

الدرس الثاني: عناصر القيادة

1. عناصر القيادة :

اولا - المدير الاداري:

يعتبر القائد الإداري أهم عنصر للقيادة باعتباره صاحب التأثير الأكبر على المجموعة، وهذا ما تسبب في ظهور بعض التعريفات والنظريات التي ظهرت في مجال القيادة، وإعطاء أهمية كبيرة للقائد وإبراز الدور الذي يلعبه في المجموعة.

1. يمثل القائد مركز سلوك المجموعة

2- القائد قادر على توجيه المجموعة نحو أهدافها

3- يتم اختيار القائد اختياريًا من المجموعة

4- القائد هو الشخص الذي له تأثير كبير على تكوين المجموعة

5- القائد هو الذي يهتم بسلوك الجماعة

ثانياً: المجموعة (المروسون):

بدون أتباع، من المستحيل تخيل قائد، وبدون الآخرين، لا يمكن تحقيق الأهداف.

للمجموعة أهمية كبيرة في القيادة، لأنه يجب على القائد أن يراعي مصالحها إذا أراد أن ينال طاعته، وأحياناً يؤثر عليها لقبول قراراته وتحقيق أهدافه.

ثالثاً - عملية التأثير:

يقع التأثير في قلب القيادة الإدارية، وهو يمثل سلوكاً يؤديه القائد يستطيع بواسطته تغيير سلوك أو مواقف أو مشاعر الآخرين كما يشاء، ويختلف التأثير عن القوة، لأنه القوة تعني القدرة على تحقيق التوافق في الآخرين، ويمكن فرض الامتثال، وكذلك يختلف عن السلطة، حيث أن السلطة هي سلطة شرعية تمنح للرئيس الإداري لغرض خلق السلوك مرغوب فيه بين مرؤوسيه، ومن أهم وسائل التأثير نذكر ما يلي:

1. الأثر على أساس المكافأة.
2. الأثر القائم على الإكراه.
3. الأثر على أساس المعايير.
4. الأثر على أساس الخبرة.
5. الأثر القائم على المعلومات.
6. التأثير القائم على الذوق الشخصي.
7. الأثر القائم على الشرعية.
8. التمكين على أساس التأثير.

رابعاً: تحقيق أهداف الجماعة أو المنظمة:

تهدف عملية التأثير على المجموعة إلى تحقيق الأهداف المشتركة والمرغوبة للمجموعة، ولكن هذه الأهداف متعددة الجوانب، حيث توجد أهداف للقائد، وأهداف للمجموعة ككل، وأهداف لكل مجموعة أفراد.

وعندما يكون هناك تعارض بين الأهداف الفردية والجماعية للمرؤوسين، يلجأ القائد إلى تحليل الاختلافات ومظاهر الصراع في هذه الأهداف، ثم إعادة ترتيبها بحيث يجد كل طرف ما هو مناسب له.

خامسا - المركز:

اختلاف الظروف والبيانات، يحتم التعامل مع كل موقف على حدة، وربما تؤدي الصعوبات التي يواجهها القادة إلى أزمات يصعب على القادة التعامل معها. لذلك يمكن القول أن الموقف يظهر غالبا على أنه القائد أم لا، ولكن على الرغم من ذلك، يمكن للقائد المؤهل التكيف مع المواقف والظروف أو حتى تكيفها، وهذا يتم التعبير عنه في اتخاذ القرار.

2. مصادر قوة القيادة :

تعتبر القوة أداة التأثير التي يستخدمها القائد لتحقيق الأهداف التنظيمية، ويمكن تصنيف مصادر قوة القيادة إلى قوى وظيفية وأخرى شخصية.

أ. القوة الوظيفية:

قد تسمى قوة المركز الوظيفي أو القوة الرسمية، وهي تعكس القدرة على التأثير في سلوك الآخرين من خلال الوظيفة الرسمية التي يشغلها الفرد، وهي تنقسم إلى عدة أنواع:

. القوة الشرعية (القانونية): هذه القوة مصدرها القانون، وبهذا المفهوم فإن جميع المديرين يمتلكون قوة شرعية في مواجهة مرؤوسيه، إلا أن مجرد امتلاكهم لها لا يعني بالضرورة أنهم أصبحوا قادة.

. قوة المكافأة: وتعني القدرة على منح المكافآت لجعل الأفراد يتبنون سلوكا معينا، والتي تنقسم إلى فئتين، هما: مكافآت مادية (كالزيادة في الراتب، العلاوة، ... الخ)، ومكافآت معنوية (كالاعتراف، التقدير، الثناء، ... الخ).

. قوة الإكراه: مصدر هذه القوة هو الخوف، وهي مرتبطة بتوقعات الفرد من أن تهاونه أو تقصيره في تأدية واجباته أو عدم امتثاله للأوامر، سيعرضه للعقاب المادي أو المعنوي.

. قوة المعلومات: مصدر هذه القوة هو قدرة القائد على الحصول إلى بيانات ومعلومات المؤسسة، والتي لا يستطيع غيره الوصول إليها، بسبب حيازته على شفرات معينة تمكنه من الدخول إليها.

ب. القوة الشخصية:

وهي تلك القوة التي يستمدّها القائد من سماته الشخصية ومهاراته، فهذه القوة مرتبطة بالشخص نفسه وليس بالمنصب، وتنقسم بدورها إلى عدة أنواع:

. قوة الإعجاب: تتعلق بما يمتلك القائد من خصائص وسمات شخصية، والتي توفر نوع من الجاذبية في شخصيته.

. قوة الإقناع: يستطيع القائد التأثير في مرؤوسيه من خلال استمالتهم وإقناعهم بأن السلوك المطلوب أداؤه يمثل أفضل الطرق لتحقيق أهدافهم وإشباع حاجاتهم.

. قوة الاقتداء: إن من أساسيات نجاح القائد في التأثير على مرؤوسيه هو أن يكون قدوة حسنة ومثلاً أعلى لهم.

. قوة التخصص (الخبرة): أساس هذه القوة هي المعرفة، الخبرة، والمصداقية التي يمتلكها القائد.

. قوة المشاركة في اتخاذ القرارات: يمكن للقائد أن يؤثر في سلوك مرؤوسيه من خلال إشراكهم في عملية اتخاذ القرارات، ومن شأن هذه المشاركة أن تنمي لديهم درجات عالية من الحماس والالتزام بتنفيذ القرارات لتحقيق أهداف المؤسسة.