

سوسيولوجيا القيادة: مقارنة مفاهيمية ونظرية

The Sociology of Leadership : A Conceptual and Theoretical Approach

سمير قريد^{1*}، محمد خشمون²

¹ مخبر التحديات الديمغرافية بالجزائر- جامعة قلمة (الجزائر)، grid.samir@univ-guelma.dz

² مخبر التطبيقات النفسية في الوسط العقابي، جامعة باتة¹ (الجزائر) - mohamed.khachmoune@univ-batna.dz

تاريخ القبول: 2025/05/04

تاريخ الإرسال: 2025/02/24

الملخص:

تهدف هذه الدراسة إلى تقديم إطار نظري لمفهوم القيادة من منظور سوسيولوجي، من خلال استعراض أبرز النظريات الكلاسيكية مثل نظرية الرجل العظيم ونظرية السمات، وتحليل المهارات الاجتماعية والفنية الضرورية للقائد. كما تتناول الدراسة أنماط القيادة المختلفة وتأثيرها في السياقات الاجتماعية والتنظيمية، مركزة على العلاقة التفاعلية بين السلطة والعلاقات الاجتماعية داخل التنظيمات. وقد أظهرت نتائج الدراسة أن القيادة ليست مجرد مهارات فردية، بل هي عملية اجتماعية معقدة تتأثر بالسياقات الثقافية والتنظيمية، وأن اتخاذ القرار القيادي يخضع لقيود واقعية تجعل من الصعب تحقيق نموذج مثالي. وفي ضوء ذلك، توصي الدراسة بتطوير برامج تدريبية شاملة تدمج المهارات القيادية مع البعد السوسيولوجي، وتعزيز البحوث الميدانية لفهم العلاقة بين البيئة الاجتماعية والقيادة. وتبرز أهمية هذا التوجه في ظل التغيرات التي تفرضها العولمة والتكنولوجيا، ما يتطلب استراتيجيات قيادة قائمة على العدالة الاجتماعية والمساواة والاستدامة.

الكلمات المفتاحية: سوسيولوجيا؛ القيادة، مقارنة، نظرية، مفاهيمية.

Abstract

This study aims to present a theoretical framework for the concept of leadership from a sociological perspective, by reviewing key classical theories such as the Great Man Theory and Trait Theory, and analyzing the essential social and technical skills a leader must possess. It also examines different leadership styles and their impact on social and organizational contexts, focusing on the interactive relationship between authority and social relations within organizations. The findings reveal that leadership is not merely a set of individual skills but a complex social process influenced by cultural and organizational contexts. Moreover, leadership decision-making is subject to practical constraints, making it difficult to achieve an ideal model. Accordingly, the study recommends the development of comprehensive training programs that integrate leadership skills with sociological dimensions, and the promotion of field research to better understand the relationship between social environments and leadership. This approach gains importance in light of the rapid changes driven by globalization and technology, necessitating leadership strategies based on social justice, equality, and sustainability.

Keywords: Sociology, Leadership, Approach, Theoretical Conceptual.

* المؤلف المرسل

مقدمة:

شكل موضوع القيادة محور اهتمام واسع في علم الاجتماع، لا سيما في سياق العمل والتنظيم، حيث تُعتبر القيادة ظاهرة اجتماعية تتجاوز مجرد الأدوار الإدارية التقليدية لتشمل أبعادًا ثقافية، نفسية، وأخلاقية. فالقائد ليس فقط فاعلاً إدارياً، بل هو حلقة وصل أساسية تسهم في تشكيل التفاعلات الاجتماعية داخل المؤسسات، مما ينعكس على روح العمل الجماعي، والتعاون، والانسجام الوظيفي.

من منظور سوسيولوجي، تُعتبر القيادة أداة جوهرية لإعادة إنتاج العلاقات الاجتماعية داخل التنظيم، فهي تسهم في توجيه سلوك الأفراد والجماعات نحو تحقيق الأهداف التنظيمية عبر استثمار الموارد البشرية بطريقة فعالة. ولا يمكن عزل القيادة عن العملية الإدارية الشاملة التي تشمل التخطيط، التنظيم، التحفيز، والرقابة، حيث يقع على عاتق القائد مسؤولية تحديد مسارات العمل، وتوجيه الأفراد، وتحفيزهم على الأداء بما ينسجم مع تطلعات المنظمة.

لا شك أن القائد الناجح لا يُقاس فقط بقدرته على تحقيق الأهداف المادية، بل أيضاً بقدرته على بناء علاقات اجتماعية متوازنة بين الرؤساء والمرؤسين، وتعزيز الثقة والتفاهم بينهم. فالسلوك القيادي الفعال يستند إلى مزيج من المهارات الفنية والاجتماعية، وإلى نهج ديمقراطي يتسم بالمرونة، والقدرة على حل المشكلات التنظيمية، واستثمار التنوع الثقافي والاجتماعي داخل المؤسسة لصالح تحقيق الأهداف المشتركة.

بهذا المعنى، القيادة ليست فقط أداة للتوجيه الإداري، بل هي عملية تتطلب بناء علاقات اجتماعية متينة تقوم على الثقة، التفاهم، والدافعية. فالقائد الناجح هو الذي يمتلك القدرة على استثمار المهارات الإنسانية والفنية، إلى جانب إدراكه لطبيعة الأفراد واحتياجاتهم داخل التنظيم. من هذا المنطلق، يُعد القائد حلقة الوصل التي تترجم أهداف المؤسسة إلى سلوكيات جماعية منسجمة، تدعم التعاون وتعزز روح الفريق.

من منظور سوسيولوجي، تعكس القيادة أبعاداً مختلفة ترتبط بالسلطة والعلاقات الاجتماعية. فالنمط القيادي السلطوي قد يعزز السيطرة ولكنه يحمل مخاطر زيادة التوترات والصراعات، بينما تسهم القيادة التشاركية في بناء بيئة عمل إيجابية تقوم على التعاون والانسجام. بالمقابل، قد يؤدي النمط المتساهل إلى اضطراب في الديناميكيات المؤسسية وتفشي المصالح الشخصية على حساب الأهداف التنظيمية.

من هذا المنطلق، يُمكن فهم القيادة كعملية مستمرة لإعادة إنتاج العلاقات الاجتماعية داخل التنظيمات، حيث تتأثر هذه العلاقات بعوامل متعددة تشمل الثقافة التنظيمية، القيم الاجتماعية، والهيكلية المؤسسية. القائد الناجح هو الذي يعي طبيعة هذه العوامل ويعمل على استثمارها بطرق تعزز الاستقرار التنظيمي وتحقق توازناً بين السلطة والتشاركية. ويعتمد ذلك على

امتلاك القائد مهارات قيادية متنوعة تتيح له إدارة الأفراد والجماعات بفعالية، مع الحفاظ على بيئة عمل تُمكن الأفراد من تحقيق إمكاناتهم الكاملة.

في السياق نفسه، لا تقتصر القيادة على الأبعاد الداخلية للمؤسسة، بل تمتد لتشمل تأثيراتها على المجتمع المحيط. فالقيادة الفعالة تُسهم في تعزيز القيم المجتمعية مثل العدالة، الشفافية، والمساءلة، من خلال نموذج يحتذى به في التفاعل الإنساني والإداري. هذا الدور المجتمعي يجعل من القيادة ظاهرة اجتماعية شاملة تتجاوز الأطر التقليدية للتنظيم، لتصبح أداة لتشكيل التحولات الثقافية والتنموية داخل المؤسسات وخارجها، مما يعكس جوهر القيادة كعملية تفاعلية بين الفرد والجماعة.

في هذا العمل، سنعمل على استعراض الإطار النظري لمفهوم القيادة من زاوية سوسيولوجية، مع التركيز على أهم النظريات التي تناولت القيادة، مثل نظرية الرجل العظيم ونظرية السمات. كما سنتطرق إلى المهارات الاجتماعية والفنية التي ينبغي للقائد أن يتحلى بها، وتحليل أنماط القيادة المختلفة وتأثيراتها الاجتماعية والتنظيمية. في الختام، سنتناول مزايا وعيوب القيادة من منظور يعكس التفاعلات الاجتماعية المعقدة التي تتداخل مع ممارسة السلطة داخل التنظيمات.

1- حول مفهوم القيادة:

القيادة في اللغة العربية تعني القود وهو نقيض السوق، يقود الدابة من أمامها ويسوق من خلفها، إن القود من أمام والسوق من خلف، والانقياد معناه الخضوع، وجمع قائد قادة وقواد (طشطوش، 2008، صفحة 22).

بعبارة أخرى، يشير مفهوم القيادة في اللغة العربية إلى فعل "القود"، الذي يعني توجيه الشيء أو الشخص من الأمام، على عكس "السوق" الذي يعني توجيهه من الخلف. ويتجلى هذا الفرق اللغوي في كيفية ممارسة التأثير أو التوجيه: فالقائد يقود من الأمام، مشيرًا إلى طريق واضح ومحدد يتبعه الآخرون، بينما السوق يعبر عن دفع أو توجيه من الخلف، ما قد يعكس درجة أقل من المبادرة أو التأثير المباشر.

أما مصطلح الانقياد، فهو يشير إلى الخضوع أو الاستجابة لتوجيه القائد، مما يُبرز العلاقة الديناميكية بين القائد ومن يقوده. هذه العلاقة تقوم على أساس التوجيه والإرشاد، حيث يتبع الأفراد القائد باختیارهم أو نتيجة لثقته وتأثيره. ويُطلق على من يتولون القيادة "القادة" أو "القواد"، في إشارة إلى دورهم في تحمل المسؤولية وإدارة المسار نحو تحقيق الأهداف المشتركة.

تعرف القيادة على أنها القدرة على التأثير وتحفيز الأفراد والجماعات لتحقيق أهداف مشتركة، وهي تنبع من المهارات والقدرات الفردية والجماعية التي تساهم في التحول الإيجابي للأشخاص والمجموعات. تتجاوز القيادة كونها مجرد مهارة إدارية لتصبح عملية تفاعلية وديناميكية

تُعنى بالتوجيه والتحفيز من خلال أساليب مؤثرة وغير قسرية، تهدف إلى تعزيز النمو الفردي والاجتماعي على حد سواء، مع تجنب الصفات السلبية مثل النرجسية أو الأنانية التي قد تؤثر سلباً على الآخرين (VIEYRA-REYES & et al, 2022, p. 10)

بهذا المعنى، القيادة لا تقتصر على بيئة معينة، بل يمكن ممارستها في مجالات متعددة كالتعليم، الأسرة، العمل، الرياضة، والعسكرية، حيث يعتمد نجاحها على القدرة على اتخاذ القرارات الصائبة، وإلهام الآخرين للتعاون والمشاركة. كما أنها ترتبط بالمسؤولية والإبداع والقدرة على المخاطرة والتفكير الاستباقي، مما يعزز دور القائد في توجيه الأفراد نحو تحقيق أهداف المنظمة أو المجتمع بشكل إيجابي وفعال.

في نفس السياق الدلالي، تمثل القيادة عملية إيجابية يقوم بها فرد بصفة رسمية تتوافر لديه سمات وخصائص قيادية، حيث يشرف على مجموعة من الأفراد بهدف تحقيق أهداف محددة. يعتمد القائد في أداء هذه المهمة على التأثير والإقناع لكسب تعاون الفريق وتحفيزه للعمل بأقصى درجة من الكفاءة لتحقيق الأهداف المتفق عليها (حمادي، 2013، الصفحات 17-18).

تتمثل الفكرة الرئيسية في أن القيادة ليست مجرد تصرف أو دور تقليدي، بل هي نشاط هادف يتطلب مهارات خاصة، مثل القدرة على التأثير والإقناع، مما يمكن القائد من الحصول على التزام الفريق ورغبتهم في العمل بجدية لتحقيق أهداف المنظمة. القيادة، إذن، تتجاوز السلطة الرسمية لتشمل القدرة على تحفيز الآخرين ودفعهم نحو التفوق والإبداع في عملهم، ما يعزز النجاح الجماعي ويسهم في بلوغ الأهداف المحددة.

من منظور إداري، القيادة هي القدرة على التأثير والتحفيز في الآخرين لتحقيق أهداف واضحة ضمن بيئة معينة. فهي تشمل تحديد رؤية واضحة، وتطوير استراتيجيات، وإدارة المبادرات والأنشطة الإدارية لتحقيق النجاح التنظيمي. القيادي الفعال يمتلك القدرة على خلق التوجيه والمشاركة مع الفريق، مما يعزز من الالتزام والانتماء للمؤسسة، ويشجع على تحقيق الأهداف المشتركة من خلال العمل الجماعي. القيادة لا تقتصر على قوة الفرد، بل على قدرتها على التأثير الإيجابي على البيئة المحيطة والأشخاص العاملين، مما يسهم في تقدم وازدهار المؤسسة (Bhakuni, 2022, pp. 284- 285)

القيادة تتعدد أساليبها وفقاً للظروف الثقافية والتنظيمية، فمنها القيادة التحويلية، التبادلية، السلطوية، والتشاركية، وكل منها يساهم في خلق بيئة تعليمية أو عملية فعالة. ولأن العاملين في المؤسسات التعليمية أو المهنية غالباً ما يكونون أكثر وعياً وتعلّماً، فإن القيادة الناجحة تركز على تعزيز القيم العالية والتفاعل الإيجابي بينهم. تتطلب القيادة الجيدة التزاماً متبادلاً بين القائد وأعضاء الفريق، مما يعزز من إبداعهم ويقلل من معدلات التوتر والقلق داخل المنظمة.

القيادة من منظور سوسيولوجي هي عملية تفاعلية يتم من خلالها تأثير شخص ذو سلطة أو تأثير اجتماعي على مجموعة من الأفراد بهدف توجيههم نحو تحقيق أهداف معينة. هذه العملية لا تقتصر فقط على توجيه الأفراد بل تتضمن أيضاً تحفيزهم وتطويرهم وتعزيز مشاركتهم في تحقيق أهداف المجموعة أو المنظمة. القيادة في هذا السياق تعتبر نشاطاً اجتماعياً يعتمد على بناء الثقة والتأثير المتبادل بين القائد وأتباعه، مما يساهم في تحقيق التغيير والتنمية داخل المجموعة أو المجتمع بشكل عام (Rosari, 2019, pp. 18- 19)

يتأكد هنا أن القيادة ليست مجرد اتخاذ قرارات أو توجيه الأفراد نحو أهداف محددة، بل هي عملية تتطلب تفاعلاً مستمراً بين القائد وأتباعه. كما أن القيادة تستند إلى مفهوم التغيير، حيث يعمل القائد على تحفيز أتباعه لتجاوز حدود توقعاتهم الشخصية من خلال تحفيزهم على العمل من أجل الصالح العام. هذا التحفيز يعتمد على تفاعل اجتماعي يرفع من مستوى الوعي الجماعي بالأهداف المشتركة، ويساهم في تعزيز التزام الأفراد تجاه المنظمة أو المجموعة، مما يؤدي إلى تحسين الأداء وزيادة فعالية العمل الجماعي.

بناء على ما تقدم، يمكننا أن نعرف القيادة إجرائياً على أنها العملية التي يتم من خلالها تأثير شخص ذو سلطة أو تأثير اجتماعي على أفراد داخل مجموعة بهدف تحفيزهم وتوجيههم نحو تحقيق أهداف محددة، مع التركيز على تحسين الأداء الجماعي وتنمية الأفراد. تشمل هذه العملية التفاعل المستمر بين القائد وأتباعه، حيث يقوم القائد باستخدام أساليب مختلفة مثل التحفيز، التعليم، والتوجيه لتحقيق أهداف الجماعة أو المنظمة. كما يتضمن هذا التأثير تغييرات في سلوكيات الأفراد وتطوير مهاراتهم لصالح الصالح العام، مما يساهم في تعزيز الولاء والالتزام تجاه الأهداف المشتركة.

2- أهمية القيادة:

تُعتبر القيادة من العوامل الأساسية التي تؤثر بشكل مباشر على أداء الموظفين داخل المؤسسات والشركات. القيادة الجيدة تساهم في توجيه الموظفين نحو تحقيق أهداف المنظمة من خلال تحفيزهم وتوجيههم بطريقة فعالة، مما يعزز من قدرتهم على أداء مهامهم بكفاءة عالية. القائد الذي يمتلك رؤية واضحة وقدرة على التواصل الجيد مع الفريق يخلق بيئة عمل مثمرة تساعد في تحسين الإنتاجية وزيادة الإبداع. من خلال أسلوب القيادة المؤثر، يمكن للمنظمة تحسين قدرتها التنافسية في السوق، وتحقيق أهدافها الاستراتيجية بطريقة منسجمة مع متطلبات السوق والعملاء.

علاوة على ذلك، تعتبر القيادة أداة حيوية لبناء ثقافة التنظيم والابتكار داخل الشركات. القائد الذي يمتلك القدرة على اتخاذ القرارات الاستراتيجية المدروسة وتوجيه الموظفين لتحقيقها يمكنه تعزيز ثقافة الأداء العالي والمثابرة. القيادة الفعالة تتطلب من القائد أن يكون على دراية

بكيفية توازن احتياجات الموظفين مع متطلبات المنظمة، مما يؤدي إلى بيئة عمل صحية تتمتع بالتعاون المتبادل. القائد الذي يُظهر اهتمامًا برفاهية موظفيه ويعزز من روح العمل الجماعي يسهم في رفع المعنويات وزيادة الالتزام التنظيمي، وهو ما يؤثر بشكل إيجابي في أداء العمل على المدى الطويل (Saharuddin & et al, 2023, p. 233)

وبالتالي، يتضح أن القيادة تُعد من المحركات الرئيسية التي تسهم في نجاح أي منظمة أو شركة. القيادة الجيدة تؤثر على جميع جوانب العمل، بداية من الأداء الفردي للموظفين وصولاً إلى الأهداف الاستراتيجية التي تسعى المنظمة لتحقيقها. من خلال التوجيه المستمر والتدريب الفعال، يمكن للقائد تطوير مهارات الموظفين، مما يسهم في تحسين أدائهم وإعدادهم لتحمل المزيد من المسؤوليات المستقبلية. وبالتالي، لا يمكن تحقيق النجاح المؤسسي المستدام دون وجود قيادة حكيمة تستطيع دمج المهارات والاستراتيجيات المناسبة لتحفيز الموظفين ودفعهم نحو الأداء الأفضل.

في السياق التنظيمي، القيادة تعد أحد العناصر الأساسية في نجاح أي منظمة أو نظام، فهي لا تقتصر على الأفراد ذوي السلطة أو المنصب، بل تشمل القدرة على التأثير والتحفيز لتوجيه الأفراد نحو تحقيق الأهداف المشتركة. من خلال القيادة الفعالة، يتمكن القائد من تحديد الاتجاه المناسب وتحفيز مرؤوسيه على العمل الجماعي، مما يسهم في تحسين الأداء العام وتحقيق النجاح التنظيمي. القيادة لا تعني فقط إدارة الموارد أو الأنشطة، بل تشمل القدرة على تغيير المواقف والسلوكيات، وبالتالي تمكين الأفراد من التكيف مع التحديات والمتغيرات في بيئة العمل. من خلال هذا التأثير يصبح القائد المحرك الأساسي لتحقيق التغيير الإيجابي والنمو المستدام في أي مؤسسة أو مجتمع (Sabri, 2012, p. 47).

في السياق التعليمي والتقني مثلاً، تبرز أهمية القيادة في مواجهة التحديات المتزايدة والفرص المستمرة. في ظل التغيرات التكنولوجية المتسارعة والاحتياجات المتزايدة للمهارات الجديدة، يصبح دور القائد أكثر أهمية من أي وقت مضى. القيادة في التعليم الفني والتقني تساهم في تحديد احتياجات المجتمع الصناعي، وتوجيه النظام التعليمي لتخريج أفراد مجهزين بالمهارات اللازمة لمواجهة تحديات العصر. بالإضافة إلى ذلك، القيادة الفعالة تساعد في تحفيز الابتكار والتطوير المستمر، مما يعزز من فعالية الأنظمة التعليمية ويسهم في تحسين نتائجها على المستوى الفردي والجماعي.

كما تعد القيادة من العوامل الرئيسية التي تحدد نجاح أو فشل أي منظمة، إذ تساهم بشكل كبير في تشكيل الهيكل الاجتماعي داخل المؤسسة وضمان تحقيق الأهداف المرجوة. من المنظور السوسيولوجي، يُنظر إلى القيادة على أنها عملية تؤثر في التفاعلات الاجتماعية بين القائد والمرؤوسين، حيث يسعى القائد إلى تحديد الأهداف والاتجاهات التي يجب أن يسير عليها الفريق

لضمان استمرارية النجاح وتحقيق التنمية. القائد الفعال هو الذي يستطيع أن يبتكر رؤى جديدة ويحفز أفراد المنظمة للعمل الجماعي من أجل تحقيق هذه الرؤى، مما يعزز من قدرة المنظمة على التكيف مع التغيرات الاجتماعية والاقتصادية المستمرة (CHIŞ-MANOLACHE, 2022, pp. 128-129)

من منظور سوسيولوجي آخر، فإن القيادة لا تقتصر فقط على توجيه الأفراد نحو تحقيق الأهداف التنظيمية، بل تشمل أيضًا التأثير على القيم والمعتقدات التي تجمع الأفراد في المجتمع التنظيمي. القائد الذي يمتلك رؤية استراتيجية يستطيع أن يعيد تشكيل الثقافة التنظيمية ويوجهها نحو التغيير الإيجابي، مما يعزز التماسك الاجتماعي داخل المنظمة ويقلل من حالات الاضطراب الاجتماعي أو السلوكيات السلبية بين الأفراد. القيادة التحولية، إذًا، تعتبر أداة مهمة في بناء مجتمع تنظيمي مرن يستطيع مواجهة التحديات الاجتماعية والاقتصادية التي تطرأ عليه، مما يعزز قدرة المنظمة على الاستمرار والنمو في بيئة متغيرة.

بالمجمل، تُعد القيادة من الركائز الأساسية التي تُحدد مسار المنظمات والمجتمعات على حد سواء، إذ تؤثر بشكل مباشر على مدى تحقيق الأهداف وتجاوز التحديات. القيادة الفعالة هي القدرة على توجيه الأفراد وتحفيزهم للعمل المشترك لتحقيق رؤية واضحة وأهداف محددة، دون اللجوء إلى الإكراه. فهي ليست مجرد عملية إدارة، بل منظومة متكاملة تشمل التأثير على العلاقات الاجتماعية، وتعزيز القيم المشتركة، وإيجاد بيئة تعاونية تساهم في تحقيق النجاح الفردي والجماعي.

أهمية القيادة تتجلى في دورها المحوري في صياغة رؤية مستقبلية وتحفيز الأفراد لتحقيقها. القائد الفعال لا يكتفي بتحديد الأهداف، بل يسعى لتمكين فريق العمل من تطوير مهاراتهم وزيادة انخراطهم في تحقيق تلك الأهداف. كما أن القيادة الناجحة تُسهم في تعزيز التماسك الاجتماعي داخل المنظمة، حيث تدعم بناء ثقافة مؤسسية قائمة على التعاون والابتكار. وبذلك، تُعتبر القيادة عنصرًا حاسمًا ليس فقط في تحقيق النتائج التنظيمية، بل أيضًا في إحداث تغييرات إيجابية تدعم النمو المستدام والتكيف مع المتغيرات في بيئة العمل والمجتمع.

3-نظريات القيادة:

3-1- نظرية الرجل العظيم:

تفترض نظرية الرجل العظيم أن القادة يولدون بصفات فطرية تميزهم عن غيرهم، وأن القيادة ليست مهارة مكتسبة بل موهبة طبيعية. وقد ارتكزت النظرية على فكرة أن الأفراد العظماء هم الذين يصنعون التاريخ من خلال قدراتهم البطولية التي تمكنهم من قيادة الآخرين. طرح توماس كارلايل هذا المفهوم بقوله إن "التاريخ هو في جوهره تاريخ الرجال العظماء"، مضيفًا أن هؤلاء

الأفراد يُخلقون بصفات خاصة تجعلهم قادرين على التأثير وصنع التغيير (Oniemola & Olalekan, 2022, p. 463).

وبالتالي، قامت نظرية "الرجل العظيم"، على فكرة مؤداها أن القادة يولدون بصفات فطرية تميزهم عن غيرهم، مثل الذكاء، الكاريزما، والشجاعة، وأن القيادة ليست مهارة يمكن اكتسابها بل هبة طبيعية. ركزت هذه النظرية على الخصائص الفردية التي يعتقد أنها تُشكل أساس القيادة الفعّالة، معتبرة أن هذه السمات تجعل القائد متميزًا وقادرًا على التأثير في الآخرين. إلا أن هذا المنظور لاقى انتقادات لاحقة، حيث أُعيد النظر في افتراضاته مع تطور النظريات التي ركزت على سلوك القائد وتأثير البيئة المحيطة (Egbuta, 2019, p. 134).

تمثل نظرية "الرجل العظيم" منظورًا تقليديًا يربط القيادة بسمات شخصية يولد بها الفرد، دون الالتفات إلى دور التعليم أو الخبرة في تطوير القيادة. لكن مع الوقت، ظهرت مدارس فكرية جديدة، مثل المدرسة السلوكية، التي رأت أن القيادة ليست مجرد مجموعة سمات، بل هي عملية تتأثر بالسلوك والنهج الذي يتبناه القائد. كما دفعت الحاجة لفهم العوامل المؤثرة الأخرى إلى التركيز على السياق، حيث تغيرت النظرة إلى القيادة لتشمل تأثير الظروف والمتغيرات المحيطة في تحديد فعالية القائد.

وبالتالي، تعرضت النظرية لانتقادات واسعة، حيث أشار بعض الباحثين، إلى ضرورة التمييز بين "الرجل الحداثي" الذي يتفاعل مع الأحداث، و"الرجل صانع الأحداث" الذي يشكل مجراها. كما أثبتت الأمثلة التاريخية أن الاعتماد على الأفراد العظماء فقط قد يؤدي إلى نتائج كارثية، مثلما حدث مع قادة ديكتاتوريين مثل هتلر ونابليون. ومن هنا، تطورت النظريات الحديثة للقيادة، مع التركيز على السمات والمهارات المكتسبة بدلاً من الافتراضات الفطرية وحدها.

2-3- نظرية السمات

تقوم نظرية السمات على افتراض أن القيادة الفعّالة تعتمد بشكل كبير على السمات الفطرية والشخصية التي يمتلكها القائد منذ الولادة. وتشير هذه النظرية إلى أن السمات الجسدية، مثل العمر والمظهر والطلاقة، بالإضافة إلى السمات الشخصية كالثقة بالنفس، والانفتاح، والطاقة، والدافع لتحقيق الإنجازات، هي ما يميز القادة الناجحين عن غيرهم. استندت هذه النظرية إلى دراسة خصائص القادة الناجحين وغير الناجحين بهدف التنبؤ بفعالية القيادة (Verawati & Budi Hartono, 2020, pp. 15- 16).

كما توضح النظرية أن القادة الناجحين غالبًا ما يتمتعون بقدرات استثنائية، مثل الطاقة العالية، وحدّة الحدس، والقدرة على الإقناع، والبصيرة الواسعة. وحدد الباحثون مجموعة من السمات الأساسية التي تعزز القيادة الفعّالة، مثل الحماس، والثقة بالنفس، والنضج العاطفي، والنزاهة، والمهارات الشخصية، والتحفيز، والكفاءة الذاتية، إضافة إلى القدرات المعرفية

والمفاهيمية. ورغم ذلك، وُجّهت انتقادات للنظرية لعدم قدرتها على تقديم معايير قاطعة للسمات اللازمة لنجاح القيادة.

تعرضت نظرية السمات لعدد من الانتقادات التي أثرت على فعاليتها. فقد تم الإشارة إلى أنها أغفلت تأثير الجماعة على المواقف والسياسات الإدارية، مما جعلها تركز فقط على الصفات الفردية دون اعتبار للبيئة الجماعية المحيطة. كما فشلت النظرية في تحديد الصفات المهمة الموروثة بدقة، ولم تتمكن من التمييز بين الصفات الفريدة اللازمة لدعم شخصية القائد وتلك المشتركة مع غيره.

إضافة إلى ذلك، اقتصرَت النظرية على وصف السلوك القيادي دون تقديم تحليل عميق للسلوك الإنساني أو العوامل التي تؤثر فيه. كما عجزت عن تحديد الصفات القيادية الموروثة بشكل قاطع، بسبب صعوبة الفصل بين الصفات الخاصة بكل قائد والصفات المشتركة بين الأفراد. علاوة على ذلك، واجهت النظرية اتهامات بالتحيز الجنسي نظرًا لتركزها الكبير على السمات "الذكورية"، وفشلت الدراسات المرتبطة بها في تقديم نتائج حاسمة تحدد السمات التي تضمن نجاح القيادة.

3-3- النظرية الموقفية:

القيادة الموقفية، التي اقترحها بول هيرسي وكين بلانشارد، هي نظرية تؤكد على أهمية تكييف أساليب القيادة لتناسب مع جاهزية ومستوى تطور الأتباع. تنص هذه النظرية على أن القادة يجب أن يعدلوا أسلوبهم القيادي بناءً على مستوى الكفاءة والالتزام لدى مرؤوسهم، مما يعزز فعالية القيادة من خلال المرونة والتكيف مع المواقف (Sarjito, 2023, p. 225).

من منظور سوسيولوجي، تتكامل هذه النظرية مع مفهوم التفاعل الاجتماعي بين القائد والأتباع. إذ يعكس أسلوب القيادة الموقفية قدرة القائد على فهم التغيرات المستمرة في بيئة العمل والتفاعل مع الأفراد ضمن سياقات اجتماعية مختلفة. كما أن التفاعل المتبادل بين القائد ومرؤوسه يعزز من قدرة الأفراد على الاستجابة للتحديات الاجتماعية والاقتصادية في البيئة المحيطة. لذلك، فإن القيادة الموقفية لا تقتصر على تكييف الأسلوب الفردي، بل تتطلب أيضاً تفاعلاً اجتماعياً ديناميكياً يعكس استجابة القائد للأوضاع الاجتماعية المتغيرة ومتطلبات الأتباع المتجددة. وهذا يساهم في خلق بيئة عمل أكثر تكاملاً ومرونة، حيث يتعاون الأفراد على تحقيق أهدافهم المشتركة بناءً على فهم متبادل للمواقف والظروف.

وبمعنى آخر، تُبرز النظرية الموقفية أن اختيار القائد يعتمد بشكل أساسي على العوامل الخارجية المرتبطة بالمواقف التي يواجهها، وليس فقط على صفاته الشخصية. وفقاً لهذه النظرية، فإن القيادة ليست خاصية ثابتة لدى الفرد، بل هي نتاج تفاعل القائد مع موقف معين. وترتكز النظرية على فرضية أساسية مفادها أن المواقف هي التي تبرز القادة وتكشف عن إمكانياتهم

الحقيقية، حيث تختلف قدرة القائد على النجاح تبعاً للمواقف والظروف التي تحيط به (سامي وآخرون، 2012، صفحة 13).

وفق هذا الفهم، لا يمكن لأي قائد أن يبرز كقائد حقيقي ما لم تتوفر له الظروف المناسبة التي تتيح له استثمار مهاراته وقدراته لتحقيق أهدافه. وتشير النظرية إلى أن العوامل الاجتماعية والاقتصادية، والثقافية، والسياسية تلعب دوراً محورياً في خلق فرص القيادة ودعم نجاح القادة. بذلك، يمكن القول إن القادة يظهرون ويتفوقون عندما تتوفر بيئة ملائمة تمكّنهم من مواجهة التحديات والاستفادة من الفرص لتحقيق النجاح.

وفقاً لهذه النظرية، لا يوجد أسلوب قيادة ثابت أو عالمي، بل يجب على القائد أن يتكيف مع المواقف المتغيرة، ويعتمد ذلك على قدرة الأفراد ودرجة استعدادهم لتنفيذ المهام. يقوم القائد بتحديد أسلوبه القيادي بناءً على تطور الأتباع ومستوى كفاءتهم ودرجة التزامهم، مما يساهم في تحسين فعالية القيادة والنتائج المترتبة عليها. تتمثل أساليب القيادة الموقفية في أربعة أنواع رئيسية تتنوع حسب درجة الدعم والتوجيه الذي يقدمه القائد. أولاً، نمط الإخبار، حيث يقدم القائد تعليمات محددة ويشرف بشكل دقيق على تنفيذ الأهداف. ثانياً، نمط البيع، الذي يتضمن توجيهاً عالياً ودعمًا اجتماعيًا وعاطفياً، حيث يشجع القائد رؤوسه ويثير اهتمامهم. ثالثاً، نمط المشاركة الذي يعتمد على منح الرؤوسين بعض السلطة واتخاذ القرارات اليومية مع دعم مستمر من القائد. وأخيراً، نمط التفويض حيث يتيح القائد للموظفين السيطرة الكاملة على المهام مع أقل قدر من التدخل (Todorović & Boris Todorović, 2020, pp. 118-119).

رغم فاعلية النظرية الموقفية في العديد من المواقف، إلا أنها تواجه بعض الانتقادات، من أبرزها أنها قد تفرط في تبسيط تعقيدات القيادة، حيث لا يمكن دائماً تحديد المستوى الدقيق للجاهزية أو الالتزام لدى الأفراد في كل موقف. كما أن النظرية لا تأخذ في الاعتبار التنوع الثقافي أو العوامل الخارجية الأخرى التي قد تؤثر على القيادة. بالإضافة إلى ذلك، قد يؤدي تكييف القائد المستمر لأسلوبه مع كل موقف إلى إرباك بعض الأتباع الذين يفضلون أسلوباً ثابتاً وواضحاً.

3-4- النظرية التفاعلية:

يعتبر أصحاب النظرية التفاعلية أن القيادة هي عملية تتضمن تفاعلاً مستمراً بين القائد والمواقف المختلفة التي يواجهها. وفقاً لهذه النظرية، يُنظر إلى القيادة على أنها ناتج تفاعل بين المواقف التي تتطلب الإبداع والابتكار، وبين المهارات الإنسانية التي يمتلكها القائد، مما يمكنه من التفاعل بفعالية مع هذه المواقف. في هذا السياق، تصبح القيادة وظيفة حيوية تهدف إلى مساعدة الجماعة في تحقيق أهدافها من خلال الاستفادة من المواقف الخاصة وتوجيه الجهود لحل المشكلات التنظيمية، سواء كانت تتعلق بالإنتاج، أو أسلوب العمل، أو المناخ التنظيمي في المؤسسة (القريوتي، 2012، صفحة 204).

استناداً إلى هذه الرؤية، تؤكد النظرية التفاعلية على أن القيادة ليست مجرد عملية ثابتة أو أسلوب واحد يمكن اتباعه في جميع الحالات. بل إنها عملية مرنة تعتمد على القدرة على التكيف مع التغيرات في البيئة والمواقف. يتطلب بعض المواقف التفكير الإبداعي لإيجاد حلول مبتكرة للمشكلات، بينما يحتاج البعض الآخر إلى التواصل الفعال واستخدام المهارات الإنسانية لتحفيز الأفراد على العمل الجماعي وتحقيق الأهداف. بهذه الطريقة، تتحقق القيادة من خلال تفاعل القائد مع المواقف التنظيمية المتغيرة لتحقيق نتائج فعالة.

وفقاً لهذه النظرية، فإن القيادة الفعالة تعتمد على قدرة القائد على التعرف على سمات الآخرين وسلوكياتهم، واختيار الاستجابات المناسبة وفقاً لذلك. تنطوي هذه العملية على فهم ديناميكي للعلاقات بين القائد ومرؤوسيه، بالإضافة إلى التحلي بالمرونة والتكيف مع بيئات العمل المتنوعة. يتم اختيار السمات المناسبة من "مجموعة السمات" الموجودة استناداً إلى المواقف المختلفة، مما يسمح للقائد بأن يكون أكثر تأثيراً وفعالية في العمل مع الآخرين في سياقات متعددة (Allen, 2018, pp. 150- 151)

كما تُفهم القيادة التفاعلية كحدث تفاعلي حيث يتغير فيه المعرفة والتفضيلات والسلوكيات، مما يدفع المنظمة إلى التكيف. في هذا السياق، القيادة لا تعني مجرد تأثير القائد على الأتباع، بل هي عملية تنشأ من تفاعل الأفراد داخل النظام الاجتماعي. هذه القيادة تحدث عندما يتحرك الأفراد للتعامل مع تحديات جديدة، حيث يمكن لأشخاص مختلفين أن يصبحوا قادة بناءً على المهارات والخبرات التي يمتلكونها، حسب تطور الوضع. القيادة في هذا السياق هي ديناميكية تفاعلية معقدة، حيث يتم تحفيزها من خلال التحديات التي تتطلب التكيف، ويمكن أن تحدث في أي مكان داخل النظام الاجتماعي دون الاعتماد على السلطة أو المناصب (Lichtenstein & et al, 2006, p. 4)

من ناحية أخرى، تركز النظرية التفاعلية في القيادة على فهم الأحداث كدورات مستمرة من التفاعلات بين الأفراد، حيث يتم خلق المعنى من خلال تلك التفاعلات بين الناس. الفاعلون في هذه الأحداث ليسوا بالضرورة في أدوار متساوية، ولكن كل الأدوار مترابطة وتؤثر في بعضها البعض. القيادة هنا تنشأ من "المساحات بين" الأفراد، حيث أن المعنى والتغيير لا يتحققان من خلال أفعال الأفراد فقط، بل من خلال التفاعل المستمر بينهم، مما يؤدي إلى تطور القيادة بمرور الوقت من خلال التواصل والتعاون.

رغم أن النظرية التفاعلية في القيادة تقدم فهماً غنياً وعميقاً لعملية القيادة كحدث تفاعلي يعكس ديناميكيات معقدة داخل المنظمات والمجتمعات، إلا أنها قد تواجه بعض الانتقادات. أولاً، قد يصعب قياس تأثير التفاعلات التبادلية بين الأفراد على مستوى تنظيمي شامل، مما يجعل من الصعب تحديد المسؤوليات واتخاذ القرارات الاستراتيجية الواضحة. كما أن النظرية تركز على

التفاعلات الداخلية والتعاون بين الأفراد، لكنها قد تتجاهل العوامل الخارجية مثل القيود الاجتماعية والثقافية والسياسية التي يمكن أن تؤثر على ديناميكيات القيادة. بالإضافة إلى ذلك، قد يصعب تطبيق هذه النظرية في بيئات العمل التي تتسم بالهرمية الصارمة، حيث تكون القيادة غالبًا مركزة في يد الأفراد في مواقع السلطة، مما يجعل الفهم التفاعلي للقيادة أقل توافقًا مع الهياكل التقليدية للمنظمات.

3-5- نظرية اتخاذ القرارات:

ركز هيربرت سيمون في نظريته حول اتخاذ القرارات في القيادة على أهمية دور القائد كـ"رجل إداري" يتسم سلوكه بالواقعية ويخضع لتأثيرات داخلية وخارجية. يرى سيمون أن القائد الإداري يعمل داخل إطار الثقافة التنظيمية، مما يلزمه باتباع القواعد واللوائح المعتمدة لضمان الكفاءة والالتزام بالأهداف المؤسسية. يتأثر سلوك القائد بعوامل داخلية تشمل المواقف والعادات والولاء والكفاءة، إلى جانب عوامل خارجية مثل السلطة والمشورة والخدمات المعلوماتية، مما يبرز الحاجة إلى تحقيق التوازن بين هذه العوامل لاتخاذ قرارات فعالة (Rahman, 2023, p. 1119).

من جهة أخرى، ميّز سيمون بين القرارات المبرمجة وغير المبرمجة في العمل القيادي. يرى أن القرارات الروتينية والمتكررة يمكن برمجتها باستخدام التقنيات الحديثة كالحواسيب، مما يتيح الوقت للقيادات العليا للتركيز على اتخاذ قرارات استراتيجية غير مبرمجة تتطلب إبداعًا ومهارات متقدمة. شدد سيمون على أهمية استخدام التكنولوجيا لتحسين عملية اتخاذ القرارات وتعزيز العقلانية في الإدارة، حيث تسهم الحواسيب وأنظمة المعلومات في تبسيط العمليات وتحليل البيانات، مما يساعد القادة على مواجهة التحديات المعقدة وتحقيق الأهداف المؤسسية بكفاءة أكبر.

يؤكد هيربرت سيمون أن القائد العقلاني يدرك جميع الخيارات والمخاطر المحتملة، ويستند إلى قيم ومعايير محددة للمقارنة بين البدائل واختيار القرار المرضي. ومع ذلك، انتقد النظرية الكلاسيكية لافتراضها إمكانية تحقيق عقلانية مطلقة، مشيرًا إلى عجز الإنسان عن التحكم الكامل في الخيارات والتفكير الشامل. لذا، ركّز على أهمية تحقيق عقلانية عملية في اتخاذ القرارات، حيث يسعى القائد إلى الحل المقبول بدلاً من المثالي، بما يوازن بين الإمكانيات المتاحة والمعايير الضرورية (قاسيمي، 2016، صفحة 98).

يرى سيمون أن القائد غالبًا ما يفتقر إلى الوقت الكافي، الموارد المالية اللازمة، والمعلومات الكاملة لاتخاذ قرارات مثالية. لذلك، يشكل التعامل مع الغموض وعدم اليقين جزءًا أساسيًا من مهامه، حيث لا يمكنه انتظار توفر جميع البيانات لاتخاذ القرار. وبدلاً من ذلك، يركز القائد على تحقيق أفضل نتيجة ممكنة ضمن الظروف المتاحة، مع تقبّل وجود درجة معينة من المخاطرة،

ويعتبر اتخاذ قرار مقبول وعملي هو الهدف الواقعي بدلاً من السعي إلى الكمال (القريوتي، 2013، صفحة 88).

وبالتالي، يُشير سيمون إلى أن القائد الإداري غالبًا ما يواجه تحديات تتعلق بنقص الموارد الزمنية والمالية والمعلومات الكاملة لاتخاذ قرارات مثالية. وبالتالي، يصبح التعامل مع الغموض وعدم اليقين جزءًا لا مفر منه من عملية اتخاذ القرار. القائد لا يستطيع انتظار جميع المعلومات المطلوبة، لذا يعتمد على ما هو متاح من بيانات لتحقيق أفضل خيار عملي يمكن تطبيقه في الوقت المناسب. كما يؤكد سيمون أن القرارات المثلى نادرة، وأن النجاح يكمن في اتخاذ قرارات مقبولة وقابلة للتنفيذ مع تقبل وجود قدر معين من المخاطرة كجزء من العملية الإدارية.

على الرغم من تأكيد سيمون أن القائد لا يعني باتخاذ القرارات فقط، وإنما ينظر إلى ردود اتخاذ القرارات، كما أكد ضرورة الحد بين الجوانب الرشيدة وغير الرشيدة، إلا أن نظريته تعرضت لانتقادات عديدة، أبرزها افتراضها بيئة مغلقة بعيدًا عن تأثيرات داخلية وخارجية، في حين أن متخذي القرار غالبًا ما يسعون لتحقيق توازن المؤسسة مع هذه التأثيرات. كما أن تعدد الأهداف وتناقضها قد يحد من تحقيق الرشد الكامل. يُعد توفر الوقت، المعلومات الدقيقة، ومعرفة جميع البدائل أمرًا غير ممكن، مما يجعل تحقيق المنفعة المثلى تحديًا. كذلك، يتأثر متخذ القرار بشخصيته ومصالحه، ما يضعف افتراض الموضوعية المطلقة. وأخيرًا، اعتُبرت افتراضات النظرية غير واقعية، إذ أن قدرة القادة محدودة، ما يؤدي إلى اتخاذ قرارات ضمن إطار "العقلانية المحدودة" بدلاً من الكاملة.

4- مزايا وعيوب القيادة:

تُعتبر القيادة عنصرًا أساسيًا في نجاح أي منظمة أو مجموعة، حيث تتيح توجيه الأفراد نحو تحقيق الأهداف المشتركة. من أبرز مزايا القيادة الفعالة قدرتها على تحفيز الأفراد وتعزيز التعاون داخل الفريق، مما يؤدي إلى زيادة الإنتاجية ورفع مستوى الأداء. كما تساهم القيادة الجيدة في تحسين عملية اتخاذ القرار من خلال توجيه الأعضاء وإرشادهم وفق رؤية واضحة واستراتيجية مدروسة. بالإضافة إلى ذلك، فإن القادة الناجحين يلهمون من حولهم ويخلقون بيئة عمل إيجابية تحفّز على الابتكار والإبداع.

فضلا عن ذلك، تعد القيادة من العوامل الأساسية التي تؤثر بشكل مباشر على استمرارية المنظمات ونجاحها، حيث يضطلع القائد بدور محوري في توجيه العمليات داخل المنظمة وضمان تحقيق أهدافها بكفاءة. فالقائد الناجح هو الذي يستطيع تحفيز فريقه وتوجيهه نحو العمل الجماعي، مستفيدًا من مهارات وقدرات الأفراد لتحقيق الأداء الأمثل.

تتجلى مزايا القيادة الناجحة في عدة جوانب، أبرزها القدرة على اختيار الأشخاص المناسبين للمهام المختلفة، والتواصل الفعال معهم من خلال اللقاءات المباشرة التي تضمن وضوح الأهداف

والمسؤوليات. كما يسهم القائد في تعزيز بيئة عمل محفزة عبر تشجيع التفكير الإبداعي وحرية اتخاذ القرار في تنفيذ المهام، إضافة إلى متابعة سير العمل وتقييم الإنجازات لضمان تحقيق النتائج المرجوة. ولا يقتصر دوره على ذلك، بل يشمل أيضاً توفير الموارد اللازمة في التوقيت المناسب لدعم استمرارية العمل وزيادة الإنتاجية، وفي بعض المنظمات، لا سيما تلك التي تتبع نهجاً إدارياً مركزياً، قد تكون صلاحيات القادة محدودة، إلا أن دورهم يظل حيويًا في التنسيق بين الإدارات المختلفة، ومتابعة تنفيذ المهام، وضمان إيصال المعلومات المستجدة للموظفين. كما أن القائد الناجح يسهم في تعزيز بيئة تنظيمية متطورة من خلال اعتماد أحدث الأساليب الإدارية والتكنولوجية، إلى جانب غرس ثقافة العمل الجماعي وتحقيق رضا الموظفين والعملاء على حد سواء. إن القيادة الفعالة هي التي تحفز الأفراد وتدفعهم نحو تحقيق الجودة والتميز، مما يسهم في تطوير المنظمة ورفع كفاءتها على المدى البعيد (الخير وبوضرة زهير، 2022، صفحة 190).

لكن، رغم هذه المزايا، فإن القيادة لا تخلو من التحديات والعيوب. فقد يؤدي تمركز السلطة في يد القائد إلى خلق بيئة ديكتاتورية تحدّ من المبادرة الفردية وتقلل من فرص مشاركة الأعضاء في صنع القرار. كما أن بعض القادة قد يواجهون صعوبة في تحقيق التوازن بين متطلبات العمل واحتياجات الأفراد، مما قد يؤدي إلى زيادة الضغوط والتوتر داخل الفريق. علاوة على ذلك، قد تكون بعض أساليب القيادة غير مناسبة لجميع البيئات، ما قد يعيق التفاعل الفعال بين القائد وأفراد الفريق.

لعل من أبرز العيوب الإدارية التي تؤثر على القيادة هي الضغوط السياسية والاجتماعية التي تؤثر سلباً على أداء القادة، مثل عدم الاستقرار السياسي، والموروثات السلبية من الفترات الاستعمارية التي خلفت أنماطاً إدارية غير فعالة. كما أن غموض القوانين واللوائح الإدارية، والجمود في تطوير آليات العمل، وعدم الاستفادة الكافية من التكنولوجيا الحديثة، يعيق تحديث أساليب القيادة ويؤثر على كفاءة الأداء الإداري، وعلى مستوى القيادات الإدارية نفسها، تعاني القيادة من ضعف الكفاءات الإدارية نتيجة سوء اختيار القادة، وغياب برامج تدريبية فعالة تساهم في تأهيلهم. كما أن عدم الاستقرار الوظيفي، والافتقار إلى الأمان النفسي، ينعكس سلباً على قرارات القادة وأدائهم. علاوة على ذلك، فإن اعتماد بعض الدول النامية على الخبرات الاستشارية الأجنبية، بدلاً من تطوير قدرات محلية، يحدّ من استقلالية القرارات ويجعلها أقل ارتباطاً بالسياقات المحلية (بوخلخال، 2013، صفحة 270).

لذلك، فإن تحقيق قيادة ناجحة يتطلب تبني أسلوب مرّن يعتمد على إشراك الأعضاء في صنع القرار، وتعزيز التواصل الفعال داخل الفريق، وتحفيز الأفراد على تطوير مهاراتهم. فالقائد الناجح هو من يستطيع تحقيق التوازن بين السلطة والتوجيه، وبين الحزم والتشجيع، لضمان بيئة عمل متماسكة تسهم في تحقيق الأهداف بفعالية.

5- خاتمة:

تُبرز دراسة سوسيولوجيا القيادة مدى تعقيد هذه الظاهرة بوصفها عملية اجتماعية ديناميكية تتجاوز المهارات الفردية، لتعكس تفاعلات متشابكة مع السياقات الثقافية والتنظيمية والسياسية. القيادة ليست مجرد أداة لتحقيق الأهداف، بل هي تعبير عن التفاعل المستمر بين القائد والجماعة ضمن إطار اجتماعي يُحدده التحدي والاستجابة للظروف المحيطة. هذا التفاعل يجعل القيادة عملية ترتبط بالعلاقات والسلطة داخل المؤسسات، مما يعزز دورها كممارسة اجتماعية تتأثر بالتغيرات الخارجية والداخلية.

وقد تبين أن العقلانية في اتخاذ القرار تخضع لقيود متعددة تجعل تحقيق المثالية أمراً صعباً، مما يستدعي تركيز القائد على تحقيق التوازن بين المتطلبات المؤسسية والاحتياجات الإنسانية. هنا يظهر مفهوم "العقلانية المحدودة"، كما طرحه هيربرت سيمون، ليؤكد أن القادة لا يبحثون عن الحل الأمثل بقدر ما يسعون لاتخاذ قرارات معقولة في ظل قيود الوقت والمعلومات المتاحة. القيادة الفعالة تجمع بين السلطة الرسمية والتأثير الاجتماعي، مما يعزز مرونتها في مواجهة التحديات والتحول المستمر.

ولتحقيق فاعلية القيادة، من الضروري تعزيز برامج التدريب التي تدمج الأبعاد الاجتماعية والثقافية مع المهارات القيادية، ودعم البحوث الميدانية لفهم تأثير البيئة الاجتماعية على قرارات القيادة. كما أن دمج المنظورات السوسيولوجية في السياسات العامة واستراتيجيات المؤسسات يعزز قدرتها على التكيف مع التغيرات السريعة ومتطلبات المجتمع المتزايدة.

هذا المجال يفتح آفاقاً جديدة لاستكشاف تأثير التكنولوجيا والعولمة على أنماط القيادة التقليدية، مع تركيز متزايد على تعزيز العدالة الاجتماعية والمساواة من خلال أنماط قيادة مستدامة. التكنولوجيا توفر أدوات حديثة لتحليل البيانات واتخاذ القرارات، لكنها تطرح أيضاً تحديات تتطلب تطوير قيادات مرنة وقادرة على التعامل مع سياقات متعددة ومتغيرة. بناءً على ذلك، تُعد القيادة أداة أساسية لفهم ديناميات المجتمع وإعادة صياغة التصورات التقليدية نحو رؤى أكثر شمولية وواقعية، تساهم في تشكيل مستقبل أكثر استدامة وعدالة.

6- قائمة المراجع:

أولاً: المراجع باللغة العربية

1. إلهام سامي، وآخرون. (2012). نظريات القيادة التربوية. المملكة العربية السعودية: منشورات جامعة الملك سعود.
2. شقرانة أم الخير، وبوضرسة زهير. (2022). أهمية القيادة في التأسيس لإدارة الجودة الشاملة. المجلة الجزائرية للأبحاث والدراسات، المجلد 05 (العدد 02).

3. عبد الرحيم بوخلخال. (2013). القيادة الإدارية مفاهيم و نظريات. مجلة الدراسات الاقتصادية والمالية، المجلد 6(العدد 2).
4. عدي عطا حمادي. (2013). القيادة الإدارية الحديثة في إستراتيجية التنمية. عمان: دار البداية ناشرون وموزعون.
5. محمد قاسم القريوتي. (2012). السلوك التنظيمي، دراسة السلوك الإنساني الفردي والجماعي في منظمات الأعمال (الإصدار ط 6). عمان: دار وائل للنشر والتوزيع.
6. محمد قاسم القريوتي. (2013). نظرية المنظمة والتنظيم (الإصدار ط 4). عمان: دار وائل للنشر والتوزيع.
7. ناصر قاسمي. (2016). الاتصال في المؤسسة، دراسة نظرية وتطبيقية (الإصدار ط 2). الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية.
8. هایل عبد المولى طشطوش. (2008). أساسيات في القيادة والإدارة، النموذج الإسلامي في القيادة والإدارة. عمان: دار الكندي للنشر والتوزيع.

ثانياً: المراجع باللغة الاجنبية

9. Allen, W. E. (2018). Leadership Theory: A Different Conceptual Approach. Journal of Leadership Education, 17(2).
10. Bhakuni, S. (2022). Leadership-The Most Important Area of Educational Performance. Ilomata International Journal of Management, Volume. 3 (Issue 3).
11. CHIŞ-MANOLACHE, D. (2022). THE IMPORTANCE OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP IN ORGANISATIONS. SCIENTIFIC RESEARCH AND EDUCATION IN THE AIR FORCE – AFASES, Volume: 1(Issue: 1).
12. Egbuta, O. U. (2019). The Impact of Leadership on Human Resources Management Practices in the Organization. Journal of Education and Human Development, Vol. 8(No. 3).
13. Lichtenstein, B. B., & et al. (2006). Complexity leadership theory: An interactive perspective on leading in complex adaptive systems. E:CO, Vol. 8(No. 4).
14. Oniemola, M., & Olalekan Asikhia. (2022). Leadership. International Journal of Research and Innovation in Social Science (IJRISS), Volume VI(Issue VIII).
15. Rahman, M. (2023). Herbert Simon Rationalistic Theory of Decision Making. International Journal of Scientific Research in Science and Technology, 10(23).
16. Rosari, R. (2019). LEADERSHIP DEFINITIONS APPLICATION FOR LECTURERS' LEADERSHIP DEVELOPMENT. Journal of Leadership in Organizations, Vol.1(No. 1).
17. Sabri, N. H. (2012). The Importance of Leadership in Technical and Vocational Education for the World of Work. International Journal of Science and Research (IJSR), India Online, Volume 1 (Issue 3).
18. Saharuddin, N., & et al. (2023). The Importance of Leadership in Enhancing Work Performance (Case: Education Bureau of Sidenreng Rappang Regency). Asian Journal of Management Analytics (AJMA), Vol. 2(No. 2).

19. Sarjito, A. (2023). Integrating the Concept of Situational Leadership and V.U.C.A. in Formulating Adaptive and Responsive Defense Policies. Journal of Social Interactions and Humanities (JSIH), Vol. 2(No.3).
20. Todorović, Z., & Boris Todorović. (2020). SITUATIONAL LEADERSHIP IN SERVICE ORGANIZATIONS. (ACE) Acta Economica, Vol. XVIII(No. 33,).
21. Verawati, D. M., & Budi Hartono. (2020). Effective Leadership: From The Perspective of Trait Theory and Behavior Theory. Jurnal REKOMEN (Riset Ekonomi Manajemen, Vol 4(No 1).
22. VIEYRA-REYES, & et al. (2022). Leadership, a way of life that should be taught from the beginning of school education. ECORFAN Journal-Republic of Colombia, Vol.8 (No.14).