

تمكين المتمكين د.مرزوق الفهمي



تمكين المتمكين... الصقور لاتطلق في الفضاء وهي حبيسة الأفق

مفهوم التمكين الذي ظهر في نهاية الثمانينات، ولاقى شيوعاً و رواجاً في فترة التسعينات، وأصبح تداوله ظاهرة وثقافة باعتباره نقطة تحول في حياة المنظمات؛ لأنه يسهم في بناء عناصر بشرية مؤهلة في مختلف المجالات ..

والتمكين لغةً: تعني التقوية أو التعزيز، ووردت كلمة مَكَّن (مَكَّنَه) بمعنى جعله قادراً على فعل شيء معين.

أما التمكين اصطلاحاً، فقد وضع له عدّة تعريفات ونختار منها ما قاله (جرتني): أن التمكين هو أحد أهم مخرجات المشاركة في العمليات والقرارات والإجراءات بين العاملين؛ التي تعزز من دافعيتهم الجوهرية نحو هذه النشاطات، ويزيد التمكين من إدراكهم لأهمية العمل الذي يمارسونه بحيث يكون ذا معنى وتحدد، مع امتلاك القدرة والمسؤولية في بيئة العمل.

والاقتصر على ندوات التمكين ومؤتمراتها وجلساتها، لن تجدي نفعاً ولن تثمر إلا عن أخبار أو نشاطات توعوية، وغالباً ما تنتهي بتوصيات تكس على الرفوف في أحسن الأحوال ..

والمتمكن غير محتاج لورث وندوات وجلسات، فهو متزود بالعلم والمعرفة والمهارة ويملك خبرة في تأدية مهام عمله بكفاءة واقتدار واستقلالية، وثقة في القدرة على أداء المهام، والشعور بالقدرة على التأثير في العمل، وإدراك معنى العمل والمسؤولية.

والمتمكن يجيد اتخاذ القرارات، وحلّ المشكلات، والتفكير الإبداعي، والتصرف في المواقف، وتحمل المسؤولية، وتحقيق النتائج والمستهدفات .

وخلاصة القول أن تمكين المتمكين والعمل على دعمهم هو ما يصنع التغيير في حياة المنظمات، ويضع الأسس الصحيحة لعملية الاختيار والترشيح وتكوين بيئة عمل وثقافة لخلق قادة متمكنون يسعون لتحقيق أهداف المنظمة وتطورها وريادتها .

تقول الخبيرة بريجيت هياسينث: "القيادة العظيمة ليست في التحكم بالناس بل في تمكينهم".

وعدم تمكين المتمكين سيكون نتيجته تمكين غير المتمكين مما يخلق المشكلات التنظيمية ويورث الشللية وتقديم الولاء الشخصي والصداقة على الكفاءة؛ وتصبح الولاءات والأحزاب مقدمة على الكفاءات وتنتشر ثقافة الصراعات والانتقامات وتصبح الأمجاد والانتصارات الشخصية أهم من رعاية المصلحة العامة ومن تطويرها.

والعقول التي تخلق المشكلات والأزمات لايمكن أن تكون جزء من حلها.

د.مرزوق الفهمي

marzouqalfahmi@

٢٨ يناير 2024