

المهمة الثامنة

مادة دراسات نقدية

المطلوب:

اختيار رسالة دكتوراه في مجال التخصص ونقد
النظريات العلمية التي تناولتها الدراسة

اعداد الباحثة: غزيل الدوسري



الأدوار القيادية لمديري التربية والتعليم في ضوء متطلبات إدارة التغيير

إعداد الطالب

عبيد بن عبد الله بن بحير السبيعي

إشراف سعادة الدكتور

سلطان بن سعيد مقصود بخاري

الأستاذ المشارك بقسم الإدارة التربوية والتخطيط

التي تتعدى الجوانب التنفيذية إلى الجوانب المرتبطة بمستقبل المنظمة وغاياتها البعيدة ، من خلال قدرتها على تحفيزهم الآخرين وإقناعهم بأهمية التغيير .

نظريات القيادة :

تمثل نظريات القيادة شكلاً من أشكال التطور في الفكر الإداري الحديث المبني على النظريات الأساسية التي يقوم عليها علم الإدارة ، بدأ بنظرية الإدارة العلمية لفريدريك تايلور ، ثم نظرية العلاقات الإنسانية لألتون مايو ، وما تبعها من تطور في النظريات السلوكية .

وقد وجد الباحث أن هناك اختلافاً بين الكتاب في المنهج الذي قاموا من خلاله بعرض نظريات القيادة ، لذلك سوف يتم عرض هذه النظريات بشكل موجز وفق أكثر التقسيمات شيوعاً بين الكتاب ، والذي يقوم على تقسيم نظريات القيادة وفق ثلاثة مدخل رئيسية هي : مدخل السمات ، والمدخل السلوكي ، والمدخل الموقف . وذلك في ضوء ما أورده كل من (العميان ، ٢٠٠٤م ، ص ٢٦٣- ص ٢٥٧) و (عياصرة ، ٢٠٠٦م ، ص ٥٢- ص ٨١) و (الطيب ١٩٩٩م ، ص ١٤٣- ص ١٤٥) وذلك على النحو التالي :

أولاً : مدخل السمات :

أدت الدراسات الأولى في موضوع القيادة إلى ظهور نظريات السمات التي تركز على تحديد وقياس السمات أو الصفات الشخصية التي تميز القائد الكفاء عن غيره

ومن أشهر هذه النظريات :

١- نظرية الرجل العظيم :

تعود الجذور الأولى لهذه النظرية إلى عهد الإغريق والرومان ، وتقوم هذه النظرية على الاعتقاد بأن القادة يولدون قادة ، وأنهم قد وهبوا من السمات والخصائص ما يعينهم على هذا ، حيث يرى أصحاب هذه النظرية أن الرجال العظام يبرزون في المجتمع بسبب تمتعهم بقدرات غير مألوفة وامتلاكهم مواهب عظيمة

وسمات وراثية تجعل منهم قادة أيّاً كانت المواقف التي يواجهونها ، ولم تقدم هذه النظرية سمات محددة للقائد .

٢- نظرية السمات :

تعد هذه النظرية امتداداً وشكلاً من أشكال تطور نظرية الرجل العظيم ، حيث ظهرت هذه النظرية نتيجة الجدل الذي دار حول نظرية الرجل العظيم التي انطلقت من حقيقة وراثية السمات وأن القادة يولدون ولا يصنعون ، ويؤكد أصحاب هذه النظرية على أن نجاح القيادة يعتمد على توافر مجموعة من السمات والخصائص الفطرية أو المكتسبة في شخصية القائد . وقد قسمت هذه السمات إلى سمات جسمانية ، وسمات شخصية ، وسمات وظيفية ، وسمات اجتماعية . وعلى الرغم من كثرة الجهود التي بذلها الباحثون في تحديد سمات القيادة ، إلا أن هذه النظرية واجهت مجموعة من الانتقادات من أهمها :

- صعوبة توفر جميع السمات المنشودة في شخص واحد .
- اختلاف الباحثين في تحديد السمات القيادية .
- تجاهل دور التابعين في عملية القيادة .
- لم تبين النظرية الأهمية النسبية للسمات المختلفة في التأثير على القائد ونجاحه .

ثانياً : المدخل السلوكي :

نظراً للانتقادات الموجهة لنظريات السمات وزيادة الاهتمام بالعلاقات الإنسانية في الإدارة ، فقد تحول العلماء لفحص السلوك والأفعال التي تفرق بين القادة الجيدين وغيرهم ، وتوجه اهتمامهم وتركيزهم على ماذا يعمل القائد وكيف يعمل ، وليس على ماذا يملك من السمات ، أي الاتجاه إلى دراسة سلوك القادة بدلاً من سماتهم . ومن أشهر النظريات التي تمثل المدخل السلوكي في دراسة القيادة ، ما يلي :

١- نظرية الأتماط القيادية :

Chapter

تناولت الدراسة عددًا من نظريات القيادة ضمن الإطار النظري، وذلك في سياق بحث الأدوار القيادية لمديري التربية والتعليم في ضوء متطلبات إدارة التغيير. وقد صنفت هذه النظريات إلى ثلاثة مداخل رئيسة:

المدخل السلوكي

مدخل السمات

المدخل الموقفى

مدخل السمات :

يرى هذا المدخل أن القادة يتميزون بسمات شخصية فطرية تجعلهم أكثر قدرة على القيادة. ومن أبرز النظريات في هذا الاتجاه: نظرية الرجل العظيم: تفترض أن القيادة تولد مع الإنسان ولا تُكتسب. نظرية السمات: سعت لتحديد السمات الشخصية للقادة الناجحين، مثل الذكاء، الثقة بالنفس، والحزم

المدخل السلوكي

ينتقل التركيز هنا من سمات القائد إلى سلوكياته وأفعاله، ومن أبرز النظريات التي وردت:

نظرية أنماط القيادة – جامعة أيوا: فرّقت بين القيادة الأوتوقراطية والديمقراطية والتساهلية.

نظرية الشبكة الإدارية، نظرية الخط المستمر في القيادة ،

يفترض هذا المدخل أن فاعلية القائد تعتمد على توافق نمطه القيادي مع متغيرات الموقف، ومن أبرز نظرياته:
نظرية فيدلر :
تؤكد أن فاعلية القيادة تعتمد على التوافق بين نمط القائد وثلاثة أبعاد موقفية (العلاقة مع المرؤوسين، هيكل المهمة، وقوة المنصب)

نقد النظريات :

تجاهل السياق: افترضت أن السمات وحدها كافية لصناعة القائد، دون مراعاة للظروف التنظيمية أو الثقافية

غياب الاتفاق حول السمات: لم يتفق الباحثون على قائمة سمات موحدة، كما أن بعض الأفراد الذين يمتلكون هذه السمات لا ينجحون كقادة

التركيز على الموروث الفطري: حُصر مفهوم القيادة في الجوانب الفطرية، مما يقلل من قيمة التعلم والتطوير القيادي.

نقد المدخل السلوكي



التعميم المفرط: افترض أن سلوكًا قياديًا معينًا (كالديمقراطية) ملائم في جميع الظروف، وهو غير دقيق

الافتقار إلى المرونة الموقفية: لم تأخذ هذه النظريات بعين الاعتبار تغير طبيعة العمل أو الفريق.

محدودية التطبيق في البيئات البيروقراطية: يصعب تطبيق الأنماط السلوكية الحديثة في بيئات تعليمية تقليدية تعاني من المركزية

نقد المدخل الموقفى

صعوبة تعديل الموقف: تقترح بعض النظريات تغيير الموقف ليتلاءم مع القائد، وهو أمر غير عملي دائماً.

ضعف أدوات القياس: كـ "مقياس ليبك" الذي اعتمد عليه فيدلر لتحديد نمط القائد، أثبت محدودية في بعض الدراسات

التعقيد في التطبيق: يتطلب فهماً دقيقاً للعوامل الموقفية، وهو ما قد لا يتوافر لجميع القادة في الميدان.

رغم أن هذه النظريات أسهمت في تطوير الفكر القيادي،
إلا أن كل منها عالج جانبًا واحدًا من الظاهرة القيادية، ولم
تستطع أي نظرية أن تقدم إطارًا شاملاً وموحدًا. ولذا، فإن
التكامل بين السمات والسلوك والسياق يظل هو المنهج
الأنسب لفهم القيادة، خاصة في ميدان حساس كإدارة
التغيير في مؤسسات التربية والتعليم



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY



Thank You

