

ماذا نقصد بالثقافة التنظيمية؟

في منظمة ما، هذه القيم تؤثر بدورها في الجوانب الملموسة من المنظمة وفي سلوك الأفراد، كما تحدد الأسلوب الذي ينتهجه هؤلاء الأفراد في قراراتهم وإدارتهم لمروسيهم ومنظمتهم». وهذا التعريف له وجاهته في المجتمع العربي لتأثير القادة المباشر والكبير في تشكيل ثقافة منظماتهم، إلا أنه لا يمكن القول بأن الثقافة التنظيمية تتشكل من خلال تأثير القادة فقط، ولذلك يكون من المتعين علينا أن نأخذ في الحسبان العوامل الأخرى المشكلة للثقافة التنظيمية.

وبعبارة مختصرة يمكننا القول بأن الثقافة التنظيمية تعكس أعمق المستويات لنظام المعتقدات والقيم والافتراضات والقواعد والعادات التي تتشكل سلوك الأفراد داخل المنظمة بشقيه الإيجابي والسلبي على حد سواء.

الثقافة التنظيمية بين الوضعية والمعيارية؟
وهنا نؤكد أن الثقافة التنظيمية في إطار الفكر العربي الإسلامي تتميز - أو هكذا يجب أن تكون - بأنها تركز على بعدين اثنين هما:

❖ البعد الوصفي (أو الوضعي) Positive الذي يعكس ما هو قائم فعلاً بغض النظر عن صوابية المطلقات أو الممارسات في الثقافة التنظيمية في ضوء الإطار الحضاري والثقافي، أي أنك تدرس الواقع لتسايره وتتعايش معه، لا لتقيمه وتقومه!

❖ البعد المعياري (أو المثالي) Normative وهو البعد الذي يهتم بما يجب أن تكون عليه الثقافة التنظيمية في ضوء هداية الإطار الحضاري والثقافي.

ويجب أن نشير هنا إلى أن الفكر الإداري الغربي يعتمد وبشكل مكثف للغاية على البعد الوصفي أو الوضعي إذ هو محور دراسات الباحثين الغربيين، ويتابعهم في ذلك الاتجاه - مع الأسف الشديد - عدد كبير من الباحثين والممارسين العرب.

حكمة في السلوك التنظيمي

المدير/ القائد الفعال هو من ينظر إلى منظمته ككائن حي .. كائن يتنفس.. يأكل.. يحلم.. يجتهد حيناً ويلهو حيناً.. يفكر .. يتعلم.. تحركه دوافعه الداخلية أكثر من الخارجية.. ينتج.. يصيب.. يخطئ.. يتخيل .. يبدع!

الثقافة، الأكثر طرقاً لآذاننا!

يعتبر مفهوم الثقافة من أعقد المفاهيم وأكثرها طرقاً لأذن الإنسان المعاصر، ويات ذلك المفهوم يتردد على ألسنة الجميع، بغض النظر عن مدى إدراكهم لدلالته اللغوية والفكرية أو اتقاهم على مضامينه ومكوناته، وما يهنا هنا هو أن نشير إلى أن الأمر الذي اتفق عليه في شأن الثقافة أن لكل إنسان ثقافة مميزة، كما أن لكل مجتمع ثقافة جمعية تميزه عن غيره من المجتمعات، كما أن ثمة اتفاقاً على أن الثقافة تؤدي دوراً فاعلاً في حياة المجتمعات، أفراداً ومؤسسات، إذ تشكل الثقافة - بمفهومها العام - البنية الأساسية لطرائق التفكير وآليات التفاعل الاجتماعي في مفهومهما الأوسع، الأمر الذي يؤثر على فلسفة المجتمعات والأفراد والمؤسسات ومستويات دافعيتهما وإنتاجيتها وإبداعها، ومثل هذا الأثر الذي تخلفه الثقافة يمكن أن يكون إيجابياً أو سلباً أو خليطاً، وذلك يرجع إلى طبيعة الثقافة ومكوناتها وقوتها وعمقها وجاذبيتها.

هل للمنظمات ثقافة مميزة؟

نعم لكل منظمة ثقافة تنظيمية خاصة... تماماً كما قلنا إن لها سلوكاً تنظيمياً يميزها عن غيرها... ويرى الباحثون تشابهاً بين الثقافة التنظيمية والثقافة في مفهومها العام، ولذلك نجد أنهم يؤكدون البعد العقدي (الأيدولوجي) والقيمي والقواعد والمعايير الفكرية والأخلاقية في ثقافة المنظمة، وتؤكد أهمية الثقافة التنظيمية يرى هوفستد Hofstede أنها من أهم الأصول المنتجة للمنظمة (أو الأصل السيكلوجي كما في عبارته).

ما الثقافة التنظيمية؟

في الفكر الغربي - مثلاً - يرى هوفستد أن الثقافة التنظيمية هي: «البرمجة الذهنية الجمعية التي تميز أفراد منظمة معينة عن أفراد منظمة أخرى».

وفي الفكر العربي، يعول بعض الباحثين العرب في تعريفهم للثقافة التنظيمية على قيم الطبقة المؤثرة في الإدارة العليا، منهم الباحث السعودي عبدالرحمن هيجان، حيث يقول: إن «الثقافة التنظيمية هي تعبير عن قيم الأفراد ذوي النفوذ

الفكر الإداري

الغربي يعتمد على

البعد الوصفي

أو الوضعي إذ هو

محور دراسات

الباحثين الغربيين،

ويتابعهم في ذلك

الاتجاه عدد كبير

من الباحثين

والممارسين العرب



د. عبدالله البريدي

beraidi2@yahoo.com