



# الرفاه الشخصي والتعامل مع الإجهاد للمديرين والقادة

ورقة الحقائق 1: لماذا تُعتبر الصحة العقلية والرفاه من المواضيع المهمة؟

- طاقم موظفيك وفريق عملك - الإنتاجية وثقافة مكان العمل على مستوى فريقك وعلى مستوى المنظمة التي تعمل بها
  - منظمك - تأثير منظمك على الجماهير المستفيدة من خدماتها
- ستغطي ورقة المعلومات هذه ما يلي:

- **صحتك العقلية مهمة**
- **تعزيز الرفاه والتعامل مع الصحة العقلية في مكان العمل**
- **إجراءات يمكنك اتخاذها**

المدير المباشر هو من يحدّد المزاج والجوّ العام في بيئة العمل، وبالتالي فهو قادر على تهيئة ثقافة متمحورة حول رفاه الأشخاص، وهو قادر أيضاً على إضاعة هذه الفرصة. ومن ثم، فإنك كمدير تُعتبر أحد أهم جوانب مكان العمل تأثيراً على رفاه الأشخاص، وعلى حجم الجهد الذي يبذلونه طوعاً، وعلى احتمالات استمرارهم في تأدية أدوارهم الحالية.

ومن الفوائد الرئيسية لاتباع النهج الفاعل حيال الصحة العقلية والرفاه ما ينتج عنه من آثار إيجابية قابلة للقياس على هؤلاء:

- أنت نفسك - أداؤك، ورضاك الوظيفي، وإنتاجيتك، ونجاحك، وصحتك ورفاهك

## صحتك العقلية مهمة

كمدیر وقائد:

علاقة ترابط بين الصحة الجيدة والرفاه من جهة وبين مستويات الأداء العالية والإنتاجية الفعّالة من الجهة الأخرى.

دورك كمدير/قائد هو أن تُخرج أفضل ما بداخل الآخرين، وما بداخلك أنت، من أجل تحقيق النتائج المطلوبة على مستوى المنظمة.

3 - إحساسك أنت بالرضا الوظيفي والنجاح والرفاه أمر مهم - إن اعتناك بنفسك أمر لا يقل أهمية عن الخبرة الفنية والمهارات والمعارف التي تقدّمها في إطار دورك. فإذا لم تكن في حالة ازدهار، هل سيكون من الصعب عليك أن تُنجز العمل بفعالية وتوفّر لفريقك نموذجاً يُحتذى على صعيد السلوك الإيجابي؟

يمكن أن يكون لك تأثيرٌ أكثر إيجابية على المنظمة والأشخاص، وعلى حياتك ومشارك الوظيفي، إذا لم تهمل نفسك.

1 - أنت ممثلٌ للمنظمة - تقع على عاتقك مسؤولية ضمان تحقيق النتائج المتوقعة لكي تتحقق مقاصد المنظمة. ومن المهم أن تؤدي عملك وأنت في أفضل حال لتحقيق تلك النتائج. وهذا يشمل صحتك ورفاهك.

لأدائك وصحتك ورفاهك تأثيرٌ مباشر على فريقك وعلى المنظمة والأشخاص المستفيدين من خدماتها.

2 - دورك كقدوة - إذا اعتنيت بصحتك ورفاهك، فإن هذا يساهم في إرساء ثقافة سليمة في مكان العمل، وهو ما يعني أنك تقوم بدور القدوة لمن حولك. يجب أن يخلق الجو الذي تهيئه في مكان العمل توازناً بين تحقيق أهداف العمل وبين الكيفية التي تتحقق بها النتائج. وإعطاء الأولوية لمنجزات العمل على حساب صحة ورفاه كل من أعضاء فريقك وأنت نفسك قد يبعث برسالة مفادها أن الفرد هو محض مكوّن قابل للإحلال وأن الصحة المتردّية أمر مقبول لا يستحق بذل أي عناء حياله. وعادة ما تكون هناك



• القدرة على التكيف مع تحولات أماكن العمل في عصر التكنولوجيا، والتحول القائم على المعرفة، والعمل من بُعد.

لتمكين فريقك ودعمه على أفضل وجه لكي يحقق أداء جيداً في ظل هذه الظروف غير اليقينية والمتغيرة، عليك أن تبدأ بنفسك.

القادة والمديرون الناجحون حول العالم يتعاملون بجدية شديدة مع مسائل الرفاه وتقليل الإجهاد إلى أدنى حدٍّ ممكن والتعامل مع الصحة العقلية في مكان العمل، ويجنون من ثم عوائد كبيرة على الاستثمار على المستويين الفردي والجماعي.

ويمكن قياس ذلك في عائدات ملموسة على الاستثمار:

”لكي تُخرج من الناس أفضل ما بهم، عليك إعطاؤهم أفضل ما بك.“

- عمر سليمان

كقائد ومدير، كونك على أفضل صورة لك هو أمرٌ سيساعد في إعداد نفسك وفريقك للطبيعة المتغيرة للعمل، ولتقبل العمل. وهذا أمر بالغ الأهمية في أوقات التغيير وانعدام اليقينية.

سوف تستلزم الصلاحية للقيادة والإدارة في المستقبل ما يلي:

- اعتماد أساليب القيادة والإدارة التي تركز على إحداث التحول، لا على القيادة والتحكم.
- يمكن أن يؤدي التركيز على الأشخاص إلى تحسين الإنتاجية والنتائج والمتحمقة.

القيام بجهود مركزة من أجل التغيير والاستثمار	ألا تفعل شيئاً أو أن تقوم بأقل القليل
ينتج عنه:	هذا لا يفضي إلى تغيير أو يفضي إلى زيادة في:
<ul style="list-style-type: none"><li>• زيادة معدلات بلوغ المستويات المثلى للجهد الطوعي، مما يؤدي إلى زيادة الجودة والإنتاجية.</li><li>• ارتفاع مستوى الرضا الوظيفي.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• أيام العمل المفقودة للمرض/التغيب ودوران العمالة.</li><li>• تحقيق أداء دون المستهدف على صعيد الإنتاجية بسبب الحضور الصوري وانخفاض مستويات الجهد الطوعي.</li><li>• تدني الرضا الوظيفي والأداء (الجودة).</li></ul>

### الفكرة 1: أسلوب القيادة والإدارة

هذه الفكرة المصغرة المطروحة للتأمل هي فرصة لك لطرح بعض الأسئلة على نفسك في مرحلة مبكرة. اكتب بعض الملاحظات في دفتر المذكرات الخاص بك أو استخدم كتيّب التمارين المرفق بأخر هذه الوثيقة.

وإذا ما أردت إثراء تجربتك على صعيد التعلم والتأمل الداخلي، فلتقم بهذا التمرين مع أقرانك أو في مناقشة مع مديرك. بل والأكثر إفادة حتى هو أن تكون لديك آراء مباشرة مستمدة حديثاً من أولئك الذين تديرهم بخصوص تأثير ما تتبعه من أسلوب في مكان العمل.

1' كيف تصف أسلوبك الحالي في القيادة والإدارة؟ هل تحب أن يكون هذا الأسلوب هو السمة التي تُعرف بها؟

2' كيف تغير أسلوبك هذا على مدى السنوات الأخيرة؟

3' هل تعرف ما لـ "أسلوبك" من تأثير على مكان العمل من حيث كونك قدوة على مستوى الصحة الجيدة والرفاه - ما هي الآراء التي حصلت عليها؟



## تعزير الرفاه، وتقليل الإجهاد إلى أدنى حد ممكن، والتعامل مع الصحة العقلية في مكان العمل

النتائج التي ستجنيها هي النتائج التي ستجهّز نفسك لتحقيقها.

### فهم ماهية الجهد الطوعي – لماذا هو جدير بالاهتمام؟

إذا ما أُريد للموظف أن يظل محتفظاً بمرونته ويبقى داخل منطقة القدرة على التعامل. وهناك من سيؤدي من العمل ما يكفي (وربما بالكاد) للاستمرار بلا جزاءات أو تدابير تأديبية - وهذا غالباً ما يكون عند مستوى 30 في المائة من الجهد الطوعي.

وإذا ما فهمنا ما يؤثر على جهدنا الطوعي بالسلب والإيجاب وقمنا بشيء حياله، فإن هذا سيعود بمكاسب هائلة عليك كشخص، وفي إطار دورك كمدير/قائد على مستوى الأشخاص والإنتاجية ومثلث المكاسب.

ليس الهدف تحقيق مستوى 100-120 في المائة من الجهد، بل الهدف هو تحقيق مستوى 80 في المائة بشكل مستدام، مع إمكان حدوث طفرات عرضية عند اللزوم.

الجهد الطوعي الشخصي هو في جوهره كمّ العمل الذي نؤديه عندما لا يكون هناك أحد يراقبنا.

وهو يعتبر مقياساً جيداً لما يشعر به الموظف تجاه العمل الذي يضطلع به، والأشخاص الذين يعمل معهم، والمنظمة. ومن غير المرجح أن نلاحظ مستويات عالية من الجهد الطوعي جنباً إلى جنب مع مستويات عالية من الغياب المرضي<sup>1</sup>.

ويتراوح جهدنا الطوعي بين صفر و 100 في المائة. وإذا قمنا بالضغط المستمر صوب تحقيق نسبة 100 في المائة، فإن هذا سيؤدي على الأرجح إلى الإصابة بالإرهاك القاتل للحماس. ونحن لا نشجّع عمل الشخص فوق طاقته. والمستوى المستدام الأمثل هو حوالي 80 في المائة

### الفكرة 2: الجهد الطوعي

واضعاً في الاعتبار دورك الحالي كقائد أو مدير، اكتب في دفتر المذكرات الخاص بك أو كتيّب التمارين المرفق بآخر هذه الوثيقة.

1' ما الذي يؤثر على مستوى الجهد الطوعي الذي تبذله في إطار دورك الحالي؟

2' ما مستوى الجهد الطوعي الذي تعتبر أنك تبذله (اختر قيمة بين 30 و 100 في المائة)؟

3' ما تأثير مستوى جهدك الطوعي الحالي على تجربتك من حيث بذل الجهد المضني للنهوض بالأعباء، أو الاستمرار بالكاد، أو العيش في حالة ازدهار؟ هل تغيّر هذا؟



إن أحد الأمور التي تستطيع التأثير عليها مباشرةً بأكبر قدر هو ذاتك.

كمديرين و/أو قادة، يصعب علينا بشدة تأدية عملنا بشكل جيد ونحن نكابد شقاء أو ضناء جراء الإجهاد التراكمي و/أو تردّي الصحة العقلية و/أو تدنّي مستوى الرفاه عموماً. فهذا يؤثر سلباً عليك وعلى الآخرين.

**ابدأ بنفسك.**

- قم بتبني أو تعزيز أساليب القيادة والإدارة الفعالة.
- قم ببناء الثقة وتنمية ثقافتك الصحة والسلامة في مكان العمل وتهيئة مكان عمل تتحقق فيه هذه الأمور.
- تحرّك لإيجاد الحل. أكمل بعض الأفكار المطروحة للتأمل، وحبذا لو أكملتها كلها، لكي تفهم السبب من زاويتك أنت. يمكنك تسجيل تأملاتك في دفتر مذكراتك الشخصي أو في آخر ورقة المعلومات هذه.
- ابدأ بشيء واحد يمكنك التفكير فيه، والتعبير عنه بالقول، والقيام به بشكل مختلف.

**الفكرة 3: أين أنت حالياً على الخط التدريجي المستمر فيما يتعلق بحياتك العملية كمدير و/أو قائد؟**

اقرأ ما بجدول التأمل الذاتي لتكوين فكرة أولية.

**تفكّر في مدى انطباق هذا المحتوى عليك على مدى الأسابيع الأربعة إلى الستة الماضية.**

- 1 ' كيف هو أداؤك على صعيد إضفاء التوازن على تأثير عملك على طاقتك، وتفكيرك، ومشاعرك، ومرونتك؟
- 2 ' اختر المقولات التي تنطبق عليك بشدة بدليل أنك قد فكرت فيها أو قلتها لنفسك أو لشخص آخر (أحطها بإطار أو أبرزها بالقلم الفسفوري). كل هذه المقولات مستندة إلى تجارب وتعليقات شخصية أخرى.
- 3 ' هل تغير هذا مؤخراً، أم أنه بقي على نفس الحال لبعض الوقت؟

- هذا ليس تقييماً مثبتاً علمياً، بل هو أفكار أولية لمساعدتك على التأمل والاطمئنان على ذاتك، ومعرفة ما ينطبق عليك بأكبر قدر على مدى الأسابيع الأربعة إلى الستة الماضية على ضوء خبرتك المعاشة وتعليقات المديرين والقادة الآخرين.
- إذا وجدت نفسك على الجانب الأيسر، يوصى بشدة بأن تجري مزيداً من تقييم الوضع والتماس نوع ما من المساعدة في ذلك.



## التأمل الذاتي - هل ينطبق عليك أي من هذه المقولات؟

النجاح - الازدهار	لا بأس - تحقيق أداء ما	الإحباط/اللاحق بالكاد	بذل المشقة - الضناء
<p>أمتلك الطاقة والتفاؤل والأفكار التي أحتاجها كي أزدهر وأنجح في دوري معظم الوقت (75 في المائة من الوقت أو أكثر).</p> <p>صحيح أنني أواجه الكرب في بعض الأحيان وأن تحديات عملنا تفرض علينا ضغوطاً، ولكنني أتعافى من تلك الأمور بسرعة.</p> <p>لديّ عادات راسخة أحافظ بها على قوة صحي ورفاهي وأحرص على المواظبة على هذه العادات باستمرار.</p> <p>لديّ فكر خلاق في حل المشاكل التي نواجهها في العمل، ونحن نحقق نتائج عظيمة.</p> <p>تأتيني تعقبات عظيمة من فريقتي بخصوص أسلوبتي في القيادة/الإدارة ومستوى الثقة.</p> <p>أتمتع في مكان العمل بشراكات قوية قوامها الثقة.</p> <p>بشكل عام، أنا أعشق وظيفتي.</p> <p>لدي إحساس واضح للغاية بجدي ما أقوم به من عمل.</p>	<p>لا بأس بي.</p> <p>أشعر أنني أؤدي دوري بشكل جيد في كثير من الوقت (60-75 في المائة من الوقت).</p> <p>رغم أنني بحال لا بأس بها، أعتقد أن هناك إمكانية للتحسين، أو الانتقال إلى مستوى آخر - خاصة على صعيد توجيه مداركي ومعارفي ومهاراتي لتجديد رصيدي من الرفاه، والتعامل مع صحي العقلية بصورة أفضل، وتقليل تأثير الإجهاد الذي أتعرض له إلى أدنى حد ممكن.</p> <p>ألاحظ أنه قد بدأت تظهر عليّ بالفعل بعض أعراض الكرب، ولكنني أستطيع في الغالب حلّ هذه الأمور بسرعة.</p> <p>ألاحظ أن ما لديّ من علاقات عمل قويّ في معظمه. أنا داعم لفريقي وأقراني وأشعر بأنني قادر على التواصل بوضوح واتساق وهدوء.</p> <p>أمارس العادات التي أحافظ بها على صحي ورفاهي معظم الأيام.</p> <p>أستمتع بعملتي وأحصل منه على مستوى جيد من الرضا الوظيفي خلال جزء كبير من الوقت.</p>	<p>أستطيع التعامل مع الأمور بالكاد، أو بالأحرى أقدر بالكاد على إبقاء رأسي فوق سطح الماء، ولكنني قلق من عدم القدرة على البقاء هكذا لمدة أطول.</p> <p>لستُ أنا كما عهدتني، أو لست في الحال الذي أحبه لنفسي.</p> <p>أشعر بالإحباط تجاه دوري ووضعي في العمل لقدرة لا يُستهان به من الوقت.</p> <p>ألاحظ أنني أصبحت سريع الانفعال مع الناس بدرجة أشد.</p> <p>أنا أكثر غضباً من نفسي وانتقاداً لها - أنا في حالة نقد ذاتي قوية جداً في الوقت الراهن.</p> <p>ألاحظ على صحي وعقلي وجسدي بعض أعراض الإجهاد المتراكم و/أو تدهور الصحة العقلية.</p> <p>لقد بدأت أفقد، أو ربما فقدت بالفعل، صحي وعاداتي التي أحافظ بها علي رفاهي - فقدت من الصعب الحفاظ على هذه العادات - نظراً لضيق الوقت.</p> <p>أشعر بالإحباط، وأحياناً أشعر بفقدان الحماس لحياتي العملية، ولا أحصل منها على نفس القدر من الرضا.</p>	<p>لا أحرص أي تقدّم حقيقي على أي مضمار وأعيش صامتاً مع يأس من هذا الأمر.</p> <p>لقد بدأ يتراكم علي العمل المتأخر. أجدني بعض الأيام أجاهد لتحقيق أي شيء على الإطلاق.</p> <p>أخذ أيام عطلة أكثر من ذي قبل، ولكن لا يبدو أنني أتحسّن.</p> <p>أواجه قدراً لا يُستهان به من الصعوبة في الحفاظ على علاقات جيدة في مكان العمل، وهذا راجع في كثير من الأحيان إلى ما أشعر به وأفكر فيه، وإلى طريقي في التواصل.</p> <p>ألاحظ أنني سريع الانفعال/متجهم في معظم الأوقات مع من حولي، وتجاه ذاتي أيضاً.</p> <p>أنتي أبذل جهداً مضمناً. أشعر في كثير من الأحيان بالعجز أمام كثرة/تشعب الأعباء، و/أو بالإجهاد أو الجزع أو القلق (أكثر من 75 أو 80 في المائة من الوقت).</p> <p>أنا لستُ في حالتي المعتادة.</p> <p>أشعر أنني عالق وغير قادر على الخروج بسلام من بعض التحديات التي أواجهها في العمل.</p> <p>أشعر وكأنني على حافة فقدان القدرة على التعامل مع متطلبات العمل على الإطلاق، أو أنني على حافة الإنهاك القاتل للحماس.</p> <p>أجد صعوبة في النوم، وفي ضبط مشاعري، وفي التفكير بوضوح واتخاذ القرارات.</p>



## ماذا يجب أن تفعل؟

النجاح - الازدهار	لا بأس - تحقيق أداء ما	الإحباط/اللاحق بالكاد	بذل المشقة - الضناء
<p>استثمر من طاقتك واهتمامك في التشجيع والحماية - الحفاظ على رفاه وصحة موفورين وقدرة على التحمل لمساعدتك على التعامل مع الأمور اليومية وعند الشدائد.</p>	<p>استثمر من طاقتك واهتمامك في التشجيع والحماية والوقاية. اتخذ لنفسك موقفاً يعلي في كل يوم مبدأ الوقاية، وابن مدارك ومعارفك ومهاراتك، واعرف مكان ضعفك المحتملة، وافهم مصدر الضرر المحتمل، وتسليح بخطة للتعامل مع هذه الأمور في حال نشوئها.</p>	<p>استثمر من اهتمامك ووقتك وطاقتك في التحرك المبكر والوقاية، مع الاستمرار في العمل على تشجيع وحماية الرفاه والصحة الجيدين وسيستلزم هذا على الأرجح بذل شيء من الجهد المرکز، والتعرف على نقاط القوة والمشاكل بوضوح، ووضع خطة. التمس المشورة لكي تجد نقطة الانطلاق.</p>	<p>التمس المشورة الآن، وساعد في التعافي إذا كان هذا مناسباً. لا تتعامل مع الإجهاد التراكمي الشديد و/أو تدني الصحة العقلية كما لو كان وسام شرف على صدرك - فهو ليس كذلك. بيد أنه ليس فيه ما يُخزي كذلك، ولكن عليك التحرك لإيجاد حل الآن. فالأمر سيتفاقم إذا لم تفعل ذلك.</p> <p>ما تقوم به الآن سيؤثر بشدة على صحتك ومشارك الوظيفي وحياتك على مدى الأسابيع والأشهر والسنوات القادمة.</p>



## موجز الرسائل والخطوات الرئيسية

- الرفاه هو الركيزة الأساسية - ركّز عليه أولاً واجعل تركيزك منصباً دوماً على مسألة ما إذا كان مستوى رفاحك جيداً أم سيئاً.
- هذا هو المكوّن الرئيسي من أجل التعزيز والحماية والوقاية والمرونة والتعافي على مستوى الفرد (وعلى المستوى الجماعي في مكان عمل).

### الرفاه

- ركّز على أساسيات صحتك، كالنمط الغذائي وممارسة الرياضة وساعات النوم على سبيل المثال.
- تعرّف على ما في متناولك في مكان العمل من إمكانيات على صعيد تحسين الصحة.
- رسّخ عاداتك الصحية وادعم الآخرين في مكان العمل كي يقوموا بالشيء نفسه.

### الصحة الجيدة

- تعلّم كيف تكتشف مبكراً أنك تواجه إجهاداً يبلغ حدّ الكرب - كيف يظهر على جسّدك (الإحساس الجسدي، سوء الحالة الصحية) وعقلك (الأفكار والمشاعر).
- امنع نفسك من التعرّض للإجهاد السلبي أو المطوّل، أو قلل منه إلى أدنى حد ممكن وتعامل معه - في مكان العمل وفي حياتك الشخصية.
- تعرّف على المخاطر النفسية - الاجتماعية في مكان عملك. تعاون مع الموظفين في فريقك، ومع مستشار الموظفين والإدارة العليا، على وضع خطة للتصدي لهذه الأخطار وتهيئة مكان عمل صحي.
- افهم ما عليك من مسؤوليات فردية على صعد الوعي والإبلاغ واتخاذ الإجراءات عند الاقتضاء.

### الإجهاد

- لكل شخص منا صحته العقلية. استثمر في الحفاظ على صحة عقلية إيجابية - مارس العادات المعزّزة للصحة العقلية أو التي تنمي اللياقة العقلية وادعم/شجّع الآخرين على القيام بالشيء نفسه فيما يتصل بصحة كل منهم العقلية.
- كن منتهياً لموقعك على الخط التدريجي المستمر للصحة العقلية. تحرّك مبكراً لإيجاد الحل إذا وجدت نفسك قادراً على التعامل بالكاد، أو عند 'نقطة إشكالية' التمس المساعدة والدعم إذا كنت تجد صعوبة. اسأل الآخرين (مرتين) عمّا إذا كانوا بخير إذا لاحظت عليهم تغيرات.
- ابنِ معارفك ومداركك لمكافحة مشكلتي الوصم والتمييز فيما يتصل بالصحة العقلية.
- تعلم كيف تتعرّف على العلامات المبكرة إذا ظهرت عليك أو على غيرك - افتح حديثاً.

### الصحة العقلية

- المرونة هي قدرتنا على الارتداد والنمو من جديد بعد أن نواجه شدائد وتحديات في حياتنا.
- المرونة هي مهارة نستطيع اكتسابها وتقويتها. وأحياناً تكون لدينا مستويات مختلفة من المرونة في جوانب مختلفة من حياتنا وفي أوقات مختلفة. اعرف نقاط قوتك على صعيد المرونة، واستثمر فيها على الدوام.
- التفكير المساعد على التعافي هو تفكيرنا في مسيرتنا صوب الحياة الجيدة، سواء في وجود أعراض لسوء الحالة الصحية أو في غيابها. وهو مرتبط بتمكين الناس كي يأخذوا بزمام تعافيتهم، وهو يعتمد على نقاط قوتهم ومرونتهم وما يتخذونه من قرارات. وهو يخاطب الحدث الذي ربما يكون قد وقع في حياة شخص ما، لا ما يتّسم به الشخص من عيوب.
- ونهج التفكير المساعد على التعافي هو نهج مهم لدعم الآخرين في تحقيق أهدافهم وتطلعاتهم.

### المرونة والتعافي



## كتيب تمارين ورقة المعلومات - تحرك لإيجاد الحل ابدأ بنفسك.

أين أنت الآن/ أين كنت على مدى الشهر الماضي؟  
في دفتر مذكراتك، اكتب أفكارك عن الأسئلة أدناه.

### الفكرة 1: أسلوب القيادة والإدارة

هذه الفكرة المصغرة المطروحة للتأمل هي فرصة لك لطرح بعض الأسئلة على نفسك في مرحلة مبكرة. اكتب بعض الملاحظات في دفتر المذكرات الخاص بك أو استخدم كتيب التمارين. وإذا ما أردت إثراء تجربتك على صعيد التعلم والتأمل الداخلي، فلتقم بهذا التمرين مع أقرانك أو في مناقشة مع مديرك. بل والأكثر إفادة حتى هو أن يكون أمامك تعقيبات مباشرة مستمدة حديثاً من أولئك الذين تديرهم بخصوص تأثير الأسلوب الذي تتبعه في مكان العمل.

أود أن أصف أسلوبى الحالي (أو أساليبي الحالية) في القيادة والإدارة كما يلي ...

أود أن يُعرف عني اتباع هذه الأساليب - نعم | لا | لست متأكداً | التعليق

لقد تغيرت أساليبي في القيادة والإدارة على مدى السنوات الخمس الماضية من هذه النواحي:

- 
- 
- 

لقد أحدث "أسلوبى" وتأثيرى كقدوة على صعيد الصحة الجيدة والرفاه فرّقاً في مكان العمل من النواحي التالية:

- 
- 
- 

ما أتلّقه من تعقيبات يكون من هذا النوع:

- 
- 
-





## الفكرة 2: الجهد الطوعي

اذكر العوامل الثلاثة الأشد تأثيراً على مستوى الجهد الطوعي الشخصي الذي تبذله في إطار دورك الحالي:

- 1

- 2

- 3

ما مستوى الجهد الطوعي الذي تعتبر أنك تبذله حالياً (اختر قيمة بين 30 و 100 في المائة)؟  
يرجى إحاطة خيارك بدائرة أو وضع علامة بالقلم بجانبه:

>30%    % 40-30    % 50-40    % 60-50    % 70-60    % 80-70    % 90-80    % 100-90

ما تأثير مستوى جهدك الطوعي الحالي على تجربتك من حيث بذل الجهد المضمّن للنهوض بالأعباء، أو الاستمرار بالكاد، أو العيش في حالة ازدهار؟

هل تغير هذا الوضع مؤخراً/ في الأسابيع الستة الماضية؟

ما مدى أهمية العمل الطوعي - الذي تؤديه أنت، والذي يؤديه طاقم موظفيك إجمالاً - بالنسبة للفريق أو الإدارة أو الشعبة أو المنظمة؟

ما الذي تحتاج القيام به لإحداث تغيير إيجابي على صعيد جهدك الطوعي - الزيادة أو التقليل أو إبقاء الوضع كما هو

- 
- 
-



### الفكرة 3: أين أنت حالياً على الخط التدريجي المستمر فيما يتعلق بحياتك العملية كمدير و/أو قائد؟

اقرأ ما بالجدول في الصفحتين 5 و 6 لتكوين فكرة أولية.

- هذا ليس تقييماً مثبتاً علمياً، بل هو أفكار أولية للتأمل والاطمئنان على ذاتك، ومعرفة ما ينطبق عليك بأكبر قدر على مدى الأسابيع الأربعة إلى الستة الماضية على ضوء خبرتك المعاشة وتعليقات المديرين والقادة الآخرين.
- إذا وجدت نفسك على الجانب الأيسر، يوصى بشدة بأن تجري مزيداً من تقييم الوضع والتماس نوع ما من المساعدة في ذلك.

تفكّر في مدى انطباق هذا المحتوى عليك على مدى الأسابيع الأربعة إلى الستة الماضية. كيف هو أداؤك على صعيد إضفاء التوازن على تأثير عملك على طاقتك وتفكيرك ومشاعرك ومرونتك؟ ...

اختر المقولات التي تنطبق عليك بشدة، بدليل أنك قد فكرت فيها أو قلتها لنفسك أو لشخص آخر (أعطها بدائرة أو أبرزها بالقلم الفسفوري). كل هذه المقولات مستندة إلى تجارب وتعليقات لأشخاص آخرين.

هل تغيّر هذا مؤخراً أم بقي على نفس الحال لبعض الوقت؟ نعم لا لست متأكداً

#### وخلاصة القول:

ابدأ بنفسك.

- قم بتبني أو تعزيز أساليب القيادة والإدارة الفعالة.
  - قم ببناء الثقة وتنمية ثقافتك الصحية والسلامة في مكان العمل وتهيئة مكان عمل تتحقق فيه هذه الأمور.
  - تحرك لإيجاد الحل.
- ابد بشيء واحد يمكنك التفكير فيه والتعبير عنه بالقول والقيام به بشكل مختلف.

