

محاضرات في مقياس تسيير المؤسسة
موجهة لطلبة السنة الثانية ليسانس علوم اقتصادية

عناصر المحاضرة:

- I. مفهوم القيادة
- II. عناصر القيادة
- III. أساليب التأثير القيادي
- IV. أنواع القيادة
- V. نظريات القيادة

I. مفهوم القيادة

هي القدرة على التأثير في الأفراد وتوجيههم نحو تحقيق الأهداف.
هي العلاقة التي من خلالها يقوم فرد بالتأثير على باقي الأفراد من أجل العمل جماعة بغية تحقيق الأهداف المرجوة.
هي السير مع الأفراد ومرافقتهم لتحقيق الأهداف.

II. عناصر القيادة

من التعاريف السابقة يمكن تحديد العناصر المكونة للقيادة على النحو الموالي:

- أ. القائد: الفرد الذي يجعل الأفراد يحققون الهدف
- ب. التأثير: التأثير يعني أن العلاقة بين الأفراد ليست سلبية، ويعبر عنها بمدى قدرة القائد على جعل المرؤوسين يبذلون المجهود اللازم لتحقيق الهدف.
- ج. الأفراد: يقومون بأداء العمل الضروري للمؤسسة لتحقيقها أهدافها من خلال تعرضهم لمؤثرات مختلفة.
- د. الهدف: الظرف أو الحالة مستقبلية يرغب في تحقيقها

III. أساليب التأثير القيادي:

وتشير إلى الكيفية التي يؤثر بها القائد على مرؤوسيه، حيث يتم ذلك من خلال استخدام العديد من الأساليب

- أ. استخدام أسلوب الترغيب والترهيب
- ب. تحديد أهداف العمل
- ج. تحديد أساليب العمل
- د. تقديم النصح والمشورة في الوقت المناسب
- هـ. التعرف على حاجات المرؤوسين والعمل على تلبيةها

IV. أنواع القيادة

أ. من حيث سلطة القيادة:

1. القيادة الرسمية

وهي القيادة التي تستمد سلطتها في المنظمة من التنظيم الرسمي والعلاقات المتداخلة حسب طبيعة المسؤوليات الغدارية الممثلة بخطوط الهيكل التنظيمي. يسمى القائد في هذا النوع من القيادة بالقائد الإداري.

2. القيادة غير الرسمية

تظهر هذه القيادة في أي تجمع إنساني دون أن يكون للباعث الرسمي أي دور في بروز هذا النوع من القيادة، وتقوم القيادة غير الرسمية على أساس الثقة بالفرد على أنه ذو مؤهلات شخصية، إجتماعية، أو مهنية مؤهلة للفاع والتعبير عن مصالح الجماعة. سمي القائد في هذا النوع من القيادة بالقائد الطبيعي.

ب. من حيث نمط القيادة:

1. النمط الأوتوقراطي

يهتم القائد بالعمل والإنجاز، وقلما يهتم بالأشخاص، فهو يقوم بإصدار الأوامر والتعليمات، كما يقوم بالإشراف الدقيق على أعمال المرؤسين، لا يقبل التفاوض معهم ولا بتفويض السلطة.

2. النمط الديمقراطي

يهتم القائد بالعمل والأشخاص، ويشجع الإتصال وتبادل المعلومات يقوم بتفويض السلطة والمشاركة.

3. نمط الإدارة التسبي

في هذا النمط لا يتدخل المسير في كيفية أداء المرؤسين لعملهم، وإنما يقوم من وقت لآخر بتفقد سير العمل، والإطمئنان لتبادل المعلومات، في هذا النمط لا يلعب المسير دورا ولا يمكن إعتبره قائد أصلا.

V. نظريات القيادة

أ. نظريات السمات

تركز هذه النظريات على السمات الواجب توفرها في القائد الناجح، ومن أهم هذه النظريات، نظرية رالف ستوكديل، إدوين غيسيلي، و روبرت هاوس.

محاضرات في مقياس تسيير المؤسسة
موجهة لطلبة السنة الثانية ليسانس علوم اقتصادية

ب. نظريات السلوك القيادي

تشير نظريات السلوك القيادي إلى إن سلوك القائد يتجه إما للتركيز على العاملين (الأفراد) وإما للتركيز على المهام او الأعمال.

في الإتجاه الاول يركز القائد على تطوير علاقات ودية ومفتوحة مع العاملين، ويظهر إهتماما بنجاحاتهم الشخصية، والإجتماعية، في حين الإتجاه الثاني فيؤكد القائد على إنجاز العمل، فهو يخطط وينظم ويوجه ويتخذ القرارات ويقيم الإنجازات.

وقد ظهرت العديد من النظريات التي ركز فيها الباحثون على هذين الإتجاهين نذكر منها، نظرية إستمكرارية القيادة، نظرية الجدول القيادي، نظرية جدول التسيير.

ج. نظريات الموقف

تشير هذه النظريات إلى أنه لا يمكن القول بوجود نمط قيادي أفضل، بل إن ذلك يخضع للظروف والمواقف التي تواجهها الجماعة، فالنمط الديمقراطي قد يكون هو الأفضل في ظروف معينة، ومواقف محددة وقد لا يكون كذلك في مواقف وظروف أخرى، وبالتالي الموقف هو الذي يحكم على مدى أفضلية نمط عن باقي الانماط، ومن بين أهم نظريات الموقف نذكر، نظرية X و Y ، نظرية فيدلر، والنموذج الظرفي للقيادة.