المبحث الأول: الإطار المفاهيمي للقيادة الإدارية

المطلب الأول: مفهوم القيادة الإدارية

تُعرّف القيادة الإدارية بأنها العملية التي يمارس من خلالها القائد تأثيره على الآخرين داخل التنظيم بغية تحقيق أهداف محددة. ويرى "ستيفن روبنز" أنها القدرة على التأثير في الأفراد والجماعات لتوجيه سلوكهم نحو إنجاز المهام التنظيمية (Robbins & Judge, 2019, p. 366).

كما عرّفها "عبد الرحمن الزيد" بأنها النشاط الذي يهدف إلى تحريك الأفراد للعمل الجماعي بإرادة واعية لتحقيق الأهداف المشتركة (الزيد، السلوك التنظيمي، دار وائل، 2018، ص. 152).

إذن، فالقيادة الإدارية هي مزيج من العلم والفن؛ علم لأنها تقوم على مبادئ إدارية مدروسة، وفن لأنها تعتمد على المهارات الإنسانية في التعامل مع الآخرين وتحفيزهم.

المطلب الثاني: عناصر القيادة الإدارية

ترتكز القيادة الإدارية على مجموعة من العناصر الجوهرية التي تشكّل جوهر العملية القيادية:

1. القائد: الشخصية التي تمتلك القدرة على التأثير والإقناع والتوجيه لتحقيق الأهداف.
2. المرؤوسون: الأفراد الذين يتأثرون بتوجيه القائد ويشكّلون محور العملية التنظيمية.
3. الموقف: السياق أو البيئة التي تُمارس فيها القيادة، وتحدد النمط القيادي المناسب.
4. الأهداف: الغاية النهائية التي تُنظَّم من أجلها الجهود داخل المؤسسة

ويشير "الرفاعي" إلى أن نجاح القيادة مرهون بمدى تكامل هذه العناصر وتفاعلها في بيئة تنظيمية محفزة (الرفاعي، إدارة السلوك التنظيمي، دار حامد، 2019، ص. 165)

المطلب الثالث: أهمية القيادة الإدارية في التنظيم

تُعتبر القيادة الإدارية جوهر العملية الإدارية، فهي التي تمنح الحياة والاتجاه لباقي الوظائف التنظيمية. وتبرز أهميتها في عدة نقاط رئيسية:

تحفيز العاملين: من خلال خلق روح الانتماء وتحريك الدوافع الداخلية نحو العمل.

تحقيق التناسق التنظيمي: عبر توجيه الجهود نحو أهداف موحدة وتنسيق العلاقات بين الأفراد.

تحسين الأداء: بفضل القرارات السليمة وتوظيف القدرات البشرية بكفاءة.

تحقيق التغيير والتطوير: من خلال تشجيع الابتكار والتجديد التنظيمي.

ويؤكد "أحمد ماهر" أن القيادة الإدارية الفعالة تمثل الفرق بين منظمة ناجحة وأخرى فاشلة، لأنها تُعد القوة المحركة للطاقات البشرية (ماهر، السلوك التنظيمي وأثره في الأداء الإداري، 2015، ص. 193).

المبحث الثاني: أنماط ونظريات القيادة الإدارية

المطلب الأول: أنماط القيادة الإدارية

تتعدد أنماط القيادة وفقاً لطبيعة القائد والموقف التنظيمي، ومن أهمها:

1. النمط الأوتوقراطي (Autocratic): حيث ينفرد القائد باتخاذ القرار ويفرض سلطته دون مشاركة المرؤوسين.
2. النمط الديمقراطي (Democratic): يقوم على المشاركة والتفاعل الجماعي في صنع القرار.
3. النمط الترسلي أو الحر (Laissez-faire): يمنح المرؤوسين حرية كاملة في اتخاذ القرارات دون تدخل مباشر من القائد.

يشير "الزيد" إلى أن القيادة الديمقراطية غالباً ما تؤدي إلى زيادة الرضا الوظيفي والإبداع مقارنة بالنمط الأوتوقراطي (الزيد، 2018، ص. 178).

المطلب الثاني: النظريات المفسّرة للقيادة الإدارية

تطوّر الفكر القيادي عبر مراحل متعددة:

نظرية السمات: تفترض أن القائد يولد بمجموعة من الصفات الفطرية (Stogdill, 1948).

النظرية السلوكية: تركّز على السلوك المكتسب الذي يمكن تطويره بالتدريب (ماهر، 2015، ص. 191).

النظرية الموقفية: تفسّر فعالية القيادة بناءً على الموقف التنظيمي (Fiedler, 1967).

النظرية التحويلية: ترى أن القائد التحويلي يلهم أتباعه ويدفعهم نحو الإبداع (Bass, 1985).

تبيّن هذه النظريات أن القيادة ليست سلوكاً ثابتاً بل عملية ديناميكية تتأثر بالموقف وبالعلاقات الإنسانية داخل المؤسسة.

المطلب الثالث: الاتجاهات الحديثة في القيادة

تنوّعت الاتجاهات الحديثة في دراسة القيادة لتشمل:

القيادة التحويلية: تركّز على التحفيز والإلهام وتغيير القيم التنظيمية (عويضة، 2020، ص. 230).

القيادة الخادمة: تجعل خدمة الأفراد وتنمية قدراتهم محور القيادة (Greenleaf, 1977, p. 13).

القيادة الأخلاقية: تعتمد على النزاهة والعدالة كأساس للسلطة الأخلاقية (Brown et al., 2005, p. 120).

القيادة الرقمية: تواكب التحوّل الرقمي في المنظمات وتعتمد على التكنولوجيا والإبداع (العتيبي، 2022، ص. 121).

وتشير هذه الاتجاهات إلى أن القائد المعاصر يجب أن يكون ملهماً، أخلاقياً، رقمياً، وقادراً على التكيّف مع متغيرات البيئة التنظيمية.