

## الهدوء والانضباط والتركيز والنظرة الوسطية.. سمات القائد المتميز

# «الإداري الناجح».. الشخص المناسب في المكان المناسب



تنفيذ المهام الادارية والاهتمام بالعلاقات يعدان أساسيان في نظرية القيادة الفعالة وهو ما جعلها محور التركيز والاهتمام خاصة في الدراسات التي قامت بها جامعة أوهايو وايضا ما جاء به روبرت بلاك وجين مونين في شبكتهم الادارية التي طورها باستخدام البعدين السابقين مجيبين على التساؤل الذي يبحث عن النموذج القيادي الأفضل.

تحقيق / نجلاء علي الشيباني

دائماً بكل كبيرة وصغيرة في ما يخص موظفيه ويساعدهم على حل مشاكلهم. فتحتية تعتبر مديرتها الأب والأخ والصديق وتحاول إرضاءه بشتى الطرق وتجد أن الطريقة المثلى لكسب رضا مديرتها هو أن تزيد من العمل والإنتاج وتقديم الأفضل لتحقيق النجاح الذي سوف يسعد مديرتها ويجعله يفخر بها أمام الآخرين.

### للمدراء شكاوهم

هذا هو حال الموظفين في القطاع الخاص والعام يشكون من المدراء ويقولون إنهم لا يدركون طرق وأساسيات القيادة السليمة التي تحفزهم على العمل وبذل مزيد من الجهد فما هو رأي القيادات في الإداري الناجح؟

يقول جمال مبارك مدير في إحدى الهيئات العامة : لكي تكون إداريا ناجحا يجب أن تدرك مهمة عمك واستقبال الجمهور باحترام وابتسام والإطلاع على علوم الإدارة بصفة مستمرة وجعل الآخرين يقيمون عمك والأخذ بالنصائح. ويوضح أنه يعاني من موظفيه الذين لا يستمعون ولا يأخذون بالملاحظات التي يراها قيمة ناهيك عن عدم إمكانيات التطوير لديهم.

أما عبدالسلام القباطي مدير في إحدى الشركات

الخاصة فيرى أنه يجب أن يكون قدوة في الإدارة من ناحية التعامل مع الموظفين سواء داخل الإدارة أو خارجها وأن تكون ملتزماً بالدوام حتى لا يتسنى للموظفين إيجاد العذر في الغياب وأن يتحلى بالنزاهة وعدم عرقلة معاملة الآخرين حتى لا تؤخذ عنه نظرة سيئة من موظفي إدارته.. واحترام النفس فالإدارة تحتاج إلى مقدار من الضبط والترفع وكذا العناية بصغار الأمور وزرع روح التعاون وحب الجماعة والانتماء في ما بينهم وللعلم الذي يعملون فيه.

الدكتور محمد قشون مدير مسئول في مستشفى الثورة يقول: الإداري المتميز هو الذي يتمكن من إدراك نفسية العاملين لديه فهو أولاً وأخيراً يتعامل مع بشر لديهم أحاسيس. ويجب أن يدرك مفاهيم الإدارة الناجحة فليس بالصراخ تحل الأمور.

### الإداري الناجح



### تناقض

الموظف خليل الرميثة لا يتواجد في مكتبه إلا ساعات قليلة للغاية حين سألناه عن السبب أرجع الأمر لمديره الذي لا يتفهم ظروف موظفيه ويتعالى عليهم رغم أن المدير كان زميله وصديقه وأقرب الناس إليه قبل أن يتولى المنصب الإداري..

خليل يؤكد أنه لا يستطيع العمل أو الإنتاج مع زميله الذي حالفه الحظ وأصبح مديراً متعالياً على موظفيه وزملائه القدامى وقال إنه يخشى من ضياع الدرجة الوظيفية منه وإلا كان قد ترك العمل منذ فترة.

بالمقابل تبدي فتحيه العززي ارتياحها الكبير كون مديرتها متفهماً لظروفها وظروف زميلاتها ويبدى اهتماماً

عمله ذمه الناس والتبجح ليس باللسان الصريح فقط بل بالكتابة والإشارة والتلميح فإذا تراءى وتمطى وانكأ وغير سحنة وجهه بعد عمل قام به متبجحاً لفعله ذلك فعل المدير أن يتجنب التبجح. ويرى المختصون أن النظرة الثاقبة أساس نجاح الإداري فإذا نظر الإداري إلى الشيء مجدداً عن ظروفه وملاساته ظن عاقبة رديئة بينما يلزم أن ينظر الإنسان إلى الشيء من جميع جوانبه واحتمالاته.

ويجب على الإداري أن يتجنب ما يسبب نفور الناس منه.. وحسب طرح المختصين فإن كل الناس العاملين إنما يتمنون من الاستمرار في عملهم بسبب ثقة الآخرين بهم ويأتي ذلك بحسن المعاشرة واستقامة أعمال المدير.

### تطور نوعي

يؤكد المختصون في علم الإدارة أن تحويل الخامات إلى أجناس أمر هام لنجاح الإدارة سواء كانت خامات بشرية أو خامات جنسية أو خامات علمية فيعمل لنصح الناس كي يصبحوا قابلين للعمل إدارياً أو غير إداري ويعمل لتحويل الأجناس إلى أجناس نافعة وكذا العمل الجدى المستمر الصامت والبعد عن الجانب المبهرج فيعتمد إلى الراحة أو يغتر بحسن السمعة فيكسل في العمل وضبط الإدارة وعدم الأخذ بالمدح فكتيراً ما يميل الإنسان إلى الكسل وإذا وجد مادحين له والانخداع بالذم ففي كثير من الأحيان يترك الإنسان الطريقة المثلى خوفاً من الذم وتهرباً من الازدراء والانخداع بالتحريض، فمن الناس من يلغون أنفسهم في المهالك بتحريض محرض وتشجيع مشجع وإغراء مغر.. وينوه المختصون هنا إلى ضرورة ابتعاد الإداري عن هذه الطرق لتحقيق النجاح..

الحسد وحساب الرزلة وتكبير العثرة فإن صبر الإنسان عليهم تتلاشى أتعابهم، والمرؤسون كثيراً لا يطيعون رئيسهم فيما يأمر وينهى مما يسبب تأثر أعصابه وانحراف بعض الأعمال فإن صبر عليهم خرج ظافراً وإلا سقطت إدارته ووصم بضعف الإدارة.. وترى العديد من الدراسات أن السكوت في مواقف معينة بحيث لا يفتح فاه بانتقاد إنسان مربوط بالعمل أو غير مربوط به وإن كان حقاً يثيره مما يسبب التقليل من نشاطه وانتقاد غير مربوط بالعمل يسبب إثارة بما لا داعي له فيؤثر كلام ذلك المنتقد في أعصاب هذا المنتقد ويقص منه وكلا الأمرين موجب لضعف الإدارة.. التحدث لإنجاز مهمة بقدر الضرورة فإن الكلام في مثل هذا الموقع ضرورة والمعرفة الشمولية تحتاج إلى مزيد من العلم والتجربة والوعي والاستشارة وكثيراً ما يكون هناك أسباب أو حلول فاللزام على الإنسان أن يرى أفضلها وإلا فلن يتسم بحسن الإدارة وحسن التجربة.. ومن الأمور المهمة في حسن الإدارة الاستمرار في مطالعة أحوال العظماء من المديرين فإن حياتهم تنير للإنسان كيفية الإدارة والحلول الصحيحة المرحبة، والاستمرار في المطالعة فأقسام الإدارة تحتاج إلى تفكير وإطلاع ومفاوضة مع الأذكياء والاعتبار بالأحداث والتوسط وقابلية التحليل فإن من الناس من تسيطر عليهم روح التردد في الأمور فكل شيء لديه محتمل وكل حركة عنده لها وجه صواب ووجه خطأ، هذا أمر يضر بالإدارة والعكس لبعض المدراء، فغالبا ما يكون المدراء بين هاتين الحالتين حالة سرعة الحكم الاعتيادي فالتوسط في الفكر من أهم مقومات الإدارة الناجحة..

عدم التبجح بالعمل.. الناس بفطرتهم يحبون العامل الساكت ويكرهون العامل المتبجح. تؤكد الدراسات أيضاً أنه إذا سكت الإنسان عن عمله مدحه الناس وإن مدح

يجب أن يواكب متطلبات وتطورات العصر ومستجداته خاصة ونحن نمر بمرحلة تطور سريعة في كافة المجالات، فالمدير الناجح هو من يستطيع أن يتوقع المشكلة ويضع حلولها وماذا يجب أن يفعل من حيث تغير الوضع الاقتصادي والمالي.. هذا مانوه إليه الدكتور مطهر علي زبارة من كلية التجارة والاقتصاد لجامعة صنعاء.. قائلًا: القيادات الناجحة لديها طموح وتنظر إلى المستقبل ومتفهمة للأوضاع الحالية.. وعلم الإدارة حسب قوله علم قابل للتطبيق فكافة الأمور تجري من قبل الإداريين ليس في اليمن فحسب وإنما في كافة أنحاء العالم.

ويتفق معه الدكتور صائب سلام أستاذ الإدارة جامعة صنعاء في كون الإداري يجب أن يكون متخصصاً وأن يكون واسع المدارك والإطلاع فالمدير حسب قوله يتعامل مع شرائح مختلفة في المنظمة الإدارية التي يعمل بها ويجب أن يضيف إلى تخصصه السابق دراسة ودراية عن علم الإدارة وكيفية تسيير العمل لتحقيق النجاح ويتطلب منه أن يكون على مستوى المنصب الإداري الذي أوكل إليه.

### نصائح

يجمع أخصائيو الإدارة وعلماء النفس الاجتماعي والاقتصاد على تحديد نقاط معينة للإداري والإدارة الناجحة والتي بموجبها تتفوق الإدارة وتحقق أهداف الهيئة أو المؤسسة التي ينتمي إليها فيما تتواكب هذه الصفات مع متطلبات الإدارة الحديثة والناجحة، وتأتي في قمة هذه الصفات الصبر على المكاره سواء من الرؤساء أو الزملاء أو الرؤوسين، فغالبا الرؤساء يتوقعون من الإنسان أشياء ليس بإمكانه الأتيان بها فإذا صبر على ما توقعه ولم يظهر التذمر ثلاثت المشكلة وطلبات الرؤساء ويبقى هو ممدوحاً لحسن إدراته. هناك بعض الزملاء من صدر