

# Organisational Culture

By Dr Vivek Kumar



# Organisational Culture: meaning

- ◆ Every company has its unique personality, just like people do. The unique personality of an organization is referred to as its culture. In groups of people who work together, organizational culture is an invisible but powerful force that influences the behavior of the members of that group.
- ◆ culture means how people are different in a particular situation. Culture is actually the unique identity of the organisation. According to Handy, culture means the way we do things around here.
- ◆ Culture = belief + knowledge + attitudes + norms + customs
- ◆ हर कंपनी का अपना विशिष्ट व्यक्तित्व होता है, जैसा कि लोग करते हैं। किसी संगठन के अद्वितीय व्यक्तित्व को उसकी संस्कृति कहा जाता है। एक साथ काम करने वाले लोगों के समूहों में, संगठनात्मक संस्कृति एक अदृश्य लेकिन शक्तिशाली शक्ति है जो उस समूह के सदस्यों के व्यवहार को प्रभावित करती है।
- ◆ संस्कृति का अर्थ है कि किसी विशेष स्थिति में लोग कैसे भिन्न होते हैं। संस्कृति वास्तव में संगठन की विशिष्ट पहचान है। हैंडी के अनुसार, संस्कृति का अर्थ है जिस तरह से हम अपने आस-पास की चीजों को करते हैं।
- ◆ संस्कृति = विश्वास + ज्ञान + दृष्टिकोण + मानदंड + रीति-रिवाज

# Definitions

- ◆ Organizational culture is a system of shared assumptions, values, and beliefs, which govern how people behave in organizations. Organizational culture includes an organization's expectations, experiences, philosophy, and values that hold it together and is expressed in its self-image, inner workings, interactions with the outside world, and future expectations.
- ◆ संगठनात्मक संस्कृति साझा मान्यताओं, मूल्यों और विश्वासों की एक प्रणाली है, जो यह नियंत्रित करती है कि लोग संगठनों में कैसे व्यवहार करते हैं। संगठनात्मक संस्कृति में एक संगठन की अपेक्षाएं, अनुभव, दर्शन और मूल्य शामिल होते हैं जो इसे एक साथ रखते हैं और अपनी स्वयं की छवि, आंतरिक कार्यकलापों, बाहरी दुनिया के साथ बातचीत और भविष्य की अपेक्षाओं में व्यक्त होते हैं।
- ◆ Every organization develops and maintains a unique culture, which provides guidelines and boundaries for the behavior of the members of the organization.
- ◆ प्रत्येक संगठन एक विशिष्ट संस्कृति का विकास और रखरखाव करता है, जो संगठन के सदस्यों के व्यवहार के लिए दिशानिर्देश और सीमाएं प्रदान करता है।

# Characteristics of organizational culture

- ◆ Innovation (Risk Orientation)
- ◆ Attention to Detail (Precision Orientation)
- ◆ Emphasis on Outcome (Achievement Orientation)
- ◆ Emphasis on People (Fairness Orientation)
- ◆ Teamwork (Collaboration Orientation)
- ◆ Aggressiveness (Competitive Orientation)
- ◆ Stability (Rule Orientation)
- ◆ नवाचार (जोखिम अभिविन्यास)
- ◆ विस्तार पर ध्यान (परिशुद्धता अभिविन्यास)
- ◆ परिणाम पर जोर (उपलब्धि अभिविन्यास)
- ◆ लोगों पर जोर (निष्पक्षता अभिविन्यास)
- ◆ टीम वर्क (सहयोग उन्मुखीकरण)
- ◆ आक्रामकता (प्रतिस्पर्धी अभिविन्यास)
- ◆ स्थिरता (नियम अभिविन्यास)

# Types of organisational culture

1. The power culture:-In this, the organisation stresses the role of individuals rather than committees. Individuals are power-oriented and politically aware. Control is exercised at the centre and is characterised by informal webs of influence rather than formal procedures. It is not characterised by bureaucracy.
  2. The role culture- Here the stress is upon formal rules and roles and authority is vested in these roles. It is characterised by formal procedures and offers the individual security, stability and predictability. It is, therefore, characteristic of bureaucracy.
  3. The task culture- This is job-oriented and is concerned with getting the job done. It is concerned with utilising resources to meet the organisation's objectives and is characterised by the requirement of efficiency. The culture adapts itself to change and is driven by the need to provide goods and services for the customer.
  4. The person culture:- The individual is at the heart of this organisation and this culture, according to Handy, is not often found. The organisation serves the individual rather than the other way round. Control mechanisms or hierarchies are virtually impossible and influence the shared.
1. सत्ता संस्कृति :- इसमें संगठन समितियों की अपेक्षा व्यक्तियों की भूमिका पर बल देता है। व्यक्ति शक्ति-उन्मुख और राजनीतिक रूप से जागरूक हैं। नियंत्रण केंद्र में प्रयोग किया जाता है और औपचारिक प्रक्रियाओं के बजाय प्रभाव के अनौपचारिक जाले की विशेषता है। यह नौकरशाही की विशेषता नहीं है।
  2. भूमिका संस्कृति- यहाँ जोर औपचारिक नियमों और भूमिकाओं पर है और इन भूमिकाओं में अधिकार निहित है। यह औपचारिक प्रक्रियाओं की विशेषता है और व्यक्तिगत सुरक्षा, स्थिरता और पूर्वानुमेयता प्रदान करता है। इसलिए, यह नौकरशाही की विशेषता है।
  3. कार्य संस्कृति- यह जॉब ओरिएंटेड है और इसका संबंध काम को पूरा करने से है। यह संगठन के उद्देश्यों को पूरा करने के लिए संसाधनों के उपयोग से संबंधित है और इसकी विशेषता दक्षता की आवश्यकता है। संस्कृति स्वयं को बदलने के लिए अनुकूलित करती है और ग्राहक के लिए सामान और सेवाएं प्रदान करने की आवश्यकता से प्रेरित होती है।
  4. व्यक्ति संस्कृति:- व्यक्ति इस संगठन के केंद्र में है और यह संस्कृति, हैंडी के अनुसार, अक्सर नहीं पाई जाती है। संगठन दूसरे तरीके के बजाय व्यक्ति की सेवा करता है। नियंत्रण तंत्र या पदानुक्रम वस्तुतः असंभव हैं और साझा को प्रभावित करते हैं।

# Elements of organisational culture

- ◆ Organizational culture/corporate culture includes-
- ◆ The ways the organization conducts its business, treats its employees, customers, and the wider community,
- ◆ The extent to which freedom is allowed in decision making, developing new ideas, and personal expression,
- ◆ How power and information flow through its hierarchy, and
- ◆ How committed employees are towards collective objectives.
- ◆ संगठनात्मक संस्कृति/कॉर्पोरेट संस्कृति में शामिल हैं-
- ◆ जिस तरह से संगठन अपने व्यवसाय का संचालन करता है, अपने कर्मचारियों, ग्राहकों और व्यापक समुदाय के साथ व्यवहार करता है,
- ◆ निर्णय लेने, नए विचारों को विकसित करने और व्यक्तिगत अभिव्यक्ति में किस हद तक स्वतंत्रता की अनुमति है,
- ◆ कैसे शक्ति और सूचना इसके पदानुक्रम के माध्यम से प्रवाहित होती है, और
- ◆ सामूहिक उद्देश्यों के प्रति कर्मचारी कितने प्रतिबद्ध हैं।

# Factors influencing organisational culture

- ◆ Size
- ◆ Technology
- ◆ Diversity
- ◆ History
- ◆ Ownership
- ◆ The degree of individual initiative
- ◆ The degree of risk tolerance
- ◆ Clarity of direction
- ◆ The degree of integration between groups
- ◆ The reward system
- ◆ Conflict tolerance
- ◆ Communication patterns
- ◆ The kind of people employed
- ◆ आकार
- ◆ तकनीकी
- ◆ विविधता
- ◆ इतिहास
- ◆ स्वामित्व
- ◆ व्यक्तिगत पहल का स्तर
- ◆ जोखिम सहिष्णुता का स्तर
- ◆ दिशा की स्पष्टता
- ◆ समूहों के बीच एकीकरण का स्तर
- ◆ पुरस्कार प्रणाली
- ◆ संघर्ष सहिष्णुता
- ◆ संचार पैटर्न
- ◆ जिस तरह के लोग कार्यरत हैं

# managing organizational culture

- ◆ Evaluate your current culture and performance.
- ◆ Clarify your initial vision.
- ◆ Clarify values and expected behaviors.
- ◆ Clarify strategic priorities.
- ◆ Engage your team in defining SMART goals.
- ◆ Clarify and track key measures.
- ◆ Maintain a management system for priorities and goals.
- ◆ Manage communication habits and routines.
- ◆ Build motivation throughout the process.
- ◆ अपनी वर्तमान संस्कृति और प्रदर्शन का मूल्यांकन करें।
- ◆ अपनी प्रारंभिक दृष्टि स्पष्ट करें।
- ◆ मूल्यों और अपेक्षित व्यवहारों को स्पष्ट करें।
- ◆ रणनीतिक प्राथमिकताओं को स्पष्ट करें।
- ◆ SMART लक्ष्यों को परिभाषित करने में अपनी टीम को शामिल करें।
- ◆ प्रमुख उपायों को स्पष्ट और ट्रैक करें।
- ◆ प्राथमिकताओं और लक्ष्यों के लिए एक प्रबंधन प्रणाली बनाए रखें।
- ◆ संचार की आदतों और दिनचर्या को प्रबंधित करें।
- ◆ पूरी प्रक्रिया के दौरान प्रेरणा बनाएँ।



# Process of creating an organisational culture

Excel in recognition.  
पहचान की श्रेष्ठता

Enable employee voice  
कर्मचारियों की आवाज़ को सुनना

Make your leaders culture advocates  
नेताओं द्वारा संस्कृति को बढ़ावा देना

Live by your company values  
अपनी कंपनी के मूल्यों के साथ बने रहना

Forge connections between team members  
टीम सदस्यों के बीच सम्बन्ध बनाना

Focus on learning and development  
सीखने और विकास पर केंद्रित होना

Keep culture in mind from day one  
शुरुआत से ही संस्कृति को मन में रखना

Personalize the employee experience.  
कर्मचारी अनुभव को वैयक्तिकृत करना