

الموظف المنعزل.. كيف تتعامل معه؟



«هناك من البشر أشخاص اجتماعيون، يندمجون بشكل أسرع من غيرهم، في المقابل فإنّ هناك فئة تحبّ العزلة وتتردّد قبل الانخراط مع الآخرين.

وقد يقابلك - كقائد لفريق العمل - عضو أو أكثر من النوع المنعزل، وقد تجد أنّ انعزاله يبعده عن روح الفريق، وهنا تكمن المشكلة، حيث ستجد خللاً في شخص يُحلّق وحده خارج السرب، وأنصحك عند حدوث مثل هذا الأمر بما يلي:

- 1- لقاء خاص: اجتمع به في لقاء حميمي على انفراد وحاول أن تكتشف أين تكمن المشكلة.
- 2- السلوك غير النية: إنّ السلوك قد يكون سيئاً أو خاطئاً، بينما تكون النية سليمة، أنصحك إن ساءك من هذا الشخص سلوك ألا تترجمه على أنّه تكبر أو تعنت، بل افترض دائماً حسن النية.
- 3- شجّره: أخبره عن تشوّقك أنت وأفراد الفريق لمشاركته معهم، وطمئنه لتقبّلك له وتفهمك لطبيعته.
- 4- ادعّمه: ساعده على عملية التغيير، تقبّل له، تفهّمه، ادعّمه دائماً، طمئنه على تقبّلكم له، لوح له أنّكم سوف تكونون أكثر تقبّلاً وسعادة به إن تغيّر سلوكه.
- 5- قيّمه: بعد فترة يجب تقييم الشخص، وإخباره برأيك في طبيعته وسلوكه، على أن يكون ذلك بعد المهلة التي أعطيتها له لتغيير سلوكه.

6- اعزله: إذا لم يندمج هذا الشخص بعد كلّ الفرص التي أعطيتها له، فستضطر لإعطائه مهلة زمنية ثمّ تستبعده من الفريق.

ويجب أن تكون مصلحة الفريق أهم من مصلحة الأفراد، لذا سيكون من الجيّد - مهما كنت حزينا - أن تعزل الشخص الذي لا يضيف للفريق ولا يندمج مع روح الجماعة. ►

المصدر: كتاب العمل الجماعي/ سلسلة النجاح 21