أي نوع مِن المديرات أنتِ؟

أن تتبوئي مركزاً إدارياً، لا يعني أن تستحوذي على السلطة وأن تستأثري بالصلاحيات، بل أن تتمتعي بالقدرة على تحفيز الموظفين وإلهامهم لأداء عملهم بأفضل طريقة. هكذا تصبحين أكثر من مديرة، بل قائدة وملهمة.

1- ما الصفات الضرورية لإدارة مشروع بنجاح؟

أ- التمتع بحس قيادي وفرض السلطة على الآخرين هما الأهم.

ب- المهارة في التعامُل مع الرؤساء والمرؤوسين في آنٍ.

ت- القدرة على جذب انتباه وحصد إعجاب أولئك الذين يعملون معك.

2- ما رأيكِ في موظفيك الأكثر مهارة؟

أ- لا تثقين بهم، لأنّهم قد يطمعون في مركزك ويسرقونه منك.

ب- أنتِ مقتنعة بمكانتك كرئيسة عليهم: فلو كانوا مستعدين بشكل جيد وماهرين جدّاً، لِمَ أنتِ مَن يقودهم إذن؟

ت- تعتبرينهم دعماً أساسياً ساعدك على الوصول إلى ما أنت عليه، فمن دونهم ما كنتِ قادرة على النجاح.

3- هل تحبين الاستفادة من الامتيازات التي يمنحها لك مركزك؟

أ- هذا منطقي، مركزك كرئيسة يجب أن يمنحك فوائد تميّزك عن الآخرين.

ب- الأشياء الجيدة لا يمكن أن تُرفض، ولكنك تفضلين أن تكوني متعقّلة.

ت- لا تحبّذينها أبداً وترين أنّ الامتيازات غير ضرورية وغير عادلة للآخرين.

4- هل تتعاملين بشفافية مع مرؤوسيك؟

أ- لا ليس من شأنهم معرفة أفكارك ونواياك، فأنتِ المديرة.

ب- تحاولين أن تكوني واضحة معهم، ولكنك تبقين بعض الأمور لنفسك.

ت- نعم، على قدر ما تستطيعين. لأنك لا تودّين خيانة الثقة التي وضعوها فيك.

5- تحبين مشاركة معلوماتك ومعارفك؟

أ- من الأفضل دائماً إبقاء المعرفة لنفسك، لأنك لا تعلمين متى تكونين في حاجة إليها.

ب- لا يعنيك الموضوع. فليست وظيفتك تعليم الآخرين الأشياء.

ت- نعم تحبين تعليم الآخرين ونقل تجاربك إليهم.

6- أمام رؤسائك، كيف تتعاملين مع أخطاء فريقك وتتولين حل المسألة؟

أ- من خلال إزالة المسؤولية عنك واتّهام المخطئ مباشرة.

ب- تحاولين التقليل منها، مادامت لا تضرّك.

ت- تتحمّلين مسؤولية الأخطاء، وتعتبرين أنها حصلتِ تحت إدارتك.

7- هل تعتبرين أنّه من الجيد أن يخشاك موظفوك؟

أ- نعم، تهديداتك ليست عبثاً. الخوف يسمح لك بأن تُؤخذي على محمل الجدّ.

ب- فقط عندما تشعرين بالتهديد.

ت- لا، الثقة أفضل سلاح.

8- هل تنزعجين حين لا يشاركك موظفوك الرأي؟

أ- لا تتحملين ذلك أبداً، فالتساهل يجعلهم يناقشون كلّ قراراتك وأوامرك.

ب- ليس بالضرورة، لكن رأيك هو الذي يُحتسب في النهاية.

ت- أبداً، أنتِ على استعداد أن تغيّري قرارك في حال كانوا على حقّ.

9- هل تعتبرين أنكِ مثال جيد لهم؟

أ- هذا ليس هدفك، مسؤولياتك ومسؤولياتهم غير قابلة للمقارنة.

ب- نعم، تسعين دائماً إلى إعطاء الانطباع بأنكِ مشغولة.

ت- تأملين ذلك، في الواقع لا يمكنهم أبداً القول إنك الشخص الذي يقوم بأقل جهد بينهم.

10- هل أنتِ فخورة بفريقكِ؟

أ- لا يمكن لأي مدير أن يكون فخوراً بموظفيه، فلا أحد يعمل أساساً إن لم يكن مُلزماً.

ب- ليس من كلّ أعضاء الفريق، بل الذين يستحقون ذلك.

ت- كلياً، يمكنك الاعتماد على فريقك لتنفيذ مهامهم بنجاح.

نتائجكِ:

- إذا كانت معظم إجاباتكِ (أ):

لديكِ شخصية سلطويّة، لكنكِ لن تصبحي أبداً مديرة بهذه الطريقة..

تفتقرين إلى الثقة بنفسك، وإلى الكاريزما التي تبث الحماسة والإعجاب في زملائكِ. سلطتك تستند إلى الخوف والامتيازات التي يمنحها لك مركزك كمديرة، وليس على الثقة. إذا لم تقومي بتغيير أي شيء، فقد تواجهين كره بعض مرؤوسيك، ولن تعرفي أبداً المشاعر التي تخفيها ابتسامات أولئك الذين يظهرون طاعتهم لأوامركِ.

- إذا كان معظم إجاباتكِ (ب):

لستِ مديرة سيئة، لكن مازال أمامك طريق طويل لتصبحي قائدة..

أنتِ تفضّلين البقاء في مركز وسطي بين رؤسائك ومرؤوسيك، من دون أن تنحازي إلى أي معسكر. تتحملين مسؤولياتك لكن من دون أن تنخرطي بعمق. قد يجدك الموظفون ودودة، لكن بما أنكِ تسبحين بين المعسكرين، فلن تؤثري كثيراً فيهم أو تلهميهم. كلّ شيء يعتمد عليك، وربما يصبح مشروع مُثير للإهتمام مثلاً، فرصة لك لتستعيدي سلطتك وتبرهني على حسك القيادي.

- إذا كان معظم إجاباتك (ت):

لديكِ ميزات القائدة..

تتمتعين بالسلطة بشكل طبيعي، لكنكِ لا تعتبرينها امتيازاً شخصياً، وإنما وسيلة لإجبارِ نفسكِ على العمل، أكثر بكثير من أولئك الذين يعملون إلى جانبكِ. الصفة التي لا غنى عنها لكلّ مَن يريد الحصول على وظيفة، مثل وظيفتكِ، هي التواضع: وأنتِ لستِ غافلة عن هذا الأمر. فأنتِ لا تضعين نفسكِ فوق الآخرين، بل تعطين الناس والأفكار والجهود أهمية، لكي يتمكن الجميع من تحمّل مسؤولياتهم.