

مظاهر الروح المعنوية

مظاهر الروح المعنوية⁽¹⁾:

إن الروح المعنوية من مسماتها تتضح أنها ذات مدلول معنوي غير ملموس، ولكن يمكن أن يعبر عنها من خلال مجموعة من المظاهر التي تدل عليها، بحيث أن كل مظهر من هذه المظاهر إما أن يكون متناسب مع الروح المعنوية طردياً أو عكسياً، وهذا يتضح من سياق الشرح في كل مظهر من هذه المظاهر ومن هذه المظاهر:

1. الأرقام القياسية للكفاية الإنتاجية: ويقصد بها متوسط الإنتاج لفترة زمنية ومقارنتها بالإنتاج الفعلي، فإذا كان الإنتاج ثابتاً عند حدٍّ معقول وفق النسب المقررة وتكاليفه تتعادل مع مبيعاته، مع تحقيق شرط الربح مع قلة العادم والتالف للإنتاج الكلي، كان هذا دليلاً على ارتفاع الروح المعنوية لدى العاملين.
2. الشكاوى والتظلمات: تمثل كثرة عدد الشكاوى في المنظمة مظهراً من مظاهر التدمير وانخفاض الروح المعنوية بها، وقد يكون بعضها حقيقياً، ولكن على الإدارة الواعية واجب الإسراع في بحثها بواسطة المتخصصين للكشف عن حقيقتها ومعالجة أسبابها وحتى تعود الروح المعنوية إلى مجراها السابق في الارتفاع.
3. دوران العمل: يدل زيادة معدل خروج العمال من القوى العاملة بالنسبة إلى معدل انضمامهم على أن معنوياتهم منخفضة، حتى في داخل القسم الواحد، إذا لوحظ أن معدل طلب نقل العاملين بهذه الأقسام مرتفعة كانت مظهراً من مظاهر انخفاض المعنويات.
4. التنظيمات غير الرسمية (الشللية المعوقة): إن التنظيمات غير الرسمية الإدارية (الجيوب) من المظاهر الواضحة للغاية لمدى ارتفاع أو انخفاض معنويات العاملين، فإن وجود هذه التنظيمات لهي مظهر أكيد من مظاهر انخفاض المعنويات.

العوامل التي تساعد على رفع الروح المعنوية:

أظهرت العديد من البحوث الإدارية على كثير من الموظفين أن الواقع الذي يرفع من معنويات العامل أو الموظف أثناء العمل يعتمد اعتماداً كبيراً على العلاقات الإنسانية مهما

(1) د. حلوة، محمود. مرجع سابق، ص 30-32

تغيرت ظروف العمل المادية، فرغبة العامل أو الموظف في العمل لا ترتبط دائماً بالمادة بل هي تخضع أساسياً لقوة حاجته إلى تكوين صداقات وعلاقات بينه وبين أقرانه في العمل.

ومن أهم العوامل التي تعمل على رفع الروح المعنوية للعامل أو الموظف، هي:

أولاً: توفر الكفاءة في إشراف الرئيس:

إن أسلوب الإشراف يكون له فاعلية في رفع الروح المعنوية للمرؤوس إذا كان بعيداً عن التخويف والتهديد الذي يعمل على توسيع الهوة بين الرئيس ومرؤوسيه.

والإشراف لا بد وأن يشتمل على إتاحة الفرصة للمرؤوس للمبادأة وتشجيعهم على تقديم ما يعن له من مقترحات في أعمال الإدارة ونظمها.

ثانياً: توفير الأمن للمرؤوسين:

إن الأمن من الحاجات النفسية الأساسية للفرد وعدم إشباعها يؤدي إلى إحباطه، ومن ثم انخفاض معنوياته.

لذا يجب توفير ضمانات للموظف، تتيح له الاستمرار في العمل، وإعطائه حقوقه، وعدم تدخل الأهواء الشخصية في أسس التقييم.

ثالثاً: الثقة في كفاءة المنظمة وأهدافها:

إن حسن سمعة المنظمة التي يعمل فيها الموظف، وكفاءتها الممتازة، وجودة الإدارة بها هي من الأمور التي يعتز بها هذا الموظف وتكون موضع فخر له، وإن هذا الاعتزاز أو الفخر يعمل على رفع روحه المعنوية.

رابعاً: قيام التوافق بين الفرد وزملائه:

ومن العوامل التي تزيد من ارتفاع روح الفرد المعنوية شعوره بأنه هو نفسه مقبول من جماعة الموظفين الذين معهم، وأنه قد نجح في تكوين علاقات إيجابية، وصداقات ودية بينه وبينهم⁽²⁾.