



به همراه معرفی تست هوش هیجانی بار آن

قطب‌ینو

Q O T B I N O . C O M

۱۴۰۳ مهر • Oct 2024

مدیریت مؤثر بر منابع انسانی

شماره ۱۷ • No.17

مدیریت احساسات در محیط کار • چالش‌های فرهنگ سازمانی در جذب نیرو • مقابله با همکار زیرآبزن





قطب‌ینو

ارزیابی دقیق، جهت دقیق

مجری ارزیابی های فردی و سازمانی بر بستر اینترنت

۰۲۱-۸۸۵۴۹۱۴۴

INFO@QOTBINO.COM

WWW.QOTBINO.COM

ماهنامه قطبینو

ارزیابی دقیق، جهت دقیق

فهرست مطالب

۴	پیام ناشر
۵	چگونه احساساتم را در محیط کار مدیریت کنم؟
۱۳	۱۴ راهکار هوشمندانه برای مقابله با همکار زیرآب زن
۲۰	چالش‌های فرهنگ سازمانی در جذب و استخدام
۲۶	آیا ارزش‌های فردی شما با ارزش‌های سازمان در تناسب است؟
۳۸	تست هوش هیجانی بار آن (Bar-On) 

تهیه شده در واحد محتوای قطبینو

تهران - خیابان مطهری - خیابان کوه نور - کوچه ششم - پلاک ۴ - واحد ۱

۰۲۱-۸۸۵۴۹۱۴۴

INFO@QOTBINO.COM

"شخصیت را استخدام کنید؛ مهارت را می‌توان آموزش داد"



«پیتر شوتز»

مدیرعامل سابق پورشه



چگونه احساساتم را در محیط کار مدیریت کنم؟

در دنیای امروزی که با فشارهای روزافزون و تغییرات سریع همراه است، توانایی مدیریت احساسات بیش از هر زمان دیگری اهمیت پیدا کرده است. زیرا مدیریت احساسات یکی از مهارت‌های حیاتی برای موفقیت و رضایت در زندگی شخصی و حرفه‌ای محسوب می‌شود. افراد با این مهارت می‌توانند بجای واکنش‌های هیجانی و ناگهانی، با رویکردی سنجیده و منطقی به موقعیت‌های دشوار پاسخ دهند. از این رو احساسات، بخشی جدانشدنی و بسیار مهم از وجود هر انسانی است که هرگز نمی‌توان آن را از وجود انسان حذف نمود.

برخی از افراد به اشتباه می‌گویند که برای بهتر شدن تصمیمات در زندگی لازم است تا احساسات مورد سرکوب قرار بگیرند. اما این یک دید کاملاً اشتباه است. بلکه باید هر انسان سالمی احساسات خودش را به موقع ابراز نماید و مهارت مدیریت احساسات را نیز در خود تقویت نماید. بدین سبب با داشتن توانایی مدیریت احساسات به راحتی می‌توانید بر روی واکنش‌هایی که تحت اختیاراتان نیست، کنترل داشته باشید. ما در این مقاله می‌خواهیم به‌طور اختصاصی‌تر در مورد اهمیت و مدیریت احساسات در محیط کار با شما صحبت کنیم، پس با ما همراه باشید.

مدیریت احساسات یعنی چه؟

بدون شک مدیریت احساسات در محیط کار یکی از مهم‌ترین مهارت‌ها برای موفقیت و حفظ تعادل حرفه‌ای است. به عبارتی مدیریت احساسات به معنای توانایی شناخت، کنترل و ابراز صحیح احساسات در موقعیت‌های مختلف و ایجاد تعادل بین احساسات و منطق در تصمیم‌گیری‌ها و رفتارها است. این مهارت به افراد این امکان را می‌دهد تا در مواجهه با چالش‌ها، فشارها و تعارضات کاری، شرایط پراسترس و ناامیدکننده، با خونسردی، کنترل و تفکر منطقی عمل نمایند و بجای غرق شدن در احساسات منفی، راه‌حل‌های مؤثرتری برای مشکلات بیابند. به‌طوری که این مهارت به شما کمک می‌کند تا بجای واکنش‌های سریع و هیجانی، با رویکردی منطقی و آرام به مشکلات و چالش‌ها بپردازید. مدیریت احساسات در محیط کار، نه تنها به بهبود روابط با همکاران و مدیران کمک می‌نماید، بلکه بهره‌وری و رضایت شغلی را نیز افزایش می‌دهد. علاوه بر این، مدیریت احساسات در زندگی شخصی نیز اهمیت بسیاری دارد و به بهبود روابط، افزایش بهره‌وری و حفظ سلامت روان و جلوگیری از بروز مشکلاتی مانند استرس، افسردگی و فرسودگی شغلی کمک می‌کند. بدین سبب با یادگیری، تمرین و توسعه این مهارت، می‌توانید کیفیت زندگی خود را بهبود ببخشید و از تنش‌های غیرضروری دوری نمایید و به اهداف بلندمدت خود با ذهنی روشن و متعادل دست یابید.



احساسات منفی رایج در محیط کار

احساسات منفی رایج در محیط کار می‌توانند تأثیرات منفی زیادی بر روی عملکرد فردی، روابط تیمی و سلامت روانی کارکنان داشته باشند. شناخت این احساسات و درک علل آن‌ها می‌تواند به ایجاد راهکارهای مؤثر برای مدیریت و کاهش آن‌ها کمک نماید. در ادامه، به برخی از احساسات منفی رایج در محیط کار اشاره می‌کنیم:

بی‌تفاوتی:

بی‌تفاوتی به دلیل تکراری بودن کارها، عدم چالش‌های جدید و یا عدم شفافیت در نقش‌ها و مسئولیت‌ها به وجود می‌آید. این احساس می‌تواند منجر به کاهش انگیزه و کیفیت کار گردد.

تنهایی:

احساس تنهایی ممکن است از عدم ارتباطات اجتماعی کافی، کمبود تعامل با همکاران و یا احساس عدم پذیرش در تیم ناشی شود. این احساس می‌تواند به کاهش رضایت شغلی و احساس انزوا منجر گردد.

استرس:

استرس یکی از احساسات منفی شایع در محیط کار است که معمولاً به علت فشار کاری، حجم بالای وظایف و ضرب‌الاجل‌های فشرده به وجود می‌آید. استرس می‌تواند منجر به کاهش بهره‌وری، خستگی و مشکلات جسمانی و روانی مانند سردرد و اضطراب شود.

اضطراب:

اضطراب در محیط کار ممکن است به دلیل عدم اطمینان از آینده شغلی، تغییرات سازمانی و یا فشارهای ناشی از وظایف مهم به وجود بیاید. این احساس می‌تواند موجب کاهش اعتمادبه‌نفس، اختلال در تمرکز و نارضایتی از کار گردد.

عصبانیت:

عصبانیت معمولاً به علت تضادهای بین فردی، نارضایتی از نحوه مدیریت و یا مشکلات در برآورده کردن انتظارات شغلی به وجود می‌آید. این احساس می‌تواند باعث بروز درگیری‌های داخلی و کاهش روحیه تیمی شود.

ناامیدی:

ناامیدی ممکن است از عدم پیشرفت، کمبود تشویق و حمایت و یا عدم تحقق اهداف شغلی به وجود بیاید. این احساس می‌تواند منجر به کاهش انگیزه، افت عملکرد و حتی تصمیم به ترک شغل شود.



۱۰ راهکار ساده برای مدیریت احساسات در محیط کار

شناخت و پذیرش احساسات خود

شناخت و پذیرش احساسات خود در محیط کار یکی از ارکان کلیدی و مؤثر مدیریت احساسات به حساب می‌آید. این فرآیند شامل شناسایی دقیق احساسی است که در موقعیت‌های مختلف از جمله استرس، خشم و یا اضطراب تجربه می‌نمایید. از این‌رو، با پذیرش این احساسات بجای سرکوب یا نادیده گرفتن آن‌ها، می‌توانید بهتر به علت‌های بنیادی آن‌ها پی ببرید و استراتژی‌های مناسب برای مدیریت آن‌ها تدوین کنید.

همچنین این شناخت به شما این امکان را می‌دهد تا با دیدی واضح‌تر و کنترل‌شده‌تر به موقعیت‌های دشوار پاسخ دهید، تعاملات حرفه‌ای مؤثرتری داشته باشید و تصمیم‌گیری‌های بهتری انجام دهید. درنهایت، پذیرش و درک احساسات خود به ایجاد محیط کار مثبت‌تر و کاهش تعارضات کمک می‌کند و به شما این امکان را می‌دهد که با استقامت و آرامش بیشتری به چالش‌ها و فرصت‌های محیط کار بپردازید.



تمرکز بر تنفس و آرام‌سازی

تمرکز بر تنفس و آرام‌سازی یکی از مؤثرترین روش‌ها برای مدیریت احساسات در محیط کار محسوب می‌شود. زمانی که با موقعیت‌های پراسترس یا چالش‌برانگیز روبه‌رو می‌شوید، استفاده از تکنیک‌های تنفس عمیق و آرام‌سازی می‌تواند به شما کمک نماید تا به سرعت حالت آرام‌تری پیدا کنید و کنترل بهتری بر احساسات خودتان داشته باشید. با تنفس عمیق، شما قادر خواهید بود تا تنش‌های جسمی و ذهنی را کاهش دهید و به حالت تمرکز و آرامش دست یابید.

این تکنیک‌ها به ویژه در لحظات بحرانی یا هنگام تصمیم‌گیری‌های مهم، می‌توانند به شما کمک داشته باشند تا از واکنش‌های هیجانی جلوگیری کنید و با دیدی روشن‌تر و منطقی‌تر به مسائل بپردازید. درنتیجه، تمرکز بر تنفس و آرام‌سازی به بهبود عملکرد شغلی، کاهش استرس و ایجاد محیط کار مثبت‌تر کمک می‌نماید.

تغییر زاویه دید

تغییر زاویه دید در مدیریت احساسات در محیط کار به معنای بازنگری در موقعیت‌ها و چالش‌ها از چشم‌اندازهای مختلف است تا بتوانید با دیدی مثبت‌تر و سازنده‌تر به آن‌ها بپردازید. هنگامی که با وضعیت‌های دشوار یا فشارهای کاری مواجه می‌شوید، تغییر زاویه دید می‌تواند به شما کمک نماید تا مشکلات را از جنبه‌های متفاوت بررسی کنید و فرصت‌های جدیدی برای حل آن‌ها پیدا نمایید. با تمرکز بر جنبه‌های مثبت و نقاط قوت موقعیت، می‌توانید احساسات منفی خودتان را کاهش دهید و بجای نگرانی و اضطراب، به راه‌حل‌های عملی و اثربخش دست یابید. درنتیجه، این رویکرد به شما این امکان را می‌دهد که با دیدی بازتر و انعطاف‌پذیرتر با چالش‌ها روبه‌رو شوید و بهبود عملکرد و رضایت شغلی خود را افزایش دهید.

مدیریت زمان و اولویت‌ها

مدیریت زمان و اولویت‌ها یکی از عناصر کلیدی در مدیریت احساسات در محیط کار به حساب می‌آید که به شما کمک می‌کند تا از فشارها و استرس‌های ناشی از حجم بالای کار جلوگیری نمایید. با تعیین اولویت‌ها و تنظیم برنامه‌ریزی مناسب برای انجام وظایف، می‌توانید بار کاری خود را به شکل مؤثرتری مدیریت کرده و از احساس آشفتگی و مضطرب شدن‌تان بکاهید. این روش به شما این امکان را می‌دهد که بجای پراکندگی و اضطراب، تمرکز بیشتری بر روی کارهای مهم و ضروری داشته باشید.

بنابراین با استفاده از ابزارهای مدیریت زمان مانند فهرست‌های کاری و تقویم‌های برنامه‌ریزی، می‌توانید به وضوح از میزان پیشرفت خود مطلع شده و احساس کنترل بیشتری بر وظایف خودتان داشته باشید. درنتیجه، این نوع سازماندهی نه تنها به کاهش استرس و بهبود کیفیت کار کمک می‌کند، بلکه باعث افزایش رضایت شغلی و بهبود مدیریت احساسات در محیط کار می‌شود.

تفکر منطقی و مثبت‌اندیشی، ابزارهای قدرتمندی برای مدیریت احساسات در محیط کار هستند که به شما کمک می‌کنند تا در مواجهه با چالش‌ها و فشارهای روزمره، با دیدی روشن‌تر و سازنده‌تر عمل نمایید. با تفکر منطقی، می‌توانید مسائل را به‌طور معقول تحلیل نموده و از واکنش‌های هیجانی و ناپایدار جلوگیری کنید. این تحلیل منطقی به شما امکان می‌دهد تا مشکلات را به بخش‌های قابل مدیریت تقسیم کرده و راه‌حل‌های اثربخش‌تری بیابید. در کنار این، مثبت‌اندیشی به شما کمک خواهد کرد تا بر جنبه‌های مثبت موقعیت تمرکز نمایید و از احساسات منفی مانند اضطراب و ناامیدی بکاهید. درنهایت، با تمرین این دو رویکرد، قادر خواهید بود با اطمینان بیشتری به مسائل نگاه کنید و بهبود کیفیت کار و رضایت شغلی خودتان را افزایش دهید.

گفت‌وگو و ارتباط مؤثر

گفت‌وگو و ارتباط مؤثر در مدیریت احساسات در محیط کار نقش حیاتی دارد و به ایجاد محیطی حمایتی و سازنده کمک می‌کند. برقراری ارتباط باز و صادقانه با همکاران و مدیران به شما این امکان را می‌دهد که احساسات و نگرانی‌های خود را به‌طور تأثیرگذار بیان نمایید و درک بهتری از موقعیت‌های مختلف پیدا کنید. با استفاده از مهارت‌های گوش دادن فعال و ابراز نظر به‌طور محترمانه، می‌توانید از بروز سوء تفاهات و تعارضات جلوگیری کرده و روابط مثبت‌تری برقرار سازید. ارتباط مؤثر همچنین به شما کمک می‌نماید تا بازخورد سازنده دریافت کنید و با همکاری و همفکری، به حل مشکلات و چالش‌های محیط کار بپردازید. درنتیجه، این نوع تعاملات به کاهش استرس و افزایش رضایت شغلی کمک کرده و به مدیریت بهتر احساسات در محیط کار منجر می‌گردد.

مرزهای کاری و تعادل زندگی

برقراری مرزهای کاری و تعادل بین کار و زندگی شخصی یکی از اصول اساسی مدیریت احساسات در محیط کار به حساب می‌آید که به حفظ سلامت روان و کاهش استرس کمک می‌کند. با تعیین مرزهای مشخص بین زمان‌های کاری و زمان‌های استراحت، می‌توانید از نفوذ فشارهای شغلی به زندگی شخصی خود جلوگیری کنید و به خودتان زمان کافی برای استراحت و تجدید قوا اختصاص دهید. این تعادل به شما این امکان را می‌دهد که با انرژی و تمرکز بیشتری به وظایف خود بپردازید و از احساسات منفی ناشی از کار مفرط و فرسودگی شغلی بکاهید. همچنین، با رعایت این مرزها، می‌توانید به بهبود کیفیت زندگی و افزایش رضایت شغلی دست یابید و احساسات خودتان را به‌طور ثمربخش و مفید مدیریت نمایید.

نوشتن احساسات

نوشتن احساسات یکی از تکنیک‌های نتیجه‌بخش و مفید در مدیریت احساسات در محیط کار به شمار می‌رود که به شما کمک می‌کند تا به‌طور منظم و ساختارمند احساسات خود را پردازش و تحلیل نمایید. با ثبت تجربیات و احساسات روزانه در یک دفترچه یا روزنامه، می‌توانید به وضوح بیشتری به الگوهای احساسی خودتان پی ببرید و عوامل مؤثر بر آن‌ها را شناسایی کنید. این فرآیند به شما این امکان را می‌دهد که به‌صورت آگاهانه و بدون قضاوت، احساسات خود را بررسی کرده و راهکارهایی برای مدیریت آن‌ها پیدا نمایید. همچنین، نوشتن احساسات به کاهش فشار عاطفی و جلوگیری از انباشت استرس کمک می‌کند و به شما این امکان را می‌دهد که با ذهنی آرام‌تر و متمرکزتر به مسائل و چالش‌های محیط کار بپردازید.

پشتیبانی اجتماعی

پشتیبانی اجتماعی در محیط کار نقش حیاتی در مدیریت احساسات ایفا می‌نماید و به ایجاد یک محیط حمایتی و تقویت روحیه کمک می‌کند. ارتباط با همکاران، مدیران و شبکه‌های حرفه‌ای می‌تواند منبع ارزشمندی از حمایت عاطفی و عملی باشد که به شما این امکان را می‌دهد تا با چالش‌ها و فشارهای محیط کار به‌طور مؤثرتری مقابله کنید. بدین سبب با ایجاد روابط مثبت و تقویت تعاملات اجتماعی، می‌توانید از مشاوره، راهنمایی و انگیزه‌های دیگران بهره‌مند شوید و احساس تنهایی و استرس را کاهش دهید. این پشتیبانی اجتماعی به بهبود سلامت روان و افزایش رضایت شغلی کمک کرده و به شما امکان می‌دهد که با انرژی و اعتمادبه‌نفس بیشتری به وظایف خودتان بپردازید.

پذیرش تغییرات و بهبود کمال‌گرایی

پذیرش تغییرات و بهبود کمال‌گرایی از اصول مهم در مدیریت احساسات در محیط کار است که به شما کمک می‌کند تا با انعطاف‌پذیری و آرامش بیشتری با چالش‌ها و نوسانات شغلی روبه‌رو شوید. تغییرات اجتناب‌ناپذیرند و توانایی سازگاری با آن‌ها بدون فشار اضافی، کلید کاهش استرس و حفظ سلامت روان است. علاوه بر آن، رهایی از کمال‌گرایی و پذیرش اینکه نمی‌توان همه چیز را به‌طور کامل و بی‌نقص انجام داد، به کاهش فشار و اضطراب کمک می‌کند. بدین سبب با تمرکز بر پیشرفت مداوم بجای دستیابی به کمال مطلق، می‌توانید با نگرشی مثبت و واقع‌بینانه به وظایف خود بپردازید و از احساسات منفی مانند ناامیدی و خستگی جلوگیری نمایید. درنهایت، این رویکرد به ایجاد محیط کار متعادل‌تر و افزایش رضایت شغلی و شخصی شما منجر خواهد شد.

مزایای مدیریت احساسات

بهبود روابط بین‌فردی

بهبود روابط بین‌فردی یکی از مزایای کلیدی مدیریت احساسات است که به تقویت تعاملات مثبت و مؤثر در محیط کار کمک می‌کند. با توانایی کنترل و ابراز صحیح احساسات، می‌توانید با همکاران، مدیران و مشتریان به‌طور تأثیرگذارتری ارتباط برقرار کنید و از بروز تعارضات و سوءتفاهم‌ها جلوگیری نمایید. مدیریت احساسات به شما این امکان را می‌دهد که با آرامش و احترام به نظرات و احساسات دیگران پاسخ دهید و محیطی حمایتگر و همکارانه ایجاد کنید. این بهبود در روابط بین‌فردی نه تنها به کاهش استرس و بهبود کیفیت کار کمک می‌کند، بلکه به تقویت اعتماد و همکاری متقابل نیز منجر می‌شود که درنهایت به افزایش رضایت شغلی و موفقیت حرفه‌ای شما کمک خواهد نمود.

افزایش بهره‌وری و تمرکز

مدیریت احساسات به‌طور مستقیم به افزایش بهره‌وری و تمرکز در محیط کار کمک می‌کند. با توانایی کنترل و تنظیم احساسات، می‌توانید از حواس‌پرتی‌های ناشی از استرس، اضطراب و یا خشم جلوگیری کرده و بر روی وظایف خود متمرکز شوید. این مهارت به شما امکان می‌دهد تا با آرامش و وضوح ذهنی بیشتری به برنامه‌ریزی و اجرای کارها بپردازید و با کاهش احساسات منفی، انرژی بیشتری برای انجام وظایف داشته باشید. درنتیجه، با مدیریت مؤثر احساسات، می‌توانید به بهبود کیفیت کار، افزایش کارایی و رسیدن به اهداف شغلی خود با بهره‌وری بالا دست یابید.

کاهش استرس و اضطراب

با توانایی شناسایی و تنظیم احساسات خود، می‌توانید به‌موقع واکنش‌های هیجانی و فشارهای روحی را کنترل کرده و از تبدیل آن‌ها به استرس‌های مزمن جلوگیری نمایید. استفاده از تکنیک‌های مدیریت احساسات، مانند تنفس عمیق و تفکر منطقی، به شما این امکان را می‌دهد که در موقعیت‌های پرتنش با آرامش بیشتری عمل کنید و به احساساتی چون اضطراب و نگرانی غلبه نمایید. این کاهش استرس به بهبود سلامت روان و افزایش رضایت شغلی منجر می‌شود و به شما کمک می‌کند تا با تمرکز و انرژی بیشتری به انجام وظایف خودتان بپردازید و کیفیت کار را بهبود ببخشید.

افزایش اعتماد به نفس

مدیریت احساسات به‌طور مؤثری در افزایش اعتماد به نفس نقش بسزایی دارد. زیرا توانایی کنترل و تنظیم احساسات به شما احساس کنترل و تسلط بر موقعیت‌ها را می‌دهد. از این‌رو، با درک و پذیرش احساسات خود، می‌توانید بجای غرق شدن در اضطراب یا تردید با اعتماد به نفس بیشتری به چالش‌ها و فرصت‌ها بپردازید. همچنین این مهارت به شما این امکان را می‌دهد تا

با وضوح بیشتری تصمیم‌گیری کنید و در موقعیت‌های دشوار با اطمینان عمل نمایید. در نتیجه، افزایش اعتماد به نفس نه تنها به بهبود عملکرد شغلی و دستیابی به اهداف کمک می‌کند، بلکه به ایجاد یک نگرش مثبت و سازنده نسبت به توانایی‌های خود و ارتقاء رضایت شغلی منجر می‌شود.

بهبود تصمیم‌گیری

مدیریت احساسات به‌طور قابل توجهی در بهبود فرآیند تصمیم‌گیری کمک دارد. زیرا توانایی کنترل احساسات به شما این امکان را می‌دهد که با دیدی روشن و منطقی به مسائل نگاه کنید. با کاهش تأثیرات منفی هیجاناتی مانند استرس و خشم، می‌توانید به تحلیل دقیق‌تر و بررسی کامل‌تری از گزینه‌های موجود بپردازید و از تصمیمات عجولانه یا احساسی جلوگیری کنید. این مهارت به شما کمک می‌نماید تا با آرامش و تفکر منطقی، به راه‌حل‌های مؤثرتری دست یابید و تصمیمات آگاهانه‌تری اتخاذ کنید که به بهبود نتایج شغلی و دستیابی به اهداف بلندمدت منجر می‌شود. در نتیجه، مدیریت احساسات به تقویت قابلیت‌های تصمیم‌گیری و ارتقاء کیفیت تصمیمات در محیط کار کمک می‌نماید.

بهبود توانایی مقابله با تغییرات

بدون شک مدیریت احساسات نقش مثبت و قابل توجهی در بهبود توانایی مقابله با تغییرات را دارد. چراکه به شما کمک می‌کند تا با انعطاف‌پذیری و آرامش بیشتری به موقعیت‌های جدید و نامعلوم واکنش نشان دهید. با توانایی کنترل احساسات منفی مانند استرس و نگرانی، می‌توانید تغییرات را به عنوان فرصت‌های رشد و توسعه ببینید و از احساسات مقاومت و اضطراب فاصله بگیرید. این رویکرد به شما امکان می‌دهد تا با ذهنی بازتر و رویکردی مثبت‌تر به تغییرات بپردازید، به سرعت با شرایط جدید سازگار شوید و راه‌حل‌های مؤثرتری برای چالش‌های ناشی از تغییرات پیدا نمایید. در نتیجه، مدیریت احساسات به ارتقاء سازگاری و موفقیت در مواجهه با تغییرات محیطی و حرفه‌ای کمک می‌کند.

حفظ سلامت روانی

مدیریت احساسات به‌طور مستقیم به حفظ سلامت روانی کمک می‌نماید. زیرا توانایی کنترل و تنظیم احساسات منفی مانند استرس، اضطراب و خشم به کاهش بار روانی و پیشگیری از بروز اختلالات روانی می‌انجامد. بدین سبب با شناخت و پذیرش احساسات خودتان و استفاده از تکنیک‌های مدیریت اثربخش، می‌توانید به راحتی با چالش‌های روزمره برخورد کرده و از انباشت تنش و فشار عاطفی جلوگیری نمایید. این رویکرد به حفظ تعادل روانی و افزایش مقاومت در برابر فشارهای محیط کار و زندگی شخصی کمک می‌کند که نتیجه آن بهبود کلی سلامت روان، افزایش رضایت از زندگی و تقویت توانایی مقابله با مشکلات می‌باشد.

تقویت هوش هیجانی

مدیریت احساسات نقش کلیدی در توسعه هوش هیجانی ایفا می‌کند. چراکه به شما کمک می‌نماید تا مهارت‌های شناخت، درک و کنترل احساسات خود و دیگران را تقویت کنید. با توانایی مدیریت مؤثر احساسات، می‌توانید به‌طور بهتری به نیازها و واکنش‌های عاطفی دیگران پاسخ دهید و ارتباطات خودتان را بهبود ببخشید. این مهارت‌ها به شما این امکان را می‌دهد که در موقعیت‌های اجتماعی و حرفه‌ای با درک عمیق‌تری از احساسات دیگران عمل کرده و روابط مثبت‌تری برقرار سازید. توسعه هوش هیجانی از طریق مدیریت احساسات به بهبود تعاملات بین‌فردی، افزایش همدلی و تقویت توانایی‌های رهبری و همکاری کمک می‌کند که در نهایت به موفقیت و رضایت شغلی و شخصی شما منجر می‌گردد.



پیشگیری از فرسودگی شغلی

پیشگیری از فرسودگی شغلی یکی از مزایای اصولی در مدیریت احساسات به شمار می‌رود که با توانایی کنترل و تنظیم احساسات منفی، می‌توانید از انباشت استرس و فشارهای شغلی جلوگیری کنید. با شناسایی و مدیریت عوامل استرس‌زا و استفاده از تکنیک‌های آرام‌سازی، می‌توانید از بروز خستگی و نارضایتی مزمن جلوگیری کرده و به حفظ انگیزه و رضایت شغلی ادامه دهید. این مهارت‌ها به شما کمک می‌کنند تا با بهبود توانایی‌های خود در مدیریت موقعیت‌های دشوار و فشارهای کاری، از تجربه فرسودگی شغلی و اثرات منفی آن بر سلامت روانی و عملکرد حرفه‌ای جلوگیری نمایید. در نتیجه، مدیریت احساسات به افزایش تاب‌آوری و ماندگاری در شغل و بهبود کیفیت زندگی کاری شما کمک شایانی می‌کند.

افزایش رضایت از زندگی

مدیریت احساسات به‌طور قابل توجهی در افزایش رضایت از زندگی کمک فراوانی دارد. زیرا توانایی کنترل و تنظیم احساسات منفی به بهبود کیفیت زندگی و ارتقاء حس خوشبختی کمک می‌کند. با شناسایی و پذیرش احساسات خود و استفاده از تکنیک‌های مدیریت متمرکز، می‌توانید با استرس و فشارهای روزمره به‌طور مؤثرتری مقابله کرده و بجای غرق شدن در احساسات منفی، بر جنبه‌های مثبت زندگی تمرکز داشته باشید. این رویکرد به شما امکان می‌دهد تا روابط مثبت‌تری برقرار کرده و از تجارب روزمره خودتان لذت بیشتری ببرید. در نهایت، با بهبود توانایی مدیریت احساسات، می‌توانید به تعادل بهتر بین کار و زندگی دست یابید و به‌طور کلی رضایت بیشتری از زندگی خودتان را تجربه نمایید.





نرم افزار جامع مدیریت کانون ها و ارزیابی

جهت اطلاعات بیشتر با ما تماس بگیرید

☎ ۰۲۱-۸۸۵۴۹۱۴۴

🌐 WWW.QOTBINO.COM

۱۴ راهکار هوشمندانه برای

مقابله با همکار زیرآب زن

آیا در محیط کار شما را به عنوان یک همکار زیرآب زن می شناسند؟! تابه حال چقدر رفتار پدیده زیرآب زنی در محیط کار شده‌اید؟ به نظر شما با همکار زیرآب زن باید چیکار کنیم؟ زیرآب زنی به معنی بد گفتن از شخصی به اشخاص دیگر است. حالا این بد گفتن می تواند گفتن حقایق باشد یا اینکه دروغ گویی و تهمت زدن به آن فرد.

ریشه کلمه زیرآب زنی یا زیرآب زدن از کجاست؟

زیرآب، در خانه‌های قدیمی تا کمتر از صد سال پیش که لوله کشی آب تصفیه شده نبود معنی داشت. زیرآب در انتهای مخزن آب خانه‌ها بوده که برای خالی کردن آب، آن را باز می کردند. این زیرآب به چاهی راه داشت و روش باز کردن زیرآب این بود که کسی درون حوض می رفت و زیرآب را باز می کرد تا لجن ته حوض از زیرآب به چاه برود و آب پاکیزه شود.

در همان زمان وقتی با کسی دشمنی داشتند. برای اینکه به او ضربه بزنند زیرآب حوض خانه اش را باز می کردند تا همه آب تمیزی را که در حوض دارد از دست بدهد. صاحب خانه وقتی خبردار می شد خیلی ناراحت می شد چون بی آب می ماند. این فرد آزرده به دوستانش می گفت: «زیرآبم را زدند.» این اصطلاح که زیر آبش را زدند ریشه از همین کار دارد که چندان دور از ذهن نبوده است.

دلایل زیرآب زنی می تواند به خاطر حسادت و یا کینه به وجود بیاید، البته در مواردی هم همکار زیرآب زن انگار مریض است و از این کار لذت می برد و یا افرادی هم هستند که پیش مدیران و یا افراد بانفوذ و رده بالا، زیرآب دیگران را به راحتی می زنند تا خودشان عزیز و محبوب شوند. زیرآب زنی معمولاً در شرکت ها و یا سازمان ها به وجود می آید و دلیلش هم این هست که افراد زیرآب زن می خواهند خودشان را با این کار به رده های بالاتر سازمانی برسانند و خودشان را پیش مدیران، خوب جلوه دهند و نورچشمی شوند.

به چه رفتارهایی زیرآب زنی می گویند؟

رفتار زیرآب زنی شامل یک مجموعه از اقدام ها از جمله خودشیروینی، اغراقگری و تخریبگری است .

• خودشیروینی:

فرد زیرآب زن در قدم اول سعی می کند اعتماد مدیر را جلب کند. او نقش یک فرد دلخواه یا مشاور دلسوز را بازی می کند و وانمود می کند که منافع مدیر در خطر و نگران راندمان کاری است و او می خواهد جلوی کارشکنی دیگران را بگیرد.

• اغراقگری:

فرد زیرآب زن به شناسایی نقاط ضعف افراد قربانی می پردازد تا از آن ها در زمان مناسب بهره ببرد. او موفقیت های افراد قربانی را به علل بیرونی و شکست هایش را به علل درونی (یعنی خود آن فرد) نسبت می دهد. او از روش های مختلفی برای زیرآب زنی استفاده می کند. مانند به رخ کشیدن تخصص خود برای از میان برداشتن رقیب، بی سواد جلوه دادن آن فرد نزد مدیر در پستی که مشغول به کار است و غیره.

• تخریبگری:

فرد زیرآب زن از طریق رفتارهایی چون غیب کردن، تهمت زدن، بدگویی و دروغ سعی می کند رقیبش را تخریب کند.

زیرآب زنی چه ویژگی هایی دارد؟

زیرآب زنی شامل مجموعه ای از ویژگی هایی چون پنهانکاری، غرض ورزی و ناحق بودن است.

پنهان کاری:

زیرآب زن کارش را در خفا انجام می‌دهد. مثلاً وقتی از مدیرش ناراضی است، مشکلاتش را با او مستقیماً حل و فصل نمی‌کند بلکه با جمع کردن افراد مخالف او سعی می‌کند به اهداف پنهانی‌اش دست یابد یا از طریق رانت و واسطه و ... زیرآب او را می‌زند. او در این زمینه بسیار زیرک است، شرایط را به خوبی می‌سنجد و توجه‌هایش را دقیق می‌چیند و گاهی طوری دست به زیرآب زنی می‌زند که فرد مورد هدف اصلاً متوجه نمی‌شود چه کسی زیرآب او را زده است.

غرض‌ورزی:

فرد زیرآب زن عمدی و با قصد و نیت قبلی این کار را انجام می‌دهد و غرض‌ورز است. یعنی با هدفی مشخص و از پیش تعیین شده دست به تخریب چهره‌ی دیگران می‌زند و سعی می‌کند رقیب دچار تنزل، حذف مقام، پُست، عایدات و جایگاهش شود.

ناحق بودن:

خوب است به این توجه کنید که زیرآب زنی به ناحق است و ارائه‌ی هر گونه گزارشی از طرف افراد سازمان یا بازرسان و افرادی که وظیفه‌ی قانونی آن‌ها گزارش موارد خلاف است زیرآب زنی تلقی نمی‌شود. چراکه آن‌ها به دنبال حذف، کاهش یا جلوگیری از کاستی‌ها و اقدامات نادرست سازمان هستند و می‌خواهند امورات و وضع موجود بهبود پیدا کند. پس می‌توان گفت در اینجا پدیده‌ی زیرآب زنی به دو بُعد مثبت و منفی تقسیم می‌شود و نیت بسیار مهم است. اگر هدف منافع شخصی باشد منفی و در صورتی که هدف رسیدن به منافع سازمانی، جمعی و ملی باشد کاری مثبت است. اما مرز بین این دو گاهی بسیار باریک و تشخیص آن بسیار سخت است.

انواع زیرآب زنی کدامند؟

۱. گزارش دروغ در مورد یک شخص:

یعنی با دلایل دروغین، کاری را که کسی انجام نداده به او نسبت داده شود یا کاری را که کسی انجام داده، از او ساقط شود.

۲. گزارش درست در مورد یک شخص:

در اینجا رفتار نادرست شخصی با حالت غلُوشده به فرد دیگری گفته می‌شود تا باعث تخریبش شود.

۳. گزارش تفسیر و قضاوت‌های خود در مورد رفتار یک شخص:

یعنی رفتارهای یک شخص بر اساس تفکرات خود، قضاوت و تفسیر منفی شود و به خاطر خراب کردن او، به دیگران گفته شود.

چطور طعمه زیرآب زنی، همکار زیرآب زن نشویم؟

چند مورد که باید به آنها توجه کنید تا قربانی زیرآب زنی همکار نشوید.

۱. همواره بنا را بر بدبینی نگذارید.

همه باید همیشه هشیار و گوش به زنگ باشیم. اما این اعتقاد به این مفهوم نیست که از همان روز اول به اطرافیان خود بدبین باشیم. اگر همکاران شما را تحویل نمی‌گیرد دو حالت دارد: یا بدخواه شما است یا واقعا سرش شلوغ است، حوصله ندارد یا آن روز خسته است.

۲. افراد موزی را بشناسید.

در این میان افراد موزی وجود دارند که شناختن این افراد به‌عنوان فرد زیرآب زن خیلی سخت است. افراد موزی نسبت به زیرآب زنان معمولی، خیلی خطرناک‌تر هستند، چون این افراد با موزی‌گری تمام به ما نزدیک می‌شوند و خودشان را یک دوست تمام‌عیار نشان می‌دهند و با همین ترفند، از کار ما و موضوعات شخصی ما با خبر می‌شوند و در یک زمان مناسب زیرآب ما را از بیخ‌و‌بن می‌زنند.

شگرد زیرآب زن موزی این است که اطلاعات واقعی را از کسی که می‌خواهد زیرآبش را بزند جمع‌آوری می‌کند و در یک زمان مناسب این موارد را آن‌قدر با ظرافت و با کمی اغراق و عالی بیان می‌کند که آدم تصور می‌کند ایشان یک فرشته است و آن شخصی که دارد زیرآبش را می‌زند یک شیطان به تمام معناست.

۳. با او (فرد زیرآب زن) ارتباط نزدیک‌تری برقرار کنید.

یعنی با او دوست شویم، رابطه‌ی صمیمانه‌تری را برقرار کنیم و به او کمک کنیم تا پیشرفت کند. بعد از صمیمیت، بررسی کنیم که آیا می‌توانیم به او کمک کنیم که رفتار بهتری داشته باشد؟ آیا بعد از صمیمیت، آن فرد رفتار زیرآب زنی‌اش را ترک می‌کند؟

ممکن است او در حق ما آن‌قدر بدی کرده باشد که بگوییم این شخص شایسته‌ی صمیمیت، دوستی و کمک ما نیست. یادمان باشد با ایجاد رابطه‌ی بهتر و صمیمانه‌تر، تنش‌های محیط اطرافمان کمتر خواهد شد. همچنین با ایجاد رابطه‌ی صمیمانه، فرد زیرآب زن خجالت زده‌ی رفتارهای منفی قبلی خود می‌گردد.

۴. با مدیر و یا همکار قابل اعتمادتان صحبت کنید.

مسائلی که حس می‌کنید و یا می‌بینید و یا شنیده‌اید که پشت سرتان گفته شده را بیان کنید؛ شاید شما قضاوت نادرستی کرده باشید و کاملاً در اشتباه باشید؛ حتی با تحقیق بیشتر ممکن است متوجه شوید اصلاً موضوع آن مدلی که فکر می‌کنید نیست. پس زود جبهه‌نگیرید و قضاوت نکنید.

۵. همکار شما فقط همکار شماست؛ مرزهای صمیمیت را رعایت کنید.

قطعا یکی از موارد مهم برای اینکه آتو دست فرد همکار زیرآب زن خود ندهیم این است که رازهای زندگی شخصی و کاری خودمان را با کسی درمیان نگذاریم. پس مرزهای صمیمیت را رد نکنید. فقط با یک نفر که مورد اعتمادتر است سربسته مشورت کنید تا از قضاوت خود مطمئن شوید.

۶. نوشتن گزارش روزانه

پیشنهاد می‌کنیم که برای خودتان یک گزارش کاری روزانه تهیه کنید و هرروز بعد از اینکه کاری را انجام دادید و یا آخر وقت این گزارش را بنویسید و در اختیار مدیر مستقیمتان قرار دهید تا مدیر شما از کارهایی که انجام می‌دهید باخبر باشد و ازطرفی هم با این کار پیشگیری می‌کنید که همکار زیرآب زن، زیرآب شما را به دلیل کم‌کاری و اهمال کاری نزند.

۷. در میان گذاشتن اطلاعات با مدیر خود

همکاران زیرآب شما را پیش مدیرتان زده است، خوب است که آن موضوع را خیلی صادقانه با مدیرتان درمیان بگذارید و از پنهان کاری و گفتن دروغ پرهیز کنید، چراکه یا مدیرتان متوجه می‌شود که شما در حال دروغ گفتن هستید یا بعداً دروغتان

به گونه‌ای بدتر بر ملا می‌شود. پس تصور نکنید که با دروغ گفتن می‌شود سروته موضوع رو هم آورد. پیشنهاد می‌کنیم با مدیر مستقیمتان مواردی را که ممکن است بعداً برای شما مشکل‌ساز شوند را درمیان بگذارید. به عبارت دیگر بهتر است، چیزی را از مدیران پنهان نکنیم و هر چیزی که مربوط به کار هست را به‌طور کامل توضیح دهیم، چون اگر شخص دیگری متوجه این موضوع شود احتمال دارد که بخواهد از این موضوع سوء استفاده کند.

۹. از انجام چنین رفتارهایی به شدت خودداری کنید.

- شوخی کردن با همکاران (مخصوصاً همکاران جنس مخالف)
- بیان نکردن رازهای خودمان
- غر زدن از کار و یا از سایر همکاران
- گله و شکایت درمورد حقوق و دستمزد یا شرح وظایف

۹. مسئولیت‌های خود را به بهترین شکل ممکن انجام دهید.

در هر کاری که هستیم می‌بایست ۱۰۰٪ مسئولیت کارمان را برعهده بگیریم و باید تمام تلاشمان را انجام دهیم تا وظایف خود را با کیفیت مناسب و عالی در زمان مقررش انجام دهیم. اگر غیر از این باشد اولاً از لحاظ اخلاقی و دوماً از لحاظ حرفه‌ای اصلاً قابل قبول نیست و ما شخصی از زیر کار دررو خواهیم بود و طبیعتاً انجام ندادن مسئولیت‌های خود می‌تواند دلیل خوردن زیرآب ما توسط همکاران باشد.

۱۰. مهارت ارائه‌ی درست توانایی‌هایتان را یاد بگیرید.

یادتان باشد که اگر مهارت ارتباطی‌تان ضعیف باشد و نتوانید توانمندی‌هایتان را به خوبی ارائه دهید یا اگر فن بیان خوبی نداشته باشید، افراد زیرآب زن از شما سوءاستفاده خواهند کرد. پس در این شرایط ضروری است که مهارت ارائه‌ی توانایی‌هایتان را به خوبی بلد باشید. یعنی بتوانید به دیگران نشان دهید که انسان توانایی هستید. در چنین شرایطی همه متوجه غیرواقعی بودن حرف‌های همکار زیرآب زن شما خواهند شد.

۱۱. مسئولیت اشتباهاتتان را تمام‌قد بپذیرید

در صورتی که کار نادرستی انجام داده‌اید و فرد زیرآب زن با استفاده از این اشتباه شما می‌خواهد موقعیتتان را به خطر بیندازد بهترین راهکار این است که اشتباه و خطای خود را بپذیرید و در صورت لزوم از طرف مقابل عذرخواهی کنید.

۱۲. گوش به زنگ باشید.

اگر رویدادهای مهمی در اطراف شما رخ داد، مثلاً قرار بود ارتقا شغلی بگیرید اما نگرفته‌اید و وظایف و مسئولیت‌های همکاران عوض شده است باید کمی شک کنید که احتمالاً کسی این وسط موش می‌دواند. کارشکنی و خراب کردن دیگران اصولاً با برنامه‌ریزی کامل و دقیق انجام می‌شود. بدگویی و غیبت یکی از سلاح‌های فرد کارشکن است. متأسفانه، غیبت به گونه‌ای است که فرد مورد خطاب قرار داده شده خودش آخرین کسی است که حرف‌های دروغین به گوشش می‌رسند و به همین دلیل هیچ اقدامی برای جلوگیری از فراگیری آن نمی‌تواند انجام دهد. اما بهترین پیشگیری برای غیبت این است که همیشه و همه‌جا گوش به زنگ و هشیار باشید.

۱۳. بعد از شناسایی همکار زیرآب زن به جای انتقام به او نزدیک شوید.

زمانی که مطمئن شدید همکاری که کارشکنی می‌کند چه شخصی است با او روبه‌رو شوید و هرگز از او دوری نکنید و زیرآبش را نزنید. سعی کنید با او گفت‌وگو کرده و با صبر و آرامش از هدف‌های فرد زیرآب زن مطلع شوید.

۱۴. از رویارویی با همکار زیرآب زن خود نترسید.

هیچ وقت در قدم اول پیشنهاد نمی‌شود که با همکار مشکل سازتان برخورد مستقیم کنید. همیشه بهتر است تلاش کنید بدون درگیری ماجرا را حل کنید. اما هرگز از رویارویی درست با چنین همکاری نترسید؛ ممکن است یک روز لازم باشد مستقیم با همان همکاران راجع به موضوعی گفت‌وگو کنید. اگر همکار زیرآب زن با همه ترفندهای بالا بازهم زیرآب شما را زد چه کار کنید؟

۱۵. برای شناخت نقاط ضعفتان پیش‌قدم شوید.

پیدا کردن نقاط ضعف خود به‌نوعی یک نقطه قوت است که می‌تواند به پیشرفت شما کمک کند. اگر همکار شما به دلیل موضوعی زیرآبتان را زد، خوب است به جای اینکه دنبال کینه‌توزی و جنگ‌و‌دعوا با طرف مقابلتان باشید به این فکر کنید که شما کجا اشتباه کرده‌اید و نقطه ضعفتان چی بوده که باعث شده کسی زیرآبتان را بزند. با شناخت نقاط ضعف خود به کمک ابزارهایی معتبر و قابل اعتماد کاری نکنید که از یک سوراخ دوبار گزیده شوید.

۱۶. هرگز تلافی نکنید، گر تو با بد، بد کنی پس فرق چیست؟

هرگز فراموش نکنید که معمولاً همکاران زیرآب زن به این موضوع فکر نمی‌کنند که دلیل بدگویی‌هایشان، عدم تلاش و نداشتن قابلیت‌های لازم در خودشان است؛ خیلی وقت‌ها که نمی‌توانند در کارشان موفق باشند از روی حسادت زیرآب زنی می‌کنند. اما نگران نباشید چراکه تجربه نشان داده به زودی خود این افراد هم در گودالی که خود کنده‌اند، می‌افتند و پس از مدتی مدیران و دیگر همکاران به سرعت متوجه رفتارهای اشتباه آن‌ها می‌شوند و خیلی زود از مجموعه حذف خواهند شد.

۱۷. برای خودتان حق انتخاب قائل شوید.

اگر متوجه شدید اوضاع بسیار بد است، بهتر است از آن محیط مسموم رها شوید. انسان‌های باهوش همیشه در حال آپ‌دیت رزومه کاری و ارتقا موقعیت شغلی خود هستند. درنهایت به این نکته توجه کنید که شغل شما وابسته به افراد زیرآب زن و کار شکن نیست؛ آینده شغلی واقعی شما در گروهی هوش، استعداد و تجربه و مهارت‌های شماست.

آیا فرهنگ سازمان می‌تواند باعث ایجاد بستر زیرآب زنی شود؟

سازمان‌ها می‌توانند به صورت مستقیم یا غیرمستقیم به ایجاد بسترهای زیرآب زنی کمک کنند، اما باید توجه داشت که این مسئله معمولاً به دلایل مختلفی نسبت داده می‌شود. در برخی موارد، سیاست‌ها و نظام‌های سازمانی ممکن است عواملی مانند فراهم نکردن فرصت‌های برابر برای پیشرفت شغلی یا عدم شفافیت در تصمیم‌گیری‌ها را ترویج کنند. همچنین فرهنگ سازمانی می‌تواند به ایجاد فضایی که به زیرآب زنی منجر شود، کمک کند.

در سازمان‌هایی که رقابت بیش‌ازحد وجود دارد یا سلسله مراتب سازمانی نامناسب است، احتمال بروز زیرآب زنی بیشتر است. همچنین اگر سازمان به ارتقاء فرهنگ انصاف و شفافیت توجه نکند، احتمال زیرآب زنی نیز افزایش می‌یابد. در مواردی که ارتباطات ناکارآمد باشند و تعارضات به درستی حل نشوند، این وضعیت نیز به زیرآب زنی منجر می‌شود. به‌طور کلی، بستر زیرآب زنی در سازمان‌ها به دلایل فرهنگی، ساختاری و سیاستی ایجاد می‌شود. بنابراین سازمان‌ها نقش مهمی در ایجاد یک محیط کاری سالم و پویا با توجه به این مسائل و پیشگیری از زیرآب زنی دارند. اتخاذ سیاست‌های شفاف و ارتقاء ارتباطات مؤثر، تسهیل دسترسی به فرصت‌های پیشرفت و ترویج انصاف در تصمیم‌گیری‌ها می‌تواند از زیرآب زنی در سازمان‌ها جلوگیری کند.

چرا مدیران به کارکنان زیرآب زن بها می‌دهند؟

دلیل اینکه همکار زیرآب زن این‌قدر پیش‌مدیران محبوب هست اطلاعاتی است که از کارمندان به مدیران می‌دهد. چون بیشتر مدیران دوست دارند که از داخل سازمانی که در آن مشغول به کار هستند اطلاعات کسب کنند، چون مدیران معمولاً یا خارج از سازمان هستند و یا مشغله‌های دیگری دارند که نمی‌توانند از مسائل و مشکلات درون شرکت اطلاعی داشته باشند.

پس زیرآب زن‌ها به‌واسطه اطلاعاتی که به مدیر می‌دهند محبوب می‌شوند و ترفیع مقام می‌گیرند. ازطرفی برخی مدیران خود زیرآب زن هستند و زیرآب زنان را دوست دارند. بلکه هم‌انرژی‌ها یکدیگر را جذب می‌کنند و عاقبت جز تباهی و سقوط سازمان

چیزی نیست. پس برخی محیط‌ها سمی هستند و تنها راه مقابله خروج از این‌گونه محیط‌های کاری است. مدیران باید آگاه باشند که طعمه زیرآب زنی کارمندان خوب و توانمند هستند. پس نباید از زیرآب زن‌ها رو دست بخورند. بهترین راهکار برای مدیران جلوگیری از ورود افراد زیرآب زن به سازمان است.

اما چگونه؟ کافی است با انجام تست پنج عامل شخصیت نئو NEO کارمند بی‌کفایت را از کارمند توانمند بازشناسی کنید و از استخدام افراد زیرآب زن، بی‌مسئولیت و حسود که توانایی‌های لازم را ندارند جلوگیری کنید. اما عامل دیگر در زیرآب زنی فضای رقابتی در محل کار است. اگر فضا را بر همکاری و پاداش گروهی قرار دهید زیرآب زنی کمتر خواهد شد. از طرفی باید به کارمندان خود مدیریت حسادت و مدیریت خشم را آموزش دهید تا بر توانایی‌های خود و تقویت آن‌ها تمرکز کنند نه بر تخریب و رقابت با دیگران.

آیا هرگونه دفاع از منافع شرکت زیرآب زنی است؟

کاری نداریم که زیرآب زنی خوب است یا بد، این مورد در بین همکاران ما کم یا زیاد وجود دارد، این ما هستیم که نباید کاری کنیم که بعداً نگرانش شویم. شاید هم خود ما اگر متوجه موضوعی از همکارهایمان شویم که برای شرکت و مجموعه باعث خسارت و زیان شود، زیرآب همکارمان را به مدیرمان بزنیم، چون اینجا دیگر فردیت و منیت وجود ندارد و حیات سازمان و مجموعه‌ای که در آن مشغول به کار هستیم در اولویت است.

اما در زمان‌هایی که به‌خاطر حسادت و یا کینه، شخصی زیرآب می‌زنید شک نکنید که رفتار ناپسندی انجام داده‌اید. دنیا آن قدر وسیع است که برای همه مخلوقات به‌اندازه کافی جا هست. به‌جای آن که جای کسی را بگیرید، تلاش کنید جای واقعی خودتان را بیابید. در این دنیا هرچه خوبی برای دیگران بخواهید، خوبی به سمت شما می‌آید و اگر به کسی بدی کنید و یا شخصیت او را برای دنیا ترور کنید، قطعاً شخصی هم پیدا می‌شود و شخصیت شما را ترور خواهد کرد. پس هرگز به کسی تهمت نزنید.

دردادگاه حق و حقیقت چه می‌کنی؟

کیرم که دردادگاه جهان معتبر شدی

بادست انتقام طبیعت چه می‌کنی؟

کیرم که خلق را به طریقتی فریفتی



• جمع‌آوری اطلاعات به روش Grounded Theory

- تعیین سطح موقعیت شغلی

- تدوین مدل شایستگی تخصصی و عمومی

• پرسشنامه‌های تشخیص شایستگی براساس مصداق

• تشخیص ۷۰ نوع شایستگی

- رده‌بندی و وزن‌دهی بر اساس نخبگان سازمان

• تدوین مدل شایستگی بر اساس یک موقعیت شغلی

- ارائه دفترچه شایستگی‌های سازمان

- نظردھی نخبگان سازمان بصورت همزمان و چند یلتفرمی



فرهنگ سازمانی در جذب و استخدام

فرهنگ سازمانی، قلب تپنده هر سازمان است. این فرهنگ، مجموعه‌ای از باورها، ارزش‌ها، هنجارها و رفتارهایی است که بر نحوه تعامل کارکنان با یکدیگر و با سازمان تأثیر می‌گذارد. اهمیت فرهنگ سازمانی در این است که می‌تواند بر بهره‌وری، خلاقیت، تعهد کارکنان و درنهایت موفقیت سازمان تأثیر بسزایی داشته باشد. یکی از مهم‌ترین جنبه‌هایی که فرهنگ سازمانی را تحت تأثیر قرار می‌دهد، فرآیند استخدام است. تطابق فرهنگ سازمانی با فرآیند استخدام، به این معناست که سازمان افرادی را جذب کند که ارزش‌ها و باورهای آن‌ها با فرهنگ سازمانی همسو باشند. این تطابق، احتمال موفقیت فرد در سازمان را افزایش داده و به ایجاد یک محیط کاری هماهنگ و پویا کمک می‌کند.

در این مقاله، قصد داریم به بررسی چالش‌های موجود در تطابق فرهنگ سازمانی با فرآیند استخدام و همچنین اهدافی که سازمان‌ها با اجرای این تطابق دنبال می‌کنند، بپردازیم. با بررسی این چالش‌ها و اهداف، می‌توانیم به راهکارهایی برای بهبود فرآیند استخدام و ایجاد یک فرهنگ سازمانی قوی‌تر دست پیدا کنیم.

نقش فرهنگ سازمانی در فرآیند جذب و استخدام

فرهنگ سازمانی، روح و شخصیت یک سازمان است. این همان چیزی است که یک سازمان را از سازمان دیگر متمایز می‌کند و بر نحوه کارکرد، تعامل و تفکر کارکنان تأثیر می‌گذارد. به عبارت ساده‌تر، فرهنگ سازمانی مجموعه‌ای از باورها، ارزش‌ها، هنجارها و رفتارهایی است که به صورت مشترک در میان اعضای سازمان وجود دارد و بر نحوه انجام کارها، تصمیم‌گیری‌ها و روابط بین افراد تأثیر می‌گذارد. این فرهنگ از طریق تعاملات روزمره، رویه‌ها، داستان‌ها، نمادها و ارزش‌هایی که در سازمان ترویج پیدا می‌کند، شکل می‌گیرد و به نسل‌های بعدی کارکنان منتقل می‌شود.

فرهنگ سازمانی، همانند روحی است که در کالبد یک سازمان دمیده می‌شود. این فرهنگ، مجموعه‌ای از باورها، ارزش‌ها و رفتارهایی است که به صورت مشترک در میان اعضای سازمان وجود دارد و هویت منحصر به فرد آن را شکل می‌دهد. ارزش‌ها، اصول اساسی هستند که



سازمان بر اساس آن‌ها عمل می‌کند و به عنوان راهنما برای تصمیم‌گیری‌ها و رفتارهای کارکنان عمل می‌کنند. باورها، تصورات مشترکی هستند که اعضای سازمان درباره محیط کار، مشتریان، رقبا و آینده سازمان دارند.

رفتارها، الگوهای قابل مشاهده‌ای هستند که از ارزش‌ها و باورها نشأت می‌گیرند و نحوه‌ی تعامل کارکنان با یکدیگر و با مشتریان را مشخص می‌کنند. این عناصر در کنار هم، فرهنگ سازمانی را تشکیل می‌دهند که مانند یک الگو، رفتارهای کارکنان را شکل می‌دهد و هویت سازمان را به جهانیان معرفی می‌کند. فرهنگ سازمانی قوی، باعث ایجاد حس تعلق، انگیزش و وفاداری در کارکنان می‌شود و در نهایت به موفقیت پایدار سازمان کمک می‌کند. به‌طور خلاصه، فرهنگ سازمانی، سیستمی از معانی مشترک است که اعضای سازمان را بهم پیوند می‌دهد و هویت منحصر به فرد سازمان را شکل می‌دهد.

مثال: در یک سازمان با فرهنگ نوآوری، کارکنان تشویق می‌شوند تا ایده‌های جدید ارائه دهند و ریسک کنند. در مقابل، در یک سازمان با فرهنگ محافظه‌کار، کارکنان به رعایت قوانین و رویه‌های موجود تأکید دارند.

فرهنگ سازمانی، به عنوان هویت پنهان یک سازمان، تأثیر بسزایی بر جذب نیروی کار دارد. همان‌طور که افراد برای انتخاب محصولات و

خدمات، به برند آن‌ها توجه می‌کنند، در انتخاب شغل نیز به برند کارفرما اهمیت می‌دهند. برند کارفرما، تصویری است که یک سازمان از خود در ذهن متقاضیان شغل ایجاد می‌کند و این تصویر عمده‌تاً از فرهنگ سازمانی سازمان نشئت می‌گیرد. یک فرهنگ سازمانی قوی و مثبت، به عنوان یک آهن‌ربا عمل کرده و افراد باارزش و توانمند را به سمت خود جذب می‌کند. از سوی دیگر، فرهنگ سازمانی ضعیف یا منفی، می‌تواند به عنوان یک عامل دافعه عمل کرده و باعث شود که افراد بااستعداد از همکاری با سازمان صرف‌نظر کنند.

فرهنگ سازمانی تأثیرات مثبت و منفی بر جذابیت شرکت برای متقاضیان دارد. فرهنگ سازمانی مثبت، با ایجاد محیطی کارآمد، شاداب و انگیزشی، جذابیت شرکت را برای متقاضیان افزایش می‌دهد. زمانی که متقاضیان در مورد یک سازمان با فرهنگ سازمانی مثبت می‌شنوند، تصویری از محیطی کارآمد، فرصت‌های رشد و توسعه، تعاملات مثبت و حمایت از کارکنان در ذهن خود ایجاد می‌کنند.

این تصویر مثبت، باعث می‌شود که متقاضیان به همکاری با سازمان علاقه‌مند شوند. در مقابل، فرهنگ سازمانی منفی، با ویژگی‌هایی مانند محیط کار سمی، عدم حمایت از کارکنان، عدم شفافیت و بی‌عدالتی، جذابیت شرکت را کاهش می‌دهد. متقاضیان، تمایلی به همکاری با سازمانی که در آن احساس امنیت، احترام و ارزش‌گذاری نمی‌کنند، ندارند. بنابراین، فرهنگ سازمانی مثبت، به عنوان یک مزیت رقابتی برای جذب بهترین استعدادها عمل می‌کند و فرهنگ سازمانی منفی، می‌تواند باعث از دست دادن فرصت‌های جذب نیروی کار شود.

تأثیر فرهنگ سازمانی بر جذب نیروی کار

چالش‌های انطباق فرهنگ سازمانی با استخدام

• عدم تطابق ارزش‌های فردی و سازمانی

یکی از مهم‌ترین چالش‌های تطابق فرهنگ سازمانی با فرآیند استخدام، عدم تطابق بین ارزش‌های فردی متقاضیان و فرهنگ سازمانی سازمان است. زمانی که ارزش‌ها، باورها و سبک کاری یک فرد با فرهنگ غالب سازمان هم‌خوانی نداشته باشد، احتمال موفقیت و ماندگاری او در سازمان به شدت کاهش می‌یابد. این عدم تطابق می‌تواند منجر به بروز تعارضات، کاهش انگیزه، کاهش بهره‌وری و درنهایت جدایی فرد از سازمان شود. از سوی دیگر، سازمان نیز با چالش‌هایی مانند افزایش هزینه‌های جذب و آموزش نیروی جدید، کاهش روحیه‌ی کارکنان و کاهش بهره‌وری کلی مواجه خواهد شد.

بنابراین، شناسایی و جذب افرادی که فرهنگ فردی آن‌ها با فرهنگ سازمانی همسو باشد، یکی از کلیدهای موفقیت در فرآیند استخدام است. به عبارت دیگر، عدم تطابق فرهنگی مانند یک پازل ناقص است که هرگز کامل نمی‌شود و درنهایت به فروپاشی کل ساختار منجر می‌شود.

• تأثیر تفاوت‌های بین‌نسلی

یکی از چالش‌های اصلی در تطابق فرهنگ سازمانی و استخدام، تفاوت‌های بین‌نسلی است. هر نسل با ارزش‌ها، نگرش‌ها و انتظارات متفاوتی به محیط کار وارد می‌شود. برای مثال، نسل X به ثبات شغلی و



پیشرفت سلسله‌مراتبی اهمیت بیشتری می‌دهد، درحالی که نسل Y به تعادل بین کار و زندگی و فرصت‌های رشد فردی گرایش دارد. نسل Z نیز با فناوری بزرگ شده و به دنبال کارهای معنی‌دار و فرصت‌های یادگیری مداوم است. این تفاوت‌های اساسی در نگرش و ارزش‌ها، می‌تواند منجر به درک متفاوتی از فرهنگ سازمانی شود و در نتیجه، چالش‌هایی را در فرآیند جذب و حفظ استعدادها ایجاد کند.

برای مدیریت موفقیت‌آمیز تفاوت‌های بین‌نسلی در فرآیند استخدام، سازمان‌ها باید به چند نکته مهم توجه کنند. اولاً، شناخت دقیق ویژگی‌ها و انتظارات هر نسل ضروری است. با درک تفاوت‌های بین‌نسلی، سازمان‌ها می‌توانند استراتژی‌های جذب و حفظ استعدادها را متناسب با هر نسل طراحی کنند. ثانیاً، ایجاد یک فرهنگ سازمانی انعطاف‌پذیر و فراگیر که به تفاوت‌ها احترام بگذارد، بسیار مهم است. این بدان معناست که سازمان باید فضایی را فراهم کند که در آن افراد با نگرش‌ها و ارزش‌های مختلف بتوانند به خوبی باهم همکاری کنند. ثالثاً، استفاده از ابزارها و روش‌های ارزیابی مختلف برای شناسایی افراد با پتانسیل بالا، صرف‌نظر از نسل آن‌ها، ضروری است. باتوجه به این نکات، سازمان‌ها می‌توانند تفاوت‌های بین‌نسلی را به عنوان یک مزیت تلقی کرده و از آن‌ها برای تقویت فرهنگ سازمانی و بهبود عملکرد سازمان بهره‌برداری کنند.

استراتژی‌های جذب و استخدام مبتنی بر فرهنگ سازمانی

• ارتباط میان فرهنگ سازمانی و برند کارفرما

فرهنگ سازمانی و برند کارفرما دو مفهوم بهم پیوسته هستند که بر یکدیگر تأثیر متقابل می‌گذارند. برند کارفرما، تصویری است که یک سازمان از خود در ذهن متقاضیان شغل ایجاد می‌کند و این تصویر عمدتاً از فرهنگ سازمانی سازمان نشأت می‌گیرد. فرهنگ سازمانی، همانند روح یک سازمان است و برند کارفرما، چهره آن است. به عبارت دیگر، برند کارفرما، بیان ظاهری فرهنگ سازمانی است. بنابراین، برای ایجاد یک برند کارفرمای قوی و جذاب، سازمان‌ها باید به فرهنگ سازمانی خود توجه ویژه

داشته باشند.

بازنمایی درست فرهنگ سازمانی در تبلیغات و معرفی برند کارفرما، نقش بسیار مهمی در جذب و حفظ استعدادها دارد. زمانی که متقاضیان شغل، تبلیغات یا محتواهای مربوط به یک سازمان را مشاهده می‌کنند، به دنبال نشانه‌هایی از فرهنگ سازمانی آن سازمان هستند. اگر این نشانه‌ها با ارزش‌ها و باورهای شخصی آن‌ها هم‌خوانی داشته باشد، احتمالاً به آن سازمان علاقه‌مند می‌شوند. بنابراین، سازمان‌ها باید در تبلیغات و معرفی برند کارفرمای خود، به‌طور واضح و صادقانه به ارزش‌ها، باورها و رفتارهای غالب در سازمان اشاره کنند.

علاوه بر این، استفاده از رسانه‌های اجتماعی و صفحات شغلی، فرصت مناسبی برای نمایش فرهنگ سازمانی به صورت تعاملی و جذاب است. سازمان‌ها می‌توانند با اشتراک‌گذاری داستان‌های موفقیت کارکنان، معرفی رویدادهای داخلی و ایجاد تعامل با متقاضیان شغل، تصویری واقعی و جذاب از فرهنگ سازمانی خود ارائه دهند.

ارزیابی تطابق فرهنگی در فرآیند استخدام

ارزیابی تطابق فرهنگی، فرآیندی است که در آن سازمان‌ها به دنبال یافتن افرادی هستند که ارزش‌ها، باورها و سبک کاری آن‌ها با فرهنگ سازمانی همسو باشد. این فرایند به سازمان‌ها کمک می‌کند تا کارمندانی را جذب کنند که بتوانند به خوبی با تیم موجود کار کنند و به فرهنگ سازمان ارزش بیفزایند.

ارزیابی تطابق فرهنگی به دلایل زیر اهمیت دارد:

- **کاهش گردش کارکنان:** کارمندانی که با فرهنگ سازمانی همسو هستند، احساس تعلق بیشتری کرده و احتمال ماندگاری آن‌ها در سازمان بیشتر است.
- **افزایش بهره‌وری:** کارمندان همسو با فرهنگ سازمانی، انگیزه بیشتری برای کار دارند و به‌طور مؤثرتری به اهداف سازمان کمک می‌کنند.
- **تقویت فرهنگ سازمانی:** کارمندان جدیدی که با فرهنگ سازمانی همسو هستند، به تقویت و حفظ فرهنگ سازمانی کمک می‌کنند.
- **کاهش هزینه‌های استخدام:** با کاهش گردش کارکنان و افزایش بهره‌وری، هزینه‌های مربوط به استخدام و آموزش کارکنان جدید کاهش می‌یابد.

برای ارزیابی تطابق فرهنگی، سازمان‌ها می‌توانند از روش‌های مختلفی استفاده کنند:

- **مصاحبه‌های رفتاری:** در این نوع مصاحبه‌ها، از متقاضیان سؤالاتی پرسیده می‌شود که به آن‌ها اجازه می‌دهد تا رفتارهای خود را در موقعیت‌های مختلف کاری توصیف کنند.
- **آزمون‌های شخصیتی:** این آزمون‌ها به ارزیابی ویژگی‌های شخصیتی و سبک کاری متقاضیان کمک می‌کنند.
- **تمرین‌های گروهی:** در این تمرین‌ها، متقاضیان در گروه‌های کوچک با یکدیگر کار می‌کنند تا مهارت‌های همکاری و حل مسئله آن‌ها ارزیابی شود.
- **مرور رزومه و توصیه‌نامه‌ها:** با بررسی رزومه و توصیه‌نامه‌های متقاضیان، می‌توان به اطلاعات ارزشمندی در مورد تجربیات کاری و دستاوردهای آن‌ها دست یافت.
- **برای ارزیابی تطابق فرهنگی بهتر است که بعضی از نکات کلیدی را رعایت کنیم:**
 - تعیین ارزش‌ها و باورهای کلیدی سازمان: قبل از شروع فرآیند ارزیابی، باید ارزش‌ها و باورهای کلیدی سازمان را به‌طور دقیق مشخص کرد.
 - استفاده از ابزارهای ارزیابی معتبر: ابزارهای ارزیابی باید از اعتبار و روایی بالایی برخوردار باشند.

- آموزش مصاحبه‌کننده‌ها: مصاحبه‌کننده‌ها باید آموزش ببینند تا بتوانند به‌طور مؤثر تطابق فرهنگی را ارزیابی کنند.
 - ایجاد یک فرآیند منصفانه و شفاف: فرآیند ارزیابی باید برای همه متقاضیان یکسان باشد و هیچ‌گونه تبعیضی در آن صورت نگیرد.
- با انجام ارزیابی دقیق تطابق فرهنگی، سازمان‌ها می‌توانند کارمندانی را جذب کنند که به موفقیت بلندمدت سازمان کمک کنند و فرهنگ سازمانی را تقویت نمایند.

آموزش مدیران و تیم استخدام

آموزش مدیران و تیم استخدام، ستون اصلی پیاده‌سازی استراتژی‌های جذب و استخدام مبتنی بر فرهنگ سازمانی است. زمانی که مدیران و تیم استخدام به خوبی فرهنگ سازمانی را درک کنند، قادر خواهند بود تا در تمامی مراحل فرآیند جذب، از آگهی‌های شغلی تا مصاحبه‌ها، ارزش‌ها و باورهای سازمان را به‌طور مؤثر منتقل کنند. این آموزش نه تنها به آن‌ها کمک می‌کند تا متقاضیانی را پیدا کنند که با فرهنگ سازمانی همسو هستند، بلکه به آن‌ها این امکان را می‌دهد تا به‌طور مؤثری انتظاراتی که از کارمندان جدید دارند را شرح دهند.

با آموزش مداوم و به‌روزرسانی دانش مدیران و تیم استخدام در مورد فرهنگ سازمانی، می‌توان اطمینان حاصل کرد که تمامی تصمیمات استخدامی با چشم‌انداز بلندمدت سازمان همسو هستند و به تقویت فرهنگ سازمانی کمک می‌کنند. به‌طور خلاصه، آموزش مدیران و تیم استخدام در مورد فرهنگ سازمانی، سرمایه‌گذاری ارزشمندی است که به سازمان‌ها کمک می‌کند تا نیروی کار باکیفیت و پایدار جذب کنند و به اهداف بلندمدت خود دست یابند.

راهکارها و پیشنهادات

برخی از راهکارها و پیشنهاداتی که می‌توانند به شما در مقابله با چالش‌های فرهنگ سازمانی در جذب و استخدام کمک کنند عبارتند از:

- تعریف واضح ارزش‌ها و مأموریت سازمان
- ارتقاء شفافیت در فرآیند استخدام
- فرهنگ سازمانی مثبت و مشوق
- ایجاد برنامه‌های آموزشی و آشنایی با فرهنگ سازمان
- استفاده از فناوری‌های نوین در جذب
- جذب تنوع و شمولیت
- ارزیابی منظم فرهنگ سازمانی
- ارتباط مؤثر با کاندیداها
- تعریف معیارهای سنجش فرهنگی
- مشارکت کارکنان در فرآیند جذب و استخدام



تست کار تیمی بلبین



کهن‌الگوی اسطوره‌ای مردان



کهن‌الگوی اسطوره‌ای زنان



تست قهرمان درون - آرکتایپ یونگ



تست هوش هیجانی بار-ان



تست مدل رفتاری دیسک محیط کار



تست تشخیص شخصیت انیاگرام



تست هوش گاردنر

برای دریافت خدمات پنل سازمانی با ما تماس بگیرید



۰۲۱-۸۸۵۴۹۱۴۴



INFO@QOTBINO.COM

برای ورود به صفحه لایسنس‌ها کلیک کنید



مقیاس کمالگرایی هیل



سنجش کیفیت کار تیمی هوگل و گموئندن



تست رغبت شغلی هالند



تست فرسودگی شغلی مسلش



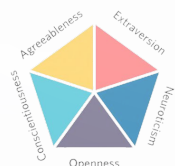
تست شخصیت‌شناسی MBTI



تست رضایت شغلی مینه‌سوتا



تست پنج عامل شخصیتی نئو فرم بلند



تست نئو فرم کوتاه



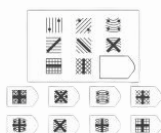
تست استرس شغلی Osipow



تست تعهد سازمانی آلن و مایر (OCQ)



سنجش مهارت‌های مذاکره پیره



تست هوش تصویری ریون



تست سبک رهبری سالزمان



سنجش تفکر تحلیلی واتسون-گلیر

آیا ارزش‌ها فرد شما با ارزش‌ها سازمان در تناسب است؟

آیا تابه‌حال به این فکر کرده‌اید که ارزش‌های فردی شما چگونه با ارزش‌های سازمانی که در آن کار می‌کنید، هم‌راستا است؟ تناسب ارزش‌های فردی و سازمانی می‌تواند تأثیر عمیقی بر رضایت شغلی، انگیزه و حتی موفقیت کلی یک فرد در محیط کار داشته باشد. در دنیای امروز، جایی که تغییرات سریع و انتظارات بالا هستند، شناخت و درک این تناسب می‌تواند به عنوان یک عامل کلیدی در انتخاب شغل و پیشرفت حرفه‌ای به شمار آید.

تنها زمانی که ارزش‌های فرد با سازمان هم‌خوانی داشته باشد، فرد می‌تواند به بالاترین سطح از انگیزه و کارایی دست یابد. این تناسب فرد با سازمان نه تنها به بهبود روابط کاری کمک می‌کند، بلکه می‌تواند به ایجاد یک فرهنگ سازمانی مثبت و هم‌افزا منجر شود. در این مقاله، به بررسی این موضوع خواهیم پرداخت که چگونه می‌توان به یک هم‌سویی مؤثر بین ارزش‌های فردی و سازمانی دست یافت و این موضوع چه عواقبی می‌تواند برای هر دو طرف داشته باشد.

منظور از ارزش‌های سازمان چیست؟

ارزش‌های سازمان به مجموعه‌ای از اصول و معیارهای اخلاقی و رفتاری اطلاق می‌شود که در قلب فرهنگ سازمانی قرار دارند و جهت‌گیری کلی آن را تعیین می‌کنند. این ارزش‌ها معمولاً شامل عناصری مانند صداقت، احترام، نوآوری، کار تیمی و مسئولیت‌پذیری هستند و به کارکنان و مدیریت کمک می‌کنند تا در تصمیم‌گیری‌ها و

تعاملات خود، خط‌مشی واحدی را دنبال کنند. ارزش‌های سازمانی نه تنها به شکل‌گیری هویت سازمان کمک می‌کنند، بلکه می‌توانند بر کیفیت محیط کار، انگیزه کارکنان و درنهایت موفقیت کلی سازمان تأثیرگذار باشند. با ایجاد یک زمینه مشترک برای همه اعضای سازمان، این ارزش‌ها می‌توانند به ایجاد هم‌سویی و همکاری مؤثرتر کمک کنند.

ارزش‌های فردی به چه معناست؟

ارزش‌های فردی به مجموعه‌ای از اصول، باورها و اولویت‌هایی اطلاق می‌شود که یک فرد در زندگی شخصی و حرفه‌ای خود بر اساس آن‌ها عمل می‌کند و تصمیم می‌گیرد. این ارزش‌ها می‌توانند شامل عناصری چون صداقت، وفاداری، احترام به دیگران، خلاقیت و عدالت باشند و عموماً تحت تأثیر فرهنگ، تربیت و تجربیات فردی شکل می‌گیرند. ارزش‌های فردی نه تنها بر رفتار و انتخاب‌های روزمره فرد تأثیر می‌گذارند، بلکه در روابط او با دیگران و نحوه تعاملش در محیط‌های مختلف نیز نقش مهمی را ایفا می‌کنند. درواقع، این ارزش‌ها به فرد کمک می‌کنند تا هویت خود را تعریف کرده و مسیر زندگی‌اش را تعیین کند.

چرا تناسب ارزش‌های فردی و سازمانی اهمیت دارد؟

تناسب ارزش‌های فردی و سازمانی اهمیت بسیاری دارد. زیرا می‌تواند به شکل‌گیری محیط کاری مثبت و پربازده کمک کند. زمانی که ارزش‌های فرد با ارزش‌های سازمان هم‌خوانی داشته باشد، افراد معمولاً از رضایت شغلی بالاتری برخوردار هستند و انگیزه بیشتری برای انجام وظایف خود دارند. این هم‌راستایی نه تنها به ایجاد حس تعلق و وابستگی عمیق‌تر کارکنان به سازمان کمک می‌کند، بلکه باعث افزایش بهره‌وری و خلاقیت نیز می‌شود. سازمان‌هایی که به تقویت و ترویج ارزش‌های خود متعهد هستند، معمولاً تیم‌های منسجم‌تری دارند و روحیه‌ای قوی‌تر را در بین کارکنان خود ایجاد می‌کنند، که در نهایت منجر به بهبود عملکرد کلی و دستیابی به اهداف سازمانی می‌شود.

روش‌های آشنایی با ارزش‌های شخصی

آشنایی با ارزش‌های شخصی می‌تواند به فرد کمک کند تا در تصمیم‌گیری‌ها و انتخاب‌های زندگی‌اش به درک بهتری دست یابد. در ادامه، برخی از روش‌های مؤثر برای شناسایی و درک ارزش‌های شخصی آورده شده است:

- **تفکر و خودکاوی:** وقت گذاشتن برای فکر کردن درباره آنچه برای شما اهمیت دارد و بررسی تجربیات گذشته می‌تواند به شناسایی ارزش‌های شخصی کمک کند.
- **نوشتن:** نوشتن در مورد مواردی که به شما احساس خوشحالی و رضایت می‌دهند می‌تواند به روشن‌تر شدن ارزش‌های فردی‌تان کمک کند.
- **تجربه‌های زندگی:** بررسی تجربیات مثبت و منفی در زندگی و تحلیل آن‌ها به شما کمک می‌کند تا ارزش‌هایی که از آن‌ها درس گرفته‌اید را شناسایی کنید.
- **مشاوره و گفتگو:** صحبت با دوستان، خانواده یا مشاوران درباره ارزش‌های شخصی و دیدگاه‌های آن‌ها می‌تواند به شما در شناسایی ارزش‌های خودتان کمک کند.
- **مدیتیشن و Mindfulness:** تمرین‌های مدیتیشن و Mindfulness می‌تواند به شما کمک کند تا به درون خود نگاهی عمیق‌تر بیندازید و ارزش‌های واقعی‌تان را بشناسید.
- **آزمون‌های شخصیت و ارزش‌ها:** استفاده از آزمون‌های روان‌شناسی که به شناسایی ارزش‌ها و ویژگی‌های شخصیتی کمک می‌کنند می‌تواند مفید باشد.
- **مشاهده رفتارها:** توجه به اینکه در کدام فعالیت‌ها و موقعیت‌ها احساس رضایت و خوشحالی می‌کنید می‌تواند به شناسایی ارزش‌های شما کمک کند.

تست شناخت ارزش‌های فردی PVQ چیست و چه کمکی به ما می‌کند؟

این پرسشنامه با هدف شناسایی و سنجش اهمیتی که افراد برای ارزش‌های مختلف قائل هستند، طراحی شده است. PVQ به افراد کمک می‌کند تا به درک عمیق‌تری

افراد کمک می‌کند تا به درک عمیق‌تری از خود و انگیزه‌هایشان برسند. با استفاده از این پرسشنامه، می‌توان ارزش‌های مختلفی مانند خودگردانی، هیجان‌خواهی، لذت‌جویی، موفقیت، سنت‌گرایی، قدرت، مهربانی، عدالت، تعهد و جهانی‌گرایی را اندازه‌گیری کرد. نتایج حاصل از این پرسشنامه می‌تواند در زمینه‌های مختلفی از جمله انتخاب شغل، تصمیم‌گیری‌های مهم زندگی و بهبود روابط بین‌فردی مورد استفاده قرار گیرد.

آشنایی با ارزش‌های شخصی خود با استفاده از تست PVQ

پرسشنامه ارزش‌های فردی شوارتز (PVQ) ابزاری قدرتمند برای کشف عمق ارزش‌های درونی ماست. با پاسخ به سؤالات این پرسشنامه، می‌توانیم به نقشه راهی از باورها، انگیزه‌ها و اولویت‌های زندگی خود دست پیدا کنیم. PVQ نه تنها به ما کمک می‌کند تا خودمان را بهتر بشناسیم، بلکه در تصمیم‌گیری‌های مهم زندگی، انتخاب مسیر شغلی و حتی بهبود روابطمان با دیگران نیز راهنمای بسیار مفیدی خواهد بود. با استفاده از این پرسشنامه، می‌توانیم به وضوح ببینیم که چه ارزش‌هایی در زندگی ما از اهمیت بیشتری برخوردارند و بر اساس آن، انتخاب‌ها و تصمیمات آگاهانه‌تری بگیریم.

شاخص‌های تست ارزش‌های فردی PVQ

تست PVQ، مجموعه‌ای از ارزش‌ها را به عنوان شاخص اصلی خود در نظر می‌گیرد که افراد بر اساس آن‌ها زندگی می‌کنند و تصمیم می‌گیرند. این شاخص‌ها به ۱۰ گروه کلی تقسیم می‌شوند:

- **خودگردانی (Self-direction):** استقلال در فکر و عمل، آزادی برای خلق، انتخاب و کاوش کردن.
- **هیجان‌خواهی (Stimulation):** هیجان داشتن، تجربه چیزهای تازه و جدید و چالش در زندگی توجه دارد.
- **لذت‌جویی (Hedonism):** شامل تجربه احساس رضایت، سرخوشی و لذت است.
- **موفقیت (Achievement):** کسب موفقیت‌های فردی بر اساس استانداردهای اجتماعی است.
- **قدرت (Power):** تسلط، نفوذ و برتری بر دیگران.
- **سنت‌گرایی (Tradition):** احترام به سنت‌ها، عادات و اعتقادات گروه.
- **مهربانی (Benevolence):** حفظ و ارتقای رفاه دیگران.
- **عدالت (Universalism):** عدالت، برابری، حقوق بشر و حفاظت از محیط زیست.
- **تعهد (Conformity):** وفاداری به گروه، احترام به قوانین و وظایف.
- **امنیت (Security):** ایمنی، ثبات، سلامت و امنیت خانواده.

این ۱۰ ارزش اصلی، پایه و اساس سایر ارزش‌های انسانی هستند و هر فردی ممکن است ترکیبی از این ارزش‌ها را در خود داشته باشد. پرسشنامه ارزش‌های فردی شوارتز (PVQ) ابزار قدرتمندی برای شناخت ارزش‌های شخصی افراد است. اما آیا می‌توان از این ابزار برای شناخت ارزش‌های سازمانی نیز استفاده کرد؟ پاسخ به این سوال مثبت است. با کمی خلاقیت و تطبیق، می‌توان از شاخص‌های PVQ برای ارزیابی و شناسایی ارزش‌های غالب در یک سازمان بهره برد.

اما برای سنجش ارزش‌های سازمانی نیاز به ابزارهای مناسب و تخصصی در این حوزه داریم تا بتوانیم وجود تناسب بین ارزش‌های فردی و سازمانی را به درستی مورد بررسی قرار دهیم. به عنوان مثال چنانچه ارزش پول و موفقیت به عنوان بالاترین ارزش یک کارمند شناخته شود حضور چنین فردی در سازمانی که ارزش‌های نوع‌دوستی و خیرخواهانه ستون‌های اصلی فرهنگ آن را تشکیل می‌دهند می‌تواند زمینه‌ساز تعارض‌های متعدد و مختلفی باشد.

ارزیابی میزان هم‌خوانی؛ چقدر ارزش‌های شما با ارزش‌های سازمان همسو هستند؟

برای پاسخ به سوال «چقدر ارزش‌های افراد با ارزش‌های سازمان همسو هستند؟» نیاز به یک ارزیابی دقیق و جامع داریم.



این ارزیابی می‌تواند به ما کمک کند تا میزان همخوانی بین ارزش‌های فردی کارکنان و ارزش‌های کلان سازمان را مشخص کنیم. ارزیابی‌هایی که باید انجام شوند:

تعیین ارزش‌های سازمانی:

- **شرح دقیق ارزش‌ها:** ابتدا باید ارزش‌های سازمانی به‌طور شفاف و دقیق تعریف شوند. این ارزش‌ها باید در تمام سطوح سازمان شناخته شده و قابل درک باشند.
- **سندسازی ارزش‌ها:** ارزش‌های سازمانی باید به صورت مکتوب درآیند و در دسترس همه کارکنان قرار بگیرند.
- **ارتباط ارزش‌ها با مأموریت و چشم‌انداز:** ارزش‌ها باید با مأموریت و چشم‌انداز سازمان همسو باشند.

ارزیابی ارزش‌های فردی:

- **استفاده از ابزارهای سنجش:** می‌توان از ابزارهایی مانند پرسشنامه‌های ارزش‌های فردی (مانند PVQ) یا مصاحبه‌های فردی برای ارزیابی ارزش‌های کارکنان استفاده کرد.
- **توجه به تنوع ارزش‌ها:** باید به خاطر داشت که ارزش‌های افراد متفاوت است و تنوع در ارزش‌ها می‌تواند به نوآوری و خلاقیت در سازمان کمک کند.

مقایسه ارزش‌های فردی با ارزش‌های سازمانی:

- **تطبیق مستقیم:** می‌توان به صورت مستقیم ارزش‌های فردی هر کارمند را با ارزش‌های سازمانی مقایسه کرد.
- **گروه‌بندی ارزش‌ها:** می‌توان ارزش‌های فردی و سازمانی را به گروه‌های کلی‌تر تقسیم کرد و سپس آن‌ها را باهم مقایسه کرد.
- **استفاده از ماتریس همخوانی:** می‌توان از یک ماتریس برای نشان دادن میزان همخوانی بین ارزش‌های فردی و سازمانی استفاده کرد.

اندازه‌گیری میزان همخوانی:

- **شاخص‌های کمی:** می‌توان از شاخص‌های کمی مانند درصد همخوانی یا ضریب همبستگی برای اندازه‌گیری میزان همخوانی استفاده کرد.
- **شاخص‌های کیفی:** علاوه بر شاخص‌های کمی، می‌توان از شاخص‌های کیفی مانند نظرات کارکنان و مدیران نیز برای ارزیابی میزان همخوانی استفاده کرد.

چالش‌های عدم تطابق ارزش‌ها؛ مشکلات و پیامدها

عدم تطابق ارزش‌های فردی با ارزش‌های سازمان می‌تواند چالش‌های جدی به همراه داشته باشد. یکی از اصلی‌ترین این چالش‌ها، کاهش انگیزه و رضایت شغلی است؛ زمانی که فرد احساس کند ارزش‌هایش با سازمان همخوانی ندارند، ممکن است به تدریج دلسرد و بی‌توجه شود. این موضوع می‌تواند منجر به کاهش کارایی و بهره‌وری در کار شود. همچنین، تنش‌های میان فرد و سازمان افزایش می‌یابد که ممکن است به بروز تعارضات، کاهش همکاری و حتی ترک شغل منجر شود. درنهایت، این عدم تطابق می‌تواند بر جو کلی سازمان تأثیر منفی گذاشته و باعث ایجاد فرهنگی ناسالم و ناپایدار شود، که در آن کارکنان احساس امنیت و تعلق کمتری دارند.

اثرات عدم تطابق ارزش‌ها بر عملکرد و روحیه شغلی

عدم تطابق ارزش‌های سازمان با ارزش‌های فردی می‌تواند اثرات منفی زیادی بر عملکرد و روحیه شغلی کارکنان داشته باشد. یکی از این اثرات کاهش انگیزه و اشتیاق به کار است؛ وقتی کارکنان احساس کنند که ارزش‌هایشان با اهداف سازمان هم‌خوانی ندارد، ممکن است دلسرد شوند و در نتیجه کیفیت کارشان کاهش یابد. همچنین، این عدم هم‌راستایی می‌تواند منجر به افزایش استرس و اضطراب در محیط کار شود، که بر روحیه عمومی تأثیر منفی می‌گذارد. تنش‌های ناشی از این ناهماهنگی نیز ممکن است به بروز تعارضات در تیم‌ها منجر شود و همکاری را سخت‌تر کند. در نهایت، کارکنانی که با ارزش‌های سازمان هم‌خوانی ندارند، ممکن است به دنبال فرصت‌های شغلی جدید باشند و این می‌تواند به افزایش ترک شغل و هزینه‌های بالای جستجوی نیروی کار جدید برای سازمان منجر شود.

تصمیم‌گیری برای آینده؛ آیا در سازمان فعلی بمانید یا به دنبال سازمان دیگری باشید؟

عدم تطابق ارزش‌های فردی با ارزش‌های سازمان می‌تواند چالش‌های جدی برای کارکنان ایجاد کند، از جمله کاهش رضایت شغلی و افزایش استرس. در این شرایط، کارکنان باید به دقت ارزیابی کنند که آیا ادامه فعالیت در چنین سازمانی برای آن‌ها سودمند است یا خیر. این تصمیم‌گیری می‌تواند شامل بررسی میزان تأثیرگذاری محیط کاری بر سلامت روانی، رشد حرفه‌ای و اهداف بلندمدت فرد باشد. اگر کارکنان احساس کنند که ارزش‌ها و اهدافشان در تضاد با فرهنگ سازمانی قرار دارد، ممکن است این امر به کاهش تعهد و انگیزه منجر شود و در نتیجه، آن‌ها را به سمت جستجوی فرصت‌های شغلی جدید سوق دهد.

در صورتی که کارکنان به این نتیجه برسند که ارزش‌های سازمانی با اصول شخصی‌شان هم‌خوانی ندارد، می‌توانند به دنبال محیط‌های کاری جدیدی باشند که به آن‌ها اجازه دهد در فضایی سالم‌تر و همسو با ارزش‌هایشان فعالیت کنند. این جستجو می‌تواند به آن‌ها کمک کند تا نه تنها کیفیت زندگی شغلی خود را بهبود بخشند، بلکه به دستیابی به اهداف حرفه‌ای و شخصی خود نیز نزدیک‌تر شوند. انتخاب محیطی که با ارزش‌های فردی هم‌خوانی داشته باشد، نه تنها به افزایش رضایت شغلی منجر می‌شود، بلکه می‌تواند به شکوفایی و خلاقیت کارکنان نیز کمک کند، که در نهایت برای هر دو طرف یعنی فرد و سازمان سودمند خواهد بود.



نتایج پژوهش‌های گالوپ نشان می‌دهد که سازمان‌هایی با فرهنگ قوی شاهد بهبود عملکرد خود در زمینه‌های تعلق کارکنان (افزایش ۵۰ درصد در سه سال)، سود خالص (افزایش ۸۵ درصد در پنج سال)، رشد نیروی کار (افزایش ۲۵ درصد در سه سال) و تعداد مشتریان (افزایش ۱۳۸ درصد در پنج سال) هستند.

فرهنگ سازمانی نامناسب بر تمام جوانب سازمان تأثیرگذار است مانند تدوین اهداف و استراتژی‌ها، رفتار افراد و عملکرد سازمانی، انگیزش و رضایت شغلی، خلاقیت، نوآوری، نحوه تصمیم‌گیری و میزان مشارکت کارکنان، تعهد، سخت‌کوشی و... بنابراین اگر مدیران خواهان تغییر در میران بهره‌وری و عملکرد سازمان خود هستند باید به عوامل تشکیل‌دهنده فرهنگ سازمانی و چگونگی تغییر آن‌ها توجه ویژه‌ای داشته باشند.

ما در قطب‌ینو به کمک مجموعه ابزارهای جامع و گسترده، فرهنگ سازمانی را از جنبه‌های گوناگون مورد تجزیه و تحلیل قرار می‌دهیم. ابزارهای معتبر و کارآمدی که این امکان را فراهم می‌آورند که در یک ارزیابی یکپارچه با نیازسنجی و تعیین موقعیت فعلی کسب‌وکار شما و با مطالعه اسناد موجود سازمان، مشاهدات کیفی درون سازمانی و مصاحبه با مدیران و پرسنل منتخب به یک نقشه راه دقیق خواهیم رسید. تمام ابزارهای مورد استفاده در این امر به جهت عمق و گستردگی که دارند قادر خواهند بود علاوه بر شناسایی ارزش‌های بنیادین که ستون‌های فرهنگ سازمانی و پایه‌های برند در عمیق‌ترین لایه‌های هویتی سازمان و افراد قرار دارند، می‌توانند فرهنگ موجود و مطلوب سازمان را تشخیص دهند.

جهت مشاوره خدمات فرهنگ سازمانی با ما تماس بگیرید



PVQ
PORTRAIT VALUES QUESTIONNAIRE

۰۲۱-۸۸۵۴۹۱۴۴

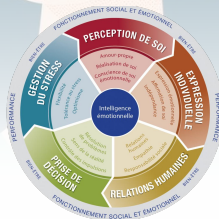


info@qotbino.com



WWW.QOTBINO.COM





تست هوش هیجانی بار آن (Bar-On)

تست هوش هیجانی بار آن تستی برای سنجش هوش هیجانی، هوش عاطفی و هوش ارتباطی در اشخاص است. اینکه آگاهانه عصبانی شویم و توانایی مدیریت هیجانات و احساسات خود را داشته باشیم اصلاً کار آسانی نیست. اما برخی از افراد را می‌بینید که می‌توانند احساسات خود را کنترل کنند، این افراد دارای هوش هیجانی بالایی هستند. باید بگوییم که هوش هیجانی فقط به کنترل خشم بر نمی‌گردد. بلکه بسیاری از ویژگی‌های رفتاری ما نظیر شادمانی، خوش‌بینی، حل مسئله، انعطاف‌پذیری و... تحت تأثیر EQ ما قرار دارند.

این واقعیت غیرقابل انکار است که هیجان‌ها بخش اعظمی از زندگی ما را در برمی‌گیرند. بی‌اعتنایی نسبت به هیجان‌ها، عدم مدیریت آن‌ها و خودداری از بیان آن‌ها می‌تواند هزینه‌های گزافی را برای انسان در پی داشته باشد. امروزه پژوهش‌ها نشان می‌دهند که فقدان هوش هیجانی می‌تواند آثار مخربی را در زمینه‌های فردی و اجتماعی ایجاد کند و برعکس تقویت و پرورش آن زمینه‌ساز موفقیت‌های بزرگ خواهد بود.

افراد با هوش هیجانی بالا رضایت بیشتری از زندگی دارند و در بهره‌مندی از محیط خانوادگی و شریک شدن در احساسات اطرافیان در مقایسه با دیگران متفاوت عمل می‌کنند. افراد دارای هوش هیجانی بالا معمولاً افرادی خونگرم، منظم، موفق، بالانگیزه و خوش‌بین هستند. افزایش و تقویت هوش هیجانی موجب بهبود خودآگاهی و خودارزیابی صحیح، ابتکار، تصمیم‌گیری درست، همدلی، ارتباطات مؤثر، افزایش نفوذ و تأثیرگذاری، تطبیق‌پذیری و خودمدیریتی می‌شود.



چرا هوش هیجانی این قدر مهم است؟

نتایج مطالعات نشان داده است که هوش هیجانی در حیطه‌های مختلفی کارایی دارد. به‌طور مثال یکی از موقعیت‌هایی که به‌شدت هوش هیجانی در آن خودنمایی می‌کند ارتباطات درون‌فردی و میان‌فردی است. در زمینه ارتباطات درون‌فردی هوش هیجانی منجر به افزایش آگاهی نسبت به خود، افزایش اعتماد به نفس، مدیریت هیجان‌ها و ابتکار عمل می‌شود. از سوی دیگر هوش هیجانی موجب تقویت و بهبود همدلی، آگاهی سازمانی، مدیریت تضاد و تعارض، کار تیمی و ارتباط با دیگران خواهد شد. علاوه بر این هوش هیجانی با سلامت جسم و روان شما ارتباط معناداری دارد. مهارت‌های هوش هیجانی شما را قادر می‌سازد تا جلوی وضعیت‌های دشوار را پیش‌ازاینکه غیرقابل کنترل شوند بگیرید و با این کار مدیریت استرس برای شما بسیار راحت‌تر می‌گردد.

اهمیت هوش هیجانی در موفقیت شغلی، مدیریت و پیشرفت سازمانی

مفهوم هوش هیجانی نشان می‌دهد که چرا دو نفر با IQ یکسان ممکن است به درجات متفاوتی از موفقیت در زندگی دست پیدا کنند. خبر خوب این است که برخلاف هوش شناختی یا IQ که همواره ثابت است یا حداقل ثابت نسبی دارد، هوش هیجانی مهارتی انعطاف‌پذیر است که به آسانی آموخته می‌شود.

بر اساس نتایج مطالعات گوی رقابت آینده را مدیرانی خواهند برد که بتوانند به‌طور اثربخش و نتیجه‌بخش با منابع انسانی خود ارتباط بگیرند. در این راستا هوش هیجانی یکی از مهم‌ترین مؤلفه‌های تأثیرگذار در روابط بین مدیران و اعضای سازمان خواهد بود. به‌طوری که اخیراً دانشمندان دریافته‌اند که هوش هیجانی به‌مراتب اهمیت بیشتری نسبت به بهره‌های هوشی برای مدیران و رهبران دارد.

بی‌تردید مهارت‌های هوش هیجانی باعث پیشرفت رهبری، بهبود کار تیمی و ارتباطات، افزایش کیفیت ارائه خدمات به مشتریان، افزایش منافع حاصل از کار و رضایت کارکنان می‌گردد. بنابراین اهمیت و ضرورت هوش هیجانی در جهت پیشرفت سازمان‌ها روز به روز در حال افزایش است.

شاید بتوان به کمک بهره‌های هوشی پیش‌بینی کرد که چه شغلی مناسب چه کسی است اما هوش هیجانی می‌تواند مسیر پیشرفت، شکست یا درجا زدن کارکنان را پیش‌بینی کند. همچنین در سطوح رهبری سازمان ۸۵ درصد قابلیت‌ها برای کسب موفقیت به هوش هیجانی بستگی دارد تا به توانایی‌های فنی. مدیران با هوش هیجانی بالا تنها ۱۵ تا ۲۰ درصد اهدافشان محقق نمی‌شوند.

تست هوش هیجانی بار آن

بار آن معتقد است که هوش هیجانی مجموعه‌ای از توانایی‌ها، قابلیت‌ها و مهارت‌هایی است که برای سازگاری مؤثر با محیط و به دست آوردن موفقیت در زندگی کسب می‌کنند.

یکی از ابزارهای معتبر و دقیقی که به کمک آن می‌توانید میزان هوش هیجانی خود را بسنجید تست هوش هیجانی بارون یا بار آن (Bar-on) است. تعداد تست‌های سنجش هوش هیجانی محدود نیست اما تفاوت تست هوش هیجانی بار آن با آن‌ها این است که این تست‌ها هوش هیجانی کلی را می‌سنجند، اما تست هوش هیجانی بار آن (Bar-on) مؤلفه‌های هوش هیجانی را به صورت جداگانه مورد بررسی و تحلیل قرار می‌دهد.

مؤلفه‌های تست هوش هیجانی بار-آن

تست هوش هیجانی بار آن Bar-On، به بررسی و سنجش ابعاد مختلف هوش هیجانی می‌پردازد. تست هوش هیجانی بار آن نقاط قوت و نقاط ضعف هر فرد را در هوش هیجانی اندازه‌گیری می‌کند و از آنجایی که هوش هیجانی اکتسابی است، فرد با دانستن نقاط ضعفش می‌تواند بر روی آن‌ها کار کند و آن‌ها را به نقاط قوت تبدیل نماید. در حالت کلی تست هوش هیجانی بار آن پنج مؤلفه را مورد سنجش و ارزیابی قرار می‌دهد که عبارتند از:

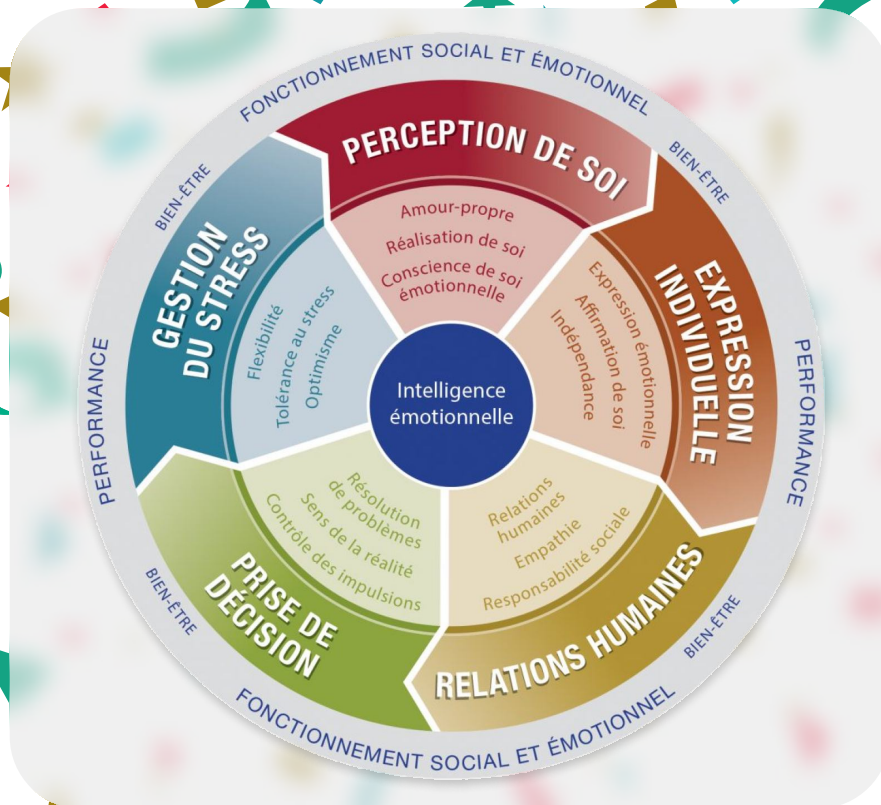
مؤلفه درون‌فردی: خودبینی، خودآگاهی هیجانی، استقلال و یقین به خود

مؤلفه بین فردی: همدلی، مسئولیت اجتماعی، روابط بین فردی

مؤلفه توان سازگاری و انطباق‌پذیری: واقعیت، انعطاف‌پذیری و حل مسئله

مؤلفه مدیریت استرس: تحمل استرس و کنترل تکانه‌ها

مؤلفه خلق یا وضعیت عمومی: خوش‌بینی و خوشبختی



جهت ورود به آزمون کلیک کنید

کد هدیه ۲۵.۰۰۰ تومانی ویژه آزمون هوش هیجانی بار آن

کد تخفیف: qotbinoeq



برای دریافت خدمات پنل سازمانی با ما در ارتباط باشید



۰۲۱-۸۸۵۴۹۱۴۴



info@qotbino.com

یا کد بالا را اسکن کنید



WWW.QOTBINO.COM



Qotbino Mags



Qotbino Radio



Qotbino TV



۰۲۱-۸۸۵۴۹۱۴۴



INFO@QOTBINO.COM



تهران- خیابان مطهری- خیابان کوه
نور- کوچه ششم- پلاک ۴ واحد ۱

@Qotbino



ما را در فضای مجازی دنبال کنید: