

القيادة الإدارية
The Leadership Administration
النماذج الإدارية لحفز الموظفين

الدراسة	النموذج التقليدي	نموذج العلاقات الإنسانية	نموذج تنمية الموارد البشرية
١ - الفرضيات	<p>أ- معظم الناس بطبيعتهم يكرهون العمل.</p> <p>ب- بالنسبة لمعظم الناس العمل أقل أهمية من الأجر الذي يحصلون عليه لقاء العمل</p> <p>ج- قليلون جداً هم الذين يستطيعون القيام بالعمل الذي يتطلب الإبداع أو التوجيه الذاتي أو الرقابة الذاتية.</p>	<p>أ- الأفراد يريدون أن يشعروا أنهم نافعون ومهمون.</p> <p>ب- الناس يرغبون في الانتماء ويتقديرهم كأفراد.</p> <p>ج- هذه الحاجات أهم من الأجر في حفز الأفراد على العمل.</p>	<p>أ- الناس لا يكرهون العمل بطبيعتهم. وهم يودون أن يساهموا لتحقيق الأهداف المجدية التي يكونون قد ساهموا في وضعها.</p> <p>ب- معظم الناس يستطيعون أن يمارسوا التوجيه الذاتي الخلاق والمسؤول أكثر بكثير مما تتطلب وظائفهم الحالية.</p>
٢ - السياسات	<p>أ- مهمة الإداري الأساسية هي الأشراف الدقيق والرقابة المتواصلة على مرؤوسيه.</p> <p>ب- على الإداري أن يقسم المهمات إلى عمليات بسيطة تكرارية يسهل تعليمها.</p> <p>ج- عليه أن يقر بالتفصيل الطرق والأساليب والقواعد الواجب اتباعها وأن ينفذها بحزم ولكن بعدالة.</p>	<p>أ- مهمة الإداري الأساسية هي أن يجعل كل عامل يشعر أنه نافع وهام.</p> <p>ب- يجب على الإداري أن يبقي مرؤوسيه مطلعين على ما يجري وأن يصغي إلى اعتراضاتهم على مخططاته.</p> <p>ج- يجب على الإداري أن يعطي الفرصة لمرؤوسيه ليمارسوا بعض التوجيه الذاتي والرقابة الذاتية في الأعمال الروتينية.</p>	<p>أ- مهمة الإداري الأساسية هي الإفادة التامة من الموارد البشرية الموجودة لديه.</p> <p>ب- عليه أن يوجد الجو الذي يستطيع فيه جميع الأعضاء أن يساهموا بأقصى قدراتهم و إمكاناتهم.</p> <p>ج- عليه أن يشجع مرؤوسيه على المساهمة الكاملة في الأمور الهامة ويواصل بدون انقطاع محاولة توسيع نطاق التوجيه الذاتي والرقابة الذاتية.</p>
٣ - الترقيات أو التوقعات	<p>أ- الناس قادرون على قبول مبدأ العمل إذا كان الأجر جيداً والرئيس عادلاً.</p> <p>ب- إذا كانت المهمات سهلة والرقابة دقيقة فإن الناس يصلون إلى معايير الإنتاج المطلوبة.</p>	<p>أ- مشاركة المرؤوسين في المعلومات و مساهمتهم في القرارات الروتينية تشبع حاجاتهم للانتماء و للشعور بالأهمية.</p> <p>ب- إشباع هذه الحاجات يرفع المعنويات ويخفف مقاومة المرؤوسين للسلطة الرسمية ويصبح (تعاونهم) مع الإدارة تلقائياً.</p>	<p>أ- توسيع نطاق تأثير المرؤوسين ونطاق التوجيه الذاتي والرقابة الذاتية يؤدي إلى تحسينات مباشرة في كفاءات العمليات.</p> <p>ب- رضا الموظفين عن عملهم يمكن أن يتحسن كنتيجة جانبية لاستعمالهم الكامل لإمكاناتهم.</p>