

كننا أن نحصد ست فوائد تنتج من العمل كفريق: 1- المجموعات الصغيرة مفيدة لتحقيق الاحتياجات الاجتماعية حيث تدعم أفرادها في أوقات الضغط والشدة. 2- المجموعات تجيد حل المشكلات بطريقة إبداعية أفضل من الأفراد. 3- المجموعات تصدر قرارات أفضل من الأفراد. 4- المجموعات أكثر فاعلية في التنفيذ حيث تأخذ على أفرادها العهد بالالتزام في الوقت والتوعية عند الأداء. 5- المجموعات من أفضل وسائل المراقبة والتحكم. 6- المجموعات تجعل خطوط التواصل في المنظمات الكبيرة أفضل ولا يضيع الفرد في الزحام. وقد توسع بعض الكتاب في دراسة هذا المفهوم إلى الحد الذي صاحب - Chris Argyris ذهبوا فيه إلى نقض المنظومة الهرمية واستبدالها بنظام فرق العمل فقد صمم كريس أرجيرس نظرية التناقض بن الفرد والتنظيم- في هذا الشأن ما أسماه بالمنظمة المصفوفة واعتبرها النمط الإداري الأمثل لإدارة الأعمال، وانتقد الهرمية على أساس أن التسلسل الهرمي غالباً ما ينتهي بمشكلات وصراعات بن وحدات المؤسسة المختلفة وبن العاملين في مختلف مواقعهم، كما تبنى خبراء التطوير التنظيمي مفهوم الفريق في مجال العمل وأدخلوه كأحد المفاهيم المهمة في تنمية المنظمة واحداث التغيير بها. مجموعة أفراد + هدف مشترك = فريق عمل جيد. مجموعة أفراد - هدف مشترك = مجرد تجمع من الأفراد. بين المجموعة والفريق مجموعة العمل : هي مجموعة من الأفراد تتفاعل أساساً للمشاركة في المعلومات واتخاذ القرارات لمساعدة كل فرد فيها على الأداء ضمن مساحة مسؤولياته. والأداء الكلي هو محصلة أداء أفرادها وغالباً لا يوجد تآزر إيجابي من خلال تعاون المجموعة . و محصلة أداء الأفراد غالباً أقل من المجموع الحسابي لأدائهم بسبب ما يحدث من نزاعات غالباً داخل المجموعة. فريق العمل : يعطي تآزر إيجابي من خلال تعاون جهود الأفراد ، والأداء الكلي للفريق يساوي غالباً أكثر من مجموع أداء الأفراد. وتزداد إمكانيات وإنتاجية الفريق دون الحاجة إلى زيادة المدخلات. ولكن لا يحقق الفريق ذلك بطريقة سحرية حيث أنه لا بد من وجود الصفات المطلوبة للفريق الفعال. الأفكار أثناء التعامل مع فرق العمل في الجامعة، 1- فرق وهي الشكل التقليدي للفرق حيث يجتمع من 5 إلى 12 موظف من قسم واحد Problem Solving Teams حل المشكلات تقريباً لمدة ساعات أسبوعياً للمناقشة حول الطرق المطلوبة لتحسين الكفاءة والفاعلية وبيئة العمل. في هذا النوع من الفرق يتبادل الأفراد الأفكار ويقدموا المقترحات حول كيف نحسن طرق العمل. ومناًفضلاًمثلةهذهالفرق(حلقاتالجودة وهي شكل مطور من فرق حل Self – Managed Teams) التيابتكرهااليابانيونفي الثمانينات. 2- فرق الإدارة الذاتية المشكلات حيث تكون لديها القدرة على التعاون الوظيفي لأداء أفضل ولها الكثير من الصلاحيات مثل وضع الخطط وجدول التشغيل وإسناد المهام لأفراد وهذه الفرق تستطيع اختيار وتقييم أفرادها ولذلك يقل كثيراً دور المشرف على الفريق وتكون الإدارة ذاتية حيث كل موظف يؤدي المطلوب منه في جداول التشغيل التي وضعها الفريق. 30% من الموظفين في الولايات المتحدة الأمريكية ينفذون هذا الشكل من الفرق كما أن شركات كبرى مثل هي عبارة عن Cross – Functional Teams زيروكس و جنرال موتور يطبقون هذا النظام. 3- فرق الوظيفة المحددة اجتماع موظفين من مستوى إداري واحد ولكن لديهم مساحات عمل مختلفة معاً لانجاز المهام. وتستخدم شركة وهو أيضاً شكل من أشكال اللجان . Task Force طيران الولايات المتحدة هذا النظام وهي ما يطلق عليه أحياناً وقد تحولت الكثير من شركات السيارات مثل تيوتا وهوندا إلى هذا الشكل من الفرق وقد استطاعت شركة كريزلر إخراج السيارة الصغيرة في مدة أقل 42 شهراً من أي شركة منافسة بعد ان تطورت تماماً إلى هذا الشكل من الفرق. وهذا النظام هو وسيلة جيدة لتبادل المعلومات وتطوير الأفكار بن أقسام الشركة الواحدة بل والشركات المختلفة ولكن هناك اعتراض على هذا النوع من الفرق حيث يأخذ وقت طويل لبناء الثقة وبناء روح الفريق خاصة مع وهو بديل العمل Virtual Teams ناس من خلفيات مختلفة وخبرات مختلفة وتوقعات مختلفة. 4- فرق التعامل عن بعد حيث يستخدم عالم الكمبيوتر الافتراضي لأداء الأعمال مثل شبكة المعلومات المتسعة face-to-face وجهاً لوجه والبريد الإلكتروني ومؤتمرات الفيديو وتستطيع هذه الفرق عمل كل ما تستطيع الفرق الأخرى عمله : - تبادل المعلومات. - صناعة القرارات . - إنهاء المهام. والفروق الثلاثة بينها وبن الفرق وجها لوجه. 1- غياب لغة الجسد وما خلف الكلمات. 2- محدودية التواصل الاجتماعي. 3- القدرة على عبور حواجز الوقت والمكانهات فريق العمل يحتاج الفريق 3 أنواع من المهارات لأداء الفعال: 1- المهارات الفنية الخاصة بالمهمة التي سيقوم بها الفريق 2- مهارات حل المشكلات وصناعة القرار والتواصل الفعال 3- المهارات التبادلية مثل القيادة والتقييم وحل النزاعات الفريق الفعال

الفعال له سمات معروفة، أي فريق عن طريق النظر في مدى تحقق هذه السمات فيه وأبرز سمات الفريق الفعال هي: 1- وضوح الرسالة والأهداف: فأهداف فريق العمل الفعال تكون واضحة تماما في ذهن كل واحد من أفراد الفريق. ويكون لتحقيق هذه الأهداف الأولوية القصوى عند كل عضو من أعضائه. قد يكون الأعضاء عندهم بعض الأهداف الشخصية التي يأملون في تحقيقها ولكن الأكثر أهمية في عملهم هو نجاح الفريق في تحقيق الهدف الذي قد حدوده معاً ولا يتوقف الأمر عند ذلك فقط بل إن كل عضو من أعضاء الفريق يعد نفسه مسئولا عن أداء ونتائج الفريق ككل وليس عن أدائه هو فقط. 2- يعمل بإبداع ويشجع على الابتكار: فمن مميزات هذا الفريق الفعال الحرص على الأفكار الإبداعية و الحلول الابتكارية ويتم تشجيع كل أعضاء الفريق على ذلك. 3- أدوار ومسئوليات أعضائه واضحة: فهو فريق منظم جداً يتم فيه تحديد الأدوار وتوزيع العمل بدقة، كل فرد يعرف ويفهم دوره والهدف المطلوب منه جيدا، ولا يتوقف الأمر على معرفة الهدف فقط بل يمتد إلى أن الشخص يعرف كيف يحقق هذا الهدف وكيف يصل إلى المطلوب منه، 4- أعضاؤه متعاونون ويؤازرون قيادتهم: فهناك جو تكافؤ عام في الفريق حيث يساند أعضاء الفريق بعضهم البعض، ويتعاونون بحرية في جو تكافؤ غير قائم على التهديد بل قائم على الثقة المتبادلة بين أعضاء الفريق، وإنما هو قائم على المشاركة والتعاون. 5- يحل الفريق خلافاته بنفسه: يعتبر الخلاف في الرأي بين أعضاء الفريق أمرا طبيعيا ونافعا كذلك لأنه يساعد على التطوير وإيجاد الأفكار الجديدة. ولذلك فبعض الإداريين يقولون: «إذا كنت أنت ومديرك دائما على رأي واحد فأحدكما لا داعي له». وهذه ليست دعوة للمخالفة من أجل المخالفة؛ ولكنها دعوة لإبداء الآراء ومناقشتها في حرية تامة. تسبب نوعا من النزاع بينهم. 6- التوجيه والرقابة الذاتية: فبمجرد ما تحدد إدارة المنظمة أهداف الفريق العامة تتاح له درجة عالية من المرونة في التحرك تكفيه لأداء مهامه دونما تدخل إضافي في توجيه أو التحريك، وبالتالي فهو يقيم ويقوم نفسه بنفسه. 7- يشعر أفرادها باتجاهات إيجابية نحو المؤسسة والإدارة والعمل: حيث يشعر كل عضو في الفريق بالسعادة بانتمائه للفريق وللمؤسسة ويمتلئ قلب كل عضو من أعضاء المجموعة بالحب والود لبقية أعضاء الفريق ويحرص على الاستمرار في العمل دائما معهم. 8- يتمتع أعضاء الفريق بدافعية عالية للأداء الجيد: تتسم فرق العمل الفعالة بالإنتاجية العالية والروح المعنوية المرتفعة. ويؤدي أفراد الجماعة الفعالة معظم أوقات عملهم على درجة عالية من الكفاءة والجودة. 9- وجود علاقات قوية بين الأعضاء وسهولة وانفتاح في الاتصال: يتصف الفريق بقوة العلاقات بن أعضائه، وتأخذ العلاقات شكلا غير رسمي حيث يصبحون أصدقاء أكثر من زملاء في العمل ويكون قوام هذه العلاقة: الثقة و الاحترام و التعاون و الدعم، ويتم تبادل المعلومات بحرية وسهولة ووضوح بن أعضاء الفريق. 10- يتخذ الفريق قراراته بالتشاور: حيث يحرص أعضاء الفريق على الاجتماع والتشاور لاتخاذ القرار وتدور بينهم النقاشات في هدوء للوصول إلى القرار الأصوب الذي يجمع عليه أعضاء الفريق بأكمله. 11- أخذ المشكلات والمواقف بالجديّة المناسبة: فالفريق الجاد يريد أن يصل إلى أهدافه بقوة ولذا فهو لا يتهاون في التعامل مع المواقف والمشاكل المختلفة وإن كانت صغيرة، بل شعاره دائما الجدية في العمل، ويتوافق مع هذه الجدية إيمان كامل في نفس كل عضو بعد إيمانهم وثقتهم بالله تعالى- بقدرتهم على حل أي مشكلة تواجه الفريق مهما كانت صعوبة هذه المشكلة. يتناسب حجم الفريق الفعال مع طبيعة عمله وحجم الإنتاج المطلوب منه، وفي الواقع لا يوجد عدد مثالي محدد لأعضاء الفريق، غير أنه من المعروف أنه كلما زاد عدد أعضاء الفريق زادت الفرصة للاستفادة من خلفيات وخبرات وثقافات متنوعة؛ غير أنه كذلك كلما ازداد عدد الأعضاء أصبح من الصعب إدارة فريق العمل بطريقة فعالة والعكس صحيح. 13- التطوير الدائم وتحسين الأداء باستمرار: فالفريق الفعال يحرص على أن يتطور في الأداء دائما ويحرص على أن يرتفع مستوى أداء كل عضو في الفريق. ولذا فأنت تجد مثل هذا الفريق في عملية تطوير دائمة لا تتوقف أبدا. ولليابانيين نظام في العمل اسمه «كايزن» ومعناه التطوير المستمر، هذا النظام يعني إدخال تحسينات صغيرة وبسيطة على الخدمات والمنتجات وبشكل دائم، وبهذا المبدأ سيصعب على أي فريق اللحاق بفريقك، وسيكون فريقك دائما في المقدمة وبقية الفرق تحاول اللحاق بك، لأنك دائما تتقدم إلى الأمام. وهذا المبدأ تعمل به شركة سوني