

فرهنگ سازمانی و توسعه خرد سازمانی

تالیف:

ناهید محمدی

دکتر بهزاد شوقی

www.ketab.ir



انتشارات راز نهان

۱۳۹۸

سرشناسه	: محمدی، ناهید، ۱۳۴۷-
عنوان و نام پدیدآور	: فرهنگ سازمانی و توسعه خرد سازمانی / ناهید محمدی، بهزاد شوقی.
مشخصات نشر	: تهران: راز نهان، ۱۳۹۸.
مشخصات ظاهری	: ۱۳۵ ص.
شابک	: ۹۷۸-۶۰۰-۴۴۸-۶۶۲-۰
وضعیت فهرست نویسی	: فیپا
یادداشت	: کتابنامه: ص. ۱۲۳ - ۱۳۵.
موضوع	: فرهنگ سازمانی
موضوع	: Corporate culture
موضوع	: یادگیری سازمانی
موضوع	: Organizational learning
شناسه افزوده	: شوقی، بهزاد، ۱۳۶۳-
رده بندی کنگره	: HD۵۸/۷
رده بندی دیویی	: ۶۵۸/۴۰۶
شماره کتابشناسی ملی	: ۵۶۸۱۲۶

آدرس: میدان انقلاب، اول جمال زاده جنوبی، کوچه دانشور، پلاک ۱۲، واحد ۲ شماره تماس: ۰۲۱۶۶۹۰۱۱۴ - ۰۹۱۲۲۲۳۰۳۶۹ آدرس الکترونیکی: raznahanbook@gmail.com آدرس سایت: www.raznahanbook.com	
--	--

که عنوان کتاب.....	فرهنگ سازمانی و توسعه خرد سازمانی
که مولف.....	ناهید محمدی، دکتر بهزاد شوقی
که صفحه آرا.....	رضا کاوه
که طراح جلد.....	رضا کاوه
که ناشر.....	راز نهان
که شمارگان.....	۱۰۰۰ نسخه
که نوبت چاپ.....	اول ۱۳۹۸
که قیمت.....	۱۶۰۰۰ تومان
ISBN: 978-600-448-662-0	

سخن مؤلفان

سیاس خداوند منان را که توفیق عنایت فرمود تا تألیف و گردآوری کتاب "فرهنگ سازمانی و توسعه خرد سازمانی" را به پایان برسانیم و در اختیار اساتید و دانشجویان رشته‌های علوم تربیتی، روانشناسی، مدیریت و سایر دانشجویان علاقه‌مند در دیگر رشته‌ها و بالآخر کسانی که در مدارس، دانشگاه‌ها و آموزش عالی که با دانش‌آموزان و دانشجویان سروکار دارند قرار دهیم. کتاب حاضر به نحوی تدوین شده تا خواننده پس از مطالعه، درباره فرهنگ سازمانی، کاربرد و فواید آن در سازمان‌های آموزشی، نقش آن در توسعه خرد سازمانی، روش‌های استفاده بهینه از خرد سازمانی، اطلاعاتی در سطح پایه به دست آورد. آنچه که مؤلفان را بر آن داشت تا به تألیف و گردآوری این کتاب بپردازند، کمک به دانشجویان رشته‌های علوم تربیتی به‌منظور نوشتن پایان‌نامه می‌باشد. کتاب بیش روی، اثر گران قدری است که به‌صورت سهل و روان و با رویکردی کاملاً کاربردی و با شرح جزئیات کامل به بررسی موضوعات فرهنگ سازمانی و خرد سازمانی می‌پردازد. امید است استفاده از مطالب این کتاب به دانشجویان عزیز جهت ارتقای سطح کیفی پایان‌نامه‌هایشان کمک کند.

در پایان، از همه عزیزانی که در گردآوری این کار به ما یاری رساندند تشکر می‌کنیم. بی‌شک در تألیف کتاب نهایت دقت به‌عمل آمده تا ضمن رعایت امانت‌داری، متنی روان و ساده ارائه گردد، ولی به‌هر حال نمی‌تواند خالی از عیب و نقص باشد، لذا از کلیه اساتید، دانشجویان و پژوهشگران استدعا داریم، ما را از انتقادات سازنده خود جهت رفع اشکالات موجود در کتاب برای چاپ بعدی محروم نسازند.

ناهید محمدی

دکتر بهزاد شوقی

فهرست مطالب

مقدمه	۱۱
فصل اول: فرهنگ سازمانی	۱۷
فرهنگ	۱۸
ویژگی‌های بنیادی فرهنگ	۲۰
لایه‌های فرهنگ	۲۱
سطوح فرهنگ سازمانی	۲۲
شالوده و چگونگی پیدایش فرهنگ سازمانی	۲۳
نگاه رایج به فرهنگ سازمانی	۲۴
نگاه ژرف به فرهنگ سازمانی	۲۵
فرهنگ سازمانی	۲۵
اهمیت شناخت فرهنگ سازمانی	۲۸
نقش و اهمیت فرهنگ سازمانی در سازمان‌ها	۲۹
شیوه حفظ فرهنگ سازمانی	۳۱
دیدگاه‌های مرتبط با فرهنگ سازمانی	۳۳
دیدگاه نظریه‌پردازان مدیریت درباره فرهنگ سازمانی	۳۴
قدرت فرهنگ سازمانی	۴۰
مراحل ایجاد فرهنگ سازمانی	۴۳

عوامل مؤثر بر فرهنگ سازمانی.....	۴۴
تغییر فرهنگ سازمانی.....	۴۵
مدل‌های فرهنگ سازمانی.....	۴۸
طبقه‌بندی فرهنگ سازمانی از دیدگاه رابرت کوبین و مایکل مک‌گارت.....	۵۰
طبقه‌بندی فرهنگ سازمانی از دیدگاه جفری سائن فلد.....	۵۱
طبقه‌بندی فرهنگ سازمانی از دیدگاه چارلز هندی.....	۵۲
طبقه‌بندی فرهنگ سازمانی از دیدگاه کامرون و کوئین.....	۵۳
طبقه‌بندی فرهنگ سازمانی از دیدگاه دنیسون.....	۵۴
عوامل اساسی در ایجاد فرهنگ سازمانی در سازمان‌های آموزشی.....	۶۰
خلاصه فصل.....	۶۱
سؤالاتی برای مرور و یادآوری.....	۶۳
فصل دوم: خرد سازمانی	۶۵
تاریخچه خرد سازمانی.....	۶۸
تعاریف خرد سازمانی.....	۷۲
نظریه‌های ضمنی خرد.....	۷۴
۱- عملکرد مرتبط با خرد.....	۷۵
۲- تحلیل‌های عاملی نهان خرد.....	۷۷
مدل‌های خرد سازمانی.....	۸۰
۱- مدل خرد سازمانی بین‌هیرو و همکاران.....	۸۰
۲- مدل مدیریت دانش جویدن و جونز.....	۸۱
۳- ماتریس اندازه‌گیری خرد سازمان‌ها بر اساس نظر نورت و پوشل.....	۸۲
۴- مدل پویای خرد سازمانی هییز.....	۸۴
چگونگی توسعه خرد سازمانی.....	۸۸
مقیاس‌های توسعه خرد سازمانی.....	۹۱
الف) مقیاس توسعه خرد.....	۹۱
ب) مقیاس خرد سازمانی اشمیت، مولدون و پاندرز.....	۹۵
پ) ابعاد خرد سازمانی مبتنی بر رابطه بین خرد، تکنولوژی عملکرد انسان و ثبات هال.....	۹۹

مقدمه

یکی از عواملی که باعث تمایز یک سازمان از سازمان دیگر می‌شود فرهنگ سازمانی^۱ است. فرهنگ سازمانی به‌تازگی در دانش مدیریت راه یافته است. با توجه به رشد علم و تحقیقات و نظریات جدیدی که روزبه‌روز بیشتر می‌شود، فرهنگ سازمانی هم اهمیت روزافزون می‌یابد. مفهوم فرهنگ سازمانی نخستین بار در سال ۱۹۷۹ وارد ادبیات مدیریت شد ولی سابقه و پیشینه‌ی آن به سال ۱۹۶۴ باز می‌گردد که توسط دو زوج دانشمند به نام‌های بلیک و مونتون^۲ مطرح گردید. وقتی افراد با سازمان ارتباط برقرار می‌کنند مجبورند با وظایف و قواعد، رویه‌ها، ارزش‌ها و هنجارهای رفتاری سازمان تماس داشته باشند که این موارد نشانگر فرهنگ سازمانی است.

امروزه مردم‌شناسان، اقتصاددانان، جامعه‌شناسان، روان‌شناسان به دلیل اهمیت فرهنگ سازمانی توجه خاصی به این موضوع مهم مدیریتی مبذول داشته و سعی دارند برای حل مشکلات و مسائل مدیریت از آن استفاده نمایند. چرا که دریافته‌اند با توجه به فرهنگ سازمانی می‌توان موفقیت‌های بی‌نظیر به دست آورد و بسیاری از مشکلات سازمان‌ها را مرتفع ساخت. فرهنگ آن چه را که انسان یاد می‌گیرد و نیز نحوه رفتار او را تعیین می‌کند. در مورد این که فرهنگ چگونه به وجود می‌آید، باید گفت که فرهنگ پدیده‌ای است که با توجه به خواسته‌های طبیعی و نیروهای اجتماعی

1- Organizational culture

2- Blake & Mouton

سرچشمه می‌گیرد. فرهنگ سازمانی به عنوان مجموعه‌ای از باورها و ارزش‌های مشترک بر رفتار و اندیشه‌ی اعضای سازمان اثر می‌گذارد و می‌توان نقطه شروعی برای حرکت و پویایی و یا مانعی در راه پیشرفت به شمار آورد. فرهنگ سازمانی از اساسی‌ترین زمینه‌های تغییر و تحول سازمان است نظر به این که برنامه‌های جدید تحول بیشتر به تحول بنیادی سازمانی نگاه می‌کند از این‌رو هدف این برنامه‌ها تغییر و تحول فرهنگ سازمان به عنوان زیربنا به بستر تحول است. مقصود از فرهنگ سازمانی، سیستمی از استنباط مشترک است که اعضاء نسبت به یک سازمان دارند و همین ویژگی موجب تفکیک دو سازمان از یکدیگر می‌شود. نبود فرهنگ سازمانی قوی می‌تواند کارایی و اثربخشی سازمان را کاهش دهد که باوجود فرهنگ مناسب سازمانی می‌توان به تقویت سازمان کمک نمود (رایینز و جاج^۱، ۲۰۱۲).

همچنین می‌توان این‌گونه مطرح نمود، یکی از مفاهیمی که طی دهه‌های اخیر به شدت در تفکر مدیریتی نفوذ داشته، فرهنگ سازمانی است. سازمان‌ها همچون جوامع، دارای فرهنگ مربوط به خود هستند که باعث تمایز آن‌ها می‌شود. دهه‌ی هشتاد را باید آغاز تحقیقات مجدد بر روی مسئله فرهنگ سازمانی به شمار آورد. علاقه برای انجام تحقیقات بیشتر بر روی فرهنگ سازمانی نشأت گرفته از عوامل گوناگونی است. از جمله به این موارد می‌توان اشاره کرد؛ اولاً، دهه‌ی هشتاد، دهه‌ی آغاز جهانی شدن سازمان‌ها و کسب و کارها است؛ لذا بحث هماهنگی بین کارکنان این‌گونه سازمان‌ها، بحث روز بوده است. ثانیاً، در این دهه مشخص شد که سطوح مختلف عملکرد سازمان را می‌توان به نوع فرهنگ سازمان مرتبط دانست. ثالثاً، فرهنگ سازمانی می‌تواند به عنوان منبعی برای ایجاد مزیت‌های رقابتی پایدار عمل کند؛ زیرا برخی از ابعاد فرهنگ به راحتی تقلید توسط رقبا نیستند و همچنین، می‌توان به ظهور قدرت اقتصادی و صنعتی ژاپن به مثابه یک رقیب قابل توجه در برابر آمریکا اشاره کرد که پژوهشگران یکی از دلایل عمده آن را تفاوت‌های فرهنگی بین دو کشور می‌دانند. در بین رشته‌های علمی مختلف بر روی تعریف فرهنگ سازمانی توافق نظری وجود ندارد؛ بااین‌وجود، از دیدگاه سازمانی، فرهنگ را به عنوان یک زنجیر مستحکم تعبیر کرده‌اند که موجبات پایداری سازمان را فراهم می‌کند (کوئتر^۲، ۲۰۰۶).

1- Robbins, S. P., & Judge, T

2- Coetzer