

لا تستعجل الاستقالة! نحن نخبرك كيف تتكيف مع مديرك الجديد



الاثنين 10 أغسطس 2026 05:00 م

قد لا يتغير راتبك، ولا تتبدل مهامك اليومية، ولا حتى يتغير مكتبك داخل الشركة، لكن وصول مدير جديد قد يكون كافياً لقلب علاقتك بالعمل رأساً على عقب فجأة، يصبح المكان الذي اعتدت تفاصيله أقل راحة، وتتحول الاجتماعات المعتادة إلى مصدر للتوتر، وتبدأ في إعادة التفكير في أشياء كنت تعتبرها مستقرة وطبيعية.

ولا يقتصر تأثير المدير الجديد على كونه تغييراً إدارياً عابراً، بل يمكن أن يمتد إلى مختلف تفاصيل الحياة المهنية؛ من طريقة التواصل داخل الفريق، وآليات اتخاذ القرار، وأسلوب تقييم الموظفين، إلى تعريف معنى "الأداء الجيد"، وصولاً إلى شعور الموظف بالأمان والثقة والاستقرار داخل المؤسسة.

وتشير تقارير متخصصة في بيانات العمل إلى أن تغيير المدير من أكثر التحولات حساسية داخل المؤسسات، لأنه يمس العلاقة اليومية التي تؤثر بصورة مباشرة في تجربة الموظف المهنية وفي تقرير نشرته منصة "أتلانسيان" المتخصصة في إدارة فرق العمل، تبين أن تغيير المدير قد يؤثر في رغبة الموظفين في الاستمرار بوظائفهم، خصوصاً عندما يأتي المدير الجديد من خارج المؤسسة ويحاول فرض أسلوب إداري مختلف خلال فترة قصيرة.

لماذا نشعر بالقلق من المدير الجديد قبل أن نعرفه؟

غالباً لا يبدأ التوتر بسبب قرارات المدير الجديد نفسه، بل قبل أن يتخذ أي قرار فمنذ اللحظة الأولى، يبدأ بعض الموظفين في المقارنة: كيف كان المدير السابق يتعامل معنا؟ لماذا تغيرت الطريقة؟ هل ستتغير قواعد العمل؟ وهل سيبقى ما اعتدنا عليه كما هو؟

ويرى مختصون في علم النفس التنظيمي، وهو المجال الذي يدرس السلوك البشري داخل بيئات العمل والمؤسسات، أن الموظف لا يقارن الأشخاص فقط، وإنما يقارن أيضاً الإحساس الذي كان يمنحه له المدير السابق؛ مثل الشعور بالوضوح، والتقدير، والثقة، والاستقرار.

ولهذا السبب، قد يصبح وصول مدير جديد تهديداً غير مباشر لهذا التوازن، حتى قبل أن تظهر منه ممارسات سلبية فعلية؛ فالعقل البشري يميل بطبيعته إلى الأنماط المألوفة، بينما يمكن أن تثير القواعد الجديدة والغموض بشأن المستقبل شعوراً بعدم الارتياح.

وفي كثير من الحالات، لا يكون الرفض موجهاً إلى المدير الجديد كشخص، بقدر ما يكون رفضاً لفكرة التغيير نفسها؛ إذ يشعر الموظف بأن الطريقة التي اعتاد عليها في أداء عمله وتواصله مع الإدارة أصبحت مهددة.

المدير الجديد أيضاً تحت الاختبار

لكن الصورة لا تبدو سهلة من مقعد الموظف وحده؛ فالمدير الجديد يدخل غالباً إلى فريق له تاريخه وثقافته وعلاقاته الداخلية، في وقت يُطلب منه إثبات قدرته على القيادة وتحقيق النتائج خلال فترة قصيرة.

وتوضح دراسات في الإدارة القيادية نشرتها كلية "آي إم دي" للأعمال، أن الأشهر الأولى في أي منصب قيادي تمثل مرحلة حاسمة؛ إذ يحاول المدير خلالها فهم الفريق، وبناء صورته المهنية، وإثبات جدارته أمام الإدارة العليا، بالتزامن مع اتخاذ قرارات قد تؤثر في مستقبل الفريق.

هذا الضغط قد يدفع بعض المديرين إلى ارتكاب أخطاء شائعة، أبرزها محاولة ترك "بصمة سريعة" عبر تغيير كل شيء دفعة واحدة، أو فرض أسلوب إداري جديد قبل فهم ثقافة المؤسسة وطبيعة الفريق وطريقة عمله.

وقد يبدو هذا السلوك للمدير الجديد دليلاً على الحزم والقدرة على التغيير، لكنه قد يُفسر من جانب الموظفين باعتباره تجاهلاً لما أنجزوه سابقاً أو تقليلاً من خبراتهم المتراكمة.

متى يتحول التغيير إلى أزمة داخل الفريق؟

وصول مدير جديد لا يعني بالضرورة نشوء أزمة، فالمشكلة غالباً لا تكمن في التغيير ذاته، وإنما في الطريقة التي تتم بها إدارته وكما زاد الغموض، وضعفت قنوات التواصل، وارتفعت سرعة القرارات دون تفسير، زادت احتمالات ظهور التوتر داخل الفريق.

ومن أبرز الممارسات التي قد تدفع الموظفين إلى النفور:

غموض التوقعات والمعايير الجديدة.

تغيير القواعد دون توضيح الأسباب.

تجاهل خبرات الفريق السابقة.

فرض أسلوب إداري جديد بسرعة مفرطة.

الاعتماد على النقد قبل بناء الثقة.

اتخاذ قرارات كبيرة قبل فهم طبيعة العمل ومشكلاته.

وتشير أدلة إدارية متخصصة إلى أن نجاح المدير الجديد يعتمد بدرجة كبيرة على قدرته على الاستماع أولاً، وفهم ديناميكية الفريق وثقافته، قبل محاولة إعادة تشكيله.

كما يتقبل الموظفون التغيير بصورة أفضل عندما يشعرون بأن خبراتهم السابقة لا تزال محل تقدير، وأن الإدارة الجديدة لا تنظر إلى المرحلة السابقة باعتبارها شيئاً يجب إلغاؤه بالكامل، بل نقطة يمكن البناء عليها وتطويرها.

بين التكيف والاستنزاف: أين يقف الموظف؟

رغم صعوبة البدايات، فإن وصول مدير جديد لا يعني أن التجربة محكومة بالفشل في كثير من الحالات، يحتاج الفريق إلى فترة تكيف طبيعية قد تمتد لعدة أشهر، تتضح خلالها أساليب التواصل، وأولويات المدير، والتوقعات الجديدة، وطريقة تقييم الأداء.

ولهذا، ينصح مختصون الموظفين خلال هذه المرحلة بالتركيز على فهم أولويات المدير الجديد وطريقته المفضلة في التواصل، بدلاً من الوقوع في دائرة المقارنة المستمرة مع المدير السابق أو بناء أحكام نهائية من الأسابيع الأولى.

كما يمكن أن يكون تقديم نتائج واضحة، والحفاظ على تواصل مهني هادئ، وطرح الأسئلة عند غموض التوقعات، من أسرع الطرق لبناء الثقة وتقليل التوتر خلال المرحلة الانتقالية.

لكن الأمر قد يأخذ مساراً مختلفاً عندما يتحول التغيير المؤقت إلى نمط إداري مستمر؛ خصوصاً إذا أصبح الضغط دائماً، أو غاب الاحترام، أو تراجعت الثقة، أو تحولت الإدارة إلى مصدر مستمر للقلق والتقليل من الموظفين.

وهنا يصبح السؤال أكثر أهمية: هل ما يحدث مجرد مرحلة انتقالية تحتاج إلى وقت حتى تستقر، أم أنه نمط إداري طويل الأمد قد يستنزف الموظف نفسياً ومهنيًا؟

متى يصبح الرحيل قرارًا منطقيًا؟

لا يُنصح عادة باتخاذ قرار الاستقالة خلال الأسابيع الأولى من التغيير الإداري، لأن الانطباعات الأولية قد تتغير مع الوقت، كما أن المدير الجديد نفسه يحتاج إلى فترة لفهم الفريق والمؤسسة، والموظفون يحتاجون بدورهم إلى التعرف على أسلوبه الحقيقي في الإدارة.

لكن استمرار التوتر لفترة طويلة، وغياب التواصل الصحي، وتراجع الشعور بالأمان المهني، وغياب الاحترام، وتحول الضغوط إلى نمط ثابت، كلها مؤشرات تستحق التوقف عندها وتقييم الوضع بموضوعية.

فالمدير الجديد قد يغيّر تفاصيل التجربة المهنية بأكملها، لكنه لا يحدد وحده نتيجتها فقد تتحول القيادة الجديدة إلى فرصة لاكتساب مهارات مختلفة، وتطوير الأداء، وفتح مسارات جديدة للنمو، وقد تتحول في حالات أخرى إلى سبب يدفع الموظف للبحث عن بيئة أكثر ملاءمة.

وفي النهاية، لا يكون السؤال دائمًا: "هل المدير الجديد جيد أم سيئ؟"، وإنما: هل استطاع التغيير أن يصنع بيئة عمل أكثر وضوحًا وثقة وإنتاجية، أم أنه أضاف مزيدًا من الغموض والاستنزاف؟

فهنّا تحديداً يتحدّد ما إذا كان وصول المدير الجديد مجرد تغيير في الاسم والمكتب، أم بداية فصل جديد في الحياة المهنية □