

مقياس: الثقافة الاتصالية داخل المؤسسة

المحاضرة الثامنة: العلاقة بين ثقافة المؤسسة ومفهوم الإدارة

تُعد الإدارة النواة التي من خلالها يستطيع العاملون ممارسة مهامهم ووظائفهم، وهذا ما يجعلها العنصر الأساس في تحديد الأعمال داخل المؤسسة وخارجها، كما تعتبر آلية الوصل بين الأفراد والجماعات فيما تعلق بالعمل أو العلاقات الشخصية، والذي يجسد ثقافة منظمة ما، وبالنظر إلى أن التنظيمات تطورت سواء من ناحية العاملين أو النشاطات، وتجاوزت حدود المكان، هذا ما خلق ضمنها ثقافات متعددة، وهذا ما سيرد في الآتي:

1. الثقافة الوطنية:

1.1 يقصد بالثقافة الوطنية: اجتماع مبادئ وقيم اجتماعية وسياسية وثقافية وعقائدية وتربوية متشابهة، فالثقافة الوطنية تشترك أيضا بتطور المجتمع بحد ذاته من مجموعات إلى مجتمعات ثم إلى دول ثم إلى أنظمة، كما تفسر أيضا مجمل سلوك الهيكل الاجتماعي الذي يمكن تفسيره ومعرفة مكوناته.

- إذا يمكن القول أن معرفة ثقافة الآخر أو المجموعة الأخرى تمكن من الحصول على أفضل فهم للقيم من خلال إمكانية تقارب المجموعات العُمالية داخل منظمة معينة.

2.1 الثقافة الوطنية/ محتوياتها، وخصائصها وغاياتها: تشمل الثقافة الوطنية مجمل القيم والطقوس والإشارات المشتركة بين أغلبية الهياكل الاجتماعية، كما يضيف البعض العادات والتقاليد واللغة وكذا التعليم والمعتقدات.

2. ثقافة المؤسسة والإدارة:

1.2 الإدارة بحاجة إلى نظرية: إن استنفاد التطبيقات في الإدارة يبرز الحاجة إلى نظرية تساعد في فهم أفضل ما يحدث، إن مفهوم الثقافة مبني على عدة نظريات ليست جديدة حول عمل وسيير المجتمعات البشرية، فهو يحسن قدرتنا على فهم المنظمة، إن البحث في الثقافة يندرج ضمن البحث والتسيير بمفهوم أنها تنتج أو تحقق نتائج لمساعدة أصحاب القرار على تحليل أفضل وإتخاذ القرار.

2.2 الثقافة اقتراب تنظيمي: إن الثقافة ما هي اقتراب ما بين باقي الاقترابات بفوائدها وحدودها، كما أن تناول مفهوم ثقافة المؤسسة أصبح رهان كل عمل في أو حول الإدارة، فهذا لا يعني أن مشاكل الإدارة هي ثقافية، لكن فقط بإمكانها أن تكون وسيلة تُسهل الحل.

مقياس: الثقافة الاتصالية داخل المؤسسة

المحاضرة الثامنة: العلاقة بين ثقافة المؤسسة ومفهوم الإدارة

3. الثقافة والخصائص الإدارية: ثلاثة أوجه تُميّز نشاط الإدارة، فهي فعل، وتخص مجموعة أو فريق، موجهة لتحقيق نتيجة معينة.

1.3 كونها فعل: تعتبر هنا الإشارة كنشاط يطبق على مختلف المجموعات التطبيقية الأساسية لتحقيق التلاؤم الأفضل معها وذلك بين الفرد وعلائته مع غيره، من الأفراد وبين الفوج وكذا المنظمة وأخيرا بين المنظمة والبيئة.

موقع الفعل:

- يتطلب معارف تقنية في مختلف ميادين التسيير والعلاقات مع مختلف الجعات.
- يندرج ضمن استراتيجية المؤسسة التي تحدد إطاره وتوجهه.
- ينشأ من خلال كفاءة الأفراد المرتبطة بحل المشاكل وتحليل الوضعيات.
- يتضمن إلزام أخلاقي من طرف القائد الذي كَوّن أفعاله وتصرفاته وجهة للأفراد معني بمقتضى ومسؤوليته كشخص.

2.3 مستوى الفوج والجماعة: لقيادة مجموعة معينة فإن الإدارة عليها الأخذ بعين الاعتبار الأفراد، حيث تتدخل عدّة وضعيات وتساهم الثقافة في فهم المجموعات وكل مجموعة من شأنها أن تخلق ميثاق المرجعيات، التي تمثل في مجملها إنتاج تجربتها وكذا مرجع لمعالجة الوضعيات المستقبلية.

4. تحقيق الأهداف: المهام والأهداف والغايات لا تعني نفس الحقيقة، فالمؤسسة مثلما لديها سبب لوجودها لديها أيضا أهداف وصعوبات أو عراقيل خاصة بالمدخلات، والإدارة ما هي إلا وسيلة تتركسها المؤسسة لتحقيق ذلك. إنّ قدرة الإدارة في التحكم وتوجيه السلوكيات وتحقيق الكفاءة لا تتأتى إلا باتخاذ ثلاث محددات لهذا السلوك لا يمكن فصلها:

- كفاءة القائد وقدرته على تحليل المواقف واتخاذ أفضل القرارات واتخاذ المواقف المناسبة.
- قواعد وأنظمة التسيير تساعد القائد في وضع أو تحديد الفعل المناسب.
- إنّ نجاح إدارة الأشخاص مبني على نوعية القائد أكثر من ملائمة أنظمة التسيير للأشخاص.