۶ راهکار تعامل با رئیس بد

آشنایی با ویژگی‌های مدیران روی اعصاب در محیط‌های کاری و این که چطور باید با چنین مافوق‌هایی رفتار کرد؟

فرزانه شهریاردوست | کارشناس ارشد روان‌شناسی

تحلیل حوادث

به طور قطع برای یک فرد شاغل یکی از مهم‌ترین عوامل رضایتمندی شغلی، داشتن یک مدیر باانصاف، مطلوب و همدل است. یک رئیس خوب می‌تواند انگیزه کاری، تعهد شغلی و احساس رضایت ما به کارمان را افزایش دهد و یک رئیس بد در مجموعه کاری می‌تواند کام‌مان را تلخ کند و دمار از روزگارمان در ساعات کاری در بیاورد! در این مطلب قصد داریم درباره این که رئیس بد کیست؟ چه ویژگی‌های رفتاری و گفتاری دارد و چطور باید با چنین فردی تعامل کرد؟ صحبت کنیم.

۸ نوع از رئیس‌های بد

۱ رئیس بی‌توجه | مدیری که راجع به پیشرفت یا تنزل کارکنانش بی‌تفاوت است، درباره سیر عملکرد آن‌ها بی‌توجه است و تنزل یا رکود آن‌ها را ندیده می‌گیرد، این احساس را به زیرمجموعه‌اش القا می‌کند که هر چقدر هم بهتر کار کنند، تلاش آن‌ها در مجموعه دیده نمی‌شود و انگیزه پیشرفت آن‌ها را از بین می‌برد.

۲ رئیس دهن‌بین | مدیری که تحت تاثیر هر حرفی قرار می‌گیرد فارغ از این که گوینده کیست و نظرش درباره کارکنان تحت الشعاع هر گفته‌ای قرار می‌گیرد، بدون این که در عمل صلاحیت فرد گزارش دهنده یا صحت و سقم آن موضوع را بررسی کند، قطعا احساس منفی در کارکنانش به وجود می‌آورد.

۳ رئیس بی‌ثبات | یکی از بدترین خصلت‌های یک مدیر برای کارمندانش این است که مدام زیر حرف خود بزند! به گفته‌های خود عمل نکند و حتی آن را فراموش کند یا مکرر قوانین کاری را در مجموعه تغییر دهد یا از همه بدتر این که، قوانین را برای افراد مختلف، به طور متفاوتی اجرا کند!

۴ رئیس تهدیدگر | مدیری که با هر اشتباه کوچک یا بزرگی که از کارکنان سر می‌زند، بدون گفت‌وگوی صحیح برای رفع مشکل، آن‌ها را تهدید به اخراج، توبیخ، خسران مالی و دیگر تنبیهات می‌کند، به شدت مجموعه خود را مایوس خواهد کرد.

۵ رئیس غیرقابل انعطاف | مدیری که درباره قواعد حاکم بر مجموعه بسیار مستبدانه و غیرقابل تغییر عمل می‌کند، درباره دادن مرخصی به کارکنان، بیمار شدن، تاخیر و تعجیل‌های غیرقابل پیش‌بینی و... منعطف عمل نمی‌کند، این حس را به نیروهای خود می‌دهد که شرایط خاص آن‌ها را درک نمی‌شود.

۶ رئیسی که خارج از ساعات کاری هم رئیس است | یکی از نامطلوب‌ترین خصایص مدیران در نگاه شاغلان این است که مافوق آن‌ها خارج از محیط کاری و در ساعات غیرکاری از آن‌ها انتظار درگیر شدن با موضوعات کاری و پاسخ‌گویی درباره مسائل مربوط به کار را داشته باشد و حریم زندگی شخصی آن‌ها را رعایت نکند.

۷ رئیس نالایق | مدیری که به اندازه کافی مهارت و تدبیر برای مدیریت مجموعه خود ندارد، در هدایت کردن اعضای مجموعه خود ناتوان است، توانایی لازم برای پیشبرد امور ندارد و نظم و انضباط کاری را رعایت نمی‌کند، احتمالا از سوی کارکنانش مدیر با لیاقتی محسوب نمی‌شود.

۸ رئیس غیرمحترم | مدیرانی که با کارکنان خود با احترام و ادب رفتار نمی‌کنند، زورگویی اعمال می‌کنند، اجازه اظهار نظر یا دفاع به کارمندان در برابر انتقادها نمی‌دهند، برای موفقیت‌های مجموعه آن‌ها را شریک نمی‌کنند اما برای شکست‌ها و مشکلات مجموعه بی‌درنگ آن‌ها را مقصر می‌دانند، نمونه‌ای از مدیران بد هستند.

بار رئیس بد چه کنیم؟

اگرچه ویژگی‌های یک مدیر بد بسیار مفصل است اما در ادامه درباره تعامل با چنین مدیرانی توصیه‌هایی خواهیم داشت.

۱ تلاش کنید رابطه صحیحی با رئیس احیا کنید | گاهی ریشه مشکلات با مدیر بد، سوءتفاهم‌هایی است که در طول زمان ایجاد شده و رابطه شما با مدیرتان را خیم کرده است. تلاش کنید با ارائه ایده‌ها و پیشنهادهای حساب شده و سودمند، سوءتفاهم‌های ایجاد شده را به حداقل برسانید و به تدریج رابطه‌تان را با مدیر خود احیا کنید.

۲ مرزهای خود را مشخص کنید | در برخورد با مدیری که در ساعات غیرکاری هم از شما انتظار درگیر شدن با موضوعات کاری دارد، بهتر است ضمن ارج نهادن به اعتماد او برای اطمینان به توانمندی و تعهد شما برای این که امور را به شما می‌خواهد بسپارد، مدیرتان را متوجه این نکته کنید که در ساعات غیرکاری سرتان شلوغ است و به دلیل رسیدگی به خانواده و مسائل شخصی از عهده وظیفه محول شده بر نمی‌آیید.

۳ همه‌چیز را با دقت بنویسید | اصطلاحی هست که می‌گویند کم‌رنگ‌ترین نوشته‌ها از قوی‌ترین حافظه‌ها ماندگارتر هستند! اگر مدیر سخت‌گیر، تهدیدکننده یا بی‌ثباتی دارید، سعی کنید از ثبت کردن کارها غافل نشوید. چه نوشتن کارهایی که رئیس از شما می‌خواهد و چه کارهایی که انجام داده‌اید. با این روش، هرزمان مدیر از شما سوال کند یا قصد بازخواست داشته باشد، شما به سرعت با مراجعه به کارهای مکتوب، می‌توانید پاسخ دهید.

۴ همدردی کنید | گاهی ریشه بد بودن یک مدیر در بی‌کفایتی و نبود توانمندی اوست. گاه برخی از کارکنان مجموعه به مراتب از رئیس خود کارآمدتر و لایق‌تر هستند. این مسئله کافی است تا حس مدیر را به شما بد کند. در چنین شرایطی رفتار سرد و غیرصمیمی شما با او اوضاع را بدتر خواهد کرد. در این مواقع بهتر است با همدردی و کمی تدبیر، سعی کنید ضمن این که به جایگاه ریاست‌اش لطمه وارد نشود، کمک کنید توانایی و مهارت‌های مدیرتان ارتقا یابد.

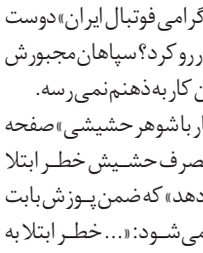
۵ در کنار یکدیگر کار کنید | گاهی بد بودن مدیر، شرایطی را رقم می‌زند که فردا نخواسته مقابل مدیرش قرار می‌گیرد؛ چنین موقعیتی احتمالا اوضاع را خراب‌تر خواهد کرد. تلاش کنید به رغم سختی موجود با یکدیگر و در کنار یکدیگر کار کنید، نه در مقابل هم. ایده‌های خوب خود را به اشتراک بگذارید و اجازه دهید رئیس‌تان سودمندی نظرات شما و مفید بودن‌تان را در رسیدن به اهداف، شاهد باشد.

۶ فضای سمی را رها کنید | گاهی هیچ کدام از تلاش‌های ما به نتیجه نمی‌رسد و شاید بهتر باشد به فکر تغییر بزرگ‌تری باشیم. نیمه ارزشمند شبانه‌روز افراد شاغل در محیط کار سپری می‌شود، بنابراین حق دارند که مدیری داشته باشند که بتوانند با او کار کنند. در شرایطی که دیگر تحمل مدیر بد ممکن نیست، بهتر است سلامت جسمی و روانی خود را حفظ کنیم و کار خود را تغییر دهیم.

قرار و مدار

روز دقت بیشتر در خریدهای اینترنتی

بسیاری از ما در این روزها که توصیه می‌شه حتی برای خرید هم تا حدامکان از خونه بیرون نریم، از فروشگاه‌های اینترنتی کمک می‌گیریم. فقط حواس‌تون باشه به هرجایی اعتماد نکنین، قیمت‌هاش رو مقایسه کنین، نظرات بقیه مشتری‌ها رو بخونین و...



ما و شما

راه ارتباطی با زندگی سلام: پیامک ۲۰۰۰۹۹۹ و تلگرام ۰۹۳۵۴۳۹۴۵۷۶

*درباره پرونده زندگی سلام باید بگم ترس از گذاشتن آشغال دم در هم جزو ترس‌هاییه که همه پسرهای نوجوان تجربه‌اش کردن. اون موقع هر لحظه منتظری یکی از توی جوی یا پشت درخت، بپره بیرون و بخورت!

*در صفحه سلامت، دیگه اسموتی هندوانه هم نزنین چون شده کیلویی ۷ هزار تومن. تا چند وقت دیگه باید در ستون آشپزی من، چیزهایی رو آموزش بدین که به مواد خوراکی نیاز نداشته باشه!

*آفرین به طرفدارهای فهیم فوتبال که با آنفالو کردن مغانلو، درس خوبی بهش دادن. هر سلبریتی یا شاخ فضای مجازی که رفتار اشتباهی کرد به جای فالو کردن باید آنفالو بشه.

*آق کمال، چرا رفتی مرخصی؟ نباید خبر می‌دادی؟

*به جای پرداختن به چیزهای نگران کننده مثل ترس در صفحه اول زندگی سلام، از خوشی‌ها و دلایل شادمانی در گذشته بنویسید. چرا یکهو این جوری شد؟

*درباره مطلب «نفرین اینستاگرامی فوتبال ایران» دوست دارم که بدونم مغانلو چرا اون کار رو کرد؟ سپاهان مجبورش کرده یا نه؟ اصلا دلیلی برای این کار به ذهنم نمی‌رسه.

در مطلب «آشتی مرگبار با شوهر حشیشی» صفحه خانواده بیان شده بود که «مصرف حشیش خطر ابتلا به اسکیزوئید را افزایش می‌دهد» که ضمن پوزش بابت این اشتباه، این طور اصلاح می‌شود: «... خطر ابتلا به اسکیزوفرنی به ویژه نوع پارانویا (بدگمانی) را افزایش می‌دهد.» اسکیزوئید جزو اختلالات شخصیت است.

می خواستم پسرم جنتلمن شود، بی‌ادب شد!

پسری دارم که هر روز، یک رفتار به رفتارهای نامناسبش اضافه می‌شود. کلا هم به حرف‌ها و نصیحت‌های من و مادرش گوش نمی‌دهد. به تازگی، احترام ما را هم نگه نمی‌دارد و اخلاقش اصلا مثل گذشته نیست. خیلی تلاش کردیم تا او یک فرزند جنتلمن شود اما حالا بی‌ادب شده است. راهنمایی‌مان کنید. پسرم به تازگی ۱۳ ساله شده است.

دکتر مسعود خاکپور | روان‌شناس

تربیت فرزند

مخاطب گرامی، به هیچ‌وجه نتیجه تلاش‌هایتان برای تربیت فرزند را بی‌ثمر نبینید. این که مدام با خودتان بگویید که او بی‌ادب شده، مثل گذشته نیست و... نباید انگیزه‌تان را برای تربیت اصولی فرزندتان کمرنگ کند. شما در این مسیر، باید به یک نکته بسیار مهم توجه کنید که در دوران نوجوانی و جوانی به علت برخی مسائل مانند بحران هویت و بلوغ، بر فراوانی و اهمیت رفتارهای عجیب و غریب افزوده می‌شود. مشکلات دوران نوجوانی عبارت است از: بحران هویت، بزهکاری، دروغگویی، دزدی، رابطه با جنس مخالف، افسردگی، پرخاشگری و... که اگر نوجوانی در شرایط سالم روانی نباشد، ممکن است به یک یا چند مورد از آن‌ها دچار شود. در ادامه با توجه به نکاتی که در پیامک‌تان مطرح کردید، چند توصیه به شما دارم.

سرزنش را بی‌خیال شوید

گفته‌اید که پسر نوجوان‌تان، کلا به حرف‌ها و نصیحت‌های من و مادرش گوش نمی‌دهد. برخی پسران نوجوان، اهل دعوا و درگیری هستند، دروغ هم می‌گویند و به طور کلی رفتارهای بد اجتماعی دارند و در مدرسه ناسازگارانه رفتار می‌کنند. برخی والدین با چنین نوجوانی درگیر می‌شوند و او را شماتت و سرزنش می‌کنند، گاه به او بی‌اعتنایی می‌کنند یا او را با القاظی مانند افسرده، بداخلاق، بدعنق و... می‌خوانند. این نوع واکنش‌ها نه تنها باعث اصلاح رفتار یا خلق‌وخوی نوجوان نمی‌شود بلکه این احساس را در او تثبیت می‌کند که از طرف اطرافیان به درستی درک نمی‌شود بنابراین خود را تنهاتر از قبل می‌یابد. این اتفاق درباره بسیاری از مشکلات هیجانی و رفتاری نوجوانان مانند وسواس، پرخاشگری، مشکلات تحصیلی، انواع مشکلات رفتاری و بزهکاری و... مشاهده می‌شود.

واکنش درستی به رفتارهای اشتباهش نشان دهید

کودکان و نوجوانان ناسازگار اغلب مشکلاتی را برای خود و اطرافیان ایجاد می‌کنند. در حقیقت آنان نمی‌دانند چگونه به اهداف خود دست یابند. وقتی رفتاری در نوجوان وجود دارد مطمئن باشید آن رفتار تقویت شده است یعنی نوجوان از آن پاداش گرفته است؛ برای مثال با بدرفتاری کنترل اوضاع را به دست گرفته، یا شما به رفتار او توجه کرده‌اید بنابراین در برابر رفتارهای نادرست فرزندتان قاطع و محکم بایستید ولی عصبانی نشوید و پرخاشگری نکنید.

به جای نصیحت، کمکش کنید

دلسوزی، علاقه و محبت‌تان را به پسرتان نشان بدهید و نشان بدهید که نگران حال او هستید. به او بگویید قصد کمک کردن به وی را دارید و نمی‌خواهید او را نصیحت، تنبیه یا سرزنش کنید. نوجوان با تشویق، احساس وابستگی می‌کند و انگیزه بدرفتاری او از بین می‌رود. بهترین راه تشویق نوجوان آن است که وقتی را برای او اختصاص دهیم. به فرزندتان بگویید تو برای من مهم هستی.

کارهای مهم و با ارزش را به فرزندتان محول کنید

او در این سن، باید احساس ارزشمندی کند تا بتواند خودش را متعلق به خانواده بداند. در تصمیم‌گیری و کارهای مهم شرکت داشته و وظایف او مشخص باشد. همچنین باید به او فرصت دهید. الگوی فرزندتان باشید و به او احترام بگذارید. وقتی عصبانی می‌شوید و با فرزندتان دعوا می‌کنید، مشکلی حل نمی‌شود. به فرزندتان آموزش دهید مدتی را برای آرامش اختصاص دهد.

از «احتمال»، بیشتر بترسیم یا «امکان»؟

دکتر پرستو امیری | متخصص روان‌شناسی سلامت

یادداشت

آدم‌های نگران به جای فکر کردن روی «احتمال» وقوع اتفاقات ناخوشایند، روی «امکان» وقوع آن‌ها تمرکز دارند. آن‌ها مدام نگران هستند که «نکند فلان اتفاق ناخوشایند پیش بیاید»؛ و از آن‌جا که در این جهان، «امکان» وقوع هر چیزی ممکن است، این آدم‌ها همیشه نگران و مضطرب‌اند حتی در برابر اتفاقاتی که «احتمال» وقوع آن‌ها بسیار بسیار کم است. در واقع این افراد به نرخ خط پایه اتفاقات توجه نمی‌کنند؛ نرخ خط پایه به ما می‌گوید هر اتفاقی، از نظر علمی و منطقی، چقدر احتمال وقوع دارد.

مثالی برای روشن شدن تفاوت احتمال و امکان

برای روشن شدن تفاوت امکان و احتمال از یک مثال استفاده می‌کنم؛ فردی مدام نگران سلامتی خود است. او با کوچک‌ترین علامت جسمی نگران می‌شود که مبادا این علامت یک بیماری جدی باشد. این بار او دچار سردرد شده و نگران است که مبادا سردردش نشانه یک تومور مغزی باشد و بعد شروع می‌کند به جست‌وجو و مطالعه درباره آن علامت و بیماری‌های احتمالی. این فرد یک نکته را در نظر نگرفته است، احتمال این که یک سردرد نشانه‌ای از تومور مغزی باشد، از نظر آمار علم پزشکی چقدر است؟ در واقع این فرد، مدام از خودش می‌پرسد: «آیا ممکن است سردرد من علامت تومور مغزی باشد؟» و چون پاسخ مثبت است بنابراین نگران می‌شود زیرا چنان‌چه گفتیم امکان همیشه وجود دارد. اما چند درصد احتمال دارد یک سردرد نشانه‌ای از تومور مغزی باشد؟ چند درصد آدم‌هایی که روزانه در سراسر دنیا دچار سردرد می‌شوند تومور مغزی دارند؟ علم پزشکی به ما می‌گوید چیزی بسیار کمتر از یک درصد! اما افراد نگران حتی آن یک درصد احتمال را هم نمی‌توانند تحمل کنند و به دنبال قطعیت هستند و برای رسیدن به این قطعیت وقت و هزینه زیادی تلف می‌کنند.

این ۳ سوال را درباره موضوعات نگران کننده از خودتان بپرسید

یادمان بماند که ما زمان و عمر کوتاهی داریم و نمی‌توانیم برای کوچک‌ترین احتمالاتی به دنبال قطعیت باشیم. در بسیاری از مواقع رسیدن به آن قطعیت اصلا امکان‌پذیر نیست. ما باید یاد بگیریم با احتمالات و ابهامات کنار بیاییم و انرژی و وقت‌مان را صرف اموری کنیم که اولا احتمال وقوع‌شان زیاد و ثانیا کنترل‌شان در دست ماست. پس این بار اگر درباره موضوعی نگران بودید از خودتان سه سوال بپرسید: ۱- احتمال وقوع چنین اتفاقی –از نظر علمی و منطقی و نه بر اساس حدس و حس ما- چند درصد است؟ ۲- آیا این احتمال ارزش آن را دارد که خودم را درگیر کنم؟ و ۳- آیا کنترل این اتفاق در دست من است؟

نشانه‌های ناراحتی شوهرها که زنان نمی‌دانند

بانوان

مارال مرادی | روزنامه‌نگار

ناراحتی مردان می‌تواند دلایل بسیار زیاد و متفاوتی داشته باشد. در چنین مواقعی باید بتوانید با آرامش دادن به شوهر این ناراحتی را از بین ببرید. وقتی مردی از همسرش ناراحت است، سعی می‌کند با رفتارهای گوناگون این ناراحتی را به همسرش بفهماند؛ فقط کافی است این نشانه‌ها را بشناسید تا بتوانید برای رفع این ناراحتی اقدامی انجام دهید. هرچند به مردها توصیه می‌شود که دلایل ناراحتی‌شان را در یک فرصت مناسب با خانم‌شان در میان بگذارند تا مشکل پیچیده نشود. با این حال، نشانه‌های ناراحت شدن یک مرد از همسرش را در ادامه این مطلب بخوانید.

از کم‌حرفی تا دیر به خانه آمدن

بعضی مردها بعد از این که به دلایلی از همسرشان دلگیر می‌شوند، با او در این باره صحبت نمی‌کنند. یکی از دلایل نشانه‌هایی که در ادامه به صورت تیتروار مطرح می‌شود، اگر به تازگی اتفاق افتاده، یک زنگ خطر به حساب می‌آید. بنابراین توصیه می‌شود که شما برای جلوگیری از بیشتر شدن مشکل، به دنبال ریشه‌یابی این موضوع باشید چرا که شاید دلیل این رفتارها، موارد دیگری باشد. با این حال، این نشانه‌ها عبارتند از:

*ممکن است شوهر شما به صورت ناگهانی و بعد از گذشت چندین سال از شروع زندگی مشترک‌تان، کم حرف یا منزوی شود.

*ممکن است خودش را بیشتر از گذشته با کار مشغول کند.

*او تا می‌تواند دیر به خانه می‌آید. حتی وقتی که کارش در بیرون منزل تمام می‌شود، به بهانه‌های مختلف مانند بنزین زدن، رسیدگی به خودرو، پرسه زدن در خیابان (وقت کشی) یا با دوستان و... به دنبال هدف اصلی یعنی دیر آمدن به منزل است.

*مثلث‌سازی با عضو دیگری از خانواده هم از نشانه‌های این اتفاق است. مثلا صمیمی و دمخور شدن با فرزند یا ائتلاف با او برای انجام یک سری کارها در خانه.

*ارتباط چشمی برقرار کردن با همسر کم می‌شود.

*شوخی‌های مبتنی بر صمیمیت کاهش می‌یابد.

*تشکر و قدردانی از همسر کاهش پیدا می‌کند.

*دیر یا زود خوابیدن، جدا خوابیدن و... هم از دیگر نشانه‌های ناراحتی شوهرهاست.

*کم محلی به یکدیگر و حتی تحقیر دیگری و....

زندگی مشترک نیازمند رسیدگی است

این نشانه و نشانه‌های بسیار دیگری بیانگر اختلال سیستمی در خانواده است. وقتی زن و شوهر با هم کوک هستند، میزان و کیفیت گفت‌وگوها، بازی‌ها، خنده‌ها، ارتباطات مستقیم و بی‌واسطه، ابراز خواسته‌ها، توجه به نیازهای یکدیگر و حتی خانواده، گذاردن وقت بیشتر با خانواده (حضور بیشتر)، برنامه‌ریزی برای با هم بودن‌ها و... بیشتر و نمایان‌تر است و نشاط و پویایی‌های خانوادگی جاری و ساری است. پس مراقب زندگی مشترک‌مان باشیم. زندگی زناشویی همانند یک گل زیبا و خوشبو، حساس و نیازمند توجه و رسیدگی است، آن را جدی بگیریم و برایش سرمایه‌گذاری کنیم.