

الأستاذ الدكتور
حسن علي الزعبي

القيادة الرنانة



RESONANT LEADERSHIP



القيادة الرنانة

Resonant leadership

الأستاذ الدكتور

حسن علي الزعبي



الطبعة الاولى

2021

رقم الإيداع لدى دائرة المكتبة الوطنية : (2020 / 1 / 197)
الزعبي، حسن علي
القيادة الرنانة / حسن علي الزعبي. - عمان: دار وائل للنشر والتوزيع، 2020.
(80) ص

ر. إ. : (2020 / 1 / 197)
الواصفات: / القيادة الإدارية // السلوك // النجاح الإداري // الإدارة التنفيذية /
* يتحمل المؤلف كامل المسؤولية القانونية عن محتوى مصنفه ولا يعبر هذا المصنف عن رأي
دائرة المكتبة الوطنية أو أي جهة حكومية أخرى

رقم التصنيف العشري / ديوي : 658.4092
(ردمك) 1 - ISBN 978-9957-91-711

* القيادة الرنانة
* الأستاذ الدكتور حسن علي الزعبي
* الطبعة الأولى 2021
* جميع الحقوق محفوظة للناسر



دار وائل للنشر والتوزيع

دار وائل للنشر عمان - الأردن - الجبيهة - شارع الجمعية العلمية الملكية
مقابل الباب الشمالي للجامعة الأردنية

E-Mail : darwael@yahoo.com - sales.darwael@gmail.com

TEL +962 6 533583 7

FAX: +962 6 5331661

جميع الحقوق محفوظة، لا يسمح بإعادة إصدار هذا الكتاب أو تخزينه في نطاق استعادة المعلومات أو نقله أو إستنساخه
بأي شكل من الأشكال دون إذن خطي مسبق من الناسر.

All rights reserved. No Part of this book may be reproduced, or transmitted in any form or by any
means, electronic or mechanical, including photocopying, recording or by any information storage
retrieval system, without the prior permission in writing of the publisher

المحتويات

الموضوع	الصفحة
---------	--------

مقدمة.....	7
مفهوم القيادة الرنانة.....	9
ابعاد القيادة الرنانة.....	16
مقومات القيادة الرنانة.....	18
اساليب القيادة الرنانة.....	20
سلوك الايثار من قادة الرنين.....	22
القيادة الرنانة ومشاركة الموظفين.....	25
الحفاظ على القيادة الرنانة.....	27
فقدان الرنين.....	30
التعاطف التنظيمي.....	32
القيادة الرنانة - علاقة التعاطف التنظيمي.....	36

39 الحقيقة حول القيادة الرنانة
63 الرنين أو التنافر: اختيار القادة
66 كن قائداً رناناً
77 المراجع

القيادة الرنانة

Resonant leadership

مقدمة

يلعب القادة دوراً مهماً في جعل المنظمات تتعلم من خلال إجراء توضيح واضح للرؤية والمهمة، والتواصل، وإظهار الاهتمام بالنمو الشخصي للموظفين وتطويرهم من خلال نقل التدريب، المكافآت، الاعتراف، والحوافز. في بيئة ديناميكية وسريعة التغير، يجب على المنظمات أن تتعلم أسرع من منافسيها. ولكي تكون طليعة في هذه الصناعة، فإنها تحتاج إلى ترقية نظامها وهيكلتها وتقنياتها كرد فعل للتحويل في طلبات العملاء. انهم بحاجة الى إعداد عقلي لموظفيهم لاعتناق التغيير.

المروءسون يقاومون تعلم الممارسات والتقنيات الجديدة بسبب الخوف ولا يريدون الخروج من منطقة الراحة الخاصة بهم التي تفقد

مكانتها وسلطانها. في هذه الحالة، يلعب القادة دوراً هاماً في تشجيع وتحفيز المرؤوسين لقبول التغيير.

ولكي يصبح أي تغيير جزءاً من الحياة التنظيمية، يلزم وجود صاحب رؤية ذو نهج تعليمي مستمر ومصدر قلق لكلا المرؤوسين وتطوير المؤسسة. وهذا يتطلب مشاركة المرؤوسين في تشكيل الرؤية. تنص نظرية تحديد الأهداف على أن القائد يمكن أن يحفز المرؤوسين على التخلص من السلوك القديم والعادات واحتضان القيم والممارسات والأساليب الجديدة مع الرؤية والرحمة والطاقة العلائقية. لذلك، فإن تحفيز المرؤوسين للتكيف مع التغيير يتطلب قادة رنانين عاطفيين ذكيين يرشدونهم من خلال الرؤية المشتركة والرحمة والمزاج العام الإيجابي.

سيقوم القادة الرنانين بنشر ثقافة التعلم في المنظمة، وتحفيز المرؤوسين، وفهم احتياجات نموهم، وتوليد الابتكار والإبداع. أحلام وتطلعات القائد تساعد المرؤوسين على تكوين صورة مستقبلية (رؤية مشتركة)، إن تعاطفه وفهمه تجاه مشاعر الآخرين يؤدي إلى نجاح طويل الأمد (الرحمة) وينشر انفعالاته الإيجابية بين الزملاء حتى تحت إجهاد العمل الشديد أو الأزمة التنظيمية (المزاج العام الإيجابي).