



Mansoura University



# الفصل السادس القيادة الريفية

# تعريف وأهمية القيادة

- Ø يعرف "هيمن" القيادة بوصفها العملية التي بواسطتها يستطيع الفرد أن يوجه وأن يتحكم وأن يؤثر في مشاعر وسلوك الآخرين.
- Ø والتأثير هنا قد يكون تأثيراً غير مباشر من ذلك النوع الذي تحدثه القيادات الفكرية للمجتمع من علماء وفنانين ، أو تأثيراً مباشراً عن طريق أحاديث المواجهة الشخصية أو اللقاءات .
- Ø ويعرض "تد Tead" أيضاً لهذا المفهوم فيقول أن "القيادة هي ذلك النشاط الذي يؤدي إلى التأثير في الناس ليتسنى لهم التعاون في تحقيق هدف مرغوب" .

# وتعود أهمية القيادة إلى دورها الهام فى

- (١) نقل وتوصيل الخبرات والمعلومات الزراعية إلى بقية الزراع.
- (٢) نقل المشكلات والعقبات التى تواجه الزراع إلى جهات البحث من خلال النظام الإرشادى الذى يمثلون فى مستوياته المختلفة.
- (٣) المساهمة فى إشراك الزراع فى القرارات وفى وضع وتخطيط السياسات والبرامج الإرشادية.
- (٤) أن هؤلاء القادة متطوعون ولا يأخذون أجراً لقاء هذه النشاط.
- (٥) أنها تسرع فى عملية تغيير الرأى على المستوى المحلى.

# نظريات ومصادر القيادة

Ø الآتى عرض لأهم النظريات التى فسرت ظاهرة القيادة:-

أ- نظرية السمات :

Ø وهذه النظرية تفترض أن الحياة الاجتماعية تتيح بصورة متكررة ظهور رجال لهم مميزات وخصائص غير عادية وهى صفات وخصائص تميز القادة عن غيرهم مثل الذكاء ، السيطرة ، القدرة على التأثير ، وتبدو أهمية مثل هذه القيادة فى المجتمعات النامية حيث تلعب الضخامة الجسمانية والحسب والنسب والثروة والجاه وغيرها من السمات الاجتماعية دوراً كبيراً فى تحديد القادة من غيرهم .

# نظريات ومصادر القيادة

## ب- النظرية الموقفية :

Ø وملخصها أن كل موقف يتطلب قيادة ذات سمات خاصة ، حيث أن للظاهرة القيادية عناصر ثلاثة : القائد ، الموقف ، التابعين . وعلى هذا الأساس فإن نوع القيادة يتحدد بأهدافها أو الرغبة التي نريد تحقيقها ولا يشترط تبعاً لهذه النظرية نجاح نفس القائد إذا نقل إلى موقف آخر . فقد يتطلب موقفاً ما شخصاً جهير الصوت في حين أن موقف آخر يحتاج إلى شخص هادئ متزن قادر على الإيضاح والاتصال السهل.

# نظريات ومصادر القيادة

## ج- النظرية الوظيفية:-

Ø وهنا تركز النظرية على البنيان التفاعلي الناشئ عن الموقف القيادي أو بمعنى آخر الأنشطة التي تقود الجامعة إلى تحقيق هدفها هذه النظرية تفسح الدور للقيادة الجماعية في أن تلعب دورها في البنيان العضوي لمجتمع معين.

# نظريات ومصادر القيادة

## د- نظرية الخليط المهارى القيادى:

Ø وأوردها "د.جامع" ليعبر بها عن ضرورة توفير مهارات ثلاث أساسية (فنية ، إدارية ، اتصالية) لكل قائد ينتسب تتفاوت وفق موقعه القيادى والمثال (رئيس عمال ، رئيس شئون إدارية ، رئيس مجلس إدارة) فى موضوع وينبغى أن يتوفر للأول مهارة فنية عالية ومهارة إدارية مناسبة ، وقدر من المهارة الاتصالية.... وهكذا.

# نظريات ومصادر القيادة

Ø أما فيما يتصل بمصادر القيادة فقد أوردها " العادلي " في مؤلفه عن أساسيات القيادة الريفية على النحو التالي :-

## ١- السمات الشخصية :

Ø هذه النظرية تعتمد على الاعتقاد بأن القيادة ربما تفسر في ضوء السمات الشخصية للقائد مثل الذكاء وهناك اعتقاد بأن الذكاء يقود والجهل يتبع .

## ٢- التـراث :

Ø هناك مبدأ قائل بأن الوراثة هي أساس القيادة كما في النظم الملكية في جميع أنحاء العالم وهناك نوع آخر من التراث مثل الأسبقية - أو التفوق - سواء كان في السن أو خدمه وعامل الوراثة سائد أيضا في المجتمعات البدائية .

# نظريات ومصادر القيادة

## ٣- نظرية القوة السحرية:

Ø إننا نجد كثير من الناس يعتقدون بحرية القيادة التي يتمتع بها بعض الناس.

## ٤- نظرية الصدفة :

Ø في كثير من المناسبات نجد أن مسئولية القيادة تقع ويقوم بها من يتصادف وجودهم في مكان معين ووقت معين رغم أن هؤلاء قد تتقضم السمات الشخصية ولم يخلقهم موقف معين يتطلب وجودهم الحتمي وليس لهم تراث ولكن قياداتهم إنما هي نتيجة صدفة .

# نظريات ومصادر القيادة

## ٥- الهيمة أو المكانة العالية:

Ø إن الإنسان كونه فائداً فإن هذا يجعله موضع إعجاب من الأفراد في مجموعته وبالتالي فإن القائد يكتسب مكانة عالية وإن هذه المكانة تصبح جزءاً من شخصيته وتزيد من فرصته لأن يكون قائداً في المستقبل.

# نظريات ومصادر القيادة

## ٦- الحاجة إلى الرغبة في القيادة:

- ❖ يقول "هيمن" أن كثير من الدراسات عن مصادر القيادة تهمل معظم العوامل السيكولوجية مثل الدافع والحاجة والرغبة والطموح التي لدى القائد والتي تدفعه إلى السيطرة. ولنا تعليق على هذه المصادر **تتلخص في:-**
- ❖ إن المصدر الشرعي والمأمون لقيادة ناجحة ينبغي أن يكون هو "المهارات المحدودة" حيث يتحدد خصائص والمتطلبات الموقف القيادي مثل اختيار القائد، ومن ثم يختار القائد الذي تتوفر له تلك الشروط الملائمة للموقف والمهمة القيادية.

# أنماط السلوك القيادي

Ø هناك ثلاث أنواع من القيادة تشيع الكتابة والتعليق عنها بين المتخصصين . هذه الأنواع هي :

## ١- القيادة الأوتوقراطية :

Ø وتظهر عندما تركز السلطة في يد واحدة ، بوصفها مصدرا للقرار ويوجه هذا الشخص صاحب القرار باقى الأفراد فيتلقون منه الأوامر والتعليمات وتعتبر مسئوليتهم مباشرة أمامه.

Ø والقائد السلطوى فى هذا النوع من القيادة هو مصدر الجزاء والإثابة ويوصف عادةً مثل هذا القائد بقلب الديكتاتورية أو القائد المتسلط حيث يتحكم فى حركة الجماعة

# أنماط السلوك القيادي

## ١- القيادة الأوتوقراطية :

- ❌ ويحركها وفق نواه وتجاه أغراضه الشخصية أو الأغراض التي يعتقد في سلامتها ومن أخبار مظاهر هذه القيادة أنها تحوم الجماعة من فرصة ظهور الصف الثاني أو القادة الجدد.
- ❌ كما أن القائد هنا يحرص على تفكك الجماعة والتقليل من تفاهمها الذي يعتقد أنه مصدر خطر عليه.

# أنماط السلوك القيادي

## ٢- القيادة الديمقراطية :

- Ø وهي قيادة تقوم على أساس المبادئ الديمقراطية المعروفة بحكم الأفراد لأنفسهم بأنفسهم . والقائد هنا يقوم بوظيفة إشرافية تنسيقيه ويشترك الآخريين منهم في وضع القرار .
- Ø وعادةً ما يساعد القائد الديمقراطي الجماعة في التعرف على مشاكلهم واتخاذ قراراتهم . ويحرص هذا القائد على ألا يستأثر بالسلطة وحده بل يوزع الأعباء على قيادات معاونة بهيئتها لتولي القيادة مستقبلاً .

# أنماط السلوك القيادي

## ٣- القيادة الفوضوية :

Ø وهي تفرز رجالاً في مراكز قيادية غير قادرين على إدارة وتنسيق العمل ، ويسمى هذا النوع من القادة بالقائد السلبي. ويفشل مثل هذا القائد عادةً في السيطرة على حركة الجماعة وبالتالي في تحقيق أهدافها وعادة لا يستمر هذا القائد مدة طويلة بل يستبدل بقائد جديد يقود الجماعة إلى الهدف الذي تريده.

# طرق اكتشاف القادة

Ø يذكر "الخولى" طرق لاكتشاف القادة منها:-

## ١- طريقة المناقشة :

Ø يمكن خلال الاجتماعات المنعقدة لمناقشة موضوعات وسائل تهم المجتمع المحلى ككل أن يتعرف المرشد الزراعى على الأشخاص الذين لديهم آراء ومعارف وقدرات مميزة.

Ø فالمناقشات تشجع القلة المرتقب على الظهور والتعبير عن آرائه. وهذا قد يعطيه بالتالى ثقة أكبر لتقبل مركز قيادى معين ويفرزه كقائد له مكانته وأهميته.

# طرق اكتشاف القادة

## ٢- طريقة الحلقات الدراسية:

- Ø فى هذه الطريقة تقسم الجماعات الكبيرة إلى جماعات صغيرة لتدارس الموقف المتعلق ببرنامج معين أو مشاكل تهم المجموع ، وفى هذه الجماعات الصغيرة تظهر القيادات بين الأشخاص الذين يتخذون مسئوليات محددة داخل الجماعات الصغيرة. وبهذه الطريقة يتمكن المرشدون من تحديد القيادات التى تظهر كفاءة فى أداء المسئوليات الموكولة إليهم .
- Ø وعادة ما يأخذ المرشد الزراعى دور المراقب أو رائد المناقشة بهذه الحلقات.

# طرق اكتشاف القادة

## ٣- ملاحظ أو مراقب الجماعة:

Ø يقوم المرشد الزراعى فى هذه الطريقة بمراقبة أوضاع المجتمع المحلى أو جماعة معينة أثناء قيامهم بمهمة خاصة أو فى مواقف محددة وبذلك يتاح له فرصة تحديد بعض الأشخاص.

# طرق تحديد القادة

Ø وهناك ثلاث طرق إجرائية تناولتها أبحاث الاتصال لتحديد القادة وهى :

## أ- طريقة التقدير الذاتى :

Ø وفى هذه الطريقة يتم سؤال المستجوب عن ميل الآخرين للنظر إليه باعتباره قائد ، كأن يسأل المستجوب : هل يلجأ إليك الأفراد طلبا للنصح والإرشاد ؟ ثم وهل يأتون إليك أكثر من الأشخاص الآخرين ؟ مثلا .

Ø وتعتمد هذه الطريقة على دقة المستجوب فى تقدير شخصيته وتصوره لذاته وتكون هذه الطريقة ملائمة فى حالة الاستجواب العشوائى البسيط فى الأنظمة الاجتماعية الصغيرة والتي يتعذر فيها إجراء القياس الإجتماعى .

# طرق تحديد القادة

## ب- الطريقة السوسيومترية (القياس الإجتماعي) :

- Ø وتتضمن هذه الطريقة إلقاء بعض الأسئلة على المستجوبين من الأشخاص الذين يلجأون إليهم للحصول على معلومات أو لطلب النصح والإرشاد عن موضوع معين كالمستحدثات الزراعية . ويكون القادة هم أولئك الأعضاء الذين يستقبلون أكبر عدد من الاختيارات الجماعية .
- Ø ولكي يكون هذا القياس دقيقا لابد من استجواب عدد كبير من الناس من أجل انتخاب عدد صغير من القادة ، ولذلك فهذا المقياس يعتبر ملائما في المجتمعات الصغيرة حيث يمكن استجواب جميع أفراد المجتمع .

# طرق تحديد القادة

## ج- طريقة التحكيم (الخبراء) :

- Ø وفي هذه الطريقة يتم اختيار صفوة من ذوى الخبرة والذين لديهم معرفة خاصة عن أنماط النفوذ والتأثير فى المجتمع مثل العمدة ، ورئيس مجلس إدارة الجمعية التعاونية ، المرشد الزراعى ، أعضاء المجلس المحلى ثم يتم سؤال هؤلاء الخبراء لتحديد القادة فى موضوعات معينة .
- Ø ويتطلب تقدير الخبراء للقادة أن يكون الخبراء على معرفة تامة بالمستجوبين وبأفراد مجتمعهم حتى يتمكنوا من تحديد القادة .

# الأنماط القيادية

Ø توصل "زهرا" في بحثه عن القيادة الريفية إلى تحديد الأنماط القيادية من خلال أبعاد القدرة والرغبة والقبول ، والتي تعكسها ثلاث مداخل لاختيار القادة ، وهي المدخل السسيومتري (القبول) ، ومدخل التقدير الذاتي (الرغبة) ، ومدخل التحكيم للقدرة القيادية (القدرة) .

# الأنماط القيادية

Ø ووفقا لمعيار توفر القدرة والرغبة والقبول يمكن تصنيف الأفراد داخل أى مجتمع إلى أنماط قيادية محددة على النحو التالى :

%	مدى توفر كل من أبعاد :			النمط القيادى
	القبول	الرغبة	القدرة	
١٧.٦	+	+	+	قيادة مؤهلة .
٩.٤	+	+	-	قيادة مظهرية .
٣.٢	+	-	+	قيادة عازفة .
صفر	+	-	-	قيادة زائفة .
٢٧.١	-	+	+	قيادة مبعدة .
٢٤.٧	-	+	-	قيادة متسللة .
٤.٧	-	-	+	قيادة متعالية .
١٤.١	-	-	-	أتباع .