

المساق : مبادي الإدارة
المرجع مباديء الإدارة الحديثة - المؤلف حسين حريم
الفصل / السابع القيادة



1. نظرية فيدلر Fiedler Theory :

يرجع هذا النموذج إلى العالم الأمريكي "Fiedler"، ويعد من أكثر نماذج القيادة انتشاراً، في وصف السلوك القيادي، حيث يرى Fiedler أن فاعلية القيادة تتوقف على قدرة القائد في إيجاد نوع من الموائمة بين السمات القيادية والعوامل الموقفية التي تؤثر في سلوك القائد أو النمط القيادي المناسب والتي يمكن تصنيفها كما يلي:

• كما يتبين بأن للقيادة نمطين رئيسيين هما:

1. التوجه نحو المهام / الانتاج Task-oriented leadership
2. التوجه نحو العلاقات/ العاملين Relationship-oriented leadership

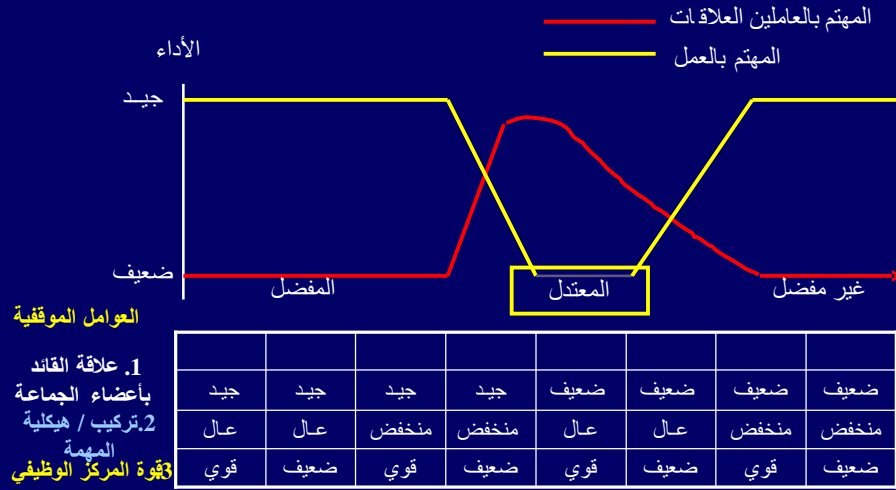
ويركز النمط القيادي الأول على انجاز الأعمال ونتائج الأداء، أما النمط القيادي الثاني فيركز على المحافظة على العلاقات الداخلية الجيدة بين الأفراد . كما أن ارتفاع درجة المقياس يعني تركيز القائد على العلاقات الداخلية الجيدة بين الأفراد، أما انخفاض درجته فيعني نجاح القائد في أداء المهمة. وقد وصف Fiedler نموذجه بالتعقيد وبين أن ارتفاع درجة المقياس يعني زيادة حالة التعقيد المعرفي والعكس صحيح . كما ركز على تأثير العوامل الموقفية في فاعلية السمات

القيادية، وأعطى أهمية أعلى لمتغير العلاقات بين القائد والعاملين في تحديد المواقف ويليها في الأهمية تركيب/ هيكل المهمة ثم قوة المركز الوظيفي. والموضح في الشكل (2).

المساق: مبادي الإدارة
المرجع مباديء الإدارة الحديثة - المؤلف حسين حريم
الفصل / السابغ القيادة



شكل (2) نظرية فيدلر Fiedler Theory



33

صممت الشرائح: د. ابتسام الضمور

جامعة البترا

2. نظرية / نموذج المسار - الهدف Path-Goal Theory

تنسب هذه النظرية للكاتبين هاوس وميشيل (House & Mitchell, 1971) وجوهر هذه النظرية هو أن دور المدير مساعدة المرؤوسين في ممارسة الأنشطة والمهام التي تؤدي إلى عوائد ذات قيمة بالنسبة للفرد .

يشتمل دور المدير على جانبين :

1. توضيح المسار الذي يمكن الفرد من تحقيق أهدافه الشخصية (زيادة الراتب، والترقية).
2. زيادة العوائد التي يتعبرها الفرد قيمة، وعلى المدير أن يوضح للعاملين كيف تقترن العوائد التنظيمية بأداء الفرد وإنجازه . والقائد الفعال يساعد العاملين على أداء العمل الذي يؤدي إلى منحهم العوائد التي يعتبرونها قيمة أي يحفز الفرد على تحقيق أداء ذات قيمة للفرد وللمنظمة.