

بحث بعنوان

النماذج القيادية وتأثيرها على أداء الموظفين والعمال

تأله عليان حسن الخوالده

اداري

بلديه بلعما

## الملخص

يعد النمط القيادي نوعاً من السلوك الذي يمارسه المدير مع مرؤوسيه في العمل ليؤثر فيهم تحقيقاً للأهداف المطلوبة منهم بكل فاعلية، وقد نالت دراسة أنماط القيادة اهتمام الباحثين والدارسين في حقل الإدارة حيث أثبتت دراسة هذه الأنماط أن كثيراً من المديرين حققوا نجاحاً رغم اختلاف سبلهم في العمل فمنهم من يلجأ إلى دفع عجلة العمل بشدة وسرعة ومنهم من يديرها في رفق ومنهم من يفضل طريقة الأمر بالعمل بينما يؤثر غيرهم الوقوف على رغبات ومقترحات المرؤوسين.

## Abstract

The leadership style is a type of behavior practiced by the manager with his subordinates at work in order to influence them to achieve the objectives required of them effectively. The study of leadership patterns has attracted the attention of researchers and scholars in the field of management, as the study of these patterns has proven that many managers have achieved success despite their different ways of working. Standing on the wishes and proposals of subordinates

## المقدمة

لا يمكن أن يمر أي إنسان على وجه البسيطة دون أي لحظات للإخفاق أو الفشل في المحاولات لإنجاز أي مهمة أو عدم تحقيقه لأهداف مخطط لها مسبقاً، فهو أمر طبيعي من تكوين الكون، قد يكون الشخص غير ملاءم بقدراته للهدف أو العمل المطلوب تحقيقه أو أن ظروف العمل المحيطة به والظروف البيئية لا تشجعه على ذلك، إلا أن القائد الناجح لا يعتبر ذلك فشلاً أو هزيمة نهائية أو خيبة أمل دائمة، وإنما هي محطة صغيرة يحتاج فيها إلى الوقوف قليلاً ومراجعة حساباته جيداً، وتكون محطات الفشل هذه ما هي إلا انطلاقة جديدة لنجاح جديد حتى وإن كان بدرجة قليلة لا يمكن مقارنتها مع نجاحات أخرى في مناطق مختلفة وبظروف أفضل بكل القياسات، لذلك فإن القائد التربوي الناجح يتحدى ما يمر به من إخفاق ويتجاوز كل الصعاب والنقص بأي موارد مادية وبشرية وينهض بنجاحاته من جديد، وتعد القيادة من أهم عناصر نجاح المنظمة، إذ من شأنها أن توجه الموارد كافة نحو تحقيق الأهداف، فعند توفر الموارد المادية مع عجز قيادي غير قادر على توجيه الموارد البشرية وتنظيمها وتنسيقها فإنه لن يكتب النجاح لتلك المنظمة في تحقيق أهدافها. ويتناسب مستوى تحقيق الأهداف مع مستوى قوة القيادة في الاستفادة من طاقات العاملين من خلال إثارة دافعيتهم، والكشف عن الطاقات الكامنة لديهم للوصول إلى مستوى عالي من الالتزام التنظيمي (فراح، بوضرسة، & زهير، 2017).

إن القيادة هي فن التعامل مع الناس، ويتمثل هذا الفن بالنشاط الإشرافي الذي يمارسه شخص معين على الآخرين، بأساليب معينة لتحقيق أهداف محددة، فالقائد الناجح هو الذي يتقن هذا الفن فيسعى مع العاملين عن طريق الاتصال بهم، وتوجيههم، ومراقبتهم إلى تحقيق أهداف المنظمة، فالقيادة هي عبارة عن تفاعل

<https://jasps.com>

مستمر بين القائد ومرعوسيه، ويتوقف نجاح القائد على مدى نجاح هذا التفاعل. ،والقيادة الناجحة هي التي تساعد العاملين على إدراك احتياجاتهم ومواجهتها وإشباعها ، فالعاملون هم الدعامة الحقيقية التي تستند إليها المنظمة الحديثة لتحقيق غاياتها وأهدافها، لأن هؤلاء العاملين هم أفراد يحتاجون إلى التقدير والتقبل والتشجيع والمكافأة بأنواعها المختلفة، كما يحتاجون إلى نمو مهني وشخصي، وإذا ما توفرت هذه القيادة تحقق النجاح (بلعابد عبير , & حزام مروة، 2021).

### مشكلة البحث

تعد نماذج القيادة عامل أساسي لتحسين أداء المؤسسات الوظيفي من خلال العاملين، وذلك لأنها تعد الاستراتيجيات التي يخطط لها الإداريون بهدف تحقيق كافة أهداف المؤسسة وعلى أكمل وجه.

### أهداف البحث

الهدف الرئيسي لهذا البحث هو بيان دور نماذج القيادة في تحسين الأداء الوظيفي ويتفرع منه هدفين وهما :

- توضيح مفهوم القيادة الإدارية
- معرفة أنواع النماذج أو الأنماط القيادية

### اسئلة البحث

- ما هي النماذج القيادية في المؤسسات؟
- كيف تؤثر النماذج القيادية على الأداء الوظيفي؟
- ما أهمية القيادة الإدارية في المؤسسات؟

تنبثق أهمية البحث من أهمية الموضوع بمختلف تغيراته ف نماذج القيادة والأداء الوظيفي مرتبطان بشكل كبير ووتعتبر القيادة من المطالب المهمة في العديد من المؤسسات الحكومية الخدمية التي تتعامل مع الأفراد والجماعات وكما أن العلاقات العامة لها صفة خاصة ومهمة في المؤسسات لما لهل إرتباط بشكل مباشر مع الجمهور وتأثيره على مختلف علاقات العمل داخل وخارج المؤسسة و دورها مع الجمهور الخارجي.

### الدراسات السابقة

دراسة فراح, بوضرسة, & زهير. (2017)، بعنوان: "الأنماط القيادية وعلاقتها بإدارة الصراع التنظيمي": هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على اثر الانماط القيادية وعلاقتها بإدارة الصراع التنظيمي بمؤسسة سونلغاز بولاية ام البواقي. وتحددت مشكلة الدراسة بالسؤال التالي: هل يؤثر النمط القيادي المتبع في المؤسسة على إدارة الصراع التنظيمي؟ وقد تم الاعتماد على المنهج الوصفي لأنه المنهج الأنسب لموضوع الدراسة بحيث تكونت عينة الدراسة من 30 موظفا إداريا بمؤسسة سونلغاز بولاية أم البواقي، حيث تم انتقاؤهم بطريقة عشوائية بسيطة، وتم تصميم استبيان (استمارة) تكون في صورته النهائية من ثلاث محاور.

دراسة بوزيد, & مفيدة (2016)، بعنوان: "الانماط القيادية وعلاقتها بالرضا الوظيفي": هدفت هذه الدراسة إلى التعرف النمط القيادي السائد بالمكتبة الرئيسية للمطالعة العمومية لولاية بسكرة، كما سعت إلى معرفة مستوى الرضا الوظيفي لدى الموظفين بالمكتبة الرئيسية للمطالعة العمومية لولاية بسكرة، وكذا التعرف على طبيعة العلاقة بين النمط القيادي السائد بالمؤسسة ومستوى الرضا الوظيفي لدى الموظفين بالمكتبة. ولتحقيق أهداف الدراسة والإجابة على التساؤلات تم الاستعانة بالاستبانة كأداة لجمع البيانات. يتكون مجتمع الدراسة

<https://jasps.com>

المستهدف من الموظفين بالمكتبة الرئيسية للمطالعة العمومية لولاية بسكرة والبالغ عددهم (211) موظف وموظفة، واستخدمت الطالبة طريقة العينة العشوائية البسيطة والتي بلغ حجمها (50)، حيث تم توزيع استبانة على موظفين بالمكتبة الرئيسية للمطالعة العمومية وفرعين من فروعها ( الحاجب وليوة) من خلال زيارة ميدانية، واسترد منها (45) إستبانة صالحة للتحليل الإحصائي، وقد استخدمت الطالبة المنهج الوصفي التحليلي للوصول إلى نتائج الدراسة، وتم الاعتماد على عدة أساليب إحصائية لتحليل البيانات منها: مقياس الإحصاء الوصفي، معامل الثبات "ألفا كرونباخ"، تحليل الانحدار البسيط، تحليل التباين الأحادي. وتوصلت الدراسة إلى العديد من النتائج أبرزها: - هناك علاقة بين الأنماط القيادية والرضا الوظيفي. - النمط القيادي السائد هو النمط الديمقراطي حيث بلغ المتوسط الحسابي (3,52). - مستوى الرضا الوظيفي لدى الموظفين بالمكتبة كان جيد بلغ متوسطه الحسابي (3,44). توصلت الدراسة إلى العديد من التوصيات أهمها: على المكتبة الاهتمام بمشكلات العاملين واحتياجاتهم، والحرص على قيام الموظفين بأعمال متنوعة من أجل زيادة خبراتهم العملية وتنمية قدراتهم لحل مشكلات العمل بطرق ابداعية، وتنمية النمط الديمقراطي، والعمل على توفير ظروف عمل ملائمة للموظفين، وضع نظام للترقية وفقا لمعايير معينة معمول بها

**دراسة بن شويخ, & خير الدين. (2016)، بعنوان: "دور الانماط القيادية في تنمية الاداء الوظيفي للموظفين داخل المنظمات الرياضية":** هدفت الدراسة للتعرف على النمط القيادي السائد في مديرية الشباب والرياضة لولاية المسيلة. - التعرف على خصائص الانماط القيادية الادارية الرياضية. - التعرف على الأداء الوظيفي في مديرية الشباب والرياضة لولاية المسيلة. - التعرف على طبيعة العلاقة بين النمط القيادي والأداء الوظيفي. - تقديم بعض التوصيات في هذا الصدد مشكلة الدراسة: هل للأنماط القيادية دور في تنمية الأداء الوظيفي للموظفين في المنظمات الرياضية ؟ فرضيات الدراسة: - للنمط القيادي الديمقراطي

<https://jasps.com>

دور في تنمية الأداء الوظيفي للموظفين داخل المنظمات الرياضية. - للنمط القيادي الاوتوقراطي دور في تنمية الأداء الوظيفي للموظفين داخل المنظمات الرياضية. - للنمط القيادي المتسيب دور في تنمية الأداء الوظيفي للموظفين داخل المنظمات الرياضية عينة الدراسة: عينة قصديه (المسح الشامل) منهج الدراسة: المنهج وصفي أدوات الدراسة: استخدمنا استمارة استبائية + نظام SPSS جاء هذا البحث في فصول: الفصل الأول: الاطار النظري والدراسات السابقة وتناول الفصل الثاني: الإطار العام للدراسة أما الفصل الثالث: الإجراءات الميدانية للدراسة الفصل الرابع : عرض النتائج وتفسيرها ومناقشتها الفصل الخامس : استنتاجات واقتراحات من أهم النتائج التي توصلت إليها الباحثة: - وجود دور كبير للنمط القيادي الديمقراطي في تنمية الأداء الوظيفي لدى عمال مديرية الشباب والرياضة لولاية المسيلة وبالتالي في المنظمات الرياضية المسيلة - وجود دور ضعيف للنمط القيادي المتسيب في تنمية الأداء الوظيفي لدى عمال مديرية الشباب والرياضة لولاية المسيلة وبالتالي في المنظمات الرياضية مقارنة مع النمط الديمقراطي - وجود دور ضعيف للنمط القيادي المتسيب في تنمية الأداء الوظيفي لدى عمال مديرية الشباب والرياضة لولاية المسيلة وبالتالي في المنظمات الرياضية مقارنة مع النمط الديمقراطي توصل الباحث لمقترحات عديدة أهمها : أهم المقترحات - تقديم برنامج تدريبي في الأنماط القيادية للمديرين لوعي ممارستهم وأنماطهم القيادية، لتوظيف هذه الأنماط بفاعلية وتمكينهم من تطوير ممارستهم القيادية لرفع مستوى الأداء الوظيفي. - تسليط الضوء على النمط الديمقراطي بتوضيح أسسه ومزاياه، وذلك بتوجيه مدراء المنظمات على إشراك العاملين في رسم السياسات المنظمات التابعين لها، وإشراكهم في عملية اتخاذ القرارات، واحترام مشاعرهم والعمل على تلبية رغباتهم وهذا مما له أثر كبير على تحسين مستوى أدائهم الوظيفي

<https://jasps.com>

دراسة عوض، إبتسام محمد, & أحمد إبراهيم أبوسن. (2009) بعنوان: "القيادة الإدارية وإثرها في الأداء": تناول البحث موضوع القيادة الإدارية وإثرها على إنتاج العاملين وأخذت الباحثة الشركة السودانية للاتصالات سودا تل كحالة دراسية لتطبيق الدراسة عليها. شملت الدراسة ثلاثة فصول ومباحث تناولت الدراسة فى الفصل الأول المقدمة والإطار العام والمنهجي للدراسة، أما الفصل الثانى تناول الإطار النظري للقيادة، تعريف القيادة الإدارية ونظرياتها وأخيرا القيادة الإدارية الإسلامية أما الفصل الثالث تناول الإطار التطبيقي للدراسة اى الشركة السودانية للاتصالات سودا تل وتحليل الاستبيان والنتائج والتوصيات. وتمثلت مشكلة البحث فى جهل كثير من المنظمات لدور القيادة الإدارية فى المنظمات ومدى تأثيرها على إنتاج العاملين، وانعكاسات سلبيات قياده على الموظفين وتسببها فى عدم الرضا الوظيفي لهم وجهد الاداره فى توزيع فرص الترقيات بالأساليب العلمية وكذلك سوء العلاقات الاجتماعية بين القياده والموظفين كان له الأثر البالغ السلبى فى إنتاج المنظمة. من أهم أهداف البحث الكشف عن أهمية قياده ودورها فى نجاح المنظمات ولتحقيق أهداف البحث تم اختبار ثلاثة فروض اثبتت تحقيق الهدف فى الشركة السودانية للاتصالات سودا تل. أهم النتائج التي توصلت لها الدراسة هي أن الشركة السودانية تعتبر النموذج المثالي في نجاح القيادة الإدارية وبالتالي نجاح الشركة وذلك لاعتمادها على الأساليب العلمية والإسلامية في القيادة. ولقد توصلت الباحثة الى بعض التوصيات التي تعتبر مؤشرات للاستفادة من طرق قياده فى سودا تل وإثراء الساحة العلمية والعملية بالمعلومات والبيانات التي تعين على ذلك، حيث كشفت الدراسة النواحي السلبية والايجابية فى قيادة الشركة.

تعتبر القيادة الإدارية من أهم المحاور التي تركز عليها مختلف الشركات والمنظمات سواء كانت عامة أو خاصة، وهي عبارة عن الأنشطة التي يمارسها المسؤول الإداري على الأفراد العاملين في تنظيم معين، والتي تتمثل في إصدار الأوامر، والتأثير عليهم لتحفيزهم على العمل، هذا بالإضافة إلى توجيههم نحو تحقيق الأهداف المرجوة، وفي هذا المقال سنعرفكم على القيادة الإدارية بشكل أكبر (ابراهيم، آلاء محمد الحسن عمر، & مشرف- أحمد إبراهيم أبو سن، 2012).

تعمل القيادة الإدارية على عملية تنظيم المهام وفي الاغلب ما تشتمل على تعبئة الأشخاص للعمل على تطوير منظمة كالطفولة المبكرة وحمائتها . القادة الإداريون المتميزون هم القادرون على بناء أنظمة تحافظ وتقوي الوظائف التشغيلية الرئيسية للايفاء باحتياجات الأطفال واسرهم. هناك امران مهمان في الأقل من النواحي القيادة الإدارية وهما: القيادة العملياتية والقيادة الإستراتيجية. يتم الايفاء بالقيادة التشغيلية عن طريق اعمال مثل تعيين الموظفين ومساعدتهم، والإشراف على الميزانيات، وتوفير مناخ عملي إيجابي داخل كل ادارات العمل. تشتمل القيادة الإستراتيجية على ضبط الاتجاه لمنظمة مثل الطفولة المبكرة مع التفكير المستقبلي كأولوية. يحدد القادة الاستراتيجيون الهدف، ويدعمون من معهم لمتابعة رؤيتهم المشتركة، والتأكيد لتحقيق الأهداف والنواتج (بن شويخ, & خير الدين، 2016).

## نظريات القيادة الإدارية (عوض، إبتسام محمد, & أحمد إبراهيم أبوسن، 2009)

نظرية الرجل العظيم: تقوم نظرية الرجل العظيم في القيادة على أن القادة المتفردين يكونوا مولدين وليس متطورين. مفهوم معروف منذ القرن التاسع عشر، فيقال ان هذه النظرية توضح أن القيادة تعتبر صفة متأصلة في الانسان. فالأغلب ما يملك هذا النوع من القادة الصفات الطبيعية من: الذكاء والشجاعة والثقة والحدس والسحر، من بين صفات هامة أخرى.

نظرية السمات: تقوم نظرية السمات للقيادة على أن هناك مجموعة من الصفات الطبيعية ترجع إلى ايجاد قادة متميزين. ومع هذا، فإن وجود بعض الصفات ليس معناه بالضرورة أن الانسان يملك كل المهارات القيادية الشديدة فالقوة. قد يصبح البعض قادة كونهم مستمعين أو متصلين متفردين، لكن هذا لا يعني ان كل مستمع أو متواصل هو قائداً متميزاً.

النظرية السلوكية: تركز النظرية السلوكية للقيادة على طريقة تشكيل بيئة الانسان، وليس الصفات والمقدرة الطبيعية، سواء للرجل او للمرأة إلى قائد. التكيف هو واحد من المفاهيم الرئيسية للنظرية السلوكية. ويقوم التكيف على أن الانسان سيصبح عرضة اكثر للتعامل أو القيادة بطريقة معينة كنتيجة للاحتياجات البيئية للسلوك.

نظرية المعاملات أو نظرية الإدارة: تقوم نظرية المعاملات في القيادة، والتي تعرف أيضاً باسم "نظرية الإدارة"، القيادة هنا تعتبر نظام للمكافآت والعقوبات. وهي له رؤية أن القيادة الحقيقية تقوم على النتائج وتتصف بالتدرج الهرمي. يمنح القادة التعاملات الأولوية للنظام والهيكل على الابتكار.

<https://jasps.com>

النظرية التحويلية: تقوم النظرية التحويلية للقيادة، والتي تعرف أيضًا باسم "نظرية العلاقة"، القيادة الحقيقية هي نتيجة للارتباط الإيجابي فيما بين القادة والاشخاص داخل الفريق. اما القادة التحويليون يشجعون الاعضاء على العمل عن طريق تحمسهم وتشجعهم. فهم مثل أعلى لفرقهم، ويسيروا على المستوى نفسه الذي يريدوه من الآخرين.

النظرية الظرفية: لا ترتبط النظرية الظرفية للقيادة بنوع محدد من القادة أو التعبير أن أي طريقة واحدة الاحسن. بدلاً من هذا، تختلف نظرية الموقف بأن احسن نوع من القادة هو الفرد الذي يمكنه على التأقلم بأسلوبه لانشاء الموقف. قد يستدلون على موقف معين من خلال الأمر أو التدريب أو من خلال الإقناع أو بالمشاركة أو حتى التفويض أو كيف ما يعتقدون أنه لازم. يتم معرفة القادة للموقف عن طريق مرونتهم.

### أهمية القيادة الإدارية

تكمن أهمية القيادة الادارية في النقاط التالية (عوض، إبتسام محمد, & أحمد إبراهيم أبوسن، 2009):  
وسيلة اتخاذ القرار المناسب في ظلّ البيانات القائمة لجهة معينة. وسيلة توجيه الطّاقات لترجمة الأهداف إلى نتائج في الواقع العمليّ. وسيلة المواءمة ما بين جميع الخطط والاستراتيجيات للعمل المؤسسي بكفاءة أشكاله ومجالاته.

وسيلة استخراج الطّاقات الكامنة الإيجابية من عناصر الإنتاج، وامتصاص الطّاقات السلبية.

<https://jasps.com>

تقديم المصالح على المفسد، والترجيح فيما بينها، وإدراك مواطني الضرر على المدى القريب والبعيد، واتخاذ القرار المناسب للمفاضلة بين الراجح والمرجح عليه؛ وذلك من خلال الخبرة القيادية والتطلع من خلال الرؤية الصحيحة للواقع.

اكتشاف نقاط التحدي والمشكلات قبل وقوعها، واتخاذ الحلول الوقائية للحيلولة دون ذلك، أو القيام بالإجراءات اللازمة في الحالات حتمية الوقوع وبأقل الخسائر.

تمهيد الطريق أمام الأهداف القريبة والبعيدة المدى، والموازنة فيما بينها لتحقيق الوضع الأمثل. معرفة كيفية الاستفادة من الظروف والأحداث المحيطة، من خلال استغلالها بالشكل الأمثل؛ لتزويد الوضع المؤسسي القائم.

وسيلة لتطوير كفاءة عناصر العمل الإنتاجي بما يتناسب مع حاجة العمل وخطوط الإنتاج الحيوي والمعنوي. السيطرة المرنة على مجريات العمل بشكل يتيح تفويض الصلاحيات حسب شكل هيكل العمل الإداري المعتمد.

يعد سلوك القيادة الإدارية انعكاساً مؤثراً على العمل المؤسسي؛ لأنه المثل الأعلى الذي يقتدى به؛ إذ يوزع به ما لا يوزع بالمحفزات كلها.

تعد مرجعيةً علياً للرقابة والمحاسبة، فيها يتم تنفيذ السياسات والعقوبات للمخالفين ضمن سياسات الردع المناسبة، وذلك حسب تقدير الفعل وقيمه وانعكاساته على العمل.

## النماذج القيادية

تُعرف أساليب القيادة بأنها التصنيفات لكيفية تصرف الشخص عند قيادة المجموعة، كما تعرف الأنماط القيادية بأنها الأنماط السلوكية التي يعتمدها القائد للتأثير على سلوك الآخرين، أي بمعنى الطريقة التي يوجه بها القائد اتباعه بالتوجيهات، كما يحفزهم على تحقيق الأهداف المحددة، بالإضافة لذلك فإن الأنماط القيادية هي تقديم التوجيهات وتنفيذ الخطط وأيضًا تحفيز الآخرين، ويمكن تصنيف الأنماط القيادية على أساس النهج السلوكي والنهج الوضعي (فراح, بوضرة, & زهير، 2017).

## نماذج القيادة الحديثة

تختلف أنماط القيادة الحديثة عن غيرها من الأنماط التقليدية، فالقيادة الحديثة بعيدة عن الاستبداد، وإجبار المرؤوسين على اتباع التعليمات بشكل أعمى، بل هي قائمة على التعاون فيما بينهم والاستماع إليهم بالإضافة إلى تشجيعهم للتقدم والنمو، وسنتحدث في هذا المقال عن بعض الأنماط القيادية الحديثة (بوزيد, & مفيدة، 2016):

## القيادة الحكيمة

وفي هذا النمط من أنماط القيادة، يقوم القائد بإلهام الناس لتمكينهم من تحقيق أهدافهم المرسومة، ويجدر الذكر أن هذا النمط من القيادة صعب، إذ يتطلب الاهتمام والاستماع الجيد للمرؤوسين، وذلك لكسب ثقتهم التي لها الدور الأكبر في تحقيق الأهداف وبالتالي تحقيق النجاح للجميع.

## القيادة التحويلية

يقوم هذا النمط من القيادة على التغيير والتحويل المستمر ليلائم الأهداف المرسومة، ويجدر الذكر بأن هذا النمط من القيادة ملائم للشركات التي تهتم بالتحسين والتطوير المستمر، حيث يقوم صاحب العمل بتحويل الأهداف باستمرار بهدف تحفيزهم ودعمهم بهدف تحسين الأداء.

القيادة الديمقراطية يرتكز هذا النمط من القيادة بشكل أساسي على أفكار ورؤى كل فرد من أفراد المجموعة، بالإضافة على التعاون والإشراف على القرارات بهدف تحقيق النجاح، ومن إيجابيات هذا النمط أن القائد يمكنه الاطلاع على العديد من الأفكار والاقتراحات، بخصوص موضوع معين، بالإضافة إلى أن هذا النمط له دور كبير في دعم وتقدير المرؤوسين ومنحهم الثقة في أفكارهم، وأن يكونوا أكثر مسؤولية في عملهم، ولكن هذا النمط يتطلب من القائد تخصيص وقتاً جيداً للاستماع للمرؤوسين، لذا فإن هذا النمط لا يناسب الشركات التي لا يمكنها منح وقت طويل لمناقشة موظفيها بقراراتها.

## القيادة التبعية

يرتكز هذا النمط من أنماط القيادة بصورة أساسية على التناغم والتفاهم بين أعضاء الفريق، وحل النزاعاتهم الشخصية، وعادة يطبق هذا النمط من القيادة في الفرق المشكلة حديثاً، وذلك لتعرف على أعضاء الفريق، أو يمكن استخدام هذا النمط في الفرق المجهدة التي تحتاج للتعافي، إذ يعمل هذا النمط على تصحيح مسار الأعضاء في الفريق، ويجدر الذكر بأن هذا النمط من أنماط القيادة لا يصلح تطبيقه مدة طويلة بالرغم من أنه يحقق الكثير من السلام والوئام بين أعضاء الفريق.

## القيادة الأصيلة

تعد أبسط نمط للقيادة، إذ يركز هذا النمط بشكل رئيسي على الحلول الهادفة لحل القضايا، وذلك من خلال تمكين الروابط ما بين القائد والمرؤوسين وتحقيق المصداقية، وذلك بهدف تطوير ونجاح الفريق، ويجدر الذكر أن هذا النمط يصعب تطبيقه، إذ يتطلب أن يكون القائد يتصف بالنزاهة، وأن يكون القائد قادراً على الاهتمام بمرؤوسيه لتحقيق الأهداف، وبالتالي النجاح.

## القيادة الحرة

يمكن وصف هذا النمط من القيادة، بأنها قيادة عدم التدخل، أو القيادة التراسلية، كما يغيب دور القائد في هذا النمط، إذ لا يقوم بأي عمل في الواقع، بل يقتصر دوره فقط بتقديم المعلومات للمرؤوسين التي يتوجب عليهم تنفيذها لوحدهم دون الرجوع للقائد، وإعطاء الحرية الكاملة بكيفية تحقيق الأهداف المرسومة.

## منهجية البحث

اتبعت الباحثة المنهج الاستقرائي التحليلي لرصد دور نماذج القيادة في تحسين الأداء الوظيفي للعاملين في المؤسسات الحكومية الخدمية.

## نتائج البحث

بناءً على نتائج الدراسات السابقة وهذا البحث استنتجت الباحثة أن النماذج القيادية لها دور كبير في تحسين الأداء الوظيفي للعاملين في المؤسسات، فهي تمثل الاستراتيجيات التي تقوم عليها الإدارة لتحقيق كافة أهداف المؤسسة.

## التوصيات

بناءً على النتائج السابقة للبحث يتم العمل بالتوصيات التالية :

- تطوير مفهوم النماذج القيادية في المؤسسات والشركات.
- اتباع أنماط القيادة الحديثة.
- تشجيع البحث والإبتكار في نماذج القيادة في المؤسسات والشركات.

## المراجع

- فراح, بوضرسة, & زهير. (2017). الأنماط القيادية وعلاقتها بإدارة الصراع التنظيمي.
- بوزيد, & مفيدة. (2016) الانماط القيادية وعلاقتها بالرضا الوظيفي (Master's thesis).
- بلعابد عبير, & حزام مروة. (2021). الأنماط القيادية السائدة وعلاقتها بالأداء الوظيفي.
- الشقراء, عادل بن صالح, & هيجان, عبد الرحمن بن أحمد مشرف. (2003). علاقة الأنماط القيادية بمستوى الإبداع الإداري (Doctoral dissertation).
- بن شويخ, & خير الدين. (2016). دور الانماط القيادية في تنمية الاداء الوظيفي للموظفين داخل المنظمات الرياضية (Doctoral dissertation), معهد العلوم وتقنيات النشاطات البدنية و الرياضية).
- عوض, إبتسام محمد, & أحمد إبراهيم أبوسن. (2009). القيادة الإدارية وإثرها في الأداء ( Doctoral dissertation , جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا).
- ابراهيم, آلاء محمد الحسن عمر, & مشرف- أحمد إبراهيم أبو سن. (2012). دور القيادة الادارية في تنمية الاداء الاداري للعاملين (Doctoral dissertation , جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا).