

# أهمية العمل الجماعي - أهمية الفريق الفعال

## الجزء الثاني



الدكتور علي القاسم

ترجمه الى العربية محمد أحمد البستاني - المغرب

في المقالة السابقة، ذكرت أن قائد الفريق يجب أن يمتلك المعرفة والمهارات اللازمة لإيجاد بيئة عمل إيجابية والحفاظ عليها. كما يجب أن يكون قادراً على خلق مستوى مرتفع من الروح المعنوية، وتحفيز وإلهام أعضاء الفريق على اتباع نهج إيجابي للعمل والتزام كبير، وجعلهم يشعرون بأنهم مدعومين وذوي قيمة.

والضرورة الملحة الأخرى التي ستجعل منه زعيماً فعالاً، هي كسب ثقة أعضاء فريقه، وتعتبر بمثابة جوهر القيادة. فالثقة صفة أساسية مرتبطة بالقيادة، ولا يمكن فصلها عنها، لأنه من المستحيل على القائد أن يقود الناس الذين لا يثقون به. ولن يتبع الناس بإخلاص أي شخص يعتقدون أنه غير جدير بالثقة أو غير صادق معهم أو يستغلهم.

وفي هذا الصدد، فإن الدكتور ستيفن روبنز، مؤلف الكتب الأكثر مبيعا في العالم من الكتب المدرسية في الإدارة والسلوك التنظيمي، وقد بيع له أكثر من مليوني نسخة، ويستخدمها الطلاب

حاليًا في أكثر من ألف كلية وجامعة أمريكية، ويتم قراءتها على نطاق واسع في جميع أنحاء العالم، قال: "إن إيجاد المشاكل وحلها، جزء من مهمة القادة وذلك بالعمل مع الناس. وتعتمد كمية المعرفة والتفكير الخلاق التي يكتسبونها، على مدى ثقة الناس بهم". (من كتاب مركز القيادة الإبداعية والسلوك التنظيمي، الطبعة الرابعة، ستيفن روبنز، بروس ميليت وتيري واترز-مارش، ص 213)

وعلاوة على ذلك، فعندما تكون هناك صعوبات وعدم استقرار في موضع ما، يتخذ الناس قراراتهم وومواقفهم بناء على العلاقات الشخصية، ونوعية العلاقة تعتمد على مستوى الثقة. وهناك أبعاد أو قدرات أو صفات يجب أن يتمتع بها المرء من أجل اكتساب الثقة. وهي بالإضافة إلى الصفات الشخصية المذكورة سابقاً، النزاهة والمصداقية والكفاءة والولاء والثقة بالنفس والشجاعة والمسؤولية والاحترام والاستقامة والانفتاح.

ولقد قرأت كتابًا بعنوان "سرعة الثقة" من تأليف ستيفن م. ك. كوفي الذي يحمل بياضاً جديرًا بالثناء بشأن أهمية الثقة، والتي أود أن أشاركها معكم. حيث قال: "هناك شيء واحد مشترك بين كل فرد، علاقة، فريق، أسرة، منظمة، أمة، اقتصاد، وحضارة في جميع أنحاء العالم. وهو الشيء الذي إذا تمت إزالته، سوف يدمر الحكومة الأقوى، وأنجح الأعمال التجارية، والاقتصاد الأكثر ازدهاراً، والقيادة الأكثر تأثيراً، وأكبر صداقة، وأقوى شخصية، وأعمق حب. ومن ناحية أخرى، فإذا تم تطويرها ورفعها، فإن هذا الشيء الواحد لديه القدرة على خلق نجاح ورخاء لا مثيل له في كل أبعاد الحياة. ومع ذلك، فهو أقل ما يمكن فهمه، وهو الأكثر إهمالاً، وعلى أقل قدر ممكن من الاحترام في يومنا هذا. هذا الشيء الواحد هو الثقة".

وزيادة على ما ذكر أعلاه، يجب على قائد الفريق أن يعبر عن امتنانه وامتداحه للعمل الجيد على الملأ، بينما يبلغ بعدم رضاه ويصحح الأخطاء بشكل خاص. كما يجب عليه التركيز على إيجابيات أعضاء فريقه، وليس على السلبيات، ويجب أن يؤمن بأن الناس لديهم القدرة على التعلم والتكيف والنمو.

ومما يبدو واضحاً، أن العديد من قادة الفرق يستمتعون بالبحث عن أخطاء أعضاء فريقهم كما لو كانت هناك مكافآت لهم. مع العلم أنه لو بحث قائد الفريق عن إيجابيات أعضاء فريقه، وقام بتوجيههم وتصحيح أخطائهم، سوف تختفي تصرفاتهم السلبية في نهاية المطاف.

ولهذا قال أندرو كارنجي، "التعامل مع الناس، يشبه إلى حد كبير عملية تعدين الذهب. فعندما تقوم بذلك، يجب عليك أن تحرك حرقاً أطناناً من الأوساخ للعثور على أوقية واحدة من الذهب. فهذا لا يعني أنك تبحث عن الأوساخ، بل تبحث عن الذهب".

وتتمثل العوامل الرئيسية الأخرى للعمل الجماعي الفعال، إلى جانب القيادة الفعالة، في التواصل الفعال والفهم والتكيف مع الثقافات والخلفيات المتنوعة لبعضنا البعض، وحل النزاعات، والشعور بالحافزية بين جميع أعضاء الفريق.

أما التواصل الفعال فهو القدرة على جعل الناس يفهمون ما قيل. إنه أهم مفتاح في التفاهم، وبناء العلاقات، وتطوير الاحترام المتبادل بين الناس. وبغض النظر عن مدى جودة الرأي أو الفكرة أو الحاجة أو الخطة أو المعلومات أو الإرشادات الخاصة بمهمة معينة، فسوف تكون غير مجدية ما لم يفهمها أعضاء الفريق.

فالفريق هو أشخاص قد يكونون من مختلف الأعراق والثقافات والخلفيات، مما قد يمثل تحديات وفرصًا في نفس الوقت. ومن ثم، فإن فهم هذه الثقافات والخلفيات المتنوعة والتكيف معها أمر مهم لتجنب سوء الفهم وخلق فريق عمل فعال.

إن النزاع هو جزء طبيعي من الحياة. وهو نتيجة طبيعية للتفاعل البشري، ولا يمكن تجنبه. وتحدث النزاعات حتمًا في معظم المواقف عندما يعمل الناس معًا. إلا أنها ممكنة الحل بطرق عديدة، وقد تؤدي إلى وضع موات للطرفين. إذ يتفاعل الأفراد مع النزاع ويستجيبون له بطرق متنوعة، فالبعض يتجنبه، بينما يواجهه البعض، وهناك آخرون قد يسمحون لمشاعرهم بتوجيه رد فعل من نوع معين. ولهذا يجب على أعضاء الفريق استخدام منهجية منتظمة وفعالة ومتناسقة لحل النزاعات. فإذا لم يكن الأمر كذلك، فإن رد الفعل الذي قد يتخذونه قد يؤدي إلى جعل الوضع أسوأ.

إن التحفيز هو الوقود الذي يدفع ويحث أعضاء الفريق على الابتكار والإجراءات والأداء والمثابرة والمواظبة. ولذلك فإن كون الموظفين محفزين، هو المكون الأساسي الذي يوجد وراء كل عملية نجاح كيفما كان نوعها. ويعني أن تكون محفزًا، أن تحدد وتركز وتلتزم بكل شغف بتحقيق الأهداف التي يصبو إليها الفريق.