

مقدمة

إلى عهدٍ قريب، وبعد أن فرغتُ من تقديم مشاركتي في مؤتمرٍ أمام رابطةٍ تجاريةٍ وطنية، سألتني بعضُ الحضور: «دكتور دايفرت، ما هي في رأيكم أهمُّ عناصر المؤسسة الناجحة؟»

لم أكن بحاجةٍ إلى طويلٍ وقتٍ للتفكير، فأجبتُ: «العمل الجماعي والتعاون».

وقد أتيتُ لي، بحكم أسفاري كخبيرٍ استشاريٍّ في مجال التجارة والتعليم والشؤون الحكومية، أن أذهب بعيداً في استقصاء بُنى عشرات المؤسسات؛ فعانيتُ ضروباً كثيرةً من أساليب القيادة: من غُلواءِ إدارةٍ متعسِّفة، إلى إسفافِ إدارةٍ العُوبة، مروراً بكلِّ ما يقع بينهما من احتمالات.

إن تحويل مكان العمل من وسطٍ استبداديٍّ مطلقٍ إلى وسطٍ يسوده الانسجامُ والتعاون، لا يمكن أن يتحقَّق بين عشيةٍ وضحاها؛ بل يكون نتيجةً لجهودٍ بنَّاءةٍ تقوم على أساسٍ من العلم والتخطيط.

وحريٌّ بهذا الكتاب أن يجيبك عن الأسئلة الآتية:

- لماذا يفقد الناس روحَ الإبداع الفطري لديهم؟

- ما منشأ التفكير اللاتعاوني؟

- كيف يمكن بناء محيطٍ ديمقراطيٍّ دافئ؟

- كيف يمكن استعمال «جوانب الذكاء السبعة» في بناء جماعات مؤتلفة؟

- بِمَ خرجت البحوثُ في علاقة مورفينات بيتا الباطنية بالأوساط العاطفة المشجعة؟

- هل يمكن أن يكون للتوتر أثرٌ إيجابي؟

- ما الدروس التي نستخلصها من أمثلة العمل الجماعي في اليابان والاتحاد السوفييتي السابق؟

- كيف يمكن الانتقال من وضع التقيد والالتزام والطاعة العمياء إلى وضع الانطلاق إلى انتهاز الفرص؟

- ما الشروط الواجب توافرها لبناء بيئة عملٍ تشاركية؟

أرى أن الوقت قد حان - وقد دخلنا في القرن الحادي والعشرين - لكي يكون الاحترام المتبادل والغايات المشتركة والجهود الموحدة المتضافرة، سمةً لازمةً للمجتمع؛ فذلك أمرٌ مهمٌ لمصلحة عائلتنا، ومدارسنا، ومؤسساتنا، وحكوماتنا.

هلمَّ إذن إلى اغتنام هذه الفرصة؛ لتعرف أساليب بلوغ النجاح وأسبابه ومتطلباته. واعلم أن النجاح ليس لعبةً فردية، بل هو جهدٌ جماعيٌّ صرفٌ.