

Ηγεσία και

Διοίκηση



Βασικά Πρότυπα Ηγετικής Συμπεριφοράς

Βασικά Πρότυπα Ηγετικής

Συμπεριφοράς

- Στην προέκταση της θεωρητικής συζήτησης για την ηγεσία και την ηγετική συμπεριφορά, η επιστημονική κοινότητα διαμόρφωσε έναν κοινό τόπο για ορισμένα βασικά πρότυπα και χαρακτηριστικά τα οποία διέπουν το φαινόμενο της ηγεσίας.
- Σε γενικές γραμμές, μετά από συστηματική έρευνα που έγινε σχετικά με τον τρόπο συμπεριφοράς του ηγέτη προς την ομάδα, (Lewin, 1951) προσδιορίστηκαν τρία βασικά πρότυπα ηγεσίας με κριτήριο τον τρόπο λήψης των αποφάσεων από τον ηγέτη :
 - α) το αυταρχικό,
 - β) το δημοκρατικό και
 - γ) το εξουσιοδοτικό.

- Στο **αυταρχικό πρότυπο** ο ηγέτης αποφασίζει μόνος τους χωρίς να συζητά με τους συνεργάτες του τις αποφάσεις τις οποίες πρόκειται να υλοποιήσει.
- Στις περιπτώσεις αυτές, ο ηγέτης παίρνει ουσιαστικά τις **ευθύνες πάνω του**, ενώ **επιβάλλει τη στρατηγική του** χωρίς να ενδιαφέρεται για το αν οι συνεργάτες του συμφωνούν ή όχι.
- Το μοντέλο αυτό ενδεχομένως να κρίνεται αποτελεσματικό σε περιπτώσεις όπου ο **ηγέτης δεν διαθέτει χρόνο** για να εξηγήσει ή σε περιπτώσεις που οι εργαζόμενοι **δεν διαθέτουν την απαιτούμενη ωριμότητα** με συνέπεια να είναι αναγκασμένος να ακολουθήσει μια πιο «σκληρή» και «προσωποκεντρική» τακτική.
- Είναι σαφές βέβαια ότι το μοντέλο αυτό λειτουργεί μόνο στις περιπτώσεις εκείνες όπου ο ηγέτης είναι **παρών και όχι όταν απουσιάζει**, αφού οι συνεργάτες ακολουθούν τις αποφάσεις του μόνο από φόβο ή καταναγκασμό.



- Αντίθετα, **το δημοκρατικό πρότυπο ηγεσίας** βασίζεται στη **κοινή συνεισφορά όλων** με τρόπο που η άποψή τους λαμβάνεται υπόψη μέσω μιας κοινής διαδικασίας λήψης αποφάσεων.
- Το μοντέλο αυτό προσφέρει υψηλή αποτελεσματικότητα στις περιπτώσεις εκείνες όπου **τα άτομα διαθέτουν ωριμότητα**, υψηλό επίπεδο **μόρφωσης** και γενικότερα αναπτυγμένο επίπεδο νοημοσύνης, ώστε να μπορούν να διαχειριστούν τη συμμετοχή τους σε μια ομάδα η οποία συναποφασίζει και είναι διατεθειμένη να λάβει την ευθύνη των αποφάσεών της.
- Στο μοντέλο αυτό ο ηγέτης αναλαμβάνει να συντονίσει και να καθοδηγήσει την κοινή προσπάθεια με στόχο τη σύνθεση δυνάμεων και την κοινή προοπτική σε ένα κοινό όραμα το οποίο ακολουθούν όλοι πρόθυμα και ηθελημένα.



- Το **εξουσιοδοτικό πρότυπο** είναι ακόμα ένα μοντέλο ηγεσίας στο οποίο ο ρόλος του ηγέτη **είναι σχετικά περιορισμένος**, αφού δίνει **αρμοδιότητες στους συνεργάτες** του με στόχο την αυτενέργεια της ομάδας και την ανάπτυξη της δυναμικής της.
- Ένα εξίσου σημαντικό κριτήριο περιγραφής και διαφοροποίησης των προτύπων ηγεσίας είναι το κριτήριο του **συνολικού προσανατολισμού** της ηγετικής συμπεριφοράς σύμφωνα με το οποίο υπάρχουν δύο βασικές κατευθύνσεις :
- Η πρώτη έχει έναν περισσότερο **ανθρωποκεντρικό προσανατολισμό**, όπου ο ηγέτης θεωρεί τον άνθρωπο το βασικό
- συντελεστή της παραγωγικής διαδικασίας. Αυτό σημαίνει πως τον ενδιαφέρει η **ηθική ικανοποίησή του, η ανάπτυξη σχέσεων εμπιστοσύνης και φιλίας**, η αποδοχή των αδυναμιών και των ιδιαιτεροτήτων του, καθώς και η ανάδειξη των δημιουργικών του
- δυνατοτήτων.
- Αντίθετα, η δεύτερη κατεύθυνση δίνει έμφαση **στην τυπική άσκηση των καθηκόντων** μέσα στο χώρο εργασίας, ενώ ο ηγέτης δίνει περισσότερο **ενδιαφέρον για διαχειριστικά ζητήματα** τα οποία αφορούν στην υλοποίηση του έργου πέρα και **πάνω από τις ανάγκες των εργαζόμενων** που συμμετέχουν στην υλοποίηση του έργου αυτού.

- Αναφορικά τώρα προς το ποιο μοντέλο ηγεσίας είναι περισσότερο αποτελεσματικό θα μπορούσαμε να πούμε ότι δεν υπάρχει μια σαφής και απόλυτα σωστή απάντηση.
- Αυτό σημαίνει ότι η αποτελεσματικότητα των προτύπων ηγεσίας στους χώρους εργασίας εξαρτάται από πολλές παραμέτρους.
- Ο ηγέτης έχει τη διακριτική ευχέρεια να προσαρμόζει το πρότυπο ηγεσίας του ανάλογα με τις περιστάσεις, τις ειδικές συνθήκες, τις δυνατότητες, τις ευκαιρίες ή τις απειλές του περιβάλλοντός του.
- Επιπροσθέτως, παράγοντες όπως η φύση του έργου το οποίο έχει ο ηγέτης να υλοποιήσει, η ωριμότητα των ατόμων, οι συνθήκες του εξωτερικού αλλά και του εσωτερικού περιβάλλοντος ενός εργασιακού χώρου καθορίζουν ευθεως τον τρόπο με τον οποίο ένας ηγέτης καλείται να προσαρμόσει το πρότυπο ηγεσίας που θα ακολουθήσει.
- Συμπερασματικά, λοιπόν, κανένα μοντέλο ηγεσίας δεν ενδείκνυται ως το πλέον κατάλληλο και αποτελεσματικό για όλες τις περιστάσεις και για όλους τους εργασιακούς ή επιχειρησιακούς χώρους.

- Τέλος Παρουσίασης - 3