

المحاضرة الثامنة: المدخل الثقافي في دراسة المنظمات

1- مفهوم الثقافة التنظيمية:

لم يأخذ مفهوم الثقافة التنظيمية بعده الحقيقي إلا في بداية الثمانينات من القرن الماضي. حيث انبثق في أدبيات الإدارة والسلوك التنظيمي وأصبح سائدا في مجال المنظمات. وتعرف الثقافة التنظيمية بأنها: "القيم والمعتقدات التي يلتزم بها جميع أعضاء المنظمة لتكون بمثابة معايير تحدد ما هو مرغوب أو غير مرغوب من السلوك وما هو خطأ أو صحيح. وقد تختلف القيم الثقافية للتنظيم عن قيم بعض الأفراد أو المنظمات الأخرى وبذلك تعتبر ميزة تميز المنظمة عن غيرها من المنظمات. وتعتبر الثقافة التنظيمية مكملة للرسمية المتمثلة في الإجراءات والتعليمات وليس بديلة لها."

2- أهمية الثقافة التنظيمية:

- تعد الثقافة التنظيمية دليلا للعاملين والإدارة. إذ تشكل لهم نماذج السلوك والعلاقات التي يجب الاسترشاد بها لتحقيق الأهداف المطلوبة؛
- تعتبر مؤشرا هاما يدل على تميز المنظمة، ومصدر فخر واعتزاز للعاملين، خصوصا إذا كانت هذه الثقافة تؤكد قيما معينة (الريادة، الابتكار، احترام الفرد وتقديره...)
- تعمل الثقافة على تحديد السلوك التنظيمي المتوقع من العاملين، أنماط العلاقات الوظيفية... من خلال ما تحتويه من قيم وقواعد سلوكية فاعلة تعمل الإدارة على ترسيخها؛
- تعد الثقافة التنظيمية فعالة ونافعة، إذا كانت ترسخ قيما وسلوكيات خلاقة تمثل (التفاني في العمل، احترام الآخر...) ولكنها تصبح ضارة إذا كانت تؤكد على سلوكيات روتينية (كالطاعة التامة، الالتزام الحرفي بالقواعد والإجراءات...)

3- أنواع الثقافة التنظيمية:

هناك عدة أنواع من الثقافات التنظيمية. إلا أن هناك شبه اتفاق على وجود نوعين أساسيين هما:

- ❖ الثقافة القوية (المتسقة): وتكون الثقافة قوية إذا تم اعتناقها وتقبلها من طرف جميع أعضاء المنظمة. كما أنها تنشر وتحظى بالقبول والثقة من جميع أعضاء المنظمة الذين يشتركون في مجموعة متجانسة من القيم والمعتقدات والتقاليد والمعايير والافتراضات التي تحكم سلوكهم واتجاهاتهم داخل المنظمة.
- ❖ الثقافة الضعيفة (الركيكة): وتكون الثقافة ضعيفة إذا لم يتم اعتناقها من طرف أعضاء المنظمة ولا تحظى بالثقة والقبول الواسع من معظمهم، أين تكون المنظمة هنا مفتقرة للتماسك المشترك بين الأعضاء. كما نجد صعوبة في التوافق والتوحد بين الأعضاء داخل المنظمة سواء مع أهدافها أو قيمها.

4- العوامل المؤثرة في الثقافة التنظيمية:

هناك عدة عوامل تؤثر على الثقافة التنظيمية وبدرجات متفاوتة منها: حجم المنظمة/العمر التنظيمي/ تصريحات الإدارة العليا/ التنشئة الاجتماعية للعاملين/ التكنولوجيا المستخدمة...

5- الوظائف الأساسية للثقافة التنظيمية:

يؤكد Robbins بأن الثقافة التنظيمية تؤدي وظائف أساسية تتمثل في:

- عامل للتمايز: إذ تميز المنظمة عن غيرها من المنظمات؛
- اكتساب الهوية التنظيمية: إذ أن العمال يشتركون في جملة من القيم والمعايير، وهذا ما يشعرهم بالتوحد ومن ثم الانتماء للمنظمة التي تدعم هذه القيم؛
- تسهم في خلق الالتزام والانتماء لما هو أكبر وأهم من المصالح الذاتية للأفراد، ألا وهو المنظمة؛
- تعتبر الثقافة التنظيمية إطارا مرجعيا وسلوكيا مرشدا يهتدي به العاملون في المنظمة؛
- تعزز استقرار النظام، حيق تشجع الثقافة التنظيمية على التنسيق والتعاون الدائمين بين الأعضاء وذلك من خلال تشجيع الشعور بالهوية.

6- آليات المحافظة على الثقافة التنظيمية:

هناك عدة عوامل رئيسية تلعب دورا كبيرا في المحافظة على الثقافة التنظيمية والتي تعمل المؤسسة على تبنيها وترسيخها للعاملين بعدة طرق وأساليب. تتمثل هذه الآليات في: الإدارة العليا/ اختيار العاملين/ المخالطة الاجتماعية.