

## فرهنگ سازمانی؛ نقطه‌ای که نوآوری در ایران می‌میرد یا متولد می‌شود

فرهنگ بسته و پر از ترس، حتی قوی‌ترین استراتژی نوآوری را شکست می‌دهد؛ اما یک فرهنگ جسور و حمایتگر، زمین بازی ایده‌های بزرگ است.

به گزارش پایگاه خبری اکونوآوری همه مدیران ایرانی دوست دارند در سازمان خود نوآوری ببینند؛ اما تعداد کمی حاضرند ساختار فرهنگ سازمانی را به‌درستی تغییر دهند. واقعیت این است که نوآوری نه در جلسه، نه در سامانه، بلکه در باورها و رفتارهای روزمره سازمان متولد می‌شود.

سازمان‌هایی که اشتباه را پنهان می‌کنند، نقد را به جلب رضایت رهبر محدود، و خطا را با مجازات تعقیب می‌کنند، هیچ فضایی برای جوانه زدن نوآوری نگذاشته‌اند. نوآوری، فرزند جسارت، آزادی عمل و نوعی نافرمانی سازنده است که تا فرهنگ سازمانی تغییر نکند، متولد نمی‌شود.

در تجربه کلینک نوآوری سگال، آن دسته از شرکت‌هایی که از کارمند خود می‌خواهند ایده بدهد، اما ریسک نکند یا استقلال فکری نداشته باشد، عملاً امیدی به تحول واقعی ندارند. سازمان‌هایی موفق‌اند که فرهنگ «خطا بخشیده می‌شود، بی‌عملی مجازات» را نهادینه می‌کنند. در شرکت‌های موفق، تقدیر از تجربه (حتی شکست‌خورده)، حمایت مدیران از پروژه‌های جسورانه و ایجاد فضاهای امن برای نقد و پیشنهاد، بخشی از DNA مجموعه است.

حتی با شنیدن داستان‌های موفق گوگل یا آمازون، باید بدانیم آن‌ها هم روزی ساختار فرهنگی را با چالش‌های سخت بازآفرینی کردند تا امروز به نوآوری زنده، عمیق و مستمر دست پیدا کرده‌اند. در ایران، مدل‌سازی موفق یک فرهنگ نوآور یعنی ساخت فضایی که کارمند، پیمانکار و مدیر می‌دانند راهبرد آینده در سؤال پرسیدن، جسارت آزمودن و استقبال از شکست‌های اندک، نهفته است.