

عناصر القيادة



من خلال التعاريف السابقة للقيادة نستنتج أن عناصر الأساسية التي تجمع عليها هذه التعريفات هي ممارسة القائد التأثير على مرؤوسيه من أجل دفعهم للعمل وإنجاز الأهداف المطلوبة. عملية التأثير التي يمارسها القائد على مرؤوسيه: تقوم عملية التأثير التي ترتكز عليها القيادة الإدارية على ما يستحقه القائد من وسائل لإقناع مرؤوسيه واستمالتهم وحثهم على التعاون لتحقيق الأهداف المطلوبة، وبقدر ما تكون درجة تأثير القائد فعالة في سلوك مرؤوسيه وتصرفاتهم في ممارستهم لنشاطاتهم تكون قيادته ناجحة وفعالة، وإن تعدد وتباين وسائل التأثير التي يستخدمها القائد للتأثير على مرؤوسيه قد عكس اختلافًا في أساليب القيادة الإدارية وأنماطها وكشف عن أن الفهم الصحيح للقيادة الفعالة يعتمد على مدى إدراك القائد لأفضل الوسائل التي يمكن أن يستخدمها للتأثير في مرؤوسيه وضبط سلوكهم وتوجيههم الاتجاه المرغوب .

توحيد جهود المرؤوسين وتوجيهها نحو الهدف: ان القائد وباستخدامه مجموعة من القوى النفسية والاجتماعية يسعى إلى توحيد جهود مرؤوسيه وخلق فريق عمل منسجم ومتعاون ، بالرغم من اختلاف أعضائه في أوجه متعددة (السن، الثقافة، الظروف النفسية والاجتماعية) ويوجهه في اتجاه أهداف المؤسسة. ومن بين أهم هذه القوى النفسية والاجتماعية:

- إشراك المرؤوسين في عملية صنع القرارات .
- تمكينهم من إشباع حاجاتهم وبلوغ أهدافهم .
- توفير المناخ الملائم للعمل

وفي هذا السياق يقول برنارد Bernard: " إن القائد هو الذي يستطيع بفضل قدراته وجهوده أن يكتشف المسالك التي يمكن عن طريقها توحيد الجهود وتحفيز الطاقات لدى المرؤوسين .

تحقيق الهدف الوظيفي: فالهدف الأساسي من عملية التوجيه التي يقوم بها القائد نحو مرؤوسيه من خلال تأثيره فيهم و توحيده لجهودهم ، هو تحقيق الهدف المنشود للتنظيم . إلا أن أهداف التنظيم تتداخل مع مجموعات أخرى من الأهداف ، وهذا التداخل يجعل تحقيق أي منها يساعد على تحقيق الأخرى ، فمثلا تحقيق الموظفين للأهداف الذين ينشدها تساعد بدورها على تحقيق أهداف التنظيم ، و أهداف القائد الإداري ، والأهداف الشخصية لكل موظف (كنعان نواف، 2009، صص 99-104)