

❖ **القيادة وعناصرها :** القيادة هي المهارات الفنية والقدرات الإبداعية لتوجيه أنشطة التنفيذ نحو تحقيق أهداف . هي قدرة الفرد في التأثير بالآخرين وتوجيههم نحو تحقيق الهدف. كما يمكن القول بأنها قدرة الفرد على التأثير على شخص أو جماعة، وتوجيههم وإرشادهم لنيل تعاونهم وتحفيزهم، للعمل بأعلى درجة من الكفاءة، من أجل تحقيق الأهداف المرسومة. هي عملية تبادلية تعني القدرة على إحداث تأثير في الأشخاص، بتوجيههم في قيامهم بالأعمال التي شأنها تحديد الهدف علاوة على التأثير في سلوكهم ومعتقداتهم وقيمهم لصالح المنظمة.

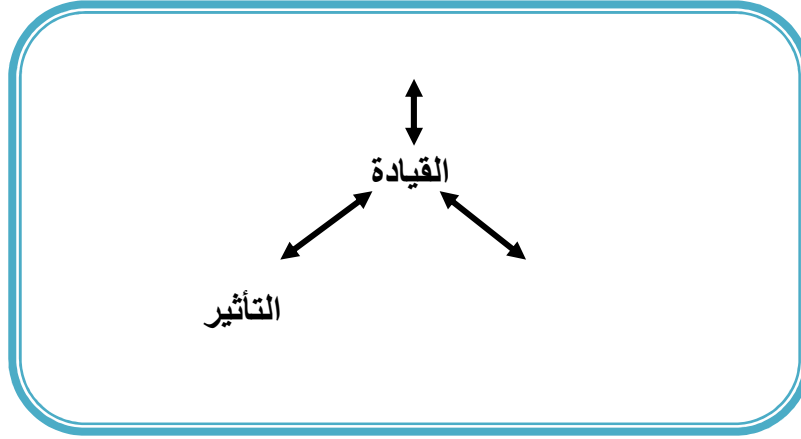
من خلال التعاريف نستنتج ما يلي:

1. وجود مجموعة تتم قيادتهم
2. ممارسة مهارات التأثير
3. استخدام هذه المهارات بقصد تحقيق الهدف

ويمكن القول أن جوهر القيادة إنما يتمثل بالتأثير على الآخرين إذ لا وجود للقيادة بدون القدرة على التأثير. أي ان القائد يجمع بين مهام التنفيذ ومهام التخطيط والتوجيه والقيادة الإدارية بهذا تصبح عقل الإدارة وعينها ... عقل يرسم تفاصيل الحركة والأداء مخططاً وموجهاً ومشاركاً في التنفيذ ومسؤولاً عنه أولاً وأخيراً وعين تراقب إيقاعات أجزاء بما يفضي إلى تلافي أي عيوب وتصحيح أي انحراف أو تصويب المسار نحو تحقيق الاهداف وغايتها النهائية . وتختلف القيادة عن الادارة ، ذلك ان الادارة اوسع من القيادة ، كونها تضم اربع وظائف اساسية احداها التحفيز والقيادة الى جانب التخطيط واتخاذ القرار والتنظيم والرقابة ومن ثم فإن القيادة تحدى وظائف الادارة .

❖ عناصر القيادة

وتتكون القيادة من عناصر ثلاثة تحدد النمط القيادي الملائم كما في الشكل الاتي :



عناصر القيادة

1. القوة: وهي تعني المشاركة في عملية صنع القرارات والقدرة على التأثير في السياسات المتعلقة بالآخرين
2. النفوذ أو التأثير: وهو يتعلق بمختلف الوسائل والأساليب التي تتبعها القيادة للتأثير في سياسات الآخرين.
3. السلطة: وهي تتصل بالأدوات الرسمية التي تعمل في إطارها القيادة وفقا لضوابط الشرعية التي تحددها الجماعة بحسب النظام السياسي القائم فيها.



(1) أن يكون محنك وخبير.

(2) أن يتعرف على مواطن الضعف ويعمل للقضاء عليها .

(3) ويكتشف نقاط القوة ويعمل على تنميتها .

- (4) أن يتحلى بالإنسانية والأخلاق الطيبة .
- (5) لا يميز بين افراد فريقه أوالمجتمع الذي يتولي قيادته.
- (6) أن يكون قدوة .
- (7) أن يكون مستمعا جيدا .
- (8) ان يحسن اختيار معاونيه ممن يعملوا لصالح مجتمعهم فقط .

❖ أنماط القيادة

عنيت دراسات وبحوث المختصين في الإدارة للتوصل إلى تحديد أنماط القيادة الإدارية ، وقد توصلت معظم تلك الدراسات والبحوث إلى تحديد الأنماط القيادية حسب التصنيفات التالية:

1. لنمط الديمقراطي:

وهذا النمط يشرك الجماعة في اتخاذ القرارات حيث يتوقع أن تتبنى الجماعة المشاركة في اتخاذ القرارات الأهداف المبتغاة منها ، وأيضاً هذه النمط يوفر جواً من الحرية يسمح بارتفاع المعنويات والتواصل بين العاملين وتبادل المعلومات والتعاون ، ويسمح

2.

حيث تدار المؤسسة في أجواء الأمر والنهي تحت طائلة العقوبة لأية مخالفة للتعليمات رة عن القيادة التي تنفرد بالرأي وتتعصب لوجهة نظرها ، وتبرمج العمل على صورة خطوات ينبغي عدم الخروج عنها ، حيث لا يوجد مجال لاجتهاد أو مقترحات من جانب القاعدة . ولربما كان أفلاطون قد أوحى في جمهوريته بهذا النمط عندما اعتبر الناس طبقات بعضها خلق لينفذ وبعضه خلق للقيادة ، وكان أفلاطون يعتقد أن القائد يولد بالفطرة قائداً مهيباً للحكمة في تصوراته وقراراته ، لذلك فمن العيب أن يأخذ بوجهة نظر التابعين الذين لا يتجاوزون ظلال الحقيقة إلى جوهرها بأي حال من

إن القائد الديكتاتوري لا يتمتع بولاء من جانب المرؤوسين ، ولذلك فهم ينصاعون للأوامر في حالة وجود فوق رؤوسهم بخنوع ويهملون العمل لدى غيابه . وغالباً ما نجد أن جماعة العمل تحت سيطرة هنا القائد موزعة إلى جماعات عدة : بعضها يقترب من القائد وبعضها يلوذ بالصمت ، والآخر يتمرّد عليه ، لذلك لا نجد هنا أي نوع من أنواع لتكامل لأنه يصعب تماسك هذه الجماعات.

3. أو السائب أو غير الموجه:

يطلق على هذا النمط القيادي مصطلح النمط الفوضوي ، لأن القائد يتخلى عن دوره في التوجيه وتحمل المسؤولية والمتابعة ، فكأنه قد فوض للتابعين الصلاحيات والمسؤوليات كاملة وقام هو بدور الوسيط بإحاطة التابعين بالأهداف وإمدادهم بالمعلومات وترك المبادرة لهم في التصرف والاكتفاء بنقل صورة عن نتائج العمل إلى السلطة العليا لتتخذ قراراتها كيفما تراه مناسباً ، بمعنى تبني سياسة عدم التدخل.

هنا كل شيء يخضع للصدفة حسب رأي صاحب نظرية المجال في علم النفس " كيرت ليفين " وتتردد بين ارتفاع مستوى الإنجاز وانخفاضه دونما ارتباط بحجم النشاط ، حيث لم يكن النشاط في مجمله موجهاً نحو الأهداف ، بل إن قسماً كبيراً منه كان يضيع

4. النمط القيادي التقليدي والجذاب والعقلاني:

- القيادة التقليدية:

على كبر السن وفصاحة القول والحكمة ، ويتوقع من الأفراد الطاعة المطلقة للقائد والولاء الشخصي له ، ويهتم القائد بالمحافظة على الوضع الراهن دون تغيير ويسود في المجتمعات الريفية القبلية

- القيادة الجذابة

تقوم على تمتع صاحبها بصفات شخصية محبوبة ومثالية على قوة التأثير الشخصي للقائد وعلى الولاء الشخصي له وأنسب ما تكون للزعامات الشعبية والمنظمات غير الرسمية والحركات الاجتماعية

- القيادة العقلانية:

تقوم على أساس المركز الوظيفي فقط أي أن صاحبها يستمد دور القيادة مما يخوله مركزه الرسمي في مجال عمله من السلطات والصلاحي

وهو يعتمد في ممارسته للقيادة على سيادة القانون واللوائح والتنظيمات المرعية ويتوقع من الآخرين أن يعملوا نفس الشيء.