

اهمیت فرهنگ سازمانی برای مدیران و کارکنان هر سازمان چقدر است؟

هر فردی که وارد یک سازمان شده و مشغول به کار می‌شود، به جامعه و خانواده منحصر به فردی تعلق دارد. به عبارت بهتر، هر فرد دارای فرهنگ مخصوص به خود است. تنوع فرهنگی در ایران که قومیت‌های متعددی دارد، بیشتر از سایر کشورها به چشم می‌خورد. کنار هم قرار دادن تمام این فرهنگ‌ها در یک سازمان و حتی یک تیم می‌تواند باعث ایجاد تعارضات بزرگی شود. وجود [فرهنگ سازمانی](#) به کارکنان هر مجموعه اجازه می‌دهد علی‌رغم اختلافات فردی، در کنار یکدیگر برای دستیابی به اهداف نهایی سازمان قدم بردارند.

شرکتی که فرهنگ سازمانی مشخص و درستی داشته باشد، می‌تواند تمام کارکنان خود را مجاب کند که با دیگران به خوبی کنار بیایند، اینجا دقیقاً محلی است که اهمیت فرهنگ سازمانی به چشم می‌آید. در ادامه این مطلب شما را با مفهوم فرهنگ سازمانی و اهمیت آن برای سازمان‌ها آشنا می‌کنیم. پس تا انتهای این مطلب همراه ما باشید.



برای دریافت دمو نرم افزار منابع انسانی

فرهنگ چیست؟

تعاریف متعددی برای واژه فرهنگ ارائه شده است؛ اما در حالت کلی می‌توان گفت که فرهنگ به مجموعه‌ای از اعتقادات، زبان، روش زندگی، روش حرف زدن، نحوه فکر کردن، باورها، هنرها، قوانین، آداب و رسوم و... گفته می‌شود. به عبارت دقیق‌تر، فرهنگ یعنی راه مشترک انسان‌های یک جامعه برای زندگی، اندیشیدن و کنش انسانی. پس از آشنایی با مفهوم فرهنگ، نوبت به معرفی فرهنگ سازمانی می‌رسد.

فرهنگ سازمانی چیست؟

واژه فرهنگ تنها به جوامع یا قومیت‌ها بر نمی‌گردد؛ هر سازمان هم می‌تواند برای خود یک فرهنگ ویژه داشته باشد. فرهنگ بعضی از سازمان‌ها به صورت عمدی ایجاد شده است و بعضی هم به صورت اتفاقی. هر فردی پس از ورود به یک سازمان جدید، با برخی از رفتارها یا شیوه‌های رفتاری خاص مواجه می‌شود که توسط مدیر سازمان یا مدیر تیم مشخص شده است؛ به این شیوه‌های رفتاری، فرهنگ سازمانی گفته می‌شود.

نکات مربوط به فرهنگ سازمانی، جزء قوانین سازمان نیستند و رعایت کردن یا نکردن آن‌ها باعث جریمه شدن کارکنان نمی‌شود؛ اما اقدام کردن بر طبق این فرهنگ باعث ایجاد احساس رضایت و پاداش گرفتن کارکنان خواهد شد.

تویتر یکی از سازمان‌های پیشرو در زمینه فرهنگ سازمانی است. به طوری که بعضی از فرهنگ‌های این سازمان در سطح جهان شناخته شده هستند. به عنوان مثال، مفهومی

به نام رقابت بین کارکنان تویتر وجود ندارد. کارکنان این سازمان با اطمینان و رضایت با یکدیگر همکاری می‌کنند و هرگز سعی بر رقابت با یکدیگر ندارند. نکته بعدی این که کارکنان تویتر تا زمانی که کار خود را به پایان نرسانده‌اند، محل کار خود را ترک نمی‌کنند.

لازم به ذکر است که فرهنگ سازمانی انواع گوناگونی دارد. شما می‌توانید برای کسب اطلاعات بیشتر در این زمینه، به مقاله [انواع فرهنگ سازمانی](#) مراجعه کنید.

چرا فرهنگ سازمانی اهمیت دارد؟

همان‌طور که اشاره کردیم، بعضی از فرهنگ‌ها به صورت غیرعمدی ایجاد شده‌اند. این نوع فرهنگ سازمانی به مرور زمان و توسط کارکنان ساخته می‌شود و می‌تواند برای سازمان مفید یا مضر باشد. به عبارت بهتر، بعضی از فرهنگ‌های ساخته‌شده توسط کارکنان در راستای اهداف شرکت نیستند و حتی مانع از ارتقای شرکت خواهند شد. این حالت در شرایطی ایجاد می‌شود که مدیر سازمان با فرهنگ سازمانی آشنایی نداشته باشد یا به آن اهمیت ندهد.

در مقابل، سازمانی‌های زیادی هستند که مدیران آن‌ها به فرهنگ سازمانی اهمیت می‌دهند. در این سازمان‌ها، فرهنگ سازمانی به صورت عمدی و با هدف دستیابی بهتر و سریع‌تر به اهداف شرکت ایجاد می‌شود. این نوع از فرهنگ سازمانی به صورت برنامه‌ریزی‌شده و توسط مدیران سازمان طراحی و ساخته می‌شود.

مهم‌ترین دلایل اهمیت فرهنگ سازمانی

مهم‌ترین دلایل اهمیت فرهنگ سازمانی به شرح زیر هستند:

- یک فرهنگ سازمانی خوب و موفق می‌تواند به عنوان یکی از مزایای رقابتی سازمان شناخته شود.
- کارکنان شرکت‌هایی که فرهنگ سازمانی موفق دارند، دارای بازدهی و کارایی بیشتری هستند و سود بیشتری به سازمان می‌رسانند.
- مدیرانی که فرهنگ سازمانی باکیفیتی را در سازمان خود ایجاد می‌کنند، بهتر و راحت‌تر می‌توانند کارکنان خود را مدیریت کنند.
- فرهنگ سازمانی نشان‌دهنده هویت سازمان است. به عبارت بهتر، از نگاه کارکنان یک شرکت، فرهنگ سازمانی نشان‌دهنده هویت داخلی و از نگاه مشتریان، نشان‌دهنده هویت خارجی سازمان است.
- فرهنگ‌سازی راهکاری مؤثر برای حفظ و نگهداری ارزش‌های سازمان است. شرکتی که فرهنگ سازمانی داشته باشد می‌تواند ارزش‌های خود را در گذر زمان حفظ کند.
- شرکت‌هایی که فرهنگ سازمانی صحیح و مؤثری دارند می‌توانند کارکنان موفق و کارایی خود را به کارکنان وفادار تبدیل کنند و از این طریق، مانع از خروج آن‌ها از سازمان شوند.
- شرکتی که بتواند یک فرهنگ سازمانی کارا و قابل قبول را طراحی کند، موفقیت بیشتری در جلب رضایت کارکنان کسب می‌کند و سطح رفاه آن‌ها را نیز افزایش

می دهد.

در حالت کلی می توان این طور بیان کرد که فرهنگ سازمانی باعث ایجاد علاقه و حس تعلق به سازمان در کارکنان می شود و نرخ خروج آن ها را کاهش می دهد.



چطور می توان فرهنگ سازمانی را بین کارکنان جا انداخت؟

روش های زیادی برای جا انداختن و ماندگار کردن فرهنگ سازمانی بین کارکنان وجود دارد. برخی از این روش ها به ترتیب زیر هستند:

- در درجه اول مدیران ارشد و میانی سازمان باید به فرهنگ سازمانی متعهد باشند. به عنوان مثال، اگر به عنوان مدیر تمایل دارید کارکنان شما پیش از شروع ساعت اداری در سازمان باشند، خودتان هم باید قبل از شروع ساعت اداری در محل کارتان حضور داشته باشید و از این طریق، کارکنان را به حضور به موقع در شرکت تشویق کنید.
- به آن دسته از کارکنان که به فرهنگ سازمانی احترام می گذارند و مطابق با آن رفتار می کنند، پاداش دهید. این پاداش می تواند کوچک یا بزرگ باشد، اما احساس رضایت کارکنان را افزایش می دهد و باعث تشویق سایرین به رعایت فرهنگ سازمانی می شود.
- به عنوان یک مدیر، روی فرهنگ سازمانی مجموعه خود تأکید و در مناسبت های مختلف به آن اشاره کنید.

• از ایجاد فرهنگ‌هایی که به نفع سازمان نیستند، جلوگیری و تلاش کنید فرهنگ‌هایی در سازمان ایجاد شود که با ارزش‌ها و اهداف سازمان هم‌راستا هستند.

آیا می‌توان فرهنگ سازمانی یک مجموعه را تغییر داد؟

تغییر فرهنگ یک سازمان امکان‌پذیر است اما کار ساده‌ای نیست. باید این نکته را مدنظر قرار دهید که در بیشتر موارد، کارکنان سازمان در برابر ایجاد تغییرات مقاومت می‌کنند. در نتیجه ایجاد تغییر در فرهنگ یک سازمان می‌تواند نیازمند صرف زمان زیادی باشد. مدیران سازمان‌ها می‌توانند با استفاده از استراتژی‌های درست و برنامه‌ریزی شده برای تغییر فرهنگ سازمانی اقدام کنند.

راهکارهایی برای تغییر فرهنگ سازمانی

در ادامه برخی از مهم‌ترین استراتژی‌های تغییر فرهنگ سازمانی را به شما معرفی می‌کنیم:

- اولین و مهم‌ترین کار، تشویق کارکنان به رعایت فرهنگ سازمانی جدید است. برای این کار باید این حس را در آن‌ها ایجاد کنیم که فرهنگ جدید سازمان، اصولی و ارزشمند است.
- بیان کردن مشکلات و معضلات ایجادشده در اثر فرهنگ سازمانی پیشین، یکی دیگر از استراتژی‌های تغییر فرهنگ سازمانی است. در این روش باید به کارکنان اعلام کنیم که چه مشکلاتی در اثر رعایت کردن فرهنگ سازمانی قبلی برای شرکت ایجاد می‌شود.

- توجیه کردن کارکنان برای ادامه ندادن مسیر غلط قبلی و تشویق آن‌ها به قدم گذاشتن در مسیر جدید سازمان می‌تواند یکی از روش‌های موفق برای **ترغیب کارکنان** به رعایت فرهنگ سازمانی جدید باشد.
- استفاده از روش پاداش و تنبیه شاید کمی قدیمی به نظر برسد، اما همواره کارایی خود را دارد. تشویق کارکنانی که به سرعت، فرهنگ سازمانی جدید را می‌پذیرند و تنبیه افرادی که بیش از حد در برابر این گونه تغییرات مقاومت می‌کنند، یکی از راهکارهای موفق برای **تغییر فرهنگ سازمانی** است.

با رعایت این نکات می‌توان به مرور زمان تغییرات و اصلاحات لازم را در فرهنگ سازمانی یک مجموعه ایجاد یا یک فرهنگ جدید را در مجموعه مذکور پایه‌ریزی کرد.



تأثیر اشتباهات مدیران روی فرهنگ سازمانی

گاهی اوقات تیم منابع انسانی یک سازمان تمام تلاش خود را برای پایه‌ریزی یک فرهنگ سازمانی کارا و موفق به کار می‌گیرد، اما برای اجرایی کردن این فرهنگ، با مشکل مواجه می‌شود. علت این مشکل در رفتار مدیران سازمان نهفته است. برخی از اشتباهات مدیران سازمان مانند تعهد نداشتن و عمل نکردن به فرهنگ سازمانی باعث ایجاد چنین مشکلاتی هستند. در ادامه برخی از مهم‌ترین اشتباهات مدیران یک سازمان که روی فرهنگ سازمانی تأثیر منفی می‌گذارند را به شما معرفی می‌کنیم:

- تعهد نداشتن مدیر به فرهنگ سازمانی
- طراحی فرهنگ سازمان بدون در نظر گرفتن انتظارات و نیازهای کارکنان
- طراحی فرهنگ سازمانی بدون در نظر گرفتن اهداف و استراتژی‌های اصلی سازمان
- استفاده از مفاهیم تکراری و ناکارآمد
- بررسی نکردن فرهنگ سازمانی پیشین مجموعه
- تلاش نکردن برای اصلاح و تغییر فرهنگ سازمانی

سخن پایانی

فرهنگ سازمانی یکی از مفاهیم پرکاربرد به‌خصوص در حوزه منابع انسانی است. اهمیت فرهنگ سازمانی زمانی مشخص می‌شود که یک سازمان با فرهنگی غلط رشد کرده باشد؛ فرهنگی که در راستای دستیابی به اهداف کلان سازمان نباشد. در چنین

شرایطی باید برای تغییر و اطلاع فرهنگ قبلی و طراحی فرهنگ نوین سازمانی تلاش کرد.

مدیرانی که با فرهنگ سازمانی و اهمیت آن در مجموعه خود آشنایی دارند، فرایند مدیریت بر کارکنان را به آسانی انجام می‌دهند و با سرعت بیشتری به اهداف خود دست پیدا می‌کنند. در چنین شرایطی، کارکنان سازمان هم رضایت بیشتری دارند و کمتر به خروج از سازمان فکر می‌کنند.

چارگون