

۱۴۳۵۴۵۱

فرهنگ سازمانی و چگونگی سبش آن

نالیف

دکتر مهی نازی اردکانی

هیأت علمی دانشگاه امام حسین (ع)

دکتر علی فرهی بوزنجانی

هیأت علمی دانشگاه امام حسین (ع)



انتشارات آثار فکر

تهران - ۱۳۹۵

بسم الله الرحمن الرحيم



تهران - میدان انقلاب - خیابان ۱۲ فروردین - خورشید - نید نظری،
پلاک ۹۹ - طبقه دوم تلفن: ۶ و ۶۶۹۶۷۳۵۵ / دورنگار ۸۸۲ ۶۶۳

فرهنگ سازمانی و چگونگی سنجش آن

تالیف: دکتر مهدی ناظمی اردکانی - دکتر علی فرهی بوزنجانی

ناشر: انتشارات آثار فکر

چاپ: اول ۱۳۹۵

شمارگان: ۵۰۰ نسخه

شابک: ۹۷۸-۶۰۰-۷۴۹۲-۶۱-۱

قیمت ۱۲۰۰۰ تومان

کلیه حقوق برای ناشر محفوظ است

ویرایش دوم

www.ketab.ir

سرشناسه

ناظم اردکان، مهدی، ۱۳۳۲ -

عنوان و نام پدیدآور

سازمانی و چگونگی سنجش آن/تالیف مهدی
ناظم اردکانی، علی فرهی بوزنجانی.

مشخصات نشر

تهران: انتشار فکر، ۱۳۹۰.

مشخصات ظاهری

۱۸۴ ص.

شابک

9786007492611

وضعیت فهرست نویسی

فهرست

یادداشت

کتابنامه.

موضوع

فرهنگ سازمانی، corporate culture

شناسه افزوده

فرهی بوزنجانی، علی، ۱۳۳۷ -

رده بندی کنگره

۱۳۹۵۷/۵۸HD ۴۰۴ف/ن

رده بندی دیویی

۴۰۶/۴۵۸

شماره کتابشناسی ملی

۴۳۷۲۱۰۹

فهرست مطالب

۱۱	پیشگفتار
۱۵	فصل اول: فرهنگ و فرهنگ سازمانی
۱۵	مقدمه
۱۷	کلیات فرهنگ
۱۷	تعریف فرهنگ
۲۳	ویژگی های فرهنگ
۲۵	تعاریف فرهنگ سازمانی
۲۸	روابط میان اجزاء نظام فرهنگ
۳۳	فصل دوم: شناخت فرهنگ سازمانی
۳۳	مقدمه
۳۴	پیشینه فرهنگ سازمانی
۳۶	عوامل شکل دهنده فرهنگ سازمانی
۳۹	شناخت فرهنگ سازمانی
۴۱	فرآیند شناخت فرهنگ سازمانی
۴۱	۱- کسب تعهد رهبری
۴۲	۲- اداره یک جلسه بزرگ
۴۳	قدم ۱- یک سخنرانی کوتاه درباره چگونگی فکر کردن درباره فرهنگ
۴۳	قدم ۲- استنتاج شرح رفتار
۴۴	قدم ۳- تعیین ارزش های گروه
۴۶	قدم ۴- تعیین مفروضات زیربنایی
۴۶	۳- تعیین عوامل مساعد فرهنگی و عوامل بازدارنده فرهنگی در گروه های فرعی

۴۷	۴- تدوین گزارش مفروضات مشترک و تحلیل آنها
۴۹	فصل سوم: کارکردهای فرهنگی
۴۹	۱- تأمین نیازهای زیستی
۵۰	۲- ایجاد ارتباط جمعی
۵۰	۳- ارائه هویت فرهنگی خاص به اعضا
۵۱	۴- حفظ و تدوین بقای جامعه
۵۲	۵- ایجاد و حفظ همبستگی و انسجام اجتماعی
۵۳	قوت و ضعف فرهنگ سازمانی
۵۴	۱- میزان کارایی یا چگونگی ایفای کارکردهای فرهنگ
۵۵	۲- قدرت سازماني نظام فرهنگی
۵۷	۳- میزان سبب نظم فرهنگی
۶۳	خرده فرهنگ ها و نمادها
۶۴	فرهنگ و موضوعات سازمانی
۶۴	الف- فرهنگ و عملکرد سازمان
۶۵	ب- فرهنگ سازمانی و وظایف مدیریت
۶۷	ج- فرهنگ سازمانی و رفتارهای فردی
۶۷	و- فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی
۶۸	ه- فرهنگ سازمانی و استراتژی
۶۹	د- فرهنگ سازمانی و ساختار سازمان
۷۰	ز- فرهنگ سازمانی و تکنولوژی سازمان
۷۱	فصل چهارم: مدیریت فرهنگ سازمانی
۷۱	مقدمه
۷۲	مدیران و فرهنگ سازمانی

۷۴	مدیریت فرهنگ سازمانی
۷۵	منلی برای مدیریت فرهنگ سازمانی
۷۶	۱- مدیریت تحول فرهنگی
۷۷	۲- تغییر استراتژی
۷۷	۳- رویت فرهنگ
۷۷	۴- مدیریت تغییر
۷۹	فرایند مدیریت فرهنگ سازمانی
۸۳	ملاحظات در فرهنگ سازمانی
۸۶	تکنیک های تغییر و پرورش فرهنگ سازمانی
۹۳	فصل پنجم: گونه‌شناسی فرهنگ های سازمانی
۹۳	مقدمه
۹۴	مدل هافستد
۹۶	مدل مکعب دو S
۹۹	مدل دکیل دنیسون
۱۰۱	مدل هاریگل و سلوکوم
۱۰۳	مدل کتردووریس و میار
۱۰۶	مدل پیترز و واترسن
۱۰۷	مدل رلینز
۱۰۸	مدل ریچارد دفت
۱۰۹	مدل هندی
۱۱۲	مدل هافستد و همکاران
۱۱۴	مدل شرمرهورن
۱۱۵	مدل تریس و بیر

۱۱۶	مدل کوین
۱۱۷	مدل دیل و کندی
۱۱۸	مدل واعظی
۱۱۹	مدل سونن فیلد
۱۲۱	مدل آت
۱۲۲	مدل میرزایی اهرنجنلی
۱۲۴	سایر مدل ها
۱۲۶	جمع بندی مدل های فرهنگ سازمانی
۱۳۳	نقشه مدل های فرهنگ در مطالعه
۱۳۵	مدل شین و تانگ آن
۱۳۹	فصل ششم: «نابغه» فرهنگ های سازمانی
۱۳۹	ویژگی های مدل شان
۱۳۹	۱-عمومیت
۱۴۰	۲-جبرین ناشناخته های فرهنگ
۱۴۰	۳-جامعیت
۱۴۰	شکل گیری مدل پژوهش
۱۴۲	تشریح مدل پژوهش
۱۴۶	نوع شناسی فرهنگ سازمانی در مدل
۱۴۶	۱-فرهنگ بوروکراتیک
۱۴۸	۲-فرهنگ انسان گرایی
۱۴۹	۳-فرهنگ تطبیق پذیری
۱۵۱	۴-فرهنگ مأموریتی
۱۵۲	مؤلفه ها و شاخص های انواع فرهنگ

۱۵۹	پرسشنامه فرهنگ مأموریتی
۱۶۴	پرسشنامه فرهنگ بوروکراتیک
۱۶۸	پرسشنامه فرهنگ انسان گرایی
۱۷۲	پرسشنامه فرهنگ لطیف پذیری
۱۷۷	منابع و مآخذ

www.ketab.ir

■ پیشگفتار

تأملی در نهضت‌های پیامبران الهی بطور عام و نهضت پیامبر اسلام (ص) بطور خاص، نشان می‌دهد که انقلاب جهانی اسلام، تحولی مبتنی بر تغییر ارزش‌ها، اعتقادات، ارزش‌ها و مفروضات اساسی بوده است. در حقیقت حرکت پیامبر اسلام، حرکتی فرهنگی بوده است.

همچنین "سر تالی" در خصوص انقلاب اسلامی ایران بکنیم در خواهیم یافت، آنچه که این انقلاب را به تغییرات شدید در سیستم ارزشی، اعتقادی و باورها، جامعه منجر گرداند، بعد فرهنگی آن بوده است. رهبران انقلاب اسلامی و در رأس آن حضرت امام (ره) با پشتوانه باورها و اعتقادات صحیح اسلامی به شأست گرفته از نهضت جهانی اسلام بود، به احیای ارزش‌های الهی پرداختند.

در واقع در گذر زمان و با تسلط قدرت‌های جابر و ستمگر بر سرنوشت مسلمانان، باورها و ارزش‌های اصیل دینی دگرگون شده بود و حرکت انقلاب اسلامی در جهت احیای این باورها و اعتقادات اصیل اسلامی صورت گرفت.

نتیجه تأمل در تحولات عظیم اجتماعی و سازمانی نیز بیانگ آن است که عموماً دگرگونی‌های شدید اجتماعی و سازمانی مبتنی بر تغییرات و دگرگونی‌های فرهنگی یعنی تغییر در سیستم معنایی، باوری، اعتقادی و ارزش‌های آن جامعه و یا سازمان بوده است. به عبارتی دیگر اگر تغییرات را به دو دسته تقسیم کنیم، اول تغییرات پیوسته که تدریجی، بطئی و آرام صورت می‌گیرد و دیگری تغییرات ناپیوسته که

معمولاً همراه با تحولات شدید انقلابی سرتاسری و تحولی است (چارلز هندی، ۱۹۹۰)، تغییرات در سیستم معنایی و فرهنگی (تغییر باورها، ارزش‌ها و اعتقادات) از نوع دوم است. تغییرات ناپیوسته، نوعاً دارای آثار پایدار، اساسی و بنیادی است و بیشتر انقلابات بزرگ جوامع و تحولات سازمانی از این نوع بوده‌اند.

برخی از صاحب‌نظران سازمان و مدیریت برای شناخت سازمان از استعاره‌های متعددی استفاده می‌کنند که یکی از آنها، سازمان به مثابه سیستم رنگ است (مورگان، ۱۹۸۷)، براساس استعاره فرهنگ آنچه که در سازمان، گفته، شنیده و رفتار می‌شود یا به گونه‌ای ابراز و احساس می‌گردد. مثل یک جلسه گروهی در سازمان) به تبع سیستم معنایی و فرهنگی است که براساس هنجارها، ارزش‌ها، باورها و سیستم‌های معنای مشترک صورت می‌گیرد. در حقیقت فرهنگ مثل آب اقیانوسی که موجودات آبی را در بر گرفته است. تمامی ابعاد جامعه انسانی و سازمانی را در بر گرفته است، بگونه‌ای که هر آنچه می‌گوییم، استفاده می‌کنیم، رفتار می‌کنیم و نظیر اینها رنگ و صفت‌های فرهنگی دارد.

براساس پیش‌فرضهای بالا می‌توان به عبارت ادعا کرد که یکی از اساسی‌ترین روش‌های انجام تغییر و اصلاحات سازمانی، بهره‌گیری از روش‌های تغییرات فرهنگی است. در حقیقت با تغییر سیستم‌های معنایی، اعتقادی و ارزشی، نوع ادراکات افراد سازمانی تغییر می‌یابد و براساس این تغییر، رفتار آنها نیز اصلاح می‌گردد.

شناخت فرهنگ سازمانی موجود و تعیین فرهنگ مطلوب سازمانی متناسب با کارکرد و هدف سازمان از اهمیت و ضرورت بالایی برخوردار بوده و تلاش پیش رو گامی در این جهت می باشد.

و من الله التوفیق

دکتر علی فرهی بوزنجانی - هیأت علمی دانشگاه امام حسین (ع)

دکتر مهدی ناظمی اردکانی - هیأت علمی دانشگاه امام حسین (ع)