

عنوان المداخلة: نظام القدوة كحل لقيادة إدارية ناجحة لعملية التغيير الثقافي داخل المنظمة

من إعداد: د. رحمانى موسى

وأ.ألفة مزيو

أستاذ محاضر بجامعة محمد خيضر ببسكرة-الجزائر - أستاذة مساعدة مكلفة بالدروس بالمركز الجامعي بالوادي-الجزائر -

المخلص:

في خضم التحولات التي يعرفها محيط المنظمة بأنواعها واختلاف تخصصاتها و مهامها، فإنها تواجه مجموعة من التحديات التي قد تحمل طابع المخاطرة بالشكل الذي يهدّد وجودها واستمراريتها، و الذي سببه ضعف قدرتها على تكيف جوانب إدارتها مع ما استجد وما سيستجد في محيطها بأبعاده المختلفة ، وبالأخص مع الأطراف المتعاملة معها بشكل مباشر، مما يلزمها إعادة النظر في الأساليب المتبعة لتسييرها وإدارتها، والتي هي بالضرورة ترجمة واقعية لثقافتها التي تؤمن بها . وعليه لابدّ من تغيير ثقافي يضمن لها مواجهة وحتى سبق المخاطر الممكن التعرض لها أثناء أدائها لمهمتها

تهدف عملية التغيير الثقافي إلى توفير عقليات تؤمن بقيم معينة مستهدفة والتي تترجم إلى سلوكيات داخل المنظمة وفي علاقتها مع محيطها الخارجي، والتي تؤهلها للتكيف والتحسين المستمر لأنشطتها. وبالنظر للحساسية التي تشوب موضوع التغيير في حدّ ذاته -القيم والاتجاهات بالدرجة الأولى- فهذا يجعل إدارة وبالأخص قيادة المراحل الأولى الممهّدة عامل نجاح ذو أهمية بالغة وحاسمة مما يبرز ضرورة الإعداد المسبق لنموذج قيادي إداري ملائم يتبنى أسلوب " القدوة " الذي أثبت قوّته تاريخيا في إحداث التغيير الثقافي المستهدف على مستوى القيم والسلوك الإنساني، شريطة أن يؤخذ بعين الاعتبار المتغيرات التالية في تصميمه: الثقافة السائدة (قيم حالية)، الثقافة المستهدفة (قيم مستهدفة)، طبيعة وخصائص المورد البشري، بيئة العمل بمركباتها: البنية، العمليات، الممارسات، بالإضافة إلى توفير عامل الثقة .

Abstact:

In order to delivery an add value in confirmity with the exigencies of competent and efficient dealing with modern government organization environment; organizations must engage a Cultural Change within wich develop new values and behaviours wich guide the employee in the proper method of accomplishing the tasks , and help the members of organization to develop the spirit of innovation and creative skills.

The process of Cultural Change will confront difficulties because of its critical subject: values, attitudes,....,of members of organization, but it will be achieved sucessfully when organization s comes to develop an ultimate plan of leadership administration based upon the idea of provide a model of target values and behaviours by creating a **profil leader manager**, in condition to take in concederation many variables, the very important of them are: actual culture, target or disired culture, nature of Humain Rosource, structure, process, practices,confidence.