



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

نظر سنجی از دانشجویان در مورد کلاس
در یک صفحه تحویل شود.

۱- محتوای مطالب کتاب

۲- نحوه تدریس استاد

فصل پانزدهم

فرهنگ سازمانی

Organizational culture

تهیه کننده: سیدناصر حسینی

تعریف فرهنگ سازمانی

سیستمی از استنباط مشترک است که اعضاء نسبت به یک سازمان دارند.

چگونگی انجام کارها در سازمان را فرهنگ سازمان گویند. (دیل و کندی)

تعریف فرهنگ سازمانی

یک مجموعه مسلط و منسجم از ارزش های مشترک که بوسیله نمادهایی مانند داستانها، اسطوره ها، افسانه ها، شعارها، امثال و حکم و حکایات منتقل شده اند. (پترز و واترمن)

به نظامی از معانی مشترک اطلاق می شود که اعضای یک سازمان به آنها باور دارند و این سازمان را از سازمان های دیگر متمایز می سازد. (رابینز)

هفت ویژگی اصلی فرهنگ سازمانی

- تشکیل تیم
- تحوّل (میزانی که افراد دارای روح پرخاشگری و جسارت هستند.)
- ثبات یا پایداری

- خلاقیت و خطر پذیری
- توجه به جزئیات
- توجه به نتیجه
- توجه به افراد

اثرات یک فرهنگ سازمانی قوی

جابجایی کارکنان را به شدت کاهش می دهد.

اعضای سازمان نسبت به جایگاه و محل آن اتفاق نظر کامل پیدا می کنند.

این اتفاق نظر باعث انسجام، وفاداری و ایجاد تعهد نسبت به سازمان می شود.

تداوم رویه در رفتار تشدید می شود.

یک فرهنگ قوی می تواند جایگزین قوانین و مقررات رسمی سازمان گردد.

نقش فرهنگ در سازمان

- ۱- فرهنگ تعیین کننده مرز سازمانی است.
- ۲- فرهنگ نوعی احساس هویت در وجود اعضای سازمان تزریق می کند.
- ۳- فرهنگ نوعی تعهد نسبت به منافع سازمانی ایجاد می کند.
- ۴- فرهنگ موجب ثبات و پایداری سیستم اجتماعی می گردد.
- ۵- فرهنگ از نظر اجتماعی نوعی استاندارد و یکنواختی ایجاد می کند.
- ۶- فرهنگ بعنوان یک عامل کنترل عمل می کند.
- ۷- فرهنگ سازمانی قاعده بازی را تعیین می کند.

شیوه پیدایش یک فرهنگ

• مؤسسان یا بنیانگذاران یک سازمان در صحنه ایجاد فرهنگ اولیه، نقش اصلی و بسیار حیاتی را بصورت زیرایفا می کنند.

– تعصبات و اصول مورد قبول بنیانگذاران

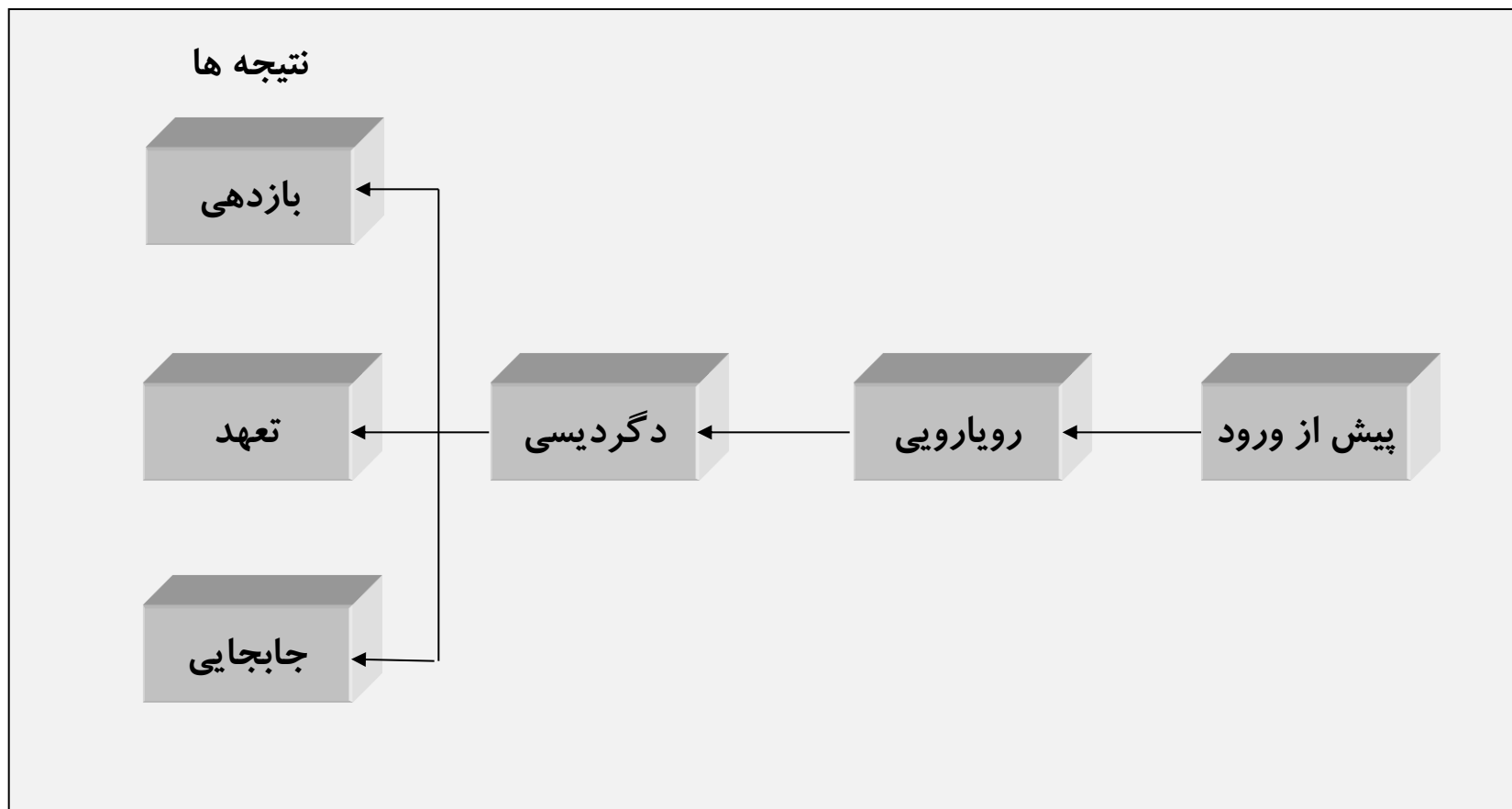
– آنچه اعضای سازمان در بدو استخدام می آموزند.

– آنچه اعضای سازمان بعد از استخدام خواهند آموخت.

زنده نگهداشتن یک فرهنگ

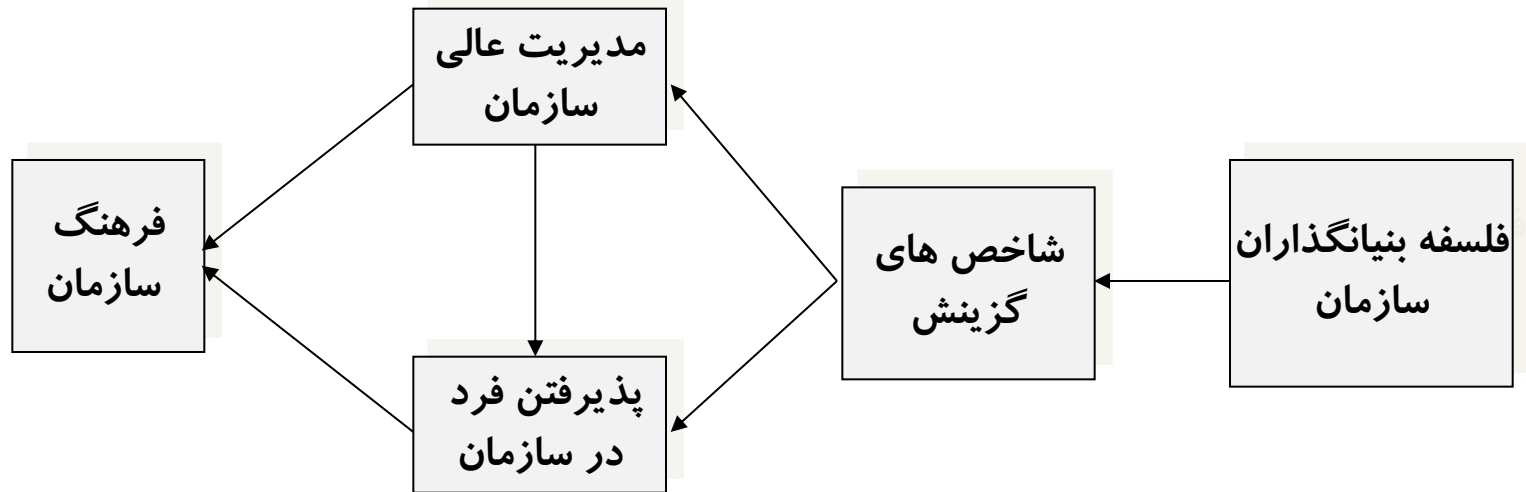
- سازمان برای زنده نگهداشتن فرهنگ خود می کوشد تا فرایندهای
 - گزینش
 - شاخص های ارزیابی عملکرد
 - شیوه های تخصیص پاداش یا پرداخت حقوق و دستمزد
 - اجرای برنامه های آموزشی
 - سیاست ارتقای کارکنان و اعضای سازمان
 - را مبتنی بر فرهنگ سازمان قرار دهد.

الگوی جامعه پذیری



فرایند جامعه پذیری

شیوه شکل گیری فرهنگ سازمان



شیوه فراگیری فرهنگ

داستان

آداب و رسوم

امتیازات ویژه

زبان رمز

آیا فرهنگ سازمانی می تواند فرهنگ ملی را تحت الشعاع قرار دهد؟

- **تحقیقات نشان داده که فرهنگ ملی در مقایسه با فرهنگ سازمانی اثر بیشتری دارد.**
- **فرهنگ سازمانی نمی تواند اثرات زیادی بر رفتار افراد به هنگام کار داشته باشد ولی فرهنگ ملی از این بابت اثرات بیشتری دارد.**

فرهنگ سازمانی و تفاوت‌های فردی

- فرهنگ سازمانی قوی بر کارکنان فشار می آورد تا خود را با سازمان سازگار نمایند.
- فرهنگ سازمانی قوی افراد گوناگون با تواناییهای مختلف را به تدریج یکپارچه کرده و شایسته مشاغل تربیت می کند.

کار خواسته چهارم:
فرهنگ سازمانی یگان خود را توصیف
نمایید.

سؤال؟