

به نام خدا

رابطه فرهنگ سازمانی با خلاقیت در اداره امور اوقاف شهرستان سیرجان در سال ۱۴۰۲

مولفان :

معصومه ملکپور افشار

رحمت اله دادور

حسین عباسلو

انتشارات ارسطو

(سازمان چاپ و نشر ایران - ۱۴۰۳)

نسخه الکترونیکی این اثر در سایت سازمان چاپ و نشر ایران و اپلیکیشن کتاب رسان موجود می باشد

chaponashr.ir

سرشناسه: ملکیپور افشار، معصومه، ۱۳۶۵
عنوان و نام پدید آور: رابطه فرهنگ سازمانی با اخلاقیت در اداره امور اوقاف شهرستان سیرجان در سال
۱۴۰۲/ مولفان معصومه ملکیپور افشار، رحمت اله دادور، حسین عباسلو.
مشخصات نشر: انتشارات ارسطو (سازمان چاپ و نشر ایران)، ۱۴۰۳.
مشخصات ظاهری: ۶۵ ص.
شابک: ۹۷۸-۶۲۲-۴۰۸-۳۸۱-۴
وضعیت فهرست نویسی: فیبا
موضوع: فرهنگ سازمانی - اخلاقیت
شناسه افزوده: دادور، رحمت اله، ۱۳۴۵
شناسه افزوده: عباسلو، حسین، ۱۳۴۳
رده بندی کنگره: PN۲۱۶۲
رده بندی دیویی: ۸۰۹/۲۲۲
شماره کتابشناسی ملی: ۹۴۹۳۸۷۲
اطلاعات رکورد کتابشناسی: فیبا

نام کتاب: رابطه فرهنگ سازمانی با اخلاقیت در اداره امور اوقاف شهرستان سیرجان در سال ۱۴۰۲
مولفان: معصومه ملکیپور افشار - رحمت اله دادور - حسین عباسلو
ناشر: انتشارات ارسطو (سازمان چاپ و نشر ایران)
صفحه آرایی، تنظیم و طرح جلد: پروانه مهاجر
تیراژ: ۱۰۰۰ جلد
نوبت چاپ: اول - ۱۴۰۳
چاپ: زیر جلد
قیمت: ۶۵۰۰۰ تومان
فروش نسخه الکترونیکی - کتاب رسان:
<https://chaponashr.ir/ketabresan>
شابک: ۹۷۸-۶۲۲-۴۰۸-۳۸۱-۴
تلفن مرکز پخش: ۰۹۱۲۰۲۳۹۲۵۵
www.chaponashr.ir



سپاسگزاری

سپاس بی کران پروردگار یکتا را که هستی مان بخشید و به طریق علم و دانش
رهنمونمان شد و به همنشینی رهروان علم و دانش مفتخرمان نمود و خوشه
چینی از علم و معرفت را روزیمان ساخت.

از خانواده عزیزم بخصوص پدر و مادر مهربانم که همیشه دعای خیرشان
بدرقه راهم بوده و همواره مشوق راهم بوده، صمیمانه سپاسگزاری می کنم.

تقدیم به

پویندگان علم و دانش

فهرست

| | |
|----|---|
| ۷ | مقدمه |
| ۹ | فصل اول: کلیات |
| ۹ | اهمیت و ضرورت |
| ۱۱ | فصل دوم: ادبیات نظری |
| ۱۱ | مقدمه |
| ۱۱ | بخش اول فرهنگ سازمانی |
| ۱۱ | تاریخچه فرهنگ سازمانی |
| ۱۲ | مفهوم سازمان |
| ۱۴ | مفهوم فرهنگ |
| ۱۵ | تعریف فرهنگ سازمانی |
| ۱۸ | اجزای فرهنگ سازمانی |
| ۱۹ | ویژگیهای اصلی فرهنگ سازمانی |
| ۲۰ | نظریه های فرهنگ سازمانی |
| ۲۰ | نظریه دنیسون (۲۰۰۳) |
| ۲۲ | نظریه دیل و کندی (۱۹۸۲) |
| ۲۴ | مطالعات هافستد (۱۹۸۰) |
| ۲۷ | مطالعات کوبین و کامرون (۱۹۹۹) |
| ۲۸ | وظایف فرهنگ سازمانی |
| ۲۹ | تاثیر فرهنگ سازمانی بر کارایی و اثربخشی کارکنان |
| ۳۲ | بخش دوم: خلاقیت و نوآوری |
| ۳۲ | تاریخچه خلاقیت و نوآوری |

| | |
|----|--|
| ۳۳ | تعریف خلاقیت |
| ۳۵ | نقش و اهمیت خلاقیت |
| ۳۶ | دیدگاه‌های کلی مربوط به خلاقیت |
| ۳۸ | مدلهای خلاقیت |
| ۳۹ | مدل گراهام والاس (۱۹۶۲) |
| ۴۰ | مدل اسبورن |
| ۴۳ | مدل تورستن |
| ۴۵ | مدل رندسیپ |
| ۴۵ | تاثیر خلاقیت فردی روی سازمان |
| ۴۸ | شرایط ایجاد خلاقیت و نوآوری |
| ۴۹ | موانع خلاقیت |
| ۵۲ | مهارت‌های لازم برای تفکر خلاق و اثر بخش به صورت فردی |
| ۵۵ | رابطه انگیزش و خلاقیت |
| ۶۱ | منابع و مآخذ |

مقدمه

امروزه تقریباً تمام کشورهای جهان در جهت افزایش بهره‌وری در پی خلاقیت^۱ و نوآوری^۲ هستند و یکی از دلایل عمده اهمیت فزاینده خلاقیت و نوآوری ایجاد رقابت بین کشورهای مختلف در حال توسعه است. فرهنگ سازمانی^۳، روش مؤثر و هدایت‌کننده در زمینه حل مسائل سازمانی و کانونی در جهت ایجاد نوآوری سازمانی است. در نهایت می‌توان گفت فرهنگ سازمانی بستر گسترده‌ای برای تحول می‌باشد و خلاقیت و به دنبالش نوآوری نیز نوعی تحول است و همه سازمانها برای بقاء نیازمند اندیشه‌ها و نظرات بدیع و تازه هستند. برای اینکه بتوان در دنیای متلاطم و متغیر امروز به حیات ادامه داد باید به خلاقیت پرداخت و ضمن شناخت تغییرات و تحولات محیط برای رویارویی با آنها، پاسخ‌های بدیع و تازه تدارک دید (فولادی، ۱۳۹۵) تغییر رفتار افراد سخت‌ترین چالش پیش‌روی سازمانهایی است که تمایل به افزایش رفتارهای اعضای خود دارند (یگانه راد و طاهری، ۱۳۹۳: ۱۴۷).

1 - Creativity

2 - Innovation

3 - Organizational Culture

فصل اول:

کلیات

اهمیت و ضرورت

در عصر حاضر، بنا به اقتضاء و ضرورت محیط سازمانها باید دائما در حال نوآوری باشند و خلاقیت و نوآوری نیز از مهمترین اهداف آموزشی و پرورشی و جزء مهمترین و اصلی ترین رسالت های سازمانهای آموزشی است. نوآوری آموزشی موارد ابتکاری و خلاقیتی هستند که موجب تحول در نظام آموزشی سنتی شده و بهینه سازی و ارتقاء کیفی آن خواهند انجامید (احدی ۱۳۹۶). یکی از مهمترین عوامل موفقیت سازمان، فرهنگ سازمانی میباشد ممکن است اعمال یک استراتژی به دلیل مخالفت فرهنگ سازمانی که مجموعه اعتقادات اعضای سازمان است به تاخیر افتاده یا رد شود. فرهنگ یک سازمان می تواند خلاقیت را تسهیل کند. در فرهنگ های انگیزشی^۱ یک سازمان توجه خود را بر روی خلاقیت متمرکز می کند و آن را به عنوان یک فرهنگ معرفی مینماید با توجه به رابطه راهبردهای جدید با فرهنگ سازمانی شایسته

^۱- Motivational cultures

است که شناخت کامل و دقیقی از فرهنگ سازمانی صورت گیرد (قنبرپور، ۱۳۹۵). در چنین شرایطی خلاقیت و نوآوری در اوقاف یک ضرورت است و می طلبد که مسئولان و مدیران ارشد این اداره هوشیارانه تر و به موقع در جهت تغییر عمل نمایند. بنابر مطالب گفته شده و با توجه به محدودیت تحقیقات انجام شده در این زمینه بررسی رابطه فرهنگ سازمانی و خلاقیت در اداره اوقاف از اهمیت و ضرورت برخوردار است.

فصل دوم: ادبیات نظری

مقدمه

در این فصل به ادبیات پژوهش مرتبط با موضوع پژوهش پرداخته میشود. در بخش اول فرهنگ سازمانی، در بخش دوم خلاقیت معرفی می شود. در ادامه به پژوهشهای انجام شده در زمینه موضوع تحقیق پرداخته میشود در پایان چارچوب نظری، مدل مفهومی پژوهش ارائه می گردد.

بخش اول فرهنگ سازمانی

تاریخچه فرهنگ سازمانی

دهه هشتاد را باید آغاز تحقیقات مجدد بر روی فرهنگ سازمانی به شمار آورد. علاقه برای انجام تحقیقات بر روی فرهنگ سازمانی نشأت گرفته از عوامل گوناگونی میباشد. از جمله به این موارد می توان اشاره کرد اولاً دهه هشتاد آغاز جهانی شدن سازمانها و کسب و کارها میباشد، لذا بحث هماهنگی بین کارکنان اینگونه سازمانها، بحث روز

بود. ثانياً، در این دهه مشخص شد که سطوح مختلف عملکرد را میتوان به نوع فرهنگ سازمان مرتبط دانست. ثالثاً، فرهنگ سازمانی می تواند به عنوان منبعی برای ایجاد مزیت های رقابتی پایدار عمل کند زیرا برخی فرهنگها به راحتی قابل تقلید توسط رقبا نیستند و همچنین از دلایل دیگر میتوان به ظهور قدرت اقتصادی و صنعتی ژاپن به مثابه یک رقیب قابل توجه و مهم در برابر آمریکا اشاره کرد که محققان یکی از دلایل عمده آن را تفاوت های فرهنگی بین دو کشور دانسته اند (مهرآور گیگلو، ۱۳۹۳: ۱).

مفهوم سازمان

سازمان عبارت است از گروهی متشکل از دو یا چند تن که در محیطی با ساختار منظم و از پیش تعیین شده برای نیل به اهداف گروهی با یکدیگر همکاری میکنند در این تعریف توجه به دو مفهوم کلیدی اهمیت دارد ساختار منظم و از پیش تعیین شده و اهداف گروهی سازمان به مثابه یک سیستم یا نظام از اجزای مهمی تشکیل شده که هر یک از این اجزا از ساختار و یا کار کرد ویژه ای برخوردار است و به وسیله نظریه های سیستمی میتوان اجزای آن را تغییر داد به همین

دلیل اساسی ترین بنیان در سازمان، افراد آن سازمان است که هر یک از آنها از احساسات، تمایلات، شخصیت، انگیزه ها، صفات و ویژگی های متفاوتی برخوردارند و در حقیقت روح سازمان را تشکیل می دهند. نگرش به تقسیم بندی سازمان از این بعد آن را به سازمان رسمی و غیر رسمی تبدیل میکند سازمان رسمی از ویژگیهای ساختار رسمی سلسله مراتب تقسیم اختیارات کانالهای ارتباطی روابط، رسمی، هدفها، خط مشی ها، روشها و سایر عوامل مدیریتی برخوردارند که به عملیات سازمان کمک میکنند. سازمانهای غیر رسمی از شبکه رفتاری و ارتباطی بین افراد که رد نتیجه تعامل و همبستگی میان آنها در گروههای انسانی شکل گرفته اند، به وجود می آیند بنابراین ماهیت هر سازمان تحت تاثیر ترکیب این دو سازمان رسمی و غیر رسمی قرار میگیرد که نقش افراد در آن تعیین کننده است زیرا هر یک از آنان تحت تاثیر تصورات و انتظارات خود به دنبال موقعیت مناسب و ایفای نقش در ساختار سازمان قرار خواهند گرفت (یاوری و زاهدی، ۱۳۹۲:

مفهوم فرهنگ

فرهنگ واژه ای است که علمای علم اجتماع و پژوهشگران رشته مردم شناسی آن را به کار میبرند و این واژه از گسترش وسیعی برخوردار است و آنچنان مفید واقع شده که آن را در سایر علوم اجتماعی نیز به کار میبرند فرهنگ در قالب بحث تخصصی خود در حدود اواسط قرن نوزدهم در نوشته های علمای مردم شناسی پدیدار شد و کاربرد علمی کلمه فرهنگ در اواخر قرن مذکور توسط تایلر^۱ (۱۸۳۲-۱۹۱۷) مردم شناس انگلیسی صورت گرفت. یکی از مبانی اساسی علوم رفتاری با رشته انسان شناسی آغاز میشود و یکی از رشته های فرعی انسان شناسی انسان شناسی فرهنگی است که با مطالعه رفتار سازمانی ارتباط نزدیک دارد. انسان شناسی فرهنگی با رفتار مکتسبه انسانها که از فرهنگ آنها تأثیر می گیرد و نیز با فرهنگ متأثر از این رفتار سر و کار دارد. در واقع بدون فهم عمیق ارزشهای فرهنگی جامعه نمی توان رفتار سازمانی را به درستی فهمید. نقشی که فرهنگ در رفتار انسان ایفا میکند، یکی از مهمترین مفاهیمی است که در علوم رفتاری وجود دارد به صورت خیلی کلی مفهوم فرهنگ عبارت است از، کیفیت

^۱- Tyler

زندگی گروهی از افراد بشر که از یک نسل به نسل دیگر انتقال پیدا می کند (ابطحی، ۱۳۹۸ : ۳۷).

تعریف فرهنگ سازمانی

از ترکیب دو واژه فرهنگ و سازمان اندیشه ای تازه پدید آمده است که هیچ یک از آن دو واژه این اندیشه را در بر ندارند. سازمان یک استعاره برای نظم و ترتیب است در حالی که فرهنگ نه منظم است و نه بی نظم فرهنگ کمک می کند تا درباره چیزی جدای از مسایل فنی در سازمان سخن گفته شود و باعث می شود نوعی از روان همراه با نوعی رمز و راز پدید آید بنابراین میتوان گفت فرهنگ در یک سازمان مانند شخصیت در یک انسان است. فرهنگ سازمانی بر میگردد به الگویی از ارزشها، عقاید و رفتارهای یاد گرفته شده از گذشته به همراه تجربهای که در خلال تاریخ سازمان، توسعه یافته و تمایل دارد در ترتیبات عمده و رفتاری اعضا آشکار شود (هیل^۱، ۲۰۰۰؛ به نقل از احدی ۱۳۹۶). در سالهای اخیر فرهنگ سازمانی به

^۱- Hill