

بحث بعنوان

القيادات النسائية

الباحثة

عبير عبدالله محمد أبوزيد

معيدة بقسم التخطيط الاجتماعي

كلية الخدمة الاجتماعية

جامعة أسوان

القيادات النسائية

تلعب القيادة دوراً هاماً ورئسياً فى حياة الأفراد والأمم والشعوب، وهناك حاجة متزايدة فى كل المجتمعات، خاصة المجتمعات النامية إلى القادة القادرين على تنظيم وتطوير وإدارة المؤسسات الرسمية وغير الرسمية للإرتقاء بمستوى أدائها إلى مصاف مثيلاتها فى المجتمعات الأكثر تقدماً.

الكلمات المفتاحية:

القيادات النسائية

Abstract

Women leaders

Leadership plays an important and key role in the lives of individuals, nations and peoples, and there is a growing need in all societies, especially Developing Societies, for leaders who are able to organize, develop and manage formal and informal institutions to raise their performance level to the level of those in more advanced societies.

Keywords :

Women leaders

مدخل مشكلة الدراسة:

تلعب القيادة دوراً هاماً ورئيسياً فى حياة الأفراد والأمم والشعوب، وهناك حاجة متزايدة فى كل المجتمعات، خاصة المجتمعات النامية إلى القادة القادرين على تنظيم وتطوير وإدارة المؤسسات الرسمية وغير الرسمية للإرتقاء بمستوى أدائها إلى مصاف مثيلاتها فى المجتمعات الأكثر تقدماً. (١)

أولاً: أهمية القيادة وخطواتها:

أهمية القيادة: (٢)

١. أنها حلقة الوصل بين العاملين وبين خطط المؤسسة وتصوراتها المستقبلية.
٢. أنها البوتقة التى تنصهر داخلها كافة المفاهيم والإستراتيجيات والسياسات.
٣. تدعيم القوى الإيجابية فى المؤسسة وتقليل الجوانب السلبية قدر الإمكان.
٤. السيطرة على مشكلات العمل وحلها، وحسم الخلافات والترجيح بين الآراء.
٥. تنمية وتدريب ورعاية الأفراد بإعتبارهم أهم مورد للمؤسسة، كما أن الأفراد يتخذون من القائد قدوة لهم.
٦. مواكبة المتغيرات المحيطة وتوظيفها لخدمة المؤسسة.
٧. تسهل للمؤسسة تحقيق الأهداف المرسومة.

كما تساعد القيادة أيضاً على نشر روح الإخاء بين الأعضاء وخلق العلاقات بينهم وبين الجماعات الأخرى. كما تعمل أيضاً على حماية الجماعة وإزالة المخاوف التى قد تنتاب أعضاءها. كما تسهم فى نمو الأعضاء فى داخل الجماعة واكسابهم المهارات الجديدة مثل وضع الخطط واختيار الوسائل الملائمة للتنفيذ وتوفير الموارد المطلوبة. أما القائد فيؤدى وظائف تتناول كافة مجالات العمل الاجتماعى والسياسى والاقتصادى والتعليمى والدينى.....، ويتوقف بروز القائد على نوع الجماعة ووظيفتها ونوع النشاط الذى تقوم به، والغايات والأهداف التى تسعى إلى تحقيقها. (٣)

خطوات عملية القيادة الفعالة: (٤)

١- الثقة فى قدراتك القيادية وذلك عن طريق:

- جعل الآخرين ينظرون إليك على أنك صادق، وكفاء، وجدير بالسلطة حتى تتمكن من النجاح.
- التعرف على نقاط الضعف والقيام بتحليل تجاربك سواء كانت ناجحة أو فاشلة.
- يجب أن تتمى طاقاتك ومهاراتك الشخصية الإيجابية التى تشجع الناس على إتباعك وقبول قيادتك.

• البحث عن طرق جديدة لكى تتمى مهاراتك الداخلية.

٢- تبنى أسلوب قيادى خاص (إجعل لنفسك أسلوباً قيادياً خاصاً):

- تقييم مدى تأثير شخصيتك على الآخرين بأمانة.
- إن المهارات الشخصية الجيدة هامة فى إقامة علاقات مع الآخرين.
- تنمية قدرتك على فن معرفة الذات دون أن تفقد إحترام الآخرين.
- تقييم أسلوبك القيادى بانتظام، وكيفية إدارتك للإجتماعات الهامة، وكيفية تقييمك للموظفين.

٣- مراعاة النفس:

- الوقت كنز، يجب الحفاظ عليه، وعدم السماح للآخرين بمقاطعتك دون سبب، وبالتالي يجب تحديد الوقت الخاص بالاجتماعات.
- الاهتمام بالأفراد العاملين ومساعدتهم على تحقيق التوازن بين مسئولياتهم ومطالبهم وحاجاتهم الشخصية، فذلك التوازن يؤدى إلى زيادة مستوى إنتاجهم ومستوى أدائهم.
- عدم الإهتمام بإرضاء مصالح وأغراض الآخرين الشخصية مع تجاهل أهدافك واحتياجاتك الشخصية، والقدرة على الرفض دون جرح مشاعر الآخرين ودون إحساس بالذنب.

٤- فتح باب المناقشات وإحترام آراء الآخرين:

- يجب أن يتعلم القائد كيف يسمع.
- يعتبر الإنصات من أهم وظائف القائد الناجح.
- لا بد أن يقترب القائد من موظفيه أكثر.
- التعبير عن آرائك بحرية بالغة وأنت تتعامل سواء مع موظفيك، أو أصدقائك، أو مشرفيك.
- لا بد أن يهتم القادة بالمعتقدات الرئيسية للفرد.
- إبداء الثقة في موظفيك عن طريق إلزامهم ببعض المسؤوليات.

ثانياً: أنماط وأنواع ووظائف القيادة:

أنماط القيادة:

١- نمط القيادة الديمقراطي:

صورة من صور القيادة يؤمن فيها القائد بأن دوره الاجتماعي يقتضى منه فرض بعض الاتجاهات والمعتقدات والقيم التي توصف بأنها ديمقراطية إلى القائد أو القادة الديمقراطيين، يقدرون حق جميع أعضاء الجماعة في المشاركة في وضع القرارات، وتنهض القيادة الديمقراطية على أعتقاد مشترك في الأهلية المتعادلة لكل أعضاء الجماعة والاعتراف ببعض القيم الأساسية كالتعاون والمنافسة الجماعية والإتفاق.^(٥)

٢- نمط القيادة الاستبدادي (الديكتاتوري):^(٦)

يفرض خطته على العاملين معه ويلزمهم بالتنفيذ، يتصرف بمفرده، ولا يخضع لأحد ويفرض على الجميع أن يخضعوا له.

في هذا النوع من القيادة يقوم القائد بما يلي:

- يحدد بنفسه السياسة تحديداً كلياً.
- يملئ خطوات العمل وأوجه النشاط.

- يحدد نوع العمل لكل فرد.
 - يحرص على ضمان طاعة الأعضاء له.
 - يعمل على إبقاء التواصل بين الأعضاء في الحد الأدنى وعن طريقه فقط.
 - يميل إلى الذاتية في انتقاداته وأحكامه.
 - يبقى مترفعاً عن الجماعة إلا عند الحاجة.
- أما السلوك الاجتماعي فيميزه كثرة المنافسة والسلبية ويشعر الأفراد بالقصور ويزداد اعتمادهم على القائد، كما يسود التزلق والتملق له.

٣- نمط القيادة الأتوقراطية (السلبية):^(٧)

وقد أطلق عليها بعض العلماء القيادة السلبية لأنها تقوم على التحفيز السلبي القائم على التخويف والتهديد أو القيادة الأمرة غير التوجيهية. فهي قيادة مركزية ولكنها أقل استبداداً وتسلباً من القيادة الديكتاتورية. فهو يتخذ القرارات بنفسه دون مشاركة التابعين ولكنه يستطيع إقناعهم.

والقائد هنا يستخدم أسلوب الثواب والعقاب، ويكون تركيزه على بعد الانتاج ويهمل العلاقات الإنسانية ولا يراعى ميول ورغبات وحاجات التابعين وميز الباحثون ثلاثة أنواع من هذا النمط القيادي:

- الأتوقراطي المتشدد: حيث يستخدم القائد العقاب والتخويف ويعطى الأوامر الصارمة، ويركز على الإنتاج، فهو مصدر الاتصال والمعلومات والصلاحيات ويحاول إقناع العاملين بقراراته متظاهراً بالود.
- الأتوقراطي الخير: وهو أقل تشدداً من السابق حيث يستخدم الإطراء والثناء إلى جانب العقاب الخفيف لضمان ولاء التابعين لتنفيذ القرارات.
- الأتوقراطي المناور: وهو أقل تشدداً ويتخذ القرارات بنفسه لكنه يوهم التابعين أنهم اشتركوا بصنع القرار.

٤- نمط القيادة الفوضوى:

فهو الذى يترك لجماعته الحبل على الغارب، يفعلون ما يشاءون دون الرجوع إليه أو الإهتمام برأيه، وما هو إلا رمزاً أجوفاً لا قيمة له. ويراه الأتباع مراوغ ليس له رأى محدد ووجوده مثل عدم وجوده وفى هذا الجو تتفكك الجماعة وتنقسم علي نفسها وتفقد قدرتها على تحديد أهدافها. (٨)

أنواع القيادة: (٩)

١. القيادة المباشرة: هى التعامل مع الأشخاص أو الجماعات، وتتمثل فى القائد وهو يقدم الحجاج أو الرغبات أو يصدر الأوامر إلى الجماعة حيث يمكن رؤيته وسماعه. ومن الطبيعي أن يكون دور الشخصية فى القيادة المباشرة ذا أهمية كبيرة.
٢. القيادة غير المباشرة: تكون عندما نتجه إلى تحريك قوى معينة تغير عاجلاً أو آجلاً فى تيارات النشاط البشرى، كالمخترع الذى يغير باختراعه أوضاع فى الحياة البشرية ونشاط الإنسان. وفى هذا النوع من القيادة يقدم القائد نماذج من صنعه تقوم هى بالدور المؤثر.

وظائف القيادة:

- هناك بعض الوظائف الأساسية التى تقوم بها الإدارة أهمها ما يلى: (١٠)
١. تفسير وإعلان المواقف التى تواجهها الجماعة وبصفة خاصة إذا كانت تلك المواقف التى تواجهها الجماعة مجهولة لكل أعضائها أو غامضة لايسهل إدراكها وفهمها.
 ٢. تحديد الجوانب الجيدة والسيئة فى كل موقف استناداً على ما يتمتع به القائد من حكمه وإدراك.
 ٣. توجيه الجماعة نحو العمل الطيب وتحذيرها من الوقوع فى الأخطاء فتستجيب الجماعة لقائدها بقدر ما تحمل له فى نفوسها من شعور بالثقة والإحترام.

٤. تحقيق التعاون بين الأفراد عن طريق توزيع المسؤوليات بينهم فى تناسق وانسجام وتلافى التناقضات بين الحاجات بما يحقق المصالح الجمعية، ويتم ذلك فى جو من الحرية التى تتاح للجميع حتى يعبروا عن آرائهم ويشتركون فى مناقشة المشكلات.
٥. وضع الخطة التى تتضمن تحقيق الأهداف التى تنشدها الجماعة وفى سبيل ذلك فإنه يسعى لتحديد الأعمال المطلوب إنجازها وترتيب تلك الأعمال فى صورة برامج زمنية حتى يتم إنجازها فى الوقت المحدد.
٦. العمل على الوصول إلى الأهداف النهائية للقائد سواء كانت رسالة سماوية أو عملاً اجتماعياً أو نشاطاً اقتصادياً أو مبدأً سياسياً..... الخ.
٧. تمثيل الجماعة رسمياً والتعبير عنها أمام الغير وأمام غيرها من الجماعات بالإضافة إلى هذا التمثيل الرسمى، فإن القائد هو الفكرة التى تؤمن بها الجماعة مجسدة فى شخصه.

ثالثاً: نظريات القيادة:

١- نظرية السمات:

يفسر بعض المفكرين حقيقة القيادة بما ينفرد به بعض الأفراد من مواهب وسمات وملكات ويسمى هذا التفسير بنظرية التفرد الذاتى، ويقصد بذلك أن من بين الناس من ينفرد بمواهب ذاتية خاصة تؤهله لأن يكون قائداً بين أفراد مجتمعه كأن يكون ذكياً مثابراً على العمل، طموحاً يقظاً، له قدرة على التجديد والإبتكار، يثق بنفسه من غير كبرياء، قادراً على تكوين علاقات سوية مع الغير.^(١)

تشتق هذه النظرية معناها من اسمها، بأنها تحصر مفهوم القيادة فى السمات الفزيولوجية والنفسية لشخصية القائد. من ناحية أخرى، تعتبر هذه النظرية من أقدم النظريات التى عالجت موضوع القيادة. وتنطلق من منطلق أن القيادة صفة وراثية تولد مع الانسان بحكم الخاصيات الفزيولوجية والانفعالية والنفسية المرتبطة بالموروثات الجينية للشخصية، أى

أن القادة يولدون ولا يكونون، ومن ثم فهي تفسر القيادة على أساس توفر بعض السمات الشخصية في القائد. (١٢)

وتقوم هذه النظرية في تفسيرها للقيادة على مفهوم أساسي مؤداه "إن الفعالية في القيادة تتوقف على سمات وخصائص معينة تتسم بها شخصية القائد عن غيره، كما أن توافر هذه السمات في شخص ما يجعل منه قائداً فعالاً"، وفي ضوء هذا المفهوم تركزت جهود أنصار هذه النظرية حول الكشف عن مجموعة من السمات المشتركة التي تميز القادة الناجحين وقد وجدت أن القادة يتميزون عادة بأنهم أطول قامة من غيرهم وأضخم حجماً وأصح جسماً وأحسن مظهراً وأذكى عقلاً كما أنهم يتميزون بثقة أكبر بالنفس وانغماس أكثر في النشاط الاجتماعي كما أنهم أقدر على المثابرة والمبادأة وأكثر طموحاً وسيطرة ومرحاً وأحسن توافقاً من غيرهم، وفي ضوء ذلك تقوم هذه النظرية على افتراضات معينة وهي:

- أن السمات المشتركة التي يتميز بها كل القادة هي المعيار الحقيقي لتحديد مدى الصلاحية للقيادة وإمكانية النجاح فيها.
- أن هذه السمات تورث ولا تكتسب.
- أن القادة يولدون ولا يصنعون أي ليس شرطاً الحصول على مؤهلات وبرامج تدريب. (١٣)

٢- النظرية الموقفية (نظرية الموقف):

تقوم هذه النظرية على فلسفة مؤداه أن الظروف هي التي تخلق القادة وتبرزهم، وأن نوعية القادة تختلف باختلاف الظروف والمواقف التي يواجهونها، فالقيادة لا ترتبط بسمات شخصية يملكها القائد، بل هناك السمات وخصائص نسبية ترتبط بموقف أو ظرف قيادي معين. فتأثير القائد على الجماعة يرتبط بموقف معين يؤثر فيه ويتأثر به ويتفاعل فيه مع الجماعة. فنجاح القائد في مجتمع من المجتمعات ليس دليلاً على نجاحه في كل المجتمعات، فإختلاف المجتمعات من حيث اتجاهاتها وفلسفة حياتها ومشكلاتها يؤدي في النهاية إلى اختلاف خصائص القيادة فيما بينها. (١٤)

ومهما تكن إمكانات الفرد وكفاءاته، فإنها وحدها غير كفيلة بأن تجعل منه قائداً، ما لم تكن الظروف المجتمعية في وضع يسمح بظهوره وجعله قائداً.^(١٥)

٣- النظرية التفاعلية:

تعتبر القيادة - من وجهة نظر هذه النظرية - عملية تفاعل اجتماعي، وتحدد خصائصها على أساس أبعاد ثلاثة هي: السمات الشخصية للقائد، وعناصر الموقف، ومتطلبات وخصائص الجماعة المقودة. فهي تنظر للقيادة وخصائصها من خلال عملية التفاعل الاجتماعي بين القائد ومرؤوسيه، وترتبط النجاح في القيادة بقدرة القائد على التفاعل مع مرؤوسيه وتحقيق أهدافهم وحل مشكلاتهم واشباع حاجاتهم.^(١٦)

وكذلك فإن القيادة هي الظاهرة التي تنشأ عندما تتكون الجماعة خلال عمليات التفاعل وظهور أدوار أعضاء الجماعة وتكوين المعايير ومكانة الأعضاء.^(١٧)

نخلص مما سبق أن القائد الناجح - في مفهوم نظرية القيادة التفاعلية - هو الذي يكون قادراً على التفاعل مع المجموعة وإحداث التكامل في سلوك أعضائها أو سلوك معظمها، آخذاً في اعتباره آمال وقيم أفرادها.

٤- النظرية الوظيفية:

تستند هذه النظرية على أن القيادة هي القيام بالأعمال أو الوظيفة التي تساعد الجماعة على تحقيق الأهداف الخاصة بها والقيادة في هذه الحالة قد تكون لعضو واحد أو أكثر من عضو في الجماعة.^(١٨)

٥- نظرية الرجل العظيم:^(١٩)

يؤكد أصحاب هذه النظرية أن بعض الرجال العظام يبرزون في المجتمع لما يتسمون به من قدرات ومواهب عظيمة وخصائص عبقرية غير عادية تجعل منهم قادة أياً كانت المواقف الاجتماعية التي يواجهونها، ومن أوائل الرجال العظام الذين تردد ذكرهم كثيراً تشرشل ايزنهاور، غاندي، وهكذا.

وهكذا يمكن النظر إلى القيادة كدور اجتماعي أو وظيفة اجتماعية ويمكن النظر إليها كسمة شخصية، ويمكن النظر إليها أيضاً كعملية سلوكية. والقيادة دائماً تفاعل اجتماعي نشط مؤثر موجه وليست مجرد مركز ومكانة وقوة.^(٢٠)

رابعاً: العوامل والمتطلبات والعناصر اللازمة لعملية القيادة:

العوامل التي تسهم في عملية القيادة والتبعية:

توصلت عدد من الدراسات أن هناك عوامل تساعد القائد أن يكون قائداً ومنها:^(٢١)

١. الإشباع عن طريق إحتلال مركز القيادة.

٢. الحاجة الفطرية للسيطرة.

٣. الحاجة إلى إشباع حنان الأبوة.

٤. الحاجة إلى المكانة العالية.

٥. الحاجة إلى التبعية من قبل الأتباع.

متطلبات القيادة:

لا بد من توافر عدة متطلبات في الشخص ليكون مؤهلاً للقيادة أبرزها:^(٢٢)

١. القدرة على التحليل: فالمعلومات أو الموقف يتكرر مع أكثر من قائد، ولكن يختلف رد

الفعل وفقاً للقدرة على تحليل الموقف والفكر المنظم والقدرة على الإبتكار. فنحن نواجه

مشكلات تقليدية تحتاج إلى حلول غير تقليدية وهو ما يأتي بالخلق والإبتكار.

٢. الولاء للمنظمة والعمل.

٣. القدرة على تحفيز الآخرين.

٤. العقلية المفتوحة.

٥. توافر عوامل خلق الأسلوب القيادي الأمثل وأن يتفق أسلوبه مع توقعات وأماني

وخبرات العاملين.

العناصر الجوهرية اللازمة للقيادة:

تتمثل العناصر الجوهرية اللازمة للقيادة فيما يلي:^(٢٣)

١. أنها عملية تفاعل اجتماعي إذ لا يمكن لأى إنسان أن يكون قائداً بمفرده.
٢. أن القيادة تعتمد على تكرار التفاعل الاجتماعي.
٣. يتم فيها ممارسة سلطات واتخاذ قرارات.
٤. تتطلب صفات شخصية معينة فى القائد.
٥. تهدف إلى تحقيق أهداف معينة.
٦. لها تأثير فى مجموعات منظمة من الناس.
٧. أنها عملية تفجير طاقات الأفراد للبلوغ إلى الأهداف المشتركة.
٨. أن معايير الجماعة ومشاعرها تحدد القائد كما تحدد درجة اعتبارها لسلوكياته القيادية.

خامساً: فعالية القيادة:

ويشير مفهوم فعالية القيادة إلى أنه الممارسة الناجحة للتأثير الشخصى من قبل فرد أو أكثر تؤدي إلى تحقيق الأهداف المشتركة بطريقة ترضى جميع الأفراد المعنيين، وفعالية القيادة تعتمد على التابع والوضع والبيئة، وهناك علاقة بين القيادة والثقافة السائدة فى المجتمع حيث أن الثقافة تؤثر على سلوك القائد، مما يشير إلى المستوى الذى يمكن أن يكون فيه القائد موجهاً نحو التغيير أو التوجه نحو المخاطر أو الرؤية أو التوجيه أو الإستباقي بدلاً من رد الفعل أو دعاة الوضع الراهن.^(٢٤)

سادساً: الدور الجديد للقيادة فى عصر المعرفة:^(٢٥)

١- تحديد الرؤية المستقبلية:

الدور الأساسى للقائد هو خلق الرؤية المستقبلية للمنظمة. والرؤية هى "صورة شمولية متسعة لما يريده قائد المنظمة أن يكون عليه تنظيمه".

٢- ترسيخ قيم التميز:

إن غرس قيم التميز فى قلوب العاملين مهمة أساسية لتحقيق التميز فى الأداء. فالقائد الذى لا يستطيع أن يغرس قيم التميز فى الحاضر لن يحصد إلا الفشل فى المستقبل.

٣- تدعيم السلوك المتميز :

للقيادة دور مهم في تأكيد التميز من خلال تخفيض عدد اللوائح والقوانين المكبلة للأداء المتميز. ويتم تدعيم السلوك التنظيمي المتميز من خلال احترام الذات والثقة المتبادلة بين القائد والعاملين والقوة الحسنة.

٤- تنمية الموارد البشرية:

تتولى القيادة مسئولية تنمية الموارد البشرية من خلال العديد من الأساليب مثل المشاركة في الأرباح، وتفويض السلطة، والاعتراف بالجهود الصادقة الرامية إلى تحقيق التميز، وتحديث وتنمية قدرات العاملين.

٥- تأكيد المسئولية تجاه المجتمع:

للقيادة الحديثة دور مهم ليس فقط في تحقيق مصالح المنظمة، بل أيضاً في تحقيق أهداف ومصالح المجتمع ككل.

٦- تحقيق أهداف أصحاب المصلحة.

سابعاً: خصائص وصفات القائد الناجح ومهاراته:

خصائص القائد الناجح: (٢٦)

في الواقع القادة لا يتولون مهام القيادة في جميع الأحوال إن لم يكن لديهم قدرات قيادية، لا توجد سمات عامة توجد في كل الشخصيات القيادية، التراث يدل على أن هذه الدراسات أجريت بمنهج دقيقة، وأن القادة فعلاً يختلفون عن أتباعهم، ولكن لا يوجد اتفاق على هذه السمات في كل البحوث، المهم بالنسبة لعدد قليل جداً من السمات التي تختلف فيها القادة في السمات أو القدرات الآتية:

١. الذكاء.

٢. القائد يمكن الإعتماد عليه.

٣. القائد قادر على قبول المسئولية وتحملها.

٤. القائد قادر على المشاركة أو الإسهام في النشاط الاجتماعي.

٥. التمتع بمكانة اجتماعية واقتصادية.

ولا يمكن الزعم بأن هذه السمات يلزم بالضرورة وجودها في كل أنماط القيادة وفي مختلف مجالاتها.

القادة يميلون بأن يكونوا أكثر ذكاءً، ولكن هذا الشرط أو تلك القدرة لا تتوفر في جميع الحالات القيادية، قد لا يلزم تفوق القائد في الذكاء في بعض الحالات، ويمكن أن نخلص من هذه الدراسات فيما يتعلق بسمات القائد بالقول بأنه:

١. لا بد من توفر حد أدنى من القدرات بالنسبة لكل القادة.

٢. هذه القدرات تتوزع توزيعاً واسعاً بين القادة.

إن السمات اللازمة للنجاح في موقف قيادي معين ليس بالضرورة أن تكون كذلك في مواقف قيادية أخرى، فقائد فريق بحث علمي في مجال الذرة يحتاج إلى قدر عال من الذكاء، ولكن الذكاء ليس ضرورياً في قيادة شلة من الأحداث الجانحين. صفات القائد الناجح: (٢٧)

١. العقلية الصحيحة، والإيمان بالعمل الذي يتولاه القائد أيأ كان نوع هذا العمل.

٢. أن يكون ديمقراطياً، وألا يستقل في اتخاذ القرارات الهامة وحده، بل يشرك معه من يراهم ذوى الخبرة.

٣. الاعتماد على الحقائق، ولا يصدر شيئاً إلا بعد التأكد من ذلك حتى لا تعميئه الإشاعات الكاذبة فتكون قراراته كاذبة.

٤. الحرص الشديد، وبصفة خاصة إذا تعلق الأمر بمصالح الأتباع، فلا ينبغي للقائد أن يتخذ قراراً خطيراً إلا بعد دراسة كافة جوانبه وردود الأفعال المتوقعة حياله.

٥. الشجاعة، بحيث يستطيع مواجهة هذه المواقف دون خوف.

٦. القدرة على تحمل المسؤولية، وهذا يعني أن يكون القائد متمتعاً بالسيادة الفنية في مجال النشاط الذي يشرف عليه وعلى غيره والتابعين.

سمات القائد الناجح: (٢٨)

١. يتمتع بشخصية ودودة محبوبة.
٢. يمتلك مهارات اتصال جيدة ومهارات إستماع فعالة.
٣. يمتلك القدرة على عرض أفكاره بوضوح وتركيز.
٤. لديه القدرة على تيسير الإجتماعات ببسر ومرونة.
٥. يكون على درجة رفيعة من التمكن من الجوانب العلمية والتقنية المطروحة للنقاش.
٦. لديه دراية كافية بالأشخاص الذين يتعامل معهم.
٧. يعرف العديد من المصادر المرجعية المرتبطة بطبيعة عمله.
٨. يتمتع بشخصية يمكن الإعتماد عليها وقادرة على تحمل المسؤولية.
٩. يجيد فن الحوار وخلق مناخ صحى للتفاعل المثمر.
١٠. يتميز بقدرة على الحفاظ على وحدة الجماعة وتنظيم العمل داخلها.

المهارات الأساسية للقائد: (٢٩)

١. تكوين علاقات قوية مع الجماعة وتقبلها ومساعدة الأفراد على التفاعل فيما بينهم من أجل تحقيق أهدافهم العامة.
٢. القدرة على مشاركة الجماعة وتحديد الدور الذى يقوم به القائد فى ضوء مسؤولياته، إلى جانب مساعدة أعضاء الجماعة على اكتشاف القادة بينهم.
٣. القدرة على تطوير البرامج، أى القدرة على توجيه تفكير الجماعة من أجل اكتشاف وتفهم ميولهم وحاجاتهم حتى يتمكن من المساعدة فى تطوير البرامج التى تشبع حاجات الجماعة.
٤. المهارة فى إستغلال موارد المؤسسة والمجتمع ويكون ذلك بإلمامه بالموارد المختلفة التى تساعد الجماعة على تحقيق أهدافها، والعمل على تدعيم هذه الموارد من خارج المؤسسة كما يمكن فى حالة وفرة الموارد يقوم بمساعدة المؤسسات التى تحتاج إلى دعم.

٥. المهارة فى التقويم وتعد هذه المهارة مهارة أساسية للقائد، إذا لابد له من استخدام وسائل وتكتيكات عديدة من أجل جودة التقويم منها الملاحظة كأحد الأدوات الهامة فى عملية التقويم بالإضافة إلى السجلات للتعرف على الخبرات السابقة. كما لابد من إشراك الجماعة فى التعبير عن رأيهم ومشاعرهم نحو المؤسسة والبرامج التى تقدمها لهم.

تاسعاً: أنماط القوى الشخصية للقائد:

أنماط القوى الشخصية:

- يستمد القائد الإدارى قوته ونفوذه وسلطاته من تفاعله مع مرؤوسين بإستخدام القوى الآتية: (٣٠)
١. قوة الوظيفة أو النفوذ الرسمى: أى القوى والتأثير الشخصى المستمد من تلك مراكز السلطة الرسمية.
 ٢. قوة الإثابة: أى القوى الشخصية المستمدة من القدرة على التحكم فى التوزيعات المرغوبة لنتائج الأعمال كتقديم الحوافز المادية والمعنوية والمزايا المرغوبة الجذابة.
 ٣. قوة الحسم: أى القوى الشخصية المستمدة من القدرة على التحكم فى التوزيعات غير المرغوبة لنتائج الأعمال مثلاً ممارسة العقاب لمن لا يلتزم أو النقل لإدارة أخرى أو الفصل.
 ٤. قوة الجاذبية الشخصية: أى القوى الشخصية القائمة على تملك خواص الشخصية الجذابة مثلاً ممارسة القائد علاقاته الجيدة ومن ثم إستقطابه للأفراد.
 ٥. قوة الخبرة: أى القوى الشخصية القائمة على امتلاك الخبرة والمعرفة والمهارة مثلاً يمارس القائد قدراته ومهاراته الغزيرة وهو ما يودى إلى إحترام الآخرين له.
- أنماط سلوكية: (٣١)

١- القيادة الموجهة:

وهى القيادة التى تعطى تعليمات وأوامر وارشادات وتحدد جداول عمل وتضع معايير ولا تسمح بأى مشاركة فى إتخاذ القرار، وهذا النمط - كما يرى هاوس - ملائم للأفراد الذين يعملون فى مهام صعبة أو بها غموض وعدم معرفة من المرعوسين.

٢- القيادة المؤيدة:

وهو النمط القيادى الذى يعامل المرعوسين بعلاقات طيبة وودية كأنهم أقران وهذا النمط - كما يرى هاوس - مناسب للأفراد الذين يعملون فى مهام ذات مصادر ضغط وإحباط لهم.

٣- القيادة المشاركة:

وهو نمط القيادى الذى يشرك المرعوسين فى اتخاذ القرارات وهو نمط - كما يرى هاوس - ملائم للأفراد الذين يؤدون مهام تعبر عن ذاتهم وكذلك عندما تكون مهام العمل غامضة للمرعوسين.

٤- القيادة الموجهة بالإنجاز:

وهو النمط القيادى المهمت بإنجاز الأداء المطلوب وبذل قصارى الجهد من قبل المرعوسين وهذا النمط - كما يرى هاوس - ملائم فى حالة المهام الصعبة غير المتكررة.

تاسعاً: مقومات ووسائل تأثير القادة على مرعوسيهـم:

وسائل تأثير القادة على مرعوسيهـم: (٣٢)

١- قوة إعطاء ثواب أو عائد:

وتشير إلى قدرة القائد فى التأثير على مرعوسيهـم عن طريق المكافآت المادية أو المعنوية أو كليهما.

٢- قوة توقيع العقاب أو القهر:

وتشير إلى قدرة القائد على توقيع العقاب على مرعوسيهـم سواء كان عقاباً مادياً أو عقاباً معنوياً.

٣- القوة الشرعية:

وتشير إلى قدرة القائد المستمدة من مركزه الوظيفي أو منصبه الرسمي والتي تسمح له بإعطاء تعليمات وأوامر لمرعوسيه.

٤- قوة المعلومات:

وتشير إلى امتلاك القائد للمعلومات التي يحتاجها الآخرون.

٥- قوة الخبرة:

تستند هذه الوسيلة من وسائل تأثير القائد إلى المهارة والمعرفة والخبرة التي يمتلكها القائد في العمل الذي يؤديه المرعوسين.

٦- قوة المرجع:

حيث يكون قدوة ومثل أعلى لمرعوسيه ويكون موضع إعجابهم مما يجعل المرعوسين يحاكون سلوكه.

المقومات والدعائم الأساسية للقائد الفعال: (٣٣)

١. تحديد الأولويات: حيث يساعد التحديد الدقيق للأولويات وترتيبها على نجاح القيادة الإدارية الفعالة، حيث يستطيع القائد معرفة قوة وأهمية تحديد الأهداف، ومن ثم يخصص كل الوقت الكافي للتخطيط لأهدافه سواء كانت أهداف شخصية أو خاصة بالعمل.

٢. الرؤية والإبداع: حيث يتمتع القائد الإداري بحاسة ممتازة في عمله، فهو يستطيع أن يرى كل شئ لا يراها ولا يفهمها الآخرون، كما يتسم بالقدرة على الإبداع والتجديد وطرح الأفكار الابتكارية والإبداعية.

٣. التفويض: حيث يركز القائد الفعال على قيمة الوقت والثقة بالآخرين في فريق عمله، ويعي تماماً متى وكيف وإلى من يقوم بالتفويض من أجل إنجاز الأعمال.

٤. التحفيز الذاتي: فالقائد ما هو إلا شخص محفز ذاتياً لديه دوافع وبواعث ذاتية داخلية للتحرك والسعى نحو الأهداف، وهو يفهم ضرورة التحفيز ومدى قوته.

٥. الثقة بالنفس: فالقائد الفعال لديه ثقة بنفسه وقدرته على مواجهة الأزمات داخل المؤسسة التي يقودها، ويعلم كيف يسيطر على أى موقف ويتعلم من أى موقف يواجهه.
٦. الإلتزام: فالقائد شديد الإلتزام بالأهداف التي يضعها، ويعلم أن النجاح يستغرق وقتاً، ويدرك قوة الإلتزام ولا يستسلم بسهولة أبداً، ويتسم بالإخلاص والإلتزام لمؤسسته.
٧. المرونة والقابلية للتغيير: يتسم القائد الفعال بروح المرونة وتقبل التغيير ويضع خطته في حيز التنفيذ ويلتزم بها ويصر على تنفيذها، لكنه إذا وجد أن هذه الخطط لا تجدى فإنه يقوم بتغييرها.
٨. التنظيم: فالقائد الفعال لديه قدرة عالية على وضع الشئ المناسب في المكان المناسب والشخص المناسب في الموقع الوظيفي المناسب، ويعرف ويفهم قيمة التنظيم في تحقيق أفضل النتائج.
٩. صنع القرار: يفرق القائد عادة بين صنع واتخاذ القرار، وهو مدرب جيداً على كيفية صنع القرارات السليمة، وهو يستمتع بعملية صنع القرار ويتيح الفرصة للآخرين للمشاركة.
١٠. تقبل المخاطر: عادة ما يميل القائد إلى تقبل المخاطرة، وهو يدرك أن عملية قبول بعض المخاطر من أجل أن يحسن مستوى حياته وأدائه حتى يقوى على المنافسة.

عاشراً: المرأة وعلاقتها بالإدارة والقيادة:

وظائف الإدارة: (٣٤)

١. التخطيط: ويشمل تحديد أهداف العمل ومساعدة الجماعة على رسم الخطط ووضع البرامج وتحديد الوقت الملائم لتنفيذ الخطط والبرامج.
٢. التنظيم والتنسيق: يقصد به توزيع الأعمال وتحديد المسؤوليات والمعايير بالنسبة لكافة أعضاء الجماعة من أجل الإلتزام بها سعياً لتحقيق الأهداف المحددة.

٣. التوظيف: يجب اختيار القوى العاملة الملائمة والمدرّبة سواء كانت فنية أو إدارية.
 ٤. التوجيه: يشير إلى تسيير العمل من خلال الإرشاد ورفع الروح المعنوية للأعضاء إلى جانب إصدار الأوامر واتخاذ القرارات الملائمة وزيادة الرواتب والحوافز من أجل تجويد الأداء وسرعة التنفيذ.
 ٥. الرقابة والتقييم: يقصد بها المتابعة اللصيقة للعمل وتقييم الأداء وتنسيق الجهود والقضاء على كافة مظاهر الصراع داخل الجماعة.
- وتأتي وظيفة التخطيط في مقدمة العملية الإدارية حيث أنها تضع الأسس والإطار لبقية مكونات العملية الإدارية وتبلغ عملية التخطيط أوجه صورها المحسوسة في تناولها ووضعها لميزانية المنظمة، وقد عني فقهاء الإدارة العامة بتحديد معنى التخطيط وهو يعرف بأنه التدبير الذي يرمى إلى مواجهة المستقبل بخطة منتظمة سلفاً لتحقيق أهداف محددة.. وهذا التدبير يشمل مجموعة الأنشطة والترتيبات والعمليات اللازمة لإعداد واتخاذ القرارات التي تؤدي إلى تحقيق الأهداف.^(٣٥)

مزايا استخدام الأسلوب القيادي في الإدارة:^(٣٦)

١. قدرة الإدارة على تحقيق أهداف التنظيم بإنجاز الأفراد ما يوكل إليهم من أعمال بأعلى كفاءة وفي أقل وقت وبأقل خسائر.
٢. استخدام الأسلوب القيادي في الإدارة يجنب المنشأة الدخول في مشاكل وقضايا مع العاملين تستنزف الوقت والجهود.
٣. يمكن استخدام النمط القيادي في إدارة المنشأة لتحقيق أهداف العاملين وإشباع حاجاتهم المادية والمعنوية مما ينعكس إيجاباً على أدائهم وبالتالي نجاح الإدارة في تحقيق أهداف المنشأة.
٤. إذا استخدم المدير الأسلوب القيادي في إدارته سيتمكن من تحقيق أهدافه التي يشترك فيها مع الجماعة.

٥. استخدام النمط القيادي فى الإدارة يؤدى لرفع الحالة المعنوية لدى التابعين وإفساح المجال لهم لإطلاق العنان إلى ملكاتهم لإبتكار عوامل تطوير الإنتاج وطرق أداء العمل بشكل يحقق الإستخدام الأمثل للمعدات.

٦. اختيار المدير على أساس توافر الصفات القيادية فى شخصيته بالإضافة إلى القيم التى لديه وأخلاقياته يؤدى لتعلم التابعين القيم والأخلاق الحميدة وبالتالي ينعكس على سلامة المنشأة وعدم الإستهانة من قبل التابعين بأمن وسلامة المنشأة.

الخبرات المطلوبة للقيادة الإدارية: (٣٧)

١. القدرة على صياغة استراتيجية سليمة:

الفرق بين المدير والقائد تكون لديه رؤية مستقبلية وقادر على صياغة رؤية مستقبلية للمنظمة، وعلى إقناع الآخرين بهذه الرؤية. أى أن الخبرة الرئيسية المطلوبة من المدير فى الجهاز الإدارى فى الدولة أن يكون قادراً على تحليل العوامل أو المتغيرات الموجودة فى البيئة الخارجية (المحلية والقومية والعالمية).

٢. القدرة على الحصول على المعلومات:

فى ظل ثورة المعلومات والاتصالات تأتى أهمية المعلومات وأهمية الحصول عليها، ولذلك عندما نتحدث عن إدارة الجودة الكلية، نجد أن المديرين مطالبون ليس فقط بأن يديروا ويتخذوا القرار من خلال المعلومات، ولكن أيضاً من خلال الحقائق.

٣. القدرة على إدارة العنصر البشرى:

مازال العنصر البشرى هو القادرة على تحقيق النتائج، فلا يمكن تصور الإدارة بدون عنصر بشرى، ولذلك يجب أن نركز فى المرحلة القادمة على العنصر البشرى.

٤. التعامل السليم مع وسائل الإعلام:

لقد تعاضم دور وسائل الإعلام، سواء مرئية أو مقروءة أو سمعية. وأعتقد أن أحد الصفات الهامة التى يجب أن يتصف بها أى مسئول حكومى هى كيفية التعامل مع وسائل الإعلام، لأنها هى التى تظهر المنظمة الحكومية أمام المجتمع.

٥. الإمام التام بالإقتصاد القومى والعالمى:

يجب أن يلم القائد بنظريات الإقتصاد (نظرية القيمة، الأجور...)، وبالنسبة للمدير أيضاً يجب أن يلم بآليات الإقتصاد العالمى وما يحدث بالأسواق العالمية.

٦. القدرة على التفاوض وحل الصراعات:

إن قضية الصراع ممكن أن تكون بين مستويات التنظيم أو بين أصحاب المصالح والمنظمة نفسها، فمهارة حل الصراع والتفاوض هى خبرة مطلوبة للمديرين فى الفترة القادمة.

٧. سمات القيادة:

إن السمات التقليدية للقائد هى الاهتمام بتنفيذ اللوائح والتعليمات وليس الاهتمام بالنتائج، حيث يكون الاهتمام منصباً على الإنفاق وسلامة الإنفاق وليس العائد من الإنفاق. هذا الفكر يعتبر عائقاً أمام التصدير والمنافسة فى الأسواق العالمية.

المرأة والقيادة:

القيادة النسائية:

ويشير مصطلح القيادة النسائية إلى "إنه استخدام القيم النسائية أثناء اتخاذ القرارات فى منصب قيادى، حيث تتميز القيم الأنثوية "بالاعتماد المتبادل والتعاون والقبول والإندماج والقبول والوعى بالأنماط والكماليات والسياقات والنبرة العاطفية والإدراك الشخصى والوجود والحدس والتوليف".^(٣٨)

حقائق أساسية عن دور المرأة فى التنمية:^(٣٩)

١. أن المرأة تكون نصف المجتمعات كأداة ولا يمكن أن تتم التنمية عن طريق الرجال فقط ومعنى هذا ضياع نصف الجهود التى يمكن أن يبذلها مجتمع من المجتمعات للوصول إلى أهداف التنمية.

٢. لا يمكن اعتبار المرأة مستقبلة لخدمات التنمية فقط وذلك لأنها تعتبر عنصر هام من عناصر التغيير.

٣. تمكيناً للمرأة عن الإضطلاع بدورها كاملاً فى التنمية يجب أن تزال أولاً المعوقات التى تمنعها من المشاركة الإيجابية فى تنمية المجتمعات المحلية ثم نبحث بعد ذلك العوامل التى تشجعها على هذه المشاركة.

ويؤكد المخططون على ضرورة أن تأخذ المرأة فى الاعتبار كهدف فى عملية التخطيط الاقتصادى والاجتماعى لتحقيق التنمية الشاملة فى المجتمع، فهى شريحة من شرائح المجتمع الذى ينبغى الإهتمام ببذل الجهود لمزيد من تنميته.^(٤٠)

حيث أنه يوجد المئات من النساء العربيات اللاتى نجحن فى شغل مناصب حساسة فى القطاع الحكومى والقطاع الخاص ومع المنظمات الأهلية، ولقد كافحت النساء من أجل المشاركة فى حركة الديمقراطية والحرية الفردية فى سعيهن للتغلب على القيود الاجتماعية للمرأة الموجودة وفقاً للتقاليد السائدة فى المجتمع، ومع ذلك تشغل النساء مناصب قيادية كان الرجال يسيطرون عليها ذات يوم، وقد أثبتوا أنفسهم فيها منذ ذلك الحين، فى مصر والأردن.^(٤١)

القيادة وإمكانيات المرأة:

تمثل القيادة فن يتطلب خبرة ومهارات فى التعامل والتفاعل الانسانى وتختلف طبيعة القيادة وفقاً للمكانة والموقع والهدف إلا أنها تشترك دائماً فى الصفات والخصائص والمقومات، والقيادة لها عدة جوانب اجتماعية وتفاعلات دينامية ومحددات سلوكية فهى سمات وإمكانيات قائد ثم سلوك وتفاعل اجتماعى... ولكى تكون المرأة قادرة على القيادة يجب أن تلم بجوانب العمل وجزئياته وفهم متطلبات الدور... حتى أن البعض يرى أن القيادة والإدارة وجهان لعملة واحدة فهى وسيلة ومنهج وإطار عام للتحرك وتحقيق الأهداف فى ضوء إستراتيجية محددة.^(٤٢)

وإذا علمنا أن المرأة ذاتها تكون نصف المجتمع البشرى تقريباً أمكننا أن نقدر أهمية اشتراك المرأة فى مشروعات التنمية والرعاية الاجتماعية ليس فقط كمستقبله للخدمة بل كمنفذ

لبرامج الخدمة ذاتها تخطيطاً وإدارة وأداء وبغير هذا لا يعمل المجتمع إلا بنصف قوته البشرية المتاحة وبالتالي لا يستغل كل طاقاته للوصول إلى مجتمع الرفاهية والرخاء.^(٤٣) حيث اجتذبت قضية تنمية القيادات النسائية الاهتمام الكبير من قبل الباحثين في معظم التخصصات وذلك نظراً لمدى أهمية تنمية القيادات النسائية وإسهامها في عملية التنمية داخل المجتمع. حيث تمكنت النساء من عرض أساليب قيادتهن بشكل مريح، وفي حالة شعورهن بالدعم من قبل منظماتهن سيكونن أكثر إنخراطاً في عملهن.^(٤٤) اكتشاف القيادات النسائية:^(٤٥)

- إن اكتشاف القيادات النسائية الطبيعية في المجتمع وجذبها من القواعد الأساسية للعمل مع المرأة ومع المجتمع المحلي الريفي.
- إن القيادات الطبيعية هن اللاتي يتمتعن بإحترام المجتمع وثقته وتقديره سواء من جانب الرجال أو النساء على حد سواء.
- أنها حلقة الوصل المؤثرة عندما يتطلب الموقف اتصالات بين الأسر سواء لتبادل معونة إنتاجية أو استهلاكية.
- إنها المرأة التي يشعر زوجها بأن زوجته عندما تعود من زيارتها لها لا تعود مضطربة القسماة أو مثيرة للمشاكل في المنزل، بل على العكس يرى الزوج فيها صمام أمان لتهدئة الإضطرابات العائلية أو المشاكل الأسرية.
- أن القائدة النسائية الطبيعية مؤثرة في النساء حقاً، ولكن بتقبل ورضاء من الرجال في نفس الوقت.
- أن تتمتع هذه القيادات النسائية بالسمعة الحسنة والعلاقات الإنسانية الطبيعية داخل أسرتهن.

وأصبحت المرأة تغطي العديد من المناصب القيادية بشكل متزايد ويعتبر ذلك نتيجة مباشرة لتغيير الإتجاه نحو عمل المرأة والنظر إليها بإعتبارها عنصر فعال في المجتمع وزيادة

القبول الاجتماعى لدورها القيادى ومع الاهتمام بتوظيف المرأة فى مختلف المجالات أصبحت هناك حاجة ملحة إلى تمكينها من تولى المناصب القيادية.^(٤٦)
النساء كقيادات إدارية:

ظل التقدم الإدارى للنساء لفترات فى الماضى محدوداً بسبب التقاليد التنظيمية ولكن بالتدرج تم إزالة العقبات وتمهيد الطريق أمامهن وأصبحت المرأة تحتل الكثير من المناصب فى البنوك وفى قطاع الأعمال العام وفى الجامعات وفى القطاع الحكومى و.....^(٤٧)
ومنذ حقبتين من الزمان كان من الصعب دراسة أوجه الاختلاف بين قيادات الذكور والإناث حيث كانت الأقلية من النساء تشغل المناصب القيادية ورغم أن النساء فى الإدارة ظلن أقلية إلا أن مثل هذه الدراسات أصبحت أكثر شيوعاً وأكثر إمكانية لإجرائها الآن عن ذى قبل.^(٤٨)

وقد توصلت الدراسات إلى أن القيادات النسائية أكثر عرضه من القادة الذكور لتقديم تعليقات إيجابية للأفراد والفرق ووضع كلماتهم موضع التنفيذ.^(٤٩)
وهناك سؤالين ينبغى توجيههما بشأن المناصب القيادية:

الأول: عن المهارات والقدرات اللازمة للقيادة، هل القيادات من النساء أكبر أو أقل من القيادات الرجال فى الاهتمام بالناس؟ وهل القيادات من النساء أكثر أو أقل من القيادات من الرجال فى الاهتمام بالعمل؟

الثانى: يتعلق بإستجابة التابعين للقيادات من الرجال ومن النساء وهل يسمح للنساء بالقيادة بسبب التعود والتحيز من جانب العاملين الرجال.

وهناك بعض البحوث التى تجيب عن السؤال الأول حيث أثبتت دراسات جامعة أوهايو أنه ليس هناك فروق فى الاهتمام لكل من المجموعتين وهناك باحثون آخرون طبقاً لبحثهما على (٢٠٠٠) مدير (من الرجال والنساء) ولمعرفة ما إذا كان مختلفين عند ممارسة العمليات والوظائف الإدارية وتبين أنه ليس هناك أية فروق بين القيادات من النساء والرجال.^(٥٠)

أما الإجابة عن السؤال الثانى فكانت من خلال دراسة قام بها كل من أرثر فيكتور أن النساء كانوا ذو توجه فى المشاركة أكثر من الرجال كما اكتشفوا أن النساء المتسلطات كان ينظر إليها بشكل سلبي أكثر من إهتماماً بمشاعر الآخرين ووفقاً لهذه الدراسات نجد أن الرجال يلزم إهتمامهم بهذه البنود مثل النساء، كما توصلت دراسة أخرى أن القيادات من النساء والتي أخذت بالنمط الموجه الإستبدادى كانوا أقل فاعلية، أما بالنسبة للرجال فكانوا بصفة عامة أكثر قبولاً من المشرفات من النساء.^(٥١)

حيث وجدت نتائج مجموعات الرعاية الصحية فى المنظمات غير الحكومية أن النساء قادرات علي الإنخراط مع الآخرين فى المجتمع.^(٥٢)
الشروط التى يجب توافرها لوجود القيادة النسائية الناجحة:^(٥٣)

١. وجود جماعة من الناس.
٢. عملية قوة التأثير.
٣. تحقيق الأهداف المرغوبة.
٤. تطوير المهارات التكنولوجية.
٥. الإحاطة بعلم الإدارة.
٦. القدرة علي إتخاذ القرارات.
٧. الثقة.
٨. التعليم.
٩. موهبة التواصل.
١٠. حسن الإصغاء.
١١. تجنب دور حلال المشاكل الوحيد.
١٢. إدارة استخدام الوقت بكفاءة.
١٣. أن يكون باتاً حازماً.
١٤. الترحيب بالنقد.

المراجع

- (١) محمد صبرى حافظ وآخرون: القيادة فى المؤسسات التعليمية، عالم الكتب، القاهرة، ٢٠١٣، ص ٢٥.
- (٢) عصام عبدالرازق فتح الباب: نظريات الممارسة المهنية فى الخدمة الاجتماعية، المكتب الجامعى الحديث، الاسكندرية، ٢٠١٨، ص ١٩١.
- (٣) محمد البدوى الصافى خليفة: المهارات المهنية للاخصائى الاجتماعى، المكتب الجامعى الحديث، الاسكندرية، ٢٠١١، ص ٢٤٥.
- (٤) سلامه عبدالعظيم حسين، طه عبدالعظيم حسين: الذكاء الوجدانى للقيادة التربوية، دار الوفاء لندنيا الطباعة والنشر، الاسكندرية، ٢٠٠٦، ص ص ١٢٤ ١٢٩.
- (٥) يسرى دعبس: المحميات الاجتماعية والتنمية المتواصلة "رؤى وخبرات ميدانية فى الأنتروبولوجيا الأيكولوجية"، البيطاش سنتر للنشر والتوزيع، الاسكندرية، ٢٠٠٥، ص ٩٦.
- (٦) نجاح عودة خليفات: مدير المدرسة القائد، دار البازورى العلمية للنشر والتوزيع، عمان، ٢٠١٣، ص ص ٥٤ ٥٥.
- (٧) معن محمود عياصرة، مروان محمد بنى أحمد: القيادة والرقابة والاتصال الإدارى، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، ٢٠٠٧، ص ١٥٣.
- (٨) حسنى الجبالى: علم النفس الاجتماعى بين النظرية والتطبيق، مكتبة الأنجلو المصرية، القاهرة، ٢٠٠٣، ص ٣٤٨.
- (٩) السعيد مغازى أحمد سعد محمد: تنظيم المجتمع بين تجدد القيادات المنتخبة والمشاركة الشعبية، دار الوفاء لندنيا الطباعة والنشر، الاسكندرية، ٢٠١٩، ص ١٣٠.
- (١٠) أبوالحسن عبدال موجود إبراهيم: التطوير الإدارى فى منظمات الرعاية الاجتماعية، المكتب الجامعى الحديث، الاسكندرية، ٢٠٠٧، ص ص ٢٨٠ ٢٨١.
- (١١) مسعد الفاروق حموده، إبراهيم عبدالهادى المليجى: المدخل إلى تنظيم المجتمع المعاصر "نظرة تكاملية"، المكتب الجامعى الحديث، الاسكندرية، ٢٠٠١، ص ٢٠٠.
- (١٢) عامر مصباح: علم النفس الاجتماعى فى السياسة والاعلام، دار الكتاب الحديث، القاهرة، ٢٠١١، ص ١٤٣.

- (١٣) سلامة عبدالعظيم حسين، طه عبدالعظيم حسين: مرجع سبق ذكره، ص ص ١٠٢ ١٠٣.
- (١٤) نبيل سفيان: مدخل إلى علم النفس الاجتماعي المعاصر، المكتب الجامعي الحديث، الاسكندرية، ٢٠١٠، ص ١٦١.
- (١٥) أحمد اسماعيل حجي: الإدارة التعليمية والإدارة المدرسية، دار الفكر العربي، القاهرة، ٢٠٠٥، ص ١٩٢.
- (١٦) صلاح الدين محمد عبدالباقي: السلوك الانساني فى المنظمات، الدار الجامعية للطباعة والنشر والتوزيع، الاسكندرية، ٢٠٠١، ص ٢١٤.
- (١٧) محمود السيد أبوالنيل: علم النفس الاجتماعي عربياً وعالمياً، مكتبة الأنجلو المصرية، القاهرة، ٢٠٠٩، ص ٤٩٨.
- (١٨) مني عطيه خزام خليل: الإدارة واتخاذ القرار فى عصر المعلوماتية من منظور الخدمة الاجتماعية، المكتب الجامعي الحديث، الاسكندرية، ٢٠٠٩، ص ٧٨.
- (١٩) نبيلة عباس الشورجى: علم النفس الاجتماعي، مكتبة النهضة المصرية، القاهرة، ٢٠٠١، ص ١٣٢.
- (٢٠) محمد جاسم محمد، باسم محمد ولى: المدخل إلى علم النفس الاجتماعي، مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، ٢٠٠٤، ص ٣٤٨.
- (٢١) نبيل سفيان: مرجع سبق ذكره، ص ١٧٠.
- (٢٢) محمد محمد الشافعى: من مهارات الإدارة المعاصرة، مركز المحروسة للنشر والخدمات الصحفية والمعلومات، القاهرة، ٢٠٠٧، ص ص ٤٩ ٥٠.
- (٢٣) إبراهيم عباس الزهيرى: الإدارة المدرسية والصفية منظومة الجودة الشاملة، دار الفكر العربي، القاهرة، ٢٠٠٨، ص ٢٥٢.
- (24) Abdullahi Hassan Gorondutse et.al: Establishing the effect of government support on the relationship between gender egalitarian and women leadership effectiveness among public universities in KSA, Emerald publishing limited, 2019, p 306.
- (٢٥) عادل زايد: الأداء المتميز "الطريق إلى منظمة المستقبل"، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة، ٢٠٠٣، ص ص ٢٥ ٢٦.

- (٢٦) عبدالرحمن محمد العيسوي: تفاعل الجماعات البشرية، الدار الجامعية، الاسكندرية، ٢٠٠٦، ص ص ١٣٨ ١٣٩.
- (٢٧) أبو الحسن عبدالموجود إبراهيم: التطوير الإداري فى منظمات الرعاية الاجتماعية، مرجع سبق ذكره، ص ص ٢٨٥ ٢٨٦.
- (٢٨) وليم عبيد: استراتيجيات التعليم والتعلم فى سياق ثقافة الجودة، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان، ٢٠١١، ص ١٤٤.
- (٢٩) محمد البدوي الصافى خليفة: مرجع سبق ذكره، ص ص ٢٥٥ ٢٥٦.
- (٣٠) فؤاد القاضى: السلوك التنظيمي والإدارة، دار الفكر العربى، القاهرة، ٢٠٠٦، ص ٢٠٠.
- (٣١) محمد عبدالفتاح محمد: الجمعيات الأهلية النسائية قضايا ومشكلات، المكتب الجامعى الحديث، الاسكندرية، ٢٠٠٨، ص ٣٣٩.
- (٣٢) شعبان على حسين السيسى: السلوك التنظيمى بين النظرية والتطبيق، المكتب الجامعى الحديث، الاسكندرية، ٢٠٠٩، ص ٣١٥.
- (٣٣) سلامة عبدالعظيم حسين، طه عبدالعظيم حسين: مرجع سبق ذكره، ص ص ١٢١ ١٢٢.
- (٣٤) محمد البدوي الصافى خليفة: مرجع سبق ذكره، ص ص ٢٤٥ ٢٤٦.
- (٣٥) أحمد عبدالفتاح ناجى: الخدمة الاجتماعية ومواجهة تحديات الثورة الإدارية الجديدة "مداخل - استراتيجيات"، المكتب الجامعى الحديث، الاسكندرية، ٢٠١٥، ص ص ١٣٣ ١٣٤.
- (٣٦) محمد محمد الشافى: مرجع سبق ذكره، ص ص ٦٤ ٦٥.
- (٣٧) جابر عوض سيد، أبو الحسن عبدالموجود: المتغيرات الإدارية فى منظمات الرعاية الاجتماعية، المكتب الجامعى الحديث، الاسكندرية، ٢٠٠٤، ص ص ٢٣٥
- (38) Basak Denizci Guillet, Anna Pavesi, Cathy H.C. Hsu and Karin Weber: Is there such thing as feminine leadership? Being a leader and not a man in the hospitality industry, International Journal of Contemporary Hospitality Management, Emerald Publishing Limited, 2019, p2971.

(٣٩) أبو الحسن عبدالموجود إبراهيم: التنمية وحقوق الإنسان نظرة اجتماعية، المكتب الجامعي الحديث، الاسكندرية، ٢٠٠٦، ص ٢٦٢.

(٤٠) ميسون بنت على الفايز: الموارد البشرية السعودية نحو إطار استراتيجي لرؤية مستقبلية للمتكمين، بحث منشور في مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الانسانية، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، ع (٣١)، ج (٢)، أكتوبر ٢٠١١، ص ٥٦١.

(41) Aziz, A.B.A: *Women Management and Challenge*, Saudi Publishing and Distribution House, Jeddah, 2004, p19.

(٤٢) هيام حمدي صابر زهران: واقع آليات الخدمة الاجتماعية وتمكين المرأة، المكتب الجامعي الحديث، الاسكندرية، ٢٠١٥، ص ص ٢٣٥ ٢٣٦.

(٤٣) هناء حافظ بدوي: التنمية الاجتماعية رؤية واقعية من منظور الخدمة الاجتماعية، دار المعرفة الجامعية، الاسكندرية، ٢٠٠٠، ص ٣٠٣.

(44)Majd Megheirkouni and Muhammad Azam Roomi: Women's leadership development in sport settings Factors influencing the transformational learning experience of female managers, *European Journal of Training and Development*, Emerald Publishing Limited,2017, p467.

(٤٥) على الدجوى: التنمية والمستقبل في المجتمع المصري (الطفولة - الشباب - المرأة)، مكتبة الأنجلو المصرية، القاهرة، ٢٠٠٥، ص ٢٢٥.

(٤٦) شيماء محمد تيمور أحمد على الوليلي: تمكين المرأة من تولى المناصب القيادية في المجتمع المصري دراسات حالة عن بعض الشخصيات النسائية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الآداب، جامعة الاسكندرية، ٢٠١٥، ص ٦.

(٤٧) مني عطيه خزام خليل: الإدارة واتخاذ القرار في عصر المعلوماتية من منظور الخدمة الاجتماعية، مرجع سبق ذكره، ص ٨٤.

(٤٨) مني عطيه خزام خليل: الإدارة بين الفساد والإصلاح الإداري في عصر التسويق الإلكتروني، المكتب الجامعي الحديث، الاسكندرية، ٢٠١٩، ص ١٣٩.

(49)Steven Appelbaum, Barbara Shapiro, Katherine Didus: Upward mobility for women managers: styles and perceptions, *organization development journal*, 25 January 2013, p 28.

(٥٠) عامر عوض: السلوك التنظيمى الإدارى، دار أسامة للنشر والتوزيع، القاهرة، ٢٠٠٨، ص ٢١٩.

(٥١) منى عطيه خزام خليل: الإدارة واتخاذ القرار فى عصر المعلوماتية من منظور الخدمة الاجتماعية، مرجع سبق ذكره، ص ٨٥.

(52) Monica Thiel: The Challenges of Women's Empowerment and Accountability, South Asian Journal of Global Business Research, 1 March 2013, p149.

(٥٣) شيماء محمد تيمور أحمد على الوليلى: مرجع سبق ذكره، ص ص ١٢١ ١٢٦.