

مقومات نجاح وظيفة التوجيه الإداري



«مِنْ أَمِّ هَذِهِ الْمَقُومَاتِ هِيَ:

1- الإحاطة الشاملة والإلمام بالموضوع مع إتقانه.

2- العدالة والإنصاف فالشعور بعدم عدالة الرئيس تؤدي إلى التذمر، ومن ثم لزم مداومة التقيد بالعدالة في الأشياء الصغيرة والكبيرة.

3- الابتكار والمبادأة أي المقدرة على تحمل المسؤولية والإقدام، وهذا ما يحتاج إلى شجاعة وثقة بالنفس وحسم للأمور، ويمكن للموجه أن يصل إلى تلك الصفات إذا تغلب على قلة المعرفة، وقلة الخبرة وقلة المران في الحكم على الأشياء.

4- اللياقة والكياسة بحيث تجعل المرؤوسين يقدرّون ويحترمّون الموجه في نفس الوقت.

5- الحماس المناسب مع جعل الموظفين يتحمسون أيضاً لغرس هذا الحماس في نفوسهم، وتأتي الحماسة عن طريق الاهتمام ثمّ بالثقة في بلوغ الهدف.

6- ضبط النفس وهي أن يسلم الشخص بأهمية ضبط النفس للنجاح في أوجه الحياة، والتمهل عند اتخاذ القرار إذا كانت الظروف تسمح بذلك.

ويجمع كثير ممن بحثوا في مقومات القيادة التي تقوم بعملية التوجيه أنّهُ ينبغي أن تتوفر في القائد الموجه صفات رئيسية أهمها: الصحة الأساسية (البدنية والعقلية) ووضوح الغاية والهدف والحماس المستمر والاهتمام الصادق بالغير والاستقامة، والتمكن من العمل أو الصنعة والحزم والذكاء، والقدرة على التعلم والتعليم وحسن الظن بالناس.

ونضيف إلى الصفات السابقة نقطة أساسية هي تفهم المدير أو الموجه للطبيعة البشرية باعتبارها أساس لكلِّ مَنْ يحرص على النجاح في تعامله مع البشر والتعرف على أسس سلوك الإنسان ودوافعه.

ويستلزم ذلك التعرف على:

1- نظرية الأثر والتعليم: فالإنسان يميل إلى تكرار المسلك الذي يترتب عنه جزاء طيب، ويقلع عادةً عن تكرار أي مسلك يؤدي إلى العقاب، وعلى ذلك فإنَّ الجزاء ثواباً أو عقاباً، يستطيع أن يقرر مسلك الفرد وتصرفاته في العمل.

2- الدوافع: فحياة الفرد كلها محاولات لإشباع حاجاته المتفاوتة ومن العسير تحديد حاجات الإنسان كمّاً ونوعاً، ولكن يمكن تجميعها لفهم فاعليتها، وقد لخص (والتر) في كتابه (علم النفس والكائنات الحية) حاجات الإنسان في ثلاث فئات هي الحاجات المادية والاجتماعية والذاتية.

3- ومن أمثلة الحاجات المادية، الحاجة إلى الماء والغذاء والهواء والدواء والنوم، ومثل هذه الحاجات لها الأولوية في الإشباع. ومن أمثلة الحاجات الاجتماعية الرغبة في الاندماج والارتباط بالناس، فهي حاجات يترتب عنها علاقات مع آخرين كعلاقة الفرد بأفراد أسرته ونشاطه بتأدية وزيادة الروح المعنوية في العمل مع المجموعة.

وأما الحاجات النفسية فليس هدفها إنشاء علاقات مع الآخرين، وإنَّما تحقيق وجهة نظر تخص الشخص، أي تحقيق الذات، ولكن غالباً ما يكون الآخرون هم وسيلة إشباع الحاجات النفسية التي يحققها الشخص؛ فالحاجة إلى السيطرة ذاتية وتأكيدات الذات نفسية.

ولكن تحقيقها لا يتوافر إلا في وجود أناس وإقامة علاقة بينهم وبين المسيطر ويعد التفوق والتملك والاستقلال من أمثلة هذه الحاجات وعندما تنقص فرص إشباع الحاجات في محيط العمل نجدها كثيرة ويصعب توفير المال والسبل اللازمة لإشباعها حتى لو توفرت الرغبة من الإدارة في ذلك، وعليه وجب على الإدارة أن تنقص إمكانات تحسين ظروف العمل وعلاج مشاكل العاملين بالطرق الممكنة وتهيئة فرص حصولهم على خبرات أكبر إلى جانب تهيئة فرص التقدم.

4- أثر البيئة في تنظيم علاقات الإنسان مع مَنْ حوله من الناس والأشياء؛ لأنَّها تؤثر في نموّ الاتجاهات. ويستحسن في معظم هذه الحالات أن نبحث كإداريين عن النظام المعين الذي يسبب السلوك غير المقبول، أو الاتجاه الذي يعرقل العمل بدلاً من أن نلقي اللوم على الأفراد الذين تتعامل معهم، ثمَّ نقتح التغيير والسلوك المناسب، ولو عرضنا هذا التغيير المطلوب سلوكه بطريقة مقبولة، فلن نجد مقاومة كبيرة من جانب العاملين. ▶

المصدر: كتاب الإدارة من أجل التميز