



Namatek

True Education



www.namatek.com

Organizational Culture

فرهنگ سازمانی

فهرست مطالب

1. فرهنگ سازمانی چیست؟
2. ویژگی های فرهنگ سازمانی
3. نحوه ایجاد فرهنگ سازمانی
4. اهمیت فرهنگ برای شرکت شما
5. دگرگونی فرهنگ سازمانی
6. برخی از انواع فرهنگ های سازمانی

یک فرهنگ سازمانی عالی، کلید موفقیت و توسعه کسب و کار شما است. آیا تا به حال فکر کرده اید که چرا شرکت های دارای فرهنگ سالم و صمیمی، رشد مالی و شخصیتی بیشتری دارند؟ در این مقاله متوجه می شوید فرهنگ سازمانی چیست و چگونه یک فرهنگ موفق برای کسب و کارتان بسازید. این کار سریع و ساده ای نیست؛ ولی ارزشش را دارد. با ما همراه باشید.

#1 فرهنگ سازمانی چیست؟

فرهنگ سازمانی (**Organizational Culture**) عبارت است از باورها، ارزش ها و کلیه روش های تعاملی که مشخصه یک سازمان است و به بهبود محیط اجتماعی و روانی یک سازمان کمک می کند. فرهنگ شرکت شما، شخصیت شرکت شماست. در اصطلاحات تجاری به فرهنگ سازمانی، فرهنگ شرکتی (**Corporate Culture**)، فرهنگ کسب و کار (**Business Culture**) و فرهنگ محل کار (**Workplace Culture**) نیز می گویند. به بیان ساده، فرهنگ شرکتی شیوه انجام منحصر به فرد کارها در هر سازمان است.



تمام ارزش هایی که رفتار اعضای یک سازمان را به سوی بهبود عملکرد درونی، تعامل با بیرون سازمان و برآوردن انتظارات آینده سازمان سوق می دهند، جزء فرهنگ های آن محل کار است. ازجمله:

- باورها
- مفروضات (بیانات)
- نگرش ها
- انتظارات
- تجارب
- فلسفه سازمان
- آداب و رسوم
- قوانین نوشته و نانوشته
- هنجارها
- سیستم ها
- نمادها
- عادات
- ...

#2 ویژگی های فرهنگ سازمانی

همان طور که از تعاریف بالا متوجه شدید، فرهنگ شرکتی مجموعه ای از بیانات و مفروضات مشترک برای تعریف رفتار متناسب با موقعیت های مختلف است. به طوری که این فرهنگ هر چه در سازمان اتفاق می افتد را هدایت می کند و به طور کاملاً مستقیم بر رفتارهای کارکنان با یکدیگر، با مشتریان و... تاثیر گذار است.

یک فرهنگ شرکتی عالی، دارای ویژگی های مثبتی است که بهبود عملکرد کارکنان و موفقیت را در پی دارد. در حالی که شرکت های دارای فرهنگ ناکارآمد، ویژگی هایی دارند که مانع موفقیتشان خواهد شد. برخی از ویژگی های یک فرهنگ سازمانی عالی عبارت است از:

- همسویی
- قدردانی
- اعتماد
- عملکرد کارا و موثر
- انعطاف پذیری
- کار تیمی
- صداقت
- خلاقیت
- امنیت روانی
- و...



#3 نحوه ایجاد فرهنگ سازمانی

رهبران می توانند بسیاری از فرهنگ های محل کار را ایجاد کنند و بر آن ها تاثیر بگذارند. رهبران یک کسب و کار، نقش اساسی را در ایجاد و ارتباط فرهنگ سازمانی دارند؛ اما این رابطه یک طرفه نیست. با این که رهبران سازمان معماران اصلی فرهنگ محل کار هستند؛ اما آن فرهنگ نیز بر نوع رهبری تاثیر به سزایی دارد.

رهبران باید از نقش خود در حفظ و تکامل فرهنگ محل کار، آگاه باشند. این فرهنگ به کارکنان نشان می دهد که برای دستیابی به اهداف خود چگونه باید عمل کنند. این چهارچوب رفتاری ناشی از فرهنگ محل کار، باعث افزایش رضایت شغلی نیز خواهد شد.



#4 اهمیت فرهنگ برای شرکت شما

فرهنگ محل کار بر همه جنبه های یک کسب و کار از وقت شناسی گرفته تا شرایط و مزایای کارکنان تاثیر می گذارد. شرکت هایی که اولویتشان فرهنگ سازمانی است، به راحتی تغییرات محیطی و زمان های سخت را پشت سر می گذارند.

بی شک یکی از جملاتی که می توان درمورد فرهنگ شرکتی گفت این است که فرهنگ هر سازمان به منظور موفقیت سازمان، دائما در حال ایجاد، تغییر و جوانه زدن است.

هر فرهنگ شرکتی در طول زمان، تکامل پیدا می کند. برای رشد و توسعه فرهنگ و به دنبال آن رشد و توسعه شرکتتان، می بایست ابتدا فرهنگی که در حال حاضر در شرکتتان وجود دارد را درک کنید. فرهنگ یک شرکت، تعیین کننده کسانی است که جذب یک شرکت می شوند. طبق یک مطالعه، ۷۷ درصد از متقاضیان، قبل از درخواست یک شغل، فرهنگ آن شرکت را ارزیابی می کنند و ۵۶ درصد از آنان فرهنگ سازمانی یک شرکت را مهم تر از پاداش های آن می دانند.



#5 دگرگونی فرهنگ سازمانی

دگرگونی فرهنگی سازمانی حاصل جمع آوری ارزش های اصلی و چشم انداز ها برای رسیدن به اهداف والای فرهنگی در سازمان است. زمانی که این ارزش ها و چشم انداز ها در دستور کار افراد سازمان قرار گیرند، دگرگونی فرهنگی سازمان آغاز خواهد شد.

به بیان دیگر، فرهنگ یک سازمان را کد نیست؛ بلکه کارکنان در طول زمان با یکدیگر تعامل می کنند و به این نتیجه می رسند که چه چیزهایی باعث موفقیت یا شکست آن ها می شود.

زمانی که باورهای سازمان نتایج موفقیت آمیز در پی نداشته باشد، فرهنگ باید تغییر کند. تغییر فرهنگ محیط کار، آسان نیست؛ زیرا کارکنان در برابر تغییر مقاومت می کنند؛ بنابراین نقش رهبر در متقاعد سازی کارکنان و هدایت آن ها به سوی تجربه جمعی جدید، بسیار حائز اهمیت است.



#5-1 دستورالعمل های مؤثر برای تغییر و دگرگونی

فرهنگ شرکتی

- تدوین چشم انداز استراتژیک: یک چشم انداز، جهت تغییر برای فرهنگ آینده را نشان می دهد.
- نشان دادن تعهد مدیریت: مدیران سازمان باید با اجرای فرهنگ جدید از آن حمایت کنند تا سایر کارکنان نیز تغییر را اجرا کنند.

- **اصلاح سازمان:** برای حمایت از تغییرات سازمانی می بایست سیستم ها، سیاست ها، رویه ها و قوانین فعلی که باید تغییر کنند، شناسایی شوند.
- **تشویق و تنبیه:** ارائه پاداش و تشویق کارکنان متعهد و وفادار، باعث ایجاد یک فرهنگ سالم خواهد شد. همچنین می بایست فرآیندها و انتظارات جدید سازمان را به کارکنان آموزش داد.
- **توسعه حساسیت اخلاقی و قانونی:** با شناسایی عوامل و کارمندان مقاوم نسبت به تغییر، می توان روند دگرگونی فرهنگ شرکت را توسعه داد.



#6 برخی از انواع فرهنگ های سازمانی

• فرهنگ فردی (Person Culture)

فرهنگ فردی شامل جمع گرایی، مساوات طلبی، مادی گرایی، ارشدیت گرایی و... است.

نحوه تعامل و رفتار افراد یک سازمان جنبه های گسترده تری از فرهنگ فردی است.

• فرهنگ بازاری (Market Culture)

اولویت این فرهنگ سودآوری است. این شرکت ها نتیجه گرا هستند و به دستیابی به اهداف و موفقیت تاکید دارند. تمرکز فرهنگ بازار به جای رضایت درونی بر موفقیت بیرونی است.

• فرهنگ تطبیقی (Adaptive Culture)

این فرهنگ ها کنش گرا هستند و به تغییر بها می دهند. در نتیجه باعث افزایش احتمال بقا در طول زمان می شود.

• فرهنگ ادهوکراسی (Adhocracy Culture)

این گونه شرکت ها در صنعت خود پیشرو هستند. فرهنگ های ادهوکراسی پویا و کارآفرینانه هستند و به خلاقیت و ریسک پذیری می پردازند.

• فرهنگ قدرتی (Power Culture)

فرهنگ های قدرتی، رهبری دارند که تصمیمات سریع می گیرد و استراتژی های سازمان را کنترل و هدایت می کند. در این فرهنگ، احترام زیاد به رهبر بسیار مهم است.

• فرهنگ نقشی (Role Culture)

در این نوع فرهنگ سازمانی، ساختارهای عملکردی به ایفای نقش می پردازند و دقت و کارایی حرف اول را می زند. کارکنان وظیفه خود را می دانند و به بالادستی خود گزارش می دهند.

• فرهنگ سلسله مراتبی (Hierarchy Culture)

این فرهنگ به دلیل اهمیت ساختار به فرهنگ نقش شباهت دارد. اصل این فرهنگ بر پایه ثبات، کارایی و انجام درست کارها است و روش های مشخصی برای انجام کارها دارد.

• فرهنگ وظیفه ای (Task Culture)

این فرهنگ ساختار ماتریسی دارد؛ یعنی در فرهنگ وظیفه ای تیم های کوچکی متشکل از اعضای متخصص، مسئول حل مشکلات خاص هستند.

• فرهنگ طایفه ای یا قبیله ای (Clan Culture)

فرهنگ شرکتی قبیله ای مانند خانواده است. این فرهنگ یک ساختار افقی دارد و تمرکزش بر راهنمایی، پرورش و کارهای تیمی است. این شرکت ها کنشگرا، انعطاف پذیر، دارای نرخ بالای مشارکت و محیط سازگاری هستند.



کلام آخر

این یک باور عمومی است که تحولات ناشی از فرهنگ سازمانی، محرک کلیدی برای شکل دادن به رفتارهای سازمان ها است.

اما تعریف دقیق این مفهوم کار دشواری است؛ زیرا فرهنگ های لازم برای رشد و توسعه هر سازمان ممکن است با سازمان دیگر متفاوت باشد. با این حال، ارائه یک تعریف مطلق، باعث مطالعه دقیق این مفهوم و درک تاثیرگذاری آن بر نتایج سازمانی (میزان بهره وری، مشارکت کارکنان، میزان تعهد و...) خواهد شد.