

فرهنگ سازمانی

مفاهیم و مدلها

نویسندگان:

مهدی گودرزی

مسعود بهداد

صدیقه میرزا

مهدی گودرزی



انتشارات راز نهان

۱۳۹۳

عنوان و نام پدیدآور	فرهنگ سازمانی (مفاهیم و مدلها) / مولفین مهدی کوشکی ... [و دیگران].
مشخصات نشر	تهران: راز نهان، ۱۳۹۳.
مشخصات ظاهری	۱۰۴ ص.
شابک	۹۷۸-۶۰۰-۲۵۸-۴۳۸-۰
وضعیت فهرست نویسی	فیا
یادداشت	مولفین مهدی کوشکی، مسعود بهدادفر، نبی حیدریان، مهدی گودرزی.
موضوع	فرهنگ سازمانی
شناخت افزود	کوشکی، مهدی، ۱۳۶۰ -
بندبندی شگره	HD۵۸/ف۴۴۶ ۱۳۹۳
رده بندی دیویی	۶۵۸/۴۰۶
شماره کتابخانه	۳۶۴۶۴۰۸

شماره تماس:	۰۲۱۶۶۰۰۳۹۹۰ - ۰۹۱۰۰۲۳۰۷۱
آدرس الکترونیکی:	thesis.pub۲۰۱۴@gmail.com
آدرس سایت:	www.thesispublication.com
آدرس: میدان انقلاب، بلوار ۱۶ آذر بالا، تراز کوچه بهنام، ساختمان کتابخانه، پشت طبقه ۱ واحد ۱ شمالی	
عنوان کتاب:	فرهنگ سازمانی (مفاهیم و مدلها)
مؤلف:	مهدی کوشکی، مسعود بهدادفر، نبی حیدریان، مهدی گودرزی
شمارگان:	۱۰۰۰ نسخه
نوبت چاپ:	اول ۱۳۹۳
قیمت:	۱۰۰۰۰
ISBN:	۹۷۸-۶۰۰-۲۵۸-۴۳۸-۰

فهرست

۱۱	پیش‌گفتار.....
۱۵	فصل اول.....
۱۵	کلیات.....
۱۶	مقدمه.....
۲۱	فصل دوم.....
۲۱	مبانی نظری فرهنگ سازمانی.....
۲۴	مفهوم فرهنگ.....
۲۵	تعاریف فرهنگ سازمانی.....
۳۰	اهمیت فرهنگ سازمانی.....
۳۷	مخصوصیات فرهنگ سازمانی.....
۴۰	منابع فرهنگ.....
۴۰	شیوه پیدایش فرهنگ.....
۴۶	کارکردهای فرهنگ سازمانی.....
۴۳	انواع فرهنگ سازمانی.....
۴۴	۱- فرهنگ قوی.....
۴۴	۲- فرهنگ میانه.....
۴۵	۳- فرهنگ ضعیف.....

۱-	فرهنگ انعطاف پذیر.....	۴۶
۲-	فرهنگ رسالت (مأموریت).....	۴۶
۳-	فرهنگ مشارکتی.....	۴۶
۴-	فرهنگ سازگاری.....	۴۶
	رابطه فرهنگ سازمانی با رضایت شغلی.....	۴۹
	رابطه فرهنگ و ساختار سازمان.....	۵۰
	فرهنگ سازمانی و توسعه.....	۵۰
	نقش فرهنگ سازمانی در مدیریت دانش.....	۵۱
	رابطه فناوری و فرهنگ.....	۵۲
	عدم برنامه ریزی برای به کارگیری فناوری.....	۵۲
	برنامه ریزی تغییر یا عدم تغییر برای به کارگیری فناوری.....	۵۲
	استفاده از فناوری برای ایجاد تغییرهای فرهنگی موردنظر.....	۵۳
	رابطه فرهنگ و مدیریت.....	۵۴
	رابطه فرهنگ و رفتار سازمانی.....	۵۴
	کارکرد فرهنگ سازمانی.....	۵۵
	زنده نگه داشتن فرهنگ.....	۵۶
	عوامل مؤثر در تغییر فرهنگ سازمانی.....	۵۷
	تغییر فرهنگ سازمانی.....	۵۸
	فرهنگ های سازمانی سالم و فرهنگ سازمانی بیمار.....	۵۹
	الگوی اساسی برای تبیین و تشریح فرهنگ سازمانی.....	۶۰
	الگوی آجیل پارسونز.....	۶۰
	الگوی اوچی.....	۸۱

۸۵..... الکوی لیت وین و اتریلگر

۸۶..... الکوی کرت لوین

۸۷..... الکوی منوچهر کیا

۸۷..... مدیریت

۸۸..... نمودار ۲-۲ : ارتباط بین تئوری ، رفتار ، فرهنگ و سازمان

۸۹..... منابع

۸۹..... فهرست منابع فارسی

۹۴..... پایان نامه های رسیده

پیشگفتار

امروزه اطلاعات شایسته قدرت است. آنچه کشوری را در سطح اول، دوم و سوم جهان قرار می دهد. میزان رفاه انسانی است که آن کشور تولید می کند، در دسترس قرار می دهد و به کار می گیرد. سوری اطلاعات و ارتباطات به عنوان یک فناوری غالب در هزاره جدید معرفی شده است. بدون هیچ شک و تردیدی در فرایند پذیرش پدیده جهانی سازی کشورهایی که زمینه و بستر لازم برای توسعه فناوریهای اطلاعاتی و ارتباطی بوجود نیاورده اند، در حرکت هدایت شده و متابان جهانی سازی از وضع موجود به سوی جامعه اطلاعاتی باز خواهند ماند.

فرهنگ سازمانی، نوعی برنامه ریزی اندیشه جمعی است که در پایان اخیر به عنوان یک تفکر غالب در عرصه سازمانهای مطرح بوده است. این اندیشه به معنی متمایز کننده اعضا از یک گونه به گونه دیگر است. هر کس به نوعی با جمع نیروهای انسانی کارکرده باشد، از وجود این پدیده مهم سازمانی آگاه است.

اهمیت روز افزون علوم وابسته به اطلاعات، چنان بالا گرفته است که منتقدان و آگاهان را بر این باور رسانده که دانش اطلاعات و نقش و تاثیر آن شاخص ممتاز فعالیت های طراز اول جوامع بشری است. در حال حاضر در سازمان ها اطلاعات پس از عامل انسانی

مهمترین منبع ارزشمند محسوب می شود و یک منبع حیاتی برای پیشرفت علمی و اقتصادی هر کشوری به حساب می آید. به بیان دیگر اطلاعات نیروی اصلی حرکت و شکل دهنده مردم، اجتماعات، سازمان ها و کشورهاست.

نقش مهم اطلاعات را می توان در زمینه های وسیعی از فعالیتهای حیاتی بشر جستجو کرد. اطلاعات به ابزار مهم اطلاعاتی و ارتباطی بسیار مهمی بدل گشته که توسط آن بسیاری از امور روزمره انسانها تسریع و تسهیل شده است.

در عصر جدید، به اتمام امور اداری به طریق سنتی (معمول) شاهد ظهور و گسترش مشکلات و دشواری ها گسترده تری هستیم که از آن جمله می توان به طولانی بودن جریان کارها، اشتباهات زیاد کارکنان، صرف هزینه های گزاف و قابل ملاحظه جهت ثبت و بایگانی اسناد، اوراق و مدارک، اطلاعات نوشتاری، ریسک پذیری و خطر پذیری بالا، نارضایتی ارباب رجوع و موارد بسیاری از این قبیل اشاره نمود، که البته با استفاده از فناوری اطلاعات و ارتباطات شاهد تغییراتی از این قبیل خواهیم بود.

همچنین در عصر حاضر که دوره تغییر و تحول بحران را در پیش روی داریم. (اگر بحرانی در دنیای امروز باشد، بیش از بحران اقتصاد در نفت و نیرو، بحران فرهنگ است) (اسلامی ندوشن، ۱۳۵۴، ص ۶۰).

لزام توجه به فرهنگ به علت تاثیری که فرهنگ سازمانی بر تمام افراد سازمان می گذارد، فرهنگ سازمانی می تواند سازمان را به جلو راند و یا از حرکت باز دارد و این توان بالقوه به خاطر تاثیری است که فرهنگ بر رفتار دارد. لذا اگر بخواهیم علل موفقیت و عدم موفقیت سازمانهایمان را مطالعه کنیم باید به بررسی فرهنگ بپردازیم.

شاین ، اوچی ، پیترز و واترمن و بسیاری از علمای مدیریت دو حقیقت مهم را تبیین می کنند. اول آنکه فرهنگ سازمانی در سازمانهای مختلف متفاوت است . دوم آنکه فرهنگ سازمانی مختلف می تواند بر عملکرد ، موفقیت و اثر بخشی یک سازمان و موسسه تاثیر متفاوتی داشته باشد . با این حال اشاره به این نکته ضرورت دارد (سازمانهای موفق) فرهنگ های ایجاد کرده اند که ارزشها و مدیریت رهبران خود را در هم آمیخته اند و به همین دلیل است که این ارزشها سالها دوام آورده اند و به نظر می رسد که نقش حقیقی مدیریت سازمانها ، اداره ارزشهای سازمان است. سازمانهای موفق به ایجاد فرهنگ مشترک میان ارکان و ایجاد روحیه خوب بها می دهند . چارچوبی از همبستگی ایجاد می کنند تا هر مجموعه آن افراد پراگیزه ، خود را با شرایط انطباق می دهند .

بر مبنای مطالعات متعدد ، مدیران و پژوهشگران از اوایل دهه ۱۹۸۰ میلادی توجه خود را به چگونگی مدیریت فرهنگ سازمانی نشان و هماهنگ نمودن آن با سایر اجزاء به بهترین وجه آغاز نموده اند . با وجود اینکه در دهه مطالعات فرهنگ سازمانی بیش از دو دهه نیست ، اما تحقیقات ، تاثیر فرهنگ و جلوه های فرهنگی را بر رفتار کارکنان نشان داده اند و تعدادی از نویسندگان این فرض را مطلق و راسخ شنبانی کرده اند که شرکتها و سازمانهای موفق دارای فرهنگ قوی بوده اند.