

أولاً- مفهوم القيادة الفعالة:

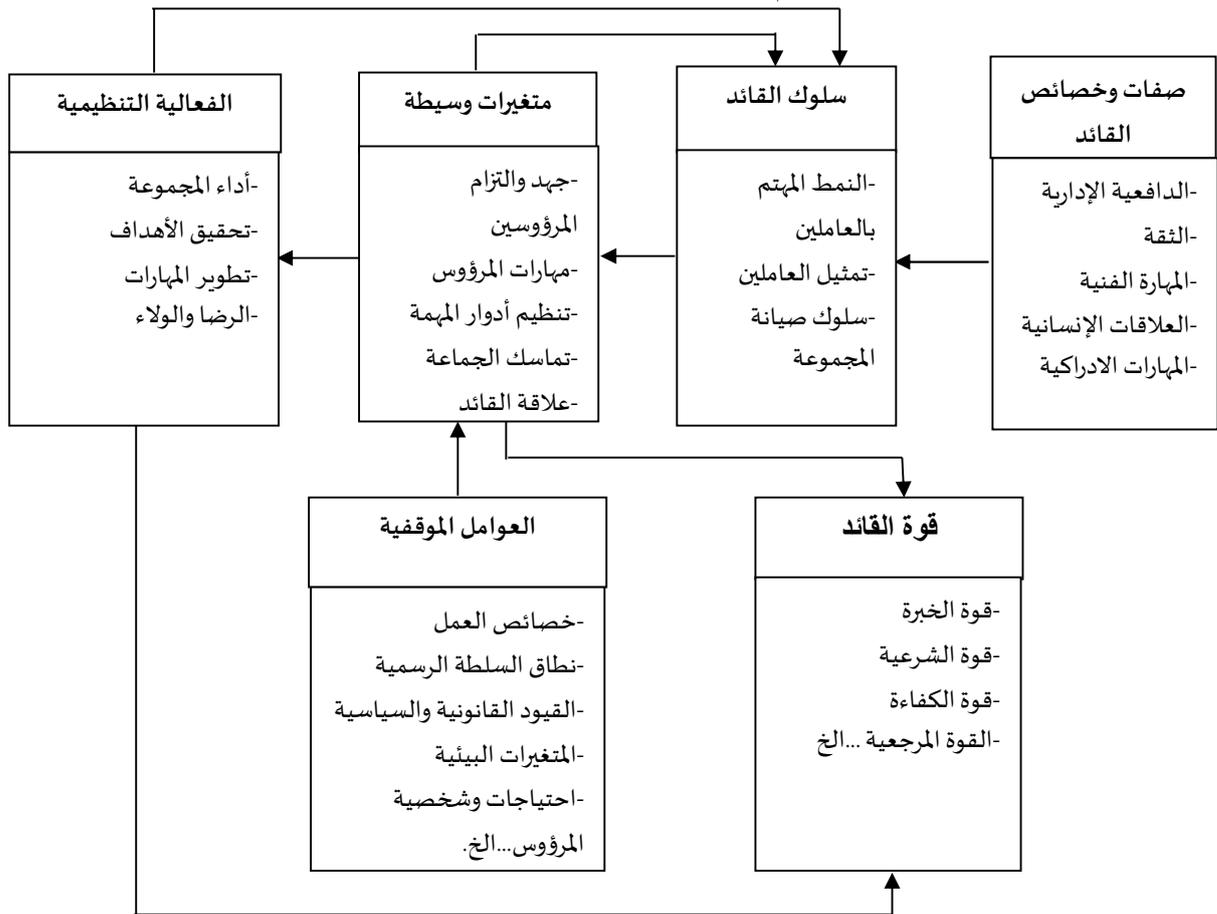
إن القيادة الفعالة هي تلك القيادة التي تنجح في تحقيق الأهداف المحددة في المواقف التي تتعرض لها والتحديات والمشاكل التي تواجهها بأقل التكاليف، وعند أدنى حد من الأضرار.

تمثل القيادة الفعالة أسلوب عملي قابل للتجسيد على أرض الواقع يمكن بفضل بلوغ الرؤية المراد الوصول إليها وتحقيق الأهداف التي يصبوا القائد أو المدير لتحقيقها وذلك من خلال جملة من المهام والواجبات التي تقوم بها القوى القيادية بشكل دائم كنشر ونقل المعلومات للمرؤوسين في مختلف المستويات التنظيمية، جعل العاملين شركاء في المؤسسة من خلال تشجيعهم وحثهم على المشاركة في التفكير وفي العمل تمكين العاملين وتفويضهم بعض الصلاحيات بالمهام مع الحفاظ على إعطاء التوجيهات، العمل على الرقابة والإشراف ومتابعة الإنجاز... الخ.

ثانياً- العلاقة بين القيادة والفعالية التنظيمية:

هناك اتفاق بين الباحثين والكتاب على أن القيادة تستطيع أن تحدث تأثيراً من منظور الغايات المؤسسية مثل: تحسين الأداء، تحقيق الأهداف، تنمية الموارد البشرية...، إلا أن مستوى أو درجة التأثير وكذا ممارسة عملية القيادة للحصول على هذا التأثير لا يزال محل اختلاف بين الباحثين سواء تعلق الأمر بالقائد نفسه، أو المرؤوسين أو الظروف المحيطة.

الشكل رقم 01-:- العلاقة بين القيادة والفعالية التنظيمية



ثالثا: معوقات القيادة الفعالة:

هناك العديد من سلوكيات القائد والمرؤوسين التي تحد من فعالية العملية القيادية نذكر منها:

1- تجاهل الأخطاء في سبيل الوصول إلى أعلى إنجاز : وفقا ل : ميلر "Miller" قد يقوم القائد ببعض التصرفات الخاطئة تقلل من نتائج الفعالية منها:

- قيام القائد بكل العمل بمفرده بسبب له ضغطا وانخفاض الإنتاج.
- عدم طلب القائد المساعدة من الزملاء يقلل من الكفاءات وعدم الرضا عن تصرفاته.
- صعوبة التكيف مع التغيير يؤدي إلى نقص التقدم.
- الاستخدام الزائد للقواعد أو إتباع الروتين يؤدي إلى صعوبة إنجاز العمل، وعدم التجاوب بمرونة مع المواقف المختلفة.

- الخوف من الخطأ يؤدي إلى عدم المبادأة وعدم استغلال الفرص.
 - عدم تفويض المهام والسلطات يؤدي إلى نقص فرص التدريب والتنمية للمرؤوسين.
 - عدم احترام آراء الآخرين يؤدي إلى انخفاض الروح المعنوية والدافعية للمرؤوسين.
 - عدم الارتياح في بعض الظروف وبعض الوظائف من طرف القائد يؤدي إلى ضياع الوقت وضياع الفرص.
 - مقاومة النقد البناء يؤدي إلى نقص التغذية العكسية التي تؤدي إلى تنمية المهارات القيادية لدى القائد 1
- 2- تجنب الصراعات عن طريق إرضاء الجميع:

- إن تجنب القائد التعامل مع المشكلات عادة يؤدي إلى تعقدها، فلو كانت المشكلة تتعلق بأداء مرؤوس معين فعدم تعامل القائد مع هذه المشكلة يؤدي إلى تمرد باقي المرؤوسين وشعورهم بالاستياء اتجاه القائد.
- يفضل بعض القادة التلميحات ووسائل أخرى غير مباشرة للاتصال بالمرؤوسين وهذا لتجنب مواجهة المشاكل وهذا قد يسبب سوء التفاهم أحيانا أو توجهات خاطئة من قبل القادة.
- ولتفادي هذه التصرفات المعوقة لفعالية العملية القيادية، على القائد الكفاء أن يتعلم مجموعة من المهارات نذكر منها:

- مهارة تحليل المشكلات واتخاذ القرارات مهارة تنظيم الوقت، مهارة إدارة الاجتماعات، مهارة إدارة المعل ومات، مهارة التعامل مع المتغيرات، مهارة القيادة.

رابعا-شروط نجاح القيادة الفعالة:

- بالنسبة لأي منظمة فإن القيادة تعتبر من المحددات الهامة لنجاحها وتحقيق أهدافها بكفاءة وفعالية، لكن هذا يقودنا إلى البحث عن الخصائص التي تجعل العملية القيادية والقائد يحقق النجاح في بيئات تنظيمية مختلفة وأوضاع كثيرة لنجاح القيادة الفعالة أيضا مختلفة، ولهذا أورد الكثير من الباحثين والكتاب مقومات وخصائص ومواصفات نستطيع أن نلخص أهمها فيما يلي:
- القدوة الحسنة للآخرين؛ من حيث الأمانة والأخلاق والالتزام وغيرها من الصفات الحميدة الواجب توفرها في القائد.

- العلاقات الإنسانية عند التعامل مع الآخرين من حيث التشجيع والحفز وإثارة الدافعية وإتباع سياسة الباب المفتوح وخلق العلاقات الاجتماعية المتبادلة؛
- القدرة والمهارة على تحقيق الاتصال الفعال بين الإدارة والعاملين في الاتجاهين من الأعلى إلى الأسفل والعكس؛
- التكيف مع الظروف المحيطة والمواقف ما يحقق أهداف المنظمة؛
- تحقيق التوازن بين أهداف المنظمة وأهداف العاملين وتجنب وقوع أي نوع من التضارب بينهما؛
- تحقيق الرضا الداخلي للعاملين عن الوظيفة؛
- توفير المناخ الصحيح للابتكار والإبداع وتقديم الأفكار الجديدة؛
- تحقيق المشاركة الفعالة للعاملين في تحليل المشكلات والتخطيط واتخاذ القرارات؛
- الموضوعية والبعد عن الذاتية والأهواء الشخصية في القيادة؛
- توفير العدالة والمساواة بين العاملين فيما يتعلق بالتعيين، الترقيّة، الأجور، الحوافز؛
- الرؤية المستقبلية والقدرة على التخطيط الاستراتيجي الواعي لتحقيق رسالة المنظمة؛
- تجسيد القيم والمعتقدات الخاصة بممارسة العمل وتعزيز الطموح لدى العاملين في هذا الميدان؛
- معالجة النزاع والصراع التنظيمي والعمل على تجنبه مستقبلا؛
- المحافظة على وحدة الجماعة وتماسكها ومعاونتها على تحقيق أهدافها الشخصية طالما لا تتعارض مع أهداف المنظمة؛