الخليج

اقتصاد, إدارة وأعمال, فقرة حرة

14 أبريل 2024 18:22 مساء

سمات لزميل العمل ذي السلوك السلبي العدواني 7

أفضل طريقة للتعامل مع زميل سلبي عدواني هي تحميله المسؤولية. فهو غالباً يخرج مشاريع الفريق عن مسارها وذلك لمصلحته الشخصية، أو يخبر الإدارة أنه أكمل المهام التي لم يكملها في الواقع، فإن وافق على القيام بشيء ثم لم يقم به فيجب اتصالك عليه في الحال، وإن قال لك شيئاً وقال شيئاً آخر لشخص ما فتواصل معه على الفور.

عموماً يجب أن تجعله يفعل ما يقوله.

يستخدم زميل العمل الذي يتسم بالسلوك السلبي العدواني تكتيكات معينة تجعل من الصعب على الإدارة اكتشاف افتقاره للمبادرة، كما أنه يظهر امتثاله للمطالب ولكنه بعد ذلك لا يقوم بها؛ ولأن هذا الشخص غير مباشر في أفكاره ومشاعره فإن نواياه تكون غير واضحة.

ويرى خبراء في «علم النفس في مكان العمل» أن السلوك السلبي العدواني يدمر القيمة كما أنه يؤثر سلباً في بيئة العمل؛ فالزملاء الذين يتسمون بهذا السلوك هم ماكرون بشكل خاص أمام رؤسائهم في العمل، حيث يظهرون أنهم

.منتجون بينما هم في الواقع غير مهتمين بإكمال المشاريع

والشخص من هذا النوع يكون في الغالب أكثر اهتماماً بجعل نفسه محبوباً، وبخلق بيئة لا تشكل تهديداً له، لذلك في كثير من الأحيان يحاول وقف الأفكار التي تطور العمل ويركز على ما يحتاج إليه هو وليس ما تحتاج إليه مؤسسته التي .يعمل فيها

.في ما يلي سبع سمات للشخص ذي السلوك السلبي العدواني وكيفية التعامل معه

الصورة

1. يخدم مصلحته الذاتية: يسعى الشخص من هذا النوع للحصول على الاستحسان؛ فعندما يكمل مهمة ما فإنه لا يفكر في النتيجة أو في مؤسسته بقدر ما يفكر في كيف يُنظر إليه. وبمرور الوقت ربما يُنظر إليه على أنه يتميز بالتنافسية وموجه نحو النتائج؛ ولكن نظرة فاحصة تكشف أن الهدف النهائي لكل هذا هو خدمة المصلحة الذاتية .وليس الصالح العام
2. يسعى لتكوين أتباع: زميل العمل السلبي العدواني لا يفضل أن يكون تابعاً أو فرداً ضمن فريق، خاصةً إن كان ذلك لا يخدم مصلحته الخاصة. فبدلاً من أن يكون تابعاً فهو يريد أن يكون متبوعاً من الآخرين. الرغبة في إنشاء .مجتمع فرعي تكون قوية في زميل العمل ذي السلوك السلبي العدواني
3. يتبع سياسة داخلية: يستخدم هذا النوع من الموظفين سياسة لجذب انتباه أولئك الذين يعتقدون أن بإمكانهم الاستفادة منه في مستقبلهم المهني. الشخص السلبي العدواني لديه تفان قوي وبشكل هوسي في تطبيق لعبة السياسة الداخلية بالشكل الصحيح، وفي الغالب يحاول إقامة تحالفات. وبذات المنوال يحاولون إحباط أجندات .الآخرين، بغض النظر عما إذا كانت تصب في صالح العمل
4. يتخوف من أشياء لا تؤثر فيه: نظراً لأن السلبي العدواني يركز بشدة على ما يقوم به العاملون في المؤسسة وقوة العلاقة بين بعضهم، فهو غالباً لا يركز على القيام بمهامهم. فالموظف من هذا النوع مهتم للغاية بمعرفة الأشياء الغائبة عن مداره لاعتقاده أن هذه الأشياء ربما تؤثر فيه بطريقة سلبية في وقت ما في المستقبل. يميل هذا الشخص إلى ملء يوم العمل الطويل في كثير من الأحيان بأنشطة تتجاوز نطاق المهام الموكلة إليه؛ أي الأنشطة التي لا علاقة لها بفائدة المؤسسة التي يعمل فيها. وحتى لو بدا مشغولاً فهو في الغالب لا يقوم بمهمة تطور .مشروعاً أو مبادرة تخطو بمؤسسته نحو الأمام
5. لا يحب عمله: إن الموظف السلبي العدواني لا يستمتع بعمله، ويتخيل نفسه دائماً وقد ترك عمله أو حتى تقليص مهامه الحالية. ومن المفارقات أن شعوره بعدم كفاءته يمنعه في كثير من الأحيان من البحث عن فرص عمل أخرى. التناقض الذي يكون لدى هذا الشخص أنه عندما يعرض عليه صاحب عمل آخر وظيفة ما فإن الرد سيكون على الأرجح «لا». فهو يتبع مقولة إن الذي تعرفه خير من الذي لا تعرفه، ويتخوف من العمل الجديد ربما .يكون أسوأ
6. يبحث عن زملاء حانقين: من يتسم بالسلوك السلبي العدواني يبحث باستمرار عن زملاء عمل آخرين يشاركونه الشكوى والتذمر لكنه ليس على استعداد لإيجاد حلول تعالج ما يرى أنه ظلم أو عدم فاعلية. وبدلاً من توحيد قوته .مع هؤلاء الزملاء لتحسين تجربة العمل فهو يجندهم في معركته أو ضد مجتمع المؤسسة التي يعمل فيها
7. لا يحبذ الأفكار الجديدة: لأن هذا النوع من الموظفين يشعر بأنه غير كفء فإن الأفكار والمعرفة الجديدة تشكل

تهديداً له. وعندما يواجه بمبادرات تقدمية من الآخرين فإنه يبحث في كيفية تأثير هذه المبادرات في قوة قاعدته في العمل. وفي الغالب يتقدم بحجج لتعطيل مثل هذه المبادرات، كقول «لقد جربناها من قبل وهي لا تفيد» أو .أي نقد ضمني آخر؛ وبذلك لا تكون لديهم الرغبة في مساعدة الآخرين

"حقوق النشر محفوظة "لصحيفة الخليج .2024 ©