

انها بمثابة دليل للإدارة و العاملين تشكل لهم نماذج السلوك و العلاقات التي يجب اتباعها و الاسترشاد بها .2- انها بمثابة 1- الإطار الفكري الذي يوجه اعضاء المنظمة ،و ينظم اعمالهم و علاقاتهم و انجازاتهم3- بما ان العاملين لا يؤدون ادوارهم فرادى او كما يريدون و إنما في إطار تنظيمي واحد، لذلك فإن الثقافة التنظيمية بما تحتويه من قيم و قواعد سلوكية ، تحدد لهؤلاء العاملين السلوك الوظيفي المتوقع منهم و تحدد لهم انماط العلاقات بينهم و بين بعضهم و بينهم و بين الجهات الاخرى التي يتعاملون معها ،مثل مستويات الاداء و منهجيتهم في حل المشكلات و التي تحددها ثقافة المنظمة و تدريبهم عليها و تكافؤهم عليها .4-تعتبر الثقافة التنظيمية من الملامح المميزة للمنظمة ، خاصة إذا كانت تؤكد قيما معينة ، الابتكار و التميز و الريادة و التغلب على المنافسين .5- تعتبر الثقافة التنظيمية القوية عنصرا فعالا و مؤيدا و مساعدا لها على تحقيق اهدافها و طموحاتها و هذا عندما تكون الثقافة التنظيمية قوية مقبولة من طرف غالبية العاملين ، و يرتضون بقيمها و أحكامها و قواعدها و يتبعون كل ذلك في سلوكياتهم و علاقاتهم .6- الثقافة التنظيمية القوية تسهل مهمة الإدارة فلا تلجأ إلى الاجراءات الرسمية أو الصارمة لتأكيد السلوك المطلوب .7- تعتبر الثقافة التنظيمية نافعة إذا كانت تؤكد على سلوكيات خلاقة كاللغني في العمل و خدمة الآخرين ، و لكنها قد تصبح ضارة إذا كانت تؤكد على سلوكيات روتينية كالطاعة التامة و الالتزام الحرفي بالرسميات .8- تعتبر ثقافة المنظمة عاملا هاما في استقطاب العاملين الملائمين ، فالمنظمات الرائدة تجذب العاملين الطموحين ، و المنظمات التي تبني قيم الابتكار و التفوق و تستهوي المبدعين و تكافئ التطوير و التميز ، ينضم إليها العاملون المجتهدون الذين يرتفع لديهم دافع ثبات الذات .9- تعتبر الثقافة التنظيمية عنصرا جذريا يؤثر على قابلية المنظمة للتغيير و قدرتها على مواكبة التطورات الجارية من حولها ، فكلما كانت ، قيم المنظمة مرنة و متطلعة إلى الافضل كانت المنظمة أقدر على التغيير و أحرص على الإفادة منه