

الواجب الأول والثاني ..

ركز كتاب المدرسة في تعريفهم للقيادة علي السلطة الرسمية كأساس لوجود القائد، فهم يرون أن السلطة الرئاسية هي التي تخضع الجماعة لإرادة القائد وتمكنه من توجيههم:

التقليدية

الإنسانية

السلوكية

الحديثة

من مبادئ القيادة الإدارية:

الإيمان بالهدف.

وجود الجماعة.

وجود هدف مشترك.

التناسق والإنسجام.

من عناصر القيادة الإدارية:

القدرة علي التأثير

حب العمل مع الآخرين.

التقدير السليم للموقف.

تحمل المسؤولية

يري مؤيدو هذا المدخل بأن القيادة هي تفاعل اجتماعي، وأنه لا يكفي للنجاح في القيادة التفاعل بين سمات القيادة

ومتطلبات الموقف، ولكن بالإضافة إلي ذلك يجب أن يكون هنالك تفاعل بين شخصية القائد وحيثيات الموقف بشكل كلي.

المدخل الفردي.

المدخل التوفيقي

المدخل الاجتماعي

المدخل الموقفي

هو التأثير الناتج من قدرة الفرد الشخصية في الحكم علي الأشياء، فالقائد يصبح هو المرجع الذي يملك قدرة إلهامية روحية تجعل منه مصدراً للتشريع أو الفتوي:

تأثير القرينة.

تأثير المرجعية

تأثير السمات الشخصية

التأثير الشرعي

هو ذلك النشاط الإداري الذي يعني تحقيق التوازن والتكامل في المكان والزمان والمستوي بين العناصر المختلفة:

التنسيق

التوجيه

المتابعة والرقابة

التنظيم

ركز العالم في تعريفه للقيادة علي السمات والخصائص المكتسبة بالخبرة والتعلم:

جوردن

هيمنان

هارتلي

فرانس وساندر

منبع هذا التأثير هو السلطة أو القوة التي يستمدّها القائد من شرعية المنصب الإداري الذي تم تعيينه:

التأثير المعرفي

التأثير الشرعي.

التأثير بالمكافأة

تأثير السمات الشخصية

هو النظرة الشاملة إلى المستقبل بشكل يحدد الأهداف والإمكانات والسياسات، ويوحد الجهود اللازمة لتحقيقها:

التخطيط

التنظيم

التنسيق

التوجيه

هو تأثير مبني علي قدرة القائد علي الإكراه، وذلك عندما يقوم بتخويف الأتباع وتهديدهم بالعقاب أو الحرمان من بعض المميزات:

التأثير القسري

التأثير بالمكافأة

التأثير العلمي

التأثير الشرعي

عرف المصريون مبدأ الرقابة الصارمة علي الأداء فتمكن المفتشون من القضاء علي تكرار مخالفات العمل من خلال قطع يد من تكرر منه صنع أي منتج معيب:

صواب

خطأ

هو مدخل علماء النفس في دراسة القيادة، وركز علي الفرد باعتباره ركيزة القيادة من منطلق أن القائد يتمتع بصفات فردية ونفسية وشخصية متميزة ومزروعة في نفسه بحيث تجعل منه قائداً ناجحاً.

المدخل الفردي

المدخل الاجتماعي.

المدخل التوفيقي

المدخل الموقفي

يسمي بالتأثير الكرزماطيكي، أي المنبعث من الصفات والسمات الشخصية الحميدة، والمميزة التي يملكها القائد، والتي يستخدمها في توجيه مرؤوسيه والتأثير عليهم :

التأثير الشرعي

تأثير القرينة

التأثير المعرفي.

تأثير السمات الشخصية

من اضافات الحضارة المصرية في تطور الفكر الإداري، قانون حمورابي:

صواب

خطأ

هو توجيه جميع موارد الإدارة البشرية والمادية نحو تحقيق أهداف الإدارة، وذلك من خلال تقسيم الأنشطة المختلفة وتجميع أو النشاط المتشابهة في وحدات معينة تتشابه أو تترابط فيها النشاطات بشكل منطقي.

التنظيم

التوجيه

اتخاذ القرار

التخطيط

من مهام القائد التحويلي:

صياغة الرؤية والرسالة واختيار نموذج التغيير ومسارته .

التعامل مع الآخرين من خلال ديناميكيات الجماعة .
الوعي الذاتي والقدرة علي إدارة الذات .
ذو شخصية إلهامية يشجع التابعين ويستثير فكرهم.

نظرية الشبكة الإدارية تعتبر أحدي نظريات القيادة الإدارية السلوكية

صواب
خطأ

من مزايا النظرية التفاعلية، أنها ركزت علي دور البيئة الإجتماعية داخل التنظيم الإداري وخارجه:

صواب
خطأ

وفقاً لنظرية الأبعاد الثلاثة، فإن نمط القائد المتسامح: هو القائد الذي ارتبط مع العاملين بعلاقات طيبة نتيجة لأهتمامه بهم، ولكن بكفاءة قيادية أقل.

صواب
خطأ

من عيوب النظرية التفاعلية:

نوهت إلي الدور البيئة الاجتماعية داخل التنظيم الإداري وخارجة، وما لها من أثر في تحديد نمط القيادة الفعالة .
ركزت علي قدرة القائد علي تمثيل أهداف مرؤوسيه وإشباع حاجاتهم وبالمقابل أدراك المرؤوسين بأن القائد هو الأنسب للقيام بهذا الدور .
أنها افترضت أن سلوك المرؤوسين يكون مؤيداً للقائد بشكل مطلق .
أنها نظرية توفيقية معتدلة لم تنكر نظرية السمات أو نظرية الموقف، وإنما حاولت التوفيق بين خصائصهما بشكل إيجابي.

قامت نظرية علي أفكار مارتن إيفان عام 1970م ثم طورها روبرت هاوس في العام التالي، وتشير إلي أن القائد عند تأديته لمهامه في المنظمة، يوضح للعاملين معه الطرق التي يمكن أن توصلهم إلي أهدافهم والمسارات والأساليب المؤدية إلي ذلك، ويعني هذا أن فعالية القائد تتوقف علي ما يحدثه سلوكه ونمط قيادته، من أثر علي رضاء العاملين وتحفيزهم.

نظرية المسار إلي الهدف .
نظرية الشبكة الإدارية .
نظرية الأبعاد الثلاثة .
نظرية ما كريجر.

وفقاً لنظرية الشبكة الإدارية فإن نمط المدير المنطوي الضعيف، وهو الذي يهتم بالعاملين ولا يهتم بالإنتاج:

صواب

خطأ

من خصائص القائد المسلم:

البر والرحمة

الفطنة الواقعية

الفطرة السوية، توحيد الجهود والعمل بروح الفريق .

الشورى

أي من العبارات التالية ليست صحيحة ؟

يكافح القائد التحويلي لتغيير الوضع الراهن، بينما يرغب القائد غير التحويلي بإبقاء الوضع كما هو دون تغيير .
يعمل القائد التحويلي علي استخدام الوسائل غير الاعتيادية وتجاوز المألوف والتقليدي في أساليب العمل، بينما
يعمل القائد غير التحويلي علي استخدام المتوفر له من وسائل ومن أساليب عمل لتحقيق الأهداف .
رؤية القائد التحويلي متطلعة إلي التغيير المأمول، و تنبثق رؤية القائد غير التحويلي من الوضع القائم دون
تغييرات.

**يعمل القائد غير التحويلي علي تحويل اتجاهات التابعين إلي دعم وتنفيذ التغييرات الجذرية، بينما يعمل القائد
التحويلي علي البحث عن الإجماع في الآراء والاعتماد علي الأوامر والتوجيهات المباشرة.**

.....يعني قدرة القائد علي التعامل مع كثرة المتغيرات دفعة واحدة بغض النظر عن درجة التغيير،
ودرجة غموض أو أختلاف الأهداف والمصالح وتوسع المنطقة الجغرافية، ويمكن أن يتم ذلك من خلال التوازن
بين أطراف المصالح مهما كان تباينها، وأستخدام الأحاسيس في حال نقص المعلومات لإتخاذ القرار مناسب.

إدارة التعقيد .

إدارة المفاجآت وعدم التأكد .

إدارة فرق العمل العالمية .

إدارة التنافس.