خصائص التعامل بين الزملاء

◄إنّ الأفراد الناجحين الذين يقعون على نفس المستوى الإداري يتصفون بمجموعة من الخصائص نورد منها: 1- إدراك أن لكلّ زميل حافزاً: من العوامل الهامة في نجاح التعامل هو تفهم الزملاء، ولماذا يتصرفون بطريقة معينة؟ وكيف يمكن تحفيزهم؟ وتجدر الإشارة هنا إلى عدة نظريات للتحفيز، ومشكلة كلّ زميل في اختيار النظرية التي تحقق أغراضه، فمن المعروف أن رود فعل الأفراد المختلفين تختلف بالرغم من استخدام نفس الحافز، كذلك على كلّ زميل أن يعرف متى يتوقف عن استخدام حافز معين ويبدأ في استخدام حافز لآخر لأن لكل نوع من الحوافز مميزاته وعيوبه. وهناك عدة قواعد إذا أراد أن يستخدم التحفيز أساساً للفاعلية في العمل، وهذه القواعد هي: أ- لكل فرد مفاهيم خاصة ودرجة من الغرور، ونسبة من الطموح تختلف من فرد لآخر، تختلف درجة الثقة بالنفس وحدود تقبل النجاح أو الفشل أو النقد من شخص لآخر. ب- تختلف الدوافع من شخص لآخر، فمثلاً بعض الأفراد تدفعهم رغبتهم في تحقيق النجاح، فإذا فشلوا مرة يدفعهم ذلك الفشل إلى زيادة مجهوداتهم في المرة التالية وهناك آخرون يخافون من الفشل، وهذا الخوف هو الذي يدفعهم إلى العمل أكثر من الرغبة في النجاح. وكذلك هناك أفراد يحصلون على الإشباع الكافي من النجاح في العمل وآخرون يحصلون على الإشباع الكافي من علاقتهم الجيدة بالناس لأن دوافع الانتماء لديهم أقوى من دوافع الانجاز. ت- لكل فرد حد معيّن لحاجاته، فبعض الأفراد يشعرون بالاكتفاء عندما تتحقق رغباتهم الأساسية والبعض الآخر يتوقف عند حد معين. ث- يميل كثير من الأفراد إلى مقارنة

أنفسهم بالآخرين وهذا ما يُسمى بنظرية المقارنة الاجتماعية في الحوافز، وبناء على هذه النظرية يتساءل الفرد دائماً هل يتلقى نفس النوع والكمية من الخدمة كالأفراد الآخرين؟ هل يهتم الطرف الآخر به كما يهتم بالآخرين؟ ج- أن كلّ فرد يحاول إشباع حاجاته ورغباته الرئيسية، وتنقسم الحاجات والرغبات فيما يتعلق بفاعلية العمل إلى عدة أنواع هي: ·
الرغبة في البقاء وتجنب الألم: وتشمل التأكد من انتظام ووضوح الإجراءات وتفادي المفاجآت والصدمات والخسارة وضمان الأمن والسلامة، وتقديم المساعدة عند الحاجة والتخلص من الخوف والقلق. · الرغبة الاجتماعية: وتشمل الرغبة في الانتماء، والقبول والاعتراف والتعامل مع الناس، والشكر والتقدير والمشاركة الصادقة والتعاون والتفرد أو التمييز. ·
الرغبة الذاتية: مثل الرغبة الفردية والاستقلال وحق التعبير عن النفس، والمحافظة على السرية والثقة والرغبة في تحديد المصير والإنجاز والتطور، والدفاع عن النفس وتقبل الثناء والمديح والمحافظة على المركز الاجتماعي. 2- جمود أفكار بعض الزملاء: قد يفتخر بعض الزملاء بأنّهم دائماً ما ينجزون الأعمال بطريقة يصممون عليها وأنّه لا يمكّن تعديل فكرهم أو أسلوب عملهم أيا كانت الأسباب والظروف. وبالنسبة لهؤلاء الزملاء فإنهم لا يصلحون للمهام التي تتطلب اتخاذ القرارات الابتكارية نظراً لجمود فكرهم وعدم مرونتهم المطلقة، حيث إنّهم لا يرغبون في تغيير أسلوب عملهم إذا ما ظهرت فرصة أفضل يمكن الاستفادة منها إذا ما بدلوا أسلوب عملهم. والأفضل أن يكمل العمل الحالي على ضوء الظروف الجديدة، إنّ اتباع هذا الأسلوب يمكن الزملاء من الانتقال من مهمة إلى مهمة ويزيد من فعاليتهم، ويحقق لهم المرونة الكافية لنجاح عملية الإنجاز وتحقيق أهداف العمل. 3- التنمية الذاتية للمهارات: هناك مجموعة من الزملاء الذين يرددون دائماً رغبتهم في مواجهة تحد معيّن ليتعرفوا على قدراتهم، ومعنى هذا أنّه لا توجد لدى هذه المجموعة الخلفية والخبرة العملية التي تلزم أساساً للإنجازات الناجحة في المستقبل، بدليل أنهم يبحثون حتى هذه اللحظة عن تحد أكثر في العمل. إنّ الزميل الناجح لا يقبل العمل بهذا المدخل، حيث إنّه يقوم بالأعمال التي يدرك تماماً قدرته على القيام بها، ولهذا فهو يؤديها بنجاح، وباختصار فإنّ الزميل الفعال يستثمر قدراته في القيام بالأعمال ذات التأثير الاستراتيجي في العمل، ولا يعنيه بشيء أن يحاول تجربة قدراته في موضوع معين للتعرف على مدى إمكانه في الاضطلاع به.► *خبير التنمية البشرية والتطوير الإبداعي المصدر: كتاب أنت وزملاء العمل/ توطيد علاقات