

خمسة أسئلة عن العلاقات

الشخصية/التجارية مع رونا ليتشنبرغ

هل يمكن أن تتعقد صداقة حميمة بينك وبين زميلك في العمل، أو شريكك التجاري؟ فيما يتعلق بكثير من الناس، مزج التفكير التحليلي الهادئ والهادف إلى استكشاف سبيل تحقيق النجاح، في العواطف الشخصية الدافئة التي يمكن أن يَكُونُها إلى زملائهم في العمل، يؤدي بهم جميعاً إلى مواقف متقلبة وسريعة الزوال. بيد أن رونا ليتشنبرغ، رئيسة مؤسسة كلير بيك كوميونيكشنز للاستشارات الإدارية، ترى ما لا يرون، إذ تعتقد أن ذلك ممكن.

نجاحك في العمل يعتمد على قدرتك على استحضار قوة شخصيتك وغناها؛ كي تسبغهما على علاقاتك بزملائك في العمل، وزبائنك، وشركائك التجاريين. هذا ما أصرت عليه رونا في مقابلة أجريت معها أخيراً.

في العلاقات ذات الوظائف المتعددة التي تتضمن روابط شخصية، وصلات عمل، وعلاقات تجارية، يجب عليك أن تكون لطيفاً،

ومجاملًا، ومرهف الحس، ورفيع التهذيب، وشديد الانتباه للقضايا التي تلامس الحدود الشخصية للآخرين؛ وإلا سيكون عليك أن تدفع ثمنًا باهظًا.

1- هل يعد عامل إجراء تواصل شخصي أكثر حسماً، على صعيد تحقيق النجاح في العصر الراهن؟

إن شؤون المؤسسات والشركات الضخمة القائمة، شديدة التشابك والتداخل، بحيث أدت إلى انهيار المعالجات الرسمية الهادفة إلى تسيير أمورها تحت وطأة ما تتطلبه هذه المعالجات. ويجب عليك أن تقيم علاقات شخصية بالآخرين -أحلاف إستراتيجية مع زملاء عمل في أقسام وإدارات أخرى- حتى تتمكن من إنجاز أي شيء. إن الخطأ القاتل الذي غالباً ما يرتكب حالياً، هو أن كل الناس يتواصلون بطريقة منتظمة عبر وسائل اتصال مثل الهاتف الخليوي وغيره، بيد أنهم يقصرون اهتمامهم على المهام التي يتعين عليهم إنجازها، ولا يعيرون اهتماماً للاتصالات الإيجابية الضرورية.

2- ماذا يعني «جعل العمل شخصياً»؟

أخبرتني -ذات يوم- رئيسة دار نشر مهمة أن شركتها تشبه إستوديوهات السينما القديمة، من حيث كونها تعتني باحتياجات الكتاب والمؤلفين مهما كانوا.

إنها تنخرط في الحياة الشخصية لكتّابها ومؤلفيها؛ لأنها تعتقد أن واجبها يملئ عليها أن تخفف عنهم ثقل أعبائهم التي ترهقهم.

وهذا مثال جيد عن جعل العمل شخصياً. إذ لا يقتضي ذلك منك بذل محاولات لعقد صداقات مع المقربين ممن تعمل معهم، بل يعني أن تفيد من كل سجايك الشخصية، ومن سحر شخصيتك؛ بوصفها أدوات لتحسين الأداء.

3- هل تؤدي شخصية

علاقات العمل إلى حدوث متاعب؟

عندما تجعل العمل شخصياً، تكون قد ركزت اهتمامك على زميلك في العمل.

كلما كنت أكثر مجاملةً وتكيفاً مع من يعمل معك، تحول ذلك إلى أداء أكثر جودةً، وتعزيزاً لعلاقات قائمة على روح التعاون.

شخصية علاقات العمل هي نقيض جعله شخصياً تماماً: إنها تعني تركيز اهتمامك على احتياجاتك. وعندما تفعل ذلك، فمن المرجح أن تقع في فخ المشاعر غير المنتجة - على سبيل المثال: تغدو حبيس استخفاف واضح - ومنفصلاً، على الصعيد العاطفي، عن المؤسسة.

4- كيف تتمكن الصداقة الأصيلة

من إنعاش علاقات العمل؟

أولاً، يتعين عليك أن تدرك أنه حيثما يوجد شخص قادر على التأثير في وضعك المالي (بطريقة مباشرة، أو غير مباشرة)، فإن علاقات العمل ستتحيا. وبغض النظر عن أي أمر آخر يمكن أن يكون قائماً بينكما -

صداقة، أو علاقة عاطفية- يجب أن تحتل علاقة العمل مكان الصدارة. إنَّ جعل العلاقات الشخصية تطفئ على الأداء في محيط العمل، يسيء لك، وللطرف الآخر.

للتأكيد أنك تجعل الأداء أولاً، خططُ بعناية للاضطلاع بالمسؤوليات التي يليقها على عاتقك واجبك نحو عملك؛ لأن مقتضيات الاحترام المتبادل، تكون أكثر إلحاحاً على صعيد الصداقة التي تنعقد في ميدان العمل، منها على صعيد الصداقة التي تنعقد خارجه. وعلى سبيل المثال: يقرر بعض الموظفين أن ليس بإمكانهم عقد صداقات حقيقية إلا مع أناس يشغلون مناصب، أو مواقع لا تتقاطع مباشرة مع مواقعهم، أو أن الصداقة الحقيقية لا يمكن أن تنعقد إلا بين موظفين لا تنافس بينهم في وظيفة معينة أو عمل بعينه.

يجب أن يتوافق أصدقاء علاقات العمل، أيضاً، على قضايا الموثوقية - يجب ألا يُطلع بعضهم بعضاً على معلومات متعلقة بالعمل.

إن الموظفين الناجحين على صعيد إقامة علاقات متعددة الأهداف، يرسلون إشارات دوماً تقريباً؛ سواء أكانت ناتجة عن وعي وإدراك، أم كانت خلاف ذلك - عندما يرغبون في الانتقال من هدف إلى آخر، حتى عندما تسير الأمور على خير ما يرام، فإنهم يواظبون على تقويم الوضع تقويمياً نقدياً عندما يلامس الأمر حدود الآخرين الشخصية، ويبحثون عن نقاط الاحتكاك بين أهداف العمل والأهداف الشخصية.

5- هل ثمة مؤشرات على أن العلاقات المتعددة الأهداف تؤثر في جدوى العمل؟

انتبه لحدوث أي تبدل في أسلوب التعامل - على سبيل المثال: إن انسحب الشخص الآخر فجأة مبدئياً رغبةً في قضاء وقت أقل معك، أو إن أضحي أكثر عدائيةً، أو إن شرع في طلب تدخل طرف ثالث بينكما. إذا لاحظت حدوث أي مؤشرات من هذا القبيل، فإن مسؤوليتك تقتضي منك أن تبادر إلى فتح نقاش عن توقعات الأداء والهدف.

