

المحور الرابع : إدارة التنوع الثقافي

أولاً: زوايا النظر للتنوع الثقافي داخل المنظمة

تعتبر ظاهرة التنوع الثقافي من معالم القرن الواحد والعشرين كنتيجة لمجموعة من الأسباب أبرزها العولمة، وما صاحبها من تحرير لتنقل الفرد عن طريق الهجرة الدولية والتنوع عبر الحدود، تحرير الأسواق في إطار التجارة الدولية واشتداد المنافسة، ما نتج عنه بروز خيارات واستراتيجيات كالشراكات والتحالفات في إطار المشاريع الدولية التي تقودها المؤسسات المتعددة الجنسيات ما حتم تفاعل قوى عاملة من ثقافات مختلفة.

وبالتالي التنوع الثقافي مجموعة أفراد ذات هويات مختلفة تؤثر فيها مجموعة أبعاد كالجنس والعرق، السن، الدين اللغة، الخبرات العملية والتنظيمية، لكن استمر الاختلاف بين الباحثين والدارسين في تقديم مفهوم محدد لإدارة هذا التنوع وماهي الأساليب والممارسات التي تحقق ذلك،

إدارة التنوع الثقافي هي إدارة قوى عاملة متنوعة ثقافياً من أجل الاستفادة من الإمكانيات والمزايا التي تحتويها كل فئة (النساء، الأقليات)، لتحقيق الفعالية ومحاولة التقليل من الآثار السلبية التي قد تنتج عن هذا الاختلاف كالصراعات وغيرها من المشاكل.

ثانياً: أهداف إدارة التنوع الثقافي

تميز إدارة التنوع بالشمولية لأنها تتضمن استراتيجيات مختلفة تساهم في تحقيق أهداف المنظمة، حيث تهدف في المقام الأول إلى تعزيز التوظيف والتطوير الوظيفي، ومكافحة التمييز العنصري، وتعزيز المعاملة المتساوية والسعي إلى تحقيق المساواة والفرح المتساوية، وتنفيذ التدابير التي من شأنها أن تجعل القوى العاملة في المنظمة أكثر تنوعاً.

وتهدف إدارة التنوع الثقافي إلى ما يلي:

- جذب المزيد من التنوع عن طريق تحسين ظروف العمل؛
- تحديد وتصور التنوع من منظور اجتماعي وقانوني وسياسي، وفهم كيفية إدارة الفرق متعددة الثقافات وتسهيل التفاعلات الفعالة بين الموظفين؛
- تشكيل السياسات والممارسات والإجراءات لاستخدام الموظفين من البداية ومعالجة مشكلات التنوع قبل وأثناء حدوثها وتقديم مبادرات لزيادة نجاحات الموظفين ورضاهم ودمج مبادرات التنوع في مهمتهم وسياساتهم وممارساتهم وبناء خطوط مفتوحة للتواصل وفرق قيادة متعددة الثقافات مع أفراد متنوعين؛
- تكوين قوة عاملة متنوعة وغير متجانسة تتعلم من بعضها البعض أفضل طريقة لتحقيق أهداف المنظمة؛
- تقليل التأثير السلبي للتنوع ومساعدة المنظمات للاستفادة منه.

ثالثا: إستراتيجيات المنظمات لإدارة التنوع الثقافي

تتمثل في:

- 1- السياسات : يمكن للمنظمات بناء سياسات و مناهج تنظيمية واضحة تؤطر الأفراد العاملين بها وتمكنهم من إدارة إختلافاتهم العقائدية ، الثقافية ، اللغوية ...، و هذا يؤثر بطريقة مباشر أو غير مباشر في علاقات الأفراد بعضهم ببعض؛
- 2- الممارسات: يمكن لبعض الممارسات التي تتبعها المنظمات أن تساعد على التعامل الصحيح مع التنوع، وهذا مثل الحرية الدينية للأفراد ذوي الأقليات و احترام المرأة والمناسبات الخاصة والمساهمة في دعمها والتمثيل الخاص بالنساء و الأقليات في فرق العمل واللجان المهمة، تساهم بخلق ثقافة متعدد؛
- 3- التدريب على التعدد الثقافي والتنوع : يجعل هذا النوع من التدريب الأفراد أكثر تقبلا للعمل في بيئة متعدد الثقافات، كتعليم لغة البلد للعاملين الأجانب، ومساعدتهم عن طريق كتب مترجمة، او السماح للأفراد بالتعرف على الاختلافات والتشابه الموجود فيما بينهم، ويكون على شكل برامج تدريبية خاصة ومدرسة المحاور والمحتوى يكون هدفها الأساسي تقبل التنوع و محاولة دعم القيم الإنسانية في العمل؛
- 4- ثقافة المنظمة : تساهم ثقافة المنظمة في الجمع بين العناصر المشتركة بين الثقافات المتعدد و النظر إليها نظر تكاملية ويؤدي هذا إلى التزام الأفراد باحترام التنوع و تقبل التعامل مع الآخر مهما كان مصدر الاختلاف معه و تتجسد في مجموعة من البرامج التدريبية الخاصة بالقيم الجماعية للعمل