

مقدمة تطور نظريات التنظيم وظهور العديد من المفاهيم لتفسير العمل برزت مصطلحات جديدة ، والثقافة الصناعية وهي تلك المعارف والأفكار والمواقف والممارسات اليومية التي الثقافة التسييرية وهي مجموعة اكتسبها العامل من خلال تواجده في المصنع بمثابة سلوكيات مميزة. المعارف والقيم التي توجه تفكير وسلوك المسيرين في ممارستهم للعملية التسييرية فهذه المفاهيم اقتصر على جانب معين من مكونات المنظمة ، الأول اقتصر على العمال والثاني على المصنع فقط والمنظمة أشمل من ذلك والمفهوم الثالث اقتصر على جانب التسيير أي تناوله كعملية سلوكية بالبعد الثقافي أي ثقافة التسيير ومن المصطلحات الأقرب بعد هذه نجد: القيم الإدارية أو قيم العمل التي ركزت البحوث عليها كثيرا باعتبارها نسبا قابلة للقياس واعتبرت جوهر الثقافة التنظيمية رغم أن هذه الأخيرة لا تعني القيم فقط وتشير إلى المعتقدات بخصوص ما هو حسن أو سيء وما هو مهم أو غير مهم والقيم هي التي تولد الاتجاهات التي تحدد السلوك وبالتالي فإن قيم الأفراد الذين يتمتعون بالأدوار القوية داخل المنظمة هي المسؤولة عن تشكيل شخصية المنظمة . والمجموعة الأخيرة من المصطلحات تكون قريبة أكثر من مفهوم الثقافة التنظيمية وقد يكون اختلافا في الاصطلاح فقط وليس في المعنى التي منها : حضارة المنظمة وثقافة المؤسسة على اعتبار أن هناك اختلافات في التراث الفكري بين مصطلحي الثقافة والحضارة وأيضا بين المؤسسة والمنظمة عملي ميداني والثاني نظري أكاديمي. والتي من خلالها يستطيع إدارة منظمة العمل التأثير في الثقافة التنظيمية للعاملين، فان الرسالة الاساسية للشركة هي "فكر بشكل مختلف Think differently". وتعكس عبر عملياتها التسويقية الفريدة هذه الروح للابتكار، في جانب تعمل الطقوس، حيث تمتلك ابل سلسلة واسعة من المحال التجارية حول العالم، مخصص لعرض المنتجات الخاصة بالشركة. ففي الوقت الذي بدأ فيه انتشار المتاجر الرقمية على المستوى العالمي، أخيرا، والابتكار، وبالتالي تشكيل هوية المنظمة. بالنسبة للعملاء،