**وظيفة التوجيه في المؤسسة الاقتصادية**

**اولا: تعريف وظيفة التوجيه**

 تعتبر عملية التوجيه من الوظائف الإدارية التي يقوم بها المدير في المنظمة. ويمكن تعريف التوجيه بأنه: عملية تنطوي على كل الأنشطة التي صممت لتشجيع المرؤوسين على العمل بكفاءة وفاعلية على كل من المدى القريب والبعيد.

كما يعرف بانه : **التوجيه** على أنه إرشاد المرؤوسين أثناء تنفيدهم للأعمال بغية تحقيق أهداف المؤسسة أو المنظمة .

 والتوجيه هو العملية التي يتم بها الاتصال بالعاملين لإرشادهم وترغيبهم والتنسيق بين جهودهم وقيادتهم لتحقيق الأهداف التي تتمكن بها الإدارة من تحقيق التعاون بين العاملين في المنشأ وتحفيزهم للعمل بأقصى طاقتهم وتوفير بيئة العمل الملائمة والتي تمكنهم من إشباع حاجاتهم وتحقيق أهدافهم

و التوجيه ينطوي على عدة عناصر:

* تحديد واجبات الأفراد
* شرح إجراءات تنفيذ كل عامل
* النصح و الإرشاد المستمر
* تشجيع الأفراد
* إصدار أوامر و تعليمات

**ثانيا: خصائص وظيفة التوجيه**

من أهم خصائص التوجيه:

* وظيفة ديناميكية أي وظيفة تحتاج إلى الديمومة الحيوية و الطاقة الفعالة, حيث يتعين المدير توجيه مرؤوسيه و تحفيزهم و قيادتهم باستمرار نحو تحقيق الأهداف المنوطة بهم, و يكون دائما على استعداد تام للتغيير في الخطط و العلاقات التنظيمية
* مع التوجيه يبدأ التنفيذ بحيث تقوم كل من وظيفة التخطيط و التنظيم الإداري بأداء مراحل العمل و التوجيه يعطي انطلاقة للتنفيذ على الأرض الواقع ويعمل على ضمان الأداء الفعال من قبل المرؤوسين .
* التوجيه يوفر الارتباط الضروري و المطلوب بين الوظائف الإدارية المختلفة بربط التخطيط و التنظيم و التوجيه و الرقابة و بدونهم ستبقى هذه الوظائف بلا معنى.
* التوجيه عملية إدارية مرتبطة مع الأشخاص و تهتم بعلاقة العاملين في المنظمة و تعمل على ضمان أو خلق التعاون و الانسجام بين أعضاء المجموعة و تحقيق الترتيب المنظم لجهود الجميع بتوفير وحدة العمل سعيا لتحقيق الأهداف المشتركة.

**ثالثا: مبادئ وظيفة التوجيه**

* **مبدأ تجانس الأهداف :**ويرتبط هدا المبدأ بالتوجيه ودلك عن طريق سياسات العمل الإداري و التنظيمي والمهني بالمؤسسة ولاكن ينبغي أن يكون هناك نوع من التجانس بين الأهداف الفردية والجماعية والهدف العام للمؤسسة، ويعكس هدا المبدأ طبيعة أنساق التعاون بين جميع المستويات ولاسيما، أن داخل المنظمة أو المؤسسة توجد جماعات عمل متصارعة من حيث توجيهاتها وأهدافها ولكن تقوم عملية التوجيه ووظيفتها في المؤسسة بمحاولة توظيف هده الاهتمامات الفردية نحو تحقيق الأهداف المؤسساتية وحدوث تجانس بينها وبين أهداف الأفراد أو الجماعات المهنية.
* **وحدة**[**التوجيه**](http://kenanaonline.com/users/ahmedkordy/tags/5747/posts) : أساس لتجنب التعارض في الأوامر والتعليمات الصادرة للمرؤوسين سواء أكانوا أفراداً أم جماعات.
* **مبدأ وحدة الأمر:**يعتبر هدا المبدأ احد الوظائف الأساسية الإدارية وخاصة عندما يقوم الأفراد أو أعضاء المؤسسة بمناقشة قرارات أو تعليمات المؤسسة أو الفئة الإدارية العليا ومحاولة تنفيذها والتي تصدر في صور متعددة من التعليمات أو الأوامر كما قد تصدر الأوامر من مديري الإدارات ورؤساء الوحدات أو رؤساء الأعمال ومن ثم قد يصدر عن دلك تعدد أنواع الأوامر أو تفسيرها بصورة جزئية أو قد يحدث بينها نوع من التعارض ولدا يجب أن توحد هده الأوامر عن طريق عملية التوجيه العام الذي تقوم به الإدارة في المؤسسة.

**رابعا: ركائز التوجيه**

"و التوجيه هو التأثير على سلوك الفرد في المؤسسة و ذلك من خلال الركائز الثلاثة و هي **القيادة الاتصال والتحفيز".**

**I- اساسيات حول القيادة**

1. **تعريف القيادة:**

 تُعد القيادة جوهر وظيفة [التوجيه](http://kenanaonline.com/users/ahmedkordy/tags/5747/posts) ، وإذا أحسن القائد استخدام الاتصال والعمل على  دفع الأفراد للعمل فإنه يصبح الاتصال والدافعية من أكثر الأدوات أو العوامل الحاسمة في تحقيق النجاح القيادي من عدمه. ويمكن تعريفها كما يلي:

القيادة تعتبر وظيفة إشرافيه فرعية من وظائف الإدارة، اذ تتمثل في جعل الآخرين يؤدون هذه الأشياء بنجاح من خلال الاستراتيجيات التي يضعها القائد لتفعيل ونجاح المؤسسة.

كما يمكن تعريفها بانها: مجموعة السمات والمهارات التي يمتاز بها القائد أو هي مجموعة السمات و المهارات اللازمة للقيام بوظائف القيادة، وهي أيضا عبارة عن توجيه وضبط وإيثاره سلوك واتجاهات الآخرين.

للقادة دور كبير في عملية التحفيز ،لذا يجب ان يتمتعوا بجملة من **الخصائص** و يمتلك أسلوب خاص به .

* القائد لا بد أن تكون له القدرة على وضع أهداف لطموحه,
* القدرة على الثأثير في الاخرين و تحفيزهم في تحقيق أهداف معينة .
* أن يتمتع ، بالحيوية و النشاط .
* القدرة على تحدى العوائق و الصعاب ، و تجميع الطاقات و الموارد من أجل تحقيق أهداف معينة .
* كما أن للقائد القدرة على جعل الاخرين يعملون معه بمحض إرادتهم للإنجاز المهام و الاهداف المشتركة .
1. **أنماط و القيادة :**
* **القيادة الدكتاتورية :** و هو القائد الذي تتركز بيده السلطة ، و يتخد كافة القرارات بنفسه ، و يمارس مبدأ التخويف و يتحكم بشكل كامل بالجماعة التي يديرها .
* **القيادة الديمقراطية:** يمارس القائد هنا المشاركة و التعاون و تبادل الاراء مع الجماعة التى يعمل معها .
* **القيادة المتساهلة :** و هي قيادة تتسم بالتسيب و انخفاض الاداء .
* **القيادة غير الموجهة ( اللامبالية)**: هي أن يترك القائد سلطة اتخاد القرار للمرؤسين و يصبح هو في حكم المستشار ،
* **نمط الخط المستمر في القيادة :** هذا النمط ينظر الى القيادة بإعتبارها سلسلة من النشاطات القيادية في أحد أطرفها يعتمد المدير القائد على استخدام سلطاته بأوسع معانيها و يركز اهتمامه على إصدار الاوامر و اتخاد الاجراءات بإنجاز العمل ، و في الطرف الاخر من السلسلة يعطي القائد اهتماما كبير الى المرؤوسين من منحهم حرية أوسع في المشاركة و إتخاد القرار ضمن إطار عام.

**3-عناصر القيادة:**

* مجموعة من الأهداف.
* مجموعة من الأفراد.
* شخص يستطيع التّأثير بالمجموعة.

**II - التحفيز و الاتصال في المؤسسة:**

1. **التحفيز:** ويعرف على أنه "عملية تهدف الى تحقيق التفاعل الايجابي بين العمال و المؤسسة التي يعملون فيها من أجل تحقيق الهدف المسطر.

ويطلق عليه التحريك للأمام ، و هو عبارة عن كل قول أو فعل أو اشارة تدقع الانسان الى سلوك أفضل أو تعمل على الاستمراره فيه.

1. **الاتصال:** يعرف الاتصال على أنه تفاعلات طرفين على أنه تفاعلات طرفين أو أكثر في موقف لتبادل المعلومات بهدف تحقيق تأثير معين لدى أي "أو كلا "من الطرفين .

و يعرف داخل المؤسسة بأنه عملية تبادل المعلومات و إرسال المعاني و هذا جوهر عمل المؤسسة