١٤ أكتوبر - الأخبرة
١٩٩٨/٨/٦م.

السلوك الاداري المتخلف

حديث اليوم

علوي عبدالله طاهر

كثر الحديث في هذه الايام عن الاصلاح الاداري وياتي ذلك متزامناً مع الحديث عن الاصلاح المالي بل يتعدى ذلك الى الحديث عن الاصلاح الشامل والمتكامل للتخلص من الفساد في اجهزة الدولة والقضاء على كل مظاهر الافساد.

وتكاد اراء الناس في بلادنا تلتقي عند نقطة واحدة وهي سوء الادارة وفسادها واكثر الناس ينادون بتغيير القيادات الادارية الحالية، بقيادات اخرى ، عملاً بمبدأ تكافؤ الفرص ، على قاعدة القدرة والمهارة والخبرة والكفاية العلمية.

وبالنظر الى واقع الادارة في بلادنا نجد انماطاً متعددة من المديرين،يتميز كل منهم بمزاج خاص في منهجه وسلوكه فبعضهم يقترب من جوهر وظيفته واختصاصاتها، وهم القلة، اما غالبيتهم فيبتعدون عن مهام وظائفهم بهذا القدر او ذلك، بل ان كثيراً منهم يتخذون من وظائفهم القيادية وسيلة لتحقيق مكاسب شخصية على حساب المصالح العامة ، خاصة اذا كان الموقع القيادي مرتبطاً بمصالح الناس.

فاذا علمنا ان الظروف السياسية السابقة التي مرت بها بلادنا . سواء في عهود التشطير او في عهد الوحدة المباركة قد اوصلت بعض الشخصيات غير الكفؤة لاحتلال مواقع قيادية هامة في هذه المنشاة او تلك، فان هذه القيادات قد عمدت الى تهميش وتجاهل ادوار كثير من الذين يعملون معها، او تحت ادارتها، في محاولة منها للابقاء على مواقعها القيادية بصرف النظر عما اذا كانت لديها المهارات الضرورية المطلوبة في القيادة ام لا، فاذا مابرز اي شخص كفؤ في مرفقه ، فانه يعمد الى اتباع كل وسائل الاحباط تجاهه للحيلولة دون تمكينه من اظهار قدراته وابراز مهاراته وتقديم ابداعاته وابتكاراته، ليبقى وحده في الصدارة.

وفي واقع كهذا نشات الادارة المتخلفة والقيادة الفاشلة، وترعرع الفساد، فترى في بعض المنشات مديراً يجلس على الكرسي المتحرك ليحدثك في نبرة عالية كانما يتحدث من منصة خطابة، فيتحدث كثيراً عن ذاته، وعن انجازات لا وجود لها في الواقع وعن مشاريع فاشلة يضفي عليها طابع النجاح والتميز،واذا رأيته في جماعة من مرؤوسيه، تجد حوله شلة من كسالى الموظفين، يحاولون ابتكار وسائل شتى للاطراء والمديح، واذا مارأيته في صحبة من يعلونه مرتبة تجد المكانة في نفسه، يتملقهم ويتزلفهم واذا ماحدثهم عن المنشاة التي يديرها تجد اهتمامه منصباً في تنمية مظهر الوظيفة وزينتها الخارجية ومولع بزخرف القول متوهماً انه نهاية الحكمة ومنبع المعرفة فلولاه لما تحرك العمل قيد انملة ولولا قيادته لتعطلت المسيرة، فلا يستريح له بال الا اذا احس ان كل العاملين يدورون في فلكه، ولذلك هو لايستانس برأي، ولايحتاج لمشورة فعنده الحوار نقيصة يترفع عنها، فيتخذ الاوامر منهجاً لقهر مرؤوسيه والشللية وسيلة لتنفيذ اوامره وبطانة السوء مصدراً لمعلوماته وهو لذلك يتعبد في دنيا اللوائح، فلا يتخذ قراراً الا اذا كانت له سابقة مماثلة،لانه اقفل باب الاجتهاد فلا يعمل فكره وسيان عنده الفضيلة والرذيلة فهو لايجرؤ على اتخاذ قرار مهما كان شانه ويطمئن كثيراً لقرارات من يعلونه مرتبة، فيتحمس لها، بل يبالغ في تنفيذها ارضاء لرؤسائه حتى لو كانت تلك القرارات خاطئة،عملاً بمبدأ (حاضر سيدي) لذا تراه كثيراً مايلجا الى استشارة من يعلونه مرتبة،ويستفسرهم في كل صغيرة وكبيرة ويرجع اليهم في كل شيء اظهاراً للطاعة والولاء.

واذا تعاملت مع هذا المدير وامثاله، تجد قدراته محدودة، ومعارفه قد تجمدت منذ ان ترك الدراسة، ومهاراته في القيادة الادارية لاتتعدى المهارة التي الفها وتكيف معها، ولايمتلك القدرة على الابداع والابتكار، غايته الابقاء على وظيفته ان لم يكن قادراً على الارتقاء الى وظيفة اعلى، ومفهوم الترقية عنده زيادة في المرتب والامتيازات وليست تغييراً وتعديلاً وتطويراً في المهام والاختصاصات.

واذا دخلت الى مكتبه،تصدمك الملفات والسجلات والاوراق المتراكمة على المكتب، ان بحث عن ورقة بين الاوراق المتراصة مع بعضها فانه قلما يجدها وان عثر عليها بعد شق الانفس لايعرف كيف يتعامل معها،ولا الى من يحيلها، يقضي اوقاتاً طويلة في البحث عن التفاصيل التي لاداعي لها، يبدد وقته في امور هامشية، تاركاً القضايا الاساسية وربما يبذل جهداً في اداء مهام هي في الاساس من اختصاص من دونه، ولكنه مع ذلك يحدثك حديثاً طويلاً عن متاعب وظيفته وماتسببه له من ارهاق او امراض معتقداً ان المنشاة تعتمد عليه اعتماداً كلياً فلو تركها او غاب عنها انفرط عقدها، وعمها الفوضى وتقوض اساسها . واذا طلب اليه ان يرشح شخصاً اخر من العاملين معه لمساعدته او ليحل محله عند ترقيته و بعد احالته للتقاعد فانه يختار رجلاً من

شلته ان لم يكن من اقربائه بصرف النظر عن اهليته وكفاءته ويسعى جاهداً لاحباط اية محاولة لترشيح شخص اخراكثر قدرة ومهارة، لانه لايريد ان يخلفه شخص كفؤ يرقى بالمنشأة حتى لايلمس الناس الفرق بين قيادته المتخلفة وادارته الفاشلة وبين قيادة وادارة خلفه.

إن ماذكرته انفاً لايعدو ان يكون مثالاً لبعض انماط السلوك الاداري والقيادي السائد في بلادنا، وبسبب ذلك اصبحت الادارة متخلفة في بلادنا، ينخرها الفساد، ويضعفها الروتين،ويقتلها التسيب واللامبالاة وعدم الشعور بالمسؤولية .
فمتى ياترى ترتقي الادارة في بلادنا؟