

سوسيولوجيا القيادة وإشكالية فحص الدقة التنظيمية.

الأستاذ: سعيدي توفيق

قسم العلوم الاجتماعية جامعة ابن خلدون/تيارت

ملخص:

يحتل موضوع القيادة أهمية منذ الأزل أهمية قصوى على اعتبار أن السمة الثابتة للمجتمعات عبر التاريخ هو التغير في حد ذاته ، ولما كان من البديهي أن التغير داخل كل فضاء لا يتم بمعزل عن إطار الفاعل ، ذلك الفاعل المتغير بصقة المدخل الاستراتيجي لكل حركة تغير تنظيمي بغرض اهداف معينة ، ويتطور المجتمع المعاصر أخذ مفهوم القيادة بعدا تقنيا مركزا ودقيقا في فضاء المؤسسة المرتكزة على قواعد العمل العقلاني .
الكلمات المفتاحية : القائد ، التاريخ ، المنظومة ، الاستراتيجية ، الذكاء ، الهدف ، الفضاء .

ملخص باللغة الانجليزية:

The bottom line is that the importance of leadership has always been of paramount importance because the constant character of societies throughout history is change in itself, and since it is clear that change within each space is independent of the actor's framework and with the development of modern society, the concept of leadership takes on a technical, Organization, which is based on the rules of the bloc. Keywords: leader, history, order, strategy, intelligence, goal, space.

القيادة والدقة التنظيمية:

حاولنا تغطية هذا الطرح بالاعتماد على التركيز على مصطلح القيادة أخذين بالأساس بعد القلق السوسيولوجي المتولد ضمن العملية الاستعلانية البحثية الدائمة ، والتي تربط الباحث بمشكلات المجتمع، وقد اعتمدنا على خطة العناصر الآتية :

1: تحليل سيميولوجي لمصطلح القيادة:

من الضروري في كل معرفة علم اجتماعية على وجه التحديد معالجة المصطلحات والمفاهيم بلغتها الأم ، على اعتبار الكم الدلالي الذي يختزل المعاني معبرا عن خصوصية المصطلح ضمن الأطروحة في سياقها التاريخي ، لأن ذلك سوف يجنبنا اللبس من جهة، وأشكال المشابهات اللغوية المقترية من مفهوم أطروحة ما ، كما أن هذه الخطوة ضرورية جدا للاقترب من كل طرح براغماتي لكل النظرية، انطلاقا من كون النظريات وجهت بالأساس لتغيير واقعا أو تقويمه . ومنه يكن تشريح مصطلح القيادة بلغتها الأم على النحو الآتي (2) :

أ/ المعنى الدلالي للقيادة Leadership:

إن تفحصا بسيطا لهذه الكلمة يقودنا إلى فهم أنها مركبة من كلمتين ، ولكل كلمة معنى ودلالة قوية جدا على علاقة بمفهومها في سياق الطرح الذي تنظرت منه المقاربات المتنوعة، فكلمة **Leader** وتعني القائد أي الفاعل صاحب المبادرة والمسؤول المركزي على إطار العملية، ويتضح المعنى الفني لموصفات مدل الكلمة بربطه مع الطرف الثاني وهي **Ship**، وتعني السفينة، وبالرجوع إلى المخيال البدائي حول ثقافة الإنسان عموما والمتوسطي خاصة، فإن البحر مجال وحقل اشتغال السفينة، بما يحمله البحر من خواص المخاطر والخطر الدائم، أي أن قيادة السفينة بهذا المعنى عملية معقدة تقتضي مهارات وقدرات خاصة .

من هنا واعتمادا على القواعد العلمية والتركيبية لهذا التحليل الدلالي الوجيز يمكن القول أن قيادة السفينة **Leadership**، تشير إلى انجاز مهمة من قبل شخص مؤهل في منطقة خطر متحرك ودائم، وانطلاقا من هذا الإطار يمكن أن مفهوم القيادة على مستوى تراثه اللغوي يحمل معنى المهمة وتحمل المشقة، أي أن الأرضية المعرفية الأولية في مخيالية المجتمع النفسية اللغوية تفيد بوضوح ودقة إلى الخطر والخواص الفنية التي تتصف بها وحدة بشرية ما لإدارة و/أو تسيير مهمة أو مرحلة، وهي المعاني كلها المختلفة عن ترسمات البنية الذهنية اللغوية الجزائرية، وهذا ما سنحاول استنطاقه في العنصر الآتي:

2: مراحل تطور المفهوم نظريا وميدانيا:

الحقيقة انه لو قمنا بفحص السياق النظري للقياد في تراث علم اجتماع التنظيم وعلم النفس العمل سنجد منذ الوهلة الأولى ، أنه وعلى الرغم من قدم التحليل والفكر عموما في موضوع القيادة إلا أن مسارات البحث اتخذت لذاتها مجالا آخر تماما وذلك بالتركيز على موضوع النخبة، على اعتبارها أقلية بشرية ذات تميز على مستوى بنية الملكات الخاصة، والتي جعلت منها على مقدرة وظيفية في صناعة الفارق القيادي عبر التاريخ ، وهو الشأن الذي ميز توجه الماكرو - سوسيولوجيا في هذا الموضوع قبيل التركيز على متغيرات البعد التقني على مستوى إدارة الأفراد والمجموعات البشرية ، وسوف نتطرق إلى تراث النخبة في علم الاجتماع قبيل تحديد المداخل التقنية للقيادة ببعدها المحصور مؤسساتيا وذلك على النحو الآتي:

مفهوم النخبة:

يتفق المختصون في علم الاجتماع، على أن الاتجاه العام لنظريات النخبة يبرز أثر الترسبات الحاصلة في المجتمع الصناعي ذات التنوع الشديد، والتقسيم المعيارى الرفيع للعمل ببعده التقني والاجتماعي، والقائم على مفهوم المؤسسة وحركية النشاط الاقتصادي داخل السوق الواقع أن جوهر نظريات النخبة يتمركز في أن كل مجتمع يشهد حيزا للضغط والمكانة والقيادة في صورة أقلية تنتهي إلى التبلور الفعلي والأدائي في البناء الفوقي للمجتمع، والتي تؤثر بشكل أو بآخر في موازين القوى المجتمعية أي عناصر ومقومات التغير الاجتماعي وإذا قبلنا فكرة أن التغير الاجتماعي يعبر في حقيقته عن صياغة مظهرية لفعل تنموي كامن داخل المجتمع ينجز بفعل القوى المحركة له، فإن النخب هي إحدى أهم تلك المقومات.

هذا ما يدفعنا إلى الاعتقاد بأن فكرة التنمية في جانب هام منها تنتج بفعل إرادة نخبة. إرادة قيادة، ولكن ما هي هذه النخبة ؟ وما هو فضاءها الاجتماعي والمؤسساتي ؟ وما هي قيم التصور التي تحملها كطموح تريد تنفيذه في الواقع ؟ وعلى أي أساس نظري ووظيفي نقبل بأن مجموعة بشرية في تنظيم نخبة قيادة ؟ ولتجنب أشكال اللبس والغموض المفهومي، سوف نعالج الأطر النظرية التي تناولت موضوع النخب. وكما يرى "فريدريك لوبلاي" (1806-1882)(F.Leplay): "أن مفهوم النخب طويل وشاق. وفي هذا السياق ، يمكن أن نميز بين خمسة اتجاهات أساسية، في دراسة النخبة. والهدف من هذه التفرقة، رغم ما تحمله من تعسف، هو الكشف عن وجهات نظر مختلفة في دراسة النخبة، حسب "بوتومور.(3)

1- الاتجاه السيكلوجي:

انتقل "ف.باريتو" (V.pareto) من مسلمة رئيسية مفادها أن التاريخ مقبرة الارستقراطيات، أي أن المجتمع المعاصر أحدث قطيعة مع صور النخب الحاكمة القديمة التي كانت تقوم باسم التواصل العائلي للنخب الحاكمة لتتناوب على الحكم بكل أشكاله الاجتماعية وفقا لعلاقاتها بالعائلة الأرستقراطية. وبالتالي فإن معيار إنتاج النخبة في المجتمع يكمن في صلب العلاقة والاتصال النفعي المصلحي. وكذا الرابط العائلي العلائقي مع بنية الحكم الأرستقراطي، الذي

كان الميزة الأساسية لأنظمة الحكم في المجتمعات ما قبل الصناعية. و بمعنى آخر، فإن "باريتو" يعكس نظرة دائرية لمجرى التاريخ على أساس الصراع بين النخب أو ما يسميه بـ"دائرة النخبة".

هذا ما أدى إلى انفصام مع الماركسية التي تفسر التاريخ الاجتماعي على أساس الصراع الطبقي وفقا لعلاقات قوى الإنتاج والتي تؤدي إلى إقامة المجتمع الشيوعي، فالنخبة حسب "باريتو" لا ترتبط بالتنظيم الاقتصادي للمجتمع. ولكنها، ترتبط عفويا بالعوامل الطبيعية التي تحدد في كل مرة المؤهلات والخصائص لتظهر النتيجة العلمية لتفسير ظاهرة النخبة تفسيراً علمياً واقعياً، بالنسبة لـ"باريتو" بشكل أكثر دقة ووضوح حينما يحاول تبين المعيار السيكولوجي الذي يتدخل فيما يسميه هو بدورة النخبة. وينبغي التنبيه هنا إلى أن "باريتو" لا يؤمن منذ الوهلة الأولى بمبدأ التغيير الاجتماعي خارج إرادة النخبة. أي أن "باريتو" يفسر التغيير الاجتماعي بالتوازي مع تفسيره للتغيير الحاصل على مستوى النخبة التي تحمل في بنيتها الأساسية مادة التغيير الاجتماعي، والذي يختزل في شكل أفكار وممارسات.

2- الاتجاه التنظيمي:

يرى "ج. موسكا" (G. Mosca) (1858-1941) أن النخبة تتمثل في أقلية من الأفراد تمتلك وتمتلك السلطة داخل المجتمع، هذه الأقلية، تمثل في الواقع الاجتماعي لطبقية الحاكمة والموجهة. ذلك أن الذي يمتلك مقاليد القوة يستطيع السيطرة على الحكم. ويلعب التنظيم أو ما تمتلكه النخبة من قدرات تنظيمية في إحداث الفوارق والتميز الذي يربط بين مستويات النخبة الحاكمة. أي، ما يحقق لها صفة اللحمة والاتحاد الموضوعي. وهو الأساس الذي تضمن به هذه الأخيرة، وحدتها وتكاملها، شيئاً فشيئاً، نحو امتلاك السلطة السياسية ومنه التأثير الإيديولوجي على الأغلبية الغير منظمة. وهو تأثير تعمل تلك النخب على إنتاج آلياته وفقاً للمرحلة التاريخية والسوسيولوجية التي تتموقع في خضمها.

لا يفلت التاريخ عند "موسكا" من النخبوية. لأن النخبة الحاكمة تقدر مصالح القوة، وهي، في أكثر الحالات اقتصادية. فمكانة الأقلية محفوظة دائماً بحكم أنها أقلية حاكمة قادرة على السيطرة داخل التنظيم بشكل دائم. في حين يعتقد "ميتشلز" إلى موقف تشاؤمي يبرز من خلال قوله: "هذا التنظيم هو منبع وميلاد النخب الحاكمة و أن كل التنظيمات تتمثل وتتجه، شيئاً فشيئاً، نحو الأوليغاركية". وبذلك تصبح الديمقراطية خرافة و وهم تغذى منه الجماهير الباحثة عن التنمية بطريقة ميكافيلية محدثة.

- الاتجاه الاقتصادي:

اتخذ "ج. بيرنهام" (J. Burnham) موقفاً من النخبة، يختلف عن ذلك الذي اتخذه كل من: "موسكا"، "ميتشلز" أو "باريتو". فإذا كان هؤلاء قد سعوا إلى هدم النظرية الماركسية في الطبقة الحاكمة، فإن الماركسيين بدورهم قد رفضوا نظرية النخبة بوصفها تعبيراً عن النظرية البرجوازية. والتي سعت إلى إقصاء التصور التقليدي لمفهوم الحكم والدولة بصفة عامة. فلقد حاول "بيرنهام" المزاجية بين النظريتين في كتابه: "الثورة الإدارية". والقضية الأساسية التي ينطلق منها "بيرنهام" هي أن النظام الرأسمالي في تدهور مستمر وأنه سيتحول، تدريجياً، إلى نخب إدارية تتولى شؤونه الاقتصادية والسياسية. وقد لجأ "بيرنهام" إلى كتابات علماء النخبة فاستعان بها في صياغة فرضيته الأساسية. وأهم هذه الفروض هي: أن السياسة ما هي إلا كفاح ونضال بين الجماعات من أجل الحصول على القوة. وأن الجماعة الصغيرة (النخبة)، في كل المجتمعات، هي تلك التي تتولى اتخاذ القرارات الأساسية كمبدأ أساسي يعبر عن مشروعية التغيير الاجتماعي بمفهومه الحديث.

- الاتجاه المنظوماتي:

يؤكد عالم الاجتماع الأمريكي "ش. ر. ميلز" (Charles Wright Mills) (1916-1962) في كتابه: "الخيال السوسيولوجي" (L'imaginationsociologique) على ضرورة فهم الصورة الكلية للإنسان والمجتمع في ضوء ما تنطوي عليه من

دلالة داخلية بالنسبة للأفراد فضلا عن الظروف الخارجية و البيئة المؤثرة في سلوكهم والمحددة للعلاقة بين الشخصية والبناء الاجتماعي في رؤية و دراسة اتجاهات الأفراد أو أي ظاهرة اجتماعية تتعذر دراستها إذا عزلت عن سياقها التاريخي. وعلى هذا الأساس يرى "ميلز" أن مكانة النخبة تتجذر في ضوء البناء الاجتماعي والاقتصادي لمجتمع معين فمراكز القوة ترتبط بتوزيع الأدوار الاجتماعية فيما بينها. فمن هذا المنطلق المعرفي وانظري المنجز في الفضاء، سوف نسلط الضوء على ظروف المجتمعات الغربية خلال القرن 19 وأوائل القرن 20. وهي ظروف حدثت بالموازاة مع التطورات المستمرة المصاحبة لحركة التصنيع والتي أفرزت أشكالاً جديدة لتقسيم العمل الاجتماعي.

بالتالي بروز "تراتبية" اجتماعية وظيفية جديدة وفقاً لعلاقاتها بوسائل وقوى الإنتاج. وبمعنى آخر، زوال أشكال التنظيمات الطبقة الاجتماعية القديمة التي كانت تتشكل من بنية فوقية تمثلها الطبقة الأرستقراطية و بنية تحتية غير قادرة في أكثر الحالات على المشاركة في تنمية المجتمع. تتكون هذه البنية التحتية من طوائف حرفية وعمال أجراء في المجال الزراعي والصناعي. هذا يعني أن تطور المجتمع الصناعي أدى إلى قلب موازين القوى وإحداث قطيعة جوهرية مع المنظومة الطبقة التقليدية. ويبدو أن التحول في البنية التحتية التي عملت تاريخياً على امتلاك رأس المال وتحقيق سبل استثماره أي تحويله إلى رأس مال منتج فصح المجال لظهور البرجوازية التي عملت على امتلاك وسائل الإنتاج. ومن ثمة التوجه إلى امتلاك آليات الحكم، وهي سابقة تاريخية في حياة المجتمع الغربي. ذلك أن المتفحص لتاريخ المجتمعات القديمة يدرك أن الحكم ليس للمجتمع بكل مكوناته.

3. القائد الممتاز: بعيداً عن معطى المهارة والخواص الفنية المتحدث عنها في نظرية النخبة سوف نحاول تلخيص موصفات القائد الناجح تباعاً لخصوصية المؤسسة وذلك على النحو الآتي:

- القائد الممتاز هو الذي يتصل بالجميع ويتصل بالجميع به، القائد هو ذلك المنتبه إلى تصفية قنوات الاتصال بشكل جيد على مستوى آليات التنظيم، باعتبار أن وضوح الرؤية بين الرئيس أي القائد والمرؤوس يجنب مناطق القطيعة والهوامش المنتجة لاتجاه الصراع بالضرورة، بل أن الكثير من الخبراء النفسانيين يعتقدون بأهمية العلاقة الذهنية التواصلية على اعتبار أن الصحة النفسية في بيئة العمل تشتغل سلباً كلما سادت آليات الغموض التنظيمي، واتسع مجال الشك والقطيعة .

- الحرص النفسي والاجتماعي:

انطلاقاً من التحليل الدلالي المذكور أنفاً، لا يمكن الحديث عن مدل القيادة خارج مجال الخطر والمخاطر، والمفاجئ واللامتوقع، إن القيادة الرشيدة هي القيادة التي لديها وعلى الدوام معطيات كل مرحلة وقدرة فائقة على الحدس العلمي المستشرف للخطر، ولذلك لاتعذر القيادة بالنسبة لأنموذج المؤسسة الحديثة، بعدم سريان البرمجة الملائمة للخطر واللامتوقع، إن القائد المتميز هو الذي تكون لديه قراءة استشرافية للمخاطر، وهي القدرة ذاتها في تسيير الأزمات وإدارة المؤسسة إلى بر الأمان، لأنه لا توجد مؤسسة أياً كان نوعها ومجال زمانها محيطها متموقعة خارج مجال التهديد الملازم لكيانها التاريخ، وهي السنة التي تقود إلى أن تملك القدرة على إدارة الأزمة هو في الحقيقة الوجه المقابل لتوقع المخاطر قبل وقبيل الوقوع، وهكذا فإن البعد العملياتي للقيادة يقتضي ذكاء ومرونة تنظيم متسع الرؤية ومستوعب وفقاً لمسلمات الحرص واليقظة الدائمة والمستمرة.

- التمتع بالمشروعية: هنا يتعلق الأمر بضرورة أن يكون القائد مقبولا من قبل المجموعة والأفراد الذين يديرهم، على الأقل من حيث الإقرار النفسي الداخلي الذهني المعرفي بكفاءة فنية لتسيير وإدارة شؤون المنظومة، بل القدرة على تجنب مآزق المخاطر الذي لا مفر منه .

-الرؤية والمشروع: أي أن القائد ليس مجرد إطار تقني موضح لإدارة و/أو مراقبة سريان النسق البيروقراطي، فالقيادة مشروع ورؤية مشتملة على مستقبل مراد الوصول إليه في ظل حدة التنافسية، ومنه فإن شحن الإمكانيات المادية والبشرية، يقتضي ضمان امتلاك معادلة قابلة للتبرمج في ساحة عمل مؤسساتي بشكل واقعي ميداني .

4. شبكة الاتصال القيادية:يتعلق الأمر بمجموعة الوظائف أو الظواهر أو العمليات الإدارية بمنطق الصلات التنظيمية على اعتبار أن القيادة غير محددة بتعريف واحد ومنطق تنظيمي واحد إذ أن هامش المرونة ومعدل الإبداعية الفنية مرتفع على مستوى هذه الدائرة ولعل ذلك ما يتضح في المدخل النظري لبيرونز "القيادة من أكثر الظواهر وضوحا واقلها إدراكا، باعتبارتنوع مستويات الميدان .

فقد يحدث أن يكون وعلى مستوى التنظيم، محدودية الشبكة القيادية تباعا لمرتسمات التنظيم البيروقراطي كما يرى ميشال كروزية في كتابه الظاهرة البيروقراطية ، وهي الحالة التي تشكل مأزق القيادة بين المتاح تنظيميا ومتطلبات تسير النسق الأكثر حراك وسرعة في مجال تقلب الأحداث تشابك العلاقات والسلوكات البشرية في مجال العمل ، إضافة إلى تقلبات المحيط، وهنا وعلى المستوى ألعلمياتي تصبح في الكثير من المناسبات عاجزة عن احتوى مخرجات النسق وفقا لمدخلات التنظيم ، ولذلك تحتاج القيادة إلى ملء الفراغات من أجل ضمان اتساع مجال الرؤية، وهو ما يقود إلى بروز نمط تنظيمي جديد يتجاوز معطيات النسق البيروقراطي القائم على أسلوب اتصال كلاسيكي بيروقراطي ، ليحل بهذا المعنى وعلى مستوى الفكر القيادي ما يسمى بالاتصال ألمعلمي، أي أنموذج جديد لاتصال ينتجه وتنتجه القيادة لضمان الرؤية لكل جزء واستيفاء حق المعلومة من وإلى كل مكان، ما يقود إلى تملك خطة تركيز آليات اتصال قادرة على تواصل الرؤية مع الأخذ بعين الاعتبار معطيات طبيعة كل معلومة لأن ذلك يقود إلى تنوع الطريقة بحسب نوع خصوصية المعلومة اي سياقها ومجال تفاعلها ومرحلة توفرها .

1.5 الإستراتيجية والقيادة

أن خاصة التفكير الاستراتيجي لاغني عنها في نظام القائد الأنموذج في المؤسسة الحالية، أي أن منطق الكفاءة على هذا المستوى يقتضي شرط القدرة على امتلاك تكتيك التسيير المالي والبشري، ولعل من أبرز منظري هذا المستوى نجد ماركتيبو Marc Thibault (2006) (4)، بحيث يحدد أو يفسر هذه القضية في مستويين مع الأخذ بعين الاعتبار مستويات التميز، وهما مستوى المهارات المتعلقة بالمعارف والاستعدادات لدى القائد ، أي الخبرة التراكمية المكتسبة تباعا لسلم الممارسات ومقدار التجربة في إدارة ملفات تسيير المورد البشري والمالي مع الأخذ بعين الاعتبار والأهمية الذكاء البرمجي، إضافة إلى هذا يضيف تيبو مستوى المهارات المتعلقة بالقيم والاتجاهات الأساسية للقائد، وهو ماقادته إلى صياغة منظور نظري متكامل مرهون بمقاييس إحصائية ، أثبتت جدواها على الكثير من المؤسسات التي خضعت للتناول في سبيل تطوير إمكانيات خواص القيادة الإستراتيجية ويمكن تمييز أربع مداخل على النحو الآتي:

- المهارات المتعلقة بالمعارف التقنية البحتة: وهي كل الأفكار والمعلومات المرافقة للذكاء المكتسب تباعا لتلاحق مراحل التجربة المتأصلة عمليا، والملاحظة لحظة ادارة مشكلات تراهن السيرورة مرحلة أزمة ما، وتحدد مجالات هذه الخواص الفرع التخصصي، السوق، البيئة المحيطة عموما بالمؤسسة.

- أما المستوى الثاني ويتعلق الأمر بالمهارات والكفاءة والتي تعبر عن مكنون أو خام المقدرة والتي يصطلح عليها بجملة الاستعدادات المتمثلة في إمكانيات الميدان العملياتية كترجمة عقلانية فورية للمعارف والقدرات السالفة الذكر والتنسيق بين مختلف وحدات التنظيم، ويمكن التعرف عليها من خلال المؤشرات الآتية:

-القدرة على الاتصال الموسع، الحرص، الإصغاء، التعبير أي تملك عقد اللغة المهنية التواصلية، الإقناع مع مصداقية التبرير، التحريك والتنشيط، والتحريض الايجابي المتوازن - ممارسته للتأثير المنظم المستهدف وضعية محددة، وقدرته على استخدام عدة مصادر للقوة خاصة المصادر الغير رسمية .

- قدرته على إدارة الصراع التنظيمي التفاوض، الوساطة مع التركيز على العمل بمبدأ المجموعة والحرص على عدم التناقض بين تسيير المجموعة وإدارة الأفراد.

-الاستعدادات والقدرات العقلية (التحليل، التركيب، البرهنة، الحكم، حل المشكلات، التقييم، اتخاذ القرارات، الإبداع في صناعة الحلول بأقل التكاليف وبأقل وقت ممكن) مع القدرة على تنظيم الموارد البشرية من حيث الإدارة والاستخدام الأمثل للوقت، وكذا استخدام تقنيات واضحة ومعلومة في إدارة الوقت بالشكل الذي يجنب ظاهرة الضعف العصبي المصاحب لأعباء العمل وتراكم النشاطات ، ومنه تجديد قوة العمل .

- بناء نظرة شاملة وشمولية متقاسمة من التصور مع بقية عناصر التنظيم الأساسية لان في ذلك ضمان لعقلانية استخدام اكبر قدر من الوسائل في قيادة المؤسسة بما يضمن مبدأ المشاركة الدفاعية ، أي ضمان الاحتواء المتناغم والمتجانس بمعدلات ولاء مرتفع .

يمكن القول أن أغلب المهارات المشار إليها من قبل الباحثين تندرج ضمن تصنيف "روبرت كاتز" (RobertKatz) إذ وحسب رأي الكثير من الباحثين يعتبر التصنيف الرائد في هذا المجال، كونه يضم كل المهارات المشار إليها من قبل الكثير من علماء الإدارة الذين ضموها بعض المهارات الجزئية التي جاءت في دراساتهم، والتي يمكن إدخالها تحت طائفة المهارات القيادية الثلاث الأساسية وهي :

- المهارة الذهنية الإدراكية والمتعلقة بامتلاك بنية فهم متكامل للنسق الذي يرأسه، القائد الذي لا يملك هذه الخاصة هو قائد ضعيف بالضرورة .

- المهارة السياسية والمقصود بها عند هذا المستوى إدراك حقيقة معالم السير كنسق مفتوح على المحيط ، ومنه إدارة السير وفقا لمدخلات تفرض سلطان وجودها بشكل أو بآخر.

- المهارة الإدارية ومحتواها الفعلي الذكاء في توزيع ملفات كل مرحلة، مع الحرص على ضمان التوازن، كل بحسب طبيعة ونوعية الملف، فليس من السهل مثلا التسرع في تحديد العناصر البشرية الموكل لها تسيير ملف الصفقات العمومية، لكون القضية لا ترتبط فقط بكفاءة المسير وإنما الأمر يتعدى إلى أبعد من ذلك وترتبط القضية بسرية ودقة عناصر تكوين وتفعيل ملف من هذا النوع .

6. العملياتية:

من الطبيعي إن تتعرض المؤسسة وعلى الدوام إلى هزات تؤثر على توازنها تباعا لأي ظرف كان، وهنا فأن البعد العملياتي للقيادة يشير مباشرة إلى تلك الكفاءة المترجمة للقدرة على تمرس صناعة الحلول ميدانيا، إن مفهوم العملياتية لا يشير الى تلك الهندسة العادية للاجراءات الادارية المتضمنة القرار والتنفيذ وما تبعه من مستلزمات فنية فحسب ، ولكن جوهر العملياتية يتضمن والقدرة على ايجاد منفذ للحلول في الوضعيات الحرجة المضادة لنسق التوقع العام (5)

خلاصة:

يمكن القول أخيرا أن المجتمعات قاطبة لا تنمو خارج معطى القيادة الادعامية أي تلكم الخواص الأساسية التي تدعم ذكاء المؤسسة كنتاج لتفاعل مكوناتها وفروعها الجزئية إذ لا يمكن صناعة القوة خارج إطار وحدة التحكم المركزي في صناعة المجموعة.

الهوامش والإحالات:

- 1- Giovanni Busino, Elites et élitisme , Editions Alger- Casba , 1998 , P:8
- 2- A. Chauvet, Méthodes de management, Les éditions d'organisation, Paris, 2000.
- 3- Michel Leclerc et Daniel Maltais : Carnets de leadership, volume 4, numéro 9, centre canadien de leadership, 2008.
- 4- R. Brosquet, Fondement de la performance humaine dans l'entreprise, les éditions d'organisation, Paris, 1989.
- 5- Michel Crozier-la société Bloquée-édition du Seuil Paris 1970.