



شما چند نفرید؟!

تا به حال به این فکر کرده‌اید که چند نفرید؟! بله! شاید عجیب به نظر برسد ولی جالب است بدانید که هرکدام از ما سه شخصیت داریم: شخصیتی که خودمان از خودمان در ذهنمان می‌سازیم، شخصیتی که دیگران از ما در فکرشان دارند و چیزی که در حقیقت هستیم. اگر علاقه مند هستید بیشتر در مورد عوامل ایجاد بحران هویت و شخصیت در سازمان‌ها بدانید با ما همراه باشید.



تشدید کننده های بحران هویت در سازمانها

«آنقدر به نظرات دیگران اهمیت می‌دادم که نمی‌توانستم

خودم را پیدا کنم. هر لحظه به این فکر می‌کردم که آیا با این کار می‌توانم اطرافیان را راضی نگه دارم یا نه؟ افراد زیادی بودند که برای رضایت آنها کار می‌کردم، غیر از خودم.» جملات فوق نشانه ای از بروز بحران هویت در سازمان می باشد. در صورت نبود هویت فردی، تنها چیزی که ذهن شما را به خودش درگیر می‌کند، این است که در نظر دیگران چگونه به نظر می‌رسید. در این حالت نمی‌توانید انرژی خود را صرف شکوفایی استعداد و توانایی‌هایتان کنید. در این حالت قابلیت رشد، خلاقیت و تولید فرصت‌های جدید برای کل مجموعه نیز به کلی از دست می‌رود.

در دنیای امروز، سرعت کارها آنقدر زیاد شده است، که کارمندان نمی‌توانند به راحتی هویت خود را در محیط کاری، آن‌طور که باید و شاید پیدا کنند. برای اینکه یک شرکت بتواند بهره‌وری خود را در سطوح بالا حفظ کند، ساختن محیطی که در آن کارمندان بتوانند هویت فردی خود را بروز دهند ضروری است.





در این میان توجه به موارد ذیل که مهمترین عوامل زمینه‌ساز ایجاد بحران هویت در یک کارمند است، نیازی غیرقابل چشم‌پوشی است.

۱ - عدم ارتباط مناسب کارمند و رئیس: تمام کارکنان، مستقل از مقامشان و جایگاهی که در سلسله مراتب یک سازمان دارند، نیاز به دیده شدن، احساس اهمیت داشتن و محترم شمرده شدن دارند. بیش از هر چیز، یک کارمند می‌خواهد خود را در محیطی ببیند که در آن اجازه دارد نقشش را با هویت خودش بازی کند. اگر مدیر شما، چه آگاهانه و چه غیرآگاهانه، به بهانه نوع شغلی که دارید کمتر از توانایی‌ها و استعدادهایتان به شما اختیار و مسئولیت دهد، خطر بحران هویت دور از انتظار نیست.

۲ - بازخوردهای مایوس‌کننده از اطرافیان: اغلب اوقات خبرهایی که از همکاران می‌شنوید، توانایی‌هایتان را برای عملکرد بهتر کاهش می‌دهد. وقتی یک فرد در میان همکارانش احساس خوبی نداشته باشد و کسی را پشت خودش احساس نکند، به‌زودی خسته می‌شود. وفادار بودن به محیطی که نگاه صادقانه‌ای به شما ندارند، غیرممکن است.

۳ - فراموشی هویت در اقدامات فوری: در موارد اضطراری، دستیابی به اهداف سازمان نسبت به هویت فردی افراد، تقدم پیدا می‌کند. در این حالت مطمئن باشید که بعد از کمی انتظار، راه فرار از مشکلات و توجه دوباره به هویت فردی باز خواهد شد.

۴ - نادیده گرفتن هویت فردی: نباید به‌جای اینکه برای طبیعت هر فرد و ویژگی‌های منحصر به فردش ارزش قائل شویم، او را به شبیه دیگران شدن تشویق کنیم و توانایی‌ها و هویت او را نادیده بگیریم.

