

شفافیت سازمانی چیست؟

شفافیت سازمانی از موضوعاتی است که سلیقه شخصی در آن به شدت دیده می شود. از مدیرانی که اجازه نمی دهند هیچ کدام از فاکتورهای مجموعه توسط کسی دیده شود تا تیم هایی که صورت های مالی مجموعه نیز در دسترس همه پرسنل قرار دارد. البته این موضوع تنها به اطلاعات مالی شرکت مربوط نمی شود؛ از جنبه های دیگر، شفافیت در سازمان به میزانی که اطلاعات شخصی افراد در دسترس است نیز گفته می شود. مدیرانی را داریم که تا اسم فرزندشان را نیز کل سازمان می دانند و همچنین مدیرانی وجود دارند که مانند یک جعبه سیاه هستند و هیچ اطلاعاتی از زندگی شخصی آنان موجود نیست. البته که هیچ کدام از این شفافیت ها اشتباه نیستند و حداقل می توان برای هرکدامشان مثال هایی از برترین برندهای دنیا زد که چنین مدل شفافیتی دارند و مجدد پاسخ این سؤال که «چه میزان شفافیت در سازمان لازم است؟» مانند سایر سؤالات منابع انسانی، «بستگی دارد» خواهد بود. در این مقاله شفافیت سازمانی در [سیمیل اچ آر](#) به بررسی این مفهوم می پردازیم و راه هایی را برای بهبود شفافیت فردی در سازمان ارائه می کنیم.

دلایل اهمیت شفاف سازمانی

چرا اطلاعات شخصی افراد در شفافیت سازمانی تا این اندازه اهمیت پیدا می کند؟ برای پاسخ به این پرسش، به دلایل اهمیت شفافیت در سازمان می پردازیم.

• فرهنگ جهانی

فرهنگ جهانی به سمت شفاف تر شدن در حال حرکت است. با آمدن و رشد هرروزه شبکه های اجتماعی و پاسخ به این نیاز، که دوست داریم اطلاعات شخصی بیشتری از افراد داشته باشیم تا احساس تردشگی، دورماندن از گروه و افسردگی را کاهش دهیم، ما هرروزه اطلاعات بیشتری را از خود داخل این پلتفرم ها منتشر می کنیم و رفته رفته، قسمتی از هویت ما را شبکه های اجتماعی می سازند.

پس (به صورت کلی) برایمان بسیار خوشایندتر است که در جایی کار کنیم که شفافیت سازمانی بالایی دارد، با مدیری کار کنیم که پیچ اینستاگرامش را نیز داشته باشیم، با شخصی همکار باشیم که رزومه لینکدینش را بتوانیم بررسی کنیم. دانستن اطلاعات شخصی درباره افرادی که با آنان کار می‌کنیم، نه یک فضولی، بلکه یک پاسخ به نیاز انسانی‌مان برای زندگی اجتماعی بهتر است.

• قدرت اینترنت

در دو دهه قبل، اینترنت به میزانی که در حال حاضر مورد استفاده قرار می‌گیرد، استفاده نمی‌شد و سرعت انتشار اطلاعات بسیار پایین بود؛ به همین دلیل وقتی اطلاعاتی محرمانه فاش می‌شد، راه‌های خوبی برای جلوگیری از انتشار آن می‌توانستید پیدا کنید. اما امروز با قدرتی که اینترنت به تمام افراد جامعه به صورت یکسان می‌دهد، هر برند کافیه تنها یک بار اشتباه کند تا تبدیل به رسوایی بزرگ در کل شهر، کشور یا حتی جهان شود و این قدرتی است که اینترنت به افراد می‌دهد.

پس سازمان‌ها تلاش کردند با «گرفتن دست پیش» در انتشار اطلاعات و حتی اشتباهات خود در سطح کلان و شفاف کردن پروسه‌های داخلی خود، [فرایند جذب و استخدام](#)، صورت‌های مالی و [ساختار سازمانی](#) و مدیریتی‌شان، از این ریسک خود را نجات دهد. امروزه می‌بینیم که شرکت‌های مختلف مانند تسلا، اپل و مایکروسافت، شفافیت سازمانی دارند و هر فصل و هر سال، گزارش جامعی از نحوه عملکرد خود منتشر می‌کنند.

آیا شفافیت در سازمان خوب است؟

این که شفافیت سازمانی برای یک مجموعه خوب است یا نه، قطعاً به فاکتورهای زیادی بستگی دارد. اگر شما یک بانک هستید و مشتریان شما در سراسر کشور حضور دارند، طبیعتاً شفافیت اطلاعات بی‌معنی است و نمی‌توان به راحتی گزارش اعلام کرد. اما اگر یک سازمان خیریه هستید، طبیعتاً اگر مانند بانک، در نگه داشتن اطلاعات به صورت محرمانه عمل کنید، طولی نخواهد کشید که اعتماد مشتریان خود را از دست خواهید داد.

انواع شفافیت سازمانی

به طور کلی، شفافیت برای سازمان‌ها خوب است و بیش از آن که ضرر داشته باشد، منفعت دارد. اما میزان این شفافیت به فاکتورهای مختلفی بررسی دارد. برای این که پاسخ عمیق‌تری به «شفافیت در سازمان» داد، باید انواع شفافیت سازمانی را بشناسیم.

- **شفافیت سازمان با مشتریان:** منظور از این نوع شفافیت، بیشتر شفاف بودن

صورت‌های مالی و برنامه‌های اجرایی برای سهامداران و مشتریان مجموعه است. شرکت‌های حوزه تکنولوژی، معمولاً برنامه‌های متنوعی برای ایجاد کردن این نوع شفافیت در سازمان انجام می‌دهند. از همایش‌های فصلی در سطوح مختلف سهامداران گرفته تا جشن‌های شروع فروش محصول یا خدمتی جدید.

- **شفافیت سازمان با پرسنل:** توضیح دادن شرایط سازمان، پیشرفت‌هایی که

داشته است و تهدیداتی که آن را نگران می‌کند، برنامه‌هایی که مجموعه در ادامه دارد و حتی وضعیت مالی آن نیز در این دسته شفافیت سازمانی قرار می‌گیرد. این که پرسنل بدانند هدف سازمان شما چیست، برای چه شخص یا اشخاصی کار می‌کنید و آینده سازمان کجاست، در همین دسته قرار می‌گیرد.

- **شفافیت افراد:** مدیر با پرسنل خود و پرسنل با مدیر چقدر شفاف هستند، چقدر

از روزمره زندگی یکدیگر خبر دارند و به احساسات هم احترام می‌گذارند؟ پرسنل می‌دانند که مدیرشان تا چند ماه دیگر پدر می‌شود و نگرانی‌هایی که این روزها دارد، به علت این اتفاق است یا از طرف دیگر، مدیر می‌داند که پرسنلش درگیر خرید خانه جدید است و افت عملکردش به دلیل استرس انجام این کار است.

توجه بیشتر ما در این مقاله، بر نوع سوم شفافیت سازمانی، یعنی شفافیت افراد است.

البته این نوع را از ده‌ها منظر دیگر نیز می‌توان بررسی کرد. برای مثال، یکی از جنبه‌هایی

که می‌توانید شفافیت افراد را بررسی کنید، از جنبه [اعتماد سازمانی](#) است. اما ما در

سیمپل اچ آر تلاش داریم با افزایش دیدگاه‌هایی که به یک موضوع وجود دارد، زاویه

دید بازتری در تصمیم‌گیری برای شما ایجاد کنیم. همچنین ما در [مقاله استرس در محیط](#)

[کار](#) به راه‌های مدیریت استرس کاری پرداخته‌ایم که پیشنهاد می‌کنیم حتماً آن را مطالعه

نمایید.

چقدر شفافیت در سازمان لازم است؟

سؤال اساسی در شفافیت سازمانی و به خصوص در شفافیت فردی این است که چقدر شفافیت لازم است؟ مدیر چقدر از زندگی شخصی خودش را باید به پرسنلش بگوید و چقدر اطلاعات از زندگی شخصی پرسنلش دریافت کند؟ چه احساساتی را نشان دهد و آیا احساساتی وجود دارد که مدیر باید با کنترل بالایی آن‌ها را بروز دهد؟ در ادامه چند راهکار برای بهبود شفافیت فردی در سازمان پیشنهاد کرده‌ایم.

راه های بهبود شفافیت فردی در سازمان

• اندکی مکث

بهترین مدیران در هر اتفاقی که می‌افتد، اندکی مکث می‌کنند، احساسات خود را از دیدگاهی بالاتر از شخص خودشان نگاه می‌کنند و سعی می‌کنند کمی عمیق‌تر آن را متوجه شوند. این کار عجیبی نیست و شاید کل این اتفاق، در عرض ۱۵ ثانیه روی دهد. این که وقتی کارمند شما در پروژه‌ای خرابی به بار آورده است، یک زمان ۱۵ ثانیه‌ای به خود دهید و واقعاً متوجه شوید که اشتباه از سمت او بوده است یا خیر، سپس احساسات خود را بروز دهید. این تأخیر می‌تواند جلوی بروز احساسات اشتباه شما و بیش از اندازه احساسی برخورد کردن را بگیرد.

• انتخاب شیوه انتقال درست

برای بهبود شفافیت سازمانی لازم است تا شیوه درست انتقال را انتخاب کنید. بعد از این که از بالا به احساساتتان نگاه کردید و متوجه ریشه احساساتان شدید، روش درستی برای انتقال آن پیدا کنید. قطعاً داد زدن یا پرخاش کردن جزو گزینه‌های درست انتقال احساس خشم نیست؛ همانطور که احتمالاً بوس کردن هم جزو گزینه‌های درست انتقال احساس خوشحالی نیست!

• تلاش‌هایتان را بیان کنید

ممکن است شما روز خوبی را سپری نکرده باشید. صلاحدید شما این باشد که احساساتان را در آن لحظه بروز ندهید؛ اما ما معمولاً در مخفی کردن احساساتمان ضعیف عمل می‌کنیم و همه افرادی که می‌خواهیم متوجه آن‌ها نشوند، به آن پی می‌برند. پس بهتر این است که بگویید چه احساسی دارید و در تلاش هستید که از آن عبور کنید و نیاز به زمان برای گذر دارید. برای مثال، «امروز در پروژه اتفاقی افتاد که خیلی عصبیم کرد. الان

دارم تلاش می‌کنم که این مشکل رو بدون این که شماها رو ناراحت کنم، حل کنم و بعدش باهاتون حتماً صحبت می‌کنم.»

• مسیر را ترسیم کنید

حالت ایده‌آل برای بروز احساسات در سازمان و ایجاد کردن شفافیت سازمانی، این است که مسیری روبه‌جلو برای آن طراحی کنید. برای مثال، می‌توانید بگویید «در روز گذشته به دلیل این که به ددلاین یکی از پروژه‌ها نرسیدیم، کارفرما خیلی با من بد صحبت کرد و هم عصبانی‌ام و هم ناراحت. برای این که بتوانم این قضیه رو درست کنم، در تلاشم که ددلاین فاز بعدی پروژه رو زودتر تحویل بدم و برای این که این کار رو انجام بدم، نیاز دارم شما بهم بیشتر کمک کنید.»

• زیادش خوب نیست

مواظب باشید که شفافیت احساساتتان زیاد از حد نشود. برای این که حد آن را پیدا کنید، از خود سؤال کنید که اگر مدیرتان چنین اطلاعاتی به شما می‌داد، که شما در حال انتقال آن هستید، چه حسی به شما دست می‌داد؟ این که مدیر درباره علایق جنسی خودش با کارمندان صحبت کند، نه نشان‌دهنده شفافیت فردی، بلکه یک نمونه کامل از تجاوز به حریم شخصی افراد است و با هیچ سرپوشی نمی‌توان آن را کتمان کرد.

• احساسات را بیرون بیاورید

اگر بعد از خروج شخصی از سازمان، که به دلیل نداشتن [فرایند آف بوردینگ](#) به صورت مشخص، خروج خوبی نداشته است؛ سکوت سنگینی بر شرکت حاکم گردیده. شما برای بهبود شفافیت سازمانی لازم است که پیش‌قدم بشوید و شروع به بیرون کشیدن احساسات کنید. اجازه ندهید که این احساسات سرکوب و در صحبت‌های درگوشی و راهرویی پیدا شوند. شروع کنید و بگویید: «به‌نظرم احساس نگرانی وجود داره و این به‌خاطر ترک کار آقای فلانی از شرکت است. درست احساس می‌کنم؟» و سپس توضیحات خودتان را شروع کنید.

به سادگی، شفاف‌تر باشید

شفافیت سازمانی یک مدل فکری است؛ مدلی که در آن شما تلاش می‌کنید اجازه ندهید سرکوب کردن احساسات یا توجه بیش از اندازه به بعضی احساسات، اختلالی در کار ایجاد کند. در سازمانی که شفافیت فردی بالایی داشته باشد، پیش از آن که احساسات

به سراغ خراب کردن عملکرد و بهره‌وری سازمان بیاید، سازمان به سراغ درک و درمان احساسات می‌رود.