

المساق: مبادي الإدارة
المرجع مباديء الإدارة الحديثة - المؤلف حسين حريم
الفصل / السابع القيادة



ما الفرق بين القيادة الرسمية وغير الرسمية؟ Formal and Informal Leader

- 1 القائد الرسمي هو الذي يجمع إلى جانب قدرته على التأثير في العاملين صلاحيات وظيفية رسمية تخوله سلطة اتخاذ القرارات وقد يكون مدير عام، أو مدير إدارة، أو رئيس قسم).
2. القائد غير الرسمي هو الذي يملك قدرة التأثير في سلوك العاملين من دون أن يؤهله منصب رسمي لذلك، فقد يكون فرداً عادياً ضمن فريق العاملين.

مصادر قوة تأثير القائد الرسمي Sources of Power and Influences

من أجل أن يتمكن القائد من ممارسة عملية القيادة ، يلزمه مصادر قوة وأدوات تأثير يستخدمها في التأثير على الأفراد وتعديل سلوكهم للإمتثال لمطالبه ورغباته وقد صنف الكاتبان John French & Bertram Raven مصادر قوة تأثير القائد إلى خمسة مصادر رئيسية هي:

1. **قوة المكافأة Reward Power**: وتستند إلى إدراك الفرد بأن إمتثاله لمطالب رئيسه سيؤدي إلى حصوله على عوائد إيجابية.
2. **قوة الإكراه Coercive Power** : وتستند إلى الخوف وإدراك الفرد أن عدم إلتزامه وتقيده بتوجيهات رئيسه يمكن أن يؤدي إلى إيقاع العقوبة عليه.
3. **القوة المشروعة Legitimate Power**: وهي مستمدة من الوظيفة التي يشغلها الرئيس في السلم الهرمي.
4. **قوة الخبرة Expert Power** : وتستند إلى معرفة الرئيس وقدرته وخبراته ومهاراته (الفنية والإدارية والسلوكية).
5. **قوة الإقتداء والإعجاب Referent Power** : وتعتمد على تمثيل المرؤوس بشخصية الرئيس وإعجابه به وتقديره له لما يتمتع به من خصائص وسمات شخصية.

ومن مصادر القوة الأخرى ما يتصل بهيكلية المنظمة : القدرة على تأمين الموارد اللازمة للمنظمة، وتسويق المنتجات، وامتلاك الخبرة النادرة ، والمعلومات الهامة ، وإشغال موقع هام في المنظمة.

المساق: مبادي الإدارة
المرجع مباديء الإدارة الحديثة - المؤلف حسين حريم
الفصل / السابع القيادة



- يضيف الكاتب Yukl لهذه المصادر الأدوات والوسائل التالية:-
1. الاستمالة القائمة على الرشد ، من خلال إقناع القائد لمروؤسه بأن السلوك المطلوب يمثل أفضل الطرق لإسباع حاجاتهم.
 2. الإلهام وإثارة الحماس من خلال التركيز على قيم ومثاليات التابعين.
 3. تغيير قيم ومعتقدات الأفراد.
 4. تطويع القائد للمعلومات التي يزود بها المرؤوسين.
 5. تطويع القائد لبيئة العمل وأدواته ووسائله.....إلخ.
 6. المشاركة في القرار .

نظريات القيادة

- يمكن تصنيف نظريات القيادة إلى ثلاث مجموعات رئيسية هي:
1. نظريات السمات/ الخصائص.
 2. النظريات السلوكية.
 3. النظريات الموقفية الشرطية.

أولاً: نظريات السمات Traits Theory

اعتقد العلماء والكتاب المهتمين بهذه النظرية أن القيادة موهبة تتوفر للأشخاص الذين يتمتعون بمجموعة من السمات أو الصفات الشخصية إذا توافرت في الفرد أصبح قائداً فعالاً ناجحاً.

اقترح هؤلاء الكتاب مجموعة من الصفات والخصائص من بينها : القوة البدنية ، طموح القامة، الذكاء، والأمانة، الإتران، الثقة بالنفس، الحيوية، والاستعداد للتحمل، والحزم، والقدرة على اتخاذ القرار، والدافعية العالية، والتبصر، الجرأة، البصيرة النافذة، الحسم، القابلية للتفاعل مع الآخرين،.....

تعرضت نظريات السمات Traits Theory لانتقادات وتحفظات كثيرة من أهمها:

1. وجود عدد كبير من السمات يصعب حصرها.
2. التفاوت والأهمية النسبية لكل سمة من وقت لآخر.
3. أن السمات لم تنتبأ بدقة من الأفراد الذين سينجحون في القيادة.
4. صعوبة قياس الصفات المحددة وعدم إمكانية تحديد القدر المناسب من كل سمة.
5. عدم شمولية النظرية لأنها أغفلت متغيرات عديدة تعلقت بفعالية القيادة.