

نقش فرهنگ سازمانی در توسعه فرهنگی

نویسنده: مهدی کاظمی



مقدمه

امروزه یکی از بحث‌انگیزترین مباحث مجامع گوناگون، بالاخص در جوامع به اصطلاح در حال رشد، دو مقوله «فرهنگ»^(۱)، و «توسعه»^(۲) می‌باشد. هر یک از این واژه‌ها مفاهیمی در بردارند که تأثیرات عمیقی بر زندگی افراد و جوامع گذارده و از سوی دیگر هر یک از دیگری متأثر می‌باشند. تاکنون در خصوص مفاهیم یاد شده تحقیقات بسیاری صورت گرفته و نظریات متعددی از سوی صاحب نظران عنوان گردیده است که وجه مشترک همه این تلاشها یافتن راهی برای برقراری رابطه منطقی و بهینه بین این مفاهیم بوده است.

جستجو برای یافتن پاسخی به پرسش چگونگی نیل به توسعه به ویژه نوع فرهنگی آن، همواره اذهان صاحب نظران رابه خود مشغول داشته است. اما آنچه که این مقاله سعی در ارائه آن دارد، نمایاندن راه حلی نوین برای دستیابی به این مهم است، هرچند که چارچوب محدود این مقاله برای تشریح کامل موضوع یاد شده بسیار محدود است. در هر صورت سعی می‌شود ضمن معرفی واژه «فرهنگ سازمانی»^(۳)، اهمیت آنرا بعنوان ابزاری برای تحقق هدف والای توسعه فرهنگی روشن سازیم.

تعریف فرهنگ سازمانی

تاکنون تعاریف متعددی از فرهنگ سازمانی عنوان گردیده است. در واقع تعریف فرهنگ سازمانی در قالب مشخصی امکانپذیر نیست، بدین معنی که هیچ تعریفی که بطور عام مورد پذیرش واقع شده باشد وجود ندارد. در واقع فرهنگ سازمانی در سیستم اعتقادی سازمان آشکار شده و به تناوب از طریق زبان، نمادها و آداب و رسوم

که منعکس کننده رفتار ناشی از یک سیستم اعتقادی می باشند، بیان می گردد. فرهنگ سازمان از یک سو پیوند دهنده اجزاء داخل سازمان و از سوی دیگر عامل تفکیک کننده هر سازمان از دیگر سازمانهاست^(۱).

تعاریف فرهنگ سازمانی عموماً تمایل به تشریح نحوه رفتار یا روش تفکر مردم دارد. در تلاش جهت دستیابی به یک تعریف مفید و کاربردی برخی نویسندگان از جمله «شاین»^(۲) (۱۹۹۰)، «همپدن و ترنر»^(۳) (۱۹۹۰)، «براباد فرهنگ سازمانی توجه نموده اند و عده ای دیگر همچون «گریوز»^(۴) (۱۹۸۶)، «دابسون و والتر»^(۵) (۱۹۸۹) عملکردهای فرهنگ را مدنظر داشته و جمعی دیگر همچون «باور»^(۶) (۱۹۶۶) و «گزالس»^(۷) (۱۹۸۷) به ارائه تعاریف مختصری از آن قناعت کرده اند.

در اینجا برای جلوگیری از تطویل کلام دو مورد از مقبولترین تعاریف فرهنگ سازمانی را ارائه کرده و آنگاه بحث را با مفاهیم توسعه فرهنگی و ساختار فرهنگی پی می گیریم.

رابینز^(۸) فرهنگ سازمانی را اینگونه تعریف می کند:

«فرهنگ سازمانی شیوه انجام گرفتن امور در سازمان را برای کارکنان مشخص می کند و ادراکی است یکسان از سازمان که وجود آن در همه اعضای سازمان مشاهده می گردد و نشان دهنده مشخصات معمولی و ثابتی است که یک سازمان را از دیگر سازمانها متمایز می نماید. عبارتی فرهنگ سازمانی، هویت اجتماعی هر سازمان را مشخص می کند.»

صاحب نظر دیگر شیفورز^(۹) فرهنگ سازمانی را الگویی از فرضیات اساسی که بخوبی تعریف شده و بقدر کافی مورد بررسی قرار گرفته اند، می داند. بنابراین فرهنگ سازمانی بعنوان، روش صحیح ادراک، اندیشه و احساس به اعضای جدید در رابطه با مشکلاتشان آموخته می شود.

حال با روشن شدن مفهوم فرهنگ سازمانی مختصری به مفهوم توسعه و ساختار فرهنگی می پردازیم.

مفهوم توسعه فرهنگی

صاحب نظران معتقدند که توسعه فرهنگی وسعت بخشیدن به قابلیت های انسانی، در زمینه های فرهنگی و کسب بهترین بهره از این قابلیت های رشد یافته است و جمعی دیگر نیز بر این باورند که توسعه فرهنگی عبارت است از

1- Willams, 1996

2- Schein

3- Turner and Hampden

4- Graves

5- Dobson and Walter

6- Bower

7- Gonzales

8- Robbins, ۱۹۹۳

9- Shafrits

ایجاد فرصتهای حیات برای نسلهای حاضر و نسلهای آینده و حفظ و حمایت از این فرصتها، در جایی دیگر توسعه فرهنگی را بعنوان افزایش دراستانداردهای زندگی که بافرآیند تکنولوژیکی ترکیب شده است، مطرح کرده‌اند.

ساختار فرهنگی

باورهایی را فرهنگی گوئیم که دارای خصلت عمومی بوده و بصورت نسبی در جامعه پذیرش زیادی دارند. پذیرش باورها همواره با استدلال علمی همراه نیست و این باورها از شیوه‌های غیر مستقیم شکل گرفته‌اند. برای مثال همین نقش زن و مرد در خانواده جزء باورهای فرهنگی جامعه ما (مردان آورخانه و زن مراقب فرزندان و انجام امور داخلی خانه) است^(۱).

اهمیت این مقوله درفرآیند توسعه این است که رفتار انسان اساساً متکی بر باورهای فرهنگی است. عبارت ساده‌تر بیش از ۹۵ درصد رفتار انسان بدون فکر و استدلال و صرفاً براساس این باورهاست، حتی دراستدلال نیز باور فرهنگی مؤثر است. توسعه وقتی به سیستم هدایت مربوط می‌شود بشدت به رفتار افراد برمی‌گردد و این رفتار متأثر از باورهای فرهنگی است.

باورهای فرهنگی مناسب از دیدگاه توسعه‌ای کدامند؟

تناسب فرهنگ با توسعه را از چهارجنبه می‌توان مقایسه کرد:

- ۱ عقلا نیت علم و نگرش علمی باید خصلت فرهنگی داشته باشند؛
- ۲ اعتقاد به برابری انسانها (انسانها از بدو تولد دارای حق و حقوق مساوی هستند)؛
- ۳ اعتقاد به آزادی (تمام انسانها دارای حقوق یکسان هستند)؛
- ۴ احترام به کار و ارج نهادن به فعالیتهای یدی و فکری انسانها^(۲).

بعبارتی باید بپذیریم که هر پدیده‌ای دارای علت است و هر علت قابل کشف. ما باید راهی پیدا کنیم که این چهار مورد به باور فرهنگی تبدیل شوند. پس از پرداختن به ویژگیهای باورهای فرهنگی، فرهنگ سازمانی را بعنوان راهی برای نیل به این مهم معرفی و تشریح می‌نمائیم.

باورهای فرهنگی و ویژگیهای آن

۱ منشاء این باورها متفاوت است، گاه ریشه در شرایط تاریخی یا جغرافیایی یا مذهبی و یا حوادث ویژه، یا منشاء در علم دارد و همچنین می تواند ناشی از تعاملات سازمانی باشد؛

۲ شکل گیری باورهای فرهنگی زمان بر است؛

۳ این باورها مجموعه های سازگار نیستند، زیرا ریشه آنها متفاوت است، بنابراین لزومی ندارد باورها با هم سازگار باشند؛

۴ بخش عمده ای از باورهای فرهنگی در لباس مذهب ظاهر می شوند.

باتوجه به تأکیدی که درخصوص تناسب فرهنگ با توسعه و ضرورت پیدا نمودن، راهی برای تبدیل موارد یاد شده به باورهای فرهنگی داشتیم و با آگاهی از ویژگیهای باورهای فرهنگی، برآنیم تا فرهنگ سازمانی را به عنوان راهی در این زمینه معرفی نماییم.

نسبت فرهنگ به سازمان، مانند نسبت شخصیت است به فرد. برای ایجاد بالندگی در افراد جامعه باید در زمینه های شخصیتی آنها کاوش صورت گیرد به همین منوال برای ایجاد بالندگی سازمانی که منجر به بالندگی جامعه می گردد باید در فرهنگ سازمان تفحص شود.

اگر بپذیریم که انسان امروزی نمی تواند جدای از نهادها و سازمانهای متشکل از هموعان خود زندگی نماید، لذا باید پذیرفت بخش عمده ای از رفتارها و کردارهای افراد از این سازمانها سرچشمه گرفته و یا حداقل تأثیر و تغییر پذیر از آنها می باشد. اگر قوانین و مقررات موجود در سازمانها به رفتارهای رسمی کارکنانشان شکل می دهند، فرهنگ سازمانها نیز رفتار غیررسمی کارکنان را دیکته می نماید و قدر مسلم بخش زیادی از این رفتارها از سازمانی به سازمان دیگر و از فرد به جامعه منتقل می شود.

برای مثال اگر افزایش سطح مطالعه افراد جامعه را نمادی از گرایش به توسعه فرهنگی بدانیم، باالقاء این موضوع از درون سازمانها و نهادی نمودن آن در سازمانها، می توانیم آنرا به جامعه انتقال دهیم و این در واقع راهی میانبر برای نیل به هدف می باشد. نمونه های عملی بسیاری در این زمینه ها در جامعه به چشم می خورد که شاید کمتر توجهی به این موضوع معطوف گردیده و لذا در جهت تقویت این ابزار برای نیل به توسعه فرهنگی تلاش قابل توجهی صورت نگرفته است.

بنابراین با تعیین و شناخت سازمانهای فعال در جامعه و ارائه الگوهای مناسب می توان بگونه ای برنامه ریزی کرد که ضمن انطباق اهداف سازمانها با الگوهای توسعه فرهنگی به رفتار اعضای سازمانها بشکل دلخواه جهت داد و از این طریق رفتارها و هنجارهای مورد نظر را به جامعه تزریق نمود. مهمترین ویژگی چنین توسعه و تحول فرهنگی، پایداری و ثبات آن است.

"خلاصه و نتیجه گیری"

منظور از فرهنگ سازمانی، مجموعه‌ای از فرضیات مهم است که اعضای سازمان بطور مشترک پذیرفته‌اند. فرهنگ سازمانی محور اصلی در هدایت اشخاص برای انجام فعالیت‌هایشان می‌باشد. با این اوصاف برای نهادی کردن و پایدار نمودن هنجارهای خاص جهت نیل به توسعه در جنبه‌های مختلف بویژه جنبه‌های فرهنگی توسل جستن به فرهنگ سازمانی که متأسفانه تاکنون کمتر بدان پرداخته شده است، خط مشی بدیع خواهد بود. عبارتی می‌توان از سازمانها بعنوان کانالهایی جهت توسعه فرهنگی جامعه استفاده نمود. تأثیرپذیری زیاد انسانها از سازمانهایی که بنوعی در آنها عضویت دارند (در مقاطع کاری و سنی مختلف) این امکان را مهیا می‌سازد تا از طریق آنها الگوهای ایده‌آل و یکنواختی را به جامعه القاء نمود. برای نیل به این مهم خط مشیهای ذیل پیشنهاد می‌گردد:

- ۱- بررسی و شناخت کامل نهادها و سازمانهای فعال در جامعه که بنوعی بر رفتار افراد اثرگذار هستند؛
- ۲- ارائه الگوهای مناسب برای توسعه در ابعاد گوناگون
- ۳- ایجاد انطباق بین اهداف سازمانها و الگوهای فرهنگی توسعه

منابع و مأخذ

الف - فارسی

- خوارزمی، شهیندخت (۱۳۷۱). «فرهنگ سازمانی» ماهنامه تدبیر، شماره ۲۲، صفحه ۲۰-۱۶.
 - عظیمی، حسین (۱۳۷۳). جزوه منتشر شده درس توسعه اقتصادی، دوره فوق لیسانس، دانشگاه علامه طباطبایی.
 - کاظمی، مهدی (۱۳۷۳). «اصطلاحات تخصصی در مدیریت» فصلنامه مطالعات مدیریت شماره ۱۶، ص ۷۱-۶۱.
- ب - انگلیسی

- Davis,S.M.(1984).Management Corporate Culture.New york: Balingr.
- French,L. Wendell.(1990).Human Resovrces Management. Second Edition, Mifflin co.
- Robbins,P.Stephen.(1993).Organizational Behavior.Prentice - Hall.
- Schein,H.Edgar.(1992).Organizational Culture and Leadership.jossey - Bass Publishers.
- Shafritz,M.jay, and,ott,j.Steven.(1978).Classics Organization Theory. Dorsey Press.
- Tayeb, Monir.(1994). " Organization and National Culture". Organizational Studies. V(15).PP. 429-446.
- Williams,Allen,and Dobson,Paul.(1994).The Hand book of Human Resources Managemant.Brain Towers Publishing.