

القيادة الادارية المباشرة وغير مباشرة يمكن لتأثير القيادة في المنظمة أن يتخطى خط التصال الأول، مثال بين مدير مؤسسة \* ومديري الأقسام أو خط التصال الأول يمثل القيادة المباشرة التي تشير إلى التفاعل المباشر الذي يؤثر على CEO اقتصادية الأتباع أو من خلال عقد اجتماعات حضورية أو اجتماعات افتراضية عبر الانترنت أو إرسال تقارير للموظفين أو إرسال رسائل قصيرة أو عبر البريد الإلكتروني، 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 الأشجار أو تنظيم تظاهرة رياضية بالمقابل فإن القيادة الغير مباشرة تشير إلى التأثير على الأشخاص بدون أي تفاعل مباشر، مثل تأثير المدير العام على العمال يمكن أن يتجسد عبر السلم الهرمي للمنظمة: يحدث عندما يتجاوز التأثير المباشر cascading هذا التأثير عبر الطرق الرئيسية الموالية: - التتابع managers للمدير خط التصال الأول حيث يتم تمرير تأثير القيادة تدريجيا إلى أسفل التسلسل الهرمي، بداية بالمدراء المتوسطين وصولاً إلى الموظفين في أدنى السلم الهرمي للمنظمة. هذا التأثير القيادي middle managers level-lower يمكن أن يشمل السلوكيات أو القناعات أو القيم المعمول بها داخل المنظمة. روح التضامن ودعم ومساعدة الآخرين من المدير العام إلى أدنى مستويات السلم الهرمي في المنظمة. البرامج الرسمية وأنظمة الدارة والهيكل التنظيمية: تعتمد المنظمات عادة على برامج أو أنظمة إدارية تهدف إلى تغيير السلوكيات أو المهارات أو أداء الموظفين على جميع مستويات السلم الهرمي. يمكن أن تزيد من القدرة على التحكم والتنسيق والنجاعة forms structural مثل ذلك برامج التوظيف كما أن الهيكل التنظيمية والبتكار. تشمل هذه الهيكل التنظيمية القواعد والإجراءات الرسمية داخل المنظمة وكذلك الوحدات أو الأقسام المتخصصة أو الوحدات الناجية المركزية أو الوحدات الناجية الموحدة أو فرق العمل الذاتية الدارة. ثقافة المنظمة culture طريقة التأثير القيادية غير المباشرة هذه تقتضي التأثير في ثقافة المنظمة والتي تمثل القناعات والقيم المشتركة organizational: بين الأعضاء. بغض النظر عما إذا كان المدير يسعى إلى تعزيز ثقافة المنظمة الحالية أو إلى تغييرها، فإن تحقيق أحد الهدفين يتم بطريقة غير مباشرة سواءً من خلال تغيير الهيكل التنظيمي وبرامج الدارة وأنظمة المكافآت بما يتوافق مع رؤيته المستقبلية. مدير مؤسسة باستعمال برنامج إدارة يتيح توظيف اختيار وترقية فقط الأشخاص الذين يشاركون رؤيته.\* الفرق بين القيادة والإدارة كما يمكن للمدير أن يكون قائداً. ولكن يوجد اتفاق بين الباحثين وإلى حد كبير على أنه يوجد تشابك وارتباط وثيق بين المصطلحين في أرض الواقع، وعلى أن نجاح المدير في المنظمات المعاصرة يتطلب على أقل نسبة إل يأس بها من القيادة. وعلى هذا الأساس فاستعمال مصطلح قائد أو مدير يؤديان عادة إلى نفس أي تلك العملية التي يقوم بها أشخاص يتقلدون مناصب رسمية أو غير رسمية ويتوقع منهم القيام بدور قيادي للتأثير في منظماتهم. لكن يبقى الخلاف الجوهرى في كون الدارة وسيلة لتوفير النظام وتقليل الفوضى في المنظمات وجعلها تعمل بشكل أكثر فعالية وكفاءة من خلال وظائف الدارة الأربع وهي التخطيط والتنظيم والتوظيف في حين أن القيادة تتعلق بالتغيير البناء بما يجعل المنظمات أكثر تكيفاً على المدى الطويل. وبالرغم من هذا الخلاف الجوهرى إلا أن توفر كمال من القيادة والإدارة يعتبر ضرورياً الزدهار المنظمة. منظمة على إدارة قوية مع غياب تام للقيادة، فإن النتيجة ستكون خانقة لأنباء ومشجعة للبيروقراطية المعرقلة لتطوراته بالمقابل فإنها كان للمنظمة قيادة قوية مع غياب الدارة، فإن النتيجة ستكون تحقيق تغيير بهدف التغيير في حد ذاته، أي تحقيق تغيير خاوي من أي معنى حقيقي. وعلى هذا الأساس فإن نجاح المنظمات يقتضي تغذية مستمرة من الدارة الكفؤة الجدول 1 يلخص أهم وظائف الدارة والقيادة.