

تعتبر القيادة الإدارية وظيفة جد مهمة بالمنظمات لما لها من قدرة على التأثير بالأفراد وتوجيه جهودهم نحو تحقيق الأهداف.

### 1- مفهوم القيادة الإدارية

يعد مفهوم القيادة الإدارية من أهم النقاط التي وقف عندها الكتاب والباحثون في علم الإدارة، فالقيادة تشكل حجر الزاوية بالنسبة لأي منظمة، نظرا لأهميتها وأبعادها في تحقيق الأهداف المسطرة، وقد كان للزمان والمكان التأثير الكبير في تحليل القيادة الإدارية وتعريفها ولهذا سيكون هناك تعريفات متعددة ومختلفة نورد أهمها كالآتي:

- القيادة عند فليمير هي " القدرة على إقناع الآخرين للسعي إلى تحقيق أهداف معينة، ومهارة إيصالهم إليها ". حسب هذا التعريف القيادة تتلخص في القدرة على إقناع الأفراد داخل المنظمة بأن من مصلحتهم تحقيق الأهداف، إلا أنه لم يشرح مصدر تلك القدرة هل قوة المنصب، الكاريزما أو الخبرة. الخ، كما أنه يضيف إلى ذلك تحلي القائد بالمهارات الإدارية التي تمكنه من بلوغ الأهداف.

- ويعرفها Gibson بأنها " عملية التأثير على جماعة في موقف معين ووقت معين وظروف معينة، لتحفيزهم ودفعهم ليسعوا راغبين في تحقيق أهداف المنظمة، مانحة (القيادة) إياهم خبرة المساعدة على تحقيق أهداف مشتركة، والرضا عن نوع القيادة الممارسة " في هذا التعريف تعتبر القيادة عبارة عن عملية التأثير وليس القدرة فقط كما يفترض أن هذه العملية لا تكون مستمرة إنما تمارس في مواقف معينة، بغية تحفيزهم على تحقيق الأهداف ومساعدة زملائهم.

فعند توفر عناصر القيادة التالية نستطيع القول أننا بصدد عملية القيادة وهي

- ✓ الفرد المؤثر
- ✓ عملية التأثير
- ✓ الأفراد المستهدفون
- ✓ وسيلة تواصل
- ✓ الهدف.

### 2- المصادر الأساسية للقيادة الإدارية

- ✓ قوة المكافأة
- ✓ قوة الإكراه أو العقاب
- ✓ قوة السلطة أو قوة الشرعية
- ✓ قوة الخبرة
- ✓ قوة الإعجاب

### 3- مصطلحات ذات صلة

#### القيادة والإدارة

ميز جون كوتر وآخرون بين القيادة والإدارة، حيث وجدوا أن الإدارة تهتم بالتخطيط ووضع الموازنات (عموما الخاصة بالشهر المقبل أو السنة المقبلة)، و تحديد خطوات التنفيذ وتخصيص الموارد الضرورية لهذا التنفيذ، بينما تهتم القيادة بتنمية الرؤية المستقبلية ووضع الإستراتيجيات المطلوبة لإنجاز تلك الرؤية

#### القيادة والرئاسة

إن الفرق الأساسي بين الرئاسة والقيادة هو في القدرة على التأثير بالأفراد واستمالتهم، فالشخص الذي ليس لديه مثل هذه القدرة قد يكون رئيسا، ويصبح مثل هذا الرئيس قائدا عندما يكتسب هذه القدرة على التأثير، فالرئيس في المنظمة يمارس مهامه من خلال السلطة الرسمية الممنوحة له بحكم مركزه الوظيفي.

### 4- أنماط القيادة الإدارية

#### - القيادة الأوتوقراطية (الدكتاتورية)

في هذا النمط يعتمد قائد العمل بشكل رئيسي على إعطاء الأوامر والإجبار على فعلها، فلا يوضح الخطط أو الخطوات القادمة التي سيخطوها الفريق، بل يميل إلى اتخاذ مختلف القرارات بشكل منفرد دون استشارة المحيطين به، أو أخذ آرائهم في عين الاعتبار، ويرى أن على المرؤوسين اتباع قراراته فهو الشخص الأكثر خبرة.

#### - القيادة الديمقراطية

يعتمد القائد الديمقراطي على إشراك فريق العمل في القرارات والخطوات التي تتخذها المؤسسة قبل الإقدام على تنفيذها، فيقبل آراء العاملين ويحترمها، وغالبا ما يستحوذ هذا النوع من القادة على إعجاب فريق العمل وولائهم ودعمهم الكامل، ويميلون إلى الإبداع والابتكار بشكل أكبر لخدمة العمل.

#### - القيادة الحرة

يطلق على هذا النمط أيضا القيادة الفوضوية أو المتساهلة أو قيادة عدم التدخل، وفي هذا الأسلوب يعطي القائد قدر كبير جدا من الحرية للعاملين، فتكون لديهم الحرية الكاملة والاستقلالية في اتخاذ القرارات المختلفة، فيفوض أعضاء الفريق للقيام بكافة المهام المسندة إليها.

غالبا ما يتسم أسلوب القيادة الحرة بانعدام الرؤية والضابطة تجاه خطوات المؤسسة والفريق، فيكتفي بتوصيل القرارات أو الخطوط العريضة إلى باقي أعضاء الفريق دون متابعة الخطى التي يتم المضي نحوها، ومدى إنجاز الفريق للمهام المتعددة.

### - القيادة التحويلية (البصيرة)

القيادة التحويلية هي أسلوب قيادة يمكن أن يلهم التغييرات الإيجابية لدى من يتبعونها. عادة ما يكون القادة التحويليون نشيطين ومتحمسين وعاطفين. هؤلاء القادة ليسوا فقط معنيين بالعملية ومشاركين فيها. إنهم يركزون أيضاً على مساعدة كل عضو في المجموعة على النجاح أيضاً.

### 5-الصفات القيادية:

✓ الإهتمام والتركيز

✓ الثقة والصبر

✓ القدرة على التكيف والمرونة

✓ الصدق والشفافية

✓ الحزم والمثابرة

✓ الإيجابية والحدس