

المحاضره السادسة (مفهوم القياده والمفاهيم المرتبطه بها)

أن القيادة عموماً قديمة قدم المجتمع البشري نفسه، وتمتد جذورها إلى الوقت الذي بدأ فيه التفاعل الاجتماعي، وتوزيع العلم بين الأفراد والجماعات وأنصارهم، في تنظيمات ونظم اجتماعية متعددة، ومن الحكمة الإلهية أن الأفراد في أية جماعة عادة ما ينقسمون إلى فئتين: فئة مسيطرة تصلح للقيادة والتوجيه، وفئة تابعة يكون منهم التابعون وأعضاء الجماعة الذين لا تستطيع الجماعة أن تحيا أو تتقدم أو تحقق أهدافها بدون وجود هذه القيادة .

وتستطيع القيادة أن تفعل المعجزات، وأن تحقق الكثير من النفع في أشق الظروف وأحلك الساعات، إنها تستطيع أن تحقق الوحدة والنماسك وغازرة الإنتاج، كما أنها تعبئ الجهود وتجند الصفوف وتبث روح العزم والرغبة في العمل وسط العاملين معها. وسوف نتناول في هذه الورقة العلمية الانماط القيادية والنظريات المختلفة والتي تؤثر على سلوك الانسان وتعامله مع الاخرين في حياته العملية .

اولا : مفهوم القياده والمفاهيم المرتبطه هبها :

القيادة ظاهرة تبدو في مختلف ميادين الحياة والعمل، والمجالات السياسية والاقتصادية والاجتماعية والعسكرية والتربوية وغيرها .

وإن أي مجتمع أو جماعة بحاجة إلى قيادة ، فلأسرة قيادتها وللمدرسة قيادتها وكذلك المؤسسات السياسية والاقتصادية والخدمية والنوادي الرياضية وأي عمل آخر .

يمكن تعريف القيادة بانها قدرة وفاعلية وبراعة القائد بمساعدة النخبة :

على تحديد الأهداف وترتيبها تصاعدياً حسب اولوياتها واختيار الوسائل الملائمة لتحقيق هذه الاهداف بما يتفق مع القدرات الحقيقية للمجتمع وادراك الابعاد المختلفة للمواقف التي تواجهه، وتشخيص المشاكل التي تصاحبها، واتخاذ القرارات اللازمة لمواجهة المشكلات والازمات التي تفرزها هذه المواقف ويتم ذلك كله في اطار تفاعل تحكمه القيم والمبادئ العليا للمجتمع " .

إن القيادة هي عملية إلهام الأفراد ليقدموا أفضل ما لديهم لتحقيق النتائج المرجوة.

وتتعلق بتوجيه الأفراد للتحرك في الاتجاه السليم، والحصول على التزامهم، وتحفيزهم لتحقيق أهدافهم .

ووفقاً لما قاله المفكرين فإن المديرين يفعلون الأشياء بطريقة صحيحة ولكن القادة يفعلون الأشياء الصحيحة.

وتتجه التعريفات لوصف هذه الظاهرة إما باعتبارها عملية Process أو نشاط Activity أو من خلال تمييز شخصية القائد في الموقف التفاعلي ، سواء بطبيعة الأفعال التي تصدر عنه أو السمات الفردية لشخصيته .

ويبدو بالتالي أن السلوك القيادي للفرد يرتبط بتوفير عدد من السمات المميزة لشخصية الفرد وهو ما يشير إلى أن هذا الدور ليس من قبيل الأدوار المفروضة غالباً إلا في حالات نادرة - وإنما هو دور مكتسب يتطلب خبرة معينة ، يمكن تلقينها سواء من خلال الممارسة كما قد ينفي ذلك ضرورة توفر حد أدنى من المقومات الأساسية غير المكتسبة - والموروثة غالباً - لدى الفرد للقيام بالدور القيادي .

وتتعدد تعريفات القيادة وفقاً لتلك الاتجاهات على النحو التالي :

يعرف هيمان القيادة بأنها العملية التي يستطيع فرد ما بواسطتها أن يوجه أو يرشد أو يؤثر أو يتحكم في الأفكار والمشاعر أو سلوك الآخرين "وهي عملية تتضمن بالتالي محاولات من قبل فرد ما للتأثير في الآخرين فإذا أثمرت هذه المحاولات في قبول الآخرين لتأثيره ظهر الدور القيادي للفرد وإفاتها في دائرة

عملية التفاعل الاجتماعي ولا شك أن أساس حدوث تلك العملية هو ذلك التمايز الناجم عن عملية توزيع القوة بين أفراد الجماعة والتي تخص البعض بالقدرة على التأثير والبعض الآخر بقوة أقل ومن ثم قبولهم لهذا التأثير إذا ما أتفق مع حاجاتهم وأهدافهم".

ويعرف تيد القيادة بأنها "النشاط الذي يؤثر في الآخرين لجعلهم يتعاونون من أجل تحقيق هدف مشترك يرغبون في تحقيقه" ويبدو من هذا التعريف التركيز على طبيعة القيادة من حيث هي نشاط مميز .

حيث أن هدف هذا النشاط هو التأثير على سلوك أعضاء الجماعة لتجميع جهودهم في اتجاه الغايات المشتركة ، والتي تحدد وفق رغباتهم وحاجاتهم ويأتي في سياق هذا الإطار من التعريفات ما ذكرته جيننجز Jennings عن القيادة .

باعتبارها " طريقة التفاعل مع الآخرين والتي يتم بها دفعهم في اتجاهات يبدو أنها مرغوبة من قبلهم"

برغم أنهم قد يكونوا يعملون قليلاً من أجل الوصول إلى هذه الاتجاهات (فالتركيز هنا ينصب) على أنشطة التفاعل التي تبلور وجهات مرغوبة لنشاط أعضاء الجماعة لم يكن ليبلغوها بدون هذا النشاط فالقيادة إذن نشاط يتم في إطار تفاعلي .

وينتمي إلى النمط الثالث تعريف وايتهد الذي يجري فيه النظر للقائد على أنه " الشخص المختار من قبل باقي أعضاء الجماعة باعتباره من يملك القدرة والاستعداد على معاونتهم في عمل ما يرغبون بالفعل في عمله" ومن الواضح أن هذا التعريف يركز على ذلك التميز لدى القائد من حيث توفر القدرة - بما يعينه ذلك من معارف ومهارات - وكذا الاستعداد لمعاونة باقي أفراد الجماعة ، بما يشير إليه ذلك من عواطف ومشاعر تتعلق بالحماس لقضايا تهتم الجماعة والرغبة في الحفاظ على تماسكها وتطورها .

وبوجه عام القيادة Leadership هي القدرة على تحريك الجماعة نحو أهداف محددة ، والتأثير في نشاط الأفراد والجماعات ، وتنسيق ذلك النشاط لتحقيق هدف لمصلحة الجماعة ويتم ذلك عن طريق التعاون في رسم الخطة ، وتوزيع المسئوليات بحسب الكفاءات والإمكانات المتاحة لتنفيذها .

وخلاصة الأمر نتفق مع القول بأن جوهر القيادة يتمثل في توافر القدرة على التأثير في الآخرين وأن القيادة ليست حكراً ولا ترتبط بشخص معين أو نشاط قيادي يقوم بممارسته شخص ما داخل الجماعة أو التنظيم .

وهناك عدد من المفاهيم المرتبطة بمفهوم القيادة ، والتي من الضروري توضيح الفروق بينها وبين مفهوم القيادة :

١- القيادة والإدارة :

الحديث عن القيادة قديم منذ قدم التاريخ ، بينما الحديث عن الإدارة لم يبدأ إلا في العقود الأخيرة من القرن التاسع عشر ، ومع ذلك فالقيادة فرع من علم الإدارة :

(أ) تركز الإدارة على أربع عمليات رئيسية هي: التخطيط ، التنظيم ، التوجيه والإشراف ، الرقابة ، وترتكز القيادة على ثلاثة عمليات رئيسية هي: تحديد الاتجاه والرؤية ، حشد القوى تحت هذه الرؤية، التحفيز وشحن الهم.

(ب) القيادة تركز على العاطفة بينما الإدارة تركز على المنطق .

(ت) تهتم القيادة بالكليات " اختيار العمل الصحيح" بينما تهتم الإدارة بالجزئيات والتفاصيل " اختيار الطريقة الصحيحة للعمل".

(ث) يشتركان في تحديد الهدف وخلق الجو المناسب لتحقيقه ، ثم التأكد من إنجاز المطلوب وفق معايير وأسس معينة.

وهناك من يرى أنه : كما أن ثمة تداخلاً كبيراً بين القيادة والإدارة وثمة اختلافات بينهما أيضاً ومن هذه الاختلافات نلاحظ أن القيادة تكون نتيجة تفاعل بين القائد والجماعة وينبثق نفوذها تلقائياً من دون أن يُنصَّ عليه، ويحدد بإجراءات معينة أما الإدارة فهي تفرض من قبل هيئة رسمية ولذلك فهي تعمل في إطار الرسمية ، وتكون السلطات فيها مخولة من قبل التشريعات واللوائح الناظمة .

٢- القيادة والرئاسة :

يمكن التمييز بين كلا من مفهوم القيادة ومفهوم الرئاسة من خلال ما يلي :

(أ) القيادة : هي اعتراف تلقائي من جانب الأفراد بمساهمة الشخص في تحقيق أهداف الجماعة ، بينما الرئاسة تقوم نتيجة نظام .

(ب) القيادة : تحدد الجماعة الهدف ، بينما يتم اختيار الهدف في الرئاسة طبقاً لمصالح الرئيس .

(ج) القيادة : السلطة مستمدة من داخل الجماعة ، في حين تستمد السلطة في الرئاسة من خارج الجماعة .

(د) القيادة : تتضمن قوة المشاعر والعمل المشترك ، في حين أن المشاعر المشتركة قليلة والعمل المشترك ضئيل في الرئاسة لتحقيق الهدف .

(هـ) القيادة : فيها تقارب اجتماعي كبير يستخدم كوسيلة لتحقيق مصالح الجماعة ، بينما في حالة الرئاسة يظهر التباعد الاجتماعي الكبير بين الرئيس والجماعة ، حيث غالباً ما ترغم الجماعة على تحقيق مصالحه.

ويميز جيد Jead بين مفهومي القيادة والرئاسة :

فبالرغم من التداخل الحاصل بين هذين المفهومين إلا أن هناك فرقاً بينهما فالقيادة تتبع طوعاً من الجماعة ، وقد لا تكون الرئاسة كذلك والقيادة تعمل في ظروف عادية وغير رسمية وغير روتينية ، أما الرئاسة فتعمل ضمن شروط رسمية ومنظمة وقد تلقى الرئاسة بالقيادة وبذلك يمكن للفرد أن يجمع بينهما في آن واحد غير أنه ليس من الضروري أن يكون كل رئيس قائداً وإنما يصبح الرئيس قائداً إذا أمكنه اكتساب النفوذ القيادي من خلال تفاعله مع الجماعة كما أن القائد قد يصبح رئيساً إذا ما حصل على منصب رسمي في الجماعة التي يقودها .

للقيادة مجموعة من العناصر :

- وجود قائد قادر وفاعل وبارع وقادر على الاقتناع
- لدية قدرة في تحديد الاهداف وترتيبها وفق الاولوية
- وجود فريق عمل يسمى النخبة يساعد القائد في اداء مهامه
- اختيار الوسائل الملائمة لتحقيق الاهداف بما ينسجم مع القدرات والإمكانيات الحقيقية
- تعريف دقيق للمواقف التي تواجه القائد
- اتخاذ قرارات لمواجهة تلك المواقف وحل الاشكاليات المصاحبة لها
- قيم وقواعد ومبادئ عليا تنظم عملية ممارسة القيادة

ويمكن القول أن هناك العديد من الأسباب التي تدعو إلى وجود القائد منها :

- ١- أهمية العمل الجماعي ونتائجه الجيدة مقارنة بالجهد الفردي من حيث التفاعل والتعامل والتفاهم المشترك بين القائد والعمالين معه .
- ٢- التأثير الإيجابي من حيث تشجيع وتحفيز ودفع العمالين لبذل أقصى جهد ممكن والاستمرار في الأداء المتميز .
- ٣- توجيه أداء العمالين نحو الإنجاز والنتائج وتشجيع الإبداع والابتكار في العمل.
- ٤ - يستطيع القائد التغيير نحو الأفضل بما يطبق ما لديه من أفكار وأساليب عمل جديد .

ثانيا : نظريات القيادة :

لقد شغلت ظاهرة القيادة تفكير المختصين والباحثين منذ القدم وقاموا ببحوث ودراسات كثيرة بغية التعرف على طبيعتها وخصائصها وقد أسفرت عن نتائج مختلفة حيث ساهم تطور الفكر الإداري في تطوير نظريات القيادة التي حاولت تحديد أهداف القيادة وخصائص القائد الإداري الناجح والأعمال التي يجب على القياد بهاء فقد بدأت مساهمات المفكرين والكتاب في نظريات القيادة مع بداية ظهور الفكر الإداري وقد مرت نظريات القيادة بتطورات عديدة تبعاً للتطورات العامة في الفكر الإداري ولذلك تعددت النظريات والنماذج التي توصل إليها العلماء حول نظريات القيادة .

ونستعرض فيما يلي أبرز النظريات التي تناولت القائد والقيادة

١- نظرية الرجل العظيم :

سادت نظرية الرجل العظيم في مجال القيادة في أواخر القرن الثامن عشر الميلادي تقوم هذه النظرية على الافتراض القائل بأن التغيرات الجوهرية التي طرأت على حياة المجتمعات الإنسانية إنما تحققت عن طريق أفراد ولدوا بمواهب فذة وأن هذه المواهب والقدرات لا تتكرر في أناس كثيرين على مر التاريخ ، ويرى أصحاب هذه النظرية أن الرجال العظام يبرزون في المجتمع لما يتمتعون به من قدرات غير مألوفة وامتلاكهم مواهب عظيمة وسمات وراثية تجعل منهم قادة أيا كانت المواقف التي يواجهونها .

وتفترض هذه النظرية أن التغيرات في الحياة الجماعية والاجتماعية تتحقق عن طريق أفراد ذوي مواهب وقدرات غير عادية ، وقد سادت في هذه الفترة تصورات المفكرين والفلاسفة للقدرات الشخصية الفذة للقادة وما خصوهم به من قدرات أسطورية خارقة تفوق كثيراً ما يتصف به الإنسان العادي كالفكرة على معرفة ما يجري في عقول الآخرين واستقراء المستقبل .

أي أن القائد في نظرهم إنسان فائق القدرات والطاقات ، وكثيراً ما كانت تنسج حوله وحول سلوكه ومهاراته وقدراته حتى يتحقق ما يمكن أن نسميه "مفهوم القائد الأسطوري" في علاقات القادة مع الأتباع .

البعض يقبلها كحقيقة مطلقة والبعض الآخر يقبلها في ظل ظروف معينة .

إلا أن هذه النظرية تعمل على بناء نظام يعتمد على الفرد ، ولا يترك مجالاً ومكاناً للجماعة بل يشجعها على السلبية .

فالمطلوب منها هو الطاعة والخضوع ، والعناصر التابعة للقائد يتم اختيارهم بناء على عنصر الولاء قبل الكفاءة .

ومن أهم عيوبها :

- ❖ لا يوجد احترام كامل لكل أفراد الجماعة.
- ❖ لا توجد معارضة أو حوار .
- ❖ قد يكون الزعيم مخلصاً أو غير مخلص.
- ❖ قد يتصرف تصرفات بطولية تهدف إلى مجد نفسه ، تضر تابعيه وتسيء إليهم.
- ❖ لا تعطي هذه النظرية مكاناً للقدرات الفردية.
- ❖ إن البطل يضم حوله المخلصين للعمل .

٢- نظريه السمات :

تقوم النظرية على أن الفرد الذي يملك مجموعة من الصفات الشخصية مثل :

(الذكاء والدهاء والحزم والقدرة على التعاون والحماس والشجاعة والمبادأة والقدوة الحسنة، والمهارة اللغوية والتقدير والمسئولية والإنجاز والقدرة على التكيف، مراعاته للعلاقات الانسانية، يعتبر قائداً حيث إنه غالباً ما تكون هذه السمات ذات جذور عميقة في نفسه ولا يمكن اكتسابها في فترة وجيزة من التدريب والإعداد وعادة ما تتأثر سمات الشخصية بنمط الثقافة السائد في المجتمع حيث تركز هذه النظرية على الخصائص التي يتمتع بهاء القائد والمميزات التي يتميز بهاء عن غيره من الأفراد حيث تم تحديد مجموعة من السمات التي ينبغي توافرها بالقائد .

ويمكن أن نقول :اهتمت هذه النظرية بدراسة مميزات القادة من النواحي الجسمية أو العقلية أو سمات الشخصية ، وتقوم هذه النظرية على أن القائد يولد قائداً ، وأنه لا يمكن لشخص لا يملك صفات القائد أن يصير قائداً ، فإضافة إلى صفات متميزة مثل الذكاء والشجاعة والقدرة على التوجيه ،

فإن من صفات القائد: التمسك بالقيم الأخلاقية والمثابة وحسن التصرف وقوة الإرادة وقوة التأثير والتضحية ودمائة الخلق والتكامل.

ولكن هذه النظرية أخفقت في الإجابة عن بعض التساؤلات المهمة مثلاً: هل يمكن تحديد هذه الصفات ربما كانت موروثه فهل تنحصر القيادة في أسر معينة عبر التاريخ؟

ومن أهم عيوبها :

(أ) تعتمد النظرية على الصفات لا على قدرة الشخص على أن يتعامل مع الجماعة ولا قبول الجماعة له.

(ب) تفتقر علمياً إلى المساندة التطبيقية لتحقيقها بنجاح.

٣- النظرية الموقفية :

تشير النظرية الموقفية الى أن اختيار القائد بناء على العوامل الخارجية وليس على أساس صفاته الشخصية وحدها وإنما ترتبط بتفاعل القائد مع موقف معين.

فلسفة النظرية أن المواقف هي التي تبرز القادة وتكشف عن إمكانياتهم الحقيقية باختلاف المواقف التي تواجههم ولذلك فإن الظروف الاجتماعية والاقتصادية والثقافية والسياسية هي القادرة على إيجاد القادة ونجاحهم

فعلى سبيل المثال قد يصلح الفرد لقيادة الجماعة في وقت الحرب، ويفشل في قيادتها في وقت السلم.

وعلى ذلك فإن النمط القيادي الفعال يختلف باختلاف الموقف، **فالقائد الفعال يجب أن يدرس الموقف بجميع**

عناصره منها :

❖ الوقوف على قدرات وخبرات العاملين .

❖ تحليل توقعات العاملين من الأعمال التي يؤدونها.

❖ دراسة المناخ العام السائد في المنظمة .

وتقوم هذه النظرية على أن القيادة هي نتيجة مباشرة للتفاعل بين أفراد الجماعة في مواقف معينة ، وليست نتيجة لسمات محددة في شخص ما وطبقاً لهذه النظرية يقرر سيسيل Cecil أن القيادة لا ترتبط كلياً بالشخص القائد ، بل ترتبط بالعلاقات الوظيفية functional relationship بينه وبين أعضاء الجماعة .

ويقرر وليم وجنكنز William & Jenkins أن الموقف هو الذي يحدد القائد ؛ لأن الموقف يحدد المعايير التي تتطلبها العناصر المكونة له ؛ فتبحث الجماعة عن الشخص الذي تنطبق عليه تلك المعايير أكثر من غيره ليصبح هو القائد .

وحسب هذه النظرية لا يوجد قائد إلا من مرور بتجربة تظهر شخصيته وقدرته على القيادة ، فالقيادة هنا ظاهرة من مظاهر التفاعل بين الأفراد. وتقوم هذه النظرية على مرتكزات هما:

➤ كمية التوجه (السلوك العلمي)

➤ العون الاجتماعي العاطفي (سلوك العلاقات).

ولكن الواقع يشير إلى صعوبة تطبيق هذه النظرية كما هي ، لأن القيادة يصعب أن تكون وفقاً تماماً على المواقف والظروف بل لابد من أن تكون هناك صفات شخصية ومبادرات قيادته تتوافر لدى بعض الأفراد ولا تتوافر لدى الآخرين .

ومن أهم عيوبها :

❑ القيادة هنا نتيجة ثواب.

❑ تعتمد على البيئة والظروف.

❑ القائد لا يظهر ما لم تظهر المواقف التي تدفعه إلى الظهور.

❑ إن نجاح شخص في موقف ما قد يفشل في موقف آخر ، وقد لا ينجح في نفس الموقف إن تكرر.

٤- النظرية التفاعلية / الأسلوب الانتقائي للقيادة :

يطلق على هذه النظرية (التوافقية) تقوم هذه النظرية على فكرة أن القيادة عملية تفاعلية بين الجوانب الشخصية والظروف الخارجية.

وتمزج بين الصفات الوراثية والصفات المكتسبة من البيئة وعلية تتحدد خصائص النظرية التفاعلية من خلال ثلاثة أبعاد رئيسية :

✓ السمات الشخصية للقائد

✓ العناصر المختلف للموقف

✓ أدراك متطلبات وخصائص الجماعة التي يقودها

وتعطي النظرية التفاعلية أهمية كبيرة لإدراك القائد لنفسه ، وإدراك الآخرين له ، وإدراكه للآخرين ، والقيادة حسب هذه النظرية تتوقف على الشخصية وعلى الموقف وعلى الوظائف التفاعل بينها جميعاً.

فالقيادة ظاهرة دينامية من الظواهر السيكولوجية الاجتماعية بمعنى أنها ظاهرة دانية التغير يصعب الإمساك بها وليس من شك في أنه يترتب على تغير حاجات الجماعة تغير في الصفات اللازمة للقائد وعلى ذلك فكثيراً ما يتحتم استبدال القائد بغيره وفي هذا ما يكشف عن طابع التغير الذي يميز ظاهرة القيادة.

وتقوم هذه النظرية على فكرة التفاعل بين المتغيرات التي نادت بها النظريات الأخرى ، فهي تأخذ في الحسبان السمات الشخصية والظروف الموقفية والعوامل الوظيفية معاً .

كما تقوم هذه النظرية على إرادة التابعين وانتقاد رأي أغلبيتهم في السير وراء شخص معين بذاته ، وهي تعتبر عنصراً هاماً في توضيح صورة القيادة المؤثرة والفعالة.

ثالثاً : أنماط القيادة والنمط المناسب لبرامج تنمية المجتمعات المحلية :

توجد أربعة أنماط رئيسية للقيادة ، وتحدد تلك الأنماط وفقاً للكيفية والدرجة التي يساهم فيها القادة في عملية اتخاذ القرار في أي موقف جماعي وهذه الأنماط هي :

١- القائد الأوتوقراطي : ويعرف بأسماء متعددة أبرزها الاستبدادي وهذا النوع من القادة يقود الآخرين بمفهوم الرئاسة حيث يتفرد بالسلطة فيصدر الأوامر للتابعين له لتنفيذها و هو لا يهتم بالتعرف على اتجاهات الآخرين و الناقدين له بل عادة ما يصف هؤلاء بالخيانة و العداء .

تدور القيادة الأوتوقراطية حول محور واحد وهو اخضاع كل الامور في التنظيم لسلطة القائد الذي يقود المنظمة، فهو يبلغ المرؤوسين بالأوامر وعليهم السمع والطاعة دون مناقشتهم ويستخدم اسلوب التحفيز السلبي غالباً .

٢- القائد الفوضوي او المتسبب : يميل إلى عكس ما سبق ذكره (قيادة عدم التدخل) فهو يترك الأمور للمرؤوسين دون أي توجيه أو رقابة بل يتركهم يحددون الأهداف ويتخذون القرارات وتتميز جماعة هذا القائد بالتفكك والضعف لأن المسؤوليات غير محدودة .

يعتبر هذا النمط نموذج مفرط للنمط الديمقراطي، ويقوم القائد فيه بعمل ما يلي :

١- يفقد القائد مقومات القيادة الفعالة نظراً لتخليه عن المسؤولية في اتخاذ القرارات .

٢- يقوم القائد بتوصيل المعلومات الى افراد مجموعته ويترك لهم الحرية في التعرف دون أي تدخل منه.

٣- يمنح القائد اكبر قدر من التحرر والحرية الكاملة للأعضاء في اتخاذ القرار دون أن يساهم مساهمة فعالة.

٤- ينحصر الاتصال بين القائد والأعضاء في أضيق نطاق ممكن.

٥- لا تحترم الجماعة قائدها إيماناً من أفرادها بان شخصية القائد ضعيفة

٣- القائد البيروقراطي : و هو قائد يعمل في ظل سياسة معينة ، يعتمد فيها على التركيز والاهتمام بالشكل عند التنفيذ على حساب كفاءة المحتوى أو المضمون .

يدفع التابعين للعمل لتحقيق أهدافه و يحاول الظهور بمكانة خاصة مميزة عن الآخرين ، و يتهرب من المسؤولية و يوزع العمل على الآخرين .

٤- القائد الديمقراطي : يعتمد على أساليب الإقناع و المناقشة أو الاستشهاد بالحقائق ، ومن أهم صفاته الاهتمام بأراء الآخرين ، ويلعب دوراً فعالاً في تنمية الأفكار، وهو غالباً يظهر على أنه أحد أفراد الجماعة ويعيش الواقع و يفسر الأمور بصورة صحيحة .

ولا يستطيع تحقيق أهدافه ما لم يتوفر حد أدنى من الوعي لدى التابعين.

وتتطلب الأنشطة التنموية تطبيق النهج الديمقراطي تحديداً فهو الذي يمكن من خلاله رفع الثقة في الذات ومن ثم الاعتماد المتزايد على الذات ، بما يحقق مزيداً من الاستقلالية والتخلص من التبعية ، دون أن يتعارض ذلك مع الاندماج في النسيج الاجتماعي الأشمل

فالاستقلالية ليست مرادفاً للانعزال أو الانفصال ، وإنما هي تعني مزيداً من العلاقات المتوازنة مع الآخرين والتي تقوم على الاندماج الفعال في الكيانات الاجتماعية الأشمل

فضلاً عن المشاركة الفعالة والشاملة من المستوى المحلي إلى المستويات الأعلى ، دون أن يفقد الكيان الأصغر ذاتيته أو إدراكه لخصوصيته

وهو ما ينظر إليه في علوم الإدارة على أنه لا مركزية الإدارة واتخاذ القرار.

اسئله المحاضره السادسه

السؤال الاول : (القيادة ظاهره تبدو في مختلف ميادين الحياه والعمل) اشرحي العبارة السابقه بالتفصيل في ضوء فهمك للمقصود بمفهوم القيادة مع توضيح الفرق بين القيادة والرئاسه ؟