كلية الآداب
قسم علم النفس

الذكاء الوجداني وعلاقته بالأنماط الإدارية والإنجاز لدى عينة من مديري القطاع الخاص وقطاع الأعمال

رسالة مقدمة لنيل درجة الدكتوراه في الآداب
تخصص علم النفس

إعداد
عصمت عبد المنعم عبد الله الوصيف

إشراف

أ . د / محمود أبو النيل
أستاذ علم النفس
كلية الأداب – جامعة عين شمس

د/ شعبان عبد الصمد
أستاذ مساعد علم النفس
كلية الآداب جامعة عين شمس

٢٠١٣

كلية الآداب
قسم علم النفس

اسم الطالبة / عصمت عبد المنعم عبد الله الوصيف
عنوان الرسالة / الذكاء الوجداني وعلاقته بالأنماط الإدارية والإنجاز لدى عينة من مديري القطاع الخاص وقطاع الأعمال
الدرجة العلمية / دكتوراة

لجنة الإشراف

أ . د / محمود أبو النيل
أستاذ علم النفس
كلية الأداب – جامعة عين شمس

د/ شعبان عبد الصمد
أستاذ مساعد علم النفس
كلية الآداب جامعة عين شمس

الدراسات العليا

ختم الإجازة **أجيزت الرسالة بتاريخ : / /**

موافقة مجلس الكلية **موافقة مجلس الجامعة**

/ / / /

٢٠١٣

بسم الله الرحمن الرحيم

قَالُوا سُبْحَانَكَ لَا عِلْمَ لَنَا إِلَّا مَا عَلَّمْتَنَا إِنَّكَ
أَنْتَ الْعَلِيمُ الْحَكِيمُ

صدق الله العظيم

إهـــــــــداء

إلى روح أبي

إلى روح أمي

أغلـــــى حبيبين

أهـــــدي ثمـــرة كفـــاحي سنـــين

بـــسم الله الـــرحمن الرحيم " رب اوزعنى أن أشكر نعمتك التى أنعمتها علَي وعلى والـــدي وأن أعمل صالحاً ترضاه وادخلنى برحمتك فى عبادك الصالحين ... صدق الله العظيم

الحمد لله الذي هدانا لهذا وما كنا لنهتدى لولا أن هدانا الله ...

وبعد ////

فلا يسعنى الا أن أتضرع للأول بلا ابتداء والأخر بلا انتهاء ، وأرفع لله أسمى أيات الشكر والثناء على عظيم نعمائة وكثرة عطائه ، وله أ سجد حمداً وشكراً وتعظيماً ، فبفضله أولاً تم انجاز هذا العمل ، وعملا بقوله عز وجل فى حديثه القدسي:- " عبدى أنت لم تشكرنى إذا لم تشكر من أجريت لك النعمة على يديه "

صدق رسول الله صلى الله عليه وسلم

فيما يرويه عن رب العزة

وانطلاقا من قول رسولنا الكريم عليه أفضل السلام " من لم يشكر الناس لم يشكر الله "

إذن يقتضي الوفاء أن أتوجه بالشكر إلى كل من ساهم فى إنجازهذا العمل علَى أوفى بعض عرفانى لمن هم أهل لذلك ، فما كان لهذا العمل أن يخرج الى النور بدون فضل الله عز وجل أولاً ثم معاونة المخلصين ، وعلى رأس هذه الكوكبة أتقدم بخالص شكرى واعتزازى إلى أستاذى الفاضل والعالم الودود الذي ضرب أروع مثل فى الاستاذية الحقة بتدعيمه الدائم وعطائه الذي لا ينتهى لأبنائه من الباحثين **أ.د / محمود السيد أبو النيل** صاحب هذا العمل والمشرف عليه ، فمن الفرص العظيمة التى يمكن ان تتاح للباحث التتلمذ على يد من يمثل مدرسة متميزة فى الاشراف أساسها الخلق القويم ، وأعمدتها إتقان المنهج وإحكام البناء ، وحسن الصياغة ، وهو الى جانب ذلك ينقل لتلاميذه مجموعة القيم التى لابد من تمثَلها لانجاز العمل العلمى بصورة مقبولة ، فبذل الجهد والمثابرة على الفكرة والصبر

على بلورتها والثقة بالنفس وتحمل الاحباط كلها معان وقيم تمثل الزاد الذي يلزم الباحث الجاد

فقد شملنى أستاذى بعلمه ورعايته وعطائه الدائم وسعة صدره وتحمله وصبره العظيم ومثابرته على كل ظروفى طيله سنوات هذه الدراسة ، ولم يكف عن تشجيعه وتدعيمه لى على الاستمرار فى انجاز هذه الدراسة ولولا هذا الاستاذ العظيم ما كان لى الوجود اليوم على هذا المنبر ، فله منى حقا اسمى ايات الشكر والاعتزاز والاعتراف بالجميل ، وقد تعجز الكلمات على ان توفيه حق التقدير ولا يسعنى الأن الا الدعاء له بأن يجزيه الله عنى خير الجزاء .

كما أتقدم بخالص شكرى وامتنانى إلى أستاذى الفاضل **أ.د/ شعبان عبد الصمد** على تفضله بقبول المشاركة فى الاشراف على هذا العمل ، داعية الله عز وجل أن يتم شفائه العاجل بخير ليكمل مسيرة عطائة لابنائه من الطلبة والباحثين .

وفى هذا المقام لا يسعنى الا تقديم كل شكرى واعتتزازي إلى **أ.د / سيد كمال ريشة** أستاذ علم النفس بأداب أسيوط على تقبله عناء قراءة هذا العمل وتقييمه ، ورغم انشغاله لم يبخل على بهذا الجهد والوقت ، وتفضل بالموافقة على مناقشة هذا العمل، فجزاه الله عنى خير الجزاء.

أما **أ.د/ محمد طه** الاستاذ المساعد بأداب عين شمس فإليه أتقدم بخالص شكرى وتقديري له على تفضله أيضا بقبول عناء قراءة وتقييم ومناقشة هذا العمل ، وانه لمن دواعى سروري أن تتاح لى فرصة الاستفادة من علمه كما عهدته دائما فقد تتلمذت على يديه منذ دراستى الجامعية وعهدنا جميعا فيه دماسة الخلق والالتزام العلمى والموضوعية فله خالص شكرى واعتزازى وادعو الله له بالتوفيق دائما وان يجزيه عنى خير الجزاء .

ولا يدعنى فخرى بانجاز هذا العمل دون تقديم شكرى وعرفانى إلى **الأستاذ/ محمود نصر** المدير التنفيذي لرابطة الاخصائيين النفسيين على كل ما قدمه لى من تدعيم ومساعدة فهو أيضا أحد أسباب وجودى اليوم على هذا المنبر ويقتضى الوفاء أن أتقدم له بخالص شكرى وعرفانى وأدعو الله له أن يجزيه عنى خير الجزاء.

كما أتقدم بخالص شكرى وامتنانى إلى الأخ والزميل **الدكتور/ خالد جلال** بأداب المنيا على معاونته وتدعيمه لهذا العمل بإجراء المعالجات الاحصائية اللازمة ومعالجة النتائج فأسأل الله له التوفيق وأن يجزيه عنى خير الجزاء .

كما أتقدم بكل الشكر إلى الزملاء الاعزاء على حسن تعاونهم وتدعيمهم الصادق لى وهم د/سامية سمير ، د/ زينات يوسف ، أ/ سحر جزر

كذلك أتقدم بكل الشكر لكل فرد من أفراد العينة على تعاونهم معى لانجاز هذا العمل

وأخيراً وليس بأخر أتقدم بكل شكرى وأهدى هذا العمل إلى روح أبى وأمى الذي لم يسعدنى القدر بأن يكونا بجانبي فى هذا اليوم ، ولكن دائما كان تدعيمهم وتشجيعهم لى طوال فترات دراساتى السابقة نصب عيني حتى أهدى لروحهما نجاحى ووصولى لهذه الدرجة العلمية غفر الله لهما وتغمدهما برحمته.

كما أهدى شكرى وحبى إلى زوجى الحبيب الذي تحمل معى عناء انجاز هذا العمل داعيه الله له بكل التوفيق .

وفى النهاية ان كنت أجدت فبتوفيق من الله عز وجل وفضل أستاذى الجليل، إن كنت أخطأت فالكمال له وحده ، وكما بدأت برفع أسمى أيات الشكر والثناء لله أنتهى أيضاً بالسجود له شكراً وحمداً وتعظيماً داعية المولى عز وجل أن يتقبل منى عملى وجهدى هذا وأن ينفع به كل إنسان . ... والله الموفق

الفصل الأول

مدخل لموضوع الدراسة

- مقدمة
- مشكلة الدراسة
- تساؤلات الدراسة
- أهمية الدراسة
- أهداف الدراسة
- حدود الدراسة

مقدمة ومدخل لموضوع الدراسة :

يتغير العالم بسرعة فائقة ، ويتقدم على كافة المحاور محققاً مستويات متعالية باستمرار من الرفاهية والتقدم لشرائح متزايدة من البشر .

و مع بدايات الألفية الثالثة ومع كل ما يجرى من تحولات ، تبدو الفجوة هائلة بين توجهاتنا للإصلاح والتطوير في المنطقة العربية والأهداف والتطلعات القومية ، وبين التقدم الذي حققته دول أخرى كان لها ظروفاً مشابهة .

وقد توجهت بحوث و دراسات علم النفس فى الآونة الأخيرة إلى ما يسمى علم النفس الايجابي ، وهو الدراسة العلمية لفعاليات وقوى الانسان العادى من حيث الاهتمام بإبداعاته فى العمل، وأيضاً كيفية تحسنه على المستوى الصحي، ووجوده فى الحياة عامة كما يمكن اعتبار حركة علم النفس الايجابى محاولة لحث السيكولوجيين لتبنى منظور أكثر تقديراً ووضوحاً لطاقات الإنسان، ودوافعه، وقدراته (Sheldon & King, 2001, 216)، وكذلك هى بداية للتحفيز على تغيير وجهة تركيز علم النفس من الانشغال بتحسين الأمور والأشياء السيئة فى الحياة إلى الاهتمام بكيفية بناء حياة ذات طبيعة إيجابية .(Seligman & Csikszentmihalyi, 2000)

وتري الباحثة أننا نعيش عصراً تعتمد فيه الإدارة الحديثة على المعرفة باعتبارها إحدى أهم سماته التي تعكس كل معطيات التطور التقني والثقافي والعلمي لتحقيق تفوق منشود ومستقبل واعد للأمم التي تراهن على تحقيق التقدم لشعوبها، انطلاقاً من بداية عهد جديد يشمل الحرية والابداع والرغبة فى التقدم على شتى المستويات ، فقد مضت تلك العصور التي جذبت الناس إلى هموم يومها فقط ، ولم يعد أمام الإنسان إلا أن يرقب المستقبل بكل ما يحوطه من غموض، ولا مناص لنا من أن نجزم بأن التقدم تصنعه إدارة واعية بدورها من خلال عمل منهجي ورؤية استراتيجية وأهداف محددة ثم تقييم ومتابعة .

هذا وتتعدد مفاهيم الإدارة تبعاً لطرق فهمها وممارستها من قبل الأشخاص، أو تبعاً لاختلاف الأهداف والوظائف ففي الوقت الذي قد يراها البعض أنها علم، يراها آخر أنها فن وممارسة، والفرق جوهري بين العلم والفن، فإن العلم يقوم على توافر القوانين والقواعد والأسس والمناهج التي تطبق في مجال القيادة والعمل، بينما الفن يقوم على التجربة والذوق وردود الأفعال الإنسانية الشخصية والجماعية، وهنا يشير محسن العبودى (١٩٨٤) إلى تأكيد كل من علماء النفس والاجتماع والادارة على حقيقة مؤداها أن القادة لا يولدون بل يصنعون (محسن العبودى، ١٩٨٤ : ٦٨) ، كما يتفق معه فى ذلك مدنى عبد القادرعلاقى (١٩٩٣) فى قوله أن المهارة الفنية ليست بكافية وحدها ولا المعرفة الادارية بكافية عن المهارة الفنية، فليس كل من أحاط بالمعرفة الادارية يمكن أن يكون مديرا ناجحا، وليس كل من لم يحط بها يمكن أن يكون قائدا ولكن ما يمكن تأكيده فى هذا الاطار أن للممارسة الادارية من قبل المديرين جانبين هامين هما الجانب العملى والفنى معا (مدنى عبد القادر علاقى ، ١٩٩٣: ٤٩ – ٥١).

وتعد القيادة الادارية هى القضية المحورية لأية منظمة فى جميع مستوياتها التنظيمية، ولذلك فقد توجه اهتمام الباحثين نحو بحث علاقة القيادة بالعديد من العوامل لفهم طبيعتها ومقوماتها.

ومن المفاهيم الجديدة التى ظهرت فى مجال السلوك الانسانى مؤخرا مفهوم الذكاء الوجدانى (العاطفى)[١] (Emotional Intelligence) الذي بدأ يستحوذ على اهتمام الباحثين والممارسين لعلم الادارة ، وقد اعتبر هذا المفهوم ومنذ ظهوره متغيراً مهماً للتنبؤ بالنجاح المهنى والشخصي للأفراد ، حيث تبين

١ الذكاء الوجدانى أو الانفعالى أو العاطفي أو ذكاء المشاعر هى ترجمات متعددة للمفهوم ... ويتبني البحث الراهن مفهوم الذكاء الوجدانى إشارة إلى كل هذه المصطلحات ، حيث يبدو أكثرها شمولاً و استخداماً فى بحوث ودراسات علم النفس الحديثة

أن القيادة الفعالة تتطلب ليس فقط معرفة فنية وفكرية بل تتطلب أيضا ذكاءًا وجدانياً .

حيث يرى جاكسون أن الذكاء الوجدانى يمثل (٨٥%) من أسباب الآداء المرتفع عند الأفراد القياديين وأن تأثير الذكاء الوجدانى على الآداء أمر مؤكد ، وأن ارتفاع نسبته يضاعف من إنتاجية الموظفين فى بعض الأدوار التى يقومون بها(على على مفتاح ، ٢٠٠٥ : ١٠٠).

كما يرى وليام وسترنبرج Williams&Sternberg,1995 أن أبحاث الذكاء الوجدانى مثل أبحاث جولمان قد أسفرت أن (٨٠%) من إنجازات الأفراد مرجعها إلى الذكاء الوجدانى، بينما (٢٠%) مرجعها إلى الذكاء التحليلي (زينات يوسف، ٢٠٠٩ : ٤). وقد أكدت ذلك نتائج الدراسات التى قام بها كل من جاردنز ١٩٨٣، مايروسالوفى ١٩٩٦ وستيرنبرج ١٩٩٦ حيث أتضح أن الذكاء المعرفى يسهم بنسب تتأرجح ما بين ٤%، ١٠%، ٢٥% من تباين أداء الفرد بينما تعزى النسب المتبقية إلى عوامل انفعالية (محسن عبد النبى، ٢٠٠١: ١٣١).

وتري الباحثة أن دور القادة يعد من العوامل الاستراتيجية لتحقيق إدارة فعالة ، وهذا يعنى أن التقدم والتنمية لأى مجتمع تتركز مسئولياتهما على جماعات القادة والمديرين فى شتى القطاعات الوظيفية والمهنية، حيث ان طبيعة عمل القائد تتطلب الموائمة المستمرة بين أهداف المنظمة وأهداف المجتمع ، وبين بيئة المنظمة والبيئة الاجتماعية الكبرى التى تضمها .

كما أن ما أوضحه على عبد المجيد من أن كفاءة الافراد فى تحقيق أهدافهم المشتركة عن طريق عملهم الجماعى المشترك تتوقف إلى درجة كبيرة على الكفاية الادارية لأولئك الذين يشرفون على ادارة وتنظيم هذه المجموعات من الافراد انما يجسد أهمية الدور الذي يقوم به كل من القادة والمديرين داخل منظماتهم ، وأن دراسة السلوك الانسانى كما يتبلور داخل منظمات العمل قد

أصبح يمثل اهتماماً مشتركاً بين علوم الادارة من جهة وعلوم الاجتماع والنفس من جهة أخرى ، وأصبح الحوار المتصل بين الفريقين ضرورة تقتضيها طبيعة الدراسة ، كذلك تبين أن التركيز على جانب واحد فقط لا يسلمنا إلى فهم متكامل لظواهر مركبة أشد التركيب ، وليس من شك أن التحيز واضح فى كل من الاتجاهين، وأن الحاجة ماسة إلى اتجاه ثالث يكون محور اهتمامه ربط العملية الادارية والتنظيمية بالسلوك الفردى والجماعى من جهة ، وبالاطار البيئى الأشمل من جهة أخرى، وقد كشفت نتائج البحوث عن ارتباطات واضحة بين العمليات الادارية والسياق التنظيمي الاجتماعى النفسي ، وبين الاطار المجتمعى الأوسع نطاقا، ومن ثم ظهرت صياغات قريبة جدا من علمى الاجتماع والنفس مثل وصف الادارة بأنها عملية اجتماعية، واعتبار الدراسات السلوكية مطلبا أساسيا لكل من يدرس التنظيم والادارة(محمد نجيب ، ١٩٩٦: ٢-٤).

ومن هذا المنطلق كانت إحدى مبررات القيام بالدراسة الراهنة بغرض البحث عن طبيعة الارتباط بين القدرة الشخصية للفرد وامتلاكه ذكاءاً وجدانياً كافياً يؤهله للتعامل مع المحيطين ينتج عنه إدارة فاعلة للمنظمة التى يعمل بها .

وعلاوة على ذلك ، فقد حدث تحول فى تناول مفهوم الادارة ، بعد ان كانت البداية الأولى تركز على العناصر المادية مع إهمال وبشكل سافر لكل ما يتصل بالعناصر الانسانية داخل المنظمات ، وذلك من منطلق أن الفكرة السائدة آنذاك هى أن تلك العناصر كائنات تمنح حق العمل ولكنها لا تملكه ،غير أن التباعد بين العناصر المادية والعناصر الانسانية ، قد بدأ فى الانحسار نتيجة الرغبة فى تحقيق مزيداً من معدلات الكفاية الانتاجية للعناصر الانسانية فى الأداء . وقد برز هذا الفهم بشكل واضح مع تقدم بحوث الادارة العلمية وظهور بحوث " التون مايو " الخاصة بمعنويات العمل واتجاه مدارس البحث فى ادارة الاعمال أخيرا الى النواحى السلوكية ، وعلى هذا فإن توجيه الاهتمام بالعناصر الانسانية من قبل المشتغلين بالعلوم الادارية يؤكد على مدى ما لهذه العناصر من أهمية قد تفوق – أحياناً – العناصر المادية(محمد نجيب ، ١٩٩٦ : ٣).

وقد أسفرت البحوث والدراسات التى أجريت فى مجال الادارة وعلم النفس بدئا مـــن بلاك وموتون وأبحاثهما فى مجـــال الشبكة الادارية(١٩٦٤، ١٩٧٨م) وكذلك العديد من الدراسات العربية مثل مصري حنورة (١٩٨٥)، كمال البنا (١٩٨٨)، سيد الهوارى (١٩٨٨)، محمد نجيب (١٩٩٦)، محسن لطفى (٢٠٠١) ، أحمد عبد العزيز (٢٠٠٧) وغيرهم عن ظهور مفهوم الانماط الادارية Management styles للمديرين والقادة، وهو ذلك المفهوم الذي يشير الى الاسلوب أو الطريقة التى يتبعها المدير فى ادارته لمنظمته.

ويعد النمط الادارى (القيادى) الذي يمارسه المدير أحد العوامل المهمة والمؤثرة على كفاءة العمل داخل المنظمة، كما أوضح " فرج طه" أن طريقة ادارة العاملين والاشراف عليهم والتعامل معهم تعتبر من أهم العوامل الحاسمة فى زيادة الانتاج وراحة العاملين النفسية، حتى لو كانت ظروف العمل سيئة، معنى ذلك أن العامل مهما كان مناسبا للعمل ومهما كانت ظروف العمل الطبيعية ملائمة، فإن كل هذا لن يفيد شيئاً اذا كانت طريقة الادارة سيئة (فرج طه، ١٩٩٢: ٢٥٧).

وبناء على ما تقدم تنبثق فكرة الدراسة الراهنة فى الانماط الادارية التى يتبعها المدير فى المنظمة وما يتعلق به من سمات شخصية وعقلية لذلك المدير وهو امتلاكه ذكاءاً وجدانياً يؤهله لاتباع النمط الادارى السليم الكفء والمثالى والمناسب للمنظمة التى يعمل بها .

مشكلة الدراسة وتساؤلاتها:

يمتاز العصر الاقتصادى الجديد بالتغيّر المستمر والسريع والمتواصل، في زمن نتعرض فيه لتحديات لم نواجهها من قبل، فالنجاح الاقتصادي في السوق لم يعُد أمراً مضموناً بالاعتماد على الأساليب المتداولة حاليا أو بزيادة استخدام الآلات والحاسبات الإلكترونية فحسب أو تبني سياسات تخفيض النفقات، بل أصبح استغلال كل الموارد المتاحة لمواجهة المنافسة والاستمرار في السوق

أمرا لامناص منه خاصة المورد البشري الذي يشكل عنصرا حيويا وعاملا أساسيا في النهوض بالمؤسسات ومواجهة تحدياتها المختلفة، وباتت عوامل مثل الجودة والإتقان والإبداع والتطوير المستمر من العناصر المهمة للنجاح والمنافسة والاستمرار في السوق في عصرنا ومستقبلنا المنظور، وهي العوامل التي تتصل بشكل مباشر بالموارد البشرية بأدائها وكفاءتها، والنجاح في تطوير تلك الموارد والارتقاء بها لن ينعكس فقط على مستوى عال من النجاح في هذا العالم وعلى مكانة مرموقة ورفيعة فيه بل أكثر من ذلك إننا في عصر العولمة لن نتمكن من البقاء والاستمرار وتحقيق نجاحات كبيرة في مواجهة التنافس الاقتصادي، وبالتالي ازدهارنا كمؤسسات واستقلالنا كدول لن يكتمل إلا باستثمار أهم مورد إستراتيجي لدينا ألا وهو المورد البشري وبالطبع فإن المدير والقيادي هو الأهم في تلك المنظومة (محسن لطفى، ٢٠٠١ : ٥).

مـــن هذا المنطلق ، يأتي دور علم النفس ليتصدى بالدراسة لهذا المورد الهام والمؤثر من خلال البحوث المختلفة والتي يتم فيها التحقق والدراسة لقدرات هـــذا المـــورد ، تلك القدرات التي من شأنها أن تتيح الفرصة للتقدم والاستمرار والـــنجاح فـــي القيادة ، حتى تقدم مثل تلك الدراسات الحلول للمشكلات التي قد تـــواجه هـــؤلاء كـــى يـــصبح القائد أو المدير ذو قيمة في مكانه ويأتي بالنتائج المرجوة منه في مجال عمله .

ونجد أن الفرق كبير بين إدارة المؤسسة وقيادتها ، **فالإدارة تعني** تسيير المؤســـسة بأفـــرادها وأنظمتها بموجب تعليمات وأوامر أو قرارات صادرة من المديـــر فـــي الغالـــب، ولها نظام عمل محدد مسبقاً يسير وفقاً له جميع العاملين بالمؤســـسة، وبالتالي فإن الإدارة قد تتضمن أحياناً الروتين، والانغلاق، والفوقية، والـــصرامة، وغير ذلك من مظاهر الضبط والتقنية، وبالتالي فهي تتمركز على الأبـــدان والطاقات العضلية والميكنة في الإنجاز.. **بينما القيادة** تختلف عن ذلك لأنهـــا تعنـــي: إدارة البنـــية الهيكلـــية المتكاملة للمؤسسة والتفاعل بين أقسامها وعناصـــرها روحـــياً وعاطفـــياً وفكـــرياً لتحقيق الأهداف المرسومة لنجاح تلك

المؤسسة، آخذة بالاعتبار واقعها والبيئة المحيطة بها ورضى أفرادها العاملين فيها، وأولئك الذين يقفون خارجها من الذين ينظرون إليها بعين الاعتبار والتقدير، أو المنافسين الذين يسابقونها في ميادين العمل ، وبالتالي فهي تتمركز على الفكر والطاقة الروحية للأفراد والنظام الأسري في الارتباطات والتعاون والمحبة المتبادلة بين الجميع.

ومن المؤكد أن أي تجمع بشري يحتاج من أجل دوام سير عمله وبقائه آمناً وسعيداً إلى **قيادة** ، أكثر من حاجته إلى **الإدارة** ، لأن طموحات الإنسان قد لا يلبيها المدير بل يلبيها القائد الذي يُسيَر الأعمال وينشطها ويطورها باستمرار ومن هنا ينبغي أن نفكر دائماً في أن نجعل من مؤسساتنا غرف قيادة وتوجيه وترشيد لا دوائر ولا إدارات حتى تكون في القمة وتحظى باحترام الجميع وتستطيع أن تدعي لنفسها أنها حققت شيئاً في الحياة الإنسانية من خلال قيادة واعية ذات قدرة عالية على الترميز السليم والتعامل الإنساني الواعي حتى يستطيع بدوره التأثير الجيد على الآخرين .

ويرى محمد مهنا العلى (١٩٨٤) أن للقيادة وجهة نظر خاصة في ضوء علم الإدارة ، فالقيادة هي إحدى الوظائف العامة للإدارة، وتعبر عن العنصر البشري الذي يتولى قيادة المنظمة وإيجاد الترابط بين وحداتها الإدارية المختلفة وهي القادرة على السير بالتنظيم نحوتحقيق الأهداف المطلوبة عبر أداء العديد من الوظائف القيادية كالتوجيه، والإشراف، والتنسيق، والاتصال، والرقابة. (محمد مهنا العلي، ١٩٨٤: ١٧٠)

وقد عبر آخرون عن القيادة بأنها تعد جوهر العملية الإدارية وقلبها النابض ومفتاح الإدارة وأن أهمية دورها ومكانتها نابع من كونها تقوم بدور أساسي يسري في كافة جوانب العملية الإدارية فتجعل الإدارة أكثر ديناميكية وفاعلية وتعمل كأداة محركة لها لتحقيق أهدافها (نواف كنعان، ١٩٩٥: ١١١).