**القيادة**

**تعريف القيادة:**

إستخدام القوة أو النفوذ للتأثير في أفكار وآراء وتصرفات الآخرين وبطريقة تجعلهم يحققون أداءاً مرتفعاً.

**القائد والمدير:**

فالمدير يستمد سلطته وقوته من مركزه الوظيفي، أما القائد فإنه يستمد قوته وسلطته من خصائصه الشخصية ومن قدرته على التأثير في الآخرين، إذن المدير الجيد قد يكون قائداً جيداً وقد لايكون، بالمقابل فإن القائد الناجح لن يكون بالضرورة مديراً ناجحاً لأنه يفتقد المهارات الإدارية التي سوف تسمح له بقيادة المنظمة بفاعلية.

**مصادر قوة أو نفوذ القائد:**

يمكن تصنيف هذه المصادر وفق أساسين على النحو التالي:

**أولاً: قوة أو نفوذ المنصب:**

يوجد ثلاثة أنواع من القوة التي ترتبط بالمنصب الرسمي للمدير في هرم السلطة وهي:

قوة الحافز أو المكافأة - قوة الجزاء أو العقاب - قوة القانون.

1. **قوة الحافز أو المكافأة:**

تشير إلى قدرة القائد على منح حوافز ذات قيمة (مكافآت نقدية - ثناء أو تقدير - ترقيات)

كوسائل للتحكم في المرؤوسين.

1. **قوة الجزاء أو العقاب:**

تشير إلى قدرة القائد على توقيع الجزاءات (الإنذارات - الخصومات - الفصل) على المرؤوسين.

1. **قوة القانون:**

هي عبارة عن حق القائد في طلب الطاعة والإذعان له نظراً لمنصبه ووظيفته.

**ثانياً: قوة أو نفوذ مستمدة من الشخص ذاته:**

يعتمد هذا النوع على الخصائص الشخصية المميزة للفرد، وهناك مصدرين للقوة النابعة من الشخص ذاته وهما:

1. القوة أو النفوذ المعتمد على الخبرة.
2. القوة المستمدة من الشخصية.

**أنواع القيادة:**

يمكن التمييز في مشروعات الأعمال من حيث الشكل بين نوعين مختلفين من القيادة:

1. **القيادة الأوتوقراطية والقيادة الديموقراطية:**

تقوم القيادة الأوتوقراطية على معايير أساسها السلوك القيادي المنفرد والإستبدادي، وحمل الآخرين على التصرف وفقاً لإرادته مستخدماً وسائل التهديد والوعيد. تقوم القيادة الديموقراطية على المشورة والمشاركة والإقناع وإبداء الرأي والتوفيق بين الآراء المتعارضة وإحترام مشاعر الآخرين.

1. **القيادة الرسمية والقيادة غير الرسمية:**

ويقصد بالقيادة الرسمية أنها قيادة تستمد سلطتها وشرعيتها من وجودها في موقع متميز من الهرم التنظيمي (مدير، مدير معاون، . . .)، ويتمتع هذا النوع من القيادة بحق إصدار القرارات والتفويض وتوجيه الآخرين والرقابة عليهم. أما القيادة غير الرسمية فإنها تستمد سلطتها (غير الرسمية) وتأثيرها في الآخرين من خلال بعض الإعتبارات الشخصية أو الاجتماعية أو الدينية. ويتمتع القادة غير الرسميين بتأثير كبير على أفراد المنظمة وخاصة في المستويات الإدارية الدنيا ويلعبون دوراً هاماً في حل الصراعات داخل المنظمة.

**مداخل دراسة القيادة:**

ثمة ثلاث مداخل لفهم القيادة وأدوارها داخل المنظمات هي:

1. **مدخل السمات:** الذي يهتم بالخصائص الطبيعية والشخصية للقائد.
2. **المدخل السلوكي:** الذي يركز على مايفعله القائد وسلوكياته.
3. **المدخل الموقفي أو الشرطي:** ويحاول تحديد خصائص الموقف الذي تتم فيه العملية الإدارية ودراسة السلوك القيادي إنطلاقاً من هذه الخصائص.

**أولاً: مدخل السمات:**

ومن الخصائص التي ركزت عليها نظرية السمات:

1. **الخصائص الفسيولوجية مثل:** الطول - القوة - ضخامة الجسم.
2. **الخصائص الاجتماعية مثل**: التعاون مع الآخرين - التفاعل معهم - العلاقات الشخصية.
3. **الخصائص الشخصية والذاتية مثل:** السيطرة - الثقة - الذكاء - الإنجاز.

**ثانياً: المدخل السلوكي:**

يفترض هذا المدخل أنه من الممكن تنمية سلوكيات القائد وتدريب القادة المحتملين عليها، أي أن القيادة سلوك يمكن تعلمه وهو مايلقى قبولاً واسعاً في الوقت الحاضر، يركز هذا المدخل على إمكانية تقسيم سلوكيات القائد وفقاً لمدى إشباعه لحاجات المرؤوسين (الإهتمام بالأفراد)، وكذلك على مدى إهتمامه بإنجاز العمل المطلوب (الإهتمام بالعمل).

**وبشكل عام يركز القائد المهتم بالعمل على السلوكيات التالية:**

* تخطيط وتحديد المطلوب إنجازه.
* توزيع مسئوليات المهام.
* وضع مستويات أداء واضحة.
* يحفز على إنجاز المهام ومتابعة النتائج.

**ويركز القائد المهتم بالأفراد على السلوكيات التالية:**

* التعاطف والعلاقات الاجتماعية مع المرؤوسين.
* إحترام مشاعر الآخرين.
* الحساسية لحاجات الآخرين.
* الثقة المتبادلة.

**هناك أربعة أنماط للقيادة على النحو التالي:**

1. **القيادة الموجهة أو الأوتوقراطية:**

يظهر درجة عالية من الإهتمام بالمهمة ودرجة منخفضة من الإهتمام بالأفراد.

1. **القيادة المؤيدة أو المهتمة بالعلاقات الإنسانية:**

يظهر درجة عالية من الإهتمام بالأفراد ودرجة منخفضة من الإهتمام بالعمل.

**ج) القيادة بالمشاركة أو الديمقراطية:**

تظهر درجة عالية من الإهتمام بكل من الناس والعمل معاً.

**د) القيادة السلبية أو المستسلمة:**

ويظهر درجة منخفضة من الإهتمام بكل من الأفراد والعمل معاً.