



Everyone's Smart University

Project (Spring 2021)

Student Name	Ibrahim mohammed aljuzayri إبراهيم محمد الجزيري	اسم الطالب
Students I.D	2021201688	الجامعي الرقم

Section

Master

Date

17/05/2021

Course Code

LeaderShid

أنواع القيادة

مقدمة

تعتبر القيادة شكلاً من أشكال العمليات الاجتماعية التي وجدت منذ قديم الزمن و تعد شيئاً مهماً في الحياة لجميع البشر، حيث كان للأمم السابقة من بدايتها قادة يوجهون الأفراد ويخططون للعمل ويتقدمون الجماعة، فهي ظاهرة من أعقد الظواهر الإنسانية وأكثرها غموضاً . ومن هنا حازت القيادة اهتمام العلماء والفلاسفة والكتاب الذي بدؤوا بدراساتها ودراسة كل ما يرتبط بها ، حتى أصبحت رأس الهرم الإداري والذي عليه يمكن الحكم على نجاح المنظمة من عدمه ، وأصبحت في جوهرها تعني التأثير الذي يمارسه القائد في مرؤوسيه من أجل تحقيق هدف ما - المصري وعامر (٢٠١٥).

وفي ضوء اهتمام العلماء بموضوع القيادة وتشعب تفرعاتها، تفاوتت تعاريفها، فالبعض يروى أنها صفات شخصية وآخرين يرون أنها سلطة ورسمية فيما يراها آخرون أفعال وتأثيرات على الآخرين بناءً على هذا أكد - الأغا وعساف (٢٠١٤) إلى ضرورة وجود تعريف واضح وفق نظام معين يعتمد عليه في تفسير هذه القيادة، ومن هنا ظهر ما يسمى بنظريات القيادة التي غدت دليلاً وموجهاً للقائد ، ومفسراً ومسانداً لعمله ولتحقيق أهدافه ورغباته ، ومساعداً للتوصل إلى تنبؤات وتوقعات أكثر دقة عن عمل المنظمة .

من هنا تعد نظريات القيادة مهمة لسببين رئيسية وهي: أنها توفر طريقة لفهم وتفسير تصرفات القادة ، كما أنها توفر دليلاً لممارسة القيادة للمدراء والقادة الآخرين وتوسع الآفاق وتجنب الاعتماد على الخبرة الفردية أو الجماعية المحدودة (Bush, et al، ٢٠١٨) . كما أن العولمة والتطورات التكنولوجية تدفع التنظيمات إلى التكيف مع بيئة العمل الدينامية ، (Loo - See & Shafique) .

مفهوم القيادة:

في بداية القرن الماضي نجد أنها كانت ترمز كما ذكرها - القحطاني (٢٠٠٨) إلى بعض السمات الشخصية والقدرات الخاصة التي منحها الله سبحانه لبعض الأشخاص سواء كانت عقلية أو جسدية أو أخلاقية. ظهر بعده مفهوم السلطة الرسمية والذي يرى أن القيادة تمثل السلطة، ويجب أن تمتلك القيادة كل السلطة حيث يرى هؤلاء أن السلطة لوحدها قدره على إخضاع الجماعة لإرادة القائد تجنباً للمساءلة. جاءت المدرسة السلوكية لترفض هذا المفهوم وتؤكد على أن القيادة مرتبطة بسلوك القائد وتأثيره على الآخرين. وعلى ضوء ذلك أكد القحطاني (٢٠٠٨) أن القيادة اختلفت في العصر الحالي وتغيرت لتوافق متطلبات العصر والتنظيمات ذات النشاط النوعي والتخصصي المختلفة، ولا يمكن الاعتماد على السمات الشخصية فقط.

وبالتالي عرف ستوجديل القيادة على أنها مجموعة من العمليات التي يقوم بها القائد ليوثر على نشاط مجموعة لإنجاز هدف معين. كما يرى فيدلر أن السلوك القيادي يعني التصرفات المحددة التي يقوم بها القائد في مجال توجيهه وتنسيقه عمل أفراد المجموعة - (آل ناجي، ٢٠١٦). وأضاف توماس جوردن - (في القحطاني، ٢٠٠٨) تعريف القيادة هي الوظيفة التي يستخدم فيها الشخص ما يملكه من سمات وخصائص اكتسبها كالخبرة والتعلم. إضافةً إلى ذلك عرفها - (المصري وعامر، ٢٠١٥) تعريف القريدو وببتي الذين عرفوا القيادة بأنها القدرة على ضمان الأنشطة المرغوبة لمجموعة من المرؤوسين بشكل طوعي بدون إكراه.

مفهوم النظرية في القيادة:

تعددت الدراسات والنظريات خلال العقود الماضية التي تحاول تفسير ظاهرة القيادة، إلا أن جذور النظرية في ميدان القيادة التربوية كما يشير بطاح والطعاني (٢٠١٦) يعود إلى النظرية في ميادين الإدارة العامة وإدارة الأعمال ، وهذا ما جعلها تصطبغ بالصبغة الخاصة بهما لبعض الوقت حتى لاقت اهتماماً خاصاً وتطوراً في النصف الثاني من القرن العشرين وذلك بعد انعقاد المؤتمر القومي لأساتذة الإدارة التعليمية

حقق هذا المؤتمر نتيجته ملموسة كما ذكر أبو ناصر (٢٠٠٨) والتي تمثلت في تحديدهم لنوع التفكير السائد عن الإدارة والقيادة التعليمية التربوية ، وتقديمهم للكثير من المقترحات لتكوين فكر جديد لهذا الميدان ويقصد بالنظرية في القيادة التربوية كما يوضح الأغا و عساف (٢٠١٤) بأنها مجموعة من الفروض نشأت عن طريق التجريب و الفحص والملاحظة ، التي توصل إلى مبادئ تفسر طبيعة القيادة وتتنبأ بها وتستبصر بما يتعلق بالجديد حولها ، وبالتالي يمكن استخدامها كما يشير أبو ناصر (٢٠٠٨) كدليل للعمل القيادي ، ولشرح و تفسير المواقف الإدارية ، ولتوليد المعرفة القيادية ولجمع الحقائق حولها .

ويجدر بالذكر أن تطبيق النظرية على وجه عام وفي الميدان التربوي على وجه الخصوص كما ذكرها آل ناجي (٢٠١٦) هي ليست حقيقة مطلقة، وإنما هي حقيقة نسبية قابلة للدحض والرفض فهي نموذج لواقع أو تمثيل له مع ضرورة ملاحظة الفرق بينها وبين الواقع نفسه كما أن تلك النظريات تابعة لمجال العلوم السلوكية الذي يفرض وجود صعوبة فرض التنبؤ وفي اختبار الفروض. وتضيف الباحثة أن هذا الاختلاف يعود أيضا لفطرة البشرية وهي فطرة الاختلاف والتغير المستمر.

أولاً : نظرية الرجل العظيم :

تعد نظرية الرجل العظيم كما أشار - البديري (٢٠٠١) أول النظريات التي حاولت تفسير ظاهرة القيادة الإدارية وتحديد ما إذا كانت هذه القيادة علمًا له أصوله وقواعده ، أم فئًا مرتبطًا بالإبداع والخبرة أم مزيج منهما ، وعلى الرغم من عدم بناء هذه النظرية على أسس علمية ، إلا أنها حظيت بمكانة هامة بين نظريات القيادة ، وعلى ذلك يمكن تعريف نظرية الرجل العظيم أنها النظرية التي تؤمن بأن القائد هو الفرد العظيم الذي يولد بخصائص تميزه بمواهب وخصائص كالكاريزما أو الذكاء أو الحكمة أو غيرها من المهارات التي يسعى فيها هذا الفرد العظيم أن يسياس جماعته ويؤثر فيهم (آل صبرة، ٢٠١٦) . بناءً على ما سبق ترى الباحثة أن نظرية الرجل العظيم تعتمد أساسًا على وجود أفراد يولدون عظماء، لذا فهم الأحق بالقيادة من غيرهم، فهم يمتلكون مواهب وصفات وراثية وخصائص فطرية جعلتهم قادرين على القيادة الفعالة ومن دونها لن يكونوا قادرين على ذلك.

لمحة تاريخية حول نظرية الرجل العظيم:

تعود جذور هذه النظرية إلى الفكر القديم المرتبط بالحضارات السابقة مثل الحضارة الإغريقية والفرعونية والفينيقية والتي كانت تميز بين البشر باعتبار أنهم فئات وطبقات ومنهم طبقة القادة والعظماء، حيث اعتقد الإغريق أن السبب في الرخاء واستقرار المدن اليونانية في ذلك الوقت لا يرجع إلى القوانين والدساتير وحدها ، بل يرجع إلى حكمة واضعيها الذين ولدوا بمواهب وقدرات فذة غير مألوفة (البستان ، عبد الجواد؛ وبولس ، ٢٠١٠).

وبعد اعتماد مبدأ النظريات في القيادة، برزت هذه النظرية كأولى النظريات التي تفسر القيادة في القرن التاسع عشر على يد عالم النفس فرانسيس جالتون عام ١٨٧٩ م الذي قام بالعديد من الدراسات لإثبات هذه النظرية، وقد أثرت نتائجها على عدد من الباحثين والمفكرين الذي تبناوا اتجاه الرجل العظيم في القيادة حتى سقوطها وظهور نظرية السمات - (المغربي، ٢٠١٦؛ محمد، ٢٠٠٩). وللبعض العلماء رأي مختلف عن ذلك، حيث يرى بعضهم أنها تعود إلى العالم الأسكتلندي توماس كارليل عام ١٨٥٧ م عندما صرح أن التاريخ حول العام هو التاريخ الذي أنجزه وقاده الرجال الذين ولدوا بصفات مميزة فضلتهم عن غيرهم (Khan at el ، ٢٠١٦) .

تعتبر نظرية الرجل العظيم نقطة الانطلاق الأولى لنظريات القيادة التي ظهرت بعدها ، فقد حظيت باهتمام الكثير من العلماء الذين آمنوا بها ولعل من أبرزهم **فرانسيس جالتون** العالم الإنجليزي الذي قدم العديد من البيانات الإحصائية والوراثية ؛ ليثبت بها صحة تأثير الصفات التي يرثها الأفراد على قوة القيادة (أبو النور ومحمد، ٢٠١٥).

ومن روادها أيضا **العالم فرديريك آدمز** الذي أشار -محمد (٢٠٠٩) بأنه قام بدراسة الظروف القيادية لأربع عشرة أمة عبر فترات طويلة على مر التاريخ، خلص منها أن شخصية القائد الموروثة هي التي تصنع وتشكل الأمم طبقاً للقدرة القيادية التي يتسم بها. وللعالم **جومنين** اهتمام مشابه لذلك ، فقد قام بدراسات عديدة أكد فيها دور العامل الوراثي في بروز القائد في أي مجتمع ، وأثبت ذلك بذكر أسماء القيادات كبرى مرت على تاريخ الحياة البشرية واندرجت من نفس سلالة العائلة -(المغربي، ٢٠١٦).

ويجدر بالذكر إلى أن نظرية الرجل العظيم لها مسميات أخرى ، حيث أطلق عليها بعض العلماء اسم البطولة، أو نظرية الزعامة ؛ لا اعتبار أن هذه الصفات هي ما يتميز بها الرجل القائد عن غيره في هذه النظرية (المخلافي، ٢٠٠٩).

مبادئ نظرية الرجل العظيم:

تستند نظرية الرجل العظيم على عدد من المبادئ:

- مبدأ القادة يولدون بخصائص وقدرات خارقة ومواهب فذة غير عادية لا تتوفر في غيرهم ولا يصنعون - وهو من أهم المبادئ وأولها - (الصباب و آخرون، ٢٠١٣).
- مبدأ أن الخصائص والمواهب الفطرية الموروثة لا تتكرر إلا بنسب ضئيلة بين الناس، وبالتالي فالرجال العظماء قليلون على مر التاريخ ، وعلى الرغم من قلنتهم إلا أنهم تمكنوا من التحكم في مجرى التاريخ وتغييره -(أبو النور ومحمد ، ٢٠١٥؛ البديري ٢٠٠١).
- إضافة إلى ما سبق يرى جلدة(٢٠٠٩) أن هذه النظرية تركز على عدد من الافتراضات أن الرجال العظام (يمتلكون حرية الإرادة، يتمتعون بالقدرة على رسم مسارات التاريخ الحالية والمستقبلية ، كما يتميزون بقدرة السيطرة بما ينسجم مع رؤيتهم).
- بعد تعدد القراءات حول مبادئ الرجل العظيم ترى الباحثة أن هذه النظرية انطلقت من حقيقة وراثية وهي الصفات الفطرية وأن القائد يُولى ولا يُصنع ، لذا فليس لها أساس علمي صحيح يبرهن صحتها .

انتقادات نظرية الرجل العظيم:

- **العنصرية**: تلمذ العلماء في استغلال هذه النظرية لتبرير القهر والاضطهاد الذي كان يمارسه الرجل العظيم على اللذين يتبعونه ، وبعد أن قام بعض الرجال العظماء بتصرفات حملت متبعيهم إلى مصير غير متوقع، إلى جانب أنها كانت نظرية تقوم على عبادة الذات و انتقاء الموضوعية والاستئثار بالسلطة ، كل هذا أدى إلى ظهور نقد من المعارضين لها -(البستاني و آخرون ، ٢٠١٠).
- **تجاهل قيمة التدريب**: يؤكد -الخضر (٢٠١٧) بأن هذه النظرية أهملت جانباً مهماً ، وهو جانب التدريب للقائد وإمكانية تأهيله واكتسابه للقدرة والمهارات ، واقتصرت على الأفراد ذوي الصفات الموروثة فحسب ، إضافة إلى أن توافر هذه الصفات الموروثة ليس كافياً للقيادة الفعالة.
- **تجاهل العوامل البيئية**: لا يتوقف وجود القيادة على ظهور شخص تتوافر فيه سمات قيادية موروثة فحسب، فهذه السمات على فرض وجودها ، فإنها لا تكفي، فهناك عوامل أخرى تتعلق بظروف المجتمع، وبطبيعة التنظيم يؤكد المخلافي (٢٠٠٩) بأن هذه النظرية قد اصطدمت بحالات قللت من صدقها ، كوجود الرجال الذين نجحوا في تحقيق قيادة ناجحة لجماعتهم و عجزوا عن تحقيق ذلك مع جماعات أخرى غير جماعتهم وفي ضوء اهتمام هذه النظرية بالصفات الوراثية فقط.

نظرية الرجل العظيم كانت نظرية متسلطة؛ لأنها لم تترك الفرصة والحرية لأي فرد بأن يمارس القيادة حتى وإن أثبت قدرته وجديته في ذلك، كما أن مبادئها عنصرية؛ لاقتصرها على ما يتماشى لرجال دون الإناث، ومن هنا نستطيع أن نخلص إلى أن القيادة صفة غير مطلقة يتمتع بها أفراد دون الآخرين، وإنما هناك عوامل أخرى تؤثر كالظروف الموقف ونوع أفراد الجماعة.

المراجع العربية :

جلدة ، سامر (٢٠٠٩). *السلوك التنظيمي والنظريات الإدارية الحديثة* . الأردن ، عمان : دار أسامة للنشر والتوزيع.

عطوي، جودت . (٢٠١٧). *الإدارة المدرسية الحديثة مفاهيمها النظرية وتطبيقاتها العملية* . عمان، الأردن :دار الثقافة للنشر والتوزيع .

فتيحة ، بلحاح (٢٠١٦، يوليو) . *الأسس العلمية والنظرية في اتخاذ القرار*. المجلة الجزائرية للعلوم والسياسات الاقتصادية استرجعت من

<https://cutt.us/klkXi>

فليه، فاروق وعبد المجيد، السيد. (٢٠١٤) . *السلوك التنظيمي في إدارة المؤسسات التعليمية*. الأردن، عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع.

المراجع الأجنبية :

Bush, T., Abdul Hamid, S., Ng, A., & Kaparou, M. (2018). *School leadership theories and*

the Malaysia education blueprint: Findings from a systematic literature review. International Journal of Educational Management, 32(7), 1245-1265.

Retrieved from <https://eric.ed.gov/?id=EJ1196449>

Khan, Z., Nawaz, A., and Khan, I. (2016). *Leader Theories and Styles; A Literature Review*.

Journal of Resources and Management, 16, 1-7. Retrieved from

<https://iiste.org/Journals/index.php/JRDM/article/view/28481>