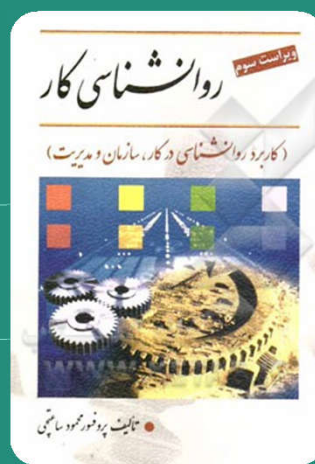


روانشناسی کار

مریم غنوی



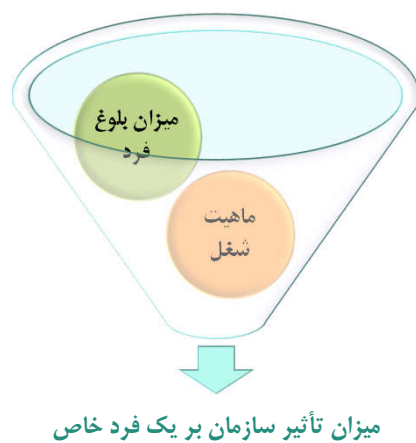
۳. روابط فرد با سازمان و شخصیت‌های دشوار

روانشناسی کار

سؤال‌ها

- ? آیا سازمان‌ها بر افرادی که در آن‌ها مشغول به کار هستند، اثر می‌گذارند؟
- ? **آثار سازمان بر فرد** و **تأثیرات فرد بر سازمان** چیست؟
- ? آیا کار کردن در یک سازمان منجر به سلامت یا پریشانی روانی افراد می‌شود؟
- ? خواسته‌های نامعقول و **شخصیت غیربالغ بعضی از مدیران چه آثاری بر روحیه کارکنان** و در نتیجه بر بهره‌وری سازمانی دارد؟
- ? تعاریف و **انواع شخصیت‌های دشوار** کدامند و چگونه می‌توان با این شخصیت‌ها برخورد درستی داشت؟

اثر گذاری سازمان بر یک فرد خاص



از آنجایی که امروزه بسیاری از انسان‌ها اغلب وقت خود را در سازمان‌ها می‌گذرانند، روندهای سازمانی روی میزان رشد کارکنان تأثیر گذاشته است.

مدیران باید با تأثیر اجتماعی تصمیمات خود بر کارکنان آشنا باشند.

بزرگسال بالغ و بزرگسال نابالغ

بزرگسال بالغ

فعال
مستقل
رفتار گسترده
تمایلات معقول و عمیق
آینده‌نگر
برتری طلب
خودآگاه و خودکنترل

بزرگسال نابالغ

منفعل
وابسته
رفتار محدود
تمایلات نامعقول و سطحی
حال‌نگر
تابع
ناآگاه به خود

کریس آرگریس (روانشناس قرن بیستم):

درصد قابل توجهی از سازمان‌هایی که به روش‌های سنتی اداره می‌شوند، در موارد بسیار، کارکنان را در شرایطی کاملاً مخالف با نیازهای طبیعی یک فرد بزرگسال بالغ قرار می‌دهند.

مکانیسم‌های سازمانی محدودکننده بلوغ روانی کارکنان

سوال: سلامت سازمان مهم‌تر است یا سلامت روانی افراد؟

نتایج تحقیقات نشان داده که **در بلندمدت آنچه برای فرد بهترین است، برای سازمان هم بهترین است**. لذا سازمان‌ها برای حفظ حیات خود و توسعه پایدار بایستی به سلامت روانی افراد توجه کنند.

پیشگیری از مکانیسم‌های سازمانی محدودکننده، باید متناسب با مقتضیات هر سازمان تعیین شود.



شخصیت‌های دشوار یا مشکل‌ساز در سازمان

- تصور تخصص در همه زمینه‌ها
- اظهارنظر در هر موضوعی
- متکبر
- عدم پذیرش اشتباهات
- حالت تدافعی
- چهره سرد و بی‌احساس
- نگاه‌های خیره و بی‌تفاوت
- اجتناب از اختلافات به هر قیمتی
- عدم اظهارنظر در هیچ زمینه‌ای
- عملکرد استبدادی در موضع قدرت
- چاپلوسی در غیرموضع قدرت
- توهین به دیگران
- انتقاد از دیگران با بی‌رحمی
- موافقت با هر پیشنهادی
- قول انجام هر کاری
- به ندرت عمل به وعده‌ها
- عذرخواهی از قصور هرچند باز هم آن را تکرار می‌کنند

بله‌گو

مستبد

منفعل

همه چیز دان

- فقط دیدن جنبه‌های منفی و بد تصمیمات
- انعطاف‌پذیری کم
- مشکل‌سازی برای سازمان
- ناقص دانستن اکثر کارهای دیگران
- شکایت دائمی از روزگار بدون هیچ اقدامی برای اصلاح
- انتقاد دائمی از دیگران و عملکردشان
- عدم تحمل دیدن پیشرفت همکاران
- تلاش برای ناتوان جلوه دادن افراد
- موردتوجه دیگران
- سعی در مخفی کردن حسد خود

حسود

شکایتی

نه‌گو

▶ ۱۹

روانشناسی کار

نحوه مواجهه و مقابله با شخصیت‌های دشوار

به هنگام مواجهه و رویارویی، حالت زبان بدن آرامش خود را حفظ کنید.

مقصود اصلی خود را از ملاقات، صریح و فوری بیان کنید.

از حالت دفاعی یا پوزش‌طلبی در ملاقات اجتناب کنید.

با حالت صمیمیت و غیرخصومت‌آمیز برخورد کنید.

مواجهه یا برخورد شما باید مرتبط با رفتار شغلی باشد.

با برخورد سنجیده نشان دهید که موضوع از چه جنبه‌ای اهمیت دارد.

▶ ۲۰

روانشناسی کار

هنر انتقاد کردن به شیوه سازنده

انتقاد بجا و سازنده موضوع حساسی است که می‌تواند موجب **پیشرفت شغلی** افراد شود.

اما اگر این کار خصوصاً برای افراد با شخصیت دشوار به درستی انجام نشود، تبدیل به مواجهه و **تعارض غیر کارکردی** در سازمان می‌شود و آثار مثبتی در پی نخواهد داشت.

انتقاد را به صورت خصوصی بیان کنید.

انتقاد را ملایم آغاز کنید.

انتقاد را بر واقعیت‌های عینی مثبتی بسازید.

انتقاد خود را بر حسب هدف مشترک بیان کنید.

هنگام انتقاد، از ایفا کردن نقش رئیس، اجتناب کنید.

وقتی از رئیس خود انتقاد می‌کنید، آن را به عملکرد شغلی خود ربط دهید.

تفسیر بازی‌های شخصیت‌های دشوار



یک بازی **مجموعه‌ای تکرارشونده** از مبادله بین مردمی است که به نظر می‌آید در سطح، با انگیزه واقعی و زیربنایی این مبادله تفاوت دارد.

یک بازی همیشه یک دستور جلسه یا مقصود پنهانی دارد.

وقتی متوجه بازی یک شخص دشوار شدید، می‌توانید با چنین شخصی با بازی مقابله کنید. ممکن است بازیگر موردنظر بازی خود را متوقف کرده و با شما صادقانه رفتار کند.