کسب و کار

ممکن است بتوانید با رئیستان دوست باشید؟

طبق تحقیقات موسسه گالوپ، داشتن دوستی صمیمی در محیط کار باعث افزایش رضایت شغلی، نوآوری مشارکت و بهره‌وری می‌شود و احتمالا ترک شغل را کاهش می‌دهد.

اما آیا ممکن است آن دوست صمیمی رئیستان باشد؟ «هستیو مک‌کلچی»، نویسنده کتاب «روابط بیشتر؛ ایجاد ارتباطات معنادار، حذف تعارض و بهبود اساسی تعامل» می‌گوید: «شاید با خود فکر کنید اگر قرار است دوستی صمیمی در محیط کار داشته باشم، چه بهتر که آن شخص مدیر عامل باشد چرا سرانجا بالاترین مقام نروم و بیشترین سود را از این دوستی نبرم؟

تحقیقات گالوپ به ما نشان می‌دهد که باید رفیقی در محیط کار داشته باشیم. اما نمی‌گوید بهترین دوستتان باید رئیستان باشد.» دوستی با رئیس پیچیده‌تر از رفاقت با همکار است و مک‌کلچی معتقد است برای درک تفاوت بین این دو، لازم است مفهوم دوستی را درک کنید. او می‌گوید: «دوستی یعنی همیشه به نفع همدیگر عمل کنید. در آن صورت، حتی اگر رئیسم اتفاقی مرتکب اشتباه نمی‌کند، چون به نفعش نیست از طرف دیگر فرقی نمی‌کند آن مرز باریک بین رئیس و کارمند را چقدر خوب، و حرفه‌ای مدیریت کنم. در نهایت همیشه متهم به جانبداری می‌شوم؛ چه واقعیت داشته باشد و چه نه.»

سطح ۱: شناخت یکدیگر

نخستین سطح دوستی شناختن همدیگر است. این ابتدایی‌ترین سطح دوستی است که در آن می‌پذیریم هنگام معاشرت با آن فرد در مقابل کسی قرار داریم که می‌شناسیم. معنایش می‌شود برقراری تماس جنسی، سلام و احوالپرسی مناسب و نشان دادن واکنش‌های قابل انتظار در این رابطه مک‌کلچی می‌گوید: «اینکه ممکن است سطح ۱ ساده به نظر برسد، اما ایگوی شما (نفس) می‌تواند مانع شود. هنگامی که در حال رقابت هستید، لایق بزرگ‌ترین سرمایه شماست و می‌تواند شما را به موفقیت برساند، اما در روابط، ایگو تبدیل به بزرگ‌ترین تفقه ضعف می‌شود. اگر در رابطه‌ای برنده یا بازنده شده باشید یعنی اصلا رابطه‌ای در کار نبوده است. ایگو عاشق قدرت است، چون قدرت ضامن بقاست.»

در این مرحله هنگامی که ایگو آسیب ببیند، خرده‌فرنگ‌های تهاجمی می‌توانند نظام‌شوند. رفتارهایی مثل نادیده گرفتن، موفقیت‌های طرف مقابل، برخورد منفعل یا تهاجمی و بی‌اعتنایی. اگر نتوانید به سطح ۱ برسید، آن رابطه حتی پیش از آنکه مجالی برای آغاز داشته باشد به پایان رسیده است.

سطح ۲: تبادل اطلاعات و احترام به تعهدات

سطح دوم بلوغ در روابط تساهل تبادل اخبار و اطلاعات و در یک کلام واقعیت‌ها و عمل به تعهدات می‌شود. برای موفقیت در این مرحله باید اطلاعات را کاملا بی‌طرفانه منتقل کنید بدون اینکه آن را به گونه‌ای تحریف کنید که به نفع شما باشد. همچنین باید بتوانید به قول‌هایتان وفادار بمانید.

در رابطه رئیس و مرئوسی، نیروی کار باید به تعهداتی عمل کند که در وقع همان شرح وظایفش است. اگر هم نتواند و به هر علتی کوتاهی کند، باید مسوولیت را بپذیرد و عذرخواهی کند. مک‌کلچی نام این سطح را «احتمالا در عمل» می‌گذارد که «بزرگ‌ترین تفقه ضعف می‌شود. اگر در رابطه‌ای برنده یا بازنده شده باشید یعنی اصلا رابطه‌ای در کار نبوده است. ایگو عاشق قدرت است، چون قدرت ضامن بقاست.»

در این مرحله هنگامی که ایگو آسیب ببیند، خرده‌فرنگ‌های تهاجمی می‌توانند نظام‌شوند. رفتارهایی مثل نادیده گرفتن موفقیت‌های طرف مقابل، برخورد منفعل یا تهاجمی و بی‌اعتنایی. اگر نتوانید به سطح ۱ برسید، آن رابطه حتی پیش از آنکه مجالی برای آغاز داشته باشد به پایان رسیده است.

سطح ۲: تبادل اطلاعات و احترام به تعهدات

سطح دوم بلوغ در روابط تساهل تبادل اخبار و اطلاعات و در یک کلام واقعیت‌ها و عمل به تعهدات می‌شود. برای موفقیت در این مرحله باید اطلاعات را کاملا بی‌طرفانه منتقل کنید بدون اینکه آن را به گونه‌ای تحریف کنید که به نفع شما باشد. همچنین باید بتوانید به قول‌هایتان وفادار بمانید.

در رابطه رئیس و مرئوسی، نیروی کار باید به تعهداتی عمل کند که در وقع همان شرح وظایفش است. اگر هم نتواند و به هر علتی کوتاهی کند، باید مسوولیت را بپذیرد و عذرخواهی کند. مک‌کلچی نام این سطح را «احتمالا در عمل» می‌گذارد که «بزرگ‌ترین تفقه ضعف می‌شود. اگر در رابطه‌ای برنده یا بازنده شده باشید یعنی اصلا رابطه‌ای در کار نبوده است. ایگو عاشق قدرت است، چون قدرت ضامن بقاست.»

در این مرحله هنگامی که ایگو آسیب ببینید