گزارش خبر
NEWSREPORT

کد خبر: ۴۷۲۷۴۹
پنج شنبه ۱۹ بهمن ۱۴۰۲ ۹:۳۴

به قلم رامین ابراهیمی (مدرس بین المللی کوچینگ)؛

تحلیل رفتار متقابل در سازمان ها

رویکرد من خوب هستم شما خوب هستید، اساس توسعه و تحول در سازمان محسوب می شود. چرا که در این ساختار ما شاهد یک نظم منطقی در تفکرات مدیران و کارکنان هستیم. این دیدگاه منجر به رفتار سازمانی مثبت و جو اخلاقی در سازمان می شود که نتیجه آن قطعاً در بهره وری و بهبود روابط سازمانی موثر است. در این ساختار دریچه های نقد و گفتگو همواره باز هستند و ماهیت انسان در سازمان گرامی داشته می شود و کرامت انسانی عین عیان است.

به گزارش خبرنگاران گروه زندگی و سرگرمی گزارش خبر، رامین ابراهیمی مدرس بین المللی کوچینگ، در یادداشتی با عنوان «تحلیل رفتار متقابل در سازمان ها» آورده است:

تحلیل رفتار متقابل در تحلیل رفتار سازمانی می تواند به افراد در توسعه فردی بسیار موثر باشد. رفتار افراد در سازمان چهار پیش فرض همراه است: من خوب هستم شما هم خوب هستید؛ من خوب هستم شما بد هستید؛ من بد هستم شما خوب هستید؛ و یا من بد هستم شما هم بد هستید.

از دسته دوم شروع کنیم. من خوب هستم شما بد هستید. این افراد اگر تصدی مدیریت یک مجموعه را بر عهده بگیرند، همه تلاش شان را در جهت اذیت و آزار دیگران به کار می گیرند.

از این دست مدیران در سازمان ها و نهاد های مختلف زیاد داریم. مدیرانی با چنین ساختار ذهنی اگر کنترل نشوند، کارکنان را تا مرز مصرف قرص های اعصاب و جنون پیش می برند. اختلال شخصیتی خودشیفته و نمایشی و ضد اجتماعی (از دسته احساساتی تکانشی) از جمله عواملی هستند که افراد را به این سمت و سو سوق می دهند.

این افراد بر این باورند که آنها خوب هستند و کارکنان و زیر دستان من در سلسله مراتب پایین تر بد هستند. بروز این تفکر و دیدگاه در سلسله مراتب رو به بالا ، منجر به تقویت سکوت سازمانی می شود.اختلال شخصیت اسکیزوئید از درگیری های شایع در این مدل رفتاری است.د

دسته سوم یا گروهی که مدعی هستند، من بد هستم شما خوب هستید بیشتر نسبت به سلسله مراتب بالاتر دیده می شود و افراد را به سمت چاپلوسی و اطاعت محض هدایت می کند. اختلال شخصیتی اجتنابی و وابسته (از دسته مضطرب) افراد را به بروز چنین واکنش های سخیفی سوق می دهد و نتیجه کار هم ناگفته پیداست.

در رویکرد من بد هستم شما بد هستید، ما شاهد رقابت های ساختاری هستیم. این دیدگاه که بیشتر بین مدیران و در بازیهای سیاسی و نمایش قدرت رخ می دهد، تبعات منفی بسیاری برای سازمان و کارکنان دارد. وقتی سازمان عرصه ای برای جنگهای قبیله ای و قدرت نمایی مدیران می شود، عملکرد و بهره وری عملاً مفهوم خود را از دست می دهند و تمام تلاش ها و برنامه ریزی بر اساس ضربه زدن به رقیب سو گیری می شوند. اختلال شخصیت پارانوئید و اسکیزوتایپال (از دسته شکاک) در افراد این دیدگاه را تقویت می کنند.

اما رویکرد من خوب هستم شما خوب هستید، اساس توسعه و تحول در سازمان محسوب می شود. چرا که در این ساختار ما شاهد یک نظم منطقی در تفکرات مدیران و کارکنان هستیم. این دیدگاه منجر به رفتار سازمانی مثبت و جو اخلاقی در سازمان می شود که نتیجه آن قطعاً در بهره وری و بهبود روابط سازمانی موثر است. در این ساختار دریچه های نقد و گفتگو همواره باز هستند و ماهیت انسان در سازمان گرامی داشته می شود و کرامت انسانی عین عیان است.