

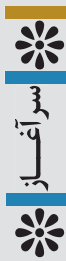
در چه شرایطی بیشترین اثربخشی را دارید؟ چه عواملی انگیزه‌های شما را تقویت می‌کنند یا نادیده می‌گیرند؟ افراد پاسخ‌های متفاوتی به این پرسش‌ها می‌دهند و این چالشی است که در کانون مدیریت خوب قرار دارد. آنچه برای مافوق یا زیردستان اثربخش است، همیشه یا الزاما در مورد شما صدق نمی‌کند.

آنچه بیش از همه ما را برای انجام کارها برمی‌انگیزد، بر نحوه برخورد ما با چالش‌ها و دشواری‌های کاری و زندگی هم اثر می‌گذارد. عده‌ای برای برد بازی می‌کنند و جمعی دیگر برای بازنده نشدن. آن‌ها را که برای برد بازی می‌کنند، افراد «ارتقامحور» و آن‌ها را که برای بازنده نشدن بازی می‌کنند افراد «پیشگیری‌محور» می‌نامند. افراد ارتقامحور به راحتی از فرصت‌ها استفاده می‌کنند، دوست دارند سریع عمل کنند، رویاهای بزرگ دارند و افکارشان خلاقانه است. البته همه این استفاده از فرصت، کار سریع و تفکر مثبت، موجب می‌شود این افراد در معرض خطاهای بیشتر باشند و کمتر در مسیر انجام کار تأمل و فکر کنند. برای افراد ارتقامحور، بدترین اتفاق فرصتی است که استفاده نشده باشد، پاداشی است که به دست نیامده باشد و پیشرفتی است که با شکست روبه‌رو شده باشد.

برعکس، افراد پیشگیری‌محور، اهداف خود را با چشم مسئولیت می‌بینند و تمرکزشان بر این است که در امان باشند. آن‌ها نگران هستند که اگر به اندازه کافی سختکوشی یا مراقبت نکنند، اتفاق ناگواری بیفتد. آن‌ها نگران هستند و طوری بازی می‌کنند که بازنده نباشند، به آنچه در اختیار دارند تکیه بزنند و وضع موجود را حفظ کنند. این افراد غالبا از خطرپذیری فرار می‌کنند، اما کارشان هم جامع‌تر، دقیق‌تر و وارسی شده‌تر است. برای کسب موفقیت، به آرامی و با احتیاط کار می‌کنند. آن‌ها معمولاً متفکرانی خلاق نیستند، اما ممکن است از مهارت‌های تحلیلی و حل مشکل در سطح عالی برخوردار باشند. در حالی که افراد ارتقامحور ایده‌های زیادی، خوب یا بد، تولید می‌کنند، غالبا برای یک فرد پیشگیری‌محور طول می‌کشد تا به تفاوت بین ایده خوب و بد پی ببرد.

شما از کدامین دسته هستید؟ فکر می‌کنید کدامین گروه برای سازمان و مدرسه‌تان بهتر و مفیدتر است؟ اگر رئیس پیشگیری‌محور و کارمند ارتقامحور باشد، چه اتفاقی می‌افتد؟ اگر رئیس ارتقامحور و کارمند پیشگیری‌محور باشد، چطور؟

در مجموع، با وجود امکان بالقوه تعارض و ارتباط ضعیف بین افراد ارتقامحور و پیشگیری‌محور، وجود این دو گروه شخصیت برای موفقیت هر سازمانی حیاتی است. کارها و فعالیت‌های ما و گروه‌هایی که با ما کار می‌کنند، باید در نوآوری و حفظ آنچه از نظر سرعت و دقت نتیجه‌بخش است، ممتاز باشد. رمز این کار، شناخت و پذیرش نوع شخصیت خودمان و همکارانمان و به کارگیری بهترین توانایی‌های هر کدام از ماست.



مدیران دورنگه

|| سردبیر ||