The Organizational أداة لتقييم الثقافة التنظيمية (1999) Cameron &Quinn صمم الأداة OCAI أداة تقييم الثقافة التنظيمية لقياس ثلاثة جوانب هي: قياس الثقافة التنظيمية الحالية، وقياس الثقافة التنظيمية (OCAI) Culture Assessment Instrument المفضلة والمرغوبة، وتشخيص فجوة الثقافة التنظيمية، وكل أربع فقرات موزعة على هذه الجوانب الستة تمثل استجابة لواحد من اربع انواع للثقافة التنظيمية (ثقافة القبيلة، ثقافة السوق والثقافة الهرمية). وتعتمد هذه الأداة على منظور مدخل القيم التنافسية يركز على خصائص ومكونات الثقافة التنظيمية. ويقوم مدخل القيم المتنافسة على العمل على تشخيص القيم المختلفة للثقافة التنظيمية بالاعتماد على بعدين أساسين (انظر الشكل رقم 1) في ضوء المؤشرات الأساسية للمنظمات الفاعلة. أما البعد الأفقي فيشير إلى المدى الذي تركز فيه المنظمة على التوجه الداخلي والتكامل أو التوجه الخارجي والتكيف (الصراع بين داخل المنظمة والبيئة الخارجية). والتقاطع بين هذين البعدين ينتج أربعة أنواع من الثقافات التنظيمية، يمكن توضيحها على النحو التالي: 1- حيث يكون تركيز المنظمة على قيم المرونة مع التركيز على البيئة الداخلية. ويتمثل :Clan culture ثقافة القبيلة أو ثقافة الجماعة النمط القيادي فيها بالنمط المراقب الأبوي الذي يقدم التسهيلات اللازمة للمرؤوسين، ويوجد في هذه الثقافة العلاقات التي تمتاز بالإخلاص والولاء والتقاليد والتماسك، أما التركيز الاستراتيجي لها فيكون نحو تطوير المورد البشري والالتزام والأخلاق وأساليب الاتصال ضمن هذه الثقافة علائقية وأفقية في التوجه أما عمليات اتخاذ القرارات فتتميز بكونها عملية تشاركية وغير مركزية. والمنظمات التي تركز على ثقافة القبيلة تستخدم الترابط والتماسك والعضوية كعوامل تحفيزية للعمل. 2- ثقافة الإبداع حيث يكون تركيز المنظمة على قيم المرونة مع التركيز على البيئة الخارجية. والنمط القيادي السائد هو : Adhocracy culture الابتكاري الذي يأخذ بالمخاطرة والتغيير. وتكون عوامل النمو والدافعية والإبداع والتنوع هي العوامل المحفزة في المنظمات التي تعتمد الثقافة الإبداعية. 3- ثقافة السوق حيث يكون تركيز المنظمة على قيم الثبات والرقابة مع التركيز على :Market culture البيئة الخارجية. وتركز على خارج المنظمة والرسمية والمركزية وتسعى لتحقيق الإنتاجية والكفاءة القصوى ، وتركيزها الأساسي يتجه نحو الربح من خلال المنافسة والإنجاز، وأساليب الاتصال في هذه الثقافة هي تعليمية ومتجه نحو الإنجاز والنتائج. والمنظمات التي تركز على هذه الثقافة تستخدم التنافس والإنجاز الناجح للأهداف المحددة مسبقاً كعوامل تحفيزية للعمل. 4- ثقافة البيروقراطية "الهرمية": حيث يكون تركيز المنظمة على قيم الثبات والرقابة والتركيز على البيئة الداخلية. وتوجهاتها الرئيسة تنصب نحو القواعد والأوامر والسياسات والتنظيمات والكفاءة، أما النمط القيادي فهو المنسق والمنظم والمرتب، ووسائل الاتصال ضمن هذه الثقافة تكون منظمة وعمودية في التوجه أما عمليات اتخاذ القرارات فتتصف بالمركزية. وأن كل خاصية من تلك الخصائص تلقى الضوء على جانب من جوانب العملية التنظيمية، (2000) أن تلك الخصائص موجودة في جميع المنظمات، ومع ذلك فان هذا لا يعنى تشابه الثقافة التنظيمية لجميع المنظمات، حيث تتفاوت درجة تلك الخصائص باختلاف دورة حياة افضل أدوات قياس الثقافة التنظيمية؟ والعناية الصحية OCAI المنظمة ونمط الصناعة التي تنتمي لها. لماذا تعد أداة القياس ومنظمات التكنولوجيا العالية ومنظمات للمجتمع المدني وغيرها).

Summarized by © lakhasly.com