

## الإدارة المزاجية تركي سالم الشريف



الحالة المزاجية للمدير يمكن أن تتفاوت بشكل كبير حسب الشخص والظروف. قد يكون للمدير حالة مزاجية إيجابية ومتفائلة في بعض الأحيان، وفي أحيان أخرى قد يكون متوترًا أو غير مرتاح. يمكن أن تؤثر العديد من العوامل على حالة المدير المزاجية، مثل ضغوط العمل، والمسؤوليات، وعلاقات العمل، والتحديات الشخصية. من المهم أن يتعامل المدير بشكل صحيح مع حالته المزاجية ويسعى للحفاظ على توازنها لتأثير إيجابي على الفريق والأداء العام للمنظمة.

نعم، يتأثر الموظف بشكل عام بالحالة المزاجية للمدير. ويعتبر المدير قدوة للفريق وله تأثير كبير على البيئة العملية. إذا كان المدير يعبر عن حالة مزاجية إيجابية ويظهر روح مرحية وداعمة، فقد يؤدي ذلك إلى تحفيز الموظفين وتعزيز رضاهم وإنتاجيتهم. على الجانب الآخر، إذا كان المدير يعاني من حالة مزاجية سيئة أو تواجهه تحديات شخصية، فقد ينعكس ذلك سلبيًا على الموظفين ويؤثر على مستوى التحفيز والأداء، من الأهمية بمكان أن يكون لدى المدير الوعي بتأثير حالته المزاجية على الفريق وأن يسعى للحفاظ على إيجابية وتوازن في تعامله مع الموظفين.

نعم. فالجانب النفسي في العمل يشير إلى العوامل والتحديات التي تؤثر على الصحة العقلية والعاطفية للأفراد في بيئة العمل. يمكن أن يشمل ضغوط العمل، وساعات العمل المطولة، وعدم التوازن بين الحياة الشخصية والعمل، والتوتر بين الزملاء، وعدم الاعتراف بالإنجازات، وغيرها من العوامل. تهتم الجهات وأرباب العمل المسؤولين بشكل متزايد بالجانب النفسي في العمل ويعملون على توفير بيئة صحية ومشجعة لموظفيهم.

وبناء عليه إن عدم استقرار الرأي للمدير يشير إلى عدم الثبات في اتخاذ القرارات وتغييرها بشكل متكرر ودون وجود استراتيجية محددة. قد يكون هناك عدة أسباب لعدم استقرار الرأي للمدير، مثل:

- ضعف التخطيط: قد يفتقر المدير إلى خطة استراتيجية محددة وواضحة، مما يؤدي إلى الحيرة وعدم الثبات في اتخاذ القرارات.
- قلة الثقة في الذات: قد يكون المدير غير واثق من قدرته في اتخاذ القرارات الصحيحة، مما يجعله يتردد ويتحامل في اتخاذ الخطوات اللازمة.
- الضغوط الخارجية: يمكن أن تؤثر الضغوط الخارجية مثل المنافسة الشديدة أو التغييرات في ميدان العمل على استقرار الرأي للمدير.
- عوامل نفسية: قد يكون هناك عوامل نفسية تؤثر على استقرار الرأي للمدير، مثل التوتر أو القلق، مما يجعله يتردد في اتخاذ القرارات.

فعندما يكون الموظف تحت إدارة مدير غير مستقر في اتخاذ القرار، يمكن أن يواجه الموظف العديد من التحديات والمشاكل. من بين هذه التحديات:

- قلة الاتساق: قد يواجه الموظف صعوبة في العمل تحت إدارة مدير غير مستقر، حيث يتغير أسلوب العمل والإرشادات بشكل متكرر. هذا يمكن أن يسبب الارتباك والارتباك للموظف ويؤثر على أدائه.
- عدم الثقة في اتخاذ القرارات: إذا كان المدير غير مستقر في اتخاذ القرارات، فقد يؤدي ذلك إلى عدم الثقة في القرارات التي يتخذها الموظف. قد يجد الموظف صعوبة في اتخاذ قراراته الخاصة أو القدرة على تنفيذها بثقة.
- عدم تحقيق الأهداف: إذا كان المدير غير مستقر في اتخاذ القرارات، فقد يؤدي ذلك إلى التراجع عن الإجراءات المتفق عليها وعدم تحقيق الأهداف المحددة. هذا يمكن أن يؤثر على سير العمل والنتائج النهائية.
- ضعف الاتصال والتواصل: قد يكون المدير غير مستقر في توجيه الموظفين وتوضيح التوقعات والأهداف. هذا يمكن أن يؤدي إلى ضعف التواصل واتخاذ القرارات الخاطئة بسبب عدم فهم الاحتياجات والمتطلبات بوضوح.

وحسب رأي المختصين يوصى بـ :

- التواصل مع المدير بوضوح وصراحة لفهم التوقعات والأهداف المحددة.
- الاستفسار عن أي تغييرات في الإرشادات والتوجيهات لتجنب الارتباك.
- تطوير مهارات اتخاذ القرار وبناء الثقة في القرارات الشخصية.
- تحديد الأولويات واستعراض القرارات مع المدير عند الحاجة.
- العمل على تعزيز التواصل والتفاهم بين أفراد الفريق لتعزيز أداء العمل الجماعي.

وللمساعدة في تحقيق استقرار الرأي يجب أن يعمل المدير على تحقيق الثقة في الذات وتطوير مهارات اتخاذ القرارات. يجب أيضًا وضع استراتيجية واضحة ومكتوبة يراعى فيها تحديد الأهداف والوسائل اللازمة لتحقيقها. يمكن أيضًا الاستعانة بالخبراء أو الاستشاريين للحصول على مدخلات وآراء موثوقة قبل اتخاذ القرارات الهامة.

لكل مدير مزاجي ... (ارحمنا أرجوك)

تركي سالم الشريف