



نتعرف في هذا المقال على نظريات القيادة حيث تناول  
أولاً: النظريات التقليدية. ثانياً: النظريات السلوكية. ثالثاً:  
النظريات الموقفية. رابعاً: الاتجاهات الحديثة في النظريات  
**القيادية وتطبيقاتها المتعددة**

2043 January 18 الكاتب : د. محمد العameri عدد المشاهدات : 2043

القيادة الإدارية [Administrative Leadership](#)



## نظريات القيادة الإدارية **Administrative leadership theories**

جميع الحقوق محفوظة  
[www.mohammedaameri.com](http://www.mohammedaameri.com)

**نظريات القيادة الإدارية** [Administrative leadership theories](#)

تناول في هذا المقال نظريات القيادة الإدارية حيث أن الملاحظ في بعض الكتابات إن هناك خلطاً بين أنماط ونظريات القيادة إذ نجد في هذا المبحث إنهم يلتقيان في جانب ويفترقان من جانب آخر فعلى سبيل المثال إن نمط القيادة التحويلية هو نظرية القيادة التحويلية نفسها ولكن في نظرية الشبكة الإدارية لا يمكن القول إن نمط القيادة الشبكة الإدارية فمنها تظهر قيادية متنوعة وهكذا بقية الأنماط والنظريات. وسوف يتم تناول النظريات حسب التسلسل الزمني بهذه النظريات وهي:

أولاً: النظريات التقليدية.

- ثانية: النظريات السلوكية.  
ثالث: النظريات الموقفية.  
رابعاً: الاتجاهات الحديثة في النظريات القيادية.

إن المدير الجيد يفترض أن يكون قائداً فعالاً لكي يستطيع أن يمارس العمل الإداري بشكل صائب لتحقيق التفوق لمنظمته قياساً بالمنافسين، لذلك طرحت مجموعة كبيرة من النظريات لتفسير الجوانب السلوكية والقيادية المطلوبة لدى المدير. (المشهداني، 2005، 2) بل ومعرفة كيفية أن يكون القائد قائداً جيداً وكيف يستطيع إحداث التأثير الإيجابي في الآخرين العاملين معه. (Sean, 2007: 378). فالنظريّة لغة هي (قضية ثبت ببرهان، وعند الفلسفه: فهي طائفة من الآراء التي تكمن بها بعض الواقع العلمية أو الفنية. ونظريّة المعرفة هي البحث في المشكلات القائمة على العلاقة بين الشخص والموضوع أو بين العارف والمعرف Theorem) وكانت وسائل المعرفة فطرية أو مكتسبة (مصطفى، 2007: 932). وجاء في قاموس المورد (Theorist) النظريّة و Theoretical و Theoretician الباحث الضليع في الجانب النظري من موضوع ما. و واضح النظريّة أو الباحث في الجانب النظري من موضوع و Theory فهو الجانب النظري من علم أو فن وتعني أيضاً فكرة أو رأي. أما Theorize فيقصد به وضع نظرية أو نظريات. (البعليكي، 2006: 963). وسيتم في هذا المبحث تناول نظريات القيادة وفق أربعة تقسيمات رئيسية هي (النظريات التقليدية، النظريات السلوكية، نظريات الموقف، الاتجاهات الحديثة في نظريات القيادية) وهي: (Daft, 2001: 389)

### أولاً: النظريات التقليدية في القيادة (Classical Theories in Leadership)

شكل موضوع القيادة والقائد وكيفية ظهوره والسمات التي يتمتع بها نقطة محورية للبحث والاستقصاء في العلم الإداري وإدارة الأعمال، باعتبار أن المدير القائد الذي يمتلك مؤهلات وصفات وخصائص معينة يستطيع استخدامها في التأثير الإيجابي على سلوك العاملين وبالتالي يتحقق نجاح المنظمة (الجميلي، 2004: 60). إن أول هذه النظريات مثلت مدخلاً تقليدياً لدراسة ظاهرة القيادة بوصفها ظاهرة اجتماعية إنسانية تجد لها تفسيراً بدراسة سيرة القادة العظام وخصائصهم الشخصية (Gibson, 2003: 298)

#### أ- نظرية الرجل العظيم (The Great Man Theory)

(الرجل العظيم Great Man هو ذلك الإنسان الذي تأتي عظمته من خلال موهبة وقدرات فردية وراثية. ويتمتع بشخصية كاريزمية) (Bolden, 2004: 7) تمثل هذه النظريّة حجر الزاوية في الفكر الإداري المتعلّق بدراسة موضوع القيادة. لقد حاولت هذه النظريّة دراسة موضوع القيادة من خلال التركيز على تحليل شخصيات قادة عسكريين وسياسيين متميّزين لذلك اعتبروا إن القائد هو إنسان عظيم. (العامري، 2007: 432) مفترضين إن هذه العظمة هي نتيجة موهبة وقدرات خارقة أعطاها الله سبحانه وتعالى بالفطرة والوراثة لمثل هؤلاء الأشخاص. فالقائد في إطار هذه النظريّة هو شخص عظيم يتمتع بشخصية كاريزمية ساحرة يحظى بولاءً أعداد كبيرة من الناس ينقادون طوعاً له ويقدمون التضحيات راغبين غير مكرهين لتحقيق إنجازات عظيمة. (Daft, 2001: 383) وفي إطار السياسي أو العسكري يمكن أن نتذكّر شخصيات فذة من التاريخ القديم والحديث. وفي إطار الأعمال يمكن أن نجد شخصيات فذة ساهمت في نجاحات هائلة. (عبد الوهاب، 2000: 140) ولتقييم هذه النظريّة يمكن القول إنها تفسّر جانباً من ظاهرة إنسانية معقدة ومهمة جداً في إطار تركيزها على أمثلة بازرة

وواضحة لقادة عظام وكبار سياسيين وعسكريين ورجال أعمال لكنها لا تساعد على تفسير ظاهرة القيادة بشمولية من خلال وجود قادة صغار ناجحون ولكنهم غير معروفيين. (Daft, 2001: 389) من جهة أخرى لا يمكن القول أن القيادة هي خصائص وراثية محضة توهب للبعض وتحجب عن الآخرين إلا إذا تحدثنا عن الأنبياء لكن عامة الناس قد يطوروا مهاراتهم القيادية من خلال التجارب والدراسة والاطلاع. (العلاق، 1999: 281)، (برنوطبي، 2003: 365).

### ب- نظرية السمات (Traits Theory)

السمات Traits هي خصائص أفراد متميزة يمتلكونها بالذكاء والحماس والثقة والحرم وغيرها) (Hellriegel, 2001: 329) جاءت نظرية السمات لتكمل النظرية السابقة في إطار المدخل التقليدي للقيادة والسمات وهي مجموعة الخصائص والصفات التي يمتلكها القائد ويتفرق بها بحيث تجعل منه قائداً فذا لجميع الظروف والأحوال، والقائد هو الشخص الذي يمتلك هذه السمات أو الخصائص. في إطار هذه النظرية تم دراسة خصائص مجموعة كبيرة من المدراء والقادة الناجحين لمعرفة الصفات والخصائص التي يمكن اعتبارها ضرورية ومحددة لنجاح القائد. (القريوتبي، 1993: 139). (العلاق، 1999: 281) وبالرغم من أنه النظرية والباحثين في إطارها أشاروا إلى مجموعة كبيرة من الصفات والخصائص إلا أنها لم تؤشر بدقة خصائص معينة ترتبط دائمًا بتحقيق النجاح. (سهيلة، 2004: 15) فالفرد الذي لديه شعور عال بالمسؤولية ودرجة الذكاء عالية وتصرف حاسم في المواقف الحرجية والاندفاع العالى والثقة بالنفس والقدرة على فهم المعلومات والتفكير الإبداعي والأصالة والاستقامة والأمانة والإلمام بالمعرفة الجيدة بالعمل وغيرها يمكن اعتبارها صفات ضرورية لنجاح لكنها غير كافية لتفسير ظاهرة القيادة. (Robbins, 2001: 314) وفي مراحل متأخرة حدد بعض الباحثين سمات ضرورة للقيادة إذ ترتبط بجوانب السلوك والقدرة على العمل مع الآخرين وامتلاك مهارات الاتصال والتواصل، بحيث يستطيع إثارة حماس الآخرين ويعطي القدوة الحسنة للآخرين باعتباره مرجعًا للسلوك الملائم والأخلاقي القويم، وتأتي هذه في إطار كون القائد ذا بصيرة ورؤية وأصالة واستقلالية في التفكير. إن جميع هذه الجوانب تعتبر سماتًا تساعد على النجاح وتساهم في زيادة تأثير القائد. (Daft, 2001: 321) ولتقييم هذه النظرية فإنه يمكن القول إنها كانت مدخلاً لدراسة شخصية القائد وسماته ومكنته أيضًا من إيجاد وسيلة لقياس مدى تمتع المدراء والقادة بهذه السمات أو الخصائص واستعدادهم لاستخدامها في العمل. (George, 1996: 368) وبالمقابل فإن أهم ما يؤخذ عليه هو توسيع قائمة السمات وازدياد الخصائص التي يفترض أن يتمتع بها القائد وصعوبة وضع هذه السمات في إطار أولويات حسب أهميتها وهكذا تبرز دائمًا سمات جديدة حسب الزمان والمكان وال موقف (Gibson, 2003: 302) وبالتالي فإنها تفسر جانباً من القيادة لا يمكن اعتباره قطعياً. أما المأخذ الآخر عليها فإنها لم تقدم تفسيراً مقبولاً لعدم استطاعة من يمتلكون هذه الصفات أن يصبحوا قادة معروفيين وناجحين في حين بروز آخرون يتمتعون بخصائص أو سمات أقل. وبشكل عام فإن هذه النظرية تعطي توجهاً يساعد مراكز البحث والجهات المعنية بأمر القيادة بتأهيل مناسب للأفراد وتعزيز هذه السمات الإيجابية لديهم من خلال الدراسة والبحث والاستقصاء. (Alkhafaji, 2001: 48)

### ثانية: النظريات السلوكية (Behavioral Theories)

النظريات السلوكية في القيادة تعتبر ظاهرة ترتبط بالدور الذي يلعبه القائد في المجموعة فبدلاً من التركيز

على الخصائص والسمات انتقلت الدراسات إلى بحث السلوك والأفعال للقادة، ويعبر عن ذلك بأسلوب القيادة Leadership Style وهي نماذج وسلوكيات تعتمد من قبل القائد. وإذا كان أحد الأساليب هو الأفضل فإن نتائج تطبيقه ستكون هي الأحسن. (سويلة، 2004: 16) وهكذا يتدريب القادة على مهارات استخدام هذا الأسلوب في المنظمات الإدارية. وسيتم تناول ثلاثة نظريات سلوكية هي: دراسات ميشيغان (Michigan Study)، دراسات أوهايو (Ohio Studies) ونظرية الشبكة الإدارية (Managerial Grid Theory) (Hellriegel, 2001: 330) (عبد الوهاب، 2000: 141).

#### أ- دراسات ميشيغان (Michigan Study)

(السلوك الذي يركز على العمل job-centered Behavior هو السلوك القيادي الذي يعطي اهتماماً كبيراً للعمل وإجراءاته وطرق انجازه). (Robbins, 2003: 317) تبلورت هذه الأفكار بناء على مجموعة من دراسات قام بها باحثون من جامعة ميشيغان في أربعينية القرن الماضي. وفي إطارها تم مقابلة مجموعة كبيرة من المدراء ومرؤوسيهم وإن هذه البحوث حددت نوعين من سلوكيات القادة هما التركيز على العمل job-centered Behavior أو التركيز على العاملين Employee centered Behavior (سلوك يركز على العاملين سلوك قيادي يهتم بتشكيل فرق العمل وتحقيق رضا العاملين) إن المدراء الذين يعتمدون سلوكيات تركز على العمل يولون اهتماماً عالياً لكيفية أداء العمل من قبل العاملين وتوضيح إجراءات العمل واهتمام عالي بالأداء. (Bolden, 2004: 5) أما المدراء المستخدمين لسلوكيات تركز على العاملين فإنهم يطورون مجتمع العمل ويهتمون برضاء العاملين عن أعمالهم وأن من أهم أولوياتهم هو رفاه العاملين. إن هذين الأسلوبين لسلوك القائد يمثلان نهايتين على خط مستقيم في طرفيها الأول تركيز تام على العمل وفي الطرف الآخر تركيز تام على العاملين. وفي إطار دراسات ميشيغان تم بحث هذين الأسلوبين بعمق وافتراضوا إن سلوك القائد الذين يركز على العاملين بشكل عام أكثر فاعلية من الأسلوب الآخر. (Moorhead, 1995: 324)

#### ب- دراسات أوهايو (Ohio Studies)

تشابه هذه الدراسات دراسة ميشيغان في بعض النواحي وكانت مقاربة لها بالفترة الزمنية. في إطار هذه الدراسة فإن الباحثين عرفا نمطين سلوكيين مختلفين للقائد، الأول أطلقوا عليه اسم الاهتمام بهيكليه العمل وإجراءاته Initiating Structure وهو سلوك يركز فيه القائد على تنظيم الأشياء وكيفية انجاز العمل أما النوع الثاني فهو ما يسمى الاهتمام باعتبارات الحساسية والشعور بالعاملين CONSIDERATION وضمن هذا السلوك يتم التركيز على الثقة وعلاقة الصداقة ودفع العلاقة مع المرؤوسيين. (Certo, 1997: 350) وإذا ما وضعنا هذين البعدين ضمن مصفوفة يتشكل فيها أربعة أساليب للقيادة ومن ملاحظة الشكل فإن الأسلوب المستهدف هو الذي يحقق الموازنة بين الاهتمام العالي بهيكليه وإجراءات العمل وبنفس القدر من الأهمية فإن القائد يهتم بالمرؤوسيين ويوليهم عناته ويشعرونهم بالصداقة والثقة. وكما في الشكل:

مصفوفة أوهايو للقيادة

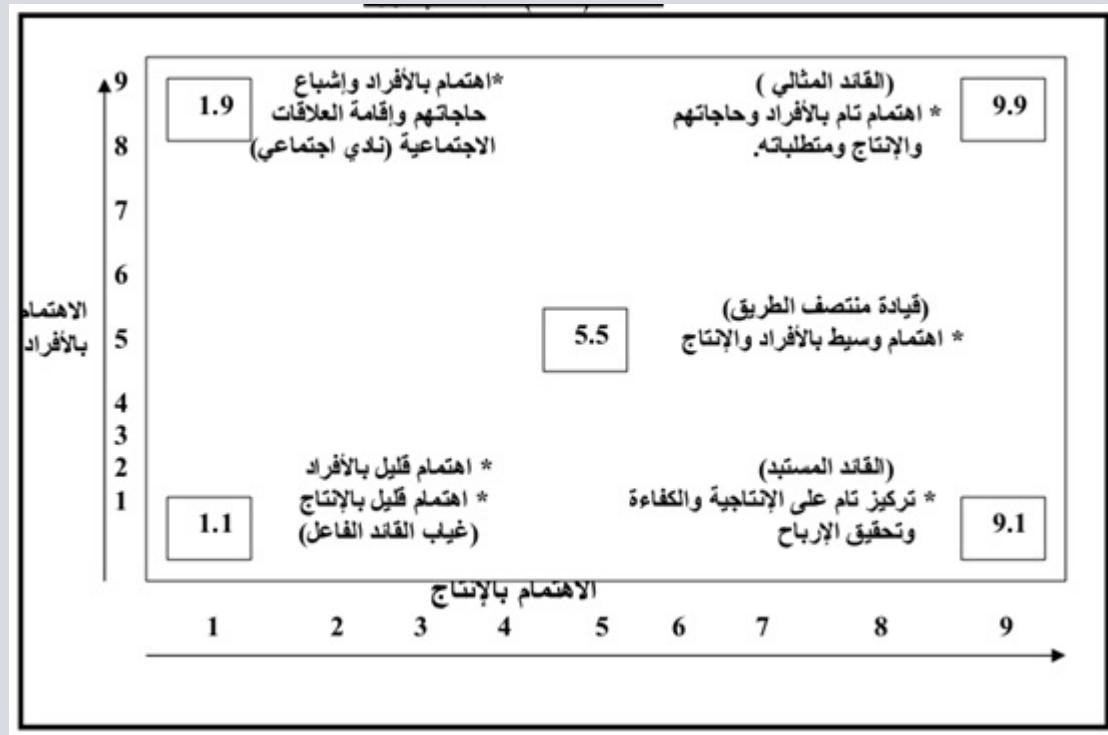


Robbins, S. P., (2003), *Organizational Behavior*, 10th Ed., Prentice Hall, Inc., New Jersey. P 316

#### جـ- نظرية الشبكة الإدارية (Managerial Grid Theory)

تمثل هذه الشبكة خلاصة مطورة للأفكار السابقة في هذا المدخل، فقد طور Jane Mouton, Robert Blake هذه الشبكة لوصف الأنماط القيادية للمدراء على وفق بعدين أساسين هما الأفراد والإنتاج. (Newstrom, 1976: 167) إن القائد الذي يركز على المهام والعملية التخطيطية وتحديد العمل المنجز على وجه الفرضية مؤشرًا المسؤوليات وواضعاً المعايير ومراقباً الأداء والنتائج يكون ذلك القائد الذي هو قائد يركز على الإنتاج والعمل. بالمقابل فإن القائد الذي يركز على الأفراد يكون داعماً للمرؤوسين ومحظياً للعلاقات الاجتماعية معهم ومحترماً لمشاعرهم وحساساً لاحتياجاتهم ويثق بهم. ويعرض الشكل الآتي الأنماط التقليدية على وفق هذين البعدين (Bolden, 2004: 9).

**الشكل الشبكة الإدارية**



Source: Bolden, R., (2004), What is Leadership? Leadership South West, Research Report 1, p9

وتتميز هذه الشبكة بأنها تلخص اهتمامات القائد وأولوياته في قيادة المنظمة وتحقيق الأهداف متمثلة بالآتي: (Gibson, et al., 1999: 259) (Robbins, 2001: 316) (جراهام, 2004: 10) (Bolden, 2004: 52) (Daft, 2003: 304) (2003: 304)

1- القائد (1.1): هنا لا يهتم المدير بالعمل والإنتاج ولا بالعاملين كأفراد لهم احتياجات وبالتالي فهو قائد سيء حيث يمثل هذا النموذج غياب للقيادة مع وجد إدارة هزيلة وربما لا تستطيع المنظمة مع هذا نمط من الاستمرار بالعمل.

2- القائد (1.9) يركز هذا النمط من القادة على العاملين وحاجاتهم وإقامة العلاقات الاجتماعية فيما بينهم، لا يؤدي القائد دوره وكأنه في ناد اجتماعي حيث الاهتمام بالعلاقات الإنسانية دون الاهتمام بالإنتاج ومتطلباته.

3- القائد (9.1): على النقيض من النمط السابق فإن القائد هنا يعطي اهتماماً عالياً للعمل ومتطلباته لا مجرد أفراد أو قوى إنتاج تبادل الإنجاز بالمرتبات أو الأجر. وبالتالي فإن هذا النمط لا يمكن أن يكون ناجحاً في ظل الاهتمام الكبير بالموارد البشرية وتنوعها والاهتمام بمتطلباتها.

4- القائد (5.5): هنا يعطي القائد اهتماماً وسطاً ومتوازناً لكل العاملين والإنتاج فهو مدير أو قائد انتيادي ولكنه ليس مبدعاً أو استثنائياً.

5- القائد (9.9): هنا يكون هذا النمط مثالياً حيث يعطي اهتماماً عالياً للأفراد والإنتاج على السواء ويفترض أن يكون هذا النمط هو المستهدف في السلوك القيادي لكي تحقق نجاحاً وأداءً متميزاً للمنظمة.

### ثالثاً: النظريات الموقفية Situational Theories

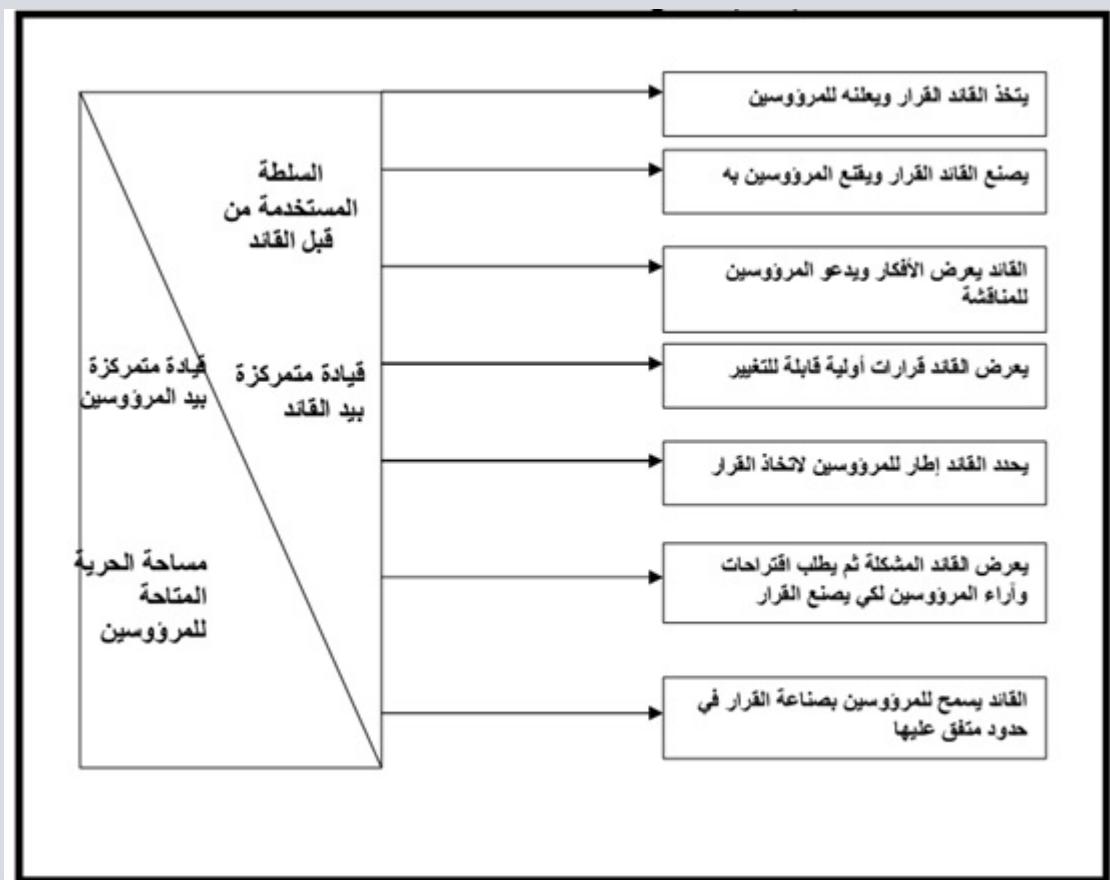
في إطار النظريات السابقة بدا واضحاً إن هناك العديد من المتغيرات والتفاعلات التي تحدد كفاءة القيادة

وفاعليتها حيث تبدأ من ثقافة المنظمة وطبيعة البيئة التي تعمل فيها وعناصر أخرى كثيرة. فلا وجود لنمط سلوكي واحد فاعل في كل الظروف والأحوال وهذا ما عبرت عنه هذه النظريات التي رأيت أن متغيرات الظرف أو الموقف تؤثر تأثيراً مباشراً على النمط القيادي المستخدم. (Robbins, 2003: 319)

### أ- نظرية Tannenbaum, Schmidt لسلوك القائد

قدم الباحثون تاننباوم وشميدت مصفوفة تعطي سلوكيات مختلفة للقائد وفق تأثره بخصائص المرؤوسين وخصائص الموقف فضلاً عن خصائص المدير أو القائد (Wes Kittle, 2006: 1) حيث تمثل هذه المصفوفة مدخلاً موقفيلاً للعلاقة بين درجة حرية المرؤوسين في التدخل بالقرار ومقدار السلطة المستخدمة من قبل القائد في هذا القرار. ويأتي هذا استناداً إلى خصائص الموقف التي يعتمد عليها هذا السلوك كما يظهر في الشكل الآتي: (العامري, 2007: 438).

الشكل Tannenbaum, Schmidt للقيادة



و ضمن خصائص القائد المؤثرة نجد نظام القيم ودرجة ثقته بالمرؤوسين يشعره بالأمان. (برنو طي, 2003: 369) أما خصائص المرؤوسين المؤثرة فهي حاجة المرؤوسين إلى الاستقلالية واستعدادهم للقبول وتحمل المسؤولية وقدرتهم للعمل في ظل الغموض وعدم الوضوح واهتمامهم بالمشكلة المطروحة وخبرتهم وتقاعدهم وغيرها. أما أبرز خصائص الموقف المؤثرة فهي نوع التنظيم وفعالية مجموعة العمل وطبيعة المشكلة أو المشاكل وضغط الزمن وغيرها. (Hellriegel et al, 2001: 330).

### ب- النظرية التفاعلية Interaction Theory

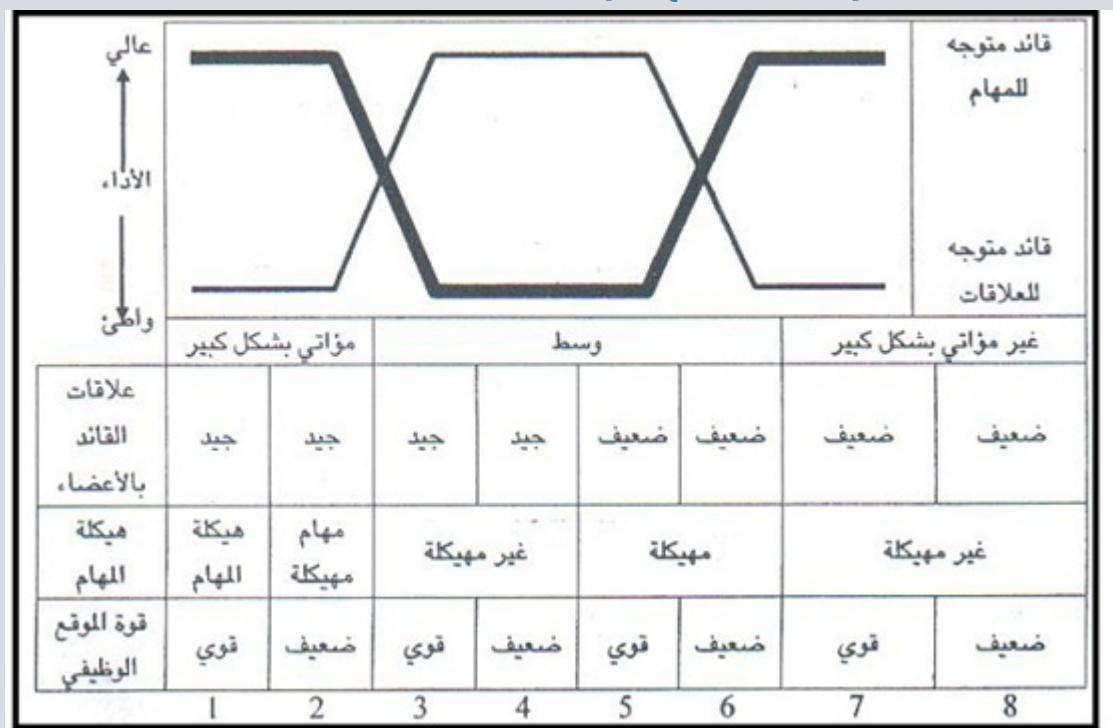
في إطار هذه النظرية فإن القيادة هي عملية ناتجة عن تفاعل للتأثير المتبادل بين ثلاثة أبعاد مهمة وهي

القائد ومرؤوسه وطبيعة الموقف. لذا فقد عبر بعض الباحثين في إطار هذه النظرية عن مفهوم التبادل الاجتماعي المشتمل على العلاقات والتفاعل المشترك بين القائد والمرؤوسين وخصائص الموقف. (العلاق، 1999: 282) فإذا كان القائد مؤثراً على المرؤوسين فإن استجابتهم تتشكل من خلال طبيعة التفاعل الداخلي فيما بينهم من جهة وتفاعلهم مع خصائص الموقف أو البيئة من جهة أخرى ليتشكل في إطار ذلك عملية تفاعل وتبادل بين هذا النمط أو الأنماط القيادية السائدة والمؤثرة في المنظمة. (Newstrom, 2002: 63)

## ٤- نظرية فيدلر للسلوك القيادي Fiddler's Theory

تفسير القيادة والسلوك القيادي على وفق هذه النظرية العلاقة بين توجهين أحدهما للعلاقات والآخر للمهام، فالقائد المتجه نحو العلاقات هو قائد يهتم بالعاملين وال العلاقات الاجتماعية، (سهيلة، 2004: 19) أما القائد المتجه نحو المهام فهو المحفز الأساسي لإنجاز المهام المطلوبة، ويقيس أسلوب القيادة من خلال استبيان يعرف بـ (LBC) Least PreferredCoworker وهو مقياس لتحديد زميل العمل الأقل تفضيلاً. وهذا المقياس يتكون من ست عشرة خاصية أو صفة تقيس على سلم من ثمان درجات. (12 Ensley et al, 2004: 12) بعد إعداد هذه الاستبانة فإنه بالإمكان معرفة توجه المدير نحو العلاقات أو المهام وفق إجاباته فإذا كانت الإجابة تشير إلى النواحي الإيجابية للمفاهيم الواردة في المقياس، فإن المدير يكون ذا توجه نحو العلاقات وإلا فإنه متوجه للمهام وفي الحال الأولى يفهم أن المدير حساس تجاه العاملين ومراع لمشاعرهم. (جراهام، 1999: 257) عندما فحص فيدلر العلاقات بين أسلوب القائد والموقف وأداء المهام من قبل العاملين وجد أن القائد المتوجه للمهام يكون فاعلاً عندما يكون الموقف مواتياً أو منجذباً لصالح القائد بشكل عال جداً أو غير موات وليس في صالحه بشكل كبير. أما إذا كان القائد متوجه نحو العلاقات فإنه يكون فاعلاً عندما يكون الموقف طالعه (Wright, 1998: 232) وكما هو موضح بالشكل الآتي: (العامري، 2007: 441).

## الشكل مطابقة أسلوب القيادة مع الموقف



#### د- نظرية هيرسي وبلانشارد Heresy And Blanchard's Theory

تقوم هذه النظرية على أساس قدرة القائد على تعديل أسلوبه القيادي بناء على جاهزية واستعداد المرؤوسين لأداء مهامهم حيث يمكن استخدام أربع أساليب قيادية (Heresy & Blanchard, 1996: 94) كما في الشكل العبين في أدناه:

**الشكل مضمون نظرية هيرسي وبلانشارد**



Heresy, D., and Blanchard K., (1996), Management of Behavior: Utilizing Human Resources, 6th Ed., Prentice Hall of India, New Delhi. P 96

إن المقصود من الجاهزية أو الاستعداد Readiness هو مدى قدرة العاملين على إنجاز المهام وتتوفر الخبرة لديهم أو الرغبة بإنجاز العمل وتحمل المسؤولية ومدى إمكانية الاطمئنان لقدراتهم وقابليةهم للأداء بشكل صحيح. (عبد الوهاب, 2000: 142) فإذا كانت الجاهزية المcriحة المحددة والدقيقة لما يجب عمله بالضبط أما إذا كانت جاهزية المرؤوسين متوسطة فإن أسلوب البيع Selling هو الأفضل حيث إن المرؤوسين يتصرفون بنقص في المهارات والقابليات ولكن لديهم رغبة بالعمل ويمكن الاطمئنان إليهم فيضطر القائد إلى تفسير قراراته ويوضحها (Robbins, 2003: 325) أما إذا كانت جاهزية العاملين عالية فإن أسلوب المشاركة Participating يكون الأكثر فعالية حيث إن المرؤوسين لديهم قابليات وخبرات ولكن لا يمكن الاطمئنان إليها فهم بحاجة إلى بعض الوجيه من قبل القائد. وعندما تكون جاهزية العاملين عالية جداً فإن أسلوب التفويض Delegating هو الأصلح حيث هناك استعداد لتحمل المسؤولية. (Ivancevich & Matteson, 2002: 429)

#### هـ- نظرية المسار - الهدف Path- Goal Leadership Theory

لقد طور هذه النظرية روبرت هاوس Robert House وأساسها أن القائد الأفضل هو الذي يستطيع رسم مسارات واضحة للمرؤوسين لفرض الوصول إلى الأهداف سواءً أكانت أهداف المنظمة أو أهداف شخصية لهم وذلك لتحفيزهم ومساعدتهم على سلوك هذه المسارات وتشير النظرية إلى أن المرؤوسين يمكن أن يزيلوا العقبات من هذه المسارات (Robbins, 2003: 314) وبالتالي يصلون إلى أهدافهم ويعتقد هوس أن المدراء يجب أن

يكونوا مرنين ويتحركون ضمن أربعة أنماط قيادية هي:

McKenna, 1996: 359) (George & Jones, 2000: 21) (جراهام, 1999: 266) (378)) (سهيلة, 2004)

1- قيادية توجيهية Directive Leadership حيث يحتاج المروءوسين إلى توجيهه ومعرفة ماذا وكيف ينجذب العمل وضرورة وضع معايير جدولة أو ورقة عمل واضحة.

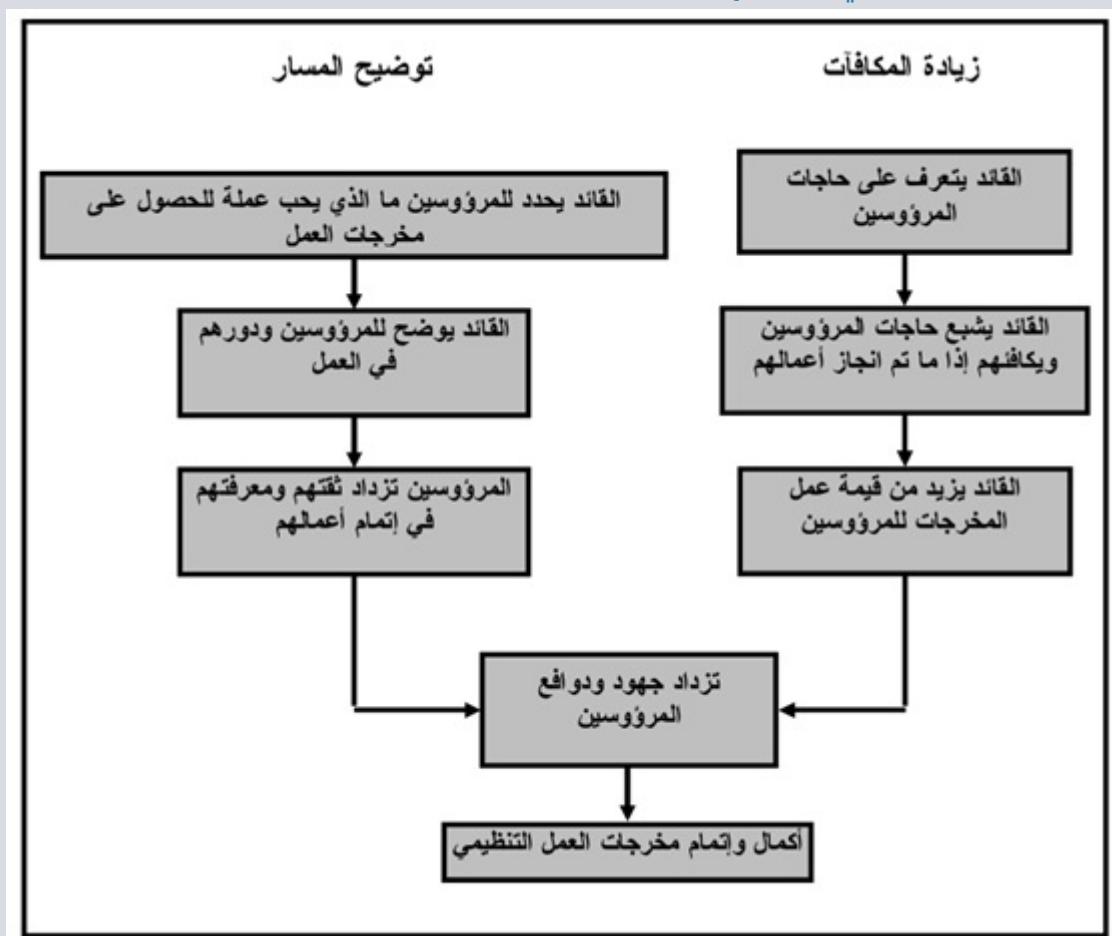
2- قيادة مساندة Supportive Leadership حيث يجب جعل العمل أكثر متعة من خلال المساواة بين أعضاء المجموعة ومد جسور الصداقة والاحترام والاهتمام بالعاملين كافة بلا تمييز.

3- قيادة متوجهة للإنجاز Achievement - Oriented Leadership: توضع هنا أهدافاً تثير التحدي مع توقع أداء عالٍ ومواجهة تحسين مستمر للأداء مع إظهار الثقة الكاملة ووضع معايير أداء مرتفعة.

4- قيادة تشاركية Participative Leadership: تقوم على أساس دمج العاملين في عملية اتخاذ القرار واستشارتهم وطلب اقتراحاتهم واعتمادها في اتخاذ القرارات.

في إطار هذه النظرية التي يفترض فيها استخدام القيادي المناسب للموقف مع تجنب حصول أعمال أو سلوكيات زائدة، والشكل الآتي يوضح مضمون النظرية: (Daft, 2003: 527)

### الشكل دور القائد في أنموذج (المسار - الهدف)

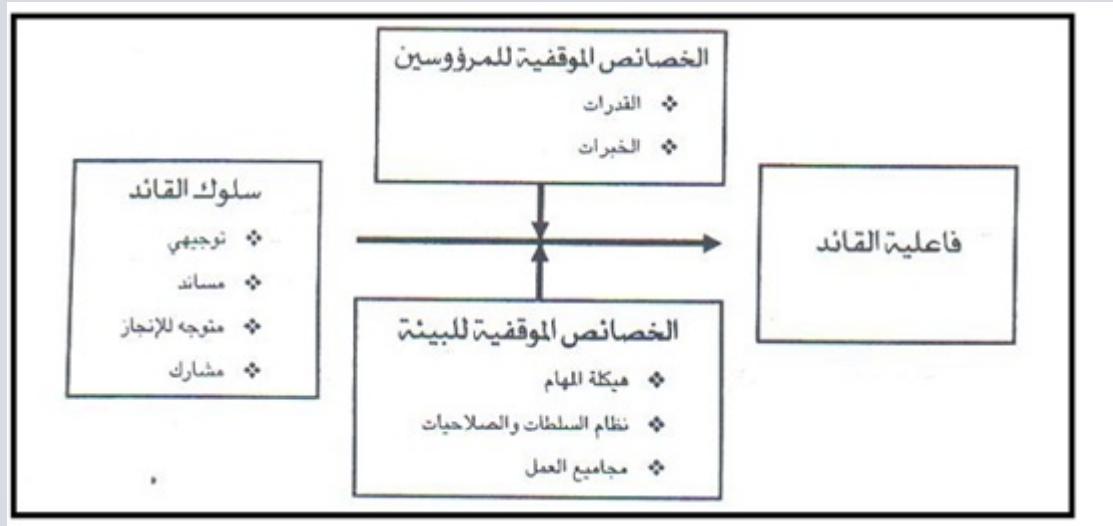


(Source: (Daft, R. L. (2003), Management, 6th Ed., South Western U.S.A

أما أهم العوامل الموقفية التي تم الأخذ بها على وفق نظرية المسار - الهدف والتي تؤثر في سلوكيات المروءوسين وانجازهم لما هو مطلوب منهم فهي (الخصائص الشخصية للمروءوسين، والخصائص البيئية). ويتحدد السلوك القيادي الملائم على وفق اعتبارات الموقف سواء من حيث خصائص المروءوسين أو بيئة العمل ويمكن توضيح تلك العوامل الموقفية وسلوكيات القائد وتأثيراتها على أداء المروءوسين من خلال

الشكل الآتي:

### الشكل العلاقات الموقفية في نظرية هاوس



(Source: (Robbins, S. P., (2003), Organizational Behavior, 10th Ed., Prentice Hall, Inc., New Jersey

### و- نظرية فروم - جاغو (Vroom - Jago Theory)

تقوم هذه النظرية على أساس مساعدة القائد على اختيار الأسلوب الأفضل لاتخاذ القرار بصدق مشكلة معينة وكمية المشاركة المسموح بها من قبل المرؤوسيين. تميز النظرية بين ثلاثة أنماط يعتمدتها القائد لاتخاذ القرار: قرار السلطة Decision A (قرار يتخذ من قبل القائد ثم يعلن للمرؤوسيين) وقرار استشاري Consultative Decision (قرار يتخذ بعد تشاور مع أفراد المجموعة) وقرار مجموعة Group Decision (قرار يتخذ من قبل أعضاء مجموعة معينة). ويمكن للقائد أن يختار أحد البديلات الآتية عند اتخاذ القرار: (Krishnan, 2005: 15) (سهيلة، 2004: 24)

- 1- يقرر لوحده وهذا يسمى قرار سلطة، ثم يعلن القرار للمجموعة.
- 2- يتشاور بشكل منفرد مع بعض المرؤوسيين للافاده من مقتراحاتهم.
- 3- يتشاور مع مجموعة باستدعائهم إلى اجتماع تداول ثم يطرح المشكلة ويناقشها معهم وسماع آرائهم جماعاً.
- 4- يقوم بمهمة تسهيل مناقشة المشكلة ومن ثم اتخاذ القرار من قبل المجموعة كاملة.
- 5- يفوض صلاحية اتخاذ القرار إلى المجموعة.

وقد تكون الخيارات الخمسة المشار إليها ملائمة لبعض المواقف ولكل منها مزاياه وعيوبه، لكن نجاح القائد في اتخاذ القرار يعتمد على مدى تطابق الأسلوب المعتمد مع خصائص المشكلة المطروحة. إن القواعد التي يمكن أن تعتمد لاختيار الأسلوب المناسب هي: (George, 1996: 396))

- 1- جودة القرار المتخذ والقائمة على من يمتلك المعلومات المرتبطة بحل المشكلة.
- 2- قبول القرار والذي سيقوم على أساس أهمية قبول المرؤوس واستعداده لتنفيذ القرار.
- 3- وقت اتخاذ القرار القائم على أساس الوقت المحتاج لاتخاذ وتنفيذ القرار.

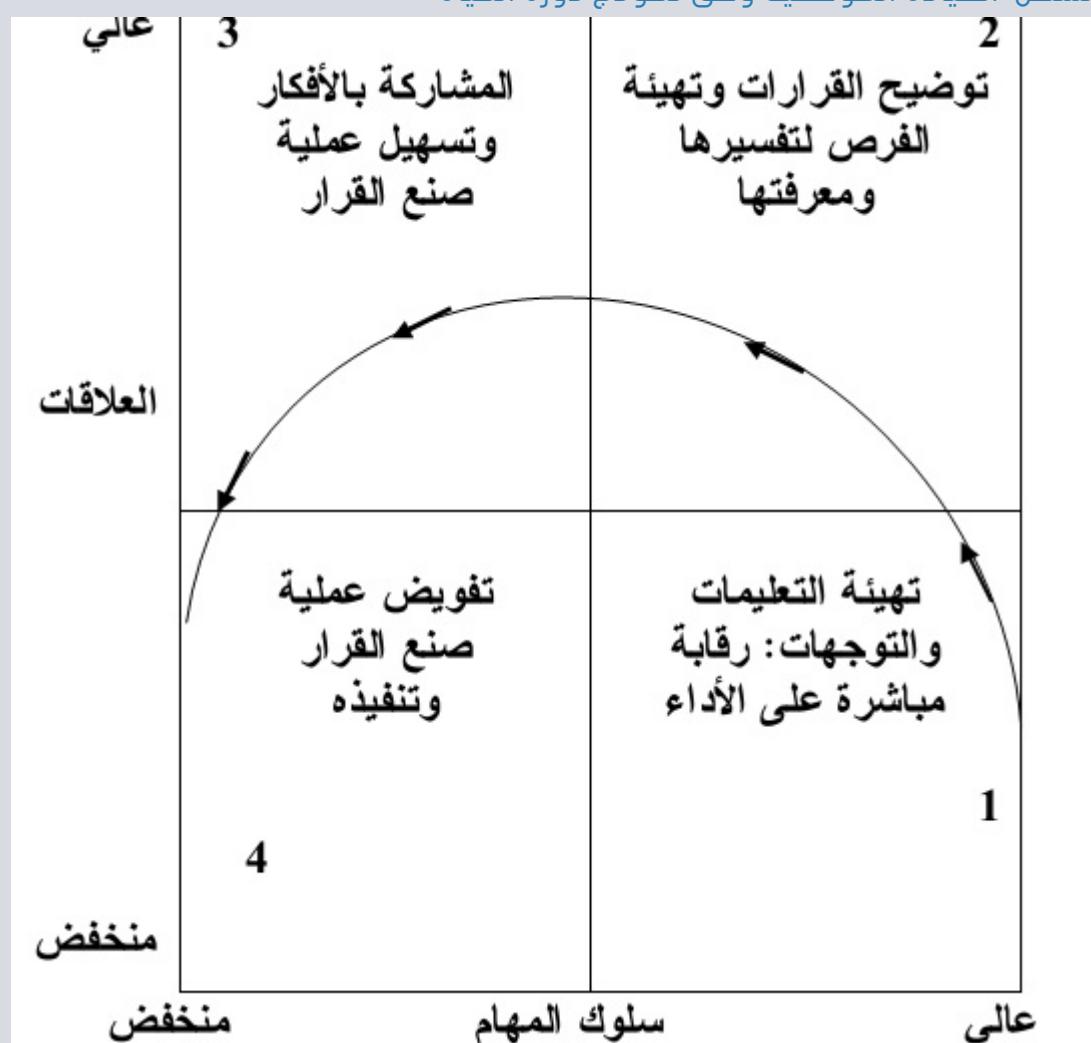
إن مسألة مشاركة المربوّسين في عملية صنع واتخاذ القرار تكون أكثر ملائمة في الحالات الآتية:

- 1- نقص المعلومات والخبرة لدى القائد حول المشكلة موضوع القرار.
- 2- المشكلة غير واضحة وهناك حاجة لمساعدة في توضيح الموقف.
- 3- قبول القرار والالتزام به ضروري لتنفيذه.
- 4- هناك وقت كافي ومتاح لمشاركة فعالية في صناعة واتخاذ القرار.

#### ز- نموذج دورة الحياة The Life cycle model

يحاول هذا النموذج ربط المعرفة السابقة حول القيادة حول التبعين المتضمنة قابليتهم ورغباتهم لإنجاز مهام محددة. إن استعدادات التبعين تتحدد بدافعية الأداء والقابلية على تحمل المسؤولية لإنجاز المهام المحددة والخبرات والمستوى التعليمي المناسب للمهمة. إن نموذج دورة الحياة يربط بين كل من المهمة والسلوك حيث ينجم عن هذه العلاقة أربعة أنماط قيادية يحددها الشكل التالي: (سهيلة، 2004: 26) (جراهام، 1999: 273).

الشكل القيادة الموقفية وفق نموذج دورة الحياة



المصدر: د. سهيلة عباس، القيادة الابتكارية والأداء المتميز، (عمان، دار وائل: 2004)، ص.26.

يلاحظ من هذا النموذج أنه عندما يتواافق سلوك القائد مع مستوى الاستعدادات من قبل التبعين فإنه سينتج أداء أعلى من قبل التبعين، حيث يمكن وصف السلوكيات القيادية المعتمدة في كل من نمط: (عبد الوهاب،

143: 2000، فالقائد الإخباري (1) يحدد المشكلة، يحدد الحلول ويعلن القرار للمرؤوسين لأجل تنفيذه من قبلهم ويشعر القائد بأن إشراك المرؤوسين في عملية صنع القرار غير مهم وغير مجد لذا لا يمنح أي مجال للمشاركة. أما القائد (2) فهو يتحمل مسؤولية تحديد المشكلة وصنع القرار النهائي مع محاولة إقناع المرؤوسين لقبول القرار ويتفهم القائد بأنه لا بد أن تكون مقاومة من قبل المرؤوسين عندما يعلن قراره عليهم لذلك يحاول البحث عن طرق لتقليل المقاومة من قبل المرؤوسين عندما يعلن قراره عليهم لذلك يحاول البحث عن طرق لتقليل المقاومة وإقناعهم. أما القائد المشاور (3) يحدد المشكلة، يستشير المرؤوسين للحلول المحتملة ومن ثم يعطي القرار النهائي ويفهم القائد ضرورة استقاء أفكار من المرؤوسين ويعتقد بأن ذلك يزيد في التزام المرؤوسين ودعمهم للحل النهائي. والقائد المشاير (4) يحدد القائد المشكلة من ثم يشرك المرؤوسين في صنع القرار النهائي، يفوض القائد المسؤولة الخاصة بصناعة القرار إلى المرؤوسين. ويعتقد القائد بأن المرؤوسين قادرين في صناعة القرارات ذات الجودة ويرغبون بعمل كل ما هو صحيح ويعتقد القائد بأن الموارد البشرية ستكون مستثمرة بشكل جيد عندما تكون صلاحية صنع القرار ممنوعة لهم. (العلاق، 1999: 278)

### رابعاً: الاتجاهات الحديثة في القيادة (New Trends Leadership)

إن امتدادات المداخل الموقفية للقيادة ركزت على أساليب القيادة وطبيعة المرؤوسين وخصائص الموقف. لقد أصبحت متغيرات الموقف محدداً أساسياً قوياً بحيث يمكن القول إنها فتحت الباب أمام الحديث عن عدم الحاجة إلى أسلوب قيادي مرتبط بشخصية القائد. (Schermerhorn, 1997: 329) وسوف يتم التطرق هنا عن subsititute بديل معارض ( مجموعة متغيرات موقفية تجعل أسلوب القيادة غير ضروري). (Hitt, 2001: 500) وفي إطاره يوجد هناك مجيد Neutralizer (مجموعة متغيرات موقفية تقلص دور القيادة وتمنع من استعراض بعض السلوكيات) للدور الشخصي للقيادة بحيث يصبح سلوك القائد مرتبطاً بهذه المجموعة من المتغيرات الموقفية. (Bolden, 2004: 6) وقد مثلت هذه التوجهات مع غيرها إطاراً عاماً لمداخل أكثر حداثة لدراسة القيادة نستعرض أهمها على وفق الآتي:

#### أ- القيادة الكاريزمية والقيادة الرسالية Charismatic and Visionary Leadership

(القائد الكاريزمي Charismatic Leader) القائد الذي لديه قابلية للتأثير في المرؤوسين بالإيحاء والإلهام للحصول منهم على أداء يفوق التوقعات. (الرؤية Vision) مستقبل جذاب موعود وليس حالة آنية يمكن الوصول إليها الآن (Gibson, 2003: 336) إن القائد الكاريزمي Charismatic Leader هو القائد الذي لديه القدرة على تحفيز العاملين للحصول منهم على أداء يتجاوز أو يتفوق على ما هو متوقع. والقائد من هذا النمط لديه قدرة على الإيحاء والإلهام للعاملين بحيث يستخدموا أقصى طاقة لديهم ويلتزمون تماماً تجاه المنظمة التي يعملون فيها متداوين مصالحهم الخاصة ومضحين من أجل صالح هذه المنظمة ويأتي الأثر الكاريزمي للقائد من الآتي:

((Ardichvilli, 2002: 101))

- 1- صياغة رؤية شاملة لمستقبل طموح يكون الأفراد سعداء بالانتساب إليه.
- 2- بناء نظام قيمي متكامل يعرف كل عضو في المنظمة موقفه فيه.
- 3- كسب ثقة الزبائن وودهم وبالتالي إخلاصهم في العمل بشكل دائم.

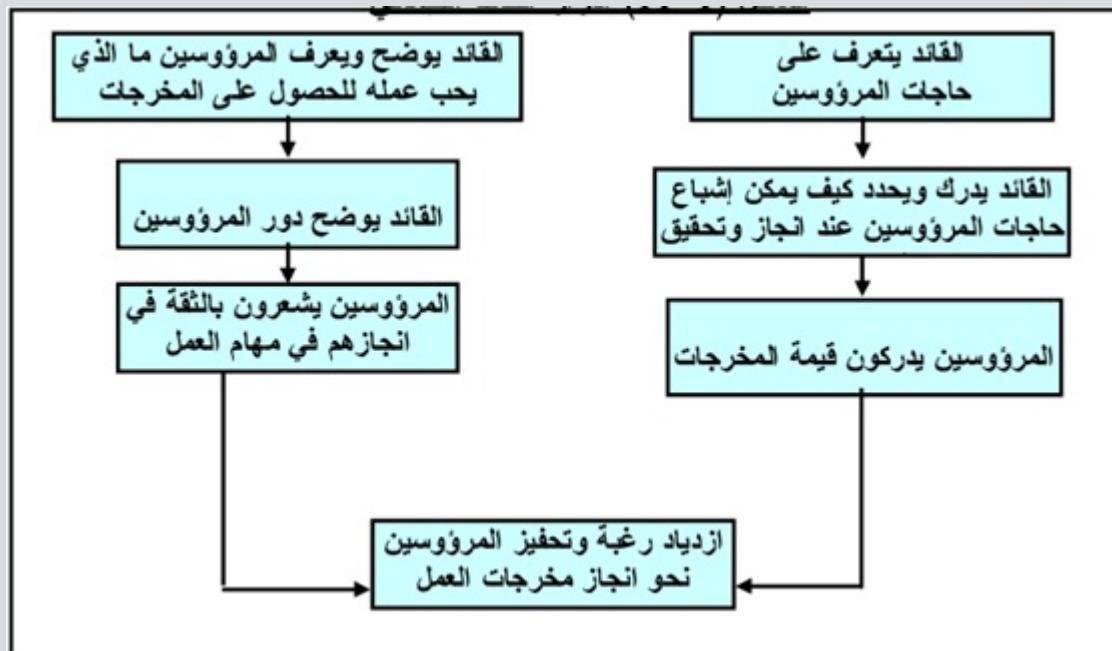
وعادة ما يكون القائد الكاريزمي ذو شخصية قوية ومحبوبة وينظر إليه كبطل ولديه أيضًا مهارات في توضيح الرؤية القيادية Visionary Leadership التي تخاطب قلوب وأحاسيس العاملين جاعلة منه جزءاً أساسياً من بناء كبير يتجاوز حدودهم الذاتية. (Moorhead, 1996: 327) فهم ينظرون إلى ما وراء الواقع والحقائق الظاهرة ويساعدون على رؤية المستقبل كحالة براقة ومحتملة التحقيق حتى لو كانت خارج إطار الجوانب الملمسة في الوضع الراهن. (Bolden, 2004: 12) فالرؤية هي مستقبل جذاب وبراق موعود وليس حالة أنية جاهزة تصل إليها. والقائد الكاريزمي لديه رؤية قوية للمستقبل ويستطيع تحفيز الآخرين لمساعدته في إنجازها، فتأثير العاطفي على المرؤوسيين كبير ويتمتع بنظرة بطولية من هؤلاء المرؤوسيين. ومن المفيد إجمالاً الصفات الكاريزمية التي أجمع عليها الباحثون وهي: (Daft, 2001: 402) ثقة عالية بالنفس. رؤية مستقبلية. قدرة على تفصيل غير معتاد وخارق. يتمتع بمظهر الرجل الذي يؤمن بالتغيير ويعمل من أجله باستمرار. حساسية عالية جداً للتغيرات البيئية وما يحيط به من أحداث. (Hill, 2000: 15)

## ب- القيادة التبادلية والقيادة التحويلية

(Transactional and Transformational Leadership)

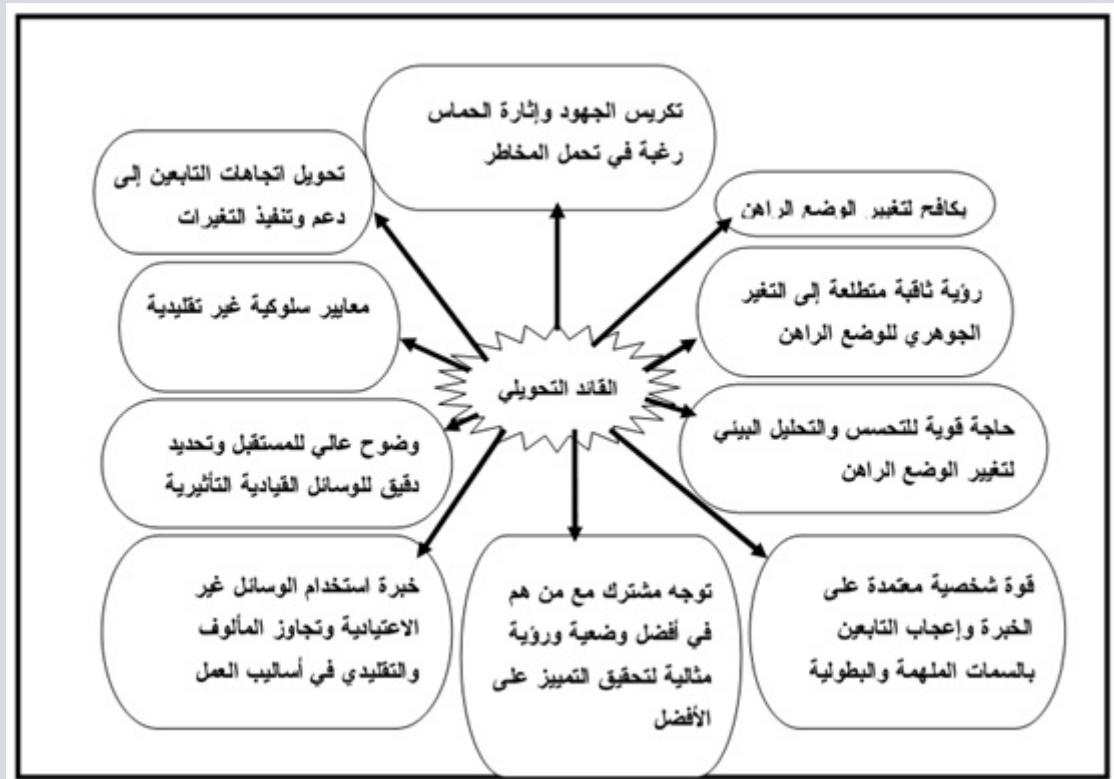
إن القيادة التبادلية Transactional Leadership (قيادة توجه بشكل إيجابي وتحشد جهود الآخرين من خلال المهام ونظام التحفيز والهيكل) (المطهر، 2003: 294). وبالتالي فإن القائد ضمن هذا السياق يتم بتوضيح أدوار المرؤوسيين ومتطلبات المهام الموكلة إليهم ويضع الميكل الملائم ونظام التحفيز المطلوب وكذلك العناية ببناء علاقات تعزز العمل مع المرؤوسيين. (Boss, 1999: 9) ومن هذا المنطلق فإن القيادة التبادلية تتمتع بالقدرة على إرضاء المرؤوسيين كمدخل لتحسين الإنتاجية بمعنى إنها تتفوق في الوظائف الإدارية فهي مثابرة ومتسامحة ومتفهمة وذات عقلية عادلة وسطية. وهي تؤكد على المظاهر غير الشخصية للقيادة مثل الخطط الكفؤة الجدولية والموازنات الصحيحة. كما إن لها الرغبة في توليد الالتزام بالأعراف والقيم التنظيمية. (Matteson, 2002: 45) والشكل التالي يوضح أدوار القائد التبادلي:

الشكل أدوار القائد التبادلي



أما القيادة التحويلية Transformational Leadership (قيادة إيجابية تعمل على التأثير في المرؤوسين بشكل كبير للقيام بالأعمال على أحسن وجه ممكن) (Crawford, 2003: 11)، فهي القيادة التي لها قدرة فائقة في الإيحاء للمرؤوسين للقيام بأفضل ما يمكن من جهود لصالح المنظمة لارتفاع الأداء وأهم ما يميزها هو الأثر الاستثنائي الخارق على المرؤوسين. (Epitro, 2001: 2) والقيادة التحويلية تشبه القيادة الكاريزمية لكنها تتميز بكونها ذات قدرات خاصة لإحداث التغيير وتحقيق الإبداع عن طريق تنظيم حاجات المرؤوسين واهتماماتهم ومساعدتهم على استخدام طرق جديدة لحل المشاكل القديمة وتشجيعهم على مناقشة الحالة الراهنة دائمًا. (Gibson, 2003: 339) والقيادة التحويلية تخلق تغييرًا موهما على صعيد المرؤوسين والمنظمة فضلاً عن قدرتها على قيادة التغيير في رسالة المنظمة واستراتيجيتها وهيكلها وثقافتها وكذلك الارتفاع بالإبداع التكنولوجي سواء كان منتجات أم عمليات إنتاجية. (Macmillan, 2000: 201) إن القيادة التحويلية وهي تواجه تحديات إدارية مستمرة تحاول باستمرار إن تطور جوانب الشخصية للتعامل مع هذه التحديات، وهنا فإن امتلاك السمات القيادية والمعرفة بالسلوكيات القيادية والعوامل الموقفية لا يكفي لوحده للنجاح في مهام أصبحت معقدة وهذا يعني إن المدير يجب أن يكون مهيناً للقيام بدور إيجابي روحي بدون أي قسر أو إكراه للمرؤوسين. (Finch am, 1999: 234) ومن المهم الإشارة إلى إن القيادة التحويلية المهتمة بالتطورات وتحقيق الالتزام بالأداء وبناء الثقة يفترض أن تتمتع بالخصائص التالية (Daft, 2001: 402) (الرؤية. التمكين للآخرين. الكاريزما. خصوبة الخيال. الرمزية. النزاهة). والشكل التالي يوضح خصائص القائد التحويلي (Macmillan, 2000: 201) (المظفر, 2003: 294) (Bass, 2003: 208)

الشكل خصائص القائد التحويلي



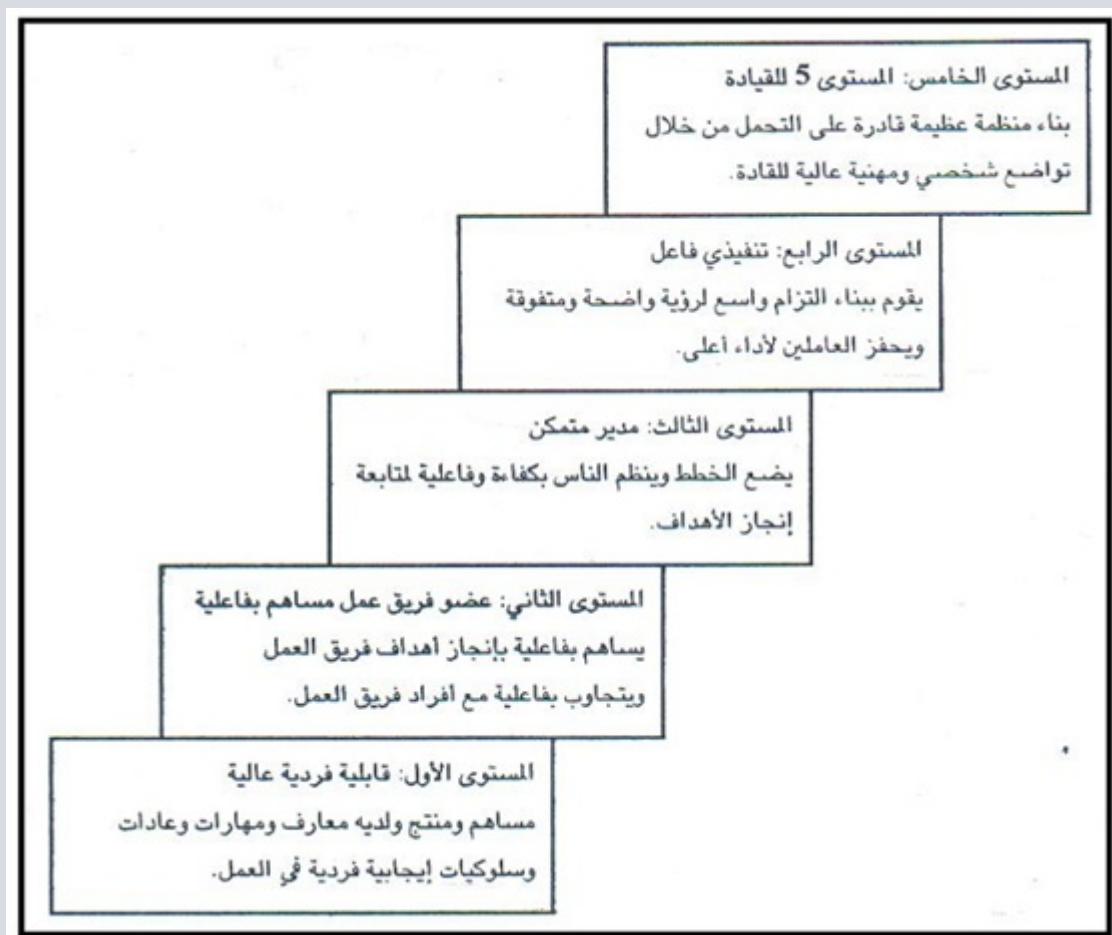
## جـ- القيادة في بيئة العمل الجديدة Leadership in New Workplace

إن التطور الحاصل في بيئة الأعمال والتحديات الكبيرة التي تواجه منظمات الأعمال قد غير من مفهوم القيادة، (McKenna, 2000: 383) فالعولمة والتجارة الالكترونية والاتصالات وتكنولوجيا المعلومات ساهمت في خلق مكان عمل جديد وغيرت من مصالح العاملين وتوقعاتهم وخلقت تنوع عال وهذه جميعها وجهت بشكل آخر إطار التفكير حول الممارسات القيادية بالرغم من إن المجالات التي أصابها التغيير كثيرة إلا إننا سنقتصر على مجموعة منها بما يأتي: (Dessler, 2003: 466).

### 1- المستوى 5 للقيادة (Level 5 Leadership)

تقوم فكرة هذا المنظور على أساس الدراسات التي قام بها Jim Collins وآخرون حول إمكانية تحويل الشركات الجيدة إلى شركات عظيمة حقاً. ويقدم الباحثون المستوى الخامس للقيادة باعتباره أعلى مستوى هرم قابلية المدراء (Weiskittel, 2006: 1) ويوضح الشكل الآتي خصائص هذا المستوى: (العامري، 2007: 448).

#### الشكل المستوى 5 للقيادة



المصدر: د صالح العامري، د طاهر الغالبي، الإدارة والأعمال، (عمان، دار وائل: 2007)، ص 448 ولعل أهم صفة للقادة في المستوى 5 للقيادة هو التواضع وعدم وجود مشاعر الأنانية وهذا يناقض مفهوم القيادة من وجهة نظر نظرية القائد العظيم التي تفترض أنانية عالية وطموح كبير شخصي.

## 2- القيادة الافتراضية (Virtual Leadership)

هناك الكثير من العاملين الذين يؤدون أعمالهم في فضاء الانترنت أو عن بعد من خلال منازلهم وهذا يعني وجود بيئه عمل مفترضة وليس فعلية وقد لا يجتمع العاملون مع بعضهم إطلاقاً. هنا تواجه القيادة مصاعب للموازنة بين الهيكل والمساءلة مع المرونة: فالمشكلة هنا كيفية التأكد من إن العاملين يؤدون ما هو مطلوب منهم بدون رقابة وإشراف مباشر بالطرق المعروفة. إذ يحدد القيادة الأشراف والمهام بشكل واضح وتكون مهمتهم الرئيسية هي خلق الالتزام وتحفيزه لدى العاملين وإيقائهم على علم بما يجري في المنظمة بشكل مستمر بدون معرفة بعضهم البعض. وعليه فإن القيادة الافتراضيين يجب أن يتمتعوا بصفة العقلية المفتوحة والمرننة مع التركيز على الحلول وليس المشاكل بذاتها. كما تكون لديهم قدرات اتصال عالية وقدرات تدريبية في مجال بناء العلاقات التي تعتبر أهم المهارات المطلوبة في هذا المجال. إن اختيار التكنولوجيا المناسبة وكيفية التعامل معها وتوظيفها بمقتضى طبيعة العمل هو مهمة أخرى من مهام القيادة الافتراضيين. (Hellriegel, 2001 : 324)

### 3- القيادة الخدماتية الداعمة (Servant Leadership)

إنها قيادة تعمل من أجل انجاز حاجات وأهداف العاملين وكذلك الوصول إلى أهداف المنظمة وتحقيق رسالتها. إن القيادة في بيئه العمل الجديدة وضمن منظور القيادة الخدماتية الداعمة نرى إن وجود العمل وتطوره مرتبط بالعاملين الذين يفترض أن يؤدوا أعمالهم بأفضل الصيف بعد أن تناح لهم الفرصة كاملة بذلك. حيث ينظر للقيادة بشكل مقلوب تدعم الآخرين المرؤوسيين لأن المهمة الأساسية للقائد هي خدمة الآخرين والمنظمة. إن القيادة الخدمية تنطلق في عملها من مستويين: الأول، انجاز أهداف وحاجات المرؤوسيين من أجل هدف أكبر هو تحقيق رسالة المنظمة ومبرر وجودها. والثاني، إعطاء معنى للأفكار وللقوة وللمعلومات وللإنجاز، وهنا فإنهم يقيّمون الآخرين حقيقة ويشجعون المشاركة وتقاسم القوة والتكرис التام للجهود وإيقاظ قوى المرؤوسيين على توليد الأفكار والإبداع والالتزام. (Krishnan, 2005: 16)

### 4- القيادة النسائية (Women Leadership)

تشير أدبيات الإدارة الخاصة بموضوع القيادة إلى أن هناك أساليب قيادية نسائية لها خصوصيتها حيث إن نتائج بعض الدراسات تشير إلى أن الأداء وتقديره من قبل الرؤساء أو النظار أو المرؤوسيين والخاص بالمدیرات هو أفضل منه لدى المدراء الرجال خصوصاً في بعض القابليات الإدارية مثل القدرة على تحفيز الآخرين وتشجيع الاتصالات ومهارات الإصغاء أو الإنصات. وقد سمي هذا المدخل الخاص بالقيادة النسائية بالقيادة التفاعلية (أسلوب قيادي يتصف بالعمل التعاوني وبناء العلاقات والعنابة بالآخرين) Ensley,2004: 8) وهذا يعني إن القائد يفضل أسلوب الإجماع والعمل التعاوني ويؤثر في الآخرين من خلال العلاقات وليس بالقوة النابعة من الموقف الوظيفي أو السلطة الرسمية. إن هذا يعني إن الأسلوب ليس مقتضاً على النساء فقط بل أصبح مطلوباً من كافة المدراء الرجال للنجاح في كل مكان العمل.

في القيادة الإدارية في توضيح مصادر القيادة وفاعلية القائد الإداري حسب التسلسل الفكري. مثل نظرية السمات الشخصية traits theory حيث تفترض هذه النظرية بأن هناك مجموعة من السمات أو الخصائص التي تفسر القدرات القيادية لدى الأفراد. من هذه السمات ما يكون مظهرياً ومنها ما يكون نفسياً كالثقة بالنفس والقدرة على المبادرة والنجاح الاجتماعي والذكاء والقدرة على التفكير والتحليل والشجاعة.. الخ وفق هذه النظرية فإن القادة يولدون، فالقدرة القيادية هي صفة موروثة غير مكتسبة، بالرغم من ذلك فإن هذه النظرية فشلت في التفسير الواقعي للقيادة الإدارية، إذ إن تطبيقات هذه النظرية محدودة فليس عملياً أو منطقياً أن تركز الإدارة بصورة عامة وإدارة الموارد البشرية خاصة على أولئك الأفراد العاملين المتقدمين لشغل الوظائف الشاغرة من يمتلكوا الخصائص والسمات المناسبة ولا تؤدي دورها في خلق وتطوير الأفراد عن طريق التدريب والتطوير. وهذا هو الدور الأساسي للقيادة الابتكارية، أي قيادة خلق جميع مكونات وعناصر العملية الإنتاجية، فالقيمة التي نظيفها إلى الإنتاج أو الخدمات لا بد أن تسبقها إضافات إلى من يقدم المنتج أو الخدمة. ومن أهم الانتقادات التي يمكن توجيهها إلى هذه النظرية هي: عدم التحديد الدقيق للسمات الإدارية الموروثة. وعدم الأخذ بتأثير الجماعة على المواقف والسياسات الإدارية. كذلك عدم خوضها في تحليل السلوك الإنساني وتفاعلاته واكتفت بالتركيز على السمات. ومجمل القول إن هذه النظرية لم تنظر إلى التفاعلات بين القائد والمرؤوسين وبينه وبين البيئة الخارجية وكيفية بناء العلاقات التي تخلق التفكير والسلوك القيادي لدى المرؤوسين.

تركز النظريات السلوكية على تفاعل القائد مع الجماعة وممارسة قيادتهم ولذلك فإن هذا التفاعل يؤدي إلى اكتساب الخبرات القيادية. إن شخصية القائد الناجح تحدد وفق بعدين رئيسيين في علاقة القائد بتباعيه. البعد الأول: تحديد أدوار العاملين لتحقيق الأهداف، إذ يقوم القائد المبادر بتحديد المهام الرئيسية لأفراد الجماعة ومعايير الأداء المطلوب منهم. البعد الثاني: المناخ التنظيمي ونوعية العلاقة السائدة حيث يركز القائد على خلق الثقة المتبادلة بينه وبين العاملين وتقدير أدائهم واحترام مشاعرهم وتحقيق حاجاتهم ومساعدتهم في حل المشاكل. إن هذا التفاعل بين القائد ومرؤوسه يتضمن جانبين الأول الاهتمام في العمل أو الإنتاج production oriented والثاني العلاقة الإنسانية أو العاملين human oriented وهذا النموذج من القيادة الإدارية عرف بالشبكة الإدارية managerial grid لبلileyk وموتون Blake and mouton.

إن النظرية الموقفية لفدلر fielder contingency theory تبحث في إيجاد العلاقة بين سلوك القائد والأداء والاهتمام في تحديد فيما إذا كان القائد المتسامح تجاه مجموعته أكثر أو أقل احتمالاً بالحصول على إنتاج مرتفع قياساً بالجماعة التي يقودها قائداً صليباً وطارماً (غير متسامح) ولقد طور فدلر وزملاءه استقصاء للكشف عن اتجاهات الأفراد نحو التعامل مع الزملاء سمي باستقصاء التفضيلات الأدنى للعمل مع الآخرين least preferred coworkers وكان الاستقصاء يتطلب من المستجيب بيان الأشخاص الذين ينظر إليهم بأفضلية أقل في التعاون والعمل معهم. ولقد وضعت نقاط أو درجات لكل سؤال ثم قدم فدلر وزملاؤه افتراضاً هو إن النمط السلوكي للقائد يعتمد على ما إذا كان موقف الجماعة إيجابياً أو غير اعتيادي بالنسبة له وكان الموقف أو الحالة تتضمن ثلاثة أبعاد هي: العلاقة بين القائد ومرؤوسه والثقة بينهم، والولاء والحب، والصدق. الخ. هيكلة العمل: تنظيم العمل، برمجته، وضع الأهداف وتوضيحها، تحديد الأدوار.. الخ. قوة المركز والصلاحيات والسلطات التي يتمتع بها القائد والتي تمكنه من إجبار المرؤوسين للانصياع له وتقبل قيادته وتوجيهاته. ولقد توصل فدلر من خلال تحليل للنتائج إلى أن النمط القيادي المناسب والذي يؤدي إلى أقصى أداء يستند إلى إيجابية الموقف الخاص بفريق العمل فعندما يكون الوضع ملائماً كليةً على وفق الأبعاد الثلاثة ليبقى الاتجاه نحو الإنتاج أما إذا كانت الظروف غير ملائمة كليةً وفق الأبعاد الثلاثة يبقى الاتجاه حيث

إن الإنتاج هو النمط الأكثر فاعلية، على الرغم من أهمية هذه النظرية في إبراز جانب مهم وهو العلاقة بين القائد والتابعين وتحديد الأدوار والمهام بوضوح، ولكن من الاستنتاجات المهمة التي من الممكن استخلاصها من خلال الواقع هي محدودية المحتويات الموقفية (الثلاث) فالموقف القيادي قد يتضمن أكثر من الأبعاد الثلاثة. وإذا كانت الأبعاد الثلاثة متوفرة بدرجات مختلفة أو مزيج غير متوازن فإن القائد الذي يميل إلى العلاقات الإنسانية يكون فعالاً أكثر.

يمكن تحليل الموقف في ضوء ثلاثة عناصر مهمة: نوعية العلاقة بين أعضاء المنظمة والقائد، هيكلة المهام وقوة الموقف الوظيفي حيث يمكن وصف كلاً منها بأنه مؤاتي أو غير مؤاتي للقائد. علاقة القائد بالأعضاء Leader Member Relations: تشير إلى المناخ السائد بين مجتمع العمل ومدى قبول الأعضاء للقائد فعندما يثق المرؤوسون ويحترمون القائد يمكن اعتبار العلاقات جيدة أما إذا لم تكن هناك ثقة واحترام يمكن اعتبار العلاقات ضعيفة. وثانياً هيكلة المهام Task Structure: تشير إلى كيفية تحديد المهام وأدائها من قبل الأعضاء وما إذا كان هناك إجراءات واضحة وأهداف مؤشرة فمثلاً في خطوط الإنتاج تكون المهام روتينية واضحة ومتكررة لذا فإنها هيكلة بدرجة عالية، أما مهام البحث والتطوير الاستراتيجي فإنها مهام ليست هيكلة وعندما تكون المهام هيكلة واضحة فإن الموقف يعتبر في صالح القائد ومؤاتي له أما إذا لم تكن هيكلة فالموقف ليس في صالح القائد. وأخيراً قوة الموقف الوظيفي Position Power: مدى وجود سلطة رسمية للقائد على المرؤوسيين وقوه الموقف عالية عندما تكون لدى القائد قوة لوضع الخطة وقيادة اتجاه العمل وتقييمه وإمكانية منحه لمكافآت أو إزالة العقوبات وتكون قوة الموقف منخفضة عندما يمتلك القائد سلطات قليلة على العاملين وبالتالي فإنه لا يقيم عملهم ولا يمنحهم المكافآت. وعندما تكون قوة الموقف كبيرة فإن الموقف في صالح القائد والعكس صحيح.

يحاول القائد وفق نظرية المسار - الهدف path theory التأثير على تصورات التابعين لأهدافهم وسبل تحقيقها، لذلك فإن هناك أربعة أنماط للقيادة يعتمد عليها القائد، هذه الأنماط هي: النمط التوجيهي Directive النمط المساعد أو الداعم supportive النمط المشارك participative النمط الموجه نحو الإنجاز achievement oriented إن اختيار النمط المناسب يتطلب تشخيص الموقف، ومن الجدير ذكره إن النمط المناسب هو ذلك الذي يؤثر في كل من: خصائص المرؤوسيين أو التابعين وبصورة خاصة قدراتهم ورغباتهم الحالية والمستقبلية. البيئة المتضمنة المهام التي ينجزها التابعون ونظام الصالحيات الرسمية وفرق العمل الرئيسية والثقافات التنظيمية. إن نظرية المسار - الهدف تساعد المديرين في تشخيص مواقفهم. إن النمط الأفضل والمرغوب فيه هو ذلك النمط الذي يحقق رضا التابعين ويدعم ويشجع حاجاتهم الذاتية ويفدي إلى تحقيق الأهداف.

تركز نظرية فروم - جاغو على فكرة المشاركة في صنع القرارات وتضع السؤال التالي: إلى أي مدى يسمح القائد لتابعيه في المشاركة في صنع القرارات؟ وتجيب النظرية عن ذلك بأن مشاركة التابعين يعتمد على العوامل التالية: متطلبات الجودة للمشكلة (مشكلة القرار)، موقع المعلومات الخاصة بالمشكلة، هيكلة المشكلة. قبول القرار من قبل المتأثرين به. عمومية الأهداف التنظيمية. الصراع المحتمل عند حل المشكلة أو أثناء صنع القرار.

إن أهم المتغيرات الموقفية التي لها تأثير على النمط القيادي وسلوك القائد هي الإدارة العليا وتوجهاتها وسلوكها حيث إن لهذه الإدارة تأثيراً كبيراً على باقي المدراء وسلوكياتهم في المستويات الإدارية الأخرى. فإذا ما كان توجه الإدارة لعلياً إيجابياً أو سلبياً نحو مفردات مهمة في العمل فإن هذا التوجه سينعكس بشكل أو بآخر على طبيعة سلوك المدراء الآخرين. كما وإن خبرة شخصية القائد وشخصيته تؤثر أيضاً على نمط

القيادي حيث يتعدد في ضؤها طبيعة علاقته ورؤيته للمرؤوسين ومدى التي يعندها لهم. وتؤثر خبرات ومهارات وسلوكيات المرؤوسين وخصائصهم وتطوراتهم في اختيار النمط القيادي الذي يستخدمه القائد معهم فالمستويات الإدارية الأعلى غالباً ما تكون أقل تحدياً وتوجيهاً في التدخل بشؤون المرؤوسين قياساً إلى المستويات الإدارية الأدنى. إن طبيعة العمل ومتطلباته ونمط المهام وأسلوب تحديدها يستلزم أداؤها تدخلاً أو أوامر محددة تفرض نمطاً معيناً قياسياً لأعمال أخرى. ويدخل ضمن هذه المتغيرات أيضاً المنظمة ونوع التكنولوجيا المستخدمة وغيرها. تعتبر استراتيجيات وثقافة المنظمة أيضاً عاملًا يؤثر على سلوك القائد الإداري وثقافة المنظمة وهي المصدر المهم الذي تشق منه وفي إطاره تطلعات الرؤساء والمرؤوسين وتأثيرهم بطبيعة المتغيرات الداخلية والخارجية أما السياسات فإنها تعتبر دليلاً إرشادياً يحدد نمط القرارات وسلوكيات اتخاذها وبالتالي فإنها تعتبر من العوامل الموقفية المؤثرة في السلوك. إن هذه العوامل وغيرها مثل البيئة التي تعمل فيها المنظمة وطبيعة المنافسة وتدخل الحكومة وطبيعة المعارضين للقائد في المنظمة كلها متغيرات موقفيه يؤثر على النمط القيادي المستخدم.

إن نموذج القيادة التحويلية: القائد المعلم الذي يستخدم إبداعاته والمهمة في التأثير في تابعيه، فهو يتحدث للتبعين حول كيفية الأداء وينق بهم ويستخدم الكثير من الوسائل غير الاعتيادية لتجاوز الواقع الذي يزخر بالأخطاء محاولاً تغييره من خلال التابعين. ونلاحظ أيضاً بأن القائد التحويلي يغير المنظمة من خلال تمييز الفرص المتاحة واغتنامها وتطوير الرؤيا ومناقشته هذه الرؤيا مع أعضاء الجماعة مع بناء ثقة في هذه الرؤيا وهذا يتم عن طريق تحفيز الجماعة فهو أي قائد الجماعة يساعدهم في تحديد حاجياتهم وال الحاجة التنظيمية الخاصة بإجراء عن خطط وتوجهات المنافسين من جهة وللتعلم منهم من الجهة الأخرى. لذلك فإن القائد التحويلي يخلق رؤية جديدة مشتركة بينه وبين أعضاء الجماعة، هذه الرؤية تؤدي إلى زيادة مستويات الولاء للمهمة التي يؤديها أعضاء الجماعة والمنظمة التي ينتمون إليها. إن القائد المعلم (التحوليلي) يمكنه تغيير تشكيلة الفريق ويساهم في إعادة تأطير التفكير وهو يفوض الصالحيات المناسبة للمساعدة في إنجاز الأهداف وتحقيق التغيير الجذري من خلال الربط بين المهام الفنية والسياسية والثقافية وتكاملها.

ومن خلال بيان بعض النظريات التي تناولت القيادة الإدارية لوحظ هناك متغيرات مشتركة في معظم هذه النظريات وقد اخترنا لبعض منها ليتم تناولها في المقالات التالية ولباقي الباب مفتوحاً لبقية الباحثين لتناول المتغيرات الأخرى التي تؤثر أو قد تؤثر في العملية القيادية. ومن المتغيرات التي اخترناها (فريق العمل وتفيض الصالحيات في عمل المنظمة، التحفيز والإبداع في تطوير المنظمة، التفاوض والاتصالات في مشاكل المنظمة، التدريب والتغيير، التوجه الاستراتيجي والقرار).

---

**المراجع:** العمري، قاسم شاهين بسيم، أطروحة دكتوراه بعنوان: أنماط القيادة الإدارية وتأثيرها في نجاح المنظمات الحكومية، دراسة تحليلية لرأي عينة من المدراء والعامليين في محافظة ذي قار، أطروحة دكتوراه تقدم بها الباحث إلى مجلس كلية الإدارة والاقتصاد جامعة سانت كليمونتس وهي جزء من متطلبات نيل درجة دكتوراه فلسفة في الإدارة العامة، كلية الإدارة والاقتصاد ، جامعة البصرة ، العراق، 1430هـ - 2009م.