نظرية الشركة التكيفية لسيرت ومارش: تُعرف أيضًا باسم نظرية السلوك التنظيمي للشركة، تم تطويرها من قبل سيرت ## ومارش في عام 1963. ترى النظرية أن المنظمة هي مجموعة من التحالفات مع أهداف متناقضة، وتتميز بالتفاوض والتسوية بين تلك التحالفات. تستند النظرية إلى فكرة أن المنظمات تتعلم من خلال تجاربها السابقة وتعدل سلوكها وأهدافها لتحسين كفاءتها. وتعتمد نظرية سيرت ومارش على أربعة مبادئ أساسية لاتخاذ القرار: **أ. حل شبه كامل للنزاعات:** يتم التعامل مع المشاكل بشكل تسلسلي بدلاً من محاولة إيجاد حل واحد شامل. **ب. القضاء على عدم اليقين:** تواجه المنظمات عدم اليقين في مجالات مثل السوق أو إضراب العمال، ويجب على الشركة العمل على إزالة هذا عدم اليقين بشكل تدريجي من خلال التفاوض المباشر مع بيئتها. **ج. البحث عن الحلول القريبة من المشكلة:** يتم البحث عن حلول محددة لمشكلة معينة، ويتم ذلك غالبًا من خلال تطبيق حلول معروفة مسبقًا، مما يدل على أن فاعلي المنظمة نادرًا ما يبتكرون حلولًا جديدة. **د. التعلم التنظيمي:** تُغير الخبرة المكتسبة من تأثيرات القرارات السابقة سلوك المنظمة بشكل تدريجي، مما يؤثر على ثقافة المنظمة ومبادئ عملها. **الخاتمة:** يُظهر كامبل وآخرون (2009) أن القرارات غير مفيدة للمنظمات أحيانًا، حتى لو اتخذها مدراء مسؤولون، حسن النية، وذكيون. وقد حددوا أيضًا "مواقف علم الأحمر" التي قد تؤثر على عملية اتخاذ القرار، مثل صراعات المصالح، التعلقات العاطفية، والذكريات. يقترح المؤلفون نهجًا معينًا لتجنب هذا التأثير، مثل وضع قائمة بالخيارات المتاحة، والتحقق من وجود صراعات المصالح، وهدفهم هو تحديد أي نقاط قد تؤثر على طريقة عمل دماغنا أثناء اتخاذ القرار.

Summarized by © lakhasly.com