

مدیریت فرهنگ سازمانی

مؤلف:

دکتر فاطمه صغری سینا

(استادیار دانشگاه آزاد اسلامی واحد نکا)



سرشناسه	:	سینا، فاطمه صغری، ۱۳۴۹-
عنوان و نام پدیدآور	:	مدیریت فرهنگ سازمانی / مؤلف فاطمه صغری سینا.
مشخصات نشر	:	تهران: انتشارات برگ و باد، ۱۴۰۲.
مشخصات ظاهری	:	۲۰۰ ص؛ ۱۴/۵×۲۱/۵ س.م.
شابک	:	۹۷۸-۶۲۲-۸۰۹۱-۲۷-۳
وضعیت فهرست‌نویسی	:	فیبا
یادداشت	:	کتابنامه: ص. ۱۷۹-۱۹۹.
موضوع	:	فرهنگ سازمانی
رده‌بندی کنگره	:	Corporate culture HD58/7
رده‌بندی دیویی	:	۶۵۸/۴۰۶
شماره کتابشناسی ملی	:	۹۱۵۴۴۳۵
وضعیت رکورد	:	فیبا

www.ketabi.ir

مدیریت فرهنگ سازمانی

دکتر فاطمه صغری سینا	که مؤلف
برگ و باد	که ناشر
۵۰۰ نسخه	که شمارگان
اول ۱۴۰۲	که نوبت چاپ
۲۰۰۰۰ تومان	که قیمت

ISBN: 978-622-8091-27-3



انتشارات برگ و باد:

☎ ۰۹۱۹۶۰۱۱۵۴۲ - ۰۲۱۷۷۰۷۳۴۷۶

📷 @nashr.bargobad

✉ ardavantaghva@gmail.com

«حق چاپ و انتشار محفوظ و مخصوص نشر برگ و باد است.»

هر گونه اقتباس و استفاده از این اثر، مشروط به دریافت اجازه‌ی کتبی از

ناشر است.»

۱.....	مقدمه
۳.....	فصل اول: فرهنگ سازمانی
۳.....	فرهنگ
۷.....	فرهنگ سازمانی
۹.....	مولفه های فرهنگ سازمانی
۱۰.....	ویژگی های فرهنگ سازمانی
۱۲.....	عوامل موثر بر فرهنگ سازمانی
۱۵.....	اهداف فرهنگ سازمانی
۱۷.....	ابعاد فرهنگ سازمانی
۱۸.....	سطوح فرهنگ سازمانی
۱۹.....	فرایند مدیریت فرهنگ سازمانی
۲۰.....	حفظ و نگهداری فرهنگ سازمانی
۲۱.....	جایگاه فرهنگ سازمانی در سازمان
۲۳.....	مدل ها و الگوها فرهنگ سازمانی
۲۹.....	فصل دوم: مدیریت فرهنگ سازمانی
۳۷.....	دانش مورد نیاز
۴۷.....	فصل سوم: فرهنگ جامع مدیریت سازمانی
۵۱.....	تاریخچه فرهنگ سازمانی
۶۸.....	سازگاری (ثبات و یکپارچگی)
۷۲.....	نقش فرهنگ سازمانی و تاثیر آن بر منابع انسانی سازمان

فرهنگ سازمانی و ارتباطات ۷۴

فرهنگ سازمانی و روشن بودن اهداف ۷۴

فرهنگ سازمانی، محیط کار سالم و روحیه کارکنان ۷۶

فرهنگ سازمانی، کار تیمی و مشارکت گروهی ۷۷

فصل چهارم: الگوها و ارزش ها ۷۹

فرهنگ سازمانی نوین ۹۶

همکاری بین بخشی ۱۰۵

دانش و اطلاعات ۱۱۶

دوام طولانی ۱۲۴

توسعه پیچیدگی اجتماعی ۱۲۷

فضیلت ۱۳۶

فصل پنجم: فرهنگ کسب و کار ۱۴۷

رفاه و آسایش ۱۵۶

خرد ارسطویی ۱۷۱

منابع ۱۷۹

مقدمه

این کتاب چندین رکن کیفیت سازمانی و پایداری جهانی را داراست که شرایط پایداری بلندمدت سازمان‌ها در تمامی صنایع و بخش‌های حاضر در محیط جهانی را تعیین می‌کند. در سراسر جهان سازمان‌هایی که به استانداردهای کیفیت و تعالی دست می‌یابند روزبه‌روز بیشتر می‌شوند. رقابتی از نظر عملکرد بالا، بهره‌وری و موفقیت اقتصادی دارند. دستیابی به این استانداردها با بهبود سیستماتیک همراه هستند. افرادی که در این سازمان‌ها و برای آنها کار می‌کنند سطوح بالایی از عملکرد را نشان می‌دهند. مشارکت روزانه همواره توسط تلاش‌های این سازمان‌ها برای ایمن‌سازی و رفاه مردم قابل توجه است.

پیش شرط تثبیت فرهنگ انسان محور در محیط کار شفاف‌سازی است که یک ویژگی شخصی است و تحت تأثیر ارضای نیازهای انسان و کار در محیطی است که رفاه جمعی را تقویت می‌کند و منجر به افزایش عملکرد و بهره‌وری سازمانی می‌شود. بهزیستی به عنوان شرطی برای شکوفایی سازمانی است. ضرورت تحول فرهنگی در سازمان‌ها برای پیشبرد این تحول، چالش‌های پیش‌روی رهبران و سازمان‌ها را تصدیق می‌کند. که فرهنگ می‌تواند همه را خشنود سازد یا اینکه هر فردی بتواند با آن هم‌ذات‌پنداری کند. اگرچه بیشتر سازمان‌ها برای دستیابی به یک فرهنگ بهینه که

باورها را متحد می‌کند، تلاش می‌کنند ولی در عمل رفتارهای اعضای آن، همگی با اختلافات غیرقابل توقف مواجه است. شاید بتوان گفت دلیل آن تنوع بی‌سابقه‌ای است که سازمان‌های قرن بیست و یکمی را با پتانسیل بالا مشخص می‌کند تا مانع از بهترین تلاش‌ها شود. بنابراین، فرهنگ به عنوان یک نیروی متحد است که افراد را گرد هم می‌آورد تا برای دستیابی به موفقیت به طور سازنده کار کنند. فرهنگ سازمانی دیگر مربوط به انسجام و وحدت نیست، بلکه در مورد اختلاف نظرات است. اختلاف و نابرابری فرهنگ به طور مستمر در حال آزمایش ظرفیت افراد برای کار است که با هم از هوش هیجانی خود برای بهینه‌سازی منافع با انجام تلاش استفاده می‌کنند. در نتیجه، سازمان‌های پیشرو فرهنگ‌های آزمایش را ترویج می‌کنند. فصل‌های متعدد این کتاب از تحقیقات و تجارب پشتیبانی می‌کند. برای مثال استعداد افراد، تحریک کنجکاوی، استفاده تمرکز رهبری معقول و محتاطانه، ترویج استقلال، آزمایش و ارزش‌گذاری مشارکت کاری و تشویق مشارکت فعال در نوآوری‌ها در تمام سطوح سازمان مورد بررسی قرار می‌گیرد. مدیریت انسان محور با هدف پیشبرد فرهنگ سازمانی و آینده‌ای بهتر با درک اهمیت سرمایه‌گذاری در آموزش موثر برای توسعه کارکنان است.