

الأستاذ الدكتور
حسن علي الزعبي

القيادة الخدمية



SERVANT LEADERSHIP



القيادة الخادمة

Servant leadership

الأستاذ الدكتور

حسن علي الزعبي



الطبعة الاولى

2021

المحتويات

الموضوع	الصفحة

مقدمة.....	9
مفهوم القيادة الخادمة.....	11
الخادم كقائد، فكرة.....	15
تاريخ القيادة الخادمة قبل روبرت غرينليف.....	18
الخصائص الرئيسة للقيادة الخادمة.....	21
ثلاث ثقافات مختلفة الى الممارسة الناجحة للقيادة الخادمة....	30
الثقافة الاسلامية والقيادة الخادمة.....	30
الثقافة الاسيوية والقيادة الخادمة.....	31
المرأة في القيادة الخادمة.....	32

34	القيادة الخادمة في سياق اساليب القيادة.....
35	نماذج القيادة الخادمة.....
37	سمات غرينليف العشر للقيادة الخادمة.....
42	صفات راسل وستون التسع للقيادة الخادمة.....
44	سمات باترسون السبع للقيادة الخادمة.....
46	العواطف والركائز السبع الرئيسة لتشجيع القيادة الخادمة.....
47	القيادة الخادمة في شركة 3M.....
	فلسفة القيادة الخادمة وربطها مع نظرية القيادة والقيادة
50	الاخلاقية.....
54	القيادة الخادمة في الثقافة العربية.....
57	القيادة الخادمة متجذرة بعمق في الثقافة العربية الاسلامية.....
60	خصائص عمر بن الخطاب الشخصية والقيادية.....

63	العلاقة بين القيادة الخادمة والقافة الاخلاقية
68	القيادة الخادمة والمنظمة
71	سلوكيات القادة الخدم
75	قياس القيادة الخادمة
77	المراجع

القيادة الخادمة

Servant leadership

مقدمة

تلقت القيادة الكثير من الاهتمام في العقود القليلة الماضية كموضوع للبحث في الأدب الإداري. ومع ذلك، هناك نقص في الإجماع بين المهتمين بموضوع القيادة حول أساليب القيادة أو السلوكيات المثلى من حيث فعالية القائد. في بيئة الأعمال المتغيرة اليوم، حيث يزداد الاعتماد على الموظفين الموهوبين، هناك حاجة لتحديد كيفية تعزيز الولاء باحتياجات الموظفين لتحقيق النجاح والفعالية على المدى الطويل للمنظمات. في السنوات القليلة الماضية، ابتعد البحث في القيادة عن نموذج القيادة التحويلية نحو وجهات النظر المشتركة والعلاقات، حيث تركز علاقات التبادل بين القادة والأتباع. تعرف أحد هذه الأساليب المتمثلة في القيادة العلائقية والأخلاقية والروحية باسم القيادة الخادمة، والتي يتم توجيهها بشكل خاص نحو تلبية احتياجات الأتباع. يهتم القادة الخادمين بشدة باحتياجات الأتباع، مما يؤدي إلى مواقف الموظفين

الإيجابية والسلوكيات. ومع ذلك، فقد تم إيلاء اهتمام محدود لاستكشاف كيف تعزز القيادة الخادمة مواقف الموظفين الإيجابية وسلوكياتهم.

تتمثل الفلسفة الأساسية للقيادة الخادمين في تحية مصالحهم الشخصية جانباً والعمل على تحقيق المصلحة العليا للتابعين والمجتمع، لأنهم يهتمون أساساً بتلبية احتياجات أتباعهم ورفاهية المجتمع بشكل عام. القائد الخادم يعمل كنموذج من أجل تطوير الاتباع إلى أقصى إمكاناتهم من خلال إظهار السلوكيات الأخلاقية. مقارنة نظرية القيادة الخادمة مع نظريات القيادة الأخرى، مثل القيادة الأخلاقية، والقيادة التحويلية، يوضح Van Dierendonck فان ديريندونك (2011) أن القادة الخادمين يتمتعون بسمات فريدة، بما في ذلك الأصالة والقبول الشخصي والتركيز على تلبية احتياجات الاتباع قبل كل شيء.

لقد حددت الأبحاث السابقة أن القيادة الخادمة لديها ارتباط إيجابي مع سلوكيات المواطننة التنظيمية، زيادة الرضا الوظيفي، مناخ العدالة الإجرائية، والمساعدة في السلوكيات. وفعالة أيضاً في توليد الالتزام التنظيمي العالي بين المرؤوسين.