

انواع سبک های مدیریت در سازمانها

انتخاب انواع سبک های مدیریت به سه فاکتور اصلی بستگی دارد. میزان دانش و تخصص مدیران، شرایط کارکنان و سازمان. در درجه اول باید در نظر داشت که مدیران در فضای کاری فعلی دارای سطوح مختلفی از دانش و مهارت هستند. اما فرض بر آن است که مدیران در هر سطح از فعالیت مدیریتی، افرادی با تسلط و مهارت بالا بر اصول و دانش علم مدیریت هستند و کیفیت مدیریتی آنها در حد قابل قبول و مناسب است و با آگاهی کافی یکی از انواع سبک های مدیریتی را به کار می گیرند.

نقش مدیر در سازمان متعلق به فردی است که بینش کافی و مهارت لازم در حل مشکلات را دارد، می تواند تحت فشار تصمیم گیری هوشمندانه و مؤثر داشته باشد، مهارت های ارتباطی بالایی دارد، بر مأموریت و اهداف سازمانی تسلط دارد و مسیر برنامه های خود را در این راستا تنظیم می کند، از دانش و تسلط کافی در پیاده سازی روش های مختلف مدیریت برخوردار است.

کلیک کنید

برای دریافت دمو



سبک مدیریت چیست؟

روش یا روش‌هایی که یک مدیر در برنامه‌ریزی، سازمان‌دهی، تفویض اختیارات، تصمیم‌گیری، بودجه‌بندی و مدیریت کارکنان خود در نظر می‌گیرد، سبک مدیریت گفته می‌شود. انتخاب سبک مناسب برای مدیریت به نوع و ابعاد سازمان و کسب‌وکار، نوع فعالیت، سطح مدیریت مورد نیاز، صنعت و فرهنگ سازمانی و حتی موارد سلیقه‌ای بستگی دارد.

زمانی مدیریت با موفقیت همراه می‌شود که سبک یا روش انتخابی برای انجام آن با توجه به عوامل موجود در فضای کار صورت گرفته و همچنین روی اهداف درست تمرکز داشته باشد. عواملی که بر انتخاب روش مدیریت تأثیرگذار هستند، در بسترهای مختلفی وجود دارند. عوامل داخل و خارج سازمان، عوامل فرهنگی و اقتصادی و اجتماعی و انواع سبک‌های مدیریت در استراتژی‌ها، مفاهیم و تئوری‌هایی نمود خواهند داشت که مدیران برای هدایت کارکنان خود انتخاب می‌کنند.



عوامل داخلی مؤثر بر انتخاب سبک مدیریت

موارد مختلف متعلق به سازمان همچون فرهنگ سازمان، سیاستها و اهداف، اولویتها، میزان مهارت و ارشدیت کارکنان، تعداد کارکنان، نوع فعالیت و... از عوامل داخلی به شمار می‌روند.

عوامل خارجی مؤثر بر انتخاب سبک مدیریت

مواردی چون قوانین و سیاستهای کاری دولتها، وضعیت اقتصادی، شرایط رقبا، چگونگی زنجیره تأمین و تولید و فروش، مخاطبان و مصرف‌کنندگان محصولات از جمله مواردی به شمار می‌روند که بر انتخاب شیوه مدیریت تأثیرگذار هستند.

انواع سبک های مدیریتی به طور کلی

در مرحله اول و به طور کلی انواع سبک های مدیریتی به ترتیب میزان کنترل بر عملکرد کارکنان به سه دسته مستبدانه Autocratic، دموکراتیک Democratic و سهل گیرانه Laissez-Faire خلاصه می شوند. هر کدام از این دسته ها به چند شاخه دیگر تقسیم می شوند.

انواع سبک های مدیریت مستبدانه

در این سبک مدیریتی، کنترل و تسلط بر امور در رأس توجه و تمرکز است. نگاه و رویکرد در این سبک از بالا به پایین و همه روابط به صورت ابلاغ دستور یک طرفه از سوی رئیس و مدیر به کارمندان زیردست خواهد بود.

قدرت کنترل امور به طور کامل در اختیار مدیر است و تصمیم گیری ها نیز بر عهده او گذاشته می شوند. در این سبک مدیریت، کارکنان و زیردستان هویت مستقل و آزادی عمل ندارند و انجام وظایف آنها تحت نظارت و محدوده خاصی که برای آنها معین کرده اند صورت خواهد گرفت. در چنین شرایطی خلاقیت و ابتکار عمل و ابراز عقیده و ایده پردازی نقشی نخواهد داشت. سبک های مدیریتی که در این دسته قرار می گیرند، عبارتند از:

• آمرانه authoritative

• متقاعدکننده persuasive

• پدرسالارانه paternalistic



مدیریت آمرانه

در این سبک مدیر به صراحت و شفافیت، دستورات و شرح وظایف را به کارکنان ابلاغ می‌کند. با این شرایط کارکنان باید تحت نظارت مستقیم مدیر و کاملاً منطبق با دستوراتی که از سوی مدیر صادر شده است، وظایف خود را انجام دهند. در صورت بروز خطا و اشتباه یا عدم تکمیل پروژه یا رضایتبخش نبودن نتیجه، کارکنان تنبیه می‌شوند. در این شرایط کارکنان دائماً و به طور کامل تحت کنترل هستند. مدیریت آمرانه یکی از سخت‌گیرانه‌ترین انواع سبک های مدیریت است که شاید در گذشته قابل قبول بوده است، اما در حال حاضر تنها در شرایط خاص قابل اجراست.

از مزایای سبک مدیریت آمرانه می‌توان به تصمیم‌گیری سریع و شفافیت نقش و وظایف افراد اشاره کرد. این روش برای کارکنانی که سطح مهارت بالایی ندارند مناسب است، چون به این ترتیب روش درست و مستقیم انجام کار را یاد می‌گیرند و لزومی به ابتکار عمل و استفاده از مهارت‌های حل مسئله و تصمیم‌گیری مؤثر نیست. این روش معمولاً بهره‌وری مناسبی دارد.

معایب مدیریت آمرانه

از معایب این روش می‌توان نارضایتی کارکنان به دلیل تحت کنترل مداوم بودن اشاره کرد که این نارضایتی از میزان وفاداری آنها به سازمان می‌کاهد و موجب ترک سازمان نیز خواهد شد. از دیگر موارد می‌توان از ایجاد فاصله بین مدیران و کارکنان و عدم استفاده از خلاقیت افراد نام برد. ممکن است که یک روش قابل اصلاح باشد اما با اعمال مدیریت آمرانه یک چرخه معیوب همیشه به طور ناقص به فعالیت خود ادامه خواهد داد، در حالی که امکان اصلاح آن وجود دارد اما به دلیل پافشاری بر کنترل‌گری مدیران این اصلاح انجام نمی‌شود.

با وجود نکات منفی و پیامدهایی که این روش مدیریت دارد، اگر به طور معمول در روش مدیریت به کار گرفته شود، بیشتر از مؤثر بودن موجب تخریب و کاهش بهره‌وری در کسب‌وکار خواهد شد اما در شرایطی که بحرانی در سازمان به وجود آمده باشد یا در مقاطع حساس که تنها راهکار آن حل مشکل به روش آمرانه است می‌توان به خوبی از مزایای این روش بهره‌مند شد. در غیر این صورت اعمال این مدل از انواع سبک‌های مدیریتی توصیه نمی‌شود.



مدیریت متقاعدکننده

در این روش نیز مدیر به صورت یک طرفه تصمیم‌گیری می‌کند اما با اندکی تلطیف سعی می‌کند تا کارمندان را نیز متقاعد سازد که بهترین تصمیم گرفته شده است. ممکن است در فرایند شرح وظایف از کارمندان سؤالاتی پرسیده شود یا دلیل وظایفی که به آنها محول شده است توسط مدیر توضیح داده شود تا فرایند تصمیم‌گیری و دلیل منطقی اتخاذ تصمیم‌ها برای کارکنان روشن شود. در این روش کارکنان حس مشارکت در تصمیم‌گیری و نقش داشتن در امور مدیریتی را خواهند داشت. اما در هر صورت تصمیم‌گیری فقط توسط مدیر خواهد بود و کارکنان باید طبق چارچوب به انجام وظیفه بپردازند.

از مزایای روش متقاعدکننده می‌توان به جلب اعتماد کارکنان اشاره کرد. به این ترتیب افراد احساس می‌کنند که در تصمیم‌گیری نقش داشته‌اند و به همین خاطر مشارکت بیشتری دارند. از سوی دیگر زمانی که دلیل انجام کارها و تصمیم‌های گرفته‌شده توضیح داده می‌شود کارکنان کمتر موضع مخالف و جبهه‌گیری خواهند داشت و مدیران و کارکنان در دو جبهه متفاوت و مقابل هم به نظر نمی‌رسند، به همین خاطر رضایت خاطر بیشتری نسبت به روش آمرانه در کارکنان به وجود می‌آید که نتایج آن به نفع سازمان خواهد بود.

معایب مدیریت متقاعدکننده

معایب این روش نیز همچنان یک‌جانبه بودن تصمیم‌گیری و عدم بازخورد دادن و مشارکت فعال داشتن در تصمیم‌گیری‌ها از سوی کارکنان است. در این روش افراد امکان رشد و توسعه مهارت خود را نخواهند داشت، چون دایره فعالیت آنها تنها به انجام شرح وظایفی که از سوی مدیر تعیین می‌شود خواهد بود و با خلاقیت و نوآوری انطباق‌پذیر نیست.

انتخاب سبک متقاعدکننده از بین انواع سبک‌های مدیریتی زمانی بهترین نتیجه را دارد که یک مدیر مهارت بیشتری نسبت به کارکنان خود دارد و به طور کامل از چرخه سالم و موفق انجام کار مطلع است. به همین خاطر با اطمینان و اشراف بر تمام نکات تخصصی از کارکنان خود می‌خواهد که دقیقاً طبق دستورات او عمل کنند.

مدیریت پدرسالارانه

در این روش مدیر احساس مسئولیت و مهربانی نسبت به کارکنان خود دارد. افراد را به نوعی اعضای خانواده خود فرض می‌کند و مانند یک پدر خیرخواه آنهاست. هدف این سبک از مدیریت جلب وفاداری و اعتماد کارکنان است. اما همچنان تصمیم‌گیری یک‌جانبه و فقط از سوی مدیر است. در زمان انتقال این تصمیم و شرح آن برای کارکنان به آنها اطمینان داده می‌شود که این روش بهترین شیوه انجام کار است و با دلسوزی و دقت نظر اعمال شده است. اما همچنان جایی برای مشارکت و محک زدن روش و تصمیم وجود نخواهد داشت و باید کارها طبق دستورات مدیر انجام شود.

از مزایای مدیریت پدرسالارانه اهمیت ایجاد رفاه برای کارکنان و در نظر گرفتن منافع آنها در تصمیم‌گیری‌هاست. در این روش به آموزش بیشتر و تقویت مهارت‌های کارکنان اهمیت داده می‌شود و به همین خاطر موجب افزایش رضایت کارکنان و همچنین وفاداری بیشتر آنها به سازمان می‌شود. مدیریت پدرسالارانه ملایم‌ترین روش دیکتاتوری و مستبدانه از بین انواع سبک‌های مدیریت است.

از معایب این روش مدیریت می‌توان به وابسته شدن کارکنان به دستورات مدیر اشاره کرد که خلاقیت را از روحیه آنها سلب می‌کند. خانواده انگاشتن سازمان نیز دیگر اثر مثبتی بر کارکنان ندارد و ممکن است رفتار مدیران به کارکنان این احساس را القا کند که مهارت کافی برای انجام کار ندارند.

انتخاب مدیریت پدرسالارانه از بین انواع سبک‌های مدیریت به عوامل فرهنگی بستگی زیادی دارد. در فرهنگ‌هایی که هنوز پدرسالاری رایج است، این شیوه بسیار خوب بازده

خواهد داشت اما در فرهنگ‌هایی که استقلال افراد بیش از وجود سلسله‌مراتب اهمیت دارد، چنین مدیریتی یا مشکل‌ساز می‌شود و یا با مشکل مواجه خواهد شد. در هر صورت این روش برای سازمان‌های کوچک مؤثر است و در سازمان‌های بزرگ امکان پیاده‌سازی ندارد.



انواع سبک‌های مدیریت دموکراتیک

در این دسته از روش‌های مدیریتی پیش از آنکه تصمیمی گرفته شود کارکنان در جلساتی نظرات خود را اعلام می‌کنند. با اینکه تصمیم‌گیری از سوی مدیران انجام می‌شود، اما یک‌جانبه بدون در نظر گرفتن بازخوردهای کارکنان نخواهد بود. در این روش ایده‌ها و نظرات مختلف امکان بروز دارند و ارتباطی دوسویه برقرار می‌شود که

حس خوشایندی برای کارکنان ایجاد می‌کند. انواع سبک های مدیریت دموکراتیک عبارتند از:

- مدیریت مشورتی Consultative
- مدیریت مشارکتی Participative
- مدیریت همکارانه Collaborative
- مدیریت تحول‌گرا Transformational
- کوچینگ Coaching

در ادامه به معرفی آنها می‌پردازیم.

مدیریت مشورتی

در مدیریت مشورتی که با اصطلاح Consultative نیز مطرح می‌شود، تصمیم‌گیری زمانی است که همه اعضای تیم یعنی کارکنان زیردست مدیر، نظرات خود را اعلام می‌کنند. این روش نتایج بسیار خوبی به دنبال خواهد داشت، چون کارکنان با انگیزه و دقت به بررسی مشکلات می‌پردازند و راه‌حل‌های پیشنهادی خود را نیز ارائه می‌کنند.

از مزیت‌های این روش ایجاد ارتباط صمیمانه بین کارکنان و مدیران و همچنین اعتماد متقابل است. ایده‌های کارکنان نیز موجب رشد و تسهیل فرایندها می‌شود و بخش عمده‌ای از بار مدیریت که یافتن راه‌حل باشد را مرتفع می‌کند. در چنین شیوه مدیریتی خلاقیت و قدرت حل مسئله در کارکنان رشد می‌کند.

معاییی که برای این روش می‌توان برشمرد، زمان‌بر بودن فرایند تبادل اطلاعات و نظرات بین کارکنان و مدیریت است. همچنین در زمان مطرح کردن راه‌حل‌ها ممکن است برخی از افراد دچار سوءتفاهم شوند که نظرات یکی از کارکنان بیشتر مورد استقبال قرار می‌گیرد. حتی ممکن است نقش مدیریت در ذهن افراد کم‌رنگ شود، چون در ذهن خود به این نتیجه می‌رسند که کارکنان تمام بار مسئولیت در تصمیم‌گیری را بر عهده دارند.

اعمال این سبک از انواع سبک‌های مدیریت زمانی به بهترین نتیجه می‌رسد که مدیر نسبت به کارکنان خود تجربه کمتری داشته باشد یا مجموعه کارکنان از تخصص و مهارت زیادی برخوردار باشند.

مدیریت مشارکتی

در این سبک مدیریت مشارکت Participative به صورت کامل فعال و دوجانبه از سوی مدیران بر کارکنان اعمال می‌شود. در این روش حتی کارکنان از سوی مدیران ترغیب می‌شوند که در ارائه راه‌حل و پیشنهاد از نوآوری و خلاقیت زیادی استفاده کنند. اطلاعات و گزارش‌های سازمانی در دسترس همه کارکنان قرار می‌گیرد تا براساس آنها برای دسترسی به اهداف سازمان راه‌حل‌های مؤثری را پیشنهاد کنند. تصمیم‌گیری در چنین شرایطی با حضور و همراهی کارکنان صورت می‌گیرد.

از مزایای روش مدیریت مشارکتی وفاداری و انگیزه بالای کارکنان است و عدم وجود حس جدا بودن از بدنه سازمان. کارکنان حس ارزش زیادی دارند و به همین خاطر با شادابی و پویایی بیشتری به انجام امور خود می‌پردازند.

معایی که این روش دارد، وقتگیر بودن آن است. در برخی از موارد که باید اطلاعات فقط در سطح مدیران در گردش باشد، با این روش مدیریت محرمانه بودن اطلاعات از بین می‌رود و ممکن است پیامدهایی را به دنبال داشته باشد.

انتخاب مدیریت مشارکتی به عنوان بهترین سبک از انواع سبک‌های مدیریت زمانی مناسب است که در یک سازمان تغییرات بزرگی در حال روی دادن باشد. در زمان تغییر، کارکنان و حتی مدیران نسبت به استراتژی‌های جدید مقاومت می‌کنند. با مشارکت دوجانبه این موضع‌گیری نرم‌تر خواهد شد، چون تمامی افراد حق صحبت کردن و اظهارنظر دارند و در این تبادل اطلاعات به پاسخ بسیاری از پرسش‌های خود خواهند رسید.



مدیریت همکارانه

مدیریت همکارانه معادل Collaborative در نظر گرفته شده است. در این روش از تمام کارکنان نظرسنجی به عمل می‌آید و تصمیم‌گیری بر اساس اکثریت آراء و نظرات خواهد بود. این روش نیز امکان خلاقیت و نوآوری زیادی در اختیار افراد قرار می‌دهد و آنها را با انگیزه و اشتیاق بیشتری برای دستیابی به اهداف سازمانی پرورش می‌دهد. تعامل بیشتر رضایت بیشتر را به دنبال دارد و در نتیجه وفاداری بیشتر و محیط کاری سالم‌تری بر سیستم اجرایی و مدیریتی حاکم خواهد بود.

از مزایای روش مدیریت همکارانه می‌توان به ایجاد حس ارزشمندی در تک‌تک کارکنان اشاره کرد. نتیجه چنین مدیریتی مشارکت فعال و ارائه راهکارهای نوآورانه و هوشمندانه کارکنان خواهد بود. ارتباطات در چنین سازمان‌هایی بهتر و تعامل کارکنان با یکدیگر و مدیران بالا خواهد رفت. مدیریت همکارانه در انواع سبک‌های مدیریتی که پیش از این گفته شد، حالتی دوستانه‌تر را به وجود می‌آورد.

معایبی که این روش می‌تواند داشته باشد، نیازمند بودن به صرف وقت و انرژی زیاد در نظرسنجی‌ها و بررسی آنهاست. در موارد دیگر رأی اکثریت ممکن است بهترین تصمیم‌گیری نباشد و اگر در چنین شرایطی مدیران بالاتری دخالت کنند و تصمیم‌گیری را تغییر دهند، حس بی‌اعتمادی و کدورت خاطر در کارکنان به وجود می‌آید.

از چنین روشی زمانی استفاده می‌شود که تغییرات بزرگ و چندجانبه‌ای در سازمان رخ داده و نیاز به سنجش ابعاد مختلف آن وجود دارد. در چنین حالتی همه افراد نظرات و پیشنهادات خود را عنوان می‌کنند و معمولاً می‌توان به آگاهی کامل از شرایط موجود در

سازمان رسید. اما تصمیم‌گیری بر اساس رأی اکثریت در چنین شرایطی ممکن است چالش‌برانگیز باشد.

مدیریت تحول‌گرا

مدیریت تحول‌گرا Transformational در شرایطی است که مدیران تمام انرژی خود را بر روی هدف و توسعه متمرکز می‌کنند و برای کارکنان نقش مشوق دارند. کارکنان با ابتکار عمل دست به اقداماتی می‌زنند تا به رشد خود و سازمانشان کمک کنند. در چنین سبک مدیریتی، مدیران همراه و همگام با کارکنان خود مشغول به کار هستند و روحیه نظارت و کنترل‌گری بر آنها حاکم نیست.

از معایب مدیریت تحول‌گرا امکان عدم هماهنگی کارکنان با سرعت تغییرات است که امکان دارد آنها را ناامید یا فرسوده کند.

مدیریت تحول‌گرا زمانی بهترین شیوه مدیریت از بین انواع سبک‌های مدیریت خواهد بود که فعالیت سازمان دائماً در حال تغییر باشد، مانند سازمان‌های فعال در حوزه تکنولوژی‌های پیشرفته که نیازمند انطباق سریع با آخرین تغییرات هستند. در چنین شرایطی کل مجموعه سعی در برطرف کردن موانع و رشد و پیشرفت کسب‌وکار دارند.

کوچینگ

Coaching معادل فارسی شناخته‌شده و مأنوسی ندارد. این روش یکی از متدهای مدیریتی است که در آن مدیران نقشی شبیه به مربی برای کارکنانشان دارند. در این

روش توسعه برای بلندمدت برنامه‌ریزی می‌شود و کارکنان به عنوان ارزشمندترین بخش سازمان همیشه در حال یادگیری و تقویت مهارت‌های خود هستند. شکست‌ها در کوتاهمدت ارزش چندانی ندارند و رشد و هدایت تیم کارکنان بر عهده مدیریت آن سازمان است.

مزایای روش کوچینگ احساس ارزش و تعامل بالای کارکنان با یکدیگر و سازمان است. در چنین شرایطی رشد و یادگیری افراد افزایش یافته و همه سعی دارند در نقش خود بهترین عملکرد را داشته باشند.

معایبی که این روش ممکن است داشته باشد امکان بروز خطا و شکست‌های کارکنان در کوتاهمدت است.

مدیریت به شیوه کوچینگ برای سازمان‌هایی مناسب است که به استعدادیابی اهمیت می‌دهند. در چنین شرایطی کارکنان با نوآوری و وفاداری زیادی که نسبت به سازمان دارند در صرف هزینه برای استخدام نیروی جدید صرفه‌جویی می‌کنند و سعی در پرکردن جاهای خالی با پتانسیل‌های موجود خود دارند. کوچینگ یکی از مدرن‌ترین انواع سبک‌های مدیریت است.



انواع سبک های مدیریت سهل گیرانه

مدیریت سهل گیرانه Laissez-faire از آزادانه ترین سبک های مدیریت است که کارکنان تجربه می کنند. در این روش کارکنان تمامی نقش های مدیریتی و تصمیم گیری را بر عهده دارند و مدیران تنها در موارد ضروری وارد عمل می شوند. در این روش مدیران بر نتیجه تمرکز دارند و به همین خاطر وظایف و مسئولیت ها را به کارکنان محول می کنند. انواع مدیریت سهل گیرانه عبارتند از:

- مدیریت تفویضی Delegative

- مدیریت چشم انداز Visionary

در ادامه به معرفی بیشتر این موارد می پردازیم.

مدیریت تفویضی

مدیریت تفویضی Delegation از انواع سبک های مدیریت سهل گیرانه است که وظایف را بر عهده کارکنان می گذارد تا آنها خود تصمیم گیری های لازم را داشته باشند. در نهایت مدیر نتیجه را بررسی و راهکارها و پیشنهادات خود را برای بهتر شدن نتیجه به کارکنان اعلام می کند. در نتیجه طی پروژه های بعدی می توان نتیجه بهتری را انتظار داشت.

از مزیت های مدیریت تفویضی می توان به افزایش نوآوری، خلاقیت و مهارت افراد در حل مسئله و کار گروهی اشاره کرد. آزادی عمل به انگیزه و رضایت کارکنان منجر می شود.

اما این شیوه معایبی هم دارد، ممکن است آزمون و خطای کارکنان به اتلاف هزینه منجر شود و همچنین عدم همراهی مدیر به عنوان رهبر به بروز مشکلات و اختلافاتی بیانجامد. از سوی دیگر ممکن است کارکنان مدیر را فردی بدون مسئولیت و توانایی در نظر بگیرند.

در شرایطی که سازمان به مدیریت غیرمتمرکز نیاز دارد یا تخصص تیم های اجرایی از مدیران بیشتر باشد، با اعمال این سبک از انواع سبک های مدیریت می توان به بهترین نتیجه رسید.

مدیریت چشم انداز

مدیریت به سبک چشم انداز Visionary با الهام بخشی مدیران به کارکنان صورت می گیرد. مدیر اهداف و مأموریت ها را برای کارکنان روشن می کند و به آنها انگیزه می دهد تا در مسیر دستیابی به اهداف حرکت کنند. به عبارت دیگر با نشان دادن چشم انداز، موتور حرکت کارکنان را به کار می اندازد. در این روش مدیر دخالت چندانی در انجام وظیفه از سوی کارکنان ندارد و تنها در مسیر حرکت به سوی هدف به آنها بازخورد می دهد. این روش از بین انواع سبک های مدیریت به کارکنان مسئولیت پذیری بیشتری را واگذار می کند.

از مزیت های روش مدیریتی چشم انداز، آزادی عمل کارکنان و استفاده از ابتکار و نوآوری است. کارکنان به شیوه ای که فکر می کنند درست است اقدام می کنند و رضایت بیشتری دارند.

معایب چنین شیوه ای نیز زمانی ظاهر می شوند که مدیران نتوانند انگیزه کافی در کارکنان به وجود بیاورند و خلاقیت آنها را به کار بگیرند.

ار این روش برای مواردی استفاده می شود که نیاز به خلاقیت و انرژی زیادی دارند. مثل زمانی که سازمان ها می خواهند با خلاقیت مشکلاتشان را حل کنند یا به بازار جدیدی وارد شده اند و باید از تمام فرصت های موجود استفاده کنند.



سخن پایانی

انتخاب انواع سبک های مدیریت به شرایط محل کار و اهداف سازمان بستگی دارد. میزان استقلال و ابتکار عملی که کارکنان باید داشته باشند در هر کدام از انواع سبک های مدیریت متفاوت است. لازم است تا مدیران همیشه میزان رضایتمندی کارکنان از سبک مدیریتی را در نظر داشته باشند تا با ترک کار افراد مواجه نشوند. ممکن است در هر مقطع از رشد یک سازمان یا شرایط خاصی که در آن پیش می آید لزومی برای استفاده از یکی از سبک ها وجود داشته باشد یا حتی بخش های مختلف یک سازمان به سبک های مدیریتی متفاوت نیاز داشته باشند. در هر صورت مدیران حرفه ای همیشه بهترین راه را برای رسیدن به اهداف انتخاب می کنند.