

القيادة: مفهومها ونظرياتها.

1- مفهوم القيادة:

تعدّ القيادة ميزة تتوافر في القائد الجيد ، من خلال القدرة على استيعاب المتطلبات الحديثة لضرورة التغير نحو الأفضل لغرض تحقيق الأهداف المحددة وما لها من اثر في تطوير الفرد بالمجتمع . التوصل إلى تعريف مفيد للقيادة لا بد من ان نفهم المصطلحات الرئيسة لمفهوم القيادة .. اذ يرى " بأنها العملية التي من خلالها يمارس عضو جماعة تأثيراً على باقي أعضاء الجماعة . " بأنها " مزيج من السمات التي تمكن الفرد من حث الزاخرين على انجاز المهام الموكلة إليهم . " كما عرفها (محمد قاسم 1997) بأنها " قدرة تأثير شخص ما على الآخرين بحيث يجعلهم يقبلون قيادته طوعية ودونما إلزام قانوني وذلك لاعترافهم التلقائي بقيمة القائد في تحقيق أهدافها وكونه معبراً عن آمالهم وطموحاتهم مما يتيح له القدرة على قيادتهم الجماعية بالشكل الذي يريده . " كما يذكر بأنها " الجهود المبذولة للتأثير على تغير سلوك الناس من اجل الوصول إلى أهداف منظمة . " كما تشير (أسماء عبد الرحيم نقلاً عن ستوكدل) بأن القيادة هي " عملية التأثير في نشاطات المجموعة من أجل الاتفاق على وضع الأهداف وتحقيقها"

فالقيادة هي : "هي قدرة القائد الذي يمارس العمل الأكاديمي على التأثير في سلوك المرؤوسين ودفعهم لتحقيق أهداف محددة " .

ويعرفها أيضا (محمود سلمان 2004) بأنها " عملية التأثير على نشاط مجموعة منظمة في مهمة تحديدها للأهداف وتحقيقها لهذه الأهداف . " ونلاحظ من خلال التعريفات السابقة بأن القيادة هي العنصر المؤثر والرئيس في النشاطات من اجل الوصول بقدرات الفرد إلى أقصى طاقة في كافة النواحي البدنية والعقلية والعصبية والنفسية والاجتماعية ، وذلك لان القيادي الناجح هو الذي يمكن أن يكسب ثقة من يقودهم ، وهذا نتيجة الحكم الصائب والتقدير الصحيح للأمور التي يعالجها مع الآخرين والتصور المسبق للأهداف الآنية والبعيدة التي يعمل الجميع من اجل الوصول إليها.

2- نظريات القيادة :

إن القائد الكشفي يؤدي دوراً مهماً في تحقيق أهداف الجماعة، ونظراً لأهمية الدور الذي يؤديه القائد ومدى التزامه بالحركة الكشفية وإيمانه بضرورة تطويرها يؤثر في سلوك أعضاء الجماعة، لذا فقد قام العديد من الباحثين بدراسة ظاهرة القيادة والتعرف على جميع المتغيرات المرتبطة بها ومدى فاعليتها ولذا فقد تعددت نظريات القيادة وكما يأتي . - :
نظرية السمات الشخصية :

تركز هذه النظرية على افتراض أن هناك مجموعة من الصفات والخصائص التي تتوافر في القائد التي تفسر قدراته القيادية عند البعض وهي في مجموعها تكون ما يمكن تسميته مؤهلات

القيادة .

أي أن القائد يتصف بمجموعة من الصفات هي :

- السمات الجسمية من حيث الطول أو الحيوية .
- سمات عقلية من حيث الذكاء العالي والقدرة على التنبؤ بالمستقبل بالإضافة للإدراك والتفكير
- سمات انفعالية وقوة الإرادة والثقة بالنفس .
- سمات اجتماعية كالتعاون مع الجماعة والميل إلى الانبساط والمرح .
- سمات عامة مثل حسن المظهر والأمانة والتمسك بالقيم .

حاولت هذه النظرية تحديد الصفات التي يتميز بها القائد سواء أكانت جسمية أم عقلية أم شخصية أم اجتماعية. إلا أن هذه النظرية لم تقدم إجابة عملية عن الكثير من الأسئلة المثارة بشأن القيادة، ولكنها كشفت عن سمات القيادة التي يمكن اكتسابها وتعلمها (عطوي، 2001، ص 81).

النظرية الوظيفية :

عندنا زاد الاهتمام بدراسة القيادة اصحب من الطبيعي توجيه الاهتمام للخصائص القيادية داخل نطاق الجماعات المعنية إذ سلط الضوء على هذه الجماعات وهي تقوم بنشاطها مما ينتج عنه التركيز على ملاحظة سلوك أفرادها وفصل السلوك القيادي عن غير القيادي ووصف التفاعل الاجتماعي بين القادة والتابعين لهم .

ويرى أصحاب هذه النظرية أن جميع الوظائف القيادية يمكن ان يتحمل مسؤوليتها فرد واحد وهو القائد ويمكن ان يقوم بتلك الوظائف عدة أفراد ويتحدد ذلك في ضوء الأهداف المطلوب تحقيقها وطبيعة الموقف الاجتماعي وخصائص الأفراد.

النظرية الموقفية: فيدلر (1967 fiedler)

تقوم هذه النظرية على أساس أن أي قائد لا يمكن ان يظهر كقائد إلا إذا تهيأت في البيئة المحيطة به ظروف مواتية لاستخدام مهارته وتحقيق تطلعاته ، بمعنى آخر إن ظهور القائد لا يتوقف على السمات الشخصية التي يمتلكها بل على العوامل والظروف التي تتعلق بالموقف الذي يكون فيه وعلى هذا يمكن القول أن لكل موقف قيادي سمات محددة يتم في ضوءها اختيار القائد المناسب وإن القائد الذي لا يصلح لان يشغل منصباً قيادياً في موقف معين قد لا يصلح لشغل منصب ثان في موقف مختلف ومغاير .

وترى هذه النظرية أن المهارات وأنماط السلوك القيادية تعتمد بشكل أساسي على الظروف والمتغيرات الموقفية التي يكون فيها القائد. وقد أشار فيدلر (Fiedler, 1967) إلى أنه ليس كل قائد يمكن وصفه بأنه ناجح أو فاشل في كل الأوقات، إنما فاعلية القيادة تتأثر بشخصية القائد وسلوكه من جهة وبالمتغيرات الموقفية من جهة أخرى. وأكد فيدلر أن مدى ملائمة الموقف للنمط القيادي يرجع إلى ثلاثة عناصر رئيسة هي:

1-علاقة القائد بالعاملين (جيدة أو سيئة).

2-طبيعة المهام (محددة أو غير محددة).

3- سلطة المركز (قوية أو ضعيفة).

وقد استخدم فيدلر هذه العوامل الثلاثة ومستوياتها الستة في تشكيل ثمانية مواقف مختلفة مثلها على خط متصل من موقف ملائم إلى موقف غير ملائم بالنسبة للقائد. وقد قسم فيدلر أسلوب القيادة إلى نوعين، الأول يهتم بالعاملين والعلاقات الاجتماعية، والآخر يركز على الإنتاج وإنجاز المهام.

النظرية التفاعلية :

تعدّ هذه النظرية القيادة عملية تفاعل بين الفرد والقائد والموقف ، وتفسر القيادة من وجهة نظر هذه بأنها محصلة تفاعل بين مواقف تستدعي الابتكار والإبداع وبين مهارات إنسانية قادرة على التفاعل مع هذه المواقف . فالقيادة تعد هنا الوظيفة التي تساعد الجماعة على تحقيق أهدافها من خلال الاستفادة من مواقف معينة وتوظيف التأييد لحل مشاكل تنظيمية معينة سواء أكانت تتعلق بالأداء او بمناخ تنظيمي . لتمكين القائد من التفاعل معها ومن أهم الإبعاد والخصائص ما يأتي :-

-الأفراد العاملون .

-المناخ التنظيمي .

-مدى التنسيق والتعاون بين الأفراد والعاملين .

-مدى الاختلاف في وجهات نظر الأفراد والعاملين .

نظرية الرجل العظيم :

تعد أولى النظريات التي ظهرت في مجال القيادة اذ يرجع ظهورها إلى **توماس كاريل** عام 1910 عندما بين أن التقدم الذي حدث في العالم هو من إنتاج رجال عظماء وهذا يعني أن القائد يولد بخصائص قيادية معينة لا يتصف بها غيره .

وقد عمل **جورج** دراسات عديدة حول هذا التصور عندما أكد العامل الوراثي في بروز القائد اذ يشيع وجودهم في اسر معينة ، ويذكر مؤيداً هذا الاتجاه عدداً من الأسماء للقادة الكبار الذين لهم تأثيراً كبيراً في مجتمعاتهم ، إلا أن هذه النظرية لا تفسر مفهوم القيادة تفسيراً كاملاً اذ ان كثيراً من الأفراد يتسمون بسمات شخصية تشبه خصائص القائد ألا أنهم لم يكونوا ذو تأثيراً كبير في المجتمع .

ويرى الباحث أن كل نظرية من نظريات القيادة السابقة تفسر ولو جزئياً ظاهرة القيادة ولكن الحقيقة الإضافية انه لا الصفات ولا المواقف لوحدها أو التفاعل بين اثنين كافية لتفسير ظاهرة الانقياد والقيادة وذلك لان الانقياد من قبل جماعة ما لا يحصل إلا إذا كان القائد يقدم للتابعين أو الأعضاء الجماعة مجموعة من المنافع ويخدم مصالحهم أكثر مما يطلب منه ويضاف إلى ذلك ان الشخص المؤهل للوصول إلى مرتبة القيادة لا بد أن يكون قدوة لأعضاء المجموعة بحيث لا يتوقع للتبعية الطوعية ان تتأتى لشخص يخالف بأفعاله ما يطلب منه المرؤوسين تحقيقه وهذا ما يمكن أن يتصف به المديرون وليس القياديون بالمعنى المطلوب.

تفترض هذه النظرية أن القائد شخص يتمتع بمواهب غير عادية يتميز بها عن الآخرين
تمكّنه من إحداث تغييرات وتأثيرات في حياة الأتباع. ولكن ثبت فيما بعد أن المواهب وحدها لا تكفي
لإحداث التغيير، إذ لابد من الاعتماد على المبادئ العلمية والعملية التي يتوصل إليها بالبحث
والتجريب؛ لأن القيادة فن وعلم (عطوي، 2001، ص 81).

ملاحظة : هناك نظريات أخرى كثيرة في القيادة منها:

- نظرية الشبكة الإدارية: (بليك + ماوتن - blake+ mouton 1964)

- نظرية الأبعاد الثلاثة (ردين - reddin 1970)

- نظرية المسار والهدف : (هاوس - house 1973)

وغيرها من النظريات...

.....

المراجع:

-1محمود سلمان العميان ؛ السلوك التنظيمي في منظمات الاعمال : (دار الاوائل للنشر ، الجامعة الاردنية ، 2004) ،
ص 257 .

-اخلاص محمد عبد الحفيظ ، ومصطفى حسين باهي ؛ الاجتماع الرياضي ، ط 1 ، (2001) ، ص 55 .

-مارفن شو ؛ ديناميات الجماعة ، دراسة سلوك الجماعة الصغيرة : ترجمة محي الدين احمد ، (دار المعارف ، القاهرة ، 1986
) ، ص 667 .

- Tead , the art of leadership , New Yourk , Me Graw Hill Book Co . 1985 , p . 215 .

-محمد قاسم القريوتي ؛ السلوك التنظيمي لدراسة السلوك الانساني الفردي والجماعي في المنظمات الادارية : (دار الجماعة ،
عمان ، 1997) ، ص 138 .

-محمد حسن عبد الهادي ؛ القيادة الادارية في ضوء المنهج العلمي والممارسة : (دار واسط ، بغداد ، 1985) ، ص 23

-اسماء عبد الكريم ؛ تقويم المناخ التنظيمي لاقسام كليات جامعة الموصل في ضوء اساليب القيادة فيها : (رسالة ماجستير
غير منشورة ، كلية التربية الرياضية ، جامعة الموصل ، 1995) ، ص 43.