

## المحاضرة التاسعة

### قوانين العمل الجماعي

(الجزء الأول)

تمهيد

ستجد نفسك كل يوم وبطريقة ما جزءاً من فريق، أو قد تقوم أنت بتشكيل فريق، ليس السؤال هنا: هل ستشارك في عمل يضم آخرين؟، وإنما: هل سيكون اشتراكك مع الآخرين ناجحاً؟

كل إنسان يعلم أن العمل الجماعي شيء جيد، بل هو في الواقع شيء ضروري. لكن ما شكل العمل الجماعي؟ وما مقومات الفريق الفائز؟ ولماذا تتمكن بعض الفرق من الصعود للقمة محققتين أهدافهم بينما فرق أخرى تائهة؟

سنحاول الإجابة على هذه الأسئلة من خلال المحاضرات الثلاث الأخيرة من خلال تسلیط الضوء على أهم قوانین العمل الجماعي.

#### المطلب الأول: قانون القيمة "شخص بمفرده يعجز عن تحقيق إنجاز عظيم"

رغم إعجابنا بسماع العزف المنفرد، أو غناء "السولو" "solo"، فالحقيقة أنه لا أحد حقق عملاً ذات قيمة بمفرده. إن الاعتقاد بأن شخصاً بمفرده يمكنه عمل ما هو عظيم إنما مجرد خرافه. فلا يمكن وصف شيء ذي قيمة بأنه عمل شخص بمفرده. تأمل بعمق كلما يبدو أنه عمل منفرد. فستجد أن هذه الأعمال التي تبدو أعمالاً فردية هي في حقيقتها أعمالاً جماعية.

يقول "ألبرت أينشتاين" الذي أحدث ثورة في عالم العلوم عندما اكتشف النظرية النسبية، لم يكن عملاً بمفرده، بل كثيراً ما اعترف بفضل الذين عملوا معه. قال "أينشتاين" مرة: "كثيراً ما لاحظت خلال عملي اليومي أن حياتي، في داخلها وخارجها، تعتمد على الأعمال التي قام بها شركائي في العمل، سواء كان هؤلاء الشركاء على قيد الحياة، أو فارقوها. وعلىَّ أن أبذل كل جهدي لأرد لهم جميلهم بقدر ما قدموه لي".

MANARA UNIVERSITY

## أولاً: قيمة العمل الجماعي

يقول مثل صيني: "خلف كل شخص قوي يوجد أشخاص قادرون". والحقيقة أن العمل الجماعي يمثل المقوم الأساسي للإنجازات العظيمة، وببقى التحدي هنا: هل نعترف بالواقع ونحسن قدراتنا كأعضاء في فريق؟؟ حيث أنه دائما لا يمكن لشخص بمفرده أن يحقق إنجاز عظيم وأنت لا تستطيع عمل أي شيء له قيمة بمفردك، هذا هو "قانون القيمة".

ثانياً: لماذا نقف بمفردنا؟

رغم معرفتنا بكل هذا عن الإمكانيات الكامنة للفرق، فلماذا يصر بعض الناس على عمل الأشياء بأنفسهم؟

### 1- حب الذات

قليل من الناس يميلون إلى الاعتراف بأنهم لا يستطيعون عمل كل شيء، غير أن هذه حقيقة من حقائق الحياة، فليس هناك من رجل أو امرأة يمتلكون قدرات حارقة.

حيث تعتبر خطوة هامة في حياتك عندما تدرك أن الآخرين يمكنهم مساعدتك في القيام بعمل أفضل مما لو قمت بعمله بمفردك،  
عندما تريدين أن تعمل عملاً كبيراً، تنازل عن حب الذات، واستعد لتكون عضواً في فريق.

### 2- عدم الأمان

بعض الأفراد يفشلون في الارتقاء بعمل الفريق لأنهم يشعرون بالتهديد من آخرين، فالقادة الذين يشعرون بالأمان هم فقط الذين يمكنهم منح القوة لآخرين، لذلك نجد أن القادة الذين لا يشعرون بالأمان يفشلون في بناء فريق عمل لأحد السببين: فإذا كانوا لأنفسهم ي يريدون الاحتفاظ بكل شيء تحت مسؤوليتهم، أو أنهم يشعرون بالخوف من أن يأخذ مكانهم قادة آخرون أقدر منهم، وفي كلتا الحالتين، سيجد القادة الذين فشلوا في الارتقاء بفرقهم أنهم يحفرون قبوراً لطموحاتهم.

### 3- السذاجة

البعض يخطئون بسذاجتهم، في تقدير المتابعين التي تقابلهم في الانجازات الكبيرة. ونتيجة لذلك يحاولون العمل بمفردتهم، وهناك البعض يصرون على بداية العمل مع المجموعة، فينجحون في النهاية، هؤلاء يكتشفون أن أحالمهم وطموحاتهم أكبر من قدراتهم، ويدركون في الوقت نفسه استحالة تحقيق أهدافهم بالعمل الفردي، فيقومون بتعديل خططهم. ويصبح بناء الفريق هو الهدف الذي يجب السعي إلى إنجازه. لكن البعض يتعلمون الحقيقة بعد فوات الأوان، فلا يتحققون أهدافهم بالمرة.

## 4- المزاج

بعض الناس بكل بساطة لا يفكرون بلغة بناء الفريق أو المشاركة مع الفريق. هؤلاء عندما يواجهون التحديات، لا يخطر ببالهم أبدا الاستعانة بأخرين لإنجاز شيء من العمل. تذكر عندما تقابل أي نوع من التحديات فكر أول شيء: من هم الذين أريدهم معي في الفريق للمساعدة؟ عود نفسك على التفكير دائما بالقول: لماذا أقوم بالرحلة بمفردي، مع أنني استطيع أن أدعو آخرين لمشاركتي في متعة الرحلة؟

هذا الاسلوب في التفكير لا يتناسب مع كل الناس، لكن، سواء كنت مثلا لأن تكون جزء من فريق أم لا فهذا شأنك. لأنك إذا قمت بكل عمل بمفردك، ولا تقبل الاشتراك مع الآخرين فأنت تصنع نوعا من الحاجز الضخمة حول إمكانياتك.

لأنك عندما تريد أن تعمل أي شيء له قيمة، وقيمة دائمة، فأنت تحتاج إلى فريق عمل، هذا بجانب تأثيرات الفريق على أعضائه، فحتى أكثر الناس انطوانية، يمكنه أن يستمتع بالفوائد التي سيحصل عليها عندما ينضم إلى فريق.

ولكي نحقق ما نسميه "إنجاز العمر" علينا أن نميل ونسند، نتواصل ونتحاول، نعطي ونأخذ، نعترف ونغفر، ثم نصل إلى الآخرين ونتماسك ويعتمد الواحد على الآخر، وحين إنه لا يوجد منا من هو كامل أو مستقل بنفسه، أو لديه الاكتفاء الذات، أو يمتلك قوة خارقة، لذلك دعونا نعمل معًا!!

### المطلب الثاني: قانون البيئة المناسبة "لكل لاعب مكان يستطيع فيه إضافة أعظم قيمة"

يختبر أي فريق أمورا إيجابية حينما يشغل العضو الموقع الذي يمكن أن يضيف فيه أكبر قيمة. تحدد أمور إيجابية حينما يشغل كل عضو من أعضاء الفريق الدور الذي يعمق نقاط قوته إلى أقصى مدى من موهبة ومهارات وخبرة. هذه هي قوة قانون البيئة الملائمة.

### أولاً: عندما يكون الشخص في الموقع الخطأ

لعلنا جميعا جربنا التواجد في فريق لتأدية أدوار لا تتناسبنا، مثل: محاسب مرغم على التعامل مع الجمهور طول النهار، أو لاعب كرة القدم مهاجم يضطر إلى اللعب في خط الوسط، أو متخصص في تسويق الأدوية يذهب للعمل إلى المختبرات.

الامر الذي يحدث في هذه الحالات، تضعف المعنويات بسبب لعب الفريق الذي لم يكن على مستوى القدرة المطلوبة مما يسبب امتعاض الأشخاص الذين يرتكزون على نقاط ضعفهم لأنهم لم يكونوا على المستوى المطلوب، والجزء الآخر من الفريق الذين يعرفون أنه كان يمكن ملي الأماكن بمن هم أفضل في الفريق يشعرون أيضا بالامتعاض لأن قدراتهم لم تجد من يقدرها، وبمرو

الوقت تقل الرغبة عند الناس في المشاركة في تكوين فريق، وتقل ثقهم في عمل الفريق، وتطور الحالة من سيء إلى أسوء، فلا يتقدم الفريق وتقل المنافسة بسبب الضعف الواضح للفريق. ونتيجة لذلك لن يدرك الفريق ما كان يعقد عليه العزم من طموحات. فعندما يكون الأعضاء في موقع لا يؤدون فيها خير ملديهم، فلن تتحقق أفضل النتائج. هذا هو قانون البيئة الملائمة.

- الشخص غير المناسب في المكان غير المناسب = تراجع
- الشخص غير المناسب في المكان المناسب = إحباط
- الشخص المناسب في المكان غير المناسب = ارتباك
- الشخص المناسب في المكان المناسب = تقدم
- الاشخاص المناسبون في الأماكن المناسبة = تقدم مضاعف

## ثانياً: وضع الأفراد في أماكنهم الصحيحة

لكي ينتقل قائد الفريق بأعضاء الفريق إلى مستوى آخر بوضعهم في أماكنهم المناسبة التي تتيح لهم استخدام مواههم، فيحقق الفريق أقصى إمكاناته، فإنه بحاجة إلى ثلاثة أمور:

- 1- اعرف الفريق: لا يمكنك أن تبني فريقا فائزا أو مؤسسة ناجحة، لو لم تعرف رؤية الفريق، وأهدافه، وثقافته، وتاريخه.
- 2- اعرف الموقف: عندما يكون الفريق مبتدئا، هنا تكون الألوية الكبرى لضم أعضاء ذوي خبرة. أما إذا كان الأعضاء ناضجين، ويزداد مستوى مواههم، فهذا هو الوقت المناسب الذي لا بد فيه للقائد أن يمضي مزيدا من الوقت ليحدث تناغما بين الشخص وموقعه الوظيفي.
- 3- اعرف اللاعب: عندما تبني فريقا ما، عليك أن تتأمل خبرة كل فرد، ومهاراته وطبيعته واتجاه قلبه، وحماسه ومهاراته في التعامل مع الآخرين وانضباطه وقوته العاطفية وطاقاته الكامنة. عندئذ فقط يمكنك أن تساعد عضو الفريق على تحديد مكانه المناسب.

مدرس المقرر: د. عبدالله سمير موسان