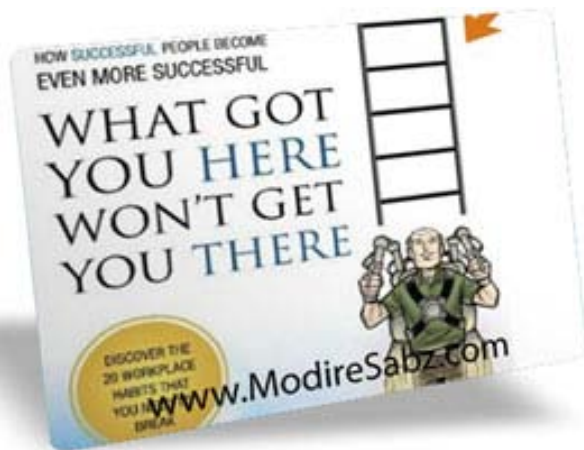


۲۰ عادت غلط افراد موفق در محیط کار



منبع: www.modiresabz.com

نویسنده: مارشال گلداسمیت

ترجمه: غزل آراین

موضوع: معرفی کتاب

برای خواندن جدیدترین مطالب مدیریت و بازاریابی به سایت مدیرسبز مراجعه کنید! برای دانلود صدها مقاله مشابه این مطلب عضو سایت مدیر سبز شوید!

۲۰ عادت غلط افراد موفق در محیط کار

از کار سخت‌تان نتیجه مطلوب نمی‌گیرید. دارید در زمینه کاری‌تان به خوبی فعالیت می‌کنید، اما چیزی وجود دارد که بین وضعیت کنونی‌تان و موفقیت‌های بیشتر فاصله انداخته‌است. این چیز ممکن است یکی از عادت‌های رفتاری آزاردهنده خودتان باشد. شاید یک نقطه ضعف جزئی که شاید اصلاً آن را نتوانید تشخیص بدهید. شاید دقیقاً همان عواملی که فکر می‌کنید باعث شده‌اند موفق شوید و در وضعیت کنونی قرار داشته‌باشید دارند از کسب موفقیت‌های بیشترتان جلوگیری می‌کنند.

بیست عادت غلط افراد موفق در محیط کاری

۱. بیش‌از حد برنده شدن:

احساس نیاز برای برنده شدن، آن هم به هر قیمتی و در هر شرایطی. چه لزومی داشته باشد یا نداشته باشد و یا کاملاً بی‌مورد باشد.

بیش‌از حد برنده شدن رایج‌ترین مشکل رفتاری در میان افراد موفق است. تفاوتی میان رقابتی بودن و بیش‌از حد رقابتی بودن وجود دارد، همچنین بین موفق شدن هنگامی که به چشم می‌آید و هنگامی که به چشم نمی‌آید. افراد موفق بارها و بارها مرز بین این دو را می‌شکنند. نمی‌خواهم حس رقابت را کم‌اهمیت جلوه دهم. منظورم این است که وقتی از این حس، برای به دست آوردن اهدافی استفاده می‌کنیم که ارزش تلاش کردن را ندارند، آنگاه یک مشکل به حساب می‌آیند.



۲- بیش از حد ارزش و اعتبار دادن به بحث:

تمایل بیش از اندازه در هر مباحثه‌ای برای به کرسی نشاندن نظرات خودمان.

تصور کنید مدیرعامل یک شرکت هستید. کارمندان عقیده‌ای ابراز می‌کنند که از نظر شما فوق‌العاده است. به جای آن که از او حمایت کنید و بگویید «عقیده فوق‌العاده‌ای است»، از آنجایی که می‌خواهید برای خودتان ارزش و اعتبار ایجاد کنید می‌گویید: «عقیده فوق‌العاده‌ای است، اما بهتره این کارو انجام بدی». هرچقدر مقام شما در سازمان بالاتر باشد، لازم است کاری کنید که دیگران موفقیت‌های بیشتری به دست آورند تا اینکه بخواهید همیشه خودتان موفق و برنده باشید.

۳- قضاوت کردن:

تمایل برای قضاوت کردن دیگران و محک زدن آن‌ها با توجه به معیارهای خودمان.

مردم دوست ندارند، هرچند غیرمستقیم، مورد انتقاد قرار بگیرند. به همین دلیل است که قضاوت کردن درمورد دیگران یکی از بدترین راه‌هایی است که موجب طرد کردن آن‌ها و موفقیت‌مان می‌شود. تنها نتیجه‌ای که می‌توان از قضاوت درباره تلاش و کمک دیگران انتظار داشت این است که آن‌ها دیگر به ما کمک نخواهند کرد.

۴- ارائه پیشنهادات مخرب:

ارائه نظرات و پیشنهادات طعنه‌آمیز و بی‌موردی که گمان می‌کنیم با مطرح کردنشان باهوش و تیز به نظر می‌رسیم.

پیشنهاد‌های مخرب، اظهارات طعنه‌آمیزی هستند که روزانه از روی غرض و یا بدون هیچ غرضی بیان می‌کنیم و هیچ سودی برای دیگران ندارد جز آن که باعث رنجش آن‌ها می‌شود و احساس برتری خود را به آن‌ها ثابت کنیم. این نظرات طعنه‌آمیز متفاوت از نظراتی است که برای افزایش ارزش و اعتبار به بحث بیان می‌شود زیرا جز رنجش و آزرده‌گی چیزی به همراه ندارد.

۵- با کلماتی از جمله «نه»، «اما» و «با این حال» آغاز کردن:

استفاده بیش از حد از این کلمات منفی که به‌طور غیرمستقیم بیان‌کننده این مفهوم است «حق با من است. تو در اشتباهی».



هنگامی که جمله ای را با «نه»، «اما» و «با این حال» و یا هر چیز شبیه آن آغاز می کنید صرف نظر از اینکه لحن شما تا چه حد دوستانه باشد یا چه تعداد عبارات ملایم و دلربا بیان کنید تا تاثیر مثبتی بر دوستتان بگذارید، پیامی که دوست شما دریافت خواهد کرد این است: در اشتباهی.. از آن لحظه به بعد گفتگوی بین شما تبدیل به جنگی بی حاصل می شود و شما دیگر در حال تبادل نظر نیستید بلکه در تلاشید تا در این جنگ پیروز شوید.

۶- به همه دنیا بگوییم چقدر باهوش هستیم:

احساس نیاز برای اینکه به دیگران نشان دهیم که باهوش تر از آنها هستیم.

فرض کنید منشی شما با یک سند که لازم است آن را فوراً بررسی کنید وارد اتاقتان می شود چیزی که منشی نمی داند این است که چند دقیقه پیش از طریق همکارانتان از موضوع مطلع شده اید. چه کار خواهید کرد؟ اگر مانند اکثر مردم باشید راهی پیدا خواهید کرد تا به منشی تان بگویید یک قدم از او پیش هستید. ممکن است به سادگی بگویید «این موضوع را از قبل می دانستم» یا با لحن تندتری بگویید «چرا آسایش من را با این موضوع بهم ریختی؟» اما هر کدام را که انتخاب کنید ضربه ای را که نباید بزنید زده اید. اگر بتوانید به سادگی و با گفتن متشکرم آن را بگذرانید، کار درستی انجام داده اید.

آیا تاکنون توجه کرده اید که هرگاه فردی موضوعی را مطرح می کند که ما قبلاً آن را شنیده ایم، نمی خواهیم به آن مطلب گوش دهیم. (یا با انگشتان دستتان بر روی چیزی می کوبید.)

۷- هنگامی که عصبانی هستیم صحبت کنیم:

استفاده از تغییرات احساسی به عنوان ابزار مدیریت.

فکر می کنم عصبانیت نوعی ابزار مدیریت است. باعث می شود کارمندان از خواب بیدار شوند. مفهوم اش این است که بعضی اوقات کارمندان باید صدای شما را بشنوند. اما به چه قیمتی؟

تغییرات احساسی، ابزار قابل اطمینانی برای مدیریت نیستند. وقتی عصبانی هستید، کنترلتان را از دست می دهید. فکر می کنید با خشم فوری می توانید دیگران را کنترل کنید و انگیزه شان را بالا ببرید. اما به سختی می توان واکنش مردم در برابر خشم و عصبانیت را پیش بینی کرد. با این کار آنها به محض اینکه می خواهند پیشرفت کنند، افت می کنند.



۸- منفی بودن یا «اجازه بده بگم چرا این موضوع عملی نیست»:

احساس نیاز برای مطرح کردن افکار منفی مان آن هم زمانی که از ما نظری خواسته نشده است. همه ما در محیط کار با افراد منفی آشنا هستیم. آن‌ها افرادی هستند که قادر نیستند در مقابل پیشنهاد شما، جمله‌ای مثبت یا تعارف‌آمیز بیان کنند. واکنش آن‌ها همیشه منفی است. اگر منفی بودن نقطه ضعف شماست از شما می‌خواهم هنگامی که پیشنهاد مفیدی دریافت می‌کنید به پاسخ و واکنشی که از خود نشان می‌دهید دقت و آن را بررسی کنید.

۹- از دادن اطلاعات اجتناب کردن:

سرباززدن از دادن اطلاعات به این جهت که نسبت به دیگران احساس برتری داشته باشیم.

در عصر دانش و اطلاعات این حقیقت که اطلاعات قدرت محسوب می‌شود بیش از همیشه صحت دارد و اجتناب از ارائه اطلاعات به دیگران با هدف تصاحب قدرت، ارزش و اعتبار ما را از بین می‌برد و باعث رنجش دیگران می‌شود.

۱۰- ناتوانی در تشخیص:

ناتوانی در ستودن و پاداش دادن به دیگران.

اگر تاثیری که فردی در موفقیت گروهی داشته است را تشخیص دهید اما به گونه‌ای رفتار کنید که گویی این موضوع را تشخیص نداده‌اید نه تنها با او با بی‌عدالتی رفتار کرده‌اید بلکه لذت و شوق او را از بین می‌برید.

۱۱- بیش از آنچه که هستیم به خودمان اعتبار دهیم:

آزاردهنده ترین راهی که هر موفقیتی را به خودمان وابسته می‌دانیم.

۱۲- بهانه آوردن:

نقاط ضعف را جزء اصلاح نشدنی شخصیت مان می‌دانیم.

به خاطر تاخیری که داریم بهانه می‌آوریم که همیشه در طول زندگی تاخیر می‌کنیم و والدین و دوستان مان با این موضوع کنار آمده‌اند. این موضوع درباره همه عادت‌های ناپسندی که داریم صدق می‌کند.

اگر دیدید که همکارانتان با گفتن «من بلد نیستم..» در تلاش هستند تا از زیر بار مسئولیت شانه خالی کنند، از آن‌ها بپرسید چرا؟

اگر بتوانیم عذر و بهانه نیاوریم، قادر خواهیم بود در هر زمینه‌ای که می‌خواهیم موفق بشویم.



۱۳- جدا نشدن از گذشته:

نیاز برای فرار از پذیرفتن اشتباه و مقصر دانستن حوادث و افراد گذشته؛ مقصر دانستن دیگران. تغییر دادن کسانی که گذشته را رها نکرده‌اند و می‌خواهند بدانند چرا هم‌اکنون به اینجا رسیده‌اند کار دشواری است. زمان زیادی طول می‌کشد تا بتوانیم آن‌ها را قانع کنیم که دیگر درباره گذشته نمی‌توانند کاری انجام دهند و نمی‌توان گذشته را تغییر داد. تنها کاری که باید بکنند این است که گذشته خود را بپذیرند و به سوی آینده بهتر پیش بروند.

۱۴- تملق و چاپلوسی را ترویج می‌دهیم:

نمی‌توانیم ببینیم که چه رفتار اشتباهی با دیگران داریم.

برخی از مدیران دوست ندارند از آن‌ها انتقاد شود و فقط می‌خواهند افراد جایگاه و مقام آن‌ها را ستایش کنند شاید مدیران می‌پندارند که این رفتارها به نفع‌شان است ولی آن‌ها با این کار تملق و چاپلوسی را ترویج می‌دهند که این به نفع شرکت نیست.

۱۵- اجتناب از ابراز پشیمانی:

از پذیرفتن مسئولیت در برابر اعمال پذیرفتن اشتباه‌مان ناتوانیم و یا قدرت تشخیص اینکه رفتار ما چه تاثیری بر دیگران می‌گذارد را نداریم.

ابراز پشیمانی یا عذرخواهی کردن به پاکسازی روح و روان کمک می‌کند. هنگامی که می‌گویید «متاسفم» احساس بهتری پیدا می‌کنید.

۱۶- گوش ندادن:

بدترین نوع بی‌احترامی به همکاران.

هنگامی که به صحبت‌های طرف مقابل گوش نمی‌دهیم در حال ارسال پیام منفی به او هستیم.

۱۷- ناتوانی در ابراز حس قدردانی:

بدترین طرز برخورد.

اگر نمی‌دانید در چه شرایطی باید چه واکنشی از خود نشان دهید. حداقل در برابر تعریف و تمجید بگویید متشکرم.

۱۸- تنبیه کردن آورنده پیام:

به انتقاد گرفتن افراد بی‌گناهی که صرفاً قصد دارند به ما کمک کنند.



۱۹- تقصیر را به گردن دیگران انداختن:

همه را مقصر می‌دانیم به جز خودمان.

۲۰- احساس بیش‌از اندازه «من» بودن:

از اشتباهاتمان تعریف و تمجید می‌کنیم به گونه‌ای که گویی خوبی‌های ما هستند.