

المرجع الشامل
للنظريات الإدارية والقيادية

دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع

جميع الحقوق محفوظة © لا يسمح إصدار هذا الكتاب أو أي جزء منه أو تخزينه أو استنساخه أو نقله، كلياً أو جزئياً، في أي شكل وبأي وسيلة، بما في ذلك الاستنساخ الفوتوغرافي أو التسجيل أو استخدام أي نظام من نظم تخزين المعلومات أو استرجاعها، دون الحصول على إذن خطي مسبق من دار اليازوري العلمية .

إن المسح الضوئي أو التحميل أو التوزيع لهذا الكتاب من خلال الانترنت أو أي وسيلة أخرى بدون موافقة صريحة من دار اليازوري العلمية هو عمل غير قانوني. رجاء شراء النسخ الإلكترونية المعتمدة فقط لهذا العمل، وعدم المشاركة في قرصنة المواد المحمية بموجب حقوق النشر والتأليف، سواء بوسيلة إلكترونية أو بأي وسيلة أخرى أو التشجيع على ذلك.
﴿ نقدر دعمك لحقوق المؤلفين والناشرين ﴾

الطبعة العربية | 2025

المملكة الأردنية الهاشمية

رقم الإيداع لدى دائرة المكتبة الوطنية 2024/2/854

بيانات الفهرسة الأولية للكتاب:

المرجع الشامل للنظريات الإدارية والقيادية النظرية الموقفة	عنوان الكتاب
الخلف، مهدي صالح	تأليف
عمان: دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، 2024.	بيانات النشر
200 صفحة	الوصف المادي
658.403	رقم التصنيف
/المواقف//اتخاذ القرارات//القيادة//الإدارة التنفيذية/	الواصفات
الأولى	الطبعة
يتحمل المؤلف كامل المسؤولية القانونية عن محتوى مصنعه ولا يعبر عن رأي دائرة المكتبة الوطنية أو أي جهة حكومية أخرى	

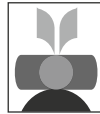


اليازوري

المرجع الشامل للنظريات الإدارية والقيادية

النظريات الموقفيّة
فريد فيرلر - نظريّة الطروء

الأستاذ المتمرس الدكتور
مهدي صالح السامرائي



قائمة المحتويات

- 9..... المدخل الظرفي نظرة عامة
- 15..... تقييم المدخل الظرفي:
- 17..... الاختلافات في نماذج النظريات الموقفية
- 18..... فاعلية القيادة:
- 19..... ثبت المصادر

الفصل الأول

انموذج قيادة الطرء (الحدوث): فريد فيدلر

- 23..... نظرة عامة
- 24..... أوجه التشابه والاختلاف بين النظريات الموقفية ونظريات الطوارئ
- 26..... أنموذج قيادة الحدوث أو الطرء أو احتمال الحدوث ل فريد فيدلر
- 28..... زميل العمل الأقل تفضيلاً LPC
- 30..... كيف يحدد الموقف
- 37..... تقييم نظرية فيدلر (الطوارئ)
- 41..... ثبت المصادر

الفصل الثاني

انموذج المسار والهدف: ريبورت هاوس وميتشيل

- 47..... نظرية المسار- الهدف. Path-Goal Model 1971
- 47..... النشأة
- 49..... تعريفات نظرية المسار- الهدف
- 50..... نظرية المسار- الهدف: ل: هاوس وميتشيل عام 1974
- 50..... الفرضيات
- 52..... مبادئ النظرية
- 56..... خصائص قائد المسار- الهدف وسلوكياته
- 60..... التحديات التي تواجه قادة المسار- الهدف
- 67..... نظرية القيادة المميزة
- 69..... نظرية وحدة العمل

69.....	1996. روبرت هاوس.
69.....	نظرية قيادة وحدة العمل ل هاوس عام 1996.
70.....	افتراضات النظرية 1996.....
73.....	المقترحات الخاصة بتنفيذ سلوكيات المسار- الهدف المعدلة عام 1996
76.....	سلوك القائد الموجه نحو الإنجاز.....
78.....	تسهيل العمل:.....
80.....	سلوك القائد الداعم:.....
81.....	تسهيل التفاعل:.....
82.....	عملية اتخاذ القرار الجمعي.....
83.....	التمثيل والشبكات.....
84.....	سلوك القائد القائم على القيم.....
85.....	شروط ممارسة القيادة القائمة على القيمة.....
88.....	القيادة المشتركة shared leadership.....
89.....	إيجابيات نظرية المسار- الهدف- وسلبياتها.....
95.....	ثبت المصادر.....

الفصل الثالث

نظرية وليم جيمس ريدين

101.....	نظرية وليم جيمس ريدين.....
102.....	نظرية ريدين "ثلاثية الأبعاد".....
102.....	نظرة فاحصة.....
107.....	مواصفات الأنماط السلوكية.....
107.....	الإدارية للقادة الإداريين.....
107.....	أولاً: الأساليب غير الفاعلة وغير المؤثرة.....
107.....	(1) الموفق أو المقنع أو المتهمون. Compromiser.....
107.....	(2) التبشيري (المجامل) Missionary.....
108.....	(3) الاوتوقراطي (المستبد) Auto Crat.....
108.....	(4) الانسحابي أو المتهرب Deserter.....

108.....	ثانياً: الأساليب الفاعلة الأكثر تأثيراً.....
112.....	تقييم نظرية ريدن.....
113.....	ثبت المصادر.....

الفصل الرابع

بول هرسي: نظرية القيادة الظرفية

121.....	أولاً: الإبلاغ: Telling.....
121.....	ثانياً: البيع أو التسويق: selling.....
121.....	ثالثاً: المشاركة Participating.....
122.....	رابعاً: التفويض Delegating.....
122.....	مثال عن عمل الانموذج،.....
124.....	متطلبات النجاح المشتركة للقائد الظرفي لدى هرسي:.....
125.....	أنموذج تدريبي لتحليل سلوك القائد.....
125.....	العوامل الرئيسة لتقييم الموقف.....
127.....	نظرة تقييميه لنظرية هرسي وبلانشارد.....
131.....	كينث بلانشارد: القيادة الموقفية.....
131.....	نبذة عن حياته وأبرز أعماله:.....
132.....	انموذج بلانشارد (stII) Situational Leadership.....
133.....	دواعي التغيير.....
140.....	كينث بلانشارد وسبنسر جونسون: مدير الدقيقة الواحدة.....
143.....	الحديث مع المنتسب الأول: (السر الأول):.....
144.....	اللقاء الثاني (السر الثاني).....
145.....	اللقاء الثالث (السر الثالث):.....
147.....	التغيير اللاحق على الأسرار الثلاثة:.....
148.....	أهداف الدقيقة الواحدة:.....
149.....	نظرة فاحصة لكتاب مدير الدقيقة الواحدة:.....
155.....	ثبت المصادر.....

الفصل الخامس

نظرية العزو أو الإسناد

- 159.....نظرية العزو (الإسناد): المفاهيم الأولية.....
- 161.....روداد نظرية الإسناد او العزو.....
- 161.....أولاً: نظرية العزو ل(هايدر).....
- 163.....ثانياً: أنموذج التباين المشترك (كيلي): Kelley's co - Variance model.....
- 163.....الإجماع Consensus.....
- 164.....التمييز Distinctiveness:.....
- 164.....الاتساق Consistency.....
- 165.....ثالثاً: نظرية الإسناد لـWeiner Attribution Theory.....
- 168.....أنماط الأشخاص حسب ممارساتهم لعملية الإسناد:.....
- 169.....تطبيقات نظرية العزو.....
- 171.....دراسات الإسناد في عملية التعليم.....
- 175.....توظيف نظرية العزو.....
- 175.....في إدارة المؤسسات والسلوك القيادي.....
- 175.....عزو القائد، سلوك القائد".....
- 181.....خطأ الإسناد.....
- 193.....أوجه النقد (السلبيات):.....
- 197.....الهوامش:.....
- 198.....ثبت المصادر.....

المدخل الظرفي نظرة عامة

المدخل الظرفي The Contingency Approach نظرة عامة

شهدت حقبة الستينيات والسبعينيات في القرن الماضي موجة عارمة من البحوث والكتب التي استخدمت الظرفية أو الموقفية عنواناً لها. حيث أنها احتلت مكانة جديدة في الأدب المعاصر. وكان لعلماء الاجتماع دوراً في إنضاج ودعم هذا التوجه، إذ أنهم رفضوا أن تكون سمات القائد هي الأساس في نجاح القائد في أداء مهماته. وكان العامل الرئيس في نشأت النظريات الظرفية عندما تبين أن مدخل السمات والمدخل الإنساني والسلوكي قد أخفقت في اكتشاف الطراز القيادي الفاعل لجميع الظروف والأوضاع. ولكنها لم ترفض وجهات نظر المدخل السماتي والسلوكي بصورة مطلقة، لكنها استندت إلى أن الكفاءة الحقيقية للقائد هي كفاءته في تقديره الصائب للظروف المحيطة بالعمل.

أن استخدام مدخل بدلاً من نظرية لأنه لا توجد نظرية ظرفية واحدة بل توجد عدة نظريات، لذلك فإنها طريقة للتفكير أو فلسفة إدارية تنظيمية أكثر من كونها بناءً نظرياً مجرداً. وهذا يعني أنها تضم نظريات فرعية مختلفة التي تقع تحت مظلة هذا المدخل، وهي تشمل نظرية فيدلار ونظرية القيادة الظرفية لهرسي وبلانشارد ونظرية المسار-الهدف، ونظرية صنع القرار: فروم وهوجو، وتبدول لأول وهلة أن جميعها متشابهة ظاهرياً، إلا أن الواقع يشير إلى أن كل نظرية تقوم على وجهات نظر متميزة حول القيادة، فبينما تتباعد نماذج الطوارئ في بعض النقاط، إلا أنها تشترك في خيط مشترك، حيث أن وجهة النظر السائدة لهذه النظريات هي أن القيادة الفاعلة تتوقف على الموقف والجهة والأشخاص المعنيين.

ويرى غاريت مورغان 2007 في كتابه "صور المنظمات" أن لنظريات الطوارئ (الموقفية) أربعة أفكار رئيسية هي:

- (1) للتكيف مع الظروف البيئية يجب على إدارة المنظمة العثور على التوازن بين الاحتياجات الداخلية والعوامل الخارجية.
- (2) لا توجد أفضل طريقة لإدارة المنظمة.
- (3) إدارة المنظمة يجب أن تشعر بالقلق إزاء جميع العوامل الممكنة التأثير.