

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



تقترح نظرية المسار والهدف أربعة أساليب قيادية هي:

الأسلوب الموجه Directive يركز على العمل وتوضيح الأهداف وتحديد المهام  
الأسلوب المساعد Supportive: الأهتمام بالأفراد وتقديم النصح والإصغاء  
الأسلوب المشارك Participate: يسعى بفعالية للحصول على مقترحات  
الأفراد ويستعين بها في قراراته  
أسلوب الإنجاز Achievement وضع توقعات وأهداف أدائية عالية وجعل  
العمل أكثر تحدياً وقابلاً للإنجاز.

أما من حيث المتغيرات الموقفية فتقترح النظرية نوعين من المتغيرات:

1. عوامل تتعلق بالسمات الشخصية للمرؤوسين :- ( مركز السيطرة ، الخبرة، والمقدرة كما يدركها الفرد نفسه.

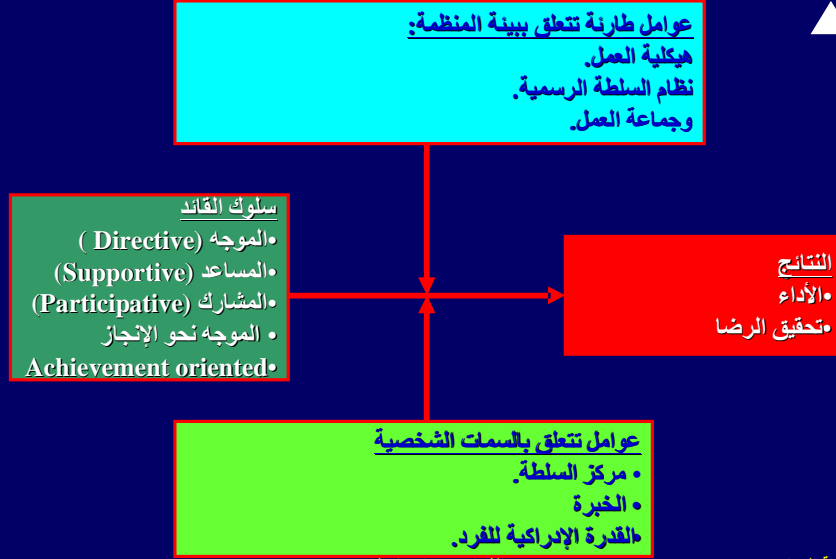
2. عوامل بيئة خارج سيطرة المرؤوسين :- (هيكله العمل ، ونظام السلطة الرسمية، وجماعة العمل )

ويرى الكاتبان إن مدى تأثير تلك السلوكيات القيادية على دوافع وتوجهات الأفراد ينعكس بدوره على مستوى تحقيق الأهداف ودرجة الرضا لدى العاملين ، كما أن النمط القيادي قابل للتغيير من قبل القائد وذلك لملاءمة خصائص المرؤوسين ومتغيرات البيئة وذلك لضمان الفاعلية القصوى للقيادة.

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



شكل (3) نظرية/ نموذج المسار-الهدف Path-goal Theory



37

صممت الشرائح: د. ابتسام الضمور

جامعة البترا

الأساليب القيادية والموقف القيادي

1. الأسلوب الموجه Directive موقف مزيداً من الهيكلية للمواقف والمراقبة والتغذية الراجعة، كما يناسب الموظف الجديد ذات الخبرة المحدودة
2. الأسلوب المساعد Supportive: يناسب العاملين الذين يعوفون عملهم ويواجهون تأخيراً بالعمل وبحاجة إلى أن يعرفوا أنهم يقومون بالعمل الصحيح
3. الأسلوب المشارك Participate يناسب العاملين الذين يعرفون عملهم جيداً لدرجة تمكنهم من المساهمة الفعالة في القرارات التي تؤثر عليهم وعلى وحداتهم
4. أسلوب الإنجاز Achievement يناسب الموقف الذي يكون فيه الأداء العالي هو الأفضل لمصلحة كل من العامل والمنظمة ويحقق أفضل النتائج حينما يكون لدى العامل حاجة عالية للإنجاز.