

نماذج عن القيادة فى النظريات الإدارية الحديثة

◀ الإدارة بالأهداف:

◀ هى عملية يتم من خلالها وضع أهداف عامة محددة وبشكل جماعى على مستوى المنظمة ككل وأهداف فرعية لكل وحدة ولكل فرد داخلها وترجمتها على شكل خطة كاملة.

◀ وهى تقوم على ثلاث أسس هى:

1-الاتفاق بين القائد والعاملين على أهداف محددة.

2-قيام القائد بمراجعة الانجازات مع العاملين وتوجيههم.

3-التقييم الدورى للانجازات.

◀ القيادة وفق الحالات (المواقف):

◀ وهنا يجب على القائد الاحاطة بالمواقف والحالات المختلفة وعليه التأقلم وتعديل أسلوب قيادته وفق المواقف والحالات ووفق إدراك العاملين ونضجهم وكفاءتهم، إن هذا الأسلوب يقوم على أنه لا يوجد أسلوب أمثل لكافة المواقف وذلك للتأثير على الأفراد.

◀ وهناك أربعة أساليب يمكن للقائد استخدامها هنا هى:

1-الأمر: بمعنى إصدار وإعطاء الأوامر لتنفيذها.

2-الإقناع: بمعنى إقناع العاملين بأوامر القائد.

3-المشاركة: بمعنى إشراكهم فى اتخاذ القرار.

4-التفويض: بمعنى إعطاء صلاحيات وسلطات للعاملين للقيام بمهامهم وكذلك حرية فى اتخاذ القرار.

◀ مستويات نضج وكفاءة العاملين:

1-متدنى: بمعنى أن مستوى النضج والرغبة والكفاءة لتحمل المسؤولية والقيام بالمهام وإدراك الواجبات متدنى.

2-منخفض إلى متوسط: وهنا يكون العاملين راغبين فى العمل والاجتهاد ولكن ليس لديهم الكفاءة والمهارة اللازمة.

3-متوسط إلى مرتفع: وهنا يكون مستوى الادراك والمهارة مرتفعين إلا أن العاملين ليس لهم رغبة فى تحمل المسؤولية أو أنهم لا يتقون بالقائد.

4-عالى: وهنا يكون العاملين على مستوى عالى من الفهم والمهارة والادراك والرغبة فى تحمل المسؤولية.

القيادة والتغيير والتطوير التنظيمى وجماعات العمل فى التنظيم

◀ إن التغييرات السريعة والمتلاحقة التى تحدث فى البيئة الداخلية والبيئة الخارجية تستدعى أن تقوم المنظمة من خلال قياداتها بتوفير أوضاعها لتتكيف مع هذه التغييرات.

◀ وهناك أربعة حقائق جوهرية تؤثر على وظائف المنظمة وتدعو للتغيير والتطوير هى:

1-التغيرات الحادثة فى بيئة المنظمة سواء كانت داخلية أو خارجية مما يلزم أن تتفاعل المنظمة معها وتكيف نفسها وفق هذه التغييرات.

2-التغيرات فى القياديين والمديرين:

◀ إن تغير القياديين من فترة لأخرى لأى سبب من الأسباب فإن القياديين الجدد يأتون ومعهم أساليب وأفكار جديدة مما يؤثر على العاملين ونظام العمل بالمنظمة.

3-التغيير بهدف رفع الكفاءة:

◀ وهذا يحدث عندما تتدنى كفاءة الأداء بالمنظمة فإن ذلك يتطلب إجراء تغييرات قد تكون جذرية فى المنظمة بهدف رفع كفاءة الأداء بالمنظمة.

4-التغيير بهدف القضاء على الركود ومقاومة التغيير:

◀ وهذا يحدث عند اتجاه العاملين نحو الجمود وعدم الرغبة فى التطوير والتغيير وعدم تفاعلهم مع التغيرات المفاجئة فى البيئة الخارجية والتي تحدث أو الممكن حدوثها فى المستقبل.

◀ مقاومة التغيير والتطوير:

◀ لا شك أن مقاومة التغيير من قبل العاملين أمر وارد وبخاصة إذا كان هذا التغيير كبير وبخاصة فى ظل عدم تفهم العاملين لأهداف هذا التغيير أو اعتياد العاملين بالمنظمة على عدم التغيير لفترات طويلة وهنا يكون دور القياديين والمديرين فى طمأنة العاملين ومعالجة هذه المقاومة بحكمة.

◀ أسباب مقاومة التغيير:

1-الشعور بعدم الأمان:

◀ ويعد هذا السبب من أهم وأقوى الأسباب فى مقاومة التغيير حيث يخشى العاملون على وظائفهم أو مكتسباتهم المادية أو المعنوية.

2-ضعف الاتصال:

◀ أى ضعف الاتصال بين الإدارة والعاملين وهذا يتسبب فى حدوث غموض لدى العاملين نحو أهداف التغيير ومن ثم الشعور بعدم الطمأنينة وحدث المقاومة.

3-التغيير السريع والمتواصل:

◀ عندما يكون التغيير كبيراً ومتواصل على فترات قصيرة فإن مقاومة العاملين تزداد وتصبح قوية.

4-المقاومة الجماعية للمجموعات الغير رسمية:

◀ وهى مجموعات من العاملين تجمعها مصالح وأهداف مشتركة قد يقاوم أفرادها التغيير لأنه يمس معتقداتهم أو أفكارهم أو رموزهم.

5-الاضطراب النفسى:

◀ ويحدث هذا للعاملين نتيجة تجارب تغيير غير ناجحة تؤدى لفقدانهم الثقة فى القيادة والإدارة.

6-الخوف من فقدان السلطة والصلاحيات:

◀ حيث قد يؤدى التطوير إلى تغير فى سلطات وصلاحيات بعض العاملين عن طريق تخفيضها مما

يؤدى إلى مقاومتهم للتغيير.