



عن الموقع
كشافة الإمام المهدي
www.mahdifamily.net

العدد: السادس عشر
أيار / 2013

اختبرناك

تصدر عن مفوضية البرامج في كشافة الإمام المهدي
email: programs@almahdiscouts.net

S

كلّف
تجعلك
أفرادك
يجبون
ما يعملون

من يعمل ما يحب...❤️

ألا ترى معي أن من يعمل ما يحب يكون أكثر شوقاً للعمل؟



ألا تظن أن من يعمل ما يحب لا يشعر بالضغط، بل يوظف جميع طاقاته الكامنة؟



ألا تعتقد أن من يعمل ما يحب يكون معتزاً بعمله وبمؤسسته؟



ألا تعتقد أن من يعمل ما يحب يستطيع التأثير إيجابياً على من حوله؟



ألا ترى أن من يعمل ما يحب يمتاز بدرجة عالية من الإبداع وبأداء متميز، ويبدل مستوى عالٍ من الجهد لتحقيق أهداف مؤسسته؟



عندما تجعل أفرادك يحبون ما يعملون، يمكنك عندها إيقاظ الطاقات الكامنة فيهم، وتلمس مشاعر السعادة التي تحتويهم، وأشعارهم بمعنى عطايتهم وقوة إرادتهم في تغيير ما حولهم، وستدفعهم نحو تحقيق أهداف عملهم. هذه هي الفكرة الرئيسة لنشرتنا

"كيف تجعل أفرادك يحبون ما يعملون؟"

وإن كانت قد ارتسمت في ذهنك صورة غير إيجابية، لاعتقادك باستحالة هذا، فسوف نحاول - من خلال هذه النشرة - تغيير تلك الصورة، لاعتبار أن هذا أمر ممكن ومتيسر.

ولكن قبل الخوض في مجال التغيير، نلفت انتباهك إلى أن هناك علامات للفرد الذي لا يحب عمله، نعرضها تباعاً:

- في الصباح تراه آخر الواصلين، وفي المساء أول المغادرين.

- الأوراق تتكدس لديه، والملفات تنام في أدراج مكتبه.

- تراه في ركود دائم، كثير الشكوى والتذمر.





• قليل الإبداع ، ولا يكلف نفسه عناء طرح المبادرات والأفكار والمشاريع التطويرية.

• يؤجل ويماطل ويسوّف... يمدد وقت الاستراحة لأضعاف مضاعفة، وكل الأفعال التي تدلّ على التأخير لا تكفي، ولا يكتفي بهذا إنّما يستخدم كل أفعال التفسير والشرح والتبرير ليسوغ سبب تلكؤّه في العمل، وفارق الإنجاز بينه وبين بعض زملائه واضح كعين الشمس.



المبادئ الأربعة الرئيسة لجعل الأفراد يحبّون ما يعملون.

عند تطبيقك لهذه المبادئ لن تتمكن من الاحتفاظ بأفرادك فقط، بل ستجعلهم يحبّون عملهم، بل ويعتزون به، لأنهم سيعملون في مكان يسوده الفرح، فضلاً عن الحماسة التي ستدفعهم لتحقيق أهداف العمل.



اختر سلوكك: أي تستطيع أن تختار السلوك والشعور الذي تحضره معك إلى العمل كل يوم، فعندما تأتي إلى العمل بشعور إيجابي والفرحة تعمرك، فإنّ هذا الشعور سيترجم إلى سلوك إيجابي أيضاً، وسينتقل هذا السلوك تدريجياً إلى نفوس أفرادك، لذا احرص على اختيار أفضل شعور وسلوك لديك، وارك أسوأ ما لديك خارج العمل. واختيار كيف تشعر وتتصرف هو أول هذه المبادئ وأهمها، وإذا لم تبدأ بها فلن تفلح في تطبيق باقي المبادئ.

ادخل السرور إلى نفوسهم: المرح هو أساس الإبداع، والإبداع يعزز حب العمل، وحب العمل يحقق الأهداف، لذا أضف الحيوية والحماس وُبّت روح العطاء على كل مهمة تريد إيلاها إلى الأفراد، بحيث لا تشعرهم بالملل والرتابة والسأم. واخلق بيئة عمل إيجابية ممتعة، وبهذا ستحوّل العمل إلى مكافأة بحدّ ذاته، وليس وسيلة للحصول على المكافأة، فقد ورد عن رسول الله (ص) أنّه قال: "أحب الناس إلى الله عز وجل أنفعهم للناس وأحب الأعمال إلى الله سرور تدخله على مسلم"¹.



شاركهم، واصنع يومهم: شاركهم في صناعة يومهم، واجعلهم يتفاعلون معك، لأنهم عندما يتفاعلون سيصبحون جزءًا من المؤسسة، وسيستفيدون الإحساس بأدوارهم وبأنفسهم، وسيركّزون أكثر على إنجاز أعمالهم، وسيكسبون مزيدًا من الطاقة، والطاقة ستشعرهم بالرضا.

كن حاضرًا معهم: كن موجودًا دائمًا لمُد يد المساعدة، ولا تنس أنهم بحاجة لكي يتعلموا ويشاهدوا ويجربوا بأنفسهم، وما عليك إلا أن تمنحهم المزيد من الوقت، لكي يعيشوا تجاربهم، وأن تكون حاضرًا للإصغاء إليهم، ولساعدتهم، ولتوجيههم، ولإرشادهم.



أساليب لجعل الأفراد يحبون ما يعملون؟

في هذه النشرة سنوضح "كيف نجعل الأفراد يحبون ما يعملون؟"، لذلك سنذكر عدّة أساليب من شأنها أن تجعل أفرادك يحبون ما يعملون.

شرح المشكلة من دون ملامة:

عن أمير المؤمنين علي عليه السلام: "عاتب أخاك بالإحسان إليه واردد شره بالإنعام عليه".² لا تلم أحدًا على أي خطأ، بل اسع إلى تصكيك المشكلة وتشريحها دون توجيه اللوم، لأنك بذلك تقترب كثيرًا من إشاعة مناخ تُسمع فيها الحقيقة، وأصغ إلى الأشخاص الذين يعارضون فكرتك.

كن واحدًا منهم:

عن رسول الله صلى الله عليه وآله: "المؤمن للمؤمن كالبنيان: يشدّ بعضه بعضًا".³ نم حسن المشاركة، من خلال ترديدك لتعبيرات تدلّ على المشاركة والتعاون والعمل الفريقي "نحن كفريق، مؤسستنا، قمنا...".

عرّفهم على سياسة مؤسستك:

أي ممارسة الإدارة الواضحة لأفرادها، فكلما زادت ذراية الفرد بسياسة، وأهداف، ورؤية مؤسسته، كلما زاد إيمانه بأنه شريك في هذه المؤسسة في السراء والضراء.

تطوير المؤسسة بتطوير أفرادها:

أي إذكاء نزعة التعلم لديهم، وتشجيعهم على التدريب والتأهيل، وإتاحة الفرص من خلال عقد ورش ولقاءات ودورات تدريبية، لأنّ المهارة تفقد قيمتها بعد مرور الزمن وكذلك المعلومة، لذلك لا يمكن أن تتطور وتتقدم المؤسسة من دون تقدم أفرادها.



² شرح أصول الكافي - مولي محمد صالح المازندراني - ج 3 - ص 80

³ دراسات في ولاية الفقيه وفتحه الدولة الإسلامية - الشيخ المنتخري - ج 1 - ص 184

أشعرهم بالأمان:

امنحهم الأمان الوظيفي، لا الوظيفة الآمنة، لأنّ الوظيفة الآمنة يمكن أن تُلقى فيلغى شاغلها معها، أما الأمان الوظيفي فهو الوعد بإمداد الأفراد ودعمهم بكل الفرص المتاحة لتنمية مهاراتهم وقدراتهم، حتى يستطيعوا أن يشغلوا مهمة أخرى إذا ما ألغيت الأولى.

انصت لنبضهم الداخلي:

عن رسول الله (ص): " من المروءة أن ينصت الأخ لأخيه إذا حدث"⁴.
استمع لمشاكلهم، شاركهم في وضع الحلول، اخلق التلاحم بينك وبينهم، تحدث معهم عن العلاقة بين دورك وأدوارهم في تحقيق أهداف العمل.

وازن في تحفيزهم:

ورد عن أمير المؤمنين علي(ع): " الشاء بأكثر من الاستحقاق ملق، والتقصير عن الاستحقاق عي وحسد"⁵.

لا تعاقبهم عند أي خطأ، ولا تحفزهم عند أي محاولة نجاح، بل شجعهم على المحاولة والخطأ، وعلمهم أن لا يخلجوا من أخطائهم، واطرح عليهم هذا السؤال دائماً عند الوقوع في الخطأ: " ماذا ستفعل عندما تتعرض لنفس الموقف مرة ثانية؟".

اطلق العنان للفرح:

إن رأيت الأفراد مقبلين على العمل حتى بعد نهاية الدوام دون كلال أو ملل، فلا تلومهم إن بنوا أجواءً للضحك، أو تبادلوا النكات، لأنّ الفرح هو الذي يجعلهم مقبلين على العمل وليس العكس.

قلل حدّة التوتر:

لا تشعر الافراد أنك تراقبهم، فمن شأن ذلك تثبيط الهمم، وهبوط روحهم المعنوية، وتقليل ثقتهم بأنفسهم.

اشغل بالك بهم:

سل نفسك دائماً: " أيّ نوعية من الأفراد أتعامل معهم؟ ما لون الفرح الذي يفضلونه؟ كيف أوفر لهم أسلوب العمل الفرح والذي يبهجهم؟".

⁴ ميزان الحكمة - محمد الريشهري - ج 4 - ص 2880

⁵ نهج البلاغة - خطب الإمام علي (ع) - ج 4 - ص 81



أحببنا أن ننقل لكم قصة من الواقع:

اعتاد مدير أن يمرّ يومياً على مكتب مرؤوسه ليلقي عليه التحية، سواء لديه طلب أم لا، ذات يوم دخل هذا المدير على مرؤوسه ووضع أمامه مذكرة من خمسين صفحة، وطلب منه مراجعتها وتقيحها وتسليمها له بعد ساعة ونصف، انكب هذا المرؤوس على عمله، وعندما وصل إلى الصفحة العاشرة وجد شريطاً أصفرًا لاصقاً كتب عليه: "إذا انتهيت من هذه المذكرة بعد ساعة فسوف أدعوك إلى الغداء"، وعندما وصل إلى الصفحة الخامسة والعشرين، وجد شريحة صغيرة من الشوكولا ملصقة على حافة الورقة، ومدون بجوارها: "ها أنت قطعت نصف المشوار، كُل هذه فوراً".

هذه الأشياء تبدو لك لافتة، لكنّها أشاعت الفرح والبهجة في قلبه، وبددت كل الشعور بالتعب، فسُرّ سعادته هو شعوره بأنّ مديره عندما يفكر في المهام التي يسندها إليه يفكر فيه كإنسان أولاً، لديه المشاعر والأحاسيس والعواطف التي لا بدّ من استثمارها وتوجيهها.



للحصول على هذه النشرة بصيغة إلكترونية
تجدونها على الرابط التالي في "منتدى مهدي الكشفي"

<http://www.mahdifamily.net/forum/showthread.php?t=32628>