



## گزارش جهانی فرهنگ سازمانی ۲۰۲۲

مؤسسه ترنر برای سنجش فرهنگ سازمانی دیدگاه‌های ۳۸ هزار نفر از کارکنان، رهبرها، متخصصین منابع انسانی و مدیران اجرایی از ۲۱ کشور از سراسر جهان را مورد بررسی قرار داد. داده‌ها نشان داده است که فرهنگ سازمانی نسبت به دوره قبل از کرونا تغییر کرده و به نظر نمی‌رسد که بازگشتی در کار باشد.

سازمان‌ها برای اینکه موفق باشند، نیاز دارند که کارکنانشان احساس پیوستگی و پیشرفت کنند. کووید-۱۹ موجب شد که شرایط کاری در جهان تغییر کند و به نظر می‌رسد دیگر بازگشت به دوران قبل از کرونا امکان‌پذیر نباشد. مدل‌های کار ترکیبی جدید نیاز به تدقیق دارد و نیاز است که در مورد تجربیات کارکنان و رویکردهای ساختن فرهنگ سازمانی بازاندیشی شود.

مؤسسه ترنر برای انجام این کار دیدگاه‌های ۳۸ هزار نفر از کارکنان، رهبرها، متخصصین منابع انسانی و مدیران اجرایی از ۲۱ کشور از سراسر جهان را مورد بررسی قرار داد. نتایج نشان داد که واگذاری بزرگ تازه آغاز شده است. اکثریت کارمندان راه درازی دارند تا جنبه‌های آسیب‌دیده فرهنگ محل کارشان را بهبود بدهند و این آسان نخواهد بود. اگرچه باتوجه به داده‌ها دلایل زیادی برای امیدواری جهت عبور از این راه وجود دارد.

### تغییرات در حوزه‌های آهنربای استعداد

هر ساله این مؤسسه تغییرات در شش مؤلفه اصلی فرهنگ سازمانی که تعیین‌کننده تصمیمات کارمندان برای پیوستن، درگیر شدن و باقی ماندن در هر محل کاری است را اندازه‌گیری می‌کند. به دلیل قدرت این مؤلفه‌ها برای جذب و ارتباط مردم با تیم‌شان و سازمان‌ها به آن‌ها آهنرباهای استعداد می‌گویند:

- احساس هدفمندی کارکنان: ۵۵ درصد، ۱۴ درصد نسبت به سال قبل کاهش داشته است.
- احساس فرصت کارکنان: ۴۸ درصد، ۱۶ درصد نسبت به سال قبل کاهش داشته است.
- احساس موفقیت کارکنان: ۵۱ درصد، ۱۵ درصد نسبت به سال قبل کاهش داشته است.
- احساس قدردانی کارکنان: ۵۲ درصد، ۱۰ درصد نسبت به سال قبل کاهش داشته است.
- احساس رفاه کارکنان: ۵۹ درصد، ۶ درصد نسبت به سال قبل افزایش داشته است.
- احساس رهبری کارکنان: ۵۲ درصد، ۸ درصد نسبت به سال قبل کاهش داشته است.

شکل ۱: نمره‌های آهنربای استعداد، تغییرات سال به سال

وضعیت اخیر شش مؤلفه اصلی که موفقیت فرهنگ‌ها را تعریف می‌کند.