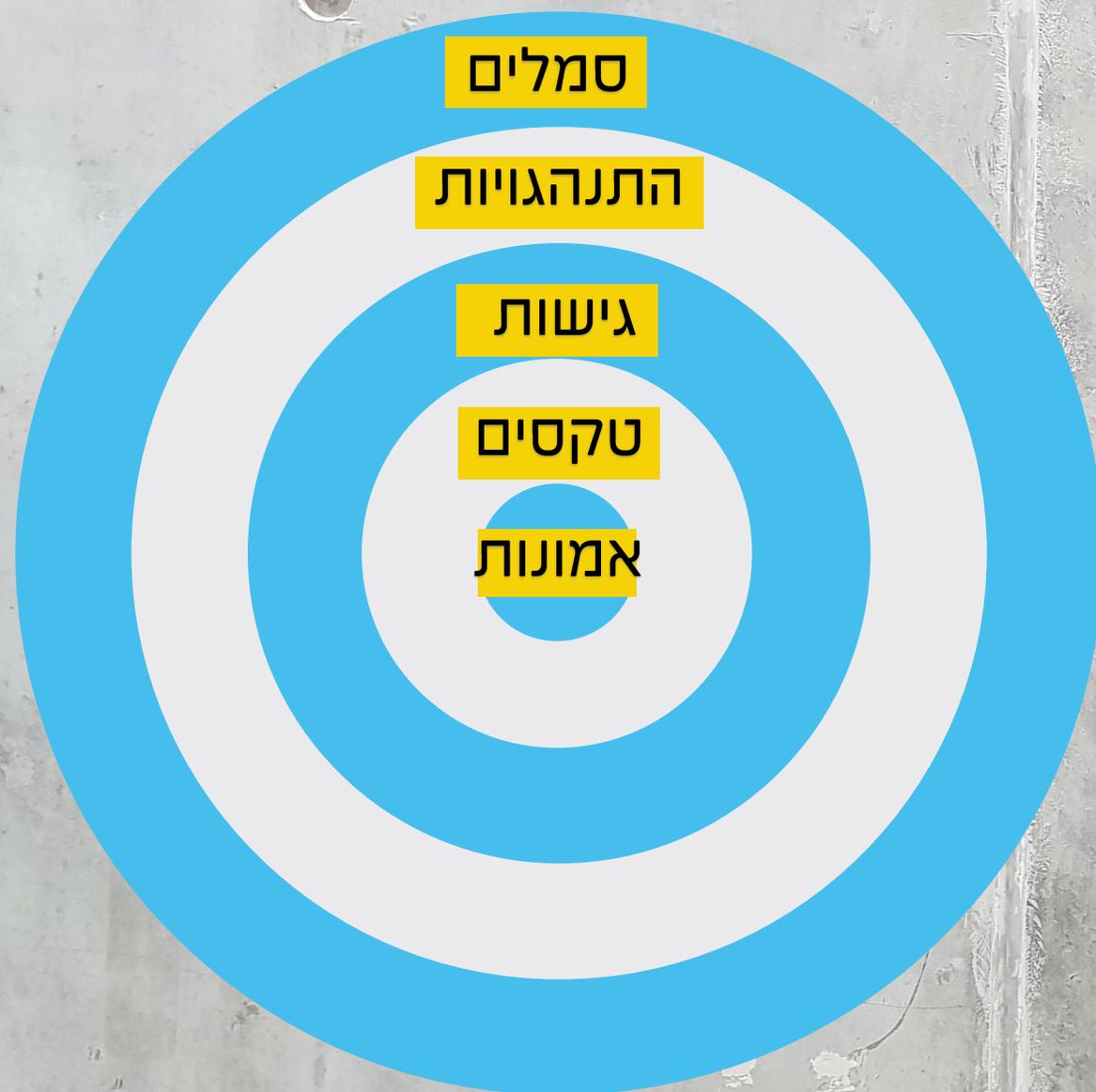


רמות המודל



רמות שונות של תרבות ארגונית*

התרבות הארגונית מכלילה את הערכים וההתנהגויות הבאים לידי ביטוי סמלים, בהתנהגויות, בגישות, בטקסים ובאמונות של הפרטים בארגון כיחידים וכמכלול בעת עשייה פנים ארגונית וכלפי העולם.

בתהליכי פיתוח זהות משמעותיים בארגון יש לשים לב ל- 5 הרמות של התרבות הארגונית בכדי לבצע שינוי משמעותי ובר קיימא.

תהליכי שינוי בבניית זהות

תרבות ארגונית מוגדרת באופן שבו חברים בארגון מתייחסים האחד לשני, לעבודתם לעולם בממשק עם הארגון, באופן שמבדל אותם מארגונים אחרים.

את המעגל החיצוני, המייצג סמלים ארגוניים, ניתן לשנות יותר בקלות באמצעות אמצעי תקשורת חזותיים ו/או ורבליים תדירים המייצגים את הארגון, בעוד ששינוי אמונות יצריך את המאמץ הרב ביותר ויכלול בניית מסגרת תפיסתית המתחברת לתכלית ולערכים משותפים, השתתפות פעילה של מנהיגי הארגון בתהליכי השינוי ובאופן הפעולה, מתן אוטונומיה במסגרת התפיסתית ועידוד תהליך מתמיד של שיפור יזום.

ככל שפעולות פיתוח הזהות יכללו יותר ביטויים מהמעגלים הפנימיים, כך בניית הזהות תהיה היותר ברת קיימא.

יותר קל לשינוי



יותר קשה לשינוי

כלי עבודה והרחבות

לקריאה - תקציר התיאוריה של בוב + בלוג בנושא תרבות ארגונית לצפייה - סיימון סינק מדבר על שינוי ארגוני. 10-20 דקות ואתם בעניינים.

