

عوامل السلوك القيادي

لا شك أن القيادة بمعناها العام تظهر في أنماط التفاعل الاجتماعي و لكنها تأخذ أشكالاً مختلفة و متباينة ، حيث يلاحظ أن كل موقف اجتماعي و كل علاقة بين طرفين تنطوي في بعد من أبعادها على خصائص قيادية قد تكون بسيطة أو معقدة

و تختلف أشكال القيادة في المجتمعات الإنسانية باختلاف طبيعة النظم التي تميز المجتمعات و باختلاف البنية الثقافية لكل مجتمع عبر الزمان و المكان

فالقيادة في أساسها علاقة اجتماعية بين طرفين أساسيين : الأمر و المأمور ، الرئيس و المرؤوس ، القائد و الأتباع وتظهر بأشكال عديدة أخرى تبدو فيها مظاهر السلطة اقل قوة = معلم و طالب ، البائع و الشاري ، الطبيب و المريض....ولهذا فإن التحليل العلمي للقيادة و ما يتصل بها من موضوعات رهن بتناول الموضوعات الرئيسية التالية :

- تحليل مفهوم البنية التي تشكل المجال التي تظهر فيه الأفعال القيادية و أنماط السلوك التي تنطوي على التوجيه أو الأمر أو التأثير بالآخرين ... مما يجعل مفهوم القيادة مفهوماً واسعاً يشمل كل أشكال التفاعل الاجتماعي بين الأفراد

- تحليل الخصائص الشخصية للقائد من حيث قدراته و مواهبه و مستويات ذكائه و هي السمات التي تحدد أشكال علاقاته الاجتماعية مع الآخرين
- تحليل خصائص الجماعة المرؤوسة من حيث قدراتها الفكرية و العقلية و اتجاهاتهم و مواقفهم تجاه القائد ... فكل جماعة اتجاهات تدفعها لممارسة أنماط سلوكية تختلف عن الأخرى
- تحليل نظم العلاقات الاجتماعية السائدة بين أفراد الجماعة التي ترتبط ارتباطاً وثيقاً بالمنظومات الثقافية و الحضارية للجماعة ، غير أن اختلاف الأفراد في مجمل خصائصهم و صفاتهم قد يفقد العملية القيادية من وظيفتها الاجتماعية و من مضمونها الاجتماعي و تصبح أقرب ما تكون إلى العلاقة التي تعود بالنفع على أفراد الجماعة أو يمكن أن تنتهي إلى نتائج تعود بالمنفعة فقط على الأطراف القيادية دون غيرهم و لهذا لا بد من التمييز بين عوامل ظهور السلوك القيادي و بين موجهات الفعل القيادي
- أولاً عوامل ظهور السلوك القيادي
- مفهوم السلوك القيادي :

- محصلة التفاعل الاجتماعي بين الشخصية القيادية و صفاتها و بين صفات و خصائص الجماعة و تفاعلها مع البيئة " الموقف " و لهذا

يختلف قائد عن آخر نظراً لتوفر مقومات السلوك القيادي و اختلافها " شخصية القائد و التابعين و نوعية الموقف و من هذه الاختلافات و الفروق تنشأ العملية القيادية فالأفراد الأكثر ذكاءً يؤثرون بالأقل ذكاءً و الأكثر ثراءً يتحكم بالأقل ثراءً بحسب طبيعة الموقف - أي تنشأ العملية القيادية بين طرفين غير متكافئين في الصفات و الخصائص أو مستويات التملك و بالتالي يصبح طرف متخذ قرار و الثاني منفذ بما يعود بجملة من المنافع التي تعود على طرفي التفاعل بالفائدة

إذاً القيادة ظاهرة دائمة التغيير و هي عملية تواصل بين القائد و المرؤوسين حيث يتبادلون المعارف و الاتجاهات لتحقيق المهام الموكلة إليهم ... لذلك كانت النظرة للقائد من خلال الدور الذي يؤديه وقدرته على أداء هذا الدور و الذي يأتي من خلال خصائص السلوك القيادي و التي تتحدد بما يلي :

- ١- السلوك القيادي نشاط و حركة : فالقائد الناجح هو الذي يوجه القدرات الجسمية و العقلية و الوجدانية للأفراد توجيهاً ناجحاً
- ٢- السلوك القيادي تأثير في الأفراد و الجماعات : و هذا التأثير يأتي عن طريق المناقشة و الإقناع
- ٣- السلوك القيادي تعاون : و لا سيما عند التنفيذ لتحقيق الأهداف المشتركة.

- ٤- يعمل السلوك القيادي على تحقيق رغبات الأفراد وإشباع حاجاتهم .
- ٥- يعترف السلوك القيادي بالفرد كإنسان و يقدر كفاءته وعمله و يقدم له العون و التوجيه والإرشاد .

ما هي الأساليب الأساسية للسلوك القيادي عند اتخاذ القرار:
هناك أربعة أساليب أساسية و هي :

- ١- السلوك التوجيهي : هو السلوك الذي يكون الاتصال فيه باتجاه واحد (القائد - المتلقي) و هنا يبين القائد دور المتلقي و ماذا عليه أن يعمل ومتى و كيف و يكون حجم المراقبة في هذا السلوك مرتفعاً و هذا السلوك يكون عندما يكون المتلقي مبتدئاً و قليل الخبرة
- ٢- السلوك التدريبي : هو السلوك الذي يكون الاتصال فيه باتجاهين بين القائد و الأتباع أو بين المدرب و المتدرب في هذا السلوك يبين القائد توجيهاته و يفسر قراراته و يطلب رأي المتدربين و يوضح القائد الأدوار و الأهداف
- ٣- السلوك التشجيعي : هو السلوك الذي يكون الاتصال فيه باتجاهين ... في هذا السلوك القائد يشجع و ينصت و يسهل التعاون و يشارك المتلقي باتخاذ القرارات و يمكن أن تتخذ القرارات بشكل جماعي

٤- السلوك التفويضي: هو السلوك الذي يكون فيه الاتصال باتجاهين و القائد في هذا السلوك يوضح المشكلة أو القضية ثم يفوض المتلقي لاتخاذ القرارات و حل المشكلات بالطريقة المناسبة... و يلجأ القائد إلى هذا النوع من السلوك عندما يكون المتلقي ناضجاً و خبيراً بعمله و تكون كفاءته عالية

ما هي أهم واجبات القيادة؟

- ١- تحويل أهداف المجموعة إلى نتائج و إنجازات
- ٢- تحفيز الأفراد و دفعهم لتحقيق أهداف المؤسسة
- ٣- قابلية التعامل مع المتغيرات و المؤثرات ذات المساس بالمؤسسة و الأفراد
- ٤- دعم عناصر وظائف الإدارة الأربعة : التخطيط- التنظيم – التوجيه والإرشاد - الرقابة
- ٥- إعداد جيل جديد من قادة المستقبل
- ٦- الجرأة و التحدي تبين الأفكار الجديدة التي تصب في صالح المؤسسة