



التنوع الثقافي والهوية المهنية في المؤسسة الاقتصادية. قراءة

تحليلية

Cultural diversity and professional identity in the economic institution. Analytical Reading

محمد أمين هيشور

جامعة ابن خلدون تيارت ، مخبر الدراسات الفلسفية وقضايا الإنسان والمجتمع في الجزائر، mohamedlamine_haichour@yahoo.fr

تاريخ القبول: 2021-11-02.

تاريخ الاستلام: 2021-03-14

ملخص-

يعد موضوع التنوع الثقافي من بين المواضيع البارزة في الأدبيات الأكاديمية والدراسات التنظيمية نظراً للتأثير الذي تمارسه الثقافة على العاملين وسلوك المنظمة والهويات التنظيمية الفردية والجماعية، ويسهم التنوع الثقافي في فهم خصائص كل مجموعة من مجموعات العمل والتعرف على الأسلوب الناجح لإدارة المنظمة، وتحديد سياسة التعامل الداخلية، وجذب واستبقاء المواهب وذوي القدرات المعرفية وتطوير الرأسمال البشري من خلال برامج التطوير والتدريب، وإتاحة الفرص لطرح الأفكار ووجهات النظر وبالتالي القدرة على حل المشاكل الإدارية والتنظيمية، وتعزيز هوية المؤسسة وترسيخها في مخيال العاملين، ولهذا نجد المنظمات المعاصرة تستخدم التنوع الثقافي كأداة لتحقيق الأهداف الإستراتيجية على المستويين الداخلي والخارجي وخلق هوية تنظيمية قوية.

كلمات دالة -

التنوع الثقافي، الهوية التنظيمية، التمثيلات، المؤسسة الاقتصادية.

Abstract-

The topic of cultural diversity is one of the most prominent topics in academic literature and organizational studies because of the influence exerted by culture on the workers and the behavior of the organization and individual and collective organizational identities. The cultural diversity contributes to understanding of the characteristics of each group of work, identifying the successful management of the organization, defining the policy of internal interaction, attracting and retaining talents and people with knowledge capabilities, developing human capital through development and training programs, and providing opportunities to raise ideas and perspectives and thus solve administrative problems, and strengthening the identity of the organization and instilling it in the imagination of workers, and therefore we find contemporary organizations use cultural diversity as a tool to achieve strategic objectives at the internal and external levels and create a strong organizational identity .

Key words-

Cultural diversity, Professional Identity, Representations, Economic Institution .

مقدمة

تعمل المؤسسات الاقتصادية في عالم مضطرب فيه الكثير من التحديات البيئية والتهديدات الخارجية، فالتطور التكنولوجي الرهيب والاقتصاد العولمي وسرعة تدفق المعلومات أتاحت فرصاً استراتيجية للمؤسسات من أجل تطوير ذاتها وكسب مهارات التنوع الثقافي، وهو ما يفتح الطريق أمام التجديد، والاستعداد لمواجهة السيناريوهات المستقبلية، ويبدو أن استخدام الثقافة كسلاح تنافسي سيمكن المؤسسات من التغلب على الصعوبات التنظيمية.

وتعد عملية التنوع الثقافي ظاهرة تنظيمية تخضع لها معظم المؤسسات الاقتصادية في الوقت الراهن، حيث فرضت التحولات الاقتصادية العالمية في جميع المجالات على المؤسسات أهمية تبني التنوع بهدف البقاء والاستمرار، لذلك سيضل معطى التعدد الثقافي من أهم التحديات التي تواجه المؤسسات المعاصرة بسبب طبيعة البيئة التنافسية التي تتسم بالحركية وسرعة التغيير .

وقد نال موضوع التعدد الثقافي والمنظمة المتعددة الثقافات حصته في الأدبيات التنظيمية الأكاديمية، وأصبح واحد من أهم المواضيع السوسيولوجية

البارزة في الآونة الأخيرة، نظرا للتأثير الذي تمارسه الثقافة على الموظفين، وتأثير ذلك على الهوية المهنية، ولهذا تستدعي الضرورة المنهجية والإبستمولوجية توضيح ذلك، وضبط العلاقة بين التنوع والهوية، مما يساعد في فهم خصائص كل مجموعة من مجموعات العمل، والتعرف على الأسلوب الناجح لإداراتها، وتحديد سياسة تعامل المنظمة اتجاه الموظفين لتحقيق الأهداف المرجوة.

ومنه سنحاول في هذه الدراسة التعرف على أثر التنوع الثقافي على الهوية المهنية انطلاقا من الإجابة على التساؤل الرئيس التالي:

كيف يؤثر التنوع الثقافي للموارد البشرية على الهوية المهنية بالمؤسسة الاقتصادية ؟

وبناءً على التساؤل العام نطرح التساؤلات التالية:

➤ ما المقصود بالتنوع الثقافي داخل المنظمة؟ وما المقصود بالهوية

التنظيمية ؟

➤ هل التنوع الثقافي أداة إدارية فعالة أم خيار استراتيجي أم ضرورة أمثلتها ظروف البيئة الخارجية؟ وهل تتأثر الهوية التنظيمية بممارسات التعدد الثقافي داخل المؤسسة الاقتصادية؟

1. أهمية الدراسة : تكمن في النقاط التالية:

✓ تزايد الاهتمام بموضوع التنوع الثقافي والهوية المهنية في الأدبيات التنظيمية الحديثة.

✓ أصبح التنوع الثقافي في الآونة الأخيرة خيار استراتيجي للمؤسسات المتميزة والمبدعة.

✓ بروز ظاهرة التعدد الثقافي كمدخل تنظيمي جديد في عالم الأعمال.

✓ يقترن تشكل ميزان الهوية المهنية في كثير من الحالات داخل المؤسسة الاقتصادية بالتنوع الثقافي.

2. أهداف الدراسة : تهدف الدراسة إلى تحقيق جملة من الأهداف

كالتالي :

❖ معرفة كيفية تأثير التنوع الثقافي للموارد البشرية على الهوية المهنية بالمؤسسة الاقتصادية.

❖ معرفة أبعاد التنوع الثقافي وأهميتها في مواجهة التحديات البيئية

والمنافسة الخارجية.

❖ معرفة أثر الهوية التنظيمية في حياة المؤسسة باعتبارها أحد المحفزات

على الإبداع في المنظمة.

❖ إثراء المعرفة العلمية بموضوع التنوع الثقافي والهوية المهنية.

3. تحديد المفاهيم:

1.3 التنوع الثقافي :

يعرفه **liden Rosener** بأنه: ما يُميّز مجموعة من الأفراد عن غيرها اعتباراً لجملة من الأبعاد الأولية والثانوية والتي لها تأثير مباشر على هويات الأفراد مثل: النوع الاجتماعي، العرق، القدرات العقلية والجسدية، التوجه الجنسي، أما الأبعاد الثانوية فتشمل الخلفية التعليمية، الموقع الجغرافي، الدين، اللغة، والخبرات العلمية والتنظيمية (عبد الله، محمد: 2004، 213- 214).

كما يعرفه **Dobbos** بأنه: الفروقات المدركة بين الموظفين من حيث العمر، التخصص في العمل، المهنة، الجنس، بلد الأصل، نمط الحياة، خبرة الوظيفة بالمنظمة، والمركز الوظيفي، وتتضمن إدارة التنوع الثقافي الاعتراف بوجود تلك العوامل لأجل تشجيع وتطوير قوة العمل المتنوعة على الأداء الأفضل وتحفيز لبذل جهود أكبر بما يفضي إلى استخدام الامثل لطاقتها). غرياني، تاويريريت: 2016، 401)

ويعرف الباحثان صالح مهدي محسن العامري وظاهر منصور الغالبي في كتابهما الإدارة والأعمال التنوع الثقافي بأنه: قابلية المنظمة على احتضان التعدد واحترام التنوع في العمل، فالمنظمة التي تحترم التنوع تجد نفسها قد طورت ما يمكن أن يسمى المنظمة ذات الثقافات المتعددة، حيث تمتزج فيها الأعراق والخصائص السكانية والثقافات والأفكار لتعطي نتائج متميزة في الأداء، كما أن هذا التعدد في الثقافات يمكن أن ينعكس بالعديد من المزايا و نتائج ايجابية. (العامري، الغالبي: 2007، 130)

ويُعرف بأنه وجود شخصين أو أكثر ينتمون إلى مجموعات ثقافية مختلفة، يلتقون ضمن منظمة واحدة، وتكون معظم هذه المنظمات متعددة الثقافات، لأن العاملين فيها يتوزعون إلى مجموعات فرعية ثقافية مختلفة (الجنس، الأصل

العرقى) ويحدث ذلك حتى مع المنظمات التي ليس لها هيكل تنظيمي متنوع ثقافيا، فقد تكون غير ملمة بمعرفة هذا التنوع. (النعيمي، بطرس الشكر: 2016، 300)

2.3 الهوية المهنية:

يعرف **Albert and Whetten** الهوية التنظيمية بأنها: "فهم أعضاء المنظمة الجماعي للسمات الأكثر جوهرية / مركزية في المنظمة التي تميزها عن غيرها، وتتصف عادة بالاستمرارية ويفترض بالسمات الأكثر جوهرية في المنظمة أن تستمر وذلك لأنها مرتبطة بتاريخ المنظمة، كما أنه ينبغي تبحث المنظمة عن الوسائل التي تساعد على أن تميز نفسها عن المنظمات الأخرى المنافسة. (عبد الطيف، جودة: 2010، 329)

ويرى **حريم حسن** الهوية التنظيمية بأنها: تتعلق بمدى انتماء العاملين للمنظمة ككل بدلا من التي يعملون فيها أو مجال تخصصهم. (حسن: 2004، 328)

ويرى الباحثان **Fray Anne –Marie et Picoulean Sterenn** أن مفهوم الهوية المهنية يشير إلى ثلاثة عناصر رئيسية تتداخل فيما بينها لتشكل معالم الهوية وهي "تجربة عالم العمل، علاقات العمل، المسارات الوظيفية والنظرة إلى المستقبل. (Marie et Sterenn ; 75-76 2010)

وتشكل الهوية التنظيمية في المنظمة من القيم الجوهرية والمعتقدات التي تواجه تصرفات العاملين بالمنظمة، إذ يكون للإدارة العليا دورا أساسيا في تشكيلها والإجابة عن السؤال "من نحن" كمنظمة، فذلك يؤثر في تفسير الأمور وتحديد التحديات عند صياغة الإستراتيجية والاتصال بالخارج وحل النزاعات التنظيمية. (عبد الطيف، جودة: 2010، 329)

4. الدراسات السابقة حول الموضوع :

1.4 الدراسات السابقة المتعلقة بالتنوع الثقافي:

الدراسة الأولى: دراسة قام بها **G ,Hofstede** حول الثقافة المتعددة، حيث يرى الباحث استحالة إيجاد نظرية عامة للمنظمات، لأن النظريات وضعت من عقول مختلفة والتي تعترف بالنماذج المختلفة، وهو ما يوضح في الأصل حجم الاختلافات الثقافية بين الأمريكيين والأوروبيين، وبين الأوروبيين أنفسهم من

ناحية أخرى، كما أن تجارب نقل النماذج التنظيمية من بلد إلى آخر أثبتت فشلها، وقد حاول Hofstede تحليل الثقافة انطلاقاً من أربعة أبعاد ثقافية رئيسية هي كالتالي: بعد مسافة القوة (البعد الرتبي)، بعد تجنب عدم التأكد (التحكم في اللابئين)، بعد الفردانية / الجماعية، بعد الذكورة / الأنوثة. (Devillard, Rey:2008,77)

الدراسة الثانية : قام بها الباحث **وليام أوشي**، وفي محاولة للبرهنة على سر تفوق الإدارة اليابانية وكفاءة منظماتها الاقتصادية مقارنة بالمنظمات الأمريكية، حاول **أوشي** تطوير أسس جديدة للتفكير الإداري، جهوده العلمية ظهرت في كتابه: **كيف يواجه الأمريكيون التحدي الياباني** (العديلي: 1995، 174) الكتاب يشرح القفزة النوعية للمؤسسات اليابانية من خلال التركيز على أبعاد الثقافة، ومن جهة أخرى يعتبر **أوشي** أول من تحدث عن الثقافة كعامل محدد في تصميم أنظمة المراقبة داخل المؤسسة.

2.4 الدراسات المتعلقة بالهوية التنظيمية:

الدراسة الأولى: قام بها الباحثان في عالم الاجتماع: **Sainsaulieu, Iribarne** وظهرت أعمال وأبحاث **سانسوليو** كتكملة لأعمال **ميشال كروزيه** وهذا ضمن تيار التحليل الاستراتيجي، فقد ساهم ويقوة في تطوير هذا التيار في فرنسا، حيث قاد العديد من البحوث في مركز علم الاجتماع المنظمات حول ثقافة المؤسسة وهوية الأفراد في التنظيمات، برزت من خلال مؤلفاه: **الهوية في العمل، L'identité au Travail، علم الاجتماع المؤسسة sociologie de l'entreprise**، أين أكد على أهمية التحليل الثقافي داخل المنظمات والورشات، ويُميز **رونو سانسوليو** بين ثلاثة أشكال من الإنتاج الاجتماعي للثقافة: الانتقال من السلف، والتأثير المعياري، والتعلم التنظيمي. (Alexandre et Krylov ; 2011,133)

الدراسة الثانية: قامت بها الباحثة **Brickson** هدفت الدراسة إلى بيان كيفية قيام إدارة المنظمة بربط هويتها التنظيمية بالأطراف الأخرى، اختارت الباحثة عينة مكونة من 1126 موظفاً في نحو 28 منظمة تعمل في صناعات الشراب دون كحول في بريطانيا، وتوصلت الدراسة إلى أن العلاقات مع الأطراف المعنية لها تأثير كبير في إدراك الفرد لماهية المنظمة التي يعمل معها، كما

توصلت الباحثة بضرورة الاهتمام بالهوية التنظيمية إذ ان المنظمات كالأفراد تمتلك هوية تنظيمية خاصة بها. (عبد الطيف ، جوده:2010،138)

الدراسة الثالثة: دراسة عبد الطيف عبد اللطيف ومحفوظ أحمد جودة بعنوان: دور الثقافة التنظيمية في التنبؤ بقوة الهوية التنظيمية ، هدفت الدراسة إلى تحديد دور الثقافة التنظيمية في التنبؤ بقوة الهوية التنظيمية ، وأظهرت نتائج الدراسة أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات أفراد العينة إزاء الهوية التنظيمية ترجع لإلى العوامل الشخصية المتعلقة بالرتبة الأكاديمية. (عبد الطيف، جودة:2010، 119- 156)

5. أهمية التنوع الثقافي في المؤسسة: إن فهم التنوع يمكن أن يساعد على إعادة تصويب الرؤية التنظيمية وتحديد قائمة الأهداف المنشودة، فضلا عن توزيع المنتجات وتعديل الاستراتيجيات والممارسات التنظيمية، والأسس التي من شأنها النهوض بمهامها، لذلك يعتبر التعدد وسيلة تنظيمية لترجمة الخطط إلى نتائج فعلية، وتبرز أهمية التنوع الثقافي من خلال تحقيق المزايا الآتية:

➤ يعد التنوع وسيلة للربح الاقتصادي والتجاري من خلال نشر ثقافة التجديد وضخ دماء جديدة في جسم المنظمة، فضلا عن صقل الإيديولوجيات المتوافرة على جميع المستويات والتي تسهم في فعالية المنظمة.

➤ يزداد الولاء لدى العاملين الذين يشعرون إن فرص التقدم والنمو الوظيفي لا يقتصر على جماعات معينة أو شريحة معينة.

➤ استشعار حاجة الإدارة إلى جذب قوة عمل ماهرة ومدربة وتعلم متبادل ومشاركات في الرأي والتصور.

➤ يعد التنوع ضرورة استراتيجية للاحتفاظ بالموهبة العالية، ويقلل استنزاف العاملين الماهرين، وصناع المعرفة، إذ يساعد التنوع الثقافي المنظمة في التطوير والحفاظ على الأشخاص الموهوبين، إذ تستطيع المنظمة ذات السمعة العالية والجيدة جذب أفضل المتقدمين للعمل من بين الرجال والنساء والمجموعات ذات الثقافات المتعددة.

➤ تفعيل القرارات الاستراتيجية للقيادات الإدارية، حيث إن تعامل القادة بصدق وبراعة مع التنوع من شأنه أن يرسم هيكل تصوري صحيح يعكس أفضل النماذج والممارسات لدعم التغيير . (النعيمي، بطرس الشكر: 2016، 300)

➤ يؤثر التنوع الثقافي في الكلفة، إذ أن المنظمات التي تتبنى التنوع تزيد من الراحة في العمل للمجموعات المتنوعة، وبالتالي يقلل التنوع من الغياب ودوران العمل وما يرتبط بها من كلف إضافية.

يوفر التنوع الأسس العميقة والعريقة في حل الخلاف للمشكلات واتخاذ القرارات الصائبة. (أثير عبد الله: 2014، ص 213- 214)

6. أبعاد التنوع الثقافي في المؤسسة الاقتصادية: هناك ثلاث أبعاد للتنوع الثقافي حددها الباحثين في مجال الثقافي للمنظمة وهي:

1. منظمة خبيرة: تسعى المنظمة في دنيا الأعمال لأن تكون خبيرة في تقديم الخدمات للزبائن، واحترامهم وإرساء بيئة عمل صديقة للإنسان، وتوفير فرص متساوية للمبدعين والمبتكرين، وتكريم الجميع بطريقة منصفة.
فالمنظمة الخبيرة ما هي إلا ناتج لنضوج المنظمة المتعلمة، فالقادة أو ما يعرف بالعالم التحويلي هو وسيلة وحيدة التي من خلالها يمكن لأي منظمة أن تصبح خبيرة و متميزة.

2. إدارة تنفيذية ناجحة: تلعب الإدارة الناجحة دورا رئيسيا في العملية الأكثر أهمية للمنظمة ألا وهي استخدامها لإدارة التنوع في قوة العمل لتحسين موقع السوق وقيمة حملة الأسهم، ولكي تكون الشركات ناجحة ينبغي عليها الاستمرار في النظر للمستقبل وليس إلى الماضي، مع تبني سياسة تدريب وتحفيز وتطوير وتوجيه واحدة لكافة العاملين، والنظر لمستقبل العاملين نظرة متوازنة، ولكي تكون الإدارة ناجحة ينبغي عليها أن تكون واضحة في مكافأتها وتقديراتها للموظفين، تواصلها، احتفائها بموظفيها في العلن، حتى يكون ذلك حافزا للآخرين، قيامها بتقديم المكافأة لزيادة قيمتها المعنوية .

3. رعاية الموهبة: أشار Hughes أن رعاية الموهبة هي مهمة لسببين: السبب الأول هو تمكين المنظمات من الحفاظ على الموهبة، والسبب الثاني يرتبط بالمدى الذي يشترك فيه هؤلاء العاملين، وعلى إشراكهم أكثر كلما كانوا أكثر ميلا لقبول الأشياء الإيجابية حول المنظمة مساهمين بذلك في تطوير العلاقات داخل المنظمة.

7 . التعدد الثقافي خيار استراتيجي أم ضرورة حتمية ؟

التنوع الثقافي في جميع الوضعيات هو خيار استراتيجي أملتته الظروف البيئية المحيطة، ولأن الفوائد المحتملة للتنوع يجب أن تكون أكبر من حجم التكاليف المحتملة، فإن التحدي الذي يواجه المؤسسة الاقتصادية هو نجاحها بزيادة فعالية الإدارة في المنظمات المتعددة الثقافات، بينما يتم خفض السلبيات المحتملة للتنوع، وبالتالي على الموظفين العمل كفريق واحد وعلى المديرين التعامل بشكل مختلف عما كانت عليه في الماضي، وكما ينبغي عليهم إعادة تصميم استراتيجيات تحفيزية وتفاعلية وتصورية وتعليمية جديدة، وتدعيم الرؤية الموحدة لتشجيع الموظفين على الإبداع.

إن تطوير ثقافة الموارد البشرية وتطوير علاقات الثقة مع الموظفين وإعادة هندسة الإدارة ونمذجة الاتصال التنظيمي كلها قضايا على سبيل المثال لا الحصر تحتاج إلى عقلية تنظيمية متفتحة، ولتحسين الصورة الاجتماعية للمؤسسة وتعزيز الجاذبية، لابد من توضيحات جسام، صحيح أنه لا توجد مؤسسة معصومة من الصراعات كما لا يوجد ولاء كعمارة عالمية مطلقة فقط «الممارسات الجيدة» التي تتكيف مع كل حالة تدفع المؤسسة بوضعها في أعلى المراتب أو في الصدارة.

8 . الهوية المهنية مسارات فردية أم جماعية ؟

إن عملية بناء الهوية فردية كانت أو جماعية ليست سوى ثمرة استنتاجات الفرد وعصارة خلاصاته من خبراته. غير أن هذه العملية الفردية غير ممكنة بدون علاقات اجتماعية وهو ما يدفعنا إلى الاعتقاد بأن هوية الفرد تشمل حتما بعض ما تعلمه. إن بناء الهوية يتطلب التعلم في اللحظات التي تسمح بعلاقة الذات مع الكائنات الفردية بعضها البعض، ومع المؤسسة، فبدون خبرة الآخرين، وبدون ملاحظة أقران المهنة، وبدون تقاسم المعلومات، تصبح هوية العامل ليست ناضجة. إذن فالبعد الجماعي يساعد الإنسان إلى الوصول بفضل الآخرين إلى جميع درجات الاعتراف الموجودة في حياته المهنية، كما أن الانتماء إلى المنظمة هو أيضاً ناقل للهوية، والعلاقة بالمنظمة تسمح بوجود هذه الهوية؛ حيث يدمج الفرد دون وعي تقريباً الإيماءات أو الكلمات أو المبادئ أو القيم أو حتى مصطلحات المؤسسة التي يعمل بها في مخياله الذاتي. علاوة على ذلك، فإن

المنظمة لديها كل الاهتمام في حدوث ما يؤثر على الجودة والتماسك والاعتراف المتبادل، ومن وجهة نظر تنظيمية، يمكن القول أن الهوية التنظيمية هي صورة معرفية يحتفظ بها أي عضو في المنظمة، حيث يتكون هذا التمثيل المعرفي من الخصائص المختلفة لمؤسسة يعتبرها العضو مركزية ومميّزة ودائمة، إنها نتيجة تفسيرات وتمثّلات واستيعاب العالم التنظيمي الذي يختبره الممثل، ويتم فهم هذا العالم من خلال الأهداف والرسائل والممارسات والقيم والإجراءات. (Sanya Pelini , 2013,36) وترتبط الهوية حسب خصائص المهنة التي تُمارس، لأن لكل مهنة تعريف موضوعي مشترك بين جميع أفراد المجتمع، ويحدد الفرد هنا في نشاط العمل استخدام معرفته وأسلوبه الشخصي ومنطق عمله واستراتيجياته ومهاراته التي تشكل هويته المهنية، وعلى الرغم من لكل مهنة هويتها ذات الخصائص التاريخية، فإن الفاعل التنظيمي يمتلك إيماءات ومنطق مهنته، وبالتالي يبنى الفرد هويته المهنية طوال فترة تدريبه على المهنة وتطورها.

إن عملية بناء الهوية التنظيمية تكون نتيجة اختيارات الشخص نفسه داخل جسد المنظمة، حيث يستخلص الأفراد استنتاجاتهم ودروسهم من تجاربهم الاجتماعية وقواعد مهنتهم، لذا فهو عملية مستمرة وديناميكية وتفاعلية. بعبارة أخرى، دستور الهوية المهنية يُمارس طوال الحياة المهنية، ولذلك فهو يتغير مع مرور الوقت، إنه يخضع للتغييرات والتطورات التي تفرضها المؤسسة والفرد نفسه والبيئة الاقتصادية ككل، ومعنى هذا أن الأفراد يقومون أيضاً ببناء هويتهم المهنية من خلال العضوية في مجموعات اجتماعية، ويمكن أن تكون هذه المجموعات فريقاً أم أشخاصاً على نفس المستوى الهرمي، المهم أفراد مرتبطون بنشاط مشترك، يمثلون مجموعة متجانسة من الإجراءات والقيم والمعايير والسلوكيات والمعتقدات التي هي مصدر بناء الهوية. حيث يُنظر إلى العمل هنا على أنه مساحة للتنشئة الاجتماعية التنظيمية والتعرف المشترك مع الآخر، فهو مرجع يمارس الفرد منه التقليد، والمقارنة أو التمايز، والاتصال بهذه المجموعة يحدد جزئياً خصائص الانتماء، بيد أن التغييرات التنظيمية تبلور العديد من التوترات الهويةية، لهذا فالانتماء إلى المنظمة يوفر لهم الطريقة الوحيدة للتعبير عن جزء من هويتهم وشخصيتهم وربما انتمائهم المنظمي

وبالتالي فإن تعميق فكرة الاعتماد المتبادل في مثل هذا السياق يمثل خط أحمر مثير للاهتمام. (Djabi et Chanlat ; 2014,55)

9. التنوع الثقافي وديناميات الهوية

تظهر ديناميكية تحول الهوية عندما يواجه الفرد تناقضاً حاداً داخل الهيكل التنظيمي، فيعمل على إيجاد حل من أجل الحفاظ على هوية ذاتية إيجابية، وينتج هذا عن حقيقة أن الفرد ينتمي إلى مجموعة يقدرها بشكل سلبي، ويرغب في الانضمام إلى مجموعة مرجعية يقدرها بشكل إيجابي، فيتساءل الممثل عن وضعه الحالي الذي يعتبره بعيد عن الهوية التي يرغب في بنائها، حيث تكون المقاومة النفسية في هذا السياق هي مقاومة ذات طبيعة اجتماعية، وهنا سيحاول الشخص الذي يرغب في الحفاظ على العلاقات البينشخصية تقليل تضارب الهوية، وإذا لزم الأمر بعد ذلك أن ينأى بنفسه عن المهنة حتى لو كانت بالنسبة له المهنة ضرورية من أجل تلبية اشباكات سيكو اجتماعية ومعايير معينة.

ويشير الفرد إلى الهوية والارتباط العاطفي بمهنته في صورة "المهنة الفريدة لمشاريعه الشخصية" التي تسمح له أو للأفراد الملتحقين ببناء هوية اجتماعية، ومع ذلك، فمن الضروري توضيح أنه إذا كان هؤلاء الفاعلون يرغبون في دخول المهنة فإنه في الغالب يكون صعب الاندماج لفترات معينة بسبب الاختلافات والفروق الثقافية؛ وأحياناً، نرى صراعات الهوية يظهر نتيجة أن المؤسسة بمثابة مجتمع مصغر يحوي ذهنيات مختلفة على المستوى الاجتماعي والتنظيمي، فإذا أظهرت هذه المجموعات المهنية دافعاً قوياً لمهنتهم، فيبدو أنهم قد شكلوا ديناميكية "دفاعية" بما يتماشى مع منطوق استمرارية الهوية.

عموماً يمكن القول أن القيم الثقافية الراسخة في جهاز المؤسسة هي الأساس في التصدي للصراعات والاختلافات الداخلية، وهنا تصبح قراءة المشهد التنظيمي للمؤسسة هي من صميم إرادة الطاقم الفني والإداري، مما يسهم في تحقيق المزيد من التقدم التنظيمي والنجاحة الأدواتية، حيث تمنح « المقاربة الثقافية للمؤسسة » للطاقم المسير قوة إرغام جبرية لمختلف التمثلات والأفعال، وبمعنى آخر فإن فهم أوضاع المؤسسة يأتي عن طريق استثمار وتوظيف الجانب الأخلاقي والإيجابي للثقافة من طرف المسيرين، المسؤولين عن تدعيم وتعزيز

المركز التنافسي للمؤسسة من خلال تبني استراتيجيات معينة تسمح بالارتقاء في الأداء والإنتاج .

10. رمزية التنوع الثقافي كعربون للهوية التنظيمية :

إن التحدي الحقيقي المطروح في عالم المؤسسة وإدارة الأعمال هو كيفية التعرف على نمط التفكير لدى الفئات السوسيو مهنية، ذلك أن معرفة وتشخيص ثقافة العامل يسمح بمعرفة الذهنية والسيكولوجية الشائعة لدى العاملين والموظفين، لكن يمكن القول أن التغلب على هذا التحدي والصعوبة التنظيمية يمكن في فهم وتفسير كيف يفكر العمال؟ وكيف يتصرفون؟ وكيف ينظرون؟ وكيف يمثلون؟ وبمعنى آخر، يصعب تفسير كيف؟ ولماذا؟ تتصرف مجموعة مهنية أو مجموعة من الأعضاء على هذا النحو؟ أن تفهم لماذا تتصرف مجموعة مهنية مثلما يفعلون أمر في غاية الصعوبة؛ لأننا بصدد تحديد القيم التي توجّه السلوك والفعل والممارسة، كما أن الإجابة على هذا اللغز ربما يسمح بحل معظم المشاكل التنظيمية التي تواجه المؤسسات الاقتصادية في زمن « عدم اليقين » .

إن التحكم في التقلبات السلوكية وتحقيق توافقية العلاقات الاجتماعية الداخلية، وإنتاج المعنى الذي يحسن التصاق الموظفين إلى جانب آليات التحفيز والإغواء، تُعبر بشكل أو بآخر عن الحالات الوظيفية للأعمال الاجتماعية داخل المؤسسة، وهنا يكون بمقدور المسيرين الماهرين الاستثمار الأمثل في السلوكيات الإيجابية المعززة للعمل الجاد والمثمر وبالمقابل دحض السلوكيات السلبية. وفي الحالة هذه، تصبح الهوية المهنية أداة استراتيجية فعالة تسمح لأعضاء نفس المهنة بالتعرف على أنفسهم والاعتراف بخصوصياتهم في الخارج، فهي تفرض عملاً مزدوجاً للتوحيد الداخلي من جهة، والاعتراف الخارجي من جهة أخرى، (Mukamurera et Balleux ; 2013 ,76) ومنه فالهوية التنظيمية مفتاح للاندماج الاجتماعي التنظيمي وانسجام الأعضاء الفاعلين في الشركة، وتحقيق التميز التنظيمي وأهم عامل « يُمهّد » طريق النجاح « تنظيمياً واستراتيجياً » .

خاتمة:

يمكن القول في ختام هذه الدراسة إن التعدد الثقافي له دور استراتيجي في تشكيل الهوية التنظيمية بالمؤسسة، كما تعد الثقافة مؤشرا لإزالة القيود التنظيمية ومساعدة المؤسسة الاقتصادية على إحداث التغيير والتطوير بهدف مواكبة متطلبات البيئة الاقتصادية وتحقيق النجاح الاستراتيجي بالتركيز على المدخل الثقافي. فتشكيل ثقافة داعمة للهوية التنظيمية، يبدأ من خلال التخلي عن القيم التسييرية التقليدية، وخلق لغة جديدة، ومفردات ومصطلحات توافقية، وتأسيس قيم ثقافية جديدة تراعي المهارة الفردية والجماعية، وتبعث سلوكيات جديدة ومعايير تشاركية، وكل هذا يزيد من الرسالة الاستراتيجية القوية للمؤسسة الاقتصادية.

توصيات الدراسة:

- ضرورة تعزيز واثمين التعدد الثقافي والهوية المهنية الداعمة للتميز التنظيمي.
- العمل على تحفيز الأفراد وتشجيعهم واستثمار ما لديهم من طاقات ومعارف لفائدة المؤسسة.
- تطوير فرق العمل والعمل على تحقيق العدالة التنظيمية بهدف تشجيع قبول التطوير والتخفيض من مقاومته.
- إجراء المزيد من البحوث العلمية فيما يخص التعدد الثقافي والتهوية التنظيمية في مؤسسات اقتصادية جزائرية باستخدام شبكة من أدوات التحليل الكيفي.
- الاستفادة من تجارب المؤسسات الناجحة في توظيف التعدد الثقافي والهوية المهنية.

المراجع

1. أشير عبد الله محمد (2014)، تأثير معالجات التنوع في الموارد البشرية في الأداء التشغيلي، دراسة استطلاعية لأراء عينة من مديري محطة كهرباء القدس الغازية، مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعة، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة بغداد، العراق، العدد الأربعين.
2. عبد الحميد غرياني، نور الدين تاويريت، (2016) التنوع الثقافي في الشركات متعددة الجنسيات ودوره في ديناميكية جماعة العمل، دراسة ميدانية بمجمع أورهود - حاسي مسعود - ورقلة، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة قسدي مرباح، ورقلة، العدد 24.
3. صالح مهدي محسن العامري، طاهر منصور الغاليبي (2007)، الإدارة والأعمال، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن .
4. فلاح تايه النعيمي ، لؤي لطيف بطرس الشكر (2016)، إدارة التنوع الثقافي وأثرها في المرونة الإستراتيجية، دراسة ميدانية، مجلة الاقتصاد والإدارة ، السنة الثامنة والثلاثون، العدد 106.
5. ناصر محمد العديلي (1995)، السلوك الإنساني و التنظيمي ، منظور كلي مقارنة، معهد الإدارة العامة، الرياض.
6. عبد الطيف عبد الطيف ،محفوظ أحمد جودة (2010)، دور الثقافة التنظيمية في التنبؤ بالهوية التنظيمية :دراسة ميدانية على أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الخاصة، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، المجلد 26 ،العدد الثاني .
7. صالح مهدي محسن العامري، طاهر منصور الغاليبي (2007): الإدارة والأعمال، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
8. حريم حسن (2004) ، السلوك التنظيمي ،سلوك الأفراد والجماعات في منظمات الأعمال ،دار حامد للنشر والتوزيع ،عمان ، الأردن .
9. فلاح تايه النعيمي ، لؤي لطيف بطرس الشكر (2016): إدارة التنوع الثقافي وأثرها في المرونة الإستراتيجية، دراسة ميدانية، مجلة الاقتصاد والإدارة ، السنة الثامنة والثلاثون، العدد 106.

المراجع الأجنبية

10. Alexandre Slobodskoi et Valéri Krylov (2011) ; « L'évolution De La Culture D'entreprise Dans La Société En Transition ; Le Cas De La Russie » Sociologies Pratiques, Vol2 , N° 2.
11. Djabi Mélia et Chanlat Jean-François,(2014) « L'identification à l'organisation en contexte de changement » Le cas de la SNCF, Revue française de gestion, Vol 1, N° 238.
12. Eunice Sanya Pelini(2014) ; Construction de l'identité professionnelle des enseignants Exemple des enseignants au Kenya, Revue française de gestion, Vol 1 N° 238.
13. Fray Anne –Marie et Picouveau Sterenn(2010) : « Le Diagnostic de L'identité Professionnelle ;Une Dimension essentielle pour la qualité au travail » ,Revue Management et Avenir , Vol 8, N 38 .
14. Olivier Devillard, Dominique Rey (2008) ; Culture D'entreprise, Efficacité et Performance Collective, Dunod, Paris.
15. Kais Lassoued(2005) ; Relation Culture D'entreprise Contrôle De Gestion ; une étude empirique, La Revue des sciences de Gestion, Vol 6, N° 216.
16. Joséphine Mukamurera et André Balleux (2013); Malaise dans la profession enseignante et identité professionnelle en mutation Le cas du Québec,Revue Recherche et formation ,N74 .