



بزرگترین آفت کار تیمی در ایران

نویسنده: رسول جمالی

فهرست مطالب

- ۱..... مقدمه
- ۲..... سازمان چیست؟
- ۳..... تعریف سازمان
- ۴..... سازمان شما یا خانواده دوم شما
- ۵..... تعریف گروه و تیم
- ۷..... تعریف کار تیمی و کار گروهی
- ۹..... یک نکته مهم
- ۱۰..... چرایی موفق نبودن کار تیمی در ایران
- ۱۲..... منابع و مراجع

در این نوشته بنا نداریم کار گروهی یا چگونگی تشکیل گروه و حتی چگونگی ایجاد کار تیمی موفق را آموزش دهیم. چرا که فکر میکنم در این موارد بسیار بحث شده و منابع مختلفی چه خارجی و چه داخلی بسیاری به چاپ رسیده و حتی بسیاری از افراد با ادعای اینکه در این گونه امور به درجه استادی رسیده اند به آموزش و اجرای آن مشغول هستند. بحثی که در این نوشته پیگیری می کنیم تنها پاسخی به یک پرسش است:

چرا در ایران اغلب کارهای تیمی به شکست می انجامد؟

تحقیقات و تجربیات بنده در قالب یک نظریه از طریق این نوشته به حضورتان تقدیم می گردد. در این نوشته سعی شده به طور خلاصه ابتدا به تعریف سازمان سپس ارائه تعریفی تیم و گروه و با بررسی تفاوت این دو تعریف به تبیین و تعریف کار گروهی و کار تیمی پردازیم و در نهایت بررسی چرایی شکست کار تیمی را در ایران اشاره کنیم. پس اگر با این مفاهیم آشنا هستید می توانید با گذر از آن، تنها به بحث اصلی یا آفت کار تیمی در ایران پردازید و از خواندن مابقیه مطالب صرف نظر کنید.

وقت طلاست و ارزش آن برای بنده بسیار حائز اهمیت است همچنین معتقدم که خواننده هم نباید در گیر اطلاعات تکراری و مفصل قرار گیرد لذا سعی شده بجز مبحث اصلی بقیه مطالب به صورت کاملاً ساده و مختصر ارائه گردد. در پاره ای از موارد از نوشته های مختصر و خوب موجود در سطح اینترنت با ارائه نشانی آنها برداشت شده است. اما شما در صورت نیاز به اطلاعات بیشتر می توانید به سیل انبوه مطالب موجود در اینترنت مراجعه فرمایید.

سازمان چیست؟

جوامع امروزی را دنیای سازمانی می نامند، زیرا در این دنیا و جوامع، انسان ها هر جایی که زندگی می کنند و هر کاری که انجام می دهند، با سازمان های گوناگون در ارتباط اند و سازمان ها بخشی از زندگی روزمره همه مردم را تشکیل می دهند.

- هر یک از انسان ها، معمولاً در بیمارستان متولد می شود (یک سازمان)
- در مدرسه ای درس می خواند (یک سازمان)
- بعد از فارغ التحصیل از دبیرستان به دانشگاه (یک سازمان) راه می یابد.
- به کار مشغول می شود و در سازمانی استخدام می شود. یا به عنوان کار آفرین سازمانی را شکل می دهد.
- ازدواج می کند و ازدواجش در دفترخانه اسناد رسمی (سازمان) ثبت می شود.
- در طول زندگی خود با سازمان های مختلف برخورد دارد.
- در نهایت هنگام مرگ سازمان هایی برای اجرای تشریفات و ثبت اطلاعات ضروری اقدام خواهند کرد.

سازمان ها اعم از رسمی و غیررسمی، کوچک و بزرگ و دارای عوامل مشترکی به شرح زیر هستند :

الف-هدف یا مقصد :

روشن ترین عامل برای تشکیل هر سازمانی اهداف آن سازمان است. بدون هیچ سازمانی دلیل بر وجود خود نمی یابد. هدف از نظر شکلی و ماهوی، متفاوت است. پیروزی در بازی های قهرمانی، تولید یک محصول جدید، اجرای یک خدمت و ...

ب- دارای برنامه مدون هستند

سازمان ها برای نیل به اهداف خود برنامه هایی را تنظیم می کنند، آنها بدون برنامه نمی توانند فعالیت مؤثری داشته باشند.

ج-منابع مختلفی در اختیار دارند

سازمانها برای نیل به اهداف و اجرای برنامه هایشان باید منابعی را بدست آورند و آنها را به فعالیت های مورد نظر اختصاص دهند.

د- دارای مدیر هستند

سرانجام، سازمان ها برای نیل به اهداف، اجرای برنامه ها و تأمین منابع به مدیرانی نیاز دارد که آن را در این جهت هدایت کند.

تعریف سازمان

سازمان عبارت است از گروهی متشکل از دو یا چند تن که در محیطی با ساختار منظم و از پیش تعیین شده برای نیل به اهداف گروهی با یکدیگر همکاری می کنند. در این تعریف توجه به دو مفهوم کلیدی اهمیت دارد : ساختار منظم و از پیش تعیین شده و برای اهدافی مشخص تلاش می کنند. سازمانها خود به انواع مختلف تقسیم بندی می شوند که در این مختصر نیازی به توضیح و تفصیل آن نمی باشد. معمولاً سازمانها با هدایت یک مدیر یا رییس برای رسیدن به اهداف خود در بین افراد هماهنگی ایجاد می کنند. مدیریت و چگونگی شیوه های مدیریتی نیز جز مباحثی است که ما از پرداختن به آن صرف نظر می کنیم. به طور خلاصه باید گفت در یک سازمان مدیریت با قبول تمام مسئولیت ها سعی دارد با هدایت افراد در مسیری درست مجموعه را به سمت اهداف خود رهنمون کند.

سازمان شما یا خانواده دوم شما

مفهوم خانواده دوم که گاهی نیز برای تاکید بر اهمیت آن به صورت اغراق آمیز به خانواده اول شما نام برده می شود مفهومی است که جدیداً بر روی آن بسیار تاکید می شود. این مفهوم را با یک مثال شرح می دهیم:

شما به عنوان کارمند یک سازمان صبح ساعت هفت بیدار می شوید. تا ساعت هشت سر کار خود حاضر باشید. در طی این یک ساعت فرد به طور ناخود آگاه در ذهنش به مرور کارهایی که باید در طول روز انجام دهد فکر می کند و از ساعت هشت تا ساعت چهار بعد از ظهر نیز در خدمت سازمان مربوطه و به کاردر آن مشغول است بعد از آن معمولاً یک ساعت تا رسیدن به خانه صرف می کند که این یک ساعت هم در اصل در خدمت سازمان و در حال مرور کارهای انجام شده یا نشده طول روز کاری خود می باشد. حدود دو ساعت برای استراحت و بعد از آن مسلماً در مورد کار و مسائل کاری با همسر و خانواده خود بحث می کند که اثبات شده به صورت تقریبی یک تا دوساعت از صحبتها بر مسائل کاری و وابستگی های سازمانی صرف می شود. مثلاً بحث در مورد چگونگی واریز حقوق ها، چگونگی گرفتن وام از سازمان یا بحث مرخصی و اتفاقات محیط کار و می گذرد و در نهایت خواب و آمادگی برای روز کاری بعدی.

خوب اگر در مثال بالا توجه کنید بیش از ۸۰ درصد وقت مفید یک کارمند اداری در چنین شرایط ایده آلی به سازمان و محیط کاری شخص معطوف است. حدود سیزده ساعت از ۱۵ الی ۱۶ ساعت زمان بیداری یک شخص به سازمان و مسائل پیرامون آن اختصاص دارد. البته این شرایط ایده آل می باشد در صورت اضافه کار و مسائل شیفت و... این زمان به بیش از ۹۰ درصد هم افزایش می یابد. نظریه پردازان در زمینه های رفتار های سازمانی با طرح این بحث سعی دارند با بیان این حقیقت که بیشتر زمان یک شخص به محیط کاری او وابسته است به ارائه مفهوم خانواده بودن بپردازند و توضیح دهند که: وقتی شما بیشترین زمان بیداری خود را با همکاران و محیط کاری می گذرانید این سازمان را همچون خانواده خود بدانید و با گذشت و فداکاری سعی کنید یک محیط مناسب و پویا و دوست داشتنی برای خود و دیگر همکارانتان رقم بزنید تا زندگی سالم تر و پر نشاط تری را تجربه کنید.

تعریف گروه و تیم

گروه :

مجموعه ای از افراد که برای رسیدن به هدف مشترکی گرد هم آمده اند. برای مثال یک دسته بوفالو یک گروه با ویژگی های زیر است:

- آنها به یک پیشرو پابند، وفادار و همگی پیروند و تابع
- آنها درست همان کاری را می کنند که به آنها دستور داده شده است
- آنها هرگز سوال نمی کنند و تنها پیروی می کنند
- هر بوفالو به تنهایی مقصد را نمی شناسد
- بوفالوها منتظر دستور می شوند و تا دستور نرسد هیچ کاری نمی کنند و هیچ جا نمی روند
- هیچ کس جای دیگری را پر نمی کند و جلو نمی افتد و مسئولیت نمی پذیرد
- هیچ بوفالویی مراقب بوفالوی دیگر نیست
- با زمین گیر شدن بوفالوی رهبر، همه بوفالوها زمین گیر می شوند.



تیم :

مجموعه ای از افراد با دانش و مهارت های مکمل یکدیگر که برای رسیدن به هدفی مشترک گرد هم آمده اند و برای رسیدن به هدف و مأموریت اصلی تیم به یکدیگر تکیه می کنند (همدل، همدست و هم داستان هستند) برای مثال یک دسته غاز یک تیم با ویژگیهای زیر است:

- هر غاز به هنگام پرواز دسته جمعی احساس مسولیت می کند
- هر غاز تنها پیروی محض نمی کند و وضع خود را در راه می سنجد و به تصمیمی که باید بگیرد فکر می کند
- هر غاز مسیر پرواز را می داند
- جلودار بودن نوبتی است

- هر غاز زمان جلوتر بودن، در نوک پرواز قرار گرفته و هدایت گروه را خود انتخاب می کند
- همه غازها تمایل به پذیرش مسولیت، جلوآر بودن و رهبری دارند
- غازها در طول پرواز مراقب و پشتیبان یکدیگر هستند
- بررسی ثابت کرده است که غازها اگر مسیری را تیمی بپیمایند ۷۰٪ بیشتر از مسافت انفرادی طی می کنند.



تفاوت کار تیمی و کار گروهی

در اینجا با ارائه یک مثال سعی می‌کنیم ابتدا تفاوت بین کار گروهی و کار تیمی را توضیح دهیم و در ادامه به صورت خلاصه این تفاوت‌ها را در ویژگی‌های مختلف آن بررسی کنیم.

به عنوان مثال بیابید طریقه حل مشکل سوراخ شدن یک کشتی از قسمت انبار مواد غذایی را با هم بررسی کنیم:

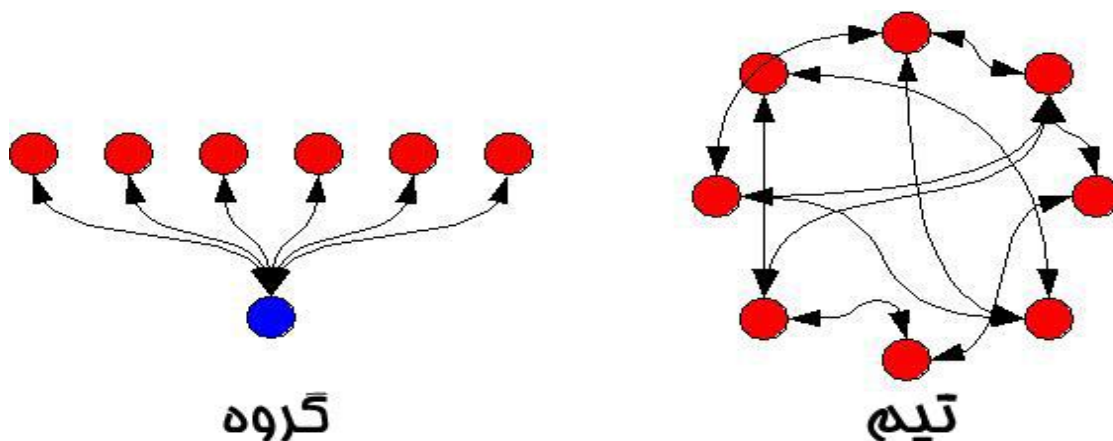
اگر این کشتی متعلق به نیروی دریایی باشد چنین روندی برای حل این مشکل طی می‌شود:

- I. کارگر انبار کشتی به سرآشپز کشتی نامه می‌زند که کشتی سوراخ شده.
- II. سرآشپز کشتی به معاون کاپیتان کشتی نامه می‌زند کشتی سوراخ شده و آب به کشتی نفوذ می‌کند.
- III. معاون کشتی این موضوع را به گوش کاپیتان کشتی می‌رساند.
- IV. کاپیتان کشتی ضمن اطلاع دادن به یگان فرماندهی مربوطه و مرکز فرماندهی دستور تعمیر کشتی را صادر می‌کند.
- V. رییس تعمیرات به گروه فنی شماره یک دستور تعمیر می‌دهد.
- VI. گروه فنی به محل آسیب وارد می‌شود.
- VII. گروه فنی در خواست ابزار و تجهیزات برای تعمیر قسمت آسیب دیده را به قسمت انبار تجهیزات و لوازم یدکی اعلام می‌کند.
- VIII. انبار تجهیزات لازم را بعد از تایید ارسال می‌کند.
- IX. گروه فنی به تعمیر قسمت آسیب دیده اقدام می‌کند.
- X. نوشتن گزارش در مورد چگونگی ایجاد مشکل و چگونگی رفع آن توسط تمامی افراد درگیر در موضوع برای ارائه به کاپیتان و

حال فرض کنید در کشتی دزدان دریایی چنین اتفاقی بیفتد:

- I. کارگر انبار کشتی یک عدد گونی را به سوراخ فشار داده و با چند عدد تخته و میخ، سوراخ را گرفته و از ورود آب به کشتی جلوگیری می‌کند.

شاید این مثال زیاد واقعی نباشد ولی به طور حتم می‌تواند به خوبی تفاوت بین کار تیمی و کار گروهی را توضیح دهد اگر کمی بیشتر به نحوه مدیریت در کشتی نیروی دریایی و رهبری در کشتی دزدان دریایی در این مثال توجه کنید به خوبی متوجه می‌شوید که چرا برای انهدام یک کشتی دزد دریایی باید چندین کشتی از نیروهای دریایی حرکت کنند.



به طور خلاصه می توانید مهمترین تفاوت های کار تیمی و کار گروهی را در جدول زیر ملاحظه کنید:

ویژگی	گروه	تیم
ماهیت	قراردادی، ناهماهنگ و فاقد پیوستگی، افراد گروه معمولاً ماهیت، هویت و توانمندی های خود را در گروه نشان نمی دهند	باانگیزه، پیوند محکم و اداره شده و زمینه ساز شکوفا شدن هویت و ماهیت و توانمندی های افراد
پارچه‌بندی زمانی	مستمر و وظیفه ای	مقیاس زمانی مشخص و هدف ساز و هدف گرا
کارکرد	کلی یا متعدد، ممکن است هم افزای منفی باشد و نتیجه کارگروه کم تر از نتیجه کار تک تک اعضا شود	تکلیف ویژه و مشخص، هم افزایی مثبت است
اهداف و آرمان	کلی، متعدد یا مبهم	مشخص، واحد و تعریف شده
مسئولیت ها	کلی یا مشترک	تخصیص درونی نقش ها و مسئولیت ها
پاسخگویی	مبهم و توزیع شده؛ اعضا تنها برای انجام وظیفه و تکلیف با یکدیگر کار می کنند. و سعی در پاسخگویی به نتیجه کار خود دارند و معمولاً هدف اصلی برای آنها مهم نیست.	عملکرد در راستای اهداف؛ اعضا باور دارند که به یکدیگر دلبسته هستند و دستیابی به اهداف فردی و گروهی در گرو مشارکت و همدلی در کارها صورت می گیرد
ارتباط	ضعیف، اعضا در فرایند تصمیم گیری مشارکت نمی کنند و تطابق و سازگاری و هم رنگ جماعت شدن اهمیت بیشتری در مقایسه با کسب نتایج مثبت دارد	ارتباط میان اعضا بسیار زیاد و گسترده است و فرصت های زیادی برای بحث و گفتگو وجود دارد. کنش متقابل و وابستگی متقابل زیاد است
پیوندها	علاقه مشترک، دارای آرمان مشترک نیستند و هریک از اعضا ممکن است با انگیزه و یا دلیل دیگری به گروه پیوسته باشد	اهداف و تعهد مشترک، دارای آرمان مشترک هستند و همه اعضا به آن آرمان ایمان دارند، در فرآیند تصمیم گیری مشارکت کرده و دستیابی به نتایج مثبت و نه الزاماً تطابق و سازگاری، از اهمیت بالایی برخوردار است
انگیزش	ضعیف، ارتباط بین اعضا کم و یا ناچیز است. اعتماد پایین است	قوی، ارتباط بین اعضا گسترده است و فرصت بحث و تبادل افکار فراهم است. درجه اعتماد به هم زیاد است
عضویت	متنوع، کنش های متعدد و نسبتاً آزاد، هیچ گونه حمایتی از طرف اعضا گروه به دیگر اعضا نمی شود	انتخاب شده و یک دست یا مکمل، حمایت زیادی از طرف گروه درمورد تک تک اعضا صورت می گیرد
اندازه	بزرگ یا کوچک	نسبتاً کوچک

ویژگی	گروه	تیم
جای دادن عضو جدید	اختصاصی، اعضا از پذیرش و قبول افراد تازه صرف نظر می کنند، زیرا می خواهند راه و روش گذشته خود را ادامه دهند و تاکید بیشتر بر روی تطابق و سازگاری اعضا دارند	سازماندهی شده، به اعضا تازه وارد خوش آمد گفته می شود و برای پربارتر کردن و رسیدن به نتایج بهتر از آنها استقبال می شود
رهبری	ضعیف. معمولاً در داخل گروههای کاری، هسته های تصمیم گیری خود گردان و سازمان غیررسمی تشکیل می شود. افراد ماهیت خود را پنهان می کنند	شفاف و واضح، اعضا با مهارتهای کاری، دانش و تجربیات مختلف به آسانی با یکدیگر همکاری می کنند و انسجام می یابند
فرهنگ رایج	به دلیل عدم درک و شناخت درست از وظایف خود و همکاران، باور و انگیزه کافی در افراد وجود ندارد و محافظه کاری و پنهان کاری رواج دارد	جوی دوستانه و سرشار از صمیمیت حاکم است و بیان آزادانه عقاید و ایده ها مورد تشویق و حمایت قرار می گیرد

یک نکته مهم:

تا اینجا تمام تلاش بنده آن بوده است که بتوانم تعریف درستی از کار تیمی و همچنین تفاوت کار تیمی و کار گروهی ارائه بدهم. و فراموش نکنیم که هدف از این نوشته تنها پاسخ به چرایی موفق نبودن کار تیمی است و کار گروهی را تنها برای روشن شدن بحث و ایجاد تفاوت بین کار گروهی و کار تیمی توضیح و تبیین کردم. اما بد نیست که در این فرصت قبل از توضیح آفت اصلی کار تیمی در مورد چالش های فعلی در سازمانها در مورد کارهای گروهی هم کمی توضیح بدهم.

پر واضح است که بهره وری کار تیمی به نسبت به کار گروهی بسیار بالاتر است. و این به روشنی قابل درک است. لذا تمامی نظریه پردازان رفتارهای سازمانی سعی دارند تا حد ممکن مزایای کار تیمی را در کار گروهی پیاده سازی کنند. ارئه مفهوم هایی چون سازمان خانواده دوم شماس است که قبل تر در همین نوشته به آن اشاره کردیم را می توان در راستای همین تلاش ها دانست. اما از توجه به این نکته نباید غافل شد که کار تیمی و کار گروهی دو مقوله نزدیک ولی کاملاً متفاوت با کاربرد های مختلف هستند و هرگز نمی توان درون یک سازمان انتظار داشت که یک کار تیمی ایده آل به تمامی معنای واقعی آن شکل بگیرد. اما می توان با آموزش و بکار گیری متد هایی در چگونگی رفتارهای سازمانی، کار گروهی را به یک کار تیمی ایده آل نزدیک کرد.

برای روشنتر شدن بحث و چرایی پیاده سازی نشدن کار تیمی در سازمان ها به ذکر یک نکته اکتفا می کنم. درون یک سازمان نقش مدیر را نمی توان با نقش رهبری جایگزین کرد. پس این غیر ممکن است که یک کار تیمی ایده آل درون سازمانی منسجم شکل بگیرد. پس اگر مدیر هستید به جای آموزش کار تیمی به تصحیح و آموزش درست کار گروهی در سازمان خود مشغول شوید.

چرایی موفق نبودن کار تیمی در ایران

یک نکته را گوشزد کنم دلیل های شکست کار های تیمی بسیار زیاد است. و در مورد آن کتابهای و نوشته های فراوانی وجود دارد. در اینجا نمی خواهم دلایل شکست تیم ها را بیان کنم. چرا که منابع بسیار خوب و متعددی در این زمینه در دسترس است. اما در بررسی تعدادی از تیم هایی که شکست خوردند تنها یک دلیل را می توانیم ذکر کنیم آن هم اینکه چون ایرانی هستند شکست خورده اند!!! یعنی در مورد چینش تیم، رهبری تیم، هدف تیم و حتی تخصص های مورد نیاز و هیچ ایرادی بر تیم وارد نیست ولی در عین حال باز هم شکست خورده اند. یا برخی اوقات وقتی به ریشه یابی شکست تیم ها می پردازم می بینیم علاوه بر دلیل هایی که در جهان وجود دارد و معمولاً هم مرسوم است ولی باز هم یکی از بزرگترین دلیل ها در کنار دیگر دلایل همین ایرانی بودن تیم هاست.

بنابراین این سوال برایم پیش آمد چرا کار های تیمی در ایران موفق نیست؟

مهمترین مزیت کار تیمی که باعث بالارفتن بهره وری آن شده در درجه اول از خود گذشتگی افراد و تلاش زیاد برای رسیدن به هدف است. یعنی افراد درون تیم هر کاری از دستشون بر بیاید برای موفقیت و حصول اهداف تیم انجام می دهند. حال اگر این افراد با هوش، با استعداد و متناسب با تخصص های فردی و نیاز های تیمی بکار گیری بشوند مسلماً تمامی کار های آنها به نفع تیم خواهد بود و برآیند مثبتی خواهد داشت. که در نهایت پیروزی را بدنیاال خواهد آورد.

برای توضیح بیشتر برگردیم به مثال کشتی دزدان دریایی، در مثال مطرح شده از خود گذشتگی کارگر انبار که در درجه اول به کارگری انبار راضی شده در حالی که می دانیم می توانسته بالقوه رییس دزدان هم باشد و فداکاری او در تعمیر کشتی در حالی که شاید وظیفه او چنین امری را به او دیکته نکرده بوده در کنار تلاش برای حل مشکل به صورتی که به سود و نفع همگان باشد و در جهت رسیدن مجموعه به هدف اصلی باعث شده که بهره وری سیستم بسیار بالا برود. و مشکل در کمترین زمان ممکن به خلاقانه ترین روش حل شود.

پس از خود گذشتگی در کار تیمی یکی از بزرگترین و مهمترین اصل ها در به ثمر نشستن اهداف تیم است. فدا کردن منفعت شخصی در راه منفعت تیم، مهمترین اصلی است که تمام مزیت های کار تیمی از آن سرچشمه گرفته اند. و تیم بدون این ویژگی حتماً بای خود را از دست می دهد.

در بررسی دلایل شکست تیم های خوب ایرانی به این نتیجه رسیدم که در زمانی هایی خاص معمولاً به یک دفعه از خود گذشتگی در جهت منافع تیم توسط فرد یا افرادی از تیم قطع می شود. و این آغاز شکست تیم را کلیک می زند در موادی تعجب من بیشتر بخاطر این بود که چه طور ممکن است شخصی که بیشترین از خود گذشتگی را نشان داده در یک زمانی به یک فرد کاملاً خود خواه و خود رای تبدیل شده که حتی حاضر نیست کوچکترین قدمی در راه به نتیجه رسیدن تیم بردارد. حتی در موارد خیلی خاصی مشاهده کردم شخص از خود گذشته و فدایی دیروز امروز همچون شمشیری از ناحیه دشمن قصد به نابودی تیم کشیده و چون دشمنی باعث اصلی شکست تیم شده است.

برایم سوال شد چه طور ممکن است در کشوری که همه شعار و عقاید آنها بر اساس ایثار و از خود گذشتگی تعریف شده و حتی فلسفه نگرش آنها بر اساس از خود گذشتگی و کمک به دیگران تبیین گشته چنین رفتار ضد اعتقادات خودشان را نشان دهند در حالی که در تیم های غربی که اصل و عقاید آنها بر اساس لذت جویی انسان از دنیا است این خصیصه از خود گذشتگی پر رنگ تر بوده و نمود بهتری دارد.

نتیجه تلاش های بنده برای یافتن این پرسش منتج شد به یک کلمه "توقع". توقع همان کلید واژه و آفت کارهای تیمی و حتی کارهای گروهی در ایران است. این معضل از فرهنگ ما سرچشمه گرفته است. ما توقع داریم که کوچکترین قدم و از خود گذشتگی با بیشترین دیده شدن و حداکثر سپاسگزاری و جبران شدن توسط دیگران پاسخ داده شود. حتی در بیشتر موارد حجم توقعات ما از دیگران نسبت به از خود گذشتگی ما هیچ نسبتی با هم ندارند. در برخی از موارد خاص دیدم شخص بخاطر یک از خود گذشتگی کوچک برای تیم توقع داشته همه افراد تیم از بزرگترین اشتباهات و سهل انگاری های او با دیده اغماض و نادیده انگاری عبور کنند و اصلاً گویی این فرد کار اشتباهی انجام نداده است. و همین توقع نا بجا در کنار برآورده نشدن آن باعث دشمن شدن شخص با افراد تیم شده. برای پر توقع بودن ما ایرانی ها بحث های بسیاری انجام شده به هر حال ما قصد واکاوی این موضوع را نداریم و فقط برای روشن تر شدن بحث تنها به چند نمونه کوچک در گفتار و اعتقادات روزمره خود اشاره میکنیم.

ا. تفکرات غلط و فرافه های ایمان گونه:

- هر کس از حج باز گردد گویی تازه از مادر متولد شده و کاملاً از گناه عاری است. در درون خود معتقدیم یک حج ساده در طی یک ماه تمام گناهان ما را می آمرزد و ما را معصوم می کند.
- هر کس توبه کند خدا می بخشد. با اعتقاد به اینکه گفتن یک جمله ساده عربی و به همراه پشیمانی تمام حق هایی را که ضایع کرده اید را می بخشد و شما را بهشتی می کند.
- قطره های اشک بر حسین آتش جهنم را خاموش می کند. یعنی تا جایی که معتقدیم چند قطره اشک از سر شور تمام گناهایی که شما از سر شعور و اختیار انجام دادید را بی اثر می کند و شما بهشتی خواهید شد.

اا. ادبیات و برداشت اشتباه از آن:

- سهراب سپهری:
در یکی از شعرهای معروف سهراب می خوانیم یک قدم را تو بردار به سمت خدا و خدا خودش در جواب همین یک قدم تمام گام های بعدی را بر می داره. و دیگر نیازی به کاری نیست.

قسم بر اختران روشن اما دور، رهایت من نخواهم کرد

برای درک آغوشم، شروع کن، یک قدم با تو

تمام گامهای مانده اش با من

- مثل هایی داریم مانند یک سوزن به خودت یک جوالدوز به مردم. علاوه بر معنی اصلی مثل، یک معنی دور هم داره که جز اعتقادات ماست و اون اینکه تو یک کاری را درست انجام بده اندازه ده برابرش می توانی از مردم توقع داشته باشی که برای تو انجام دهند.

این ها نمونه های کوچکی از مصداق توقع در ایران بود. که در فرهنگ ما ریشه دوانیده و باعث شده همه ما در مقابل کمترین کار و از خود گذشتگی انتظار جبران ده برابری از دیگران داشته باشیم. و حتما برای شما هم پیش آمده که گاهی آرزو کرده اید "کاش فلان کار را در قدیم برای من انجام نداده بود تا الان یک همچین توقعی هم از من نداشت." به هر حال چنین زیاده خواهی به اسم توقع آفت اصلی کار گروهی و کار تیمی در ایران است. و اگر می خواهید تیمی موفق داشته باشید حتما قبل از شروع کار این موضوع را برای آنها به صورت کاملا روشن تبیین نمایید تا هیچ موقع دچار مشکل شکست از طرف این آفت بزرگ نشوید.

با سپاس از همراهی شما

راه های ارتباطی :

rjd1367

شناسه شبکه های اجتماعی:

rjd1367@gmail.com

پست الکترونیکی:

منتظر نظرات شما هستیم.



منابع و مراجع:

• منبع اول

• منبع دوم