

## المحور الثالث: نماذج ونظريات ثقافة المنظمة

## أولاً: نماذج الثقافة المنظمة

تتمثل في :

- 1- نموذج القيم المتنافسة: يعد إطار القيم المتنافسة واحد من أهم 40 نموذجاً تم استخدامه لدراسة منظمات الاعمال حول العالم، وقد ظهر هذا في الستينيات من القرن الماضي، وذلك بهدف:
  - دراسة الفعالية التنظيمية بشكل متكامل.
  - يركز على الصراعات الكامنة في أي تنظيم يضم مجموعة من الأفراد.
  - يركز بشكل أساسي على الصراع بين الاستقرار والتغيير.
- 2- نموذج دينسون: قدم دينسون نموذجاً عملياً يكمن من خلاله فهم وقياس ثقافة المنظمة، ودورها في زيادة الفعالية التنظيمية، ويركز على أربعة أبعاد رئيسية:
  - بعد الإحتواء والترابط: يعكس هذا البعد مدى اندماج الأفراد بقلوبهم وعقولهم في العمل بحيث يشعرون بأنهم جزء من المنظمة.
  - بعد الاتساق والاتساق: يعكس هذا البعد ما إذا كانت للمنظمة ثقافة قوية متماسكة.
  - بعد التكيف: قدرة المنظمة على التكيف مع المتغيرات الحاصلة في البيئة.
  - بعد الهمة: يعكس هذا البعد مدى امتلاك المنظمة حساً واضحاً بالهدف الذي يحدد توجهاتها المستقبلية طويل الأجل.

## ثانياً: نظريات ثقافة المنظمة

تتمثل في:

- 1- نظرية القيم: يرى أنصار ندرة وجود مبدأ تكاملي واحد يسود ثقافة، وإنما ثقافة الواحدة يسودها عدد من القيم.
- 2- نظرية ثقافة القوية: تشير هذه النظرية إلى ان قوة المؤسسة تعود إلى قوة ثقافتها الناتجة عنها والمواقفة لعملها، وقيم وعادات عمالها.
- 3- نظرية التوافق: تشير هذه النظرية إلى مفهوم القوانين والتكامل بين ما تقدمه المؤسسة من سلع وخدمات، وسياسها وإستراتيجياتها المعمول بها.
- 4- نظرية التكيف: وهي ميزة المؤسسات ذات الأداء المتميز نتيجة وجود ثقافة تساعد على التكيف مع متغيرات البيئة.
- 5- نظرية المؤسس: ومفادها أن المؤسس الأول هو من هو من يضع رسالة المنظمة وأهدافها، وإستراتيجياتها من خلال رؤية هو مؤمن بها ما يمتلكه من قيم وفلسفة ومعتقدات وكيف ستكون المنظمة بعده.

6- نظرية السجية: تتمحور أفكار هذه النظرية حول الخبرة المكتسبة التي تعطيها أعضاء المنظمة قيمة معينة مشتركة، هذه الخبرة تنمو من خلال التدريب والممارسة اللذين يؤديان إلى تراكم مكوناتها لدى الفرد.