

مهارات ادارية [٨]

دوافع القيادة:

يوجد خمسة دوافع للقيام بدور القيادة تختلف فيما بينها من حيث درجة تأثيرها من شخص لأخر الا ان القائد الناجح تتوفر لديه دافع او اكثر من هذه الدوافع:

١/ الحاجة الى الانجاز:

والانجاز صفة من صفاتهم المستمرة حيث يضع القادة اهدافاً يمكن الوصول اليها وفيها عنصر التحدي ثم يحاولون بشكل حثيث الوصول الى تلك الاهداف.

٢/ الحاجة الى التزود بالقوة اللازمة للوصول الى الاهداف:

ويقصد بالقوة هنا هي قوة توجيه الافراد نحو الاهداف وذلك ينتج من ثقة الافراد وتأيدهم لهذا القيادي اضافة الى السلطات الممنوحة له من التنظيم ذاته ان القيايين يسعون للقوة ليس لمجرد الحصول عليها ولكن بهدف تحقيق اهدافهم.

٣/ الدافع للشراء:

وهنا نجد ان القيايين يكون لديهم الطموح لتحسين اوضاعهم المالية والادارية وتحقيق طموحاتهم.

٤/ الدافع للشهرة:

وهنا يسعى القائد لأن يكون مشهوراً بين المنظمات المحلية او الدولية لذا فإنهم يسعون دائماً لتنمية مهاراتهم وقدراتهم الذاتية ويجدون متعة في ذلك.

٥/ الدافع لإرضاء (تحقيق) الذات:

وهذا الدافع يُعد اكثر الدوافع تأثيراً حيث يسعى القائد هنا لتحقيق الرضا الذاتي من خلال تحقيق ادواراً تحقق قيمة ومنفعة للمجتمع والتنظيم وهي في نفس الوقت تعلق من قيمته وشأنه بين افراد المجتمع.

ادوار القيادة:

هناك ثلاث محاور رئيسية او شخصيات اساسية للقيادة هي:

ا- القائد المستقل والمعتد بذاته (المتسلط):

وهذا القائد لا يتفاعل مع المجموعة ولا يريد ان يغير من صفاته وتصرفاته وفق المتغيرات في البيئة المحيطة بالمنظمة ومن ثم فإن هذا النوع يهتم فقط بالإنجاز الكمي السريع ولا يهتم بالمدى البعيد ولا باحتياجات العاملين.

ب- القائد المهتم بالإنجازات:

وهذا النوع من القادة يهتم بالأهداف والانجازات اكثر من اهتمامه بالافراد والمجموعة ومن ثم فإنه لا يحاول قيادة أي مجموعة او تطويرها والتفاعل معها ما لم تكن لها علاقة بالأهداف والانجازات كما انه لا يهتم بحال المنظمات او الادارات الاخرى طالما تستطيع منظمتهم تحقيق الاهداف وبالتالي فإن آثار مثل هذا القائد تكون محدودة المكان والزمان.

ج- القائد المتفاعل (المشارك):

وهو الذي يهتم بالتفاعل مع أي مجموعة يقودها ويعدل تصرفاته حسب انماط المجموعات التي يعمل معها فيها او يقودها وهذا النوع لا يحاول اظهار القيادة واستخدام سلطاته الا في حال وجود صعوبات في التفاعل مع المجموعة ويعمل على مشاركتهم في صنع القرار كما انه يسعى على المدى البعيد في التأثير على سلوكيات ومبادئ المجموعة ليطورها نحو الأفضل.

مصادر قوة القائد:

١/ حصوله على العلم والخبرة. ٢/ قدرته على تقديم الحوافز والتشجيع.

٣/ قوة الشخصية والذكاء. ٤/ قدرته على استغلال الموارد الاستغلال الامثل.

انماط القيادة:

هناك اساليب قيادية متعددة ومختلفة بعضها متداخل ،فبعض القيايين لايهم اكثر من نمط قياده واحد حسب ما تقتضيه الظروف وطبيعة المهام والبيئة التي يعملون بها وهذه الانماط هي:

١- اسلوب القيادة بالمشاركة:

وهنا يتشارك القائد مع الافراد في صنع القرار مما يؤدي الى حدوث التزام جماعي نحو تحقيق الاهداف المنشودة ويفضل استخدام هذا الاسلوب عندما تكون المهام والاهداف واضحة وفي حالة اتجاه الافراد نحو التعاون مع القائد.

٢- القيادة الاستهلاية:

وهنا يرسم القائد الاهداف وسياسات العمل ثم يطرح للأفراد حرية عملية التنفيذ ولكن في نطاق الانضباط الذاتي النابع من اقتناعهم بأهمية العمل.

٣- القيادة التي تهتم بمشاعر الآخرين واحتياجاتهم واحتياجات المنظمة معاً:

وهذا اسلوب يستهدف انشاء علاقات انسانية بين القائد والافراد حيث يظهر القائد هنا اهتمامه بالافراد مع توضيح توقعاته في تنفيذ المهام المطلوبة منهم وفي نفس الوقت يسعى جاهداً نحو تزويدهم بالمهارات ورفع مستوى ادائهم الوظيفي.

٤- القيادة الديموقراطية:

تقع هذه القيادة في الوسط بين القيادة المستبدة والقيادة بالمشاركة وهنا يحتفظ القائد بحق اتخاذ القرارات النهائية ويترك القرارات التنفيذية للعاملين أي انه يضع في اعتباره انشاء اتخاذ القرار آراء العاملين.

٥- القيادة بالبحث عن الاتباع ومناصرتهم:

وهنا يقوم القيادي بالبحث عن الدوافع التي تدفع العاملين لاتباعه ويحاول الاهتمام بهم وباحتياجاتهم لكنه ليس بالضرورة ان يتيح لهم المشاركة في صنع القرارات ورسم الاهداف.

٦- القيادة لإنجاز المهام:

وهذا النوع يصلح مع العاملين الذين يحتاجون الى التوجيه وهنا يعتبر القيادي نفسه ملماً أكثر من غيره بمتطلبات العمل وبالتالي يتخذ القرارات الملائمة لدفع العاملين نحو انجاز هذه المهام ويكون هذا النوع من القادة على اقتناع تام بأن الحوافز المالية والتخويف هما الدافعان لكافة الافراد نحو العمل.

٧- القيادي المستبد:

وهذا النوع هو الحاكم والموجه والأمر ويكون على يقين انه يدرك كافة الامور من حوله أكثر من غيره وهو يهتم فقط بإنجاز المهام الموكلة اليه مستخدماً في سبيل ذلك قوة السلطة الممنوحة له.

[الفصل الرابع]

نماذج عن القيادة في النظريات الادارية الحديثة

الإدارة بالأهداف:

- هي عملية يتم من خلالها وضع اهداف عامة محددة وبشكل جماعي على مستوى المنظمة ككل واهداف فرعية لكل وحدة ولكل فرد داخلها وترجمتها على شكل خطة كاملة.

- وهي تقوم على ثلاث اسس هي:

١/ الاتفاق بين القائد والعاملين على اهداف محددة.

٢/ قيام القائد بمراجعة الانجازات مع العاملين وتوجيههم.

٣/ التقييم الدوري للإنجازات.

SOON.A