

آشنایی با فرهنگ سازمانی و کاربرد آن در علوم مدیریتی

دکتر امیرحسین امیرخانی

(دانشیار دانشگاه پیام نور)

سمیه کریمی

(مدرس دانشگاه پیام نور)

الهام شیخی پور مطلق

(کارشناس ارشد مدیریت اجرایی)

سرشناسه: امیرخانی، امیرحسین، ۱۳۳۹

عنوان و نام پدیدآورنده: آشنایی با فرهنگ سازمانی و کاربرد آن در علوم مدیریتی/امیرحسین امیرخانی، سید کریمی، الهام شیخی
پورمطلق

مشخصات نشر: تهران: سروش گستر، ۱۳۹۳.

مشخصات ظاهری: ۱۴۵ ص

شابک: ۹۷۸-۶۰۰-۷۲۵۵-۰۱-۸

وضعیت فهرست نویسی: فیا

موضوع: فرهنگ سازمانی

موضوع: رفتار سازمانی

موضوع: سازمان

شناسه افزوده: کریمی، سید، ۱۳۶۶

شناسه افزوده: شیخی، پورمطلق، الهام، ۱۳۶۶

رده بندی کنگره: ۳۹۳: ۸۲۵/۸۲۵ HD۵۸۷

رده بندی دیویی: ۶۵۸/۴۰۶

شماره کتابشناسی ملی: ۳۷۴۴۰۸۲



آشنایی با فرهنگ سازمانی و کاربرد آن در علوم مدیریتی

ویراستار: اعظم الوندکوهی

صفحه آرا: اعظم الوندکوهی

تیراژ: ۱۰۰۰

شابک: ۹۷۸-۶۰۰-۷۲۵۵-۰۱-۸

ناشر: سروش گستر

نوبت چاپ: اول ۱۳۹۳

قیمت: ۱۵۰۰۰۰ ریال

مرکز بخش:

تهران - افسریه - ۱۵ متری دوم - بین کوچه ۱۱ و ۱۰ - بلاک ۱۸۱

کلیه حقوق برای ناشر محفوظ می باشد

۸	پیشگفتار
۹	مقدمه

فصل اول: شناخت فرهنگ

۱۲	مفهوم فرهنگ
۱۳	زمینه‌های تاریخی فرهنگ
۱۴	تعریف فرهنگ
۱۴	فرهنگ از دیدگاه نظریه پردازان
۱۶	تقسیم‌بندی انواع تعاریف از فرهنگ
۱۸	شیوه پیدایش یک فرهنگ
۱۹	ویژگی‌های فرهنگ:
۲۳	عناصر و روابط درونی نظام فرهنگ
۲۴	شیوه فراگیری فرهنگ
۲۴	زنده نگه داشتن یک فرهنگ
۲۶	سه مرحله فرایند جامعه پذیری
۲۶	سطح بندی فرهنگ از دیدگاه شاین

فصل دوم: مفهوم فرهنگ سازمانی

۳۲	تعریف سازمان
۳۳	مفهوم فرهنگ سازمانی
۳۳	تعریف فرهنگ سازمانی
۳۶	فرهنگ سازمانی از دیدگاه نظریه پردازان
۳۹	شیوه پیدایش فرهنگ سازمانی
۴۰	ویژگی فرهنگ سازمانی از دیدگاه رابینز
۴۲	عناصر و اجزای تشکیل دهنده فرهنگ سازمانی
۴۳	عوامل و اجزاء فرهنگ سازمانی
۴۵	چهار کارکرد فرهنگ سازمانی

.....	سطوح و لایه‌های فرهنگ سازمانی	۴۷
.....	فرآیند تغییر فرهنگ سازمانی	۴۹
.....	سنجش و اندازه‌گیری فرهنگ سازمانی:	۵۱

فصل سوم: انواع و مدل‌های فرهنگ سازمانی

.....	انواع فرهنگ سازمانی	۵۵
.....	فرهنگ سازمانی مثبت و منفی:	۵۸
.....	انواع فرهنگ سازمانی سالم و فرهنگ سازمانی بیمار	۶۰
.....	انواع فرهنگ بر اساس رابطه کارکنان با ارزش‌های سازمانی	۶۳
.....	تقسیم‌بندی فرهنگ سازمان براساس توجه به داخل سازمان و خارج سازمان	۶۴
.....	تقسیم‌بندی فرهنگ سازمانی بر اساس جنبه‌های سازمانی و توسعه اقتصادی:	۶۸
.....	مدل‌های فرهنگ سازمانی	۷۱
.....	مدل فرهنگ سازمانی و مدیریت (چارلز هندی) ^۱	۷۱
.....	مدل دنیسون ^۱ :	۷۶
.....	مدل هافستد ^۱ :	۸۰
.....	مدل AGIL پارسونز ^۱ :	۸۴
.....	مدل لیت وین / استرینگر:	۸۵
.....	مدل کتز دووریس و میلر	۸۸
.....	مدل دشیپند	۸۸
.....	مدل ساکس بی	۹۱

فصل چهارم: نکاتی در رابطه با فرهنگ

.....	فرهنگ به عنوان یک قلم بدهی	۹۴
.....	آیا فرهنگ‌ها قابل مدیریت هستند؟	۹۵
.....	تجزیه و تحلیل فرهنگی	۱۰۰
.....	نقش فرهنگ	۱۰۲
.....	نقش فرهنگ در جامعه	۱۰۲
.....	انواع تحول فرهنگی:	۱۰۳
.....	فرآیند تحول فرهنگ:	۱۰۴
.....	الگوی تحول فرهنگ:	۱۰۵

انتقال، تبادل و تهاجم فرهنگی:	۱۰۷
تفاوت بین تبادل فرهنگی و تهاجم فرهنگی:	۱۰۸
سرمایه فرهنگی:	۱۰۸
تعامل فرهنگ و اقتصاد:	۱۰۹
نقش فرهنگ در توسعه اقتصادی کشور:	۱۱۳
رابطه‌ی فرهنگ و توسعه اقتصادی:	۱۱۳
کارآمدی فرهنگ در دین مبین اسلام:	۱۱۶
تعامل فرهنگ و سیاست:	۱۱۸
رابطه‌ی اقتصاد و سیاست:	۱۲۲
تعامل فرهنگ و تکنولوژی:	۱۲۶
رابطه اقتصاد و تکنولوژی:	۱۲۹
مفهوم مهندسی و مهندسی فرهنگی، مهندسی فرهنگ:	۱۳۱
مهندسی فرهنگی به منابع مهندسی ارزش ها:	۱۳۳
ابعاد مهندسی فرهنگ:	۱۳۵
الگوهای سیاستگذاری (برنامه‌ریزی) فرهنگی:	۱۳۶
الگوی راهبردی:	۱۳۹
الگوی توسعه‌گرا:	۱۴۱
فصل پنجم: فرهنگ دانشگاهی	
سبک مدیریت در آموزش عالی:	۱۴۵
حفاظت از حوزه دانش تخصصی و روش کار:	۱۴۵
برخی موارد مرتبط با فرهنگ دانشگاهی:	۱۴۸
مطالعه تطبیقی در فرهنگ دانشگاهی:	۱۵۲
منابع و مأخذ:	۱۵۷
منابع فارسی:	۱۵۷
منابع لاتین:	۱۶۰

پیشگفتار

به طور کلی در سازمان، پدیده‌ای به دور از نقش و اثر فرهنگ سازمانی وجود ندارد. برخی محققین در مورد اهمیت فرهنگ سازمانی بیان می‌دارند، بالندگی سازمان به عنوان یک فرایند برنامه‌ریزی شده، با دگرگونی فرهنگ سازمانی برابر است. در واقع هرگونه دگرگونی در سازمان بدون توجه به فرهنگ سازمانی، مؤثر واقع نمی‌شود. همچنین اگر مدیران درصدد تغییر بهره‌وری و عملکرد سازمانی باشند، باید به عوامل تشکیل دهنده‌ی فرهنگ سازمانی و تغییر آن‌ها توجه داشته باشند.

از چند دهه قبل اندیشمندان و محققان متعدد بر اهمیت فرهنگ به معنای اعم کلمه و فرهنگ سازمانی در معنای خاص آن تأکید داشته‌اند، واژه فرهنگ از ابتدا مورد توجه متخصصان رشته مردم‌شناسی بوده و بعدها در زمینه‌های مختلف علوم انسانی نیز مبنای مطالعات متعدد گردید.

نکته مهم در رابطه با فرهنگ سازمانی، علاوه بر اهمیت و تأثیرگذاری آن، شناخت این مفهوم با جهت‌گیری کاربردی است. گرچه شناخت فرهنگ سازمانی اهمیت دارد، ولی چگونگی تغییر آن و نیز نحوه اثرگذاری آن در کار و فعالیت از اهمیت بیشتری برخوردار است. فرهنگ واژه محبوب پژوهشگران رشته مردم‌شناسی است. این واژه از اواخر قرن نوزدهم، توسط تایلر (۱۹۱۷-۱۸۳۲) مردم‌شناس شهیر انگلیسی به ادبیات علمای علوم انسانی اضافه شده است. امروزه این واژه آنچنان گسترش یافته که انسان‌شناسی فرهنگی به عنوان یکی از مبنای علوم رفتاری، شناخته می‌شود.

در این کتاب تا حد امکان سعی شده است مفاهیم و کارکردهای فرهنگ و فرهنگ سازمانی به صورت خلاصه و منسجم ارائه گردد. محتویات این کتاب به پنج فصل تقسیم می‌شود، در فصل اول واژه فرهنگ به طور کامل و از دیدگاه نظریه پردازان مختلف مورد بررسی قرار گرفته است. فصل دوم به ارائه تعاریفی در مورد فرهنگ سازمانی از دیدگاه نظریه پردازان مختلف می‌پردازد. در فصل سوم به بررسی انواع و مدل‌های مختلف فرهنگ سازمانی پرداخته شده است. در فصل چهارم نکاتی قابل توجه در مورد فرهنگ مورد بررسی قرار گرفته است و سرانجام فصل پنجم به بررسی و بیان نکاتی در ارتباط با فرهنگ دانشگاهی پرداخته است. این کتاب سعی دارد خوانندگان خود را با واژه‌های فرهنگ و فرهنگ سازمانی آشنا کرده و راهنمایی برای داشتن یک فرهنگ سازمانی مناسب برای مدیران و کارمندان محترم می‌باشد. امید است مورد استفاده و بهره‌مندی خوانندگان محترم قرار گیرد.

مقدمه

انسان‌هایی که در یک نظام اجتماعی کوچک یا بزرگ زندگی می‌کنند، دارای باورها، اعتقادات، ارزش‌ها، سنت‌ها و هنجارهای مشترکی هستند که در مجموع، فرهنگ آن نظام اجتماعی را تشکیل می‌دهد. قوت یا ضعف فرهنگ هر نظام بستگی به میزان ژرفا و همبستگی با پدیده‌های مزبور را دارد. بی‌تردید هر قدر، فرهنگ یک نظام اجتماعی نیرومندتر باشد، تغییر و تحول فرهنگی در آن دشوارتر است.

سازمان‌ها نیز، به عنوان یک نظام اجتماعی، برحسب اهداف و ماموریتشان، پیشینگی‌پندایی‌شان، تکنولوژی، ساختار سازمانی، روشهای اجرایی‌شان و به طور کلی عواملی از این دست، دارای فرهنگ‌های متفاوتی هستند (دیویس، ۱۳۷۶: ۵).

فرهنگ را می‌توان درآمد یا دارایی یک واحد اجتماعی پایدار، در اندازه متفاوت، به شمار آورد که فرصت آموختن و پایدار ساختن دیدگاه خود را از خویش و پیرامونش به دست آورده‌اند، یعنی به مفروضات بنیادی رسیده‌اند.

بحث «فرهنگ سازمانی» از زوایای متعددی قابل بررسی است. این مفهوم نزد برخی از نظریه‌پردازان سازمان و مدیریت آن چنان اساسی و کلیدی است که با به کار گرفتن استعاره «فرهنگ» در مورد سازمان، این بحث را مطرح کرده‌اند که اساساً سازمان چیزی جز فرهنگ نیست و برای شناخت یک سازمان و مطالعه و تبیین مسائل مربوط به آن، مهم‌ترین و اساسی‌ترین کار این است که فرهنگ آن را شناسایی کنیم. از این رو، برخی از نویسندگان در دسته‌بندی مکاتب موجود در زمینه سازمان، یکی از این مکاتب را نظریه «فرهنگ سازمانی و مدیریت نمادین» دانسته‌اند. این نظریه بر اساس مفروضاتی درباره سازمان‌ها و افراد بنا شده که به طور اساسی، از مفروضات مکاتب مشهور و اصلی نظریه سازمان فاصله گرفته و از آن دور شده است. برخی از نویسندگان، که معتقدند به جای یک پارادایم خاص می‌توان رویکرد «پارادایم‌های چندگانه» را در مطالعات سازمان و مدیریت به کار گرفت، مطالعات فرهنگ سازمانی را به عنوان برجسته‌ترین شاهد این مدعا دانسته و به تفصیل در این باره بحث کرده‌اند. مقوله و مفهوم فرهنگ یکی از پرکارترین واژه‌ها در زندگی اجتماعی انسان هاست و نمی‌توان حد و حدود مشخصی برای کاربرد این مفهوم قائل شد. گستردگی معنایی و شمول این مفهوم، سبب شده است که بسیاری از امور انسانی و پدیده‌های اجتماعی تحت پوشش و سیطره این مفهوم قرار گیرد و امور اجتماعی و انسانی توسط آن توصیف، تشریح و تبیین شود. به همین جهت تعاریف و ویژگی‌های مختلفی از این مفهوم ارائه شده است، زیرا افراد با توجه

به جهان‌بینی‌ها، ارزش‌ها، ایدئولوژی‌ها و نوع استفاده و کاربرد مورد نظر، این مفهوم را تعریف و طبقه‌بندی می‌کنند. بنابراین در انتخاب هر نوع تعریفی از فرهنگ باید «رابط تعریف» با موضوع مطالعه (موضوع کار) مدنظر قرار گیرد.

www.ketab.ir