



عندما عادت أنغيليا نيغرو إلى عملها بعد قضاء إجازتها، وجدت أن جميع الزملاء في مكان العمل قد قاطعوها وأصبحوا لا يتحدثونها.

حتى المساعدة التي عينتها قبل أسابيع قليلة مضت، لم تنطق معها بكلمة بوحدة.

قالت نيغرو: "عدتُ إلى المنزل وأنا أذرف الدموع. لم يكن رئيسي في العمل يكلمني. لم يكن أحد يتحدث إلي، وكأنني لم أكن موجودة."

وفي آخر المطاف، شرح زميل لها في العمل بأن المدير كان قد طلب من الجميع أن يتجاهلوها. استرجعت نيغرو ما أخبرها زميلها حين قال: "لو فعلنا (تحدثنا إليك)، كنّا سنُفقد وظائفنا".

كان ذلك في منتصف التسعينيات، عندما كانت نيغرو تعمل في شركة أبحاث في العاصمة الفرنسية باريس وأمضت بها ستة أشهر قبل أن يبدأ التعامل معها بتجاهل.

استمر الأمر طوال ثلاثة أشهر، بالرغم من جهودها لمناقشة الأمر بصراحة مع رئيسها في العمل.

قالت نيغرو، التي تعيش الآن في مدينة تولوز: "كان الأمر مريعاً. في النهاية فقدت صوابي وقدمت استقالتي من العمل."

هل كانت ضحية مدير مستأسد؟ أم أنه كان ببساطة من أولئك الذين يريدون بسط سيطرتهم بشكل مفرط؟

في حالات عديدة، يعود سبب الترهيب والسلوك السيء في مكان العمل إلى حب السيطرة على الآخرين بشكل كامل.

يقول خبراء في دراسة سلوك السيطرة على الآخرين إن ترك العمل، كما فعلت نيجرو، هو غالباً ما يكون أفضل وسيلة ناجحة، وربما الوحيدة، لإنهاء مثل هذه المعاملة المقاسية، سواء في أماكن العمل أو في العلاقات الشخصية.

ويعود السبب في ذلك، بنسبة كبيرة، إلى أن هؤلاء الذين يتعرضون لمحاولة السيطرة عليهم لن يتغيروا على الأرجح.

ولكن إذا كان لا بد من البقاء، لاحتياجك للراتب أو لأية أسباب أخرى، ستحتاج إلى استراتيجيات تفيد في التعامل مع مثل هؤلاء من محبي السيطرة على الآخرين.

تبدأ هذه الاستراتيجيات بأن تفهم الدافع وراء ذلك السلوك، وأن تتمسك بالقواعد المراسخة لديك، وأن تتعامل مع المشكلة بأقل ما يمكن من التدخل.

ونقدم لكم فيما يلي كيفية تحديد أهداف محبّي السيطرة على الآخرين (أو باختصار: المسيطرون)، واتخاذ المبادرة، والمحافظة على راحة عقلك.

الحمض النووي للشخص المسيطر

قد يكون المحب للسيطرة زميلاً أو مديراً في العمل. ولسلوكيات السيطرة جذورها المتنوعة، وربما لم يخطر بعضها ببالك. لعل زميلك يخاف أن يفقد عمله، أو منصبه، وربما يخفي عدم كفاءته أو عدم استقراره أو مخاوفه.



Thinkstock

الاستراتيجية الأولى: التحليل والاستنتاج

تقيم باتريشيا أيفانس في كاليفورنيا، وهي مؤلفة كتاب "السيطرة على الآخرين: ما السبيل لتمييز وفهم الذين يحاولون السيطرة عليك والتعامل معهم".

وترى باتريشيا أن ما يحسم الأمر هو أن تستمع إلى الأساليب التي يحاول بها الشخص المسيطر أن يدخل ذهنك، ويملي عليك حقيقتك، وواقعك.

في محل العمل، ربما تبدأ المسألة مثلا بأن يقول الشخص المسيطر: "دعني أقوم بذلك. نحن نعرف أنك لا تجيد التعامل مع الأرقام."

لاحظ التشديد على كلمة "نحن"، فالشخص الذي يستعمل هذه الكلمة بهذا الشكل يدعي أنه يعرف إدراك الشخص المقابل لقدراته وإمكاناته، أو فهم المجموعة بأكملها للشخص، كما أشارت إيفانس في كتابها.

أمثلة أخرى عما يقوله المسيطر: "أعلم لماذا سألت ذلك السؤال في الاجتماع. إنك تحاول أن تدعي أن تلك المساحة مساحتك، وتلقت الانتباه إلى فكرتك، وتبدو بشكل جيد أمام المدير."



الاستراتيجية الثانية: قل توقف، يعني توقف

غالباً ما يُفرض سلوكك المسيطر بنوع من الاستخفاف أو الغضب. أحياناً يحدث هذا بدون علم الآخرين لكي يحول المسيطر دون حصول الشخص الذي أمامه على "دليل" بحدوث مثل هذا السلوك المؤذي.

تقول نيغرو إن مديرتها في باريس كان ينفجر غضباً، ولكن فقط خلف أبواب مغلقة. أما أمام الآخرين، فكان يستعمل استراتيجيات أخرى، مثل التعامل بالسكوت المطبق. لعل الأمر يبدو صعباً، إلا أنه يتوجب عليك الصمود، حسب رأي الخبراء.

يقول ستيفنسن: "أحياناً، لا تريد البعض التعبير علناً عما بداخلهم لشعورهم بخطر يحيق بعملهم. وبحسب خبرتي، عندما يقول الشخص رأيه علانية، فإنه سيجد عشرة أشخاص آخرين ممن يراودهم نفس الشعور."

التعبير عن الرأي جهاراً قد يعني موقفاً حازماً ومباشراً تجاه الشخص الذي يحاول التحكم بك، حتى وإن لم يلائم ذلك شخصيتك. ينبغي عليك صد أو احتواء ذلك الشخص بقوة.

يقول وارنر: "إذا كانت لديك نقطة ضعف، فإنه (المسيطر) سيستعملها ليسحقك."

الاستراتيجية الثالثة: إدارة الموقف والتقليل من شأنه



هذا هو الشخص الذي يريد السيطرة عليك؟ - بقلم ريبا ويسل