

الفصل الثاني: الأساليب القيادية الإدارية

لقد كان انتشار الدعوة إلى الديمقراطية - السياسية في الأصل - مؤثراً على كل مجالات الحياة، وكان أحد التعميمات لهذه الدعوة هو انتشار الدعوة إلى الديمقراطية الإدارية حتى أصبحت غاية في حد ذاتها يتغنى بها الكتاب ويفاخر بها الممارسون. ولئن كانت تلك الديمقراطية قابلة للسيادة في الحقول الإدارية العامة والخاصة الأخرى فإن هذه الديمقراطية لا يمكن أن تكون النمط الوحيد للقيادة الإدارية على أرض واقع العمل، بل ولا يمكن أن تكون النمط السائد (بمعنى الأولوية في التطبيق)، وهذا لا يمنع بالمقابل أن تكون قابلة للتطبيق في حالات معينة، وذلك عندما تتوفر شروط وحالات معينة.

لقد طورت عدة نظريات في القيادة، ركزت على ترجمة بعض التوجهات السياسية المعاصرة ومحاولة سحبها على العمل الإداري في مجالات مختلفة من بينها الإدارة الأمنية والإدارة العسكرية، وغيرها، خاصة تكريس الديمقراطية في العمل، والمناداة بالديموقراطية الإدارية على إطلاقها، إلا أن حقيقة العمل الأمني لا تتناسب مع الوقوع تحت أسر الديمقراطية، وذلك لما يلي:

1. أن الالتزام بالديموقراطية في الإدارة في مجال العمل الأمني تمثل جموداً يتعارض مع طبيعة بعض مجالات العمل العمل واحتياجاته - خاصة في المواقف والأوضاع الخطرة والحساسة - حيث أن المشاركة في الإدارة واتخاذ القرار في المواقف بالغة الخطورة تمثل خطورة على سرية، ومطلباً يحقق البطاء في التصرف نتيجة مناقشة القرارات وبدائلها في الوقت الذي يتطلب السرعة البالغة وفورية التصرف.
2. أن الالتزام بأي نمط إداري التزاماً مطلقاً في مجال العمل يعني تمكين الخصم الذكي (المنافس بالنسبة للعمل الخاص والخصم في مجالات العمل الأمني والعسكري مثلاً) من التنبؤ بالتصرف القادم للمؤسسة الذي يمكن الخصم الذكي من إعداد السيناريوهات السهلة التي تضمن له نجاح عملياته المناوئة، وهو ما لا يمكن أن تقبل به المؤسسة، ولذا يكون على المؤسسة أن تتصف بعدم تمكين الغير من التنبؤ بتصرفاتها، وهو الذي يعني الانتقال من نمط إداري - في أي مجال من مجالات أعمال المؤسسة - إلى آخر بمرونة وبانفتاح كامل.
3. أن تفاوت طبائع المرؤوسين وولاءاتهم لا يتناسب مع المطالبة بنمط واحد فقط ثابت جامد للتعامل مع جميع هذه الفئات.
4. أن تفاوت الأعمال بين أعمال حساسة، وأعمال عادية، وأعمال روتينية ضئيلة الأهمية، وبين أعمال عاجلة جداً، وأعمال عاجلة نسبياً وأعمال قابلة للتأخير، وبين أعمال سرية، وأعمال مكشوفة، وبين أعمال عالية

التقنية والمهارة، وأعمال متوسطة التقنية والمهارة، وأعمال منخفضة التقنية والمهارة – كل هذا التنوع يفرض نمطاً قيادياً ملائماً لكل ظرف، ولكل موقف، ولكل مرؤوس، ولكل مجال، ولكل حالة، وفي هذه الحال لا يمكن توحيد نمط القيادة أو التركيز على الديمقراطية وتقديسها واعتبارها النمط الأمثل للتصرفات والقرارات والممارسات القيادية.

ولا ننسى من حيث المبدأ أن القيادة تعني التأثير – ولو انطلاقاً من مدلولها اللغوي – والتأثير لا يتناسب مع السلبية التي تحملها الصيغ المتطرفة من الديمقراطية. من هذه المنطلقات العملية يمكن القول بأن هنالك في الحقيقة صيغ وحالات هي التي تملئ وتقرر النمط القيادي المناسب لحل حالة من الأحوال، وهو ما نريد إيضاحه فيما يلي:

أولاً: الأسلوب القيادي التشاوري/ التشاركي

ثانياً: الأسلوب القيادي الاستشاري

ثالثاً: الأسلوب القيادي المتراخي

وستعرض لكل منهم بالتفصيل لاحقاً

جميع الحقوق محفوظة © الأكااديمية العربية البريطانية للتعليم العالي