

چگونه فرهنگ سازمانی را ارتقا دهیم؟

فرهنگ سازمانی چیست؟

مقصود از فرهنگ سازمانی، سیستمی از درک مشترک است که اعضاء نسبت به یک سازمان دارند و همین ویژگی باعث تفکیک دو سازمان از یکدیگر می‌شود.

کریس آرجیس، آن را نظامی زنده می‌خواند و آن را در قالب رفتاری که مردم در عمل از خود آشکار می‌سازند، راهی که بر آن پایه به‌طور واقعی می‌اندیشند و احساس می‌کنند و شیوه‌ای که به‌طور واقعی با هم رفتار می‌کنند تعریف می‌کند.

اهمیت فرهنگ سازمانی

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

۱) 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.

۲) تقویت مذاکره: آشنایی با تفاوت‌های فرهنگی هم‌چنین یکی از پایه‌های اصلی تبدیل شدن 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.

۳) 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** را هنگام تغییر شرکت توصیه می‌کند:

- (۱) 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.
- (۲) 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.
- (۳) 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.
- (۴) 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 می‌دهند) تا ارزیابی کنید که آیا تلاش شما موثر است یا خیر.
- (۵) 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.
- (۶) 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.
- (۷) 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.

سینجیمان