* القيادة االدارية المباشرة والغير مباشرةيمكن لتأثير القيادة في المنظمة أن يتخطى خط االتصال ألول, مثال بين مدير مؤسسة اقتصادية CEO ومديري ألقسام أو خط االتصال ألول يمثل القيادة المباشرة التي تشير الى التفاعل المباشر الذي يؤثر على ألتباع أو من خالل عقد اجتماعات حضورية أو اجتماعات افتراضية عبر االنترنت أو ارسال تقارير للموظفين أو ارسالرسائل قصيرة أو عبر البريد االلكتروني, أو المشاركة في أنشطة عمل أخرى كالتدريبات أو توجيه موظفين أو عمال جدد,أو حتى المشاركة في نشاطات رياضية أو تطوعية أو ترفيهية تقوم بها المنظمة كغرس ألشجار أو تنظيم تظاهرة رياضيةبالمقابل فان القيادة الغير مباشرة تشير الى التأثير على ألشخاص بدون أي تفاعل مباشر, مثل تأثير المدير العام على العمال يمكن أن يتجسد هذا التأثير عبر الطرق الرئيسية الموالية:ـ التتابع cascading عبر السلم الهرمي للمنظمة: يحدث عندما يتجاوز التأثير المباشر للمدير خط االتصال ألولحيث يتم تمرير تأثير القيادة تدريجيا الى أسفل التسلسل الهرمي, بداية بالمدراء المتوسطين managers middleمرورا باالداريين managers level-lower وصوال الى الموظفين في أدنى السلم الهرمي للمنظمة.هذا التأثير القيادي يمكن أن يشمل السلوكيات أو القناعات أو القيم المعمول بها داخل المنظمة.روح التضامن ودعم ومساعدة االخرين من المدير العام الى أدنى مستويات السلم الهرمي في المنظمة.ـ البرامج الرسمية وأنظمة االدارة والهياكل التنظيمية: تعتمد المنظمات عادة على برامج أو أنظمة ادارية تهدف الىالتأثير على السلوكيات أو المهارات أو أداء الموظفين على جميع مستويات السلم الهرمي. مثال ذلك برامج التوظيفكما أن الهياكل التنظيمية forms structural يمكن أن تزيد من القدرة على التحكم والتنسيق والنجاعة واالبتكار.تشمل هاته الهياكل التنظيمية القواعد واالجراءات الرسمية داخل المنظمة وكذلك الوحدات أو ألقسام المتخصصةأو الوحدات االنتاجية الالمركزية أو الوحدات االنتاجية الموحدة أو فرق العمل الذاتية االدارة.ـ ثقافة المنظمة culture organizational: طريقة التأثير القيادية غير المباشرة هذه تقتضي التأثير في ثقافةالمنظمة والتي تمثل القناعات والقيم المشتركة بين ألعضاء. بغض النظر عما اذا كان المدير يسعى الى تعزيز ثقافةالمنظمة الحالية أو الى تغييرها, فان تحقيق أحد الهدفين يتم بطريقة غير مباشرة سواءا من خالل تمرير رؤيته هرميأو من خالل تغيير الهيكل التنظيمي وبرامج االدارة وأنظمة المكافآت بما يتوافق مع رؤيته المستقبلية.مدير مؤسسة باستعمال برنامج ادارة يتيح توظيف واختيار وترقية فقط ألشخاص الذين يشاركون رؤيته.* الفرق بين القيادة وإلدارة كما يمكن للمدير أن ال يكون قائدا. ولكن يوجد اتفاق بين الباحثين والى حدكبير على أنه يوجد تشابك وارتباط وثيق بين المصطلحين في أرض الواقع, وعلى أن نجاح المدير في المنظمات المعاصرةيتطلب على ألقل نسبة ال بأس بها من القيادة. وعلى هذا ألساس فاستعمال مصطلحي قائد أو مدير يؤديان عادة الى نفس أي تلك العملية التي يقوم بها أشخاص يتقلدون مناصب رسمية أو غير رسمية ويتوقع منهم القيامبدور قيادي للتأثير في منظماتهم. لكن يبقى االختالف الجوهري في كون االدارة وسيلة لتوفير النظام وتقليل الفوضى فيالمنظمات وجعلها تعمل بشكل أكثر فعالية وكفاءة من خالل وظائف االدارة ألربعة وهي التخطيط والتنظيم والتوظيف في حين أن القيادة تتعلق بالتغيير البنا ء بما يجعل المنظمات أكثر تكيفا على المدى الطويل.وبالرغم من هذا االختالف الجوهري اال أن توفر كال من القيادة واالدارة يعتبر ضروريا الزدهار المنظمة.منظمة على ادارة قوية مع غياب تام للقيادة, فان النتيجة ستكون خانقة لألداء ومشجعة للبيروقراطية المعرقلة لتطور هاته بالمقابل فاذا كان للمنظمة قيادة قوية مع غياب االدارة, فان النتيجة ستكون تحقيق تغيير بهدف التغيير في حد ذاته,أي تحقيق تغيير خاوي من أي معنى حقيقي. وعلى هذا ألساس فان نجاح المنظمات يقتضي تغذية مستمرة من االدارة الكفؤة الجدول 1 يلخص أهم وظائف االدارة والقيادة.

lakhasly.com © تم تلخيص النص بواسطة موقع لخصلي