

سخن سردیر

موضوع «فرهنگ»^۱ در سازمان یکی از مباحث مهم سازمانی است که متأسفانه اغلب در تعریف و انواع دچار ابهام و نارسائی می‌شود. فرهنگ در تعریف عبارت است: «آن چه انسان‌ها در آن شریک هستند». به عبارت بهتر محور فرهنگ اشتراک و مشارکت در ارزش‌ها، باورها، اعتقادات، مقررات و... است و هر چه این مشارکت بیشتر باشد آن ارزش یا باور فرهنگ‌تر است. لذا تعبیر فرهنگ به ادب و هنر و... نیز به لحاظ درجه عمومیت پذیری آن است و لزوماً بی فرهنگی به معنی بی ادبی به اصطلاح رایج نیست بلکه به معنای عدم رعایت مشترکات است که نوعی بی ادبی هم محسوب می‌شود. اما در با ب انواع فرهنگ نیز اشتباهاتی در پیش است که اهم آن در تعمیم فرهنگ عمومی (ملی)^۲ و چند فرهنگی^۳ به فرهنگ سازمانی^۴ است در حالی که چنین نیست. به مجرد این که فرد وارد سازمانی می‌شود با آداب لباس پوشیدن در آن سازمان، علائم و نشانه‌ها، نظام پرداخت، شرح وظایف، مقررات اداری و مالی و... آشنا می‌شود که این‌ها برخی از مظاهر فرهنگ سازمانی هستند. حال آن که فرهنگ عمومی شامل نژاد، طبقه اجتماعی، دین، مذهب، زبان و... می‌شود که هیچ ارتباطی با فرهنگ سازمانی ندارد. به عبارت بهتر فرهنگ سازمانی در راب طه با «کار» تعریف می‌شود و حال آن که فرهنگ عمومی مربوط به کارکنان است که ارتباطی با روش انجام کار و مقررات سازمان ندارد. چند فرهنگی نیز به معنای فرهنگ عمومی (ملی) چند ملت یا ملیت از کشورهای گوناگون است که آن هم مربوط به کارکنان است و نه «کار»! بدین معنا که «مدیریت چند فرهنگی»^۵ به این معنا نیست که هر سازمان دارای چند فرهنگ به تعداد کارکنان خارجی آن است بلکه به معنای رعایت حال کارکنان در مواقعی است که مربوط به فرهنگ عمومی (ملی) هر کشور است. مثلاً اگر در حال حاضر کارمندی مسیحی در سازمان ایرانی مشغول کار است و ایام مصادف با کریسمس و سال نو میلادی است مدیران در دادن مرخصی به این کارکنان برای گذراندن ایام سال نو در کنار خانواده‌ها مساعدت نمایند که این ارتباطی با وظایف سازمانی و روش انجام کار و مقررات سازمان ندارد و همین رفتار در یک سازمان خارجی نسبت به یک مسلمان و انجام فرائض دینی و یا اعیاد و سوگواری‌ها. پس لازم است بین فرهنگ سازمانی، فرهنگ عمومی و چند فرهنگی تفاوت قائل شد و مهمترین تفاوت هم در همین است که فرهنگ سازمانی ارتباطی با فرهنگ عمومی و چند فرهنگی ندارد بلکه در رابطه با «کار» تعریف می‌شود. هر چند برخی معتقد هستند که فرهنگ سازمان را کارکنان می‌سازند و نه «کار» ولی نیازی به توضیح نیست که فرهنگ سازمانی به معنای آداب لباس پوشیدن در یک سازمان یا روش انجام کار یا نظام پرداخت یا مقررات اداری و مالی و استخدامی و تقسیم کار یک سازمان امری نیست که بدون توجه به نوع «کار» توسط کارکنان و به سلیقه آنها طراحی شوند ضمن این که اصولاً این موسسین و مدیران سازمان هستند که با توجه به نوع «کار» با نظر کارشناسان این امور را طراحی و اجرا می‌نمایند و ارتباطی با کارکنان ندارد. به طور کلی فلسفه «فرهنگ» ایجاد «وحدت» بین انسان‌ها و کارکنان در سازمان بر اساس اشتراکات است و نه اختلاف‌های فرهنگی که در فرهنگ عمومی (ملی) و چند فرهنگی است.

¹ - Culture

² - Public culture & National culture

³ - Cross or multicultural

⁴ - Organizational culture

⁵ - Multicultural Management