



هشتمین کنفرانس ملی فرهنگ سازمانی

با رویکرد فرهنگ سازی در شبکه های اجتماعی

(دانشگاه خاتم، تهران - ۱۰ و ۱۱ بهمن ماه ۱۴۰۲)



هوشمندسازی فرهنگ سازمانی

ارائه دهنده

دکتر محمدرضا حمیدی زاده



هشتمین جایزه مسئولیت
اجتماعی مدیریت



کنفرانس ملی
فرهنگ سازمانی

هشتمین کنفرانس ملی فرهنگ سازمانی با رویکرد فرهنگ سازی در شبکه های اجتماعی

(دانشگاه خاتم، تهران - ۱۰ و ۱۱ بهمن ماه ۱۴۰۲)



چکیده

فرهنگ سازمان ها، پدیده ای پویاست.

فرهنگ در قالب گفتار و رفتار کلیه کارکنان بروز و ظهور می یابد.

سرچشمه **فرهنگ** برنامه های سازمانی است که در منش و خواست اشخاص جلوه گر می شود.

هدف پژوهش حاضر، شناسایی سازه ها و ابعاد فرهنگ هوشمند سازمانی است.

نتایج در ۶ سازه (۱ هویتی و ارزشی، ۲ ساختاری، ۳ سازوکاری، ۴ عملکردی، ۵ پویایی و ۶ پیامدی طبقه بندی شدند.



هشتمین جایزه مسئولیت
اجتماعی مدیریت



کنفرانس ملی
فرهنگ سازمانی

هشتمین کنفرانس ملی فرهنگ سازمانی با رویکرد فرهنگ سازی در شبکه های اجتماعی

(دانشگاه خاتم، تهران - ۱۰ و ۱۱ بهمن ماه ۱۴۰۲)



وزارت علوم، تحقیقات و فناوری
دانشگاه خاتم



انجمن مدیریت ایران

مقدمه

شبکه‌های ترکیبی و پیچیده هوش فرهنگی زیر بنای هوشمندسازی فرهنگ‌های سازمانی، است.

هوش فرهنگی در سطح خود ابرهوش است که شامل (۱) هوش نتایج و دستاوردها، (۲) هوش مخاطب‌شناسی، (۳) هوش محیط‌شناسی، (۴) هوش

مدیریتی، (۵) هوش برنامه‌ریزی و برنامه‌ها و (۶) هوش آینده‌شناختی می‌باشد.

لازمه داشتن این هوش، تفکر و احساس سیستمی، راهبردی و خلاقانه (سره)، برای اتخاذ تصمیم‌های با کیفیت چندسونگرانه است.



هشتمین جایزه مسئولیت
اجتماعی مدیریت



کنفرانس ملی
فرهنگ سازمانی

هشتمین کنفرانس ملی فرهنگ سازمانی با رویکرد فرهنگ سازی در شبکه های اجتماعی

(دانشگاه خاتم، تهران - ۱۰ و ۱۱ بهمن ماه ۱۴۰۲)



وزارت علوم، تحقیقات و فناوری
دانشگاه خاتم



انجمن مدیریت ایران

فرهنگ و ویژگی های آن

فرهنگ، شیوه کارها و زندگی کردن است که حاوی مجموعه ای از **باورها و ارزش ها** است و در جامعه و سازمان مشترک بوده و از نسلی به نسل دیگر منتقل می شود. فرهنگ، **از عقل، خرد و دانش** نشئت گرفته که سازنده الگوهای فکری است و هادی شیوه های پیشرفت کردن است.



هشتمین جایزه مسئولیت
اجتماعی مدیریت



هشتمین کنفرانس ملی فرهنگ سازمانی با رویکرد فرهنگ سازی در شبکه های اجتماعی

(دانشگاه خاتم، تهران - ۱۰ و ۱۱ بهمن ماه ۱۴۰۲)



یافته‌ها

با مطالعه و تحلیل مقالات پیرامون «فرهنگ سازمانی»، «مسئولیت اجتماعی»، «رهبری سازمانی» و «مدیران سازمانی»، الگوی فرهنگ هوشمند سازمانی در شش سازه احصا گردید. بنابراین، فرهنگ هوشمند سازمانی با شش سازه قابل تمایز است که منظومه فرهنگی برای سطوح و لایه‌های وظیفه‌ای سازمان‌ها را می‌سازند. این سازه‌ها عبارتند از: **(۱) هویتی و ارزشی، (۲) ساختاری، (۳) سازوکاری، (۴) عملکردی، (۵) پویایی و (۶) پیامدی.**



هشتمین جایزه مسئولیت
اجتماعی مدیریت



کنفرانس ملی
فرهنگ سازمانی

هشتمین کنفرانس ملی فرهنگ سازمانی با رویکرد فرهنگ سازی در شبکه های اجتماعی

(دانشگاه خاتم، تهران - ۱۰ و ۱۱ بهمن ماه ۱۴۰۲)



وزارت علوم، تحقیقات و فناوری
دانشگاه خاتم



انجمن مدیریت ایران

نظام فرهنگ هوشمند سازمانی

پویایی های سیستم روش درک انواع مشخصی از رفتارها، سازوکارها و مسائل پیچیده سیستم است. این پدیده در واقع به روش درک و شناخت انواع مشخصی از مباحث ساختاری، ماهیتی، فرایندی، سازوکاری و عملکردی و نیز مسائل پیچیده در یک سیستم، حل، برنامه ریزی، نظارت و هماهنگی شناخته می شود. مباحث موجود در این سیستم از سه ویژگی (۱) پویایی، (۲) رفتار تعاملی و (۳) ساختار بازخوردی برخوردار است.



هشتمین جایزه مسئولیت
اجتماعی مدیریت



هشتمین کنفرانس ملی فرهنگ سازمانی با رویکرد فرهنگ سازی در شبکه های اجتماعی

(دانشگاه خاتم، تهران - ۱۰ و ۱۱ بهمن ماه ۱۴۰۲)



سازه ارزشی و هویتی

در این سازه، هویت و ارزش های حاکم بر سازمان مورد بررسی و توجه قرار می گیرند. این ارزش ها در لایه کلان و راهبردی سازمان قرار گرفته و کلیه رویه ها، روندها، عملکردها و اهداف سازمان را راهبری و هدایت می کنند. مطابق مدل، ابعاد سازه ارزشی عبارت اند از: تفکر راهبردی، خلق ارزش، کیفیت، رضایت، محیط محوری و هوش محیط شناسی. در اینجا تفکر راهبردی منجر به خلق ارزش شده و خلق ارزش با کیفیت رابطه دوسویه دارد، از طرفی، افزایش کیفیت منجر به رضایت شده و رضایت نیز مجدداً ارزش خلق می کند. تفکر راهبردی نیز با محیط محوری رابطه دوسویه داشته و همچنین منجر به فعال شدن هوش محیط شناسی می گردد. در نهایت هوش محیط شناسی به طور مجزا منتج به محیط محوری و افزایش رضایت مخاطبان می شود.



هشتمین جایزه مسئولیت
اجتماعی مدیریت



کنفرانس ملی
فرهنگ سازمانی

هشتمین کنفرانس ملی فرهنگ سازمانی با رویکرد فرهنگ سازی در شبکه های اجتماعی

(دانشگاه خاتم، تهران - ۱۰ و ۱۱ بهمن ماه ۱۴۰۲)



وزارت علوم، تحقیقات و فناوری
دانشگاه خاتم



انجمن مدیریت ایران

سازه ساختاری

پس از مشخص شدن هویت و ارزش‌ها، ساختار فرهنگ سازمانی ایجاد می‌شود. ابعاد سازه ساختاری مطابق مدل: استقرار نظام تحول، رهبری فراگیر، سرمایه اجتماعی و فرهنگ گروهی (حمایتی). رهبری فراگیر در نقش عنصری فعال و موثر در موفقیت سازمانی، نقش برجسته‌ای در ارتقای سرمایه اجتماعی دارد.

رهبری فراگیر، نظام تحول را در سازمان مستقر می‌کند.

سرمایه اجتماعی با فرهنگ گروهی و همچنین فرهنگ گروهی با رهبری فراگیر، به صورت دو به دو با یکدیگر، رابطه دوسویه دارند.



هشتمین جایزه مسئولیت
اجتماعی مدیریت



کنفرانس ملی
فرهنگ سازمانی

هشتمین کنفرانس ملی فرهنگ سازمانی

با رویکرد فرهنگ سازی در شبکه های اجتماعی

(دانشگاه خاتم، تهران - ۱۰ و ۱۱ بهمن ماه ۱۴۰۲)



سازه سازوکاری

با شکل گیری و قوام سازه ساختاری، زمینه برای تعامل میان کلیه اجزای سازمان و کارکنان با یکدیگر و کارکنان با مراجعه کنندگان فراهم خواهد شد. ابعاد آن عبارتند از: مشارکت، احساس مالکیت (تعلق)، روحیه تعاملی، اخلاق حرفه‌ای، تعهد کاری، مسئولیت اجتماعی، اعتمادسازی، آزادی عمل و انعطاف‌پذیری. مشارکت درون یک سازمان، منجر به انعطاف‌پذیری و احساس تعلق کارکنان به سازمان می‌گردد. احساس تعلق (مالکیت) نیز روحیه تعاملی را تقویت نموده و منجر به اعتمادسازی می‌گردد، اعتمادسازی نیز علاوه بر افزایش مشارکت، آزادی عمل کارکنان را میسر می‌سازد و این حلقه بازخوردی با تاثیر آزادی عمل بر احساس مالکیت پایان می‌یابد. از طرفی، روحیه تعاملی با اخلاق حرفه‌ای ارتباط دوسویه داشته و اخلاق حرفه‌ای منجر به تعهد کاری شده و مسئولیت اجتماعی را ارتقا می‌دهد که در نهایت منجر به احساس مالکیت می‌شود. لازم به ذکر است روحیه تعاملی خود نیز بر روی مشارکت اثر مستقیم می‌گذارد.



هشتمین جایزه مسئولیت
اجتماعی مدیریت



کنفرانس ملی
فرهنگ سازمانی

هشتمین کنفرانس ملی فرهنگ سازمانی با رویکرد فرهنگ سازی در شبکه های اجتماعی

(دانشگاه خاتم، تهران - ۱۰ و ۱۱ بهمن ماه ۱۴۰۲)



سازه عملکردی

هدف این مرحله از فرهنگ پویا و هوشمند سازمانی، پیشبرد اهداف بلندمدت، میان مدت و کوتاه مدت سازمان و متناسب سازی ظرفیت های سازمانی در راستای تحقق مأموریت و چشم انداز سازمانی و اجرای راهبردهای کلان می باشد. ابعاد این سازه: بهبود عملکرد، انگیزه، بهره وری، توانمندسازی کارکنان، مدیریت استعداد، نظم و هماهنگی و کارایی. ایجاد نظم و هماهنگی در سازمان می تواند منجر به کارایی و بهبود عملکرد سازمان گردد.



هشتمین جایزه مسئولیت
اجتماعی مدیریت



کنفرانس ملی
فرهنگ سازمانی

هشتمین کنفرانس ملی فرهنگ سازمانی با رویکرد فرهنگ سازی در شبکه های اجتماعی

(دانشگاه خاتم، تهران - ۱۰ و ۱۱ بهمن ماه ۱۴۰۲)



وزارت علوم، تحقیقات و فناوری
دانشگاه خاتم



انجمن مدیریت ایران

سازه پویایی

از رویکرد پاسخگویی، نسبت به گرفتن بازخورد از کارکنان و دریافت کنندگان خدمت (مشتریان) اقدام می شود که از این طریق یادگیری رخ داده و می توان نقاط ضعف و مسائل موجود را فهم و شناسایی کرد، سپس نسبت به جبران نقاط ضعف و حل مسائل موجود اقدام نمود. مسئله خود، یادگیری را تقویت می کند. با اتخاذ رویکرد پاسخگویی، فرایند تبادل اطلاعات رخ داده و ایده پردازی شکل می گیرد و کمک شایانی به حل مسئله می نماید و منجر به یادگیری می شود.



هشتمین جایزه مسئولیت
اجتماعی مدیریت



کنفرانس ملی
فرهنگ سازمانی

هشتمین کنفرانس ملی فرهنگ سازمانی با رویکرد فرهنگ سازی در شبکه های اجتماعی

(دانشگاه خاتم، تهران - ۱۰ و ۱۱ بهمن ماه ۱۴۰۲)



دانشگاه آزاد
وزارت علوم، تحقیقات و فناوری
دانشگاه خاتم



انجمن مدیریت ایران

سازه پیامدی

با برطرف نمودن شکاف‌های عملکردی، عملکرد سازمان بهبود پیدا کرده و این امر منجر به افزایش اثربخشی خواهد شد. سازه پیامدی به مجموعه‌ای از عوامل و عناصر کارکردی مرتبط با افزایش اثربخشی و اثرگذاری سازمان بر محیط پیرامون خود اشاره دارد. این سازه با ابعاد خود به طور جامع، بهبود عملکرد سازمان را تضمین می‌کند.



هشتمین جایزه مسئولیت
اجتماعی مدیریت



کنفرانس ملی
فرهنگ سازمانی

هشتمین کنفرانس ملی فرهنگ سازمانی با رویکرد فرهنگ سازی در شبکه های اجتماعی

(دانشگاه خاتم، تهران - ۱۰ و ۱۱ بهمن ماه ۱۴۰۲)



دانشگاه آزاد
واحد علوم، تحقیقات و فناوری
دانشگاه خاتم



انجمن مدیریت ایران

شایستگی های مدیران در فرهنگ سازی

شایستگی ها در ایجاد فرهنگ تأثیر بسزایی دارد. مدیران می توانند با ایجاد روحیه کار تیمی، توانایی های ارتباطی، توانایی های حل مسئله، توانایی های تصمیم گیری، توانایی های رهبری و توانایی های مدیریتی خود، فرهنگ را پایه گذاری و یا ترویج دهند. آن ها با ایجاد این فرهنگ در سازمان خود، می توانند با افزایش رضایت مشتریان، بهبود کیفیت محصولات و خدمات، افزایش فروش و در نهایت افزایش سود شرکت، به موفقیت شرکت کمک کنند.



هشتمین جایزه مسئولیت
اجتماعی مدیریت



کنفرانس ملی
فرهنگ سازمانی

هشتمین کنفرانس ملی فرهنگ سازمانی با رویکرد فرهنگ سازی در شبکه های اجتماعی

(دانشگاه خاتم، تهران - ۱۰ و ۱۱ بهمن ماه ۱۴۰۲)



وزارت علوم، تحقیقات و فناوری
دانشگاه خاتم



انجمن مدیریت ایران

نتیجه گیری

در ایجاد و تقویت فرهنگ هوشمند سازمانی، باید به دو عرصه

(۱) ارزش ها، هنجارها، باورها، اعتقادات، نگرش ها و گرایشات ناشی از قدرت تحلیل برنامه ها، مسائل و وقایع مرتبط به

آنها و نیز

(۲) فرایند تصمیم سازی و تصمیم گیری پرداخت.



هشتمین جایزه مسئولیت
اجتماعی مدیریت



کنفرانس ملی
فرهنگ سازمانی

هشتمین کنفرانس ملی فرهنگ سازمانی با رویکرد فرهنگ سازی در شبکه های اجتماعی

(دانشگاه خاتم، تهران - ۱۰ و ۱۱ بهمن ماه ۱۴۰۲)



وزارت علوم، تحقیقات و فناوری
دانشگاه خاتم



انجمن مدیریت ایران

**بدینوسیله نویسندگان کمال سپاسگزاری را از انجمن مدیریت ایران
بابت حمایت معنوی در انجام پژوهش حاضر به جا می آورند.**