القياده

A

 اعداد ا.م.د سندس موسى جواد

يمكن تعريف القيادة

بأنها عبارة عن قيام الشخص بعملية إقناع لأشخاص آخرين في مجموعة معينة، ويلعب دور القدوة، ويكمن دوره وإقناعه للأشخاص من خلال السعي والوصول إلى تحقيق أهداف منشودة، وحتى تكون القيادة ناجحة يجب أن يتبّع الأفراد هذه الطريقة وينفذونها.

 مصطلح القياده يمكن أن تكون قدرة الشخص أو المجموعة على التأثير أو فرض رأي أو قوانين معينة ليس بالقوة وإنما بالإقناع، ويكون الهدف منها تحقيق مصالح منشودة وإنجازها. حتى يتمكن القادة الناجحون من قياس مدى قدرتهم على تحقيق معنى القيادة بشكل صحيح، يجب أن يحددوا أساليب كيفية ارتباطهم بالآخرين داخل حدود المنظمة أو خارجها. كما يؤخذ بعين الاعتبار كيفية رؤية القائد لنفسه ومركزه

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

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

. أهمية القيادة

 تعتبر القيادة حلقة وصل بين الطبقة العاملة وأهداف وخطط المؤسسة وتصوراتها المستقبلية. تساهم القيادة في صهر جهود العاملين في سبيل إنجاز الأهداف وتحقيقها. تفرض السيطرة على العوائق التي تقف في وجه تحقيق الأهداف والعمل على إيجاد حلول جذرية لها. تساعد على تدريب الأفراد والعاملين وتنميتهم وتحفيزهم. تحفّز قدرات الأفراد ومهاراتهم الإنسانية والعملية.

أدوار القيادة

هناك أدوار متعددة للقيادة ومنها ما يلي:

القائد معلماً يلعب القائد أو المدير الذي يمارس دور القيادة في منظمة ما دور المعلم، حيث يكون مصدر التعلّم الأول لدى مرؤوسيه، فيعتمدون عليه بتعلم المهارات الوظيفية ويكتسبونها منه. كما يجب أن يكون قدوة لهم ليكتسبوا منه السلوكيات المقبولة والقيم الهامة في العمل، فيقتدي الموظفون بالمدير من خلال مراقبة سلوكه التعليمي وخلال أدائه العمل اليومي الخاص به، حيث يعتبر القائد نموذجاً يُقتدى به. القائد مستشاراً يجب على القائد حتى يكون ناجحاً أن يتقمّص دورين،

 أولهما أن يكون معلماً وثانيهما أن يكون مستشاراً،

 والدور الثاني يحتم عليه أن يصغي لمرؤوسيه، والحد من وقوع المشكلات بينهم، وتقديم النصح والإرشاد لهم، وأن يكون وسيطاً لحل مشكلة في حال وقوعها بين المرؤوسين، ولكن ذلك لا يتطلب منه أن يحّل كل المشاكل بل يتطلب منه أن يشارك في حلها قدر الإمكان ومحاولة البحث عن الحلول الممكنة. القائد قاضياً يتطلب دور القيادة من الشخص أن يلعب دور القاضي أيضاً، فيعمل على إقامة العدل، والعمل على إدخال القوانين والأنظمة الخاصة بالمنظمة حيز التنفيذ دائماً، والعمل على تسوية النزاعات وحلها جذرياً، كما يُطلب منه أن يكون على علم بالمعايير التي تقيس المخرجات، وأن يتسم بالعدل فيعطي المرؤوس مكافآته وامتيازاته دون ظلم أو واسطة ومحسوبية، وفي نفس الوقت يجب أن يكون صارماً فينزل العقوبات بمن يأتي بأعمال تخالف القوانين والأنظمة. يؤدي القائد دور حلقة الوصل بين الطبقة الدنيا (المرؤوسين) في المنظمة والإدارة العليا فيها، فينقل اقتراحاتهم، ويكون متحدثاً باسمهم فيوصل للإدارة العليا اهتمامات الطبقة العاملة ووجهات نظرهم

. أنواع القيادة

تنقسم أنواع القيادة إلى أربعة أقسام، وهنا سنتحدث عن كل قسم على حدة كما يلي: \* القيادة الأوتوقراطية يطلق على هذا النوع عدة مسميات، ومنها الدكتاتورية، ويستمّد القائد في هذا النوع صلاحياته المخولة له من السلطة الرسمية بموجب القانون والنظام، وفي هذا النوع تنحصر السلطة في القادة فقط وتكون لهم حرية اتخاذ القرار، ورسم الخطط وسياسات المنظمة دون إيلاء المرؤوسين أية أهمية أو مشاركتهم في ذلك. يعمل القائد على إصدار التوجيهات والأوامر، ويفتقر هذا النوع إلى ثقة القائد بالمرؤوسين وقدرتهم على اتخاذ القرار الصائب، لذلك توصف هذه القيادة بأنها متسلطة، ويكون كل تركيز هذا النوع فقط على تحقيق الأهداف المنشودة مع إهمال مشاكل العاملين، ومن عيوب هذه القيادة أن كمية الإنتاج تكون أقل في حال غياب القائد، ويمكن تصنيف القادة في هذا النوع إلى ثلاثة أنواع: القائد

الأوتوقراطي العنيد المتشدد. القائد الأوتوقراطي المتمسك بتطبيق القوانين. القائد الخَيّر

* . القيادة الديمقراطية هو على العكس تماماً من أسلوب القيادة الأوتوقراطية، ويكون هذا النوع معتمداً على مدى قبول المرؤوسين لسلطة القائد الديمقراطي، ويأخذ القائد خلال سلطته تطوير العلاقات الإنسانية القائمة على الاحترام المتبادل بينه وبين مرؤوسيه بعين الاعتبار، وكما يؤمن بأهمية دعم جماعات العمل، وتحفيزهم على العمل بروح الفريق. أهم الأساليب التي يتبعها القائد الديمقراطي هو إقناع المرؤوسين، والاستشهاد بالحقائق، كما يولي أحساسيهم أهمية، ويعطي كرامتهم أهمية بالغة ويحافظ عليها، ويحرص كل الحرص على تقديم الإرشادات اللازمة، فيكون له دوراً فعالاً بتنمية الابتكار وتحقيق التعاون، وتفجير طاقاتهم الكامنة وتحفيز روح الإنجاز
* . القيادة الحرة يعرف هذا النوع من القيادة بأسماء أخرى، كقيادة عدم التدخل، والقيادة التساهلية، والقيادة الترسلية، ويكون دور القائد فيها ثانوياً ولا يكون لدوره أي ذكر، ويكمن دوره القيادي فقط بإعلام المرؤوسين عن مخطط سير العمل والهدف المنشود تحقيقه، ويترك لهم حرية التصرف دون إبداء أي تدّخل في عملهم، بغض النظر عن نتاج عملهم سواء كان إيجابياً أو سلبياً. سلبياتها أكثر من حسناتها، ومن ضمنها عدم الاستقرار، وعمومية التعليمات، وإهمال النشاط العملي، وتضارب الأعمال، والتسيّب الوظيفي، الاتكالية في العمل، عدم التنسيق بين أقسام المنظمة

 . \* القيادة الموقفية يعتمد هذا الأسلوب في القيادة على الظرف أو الموقف، ويمتاز القائد باختيار أحد الأساليب القيادية السابقة لاستخدامه وفقاً للظرف الذي يمر به، ليتناسب مع مستوى التنمية، وقد يتغير من فترة لأخرى. القيادة التبادلية يمتاز هذا النوع من القيادة بتبادل الأدوار بين الرئيس والمرؤوسين، فيمكن أن يكون الرئيس فيها ضمن أحد أعضاء فريق العمل، وكما يمكن للمرؤوس أن يتولى دور الرئاسة في بعض المواقف، ويكون هذا النوع من القيادات مبنياً على علاقة التبادل الاقتصادي.

مصادر القيادة

مصادر رسمية: يستمد القائد دوره في بعض الحالات من مصادر رسمية، فتتضمن ما يلي: يُمنح القائد السلطة وفقاً للجهة التي خوّلت له الصلاحيات بإيقاع الجزاء والعقاب أو منح الثواب، ويسمى هذا النوع بقوّة الإكراه. القوة القانونية: وهي الصلاحيات التي تمنح القائد مركزه الرسمي. المهارة والفن تميز القائد الذي يمتلكها عن غيره من القادة والرؤساء. مصادر شخصية (ذاتية): يصنّف هذا النوع من مصادر القيادة إلى نوعين: إن امتلاك القائد لصفات شخصية تمنحه القدرة على التأثير بالآخرين إيجابياً، ما يجعل شخصيته مميزة. إن مناصفة القائد مرؤوسيه ومشاركتهم همومهم ومشاكلهم وتقديم التوجيهات لهم وإعانتهم، تمنحه خاصية قوة الإعجاب. صفات القيادة الناجحة يجب على القائد أن يتميز بصفات معينة، ومنها ما يلي: قوة الشخصية والوقاحة: يجب على القائد أن يميز بين قوة الشخصية والوقاحة، فالقوة تمنحه الإدراك، بينما الوقاحة تجعل من حوله ينفرون منه ويحقدون عليه. اللطف والضعف: يجب أن يضع القائد الناجح خصلة اللطف في قائمة أولوياته، لكن يتوّجب عليه التمييز بين اللطف والضعف، فعليه أن يدرك بأن اللطف مستمّد من القوة، فتفرض عليه مراعاة مشاعر الآخرين، بينما الضعف يمنعه من قول الحقيقة ويكون غير قادر على مواجهة مرؤوسيه. الجرأة، على القائد الناجح أن يكون جريئاً، وليس شرساً، حتى يكسب ود مرؤوسيه ويتمكن من التأثير عليهم ويكون قدوة لهم، ويبدأ بعلاج المشكلة قبل وقوعها والتنبؤ بها. التواضع، على القائد ألا يكون خجولاً ولكن يجب أن يكون متواضعاً، فحتى يتمكن من تحقيق أهدافه فيجب ألا يكون خجولاً. الفخر: يتوجب على القائد البعد عن الغطرسة، كما يتوّجب عليه إبداء افتخاره بمرؤوسيه والإنجازات والنتائج. الفكر الإيجابي: تتطلب هذه الصفة من القيادي أن يتحلى بفكر إيجابي، ليتمكن من توجيه مرؤوسيه وتقديم الحلول المناسبة لتحقيق النجاح. التغيير: على القائد أن يمتثل لأي تغيير وأن يتعايش معه ويتأقلم. التواصل: يجب أن تكون حلقات الوصل بين القادة والمرؤوسين مفتوحة في أي وقت حتى يتمكنوا من إيصال ما لديهم من مشاكل في الوقت المناسب

الفرق بين القائد و المدير

 عادة ما يخلط الناس بين كلمة قائد و كلمة مدير معتقدين أن الكلمتين وجهان لعملة واحدة أو أنهما مترادفتان و يحملان المعنى نفسه، لكن واقع الأمر ليس كذلك ، فالمدير يختلف تماماً عن القائد ، و لكل واحد منهم صفاته و خصائصه و ميزاته ، فما الفرق بينهما؟ لخصنا لك عزيزي القارئ كلاً من القائد و المدير في نقاط إقرأها حتى تعرف الفرق المدير تتلخص صفات المدير فيما يلي - يتعامل مع نظام جامد - قبول الوضع القائم كما هو - يستخدم أسلوب الرئيس والمرؤوس - يحافظ على عمل الأشياء بنفس الطريقة - يعتمد على الرقابة - يعمل من خلال قوانين وقواعد وسياسات واجرءات - يسأل كيف ومتى - يبتعد عن المشاكل والأخطاء - يركز على النظام والقوانين - يبحث عن التوقعات والمتكهنات - يركز على الخطوات والجداول الزمنية تخطيطه قصير و يعتمد على الوقت الحاضر ينتظر من الآخرين الإلتزام بالقوانين - المدير يعمل الأشياء بطريقة صحيحة ـ العنصر البشري : الهياكل والسياسات والاجراءات - يحكم المجموعات - يبقي على الأوضاع على ما هي عليه اهتماماته عادة ما تكون الخطوات التنفيذية والبرامج مخرجاته هي النظام و الدق قراراته مبنية على الماضي و على التجارب - يترأس بعض الموظفين يحاول أن يكون بطلاً القائد -كثير الإبداع -يكثر من التطوير و التغيير -يعمل أصح الأشياء في أغلب الأوقات -يركز على العنصر البشري و الإنسان -يتميز ببعد النظر المستقبلي و القدرة على التخطيط - يعتمد على الثقة . - يسأل ماذا ولماذا . - يبحث عن التغيير . - يتحمل الأخطاء والمشاكل . - يعمل خارج القوانين والسياسات والإجراءات . - التأثير من خلال المشاركة . - يركز على النظرة والخطط الاستراتيجية . - يكسب اتباعاً . - يطبق الأفكار . - يصنع الأبطال . - يرقى بالمؤسسة إلى آفاق عالية . - يستخدم أسلوب زميل إلى الزميل . - يعمل بنفسه . - يتعامل بحكمه ويشرك الآخرين في الإدارة . - يقنع اتباعه . - التخطيط وبعد النظر المستقبلي . يحفز و يلهم من يتبعه يهتم بالستراتيجيات و الرؤية المستقبلية يغير في الأوضاع إلى أن يصل لما يراه مناسباً يحظى بعلاقات طيبة مع من يتعامل معهم يهتم بروح الفريق و معنوياته يستغل الفرص فيما يراه مناسباً نأمل أن تساعدك عزيزي القارئ هذه النقاط في تعرف الفرق بيم كل من القائد و المدير و عدم الخلط بينهما ثانيةً. كما انه يعرف المدير بأنه من يدير العمل المكلف به حيث انه من يعمل على استمرار عجلة العمل بالاضافة الى انه يدير فريقه معتمداً على قوته وسيطرته الوظيفية كما انه ايضاً يؤدي العديد من الواجبات بالطريقة الصحيحة . اما القائد فيعرف بالشخص الذي يبدع ويجدد ويتميز في اي عمل يتوكل ب هاو يقوم به لوحده كما انه يبحث دائماً عما هو مفيد لتنية مهاراته وخبراته بالاضافة الى انه يعتمد في ادارته لفريقه بثقته بنفسه وقدراته وخبراته كما انه يقوم غالباً بفعل وتنفيذ الامور الصحيحة . كما ان المدير يعتبر مسمى وظيفي يحصل عليه من خلال الترقية والتي قد تأتي من سنوات خبرته العديدة بالاضافة الى تقدمه العلمي والتخطيط والتوجيه وانه يتصف بالشخصية القوية كما ان الهدف الاساس هو توجيه وادارة فريق المؤسسة لتحقيق اهداف المؤسسة الذي يعملون من اجلها .

صفات القــائد

1) أن يكون محنك وخبير.

2) أن يتعرف على مواطن الضعف ويعمل للقضاء عليها .

3) ويكتشف نقاط القوة ويعمل على تنميتها .

4) أن يتحلي بالإنسانية والأخلاق الطيبة .

5) لا يميز بين افراد فريقه أوالمجتمع الذي يتولي قيادته.

6) أن يكون قدوة .

7) أن يكون مستمعا جيدا .

8) ان يحسن اختيار معاونيه ممن يعملوا لصالح مجتمعهم فقط .

أدوار القائد

هناك دورين أساسين للقادة يجب عليهم الاهتمام بهما وهما:

أولا : إنجـــاز المهمـــة

ثانيــا : تحقيق التواصل مع معاونيــه.

أنواع القــادة

السلبـــــي

• كل فرد هنا يعمل ما يراه مناسبا.

•  لا يوجد نظام ولا مسئوليات ولا أهداف.

• فالنظام غير موجود والمسئوليات غير محددة، والهدف غير واضح، وبذلك تعم الفوضى ويشيع الفساد والإهمال

الدكتاتور

• يفرض خطته على العاملين معه ويلزمهم بالتنفيذ،  يتصرف بمفرده ، ولا يخضع لأحد ويفرض على الجميع أن يخضعوا له .

• يكون صالحا في تصرفات ، وخاطئا في تصرفات أخرى لكنه في سلطته الدكتاتورية قد يخطو خطوات واسعة نحو الإصلاح إن أراد ذلك لكنه فيما يقوم به يكون وحده ، ولا يستطيع أن يحصل على تجاوب صادق من العاملين معه. .

• يجتذب الدكتاتور إلى نفسه مجموعة من المؤيدين "أو المنافقين " ويحاول المخلصون له انتقاده وتوجيهه ، ولكن كبرياءه لا يعاونه على ذلك .

• يصعب عليه أن يكتشف من هو المخلص ومن هو المنافق له .

• يقلل القائد الدكتاتور من قيمة العاملين معه ، ومن تجاوبهم الايجابي معه فيما يحدث

• يكبت الدكتاتور العاملين معه فيحرمهم حرية التحدث عن الأخطاء أولفت النظر إليه ، فتكون النتيجة أن الفساد يستشري في كافة أنحاء العمل ، وبذلك يتعطل العمل الفعال والايجابي.

البيروقراطي

• لا يمثل من يقودهم .. فهو يسعى أن يحفظ مكانه ومكانته عن طريق جهاز مكتبي يباعد ما بينه وبين العاملين معه.

• اللوائح المكتبية بالنسبة له أهم من العمل ذاته ، فهو يهتم أكثر بالإجراءات والروتين أكثر من اهتمامه بالعمل .

• يهرب من المسئولية بتوزيعها على عدد من الأفراد ، فلا تبدو أمامه ملامح الأخطاء وبذلك يتصرف كل واحد كما يتراءى له .

• أهم دور للبيروقراطي هو متابعة بالإجراءات أولا ..

وسرعان ما تتحول بالإجراءات البيروقراطية الى وسيلة لتغطية الأخطاء. .

الديمقراطي

•    يتفاعل مع العاملين معه ويصبح واحد منهم.

•    يصعب أن تميز بين القائد والعاملين معه.

•    تنبع القرارات من الجماعة نفسها ، فكل فرد يدرك مكانته ومسئوليته.