النظرية الموقفية : A

إشكالية : إلى أي مدى ساهمت النظرية الموقفية في تطوير التنظيم الإداري ؟

1 - تعريف : النظرية التي تؤكد على دراسة وتحليل الظروف المختلفة التي تحيط بها المنظمة والمتعلقة بالأفراد والوقت والإمكانيات وكافة المتغيرات ذات العلاقة المباشرة بتحرك التنظيم .

2 - النشأة : ترجع بداية النظرية بالعالم فريدريك فيدلر ظهرت أول مرة تحت مسمى دراسة فعالية القيادة سنة 1963 على شكل مبادئ نظرية بحتة بعدها تم توظيفها على شكل نظرية ومبادئ وخصائص وأسست سنة 1976 .

3 - خصائص : - سرعة التكيف والاستجابة .
- تباين الأعضاء في الأداء حسب المهمات .
- المساعدة في بناء علاقات سريعة في العمل .
(المرونة + عدم الديمومة) .

4 - أسس النظرية الموقفية :
- التأقلم مع المعطيات والمتغيرات .
- يوجد طريقة أمثل للعمل وإنما الأمر راجع لبيئة العمل .
- القائد والمدير الناجح قادر على تحديد العناصر المؤثرة في العمل وإنتقاء الأسلوب المناسب في الوضعية .

- بن أحمد حفيظة .
- بلوطي إنصاف

نظريات (النظرية الموقفية)

① - نظرية فريد فيدلر :

ترتيب القيادة بالسمات الشخصية للفرد وفقا و إنما راعى العوامل والمتغيرات التي تحدد سمة ومكانة الشخص .

1 - العلاقة بين القائد ومرؤوسيه .
2 - البناء التنظيمي للعمل وبيئته .
3 - سلطة القائد التي يُضفيها المنصب .

② - نظرية المسار (الهدف) :

رواد هذا (michel, house)

جوهرها أن دور المدير يكمن في مساعدة المرؤوسين :
سابقا : 1 - توضيح مسار العمل (الأهداف الشخصية / الأهداف التنظيمية)
2 - توضيح مدى احتياج العوامل التنظيمية لأداء الأفراد .
أساليب المتبعة في هذه النظرية : (أسلوب الموجه، المساعد، المشارك، الإنجاز) .

③ - نظرية هيرسي :

رواد هذا (إنتش + هيرسي)

جوهرها تفعيل واستعداد المرؤوسين لتغيير الموقفي) .

أساليب المتبعة : (الإخبار، الإقناع، المشاركة، التفويض) .

④ - نظرية مشاركة القيادة :

رواد هذا (Yago + Vroom)

جوهرها (حث القائد إتباع مجموعة قواعد محددة في تقرير نوع المشاركة التي يستخدمها الأفراد التابعين له) .

1 - اتخاذ القرار بشكل فردي مع طلب المعلومات والقرار مفوض
2 - جمع المعلومات بشكل فردي من المجموعة واتخاذ القرار مفوض
3 - اتخاذ القرار بعد مناقشة مع المجموعة .

Scanned with CamScanner

B

I. النظرية الموقفية والمتغيرات التي تخدم التنظيم الإداري :

1. النظرية الموقفية في إدارة الوقت :

* مبادئ إدارة الوقت في هذه النظرية :

- العمل بذكاء وليس بجهد .
- الشغل والتشغل ليس الهم طول المدة .
- التركيز الكفاءة والفاعلية في مجال إدارة الوقت .

2. النظرية الموقفية في إدارة الأزمات :

* التفاعل الفوري مع الأحداث لوقف تصاعدها .

1. التعرف على الأزمة وخصائصها أهميتها وهي نقطة تحول غير عادية في حياة المنظمة .

2. كيفية نجاح إدارة الأزمة :

- وجود نظام معلومات متقدم يحتوي على كافة البيانات الداخلية للمنظمة .
- توفير آلية التحسس المبكر لتفادي أو استعداد لمواجهة الأزمة .
- توقيع التقليصات والقرارات وعدم تهاون معها .

3. النظرية الموقفية في إدارة النزاع :

- ينتج من وجود اختلافات في الرأي تؤدي إلى الصراع الإداري الذي يحمل إيجابيات :

1. ← ابراز الطاقات الإبداعية لصالح المنظمة .
2. ← عكس الأول قد يكون تهديد للصالح بيت الفرقاء .

- كيفية إدارة هذه النزاعات :

1. مواجهتها وتحليله كأحسن نظرية .
2. عدم اعتبار النزاعات كأمر بعدام
3. اختيار أسلوب حسب الظرف والأشخاص :
   - الفصل بين الأطراف المتخاصمة .
   - التفاعل المحدود .
   - التسوية .

II. مزايا النظرية الموقفية :

- يمنح الإداري الموقفية تحكم في أي بيئة العمل تتميز بشكل كبير في نتائج العمل .
- تقبل بوجود اختلافات ظروف متباينة .
- تركز على المواقف والظروف العمل وما لها تأثير كبير على القرار الذي يتخذه القائد .
- تحاول تفسير العلاقات البيئية سواء بين الأفراد والمنظمة أو المنظمة كشكل وبيئة .

III. عيوب النظرية الموقفية :

- التركيز على استقلالية كل عنصر في عملية التنظيم .
- تجاهلة قضايا الجوهرية تتمثل في نتائج القرارات المطلوبة وأثرها على العمل
- التركيز على استقلالية الهياكل والمتغيرات البيئية ويكون هذا الأمر بشكل سريع بينما تتسم الهياكل ببطء شديد في الاستجابة .

Done

If you have questions, we explain. :)

Scanned with CamScanner