مقدمة

تعتبر الإدارة في تعريف الباحثين المختصين في علم الاجتماع عملية إنسانية اجتماعية تتناسق فيها جهود المرؤوسين في المنظمات من أفراد وجماعات لتحقيق الأهداف التي أنشئت من أجلها، متوخين في ذلك أفضل استخدام يمكن للإمكانات المادية والبشرية والفنية المتاحة لها، والقائد هو الإنسان الذي يوجه جهوده وجهود الآخرين معه لتحقيق الأهداف المتفق عليها، مستعملا في ذلك العمليات والمهارات الإدارية مع التوظيف الأمثل للقدرات والإمكانيات.

وقصد تحقيق الأهداف تتفاعل أنماط مختلفة من سلوك الأفراد والجماعات داخل المنظمة، نحو تحقيق هدف مشترك حيث يقوم الأفراد حسب وظائفهم بأدوار معينة حسب موقع كل منهم في الهيكل التنظيمي والواجبات الوظيفية المحددة لهم في المنظمة ويتوقف هذا الدور الفعال للقيادة الإدارية داخل المنظمة.

فالقيادة الإدارية تستمد أهميتها من قد راتها على استغلال موارد ومقومات المؤسسة بكفاءة وفعالية خاصة فيما يتعلق برفع مستوى أداء العاملين بها، وذلك من خلال استخدام مهارات قيادية تتسم بالفعالية والكفاءة وتتلاءم مع الظروف المواتية للعمل داخل المؤسسة فمن أهم واجبات القائد الفعال وجوب الأخذ بزمام المبادرة وتوقع ما يمكن أن يحدث والتفكير في كيفية تلافي حدوث المشكلات، كما يجب على القائد تهيئة الظروف المناسبة للعاملين لتفجير مواهبهم وإبداعاتهم وتحفيزهم للمساهمة بما لديهم من أفكار لحل المشكلات وذلك للارتقاء بمستوى الأداء والإنتاجية وإعطاء المجال للتفوق والتميز داخل المؤسسة.

لقد حظي مفهوم القيادة باهتمام العلماء في ميدان العلوم الاجتماعية و الانسانية ، فاهتم بها علماء النفس باعتبارها محورا اساسيا من محاور سلوك الجماعة ، واهتم بها علماء الاجتماع باعتبارها ظاهرة اجتماعية تنبثق من وجود الفرد داخل المجتمع وعاملا

من عوامل تماسك المجتمع و كضامنة و تنظيمية ، وركز علماء الاتصال عليها باعتبارها اسلوبا من اساليب الاتصال الناجح في المجتمع.

و تبقى القيادة في المجتمع المعاصر تعبيرا عن القدرة على التأثير على الاخرين ، توجيه سلوكياتهم و تنسيق جهودهم لتحقيق أهداف معينة .

و تتوقع مؤسسات الدولة من القائد الناجح ان يفسح المجال الصحيح امام الأفراد للأداء بصورة جيدة بدون رقابة، و الثقة بان الافراد سيعملون بأقل قدر ممكن من الاشراف ، وان يقوم القائد بواجباته بكل مسؤولية ، بينما يتوقع الافراد من قائدهم ، الحماس و المساندة ، الاستماع و التشجيع و التحفيز ليساعدهم على تحقيق أهدافهم وحاجاتهم المختلفة.

من هنا جاء موضوع دراستنا حول العلاقة بين مهارات القائد الاداري و أداء الموظف الاداري، دراسة تبحث عن اثر امتلاك القائد للمهارات المفترضة ومدى تأثيرها على أداء العاملين في المؤسسة .

و قد قسمنا دراستنا الى بابين ، أحدهما نظري و الاخر تطبيقي:

في الفصل الاول جاء الاطار النظري للدراسة ، فيما جاء الفصل الثاني والثالث ، اطارا نظريا حول مهارات القائد الاداري في الفكر التنظيمي و الاطار النظري للأداء وفق رؤية سوسيولوجية.

و في الباب التطبيقي تم تقسيمه الى فصلين اولهما الاطار المنهجي للدراسة الميدانية ، و فصل أخير جاء في عرض للنتائج ودراسة الفرضيات