

المشاركة كأسلوب لصنع القرار في مؤسساتنا العربية

كتبه فادي محمد | 3 سبتمبر، 2017



المشكلة ليست في النظام التعليمي وحده بل في المنظومة الإدارية بشكل عام في الدول النامية، حيث تسود فيها المركزية، والسلبية، والمحسوبيات، وغيرها من الأمراض التي تعقد طريق الإصلاح الإداري للأنظمة.. فهل المشاركة كأسلوب لصنع القرار في مؤسساتنا العربية يعد مدخلاً هاماً للحل.. بالتأكيد نحن بحاجة للمشاركة الفعلية من كافة أفراد المنظمة والمجتمع بصناعة القرار.

لا يخفى أن القرارات على تنوعها تتفاوت درجة أهميتها وخطورتها، فكل المسائل فيه في عالم الإنسان تحتاج إلى قرار يحدد مواقفه من الأشياء أو الأحداث التي يمر بها بدءاً من إدارة الأسرة مروراً بالمؤسسة والوزارة والدولة ولا فرق أن تكون هذه القرارات تتم بالفعل أو برد الفعل أو الامتناع عن الفعل.

ولكن أخطرها تلك التي تصيب الأداء المعتاد لأسلوب صنع القرار بالاضطراب والخلل والحيرة، بسبب تضافر عناصر المفاجأة وضيق الوقت والشعور بالخطر الداهم، وقلة المعلومات المتاحة، وانعدام الثقة بين المؤسسات والدوائر المحيطة بصانع القرار، وهذه أمور تجعل عملية اتخاذ القرار المناسب شبه مستحيلة.

قيادة المؤسسة العربية مطالبة في التأثير بسلوك الآخرين من أجل إحلال
التعاون بينهم في تحقيق الأهداف

فالقرارات الهامة والخطرة تتخذ أثناء إدارة الأزمات الملتهبة وسواء كانت الأزمة داخلية أو خارجية، إقليمية أو دولية، سياسية أو عسكرية، المهم فيها خطر واقعي وتصديق تام لنشوب نزاع أو وقوع فتنة عظمى.

وفي مثل هذه الأزمات التي لا تسمح إلا بأوقات محددة للتعامل مع ظروفها المتغيرة، و تتزايد فيها الحاجة إلى الفعل المؤثر، وسط درجة عالية من الشك تحيط بكل الخيارات المطروحة، وتحت ضغط نفسي هائل من احتمال تدهور الموقف وفشل العملية برمتها، تتخذ القرارات المصيرية والخطرة وتحدد المواقف بوضوح وعلانية.

وتنبع حنكة صانع القرار ونبوغه وبراعته عندما يقتطف الأمل من وسط احتمالات الفشل العظيمة، واليأس الكامل، والنجاح في هكذا ظروف هو ورقة عبور إلى صناعة قرارات أخرى أكبر وأخطر.

يشير مفهوم المناخ التنظيمي إلى بيئة العمل الداخلية بكل تفاعلاتها وخصائصها إذ يلعب المناخ التنظيمي دوراً كبيراً في تشكيل السلوك الوظيفي والأخلاقيات لدى الأفراد العاملين كما أن المناخ التنظيمي الجيد يعمل على خلق جو عمل إيجابي يوصل إلى تحقيق استقرار الأفراد في التنظيم وزيادة شعورهم بأهميتهم في العمل من حيث المشاركة في صناعة القرارات ورسم السياسات والشعور بدرجة عالية من الثقة المتبادلة.

إن التنظيمات ذات البيئة الإيجابية والمشجعة للأفراد العاملين والتي تعمل على خلق المناخ التنظيمي الجيد تعتبر تنظيمات ناجحة في خلق الولاء التنظيمي لدى أفرادها.

إن المشاركة كأسلوب لصنع القرار في مؤسساتنا العربية تعني الاشتراك الفعلي والعقلي للفرد في موقف جماعي يتشجع من خلاله الفرد على المشاركة والمساهمة لتحقيق الأهداف الجماعية كما يشترك في المسؤولية، وتنطوي المشاركة والمساهمة في تحقيق أهداف التنظيم على المشاركة العقلية والقائمة على استخدام الأسس العلمية لجعل عملية المشاركة ناجحة وفعالة أكثر من مجرد الاعتماد على المشاركة الفعلية أو المشاركة غير الفعالة.

إن عملية المشاركة في صناعة القرار في مؤسساتنا العربية تعمل على زيادة دافعية الأفراد وتحفيزهم على العمل وذلك من خلال إيجاد الجو النفسي والاجتماعي البناء والذي يساهم في إعطاء الأفراد العاملين الفرصة الجيدة للمشاركة وإطلاق العنان لأفكارهم وإبداعاتهم التي تصب في سبيل تحقيق الأهداف المرجوة، والعمل على تنمية مهارات الأفراد في العمل وتحمل المسؤولية بروح معنوية عالية مما يؤدي في النهاية إلى رفع درجة ولاءهم التنظيمي.

تشير الدراسات إلى أن الأفراد الذين تتوافر لديهم الفرصة في المشاركة بصناعة القرار في بيئة عملهم يتميزون بأدائهم الوظيفي الجيد.

تنبع حنكة صانع القرار ونبوغه وبراعته عندما يقتطف الأمل من وسط
احتمالات الفشل العظيمة، واليأس الكامل

إن مشاركة العاملين بمؤسساتنا العربية يساهم في جعل الأفراد يتمسكون بأخلاقيات العمل من خلال الإخلاص في العمل والحرص على إتباع مختلف اللوائح والنصوص والتشريعات الداخلية للمنظمة التي تضع ضوابط تحكم سلوك الأفراد داخل التنظيم للتعامل بإيجابية اتجاه الإدارة و اتجاه زملاء داخل التنظيم .

إن قيادة المؤسسة العربية مطالبة في التأثير بسلوك الآخرين من أجل إحلال التعاون بينهم في تحقيق الأهداف، واعتبار القائد الناجح هو الذي يدعم اعتقاد الأفراد في أهمية التنظيم ويزرع فيهم الرغبة لبذل المزيد من الجهد الإبداعي وبناء علاقات تنظيمية يسودها الاحترام ليصل بهم في النهاية إلى المشاركة بصناعة القرار وتحقيق الولاء التنظيمي والتطوير التنظيمي لأجل استمرارية المنظمة.

رابط المقال : [/https://www.noonpost.com/19668](https://www.noonpost.com/19668)