

مستويات ثقافة المؤسسة وأنواعها
دراسة انثروبولوجية

منتظر محمود غني

مديرية مرور دياالى

Sqsus57w5wus@gmail.com

أ.م.د. أحمد عبد الرضا الحسنى

كلية الآداب – جامعة بغداد

ahmeddalhasany@gmail.com

مستويات ثقافة المؤسسة وأنواعها دراسة أنثروبولوجية

منتظر محمود غني

أ.م. د. أحمد عبد الرضا الحسني

الكلمات المفتاحية : مستويات ثقافة المؤسسة – أنواعها

الملخص :

جاء البحث تحت عنوان (مستويات ثقافة المؤسسة وأنواعها) ، يهدف البحث الى بيان مستويات ثقافة المؤسسة من حيث جانبها المادي ، المعنوي الذي يتمثل بالقيم ، بالإضافة الى الاعتقادات التي تشكلها ثقافة المؤسسة .

تكمّن أهميته في تقديم قراءة جديدة في مجال الثقافي من وجهة نظر دراسة أنثروبولوجية ، وتناولنا في البحث اهم مستويات الثقافة ، وتصنيفات الأخرى ، وتناولنا فيه الأنماط التي تضمها ثقافة المؤسسة بناءً على نوعها . ثم جاءت الخاتمة تبين اهم ما توصل اليه البحث من نتائج .

Ministry of Higher Education and Scientific Research

Baghdad University - College of Arts

Research Title (Organization culture levels and types)

Anthropological study

Research paper extracted from the cover letter

by

Montder Mahmoud Ghan

M.A Candidate, Department of Sociology – Anthropology

Sgsus57w5wus@gmail.com

Supervised by:

Dr. Ahmed Abdulridha

ahmeddalhasany@gmail.com

Abstract

The research came under the title (Levels and Types of Institutional Culture). The research aims to clarify the levels of the institution's culture in terms of its material and moral aspect, which is represented by values, in addition to the beliefs formed by the institution's culture.

Its importance lies in presenting a new reading in the field of culture from the point of view of an anthropological study. Then came the conclusion showing the most important findings of the research results.

المقدمة

بسم الله والصلاة على رسول الله (صلى الله عليه وآله)

أما بعد ...

فقد اخترت موضوع (مستويات ثقافة المؤسسة وأنواعها) ؛ لأبين ما تقدّمه المؤسسة لأفرادها من قيم تعمل على تنميطهم ليصبحوا قادرين على إدارة أعمالهم بحرص ومهنية من طريق سيرهم على مستوياتها .

وتناولنا في البحث اهم مستويات الثقافية ، وتصنيفات الأخرى ، وتناولنا فيه الأنماط التي تضمها ثقافة المؤسسة بناءً على نوعها، فضلاً عن بيان مداخلها الرئيسية ثم جاءت الخاتمة تبين اهم ما توصل اليه البحث من نتائج .

أولاً : مستويات ثقافة المؤسسة

وردت تصنيفات متعددة لمستويات ثقافة المؤسسة ، فقد ذكرت ثلاث مستويات لها، هي (١) :

المستوى الأول : الجانب المادي أو ما ينتجه الأفراد ، وهو أكثر مستويات الثقافة وضوحاً وظهوراً ، ويمكن ملاحظته ورؤيته بسهولة ، وذلك من خلال البيئة الاجتماعية والمادية للمؤسسة ، وكذلك اللغة المستعملة بين أعضاء المؤسسة والتي تستخدمها المؤسسة في كتاباتها ، وأيضاً السلوك الظاهري لأعضاء المؤسسة ، والابتكارات ، الخ ، وعلى الرغم من أن هذا المستوى هو من أكثر مستويات الثقافة التنظيمية وضوحاً ومشاهدته بواسطة الأفراد خارج المؤسسة ، إلا أنه يعطي تفسيراً كافياً لفهم ثقافة المؤسسة ، حيث ان أعضاء المؤسسة لا يكونون بالضرورة على وعي تام بالنسبة لهم شيء مألوف اعتيادي وجزء من حياتهم اليومية .

المستوى الثاني : وهو القيم ، حيث تمثل القيم قلب الثقافة وجوهرها ، ويعتبر هذا المستوى على درجة أكبر من حيث وعي إدراك أفراد المنظمة له ، حيث تحدد القيم ما هو مقبول وما هو مرفوض ، وما هو مفضل وما هو غير مفضل بالنسبة لأفراد المؤسسة ، كما تساعد القيم على حل المشكلات التي تواجه المؤسسة .

المستوى الثالث : ويتمثل الافتراضات الأساسية ، وهو مجموعة الاعتقادات الثابتة والتي تؤخذ كمسلمات ولا تقبل التشكيك فيها ، ويعتبر هذا المستوى بمثابة الأساس للثقافة ، وتتمثل هذه الافتراضات تشمل العلاقة مع البيئة ، طبيعة الأنشطة البشرية ، طبيعة العلاقات الانسانية .

ووردت تصنيفات أخرى لمستويات ثقافة المؤسسة ذكرت عام ٢٠٠٣ عند العالم (بروكس) مرتكزاً في تصنيفه على منطق التحليل الكلي فجاءت على النحو الآتي :

أ- ثقافة فرعية :

وهي خصائص مشتركة للجماعة ، واحتمال افتراضي وحجم الذي يقارن بالوحدات الفرعية لمنظمات كبيرة ، مثلاً مجاميع العلاج (الممرضات في المستشفى) .

ب- الثقافة المهنية :

وهي مجموعة خصائص مشتركة لأعضاء مهنة أو تجارة ، مثلاً (ثقافة الاطباء والمهندسين) ، تكون هذه المجاميع متماثلة في تهليمتها ، وأسلوب عملها ، ومنهج تفكيرها ، والاعراف ، والالتزام ، فهم يتقاسمون الولاء بين المؤسسة والمهنة .

ج- ثقافة المؤسسة :

تركز على مستويات ثقافة المؤسسة ، تمتلك أغلب المؤسسات ثقافة فريدة ، تشكل عدد من الثقافات الفرعية ، أو ثقافة مهنية ، تعتمد في تأثيرها النسبي على مستوياتها في المؤسسة ، وتأثيرها على الوحدات المكونة لها .

د- ثقافة الصناعة :

ترتبط بأعراف قطاع الصناعة الموجودة عند التأسيس ، تميزها عن سواها من القطاعات ، هذه الأعراف غير متماثلة ، وهي جزء من خصائص ثقافة مؤثرة على المؤسسات المكونة للقطاع تفسر المؤشرات البيئية ومحددات مكان الاستراتيجية .

هـ - ثقافة وطنية :

أمكانية أن تكون أكثر بالأخبار للثقافة ، وهناك اختلاف في ثقافة البريطاني ، والفرنسي ، والألماني ، إضافة إلى الاختلافات العرقية بين الجماعات ، وتكون حصة الثقافة والحدود السياسية .

و- ثقافة الأمة :

وهي خصائص أفراد من دول يتقاسمون وينتمون إلى أمة (حدود قومية) وهناك مستويات واسعة تشير إلى الثقافة الأوربية والثقافة الصينية والثقافة العربية مثلاً.

ثانياً : أنواع ثقافة المؤسسة :

اختلف النظر إلى الأنماط التي تضمها ثقافة المؤسسة ، ومن ذلك التقسيم الذي ورد بناءً على نوع المؤسسة ، وهو كالآتي^(٤) :

أ- ثقافة المؤسسات الخدمية :

تتسم ثقافة المؤسسات الخدمية بدرجة عالية من التباين ، ويعزى سبب ذلك إلى طبيعة الأهداف كونها ذات طابع خدمي ، كالجمعيات ، وقد تختلف رسالتها عن المستشفيات ، كما ان الثقافة الخدمية تشجع روح المعرفة وتميل إلى تقديم الخدمة بغض النظر عن نوعها دون التفكير الجدي بالنواحي المالية .

ب- ثقافة المؤسسات الاقتصادية :

ترمي هذه الثقافة إلى توسيع مدارك الأفراد بشأن العمل ومعطاته وتزويدهم بالمعارف والمهام الخاصة ، فضلاً عن تنشيط قدرتهم على العطاء مقروناً بتبصيرهم بأهمية التنظيمات الاقتصادية . وتتولى أهمية واضحة في اطروحات النظام السياسي بما يرسى أسس الفوز ويجعلها مرتكزاً يعول عليه في بناء الاستراتيجية وصياغة الرسالة .

ج- ثقافة المؤسسات الدينية :

تمارس هذه الثقافات الكثير من الشعائر والمعتقدات ، وتميل إلى تقديس رموزها بغية تلبية الحاجات الروحية لأعضائها ، فضلاً عن التمسك بالقواعد والتشريعات

الدينية، علماً أن درجة التمسك (قوتها) تجعل العاملين يتمتعون بمواقع محصنة يصعب اختراقها نظراً لما تجسده من قيم سامية كبيرة لديهم ، مثل غرس القيم التي تعطي الأولوية للإنسان وتغرس قيم وسلوكيات التماسك والتعاون والعمل كفريق ، وهذه القيم كشرط بقائها (٥) .

د- ثقافة المؤسسات الاجتماعية :

تتسم هذه الثقافة بتنمية الروح الاجتماعية والارشادية لمن يملكها ، وقدرتها على ممارسة بعض الأنشطة والفعاليات وتباين أعضائها بما يمتلكونه من قيم ومعايير وآليات عمل ، كما تنمي هذه الثقافة روح التماسك بين الأعضاء ، مثال ذلك المؤسسات العسكرية ، إذ تمتاز بكثافة (سماكة) الثقافة ، أي مدى تأثيرها في العاملين ، وهي تحاول غرس القيم والاتجاهات الناجحة وخصائص تحتاج إليها .

هـ - ثقافة المؤسسات العسكرية :

ومن خصائص هذه الثقافة الاسراف في تطبيق الأوامر واعتماد مبدأ وحدة السلطة وتنمية روح الضبط لدى الأعضاء والتركيز على تحقيق الهدف باستخدام لغة الأوامر والتعليمات ، ودرجة قليلة من المرونة في النقاش .

ومن الأنواع التي ذُكرت بالنظر إلى تماسكها فجاءت على النحو الآتي :

١- الثقافة القوية :

وتعرف بأنها الحد الذي يجعل الأعضاء يتبعون ما تمليه عليهم الإدارة ، ويمكن ان ثقافة المؤسسة قوية في حال كونها تنتشر وتحظى بالثقة والقبول من جميع أو معظم أعضاء المؤسسة ، ويشتركون في مجموعة متجانسة من القيم والمعتقدات والتقاليد والمعايير التي تحكم سلوكياتهم واتجاهاتهم داخل المؤسسة ، مما يجعل الثقافة قوية كون القيم الأساسية قوية ويشترك فيها العاملون (٦) .

مستويات ثقافة المؤسسة وأنواعها دراسة انثروبولوجية

تتميز الثقافة القوية بمجموعة من الخصائص ، وعلى النحو الآتي :

أ- عنصر الاجماع والمشاركة : لنفس الثقافة التنظيمية السائدة من قبل الافراد ، والذي يعتمد - الاجماع - على تعريف الأفراد بالقيم السائدة في المؤسسة وما يحصلون عليه من مكافآت وحوافز جراء التزامهم^(٧) .

ب- الثقة : تشير الثقة إلى الدقة والتهذيب ووحدة الذهن التي تعتبر عاملاً مهماً من عوامل تحقيق انتاجية مرتفعة .

ج- عنصر الشدة : والذي يرمز إلى قوة تمسك أعضاء المؤسسة بالقيم والمعتقدات السائدة .

د- الالفة والمودة : يمكن للالفة والمودة أن تأتي من خلال إقامة علاقات متينة وصميمية مع الأفراد داخل المؤسسة من خلال الاهتمام بهم ودعمهم وتحفيزهم^(٨) .

٢- الثقافة الضعيفة :

وهي الثقافة التي لا يمكن اعتناقها بقوة من أعضاء المؤسسة ولا تحظى بالثقة والقبول الواسع من معظمهم ، وتفنقر المؤسسة في هذه الحالة إلى التمسك المشترك بين أعضائها بالقيم والمعتقدات ، وهنا سيجد أعضاء المؤسسة صعوبة في التوافق والتوحد مع المؤسسة أو مع أهدافها وقيمها^(٩) .

يحتاج العاملون في الثقافة الضعيفة إلى مجموعة من التوجيهات ، وتهتم الادارة بالقواني واللوائح والوثائق الرسمية المكتوبة ، كما تتجسد في نظم الادارة الاوتوقراطية ونمط الادارة العائلي والسياسي ، وفيها تتخفف الانتاجية ويقل الرضا الوظيفي لدى العاملين ، كما قد يتم فيها الشعور بالغربة عن الثقافة والمجتمع والمحيط ، وهي ظاهرة الاغتراب الاجتماعي ، حيث تبدو القيم والمعايير الاجتماعية السائدة عديمة المعنى للفرد ، ويشعر الفرد بالعزلة والاحباط^(١٠) .

٣- الثقافة البيروقراطية :

في مثل هذه الثقافة تكون ضمن تحدد المسؤوليات والسلطات ، فالعمل يكون منظماً، والوحدات يتم بينها تنسيق ، وتسلسل السلطة بشكل هرمي وتقوم على القوة والرقابة ، ويتناسب هذا النوع من المنظمات التي توجد في بيئة مستقرة وتستطيع تحقيق الأهداف .

٤- ثقافة الإبداع :

وتتميز بتوفير بيئة عمل دينامية تساعد على الإبداع ، ويتصف أفرادها بالطموح وحب المخاطرة في اتخاذ القرارات ومواجهة التحديات .

٥- ثقافة المساندة :

تتميز بيئة العمل بالعلاقات الاجتماعية الطيبة ، فيسود جو الاسرة المتعاونة ، وتوفر المؤسسة المساواة والعدالة والتعاون ، ويكون التركيز على الجانب الانساني .

٦- ثقافة المهمة : وتكون هذه الثقافة تهتم بتحقيق الأهداف وإنجاز العمل ، وتحاول استخدام الموارد بطرق مثالية من أجل تحقيق أفضل النتائج بأقل التكاليف .

٧- ثقافة العمليات :

وتهتم في طريقة إنجاز العمل وليس النتائج التي تتحقق ، فينتشر الحذر والحيطه بين الأفراد الذين يعملون على حماية أنفسهم . والفرد الناجح هو الذي يكون أكثر دقة وتنظيماً ، والذي يهتم بالتفاصيل في عمله .

٨- ثقافة الدور :

تركز على أنواع التخصص الوظيفي ، وبالتالي الأدوار الوظيفية ، أكثر من الفرد، وتهتم بالقواعد والأنظمة ، وتوفر الأمن الوظيفي ، والاستمرارية ، وثبات الاداء الوظيفي.

الخاتمة

توصل البحث الى أهمية مستويات ثقافة المؤسسة وأنواعها الى مايلي :

- ١ - لا يمكن فهم ثقافة المؤسسة الا من خلال البيئة المادية والاجتماعية التي تشمل (اللغة ، السلوك الضاهري ، والابتكارات ، والطقوس ، والرمزيات الخ .
- ٢ - للقيم أهمية بارزة في تحديد وعي افراد المؤسسة حول ما هو مقبول وما هو مرفوض التي تساعد في حل المشكلات التي تواجه المؤسسة .
- ٣ - وجود أنماط متنوعة لثقافة المؤسسة يرجع ذلك لاختلاف البيئة العمل الثقافية والاجتماعية .

الهوامش

- (١) جيرالد ، روبرت بارون ، إدارة السلوك في المنظمات ، ترجمة : محمد الرفاعي ، اسماعيل علي بسيوني ، دار المريخ للنشر ، المملكة العربية السعودية ، ٢٠٠٤ ، ص ٦٤٨ .
- (٢) أ.د. نعمة عباس الخفاجي ، ثقافة المؤسسة ، دار الياوزي العلمية للنشر والتوزيع ، عمان - الاردن ، ٢٠١٩ ، ص ٣٤ .
- (٣) أ.د. نعمة عباس الخفاجي ، مصدر سابق ، ص ٣٦ .
- (٤) سلطان أحمد النوافل ، الثقافة التنظيمية وأثرها في خصائص وفاعلية نظام المعلومات غير رسمية دراسة تحليلية ، أطروحة دكتوراه في إدارة الأعمال ، كلية الادارة والاقتصاد ، العراق ، ١٩٩٧ ، ص ١٣-٢٠ .
- (٥) سعاد فائق البرنوطي ، إدارة الموارد البشرية ، ط ١ ، دار الأوائل ، عمان - الاردن ، ٢٠٠٣ ، ص ٢٠-٢٣ .

مستويات ثقافة المؤسسة وأنواعها دراسة انثروبولوجية

(٦) الياس سالم ، تأثير الثقافة التنظيمية على اداء الموارد البشرية ، دراسة حالة شركة الجزائر ، رسالة ماجستير في العلوم التجارية ، جامعة محمد بوضياف ، ٢٠٠٦ ، ص ٢١ .

(٧) أسعد أحمد محمد عكاشة ، أثر الثقافة التنظيمية على مستوى الاداء الوظيفي ، دراسة تطبيقية ، رسالة ماجستير في إدارة الأعمال ، الجامعة الاسلامية بغزة ، فلسطين ، ٢٠٠٨ ، ص ٢٠ .

(٨) محمد الفاتح محمود بشر المغربي ، أصول الادارة والتنظيم ، ط ١ ، دار حنان للنشر والتوزيع ، الاردن ، ٢٠١٦ ، ص ١٨٨ .

(٩) زهرة خلوف ، الثقافة التنظيمية وأثرها في الرضا الوظيفي ، مجلة الاقتصاد الجديد ، العدد ٩ ، ٢٠١٣ ، ص ٢٦٦ .

(١٠) محمد الفاتح المغربي ، مصدر سابق ، ص ١٨٩ .

(١١) أحمد موسى مهدي ، الثقافة التنظيمية وأثرها في الرضا الوظيفي وكفاءة اداء العاملين بمؤسسات التعليم العالي ، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في إدارة الأعمال ، كلية الدراسات العليا ، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا ، ٢٠١٤ ، ص ٣٤ .

(١٢) فرحات حاج بلقاسم ، ومحبوب لزهري ، ثقافة المنظمة ودورها في بناء الهوية التنظيمية للأساتذة ، رسالة ماجستير ، دراسة ميدانية بقسم العلوم الاجتماعية ، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية ، جامعة الشهيد حمه لخضر - الوادي ، ٢٠١٨ ، ص ٣٧ .

المصادر

- ١_ جيرالد ، روبرت بارون ، إدارة السلوك في المنظمات ، ترجمة : محمد الرفاعي ، اسماعيل علي بسيوني ، دار المريخ للنشر ، المملكة العربية السعودية ، ٢٠٠٤ ، ص ٦٤٨ .
- ٢- سعاد فائق البرنوطي ، إدارة الموارد البشرية ، ط ١ ، دار الأوائل ، عمان - الاردن ، ٢٠٠٣ .
- ٣- محمد الفاتح محمود بشر المغربي ، أصول الادارة والتنظيم ، ط ١ ، دار حنان للنشر والتوزيع ، الاردن ، ٢٠١٦ .
- ٤- نعمة عباس الخفاجي ، ثقافة المؤسسة ، دار اليازوي العلمية للنشر والتوزيع ، عمان - الاردن ، ٢٠١٩ .

الرسائل والاطاريح :

- ١- أحمد موسى مهدي ، الثقافة التنظيمية وأثرها في الرضا الوظيفي وكفاءة اداء العاملين بمؤسسات التعليم العالي ، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في إدارة الأعمال ، كلية الدراسات العليا ، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا ، ٢٠١٤ .
- ٢- أسعد أحمد محمد عكاشة ، أثر الثقافة التنظيمية على مستوى الاداء الوظيفي ، دراسة تطبيقية ، رسالة ماجستير في إدارة الأعمال ، الجامعة الاسلامية بغزة ، فلسطين ، ٢٠٠٨ .
- ٣- الياس سالم ، تأثير الثقافة التنظيمية على اداء الموارد البشرية ، دراسة حالة شركة الجزائر ، رسالة ماجستير في العلوم التجارية ، جامعة محمد بوضياف ، ٢٠٠٦ .

مستويات ثقافة المؤسسة وأنواعها دراسة انثروبولوجية

٤- سلطان أحمد النوافل ، الثقافة التنظيمية وأثرها في خصائص وفاعلية نظام المعلومات غير رسمية دراسة تحليلية ، أطروحة دكتوراه في إدارة الأعمال ، كلية الادارة والاقتصاد ، العراق .

٥- فرحات حاج بلقاسم ، ومحبوب لزهري ، ثقافة المنظمة ودورها في بناء الهوية التنظيمية للأساتذة ، رسالة ماجستير ، دراسة ميدانية بقسم العلوم الاجتماعية ، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية ، جامعة الشهيد حمه لخضر - الوادي ، ٢٠١٨ .

البحوث والدوريات :

١- زهرة خلوف ، الثقافة التنظيمية وأثرها في الرضا الوظيفي ، مجلة الاقتصاد الجديد، العدد ٩ ، ٢٠١٣ .