



هفتمین کنفرانس ملی فرهنگ سازمانی

با رویکرد رهبری و تعالی



(دانشگاه خاتم، تهران - ۴ و ۵ بهمن ماه ۱۴۰۱)

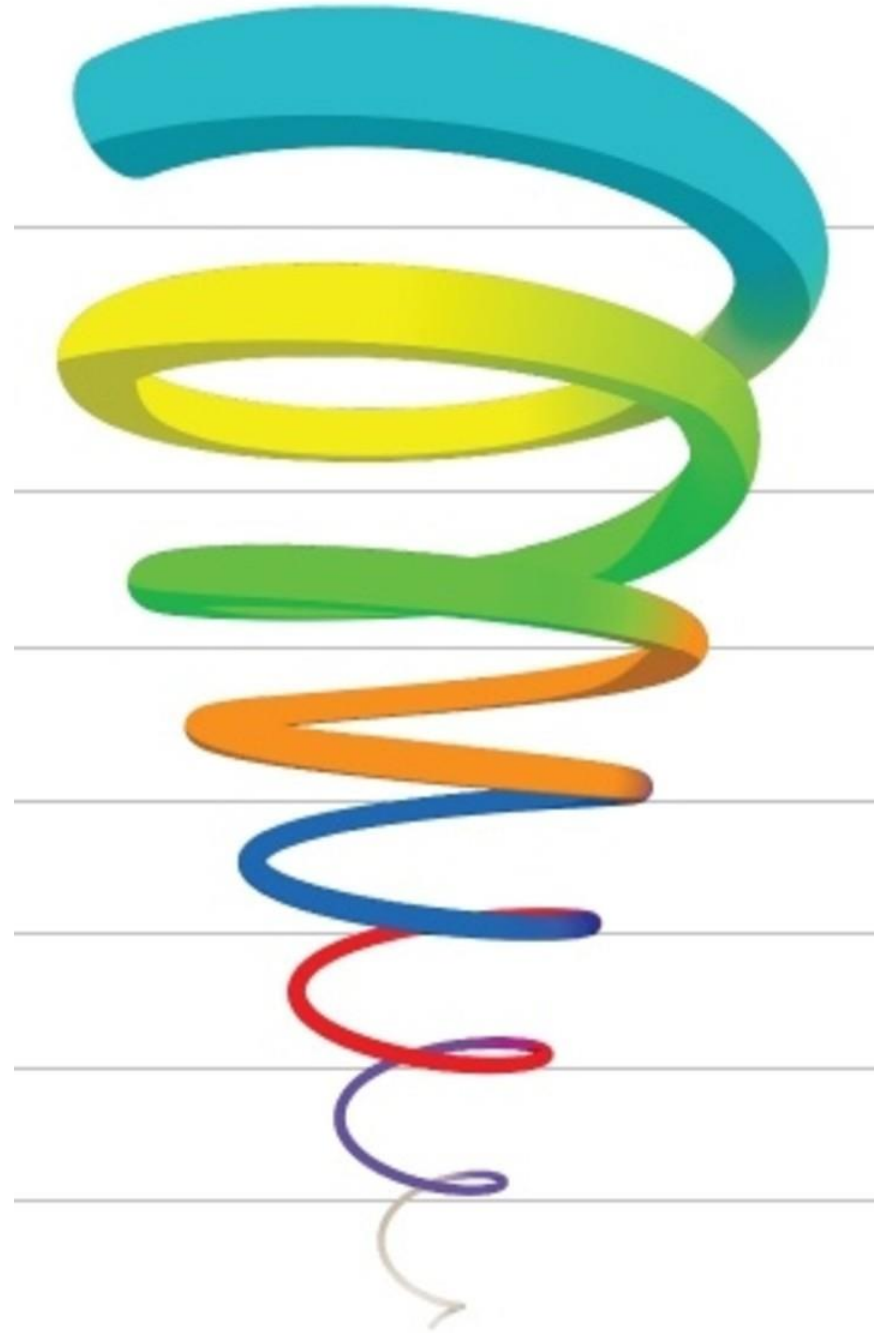
شاخص های اثرگذار بر عملکرد کارکنان در فرهنگ فناورانه

دکتر علیرضا کوشکی جهرمی

Associated Professor

Allameh Tabatabaie University

The History Of Spiral Dynamic



Carol Gilligan

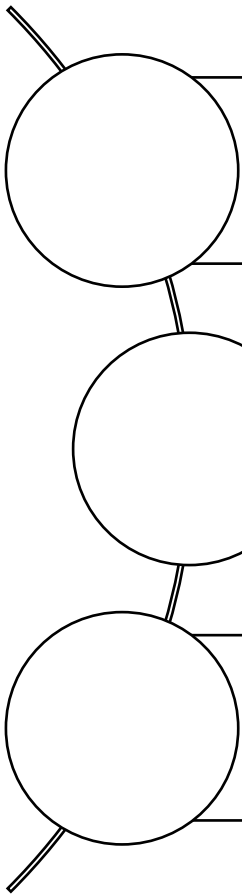
Female Morality



She asked to many woman for many years
"do you think woman have the right to an abortion?"

Question	Result
1-"woman have the right to an abortion because i say so and what i said is right"	(selfish-ego answer)
2-"woman don't have the right to an abortion because society-moral-law-bible-family say is wrong"	(social answer)
3-"woman have the right to an abortion, because if you see the problem from a logical point of view, people that want to do an abortion will do it anyway, so It's better to legalize it, that way you can do it safe for those people, in certain context abortion is very necessary, but in some context is bad"	(logical answer)

3 big discoveries with this study



**1-human awareness follow a certain "path" or "stages" during personal development.
(me) > (others) > (logic-reality)**

2-you can't go back to a previous stage.

3-human awareness can't skip stages.



RAWCOOKED



Wide & long term study about Development

Don Edward Beck



Clare W. Graves



Beck
Cowan
SPIRAL DYNAMICS

SPIRAL DYNAMICS

mastering values,
leadership, and
change

Don Edward Beck
Christopher C. Cowan



EXPLORING THE NEW SCIENCE OF MEMETICS

Now available in paperback, this bestselling book presents a new framework for understanding the dynamic forces at work in human affairs – not only in geopolitics. Focusing on cutting-edge lives, education, and even geopolitics. Focusing on cutting-edge leadership, management systems, processes, procedures, and techniques, *Spiral Dynamics* synthesizes changes such as increasing cultural diversity, powerful new social responsibility initiatives, and the arrival of a truly global marketplace.

Ideal for managers, consultants, and strategists, this inspiring book adds power and precision to the understanding of human value systems and twenty-first century leadership. It draws UK biologist Richard Dawkins' concept of 'memes' and Clare W. Graves's 'Levels of Existence Theory' to lay out a very specific toolkit for managing the deepest differences in people. The authors' concept of 'MEMES' represents a new element in the 'Science of Memetics' and why ideas resonate or not. *Spiral Dynamics* demonstrates how, by applying the right tools at a base level rather than to surface symptoms, any bright, curious human being can begin, quite simply, to change their world.

Don Beck is Co-founder of The National Values Center, Denton, Texas. He taught at the University of North Texas; played a major role in the South African transformation; and applies and enhances Gravesian/Spiral Dynamics concepts in corporate, educational, and geopolitical initiatives worldwide. He is active with Ken Wilber in the Integral movement.

Chris Cowan is Co-founder of The National Values Center and is based in Santa Barbara, California. He is partner in NVC Consulting which seek to continue and build on the legacy of Dr Clare W. Graves through research, application, and publications.

Printed in Singapore
Visit our website at
www.blackwellpublishing.com





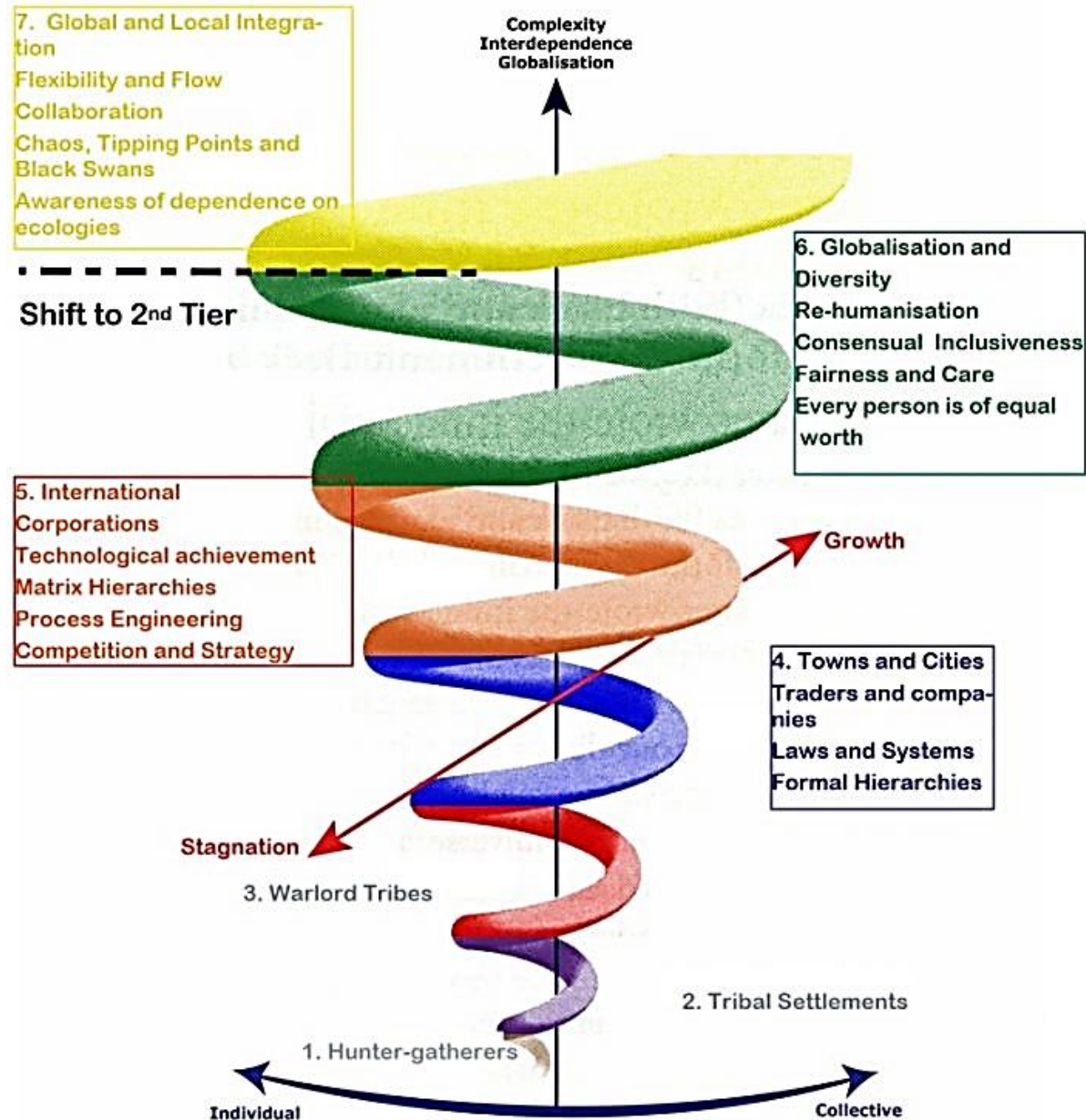
UNIVERSAL MODEL

SPIRAL DYNAMICS

- Each stage has a **CORE VALUE** that they represented with a **COLOR**.
- Each stage has his own **paradigms** that needs to be solved to advance to the next stage.
- You can be **dispersed** in various stages, but there is always a stage in which you are "**stuck**", that is your core value.
- Each stage think he is **right** and the others stages are "**wrong**" or "**stupid**"
- One of the most fascinating discovery is that human awareness evolve in an "spiral" or "cycle" between "**life is about me**" & "**life is about others**" that's why is called "**spiral dynamics**" or "**the graves model**"

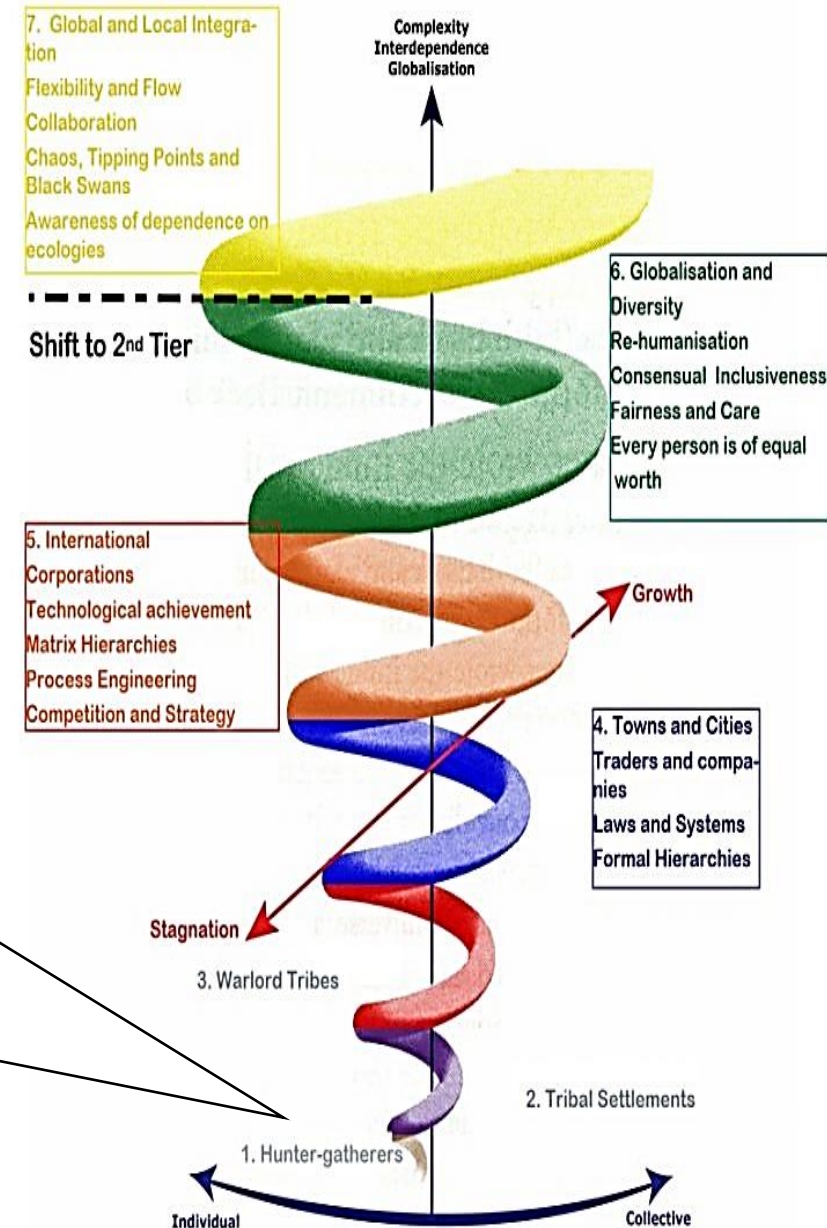


The Spiral of Human Organisational Development





The Spiral of Human Organisational Development



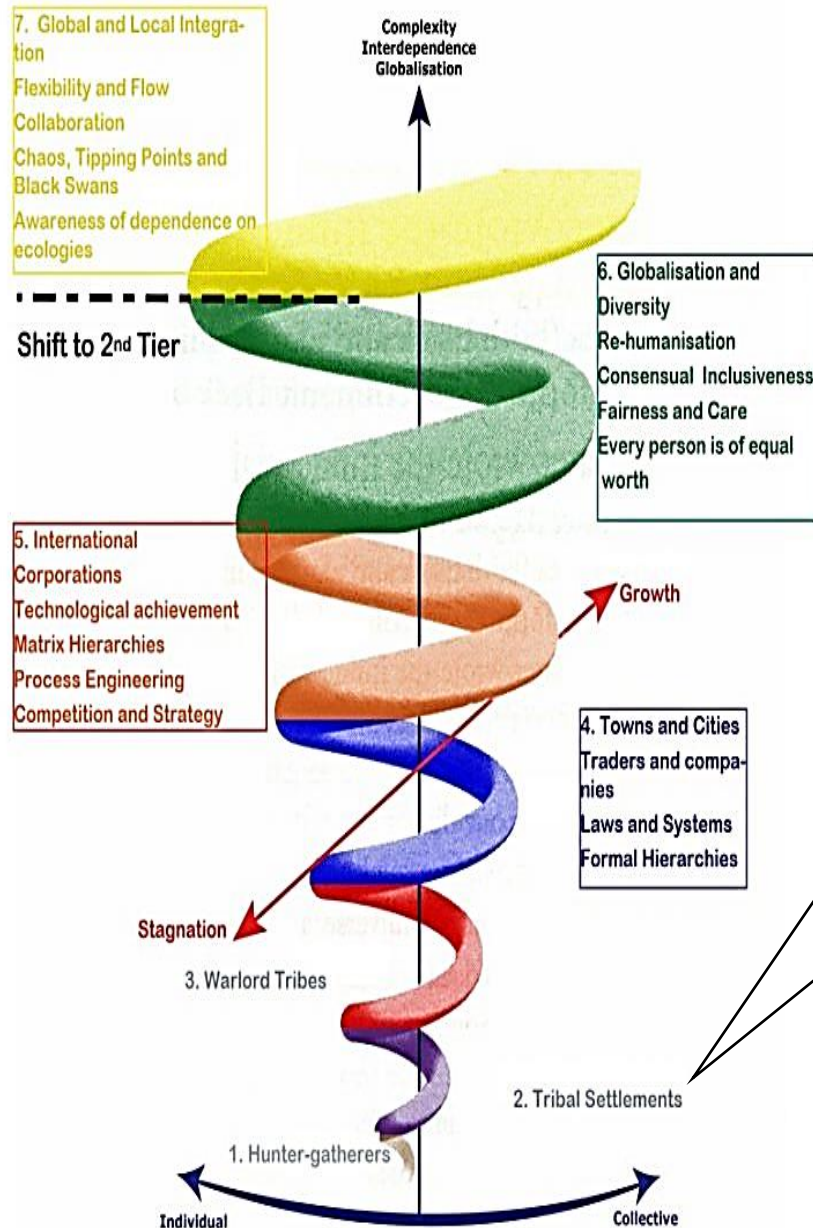
مرحله ۱ رنگ بژ، ارزش اصلی (بقا) (من)

این سطح از آگاهی ابتدایی ترین سطح است، من به غذا، آب، گرم نیاز دارم.

دلیل تغییر پارادایم به مرحله ۲: "من باید با دیگران همکاری کنم تا میزان بقای خود را افزایش دهم، من نمی توانم به تنهایی زنده بمانم"



The Spiral of Human Organisational Development



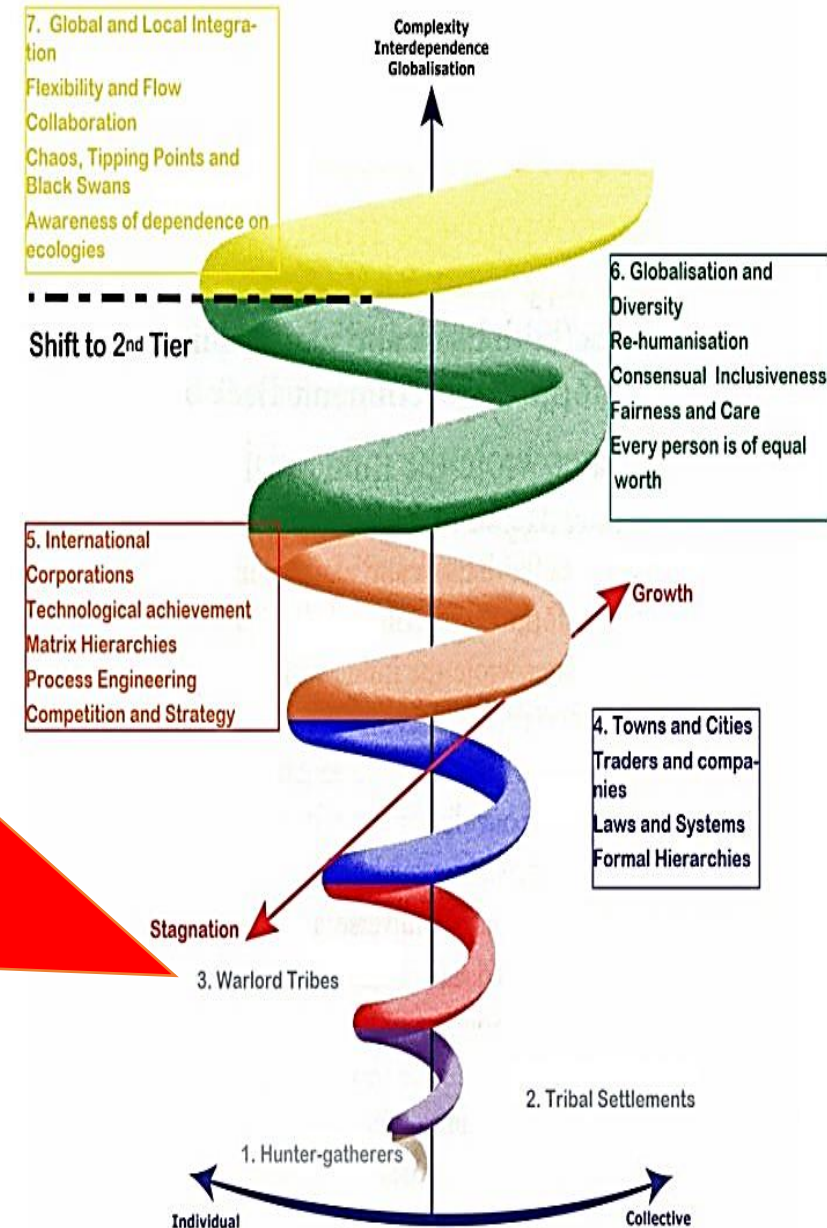
مرحله ۲ رنگ بنفش، ارزش اصلی (تعلق) (سایر)

من می توانم به خانواده ام اعتماد کنم و می توانم به دوستان نزدیک اعتماد کنم، من به یک قبیله تعلق دارم، قبیله من به من امنیت می دهد، جهان مکانی بسیار اسرار آمیز است و تنها توضیح برای چیزها خرافات، جادو، ارواح و خدایان است.

--تغییر پارادایم به مرحله ۳: "اگر من رهبر قبیله خود شوم، می توانم میزان بقای خود را افزایش دهم"



The Spiral of Human Organisational Development



مرحله ۳ رنگ قرمز، ارزش اصلی (خودخواهی)
(من)

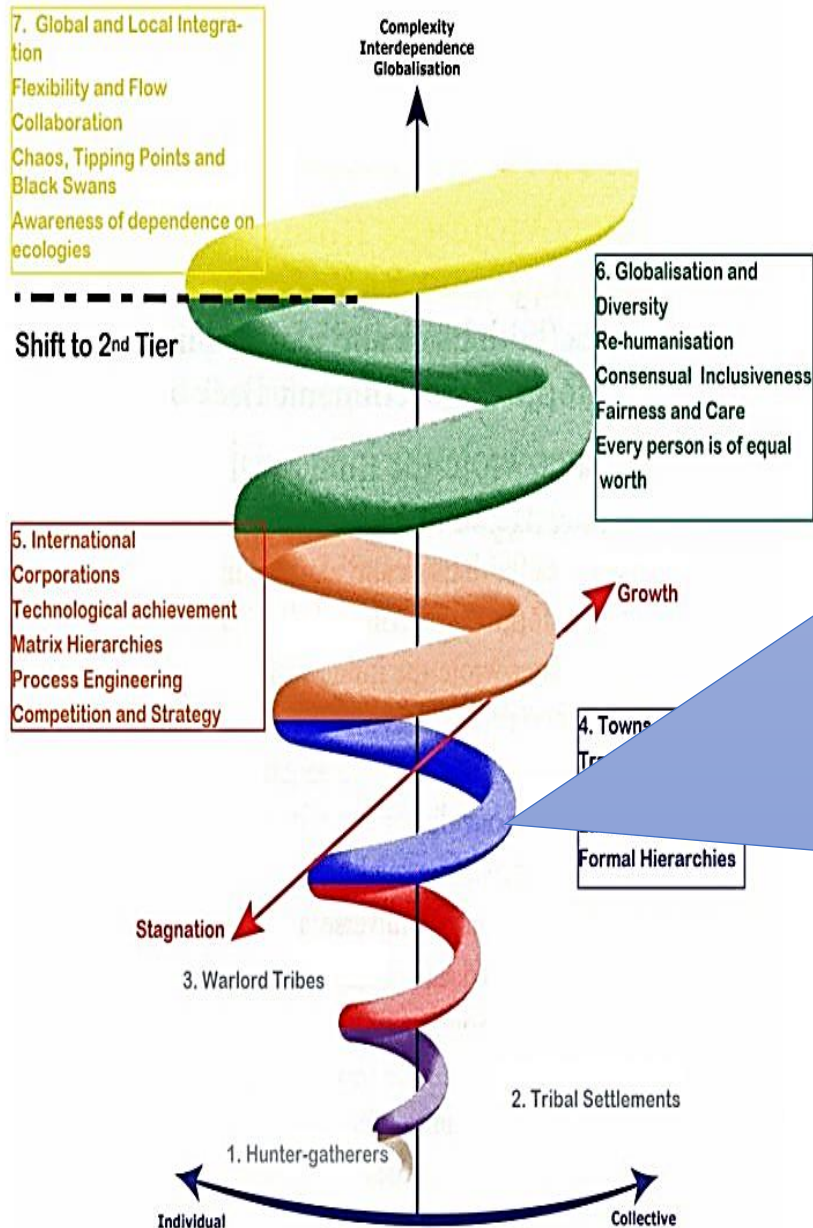
من خودخواه هستم، می‌خواهم رهبر قبیله‌ام باشم،

احترام دیگران را می‌خواهم، غذای بیشتری
می‌خواهم، می‌خواهم مردم از من اطاعت کنند،
چیزهایی می‌خواهم و از زور و قدرتم برای تغذیه
نفسم استفاده خواهم کرد. زندگی یک نبرد است،
بقای قدرتمندترین‌ها، زندگی یک رقابت است،
ساختارهای اجتماعی مبتنی بر قدرت.

- تغییر پارادایم به مرحله ۴: "تکانشگر و خودخواه
بودن عواقبی برای من و دیگران دارد، ما به نظم،
قوانین، اخلاق نیاز داریم، برای زنده ماندن باید به
دیگران احترام بگذارم



The Spiral of Human Organisational Development



مرحله ۴ رنگ آبی، ارزش اصلی (راحتی) (سایر)
من خودم را به سیستم تسلیم می کنم زیرا این به من
راحتی و امنیت می دهد، نمی توانم در کنار خودم
بایستم، به قانون، مرجعیت، مذهب احترام می گذارم،
هرگز چیزی را زیر سوال نمی برم زیرا اعتقاد من حقیقت
مطلق است.

احساس تنبلی، پوچی، سازگار، با عزت نفس پایین می
کردم، احساس می کردم زندگی ام بی معنی است، بی
عملی من زندگی من و دیگران را تباه می کند و نسبت
به آن احساس گناه می کردم، احساس می کردم یک
بازنده و خودخواه هستم، نه لایق دوست داشتن یا شاد
بودن

- تغییر پارادایم به مرحله ۵: من می خواهم برنده باشم،
من موفقیت می خواهم، می خواهم جامعه را زیر سوال
ببرم و خودم را بهبود بخشم، می خواهم به جای کار
کردن به عنوان برده برای کسی، رئیس خودم باشم،
پویایی های اجتماعی واقعی را تماشا کنم.

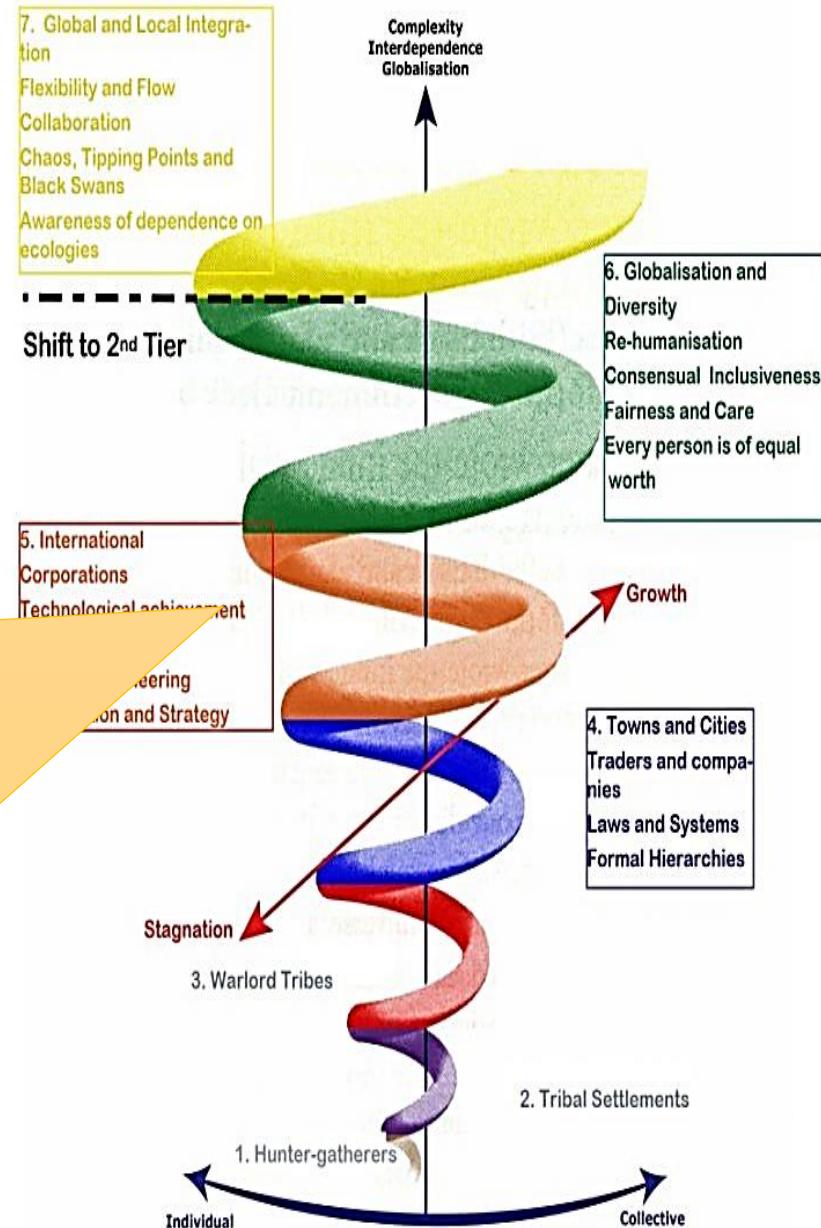


The Spiral of Human Organisational Development

مرحله ۵ رنگ نارنجی، ارزش اصلی اعتبار (من) من اعتبار و به رسمیت شناختن می خواهم، فردگرایی، زندگی یک بازی است، من حاضرم قوانین را دستکاری کنم و از آنها استفاده کنم تا به اهدافم برسم و موفق باشم، حتی به بهای هزینه کردن دیگران و محیط، فقط آرزوی تجارب خوب، موقعیت را دارم. پول، شهرت، آزادی، اعتماد به نفس کاذب، خودخواهی، مادی گرایی.

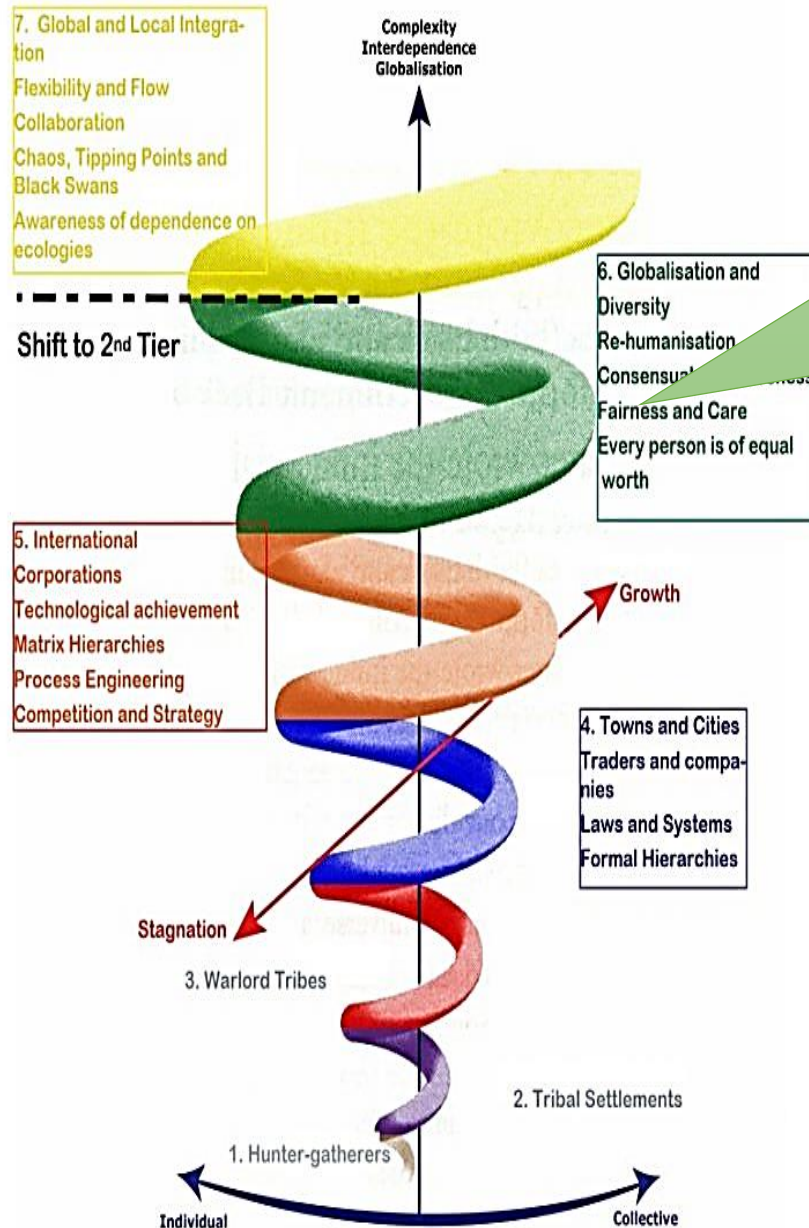
-افراد با این ارزش اصلی: کارآفرینان، شرکت ها، تاجر، سیاستمداران فاسد، بت ها، افراد "موفق".

-تغییر پارادایم به مرحله ۶: اعتبارسنجی، پول و چیزهای مادی هرگز برای من خوشبختی پایدار به ارمغان نمی آورد، هیچ مقدار تجربه یا مواد مخدر هرگز مرا پر نمی کند، من ارتباط انسانی، هدف می خواهم، می خواهم مراقبت کنم و بدون قید و شرط عشق بدهم و دریافت کنم. من سرطانی برای جامعه هستم و زندگی ام بی معنی است.





The Spiral of Human Organisational Development



مرحله ۶ رنگ سبز، ارزش اصلی (سهم) (سایر)
انسان گرایی، نوع دوستی، مسئولیت پذیری، نیت
خوب، روابط انسانی و ارتباط انسانی، ایثار، همدلی،
شفقت، مبارزه برای یک هدف خوب، ذهنیت فراوانی

-تغییر پارادایم به مرحله ۷: حقایق و احساسات، نیت
خوب کافی نیست، اگر واقعاً به دنیا اهمیت می دهیم،
باید بیشترین تأثیر را داشته باشیم، باید برای منطق،
حقایق، علم و واقعیت ارزش قائل شویم.

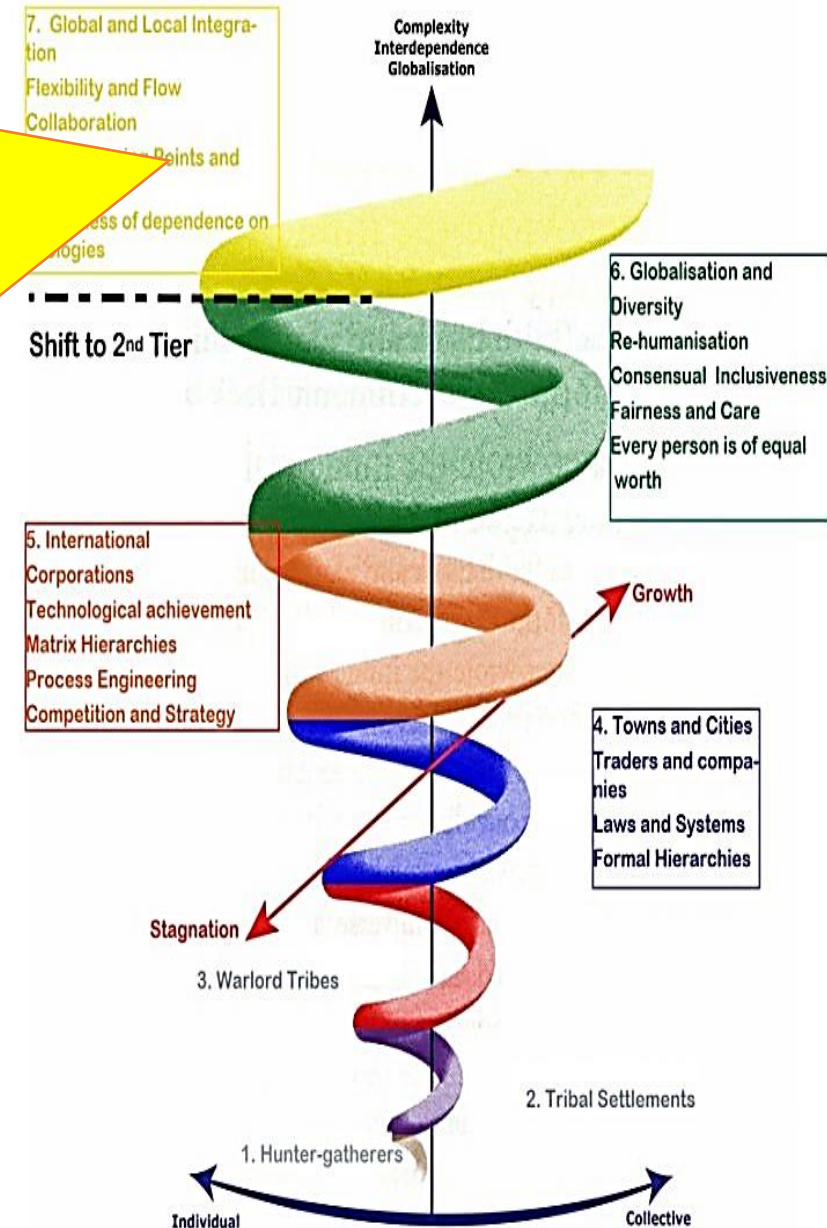


The Spiral of Human Organisational Development

مرحله ۷ رنگ زرد، ارزش اصلی (درک) (زندگی در مورد خود زندگی است)

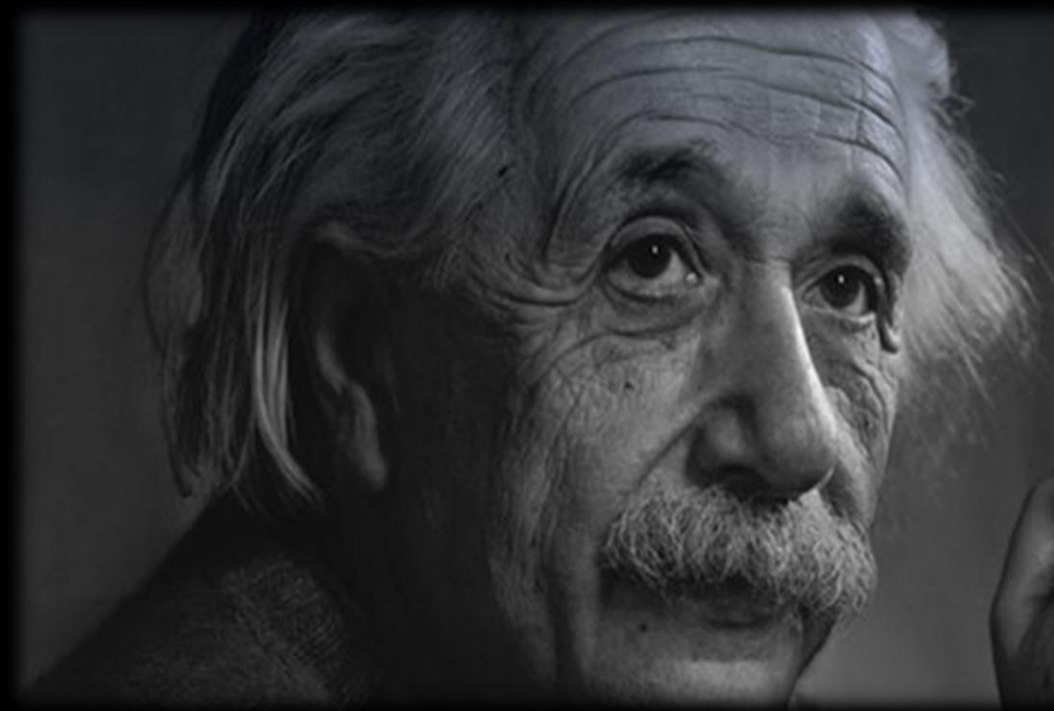
تفکر سیستمی، من برای ثبات، منطق، دانش، حقایق، علم، واقعیت عینی ارزش قائل هستم، می‌خواهم جهان و افراد دیگر را درک کنم، انعطاف‌پذیری عصبی (ذهن باز)، غلبه بر بهانه‌ها، غلبه بر سوگیری‌های شناختی، ناهماهنگی شناختی و مکانیسم دفاعی نفس، همدلی شناختی (شما مردم را به عنوان انسان می‌بینید، نه به عنوان یک عامل تولید، خارج از چارچوب فکر کنید و همه چیز را زیر سوال ببرید).

- تغییر پارادایم به مرحله ۸: منطق به خودی خود کافی نیست، شما باید مؤلفه عاطفی را درک کنید، آگاهی و روانشناسی-عصب شناسی را به طور کلی درک کنید. این به زمان زیادی نیاز دارد تا خود را در دیگران فراقنی کنید



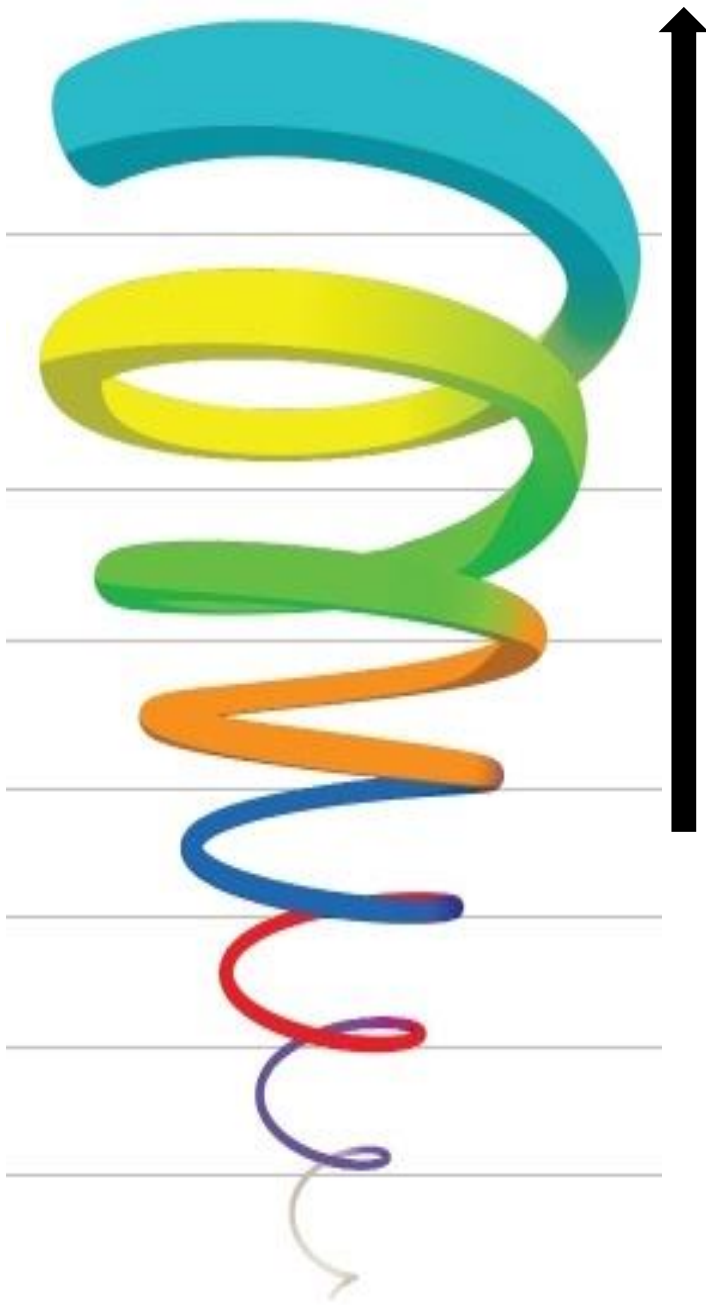


A blind person can understand "table" but if you ask them "what color is the table" he will not be able to understand the question, because he doesn't have the awareness of "color"



We cannot solve our problems
with the same thinking we
used when we created them.

- Einstein



سوال بسیار مهم:

فرهنگ فناورانه در کدام سطح مدل تکاملی چرخشی نمود دارد؟

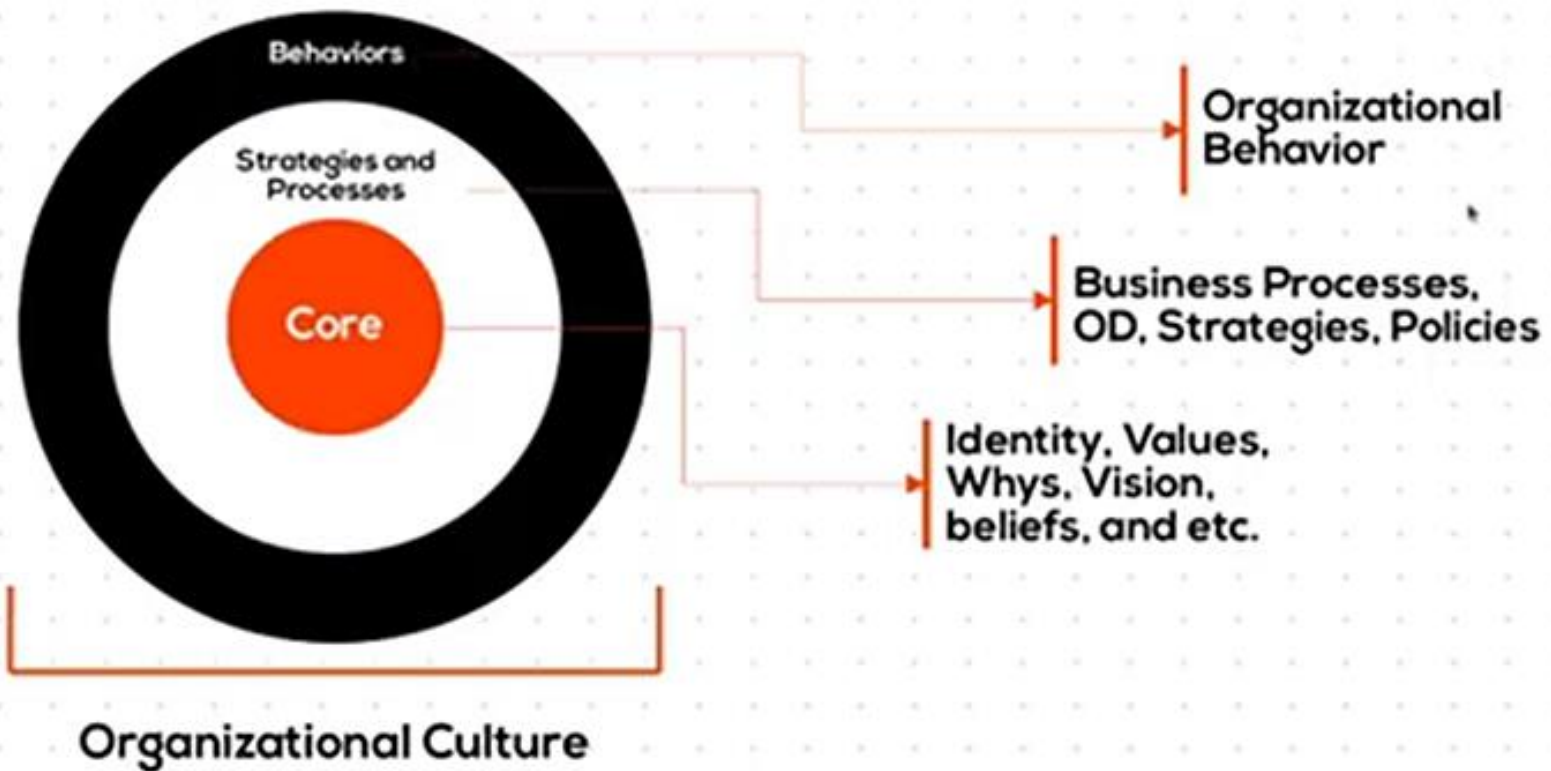
اوج فرهنگ نادانسته قائل شدن است.





Culture

Layers



Bad Cultures



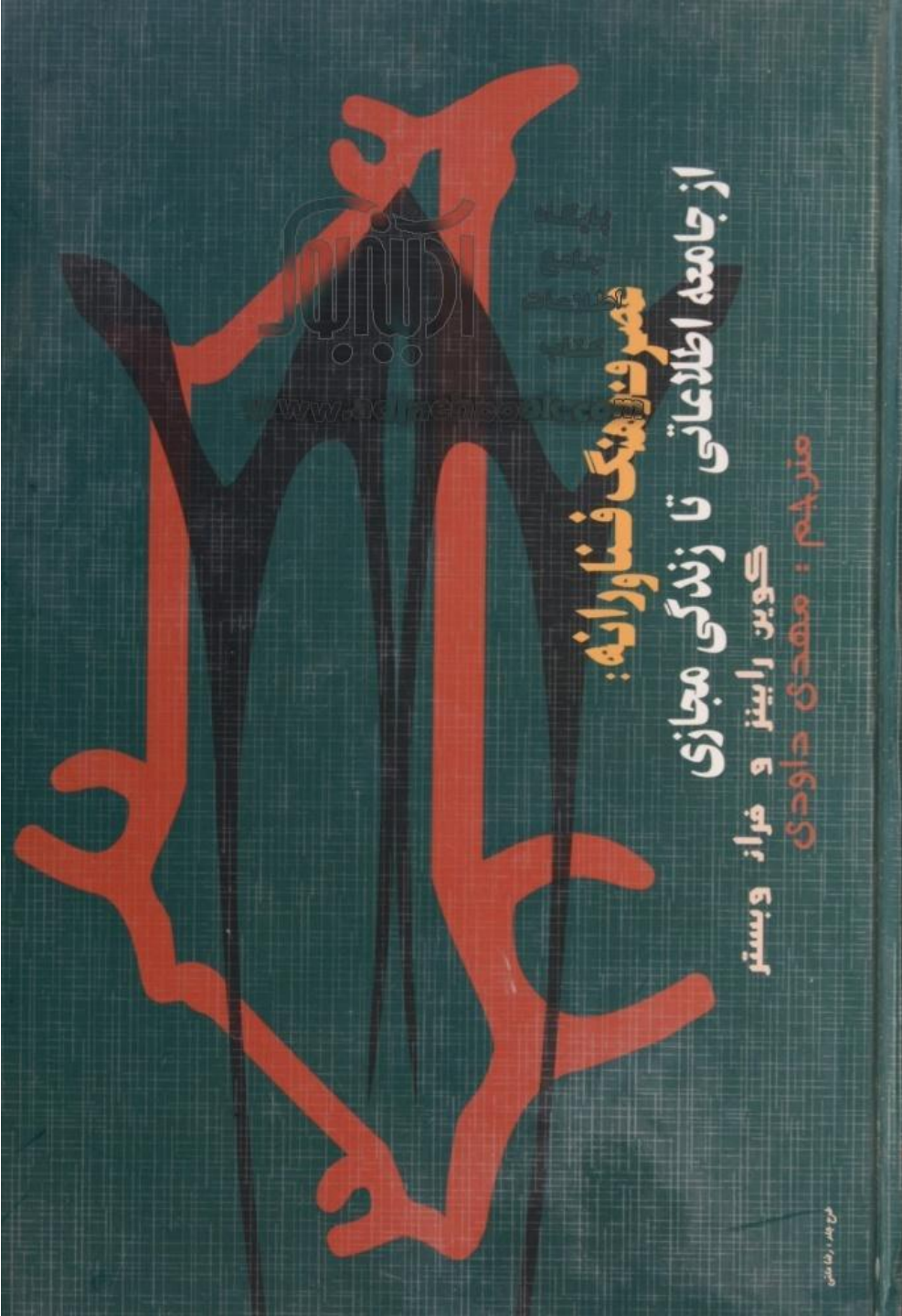
- Behavior without Core
- Strategy and Processes without Core
- Core without Behavior
- Core without Strategies and Processes

ایا فرهنگ شاخص پذیر است؟

Personality

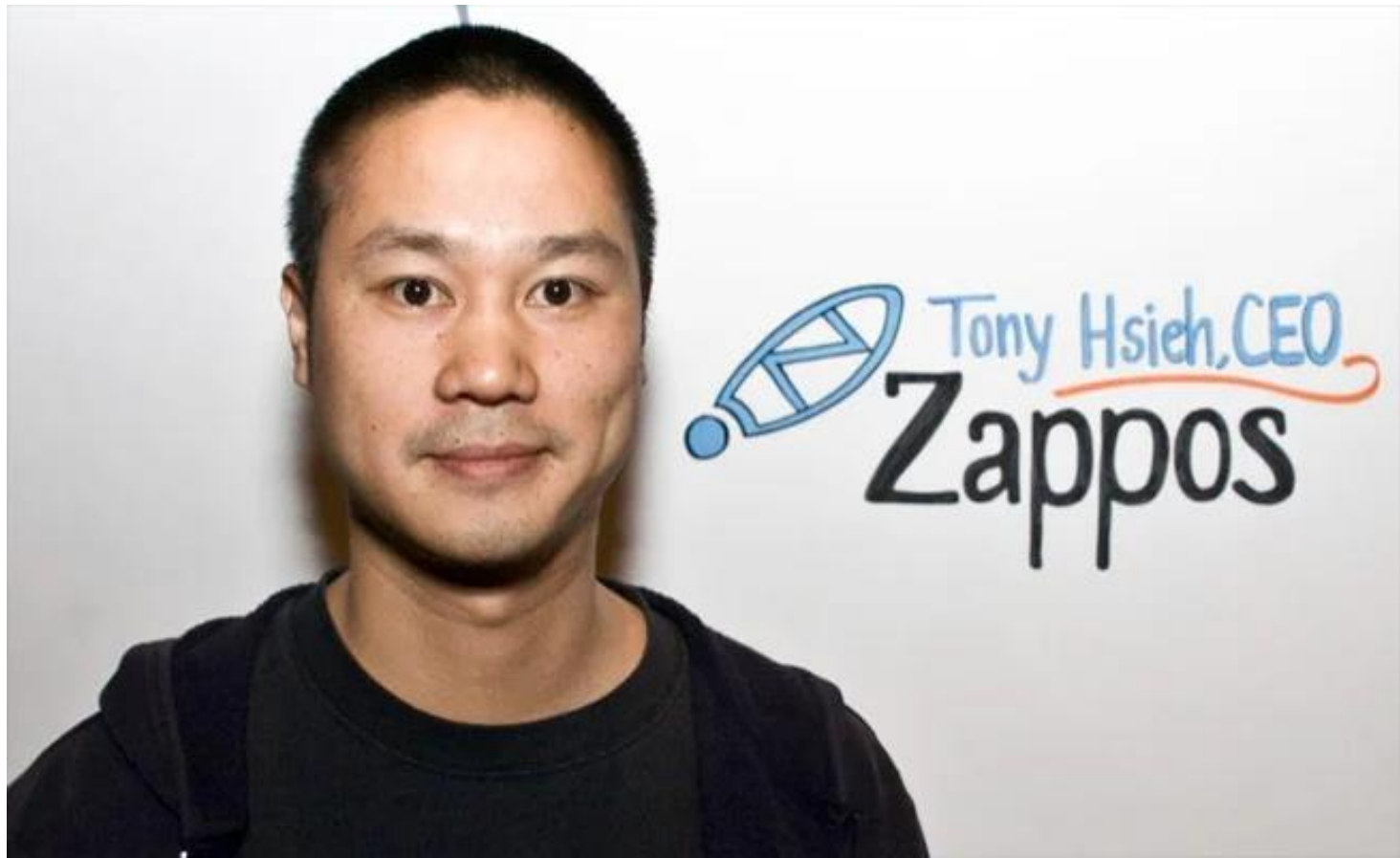


Charachter



- هر شاخصی برای تبیین فرهنگ فناورانه میتواند
راهگشا باشد؟
- شاخص های مطلوب برای فرهنگ فناورانه کدام
هستند؟

همسویی فرهنگ فناورانه افراد و سازمان



Get the right culture and everything else just falls into place.

**We can't be
every thing to every one**

**But we can be
Something to someone**



THANKS BEST WISHES

ALIREZA KOUSHKIE JAHROMI

KOUSHKIE@ATU.AC.IR

+98 912 8444124

