

((القيد أداة))

تتناول ورقة العمل المحتويات التالية :-

- - المقدمة
 - 1 : مفهوم القيادة
 - 2 : اهمية القيادة
 - 3-مقارنة بين القيادة ومفاهيم اخرى مقارنة
 - 4-انواع القيادة أو (اساليب القيادة) والعوامل المؤثرة في اختيار الاسلوب المناسب .
 - 5-مصادر قوة القيادة
 - 6-نظريات القيادة

المقدمة

- لا شك ان اي منظمة تطمح الى تحقيق اهدافها عن طريق الجهود الجماعية المشتركة لإفــــــــــــــرادهمـــــــــــــا ووجود قـــــــــــــــــيــــــــــــادة فيــــــــــــــــها .
- يتولى قيادة هذه المجموعات من خلال قيامه Manger وعليه لابد من وجود مدير بالتنسيق المستمر لجهودهم ونشاطهم توجيهها نحو تحقيق الاهداف المرسومــــــــــــــــة .
- لذلك ان موضوع القيادة من اهم الموضوعات تركزت عليها جهود كثير من علماء الاجتماع وعلم النفس بعد الحرب العالمية الثانية فقد بحث هؤلاء العلماء واكدوا عن القيادة والقائد ووجدوا بان للقائد دور كبير في التحفيز عن طريق رفع الروح المعنوية للجماعة في كل مجال من مجالات الحياة سواء كانت اقتصادية او شفافية او اجتماعية او سياسية وعسكرية او حتى العائلية منها . (الذهبي ، ص 1)

Leadership concept اولاً : مفهوم القيادة

- قبل دراسة اي ظاهرة من الظواهر لابد من الوقوف على مفهومها ومدلولاتها وعناصرها .
- من المفاهيم الذي تناوله العديد من المفكرين Leadership ان مصطلح القيادة والاداريين بالتعريفات المختلفة والمتباينة .
- واذا رجعنا الى الفكرين اليوناني واللاتيني كنقطة انطلاق لتحديد معنى القيادة لوجدنا مشتقة من الفعل يفعل او يقوم بمهمة ما ويتفق مع Leadership ان كلمة القيادة بمعنى يبدأ او يقود او يحكم ويتفق مع الفعل اللاتيني Archen الفعل اليوناني ومعناه يحرك او يقود . Agere .
- واستنادا الى ماتم ذكره فان القيادة تنطوي على علاقة اعتمادية متبادلة بين من يبدأ بالفعل وبين من ينجزه فالقائد هو الذي يتولى القيام بالعمل واعطاء الاوامر وهو حق مقصور عليه وحده ، والاتباع (المرووسين) هم الذين ينجزون العمل ويقومون بتنفيذ الاوامر .

• لقد تعددت المفاهيم التي قدمها الكتاب والباحثون حول مفهوم القيادة :-

- 1: فقد عرفها (دافت) بأنها ((علاقة التأثير بين القادة والاتباع الذين يعتزمون تغييرات ونتائج حقيقية تعكس اهدافها المشتركة)) .
- 2: وعرفها (رئيس ليكرت) بأنها ((قدرة الفرد على التأثير على شخص او جماعة وتوجيههم وارشادهم لنيل تعاونهم وتحفيزهم للعمل بأعلى درجة من الكفاية من اجل تحقيق الاهداف المرسومة .
- 3: وكذلك عرفها (توماس جوردن) بأنها ((وظيفة من وظائف السمات والخصائص المكتسبة بالخبرة والتعليم)) .
- 4: ويعرفها (ارودي تيد) بأنها ((المقدرة على التأثير في الناس ليتعاونوا لتحقيق هدف يرغبون فيه)) .
- 5: ويعرفها (ليتر) بأنها ((ممارسة التأثير من قبل فرد على فرد اخر لتحقيق اهداف معينة)) .

ثانيا : مقارنة بين القيادة ومفاهيم اخرى مقاربة:-

- هناك بعض المفاهيم التنظيمية القريبة من مفهوم القيادة والتي قد يكون هناك تشويش وارباك بين المفهومين وهي كالآتي :

• Leadership القيادة والادارة : 1-

Management

- من حيث الشمول فان القيادة اشمل من الادارة لان القيادة تمارس داخل وخارج المنظمة اما الادارة فأنها تنصرف داخل المنظمة
- اما من حيث المضمون فأن الادارة كعملية اوسع من القيادة لأنها تشمل مدى اوسع من الوظائف (داغر صالح ص 418)

- وكذلك يرى ((ماكورميك)) ان الاختلاف بين القيادة والادارة ليس في درجة العموم فالعلاقة بينهما ليست علاقة العام بالخاص او الكل بالجزء ولكن يمكن القول بان الادارة تشير بدرجة اكبر الى السياسات والاجراءات والبناء التنظيمي في حين ان القيادة تعني بالعلاقات الشخصية (جبريل)
- وهناك بعض الباحثين يفرقون بين القيادة والادارة ويشيرون الى اتساع مفهوم يشير الى ان كل قائد يستطيع ان يكون Gimkarr القيادة فنجد الباحث مديرا ناجحا ولكن ليس كل مدير يستطيع ان يكون قائدا ناجحا كما تشير الى ان القيادة بالروح مركب من الشخصية والبصيرة وانها تطبيق Ordslim في الفن اما الادارة بالعقل مسألة حسابات واحصائيات واساليب ومواعيد وروتين وانها تطبيق في العلم

قارن بين وظائف الادارة والقيادة :- kotter اما

الادارة	القيادة
تنتج النظام والتماسك	تنتج التغيير والحركة
التخطيط / الموازنة	بناء الرؤية / الاستراتيجية
التنظيم / التوظيف	تنظيم الناس / التواصل
المراقبة / حل المشكلات	الدافعية / الالهام

- واخيرا يمكن القول ان التداخل الشديد بين مفهومي الادارة والقيادة يجعل من الصعب التفريق بينهما الا في اطار ضيق انه لا يقود الناس الا من يحبهم ويحبونه ولكن يرأسهم من لا يحبهم و يحبونه .

❶ Leadership and Manager -القائد والمدير

- عادة ما يخلط الناس بين كلمة قائد وكلمة مدير معتقدين ان الكلمتين وجهان لعملة واحدة فإنهما مترادفتان ويحملان المعنى نفسه لكن واقع الامر ليس كذلك ولكل واحد منهم صفاته Leader: يختلف تماما عن القائد Manager فالمدير وخصائصه وميزاته اما الفرق بينهما

المدير	القائد
يتعامل مع نظام جامد	يكثّر من التطوير والتغيير
يستخدم أسلوب الرئيس والمرؤوس	يركّز على العنصر البشري والانساني
قول الوضع القائم كما هو	يتميز بالبعد النظري للمستقبل والتخطيط
يعمل من خلال قوانين وقواعد	يعمل خارج القوانين والسياسات
يبني على الاوضاع كما هي	يعمل اصح الاشياء معظم الاوقات
قراراته مبنية على الماضي والتجارب	يهتم بالاستنتاجات والرؤية المستقبلية
يحكم مجموعة	يقتع اتباعه
يعتمد على الرقابة	يعتمد على الثقة
يسأل كيف ومتى	يسأل ماذا ولماذا
يبقى على الاوضاع كما هي	يبحث عن التغيير

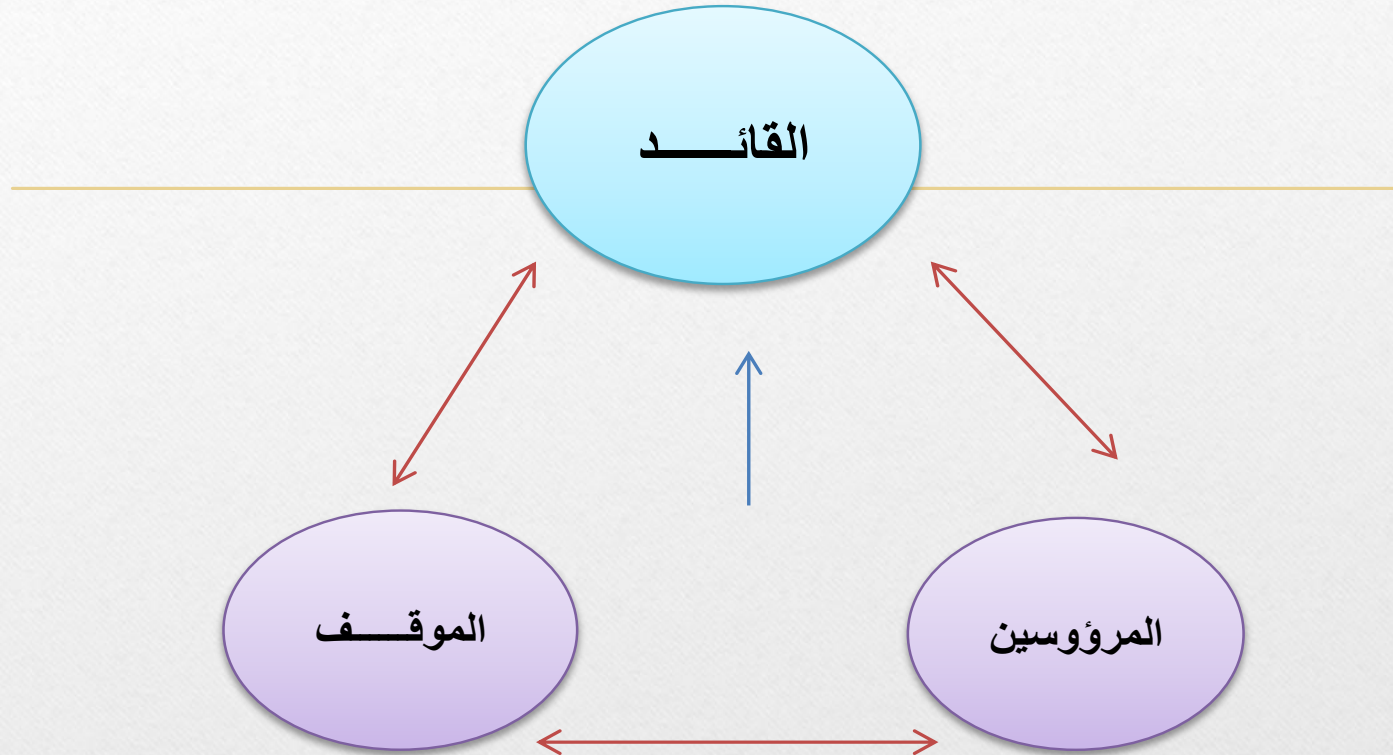
3- القيادة والرئاسة :-

- كان المفهوم السابق في العهد القديم ان الوظيفة هي الوسيلة لتسلق السلم الاجتماعي للحصول على السلطة والقدرة على الحكم الا ان هذا المفهوم قد تغير الان ، فالمطلوب الان هو القيادة وليست الرئاسة فان الرئيس يوضع في منصب الرئاسة على اساس نظام محدد اما القيادة تتبع بطريقة تلقائية من الجماعة نفسها
- ومع ذلك من الممكن ان يكون الرئيس الاداري قائدا اداريا او توفرت فيه شروط القيادة كالقدرة على التأثير والتوجيه واستمالة الافراد لتحقيق الهدف. (الذهبي والعزاوي ص 169 - 2005)

4- القيادة والقائد :-

- على الرغم من مركزية الدور الذي يلعبه القائد في عملية القيادة الا ان هذه العملية لا تشمل عل ادوار ومهام القائد لوحده فالقيادة كعملية وكمفهوم اوسع من القائد لانها تتضمن اطرافا اخرى هم التابعين او المرؤوسين وكذلك الموقف الذي يمارس في ظله السلوك القيادي .
- ان دور التابعين يعد ضروريا في ممارسة القيادة الناجحة كما ان الموقف الذي تجري او تمارس في ظله القيادة الناجحة يؤثر كثيرا في نجاحها .
- واخيرا ان القائد الناجح هو الذي يستطيع ممارسة القيادة من خلال مراعاة متغيرات التابعين وسلوكهم من جهة والموقف وعوامله من جهة اخرى . (داغر ، ص2000، 421)

الشكل التالي يوضح اطراف عملية القيادة



(الشماع ، 2009)

ثالثاً: انواع القيادة :-

- 1- القيادة الفقيرة :- اهتمامات القيادة ضعيفة بالأفراد ، والانتاج ولا يتعدى كونه حلقة من حلقات الاتصال ، يحاول اخلاء اهم مسؤولياته للحفاظ كرسية فقط .
- 2- القيادة الحقيقية :- اهتمام القائد بالإنتاج والافراد بشكل كبير ، يمزج بين اهداف المنظمة واهداف الافراد (العاملين) ويسعى الى تحقيق افضل النتائج
- 3- القيادة الوسيطة :- يسعى القائد للموازنة باهتماماته بين الانتاج والافراد ، ويسعى الى تحقيق انتاجية معقولة ، يخلق شعور ، ولو نسبي لدى العاملين ، لا يتوقع منه ان يحقق مستويات انتاجية عالية .

- 4- القيادة الأوتوقراطية :- هم الوحيد للقائد الانتاج ، يهتم بعناصر الانتاج كثيرا والتخطيط ، والرقابة ، والتوجيه ، الخ ولا يهتم بالعاملين يتشدد باستخدام سلطاته الادارية .

- 5- القيادة الاستبدادية :- يسع اسلوب القيادة الاستبدادية للمديرين باتخاذ القرارات وحدهم دون تدخل الاخرين ويتمتع المديرون بسلطة كاملة وفرض ارادتهم على الموظفين ولا احد يتحدى قرارات القائد الاستبدادين

- 6- القائد المشارك :- ويسمى هذا النمط في كثير من الاحيان اسلوب القيادة الديمقراطية ، وتقدر القيادة التشاركية مدخلات اعضاء الفريق ، ولكن مسؤولية اتخاذ القرار النهائي تقع على عاتق القائد التشاركي ، وتعزز القيادة التشاركية معنويات الموظفين لان الموظفين يساهمون في عملية صنع القرار فهذا يجعلهم يشعرون بان آرائهم مهمة .

- 7- **القيادة التبادلية :-** المديرين الذي يستخدمون هذا الاسلوب يحصلون على بعض المهام لأدائها ، ويقدمون المكافآت او العقوبات لأعضاء الفريق بناءا على نتائج الاداء .حيث يقوم المديرون واعضاء الفريق بوضع الاهداف المحددة سلفا معا ويوافق الموظفون على اتباع الاتجاه وقيادة المدير لتحقيق تلك الاهداف .

- 8- **القيادة التحويلية :-** يعتمد اسلوب القيادة التحويلية على مستويات التواصل العالية من الادارة لتحقيق الاهداف ويقوم القائد بتحفيز الموظفين ، وتعزيز الانتاجية والكفاءة من خلال التواصل والوضوح العالي ويتطلب هذا النمط من القيادة اشتراك الادارة لتحقيق الاهداف .

- 9- **القيادة الاجتماعية :-** يهتم القائد بخلق علاقة طيبة مع الافراد ويقلل اهتمامه بالنسبة للإنتاج ، ويحاول ان يخلق ظروف مريحة في المنظمة من اجل ان يحب العامل العمل .

(المنتدى العربي لادارة الموارد البشرية) (انماط القيادة)

10- القيادة الفوضوية

- تتسم القيادة الفوضوية بضعف العلاقات الودية بين القائد والمرؤوسين
 - ابرز سمات القيادة الفوضوية
-

- 1- إعطاء الحرية الكاملة للأفراد او المرؤوسين في انجاز المهمات
- 2- عدم إعطاء المعلومات الا حينما يسأل القائد عنها
- 3- ضعف التماسك وضيق العلاقات الاجتماعية وضعف الروح المعنوية
- 4- عدم التدخل في الاعمال التي تناط بالأفراد الا في حدود ضيقة