



Namatek
True Education

www.namatek.com

Organizational Transparency

شفافیت سازمانی

فهرست مطالب

۱. شفافیت سازمانی چیست؟
۲. تأثیر شفافیت بر عملکرد سازمان
۳. علل اهمیت شفافیت سازمانی چیست؟
۴. راهکارهایی برای افزایش شفافیت سازمانی
۵. چگونگی سنجش شفافیت سازمانی

شفافیت در سازمان به نیروی کار کمک می کند تا بتواند وضعیت فعلی کسب و کار، استراتژی ها و نحوه مشارکت هر یک از کارکنان دیگر را به خوبی درک کند. در این حالت، نیروی کار به صورت بهینه و مؤثرتری عمل خواهد کرد.

به همین دلیل ترویج شفافیت سازمانی برای مدیران باید در اولویت قرار گیرد. بر اساس گزارش موسسه نظرسنجی گالوپ، در سال ۲۰۲۳، حدود ۴۱ درصد از کارمندانی که محل کار خود را ترک کرده اند، دلیل آن را جنبه های تعاملی و فرهنگی سازمان ها می دانند؛ در صورتی که اگر شفافیت بیشتری در کار وجود داشت، احتمال ترک کار توسط این افراد تا حد زیادی کاهش می یافت.

در این مقاله قصد داریم به معرفی شفافیت سازمانی، تأثیری که بر عملکرد سازمان ها دارد، علل اهمیت آن و راهکارهایی برای افزایش آن بپردازیم.

شفافیت سازمانی چیست؟



در بسیاری از سازمان ها شفافیت به عنوان یک ارزش تلقی می شود. شفافیت سازمانی تمایلی است که در سازمان به یک تمرین تبدیل می شود. این شفافیت در موارد زیر باید وجود داشته باشد:

۱. چه کسی

۲. چه چیزی

۳. کجا

۴. چه زمانی

۵. چگونه

سازمانی شفاف است که:

۱. به نیروی کار اجازه می دهد که در عملکرد درونی سازمان (نه تنها آن

بخشی که به فرد مربوط می شود) وارد شود.

۲. تمامی پرسنل سازمان را از اهداف و چرایی عمیق سازمان مطلع می

کند.

۳. در تصمیم گیری های مهم (مانند تغییراتی در سیاست سازمان، بحث

در مورد جبران خسارات حاصله و سازماندهی مجدد ساختار سازمان)

پرسنل سازمان را نیز دخیل می کند.

۴. ارتباطات بین پرسنل سازمان و همچنین مابین نیروی کار و مدیران

سازمان را تقویت می کند.

۵. در تمامی بخش های عملیات تجاری سازمان، صداقت را ترویج می

دهد.

۶. در مورد مشکلات موجود در سازمان گفتگو می کند و زمانی که اوضاع

آنگونه که انتظار داشته اند، پیش نمی رود از نظرات پرسنل سازمان،

استفاده می کند.

۷. اطلاعاتی در مورد فرآیند استخدام سازمان، در اختیار نامزدها و

کارمندان قرار می دهد.

۸. محیط آموزشی فراگیر و متنوع در اختیار کارکنان قرار می دهد.
۹. نقش ها را به چالش می کشد و به جای خروجی بر نتایج متمرکز می شود.

۱۰. نیروی کار شاغل در سازمان را به صورت منظم در مورد تغییراتی که در ساختار سازمان به وجود می آید و همچنین انتظارات جدیدی که از کارکنان حاصل شده است، به روز می کند.

تأثیر شفافیت بر عملکرد سازمان

یک محیط کار شفاف سبب می شود یک گفتگوی صادقانه در مورد اهداف و عملکرد سازمان مابین مدیران و کارفرمایان به وجود آید. این شفافیت به تدریج به درون سازمان نیز نفوذ خواهد کرد. از جمله تأثیراتی که شفافیت سازمانی بر عملکرد آن می گذارد می توان به موارد زیر اشاره کرد:

افزایش مشارکت کارکنان



با توجه به آمار به دست آمده از گالوپ (Gallup)، تنها ۲۱ درصد از کارمندان در محیط کار خود مشغول به کار و تعامل با دیگران هستند؛ پس یافتن راهی برای افزایش مشارکت کارکنان، بسیار ضروری به نظر می رسد. نظر ۷۰ درصد از کارکنان این است که به روز رسانی مستمر استراتژی ها توسط مدیران ارشد می تواند یک موتور محرک بزرگ برای ایجاد تعامل در

سازمان باشد. زمانی که کارکنان بیشتر درگیر باشند، سبب نتایج زیر خواهند شد:

- کاهش گردش مالی
- کاهش استرس و فرسودگی شغلی
- ارائه بهتر خدمات به مشتریان
- غیبت کمتر نیروی کار
- بهبود همکاری در میان اعضای سازمان

سود بیشتر سازمان



سازمان هایی که شفافیت بالایی دارند، حاشیه سود خود را ۲۱ درصد بالاتر از میانگین عنوان کرده اند. در این سازمان ها، اطلاعاتی که کارکنان برای حمایت از مشتریان نیاز دارند، در اختیارشان قرار داده می شود که این امر سبب ارائه بهتر خدمات به مشتریان خواهد شد؛ در نتیجه سطح اعتماد مشتریان به سازمان نیز افزایش می یابد.

ارتباط مستقیمی بین میزان مشارکت و عملکرد کلی سازمان وجود دارد. بر اساس گزارشات گالوپ، کارمندان غیرمتعهد ۱۸ درصد بازده کمتری نسبت به سایرین دارند.

بالعکس، سازمان هایی که سطوح بالایی از مشارکت در آن ها وجود دارد، ۲۲ درصد بیشتر از سایرین بهره وری دارند.

زمانی که مدیران در تمامی سطوح سازمان به وضوح اهداف سازمان را درک کرده باشند، به احتمال زیاد به دنبال راهکارهایی جدید و نوآورانه برای دستیابی به این اهداف خواهند بود.

ایجاد اعتماد در محیط سازمان



جک ولش (Jack Welch)، مدیر عامل سابق جنرال الکتریک می گوید: "اعتماد زمانی اتفاق می افتد که رهبران شفاف و صریح باشند و به قول خود عمل کنند".

شفافیت سازمانی باعث ایجاد اعتماد می شود و اعتماد سنگ بنای مسئولیت پذیری، خلاقیت و کسب نتایج خوب است.

مدیران در سطوح مختلف یک سازمان، بهتر می دانند که یک تصمیم چرا و چگونه گرفته می شود که این امر سبب تقویت گفتگوی میان آن ها خواهد

شد. وقتی کارکنان به مدیران اعتماد و باور داشته باشند و آنچه که آن ها انتظار دارند را درک کنند، به کار خود متعهدتر خواهند شد. آن ها دقیقاً می دانند که شغلشان چگونه با مأموریت های سازمان، تناسب دارد و بر موفقیت آن ها تأثیر می گذارد.

علل اهمیت شفافیت سازمانی چیست؟



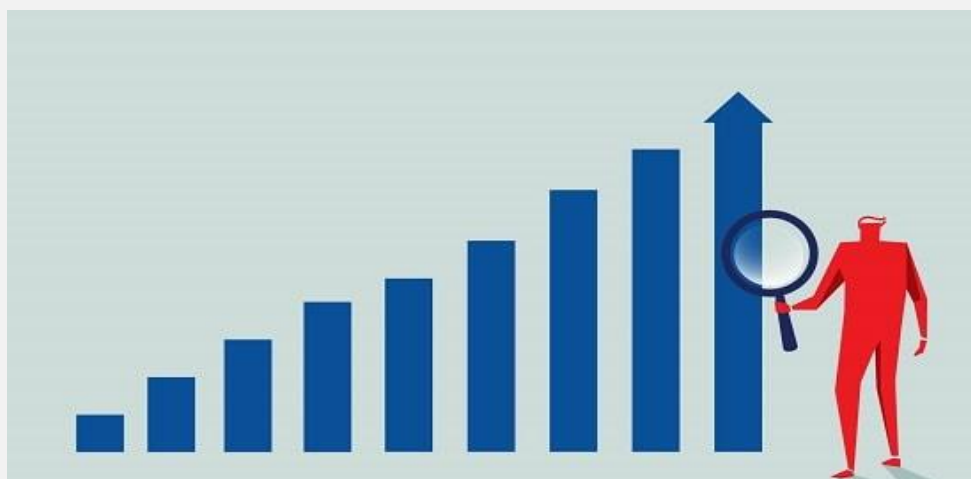
شفافیت یک عنصر ضروری برای ایجاد اعتماد است. در تجارت، شفافیت از طریق فرهنگ سازمانی نشان داده می شود و با اشتراک گذاری آزاد اطلاعات و مسئولیت پذیری در تمامی سطوح، اعضای سازمان را تشویق به این کار می کند.

به جای استفاده از عبارات مبهم و پوچ، شفافیت سازمانی باید به وسیله سیاست ها و تصمیم گیری های سازمان، پشتیبانی شود. اعتماد در زندگی نقش بسزایی دارد؛ اما علت اهمیت آن بین نیروی کار چیست؟ بسته به فرهنگ سازمان، مدیران باید اطلاعاتی در مورد جهت گیری ها، استراتژی ها و چشم اندازهای مالی را با سایر اعضای سازمان به اشتراک گذارند. ایجاد یک محیط تجاری باز، کارکنان را تشویق می کند تا به منفعت

سازمان توجه کنند و به گونه ای عمل کنند تا سطح اعتماد در سازمان به بالاترین سطح خود برسد.

هدف از ایجاد شفافیت تجاری، حمایت از منافع کسب و کار با بالا بردن و بهبود روابط بین مدیران و کارمندان است. با استفاده از شفافیت سازمانی، کارکنان دقیقاً می دانند برای چه چیزی کار می کنند، احساس ارزشمندی دارند و می توانند نتایج ارائه دهند که از رشد مستمر و پایدار سازمان حمایت کند.

راهکارهایی برای افزایش شفافیت سازمانی



راه های مختلفی برای افزایش سطح شفافیت سازمانی وجود دارند که برخی از آن ها به صورت زیر هستند:

استخدام افراد آشنا با شفافیت سازمانی



شفافیت در هر سازمان با اعضای آن شروع می شود و به پایان می رسد. فرض کنید کارمندی استخدام کرده اید که معنای باز بودن محل کار را نمی دانند یا به آن اهمیت نمی دهند؛ قاعدتاً این افراد نمی توانند، استانداردهای سازمان را برآورده کنند. افرادی که استخدام می شوند باید با مفهوم باز بودن آشنا باشند و این مفهوم از اولویت های آن ها باشد و معتقد باشند که شفافیت محیط کار، یک امر ضروری است. افرادی که علاقه مند به پنهان کاری هستند، افرادی نیستند که بتوان برای کار روی پروژه ها و معامله با مشتریان به آن ها اعتماد کرد.

فراهم کردن راه های ارتباطی



اگر برای نیروی کار، جایی برای انتقال افکار و نگرانی هایشان وجود نداشته باشد، این امر به صورت خودکار منجر به ارتباط ضعیف بین بخش های مختلف سازمان خواهد شد. در اختیار گذاشتن منابع لازم برای موفقیت و پیروی از خط مشی های سازمان، وظیفه مدیر آن سازمان است. اعضای تیم باید راه های مناسبی برای ارتباط با یکدیگر داشته باشند، این راه ارتباطی می تواند از طریق ایمیل یا حتی یک نرم افزار چت باشد. همچنین ارائه منابعی به اعضای تیم که به آن ها کمک کند در موقعیتی که در آن قرار گرفته اند، بهترین خود باشند. در بسیاری از سازمان ها، یک مرکز آنلاین در اختیار کارکنان قرار می گیرد که با استفاده از آن به اطلاعاتی مانند موارد زیر دسترسی دارند:

- مزایا
- بیانیه های سازمان

- تخفیف کارکنان
- نمودارهای سازمانی

الگوبرداری

بهترین راه برای تشویق به شفافیت سازمانی، الگوبرداری است. هیچ چیز بدتر از آن نیست که با مدیرانی سر و کار داشته باشید که خود به دستوراتی که به شما می دهند، عمل نکنند. برای اینکه تیم از شفافیت پیروی کنند، اولین کسی که این استانداردها را تعیین می کند، مدیر سازمان است. ارائه جزئیاتی که تیم برای درک آن موقعیت نیاز دارد، نشان دهنده آن است که مدیران در ارائه رویکردهای خود صادق هستند. پاسخ به هر سؤالی که اعضای تیم دارند نیز می تواند این امر را در سازمان تقویت کند. باید مدیران به کارکنان، این اطمینان را بدهند که وقتی نیاز است، در دسترس آن ها هستند.

ایجاد مسیر توسعه روشن و واضح



اغلب کارمندان زمانی که فرصت های توسعه سازمان را نمی بینند، تصمیم به ترک آن می گیرند. آن ها به کار خود به عنوان یک حرفه نگاه می کنند تا

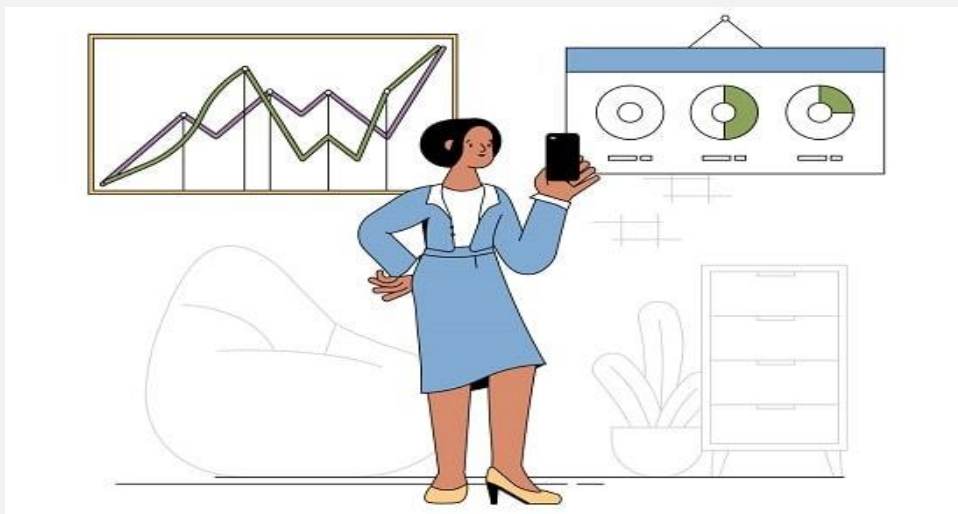
شغل و بیشتر جذب سازمان هایی می شوند که فرصت های زیادی برای پیشرفت دارند. کارکنان باید بدانند برای پیشرفت به چه چیزهایی نیاز است و چه مهارت ها و تجربیاتی را باید در خود، توسعه دهند. کارفرمایان نیز باید یک مسیر توسعه روشن با فرصت لازم برای رشد ایجاد کنند. این امر باید از فرآیند استخدام کارکنان شروع شود و همچنان در مسیر حرکت سازمان وجود داشته باشد و در حال تقویت باشد. همچنین، مسیر توسعه باید به شکلی باشد که فرهنگ یادگیری را در سازمان تقویت کند. کارکنان باید بدانند، چگونه می توانند به کار خود سرعت ببخشند و چه راه هایی برای کسب مهارت و دانش بیشتر وجود دارد.

اطمینان از همسو بودن اهداف و مقاصد تجاری



همسویی اهداف سازمان با مقاصد تجاری آن، به ایجاد فرهنگ شفافیت در سازمان کمک می کند. در این حالت، کارکنان درک بهتری از آنچه که مورد انتظار است و تأثیری که عملکرد آن ها بر اهداف سازمان می گذارد، خواهند داشت.

چگونگی سنجش شفافیت سازمانی



شفافیت سازمانی رویکردی است که تمایل زیادی به نوسان دارد؛ زیرا در رویدادهای تجاری ممکن است، اتفاقاتی پیش بینی نشده رخ دهد. با تغییر میزان شفافیت سازمانی، درک افراد از شفافیت، در طول زمان تغییر خواهد کرد.

یک راه عالی برای آگاهی از میزان درک کارکنان سازمان از شفافیت، نظرسنجی از آن ها است. با استفاده از این نظرسنجی می توان روندها را تجزیه و تحلیل و زمینه های بهبود را شناسایی کرد و به بررسی آن ها پرداخت. این کار به سازمان ها امکان تغییرات ساختاری و سیاستی را می دهد، به گونه ای که سازمان بتواند در مسیر درست حرکتی قرار گیرد. در نظرسنجی ها برای سنجش شفافیت سازمانی می توان از موارد زیر استفاده کرد:

- میزان ارتباطات مشارکتی در سازمان
- افشای اطلاعات
- سطح ارتباطات مخفیانه سازمان

- میزان پاسخگویی در سطوح مختلف (مدیران و کارکنان)
- سطح صداقت و حسن نیت سازمان
- میزان اعتماد موجود در لایه های سازمان
- شفافیت کلی سازمان