

الشذوذ الإداري لدى بعض المدراء



يسأل الكثيرون عن الأسباب الحقيقية الكامنة وراء انفرادك بالسلطة، وحرصك التام على عدم تفويض أي جزء من المهام، أو الصلاحيات لغيرك، بالرغم من توافر العديد من الكفاءات المساعدة من حولك.

المدير المستبد: (مكشراً عن أنيابه، مستعلياً بذاته على كل من حوله).

لا أقوم بالتفويض لكثير من الأسباب التي لا تجعلني أفوض أحد، وأضطر إلى تحمل كل الأعباء والمسؤوليات والمهام وحدي، فهذا قدرتي.

- لم نتعوّد في مؤسستنا على تفويض العمل.

- الموقف لا يحتمل أي أخطاء أو تأخير.

- بطبيعة الحال أنا أفضل الموجودين لتنفيذ هذه المهام.

ويسفر علماء النفس والإدارة ذلك الشذوذ الإداري إلى جملة من الاعتقادات الخاطئة الشائعة لدى المديرين عن أنفسهم وعن التفويض :

1- فكرة القدرة الخارقة عن الذات، بحيث يتوهّم المدير أنّه يستطيع أن ينجز العمل بنفسه بشكل أفضل من أي أحد آخر.

2- الخوف من أن يصبح مكروهاً، بسبب كثرة تكليف وضغط العاملين بالأعمال.

3- عدم الثقة في قدرات وكفاءات الموظفين والزملاء.

4- سحب بساط المسؤولية والسلطة من بين يديه بالتدريج وتعرض مستقبله المهني للخطر، خاصة إذا ما حقق الموظف المفوض نجاحات بارزة.

5- أنَّهُ يستطيع إنجاز العمل أسرع من شرحه للموظفين.

بطبيعة الحال مثل هؤلاء المديرين، لا يتمكنون من تطوير دوراتهم، ومن ثم طريقتهم في العمل، كما أنَّهُم يجمدون ويوقفون نمو مساعدتهم ومن دونهم في المستوى الإداري، كذلك يتسببون في الكثير من المشاكل للمؤسسة أو الموقع الذي يديرونه، كما أنَّهُم يحدّون من فرص النمو للمؤسسة.

في نهاية الأمر، هو خلل في الفهم، وكذلك في التكوين الثقافي والنفسي لمثل هذه النوعية من المديرين.

ولذلك يجب على المدير الناجح مدير القرن القادم أن ينتبه لذلك جيّدًا، ويراجع معتقداته عن التفويض، كما يسعى لامتلاك المعارف والأدوات اللازمة لتنفيذ التفويض الناجح، وبلا شك بممارسة التفويض تتكشف أهميته وفائدته. ►

المصدر: كتاب مدير القرن الواحد والعشرين