

التوجيه

:

:مفهوم وظيفة التوجيه ،أهميتها وأهم الصعوبات التي تواجهها

:تعريف التوجيه

:أهمية التوجيه

:الصعوبات التي تواجه وظيفة التوجيه

:الأدوات والأسس العامة للتوجيه ونظرة علماء الإدارة إليه

:الأسس العامة للتوجيه

:أدوات التوجيه

:نظرة علماء الإدارة إلى وظيفة التوجيه وعناصرها.

:

إذا وضعت منظمة ما الخطط والتنظيم والأنظمة الرقابية، فهذا وحده لا يضمن تنفيذ ذلك بشكل سليم، فالمطلوب أن يلتزم العاملون بتنفيذ هذه الترتيبات بشكل سليم، إن تحقق هذا التنفيذ غير مضمون، بسبب الخصائص المميزة للإنسان لذلك، فمسؤولية أساسية لكل إدارة هي التأكد من التأثير السليم والمناسب في العاملين، نسمي ذلك بوظيفة "التوجيه".

إن هذه العملية تتناول الجانب الإنساني في حياة أية منظمة، وهي عملية معقدة متعددة الأبعاد. فما المقصود بالتوجيه؟ ما هي الأدوات التي يقوم عليها؟ وفيما تتمثل أهميته؟

: مفهوم وظيفة التوجيه ،أهميتها وأهم الصعوبات التي تواجهها

:تعريف التوجيه

التوجيه هي عملية التعامل مع العامل الإنساني الصرف ،وهي مطلوبة بسبب الخصائص المميزة للإنسان ،التي تجعلها وظيفة أساسية للإدارة، وهي تشمل القيادة والتحفيز وحسن التواصل وغيرها من عمليات التأثي على العاملين بهدف التأكد من تحقيق أهداف المنظمة.

وتتميز وظيفة التوجيه عن الوظائف الأخرى بأنها يجب أن ترافق التخطيط والتنظيم والرقابة بكل مراحلهم. {1}

:أهمية التوجيه

- 1 درجة عالية من التفاعل والمشاركة بين الأفراد والجماعات داخل العمل
- 2 تحقيق التعاون والتنسيق الملائم بين جهود الأفراد والإدارات وترتيب حدوث الأنشطة
- 3 المساهمة في تحقيق أهداف الأفراد وتوفير بيئة عمل مناسبة لعمل الأفراد.
- 4 التوجيه يساعد في تحقيق درجة عالية من التكيف وهذا من شأنه ارتفاع الروح المعنوية وارتفاع درجة التطابق في الأهداف والغايات والجهود الأمر الذي يترتب عليه ارتفاع إنتاجية المنظمة
- 5 توفير بيئة عمل تساعد في بناء قاعدة جيدة لتنمية الرقابة الذاتية بالمنظمة. {2}

:الصعوبات التي تواجه وظيفة التوجيه

- 1 الصعوبات الناجمة عن التعامل مع العنصر البشري الذي يتصف بالتغير في اتجاهاته وميوله ودوافعه ومستوى طموحه من وقت لآخر.
- 2 الصعوبات التي تواجه عملية التنبؤ برد فعل الأفراد لمتطلبات إنجاز وظيفة التوجيه أو استخدام أدواتها المختلفة.
- 3 صعوبات التي تواجه اختيار أساليب الإشراف أو القيادة أو التحفيز خاصة في حالة التعارض الذي قد ينشأ بين مستوى طموح الأفراد وتوقعاتهم وبين النتائج المستهدفة تحقيقها. {3}

:الأدوات والأسس العامة للتوجيه ونظرة علماء الإدارة إليه

:الأسس العامة للتوجيه

- 1 ضرورة تحديد الهدف، حيث يمثل الهدف المحور الأساسي للتوجه بأي نشاط داخ المنظمة.
- 2 وحدة التوجيه ووحدة الأمر أساس لتجنب التعارض في الأوامر والتعليمات الصادرة للمرؤوسين كأفراد أو كمجموعات.
- 3 ضرورة التعاون بين الرؤساء والمرؤوسين وبين الزملاء في نفس المستوى التنظيمي.
- 4 العدالة في المعاملة مع المرؤوسين
- 5 تنمية مفهوم الرقابة الذاتية كوسيلة لدعم الثقة بين الرئيس والمرؤوس. {4}

:أدوات التوجيه

- : وهو عملية تبادل المعلومات بين فردين أو أكثر بغرض تحقيق هدف معين.
- ثانيا: هي عملية التأثير على الأفراد وتشجيعهم لتحقيق أهداف المنظمة وهي:تعتبر أحد أدوات التوجيه الأساسية .
- الدافعية|التحفيز:يعتبر التحفيز الأداة الأساسية الثالثة من أدوات التوجيه ،حيث أن نجاح المدير أو القائد في هذه الوظيفة {التوجيه}يتوقف إلى حد كبير على مدى فهمه للسلوك الإنساني من حيث طبيعته،ولبدوافع المحركة لسلوكه والفروق الفردية بين الأفراد وأسبابها وغير ذلك من جوانب واعتبارات أخرى. {5}

: علماء الإدارة إلى وظيفة التوجيه وعناصرها

- تغير منظور علماء الإدارة إلى جوهر عملية التوجيه وما تشمل،ويمكن أن نميز ثلاثة مراحل أساسية في هذا التوجه:
- :
: اكتفى علماء الإدارة الأوائل باعتبار عملية التوجيه تشمل القيادة،وسبب ذلك هو افتراضاتهم المبسطة حول الإنسان ودوافعه.
- المرحلة الثانية:مدرسة العلاقات الإنسانية:
- أدت تجارب هوثورن إلى تغير مهم في النظرة إلى التوجيه،إذ أصبحت تشمل أيضا إقامة علاقات إنسانية إيجابية وكذلك الاهتمام وهذه تشمل وتتطلب القيادة،إلا أنها أكثر منها،لأنها تركز على خلق حالة رضى لدى العاملين.
- مرحلة الستينيات: :
أدى تعقد المنظمات والتقدم في علم الإدارة إلى إظهار مدى تعقيد عملية التوجيه،فلا يكفي المختص في الإدارة أن يعرف كيف يؤثر في الآخرين،بل يحتاج أن يعرف نفسه أيضا،حيث بدا بعض العلماء يرون بأن التوجيه يجب أن يشمل كل السلوك الإداري.
- المرحلة الحالية:السلوك التنظيمي:
وهي مرحلة المدرسة السلوكية وهي لاكتنفي بالتوجيه بل بكل سلوك كل العاملين في المنظمة،وتتناول ذلك ضمن موضوع مستقل باسم السلوك التنظيمي،أي أن وظيفة التوجيه تصبح جوهر العمل الإداري وتشمل كل ما يتعلق بالإنسان والجماعة. {6}

{2} "إدارة الأعمال مدخل بناء المهارات"،المكتب الجامعي الحديث،الإسكندرية، 2005 323

{3} "إدارة الأعمال مدخل بناء المهارات"،المكتب الجامعي الحديث،الإسكندرية، 2005 322

:

بعدها تطرقنا في بحثنا هذا إلى مختلف العناصر المهمة الخاصة بوظيفة التوجيه بصفة عامة والتي فصلنا فيها مختلف الجوانب وقد توصلنا إلى أن وظيفة التوجيه هي من ضمن إحدى أهم الوظائف الإدارية في المؤسسة وبدون أن ننسى أهمية كذلك الوظائف الأخرى من التخطيط، التنظيم الرقابة وسير هذه الوظائف بشكل سلسم داخل المؤسسة مع مراعاة أسسها ومتطلباتها والمميزات اللازم توافرها في المدير الذي هو يملك سلطة إصدار الأوامر تضمن لها السيرورة والاستمرارية وتحقيق الأرباح والوصول إلى الأهداف المرجوة.

{4} "إدارة الأعمال مدخل بناء المهارات"، المكتب الجامعي للحديث، الإسكندرية، 2005 323

{5} "إدارة الأعمال مدخل بناء المهارات"، المكتب الجامعي للحديث، الإسكندرية، 2005 324

{6} "الإدارة أساسيات إدارة الأعمال" للنشر والتوزيع، الأردن، الطبعة الرابعة، 2008 360

:

"الإدارة أساسيات إدارة الأعمال"، دار وائل للنشر والتوزيع، الأردن، الطبعة الرابعة، 2008

"الأعمال مدخل بناء المهارات"، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، 2005 "