

مدخل عام للقيادة:

وجب التنويه قبل التطرق لمفهوم القيادة إلى أهمية مقياس القيادة والاتصال المؤسسي بالنسبة لطلبة علم الاجتماع التنظيم والعم، طالما أن القيادة والاتصال كعمليتين أساسيتين، بل محوريتين، تظان حيويتين بالنسبة لحياة التنظيم، إذ يرتبط استمراره وبقاؤه، بمدى نجاح هاتين العمليتين بداخله، أو في المنظمة، أو المؤسسة، ذلك أن أية إستراتيجية، أو أهداف، أو سياسة، تسطرها المنظمة/المؤسسة/التنظيم ستكون بعيدة عن التحقق، إن لم ترافقها عمليتين حساستين ألا وهما: القيادة والاتصال المؤسسي.

فما هي القيادة؟ أو ما المقصود بمفهوم القيادة؟ وما هو الاتصال؟ وعلى وجه التحديد ما هو الاتصال المؤسسي؟ أو ما هو الاتصال التنظيمي؟

1. مفهوم القيادة:

لقد تعددت وتنوعت التعاريف المقدمة لمفهوم القيادة، وهو ما يدل على مقدار، وحجم الاهتمام الذي ناله موضوع القيادة، بوصفه من أهم الموضوعات التي نالت اهتمام العلوم الإنسانية بصورة عامة، والعلوم الاجتماعية على وجه أدق.

لكن وقبل استعراض أهم التعاريف التي قدمت لمفهوم القيادة دعنا أولاً نميز بين مفهوم القيادة، ومفهوم القائد. إذ يشير مفهوم القيادة إلى العملية، في حين يشير مفهوم القائد إلى مركز بناء الجماعة. (شفيق، 1994، ص 103)

هذا ونجد من بين التعاريف التي قدمت لمفهوم القيادة ذلك التعريف الذي يرى بأن القيادة عبارة عن "تفاعل اجتماعي نشيط مؤثر وموجه وليست مجرد "مركز أو مكانة وقوة". (شفيق، 1994، ص 81) والملاحظ على هذا التعريف أنه ركز على البعد الاجتماعي، والعلائقي، أو العاطفي، في فهم القيادة أو عملية القيادة. ذلك أن عملية القيادة مرتبطة ارتباطاً وثيقاً بالجماعة، وبنشاط، وأهداف الجماعة، حيث تلعب القيادة دور النشاط، المؤثر، والموجه لأفراد الجماعة، وليس مجرد الاكتفاء بدور المستمع مع الاستحواذ على مكانة، والمركز داخل الجماعة، التي يشكل أعضاها ما يعرف أو يسمى بالأتباع. أي بمعنى أن للقيادة القدرة على التأثير في أفراد لجماعة، وتوجيه سلوكهم في اتجاه معين، بهدف بلوغ الهدف، أو جملة الأهداف التي تكون الجماعة قد اتفقت عليها، أو سطرته كغاية لأعضائها. كذلك

عرفت القيادة على أنها: "سلوك يقوم به القائد للمساعدة على بلوغ أهداف الجماعة، وتحريك الجماعة نحو هذه الأهداف وتحسين التفاعل الاجتماعي بين الأعضاء والحفاظ على تماسك الجماعة وتيسير الموارد للجماعة". (شفيق، 1994، ص 81) ما نقرأه في هذا التعريف، هو أن القيادة قبل كل شيء عملية اجتماعية، فهي تهتم بحياة، وأهداف الجماعة، حيث يتولى القائد مهمة المساعدة في توفير الأدوات والوسائل، كما تحديد السبل أو الطرق الكفيلة بتحقيقها، ولكن شريطة الحفاظ على تماسك أعضاء الجماعة، فالقائد يشكل إحدى العناصر الأساسية، في تحقيق وضمان التوافق، والاتفاق بين أعضاء الجماعة حول الطرق، كما الوسائل، والغايات، مع السعي إلى تحقيقه. كذلك يتبين من هذا التعريف صفة الزعامة، والتوجيه في القيادة بما أنها من تتولى أمر تسيير، أو إدارة الحياة داخل الجماعة التي تقبل بهذه القيادة أو تلك.

هذا ويعرف "ستوجل" (1950) القيادة بكونها "عملية" التأثير في أنشطة الجماعة لإعداد الهدف والحصول عليه" (شفيق، 1994، ص 103)، ومعنى هذا أن القائد يتولى بصفات الكاريزما كونه يتمتع بالقدرة على التأثير في أعضاء الجماعة. وأما "تابنوم" و"ماسارك" فعرفا القيادة بأنها "عملية التأثير على الأشخاص وهي التي توجه عمليات الاتصال من أجل الحصول على هدف أو أهداف خاصة"، (شفيق، 1994، ص 103). ما يتبين من هذا التعريف، هو أن القيادة كعملية لا يمكن أن تتم إلا داخل جماعة، كما أنها مرتبطة بعملية التوجيه نحو هدف معين، بالارتكاز على عملية الاتصال باعتبارها إحدى العمليات الأساسية، وهي ترتبط بمهام، أو عدة عمليات أخرى، تظهر على وجه الخصوص في خلق الانسجام، وفي ضمان تحقيق الاتفاق حول الأهداف، مع مناقشة، وتحديد الوسائل والسبل الكفيلة بتحقيق هذه الأهداف، حيث تكون عملية الاتصال كأداة على جانب من الأهمية، كونها الوسيلة المعتمدة في تبليغ الأهداف، وفي تحقيق الاتفاق حولها، وحول الوسائل الممكنة، والكفيلة ببلوغها. أما "فيدلر" فعرف القيادة فيقوله بأنها "تعني أفعالاً معينة يزاولها القائد من توجيه وتأزر بما يقوم به أعضاء الجماعة من عمل". (شفيق، 1994، ص 103) ما يلاحظ على تعريف "فيدلر" أن القائد بما له من مكانة وسلطة داخل الجماعة، أو بما يحظى به من تقدير، وإجماع، يعمل على توجيه عملية القيادة، ليس نحو الأهداف الواجبة التحقيق فقط، ولكن نحو خلق التضامن بين أعضاء وداخل

الجماعة أيضا، ذلك أن تماسك الجماعة، وانتفاء الصراع، أو خفض حدته، بين أعضائها يساعد بشكل كبير هذه الجماعة على الوصول إلى تحقيق ما تريده من أهداف وغايات.

1-1- القيادة والرئاسة:

بناء على التعاريف السابقة للقيادة صار من الضروري رفع ذلك اللبس، أو التداخل الذي قد يحدث بين مفهوم القيادة والرئاسة.

ويمكن التمييز بينهما من خلال:

- بالنسبة للقيادة:

أ- تتبع القيادة من داخل الجماعة.

ب- تظهر في الغالب بشكل تلقائي.

ج- أن التفاعل الديناميكي بين أفراد الجماعة تشترط ظهور القائد.

د- أن لجماعة هي من تحدد الأهداف.

أما بالنسبة للرئاسة فنجد بأنها:

أ- تقوم نتيجة وجود نظام.

ب- لا تظهر نتيجة اعتراف تلقائي من أفراد الجماعة.

ج- أن الرئيس هو من يختار أو يحدد الأهداف وليس الجماعة.

د- تتميز الجماعة في حالة الرئاسة بمشاعر مشتركة ضئيلة.

هـ- وجود تباعد اجتماعي بين الرئيس وأعضاء الجماعة.

و- يحاول الرئيس الحفاظ من خلال هذا التباعد الاجتماعي على سيطرته أو على سلطته داخل

الجماعة وعلى مصالحه، ودفع الجماعة إلى تحقيقها. (شفيق، 1994، ص 82)

ز- تستند الرئاسة إلى السلطة.

ح- لا يمكن تسمية المرؤوسين بالأتباع.

يتبين مما تقدم أن القيادة تكون نابعة من الجماعة، وبالتالي فهي تحظى بقبول أعضاء الجماعة،

ويكون أعضاء الجماعة عبارة عن أتباع للقائد، بينما تكون الرئاسة ممارسة لعملية التسلط على الآخرين

مع إجبارهم على القيام بعمل معين، سواء كان المرؤوسون على دراية به أم لا. (عباس، 2004، ص 159)

2- إحرار القيادة:

تؤشر جملة التعريفات السابقة لمفهوم القيادة، مع جملة الاختلافات القائمة بين القيادة، والرئاسة، على أن إحرار الفرد لمركز قيادي في جماعة معينة ليس حدثا صدفيا، بل أمر مرتبط بجملة من المتغيرات منها ما هو متعلق بالفرد، ومنها ما هو مرتبط بالموقف، وبالجماعة في آن واحد. فقد لوحظ بأن مشاركة الفرد الفعالة في حياة الجماعة، يعد شرط ضروري لإحرار القيادة. وقد استنتجت البحوث والدراسات المهمة بموضوع إحرار القيادة، وبشروط بروز القادة أهمية ودور المشاركة العالية للقائد في حياة الجماعة، في تأهيل فرد ما لأن يصبح قائدا لهذه الجماعة أو تلك من الجماعات. زد على ذلك ضرورة امتلاك القائد لجملة من الصفات، أو الخصائص قياسا، أو مقارنة بالأفراد الآخرين داخل الجماعة ومنها:

أ- المهارة.

ب- الذكاء.

ج- القدرة التي تتماشى أو التي تتواءم مع الموقف، أو الصالحة للظرف القائم.

د- الطلاقة اللفظية.

هـ- المهارة الكتابية.

و- الشرعية أو درجة الشرعية التي يمكن أن يتمتع بها القائد، والتي تكون لها نتائج حاسمة على وظيفية الجماعة، وبالتالي على تحديد مدى التقاف الأتباع حول القائد، وحول الأهداف، وإدارة تحقيق هاته الأهداف. (رضوان، دون سنة نشر، ص 105)

وفي جملة مختصرة يمكن القول بأن هناك علاقة قوية بين الحصول على مركز قيادي، وجملة الخصائص الشخصية، التي يمكن أن يتميز بها هذا الشخص، أو ذلك، زيادة على جملة من العوامل ذات الصلة بالجماعة، وبالطريقة، أو بالكيفية التي تمت بها عملية الحصول، أو طريقة، وأسلوب الوصول إلى المركز القيادي.

وعموما فقد لاحظ بعض الدارسين المهتمين بموضوع إحرار القيادة، أن الدوافع إلى القيادة تختلف من شخص إلى آخر، ويمكن وحسب "نيوكومب" تلخيصها في الدوافع التالية:

- الرغبة في الجزاء المادي.
 - الحاجة أو الرغبة في السيطرة على الآخرين.
 - الحاجة إلى الشعور بالقوة والرغبة في استخدامها.
 - الحاجة إلى الشهرة والمكانة الاجتماعية العالية. (شفيق، 1994، ص 104)
- وانطلاقا من ذلك يمكن تحديد عناصر القيادة في:

3- عناصر القيادة:

- أ- عبارة عن عملية تفاعل اجتماعي: أي أن الشخص لا يمكنه أن يكون قائدا على نفسه.
- ب- تحتاج عملية ممارسة القيادة إلى المشاركة الفعالة للقائد في حياة الجماعة ضمن موقف معين.
- ج- تعتمد القيادة على توفير صفات محددة في القائد.
- د- تسعى إلى تحقيق أهداف بعينها.
- هـ- لها تأثير على مجموعات منظمة من الناس.
- و- تعمل على شحذ طاقات وقدرات أفراد الجماعة للوصول إلى الأهداف.
- ز- للقيادة معايير الجماعة ومشاعرها. (مدحت، 2013، ص 150، 151)
- ح- تتوفر على القدرة على تحقيق التوازن بين متطلبات العمل الرسمية وغير الرسمية.
- ط- القدرة على التصرف بما يقتضيه الموقف أو الظروف الطارئ.

4- مصادر قوة القيادة:

هذا وتستمد القيادة قوتها من مصادر مختلفة نذكر منها:

- 4-1- قوة المكافأة: وتتبع من قدرتها على تقديم المكافآت سواء كانت مادية أو معنوية، وهو ما يدفع بالأفراد إلى طاعة الأوامر والتوجهات.
- 4-2- قوة الإكراه: وهي متصلة بالقدرة على إيقاع العقوبة المادية والمعنوية في حالة رفض أو عدم إطاعة والاستجابة للتوجهات والأوامر الصادرة خوفا من العقوبة.

4-3-القوة الذاتية: ومصدرها الشخص، وليس المنصب الرسمي الذي قد يشغله الشخص، ومن أهم مصادرها:

أ- قوة التخصص: أي امتلاك الشخص المعنى للخبرة والمهارة والمعرفة الضرورية التي لا يتوفر عليها الآخرون من بين الذين هم في نفس مجال التخصص.

ب- قوة التأثير أو الإعجاب: وتأتي نتيجة لإعجاب الآخرين ببعض، أو بجل الصفات التي يتميز بها هذا الشخص أو ذلك، مما يجعله محل إعجاب، وتأثير في الآخرين، أو في المعجبين به.

هذا ويمكن أن نزيد على هذه المصادر مصدرا آخر عندما يتعلق الأمر بالقيادة الرسمية ألا وهو:

4-4- قوة السلطة القانونية: وهي توجد في علاقة مباشرة بالمنصب الرسمي الذي يشغله الشخص داخل التنظيم، وهي تتناسب مع خطوط السلطة والمسؤولية. ويكون في هذه الحالة للشخص القدرة على المكافأة وعلى الإكراه أيضا. (فايض، قدارة، عليا، 2010، ص ص، 154، 155)