

## هوش فرهنگی و فرهنگ سازمانی در سازمان‌های امروز

### ملاحظه سنجری<sup>۱</sup>، زهرا لبادی<sup>۲</sup>

۱- دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرج، البرز، ایران

۲- عضو هیئت علمی گروه علوم تربیتی دانشکده روانشناسی دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرج، البرز، ایران

Sanjarim95@gmail.com

### چکیده

برای موثر بودن در دنیای بدون مرز کنونی، کارکنان باید خود را با فرهنگ‌های چندگانه درون سازمانی وفق دهند. چند فرهنگی بودن یکی از موضوعات مهم اجتماعی، چند فرهنگی بودن یکی از موضوعات مهم اجتماعی، کاهش و به افراد توانایی مدیریت تنوع فرهنگی می‌دهد و اثربخشی افراد را در موقعیت‌های چند فرهنگی افزایش می‌دهد. در محیط‌های کاری متنوع قرن حاضر، لازم است فشارهای روانی ناشی از شوک فرهنگی و اختلالات و پیامدهای ناشی از تعارضات فرهنگی به نحو مطلوب مطالعه و اداره شود. هدف از این مطالعه بررسی هوش فرهنگی و فرهنگ سازمانی در سازمان‌های امروز است.

واژگان کلیدی: هوش فرهنگی، فرهنگ سازمانی، سازمان‌های امروز، چند فرهنگی

### ۱- مقدمه

بسیاری از سازمان‌های هزاره سوم چند فرهنگی هستند، تولیدات در یک یا چند کشور طراحی و برنامه ریزی می‌شوند و در سایر کشورها به فروش می‌رسند. این واقعیت به روابط چند جانبه گسترده‌ای بین کارکنان می‌انجامد، درحالی‌که ممکن است حتی فرهنگ دو عضو سازمان با هم بسیار متفاوت باشد. روز به روز بر تعداد شرکت‌هایی که باید به صورت فراملی اداره شوند افزوده می‌شود؛ هرچند ممکن است بازار این شرکت‌ها همچنان محلی یا منطقه‌ای باقی بماند، اما نوع رقابت آنها جهانی می‌شود. پس راهبردهای آنها هم باید جهانی باشد، چه در حوزه فناوری و مالی و چه در حوزه فرآورده‌ها و بازار. این نکته حتی در مورد سازمان‌هایی که کارشان تجارت نیست نیز مصداق دارد (ادیب راد، ۱۳۸۶).

از طرفی سازمان‌های فردا، مانند سازمان‌های امروز در محیطی کاملاً نامشخص، رقابتی و پیچیده کار خواهند کرد. سودآوری و قابلیت بقای این سازمانها منوط به تلاش نیروی انسانی آنهاست که روز به روز متنوع تر می‌شود. این نیرو متشکل از مدیران و کارکنان دارای وجوه متمایز فراوان است، که اصرار دارند تفاوت‌های آنها به رسمیت شناخته شود. برخی از اجزای ترکیب نیروی کار، به ویژه نژاد و جنسیت که توصیف کننده ویژگیهای زنانگی و مردانگی است و جنس که مبین مرد یا زن بودن است، به عنوان معضلات تنوع یا کثرت نگریسته می‌شود، اما سایر اجزای نامتعارف تر مانند سن، سلیقه جنسی، مسائل کاری و خانوادگی، تحصیلات، تجربیات کاری، سابقه کار، شخصیت، تحمل ابهام و خطر، اصل و نسب (جغرافیایی) و مذهب نیز از سوی برخی از شرکت‌ها به عنوان اجزای تکثر نیروی کار پذیرفته شده‌اند. اگر بار سیاسی و فرهنگی را از واژه کثرت برداریم، در آن صورت منظور از کثرت، هر نوع ترکیب فراگیر (افراد، نظام‌ها، وظایف، رسته‌های کاری و غیره) است که شاخصه آن همسانی یا ناهمسانی است (توماس، به نقل از هسلین و همکاران، ۱۳۸۰). این تحولات شگرف سازمانی پیامدهای بی شماری را در پی دارد که از جمله آن می‌توان به ناهمخوانی فرهنگی بین کارکنان اشاره کرد (همان).