

محاضرة الثالثة عشر: السلوك الجماعي في منظمات الأعمال

(الفصل الرابع: القيادة والاتصالات) الجزء الأول: القيادة

أولاً: مفهوم القيادة

❖ تمهيد

- تعتبر وسيلة للتوجيه حيث يعتبر وجود القائد أمراً ضرورياً لتوجيه أنشطته الجماعة ودفعها إلى بذل الجهد في جو من التعاون الذي يكفل تحقيق أهداف الجماعة.
- يرى بفنر وبرستس أن القيادة هي فن التنسيق بين أفراد وشحنهم لتحقيق الأهداف المطلوبة.
- يرى تيد أنها النشاط الذي يؤثر في الأشخاص بهدف كسب تعاونهم لتحقيق هدف يرونه مناسباً لهم.
- يرى تانتينوم ومزاريك أنها عملية التأثير التي يزاولها القائد.
- وعرفها آخرون بأنها مجموعة من الصفات الشخصية التي تمكن الفرد من التأثير في الآخرين لكي يتعاونوا لتحقيق هدف يرغبون في تحقيقه.
- والقيادة إذاً هي المهارة والقدرة على التأثير في الآخرين وتوجيه سلوكهم وتنسيق جهودهم بما يكفل تحقيق هدف أو مجموعة أهداف محددة.

❖ الفرق بين القيادة والإشراف

- ١- تتبع القيادة تلقائياً من الجماعة وتعتمد على تعبئة الدوافع النفسية تجاه القائد قبل اعتمادها على السلطة، وليس من الضروري ظهور القائد في موقع السلطة الرسمي كما هو بالنسبة للمشرف، والقائد ليس من الضروري أن يكون مشرف معين من قبل الإدارة، والقيادة تظهر في جميع المستويات حتى أعلى مستوى العمال.
- ٢- قدرة القائد على التأثير أكبر من المشرف.
- ٣- أن القيادة تعني أكثر من مجرد الإشراف كما أن المشرفين ينجحون نهج القائد في معظم تصرفاتهم.
- ٤- القيادة قد يترتب عليها تعبئة فكرية أما المشرف فالتعبئة أقل وتقتصر على العمل فقط.
- ٥- أن القائد قد يقوم بمهام إشرافية ولكنها ليست كثيرة كالتي يقوم بها المشرف حيث أن للقائد مهاماً أخرى.

❖ ثانياً: مؤهلات القيادة

- ١- الطاقة الجسدية والعقلية: حيث أن أمور القيادة تشغل وقت وجهد طويل.
- ٢- الموضوعية: يجب أن يتصف بالموضوعية وأن يبحث عن الحقائق والأسباب والدوافع وراء الأفعال التي صدرت وتصدر من مرؤوسيه ويحلل المتغيرات فالقائد كالطبيب يشخص الداء ثم يصرف الدواء.
- ٣- الاهتمام بالجانب الإنساني للمرؤوسين: تفهم سلوك التابعين من مهام القائد، فعليه الإلمام بالجانب الإنساني لمعرفة السلوكيات للأفراد ورد فعلهم والسيطرة عليهم.
- ٤- الإلمام بشؤون العمل: ليتمكن من التخطيط والتنظيم والتوجيه ووضع النظم التي تكفل تحقيق أهداف الجماعة وتمثل المهارة الفنية ويمكن تنميتها والتدريب عليها.
- ٥- الاستعداد الطبيعي: ويتم ذلك من خلال دراسة مجهودات الفرد ومدى مثابرتة على العمل لفترات طويلة وعدم الانفعال والتصرف بروية وحكمة.
- ٦- قدرته على الاندماج والتأقلم: مع مختلف الظروف والمتغيرات والقدرة على التعامل مع نوعيات مختلفة من الأفراد لكسب الثقة.
- ٧- القدرة على التعبير والاتصال: مدى القدرة على التحدث والتعبير عن أفكاره والاتصال فهي تساعده في أقناع التابعين وحفزهم على العمل وأداء المهام المطلوبة منهم.

ثالثاً: أنماط القيادة

✓ القيادة الاستبدادية أو الأتوقراطية:

يحجم القائد عن تفويض سلطاته لمؤسسيه ويتخذ كافة القرارات دون ادنى مشاركة مع استخدام أساليب التخويف والتهديد.

❖ يؤثر هذا الأسلوب سلباً على معنويات العاملين ويشعرهم بعدم الثقة في أنفسهم مما يقلل من دوح التعاون الى جانب إضعاف درجة الولاء للمنظمة وزيادة نسبة التذمر والسخط وهذا من شأنه أن يؤثر في النهاية على مستوى الكفاءة الإنتاجية.

القيادة الديموقراطية:

حيث يتم اشتراك العاملين في اتخاذ القرارات ويسود الاحترام المتبادل بين القائد ومؤسسيه وتنمو روح المبادرة والابتكار والتعاون لتحقيق الهدف المشترك للجماعة ويعطي المؤسسين إحساس الأهمية ويعطي فرصة لتكوين جيل ثان من القادة.

رابعاً: نظريات القيادة

(١) نظرية الإنسان القائد:

تقوم على فرضية أن القائد يولد ولا يصنع أي أن عدد القادة ومدى توفرهم في وقت معين سيكون شيئاً لا يمكن التحكم فيه كما أن القيادة مسألة لا تحتاج لتدريب أو تنمية إلا أن المنادين بهذه النظرية دللوا على أن بعض القادة تركوا بصمات في التاريخ الإنساني قلة وانهم تميزوا بصفات لا يبدو أنها صممت أو طورت من خلال أعمال أو برامج مخططة.

(٢) نظرية الخصائص:

أساسها أن هناك مجموعة من الخصائص التي تفرق بين القائد والتابع ومن هذه الخصائص القوة الجسمية والعقلية... الخ

(٣) نظرية الموقف (الاتجاه الموقفي)

أن الموقف المعين الذي يستلزم قيادة معينة يتطلب صفات خاصة في القائد الذي يتعامل مع هذا الموقف. فالقيادة ترتبط بالموقف الذي تمارس فيه القيادة.

(٤) نظرية التوافق:

بنيت على أن القيادة الفعالة إنما هي نتيجة التوافق بين الأسلوب القيادي ومتطلبات الموقف، ويرى فيدلر أن القيادة هي القدرة على التأثير لتنفيذ واجب وظيفي كما يعرف الفعالية بأنها تحقيق الأهداف المخططة.

القيادة الفعالة تعتمد على التوافق بين:

أ- طبيعة القائد نفسه (قيم وشخصية القائد ومدى احساسه بالأمان)

ب- طبيعة واحتياجات المرؤوسين.

ت- طبيعة الموقف.

١- نوع التنظيم ٢- طبيعة المشكلة ٣- الضغوط الزمنية