين:

أولاً أخلاقيات المبدأ: تقوم هذه الأخلاق على القيم المطلقة النهائية، التي ليس لها فيها وسيط ولا مساهمة ولا تبادل، سواء كان صواباً أم خطأ، أم صواباً أم خطأ، أو الخطأ أم القلم الخطأ. هذا النوع من السعي لأخلاقيته وكذلك القيمة. والصدق طلب، سواء كان التضحية بالنفس أو التضحية بالمؤسسات والمجتمع.

ثانياً أخلاقيات الالتزام: تقوم على القيمة النسبية التي تحددها سائلها وأساليب بيئتها المحدودة، وهي مفهوم متغير متغير متغير متغير، وتتعلق بالمسؤوليات المنصوص عليها، وترتبط بمدى التأسيس بميزان الواجبات والمسؤوليات. وتأثير التكلفة والفائدة علم مستوياً لأفراد الشر كاتوا الشر كاتاً المقابلة غير هامة للشر كاتوا المجتمع، في الواقع، وتهيمن أخلاقيات المسؤولية على قطاع الأعمال وشركاته. كما تنعكس الأخلاق والقيم المهنية في نوعين من المهنيين: الأول جيد، يجعل كل موظف يظهر جميع سلوكياته في عمله، والثاني هو الأشياء السيئة التي يجب على كل موظف ألا يتعد عنها. والامتثال السلبي يجعله لا يعكس في سلوكه. يتحول في النهاية إلى سلوك كعمل سلبي، لذلك نقوم بمبادرات الصفات الحميدة التي يجب أن يتمتع بها الموظفون في الأخلاق والقيم المهنية على النحو التالي:

1. أخلاقيات العمل في دورات الإدارة الإسلامية:

بعد العمل بأسلوب دقيق صادق وأداء واجباته بظيفة ثقة فيتعلم الموظفون، وجميع المستويات الإدارية، سواء كان رئي ساماً لقاو جزئياً أو مسؤولاً مطلقاً أو محدوداً، باستثناء ما هو بسيط، ويقع العمل ضمن نطاق مسؤوليات الموظف كذا لكا لصدق الولاء للموظف المسؤول. وهيتير كز على المعاملات في المؤسسة، مثل: إسناد وظائف عامة إلى اتخاذ قرار أو تمهلهة موضوعية، والحفاظ على المال العام، والحفاظ على الحواس والأجهزة، وال حفاظ على اللوائح، والحفاظ على أسرار المجالس والاجتماعات، باستثناء تلك التي تلحق الضرر بمصلحة المنظمة العامة.

2. الأخلاق السلوكية:

الأخلاق السلوكية الحسنات هما أمور التنبؤ كد عليها نظام الخدمة العامة ككثير طلبو لة لتعيينا للموظفين، والتأكيد على أن يكون الشخص المعين حسن السلوك والأخلاق، وألا يكون محكوماً عليه بجرأئمة مخالفة للشر فوالأمانة.

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 الأخلاقية وعلاقته وثيقة. ونتيجة لذلك، يؤدى السلوك كسلوكيات أخلاقية غير أخلاقية، لأن القيم التي تولدها السلوكيات الأخلاقية هي مصدر جزئ من النظام المعرفي للسلوكيات البشرية.

4. تأثير الخبرة السابقة:

مهما كان عمر الموظف مهما كانو عالحة الحياة التي يعيشها، فإن الماضي لا يزال يلعب دوراً إيجابياً في تحديد قيمه ومعاييرها الأخلاقية. وقديكو نلأحداثاً سلبية أو إيجابية التمر بها تأثير معين على أخلاقه، لأن جميعا للموظفين لديهم نتائج تجريبية تعليمية سابقة. والتقييم كاتنحدد سلوكهما الأخلاق غير الأخلاقي، وكذلك الأهم عند توليها المهام والمهام الموكلة إليهم.

5. تأثير الدين:

يمكن إضافة هذا المصدر، حيث يعد من أهم مصادر تكوين الأخلاق المهنية للموظفين الذين لديهم المصادر المهمة لتكوينها لسلوكها الأخلاقية الصحيح للموظفين. ويعزز الدين الاستقامة والطاعة والنزاهة وكيفية التعايش مع الآخرين.

وهذا يمثل دافعا للرقابة الذاتية بدافع الشعور بالمسؤولية.
إنه يوصف بالدين، وخاصة في المجتمع الإسلامي، بأنه يقلل من الصراخ والسلوك المذهب.

6. الآثار الاجتماعية: يشكل المجتمع ككل البيئة الخارجية التي يمكن أن يمارس فيها الموظف نشاطه، وقد يفيد هذا أيضاً. لأنه يحدد معايير السلوك التي يجب على الموظفين اتباعها والحفاظ عليها، وبالتالي الحد من سلوكهم الأخلاقي.

قيما العمل كبعد من أبعاد الثقافة التنظيمية

تعد قيمي العمل جزءاً من هيكل قيمنا، فهي تتضمن كل ما نعتز به ونقدره، وهذا مهم جداً، سواء كان ذلك في العمل أو خارج العمل. تتضمن القيم صفات صالحة للعمال والأشياء خارج العمل مثل لوظيفة والإشراف والراتب واستقلالية العمل والإنجاز ونمط الحياة وتنوع الوظائف وبيئة العمل القسم والإجراءات، تميل الأفكار والمفاهيم الإدارية أيضاً إلى ربط القيم بالثقافة التنظيمية، لأن القيم هي موضوع رئيسي يصاغتها الثقافة التنظيمية، وكانت عناصر هذه الثقافة في السابق قيميات تنظيمية كأساس للكيانات لثقافية التي تتصف بها مؤسساتنا واحدة عن الأخرى.

العلاقة بين الثقافة التنظيمية والأخلاق والقيم المهنية ترتبط بالأخلاق 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 العكس صحيح. إذ تلعب الأخلاق المهنية أيضاً دوراً في البناء وتشكيل الثقافة التنظيمية لأي مؤسسة، ومن خلالهما نستطيع أن نرى أن هذه العلاقة علمنا نحو التالي:

أولاً: العلاقة بين ثقافة المنظمة وبيئتها الخارجية، وإضافة خصائص ثقافة النظام، بما في ذلك التطوير والتحديث والتفاعل. تكيف مع المتغيرات البيئية، والتراكم والاستمرار والتبادل، بهدف تطوير وتعزيز الثقافة التنظيمية.

ثانياً: العلاقة بين ثقافة النظام وبيئتها الداخلية تجعل ثقافة النظام تتمتع بالخصائص التالية:

1. التكامل والترابط الداخلي بين الأنشطة والوحدات الوظيفية.
2. أن تكون متنسقة مع خصائص ومهارات وشخصيات العاملين في المنظمة من حيث الأخلاق والقيم.
3. تشمل الثقافة المؤسسية جوانباً من البرنية وخفية، وقد تكون موجودة في شكل قسوس أو سياسات أو قواعد أو ممارسات مخلفة.
4. الثقافة التنظيمية هي الهيكل الذي يربط الموظفين في المنظمة، ويعمق عزازهم ويؤسس هويتهم الخاصة، ويميزه مع 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.

مناحية أخرى، يمكننا التأكيد على العلاقة المتبادلة الواضحة بين أخلاقيات المهنة والثقافة التنظيمية بالطرق التالية:

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 جودة أخلاقيات وقيم المهنة.

2. الأخلاقو القيمالمهنيةتنفردبهاالثقافةالتنظيميةالثقافةالتنظيميةهيننتاجأخلاقياتو قيممهنيةداخلالمنظمة،وبقدر مايتعلق الأمر بالجودة وكثافةالأخلاقو القيمالمهنية، فإنجودةالثقافةالتنظيمية، حيثتشكلالأخلاقالمهنية والقيماطار الثقافةالتنظيمية.

3. التفاعلبينالثقافةالتنظيميةوالأخلاقو القيمالمهنية: تتفاعلالثقافةالتنظيميةمعالأخلاقياتو القيمالمهنيةلتكوي نسلوكياتداخليةداخلالمنظمة، وضمننطاقالتوافقو التجانسبينالثقافةالتنظيميةوالأخلاقو القيمالمهنية اتساعاً أوقبلاً. ينعكسمقاتأثير فيتكويالخصائصالإيجابيةو خصائصالسلوكمنحيثعدمالتوافقأو عدمالتجانسين الثقافةالتنظيميةو أخلاقياتو قيمالعملفيها، وظهورالنزاعاتوالصراعاتوتأثيراتهاالمتزايدةالخطورة. ومس توبضغوطالعملداخلالمنظمة باختصار.