«العلاقات بالروؤساء» كمصدر للضغوط



◄إن من يقع تحت رئاسة رئيس سيء إنسان تعيس، فلقد ثبت أن السبب الرئيسي لضغوط العمل هو سوء الرئيس.

يحدد بيتر هانسون 16 صفة مشتركة للمدراء السيئين كما يلي:

* عدم وضوح الأهداف.

* عدم تفويض أي سلطات (مركزية شديدة).

* إهدار وقت العاملين في الاجتماعات غير الضرورية أو الجدية.

* عدم التمسك بأخلاقيات الإدارة.

* لعبة السياسة: يفضل موظفاً على غيره على أسس لا علاقة لها بالكفاءة.

* إنكار الحياة الخاصة للموظفين.

* لا يقول كلمة واحدة في حق من يحقق إنجازاً.

* يتكلم دائماً عندما يرتكب أحد الموظفين خطأ ما.

* يلتزم دائماً بحرفية النظم والقوانين.

* يتبع سياسة الباب المقفول.

* لا يستمع لشكاوى الموظفين والعملاء ويقبل بسعادة غامرة تلقى كلمات الشكر والتقدير.

* يفرض دائماً التغييرات من أعلى.

* يعتقد أن مواصلة الموظفين لتعليمهم مجرد مضيعة للوقت.

* يدفع الموظفين ليصبحوا مدمني عمل "دفع العامل حتى مرحلة السقوط، ومن ثم يصيح في البقية بعده".

* لا يهتم بالتفاصيل.

يشعر كثير من المرؤوسين بإحباط نتيجة عدم تقدير رؤسائهم لأدائهم لوظائفهم أو تميزهم في هذا الأداء، إن من مصادر الضغوط الرئيس الذي يفشل باستمرار في الاعتراف بفضل يستحقه المرؤوس مما يشعر الأخير أنه لا يقدر حق قدره ويؤثر سلبياً على الرضاء الوظيفي وعلى الحافزية لزيادة الإنتاجية أو التطور إن من أهداف تقويم الأداء الوظيفي إشعار الموظفين بإن الإدارة على دارية بأدائهم مما يؤدي لرفع الرضاء الوظيفي لديهم.

إن الرئيس الذي لا يحبذ التفويض والذي يتسم بالرقابة اللصيقة على أداء المرؤوسين ويتدخل في تفصيلات هذا الأداء ولا يتيح لهم مساحة من حرية التصرف ولا يمنحهم السلطة المعادلة لاختصاصاتهم بما يمكنهم من

اتخاذ القرارات الخاصة بوظيفتهم، مثل هذا الرئيس يقضي على حماس المرؤوسين في العمل ويحبط إبداعاتهم ويجعلهم يتشككون في أهليتهم وكفاءتهم أحيانا ويجبر المرؤوسين على نمط العلاقات الراشد/ الطفل أي أن المرؤوس في ذهنه في علاقة أبوية، الرئيس هو العليم ببواطن الأمور أما المرؤوس فإنه قاصر، مثل هذا النمط يعطي الموظف الإحساس بأنه لن يتحرر أبدا من الرقابة العدائية.►

المصدر: مهارات مواجهة الضغوط