

شناخت سازمان و چگونگی رفتار در آن

هر قدر که مهارت داشته باشید و گروه تان ساعی و هماهنگ باشد وقتی مجبورید در یک سازمان بزرگتر کار کنید برای پی بردن به انتظار سازمان از شما و آنچه میتوانید از دیگران انتظار داشته باشید بایدسازمانی را که در آن کار میکنید بشناسید. شما مجبورید نسبت به اهداف و باورهای سازمان ، شیوه های رهبری و نحوه ی استفاده از قدرت در آن ، خط مشی ها و راه های برقرای ارتباط حساس باشید و مهارت استفاده از سیستم را داشته باشید. به طور اختصار برای اینکه شغل و گروه خود را به بهترین نحوی اداره کنید باید با سازمان هماهنگ باشید. سازمانهای مختلف فرصتهای مختلفی برای مدیران خود فراهم میکنند. همچنین محدودیتهای متفاوتی را نیز برای آنچه میتوانند بدان دست یابند ایجاد میکنند. در این قسمت ما به شناسایی مهارتهایی می پردازیم که شما نیاز دارید، از جمله چه چیزهایی مشخصه ی سازمان شماست، چگونه میتوانید روی افراد سازمان تاثیر بگذارید، کدام تکنیکهای ایجاد ارتباط در دستیابی به اهداف به شما یاری میدهند و چگونه باید با ناسازگاریها و تغییرات مواجه شوید.

شناخت سازمان

سازمانها با هم فرق دارند. مدیریت در یک بانک بین المللی با مدیریت در یک فروشگاه زنجیره ای کاملاً فرق دارد، که آن هم با مدیریت یک بیمارستان یا یک موسسه ی خدمات اجتماعی متفاوت است. سازمانهای مختلف هر کدام به گونه ای عمل میکنند و انتظار آنها از کارکنانشان با هم متفاوت است. این مسئله در تمام زمینه ها از نحوه ی صدادن رئیس ، طرز لباس پوشیدن رسمی یا غیر رسمی افراد در محل کار تا میزان اعتقاد افراد به سازمان و انتظارات افراد از آن و نیز انتظارات افراد از یکدیگر صدق میکند. در اینجا چک لیستها در توجه به اینکه چگونه سازمان شما با سازمانهای دیگر در چنین زمینه هایی متفاوت است و چه کاری باید انجام دهید، به شما کمک میکنند. مشخصه ی سازمانی که در آن کار میکنید چیست؟ موارد زیادی برای اشاره به این مشخصه با کار گرفته شده اند مثل آب و هوای سازمان ، عادات و رسوم سازمان ، فرهنگ سازمان ، شخصیت سازمان و غیره. هر موردی که استفاده شود منظور این است که شما نمیتوانید انتظار داشته باشید مثلاً از یک پالایشگاه نفت یا سازمان نظامی به یک آژانس تبلیغاتی یا شرکت نرم افزار کامپیوتری بروید و روابط شما با افراد در همه ی آنها یکسان باشد. مشخصه ی فرهنگ سازمان شما سازنده ی خواسته های مخصوص به خود سازمان است و برقرار کننده ی محدودیتهای مخصوص به خود در مورد آنچه میتواند انجام دهد. بنابراین بهتر است با چند چک لیست به آن نظر بیفکنیم.

تاکید روی چیست؟

یک راه شناخت سازمان این است که بررسییم سازمان چه اهدافی دارد و افراد در بحثها و فعالیتهای روزانه شان روی چه چیزهایی تاکید میکنند؟

۱. به هر کدام از زمینه های ممکن برای تاکید که در زیر ذکر شده اند نگاه کنید. اول از خودتان بپرسید سازمان شما کاملاً روی کدامیک تاکید دارد(سازمان)؛ سپس از خودتان بپرسید قسمت شما روی کدامیک تاکید دارد(قسمت) و در آخر بپرسید شما ترجیح میدهید روی کدامیک تاکید شود(خودم). هر زمینه ای را که صلاح میدانید تیک بزنید.

سازمان قسمت خودم

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

- ازدیاد بازده
- گسترش بازار
- پیش دستی به رقبا
- افزایش سود

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	• کم کردن هزینه ها
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	• کسب اعتبار نزد عموم
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	• حفظ رویه ها
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	• نوآوری در محصولات / روشها
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	• رضایت کارکنان
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	• حساس بودن نسبت به مراجعان / مشتریان
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	• تکنولوژی جدید
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	• مدیریت حرفه ای در سطح بالا
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	• انجام کارها از روی کتاب
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	• اجازه ندادن به مداخله از بیرون
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	• سلسله مراتب نقشها و مسئولیتها
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	• هر مورد دیگر را ذکر کنید.

تصور اشخاص از سازمان شما

در اینجا جنبه ی دیگری از فرهنگ سازمان شما مطرح میشود. در این موقع زیاد به آنچه سازمان شما روی آن تاکید دارد توجه نمیکنیم، بلکه به احساس مردم راجع به آن و کارکردن در آن توجه میکنیم.

۱. کدامیک از کلمات و عبارات زیر به بهترین وجهی احساسات همکاران شما را نشان میدهند. دوباره نخست به کل سازمان سپس به قسمت خودتان توجه کنید و در آخر ببینید که شما ترجیح میدهید چگونه احساسی نسبت به سازمانی که در آن کار میکنید داشته باشید. هر تعداد را که میخواهید تیک بزنید

خودم	قسمت	سازمان	
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	• کارکردن در آن بازده خوبی دارد
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	• خوب است ، ولی نه آن طور که باید می بود
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	• روز به روز بهتر میشود
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	• معلوم است که به انحطاط میرود
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	• گرم ، دوستانه و راحت
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	• سرد ، پراز کشمکش و فشار
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	• به جامعه فایده میرساند
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	• موثر و فعال
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	• توسعه دهنده و خوشبین
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	• دفاعی و بدبین
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	• نوآور و فرصت طلب
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	• تثبیت شده و آماده به کار
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	• نامطمئن و پوزش طلب
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	• مشوق ابتکارات افراد
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	• پر از تشریفات اداری و مدیریت خسته کننده
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	• هر مورد دیگر را ذکر کنید

زمان و سرعت

سازمانها تا حد زیادی از نظر آینده نگری و سرعت کار کردن و قسمتهای درون سازمانی با هم متفاوتند . نظر شما راجع به سازمان و قسمتی که در آن کار میکنید چیست؟ خودتان چه چیزهایی را میپسندید؟ هر تعداد را که مایلید تیک بزنید.

سازمان قسمت خودم

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

۱. برای چه زمانی در آینده برنامه ریزی میشود؟

- چندروز
- چند هفته
- چن ماه
- چند سال

سازمان قسمت خودم

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

۲. سرعت کار را چگونه میبینید؟

- آهسته و بی حال
- آهسته ولی مداوم
- پرکار ولی نه به طور مداوم
- بعضی اوقات آهسته /بعضی اوقات سریع
- سایر موارد را ذکر کنید

چه کسانی در سازمان تاثیر گذارند؟

کدامیک از افراد زیر تصمیم گیرنده هستند یا نظرانی ابراز میدارند که تاثیرات قابل توجهی در کیفیت زندگی کاری در سازمان/ قسمت شما دارد. از ستون «خودم» برای نشان دادن هر گروهی که شما مایلید نفوذ بیشتر(+) یا نفوذ کمتری(-) داشته باشد استفاده کنید.

سازمان قسمت خودم

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

- فرد فرد کارکنان
- سرپرستان
- مدیران سطوح میانی و غیرارشد
- مدیران ارشد
- کارکنان متخصص(مثل متخصصان امورپرسنلی یا حسابداری)
- مشاوران بیرون از سازمان
- رؤسا
- سهامداران
- مشتریان / مراجعان
- فروشندگان
- اتحادیه های صنفی
- دولت
- گروه های قومی
- سایر سازمانهای خارجی(نام ببرید)
- سایر موارد را ذکر کنید.

شیوه های رهبری

کدامیک از واژه ها و عبارتهای زیر به بهترین نحوی عمومی ترین شیوه ی رهبری را در سازمان و قسمت شما توصیف میکنند؟ شما کدام شیوه را ترجیح میدهید؟

خودم	قسمت	سازمان	
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	• رسمی و بروکراتیک
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	• غیر رسمی و انعطاف پذیر
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	• شورایی و مشوق تشریک مساعی
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	• قدرت گرایی و فرماندهی
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	• اولویت دادن به انجام کار
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	• اولویت دادن به کمک به افراد برای رشد
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	• تقریباً توجه مساوی به کار و به افراد
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	• پرتوقع و سوء استفاده گر
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	• متوقع اما منطقی
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	• کم اطلاع و مستبد
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	• حامی و تحرک دهنده
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	• پدران و ملاطفت آمیز
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	• سایر شیوه ها را ذکر کنید.

روابط انسانی

سازمانها تا حد زیادی از نظر نوع ارتباطی که باعث میشوند بین کارکنانشان ایجاد شود و ساختن محل کاری با سازگاری بیشتر یا کمتر با هم فرق دارند. وضعیت در سازمان / قسمت شما چگونه است؟ کدامیک را مایلید کمتر (_) یا بیشتر (+) ببینید؟

خودم	قسمت	سازمان	
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	۱. آیا افراد عموماً:
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	• یکدیگر را دوست دارند؟
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	• باورهای مشترکی دارند؟
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	• اهداف مشترکی دارند؟
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	• به یکدیگر اطمینان دارند؟
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	• با هم همکاری میکنند؟
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	• از منافع یکدیگر کمک میکنند؟
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	• از مهارت و پیشرفتهای یکدیگر احساس افتخار میکنند؟
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	• در خارج از محل کار یکدیگر را میبینند؟
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	• سایر جنبه های مثبت را ذکر کنید.

سازمان قسمت خودم

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

۲. یا اینکه عموماً:

- از یکدیگر خوششان نمی آید
- درمورد بسیاری از موضوعات مهم با هم توافق ندارند
- هدفهای آنها با هم در تضاد هستند
- به یکدیگر مظنون بوده از هم میترسند
- برای استفاده ی خودشان به دیگری ضرر می رسانند
- از کمک به یکدیگر مضایقه میکنند
- هر جا که بتوانند دیگری را عقب میزنند
- مهارتها و پیشرفتهای یکدیگر را ندیده گرفته با لکه دار میکنند
- در خارج از محل کار از یکدیگر دوری میکنند
- سایر جنبه های منفی را ذکر کنید

الگوی ارتباط

۱. شیوه ی عمومی ارتباط در سازمان خود را چگونه توصیف میکنید؟ هر موردی را که برای دوستون اول کاربرد دارد تیک بزنید. خود شما دوست دارید چه چیزی را کم (_) و چه چیزی را بیشتر (+) ببینید؟

سازمان قسمت خودم

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

- خلوص و بی آلاچی
- شک و باند بازی
- کنترل شده و تشریفاتی
- اتفافی و شانسی
- تدافعی یا قدرت طلبی
- طفره رفتن و گمراه کنندگی
- رونق داشتن شایعه
- ارتباط ضعیف رؤسا با زیردستان
- ارتباط خوب رؤسا با زیردستان
- ارتباط ضعیف از پایین به بالا
- ارتباط خوب از پایین به بالا
- ارتباط ضعیف بین قسمتها
- ارتباط خوب بین قسمتها

• ارتباط عموماً:

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

- قابل اعتماد است
- قابل اعتماد نیست
- مفید/ حمایت کننده است
- انتقادی / بازدارنده است

- سایر شیوه ها را ذکر کنید

وضع چه کسانی خوب است؟

این چک لیست راجع به یکی از جنبه های بسیار مهم فرهنگ سازمان شماست. کدام افراد فراد هم از نظر رضایت شغلی و هم از نظر ارتقا در سازمان و در قسمت شما وضع خوبی دارند؟ شخصا مایلید کدامیک از آنها کمتر (_) یا بیشتر (+) پاداش بگیرند؟

سازمان	قسمت	خودم	
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	۱. افرادی که وضع خوبی دارند آنهایی هستند که:
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	• صلاحیت تخصصی دارند و زیاد کار میکنند
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	• بیشتر از دیگران بازده دارند
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	• نظر رؤسا را جلب میکنند
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	• وفاداری خود را به سازمان نشان میدهند
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	• برای مدیریت ایجاد زحمت نمیکنند
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	• مقررات را رعایت میکنند
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	• مواظب منافع خودشان هستند
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	• به دنبال قدرت هستند و دیگران را زیر نفوذ خود قرار میدهند
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	• به دیگران کمک میکنند
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	• عقاید مفید را تعمیم میدهند
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	• احترام همکاران را به دست می آورند
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	• احترام افراد بیرون از سازمان را به دست می آورند
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	• سایر موارد را ذکر کنید

در این قسمت ما صورتهایی از زندگی سازمانی را بررسی کرده ایم . شاید سازمان شما صورت دیگری نیز دارد که بررسی مشابهی در مورد آنها باارزش خواهد بود.

۱. من از شما میخواهم مواردی را که بهترین توصیف را از وضعیت سازمانتان به طورعمومی و از وضعیت قسمت تان به طور اختصاصی میکند تیک بزنید. با توجه به این مسئله آیا:

أ. عموماً موارد یکسانی را برای هر دو تیک زده اید؟ اگر چنین است عادات و فرهنگ قسمت شما با عادات و فرهنگ کلی سازمانتان شبیه است. این نشان میدهد که احتمالاً افراد قسمت شما با بقیه ی افراد سازمان جور هستند و مشکل زیادی در ارتباط با سایر قسمتها ندارند.

ب. مواردی که تیک زده اید یکسان نبوده اند؟ اگر چنین است نشانگر این است که فرهنگ قسمت شما با فرهنگ سازمان تا حدی ناهماهنگ است. آیا خودتان با این نتیجه گیری موافق هستید؟ اگر موافقید این مسئله ممکن است مشکلاتی ایجاد کند؟ آیا در مورد آن باید کاری کرد؟ (اگر بله ، آیا فکر میکنید در قسمت شما یا در سازمان با در هر دو باید تغییراتی ایجاد شود؟) آیا قادرید کاری انجام دهید؟ (اگر نباید کاری کرد یا حداقل در آینده ی نزدیک نباید دست به اقدامی زد به عنوان یک مدیر چه کاری میتوانید بکنید تا اطمینان حاصل کنید که قسمت و سازمان از این ناهماهنگی زیان نمیبیند؟)

۲. همچنین از شما میخواهم آنچه را خودتان ترجیح میدهید مشخص کنید:
- ا. اگر هر سه مربع را برای موارد یکسانی تیک زده اید خیلی خوشبختید. به نظر میرسد هر دو، یعنی سازمان و هم قسمت شما ، همان فرهنگی را دارند که شما می خواهید.
- ب. اگر تیکها نشان میدهد که آنچه شما ترجیح میدهید با سازمان تطبیق دارد ولی با قسمت ندارد ، چه نتیجه ای میتوان گرفت؟ شاید نیاز باشد کارهایی برای تغییر فرهنگ قسمت خودتان انجام دهید یا شاید خوشحالتتر بشوید که در قسمت دیگری از سازمان کار کنید. نظر خودتان چیست؟
- ت. اگر آنچه شما ترجیح می دهید با فرهنگ قسمت سازگار ولی با سازمان متفاوت است در موقعیتی مشابه موقعیت مشخص شده در بند «ب» هستید، چه کاری انجام خواهید داد؟
- ث. در آخر آنچه شما ترجیح میدهید با آنچه بین قسمت و سازمان مشترک است ، تفاوت دارد ، به نظر میرسد شما مشکل دارید. آیا واقعا با افراد اطراف خودتان جور نیستید؟ اگر این طور است احتمالا (من نمیتوانم تضمین کنم) کار در سازمان دیگری شما را خوشحالتتر خواهد کرد.

آنچه شما از این نوع تجزیه و تحلیل برداشت میکنید بسته به خودتان است ، اما مهم این است که آن را جدی بگیرید و هرازگاهی آن را انجام دهید. سازمانها به طور مداوم تغییر میکنند. فرهنگها توسعه می یابند. جاروهای جدیدی می آیند و متفاوت از قبل جارو میکنند و گره های قدیمی یکباره باز می شوند. مدیری که از تغییرات در فرهنگ آگاه نیست احتمالا حیران و عاجز میشود.

پیشنهاد: برای اینکه مدیر خوبی برای گروه خود باشید باید همیشه درک واقع بینانه ای از فرهنگ سازمان خود داشته باشید.

منبع : کتاب چک لیست مدیران

راهنمای علمی برای توسعه ی مهارت های مدیریت

درک رون تری

ترجمه ی عباس دهقانی