چگونه فرهنگ سازمانی را ارتقا دهیم؟

فرهنگ سازمانی چیست؟

مقصود از فرهنگ سازمانی، [سیستمی](https://sanjeman.com/blog/organizational-culture/)از درک مشترک است كه اعضاء نسبت به یک سازمان دارند و همین ویژگی باعث تفکیک دو سازمان از یكدیگر می‌شود.

كریس آرجریس، آن را نظامی زنده می‌خواند و آن را در قالب رفتاری كه مردم در عمل از خود آشكار می‌سازند، راهی كه بر آن پایه به‌طور واقعی می‌اندیشند و احساس می‌كنند و شیوه‌ای كه به‌طور واقعی با هم رفتار می‌كنند تعریف می‌كند.

اهمیت فرهنگ سازمانی

فرهنگ سازمانی دارای اهمیت به‌سزایی است و اهمیتش در موارد زیر بیان شده:

1. بهبود کیفیت ارتباط درون سازمانی و برون سازمانی: آشنایی با فرهنگ و توانایی تحلیل تفاوت‌های فرهنگی، مهارتی است که می‌تواند توانایی ما را در مدیریت تعارض بهبود ببخشد.
2. تقویت مذاکره: آشنایی با تفاوت‌های فرهنگی هم‌چنین یکی از پایه‌های اصلی تبدیل‌شدن به یک مذاکره‌کننده بین‌المللی است. هر چه فرهنگ طرف مقابل را بهتر بشناسید و ویژگی‌ها و مولفه‌های فرهنگی کشور طرف مذاکره را بهتر درک کنید، شانس موفقیت‌تان در مذاکره و عقد قراردادهای تجاری بیشتر خواهد بود.
3. مهندسی فرهنگ در شرکت‌ها و سازمان‌ها: فرهنگ نقش مهمی در کیفیت زندگی کاری در یک سازمان و نیز سطح عملکرد دارد. بنابراین، مدیران آشنا با مقوله‌ی فرهنگ، می‌توانند به وسیله‌ی مهندسی هوشمندانه‌ی فرهنگ‌های سازمانی، سطح عملکرد و اثربخشی کارکنان را افزایش داده و تنش‌ها و اصطکاک‌های نامربوط و فرساینده را کاهش دهند.



راه‌های ارتقای فرهنگ سازمانی

تغییر فرهنگ‌ موجود شرکت نه تنها یک فرایند زمانبر است، بلکه تقریباً همه جنبه‌های سازمان را شامل می‌شود.

آرمسترانگ این [چهار استراتژی](https://www.businessnewsdaily.com/5935-improve-company-culture.html) را هنگام تغییر شرکت توصیه می کند:

1. به کارمندان نشان دهید که درگیری آنها بسیار مهم است. از کارمندان دعوت کنید افکار خود را هم در هنگام بحث فرهنگی شرکت و هم در طی عملیات روزمره به اشتراک بگذارید.
2. اطمینان حاصل کنید که اقدامات مدیریت با مقادیر اعلام شده در خود سازمان مغایرت نداشته باشد. اگر بنیانگذار، مدیر عامل یا سایر مدیران “قدم نزنند”، کارکنان الهام نمی‌گیرند.
3. برای حمایت از فرهنگ شرکت، همه کارها (بخش، ابتکارات، فرآیندها و غیره) را مرتب کنید و به کارمندان یادآوری کنید که از آنها دعوت شده است تا از طریق همکاری و نوآوری در این فرهنگ سهیم شوند.
4. ممیزهای دوره‌ای فرهنگی (ترجیحاً سالانه) را انجام دهید. صبر نکنید تا هنگامی که یک اتفاق مهمی رخ دهد(به عنوان مثال: کارمندان عالی تر استعفا می دهند) تا ارزیابی کنید که آیا تلاش شما موثر است یا خیر.
5. در همه معاملات شفاف باشید. اعتماد کنید و با شفافیت در مورد هر چیزی که در پشت صحنه اتفاق می‌افتد، ایمیل کنید و کارکنان را سهیم کنید.
6. موفقیت‌های را با همه جشن بگیرید. موفقیت‌های بزرگ و کوچک را به رسمیت بشناسید. اگر شرکت در مسئله‌ای موفق شد، همه‌ی اعضای سازمان را در آن پیروزی و شادی  سهیم کنید.
7. انعطاف پذیری پیشنهاد دهید. برنامه ریزی انعطاف پذیر به یک نیاز بزرگی در محل‌های کاری امروزه تبدیل شده است. با اعضای و افراد داخل سازمان برای برآوردن نیازهایشان و برنامه ریزی  باشید و درک شرایط آنان بسیار مهم است که نشان دهنده‌ی درک و فهم مدیران سازمان است.



نتیجه گیری

هرگز کارکنان خود را در معرض خطر قرار ندهید. نشان دهید که با دادن مسئولیت‌های بیشتر به آنها اعتماد و اعتقاد دارید.

هنگامی که فرهنگ خود را بهبود بخشید، چالش مهم حفظ فرهنگ سازمانی است.