

**ملخص عن كتاب
الإحباط الإداري
(الأسباب والعلاج)**

عرض وتحليل مكتبة مركز إعداد القادة للقطاع الحكومي

الناشر : المجموعة العربية للتدريب والنشر.

سنة النشر: الطبعة الثانية 2014.

يعد كتاب الإحباط الإدارى خطوة هامة فى بناء بعض جوانب النظام الاقتصادى المصرى ، حيث يحاول المؤلف من خلاله الوصول الى حل مشكلة الأجور ؛ ومن ثم القضاء على أثارها الخطيرة على الفرد والمجتمع ككل ، والتي تتمثل فى الشعور بالإحباط وما ينتج عنه من أثار مدمرة على الشعب الذى عانى من عدم وجود عدالة اجتماعية ، فى ظل فوضى الأجور ، وعدم الوصول إلى سياسة أجور عادلة تساوى بين الجميع فى تحقيق حد الكفاية ، وتفاوت لتحفيز المتميز والمجتهد ، فالمشكلة الرئيسية تتمثل فى إيجاد حل جذرى لمشكلة الأجور فى القطاع الحكومى المصرى يقضى على التفاوت فيما بينها ، مع تحقيق البعد التحفيزى للأجور ، خاصةً وأنه يأتى على رأس أهداف أى نظام سليم ، حيث يهدف الكتاب أيضا إلى رصد مشكلة الإحباط الإدارى وتقديم الحل من خلال القضاء على فوضى الأجور فى القطاع الحكومى ، والتي تمثل إشكالية كبيرة بمقترح ينظم الأجور ، ويحقق البعد التشجيعى لها ، لتنمية الإدارة وإصلاحها وإنقاذ الاقتصاد القومى وتنميته ؛ ومن ثم الوفاء بمتطلبات المجتمع .

وقد استخدم المؤلف إعداد هذا الكتاب ، منهج الاستدلال ؛ أو الاستنباط ، ويرجع ذلك إلى أنه يبدأ من قضايا مبدئية مسلم بها ، إلى قضايا أخرى تنتج عنها بالضرورة دون الالتجاء إلى التجربة ، ويتم هذا بواسطة القول أو الحساب ؛ أى الانطلاق من مبادئ ثابتة إلى نتائج تتضمنها . وبعبارة أخرى تفكيك القضية إلى أجزائها ، وهو ما يعرف بمبدأ تحرير المسألة أو المشكلة ، أى تحويلها إلى أجزاء تتم مناقشتها حتى نصل إلى حل لها . وقد حاول من خلال هذا الكتاب ، استنباط الأسس والأساليب المتعلقة بعلاج مشكلة الإحباط الإدارى ، من خلال مناقشة مشكلة الأجور ، وأسبابها ، وإبراز أخطارها على الفرد والمجتمع ، مع تقديم الحلول للمشكلة موضوع الكتاب ، ومحاولة إيجاد سياسة عادلة ومناسبة يمكن الأخذ بها وتطبيقها ، وفى سبيل ذلك تم تقسيم الكتاب إلى أربعة فصول كالتالى:

الفصل الأول : الإحباط الإدارى: نظرة عامة ؛ ويتناول مفاهيم الإحباط الإدارى وتعريفاته . أنواع الإحباط وأسبابه . دور غياب العدالة التنظيمية فى صناعة الإحباط . خصائص الإحباط ومظاهره . الآثار السلبية للإحباط على الحياة الوظيفية . أساليب القضاء على الإحباط الإدارى .

الفصل الثانى : قضية الأجور: ويتناول تعريف الأجر وأهميته . دور عدالة الأجور فى تحقيق العدالة الاجتماعية . أنواع الأجور وطرق دفعها . تعريف هياكل الأجور . اختلال نظام الأجور فى مصر .

ويعرض الفصل الثالث موضوع إشكالية ربط الأجر بالإنتاج والإنتاجية ؛ وذلك من خلال الحديث عن قضية ربط الأجر بالإنتاج . تعريف الإنتاج والإنتاجية . أهمية الإنتاج والإنتاجية . العلاقة بين الأجور والإنتاج والحوافز . تحقيق سياسة ربط الأجر بالإنتاج .

أما الفصل الرابع والأخير؛ فيقدم المؤلف من خلاله مقترحه لتحقيق سياسة أجور عادلة ، وقد تناول في هذا الفصل مشكلة الأجور . مقترح بسياسة أجور عادلة . متطلبات تنفيذ المقترح ؛ وهى : التقييم الدقيق للوظائف ، التقييم الفعلى للأداء ، الرقابة على الأجور ، الرقابة على الأسعار ، الأخذ بأسس إعداد هياكل الأجور والحوافز ، وإدارة المؤسسات الحكومية بروح القطاع الخاص .

وقد توصل المؤلف فى ختام هذا الكتاب إلى النتائج التالية:

1. أن علاج مشكلة الإحباط الإدارى يحتاج إلى تطبيق العدالة فى نظام الأجور ، وتحقيق العدالة التنظيمية .
2. أن حل مشكلة الأجور يحتاج إلى إعادة التنظيم والتوزيع الجيد ، بشرط أن تتوافر الجرة لذلك ، دون النظر إلى أية اعتبارات قد تعترض تنفيذ ذلك .
3. التوصل إلى حل مشكلة ربط الأجر بالإنتاج والإنتاجية ، من خلال التوصل إلى المعوقات التى تواجه مجهودات التطبيق ، ومحاولة حلها .
4. مقترح يقضى على فوضى الأجور ويحقق البعد التحفيزى لها ، مع عرض لمتطلبات وآليات تنفيذ هذا المقترح ، دون أن يكلف ميزانية الدولة أية أعباء ؛ حيث يقوم على إعادة توزيع الأجور بشكل سليم ودقيق .
5. خطوات على هامش المقترح تحقق الرضا الوظيفى ؛ ومن ثم تحقيق الإصلاح الإدارى .
6. تقديم نماذج فعالة لهياكل الأجور ، وتقييم الأداء ، والرقابة على الأجور ، وحل إشكالية ربط الأجر بالإنتاج ، وغير ذلك من الإجراءات الموجودة بالفعل ، ولكن لا تطبق بشكل فعال ، ليكتمل تطبيق سياسة الأجور العادلة ، وهذا هو الهدف من هذا الكتاب .