

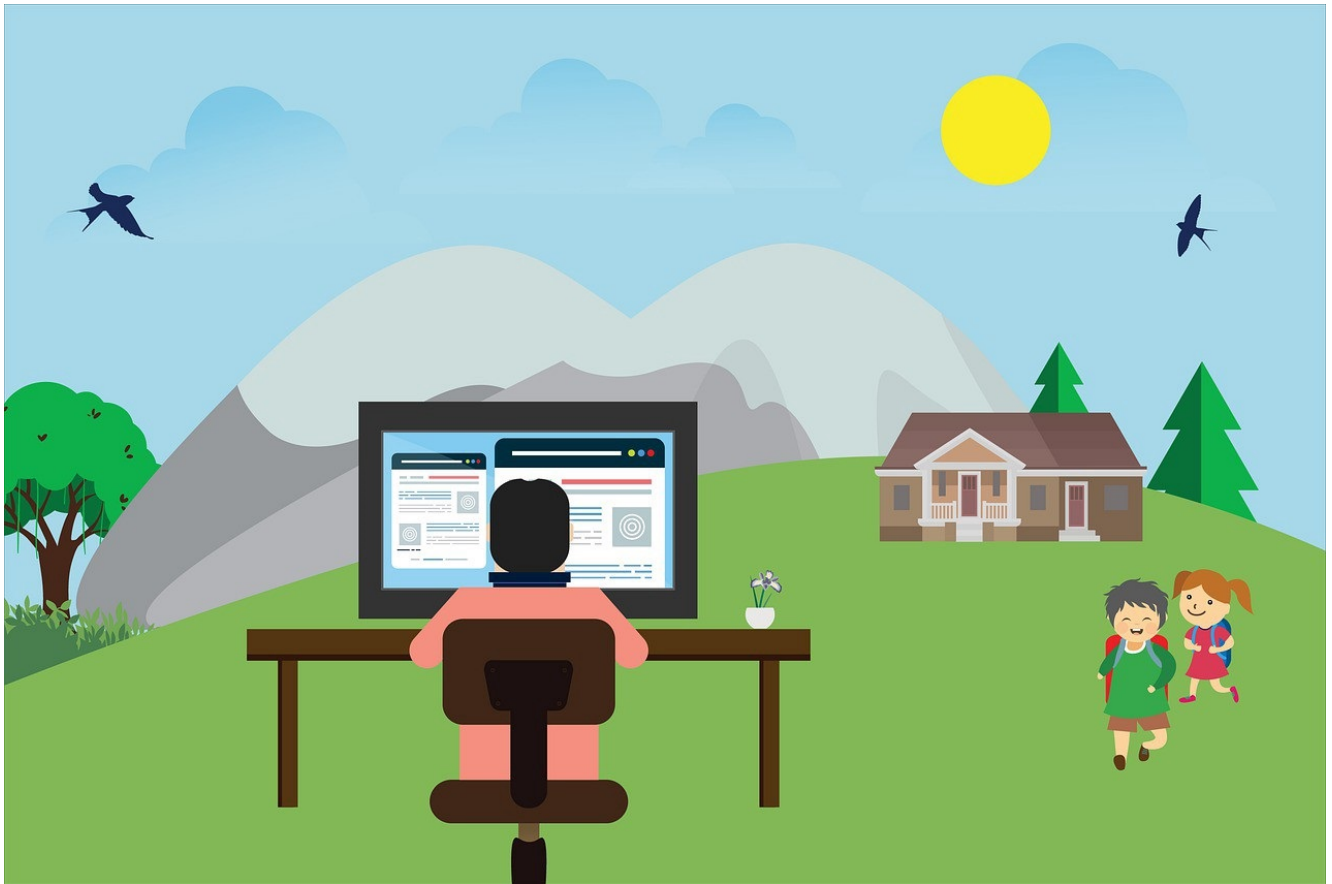
دورکاری چگونه باعث تضعیف ناخواسته روابط ما با همکاران می‌شود؟ - دیجیاتو

تینا پورشاهید | دوشنبه، ۰۳ آذر ۱۳۹۹

برخی معتقدند که دورکاری در شرایط همه گیری کرونا تاثیر منفی زیادی روی روابط کاری بین همکاران و مدیران شرکت‌ها گذاشته است. ارتباطات مجازی و غیرکلامی سوبرداشت‌ها و سوتفاهم‌هایی زیادی را به وجود می‌آورد که می‌تواند روی خروجی کار نیز تاثیر منفی بدی بگذارد. در این مطلب، راهکارهایی برای بهبود روابط کاری در شرایط دورکاری ارائه شده است.

یکی از مشکلات کارمندان دور کار، سوتفاهم، سو برداشت و در واقع مشکلات ارتباطی است. در ارتباطات مجازی، افراد چهره به چهره با یکدیگر در ارتباط نیستند و از هر متن و نوشته‌ای در فضای مجازی ممکن است برداشت‌های اشتباهی داشته باشند که روی روابط کاری تاثیر منفی بسیاری [می‌گذارد](#).

«کارسون تیت» نویسنده کتاب «چگونه می‌توان هر کاری را به شغل رویایی تبدیل کرد؟» معتقد است ذهن انسان معمولا گرایش زیادی به سو برداشت و تمرکز روی نکات منفی دارد. همین ویژگی باعث می‌شود در ارتباط مجازی نیز به اشتباه از رفتارهای دیگران برای خود داستان‌های منفی بیافد و استرس بی‌مورد ایجاد کند.



اگر به داستان‌های منفی و سو برداشت‌هایی که ذهن انسان به اشتباه برای خودش می‌سازد، بیش از حد اهمیت بدهیم؛ در روابطمان با دیگران دچار مشکلات جدی خواهیم شد. برخی افراد آنقدر به برداشت‌های اشتباه ذهنی خود بها می‌دهند که نمی‌توانند به کار خود ادامه بدهند و دچار مشکلات جدی می‌شوند.

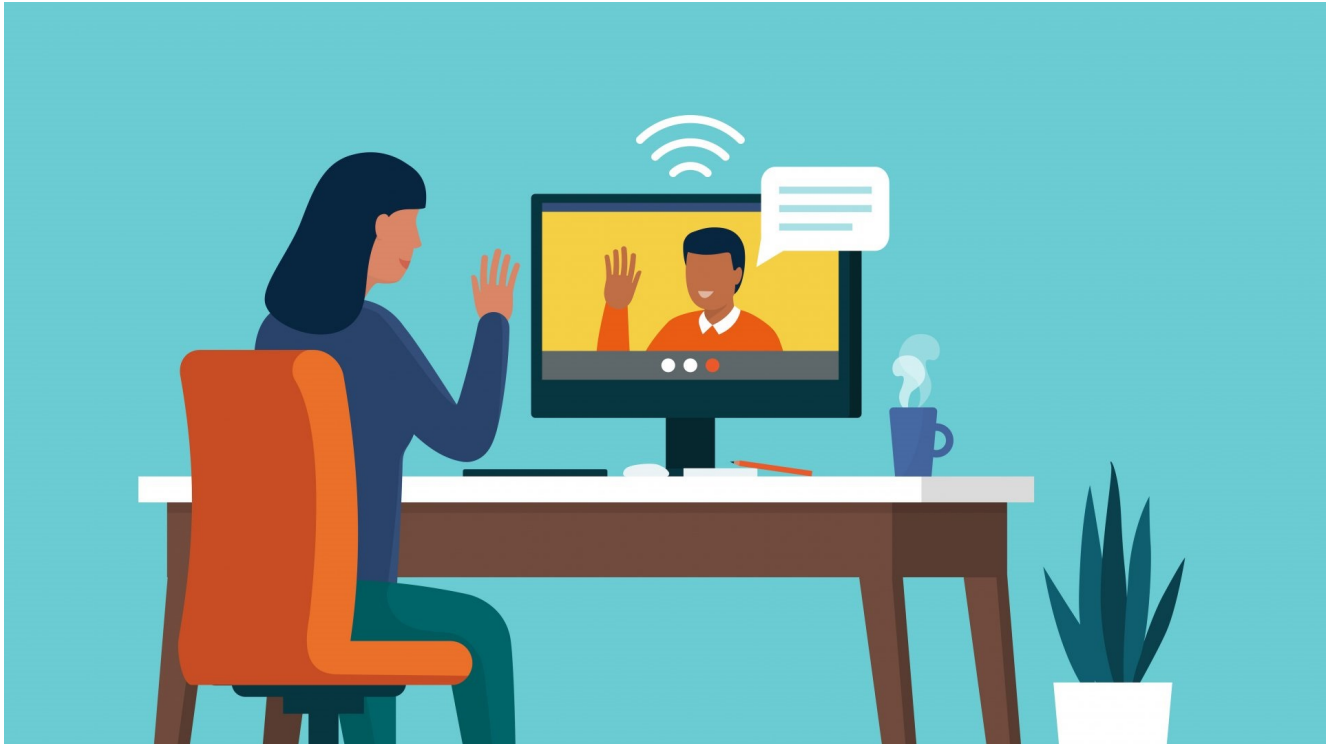
سوال مهم این است که در چنین شرایطی چه باید کرد و چگونه باید از سو برداشت‌های ذهنی خلاص شویم؟ قبل از آنکه گرفتار سو برداشت شوید، بهتر است کمی تامل کرده و از خودتان بپرسید چه اتفاقی افتاده است؟ کارسون تیت می‌گوید:

«به واقعیت اهمیت بدهید. به مواردی که قابل مشاهده و اندازه‌گیری هستند، توجه کنید. ببینید دقیقاً چه اتفاقی افتاده است. گاهی اوقات خود فرد نمی‌تواند شخصاً چنین شفاف‌سازی انجام بدهد و همکار یا دوست خوب می‌تواند در چنین شرایط کمک کند.»

هر یک از کارمندان، سبک فکری و کاری منحصر به فردی دارند. درک این سبک رفتاری و کاری به شما کمک می‌کند بتوانید یکدیگر را بهتر درک کنید و تعامل بیشتری با یکدیگر داشته باشید. کارسون تیت به چهار سبک رفتاری در محیط کار اشاره می‌کند:

1- گروه اول افرادی هستند که به الویت‌ها توجه می‌کنند. افرادی منطقی، اهل تحلیل و داده محور که روی اهداف و نتایج متمرکز می‌شوند.

- 2- گروه دوم افراد برنامه ریز هستند. کارمندانی که رفتار سازمان یافته‌ای دارند و با برنامه ریزی کارها را پیش می‌برند و عموماً در مورد جزئیات صحبت می‌کنند.
- 3- گروه سوم افرادی که در مسئولیت‌هایی مانند تیم پشتیبانی و روابط عمومی فعالیت می‌کنند و در تعامل با دیگران رفتار خونگرمی دارند و اهل ارتباط هستند.
- 4- گروه چهارم افراد بصری هستند. کارمندانی که با کمک تصاویر می‌توانند فکر کنند و به جزئیات اهمیت می‌دهند.



وقتی سبک فکری همکار خود را بشناسید، درک بهتری نسبت به یکدیگر داشته و با سو تفاهم کمتری می‌توانید کار کنید.

کارسون تیت می‌گوید:

«از طریق متن ایمیل همکاران خود می‌توانید به سرخ‌های خوبی در مورد سبک رفتاری آنها دست پیدا کنید. به عنوان مثال، افرادی که به الویت بندی اهمیت نمی‌دهند، معمولاً اهل گفتگو نیستند و ایمیل آنها عموماً کوتاه و حاوی نکات مهم است. افراد برنامه ریز به جزئیات اهمیت می‌دهند و برای هر کاری مهلت انجام کار مشخص می‌کنند. در ایمیل افرادی که در بخش روابط عمومی و پشتیبانی کار می‌کنند، احوال پرسی و سلام گرمی دیده می‌شود. افراد بصری نیز عموماً از نداشتن زمان کوتاه برای انجام کار عذرخواهی می‌کنند.»



براساس نظر تیت نباید با همه افراد با یک روش مشابه برخورد کنیم. در محیط کار، افراد روحیه‌ها و سبک‌های کاری متفاوتی دارند و برای آنکه بتوانیم روابط خوبی با یکدیگر داشته باشیم، باید بتوانیم مدیریت درستی روی روابطمان با توجه به سبک شخصیتی طرف مقابل در پیش بگیریم.

مثلا ممکن است به اشتباه رفتار همکار خود را نوعی بی‌احترامی به خودمان تلقی کنیم. همین برداشت اشتباه باعث سوء تفاهم می‌شود و این احتمال وجود دارد ما نیز بخواهیم رفتار مشابهی را با او در پیش بگیریم و مشکلات بیشتری درست کنیم.

مثلا تصور کنید یکی از همکاران شما فردی بصری است و مهلت انجام کار را رعایت نمی‌کند. ممکن است شما از رفتار وی چنین برداشتی داشته باشید که او برای وقت شما ارزش قایل نیست. ما معمولا انتظار داریم دیگران مطابق میل خودمان با ما رفتار کنند؛ اما در عمل این اتفاق نمی‌افتد.

تیت معتقد است:

«همه افراد دنیا را مثل ما نمی‌بینند. در جلسه رونمایی محصولات، برخی ابتدا با مخاطب ارتباط می‌گیرند و سپس به توضیح محصول می‌پردازند. برخی دیگر از همان بدو امر محصول را رونمایی می‌کنند. برخی ممکن است عملکرد گروه اول را که گپ زدن و اتلاف وقت تلقی کنند و چنین برخوردی را بی‌احترامی به خود بدانند. در صورتی که واقعا اینطور نیست. سبک رفتاری افراد مختلف، متفاوت است.»

تیت پیشنهاد می‌کند که از قانون نقره در چنین شرایطی کمک بگیرید. براساس قانون نقره، باید با دیگران همان طوری رفتار کنیم که می‌خواهند با آنها رفتار شود. تیت می‌گوید:

«باید بپذیرید که دیگران ممکن است به همان روشی که شما کار می‌کنید، واقعا کار نکنند. عملکرد افراد متفاوت است. ارتباطات خود را براساس همین تفاوت‌ها شکل دهید. با درک سبک رفتاری و طرز فکر افراد، سعی کنید روابط قوی‌تر و بهتری با آنها برقرار کنید.»

چنین رویکردهایی به افزایش بهره‌وری در محل کار کمک می‌کند. باید به یکدیگر کمک کنیم تا کارایی تیم کاری افزایش پیدا کند و هر کسی بتواند در اوج توانمندی‌های خود در مجموعه فعالیت کند. با شناخت بیشتر یکدیگر می‌توان شرایط بهتر و سازگارتری را در محیط کار ایجاد کرد.

تیت معتقد است کارمندان باید به سبک‌های شخصیتی و رفتاری یکدیگر در محیط کار احترام بگذارند تا هر دو طرف بتوانند در کار رشد کنند.

[دیجیاتو](#)