

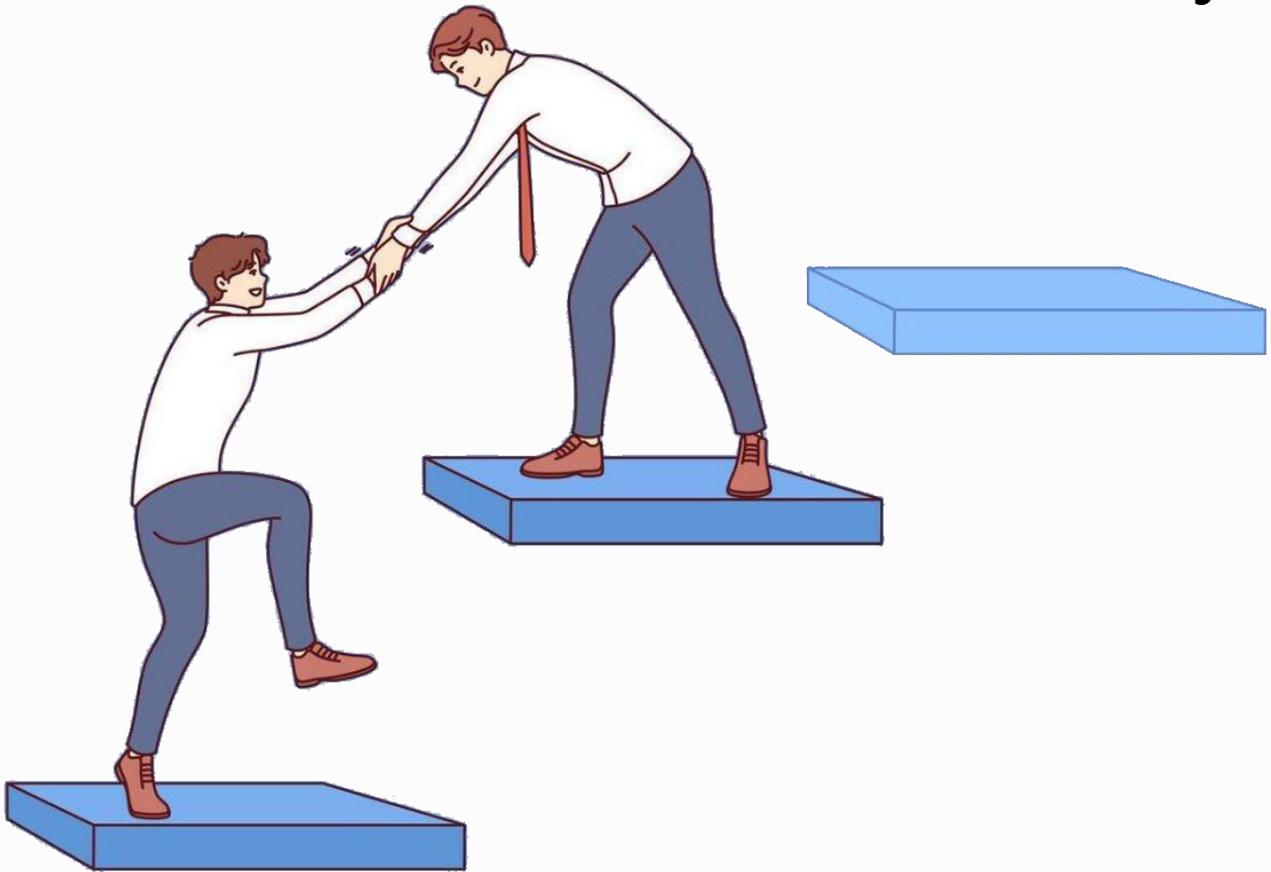


9 خطوات لإنشاء ثقافة

تعاونية في العمل



إن بناء ثقافة تعاونية يمكن أن يكون مجزياً للغاية لجميع الأطراف المعنية بنجاح المنظمة. فالتعاون لا يساعد فقط الموظفين على المشاركة في إيجاد حلول إبداعية وتعزيز الثقة، بل يمكنه أيضاً دفع الأهداف التنظيمية إلى الأمام بطرق قد تكون غير ممكنة دون ذلك. إذا كنت مهتماً بإنشاء مثل هذه الثقافة في مؤسستك، هناك خطوات أساسية يمكنك اتخاذها لتمكين العمل الجماعي الفعال. في هذا المقال، نوضح ماهية الثقافات التعاونية، وسماتها الستة الرئيسية، وكيفية بناء نظام تعاوني خاص بك في تسع خطوات.



1. ما هي ثقافة التعاون؟

ثقافة التعاون هي نوع من جو العمل الذي يركز على تعظيم مجموعات المهارات والكفاءات المميزة للموظفين من خلال العمل الجماعي. المنظمات ذات الثقافات التعاونية تقوم بذلك عن طريق خلق فرص متعمدة لأعضاء الفريق للعمل معاً باستمرار نحو تحقيق أهداف مشتركة. تعزز هذه الثقافات الفكرة الأساسية أن الموظفين عندما يجمعون قدراتهم الفريدة للعمل بشكل جماعي، فإنهم يستطيعون إنتاج عمل بجودة أعلى بشكل عام.

إذا استطاعت الفرق التعاون بكفاءة، فإنها غالباً ما تكون أكثر إنتاجية وإبداعاً وتواصلًا مقارنةً بالعمل الفردي. الفرق التعاونية لديها القدرة على بناء حلول مبتكرة من خلال جهودها المجتمعية.



وبالتالي، يمكن أن تساعد هذه الثقافة المنظمات في تحقيق نجاحات أكبر مما هو متوقع. علاوةً على ذلك، يمكن للثقافات التعاونية أن تساعد الفرق في بناء علاقات قوية تقوم على الثقة والتكيف، مما قد يؤدي إلى تحسين رضا الموظفين ومشاركتهم.

2. سمات ثقافة التعاون

قد يكون بناء التعاون بنجاح في سير العمل في مؤسستك مهمة معقدة. هناك العديد من الخصائص التي تساعد في تعزيز الأساس لثقافة تعاونية وتسمح لها بالنمو. لتعزيز الابتكار والإبداع والمشاركة في مكان العمل، ستحتاج إلى دمج هذه السمات بعناية في الأنظمة التي تستخدمها فرقك. إليك سبع سمات يجب مراعاتها لثقافة تعاونية قوية:

2.1. الشفافية



أقوى الثقافات التعاونية هي تلك التي تشجع الشفافية. يجب أن تستخدم فرق مؤسستك الشفافية كأساس لإتمام جميع مهامها اليومية. من مشاركة الأخبار والمعلومات وأفضل

الممارسات بحرية إلى تنظيم المهام حول أهداف واضحة ومشاركة، يمكن أن تساعد الشفافية فريقك على التعلم من بعضهم البعض بشكل أكثر كفاءة وتطوير المهارات والتأمل في العمليات.

2.2. نشر المعرفة

تعتبر مشاركة المعرفة من الميزات الأساسية للثقافات التعاونية، حيث تساعد في تعزيز أفضل الممارسات والقدرات بين أعضاء الفريق. ومن الصعب تحقيق ذلك، إذ أنه في بيئات العمل التقليدية، من الشائع أن يكون الموظفون الأعلى أداءً مترددين في مشاركة التقنيات والمعرفة والممارسات التي تجعلهم ناجحين مع زملائهم في الفريق.

يتم تعزيز هذا النوع من السلوك في أماكن العمل التنافسية حيث يتم مكافأة الأفراد على جهودهم المستقلة بدلاً من الفرق على إنجازاتهم التعاونية. لذلك، فإن معظم المنظمات التعاونية تضع إجراءات لتشجيع تبادل المعرفة بين الموظفين، مما يساعد في تعظيم مستويات الخبرة المختلفة في الفريق.



2.3. الثقة

لكي تتعاون منظمتك بفعالية، يجب على الفرق بناء قاعدة قوية من الثقة. على الرغم من ذلك، فإنه من الشائع أن يرتكب المديرون خطأً في تشجيع التعاون دون بناء العلاقات التي تسمح بحدوث العمل الجماعي الناجح. يمكن أن يبدأ إنشاء ثقافة تعاون قوية فقط عندما



يثق أعضاء الفريق بعضهم البعض في المساهمة بشكل إيجابي في عمليات العمل بطرق تعود بالنفع على الأهداف العامة للفريق.

في الثقافات التعاونية، يوجد عادةً إجماع عام على أن التعاون يحسن جودة العمل. عندما يمتلك الموظفون جميعاً فهماً مشابهاً للأهداف التي يعملون من أجلها وكيف يمكنهم الاتحاد بشكل أفضل لتحقيق هذه

الأهداف، يمكن أن يصبح التعاون بسهولة هو القاعدة .

2.4. التواصل

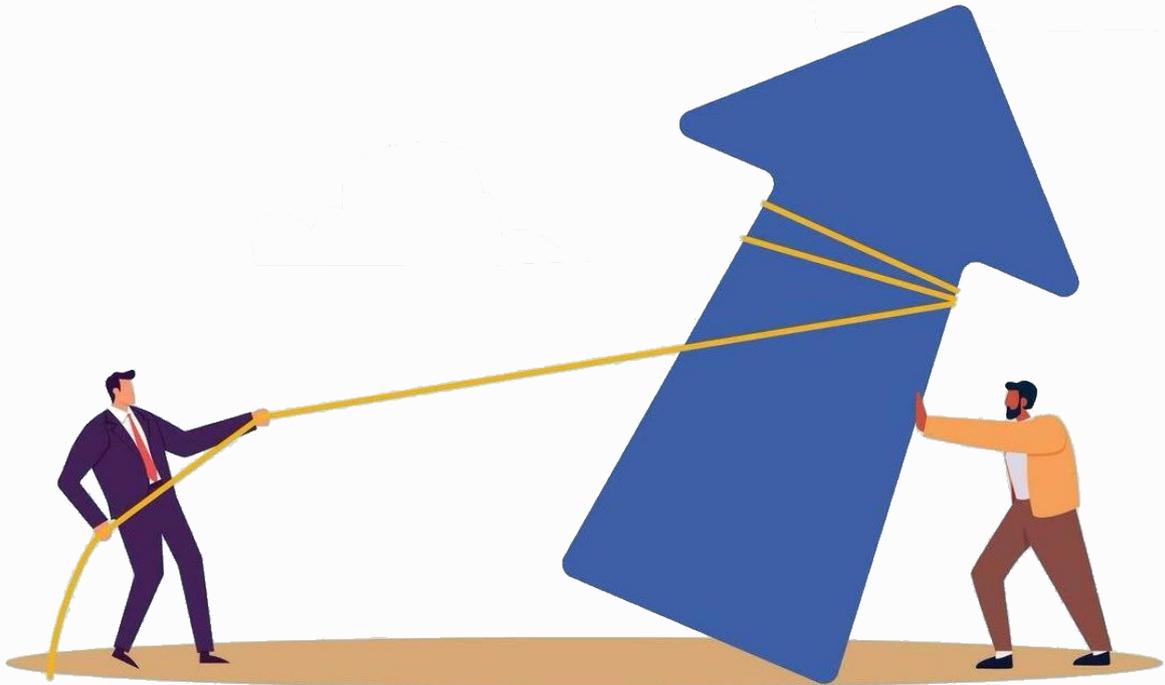
يعتبر التواصل الفعّال العمود الفقري لجميع المنظمات الناجحة تقريباً، ولكن هذا ينطبق بشكل خاص على تلك التي تعزز ثقافات التعاون. لكي يعمل أعضاء الفريق بشكل جيد معاً، يجب أن يكونوا قادرين على التعبير عن أفكارهم وأهدافهم عبر قنوات متعددة-تجبر عملية التعاون الموظفين على التفاعل مع زملائهم والمديرين وقادة المنظمة الآخرين بشكل منتظم. عندما يطور الموظفون مهاراتهم في التواصل، يصبح من الأسهل عليهم التراسل حول سير العمل وتحقيق الأهداف التنظيمية.

2.5. المساحات المخصصة

تعمل العديد من المنظمات التعاونية على خلق مساحات عمداً لتجمع فيها فرق العمل. غالباً ما تقع هذه المساحات في مواقع متعددة الوظائف ومجهزة بأثاث مريح، ومساحات واسعة للتواجد معاً، وأدوات مثل السبورات وأدوات تكنولوجية تشجع على التعاون. بشكل أساسي، يعد إنشاء المساحات المخصصة آلية تستخدمها المنظمات لتمكين التعاون وإلهام أعضاء الفريق للتعاون في إيجاد حلول مبتكرة.

2.6. الأدوات والاستراتيجيات الهادفة

إن المنظمات التي تتمتع بثقافات تعاونية تكون هادفة في الأدوات والاستراتيجيات التي توفرها لفرقها. يمكن لأدوات التعاون التكنولوجية، مثل البرامج المستندة إلى السحابة وتطبيقات الإنتاجية ومساحات العمل المستندة إلى الويب، أن تساعد في تمكين الموظفين من التعاون مع بعضهم البعض، حتى في المجال الرقمي. وعادة ما يتم دعم هذه الأدوات من خلال الترويج للاستراتيجيات المتعمدة - عندما يعرف أعضاء الفريق سبب استخدامهم لهذه الأدوات وكيف يمكن استخدامها لدفع الأهداف التنظيمية إلى الأمام، فمن المرجح أن يستخدموها بإخلاص وهدف.



2.7. المشاركة

تعتبر المشاركة سمة بارزة لعدد من المنظمات التي تحقق النجاح في التعاون. نظراً لأن التعاون هو مهمة نشطة للغاية وتشاركية، قد يشعر أعضاء الفريق بمزيد من الطاقة والحماسة تجاه عملهم عندما يمكنهم مشاركة الرؤى والمسؤوليات مع الآخرين. علاوة على ذلك، من الشائع أن يشعر الموظفون بمزيد من الاحترام والتقدير والانتماء في الثقافات التي تستخدم التعاون كمبدأ توجيهي، ويمكن أن تؤدي هذه المشاعر إلى زيادة مشاركة الموظفين في عملهم بشكل عام.



3. كيفية إنشاء ثقافة تعاونية في مكان العمل

اعتماداً على نوع المنظمة التي تعمل بها، وحجمها، وسير العمل الخاص بك، ونوع الأنظمة التعاونية التي لديك بالفعل، من المحتمل أن تختلف العمليات الدقيقة التي يجب عليك استخدامها لإنشاء ثقافة تعاونية. ومع ذلك، إليك تسع خطوات أساسية يمكنك اتخاذها لتعزيز قدرة فريقك على التعاون وتحويل ثقافتك:

3.1. تحديد رؤية

الخطوة الأولى لإنشاء ثقافة تعاونية ناجحة في منطمتك هي تحديد رؤية واضحة. يجب أن تفهم وتوضح النتائج المرجوة لمنطمتك عند إنشاء بيئة تعاونية. يجب أن تتضمن هذه الرؤية تفاصيل حول شكل التعاون، وكيف سيساعد سير العمل في منطمتك، وما الخطوات التي تخطط لاتخاذها لتعزيز قدرة الموظفين على التعاون.



علاوة على ذلك، يجب أن تفكر في كيفية الحفاظ على الزخم التعاوني في منطمتك بمجرد أن يصبح العمل الجماعي هو القاعدة، لضمان أنه يتم استخدامه كتكتيك بشكل منتظم. بمجرد أن تحدد هذه العوامل، تأكد من التواصل برؤيتك مع فريقك-عندما يحدد القادة أهدافاً لمبادرة ما، يكون من الأسهل بكثير على أعضاء الفريق الانخراط في الفكرة.

3.2. البحث عن قادة تعاونيين

في حين قد تميل إلى قيادة مبادرة تعاونية بنفسك، فقد يكون من المفيد العثور على قادة جدد لتوجيه مؤسستك خلال هذا التحول الثقافي. قد تفكر في توظيف وتطوير مرشحين خارجيين لديهم خبرة في بناء ثقافات تعاونية ناجحة في منظمات أخرى. قد يكون لدى هؤلاء الأفراد أسلوب إدارة محدد أو خلفية أو تكتيك تدريبي استراتيجي يمكن أن يساعد مؤسستك على تحقيق أهدافها للعمل الجماعي بسهولة أكبر.

بمجرد وضع أنظمة التعاون الخاصة بك وتفعيلها، من المهم مكافأة القادة الذين يظهرون التزاماً راسخاً بالحفاظ على ثقافة التعاون. يمكن أن يساعد هذا في تحفيز القادة الآخرين على الاستثمار في التعاون أيضاً.

3.3. تقييم العمليات الحالية

جزء مهم من بناء ثقافة تعاونية هو تقييم العمليات الحالية التي تستخدمها منظماتك لتحقيق الأهداف. يجب عليك فحص هذه العمليات وتحديد الأماكن التي تعتمد فيها بشكل كبير على العمل المستقل. بمجرد التعرف على العمليات الموجهة نحو الفرد، يمكنك أن تكون هادفاً في استبدالها بفرص للتعاون .

علاوة على ذلك، خلال تقييمك، يجب أن تحاول تحديد العمليات التي قد تؤدي إلى تحديات تعاونية محتملة بسبب تصميمها. يمكن أن يساعد فهم عيوب سير العمل الحالي في العمل بشكل أكثر اعتماداً نحو تنفيذ حلول تعاونية.



3.4. بناء فرص للتعاون

من المهم أن نفهم أن التعاون لا يمكن أن يحدث إلا إذا مكنت الموظفين من العمل معاً—عندما يكون الموظفون معزولين في مكاتبهم ويعملون على مشاريع مستقلة، فمن غير المحتمل أن يشعروا بالراحة في استخدام أساليب التعاون لتحقيق الأهداف. بالمقارنة، إذا كنت هادفاً في خلق فرص للتعاون في سير العمل الخاص بك، فمن المرجح أن يستخدم فريقك الأساليب التعاونية لتحقيق أهدافهم.



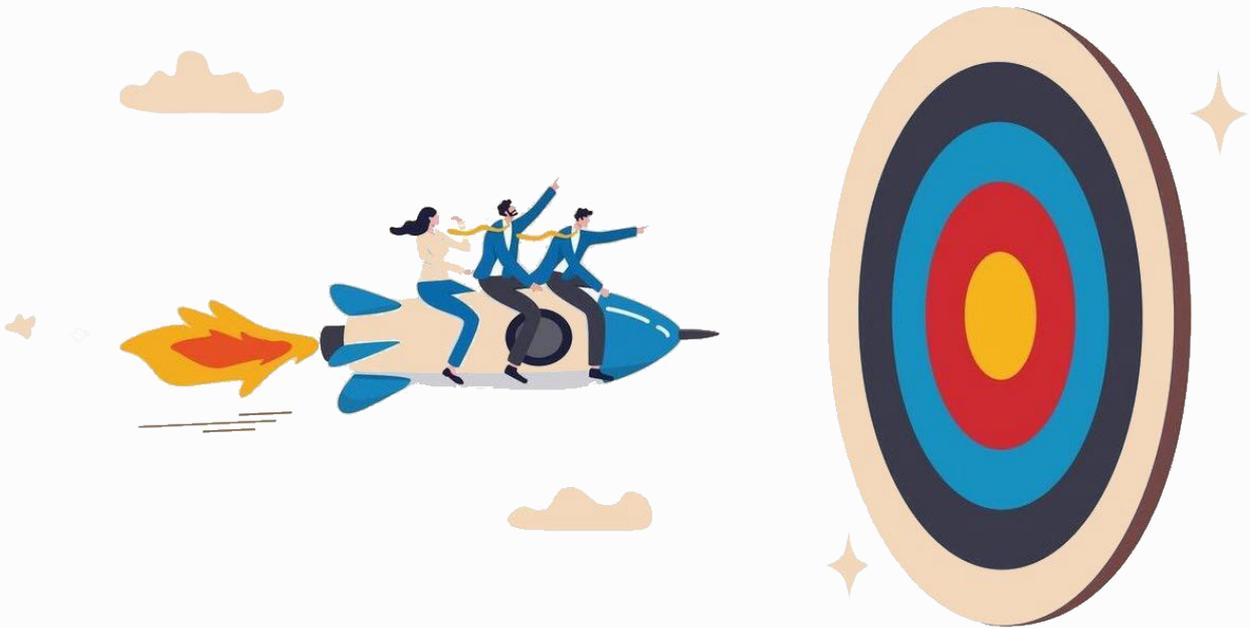
لذلك، يجب عليك وضع الموظفين عمداً في مواقف تحتاج فيها إلى استخدام العمل الجماعي. من خلال تصميم مشاريع فريق، وقوى عمل متعددة الوظائف، وأدوات التواصل التنظيمي،

وهياكل التدريب، وترتيبات المجموعات الصغيرة، يمكنك منح أعضاء الفريق الفرصة لتطوير مهاراتهم التعاونية بشكل تجريبي.

3.5. جمع فريقك معاً

كما ذكر أعلاه، فإن العلاقات الموثوقة هي أساس التعاون الناجح. عندما يثق الزملاء ببعضهم البعض ويتفقون حول هدف مشترك، يكونون عادة أكثر فعالية في تعاونهم. لبناء علاقات موثوقة، سترغب في جمع فريقك معاً ومساعدتهم على التآلف، وممارسة مهاراتهم، وتأسيس علاقات داعمة. يمكنك القيام بذلك من خلال تنفيذ مبادرات مثل تدريب بناء الفريق، ولقاءات تنظيمية، وممارسات التنمية المهنية، وفعاليات ترفيهية في مكان العمل والمزيد.

علاوة على ذلك، بمجرد أن يبني أعضاء فريقك علاقات مع بعضهم البعض، من المهم تعزيز هذه العلاقات باستمرار. يمكنك القيام بذلك من خلال خلق فرص للموظفين للتواصل بشكل غير رسمي يومياً والاحتفال بهم للقيام بذلك.



3.6. تقبل الاختلافات

قد يكون من الصعب التنقل في اختلافات الآراء والأساليب عند بناء ثقافة تعاونية ناجحة. قد لا يتفق بعض أعضاء الفريق حول أفضل طريقة لتحقيق الأهداف، وقد يستغرق الأمر وقتاً طويلاً لتطوير المهارات اللازمة لإجراء تنازلات كهذه عند التعاون .

لذلك، من المهم احتضان الاختلافات كجزء من ثقافتك التعاونية. يجب أن تهدف إلى أن تكون شفافاً بشأن حقيقة أن الاختلافات في الرأي تحدث، لكنها لا يجب أن تعيق تقدم منظمتك. يمكن أن يكون من المفيد للغاية أن يتم تأطير الاختلافات في وجهة النظر كشيء يمكن أن يساعد المتعاونين في إيجاد حلول قد لا يكونوا قد توصلوا إليها بشكل مستقل.

3.7. تقديم الحوافز ومكافأة العمل الجماعي

إذا كنت تشجع التعاون ولكنك تكافئ فقط الموظفين الذين يعملون بشكل فردي، فمن غير المرجح أن يرى فريقك الكثير من الأسباب للمشاركة في التعاون. لذلك، عند بناء ثقافة تعاونية، من المهم مكافأة العمل الجماعي وفقاً لذلك.

إذا حقق الموظفون هدفاً من خلال جهود عالية الجودة، فتذكر أن تمدحهم على تعاونهم بشكل خاص. يمكنك الاحتفال بالجهود التعاونية من خلال تقديم مكافآت نقدية أو حوافز أخرى، مثل إجازة أو ساعات سعيدة. عندما يحصل الموظفون على مكافآت للعمل من أجلها، فإنهم غالباً ما يأخذون المبادرة على محمل الجد.

3.8. إنشاء أنظمة التغذية الراجعة

يمكن أن تساعدك أنظمة التغذية الراجعة في تتبع التحولات التنظيمية، مثل مبادرات بناء الثقافة. سترغب في مراقبة قدرة موظفيك على التعاون بشكل فعال باستمرار والتدخل عندما تحدث فجوات محتملة في العمليات التعاونية .

يمكنك فرض دورات تغذية راجعة رسمية محددة أو استخدام نهج أكثر غير رسمي مع برامج التغذية الراجعة. يمكن أن تساعد هذه الفرص موظفيك على الشعور بالراحة في التواصل حول العمليات وتساعدك في تسهيل وتعزيز العمل الجماعي عبر منظماتك بشكل أفضل.

3.9. استخدام التكنولوجيا

في السنوات الأخيرة، جعلت التكنولوجيا التعاون مهمة بسيطة- يمكن أن تساعد الأدوات الرقمية مثل تطبيقات المراسلة، وخدمات الإنتاجية المستندة إلى السحابة، وبرامج مؤتمرات الفيديو، ومنصات الاستطلاعات والمزيد في تمكين موظفك من العمل معاً. يمكن أن يحسن استخدام الأدوات التكنولوجية المناسبة الإنتاجية والتواصل وسير العمل، مما يمنح فرقك ميزة عامة عند التعاون.



نسعى في Business Insight إلى تحقيق جسر من الثقة والمعرفة يصل بين



[Contact US](#)

المستثمرين الراغبين بإقامة مشاريع ريادية جريئة وبين رواد الأعمال أصحاب الكفاءة لتنفيذ تلك المشاريع، ومن جهة أخرى دراسة فرص السوق للشركات الصاعدة لتوسيع مجالات استثمارها بشكل صحيح والعمل على تطويرها لتكون قادرة كشركة على الانتشار والتطور والمنافسة...

نقدم في Business Insight خدمات:

- تخطيط الأعمال وإعداد التقارير
- دراسة الجدوى الاقتصادية
- التحليل المالي
- الأعمال المحاسبية والتدقيق المالي
- التقييم المالي للشركات والمحافظ الاستثمارية
- تصميم وتطوير المشاريع
- ابتكار سلسلة القيمة والميزة التنافسية
- إعداد وكتابة مقترحات المشاريع
- مأسسة الأعمال
- إعداد السياسات التنظيمية
- ضمان الجودة
- بناء وتنظيم الاتفاقيات
- إعداد الأبحاث والتقارير
- استشارات الأعمال



إذا وجدت هذا المقال مفيداً، يمكنك مشاركته على وسائل التواصل الاجتماعي مع حفظ حقوق النشر

إن كان لديك رأي، ملاحظتك محل تقدير كبير! قم بالتعليق هنا أو اتصل بنا



www.abinsight.net

info@abinsight.net



+90 552 645 91 10