**הצלחת צוות והקרדיט על ההצלחה**

**מדע ההצלחה**

מדע ההצלחה הינו תחום מחקר חדש יחסית, אשר טומן בחובו את הרעיון לחקור את ההצלחה או הכישלון של אדם או צוות על ידי שימוש בנתונים רבים שנאספים מרשתות שונות של מידע.

בעולם בו אנו חיים היום, רשתות הינן חלק בלתי נפרד מאיתנו, והן מכילות כמות עצומה של נתונים בכל תחומי החיים.

**חקר מדע ההצלחה**

המקור של החוק נמצא בספר של [אלברט-לסלו ברבאשי](https://he.wikipedia.org/wiki/%D7%90%D7%9C%D7%91%D7%A8%D7%98-%D7%9C%D7%A1%D7%9C%D7%95%20%D7%91%D7%A8%D7%91%D7%90%D7%A9%D7%99)  [**The Formula - The Universal Laws Of Success**](https://he.wikipedia.org/wiki/The%20Formula%20-%20The%20Universal%20Laws%20Of%20Success)

[ברבאשי](https://he.wikipedia.org/wiki/%D7%90%D7%9C%D7%91%D7%A8%D7%98-%D7%9C%D7%A1%D7%9C%D7%95%20%D7%91%D7%A8%D7%91%D7%90%D7%A9%D7%99) היה בין הראשונים לכתוב ספרים על הצלחה אשר היו מבוססים על מחקרים ברשתות מורכבות שהשתמשו בכמויות גודלות של נתונים שניתן לחקור ולנתח. בראבשי מסביר אנשים שמצליחים וגם אנשים שנכשלים משארים אחריהם הרבה מידע ונתונים שאפשר לחקור אותם. ההנחה העיקרית של באראבשי היא שההצלחה אינה שייכת לאדם אינדיבידואלי, אלא הצלחה היא תפיסה קולקטיבית. זאת אומרת - הצלחה היא משהו יחסי שנקבע לפי התפיסה של אנשים אחרים ומשהו יחסי אשר ניתן למדידה. הרעיון של [ברבאשי](https://he.wikipedia.org/wiki/%D7%90%D7%9C%D7%91%D7%A8%D7%98-%D7%9C%D7%A1%D7%9C%D7%95%20%D7%91%D7%A8%D7%91%D7%90%D7%A9%D7%99) היה למצוא סדרה של דפוסים שחוזרים על עצמם ומניעים להצלחה, כלומר למצוא דברים שחוזרים על עצמם אצל כל האנשים הנחשבים למצליחים, שלמעשה עוזרים לאותם אנשים להצליח. בעזרת דפוסים שמצא אלברט-לסלו ברבאשי במחקרים שלו הוא ראה איזה דפוסים עוזרים לאדם להיות מצליח ואיזה דפוסים מפרעים לאדם להצליח. [ברבאשי](https://he.wikipedia.org/wiki/%D7%90%D7%9C%D7%91%D7%A8%D7%98-%D7%9C%D7%A1%D7%9C%D7%95%20%D7%91%D7%A8%D7%91%D7%90%D7%A9%D7%99) ניסח בספרו 5 חוקים עיקריים להצלחה, בניהם החוק של הצלחת צוות והקרדיט על ההצלחה.

**גורמים להצלחת צוות**

עבודת צוות- מספר אנשים הפועלים למען מטרה משותפת תוך כדי שיתוף פעולה.

עבודה בצוות לרוב עדיפה על עבודה שכל פרט בנפרד.

הצלחת עבודת צוות גורמת ל:

* תפוקה גבוהה יותר: אדם אחד אינו מחזיק בכל הידע הנדרש, לכן חבר צוות אשר לו יכולת חזקה בתחום מסוים, יכול להשלים חבר צוות אחר לו יכולות חלשות באותו תחום ובכך לקדם את העבודה בצורה יעילה ומהירה יותר.
* מגוון רעיונות לפתרון: כל אדם הוא שונה, ויש לו השקפת עולם שונה, בעבודת צוות גיוון רעיונות ודעות לגבי פתרון הבעיה יכול לתרום רבות, אך גם להזיק אם לא משתמשים בו בחוכמה.
* חלוקת העומס: כל אדם מתמקד בדבר שבו הוא חזק יותר.
* אחדות: עבודה בצוות משפרת את המצב רוח והאחדות בין חברי הצוות.
* למידה וצמיחה: עבודת צוות יכולה לגרום להרחבת הידע אצל אדם מסוים בכך שהוא רואה ומקשיב לחברי הצוות האחרים.

גורמים רבים יכולים להוביל להצלחת עבודת צוות והשגת המטרה.

* הבנת המטרה: לכל עבודת צוות צריכה להיות מטרה, חשוב מאוד שהצוות יבין את המטרה וידע מה היא דורשת.
* אמון הדדי: כל חבר בצוות צריך לדעת שהוא יכול לסמוך על חברו בצוות.
* תקשורת: בצוות טוב חייבת להיות תקשורת טובה בין אנשי הצוות; אף אחד לא מתבייש להגיד את מה שהוא חושב, כי אם כן עלולים להתפספס רעיונות חשובים שיכולים לעזור.
* שיתוף פעולה: שיתוף פעולה הוא דבר חשוב ביותר בעבודת צוות, חשוב שחברי הצוות יעזרו זה לזה ויתנו לחבר האחר הרגשה שהוא לא לבד.
* מנהיגות וגיוון הם שני דברים עיקריים בעבודת צוות:
* מנהיגות: שיהיה מנהיג יחיד שידע לנהל את העבודה, למשל לשלול/לקדם רעיונות.
* גיוון ואיזון: גיוון ואיזון הוא כלי חשוב בעבודת צוות, צוות אשר לא תהיה בו תכונה זו יהיה תקוע בדרך מחשבה אחת ולא ינסה להגיע למטרה בדרכים אחרות שיכולות להוביל להצלחה רבה יותר.

**מנהיגות**

מנהיגות- יכולת של אדם להנהיג אנשים אחרים ללא שימוש באלימות או באיומים.

מנהיגות מעסיקה הרבה מדינות בעולם, מי יוכל להיות המנהיג שיוביל את המדינה לעתיד טוב יותר.

להצלחת עבודת צוות דרוש מנהיג שיכוון ויחליט באיזה דרך יפעל הצוות.

בעבודת צוות טובה יהיו בדרך כלל חילוקי דעות וחוסר הסכמה לגבי הדרך שצריך ללכת בה לשם להשגת המטרה. במצב שלא יהיה אדם יחיד שקובע ומחליט, עבודת הצוות לא תשיג את מטרתה ואפילו יכולה לגרום לסכסוכים בין העובדים ולהגיע עד לפרוק הצוות.

מנהיג טוב צריך:

* מטרה: מנהיג של צוות צריך להציב מטרה ולדאוג שהיעדים ברורים.
* דרך: מנהיג טוב צריך לכוון את הצוות שלו למטרה לדחוף ולעזור.
* חלוקת משימות: המנהיג צריך לחלק את העבודה לכל אנשי הצוות שכל אחד יעשה דבר אחר ושלא יקרה מצב של כפילויות.
* תקשורת: מנהיג יהיה חייב להיות קשוב לכל חברי הצוות, לשמוע את כל הרעיונות ואת מגוון הדעות ולהחליט באיזה דרך ללכת להשגת המטרה.
* ביטחון עצמי: על המנהיג לבנות את הביטחון העצמי של חברי הצוות כדי שיוכלו להתנהג בפתיחות.
* מורל: על המנהיג לדאוג שהמוטיבציה להשגת המטרה גבוהה.
* קרדיט: חשוב מאוד שמנהיג ידע לתת הערכה לאנשי הצוות שלו, כך שאנשי הצוות ירגישו שמעריכים אותם ואת תרומתם לצוות.

**גיוון ואיזון**

[ברבאשי](https://he.wikipedia.org/wiki/%D7%90%D7%9C%D7%91%D7%A8%D7%98-%D7%9C%D7%A1%D7%9C%D7%95%20%D7%91%D7%A8%D7%91%D7%90%D7%A9%D7%99) מתאר בספר את הצורך באיזון בתוך הצוות כתנאי להצלחת הצוות.

בעולם אין שני אנשים זהים – וכך גם בצוות. צוות מורכב ממספר מסוים של אנשים, אשר כל אדם בא מרקע שונה, ובא עם השקפת עולם שונה. עובדה זו תורמת להצלחת הצוות במגוון דרכים; התרומה העיקרית היא מגוון דעות ומגוון גישות לפתרון בעיות. [ברבאשי](https://he.wikipedia.org/wiki/%D7%90%D7%9C%D7%91%D7%A8%D7%98-%D7%9C%D7%A1%D7%9C%D7%95%20%D7%91%D7%A8%D7%91%D7%90%D7%A9%D7%99) טוען בספרו כי כאשר מוצגות מספר גישות לפתרון בעיה מסוימת – הדרך לפתרון מתקצרת, וכך מושגת יעילות גבוהה של הצוות.

כמו כן, איזון הינו גורם חשוב לא פחות בצוות. ניתן לקחת כדוגמה ריבוי מנהיגים בצוות – דבר אשר פוגע בהתנהלות הצוות, מכיוון שיש מספר אנשים אשר דבקים בדעתם ולא מוכנים לוותר, ובכך התקדמות הצוות נבלמת.

**דוגמה – תרנגולות**

מנהיגות היא מרכיב חשוב ביותר בהצלחת צוות. אבל מצב בו יש יותר מידי מנהיגים בצוות אחד עשוי לפגוע בסיכויי הצוות להיות צוות מוצלח. בספרו מציג [ברבאשי](https://he.wikipedia.org/wiki/%D7%90%D7%9C%D7%91%D7%A8%D7%98-%D7%9C%D7%A1%D7%9C%D7%95%20%D7%91%D7%A8%D7%91%D7%90%D7%A9%D7%99) את השאלה: "אם מנהיג אחד יכול לגרום לצוות להצליח, למה שלא יהיו שני מנהיגים בצוות? או אפילו חמישה?"

זוהי אכן שאלה מעניינת – ובעקבות כך מציג [ברבאשי](https://he.wikipedia.org/wiki/%D7%90%D7%9C%D7%91%D7%A8%D7%98-%D7%9C%D7%A1%D7%9C%D7%95%20%D7%91%D7%A8%D7%91%D7%90%D7%A9%D7%99) דוגמה מהטבע למצב בו יש ריבוי מנהיגים, ולהשפעתו על הצלחת צוות: מחקר מעניין של וויליאם מיור, פרופסור במדעי בעלי החיים.

בנוסף להיותו מדען, מיור הינו חקלאי המגדל תרנגולות. במחקרו ניסה מיור לבדוק האם הוא יכול למקסם את כמות הביצים שמטילות התרנגולות שלו על ידי בחירת התרנגולת שמטילה הכי הרבה ביצים מכל תא, ואיחוד כל התרנגולות המצטיינות לתא אחד – וגידולן במשך 6 דורות. לצד תא זה, הוא בחר בתור ביקורת למחקר את התא שמייצר הכי הרבה ביצים (צוות של תרנגולות) וגם אותו גידל במשך 6 דורות. התוצאות היו מפתיעות: תא הביקורת שגשג, ונספרה בו כמות ביצים גדולה מאוד. לעומת זאת, התא של תרנגולות העל נראה רע: מספר התרנגולות הצטמצם, ואלה שנשארו היו פצועות וחסרות נוצות – ויותר מכל, לא הטילו ביצים.

**קרדיט על ההצלחה**

[ברבאשי](https://he.wikipedia.org/wiki/%D7%90%D7%9C%D7%91%D7%A8%D7%98-%D7%9C%D7%A1%D7%9C%D7%95%20%D7%91%D7%A8%D7%91%D7%90%D7%A9%D7%99) הצליח לבחון כיצד מתחלק הקרדיט על מאמרים בעולם המדע. הוא מצא שמרבית העבודה נעשית רק על ידי חלק קטן מהצוות. האדם שמקבל את הקרדיט על העבודה הוא האדם שיש לו את הסמכות הגובה ביותר והנסיון הגדול ביותר בתחום, ולא דווקא האדם שעשה את רוב העבודה. הממצא הזה של [ברבאשי](https://he.wikipedia.org/wiki/%D7%90%D7%9C%D7%91%D7%A8%D7%98-%D7%9C%D7%A1%D7%9C%D7%95%20%D7%91%D7%A8%D7%91%D7%90%D7%A9%D7%99) מחזק את המשפט: "העשירים נהיים עשירים יותר והעניים נשארים עניים". ניתן לקחת כדוגמה את [סטיב ג'ובס](https://he.wikipedia.org/wiki/%D7%A1%D7%98%D7%99%D7%91%20%D7%92'%D7%95%D7%91%D7%A1): אפילו שסטיב ג'ובס לא היה אחראי על העבודה האמיתית על ה[אייפון](https://he.wikipedia.org/wiki/%D7%90%D7%99%D7%99%D7%A4%D7%95%D7%9F), וכלל לא היה בקיא בתחום הטכנולוגי - בסופו של דבר קיבל את כל הקרדיט על הפיתוח האייפון בגלל השם המוכר שלו בחברה. אדם שיעבוד לצידו של אדם בעל סמכות גובה מעליו יהיה תמיד בצילו, והאדם הזה יקח את כל הקרדיט לעצמו.

**דוגמה – ניל ארמסטרונג**

[ניל ארמסטרונג](https://he.wikipedia.org/wiki/%D7%A0%D7%99%D7%9C%20%D7%90%D7%A8%D7%9E%D7%A1%D7%98%D7%A8%D7%95%D7%A0%D7%92) - האדם הראשון שדרך על הירח. אין כמעט אדם שלא מכיר את שמו, אבל מעטים יודעים שיחד עם ניל היו בחללית עוד שני אנשי צוות: [מייקל קולינס](https://he.wikipedia.org/wiki/%D7%9E%D7%99%D7%99%D7%A7%D7%9C%20%D7%A7%D7%95%D7%9C%D7%99%D7%A0%D7%A1%20(%D7%90%D7%A1%D7%98%D7%A8%D7%95%D7%A0%D7%90%D7%95%D7%98)) ו[באז אולדרין](https://he.wikipedia.org/wiki/%D7%91%D7%90%D7%96%20%D7%90%D7%95%D7%9C%D7%93%D7%A8%D7%99%D7%9F).

נאס"א ידעה שמי שיצא ראשון מהחללית וידרוך על הירח יקבל את כל הקרדיט וייזכר לדורות.

בדרך כלל מפקד החללית, שהיה ניל ארמסטרונג, לא צריך לצאת ממנה. לכן באז היה צריך לדרוך ראשון על הירח, אבל באז היה דמות שנויה במחלוקת שאהבה לעשות רעש וכותרות.

לכן בנאס"א החליטו שהאדם שהם מעדיפים שייצג אותם ויקבל את כל הקרדיט יהיה ניל ארמסטרונג.

דוגמה זאת מראה שאף על פי שהיו עם ניל עוד שני אנשי צוות - רק הוא קיבל את כל הקרדיט על ההצלחה.

**מקורות**

William Muir studies animal breeding: To learn more about Muir’s study, see W. M. Muir, “Group Selection for Adaptation to Multiple-Hen Cages: Selection Program and Direct Responses,” Poultry Science 75, no. 4 (1996): 447–58. Also see “When the Strong Outbreed the Weak,” David Sloan Wilson’s July 11, 2016, in-depth interview with Muir for the Evolution Institute, [https://evolution-institute.org/when-the-strong - outbreed-the-weak-an-interview-with-william-muir/](https://evolution-institute.org/when-the-strong%20-%20outbreed-the-weak-an-interview-with-william-muir/).

the “too-much-talent” effect in professional sports: For more information about the issues that occur on superstar teams, see Roderick I. Swaab et al., “The Too-Much-Talent Effect: Team Interdependence Determines When More Talent Is Too Much or Not Enough,” Psychological Science 25, no 1581 (2014)

Google’s method of choosing the perfect team: https://www.youtube.com/watch?v=v2PaZ8Nl2T4