

أولاً-تعريف القيادة والقيادة الإدارية:

ثانياً-العلاقة بين القيادة والإدارة والسلطة:

1-تعريف القيادة:

أ-القيادة لغة: ترجع القيادة إلى الأصل اليوناني واللاتيني حيث اشتقت الكلمة من الكلمة الإنجليزية Leadership من الفعل Archen بمعنى يبدأ ويقود وينفق من الفعل اللاتيني Agess معناه تحريك كلمة قائد تعني الشخص الذي يوجه. وهي تعني الوظيفة التي يقوم بها القائد من خلال التحكم في مجموعة الأفراد وتوجيههم نحو شيء معين.

2-اصطلاحاً:

-عرفها ليكارت على أنها: "المحافظة على روح المسؤولية بين أفراد الجماعة وقيادتها لتحقيق أهداف مشتركة".
-عرفها توماس جوردن على أنها: "الوظيفة التي تستخدم فيها الشخص ما يملكه من سمات وخصائص اكتسبها بالخبرة والتعلم".

-عرفها روسن Rossant بأنها: "عملية إيجاد العلاقات الإيجابية مع المرؤوسين وليس التعارض فيما بينهم".
-ستقديلين Stogdill عرف القيادة: "عملية تؤثر في نشاط الجماعة من المنظمة من أجل تحقيق هدف معين".
من خلال التعاريف السابقة نجد بأن القيادة هي القدرة على التأثير في سلوك الأفراد والجماعة وتنسيق جهودهم وتوجيههم لبلوغ الغايات المراد تحقيقها، كما يمكن إبراز أن هناك ثلاث عناصر أساسية للقيادة وهي: أفراد عاملين في تنظيم معين، قائد من أفراد الجماعة يؤثر على سلوكهم ويوجههم؛ هدف مشترك تسعى الجماعة لتحقيقه.

2-تعريف القيادة الإدارية:

بما أن القيادة الإدارية تجمع مفهومين هما القيادة والإدارة لذلك فلتعريفها نوضح الملامح الرئيسية لكل من القائد الذي يمارس عملية القيادة والمدير الذي يمارس وظيفة الإدارة.

أ-القائد Leader: هو شخص يتوافر له قدر من التأثير الشخصي (السلطة غير الرسمية) على عدد من الافراد يجعله قادراً على توجيه سلوك هؤلاء الافراد.

ب-المدير Manager: هو ذلك الشخص المعين من قبل سلطة أعلى لقيادة وتوجيه مجموعة من الأفراد نحو تنفيذ أهداف محددة، ومن ثم يتوافر له بحكم موقعه الرسمي قدر معين من السلطة الرسمية على هؤلاء الأفراد تعطيه الحق في إصدار الأوامر والتوجيهات لهم لتنفيذها.

ج-القائد الإداري: هو شخص معين من قبل سلطة أعلى لقيادة وتوجيه مجموعة من الأفراد نحو تنفيذ مهام محددة، وله قدر من السلطة الرسمية بحكم منصبه الرسمي، ولكنه يعتمد بصفة أساسية في قيادته لهؤلاء الأفراد على تأثيره الشخصي أكثر من اعتماده على السلطة الرسمية.

من التعاريف السابقة نجد بأن تأثير القائد على الجماعة أقوى وأبقى من سلطة المدير الإداري، لأن القائد يعتمد على الإقناع الشخصي وهو طبعاً أوى تأثيراً من الاعتماد على الحق الذي يمنحه المنصب للمدير في إصدار

الأوامر للمرؤوسين وإجبارهم على تنفيذها، كما أن قوة تأثير القائد لو أضيفت لها السلطة الرسمية فستصبح أقوى من قوة كليهما المدير فقط أو القائد فقط.

وعليه يمكن القول بأن القيادة الإدارية هي: " قدرة فرد (القائد الإداري) على التأثير والإقناع لتوجيه أفراد الجماعة، بالاعتماد على قوة التأثير الشخصي بصفة أساسية وقوة المنصب الرسمي بصفة ثانوية." 1- اختلاف القيادة عن الإدارة: يختلف مفهوم القيادة عن مفهوم الإدارة، حيث تركز القيادة على القدرة على التأثير، والتحفيز والتوجيه للآخرين من أجل تحقيق الأهداف المرغوبة، بينما تركز الإدارة على مجموعة من الوظائف كالتخطيط، التنظيم، التوجيه، التوظيف، التمويل، الرقابة، ووضع الأهداف؛ ويمكن إبراز أهم الفروق بين القيادة والإدارة في الجدول التالي:

الجدول رقم -01- الفرق بين القيادة والإدارة

القيادة	الإدارة
-تركيز على النفوذ والتأثير الاجتماعي وعلى قبول الأفراد؛ -الجماعة هي مصدر السلطة؛ -السلطة غير رسمية؛ -وظيفة من وظائف المدير؛ -التفاعل مع الأفراد هو جوهر القيادة؛ -تصنع رؤى مستقبلية ووضع الاستراتيجيات اللازمة لتحقيق التغيير المطلوب للوصول إلى هذه الرؤية؛ -استخدام الاتصالات الشفهية مع جميع الأفراد الذين يحتاجون إلى التعاون، والعمل كفريق من أجل فهم الرؤية والاستراتيجيات وقبولها؛ -حث العاملين وتشجيعهم على التغلب على معوقات التغيير من خلال اشباع احتياجاتهم المختلفة ماديا ومعنويا؛ -احداث تغيير والذي قد يتولد عنه تقديم منتجات جديدة، تحسين طرق أداء العمل، مما يؤدي إلى تحسين الصورة التنافسية للمنظمة ككل.	-تركز على السلطة الرسمية وعلى امتثال الأفراد لهذه السلطة؛ - التنظيم الرسمي هو مصدر السلطة؛ -السلطة رسمية ومقننه؛ -مفهوم أشمل من القيادة؛ -الوصف التنظيمي للعلاقات هو جوهر التصرفات الإدارية؛ -وضع خطط وخطوات تفصيلية وجداول زمنية لتحقيق النتائج المرجوة وتخصيص الموارد الضرورية للوصول لهذه النتائج؛ -وضع هيكل لتنفيذ الخطة، ملء الهيكل بالأفراد، تفويض السلطة لتنفيذ الخطة، وضع السياسات والإجراءات لمساعدة العاملين، وضع نظم لمراقبة التنفيذ؛ -مطابقة ما هو مخطط مع الأداء الفعلي وضبط الانحرافات والعمل على ازالتها؛ -تحقيق نتائج يجب أن تحقق رضا الأطراف ذات المصلحة داخل المنظمة وفي محيطها الخارجي مثل العملاء، العاملين، المساهمين...

المصدر: ثابت عبد الرحمن إدريس، جمال الدين محمد المرسي، السلوك التنظيمي نظريات ونماذج تطبيق عملي لإدارة السلوك في المنظمة، الدار الجامعية، الإسكندرية، مصر، 2002، ص 552.

وعليه يمكن القول إن القيادة عنصر هام جدا في إطار العمل الإداري، يدخل ضمن وظيفة توجيه الأفراد والتأثير في سلوكهم وإقناعهم بطريقة مرضية من أجل تحقيق الأهداف المنشودة، أو إحداث التغيير المطلوب. 2-العلاقة بين القيادة والسلطة والقوة: يجب التمييز بين مفهوم السلطة والقوة في علاقتهما بالقيادة على النحو التالي: السلطة تعني جميع الحقوق والواجبات والمسؤوليات المرتبطة بمركز المدير Authority وبالمقارنة تعني القوة Power مقدار التأثير على السلوك لإنجاز نتائج مرغوبة.

تعتبر السلطة مصدرا للقوة، كما أنها إحدى الوسائل التي يستخدمها المديرون ليؤثروا على الآخرين، وهناك من يرى أن مفهوم السلطة ينطوي على استخدام القوة، في حين تعتمد القيادة على التأثير والإقناع. لذلك كان المدير القائد أكثر قدرة على رفع مستوى إنتاجية العاملين معه مما يؤدي إلى زيادة ربحية المشروع.

3- تمييز المدير عن القائد: يختلف المدير عن القائد كما يختلف عن المشرف فلكل منهم وظائفه وأدواته المتميزة، ولذا لزم بيان مفهوم ذلك بشكل محدد على النحو التالي:

الجدول رقم 02-: أوجه الاختلاف بين دور كل من المدير، القائد والمشرف

المشرف	القائد	المدير
-يعمل على تحقيق الأهداف؛ -ينفذ الخطة؛ -يعمل على حل المشكلة عند حدوثها؛ -يستعين بالعاملين وفقا للحاجة إليهم؛ -يمكن أن يحل محل المرؤوسين؛ -يقوم بعملية التدريب بنفسه؛ -يقوم بتوزيع الموارد؛ -يحتاج إلى معلومات رئيسه المباشر؛ -ليس له مهام رسمية.	-التوجيه المستقبلي هو السيطرة على فكرة بشكل عام في مستقبل المنظمة وتحقيقه بالشكل المرغوب؛ -له رؤية عميقة في تحليل الموارد وكيفية الاستفادة منها بأقصى درجة؛ -يعتمد على القوة المرجعية والمعلوماتية؛ -يبتكر الطرق والوسائل التحفيزية المناسبة، -يتحول إلى أداة توفر الأفكار البديلة وتعمل على المزج بين الحدس والمنطق.	-التخطيط للأنشطة حسب المقرر؛ -مسؤول عن توجيه الأفراد لحل المشكلات الروتينية؛ -يضع بدائل عند تقييم الوضع الحالي؛ -يعتمد على القوة الرسمية والتنظيمية؛ -ينفذ سياسات التحفيز التي تضعها المنظمة؛ -يعتمد على تنفيذ خطط المنظمة بشكل جوهري.

المصدر: عبد الحميد عبد الفتاح المغاري، الإدارة الأصول العلمية والتوجهات المستقبلية. المكتبة العصرية للنشر والتوزيع المنصورة، مصر، ص

106.

بالرغم من أن هناك فروقا جوهريّة بين المدير والقائد إلا أننا نرى أن هذه الفروق لا تعني بالضرورة عدم وجود صفات مشتركة للشخص الواحد، فالأمر نسبي إذ يمكن للقائد أن يتصف ببعض صفات المدير والعكس أيضا صحيح فالمدير قائد بالسلطة التنظيمية.

ثالثا- القيادة الرسمية والقيادة غير الرسمية: تنقسم القيادة من حيث سلطتها إلى نوعين هما:

1- القيادة الرسمية: تنشأ القيادة الرسمية داخل التنظيم الرسمي وتعتمد على المركز الوظيفي، وتندرج تنازليا في السلم الإداري من الأعلى إلى الأسفل، وتمارس مهامها وفقا للوائح والقوانين التي تنظم أعمال المؤسسة، إذن هذه القيادة تعتمد في تأثيرها على الأفراد على قوة المنصب، استنادا إلى حقها الشرعي في إصدار الأوامر، وواجب الطاعة لها من قبل الأفراد، حيث أن سلطات القائد الرسمي تكون محددة في التنظيم الرسمي.

2- القيادة غير الرسمية: تنشأ القيادة غير الرسمية داخل التنظيم غير الرسمي، إذ يبرز القائد غير الرسمي في جماعته نتيجة المكانة التي يحظى بها بفعل قدراته، ومواهبه الشخصية، الذهنية، الفنية والسلوكية، دون أن تكون له سلطة رسمية وهي تظهر نتيجة التفاف الجماعة حول شخص يحبونه، ويتوحدون معه، وبالتالي فتأثيره تابع من قبول الجماعة له، لذلك تعتبر القيادة غير الرسمية امتيازا أكثر منها حقا، كما أنها مستمرة، لكونها تعتمد على عواطف الأفراد الخاضعين لها.

رابعا- أركان القيادة: تتمثل أركان القيادة في:

- 1- المرؤوسون أو الأتباع: وهم جماعة من الناس لهم هدف مشترك.
 - 2- القائد: وهو شخص ذو صفات وسمات خاصة يوجه هذه الجماعة ويتعاون معها لتحقيق هدفها سواء كان هذا القائد معيناً من طرف الجماعة نفسها أو عينته سلطة خارجية.
 - 3- عملية التأثير: يمارسها القائد وتقع على الجماعة لتحريكهم لتحقيق الهدف المشترك بطريقة إرادية وعن اقتناع وبحماس وبثقة.
 - 4- الظروف والملايسات: أي الظروف التي توجد فيها الجماعة مع القائد.
- تفاعل الأركان السابقة يشكل عملية القيادة ويكون هذا التفاعل أكثر إيجابية عندما يتوفر شروط التوافق بينها.