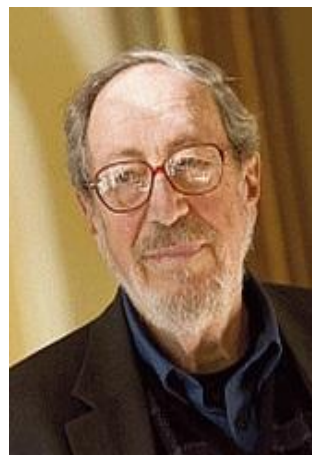


زندگینامه ادگار شین

آتنا سلطانی



ادگار اچ شین در دانشگاه استنفورد شیکاگو تحصیل کرده است و مدرک فوق لیسانس روان شناسی را از این دانشگاه و مدرک دکترای خود را از دانشگاه هاروارد دریافت کرده است. کار مشاوره وی بر فرهنگ سازمانی، توسعه سازمانی، مشاوره فرایند و پویایی های حرفه ای متمرکز می باشد.

در میان مشتریان گذشته و حاضر وی، شرکت های بزرگی در آمریکا و خارج از کشور وجود دارند مانند شرکت تجهیزات دیجیتال، اپل، سیتی بانک، جنرال فودز، آی سی آی، ساب کامبیتک، استینبرگ، آکوا، موتورولا، هیولت پاکارد، اکسون، شل، آموکو، نفت خام بریتانیا، کان ادیسون، هییت توسعه اقتصاد سنگاپور و آژانس بین المللی انرژی اتمی با موضوع "فرهنگ امنیت".

در حال حاضر وی استاد بازنشسته مدیریت و عضو هییت مدیره جامعه اودوبون ماساچوست و اپرای شعر بوستون می باشد. وی همچنین عضو هییت مدیره مشاوره ی موسسه عملیات نیروی هسته ای و هییت مدیره ی بررسی کیفیت محیطی کان ادیسون در نیویورک می باشد. وی در گذشته رییس بخش روانشناسی اجتماعی موسسه تحقیقات نظامی والتر رید و به عنوان سروان در ارتش آمریکا از سال ۱۹۵۲ تا ۱۹۵۶ بوده است. در سال ۱۹۵۶ به دانشکده مدیریت MIT اسلون پیوست و در سال ۱۹۶۴ استاد روان شناسی سازمانی و مدیریت گردید. از سال ۱۹۶۸ تا ۱۹۷۱، دکتر شین، استاد برنامه ریزی درس MIT برای دانشجویان مقطع کارشناسی بوده و در سال ۱۹۷۲ وی رییس گروه مطالعات سازمان، دانشکده MIT در اسلون گردید و تا سال ۱۹۸۲ در این سمت بوده است. او در سال ۱۹۷۸، مفتخر به دریافت درجه ی استادی مدیریت در اسلون گردید و تا سال ۱۹۹۰ این سمت ادامه یافت.

شین یک محقق سخت کوش ، نویسنده ، دبیر و مشاور بود. در کنار مقالات متعدد وی در روزنامه ها و جراید حرفه ای ، وی چهارده کتاب نوشته است که از جمله آنها روانشناسی سازمانی (ویراست سوم ۱۹۸۰) ، پویایی های حرفه ای (۱۹۷۸) ، راهنمای فرهنگ سازمانی (۲۰۰۴، ۱۹۹۲، ۱۹۸۵) ، مشاوره ی فرایند کار جلد ۱ و ۲ (۱۹۸۸ ، ۱۹۸۷، ۱۹۶۹) مروری بر مشاوره فرایند کار (۱۹۹۹) و راهنمای بقای فرهنگ شرکت (۱۹۹۹) می باشد.

دکتر شین تجزیه و تحلیل فرهنگی " هیئت توسعه اقتصادی سنگاپور " را با نام " پراگماتیسم " (عمل گرایی استراتژیک) در سال ۱۹۹۷ به تحریر در آورده است و تحلیل گسترده ای از افت و خیز شرکت تجهیزات دیجیتال به نام " DEC " مرده است | (زندگی طولانی DEC) را با عنوان میراث ماندگار شرکت تجهیزات دیجیتال منتشر کرده است. وی با ریچارد بکارد به عنوان ویراستار همکار ، مجموعه های " توسعه سازمان " را ویراستاری کرد . وی بیش از سی عنوان مقاله را از آغاز به کارش منتشر ساخت .

دکتر شین افتخارات و جوایز بسیاری را برای نوشته هایش دریافت کرده است که از جمله آنها جایزه اخیر ((لایف تایم اچیومنمنت)) به خاطر مقاله ((یادگیری و عملکرد در محل کار در مدیران آموزشی آمریکا)) (۲۰۰۰) ، جایزه ((اورت چرینگتون هیوز)) برای پژوهشگری شغلی ، از بخش شغلی آکادمی مدیریت (۲۰۰۰) و جایزه ((ماریون گیسالسون)) برای راهنمایی در توسعه اجرایی از میزگرد توسعه ی اجرایی دانشکده مدیریت بوستون می باشند.

دکتر شین همچنین سردبیر مجله (REFLECTIONS) می باشد که مجله ای برای یادگیری سازمانی است که برای مرتبط ساختن دانشگاهیان ، مشاوران و شاغلان حوزه مسایل و ایجاد و انتشار و بهره برداری از دانش اختصاص یافته است .

ادگار هنری شین | (متولد ۵ مارس ۱۹۲۸) استاد سابق دانشکده مدیریت MIT اسلون ، نکته قابل توجهی در زمینه ی توسعه سازمانی در حوزه های مختلف ایجاد کرده است از جمله توسعه شغلی ، مشاوره روند کار گروه و فرهنگ سازمانی .
وی پسر استاد سابق دانشگاه شیکاگو ، مارسل شین می باشد .

➤ مدل فرهنگ سازمانی شین :

مدل فرهنگ سازمانی شین در دهه ۱۹۸۰ شکل گرفت . شین (۲۰۰۴) سه سطح مجزا در فرهنگ سازمانی تعریف کرد :

(۱) آثار و رفتارها

۲) ارزش های حمایت شده

۳) فرضیات

این سه سطح به میزان نمایان بودن پدیده های فرهنگی مختلف ، برای ناظر اشاره دارد :

- آثار ، شامل هرگونه عنصر قابل توجه و ملموس و آشکار که قابل تشخیص در سازمان می باشد . معماری ، اسباب خانه ، لباس و وسایل اداری همگی نمونه هایی از آثار سازمانی می باشند . آثار ، عناصر قابل مشاهده در فرهنگ می باشند و مردم آن ها را به بخشی از یک فرهنگ قلمداد نمی کنند.

- ارزش های حمایت شده ، ارزش های بیان شده سازمان و قواعد رفتار می باشند . این ارزش ها چگونگی نشان دادن سازمان ، توسط افراد به خود یا دیگران می باشد . همچنین اغلب در فلسفه های اداری و اظهارات عمومی در مورد هویت بیان می شود . گاهی اوقات می تواند طرحی در رابطه با چیزی که افراد امیدوارند در آینده رخ دهد باشد . نمونه هایی از این ارزش ها ، می تواند حرفه ای بودن کارکنان یا عنوان " اول خانواده " می باشد . در صورتی که ارزش های حمایت شده ، مطابق با فرضیات کلی فرهنگ نباشد ممکن است مشکلاتی پدید آید.

- فرضیات اولیه تقسیم شده رفتارهای عمیقا جان گرفته می باشد که اغلب ناخودآگاه می باشند اما جوهره ی فرهنگ را تشکیل می دهند. این فرضیات به گونه ای خوب در دینامیک (پویایی) اداره ادغام شده است که به سختی می توان آن را از درون تشخیص داد.

➤ مهارهای کاری شین :

مهارهای کاری ، خود مفهومی یک فرد است و شامل درک یک فرد از استعدادها و قابلیت های فردی ، ارزش های اصلی یک فرد ، و شناخت یک فرد از انگیزه ها و نیازهای متعلق به کار و شغل می باشد .

در تحقیق اصلی شین ، از اواسط دهه ۱۹۷۰ ، وی پنج ساختار مهار کاری ممکن را تشخیص داده است :

- (۱) استقلال / خودمختاری
- (۲) امنیت / ثبات
- (۳) شایستگی فنی / عملی
- (۴) شایستگی کلی مدیریتی
- (۵) خلاقیت تاسیس و کارگشایی

مطالعات بعدی در دهه ۱۹۸۰ سه ساختار دیگر را مشخص کرد :

- (۶) خدمت یا تخصیص به یک علت
- (۷) چالش محض
- (۸) سبک زندگی

مطالعه ای که در سال ۲۰۰۸ صورت گرفت ، میان کارآفرینی و خلاقیت ، برای تشکیل نه ساختار ممکن تمایز قایل گردید .