

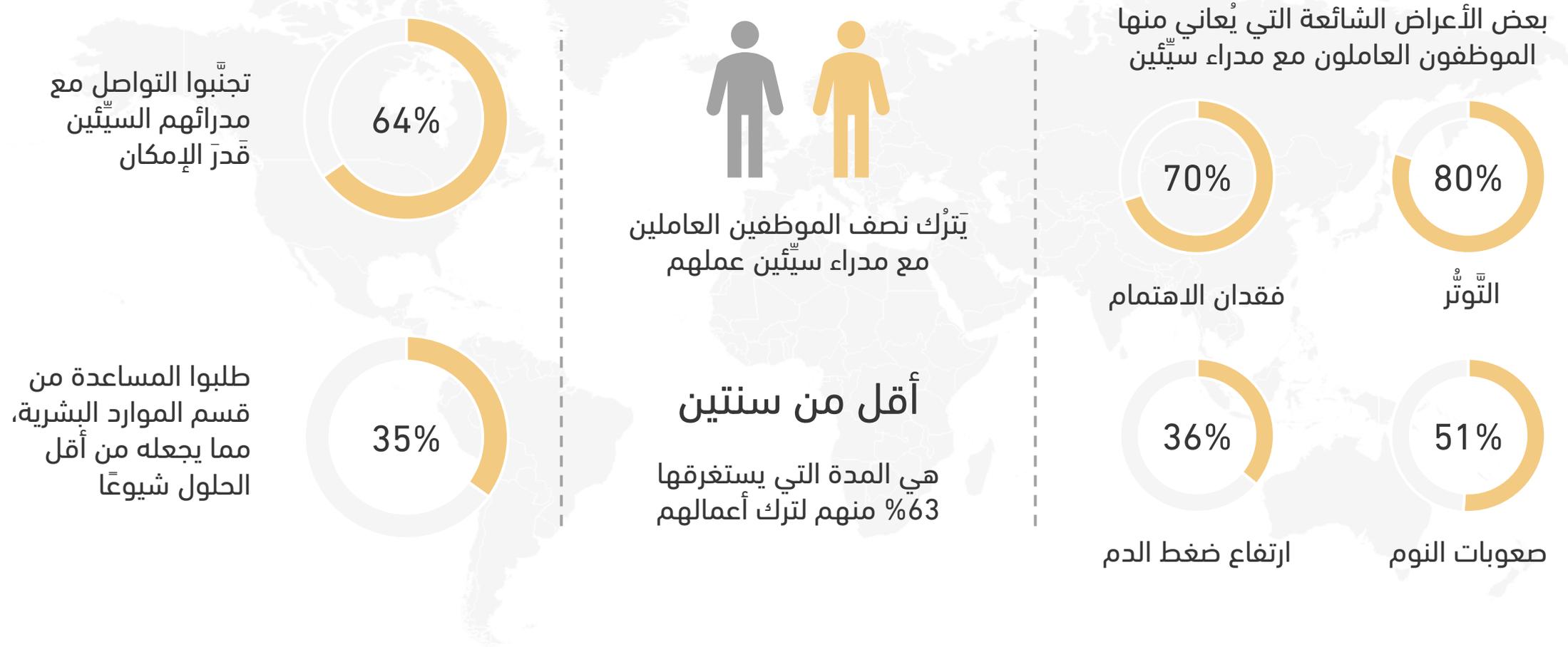
# كيف تتعامل مع المدير السيئ؟

خطوات عملية لمواجهة الضغوطات الذهنية والنفسية

"إِن كَانَ لَا أَحَدٌ يُرِيدُ أَنْ يُصْبِحَ مَدِيرًا سَيِّئًا  
فَلِمَاذَا إِذَا يُوجَدُ الْعَدِيدُ مِنْهُمْ؟"

والي بوك

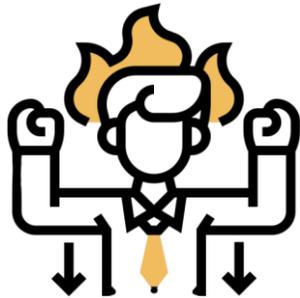
# العمل مع مدير سيئ أمرٌ شبه حتمي، وغالبًا ما يُؤدِّد الكثير من الضغوطات



ولكن ليس كل المدراء السيئين سواسية ...

والبعض الآخر لم يتجاوزها ...

هم ببساطة قيّدوا قدراتهم  
بتبنيهم لأسلوب إدارة سيئ



بعض المدراء السيئين تجاوزوا الخطوط الحمراء



الاعتداءات  
الجسدية



الاعتداءات  
اللفظية



الاختلاسات



الرشاوى



بلغ السلطات  
المعنية



وثق  
التجاوزات

تعامل مع  
الموقف  
بحزم

# أساليب الإدارة التالية وغيرها ليست سيئة بحد ذاتها، ولكن تبنى أسلوب إدارة واحد طوال الوقت يصنع مديرًا سيئًا



## المدير اللامبالي

- غير مهتم بالقضية، ولا التحديات المصاحبة لتنفيذها
- لا يُبدي رأيه، ولا يُدافع عن وجهة نظره ومعتقداته
- يعمل كوسيط مهمته نقل الأوامر فقط
- نادرًا ما يعمل على التنفيذ بنفسه
- مُنعزل، ويُفضّل أن يُترك وحيدًا



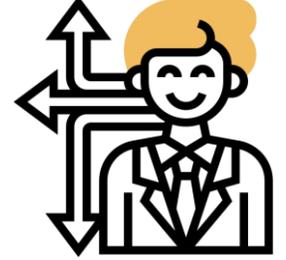
## المدير المُقيّد

- يحرص أن يُنفذ كل شيء على طريقته الخاصة
- لا يثق بالآخرين، ويُعاني عند تفويضهم، فتجده يُنفذ (أو يُعيد تنفيذ) الأعمال بنفسه
- يصعبُ إرضاءه والنيل على استحسانه وتقديره
- يركّز على الأخطاء، وعادة ما يطلب تنفيذ تعديلات سطحية



## المدير المُتذّكي

- يؤمن بأنه يمتلك الإجابة لجميع التساؤلات
- ينظر للآخرين بنظرة دونية، ويستاء من ضعف قدراتهم
- يفتقر للخبرة العملية، ويُعاني عند مواجهة الاختلافات، والتلاعبات، والظروف غير المُتوقّعة
- غير قادر على اتخاذ قرارات جريئة



## المدير الانفعالي

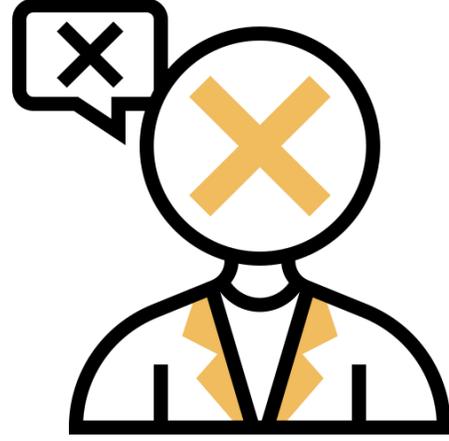
- يفتقر لوضوح الرؤية والتوجهات الاستراتيجية
- يُغيّر من اهتماماته بشكل مفاجئ
- سريع التّبيّن لتوجهات رؤسائه ومقترحاتهم دون دراسة أو تمحيص
- يسعى غالبًا لتحقيق المكاسب السريعة، ولا يهتم بالحلول المستدامة
- غير صبور، ومُتقلّب المزاج
- غير منظم، ويصعبُ اتّباعه



تأمل في أسلوب كُلِّ من هؤلاء المدراء، وتخيّل أنك تعمل معهم ...

هل تلاحظ **نمطًا** يتكرر؟

ما هو **التصرّف المشترك** فيما بينهم؟

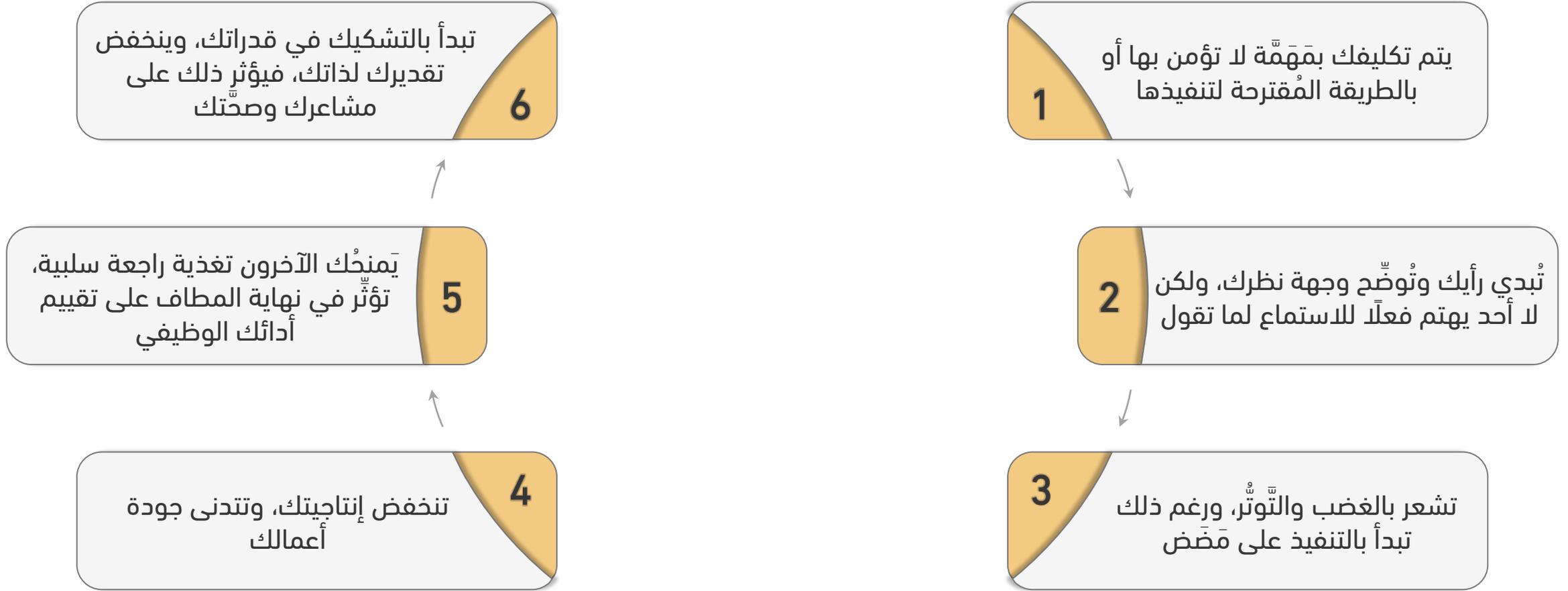


المدراء السيئون **لا يستمعون** لأعضاء فريقهم

"القادة الذين لا يستمعون سينتهي بهم المطاف  
مُحاطين بأشخاص ليس لديهم ما يقولونه"

أندي ستانلي

# كيف يُؤثر ذلك عليك؟ قد يؤدي بك ذلك إلى دوامة من الضغوطات الذهنية والنفسية





وهذا يقودنا إلى السؤال الأهم ...

كيف تتعامل مع **المدير السيئ**؟

# المراحل الثلاث للتعامل مع المدير السيئ

مرحلة الإصلاح

مرحلة الصمود

مرحلة الهروب



- يُعجبك العمل في هذه المنظمة
- بدأت تلاحظ بعض الممارسات الإدارية السيئة من مديرك، وربما كانت نتيجة لعدم معرفته بك بالشكل المطلوب
- تغلب الإيجابيات على السلبات
- بدأت تشعر بالتوتر، وقررت محاولة إصلاح العلاقة مع مديرك



- يبدو أن محاولتك لإصلاح العلاقة مع مديرك غير ناجحة
- ازدادت الضغوطات عليك بشكل كبير
- تواجه أيام سيئة في العمل أكثر من الأيام الجيدة
- بدأت تفقد الاهتمام، وأصبحت على الحياد؛ آملًا في تحسن الأوضاع، ومستعد في نفس الوقت للرحيل فور توفر الفرصة المناسبة



- استنفدت جميع المحاولات، وما زالت علاقتك مع مديرك متجهة للأسوأ
- بدأ التوتر يؤثر عليك ذهنيًا، ونفسيًا، وربما جسديًا
- قررت الرحيل، وبدأت باتخاذ الخطوات اللازمة بحسب الخيارات المتاحة

# خطوات عملية للتعامل مع المدير السيئ

مرحلة الهروب

مرحلة الصمود

مرحلة الإصلاح

**واجه المشكلة**  
ناقش الوضع مع مديرِك | قدّم حسن الظن | اسع لفهم موقفه ودوافعه | بين تفضيلاتك وأسلوبك في العمل | المدير الجيد سيستمع لما تقول، أما المدير السيئ فلن يفعل

**وضّح أعمالك**  
الغموض يزيد التوتر | احرص على توضيح أعمالك وفقاً للخُطط، والسياسات، والضوابط، وغيرها | كلما كان الأساس متيناً سهّلت معه إدارة العمل | لن يحتاج مديرِك للتدخل بشكل دائم

**اطلب المشورة**  
استشير فريق الموارد البشرية أو من تثق برأيه من زملائك | انتقد التصرف وليس الشخص، وكن مخلصاً في محاولة إيجاد الحل | طلب الوساطة لتقريب وجهات النظر قد يكون حلاً مناسباً أحياناً

# خطوات عملية للتعامل مع المدير السيئ

مرحلة الإصلاح

مرحلة الصمود

مرحلة الهروب

## التزم باحترافيتك

اثبت على قيّمك ومبادئك | أدّ واجباتك | احذر ارتكاب الأخطاء | تجنب النقاشات الحادة مع مديرك | ستشعر برغبة في الحضور متأخراً لعمليّك، ولتجاهل الاتصالات ورسائل البريد الإلكتروني، قاومها!

4

## وثّق أعمالك

جهّز الأدلة والمستندات الداعمة لموقفك استعداداً لجلسة تقييم الأداء | عوّد نفسك على توثيق جميع أعمالك بما في ذلك طلبات مديرك، وردودك، وإنجازاتك | رتب الأحداث وفق خط زمني

5

## كوّن شبكة من الداعمين

لا تتحدث عن مديرك بسوء | أظهر إنجازاتك وسوّق لها | تألق في عملك خصوصاً إن كان مرتبطاً بإدارات أخرى | تطوّع لأداء أعمال إضافية، وقدم خدماتك لزملائك، فقد تحتاج لدعمهم لاحقاً

6

## صعد للإدارة العليا

بادر بطلب الدعم والمشورة ممن هو أعلى منصباً من مديرك | قدّم ما يثبت أقوالك في حال الحاجة لذلك | هذه الخطوة مهمة لتوضيح موقفك، والتأكد من عدم التمييز ضدك

7

## اصنع البدائل

ابحث باجتهاد عن وظائف أخرى أو عن مصادر دخل إضافية | احذر الإحساس بأنك محاصر ومغلوب على أمرك، فهذا يُعظم الضغوطات عليك | تذكر أنك ما زلت على رأس العمل، فلا تتعامل معه وكأنه أمر من الماضي

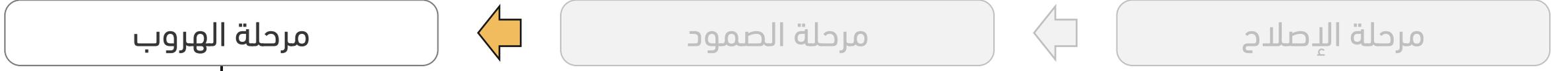
8

## وازن حياتك

لا تَضَع جميع مشاعرك في سلة عملك | أحرز تقدماً متزايداً في بقية جوانب حياتك | إنجازك في تلك الجوانب سيخفف الضغط عنك، ويشعرك بالرضا حتى وإن لم تكن ظروف العمل مثالية

9

## خطوات عملية للتعامل مع المدير السيئ



### تَنَحَّ جانبًا

ابحث عن أصل المشكلة، فقد تكون الضغوطات مرتبطة بطبيعة مَنْصِبِكَ أو المَهْمَّةِ التي تُؤَدِّيها | قد يكون الابتعاد عن هذه المَهْمَّةِ هو الحل | ابحث عن دور آخر تستمتع بأدائه، وِجَنِّبْكَ الضغوطات

10

### اطلب الانتقال

لم تُعَدِّ تَحْتَمِلِ التحديات التي تواجهها في التعامل مع مديرِكَ | اطلب الانتقال بشكل رسمي إلى قسم آخر | اختر مديرِكَ القادم بعناية | ابدأ بداية قوية، وعُدِّ لذاتك السابقة

11

### ارحل!

اعرف قيمتك | رحيلك بعد كل هذه المحاولات لا يعني انهزامك، وإنما هو اختيار فَضَّلْتَ فيه ذاتك على وظيفة سيئَةٍ | لا تَكُنْ ضعيفًا أمام التحديات، فهذه الخطوة لم تُجْعَلِ الأخيرة عبثًا

12

"الأشخاص يتركون المدراء، وليس الشركات"

ماركوس باكينجهام

رسالة ختامية

للموظفين

وظيفتك لك حتى تُقرّر أنت عكس ذلك. كُنْ مُنْصِفاً، واسْجَعِ دوماً لتطوير ذاتك، ولكن لا تسمح لآراء الآخرين بأن تؤثر عليك أو على جودة أعمالك سلباً

مديرك السيئ ليس الأخير من نوعه. تَحَدِّ نفسك لإيجاد حلول للتعامل معه. إذا نجحت في ذلك سيصبح الأمر أكثر سهولة في المرات القادمة

تَعَلَّم من أخطاء غيرك، وتَعَهَّد لنفسك بأن تُصبح قائداً أفضل عندما يحين وقتك، والتزم بأن تُعامل فريقك بالطريقة التي تتمنى أن تُعامل بها الآن

## رسالة ختامية

### للمدراء

تصرفاتك وقراراتك تُؤثر بشكل كبير على أعضاء فريقك. تذكّر أنهم يعملون معك لمساعدتك على تحقيق أهدافك. خصّ جزءًا من وقتك للتعرف عليهم، واستمع لآرائهم ومقترحاتهم، ووضّع ثقّتك بهم؛ ستتفاجأ بما يمكنكم تحقيقه كفريق

تطوير قدرات أعضاء فريقك هي مسؤوليتك أنت. لا يمكنك تهميشهم، وتجنّب الاعتماد عليهم نتيجة لقلة خبرتهم أو ارتكابهم الأخطاء، ففشلهم يعني فشلك أنت

وتذكّر ...

"نجاحك قبل أن تُصبح قائدًا هو أن ترتقي بنفسك،  
أما حين تُصبح قائدًا فإن نجاحك هو أن ترتقي بالآخرين"

جاك ويلش



عبدالله جمال جادكريم

AJadkarim |   