**المحاضرة الأولى: تعريف القيادة الإدارية**

يعد مفهوم القيادة الإدارية شأنه شأن المفاهيم الأخرى في العلوم الاجتماعية تعددت تعريفاته، هي أكثر الموضوعات التي حظيت باهتمام خاص في الفكر الإداري، فالبعض يعرفها على أساس السلطة الرسمية، والبعض الآخر يعرفها على أساس السلطة
المقبولة، والبعض الآخر على أساس الوظيفة، والآخر على أساس السلوك القيادي، والآخر على أساس صفات القائد.

يعرفها أودواي تيد (O.tead): بأنها الجهد أو العمل للتأثير في الناس، وجعلهم يتعاونون لتحقيق هدف يرغبون في تحقيقه، ويجدونه صالحا لهم جميعا، ويرتبطون في مجموعة واحدة متعاونة، فعملية القيادة سلوك مبذول من طرف فرد يعمل، ويساعد جماعة من الأفراد يربطهم نسق تفاعلي، في علاقات وروابط اجتماعية، يتفقون من خلاله على قبول تحقيق هدف مشترك بينهم بقدرة جماعية، لذلك فإنها عملية التأثير في سلوك العاملين لتحقيق الأهداف في موقف معين.

أما هيرسي و بلانشارد( Hersey and Blannchard ) بأنها: عمليـة تأثير فـي نشاطات فرد أو جماعة نحو تحقيق الأهداف في موقف محدد، وتكون نتيجة تفاعل المتغيرات سلوك القائد والمرؤوسين في موقف معين، لإيجاد الحلول الواجب تنفيذها من خلال السلوكات التي يسلكها القائد، حينما يوجه أنشطة المجموعة لهدف أو أهداف مشتركة.

حيث كما يرى همفيل و كارتر( Hemphill and Cater ) بأنها: القيام بأي فعل من شأنه أن يستحدث نظاما، من التفاعل بين أفراد المجموعة، في الوصول إلى حل المشكلات
العامة، أي أنها قدرة على توجيه مجموعة من الأشخاص، نحو القيام بعمل مشترك في تناسق وجماعية، بغرض تحقيق هدف معين، أو مجموعة من الأهداف، تلك القدرة ترتبط بتوجيه سلوك الجماعة، والتأثير فيها، بشكل يدفعها إلى التعاون عـن رضا، واقتناع لتحقيق الأهداف، وقد أورد كارتر( Carter) خمسة تعاريف مستخدمة إلى اليوم، وتتمثل عناصرها الأساسية في كون القائد هو الشخص الذي: (-يمثل مركز سلوك الجماعة،- القادر على قيادة الجماعة نحو أهدافها،-يكون له تأثير ملحوظ على تركيب الجماعة،- يهتم بسلوك الجماعة).

من خلال التعاريف السابقة نلاحظ أنها تركز على العناصر التالية: (- أن القيادة لا تعبر عن مجرد علاقات رسمية، إنما هي عبارة عن علاقة تفاعل شخصي بين القائد ومساعديه في موقف العمل، يستشعر فيه المساعدون حرص القائد على أهدافهم الشخصية قدر حرصه على أهداف العمل،**-** من خلال التفاعل الشخصي يحاول القائد إحداث نوع من التأثير، أو النفوذ لحث المساعدين ودفعهم للعمل في تعاون، وانسجام لتحقيق أهداف تنظيمية محددة،**-** إن استجابة التابعين من خلال التفاعل للمشاركة في تحقيق الأهداف التنظيمية، تكون في الغالب عن طواعية واختيار، مما يجعل مشاركتهم أكثر فاعلية، كما لو كان الاعتماد على وسائل السلطة الرسمية وحدها لإحداث التغيير،**-** إن القيادة ظاهرة إنسانية اجتماعية، تمثل في مسؤولية القائد اتجاه الجماعة كآدميين،**-** أنها مسؤولية عملية للتوفيق بين أهداف الجماعة وأهداف المنظمة،**-** إن القيادة الإدارية تعبر عن تجربة وقدرة لإيجاد الحلول لتوازن النسق الاجتماعي،**-** أنها تعمل على ترشيد السلوك الواعي الاجتماعي داخل البناء الاجتماعي).

نلخص فنقول أن القيادة الإدارية هي شكل من أشكال التفاعل الاجتماعي
الإنساني، تقوم على علاقات، وروابط اجتماعية مشتركة، لتحقيق أهداف تنظيمية محددة، عن طريق اختيار واعي لوسائل، وأساليب العمل لحل المشكلات التي تواجههم، تلك الاختيارات الواعية تكون في إطار نسق تفاعلي بين أعضاء التنظيم، يعزز من طرف القيادة الإدارية التي تعمل على ترشيد تلك السلوكات، لضبط العلاقات الاجتماعية بين الأفراد، لبناء نسق ثقافي مرجعي للسلوك، يعبر عن كيان اجتماعي للفعل، و إيجاد حلول العمل بنفسه.