



جامعة العلوم الحديثة
UNIVERSITY OF MODERN SCIENCES

الجمهورية اليمنية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة العلوم الحديثة
كلية التعليم المفتوح وعن بعد

علوم سلوكية

الماضرة السابعة

1

جامعة العلوم الحديثة – التعليم المفتوح وعن بعد

www.ums-edu.com/distance

distance@ums-edu.com

Tel: +967- 01- 530380

فصل : القيادة

أولاً : مفهوم القيادة :

هي عبارة عن القدرة على توجيه سلوك الآخرين ، وتحفيزهم نحو تحقيق أهداف معينة ، دون الاعتماد على الإكراه.

وعليه فان القادة هم أفراد يستطيعون التأثير على سلوكيات الآخرين دون أن يضطروا للجوء إلى الإكراه ، فالقادة هم الأفراد الذين يتقبلهم الآخرون طواعية .

***عناصر القيادة :**

1. وجود مجموعه من الاشخاص لديهم الاستعداد لإطاعة شخص معين (قائد) .
2. وجود شخص معين (قائد) يتميز عن هؤلاء (التابعين) بقدرته على التأثير فيهم.
3. وجود مناسبة لممارسة القائد دوره في هذه المجموعة من الأشخاص ، وفي هذه الظروف تحدث عملية التأثير لتحقيق هدف معين .
4. امتلاك المدير شكلا من أشكال القوة يساعد في ممارسة القيادة .

ثانياً : القيادة و القوة:

أن القيادة تستخدم مصادر القوة أو بعض مصادرها بنسب مختلفة للتأثير على الآخرين .
*هناك خمسة مصادر أو أنواع للقوة تستخدم من قبل المدراء أو القادة للتأثير في الآخرين ، وهذه المصادر هي :

قوة الإكراه أو الإجبار ، قوة المكافأة ، قوة الخبرة ، قوة الإعجاب ، والقوة الشرعية أو قوة المنصب .

ثالثا : القيادة والإدارة :

ان إي منظمة بشكل عام تحتاج إلى القيادة و الإدارة معا ،إي إلى المدير والقائد .
*هذا الجدول يوضح بعض الفروق الأساسية بين كل من الإدارة و القيادة .

القيادة	الإدارة
رسم الاتجاه وروية المنظمة للمستقبل ، ووضع الاستراتيجيات ، وإحداث التغييرات المطلوبة	القيام بعملية التخطيط وإعداد الموازنات ، ووضع الخطوات التفصيلية ، والإطار الزمني لتحقيق النتائج المرجوة ، وتوزيع الموارد الضرورية لتحقيق هذه النتائج .
التركيز على الاتصال : لخلق التعاون بين الأفراد والإدارات ، وجعلهم يفهمون رؤية الشركة واستراتيجياتها بروح الفريق الواحد .	التنظيم و التوظيف : وضع الهياكل التنظيمية المناسبة ليتم من خلالها تنفيذ الخطط، وتوظيف الأفراد في الوظائف المحددة في الهيكل التنظيمي .
التحفيز والإلهام : تعبئة وتحسيس العاملين نحو تحسين الأداء ، بغرض تحقيق الأهداف ، وذلك من خلال إشباع حاجات لدى العاملين ، فعندما يحمس المدير العاملين على العمل يجد فهو يمارس دور القائد .	ألرقابه وحل المشاكل : دراسة النتائج ومقارنتها بما هو مخطط ، وتحديد الانحرافات و أسبابها ، وعمل المعالجات المناسبة لها ، فعندما يراقب الشخص أداء موظفيه ، فهو يلعب دور المدير .
يعمل على إنتاج منتجات (سلع\خدمات) جديدة إلى حد كبير .	التركيز على إنتاج (سلع\خدمات) نمطية وتقليديه .
تهتم أكثر بالعاملين الذين ينجزون الأعمال .	تهتم أكثر بإنجاز الأعمال .
تتسم بالإبداع ، المرونة ، الابتكار ، الخيال	تتسم بالمثابرة ، حل مشاكل ، التحليل
التركيز على البيئة الخارجية ، الداخلية	التركيز أكثر على البيئة الداخلية .
التجربة ، الاستقلالية ، والعواطف	التقييم ، الرسمية ، الثبات ، والاستثمارات

نادرا ما تستخدم السلطة الرسمية ،حيث تركز القيادة على الإقناع والعلاقات الجيدة مع المر ووسين

تلجا إلى استخدام السلطة الرسمية للتأثير على المر ووسين .

رابعاً : القيادة والأداء :

إن القيادة المناسبة تلعب دورا مهما في جعل المنظمة أو الجماعة قادرة على تحقيق أهدافها المرسومة ،وأدائها المتوقع .لذلك ينبغي على كل منظمة إن تحدد النمط المناسب الذي سيقود المنظمة أو الجماعة إلى تحقيق أداء أفضل .

مستوى المنظمة

فصل : الثقافة التنظيمية

أولاً :تعريف الثقافة التنظيمية

((هي مجموعة القيم والمعتقدات والرموز المشتركة التي يمتلكها اعضاء المنظمة التي تميز منظماتهم عن المنظمة الاخرى

ثانياً :بعض القيم الثقافية التنظيمية

لها عدة قيم للثقافة التنظيمية

- قيم التوظيف الدائم "هي ثقافة التوظيف وتمثل التوظيف الدائم للعاملين مدى الحياة"
- قيم تقييم العاملين "هي ثقافة التقييم حيث ان له نوعان البطيء -- والنوعي"

- المسار الوظيفي "هي عبارة عن مجموعة الوظائف التي يشغلها او يعملها الفرد خلال حياته العملية في المنظمة"
- الية العمل الرقابي "هي عبارة عن كل منظومة يجب ان تمارس مستوى معين من الرقابة"
- المسؤولية " هي الالتزام بالمسؤولية الجماعية"
- ثقافة الاهتمام بالعمل "الاهتمام بالعمل اكثر من الشخص"
- ثقافة التمكين "تشجيع العاملين لوضع اهدافهم الخاصة"
- ثقافة ادارة الجودة "التركيز على المستهلك الخارجي"
- اسلوب صناعة أقرار " تقوم ثقافتها في صنع القرار بالمشاركة الجماعية"

ثالثا : طرق تقوية الثقافة التنظيمية

هناك طرق اساسية لتقوية الثقافة التنظيمية

1. الاختيار الجيد للعاملين (لابد من اختيار الفرد الذي يمتلك قيم تتوافق مع قيم وثقافة المنظمة او على الاقل جزاء منها
2. اسلوب تصرف الادارة العليا (الادارة العليا تؤثر على العاملين من خلال اقوالها وأفعالها وسلوكياتها وتؤسس للحفاظ على معايير وسلوكيات المنظمة
3. التكيف الاجتماعي للعاملين (وهي طرق وعمليات يتعلمها الفرد القيم والمعارف الاجتماعية المطلوبة في اعمالهم في المنظمة

رابعا : وظائف الثقافة التنظيمية

تؤدي الثقافة عدة وظائف في اطار المنظمة ومنها العديد

سنتخلل في ذكر الوظائف وهي

1. انها تخلق تميز للمنظمة تميزها عن بقية المنظمات التي لم تجد فيها الثقافة التنظيمية
2. تعطي الهوية لا أعضاء المنظمة - - حيث ان ثقافة عضو عن عضو اخر تختلف
3. تسهم في خلق الالتزام للمنظمة حيث انها اهم واكبر من المصلحة الذاتية للفرد
4. تمثل اطار ومرجعية يهتدي بها العاملين في المنظمة

خامسا: ثقافة المنظمة وعلاقتها مع الأداء

لكي يكون اداء المنظمة فعلا وايجابي لابد من وجود ثقافة معينة لدى الفرد ولدى المنظمة

ويجب توفر امور عدة لدى الفرد والمنظمة هامة

1. المحتوى الثقافي يجب ان يتناسب مع البيئة المحيطة
2. ان تكون متوسطة القوى
3. ان تكون قابلة للتكيف والتغيير مع البيئة المحيطة.

أسئلة المحاضرة السابعة

س1/عرف القيادة؟

س2/ما علاقة القيادة بل الأداء؟

س3/عرف الثقافة التنظيمية ؟

س4/عدد وظائف الثقافة التنظيمية؟

س5/ما علاقة الثقافة با الأداء؟