

6- الثبات: يتحلى أعضاء الفريق الفعالين بالعزيمة والثبات تجاه تحقيق أهداف فريقهم بغض النظر عن العراقيل التي تواجههم، فهم يعملون بجدية ليتخطوا تلك العقبات كما لا يسمحون لأي شيء أن يقف في طريقهم ويشيخهم عن إتمام مهمتهم مهما اشتدت الصعوبة عليهم، وهم يتميزون بقدرتهم على توجيه طاقات الفريق نحو النتيجة المرغوبة.

7- القدرة على التأقلم: يتميز عضو الفريق الفعال بقدرته على التأقلم مع التغيرات الجذرية التي قد تطرأ على الشركة أو على فريقه في بعض الأحيان، وذلك بسبب تمتعه بالعقل المنفتح والمبدع الذي يمنحه القدرة اللازمة على تقبل التغير وتحليل جوانبه المختلفة ليحوّله إلى شيء إيجابي يدر عليه الفائدة والنجاح، فمن أهم متطلبات التأقلم هي قدرة المرء على تغييره لأسلوبه الخاص في إدارة الأمور بتبنيه أسلوب جديد يتماشى مع التغير الذي طرأ على الجو العام، بالإضافة إلى قدرته على تقبل واستيعاب التغير الذي حدث على المجموعة التي يعمل معها وعلى ديناميكاتها، حيث يتمتع ذلك العضو بمرونته وقدرته على تقبل التغير وتعديله لطريقة تفكيره بشكل يستوعب وجهات النظر المختلفة للحصول على أفضل النتائج في جميع مساعيه، ويمكن وصف عضو الفريق الفاعل بالشخص الذي يتمتع بالأمن العاطفي الكافي الذي يحول من زعزعة ثقته بنفسه كلما حصل تغير أو وجهت إليه وجهة نظر مختلفة.

8- حل المشاكل بفاعلية: يتمتع عضو الفريق الناجح بمهارة عالية في حل المشاكل، فهو يواجه المشكلة بشكل بناء يتسم بالإبداع والفاعلية حيث يقوم بدراسة الإيجابيات والسلبيات التي قد تنتج من مجموعة الحلول التي خرج بها، كذلك هو الشخص الذي يسعى إلى أخذ الحلول التي تدر الفائدة الكبرى على الشركة أو الفريق والتي تتناسب مع الإمكانيات والمصادر المتاحة له.

ثانياً: كيف تعطي الأوامر؟

تعرف الأوامر بأنها: القرارات التي يصدرها القائد، ويطلب من مرءوسيه تنفيذها وهي من أهم وسائل التوجيه، إذا قد يتطلب من خلالها بوقف عمل ما، أو بدء في عمل،

أو تحريك عمل ساكن وتعديل مساره، وفي جميع الأحوال لابد وأن تكون الأوامر واضحة وكاملة تحدد الواجبات بدقة، ويستحسن البعض أن تكون الأوامر بصفة ودية "غير رسمية"؛ حتى يتعاطف معها منفذوها، ولكن هذا يتوقف على درجة الثقة بين المدير ومرءوسيه، وإصدار الأوامر ليس غاية في حد ذاته ولكنه وسيلة إدارية من أجل تحقيق الأداء بأفضل أسلوب.

خصائص الأمر الجيد:

- هناك العديد من الخصائص التي تجعل الأوامر جيدة، مثل:
- يجب أن يكون الأمر معقولاً وقابلًا للتنفيذ، حتى لا يؤثر على معنويات العاملين بالسلب، ومن ثم يؤثر في العلاقة بينهم وبين مرءوسيه.
- يجب أن يكون الأمر كاملاً، بمعنى أن لا يترك استفسارات حول كيفية تنفيذه ومتى نبدأ في التنفيذ ومكان التنفيذ.... الخ.
- يجب أن يكون الأمر واضحاً، بمعنى أن يفهم العاملين ما هو المطلوب منهم وحتى لا يترك مجالاً لتفسيرات مختلفة، فلا يكفي إطلاقاً أن يكون الأمر واضحاً في ذهن المدير، بل لابد من التأكد من أنه واضح وغير قابل للتأويل.
- يفضل أن يكون الأمر مكتوباً، وفي هذا يكون هناك دليل على وجود الأمر وبيان لماهيته ولمن أصدره، لأن الأوامر التي تعطى شفاهية تكون أقل تأثيراً وقد يختلف الأفراد في تفسيرها.
- وقبل أن ننهي هذه النقطة كان لابد أن نذكر القائد بأسباب طاعة المرءوسين، فيما يلي:

أسباب طاعة المرءوسين لقادتهم:

- ارتباط المرءوسين بالعمل والرؤساء بعقد غير مكتوب من خلال (دفع الرواتب - بيئة تملؤها السعادة والعلاقات الإنسانية - سياسات الحوافز - الترقيات - العلاوات).
- الخوف من عواقب الرفض أو عدم الامتثال.
- معظم العاملين يميلون إلى تقبل وطاعة أوامر العمل ما يعتقدونه في السلطة قانونية أو

الشرعية المتمثلة في الرئيس أو المشرف.

ثالثاً: كيف تتخذ القرارات؟

عرف د. إبراهيم الفقي في كتابه بعنوان "فن وأسرار اتخاذ القرار" كلمة (قرار): بأنها كلمة مشتقة من القطع وهي أن يقطع صاحب القرار كل الاحتمالات التي قد تعيقه عن تحقيق قراره، وقال أن هناك قرارات مشتركة في الحياة بين البشر كأن يكونوا سعداء وأن يتعلموا لغة معينة... وغيرها، ولكن نجد أنفسنا نبدأ فيما نرغب فيه، ثم نتوقف أو نجد أنفسنا لم نفعل شيئاً.. وهذه تعود إلى نوع القرارات إما قرارات قوية يستطيع صاحبها أن ينفذها، أو قرارات ضعيفة يتخذها الإنسان، ولا يقدر على تنفيذها أو إتمامها بشكل جيد.

تحديات القرار:

إن للقرارات تحديات عديدة، منها:

البرمجة السابقة:

يقصد بها برمجة الشخص منذ صغره من المحيط الاجتماعي والذي يكسبها دون إدراك أو تحكم منه، فيكتسب الطفل ذلك مما قد تسبب له مشاكل حين يكبر فلا بد من تصحيح البرمجة السابقة وتنقيحها أول بأول، فهي برمجة قابلة للتغيير.

التعميم السلبي:

هو التركيز على شيء معين ثم تعميمه، كأن يقول شخص غاضباً: "البلد كلها سيئة"، فلن يستطيع أن يتخذ قرار، هنا يجب أن يخرج نفسه من دائرة التعميم إلى التخصص، ومعرفة ما يضايقه ومعالجتها.

الخوف من الفشل:

يتكون من سن صغيرة جداً ومن ثم يكبر معنا، ويتم علاجه بسؤال نفسك... مما تخاف؟ وما النتيجة التي ستترتب على فعل هذا الأمر؟ وما أسوأ الأمور التي ستحدث لو أقبلت على هذا الأمر؟ وما أفضل النتائج لفعل هذا الأمر؟ ويؤكد الدكتور الفقي أن ليس هناك فشل، وإنما توجد خبرات وتجارب.. فكلما ألقيت الكرة للأرض بقوة رجعت إليك