

يُعدّ البحث في ثقافة المؤسسة موضوعاً حديثاً نسبياً، يُعقّده اختلاف الثقافة بين المؤسسات وداخلها، خاصةً في المؤسسات المتحالفة أو المدمجة. غالباً ما يفرض المدراء المغتربون قيمهم، متجاهلين ثقافة المؤسسة المضيفة بدلاً من التفاعل معها. لأنّ الثقافة نظامٌ لتقاسم المواقف والقيم والمعتقدات، فإنّ طبيعة هذا النظام تحدد سلوكيات الفاعلين وعملياتهم الاستراتيجية. لذا، تُعدّ معالجة التنوع الثقافي في الممارسات الاستراتيجية ضروريةً، لما لها من تأثيرٍ حاسمٍ على نجاح المؤسسة في وضع وتنفيذ استراتيجياتها بفعالية، عبر المواءمة بين الثقافة واختيار التوجهات الاستراتيجية. يُعتبر البحث في إدارة الثقافات المتعددة مجالاً حديثاً، ركز الباحثون فيه على نتائج التنوع الثقافي (عائق أم مصدر ربح) أكثر من التركيز على كيفية بناء التآزر بين الثقافات. تُطرح صعوبات إدارة الأفراد من ثقافات متنوعة حول ثلاثة محاور: التعددية الثقافية، الهوية الثقافية، والتعاون.