

چگونه رفتارهای سمی و سوگیری‌ها را قبل از اینکه مشکل‌ساز شوند تشخیص دهیم؟



افرادی که بخش‌ها و تیم‌های شما را تشکیل می‌دهند، هسته اصلی کل سازمان شما هستند. مراقبت از هر فردی که مدیریت می‌کنید باید در راس اولویت‌های شما باشد تا همزمان روحیه فردی را تقویت کرده و محیطی بردبارتر و کارآمدتر ایجاد کنید.

اما علیرغم اهمیت آن، رفتار سمی همچنان راه خود را در محل کار پیدا می‌کند.

برای مبارزه با این فرهنگ سمی، کاترین متیس، مدیرعامل و بنیانگذار Civility Partners، در ارائه‌اش با عنوان «هم‌پیمان برای ایجاد یک محل کار فراگیر»، راه‌هایی را برای شناسایی رفتار سمی در افرادی که مدیریت می‌کنید و همچنین نکاتی را برای از بین بردن مؤثر سمیت به طور کامل از طریق به چالش کشیدن سوگیری‌ها بیان کرد.

رفتار سمی چیست؟

به عبارت ساده، رفتار سمی هر نوع رفتاری است که باعث آسیب شود. برای بسیاری، کلمه "سمی" بزرگ به نظر می‌رسد، گویی فقط در مورد اعمال افراطی مانند آزار و اذیت پرخاشگرانه صدق می‌کند، اما سمی بودن در یک طیف وجود دارد. این طیف با رفتار انحصارگرایانه، بی‌ادبی، تعدی و یا تجاوزات خرد، درگیری، شایعات و طعنه و کنایه شروع می‌شود و تا حد قلدری، رفتار توهین‌آمیز، آزار و اذیت، تبعیض و توهین که اشکال بدتر آن هستند ادامه می‌یابد. اگر اجازه داده شود این رفتار از کنترل خارج شود، گاهی ممکن است حتی به خشونت تبدیل شوند.

آگاهی از درجات مختلف رفتار سمی که ممکن است در میان اعضای تیم شما وجود داشته باشد به شما این امکان را می‌دهد که از بدتر شدن رفتار و ایجاد درگیری‌های واقعی برای تیم خود جلوگیری کنید. در واقع، متیس رفتارهای «سطح پایین‌تر» و «کم‌مضر» را رایج‌ترین و نگران‌کننده‌ترین رفتارها می‌داند، زیرا اغلب موارد مدیران برای پرهیز از مدیریت خرد (احتمالی)، توجه زیادی به آنها نمی‌کنند. به خود و تیمتان آموزش دهید که چگونه بیشتر مراقب این رفتارها باشید و اهمیت مطرح نمودن رفتارهای سمی در هنگام مشاهده سمیت در محل کار را بیان کنید.

سه راه برای مبارزه با یک فرهنگ سمی

به گفته موسسه بهداشت مک کینزی، دلیل اصلی تجربه فرسودگی شغلی کارگران، فرهنگ کاری سمی است. تجربه فرسودگی شغلی با عوارض جانبی زیادی همراه است، به ویژه کمبود انرژی، به ویژه در محل کار. هر چه فرد انرژی کمتری داشته باشد، احتمال بیشتری دارد که بر غریزه و تعصب تکیه کند. این می‌تواند یک چرخه دائمی ایجاد کند که اساساً باعث افزایش سمیت می‌شود. اما با هدف قرار دادن خاص سوگیری و نقش آن در این فرآیند، یک سازمان به راحتی می‌تواند تغییرات مثبت را مشاهده کند. بیش از ۲۰۰ نوع سوگیری وجود دارد که هر فرد ممکن است داشته باشد، بنابراین به جای تعریف راه‌هایی برای هدف قرار دادن و مبارزه با هر سوگیری احتمالی، متیس سه راه کلی برای مبارزه با آنها ارائه کرد.

۱- مطمئن شوید که شما و تیمتان می‌توانید بپذیرید که در پس‌زمینه مغزتان اتفاقات ریشه‌ای رخ می‌دهد. بدون اراده جدی برای یادگیری و توجه به آنها، آن سوگیری‌ها حتماً در مسیر این راه قرار می‌گیرند.

۲- از سوگیری‌هایی که هنگام احساس فرسودگی ظاهر می‌شود آگاه باشید و وقتی با این احساس مواجه شدید از تصمیم‌گیری‌های بزرگ اجتناب کنید. این ممکن است به معنای به تعویق انداختن تصمیم‌گیری در مورد اینکه چه کسی را استخدام کنیم یا چه کسی را ارتقا دهیم تا زمانی که احساس فرسودگی شغلی از بین برود، باشد. در مورد اینکه نمی‌توانید در یک زمان معین تصمیم منطقی بگیرید، جلودار باشید، و وقتی تصمیمی را گرفتید، از دیگران بازخورد بگیرید تا مطمئن شوید که تصمیم شما منطقی است و هیچ زمینه‌ای وجود ندارد که تعصبات شما در آن رخ دهد.

۳- <دوستان پاسخگو> در تیم خود ایجاد کنید تا در صورت آشکار شدن تعصبات یکدیگر را کمک کنند.



تماس با ما:

شرکت عصر ارتباطات بین الملل پارس کار (ایکاست)

آدرس: تهران، سعادت آباد، میدان بهرود، خیابان عابدی، پلاک ۱۵،

ساختمان صبا، طبقه سوم واحد ۸- کد پستی: ۱۹۸۱۸۶۳۶۹۵

تلفن: +۹۸-۲۱-۷۵-۲۲۹-۲۲۹

فکس: +۹۸-۲۱-۷۵-۲۲۹-۲۲۹

وبگاه: net.www.icasat.net

پست الکترونیک: cmo@icasat.net