

القيادة الدارية المباشرة والغير مباشرة يمكن لتأثير القيادة في المنظمة أن يتخطى خط الاتصال الأول، مثال بين مدير مؤسسة * ومديري الأقسام أو خط الاتصال الأول يمثل القيادة المباشرة التي تشير الى التفاعل المباشر الذي يؤثر على CEO اقتصادية الألتباع أو من خلال عقد اجتماعات حضورية أو اجتماعات افتراضية عبر الانترنت أو ارسال تقارير للموظفين أو ارسال 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 فان القيادة الغير مباشرة تشير الى 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 الاتصال الأول حيث يتم تمرير تأثير القيادة تدريجيا الى أسفل التسلسل الهرمي، بداية بالمدرء المتوسطين وصول الى الموظفين في أدنى السلم الهرمي للمنظمة. هذا التأثير القيادي managers level-lower مروراً بالداريين middle يمكن أن يشمل السلوكيات أو القناعات أو القيم المعمول بها داخل المنظمة. روح التضامن ودعم ومساعدة الآخرين من المدير العام الى أدنى مستويات السلم الهرمي في المنظمة. البرامج الرسمية وأنظمة الدارة والهياكل التنظيمية: تعتمد المنظمات عادة على برامج أو أنظمة ادارية تهدف الى التأثير على السلوكيات أو المهارات أو أداء الموظفين على جميع مستويات السلم الهرمي. يمكن أن تزيد من القدرة على التحكم والتنسيق والنجاحة forms structural مثال ذلك برامج التوظيف كما أن الهياكل التنظيمية والابتكار. تشمل هاته الهياكل التنظيمية القواعد والجراءات الرسمية داخل المنظمة وكذلك الوحدات أو الأقسام المتخصصة أو culture الوحدات الناجية اللامركزية أو الوحدات الناجية الموحدة أو فرق العمل الذاتية الدارة. ثقافة المنظمة طريقة التأثير القيادية غير المباشرة هذه تقتضي التأثير في ثقافة المنظمة والتي تمثل القناعات والقيم المشتركة: organizational بين الأعضاء. بغض النظر عما اذا كان المدير يسعى الى تعزيز ثقافة المنظمة الحالية أو الى تغييرها، فان تحقيق أحد الهدفين يتم بطريقة غير مباشرة سواء من خلال تمرير رؤيته هرمياً أو من خلال تغيير الهيكل التنظيمي وبرامج الدارة وأنظمة المكافآت بما يتوافق مع رؤيته المستقبلية. مدير مؤسسة باستعمال برنامج ادارة يتيح توظيف واختيار وترقية فقط الأشخاص الذين يشاركون رؤيته.* الفرق بين القيادة والإدارة كما يمكن للمدير أن ال يكون قائداً. ولكن يوجد اتفاق بين الباحثين والى حد كبير على أنه يوجد تشابك وارتباط وثيق بين المصطلحين في أرض الواقع، وعلى أن نجاح المدير في المنظمات المعاصرة يتطلب على الأقل نسبة ال بأس بها من القيادة. وعلى هذا الأساس فاستعمال مصطلحي قائد أو مدير يؤيدان عادة الى نفس أي تلك العملية التي يقوم بها أشخاص يتقلدون مناصب رسمية أو غير رسمية ويتوقع منهم القيام بدور قيادي للتأثير في منظماتهم. لكن يبقى الاختالف الجوهرى في كون الدارة وسيلة لتوفير النظام وتقليل الفوضى في المنظمات وجعلها تعمل بشكل أكثر فعالية وكفاءة من خلال وظائف الدارة الأربعة وهي التخطيط والتنظيم والتوظيف في حين أن القيادة تتعلق بالتغيير البناء بما يجعل المنظمات أكثر تكيفا على المدى الطويل. وبالرغم من هذا الاختالف الجوهرى ال أن توفر كال من القيادة والدارة يعتبر ضروريا للزدهار المنظمة. منظمة على ادارة قوية مع غياب تام للقيادة، فان النتيجة ستكون خانقة للأداء ومشجعة للبيروقراطية المعرقلة لتطور هاته بالمقابل فاذا كان للمنظمة قيادة قوية مع غياب الدارة، فان النتيجة ستكون تحقيق تغيير بهدف التغيير في حد ذاته، أي تحقيق تغيير خاوي من أي معنى حقيقي. وعلى هذا الأساس فان نجاح المنظمات يقتضي تغذية مستمرة من الدارة الكفؤة الجدول 1 يلخص أهم وظائف الدارة والقيادة.