

صفات القائد الإداري الناجح

د. ذهبية العرفاوي

جامعة مولود معمري- تيزي وزو

ملخص :

تعد القيادة جوهر العملية الإدارية وقلبيها النابض فهي مفتاح الإدارة ، وأن أهمية مكانتها ودورها نابع من كونها تقوم بدور أساسي يشمل كل جوانب العملية الإدارية ، فالقيادة الإدارية ليست بالمهمة اليسيرة ، بل إنها تتطلب من القائد الإداري جهدا ووقتا ومهارات ، حتى يستطيع أن يقود جماعته نحو الهدف المنشود بالكفاءة والفعالية اللازمة .

فالقيادة باعتبارها عملية تأثير في الآخرين تعمل على توجيه قدراتهم واهتماماتهم في الاتجاه الذي يضمن تحقيق الأهداف ، وأن نجاح القائد يتوقف أساسا على خصائصه وسماته الشخصية التي تحدد نوع النمط القيادي الذي يمارسه في التأثير على مرؤوسيه لتحسين مستوى الأداء لديهم.

و نظرا لما تمثله القيادة الإدارية من أهمية كبير فمن الضروري تقديم مفهوم القيادة والقيادة الإدارية، وأيضا توضيح وظائفها وأهميتها، وكذلك رصد الصفات الشخصية للقائد الإداري ، كما يتم التطرق أيضا أهم العوامل المؤثر على القيادة الإدارية وذكر أهم نظرياتها .

الكلمات الدالة : القيادة : الإدارة : القيادة الإدارية : القائد الإداري

Résumé :

Le leadership est l'essence du processus administratif, la clé de la gestion, et l'importance de sa position et de son rôle découle du fait qu'il joue un rôle fondamental couvrant tous les aspects du processus administratif.

La direction administrative n'est pas une tâche facile, elle nécessite un effort, du temps et des compétences de la part du responsable administratif, de sorte qu'il puisse diriger son groupe vers l'objectif souhaité d'efficacité et de rentabilité.

Le leadership en tant que processus d'influence chez les autres dirige leurs capacités et leurs intérêts dans la direction qui assure la réalisation des objectifs et que le succès du leader dépend principalement de ses caractéristiques et de ses traits de caractère qui déterminent le type de style de leadership qu'il exerce pour inciter les subordonnés à améliorer leur rendement.

Compte tenu de l'importance du leadership administratif, il est nécessaire de présenter le concept de leadership et de leadership administratif, de clarifier ses fonctions et son importance, de contrôler les qualités personnelles du responsable administratif et de traiter les facteurs les plus importants affectant le leadership administratif et les théories les plus importantes.

Mots-clés: leadership, gestion, leadership administratif, Direction administrative

Abstract:

Leadership is the essence of the administrative process, the key to management, and the importance of its position and role stems from the fact that it plays a fundamental role covering all aspects of the administrative process.

The administrative direction is not an easy task, it requires effort, time and skills on the part of the administrative manager, so that he can direct his group towards the desired goal of efficiency and profitability.

Leadership as a process of influence into others directs their abilities and interests in the direction that achieves the goals, and the leader's success depends primarily on his characteristics and character traits that determine the type of style. leadership to encourage subordinates to improve their performance.

Given the importance of administrative leadership, it is necessary to present the concept of leadership and administrative leadership, to clarify its functions and importance, to control the personal qualities of the administrative head, and to deal with the most important factors affecting the management. administrative leadership and the most important theories.

Keywords:Leadership ; Management ; Administrative Leadership ;Chief Administrative director

مقدمة :

تعد القيادة الإدارية المحرك الرئيسي التي تركز عليها مختلف المؤسسات والمنظمات سواء كانت عامة أو خاصة.فهي تعتبر متغير أساسي في دفع المؤسسة أو المنظمة إلى الأمام، وإلى تحفيز العاملين لأداء العمل الجيد المبدع، وإذا غابت القيادة الإدارية المؤهلة المدربة الواعية والناجحة غاب الأداء الجيد ، وعجزت الإدارة عن تحقيق أهدافها .

فالإدارة نشاط إنساني غاياتها تحقيق أهداف محددة و العمل على إقامة علاقات واتصالات وتفاعلات بين فئات و مهن ذات أهداف و تطلعات متباينة. من هنا يجب أن تكون علاقات الإداري مع الناس حيوية لنجاح أية مؤسسة في تحقيق أهدافها والإداري الذي يكون علاقات إنسانية سليمة يستطيع أن يساعد المجتمع على تحقيق و تنفيذ سياسات إدارية أفضل في مختلف المؤسسات والمجالات .

ومن هذا المنطلق نهدف من خلال هذا المقال إلى الحرص على إبراز المهارات والصفات المهمة التي يجب أن يتحلى بها القائد الإداري في مجال الإدارة ، باعتبار أن القيادة الإدارية الناجحة ضرورية في جميع المجالات.

1- تحديد المفاهيم :

1.1 مفهوم القيادة :

تعرف القيادة بأنها " قدرة الفرد في التأثير على شخص أو مجموعة من الأشخاص وتوجيههم وإرشادهم من أجل كسب تعاونهم وحفزهم على العمل بأعلى درجة من الكفاية في سبيل تحقيق الأهداف الموضوعة". (وفيق حلبي الأعما، 2003)

كما تعرف أيضا " بأنها الجسر الذي يستعمله المسؤولون ليؤثروا على سلوك و توجهات المرؤوسين وهي مجملها تحمل مسؤولية تجاه المجموعة .

وهي أيضا " القوة التي تندفق بين القادة و الأفراد بطريقة مهمة يترتب عليها توجيه طاقات الأفراد بأسلوب متناسق و متناسم باتجاه الأهداف التي حددها القادة و السعي لتحقيق هدف معين ، و المحافظة عليه هو مبعث رضا مشترك لكل من القادة و الأفراد في أن واحد ، و هي توظيف للمبادئ و الوسائل والأساليب من أجل غايات واضحة و على نحو محدد و منسق "

2.1 مفهوم الإدارة : يقصد بها إنجاز الخطة و تنسيق العمل و توزيعه بين

العناصر البشرية .(شهرزاد محمد شهاب ، 2010 ، ص 111-112) .

3.1 مفهوم القيادة الإدارية: هي "النشاط الذي يمارسه القائد الإداري في

مجال اتخاذ القرار وإصداره الأوامر والإشراف الإداري على الآخرين باستخدام السلطة الرسمية وعن طريق التأثير والاستمالة بقصد تحقيق هدف معين. والقيادة الإدارية بهذا المفهوم تجمع بين استخدام السلطة الرسمية وبين التأثير على سلوك الآخرين واستمالتهم للتعاون لتحقيق الهدف " .(عدوان بالقاسم ، بالحسن علي ، 2010).

4.1 مفهوم القائد الإداري : هو الذي يتحسس مطالب الجماعة التي يتعامل

معها و يوجهها بمرونة ، فمدير المؤسسة مثلا هو أحد هؤلاء القادة فهو المفكر

والموجه و القائد الإداري في عمله و أن نجاح المؤسسة يتأثر إلى حد كبير بشخصيته وميوله واتجاهاته . (شهرزات محمد شهاب ، 2010 ، ص 112) .

2. طبيعة القيادة :

هل القيادة علم أم فن أم تجمع بين العلم والفن ؟

يؤكد الكثير من الكتاب و المهتمين في مجال الإدارة و القيادة أنها مزيج من العلم و الفن في أن واحد .

فالقيادة علم لأنها حصيلة للكثير من الدراسات و الأبحاث العلمية المنهجية في مجال القيادة و الإدارة .

كما يمكن القول بأن القيادة فن لأنها تتمحور حول معاملة الطبيعة البشرية و التأثير في السلوك الإنساني لتوجيه الأفراد نحو هدف معين بطريقة تضمن طاعتهم و ثقتهم و إحترامهم. (عناية حسن القبلي ، 2009 ، ص 15)

3. أنواع القيادة : هناك ثلاث أنواع للقيادة وهي كما يلي :

1.3 القيادة الشخصية :

وهي قيادة الإنسان لنفسه و معناها أن يدرب نفسه خصوصا النفس الأمانة و ينمي قدراته العلمية و العملية و يوفر لنفسه ما يسعدها في الدنيا و الآخرة .

2.3 القيادة الخاصة أو المحدودة:

وهي قيادة الإنسان لمجموعة من الأفراد برغبتهم و حيمهم و إخلاصهم من أجل تحقيق أهداف معينة .

3.3 القيادة العامة :

وهي أوسع أنواع القيادة و أكثرها شمولاً ، حيث أنها تتعلق بالدولة أو الأمة.(سعد بن أحمد آل لوتاه ، 2006 ، ص 8) .

4. القيادة الإدارية :

تعرف القيادة الإدارية حسب موسوعة علم النفس الاجتماعي بأنها " وجه من أوجه النشاط الإداري الذي يركز على التفاعل الشخصي بين القائد و واحد أو أكثر من مساعديه بهدف زيادة الفعالية التنظيمية "

كما يعرفها " عبد الكريم درويش و ليلى تكلا " بأنها " القدرة التي يستأثر بها المدير على مرؤوسيه وتوجيههم بطريقة يتسنى بها كسب طاعتهم و احترامهم وولائهم و شحذ هممهم و خلق التعاون بينهم في سبيل تحقيق هدف بذاته "

و تعني القيادة الإدارية أيضا بأنها " قدرة المدير على استخدام ما لديه من أنواع السلطة أو القوة أو المهارة التي تمكنه من التأثير على مرؤوسيه و كسب ثقتهم في ضوء مقتضيات الموقف و متطلباته ، و يقوم بتحفيزهم و الاتصال بهم ، و يقدم الاتجاه و الرؤيا التي تمكنهم من القيام بالعمل في المؤسسة على أكمل وجه لتحقيق الأهداف المحددة بأقصى فعالية ممكنة " (كيرد عمار ، 2015 ، ص 8)

و من خلال القيادة يستطيع المدير تحقيق التعاون بين الأفراد لبلوغ الأهداف ، كما يحفزهم على تحسين الأداء باستمرار و يتطلب ممارسة هذه الوظيفة فهم سلوك الأفراد و الجماعات الصغيرة و تحقيق الاتصالات معهم (شهرزات محمد شهاب ، 2010 ، ص 112)

5. وظائف القيادة الإدارية:

يمكن إيجاز مهام القيادة الإدارية فيما يلي:

1.5 التخطيط :

ويعني تحديد الأهداف واختيار الوسائل اللازمة لتحقيق الأهداف المرسومة.

2.5 التنظيم: ويعني اختيار الموظفين والتثبيت من كفاءتهم والمشاركة في تدريبهم والإشراف على تنفيذ القوانين والأنظمة المتعلقة بالموظفين والوظيفة العامة كشؤون المكافأة والتأديب والنقل والتقاعد الخ...

3.5 التوجيه: ويعني إرشاد المرؤوسين والتعاون المشترك القائم على الرضا والاستجابة والثقة المتبادلة.

4.5 الرقابة: وتعني التأكد من أن الأعمال تتخذ وفقاً للقواعد والأصول الموضوعية بهدف إصلاح الأخطاء وتقويم الاعوجاج ومحاسبة سئى النية والمقصرين والمهملين ومكافأة الذين يعملون بإخلاص وإنتاجية.

6. أهمية القيادة الإدارية:

تستمد القيادة أهميتها من العنصر البشري والذي أصبح محور الاهتمام في المنظمة وأهم مورد من مواردها التي تساهم في تحقيق أهدافها، وعلى عكس المتغيرات الأخرى، فسلوك الفرد من الصعب التحكم فيه والسيطرة عليه بسبب التغيرات والتقلبات المستمرة في مشاعره وعواطفه.

ولكي تضمن الاستفادة القصوى من الكفاءات البشرية التي لديها لتحقيق أهدافها، ومن تم ضمان ديمومتها وإستمراريتها، كان لزاماً عليها توفير قيادات إدارية فعالة قادرة على التأثير في سلوكيات الأفراد ومن ثم دفعهم لأداء الأعمال المنوط بهم بكفاءة وفعالية.

لهذا فالحاجة ماسة إلى تصميم برامج تدريبية للرفع من المستوى القيادي للمديرين، فالقائد الإداري الناجح هو الذي يستطيع إشاعة جواً عام من القيم والاتجاهات المؤيدة للإبداع في الابتكار بين مرؤوسيه وزملائه وهو جوهر عمل القيادة، لما للقائد من تأثير على سلوك الأفراد والجماعات.

وباختصار فإن أهمية القيادة الإدارية تنبع من النقاط التالية:

1. بدون القيادة الإدارية لا يستطيع المدير تحويل الأهداف المطلوبة منه إلى نتائج.
2. بدون القيادة الإدارية تصبح كل العناصر الإنتاجية عديمة الفعالية والتأثير.
3. بدون القيادة الإدارية يفقد التخطيط والتنظيم والرقابة تأثيرها في تحقيق أهداف المنظمة.
4. بدون القيادة الإدارية لا تستطيع المنظمة تصور المستقبل ومن ثم تخطيط تقدمها وازدهارها البعيد على أساسه.
5. بدون القيادة الإدارية يصعب على المنظمة التعامل مع المتغيرات البيئية الخارجية والتي تؤثر بطريقة مباشرة أو غير مباشرة في تحقيق المنظمة لأهدافها المرسومة.
6. أن تصرفات القائد الإداري وسلوكه هي التي تحفز الأفراد وتدفعهم إلى تحقيق أهداف المنظمة. (عقيل ابوبكر غلبون ، محمد يوسف خالد ، 2010).
7. أنماط القيادة الإدارية : هناك عدة تصنيفات لأنماط القيادة الإدارية نوجزها فيما يلي :

أولاً : تقسيم القيادة من حيث المشاركة أو الإنفراد بسلطة القرار:

- أ. القيادة الديمقراطية : و يقوم فيها القائد بإشراك العاملين في اتخاذ القرارات ويحاول بسط المسؤولية وتوزيعها بدلا من تركزها
- ب. القيادة الاستبدادية : وهي التي يقوم فيها القائد بالإنفراد باتخاذ القرارات دون مشاركة مرؤوسيه أو أخذ رأيهم.

ثانيا : تقسيم القيادة من حيث الاهتمام بالعمل والأفراد:

أ. القيادة الإنسانية : وهي القيادة التي يكون لديها اهتمام منخفض بالعمل واهتمام مرتفع بالفرد ، وهذا القائد نجده دائما يهتم بالفرد ويراعي مصالحه و يأخذ في الاعتبار دائما مشاعره وظروفه .

ب. القيادة السلبية : يهتم هذا النمط القيادي بكل من الأفراد والعمل بشكل قليل ، وتتمثل سلبية هذا القائد في أن دوره يقتصر على توصيل الأوامر والتعليمات والقرارات مع حرصه على عدم التدخل في المشاكل ، ويطلق عليه بعض الكتاب على هذا النوع من القيادة (بالنمط المتسبب أوالتخلي).

ج. القيادة الموجهة (المدير الدكتاتوري) : وهذا النمط من المديرين يركز على الإنتاج مع إعطاء أهمية ضئيلة للعاملين ، وذلك انطلاقا من مفهوم مفاده أن الفرد بطبعه كسول و بالتالي يعتبر العمل شيء غير محبب ، كما أنه بطبعه خامل لا يريد تحمل المسؤولية ، و عليه لا بد من الرقابة المتشددة و الصارمة عليه .

د. القيادة الفعالة : يهتم هذا النمط بكل من الأفراد والعمل بالحد الأعلى من الاهتمام ، فالفرد يرغب في العمل بطبعه و يفضل الفراغ و أنه يطلب الاستقلالية في العمل كما أنه يعمل ليس خوفا من العقاب ولكن أملا في المكافأة ولذلك يعتبر هذا النمط هو الأسلوب المثالي .

هـ. قيادة الوسط : وهذا النمط يوازن بين تحقيق المهام الموكلة للقائد و بين أهداف العاملين أي هو وسط في اهتمامه بالعمل والأفراد (أسامة زين العابدين سيد أحمد ، 2013 ، ص 209-210)

8. التمييز بين الرئيس الإداري و القائد الإداري : هناك فرق بين الرئيس الإداري و القائد الإداري يتمثل في الآتي :

1.8 يستمد القائد سلطته الفعلية من قدرته على التأثير في الآخرين بالطريقة التي تمكنه من الحصول على طاعتهم له و استجابتهم معه ، و على ضوء ذلك فإن مصدر السلطة في القيادة هو الجماعة نفسها ، أما مصدر السلطة في الرئاسة فمستمدة من المنصب و من الوضع الرسمي للرئيس ، و بما يضيفه عليه وما يقرره من دور رسمي يلعبه في حياة المنظمة.

2.8 لا يميل القائد إلى العقاب أو الأوامر ، بينما يميل الرئيس الإداري إلى التخويف دون التأثير الإيجابي الذي يطيعونه به عن اقتناع ، ويشير طارق شريف يونس إلى المفهوم نفسه حيث أوضح أن تأثير الرئيس على المرؤوسين يكون ذا اتجاه واحد رأسي من المستويات الأعلى إلى الأدنى في التسلسل الهرمي ، فهو الذي يهتم بالجوانب الرسمية ، و يعنى بإرادة جهود و فعاليات الآخرين و توظيفها لخدمة الأهداف المرسومة دون اعتبار لمواقف و رغبات المرؤوسين . (أسامة زين العابدين سيد أحمد ، 2013 ، ص 207)

9- مهارات القائد الإداري : تعتبر القيادة عمل محدد و دقيق لذلك تتطلب من القائد اكتساب عدد من المهارات التي تجعله قادرا على ممارسة مهامه وأدواره و من بين هذه المهارات نذكر مايلي :

1.9 المهارة الفنية : يقصد بها قدرة القائد على أداء و إتقان عمله ، و معرفته و فهمه للأنظمة والقوانين و اللوائح ، و الإلمام بطبيعة مهام الموظفين ، و فهم خطوات عملهم و مراحلهم ، و متطلباته ، و كذلك قدرته على استخدام المعلومات و تحليلها ، و معرفة الطرق و الوسائل المتاحة لإنجاز العمل.

2.9 المهارة الإنسانية : و تعني قدرة القائد على التعامل الفعال مع الآخرين من خلال تفهم سلوك الموظفين ، و علاقتهم و دوافعهم و معرفة العوامل المؤثرة على سلوكهم مما يمكنه من إشباع حاجات الموظفين ، و حل مشكلاتهم و تحقيق الأهداف المشتركة .

3.9 المهارة الفكرية : و المقصود بها قدرة القائد على دراسة و تحليل و تقييم المواقف و المشكلات ، و اختيار الحلول المناسبة ، كذلك المرونة و الاستعداد لتقبل أفكار الآخرين ، و تقبل أفكار تغيير المنظمة و تطويرها حسب المتغيرات والظروف.

4.9 المهارة التنظيمية : تعني قدرة القائد على النظر للمنظمة باعتبارها نظام متكامل تتفاعل مع البيئة و المجتمع ، و فهمه لأهدافها ، و أنظمتها و خططها ، والعمل على بناء الإستراتيجيات و تنمية السياسات و إعداد الخطط و حشد الجهود و الموارد لتنفيذ الخطط بكفاءة . كذلك لابد من إجادة أعمال السلطة والصلاحيات ، و تنظيم العمل و توزيع الواجبات و المسؤوليات و تنسيق الجهود وإدراك التغيرات في أي جزء في المنظمة و أثرها على بقية المنظمة . (عالية إبراهيم محمد طحطوح ، 2016 ، ص 15-16)

10- صفات القائد الإداري :

يمكن تلخيص صفات القيادة في عشرة صفات وهي :

1.10 صقل المقاييس العليا للأخلاقيات الشخصية :

بحيث لا يستطيع القائد الفعال أن يعيش أخلاقيات مزدوجة إحداها في حياته العامة (الشخصية) والأخرى في العمل ، فالأخلاقيات الشخصية لا بد أن تتطابق مع الأخلاقيات المهنية .

2.10 النشاط العالي :

بحيث يترفع القائد عن توافه الأمور و ينغمس في القضايا المهمة و المثيرة .

3.10 الإنجاز : فالقائد الفعال تكون لديه القدرة على إنجاز الأولويات

والاهتمام بها . (عناية حسن القبلي ، 2009 ، ص 37)

4.10 الشجاعة :

أن يكون شجاعا ولديه القدرة على اتخاذ القرار بالسرعة المطلوبة دون تردد أو تهور .

(سعد بن أحمد أل لوتاه ، 2006 ، ص 9)

5.10 العمل بدافع الإبداع :

يتميز القادة الفعالون بدوافعهم الذاتية للإبداع والشعور بالضجر من الأشياء التي لا تجدي نفعا أما الأفراد الذين يتمتعون بالحماس والإقدام فلن يكون لديهم الوقت لانتظار رنين الهاتف من أجل البدء بالعمل ، فالقائد الفعال هو شخص مبدع .

6.10 العمل الجاد بتفان والتزام :

فالقادة الفعالين يقومون بإنجاز أعمالهم بتفان و عطاء كبير ، كما يكون لديهم التزام اتجاه تلك الأعمال .

7.10 تحديد الأهداف : فجميع القادة الفعالين الذين تم دراستهم يمتلكون صفة تحديد الأهداف الخاصة بهم و التي تعتبر ذات ضرورة قصوى لاتخاذ القرارات الصعبة .

8.10 استمرار الحماس :

إن أغلب القادة يمتلكون حماسا ملهما ، فهم تماما كالشعلة التي لا تنطفئ أبدا لتبقى مشتعلة على الدوام ، فنمو القائد و تطوره يتطلب منه حماسا حقيقيا و ملهما .

9.10 امتلاك الحنكة :

فالقائد الفعال هو ذلك الشخص الذي يمتلك مستوى رفيعا من الحنكة ، بحيث يتمكن من تنظيم المواقف الفوضوية ، فهو لا يتجاوب مع المشاكل بل يستجيب لها.

10.10 مساعدة الآخرين على النمو :

فالقادة الحقيقيون لا يسعون للتطوير والنمو الذاتي فقط ، و عندما يكون جو العمل سليما و خاليا من التافهات يتم حينها تبادل الأفكار بحرية مما يؤدي إلى التعاون ، و من خلال هذا التعاون تصبح المؤسسة و العاملون فيها جزءا متكاملالا يتجزأ منتجين فريقا يتصدى لأقوى الفرق المهام .

11- الصفات الشخصية للقائد الإداري :

1.11 السمعة الطيبة والأمانة والأخلاق الحسنة .

2.11 الهدوء والاتزان في معالجة الأمور و الرزانة و التعقل عند اتخاذ القرار.

3.11 القوة البدنية و السلامة الصحية .

4.11 المرونة و سعة الأفق .

5.11 القدرة على ضبط النفس عند اللزوم .

6.11 المظهر الحسن .

7.11 احترام نفسه و احترام الغير .

8.11 الإيجابية في العمل .

9.11 القدرة على الابتكار و حسن التصرف .

10.11 أن تتسم علاقاته مع زملائه و رؤسائه و مرؤوسيه بالكمال و التعاون)

عناية حسن القبلي ، 2009 ، ص 38- 39)

12- العوامل المؤثرة على القيادة الإدارية : لا شك أن للقيادة الإدارية علاقة تبادلية وتأثير بين القادة والتابعين له ، وهذه العلاقة تتم في إطار مناخ وظروف المنظمة التي يعمل بها القائد الإداري كما أن هناك العديد من العوامل والمؤثرات التي تؤثر على القيادة الإدارية إيجابا أو سلبا ، وأهم هذه العوامل هي :

1.12 السمات والأنماط الشخصية للقائد وسلوكه ، ونوعي بذلك صفاته الشخصية سواء منها الصفات الجسمية أو النفسية أو السلوكية .

2.12 صفات وشخصيات التابعين وهذه الصفات قد تكون الجسمية أو النفسية أو السلوكية فقد تتباين القدرة عند المرؤوسين على مواجهة المواقف واتخاذ القرار الإداري فقد يميل البعض إلى الإستقلال ويميل البعض الآخر إلى الاعتماد أو التردد في اتخاذ القرار. وفق هذا وذاك فقد يتباين البعض في تحملهم المسؤولية .

3.12 أهداف المنظمة سواء منها أهدافها الإستراتيجية أو الأهداف قصيرة المدى .

4.12 نوع منظمة العمل سواء من حيث حجمها أو نوع إنتاجها أو الأساليب التنظيمية و هيكلها التنظيمي و أنواع القرارات و المهام فيها ، و نوع الحوافز الجماعية و جماعة العمل .

5.12 الظروف و العوامل البيئية المحيطة بمنظمة العمل أي ما تمر به المنظمة من ظروف وعوامل مؤثرة سواء في بيئتها العامة أو في بيئتها الداخلية . ففي ذات أثر كبير في إتباع نمط قيادي إذ لا يستطيع القائد أن ينحرف عما اعتادت عليه المنظمة من نمط قيادي إلا واجه كثيرا من المتاعب والصعاب .

6.12 الموقف و الضغوط الزمنية يؤثر الموقف على نوع الأسلوب المتبع في القيادة ذلك أن المواقف الصعبة لا تشجع القادة على المشاركة وخاصة إن كانت تلك المواقف خارجة عن نطاق إمكانيات المرؤوسين ، و كذلك تلعب الضغوط

الخارجية و الحاجة الملحة لاتخاذ القرار دورا في ميل القائد إلى الإنفراد بإصدار القرار دون الرجوع لمشاركة المرؤوسين .(مرؤة أبو النور ، 2012 ، ص 13)

13- نظريات القيادة :

1.13 نظرية السمات :

تفترض نظرية السمات أن القائد الكفاء يجب أن تتوافر فيه عدد من السمات الشخصية و الخصائص التي تميزه عن القائد غير الكفاء ، و بالتالي قامت دراسات عديدة تثبت توافر خصائص معينة في المستوى الإداري الأعلى وهي عبارة عن مجموعة من الصفات مثل :

أ . مجموعة السمات الشخصية : و التي تتركز في الذكاء و الطموح و القدرة على التنسيق بين الأعمال و الفهم السريع ، و تحليل المواقف بدقة و عدم التسرع في الحكم على الأمور.

ب . مجموعة السمات البدنية : مثل الرجولة و النضج و الشجاعة و حسم الأمور و الثقة بالنفس .

ج . مجموعة السمات الاجتماعية : و تتمثل في الموضوعية عند مناقشة المشكلات و القدرة على التعامل مع الآخرين و الاستقرار العاطفي و الانتماء إلى الأسرة و الوطن ... إلخ .

د . مجموعة السمات العملية : و تظهر في المستوى العلمي و الثقافي و القدرة على الإطلاع و تحليل الأحداث و المعرفة بشؤون الحياة الأخرى .

هـ . مجموعة السمات الأخرى :

مثل الحاجة إلى التفوق و إثبات الذات و الحاجة إلى ممارسة السلطة والأمانة.

و هكذا نرى أن نظرية السمات تعتمد على المنهج الوصفي في بيان السمات الواجب توافرها في القيادي .

2.13 النظرية السلوكية :

تركز النظرية السلوكية الاهتمام بسلوك القائد الإداري أثناء ممارسته للعمل .
ولقد انتهت الدراسات السلوكية إلى وجود بعدين أساسيين للسلوك الإداري وهي:

1. وجود قيادة توجه اهتماما نحو العمل

2. وجود قيادة توجه اهتماما بالعاملين ذاتهم ، و العمل على تلبية حاجاتهم ،
و إشباع رغباتهم .

فالقيادة التي تهتم بالعمل تركز أساسا على الاهتمام بالأداء الوظيفي و تطبيق
القواعد و الالتزام بالتعليمات و إنجاز الأعمال داخل المنظمة حسب اللوائح و إتباع
الإجراءات بدقة في ضوء ما يطلبه القائد ، و في هذه المجموعة نرى أن هناك
ارتباطا كبيرا و مستمر بين الرئيس و مرؤوسيه لمتابعة الأداء.

أما بالنسبة للمجموعة الثانية فهي تركز كل اهتمامها على العاملين باعتبارهم
العنصر الأساسي في إنجاز الأعمال و بالتالي فتلك القيادة تهتم بما يلي :

- رفع الروح المعنوية بين العاملين .
- العطف على المرؤوسين و تشجيعهم على الاقتراب من قيادتهم .
- تقدير مباشر للأفراد الذين يقومون بأعمال جيدة و يتقدمون بمبادرات في
صالح العمل .
- التعامل على بناء قاعدة المساواة بين الجميع .
- تقدير ظروف العاملين الصحية و الاجتماعية .
- الأخذ بعين الاعتبار للمشاكل التي قد يتعرض لها خارج إطار العمل .

3.13 نظرية الموقف :

تركز هذه النظرية على أن القيادة تتفاعل و البيئة المحيطة بها . و لذلك فإن الفاعلية القيادية هنا ترتبط بمواقف متعددة و مختلفة ، و كل موقف له متطلباته الخاصة و هذا ما يؤكد نجاح بعض القيادات في مواقف وفشلها في مواقف أخرى ، في الظروف التي تحدد الشكل القيادي المطلوب و من أوضح هذه النظريات ما يلي :

1.3.13 نظرية فيدلر:

و تبين عناصر ثلاثة و هي :

أ . علاقة القائد بالمجموعات التي يرأسها .

ب . هيكل العمل في المنظمة .

ج . سلطة القائد على هؤلاء الأفراد .

2.3.13 نظرية تحديد المسار لبلوغ الهدف :

و فيها يتم تحديد الهدف و بيان الأسلوب أو الطريق اللازم إتباعه لبلوغ الهدف ، و نظرا لأن الأهداف تختلف من منظمة لأخرى و من وقت إلى آخر في نفس المنظمة فبالتالي تكون أساليب تحقيق هذه الأهداف مختلفة .

و تركز هذه النظرية على سمات قيادية متعددة مثل :

أ . قيادة موجهة لتحقيق عمل معين .

ب . قيادة مساندة للوصول إلى هدف معين .

ج . قيادة مشاركة للعاملين و المرؤوسين في سبيل الوصول إلى الهدف .

د . قيادة تركز على الإنجاز فقط .

4.13 نظرية التقاليد :

و هذه النظرية تركز أساسا على تفسير السلوك القيادي في المنظمة تفسيرا اجتماعيا مردودا إلى العادات و التقاليد في مجتمع ما .

و غالبا ما يتم العمل و فق هذه النظرية في المجتمعات الدينية و السياسية والقومية ، و تبرز تطبيقاتها في التقاليد المستخدمة في المنظمات العريقة مثل الجامعات و في الدول ذلت النظام الملكي بتوريث الأخ الأكبر أو الابن الأكبر أو توريث ابن شيخ القبيلة قيادة قبيلته في المجتمعات القبلية ، وهنا تكون القيادة وفقا للتقاليد المستخدمة .

5.13 نظرية الرجل العظيم :

تعتمد هذه النظرية أساسا على وجود أفراد يولدون عظماء لذلك فهم الأحق بالقيادة و استندت الأفكار في هذه النظرية إلى الفكر القديم المرتبط بالحضارات السابقة مثل الحضارة الإغريقية و الفرعونية و الفينيقية ، و التي كانت تميز البشر باعتبار أنهم فئات و طبقات ، و منهم طبقة القادة و العظماء .

إن هذه القيادة بالنسبة لاستخدامها في المنظمات الإدارية فلا مجال لها نظرا لأن القائد الإداري لا بد وأن يثقل مهاراته و خبراته عن طريق التعليم و اكتساب الصفات التي تؤهله للعمل القيادي .

خلاصة :

وختما يمكن أن نتوصل إلى أن القيادة ليست مجرد مركز و مكانة اجتماعية مرموقة و قوة ممارسة من طرف القائد ، بل لها دور و وظيفة اجتماعية رئيسية يقوم بها القائد من خلال تفاعله مع أفراد جماعته .

و ذلك من خلال ما يتحلى به من صفات و خصائص شخصية تمكنه من العمل على تماسك تركيبة جماعته، و أهدافها و توجيههم نحو بلوغ هدف معين بطريقة تضمن ثقتهم و احترامهم .

قائمة المراجع :

- 1- أسامة زين العابدين سيد أحمد ، 2013 . " دور القيادة الإدارية في تشكيل ثقافة المنظمات المعاصرة " ، مجلة كلية الاقتصاد العلمية ، العدد، 3 ، ص. 207-210 .
- 2- سعد بن أحمد آل لوتاه ، 2006. القيادة الرشيدة ، المؤسسة الإسلامية للتربية و التعليم الإمارات العربية المتحدة ، دبي.
- 3- شهرزاد محمد شهاب ، 2010. " القيادة الإدارية و دورها في تأصيل روابط العلاقات العامة " ، مجلة دراسات تربوية ، العدد، 11 ، ص. 111-112 .
- 4- عناية حسن القبلي، 2009 . القيادة الفاعلة في الميدان التربوي ، شركة أمان للنشر و التوزيع ، الطبعة الأولى ، القاهرة ، مصر.
- 5- عقيل ابوبكر غلبون ، محمد يوسف خالد ، 2010 . القيادة الإدارية و التغيير بمنظمات الأعمال ، المؤتمر الدولي حول الدعوة و الإدارة الإسلامية الممارسات و الآفاق ، جامعة العلوم الإسلامية الماليزية ، كلية القيادة و الإدارة .
- 6- عدوان بالقاسم ، بالحسن علي ، 2010 . القيادة التربوية ، الملتقى التوجيهي الإعلامي الجهوي للجنوب المنعقد بثنانوية أبي بكر الحاج عيسى بالأغوات .
- 7- عيسى الظاهر ، 2007 . دور الاتجاهات الحديثة في المهارات الإدارية للمدراء الجدد المجمع العربي للإدارة و المعرفة ، الأردن ، عمان .

- 8- عالية إبراهيم محمد طحطوح 2016 . تأثير القيادة الإدارية على سلوك المواطنة التنظيمية ، رسالة ماجستير ، تخصص الإدارة العامة ، جامعة الملك عبد العزيز جدة.
- 9- كيرد عمار 2015 . تأثير القيادة الإدارية على أداء العاملين في المؤسسة الاقتصادية ، رسالة ماجستير ، تخصص إدارة الأعمال ، جامعة أكلي محند أولحاج البويرة .
- 10- مروة أبو النور 2012 . العوامل المؤثرة في أنماط السلوك القيادي لدى القيادات النسائية في منظمات المجتمع المدني ، بحث لنيل درجة الدبلوم العالي في إدارة مؤسسات المجتمع المدني من التعليم المستمر في الجامعة الإسلامية غزة .
- 11- وفيق حلي الأغا، 2003 . دور القيادات الإدارية في التطوير والتنمية الإدارية ، المؤتمر السنوي العام الرابع في الإدارة ، القيادة الإبداعية لتطوير وتنمية المؤسسات في الوطن العربي ، الجمهورية العربية السورية ، دمشق .