

اسم المقرر
مبادئ الإدارة
استاذ المقرر
أ. عبدالله الجعفري



جامعة الملك فيصل
عمادة التعلم الإلكتروني والتعليم عن بعد

المحاضرة السابعة

عنوان المحاضرة

الفصل السابع : القيادة

إعداد: أعضاء هيئة تدريس مقرر مبادئ الإدارة بقسم الإدارة



مكونات الفصل:

أولاً: طبيعة القيادة (مفهوم القيادة والقائد، التأثير والقوة، والأساليب القيادية).

ثانياً: النظريات التقليدية في القيادة (نظرية الرجل العظيم، ونظرية السمات).

ثالثاً: النظريات السلوكية في القيادة (دراسات جامعة ميشيغان، دراسة أوهايو، ونظرية الشبكة الإدارية).

رابعاً: النظريات الموقفية في القيادة (نظرية تانيبوم وشميدت، النظرية الموقفية، النظرية التفاعلية، نظرية فيدلر للسلوك القيادي، نظرية هيرسي وبلانشارد، ونظرية المسار أو الهدف).

خامساً: الاتجاهات الحديثة في القيادة (القيادة الكاريزمية والقيادة الرسالية، القيادة التبادلية والقيادة التحويلية، القيادة في بيئة العمل الجديدة).

مقدمة:

* إن القيادة في منظمات الأعمال هي بمثابة الرأس من الجسد للإدارة، مثلما أن الإدارة هي بمثابة الرأس من الجسد للمنظمة. وبالتالي فإن القيادة الناجحة هي التي تؤدي أداء متميز وإنجاز أفضل.

أولاً: طبيعة القيادة وسمات القائد

القيادة: عمليات الإيحاء أو الإلهام أو التأثير في الآخرين وجعلهم أكثر التزاماً وإنجازاً للمهام المطلوبة منهم.

القائد: هو الشخص الذي يؤثر في سلوكيات الآخرين بدون قسر أو إكراه، ويجعلهم قابلين لقيادته.

تمثل القيادة عملية مهمة ضمن العملية الإدارية مع التخطيط والتنظيم والرقابة.

تهتم القيادة بكيفية بناء الالتزام وتحفيز الآخرين لدفعهم لاستخدام مهاراتهم وقابليتهم في تنفيذ الأنشطة وتحقيق الأهداف.

القائد هو الشخص الذي يؤثر ايجابيا في سلوك الآخرين بدون استخدام قووم الإجبار أو الإكراه بحيث يقبل به الآخرون قائدا عليهم.

- القادة الكبار في عالم الأعمال اليوم يمتلكون طابع رسالي باعتبار أن الرسالة تمثل الرؤية الواضحة لعمل المنظمات في اطر مستقبلي يتسم بالتحدي والانجاز.
- القيادة الرسالية تتصف بأن لها القدرة على جعل المواقف واضحة ورؤية المستقبل وفهم المتغيرات المختلفة مع معرفة الأفعال الضرورية الموصلة الى المستقبل بنجاح.

مبادئ القيادة الرسالية

- التحدي الدائم في العمل والرغبة بان يكون المدير رائدا ومشجعا للإبداع وداعما للعاملين.
- إظهار الحماس في المواقف الملهمة للآخرين بهدف تقاسم الرؤية المشتركة حول العمل والانجاز.
- مساعدة الآخرين في العمل والانجاز.
- القدوة والمثال الحسن للمرؤوسين.
- الإشادة بالانجازات لجلب الحماس للعمل.

القائد	المدير
● ملهم ذو توجه روحي وعاطفي ● رسالي يركز على المستقبل ● متحمس ذو عاطفة متقدة ● مبدع قادر على الابتكار وتوليد الأفكار الجديدة ● مرن يستجيب للتغيرات ● قادر على الإيحاء وإثارة الحماس ● يتميز بالجرأة والإقدام ● ذو خيال واسع ● تجريبي ● مبادر للتغيير ● قوة شخصية ذاتية ● يمثل مصلحة المجموعة التي يقودها	● مفكر ذو توجه عقلائي واقعي ● عقلائي يركز على تحليل الواقع ● مقدم للنصح ومشاور للغير ● مثابر وجاد في العمل ويركز على التطبيق ● متجه لحل المشكلات بطريقة منهجية. ● تحليلي وواقعي المزاج ويحسب المواقف ● منظم في الإجراءات وروتيني ● محترس في اتخاذ القرارات ● سلطوي وملتزم بالقوانين ● يحافظ على الاستقرار والوضع الراهن ● قوة موقع وظيفي ● يمثل مصلحة المنظمة التي يعمل فيها

التأثير والقوة:

التأثير: محاولة تغيير سلوك الآخر باعتماد واحد أو أكثر من الأساليب التالية:

- الاستشارة
- المناشدة الإيحائية
- الإقناع العقلاني
- تكتيكات كسب الرضا والود
- تكتيكات التحالف
- دعم المستويات العليا
- ممارسة الضغط والتهديد لكسب الدعم
- تبادل المنافع

القوة: القدرة على إحداث التأثير في الآخرين وجعلهم ينفذون ما هو مطلوب منهم. وتتمثل أنواع القوة بما يلي:

1- القوة المرتبطة بالمنصب: التي تتحدد من خلال السلطات الشرعية لشاغل الوظيفة، وتتمثل وسائلها بما يلي:

○ **قوة المكافأة:** أي التأثير من خلال تقديم شئ ذو قيمة.

○ **القوة الشرعية القانونية:** أي التأثير من خلال السلطة القانونية للموقع.

○ **قوة القسر والإكراه:** أي التأثير من خلال القدرة على إيقاع العقوبات أو التهديد بها.

2- القوة المرتبطة بشخصية المدير: أي الخصائص الشخصية الفريدة للمديرين، والتي منها:

○ **قوة الخبرة:** النابعة من المعلومات القيّمة والخبرات والمهارات...

○ **القوة المرجعية:** الناتجة عن وجود جاذبية أو كارزمية لدى المدير.

الأساليب القيادية:

- 1- القيادة الأوتوقراطية (الاستبدادية): وتعني هيمنة كاملة، وبعد عن المشاركة الجماعية، وضعف العلاقات، وإنخفاض الروح المعنوية، وإنخفاض الإندفاع، وضعف الإرتباط....
- 2- القيادة غير الموجهة: تصلح للبيئات ذات التخصص العالي، وتقوم على عدم وجود قائد واحد بل كل عضو في المنظمة هو قائد، وكل واحد يعمل أفضل ما عنده وبدون أي تدخل في عمل المرؤوسين.
- 3- القيادة الديمقراطية: تقوم على المشاركة بدرجاتها المختلفة لإنجاز المهام وتطوير الأفراد، مع إتاحة الفرصة لتنمية المهارات والتمكين.

القيادة النسائية:

- تشير الأدبيات الى وجود خصوصيات للقيادة النسائية.
- تشير الدراسات الى أن الأداء وتقييمه من قبل الرؤساء أو المرؤوسين، والخاص بالمديرات هو أفضل منه لدى المديرين الرجال خاصة ما تعلق بالقدرة على تحفيز وتشجيع الاتصالات ومهارات الإصغاء.
- سمي هذا المدخل الخاص بالقيادة التفاعلية التي تتصف بالعمل التعاوني وبناء العلاقات والعناية بالآخرين.



بِسْمِ اللَّهِ
رَحْمَةً وَرَحْمَةً
بِحَمْدِ اللَّهِ

