



سنجش و مدیریت فرهنگ سازمانی ابراهما و روش‌های بهبود

مجله

مهدی ابراهیمی

ویدا رشیدی

دکتر سعید شهبازمرادی



سرشناسه: ابراهیمی بلانی، مهدی، ۱۳۶۱
عنوان و نام پدیدآور: سنجش و مدیریت فرهنگ سازمانی ابزارها و روش‌های بهبود/مولفان مهدی
ابراهیمی بلانی، ویدا رشیدی، سعید شهبازمرادی.
مشخصات نشر: تهران: موسسه کتاب مهربان نشر، ۱۳۹۹.

مشخصات ظاهری: ۱۶۰ ص.

شابک: ۹۷۸-۶۰۰-۴۰۷-۳۳۳-۲

وضعیت فهرست‌نویسی: فیا

یادداشت: کتابخانه.

موضوع فرهنگ سازمانی Corporate culture

موضوع: مدیریت Management

شناسه افزوده: رشیدی، ویدا ۱۳۶۱-

شناسه افزوده: شهبازمرادی، سعید ۱۳۵۶-

رده‌بندی کنگره: HD۵۸/۷

رده‌بندی دیویی: ۶۵۸/۴۰۶

شماره کتابشناسی ملی: ۶۲۳۴۲۰۲

عنوان: سنجش و مدیریت فرهنگ سازمانی ابزارها ناشر: موسسه کتاب مهربان نشر

و روش‌های بهبود طراح جلد: فرامرز عیب پوش

مولف: مهدی ابراهیمی بلانی، ویدا رشیدی، دکتر شابک: ۹۷۸-۶۰۰-۴۰۷-۳۳۳-۲

سعید شهبازمرادی نوبت چاپ: اول تابستان ۱۳۹۹

یراز: ۵۰: نخه

دفتر انتشارات: تهران، خیابان انقلاب، خیابان فخررازی، خیابان شهید بابا رزمی، نرسیده به خیابان

دانشگاه، پلاک ۶۴

تلفن: ۶۶۹۷۳۱۷۵-۶

کدپستی: ۱۳۱۴۹۶۵۳۵۱

ایمیل و وب سایت: Info@mehrabanshop.com-MehrabanPub.com

تلفن فروشگاه نشر بازرگانی: ۶۶۹۵۳۴۷۵

فروشگاه اینترنتی: Ketabemehraban.com

کلیه حقوق و حق چاپ متن و عنوان کتاب که به ثبت رسیده است؛ مطابق با قانون حقوق مؤلفان و مصنفان مصوب ۱۳۴۸ محفوظ و متعلق به مترجم می‌باشد. هرگونه برداشت، تکثیر، کپی برداری به هر شکل (چاپ، فتوکپی، انتشار الکترونیکی) بدون اجازه‌ی کتبی از مترجم نشر ممنوع بوده و متخلفین تحت پیگرد قانونی قرار خواهند گرفت.
کتاب مهربان

فهرست مطالب

۷	پیشگفتار
۹	فصل اول: مدل‌های فرهنگ‌سازمانی
۹	مقدمه
۱۰	۱-۱ مفهوم فرهنگ
۱۱	۱-۱-۱ تعریف فرهنگ
۱۲	۱-۱-۲ تعریف فرهنگ‌سازمانی
۱۴	۱-۱-۳ چگونگی شکل‌گیری و تداوم فرهنگ‌سازمانی
۱۵	۱-۱-۴ جایگاه فرهنگ‌سازمانی در مدیریت یک سازمان
۱۶	۱-۱-۵ سابقه مطالعه فرهنگ‌سازمانی
۲۱	۱-۲ مدل‌های فرهنگ‌سازمانی
۲۱	۱-۲-۱ مدل پارسونز
۲۳	۱-۲-۲ مدل ویلیام اوچی (۱۹۸۱)
۲۴	۱-۲-۳ مدل مکینزی (SV)
۲۶	۱-۲-۴ مدل شاین
۲۷	۱-۲-۵ مدل دیل و کندلی
۲۸	۱-۲-۶ مدل کونین و مک گارس
۳۲	۱-۲-۷ مدل جفری سانفلد
۳۳	۱-۲-۸ طبقه‌بندی دوریس و میلر
۳۴	۱-۲-۹ طبقه‌بندی دشبند و فارلی
۳۵	۱-۲-۱۰ طبقه‌بندی رکس
۳۶	۱-۲-۱۱ طبقه‌بندی چارلز هندی
۳۷	۱-۲-۱۲ طبقه‌بندی گافی و جونز
۳۹	۱-۲-۱۳ طبقه‌بندی دیل و کندلی
۴۲	۱-۲-۱۴ مدل کریتر و کینیکی
۴۲	۱-۲-۱۵ طبقه‌بندی فرنهام و گانتز

۴۵..... ۱-۲-۱۶ طبقه‌بندی هافستد

۴۸..... ۱-۲-۱۷ مدل دنیسون

۵۰..... ۱-۲-۱۸ الگوی لیت وین و استریتگر

۵۱..... ۱-۲-۱۹ دیدگاه بارون و والترز

۵۲..... ۱-۲-۲۰ الگوی کرت لوین

۵۳..... ۱-۲-۲۱ جدول مقایسه‌ای مدل‌های مورد بررسی در فرهنگ‌سازمانی

۵۴..... ۱-۲-۲۲ چارچوب ارزش‌های رقابتی

۵۷..... فصل دوم: مبانی سازمانی و فرهنگ‌سازمانی

۵۷..... مقدمه

۵۹..... ۲-۱ مدل تعالی سازمانی (EFQM)

۵۹..... ۲-۱-۱ ارزش‌ها و مفاهیم بنیادی

۶۸..... ۲-۱-۲ تاریخچه مدل تعالی سازمانی

۷۲..... ۲-۲ فرهنگ سازمانی

۷۴..... ۲-۳ ارتباط بین فرهنگ‌سازمانی و مدل تعالی سازمان

۷۴..... ۲-۴ مقایسه تطبیقی نقش فرهنگ در متغیرهای مدل تعالی سازمان

۷۷..... فصل سوم: ابزارهای سنجش فرهنگ‌سازمانی

۷۷..... مقدمه

۷۸..... ۳-۱ روش‌های مطالعه فرهنگ‌سازمانی

۷۸..... ۳-۱-۱ روش کمی

۸۰..... ۳-۱-۲ روش کیفی

۸۰..... ۳-۱-۳ ترکیب روش‌ها و روش ترکیبی

۸۲..... ۳-۲ مطالعات هافستد

۸۲..... ۳-۲-۱ پرسشنامه ارزیابی فرهنگ سازمانی

۸۵..... ۳-۳ مدل رایینز

۹۰..... ۳-۴ الگوی شناخت فرهنگ‌سازمانی کامرون و کوئین

۹۷..... ۳-۵ ترسیم نیم‌رخ فرهنگ‌سازمانی

۱۰۱	۳-۶ مدل بررسی فرهنگ سازمانی (OCS)
۱۰۴	۳-۷ ابزار سنجش فرهنگ سازمانی (OCI)
۱۰۹	۳-۸ نیمرخ فرهنگ سازمانی (OCP)
۱۱۴	۳-۹ مدل سلامت فرهنگی (CHI)
۱۲۰	۳-۱۰ مدیریت بر مبنای ارزش ها
۱۲۰	۳-۱۰-۱ سیر تکوین مدیریت بر مبنای ارزش ها
۱۲۵	فصل ۴-۱: رزم: بهبود فرهنگ سازمانی
۱۲۵	مقدمه
۱۲۶	۴-۱ فرهنگ سازمانی و ارتباط با تغییر
۱۲۷	۴-۲ تغییر در فرهنگ سازمانی
۱۲۸	۴-۳ دیدگاه های مختلف تغییر فرهنگ سازمانی
۱۳۲	۴-۴ مدیریت تغییر فرهنگ سازمانی
۱۳۴	۴-۵ پیش شرط های مورد نیاز تغییر فرهنگ
۱۳۵	۴-۶ تجزیه و تحلیل ابعاد تغییر فرهنگ سازمانی
۱۳۵	۴-۶-۱ بعد فردی
۱۳۵	۴-۶-۲ ۱-۱-۶ سطح رفتار فرد در تغییر فرهنگ سازمانی
۱۳۵	۴-۶-۲ ۲-۱-۶ سطح ارزش های فردی در تغییر فرهنگ سازمانی
۱۳۶	۴-۶-۳ ۳-۱-۶ سطح مفروض های اساسی بعد فردی تغییر فرهنگ سازمانی
۱۳۷	۴-۶-۲ بعد گروهی
۱۳۷	۴-۶-۲ ۱-۲-۶ سطح رفتار گروه در تغییر فرهنگ سازمانی
۱۳۷	۴-۶-۲ ۲-۲-۶ سطح ارزش های گروهی تغییر فرهنگ سازمانی
۱۳۷	۴-۶-۳ ۳-۲-۶ سطح مفروض های اساسی در بعد گروهی تغییر فرهنگ سازمانی
۱۳۸	۴-۶-۳ بعد سازمانی
۱۳۸	۴-۶-۳ ۱-۳-۶ سطح رفتار سازمانی تغییر فرهنگ سازمانی
۱۳۸	۴-۶-۳ ۲-۳-۶ سطح ارزش بعد سازمانی تغییر فرهنگ سازمانی
۱۳۹	۴-۶-۴ سطح مفروض های اساسی به سازمانی فرهنگ سازمانی
۱۳۹	۴-۶-۴ ۱-۴-۶ نقش یادگیری در اعمال تغییرات سازمانی
۱۴۰	۴-۶-۴ ۲-۴-۶ ساختار لازم برای تغییر مفروض های اساسی در سازمان

- ۴-۷ ابزارهای مدیریتی و روش‌های تغییر فرهنگ سازمانی..... ۱۴۰
- ۴-۸ مدل‌های تغییر فرهنگ سازمانی..... ۱۴۵
- ۴-۹ عناصر مورد نیاز اعمال تغییرات فرهنگی سازمان..... ۱۴۶
- ۴-۱۰ - پیشنهادها و راهکارهای بهبود فرهنگ سازمانی..... ۱۴۸
- ۴-۱۱ بررسی فرهنگ سازمانی شرکت‌های موفق در دنیا..... ۱۵۰
- ۴-۱۱-۱ اسکوتر اسپیس..... ۱۵۰
- ۴-۱۱-۲ گوگل..... ۱۵۱
- ۴-۱۱-۳ REI..... ۱۵۱
- ۴-۱۱-۴ فیس‌بوک (Facebook)..... ۱۵۲
- ۴-۱۱-۵ Adobe..... ۱۵۳
- ۴-۱۱-۶ تغییر فرهنگ سازمانی در شرکت فورد..... ۱۵۴
- فهرست منابع..... ۱۵۵
- الف) منابع فارسی..... ۱۵۵
- ب) منابع لاتین..... ۱۵۵

امروزه صاحب‌نظران معتقدند که رفتار رهبران به شدت تحت تأثیر فرهنگ و جو سازمانی شرکت‌ها است، و بین فرهنگ سازمانی، رفتار کارکنان و عملکرد سازمان‌ها ارتباط وجود دارد. فرهنگ سازمانی می‌تواند بر نحوه استفاده و توسعه منابع انسانی بمنظور موفقیت سازمان تأثیر بگذارد، هر چند ذات فرهنگ از ارزش‌هایی تشکیل می‌شود که غالباً ناخودآگاه هستند و به ندرت درباره آنها صحبت می‌شود، اما در رفتار و حل مشکلات قابل مشاهده‌اند. فرهنگ سازمانی از طریق هنجارها رشد می‌کند و هنجارها تعیین‌کننده اصلی رفتار هستند. فرهنگ سازمانی در یک مشترک کارکنان یک سازمان را مشخص و بر رفتار آنها تأثیر می‌گذارد. اگر چه فرهنگ سازمانی تنها جنبه‌ای به موفقیت سازمانی نیست ولی عامل بسیار مهمی در موفقیت سازمانی محسوب می‌شود.

در مواجهه با موضوع فرهنگ سازمانی مدل‌ها، ابزارها و روش‌های مختلفی وجود دارد که مجموعه حاضر تلاش نموده برای پاسخ به این نیاز اساسی، و به منظور سنجش و مدیریت فرهنگ سازمانی، ابزارها و روش‌های بهبود را گردآوری و ارائه نماید، علاوه بر این که سعی گردیده تا ارتباط بین فرهنگ سازمانی و تعالی سازمانی مورد توجه قرار گیرد، به روش‌های بهبود فرهنگ سازمانی در شرکت‌های موفق در دنیا نیز پرداخته شده است. در این فرایند تلاش بر آن بوده است که مطالب و مفاهیم برای خوانندگان به‌کارگرفته شده و شیوا بیان شود. امید است مطالب کتاب راهگشای سازمان‌ها و علاقه‌مندان حوزه منابع انسانی واقع گردد.

در این مجال شایسته است که از زحمات خانم‌ها هدیه محبت، عاظمه آبراهیم و همچنین سرکار خانم زهرا فرمehنی فراهانی، تشکر و قدردانی نمایم.

دکتر سعید شهبازمرادی - مهدی ابراهیمی بلانی

ویدا رشیدی

تابستان ۱۳۹۹