**أثر أنماط القيادة على مقاومة التغيير لدى العاملين**

**دراسة ميدانية في الشركات الصناعية الاستخراجية الأردنية**

**شاكر جار الله الخشالي\***

تاريخ تقديم البحث : 20/2/2003 تاريخ قبوله للنشر : 29/12/2003

**Abstract:**

**This research attempts to study the relationship between leadership style and employees resistance to change at industrial firms in Jordan. A simple of (191) employees is selected from (3) of the largest industrial firms.**

**Results show an overall “above – average” degree of resistance to change, the same de-gree of resistance under associated with democratic leadership style.**

**Results, also, show that authoritarian leadership style is positively associated with resistance to change (organizational, subjective, economic, and culture dimension), and democratic leadership style is negatively correlated with organizational dimension of resistance only (and not other dimension). Moreover, results show that lasseies -faire leadership style is positively associated with employee’s resistance (the various dimension). The study also include some recommendations such like, the orientation of employee from the management to the change process through facilitate the communication with the side in the organization that is responsible for the change process. Also invoving the employee that are a part of and procedure attitudes through depending on democratic style in managing job groups. Also organze an training circulation’s for managers to enable them ti identify of the way of using democratic style in dealing with subordinates to increase the involve o employee in change process and increase their perception of it.**

الملخص

**تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين أنماط القيادة المستخدمة من قبل المديرين وابعاد ومقاومة العاملين للتغيير في الشركات الصناعية الأستخراجية في الأردن، وقد تم اختيار ثلاث من أكبر الشركات العامة في هذا القطاع وزعت فيها الأستبانة التي صممت لهذا الغرض وبالأسلوب العشوائي البسيط على عينة بلغت (191) عاملا، ومن أهم النتائج التي أظهرتها الدراسة هي، وجود مقاومة للتغيير من قبل العاملين وبدرجة فوق المتوسط وبنفس المعدل لميل المديرين لاستخدام نمطي القيادة المتسلط والمتساهل ، فيما كان أقل من ذلك استخدامهم لنمط القيادة الديمقراطي، كما بينت النتائج وجود علاقة ايجابية ذات دلالة احصائية بين نمط القيادة المتسلط وإبعاد مقاومة العاملين للتغيير بما فيها التنظيمي والموضوعي والاجتماعي والاقتصادي والثقافي، كما أشارت الدراسة إلى وجود علاقة سلبية ذات دلالة إحصائية بين نمط القيادة المتساهل ةابعاد مقاومة العاملين للتغيير، هناك علاقة ايجابية ذات دلالة احصائية بين نمط القيادة المتساهل وابعاد مقاومة العاملين للتغيير، كما تضمنت الدراسة بعض التوصيات ومن أبرزها، تهيئة العاملين لعملية التغيير من خلال تسهيل عملية الاتصال بالجهة المسؤولة عن عملية التغيير ، وكذلك إشراك العاملين المشمولين يعملية التغيير في التخطيط لهذه العملية إزالة الغموض في الجوانب الفنية والإجرائية من خلال اعتماد النمط الديمقراطي في إدارة شؤون جماعات العمل، وكذلك تنظيم الدورات التدريبية للمديرين من أجل تمكينهم من التعرف على كيفية استخدام الأسلوب الديمقراطي في التعامل مع المرؤوسين مما يزيد من انغماس العاملين في عملية التغيير وزيادة إدراكهم له.**