

مكافأة ملاحظات عكسية

إن هذا المنهج متعدد المصادر الخاص بالتقييم وإعطاء ملاحظات هو أسلوب شائع (وأحيانًا غير شائع) تستخدمه بعض الشركات لغرضي التطوير والتقييم. لأغراضنا الخاصة، سنستخدم المصطلح للإشارة إلى "التقييم الفوقي"، أي عندما يقيّم الموظفون رؤساءهم. هل تتذكر متى أتيحت لك الفرصة أخيرًا لتسجيل أداء مدرسيك في المدرسة الثانوية أو الكلية؟ هذه فكرة مشابهة. من الناحية النموذجية، ينبغي أن يُمارَس دائمًا هذا النوع من إعطاء الملاحظات بدون توقيع حتى يستطيع أن يشعر الموظفون بحرية لقول الحقيقة دون الخوف من الانتقام.

إذا قررت أن تدرج هذه الممارسة ضمن مواردك الإدارية، ما عليك سوى التأكد من عدم استقبال آراء وتوصيات من تقارير مباشرة لك إلا إذا كنت حقًا مستعدًا لسماعها. وإلا فإنك عرضة لخلق كثير من الآمال المحطمة وربما موظفين ساخطين - وهذه بالكاد النتيجة التي كنت تأملها.

تقييم مهارات مدير في الإدارة الصامة

- هو أكثر المديرين الذين قابلتهم تفانيًا وتفهمًا وتمتعًا بالمهارة إلى حد بعيد.
- بدون فطنته في الإدارة، أعتقد أننا كنا لنفشل جميعًا كقسم.
- لا أقول ذلك عادة، ولكنه طالما كان ملهمًا لي.
- من غير العادي أن تجد مديرًا يتمتع بهذا المزيج غير المتوقع من الذكاء والنشاط والتفهم.
- بفضل إرشاده، تمكنت من التقدم بعملٍ إلى مستوى جديد تمامًا.
- إن نجاحنا، كأفراد وكقسم، شاهد على قدرتها على القيادة.
- بالحديث عن المديرين، هو مدير جيد جدًا. على الأقل، هو لا يقف في طريقنا.
- أعتقد أنها تبذل أقصى ما في وسعها ولكن في بعض الأحيان يبدو القسم كأنه سفينة تائهة.
- هو دائمًا مشغول، لذا فربما يفعل الكثير من أجل الشركة. ولكنني لست متأكدًا بعد ما هو هذا الشيء.
- ربما كنا استطعنا إنجاز معظم العمل بدونها بل بصورة أفضل، علاوة على ذلك.
- هذا النوع من "الإدارة" يخلق عوائق أكثر من التحايل.
- أعتقد أن نيته سليمة ولكنني لا أعتقد أنه يصلح للإدارة.
- أعتقد أننا سنكون في حال أفضل مع شخص يتمتع برؤية ومنهج جديد.
- نحن بالتأكيد ننجز الكثير في عدم وجودها.
- في بعض الأحيان أشعر أنه يخلق معظم المشكلات في القسم.
- لا يبدو أنها تهتم بنا كأفراد.
- هو بلا شك مصدر كل المشكلات في القسم، وحتى هذه الشركة.

إشادة

نقدي

تقييم مهارات مدير في التدريب

- بساطة لا يوجد أحد آخر في العالم كان بإمكانه تدريبنا للوصول إلى هذه المستويات العالية.
- إنه المدرب والموجه الذي طالما أردتهما في رئيس عمل لكن لم أحظ بهما - إلى الآن.
- بفضل تدريبه، تطورنا جميعًا كأفراد وكقسم.
- إنه قام بأكثر من إعطائي نصائح، فهو أعطاني مستقبلاً.
- عندما تكون موجودة تعطينا الإرشاد الجيد، ولكن في بعض الأحيان أود لو كانت سهل الوصول إليها بصورة أكبر.
- أعتقد أن نيته سليمة، ولكنه لا يبدو أنه يعرف كيف يخرج أفضل ما لدى موظفيه.
- للأسف، أغلب "تدريبها" عبارة عن الإشارة إلى كل شيء خطأ تقوم به.
- أعتقد أنه يريد أن يفكر بنفسه كموجه ولكنه لا يلزم بالمبدأ الأول للتدريب.
- بالحديث عن مهارات التدريب الخاصة بها، فهي أقرب إلى "أفعل ما أقوله وليس كما أفعل".
- تدريبه لم يعق الأمور هنا، ولكنه أيضًا بالتأكيد لم يفدنا.
- من الصعب أن تكون مدربًا جيدًا عندما لا تهتم حتى بموظفيك.
- تدريب؟ ما المقصود بالتدريب؟

إشادة

نقدي

تقييم مهارات مدير في إدارة المشروعات

- إنه سبب تمكننا من الاستمرار في ممارسة العمل بسلاسة.
- إنه الشخص الذي نعتمد عليه لضمان حدوث كل شيء بالضبط كما ينبغي.
- بدون، أعتقد أننا كنا مثل سفينة تائهة - مقدر لها الغرق في كل رحلة.
- بفضل مهاراتها وخبرتها، لدينا الآن عملية إنتاج تتم بسلاسة.
- بدون تدخله المباشر، لتدمرت العملية بالكامل.

إشادة

- لا يوجد ببساطة شخص آخر في العالم يمكنه إدارة مشروعاتنا بصورة جيدة كما تفعل هي.
- إنها هي السبب الرئيسي لقدرتنا على الاستمرار في العمل ووفقًا لجدول العمل باستمرار.
- يمكن تعلم إدارة المشروعات، ولكنني لست متأكدًا إذا كان لديه استعداد لاستثمار الوقت أو الطاقة.
- يمكننا إنجاز كل شيء بصورة جيدة، إن لم يكن بصورة أفضل في عدم وجودها، وهي "تدير".
- لا يزال الأمر حقًا غير واضح بشأن مَنْ المفترض أن يقوم بماذا هنا؟
- بأسلوبه في الإدارة، تسود الفوضى وعدم النظام. كيف يا ترى يمكننا الخروج من هذه الفوضى؟
- نحن نحتاج إلى شخص يأتي إلى هنا، ويخبرنا كيف ننجز العمل.

تقييم مهارات مدير التفاعلية

- ما يدل على عظمتها كمديرة هو كيفية اتصالها بفريقها كبشر.
- إن طريقتها في التواصل معنا كأفراد هي أحد أسباب استعدادنا لخوض المخاطر من أجله.
- الشيء العظيم بها أنها لا تقود فحسب بل هي تستمع.
- إنه مدير ماهر ولكنه أيضًا يبذل مجهودًا للتعرف علينا كأفراد.
- أشعر أنها تدعمني وتشجعني في كل مرة أحاول فيها القيام بعمل ما.
- إنه يتمتع بمهارة مذهلة في القيادة مع الحفاظ على علاقاته الاجتماعية - سمة نادرة.
- إنها لا تتجاهل الجانب البشري على الإطلاق فيما تقوم به.
- أثق أن نيتها سليمة، ولكن في بعض الأحيان ينقصها بعض الأمور في مجال المهارات التفاعلية.

- إنه طيب بصورة جيدة مع الناس، لذا ليس لدي في الواقع أية شكاوى بهذا الصدد.
- ما يفتقده في قسم مهارات الأفراد يعوضه في الإنتاجية.
- أحياناً يبدو كأنها تفتقد جزءاً بسيطاً في مجال "مهارات الأفراد".
- إنه يستحق قطعاً الاحترام ولكنه حقاً غير محبوب كشخص هنا.
- للأسف، لا أستطيع أن أعطيها درجة عالية فيما يتعلق بمهاراتها التفاعلية حيث إنها تحتاج إلى المزيد من العمل.
- إن جزءاً كبيراً من الإدارة عبارة عن فهم الجانب البشري، ولكنه لا يدرك ذلك.
- لا أرى دليلاً على أنها تفكر حتى في تقاريرها المباشرة كأفراد لديهم مشاعرهم ومشكلاتهم وتحدياتهم الخاصة.
- عندما يأتي في الصباح، يكون الوضع "اختبئ وغط نفسك".

تقييم مهارات مدير في التفويض

- فيما يتعلق بتمكنه، إنه يدرك أنه لا يستطيع أن يتحمل كافة الأعباء وحده.
- نحن نثق بها لأنها تثق بنا لدرجة أنها تفوضنا لإنجاز أكثر المهام أهمية.
- إنه مثل توم سوير، فهو يجعلنا نريد تحمل مسؤولية حتى أكثر المهام إرهاقاً.
- إنها تتمتع بقدرة غريبة على توزيع العمل دون أن يشعر أي شخص بثقل العمل أو السخط.
- بفضل مهارات التفويض التي يتمتع بها، أصبح هذا القسم منتجاً بصورة أكبر.
- إنها قائدة لامعة لأنها تسمح لكل فرد منا أن يتألق.
- الدليل على ثقته بنا هو استعداده لتحريرنا من عبء المهام المهمة.
- يبدو أنها تدخر المشروعات الأكثر إمتاعاً ولكن هذا لا يحدث كثيراً.
- في بعض الأحيان أعتقد أنه يفضل التعامل مع كل الأمور بنفسه.
- ليته يسمح لكل فرد منا العمل بجهد هنا.

- لو أنها أتاحت لنا الفرصة للتعامل مع المهام الحرجة، أعتقد أنها كانت رأت الأمور تسير بصورة أكثر سلاسة.
- إنها تعتقد بصورة واضحة أن جميعنا لسنا أكفاء، وهذا هو سبب عدم تفويضها لنا بالمهام على الإطلاق.
- إنه في الأساس يدخر كل المشروعات المميزة ثم يلومنا عندما نفتقد إلى الحافز.
- إنها تشعر بالضغط طول الوقت لأنها تفضل الإدارة على نطاق ضيق جداً والتعامل مع الأمور بنفسها.
- أريد المساعدة، ولكنه ببساطة يرفض تخفيف المهام عن نفسه وتفويض آخرين للقيام بها. يبدو الأمر كأنه لا يثق بنا.
- كلنا نقف هنا، ننتظر عملاً في الوقت الذي تكون فيه مشغولة جداً ومشوشة بسبب العمل.

تقييم مهارات مدير في التوظيف

- إنها تتمتع بموهبة حقيقية في توظيف الشخص المناسب تماماً للوظيفة دائماً.
- هو بحق أستاذ في اختيار أفضل الأشخاص.
- إنها تقوم بتوظيف الموظفين ببطء وتطردهم من العمل بسرعة وهو -تماماً- ما يتعين على الفرد القيام به كمدير.
- هو يعلم بالفطرة أن الشركة لا تكون جيدة إلا بالأفراد الذين تبقي عليهم.
- مثل لي إياكوكا، هي توظف من هم أكثر منها ذكاءً ولا تفعل شيئاً سوى عدم إعاقتهم.
- لديه المهارة لاكتشاف أفضل المواهب وأكثر الأفراد المناسبين إفادة، دائماً.
- لديها عين ثاقبة لاختيار الموهبة ويتضح ذلك من الفريق الرائع الذي كونه هنا.
- في بعض الأحيان تندفع خلال عملية التوظيف ونتيجة لذلك أصبح يوجد بعض الأفراد دون المستوى.

- يبدو دائماً أنه يوظف أفراداً أكفاء يتمتعون بمصداقية.
- إنه يتشكك في المرشحين للعمل ممن هم أكثر ذكاءً أو أفضل تعليمًا أو أكثر مهارة منه.
- إنها مديرة كفاء، ولكن يبدو أنها ترتبك قليلاً عند اختيار مرشح كفاء للعمل.
- لا يكون المدير جيداً إلا إذا كان فريقه جيداً. لست متأكداً من انطباق هذا الكلام عليه، للأسف.
- واجهنا بعض الحظ السيئ مع موظفين جدد مؤخراً. نأمل أن تكون تلك مرحلة فحسب.
- إنها تدع تحيزاتها ومشكلاتها الشخصية تعيق اختيارها للأفراد الأكفاء.
- لست متأكداً أنه مؤهل للمشاركة في عملية التوظيف، فما بال صنع القرار الأخير.
- لا أثق بها في توظيف أحدهم لتنظيف المراحيض؛ هكذا هي الأمور السيئة.

تقييم مهارات مدير في القيادة

- بدلاً من تقسيمنا وحكمنا، كما يفعل أغلب المديرين، فإنه يوحدنا ويقودنا.
- إنها من المديرين النادرين الذين يدركون أن "القيادة خدمة"، لا شيء أكثر ولا شيء أقل.
- إنه قائد يتمتع بروح التضامن والنشاط والتعاطف ولديه رؤية. إننا محظوظون لأن يكون لنا مدير.
- القائد هو من يبعث الأمل في مرؤوسيه، لهذا السبب أشعر بالأمل عندما أستيقظ للعمل كل يوم.
- بفضل قيادته غير المشكوك بها، نحن جميعاً نكون على استعداد لخوض الصعاب من أجله.
- لم أر أحداً قط يتمتع بهذه البراعة في الحصول على الدعم وتجميع عدد كبير من الموظفين.
- لقد نجح في توحيد فريق متنوع حقاً وقيادتنا لتنفيذ أمور عظيمة.

- أعلم أنه يمكنني دائماً الوثوق بها في التقدم والعمل بجهد من أجلنا عندما تسوء الأمور.
- إنها تخرج الأفضل داخل كل شخص منا مما يجعلها قائداً عظيماً.
- إنه قائد كفء، ولكن في بعض الأحيان كنت أرغب له أن يندمج معنا بصورة أكثر قليلاً.
- هي في بعض الأحيان لا تتحمل مسئوليتها كقائد. أعلم أنها قادرة على تحمل المسئولية بصورة أكبر بكثير.
- يبدو أنه مهتم أكثر بمزايا القيادة عن المسئوليات المصاحبة لها.
- من الأفضل أن تكون لنا صديقة أكثر من إدارة القسم في الواقع.
- إن "قيادته" لم تنجح سوى في تعكير المياه وتشويش الجميع في العملية.
- قيادة؟ ما المقصود بالقيادة؟
- لا يوجد سبب لتقييم مهاراتها في القيادة حيث إنني أحتاج أن أرى منها برهاناً على أي من هذه المهارات التي لم أر منها شيئاً بعد.

تقييم مهارات مدير في التخطيط

- إنه مركب نادر من شخص يتمتع برؤية وقدرة على التخطيط.
- تتضح رؤيتها للقسم في الخطط الواقعية ومحكمة الإعداد التي تحددها لنا.
- هو دائماً يضع خططاً تفصيلية لكل أسبوع، لا بل لكل يوم.
- بإمكاننا التركيز على التفاصيل لأنها خططت للصورة الكبيرة بالفعل.
- يعتمد الكثير جداً من عملنا على التخطيط الجيد، وهذا هو سبب نجاحنا الكبير تحت قيادته.
- إنها شخص قادر على التخطيط بطبيعتها، وهذا هو سبب وجود أمر مهم لإنجازه دائماً.
- إن تخطيطه الشامل هو ما مكننا من مواجهة كل تحدي وتخطيه.

- في بعض الأحيان لا نخطط كثيرًا للمستقبل مما يجعلنا عرضة للمفاجآت.
- يبدو أن الأمور هنا تحدث بـ"صورة طبيعية" فحسب دون أي تخطيط حقيقي أو توجيه من أعلى.
- لا يبدو أنه يدرك أنك عندما تفشل في التخطيط فإنك قد تخطط للفشل.
- يبدو أنها تأمل فحسب أن يتم إنجاز كل شيء في آخر المطاف – ولكن لا شيء ينجز على الإطلاق.
- إن التخطيط من أي نوع ليس بالتأكيد أحد نقاط قوته.

عندما يتصرف مديرو بلا أخلاقية

- حسنًا، يعيش الأفراد معظم الحياة في المنطقة الرمادية وليس في منطقة الأبيض والأسود، أليس كذلك؟
- الأخلاقيات حقًا عبارة عن منحدر زلق، كلنا نجد أنفسنا ننزلق عليه من حين لآخر.
- لا ينبغي على حقًا أن ألقى أول مبدأ أخلاقي إلا إذا كنت بدون ذنب، وأنا لست كذلك.
- الأوقات صعبة في جميع نواحي الحياة، لذا يمكن فهم أنه ينجرّف نحو الانتهاء من العمل دون الاهتمام بجودته.
- أنا متأكد أن هذا كان تصرفًا شاذًا حدث مرة واحدة ولن يكرر.
- في بعض الأحيان هي تتلاعب بالأخلاقيات بسرعة واستهانة قليلًا، ولكن خلاف ذلك ليس لدي شكوى.
- أرغب أن أقول أن قيمه تتماشى مع الفائدة المشتركة، ولكن للأسف لا أستطيع.
- ينبغي رفع الإدارة إلى مستوى أعلى عندما يتعلق الأمر بالأخلاقيات.
- لو أنه حسن فحسب من أدائه، لكان مديرًا محترمًا حقًا.
- الأخلاقيات لا يمكن تعليمها، إما أن تفهمها أو لا. للأسف، هي لا تفهمها.

- لست متأكدًا كيف تفلت بهذا التصرف المشبوه في العمل.
- أنا أخشى على مستقبل هذه الشركة بالنظر إلى افتقاده للأخلاقيات والحكم الأخلاقي.
- ربما تكون هي أكثر المديرين الذين يفتقدون للأخلاقيات، الذين لم يسعدني على الإطلاق العمل لديهم.
- لا أستطيع الاستمرار في العمل هنا حيث لا أستطيع أن أتغاضى بضمير حي عن تصرفه غير الأخلاقي.
- كل ما تفعله من أمور جيدة لهذه الشركة يخفي بطريقتها المخادعة التي تنفذ بها الأمور.
- إنه مفلس جدًا من الناحية الأخلاقية والأدبية، أنا أتعجب إذا كان معتلاً اجتماعيًا.

عندما يمارس مدير المحاباة

- لا يهمني إذا مارست المحاباة لأنني أمارسها.
- من المفهوم أنه سيفضل أكثر من يتمتع بموهبة في المجموعة.
- كلنا نحاول أن يكون لنا خطوة عندها، ولكن لم ينل هذه الخطوة سوى القليل.
- يبدو أنه يشجع موظفيه لدعمه عن طريق إرضائهم، وهو ما أجده شخصيًا أمرًا مثيرًا للاشمئزاز.
- لديها مجموعتها الصغيرة الخاصة ولكن الباقون منا ليسوا سوى موظفين بائسين غير مهمين بالنسبة لها تتجاهلهم.
- لا يمكن أن يسيء فلان وفلان إليه. الباقون منا ليسوا سوى كبش فداء لغضبه.
- إن نيتها سليمة ولكن الطريقة التي تفضل بها موظفين بأعينهم تخلق سخطًا وغيره.
- في بعض الأحيان يكون من الصعب التأكد ممن يحظى بحظوة لديه ومن لا.
- إن افتقاد العدالة والمساواة في التعامل مع الموظفين خلق الكثير من المشكلات.
- يبدو أنه يتمتع بممارسة المحاباة وتشجيع أفراد الفريق على التعارك مع بعضهم البعض.

- كلنا ننجذب نحو أشخاص بأعينهم ولكن يجب عليها تحقيق عدالة أكبر.
- أكره طريقتها في رعاية أفراد محددين بأعينهم ولكن يتم تجاهل الباقي منا بصورة أساسية.
- لماذا يختار أحدهم مجموعة قليلة للوصول إليه تمامًا، بينما الباقي منا أشخاص غير مرغوب فيهم؟

عندما يكون المدير ودودا بصورة زائدة مع الفريق

- إن أسلوبه الودود في الإدارة خلق مساحة من الاسترخاء والسعادة في العمل.
- إن طبيعتها الودودة لا تصلح مع كل فريق ولكن لا بأس بها معنا.
- إنه بلا شك شخص فكا هي ولكن في بعض الأحيان كنت أود أن يسود جو العمل بصورة أكبر هنا.
- أعتقد أنها تبالغ في الأسلوب الودود كثيرًا في بعض الأحيان. بخلاف ذلك فهي مديرة ناجحة.
- أعتقد أنه من المهم أن تكون هناك مسافة مهنية بصورة أكبر بينك وبين فريقك.
- إن مبالغتها في الأسلوب الودود لا يضيف لها أية نقاط لدي.
- من المرهق أنه يتعين عليك التباسط مع رئيس العمل عندما يكون كل ما تريد القيام به هو إنجاز عملك.
- إن جو المبالغة في الأسلوب الودود في القسم غير صحي وغير منتج.
- تبدو الأمور هنا داخلية ومنغلقة ومختلة.
- نحن ننجز عملاً أفضل في غيابه فهو يشتتنا ويحاول أن يكون صديقاً لكل فرد.
- بمحاولتها أن تكون صديقة لكل فرد منا، كل ما نجحت فيه هو تنفيرنا جميعاً.
- أن تكون مؤدباً ولطيفاً فهذا شيئاً، ولكن التقارب الشديد الذي تبديه مع موظفيها يبدو غير سليم.

- لو أنه لا يتدخل في الأمور قليلاً، أعتقد أنه لا يكتسب احتراماً أكثر بكثير منا.
- أعتقد أنها قريبة منا عاطفياً بصورة كبيرة حتى يمكنها الحكم على أدائنا بموضوعية.
- إنه لطيف بصورة زائدة وبدأ الموظفون في استغلال ذلك.

عندما لا يتدخل مدير بصورة كبيرة في أمور العمل

- لا بأس ألا تكون شخصاً يفرض النظام والانضباط ما دام هناك احترام متبقي في نهاية المطاف.
- إنه بلا شك "ترك الحبل على الغارب" ولكن لا يبدو أن هذا أفسد الفريق إلى حد كبير حتى الآن.
- ليس لدي اعتراض على منهج "لطف الإدارة" ولكن منهجها قد يكون لطيفاً جداً قليلاً.
- أقدر حقيقة ثقته بنا في إنجاز العمل ولو أنني كنت أفضل اندماجاً أكثر من جانبه.
- كانت لتكسب احترامنا لها أكثر لو أنها كانت مشاركة معنا أكثر قليلاً في النتائج.
- بصراحة، عندما يعطي حقاً رأيه بشأن أمر ما، نصاب جميعنا بالاندھاش.
- لا يمكنه أن يكون أقل اندماجاً إذا لم يكن حتى يعمل هنا.
- أدرك سبب أسلوبها المتساهل، ولكنها لا تخرج أفضل ما لدينا بهذه الطريقة.
- فيما يتعلق بأسلوبه في الإدارة، أود أن أرى بصورة أكبر أسلوب الإدارة من خلال التجول بين الموظفين لتابعهم.
- لا يبدو أنها تدرك أن غيابها يعني ضمناً عدم الاهتمام والاستثمار.
- في بعض الأحيان أشعر أنه لا يهتم بما يدور هنا.
- بفشله في القيادة، هو يتنازل بصورة أساسية عن حقه ومسئوليته كمدير.
- هنا، يبدو الأمر بصورة أساسية كأن مختلين عقلياً يديرون مستشفى للأمراض العقلية.
- نحن لا نعلم ما هي القيادة الصارمة لأننا بلا شك لم نرها منها على الإطلاق.

عندما يدير مدير على نطاق ضيق

- أسلوبها في الإدارة، مع قليل من المشاركة في بعض الأمور، كان فعالاً في أغلب الأمور.
- يطلق بعض الأفراد على أسلوبه في الإدارة الاستبدادي ولكنني أطلق عليه اندماجي واستثماري.
- نعم، إن الإدارة على نطاق ضيق قد تكون أسلوباً طغيانياً في بعض الأحيان ولكن على الأقل نعلم أنها تهتم.
- أحب مشاركته الكبيرة في العملية، ولكن في بعض الأحيان نشعر بالاختناق قليلاً.
- لو أنها تراجعت ووثقت بنا قليلاً، فأنا أعلم أنها قد تكون مديرة رائعة حقاً.
- بسبب إدارة كل التفاصيل الدقيقة حرمانا من الحافز للنجاح بأنفسنا.
- بالتركيز على التفاصيل المملة فإن كل ما تقوم به هو إهدار الوقت وإزعاج الآخرين.
- إذا أنجزنا أي عمل، فهذا على الرغم منه وليس بسبب أسلوبه الإداري المتسلط.
- في بعض الأحيان أشعر أنها لا تثق بنا للتعامل مع أي أمر مهم.
- نحن ننجز أكثر عندما لا يكون معنا، مسبباً مشكلات في كل موقف.
- كلنا نخشى أن نتحرك لأنه مهما فعلنا فإننا نعاقب.
- إنها تخنق الفريق بإعدادها حساب لكل أمر صغير.
- إعطاء متنفس ومساحة أكثر قليلاً للتنفس قد يناسبنا بصورة أفضل، أعتقد ذلك.
- أعلم أنه بإمكاننا إنجاز أمور عظيمة إذا شعرنا أنه يثق بنا لإنجاز العمل.
- ما تطلق عليه إدارة، نحن نطلق عليه تدخل وإدارة على نطاق ضيق.
- السبب المباشر لافتقار المبادرة والروح المعنوية في هذا الفريق هو أسلوب إدارته على نطاق ضيق.
- لا أحد يستمتع بكونه تحت الميكروسكوب كل الوقت، ولكن هذا ما نشعر به جميعاً الآن.

متفهم

نفدي

عندما يكون مدير متنمر

متنهم

- من المحتمل أن ألجأ إلى أساليب بلطجة أيضًا إذا كان علي إدارة هذا الفريق!
- يوجد الكثير من المتنمرين هنا، لذا أظن أنه يشعر أنه يحتاج إلى الحكم بقبضة من حديد.
- أستطيع أن أتفهم سبب شعورها بالحاجة إلى بعث الخوف قليلاً داخلنا من حين لآخر.
- أفهم ما يحاول القيام به، ولكنه لا يفعل شيئاً سوى إيذاء نفسه من خلال التنمر علينا.
- أعتقد أنها تفعل ذلك بسبب الخوف أو انعدام الثقة بالنفس، وهذا الأمر محزن.
- إن أسلوبه المتنمر يكذب كل ما يقوله عن "الاحترام" ووجود "بيئة مشجعة".
- لا أحد منا يكون ممتناً للإساءة إليه بصورة أساسية من قبل مديرنا.
- إن نيتها سليمة ولكن في بعض الأحيان أسلوبها التوجيهي يتخطى الحد إلى أسلوب التنمر.
- لا يوجد مدير مثالي ولكنني أرغب لو أنه كان أكثر طيبة وأقل غضباً طول الوقت.
- الإنتاجية والروح المعنوية دائماً في مستوى منخفض بسبب أساليبها التي تتميز بالبلطجة.
- هو يعتقد أنه يحفزنا ولكنه لا يفعل سوى أنه يغلق خطوط التواصل.
- حاجتها إلى السيطرة على كل شيء وكل شخص أصبحت مشكلة حقيقية للشركة.
- يلجأ الكثير من المديرين إلى أساليب متعسفة من حين لآخر ولكن هذا أمر سيئ.
- هذا النوع من التصرف يرقى إلى مستوى الجريمة. ينبغي أن يعتبر هذا تحذيراً له.
- متى ستدرك أن كون الشخص حقيراً لا يخرج أفضل ما لدى الموظف؟
- من المحتمل أنه كان يتعرض للبلطجة من قبل رئيسه في العمل وهذا يفسر أن هذه هي الطريقة الوحيدة التي يعرفها للإدارة.
- أن يكون الشخص صارماً، فهذا شيء، ولكن كون الشخص فظاً مع مرؤوسيه يقلل من قيمة كل الأطراف المعنية.

إلى