

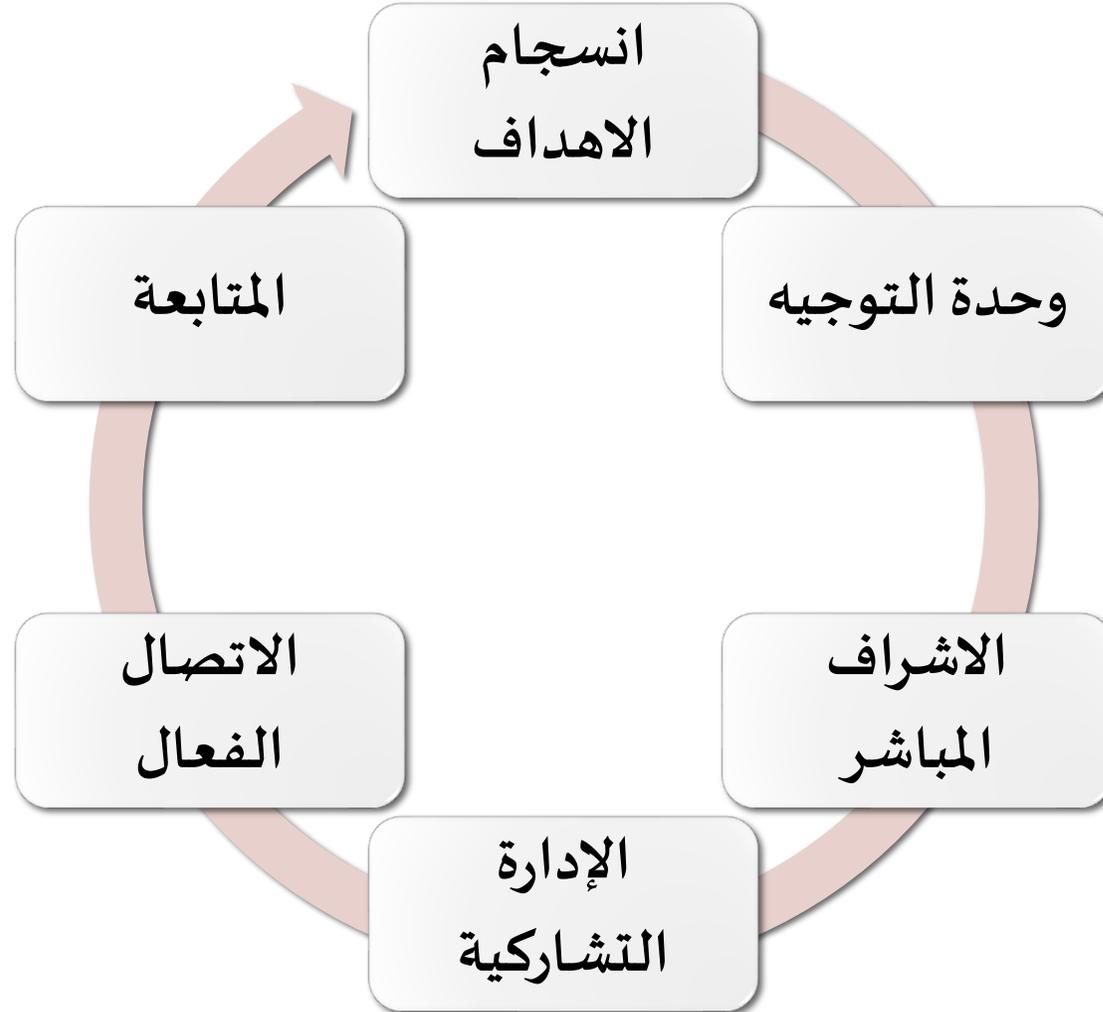
وظيفة التوجيه في المؤسسة

مفهوم التوجيه

هو العملية التي يقوم من خلالها القائد الإداري بإرشاد وتحفيز الموظفين لتنفيذ الأعمال المطلوبة بطريقة تضمن تحقيق أهداف المؤسسة.

يعتمد التوجيه على خلق بيئة عمل إيجابية، وتعزيز العلاقات الفعالة بين المديرين والعاملين.

مبادئ التوجيه الفعال



أدوات التوجيه

للتوجيه أدوات يتم بواسطتها التحكم في سلوك المرؤوسين وأدائهم إذا ما أحسن استخدام هذه الأدوات وفق الظروف التي تعيشها المنظمة، وهذه الأدوات هي :

- 1- القيادة
- 2- الاتصال
- 3- التحفيز و الدافعية.

و هناك عدة عوامل تؤثر في **فاعلية القائد و اختيار النمط القيادي** منها:

- عوامل تتعلق بالمرؤوسين ،
- عوامل تتعلق بالشخصية و مدى توافقها مع المرؤوسين ،
- تتعلق بظروف البيئة و القيم السائدة في المجتمع ،
- الضغوط الزمنية و القدرة على العمل تحت أقصى الظروف

النظريات القيادية

1. نظرية السمات القيادية

2. نظرية السلوك القيادي

- القيادة الموجهة نحو المهام
- القيادة الموجهة نحو الأشخاص

3. نظرية القيادة الموقفية

- التوجيه
- الإقناع
- المشاركة
- التفويض

4. نظرية القيادة التحويلية: الابتكار

5- نظرية الشبكة الإدارية:

وهي تصنف السلوك القيادي في خمس مجموعات أساسية وتعكس هذه النظرية درجة اهتمام القادة في كل منها ببعدين أساسيين:

□ درجة الإهتمام بالإنتاج (المهمة): درجة الإهتمام بالأفراد (العلاقات)

أنماط القيادة

1. القيادة الأوتوقراطية (السلطوية)

2. القيادة الديمقراطية

3. القيادة الحرة

4. القيادة التحويلية

5. القيادة التبادلية

6. القيادة الموقفية

ثانيا: الاتصال

□ "هو تبادل المعلومات داخل المنظمة من خلال مجموعة من الممارسات التي تمكن المؤسسة من تنظيم الاتصالات التنظيمية الخارجية والداخلية لتطوير والحفاظ على صورة العلامة التجارية للشركاء والجمهور

2. الاتصال غير الرسمي

يحدث بشكل عفوي بين العاملين دون التقيد بالهيكل الرسمي

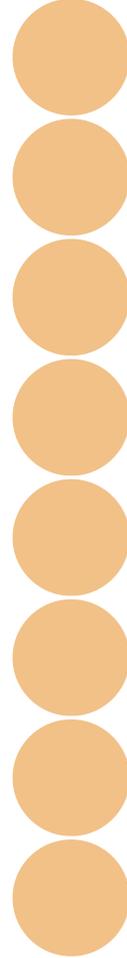
3. الاتصال الداخلي

يشمل جميع أنواع الاتصالات داخل المؤسسة بين الموظفين والإدارات المختلفة، سواء كانت رسمية أو غير رسمية.

4. الاتصال الخارجي

يشمل الاتصال بين المؤسسة والأطراف الخارجية مثل العملاء، الموردين، الشركاء ووسائل الإعلام.

خصائص الاتصال الفعال



الوضوح

الدقة

التوقيت المناسب

التفاعل والتغذية الراجعة

الإصغاء الجيد

التناسق والترابط

اختيار القناة المناسبة

الاجاذبية والتأثير

ثالثاً: التحفيز والدافعية

أولاً: تعريف التحفيز

هو العملية التي يتم من خلالها دفع الأفراد إلى العمل بطريقة معينة لتحقيق أهداف محددة،

ثانياً: تعريف الدافعية

هي القوى الداخلية والخارجية التي تؤثر على سلوك الفرد وتدفعه إلى اتخاذ قرارات معينة أو بذل جهد لتحقيق هدف ما. ترتبط الدافعية بالعوامل النفسية والشخصية للفرد، مثل الطموح والاحتياجات والرغبة في النجاح.

نظريات التحفيز

1. نظرية هرم ماسلو للحاجات ((Maslow's Hierarchy of Needs))

مستويات هرم ماسلو:

- 1/ الحاجات الفسيولوجية (الغذاء، الماء، الراحة).
- 2/ حاجات الأمان (الأمان الوظيفي، الحماية).
- 3/ الحاجات الاجتماعية (العلاقات، الانتماء).
- 4/ حاجات التقدير (الاحترام، الاعتراف بالإنجازات).
- 5/ حاجة تحقيق الذات (الإبداع، تطوير القدرات الشخصية).

2. نظرية العاملين لهيرزبرغ ((Herzberg's Two-Factor Theory))

1/العوامل الوقائية (عوامل عدم الرضا) –

لا تحقّق الموظف لكنها إذا غابت تؤدي إلى الاستياء، مثل:

• سياسات الشركة

• الأجور والمزايا

• ظروف العمل

• الأمان الوظيفي

2/العوامل المحفزة (عوامل الرضا) –

تؤدي إلى زيادة الرضا الوظيفي عند توفرها، مثل:

• الاعتراف بالإنجازات

• تحمل المسؤولية

• فرص التقدم والتطور

3. نظرية التوقع لفوروم ((Vroom's Expectancy Theory))

طوّرها فيكتور فوروم، وتقوم على أن الأفراد يتحفزون بناءً على توقعاتهم حول النتائج المحتملة لجهودهم. تتكون من ثلاث عناصر:

1/ التوقع اعتقاد الفرد بأن جهوده ستؤدي إلى أداء جيد.

2/ الأداة العلاقة بين الأداء والمكافآت المتوقعة.

3/ الجاذبية مدى رغبة الفرد في المكافأة التي سيحصل عليها.