

دیدگاه فرهنگ سازمانی

تألیف: استیون آت

ترجمه: دکتر یوسف رمضانی

مریم زارعی - زاهدی

Ott, J. Steven

اوت، استیون

سرشناسه :

عنوان و نام پدیدآورنده: دیدگاه فرهنگ سازمانی/تالیف استیون آت؛ ترجمه یوسف رضائی، مریم زارعی، زاهد صفری.

مشخصات نشر: مشهد: مؤسسه آموزش عالی عطار، ۱۳۹۶.

مشخصات ظاهری: ۲۲۵ص.

شابک: ۹۷۸-۶۰۰-۹۷۱۷۴-۲-۲

وضعیت فهرست نویسی: فیپا

یادداشت: عنوان اصلی: The organizational culture perspective

موضوع: فرهنگ سازمانی

موضوع: Organizational culture

موضوع: رفتار سازمانی

موضوع: Organizational behavior

شناسه افزود: رضائی، یوسف، ۱۳۶۳- مترجم

شناسه افزوده: زارعی، مریم، ۱۳۴۹- مترجم

شناسه افزوده: صفری، زاهد، ۱۳۶۸- مترجم

شناسه افزوده: مؤسسه آموزش عالی عطار

رده‌بندی کنگره: HD۵۸۸۷/الف۱۸۸۵۹۱۳۰

رده‌بندی دیویی: ۳۰۲

شماره کتابشناسی ملی: ۶۳۳۰۱

نام کتاب:

دیدگاه فرهنگ سازمانی

مترجم:

دکتر یوسف رضائی، مریم زارعی، زاهد صفری

حروف چینی:

فرزانه اخلاقی

صفحه آرای:

مؤسسه گل‌واژه

طراحی:

کانون گرافیک گویا

ناشر:

مؤسسه آموزش عالی عطار

نوبت چاپ:

اول/۱۳۹۶

تیراژ:

۵۰۰ جلد

قیمت:

۱۹۰۰۰۰ ریال

امور چاپ:

چاپخانه دانشگاه فردوسی مشهد

«إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّى يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ»

خداوند سرنوشت هیچ قومی «ملتّی» را تغییر نمی‌دهد مگر آنکه آنها خود تغییر دهند.

پیش‌گفتار

از سال ۸۰، حجم گسترده و رو به رشدی از گزارش‌های محققان سازمانی، نارضایتی خود را از عدم توانایی دیدگاه‌ها، استاندارد در سازمان و تحقیقات روش‌شناختی سنتی در حل واقعی مسائل امروزی سازمان‌ها ارائه داده‌اند. این بخش از متون و گزارش‌ها که فراتر از افسوس خوردن بر عدم کفایت نظریه‌ای موجود، داده‌های تجربی و شیوه‌های تحقیق است، موارد جایگزین را پیشنهاد می‌کند تا بر موانع بعدی نظریه سازمان و رویکردهای تحقیقاتی از کارایی بالاتری برخوردار شوند. فرهنگ سازمانی جدیدین و شاید بحث برانگیزترین دیدگاه‌های نظریه سازمانی بوده‌اند. به جای نگرستن به یک سازمان به عنوان یک ساختار هدف محور^۱ (رسمی یا غیر رسمی)، کارکردها، سیستم اطلاعاتی و آرمان‌های تصمیم‌گیری، دیدگاه فرهنگ سازمانی^۲ در واقع از مجموعه‌ای متفاوت از عدسی‌های^۳ خارج فرهنگ استفاده می‌کند تا از طریق آن یک سازمان را مشاهده کند. هنگامی که از طریق این عدسی‌های خاص فرهنگ سازمانی را می‌نگریم جامعه کوچکی را می‌بینیم که از سازه‌های اجتماعی^۴ تشکیل شده‌اند. این سازه‌های اجتماعی در حوزه‌های مختلف یک سازمان متفاوتند (در سه فرهنگ‌هایی وجود دارند)، اما رگه‌های منسجمی در میان سازمان در هم تنیده شده است که به وضوح "چتری" را در فرهنگ سازمانی مشخص می‌کند. بنابراین فرهنگ سازمانی به روشنی جنبه‌هایی از فرهنگ اجتماعی گسترده‌تر را منعکس می‌کند، اما به طور نسبی منحصربه‌فرد است. اگرچه در تمام فرهنگ‌ها، حقایق، واقعیت‌ها، عقاید و ارزش‌ها وجود دارند و همه بر وجود آن‌ها اعتقاد دارند اما این‌ها مشاهدات و ادراکات افراد هستند و جالب این که، این سازه‌های اجتماعی به طور آشکار

1. Organizational Culture

2. Goal-Oriented Structure

3. Organizational Culture Perspective

4. Lenses

5. Social Constructions

یا هوشیارانه ایجاد نمی‌شوند. اعضاء جامعه به طور تدریجی، تلویحی و ناخودآگاه با آن موافقت می‌کنند. این سازه‌های اجتماعی همانطور که افراد با هم کار می‌کنند و به طور موفقیت آمیزی بر مشکلات بقاء حیات غلبه پیدا می‌کنند، گسترش می‌یابند. اعضاء جدید که در واقع فرهنگ‌پذیر^۱ هستند، از طریق ارتباط‌های غیرکلامی (اشارات^۲) و از طریق بازگویی افسانه‌ها^۳، داستان‌ها^۴ و سروده‌هایی^۵ که با قهرمان‌ها^۶، بحران‌ها^۷ و فرجام‌های شاد^۸ کامل می‌شوند، از اعضاء قدیمی یاد می‌گیرند. اعضاء قدیمی اغلب حتی متوجه نمی‌شوند که در حال انتقال یک فرهنگ به نسل بعدی هستند. این شیوه گشتالت^۹ (شیوه کل‌نگر^{۱۰}) در دیدگاه فرهنگ سازمانی است. خوانندگان پس از مطالعه دقیق این کتاب، قادر خواهند بود درباره مزایا و معایب استفاده از تکنیک‌های مدیریتی و تحقیقاتی درباره دیدگاه فرهنگ سازمانی اطلاع پیدا کنند. هدف از این کتاب جلب نظر مدیران، مشاوران و دانشجویان با استفاده از عدسی‌های فرهنگ سازمانی نیست. بلکه، هدف ارائه تفسیر و برداشت از یک جایگزین سودمند در شیوه‌های سنتی تر تفکر برای مشاهده سازمان‌ها می‌باشد. در این مفهوم "دیدگاه فرهنگ سازمانی" به دنبال یک تعادل است؛ یا به دنبال پذیرش دیدگاه‌ها و رویکردهای گوناگون برای مطالعه سازمان‌ها؛ و یا درخواستی برای شکستن غالب سیستم‌های اطلاعاتی^{۱۱}، منطق اثبات‌گرایی^{۱۲} و شبه تجربی^{۱۳} است که سال‌های زیادی پوشش فرهنگ را بر نظریه سازمانی^{۱۴} نظریه پردازان قرار داده است. علی‌رغم بحث‌هایی که در اوایل سال‌های ارائه دیدگاه فرهنگ سازمانی وجود داشته است؛ این دیدگاه چیزی بیشتر از مدیریت نظر مدیریت تجاری مدرن^{۱۵} است. این دیدگاه ریشه‌های عمیق و طولانی و قدرتمندی در بسیاری از اصول داشته است، از جمله در انسان‌شناسی فرهنگی^{۱۶}، قوم‌نگاری باستانی^{۱۷}، روان‌شناسی اجتماعی^{۱۸}، هوش مصنوعی^{۱۹}، جامعه‌شناسی^{۲۰} (بویژه جامعه‌شناسی پدیدارشناختی^{۲۱}) ارتباطات سازمانی^۱، روان‌شناسی^۲، مدیریت

-
1. Enculturated
 2. Cues
 3. Myths
 4. Stories
 5. Sagas
 6. Heroes
 7. Crises
 8. Happy Endings
 9. Gestalt Method
 10. Holistic Method
 11. Information Systems
 12. Logic Positivist
 13. Exprimental Quasi
 14. Organizational Theory
 15. Modern Business Management
 16. Cultural Anthropology
 17. Ethnoarchaeology
 18. Social Psychology
 19. Artificial Intelligence
 20. Sociology
 21. Phenomenological Sociology

بازرگانی^۲، مدیریت عمومی^۴، و مدیریت آموزشی^۵ و بدون توجه به آینده این دیدگاه، فرهنگ سازمانی یک مشخصه دائمی از سازمان است و این دیدگاه بر رفتار سازمانی تأثیر می‌گذارد و ناپدید نخواهد شد. این دیدگاه نمی‌تواند و نباید توسط مدیران شایسته سازمان‌ها یا دانشجویان رشته‌های سازمانی نادیده گرفته شود.

www.ketab.ir

-
1. Organizational Communication
 2. Psychology
 3. Business Administration
 4. Public Administration
 5. Educational Administration