القيادة :

دور اجتماعي رئيسي يقوم به الفرد(القائد) اثناء تفاعله مع غيره من افراد الجماعة، ويتسم هذا الدور بان من يقوم به يكون له القوة والقدرة على التاثير في الاخرين وتوجيه سلوكهم في سبيل بلوغ هدف الجماعة .

والقيادة شكل من اشكال التفاعل الاجتماعي بين القائد والاتباع وهي سلوك يقوم به القائد للمساعدة على بلوغ اهداف الجماعة وتحريك الجماعة نحو هد الاهداف وتحسين التفاعل الاجتماعي بين الاعضاء والحفاظ على تماسك الجماعة. وهكذا يمكن النظر الى القيادة كدور اجتماعي او وظيفة اجتماعية. ويمكن النظر اليها كسمة شخصية ويمكن النظر اليها كعملية سلوكية. والقيادة دائما تفاعل اجتماعي نشط مؤثر موجه وليست مجرد مركز ومكانه وقوة. وتوجد القيادة من اجل الجماعة حيث سمحت معاييرها وبناؤها للقدرات الخاصة لاحد اعضائها ان تستخدم لصالح الجميع. ان مفهوم القيادة يرتبط بالجماعة اكثر من ارتباطه بالافراد . وهكذا نجد ان القائد هو اي شخص يقود جماعة من الافراد ويؤثر في سلوكهم ويوجه عملهم . فهو بهذا المعنى يكون بؤرة لسلوك اعضاء الجماعة ويكون الشخص المركزي في الجماعة .

نظريات القيادة:

تتعدد نظريات القيادة بتعدد البحث في سيكولوجية القيادة . وفيما يلي نتناول اهم هذه النظريات :

١. **نظرية السمات:** ركزت هذه النظرية على دراسة شخصية القائد وسمات القائد وخصائصه الجسمية والعقلية والانفعالية والاجتماعية . ويلاحظ ان هذه السمات والخصائص والقدرات التي تميز القائد تختلف من جماعة لاخرى حسب وظيفتها او تغير هذه الوظيفة نتيجة للظروف الاجتماعية التي تمر بها الجماعة . والقائد ليس شخصا يتصف بمجموعه محددة وثابته من سمات الشخصية ، ولكنه ببساطة عضو من أعضاء الجماعة يدركه اعضاؤها بتكرار اكثر وبثبات اكبر على انه يقوم بسلوك تأثيري على الجماعة . وان الاهمية النسبية لهذه السمات تتوقف على طبيعة المواقف الاجتماعية التي توجد فيها الجماعة والاهداف

التي تسعى الجماعة لتحقيقها وان اهمية هذه السمات تتغير على مر الزمن بالنسبة للجماعة.

ولقد اسفرت نتائج البحوث والدراسات عن قوائم من سمات القائد الجيد نورد اهمها فيما يلي :

- السمات الجسمية : وهنا يتصف القائد بصفات الجسمية والصحة الجسمية وكونه اكثر نشاطا من افراد الجماعة.
- السمات العقلية المعرفية : وهنا نجد ان القادة اكثر تفوقا من ناحية الذكاء العام خاصة في الجماعات التي تكون ذات طبيعة اكاديمية. كذلك يجب ان يكون اوسع افقا وابعد نظرا واقدر على التنبؤ بالمفاجئات والاستعداد لها واعلى مستوى في الادراك والتفكير وافضل من حيث الطلاقة اللفظية واسرع في اتخاذ القرارات .
- السمات الانفعالية : وهنا نجد ان القادة يتصفون بالثبات الانفعالي والنضج الانفعالي وقوة الارادة والثقة بالنفس وضبط النفس .
- السمات الاجتماعية: وهنا نجد ان القادة يتسمون بانهم اكثر من الاتباع بالتعاون وتشجيع روح التعاون بين الاعضاء والقدرة على التعاون مع الجماعة. كذلك نجد ان القائد اقدر على الاحتفاظ باعضاء الجماعة ومراعاة مشاعرهم وكسب ثقتهم فيه وثقتهم في انفسهم وهو اكثر اعضاء الجماعة ميلا الى المشاركة والاسهام بشكل ايجابي في النشاط الاجتماعي وانه اكثر من حيث المهارة الاجتماعية وهو اقدر على رفع الروح المعنوية في الجماعة .
- السمات العامة : وهذه تشمل حسن المظهر المعقول والمحافظة على الوقت ومعرفة العمل والالمام به والامانة وحسن السمعة والتمتع بعادات شخصية حسنة والتمسك بالقيم الروحية والانسانية والمعايير الاجتماعية والتواضع .

٢. **النظرية الوظيفية** :هي القيام بالوظائف الجماعية التي تساعد الجماعة على تحقيق اهدافها وينظر الى القيادة هنا في جملتها على انها وظيفة تنظيمية ويهتم اصحاب هذه النظرية بالسؤال (كيف تتوزع الوظائف القيادية في الجماعة) فقد يكون توزيع الوظائف القيادية على

نطاق واسع وقد يكون ضيقا جدا لدرجة ان كل الوظائف القيادية تنحصر في شخصا واحد وهو القائد. وتتلخص اهم وظائف القائد في الجماعة ما يلي:

١.الخبرة. ٢.وضع السياسة. ٣.الادارة والتنفيذ. ٤.الحكم . ٥.الثواب والعقاب. ٦.نموذج سلوكي. ٧.رمز للجماعة. ٨.صورة للاب.

٣. **النظرية الموقفية:** وتنظر هذه النظرية الى وظائف القيادة والسلوك الذي يعبر عنها والتي يقوم بها الفرد في موقف معين على انها هي القيادة. وتشير هذه النظرية الى ان اي عضو في الجماعة قد يصبح قائدا في موقف يمكنه من القيام بالوظائف القيادية المناسبة لهذا الموقف. فالفرد الذي يكون قائدا في موقف قد لا يكون قائدا في موقف اخر .

٤.**النظرية التفاعلية:** تقوم هذه النظرية على اساس التكامل والتفاعل بين كل التغيرات الرئيسية في القيادة وهي :

أ.القائد وشخصيته ونشاطه في الجماعة.

ب.الاتباع(اتجاهاتهم وحاجاتهم ومشكلاتهم)

ج.الجماعة نفسها (بنائها والعلاقات بين افرادها وخصائصها واهدافها وديناميا تيا.

د.المواقف كما تحددها العوامل المادية وطبيعة العمل وظروفها .

وترتكز هذه النظرية على تفاعل القائد مع الاتباع وادراك القائد نفسه وادراك الاتباع له وادراكه لهم والادراك المشترك بين كل من القائد والاتباع للجماعة والموقف.

٥. **نظرية الرجل العظيم** : يؤكد اصحاب هذه النظرية ان بعض الرجال العظام يبرزون في المجتمع لما يتسمون به من قدرات ومواهب عظيمة وخصائص عبقرية غير عادية تجعل منهم قادة ايا كانت المواقف الاجتماعية التي يواجهونها.

انواع القيادة :

١. القيادة الديمقراطية او (الاقناعية)

٢. القيادة الدكتاتورية او (الاستبدادية) .

٣. القيادة الفوضوية او (الحرية المطلقة) .

١. **القيادة الديمقراطية :**

- المناخ الاجتماعي يكون ديمقراطي يسود فيه اشباع حاجات كل من القائد والاعضاء وتتوزع فيه المسؤوليات والعمل كون بناء على مناقشة وبناء على قرار جماعي .
- القائد: يشترك في مناقشات الجماعة ويشجع الاعضاء ويتعاون معهم ويكون موضوعيا في مدحه ونقده ويشجع النقد والنقد الذاتي ويلجا الى الثواب والعقاب ويكون موضوعيا فيه .
- الافراد : يشعر كل منهم باهميته ولهم حرية اختيار رفاق العمل والاعمال التي يرغبون بها ويفيد كل منهم الجماعة بحسب قدراته ودائما يكون الشعور بـ (نحن) قوي والروح المعنوية مرتفعة .
- اذا غاب القائد: كان الانتاج والعمل والنشاط مساويا في حضوره .
- السلوك الاجتماعي : يميزه الشعور بالثقة المتبادلة والتجاوب والاستقرار .

٢. **القيادة الدكتاتورية :**

- المناخ الاجتماعي الدكتاتوري تسلطي.
- القائد: يحدد بنفسه السياسة والخطة والنشاط تحديدا كليا ويعطي اوامر كثيرا ما تعارض الجماعة ويستخدم الثواب والعقاب بطريقة ذاتية.
- الافراد لا يعرفون اهداف النشاط بل يحدد لهم خطوة واحدة بالوقت الواحد ينفذون خطوات العمل خطوة خطوة بصورة يصعب عليهم معرفة الخطوة التالية .وليس لهم حرية في اختيار رفاق العمل بل يعين القائد العمل ورفاق العمل .
- حدثت ازمة جديدة فقد تؤدي الى انحلال الجماعة او الهبوط بالروح المعنوية لها ويتوقف النشاط الى ان يعود القائد .
- السلوك الاجتماعي يميز روح العدوان والسلوك التخريبي وكثرة المنافسة او الخنوع والسلبية والعجز واللامبالاة ويسود انعدام الثقة بالنفس والنفاق والسعي لجذب انتباه القائد للحصول على الثواب وتجنب العقاب.

٣.القيادة الفوضوية:

- المناخ الاجتماعي فوضوي يتمتع به افراد الجماعة والقائد بحرية مطلقة كاملة دون انضباط.
- القائد محايد لا يشارك الا بحد ادنى من المشاركة او اظهار الاستعداد للمعاونة والنصيحة اذا طلبت منه ويترك الحبل للفرد والجماعة . وتعليقاته سطحية لا يحاول بها تنظيم مجرى العمل او تحسينه ولا يمدح ولا يذم وليس هناك ثواب او عقاب .
- الافراد لهم حرية مطلقة في تحديد الاهداف ويختارون الاصدقاء ورفاق العمل بحرية كاملة.
- اذا غاب القائد فقد يكون الانتاج في غيابه مساويا او اقل او اكثر مما لو كان موجودا حسب ظروف التبادل الاجتماعي .
- السلوك الاجتماعي يتميز بان الثقة المتبادلة والود بين الافراد بعضهم مع بعض وبينهم وبين القائد متوسطة والتذمر والقلق بدرجة متوسطة وبعض الافراد يعملون بطاقة كبيرة وبعضهم قد لا يعمل بقدر كافي وبعضهم قد لا يشارك في النشاط الاجتماعي مطلقا.

منهج البحث في اختيار القادة :

١. **المنهج السوسيومتري:** وهو منهج قياس العلاقات الاجتماعية الذي ادخله (مورينو) في علم النفس الاجتماعي ومقياس العلاقات الاجتماعية اداة لتقدير الاختيار او الرفض داخل الجماعة. حيث يطلب من كل من افراد الجماعة هان تختار على انفراد وفي سرية تامة عددا من الافراد الاخرين في الجماعة ان تختار (واحدة او اثنين او ثلاثة) الذين يختار ان يشاركهم في نشاط معين وكذلك ان يذكر الافراد الذين يرفض ان يشاركهم في هذا النشاط. يطلب من كل فرد ان يكتب اسمه ورقمه (حسب قائمة معدة لذلك) فعلى الصفحة ثم يكتب محل الاختيار او الرفض وهو النشاط المحدد وليكن(الجلوس معا في مقعد واحد في الفصل)، وبعد ذلك يكتب اسماء من يختارهم وارقامهم حسب العدد المحدد) مرتبين المختار لولا ثم يليه وهكذا، ويكتب اسماء من يرفضهم وارقامهم مرتبين المرفوض اك ثم الذي يليه وهكذا. ويمكن ان يطلب الباحث من افراد الجماعة ذكر اسباب الاختيار واسباب الرفض

وذكر الصفات الشخصية للافراد المرفوضين وبعدها تحلل البيانات وتفرغ في مصفوفه العلاقات الاجتماعية حيث يوضع امام كل فرد الاختيار بعلامة (+) والرفض بعلامة (−) ثم يجمع عدد الاختيارات والرفض وتحسب درجة الشعبية الاجتماعية لكل فرد بطرح الاختيارات والرفض. ثم يمثل الاختيار والرفض في(رسم العلاقات الاجتماعية) او (السوسيوجرام).

٢. **طريقة الاختبارات الموقفية:** وفي هذه الطريقة يوضع عدد من الافراد في موقف يقومون فيه بسلوك اجتماعي مثل مناقشة موضوع او حل مشكلة..الخ، ولا يكون بينهم من اعطى اي مسؤولية. وبعد ذلك يلاحظ اي الافراد اكثر مبادرة وانشط او اكثر تاثير في سلوك الاخرين وهذا هو القائد.

٣. **طريقة جولدمان وفراس:** لقد حاول جولدمان وفراس استكشاف اثار طرق اختيار القادة على سلوك الجماعة وهذه الطرق هي : اختيار الجماعة للقائد بالانتخاب (قائد منتخب) اختيار القائد حسب القدرة على القيام بعمل محدد في الجماعة (قائد مختار) تعيين القائد(قائد معين) لا يوجد قائد في الجماعة (بدون قائد) وطلب من كل جماعه تحت كل طريقة القيام بعمل معين وحسب الزمن الذي استغرقه الاداء وعدد المحاولات المستغرقة. ففيما يتعلق بالزمن او وقت الاداء كان احسن ادء تحت نظام(القائد المختار) يليه نظام (القائد المنتخب) يليه نظام (بدون قائد) ثم نظام (القائد المعين) ثم نظام (بدون قائد) وهكذا خلص الباحثان الى ان نظام اختيار القائد يؤثر على اداء الجماعه. ومن اهم ما يلاحظ ان الجماعه (بدون قائد) تفوق في الاداء الجماعات ذات (القائد المعين) والجماعات وقد لاحظ الباحثان ايضا ان الجماعات ذات (القائد المعين) والجماعات ذات (بدون قائد) قد يكون القائد فيها كفوا او غير كفوء بالصدفة وفي كل من الشكلين لم تصل الجماعة الى اداء حسن.

اشكال القيادة:

اولا: القيادة التربوية : يمكن تعريف القيادة التربوية بانها دور اجتماعي تربوي يقوم به المربي اثناء تفاعله مع جماعة الطلبة .ويتسم هذا الدور بان المربي يكون له القوة والقدرة على التاثير بالطلبة وتوجيه سلوكهم في سبيل تحقيق الاهداف التربوية والقيادة التربوية وشكل من اشكال التفاعل بين المربي والطلبة، والقيادة التربوية سلوك يقوم به المربي للمساعدة على بلوغ الاهداف التربوية وتحريك جماعة الطلبة نحو هذه الاهداف وتحسين التفاعل الاجتماعي بينهم والمحافظة على بناء الجماعة وتماسكها .

ثانيا: القيادة الجماعية : تتضمن القيادة الجماعية توزيع المسؤوليات القيادية بين افراد الجماعة حسب قدرات كل منهم . وليس هناك شئ في طبيعة القيادة نفسها يتطلب (تركيزها او توزيعها) ان الجماعه قد تودع الوظائف القيادية في يد قائد واحد او قد توزعها على عدد من الاعضاء.

القيادة الجماعية ينتظم الاعضاء فيها في تنظيم ينبع من تعاون المجموع في تحديد الاهداف والعمل معا على الوصول اليها وهكذا نجد ان القيادة الجماعية تستخدم المشاركة كاسلوب قيادي وتحدد القيادة الجماعية وتتطور حسب بناء الجماعة ونوع الاتصال بين اعضائها وبين القائد ونوع العلاقات الاجتماعية بينهم ومراكز القوة فيها وحرية الحركة فيها .

ثالثا: القيادة الادارية : ينطبق الكثير مما قلناه على القيادة بصفة عامة على القيادة الادارية ان المدير يستطيع ان ينظر الى نفسه بوصفه قائدا والى مرؤوسيه بوصفهم اعضاء جماعة يتولى قيادتها ان على القائد الاداري ان يدرس جماعته من حيث الادوار التي يقوم بها افرادها وتماسك الجماعة وبنائها واهدافها وعليه ان يكون تاثيره في سلوك اعضاء الجماعة وتوجيهه لهم في سبيل تحقيق اهداف الجماعة بالاسلوب الديمقراطي .

رابعا: القيادة العسكرية: وهي فن التاثير على الافراد وتوجيههم نحو هدف معين بطريقة تضمن بها ثقتهم واحترامهم وولائهم وتعاونهم ، والقائد العسكري الجيد هو الذي يتحلى بالسمات

القيادية الديموقراطية والثقافية العامة والتدريب العملي والصحة النفسية ومن دلائل النجاح في القيادة العسكرية ارتفاع الكفاءة القيادية للجماعة والتزام الافراد بقواعد الضبط وارتفاع الروح المعنوية .