Bilad Alrafidain Journal of Humanities and Social Science Vol. 7, No. 3 ISSN: 2788-6026
Doi: 10.54720/bajhss/2025.070317 Pages: 168-179

الصفـوة وقيادة المؤسسة الاجتماعية (دراسة فـي علم الاجتماع السياسي)

أ. م. د عبد الحسين محمود المـنصوري
جامعة بلاد الرافدين، كلية القانون والعلوم السياسية، ديالى، 32001، العراق.
drabdalhussein@bauc14.edu.iq

الملخص

ان مشكلة قيادة المجتمع باتجاه التغيير والتقدم تستلزم وجود قيادة وصفوات لها القدرة عـلى انجاز تلك الاهداف، فأن وجود قيادة قادرة عـلى قيادة مؤسسات المجتمع سيؤدي الـى ايجاد العديد مـن الصـفوات التي تلك المؤسـسات لتحقيق الاهداف المـنشودة مـن الناحية السياسية والاجتماعية والاقتصادية، ولغرض القاء الضوء عـلى العلاقة التي تربط القيادة بالصفـوة والادارة، تأتي هذه الدراسة.

الكلمات المفتاحية: الصفـوة، القيادة، الادارة.

The Elite and Leadership of the Social Institution (A Study in Political Sociology)

Asst. Prof. Dr. Abdul Hussein Mahmoud Al-Mansouri
University of Bilad Al-Rafidain, College of Law, Diyala, 32001, Iraq.
drabdalhussein@bauc14.edu.iq

Abstract

The problem of leading society towards change and progress requires the existence of leadership and elites that have the ability to achieve those goals. The existence of leadership capable of leading society's institutions will lead to the creation of many elites that those institutions will use to achieve the desired goals from the political, social and economic perspectives. This study aims to shed light on the relationship between leadership, elites, and management.

Keywords: Elite, Leadership, Management.

المقدمة

ان المجتمعات التي تسعى الـى التقدم والتطور تحتاج الـى صفوات واعية تهدف الـى مواجهة التحديات والصعوبات التي تعترض طريقها نحو الوصول الـى مجتمع متقدم فـي جميع الجوانب السياسية والاجتماعية والاقتصادية. يحفل تاريخ البشرية بوجود العديد مـن الصـفوات التي أدت أدواراً عظيمة فـي المجتمعات وكان لها دور ريادي ومؤثر فـي المجتمع، فأن الصـفوات تمثل الأشخاص البارزين والتي كانت انجازاتهم قد حققت تغيرات مهمة فـي مجتمعاتهم لأنهم يتمتعون بمهارات وقدرات فكرية وإبداعية عالية قادرة عـلى الابتكار والابداع ونقل الأفكار وتنمية الوعي لدى الشريحة الأهم فـي المجتمع ألا وهي شريحة الشباب. ومـن خلال الوضع الراهن للمجتمعات والاحداث التي ظهرت نتيجة الصراعات المجتمعية الناتجة عن ظهور العنف بين فئات مختلفة مـن المجتمع وما نتج عنها الكثير مـن المشكلات فـي المجالات السياسية والاقتصادية والاجتماعية وغيرها يتطلب وجود قيادة تتمركز حولها المسؤوليات فـي

شتى القطاعات الوظيفي ة والمهنية وتسعى الى التوافق بين البيئة الاجتماعية والمؤسسات الخاصة في المجتمع. وقسم على الفصول التالية:

الفصل الأول -الإطار العام ومنهجية البحث ومفاهيمه الأساسية
الفصل الثاني-الدراسات السابقة والاطر النظرية والمنهجية للبحث
الفصل الثالث -العلاقة الجدلية بين القيادة الصفوة والإدارة
الفصل الرابع- الاستنتاجات والتوصيات.

الفصل الأول

الإطار العام للبحث ومنهجيته ومفاهيمه الأساسية

المبحث الأول -الإطار العام للبحث

أولا: إشكالية البحث

القيادة هي أعلى مراتب الوظائف الإدارية وتعد أساس نجاح الأعمال، وعدم تطبيقها وفهمها بشكل جيد يعد من أهم أسباب التي تؤدي الى الإخفاقات والفشل، إذ لا تكفي الإدارة وحدها لصنع الفارق، إذا لم يوجد قائد يمتلك ما هو كافٍ من الامكانات اللازمة ومتقن للأدوار والوظائف المختلفة، ولديه القدرة على استيعاب الأنماط الرئيسية لجميع الأعمال واستعمال كل منها في الموقف والظرف المناسب. وتكمن مشكلة الدراسة في هذا البحث في الإجابة على الأسئلة التالية:

1-هل ان العلاقة بين القيادة والإدارة في ظل الصفوة تمكنت من أخذ دورها في المجتمع الحديث؟
2-ما هي الصعوبات التي تواجه وصول أفراد الصفوة الى المراكز القيادية أو الإدارية؟
3-ماهي طبيعة العلاقة الجدلية بين الصفوة والقيادة والإدارة؟

ثانيا: أهمية البحث

تعود أهمية الدراسة الى أن الصفوة من أهم المواضيع التي أهتم بها علماء الاجتماع السياسي بالدراسة والتحليل، ويعود ذلك الى:

1-اهتماما واسعا في البحث والدراسة.
2-استخدام موضوع الصفوة لمدخل دراسة طبيعة المجتمع البشري، والعلاقة التي تربط قيادة تملك السلطة بأتباعها.
3-تمنح القيادة التي تستخدم في ظل الصفوة ثقة أكبر لأفراد المجتمع، وتقوي مهارات الاتصال والعمل بين الافراد والقيادة، وتساعد على تنمية شخصياتهم واكسابهم المهارات القيادية لأفراد الصفوة في جميع جوانب الحياة المهنية، من عملية البحث عن وظيفة الى التطوير الوظيفي.
4-الاداريون يمكنهم تقديم الدعم المناسب لبناء فريق قوي لتنفيذ المشاريع والمبادرات والأعمال المختلفة الأخرى على أكمل وجه.

ثالثا: أهداف البحث

1- تبيان مفهوم الصفوة أو النخبة ومدى تأثيرها على المجتمع.
2- فهم الظواهر والأفكار السائدة في المجتمعات التي يقدمها القادة وتبيان مدى مساهمة قيادات الصفوة والإداريين في صياغة العديد من السبل التي تسعى الى تطوير العلاقات داخل هذه المجتمعات.
3- كشف علاقة القيادة بالإدارة الناشئة من الصفوة، اذ أن المدير يقوم بمراقبة ما ينتج عن القرارات المتخذة ومقارنتها بالأهداف وتصحيح الانحرافات. لكن القائد يجعل تركيزه على تشجيع الأفراد للتغلب على الصعوبات والمساعدة في الوصول الى الأهداف الموضوعة.

المبحث الثاني -المفاهيم الأساسية للبحث

أولا: الصفوة

تعرف الصفوة على أنها أقلية في المجتمع تمتلك نفوذاً فيه تقود جماعة أكبر حجماً، ويمكن أن ينتسب الافراد الى الصفوة عن طريق الوراثة في بعض المجتمعات، وتؤثر هذه الفئة في بعض أو كل شرائح المجتمع الأخرى. تشير كلمة "الصفوة" الى دائرة معينة من الأشخاص، هؤلاء الذين يتمتعون بمواقع ذات تأثير وقوة داخل مجتمع معين [1]. حسب بوتومور، تُعرَّف "الصفوة" على أنها "تلك المجموعات التي تعمل وتُمارس مهنًا، وهي في جوهرها مجموعات مهنية ووظيفية تتمتع بمكانة اجتماعية رفيعة المستوى داخل المجتمع" [2]. وتتباين وجهات النظر حول مفهوم الصفوة، يعرف البعض الصفوة استنادًا الى تعريف شامل، غير مقيد

بالضرورة بمفهوم الانضباط أو السيطرة أو النشاط السياسي. بالتالي، يمكن اعتبار الصفوة" مجموعة من الأشخاص، لهم صيتهم الاجتماعي أو السياسي، يتمتعون بخصائص وصفات تعتبر قيّمة" كالقدرة العقلية أو الوضع الإداري المرموق، أو القوة العسكرية، وهي خصائص ترتبط بدرجة عالية من الهيمنة والنفوذ [3]. وتبعا لهذا التحديد لمفهوم" الصفوة" إن الصفوة كمجموعة، قد تتجانس وقد تُعتبر مثالًا يحتذيه العامة دون أن يترك ذلك بالضرورة أثرًا صريحًا في توجيه السلوك السياسي بشكل مباشر [4].

في معجم علم الاجتماع، نجد تعريفًا لـ "الصفوة" يقرّ بأنّها: "مجموعة صغيرة داخل مجتمع ما، وفي سياق محدد، تُعرَف بهذا الاسم بسبب امتلاكها الأهمية، سواء أكانت هذه الأهمية مُعطاة من قبلها أو من قبل الآخرين" في هذا السياق، بالإمكان تناول مفهوم الصفوة السياسية أو الصفوة الفكرية، أو حتى صفوة المؤسسات، وعليه بالإمكان تصنيف المجتمعات المعاصرة استنادًا الى تعدد الصفوات فيها وتأثير دور الصفوة الحاكمة على عمليات صنع القرار [1]. وعرفت الصفوة" على أساس أنها الأقلية الموجودة في المجتمع أو الدولة أو الحزب السياسي، أو أية جماعة اخرى داخل المجتمع، فالصفوة التي تمتلك نفوذا يتفوق على باقي الجماعات داحل المجتمع الواحد يطلق عليها اسم الصفوة الحاكمة، قد تُعرف هذه المجموعة بأسماء متعددة، مثل "صفوة السلطة" أو "الطبقة المسيطرة" أو "المؤسسة الحاكمة" وهي تُعتبر معقدة للغاية، خاصة في المجتمعات الصناعية [5]. تشير كلمة "الصفوة" الى الأقلية التي تتصدر المشهد أو تقوده في شتى المجالات، وتشمل هذه المجالات الثقافة ايضا، كما رأينا في مفهوم "الصفوة الثقافية" لدى كارل مانهايم، تنطبق هذه التسمية أيضاً على القادة في المجالات الاقتصادية والعسكرية، وهي الجماعات التي تتولى صنع القرارات الحاسمة في هذه القطاعات [6].

ضمن هذا السياق أيضًا، قام الفيلسوف الفرنسي جي روشيه بتعريف مفهوم الصفوة مستندًا الى دراسات معمقة قدمها كبار المفكرين، يرى روشيه أن الصفوة "تشتمل على أفراد ومجموعات لديهم القدرة، عبر تأثيرهم، على المساهمة في تشكيل مسار جماعة ما" [7]. تفرضُ الاختلافات في تعريف مفهوم الصفوة والتعديلات التي شهدها، الحاجة الى استخدام تعابير أكثر دقة من تلك المستعملة حاليًا، إذ أن مصطلح الصفوة أو الصفوات يستخدم عادةً اليوم للإشارة الى المجموعات الوظيفية السائدة التي تحظى بمكانة اجتماعية مرموقة في المجتمع، بغض النظر عن العوامل التي أدت الى ذلك [8]. ومما تقدم يمكن اعتبار الصفوة تناظر الأقلية القيادية لمجتمع ما من المجتمعات.

ثانيا: القيادة

القيادة هي النشاط الذي يتم من خلاله التأثير في الناس وحثهم على التعاون من أجل تحقيق هدف معين يعود بالفائدة للمجتمع، تتوقف القيادة على تصور القائد لما سيؤول إليه الحال، وعلى قدرته في إقناع من يتبعونه بأهمية السعي لتحقيق هذا التصور، بالإضافة الى ذلك يجب أن يتمكن القائد من إثارة الحماس في نفوسهم، وتحفيزهم على تقديم أقصى ما لديهم من جهد لإتمام المهام الموكلة إليهم على أكمل وجه [9]. ويعد القائد الشخص الذي يستطيع قيادة الآخرين وتوجيههم من أجل تحقيق الأهداف المشتركة. فالقائد يحدد رؤيته للمستقبل، ويتمكن من إقناع الأشخاص التابعين له بضرورة العمل على تحقيق تلك الرؤية، ويحثهم ويشجعهم لتقديم أقصى طاقتهم لتحقيق واكمال المهام الموكلة اليهم، يتسم القائد بخصال وقدرات جوهرية تسهل عليه التخاطب والتعامل مع الآخرين، بالإضافة الى الإتيان بالجديد والابتكار، والتحلي بالحكمة والذكاء، وكذلك القدرة على التكيف والانفتاح على الآراء، والتعامل بإنسانية وموضوعية [10].

كما تعرف القيادة بأنها ظاهرة اجتماعية يتم من خلالها قيادة مجموعة معينة لتحقيق أهداف محددة، القائد هو من يرسم ملامح الغد، مستخدماً قدرته على الإقناع ليحثّ من يتبعونه على تبني هذه الرؤية، ومن ثم يشحنهم بالطاقة والحماس لتقديم أفضل ما لديهم من جهد لتحقيق الأهداف المرجوة [11]. وتُعرّف القيادة كذلك بأنها ذات تأثير كبير في أنشطة المجموعة، وهي التي تقودها وتوجهها نحو الهدف، مع السعي لتحقيقه [12] ويعتبرها بعضهم: "مهارة التأثير على الآخرين وتوجيههم بأسلوب محدد، مما يسمح بالحصول على طاعتهم وتعاونهم لتحقيق هدف محدد [13]. ويمكن القول بأن تعريف القيادة يثير العديد من التساؤلات وذلك لان هذا المفهوم يتداخل مع العديد من الاصطلاحات مثل (قيادة: leadership) و(ادارة: management) وخاصة في المجالين الصناعي والعسكري حيث لا يتم التفريق بين المصطلحين الا قليلا، ولهذا يظهر مدى التداخل بين المصطلحين ومع ذلك يمكن اعتبار الادارة هي أحد عناصر القيادة [14].

وعلى الرغم من جميع التعريفات التي وضعت للقيادة يمكن القول بأن القيادة هي ظاهرة اجتماعية تتعلق بدور اجتماعي (social role) فردا او جماعة في قمة الهرم الاجتماعي، وان هذا الدور يتفاعل تبعا للموقف الاجتماعي (social situation) والامكانات

الاجتماعية والاقتصادية والتراث الفكري والثقافي والسمات الذاتية الاستثنائية ليخطط ويرشد ويؤثر باتجاه الوصول الى الاهداف الموضوعة [15].

ثالثا: الإدارة

تعرف الإدارة على أنها مجموعة من المبادئ التي تتعلق بالتخطيط والتوجيه والتنظيم والمراقبة وآلية تطبيقها، ويتم من خلال الادارة توظيف الموارد المالية والبشرية والمادية والمعلوماتية بشكل فعال لتحقيق ما تهدف إليه المؤسسة [12]. كما يُمكن أن تعرف الإدارة بأنها عملية إدارة ومراقبة المؤسسة دون النظر الى طبيعة العمل الذي تنجزه وهيكلها وحجمها، وتستطيع التنسيق بين العاملين، الالة، الأدوات، الأساليب، المال [16]. قد عرّف كلاً من فان فليت وبيترسون الإدارة على أنها: سلسلة من الممارسات الموجهة نحو الاستفادة القصوى من الموارد، والعمل بجد لتحقيق غاية أو أكثر [7]. ويعرفها كريتنر إنها الشخصية التي تعالج القضايا وتحقق الغايات المؤسسية ببراعة، بالاستفادة المثلى من الموارد الشحيحة في ظل بيئة متقلبة [17]. بالإضافة الى ذلك، يراها كل من موسلي، وبتري، وميجينسون على أنها تعاون في استخدام الموارد، سواء كانت موارد بشرية أو مادية أو مالية، لتحقيق ما تصبو إليه المؤسسة من أهداف. ويتم ذلك عن طريق تطبيق مجموعة من العمليات الرئيسية، مثل إدارة العمل، والتخطيط الدقيق، وتولي المسؤولية، والتوجيه الفعال [18].

بالنسبة لرولد كونتر، تُعرف الإدارة بأنها: فن تحقيق الأهداف، سواء عبر التعامل مع الأفراد أو العمل ضمن مجموعات، وذلك في إطار المنظمة الرسمية. وهي أيضاً: فن خلق البيئة المثالية التي يتمكن فيها الأفراد من الأداء الفعال، حيث يتعاونون معاً لتحقيق الأهداف المشتركة للمجموعة [19]. وقد يكون الفن هو ما ينبغي علينا فعله والوقت المخصص لذلك، مع التركيز على ضرورة إنجازه بأفضل الوسائل وأقل التكاليف، من المهم الإشارة ايضا الى أن القائد الناجح يمتلك سمات وخصائص محددة تعزز دوره التوجيهي، وقدرته على التأثير في الآخرين من خلال قيادته، والقيادة جزء أساسي لا يتجزأ من الإدارة، وتلعب دوراً حيوياً فيها، كما هو الحال في الإدارة التربوية [10].

الفصل الثاني

الدراسات السابقة، والاطر النظرية والمنهجية للبحث

المبحث الأول: الدراسات السابقة

1- دراسة شيماء أبو العلا [20] **بعنوان "الصفوة والوعي السياسي والاجتماعي، نظرة تحليلية"**

هدفت الباحثة من هذه الدراسة الى فهم طبيعة الصفوة والخصائص التي تميزها ومعرفة الدور الذي تلعبه في تنمية المجتمع وزيادة الوعي بين أفراده، وتبيان الاتجاهات النظرية للصفوة في علم الاجتماع التي كان لها مساهمة كبيرة في تسهيل فهم الصفوة وتطبيقها داخل المجتمع، كما عملت الباحثة من خلال دراستها على تحليل الاتجاهات الرئيسية وتبيان الآراء المختلفة التي اهتمت بدراسة الصفوة ودورها في المجتمع، واعتمدت الباحثة في هذا البحث على المنهج الوصفي لتحديد الدور الذي تلعبه الصفوة في المجتمع. وكانت مشكلة الدراسة هي تبيان مدى التوافق بين جميع العلماء وإظهار نقاط الاختلاف في دراساتهم المتمحورة حول الصفوة ودورها ومدى قبولها في المجتمع، وتوصلت الدراسة العديد من النتائج أهمها:

1- يوجد عدة اتجاهات نستطيع من خلالها تفسير دور الصفوة في المجتمع.

2- اتفق العلماء حول فكرة تقسيم المجتمع الى فئتين فئة الصفوة التي تتميز بالوعي والادراك العقلاني لطبيعة المواقف، وفئة اللاصفوة وهي باقي افراد المجتمع وعي بحاجة الى قيادة وتوجيه.

3- دور الصفوة في زيادة الوعي للشباب يزيد من قدرة الشباب على مواجهة التيارات المعادية التي تتسلل في المجتمع.

2- دراسة د. ولاء عبد الرحمن فوزة[21] **"اعتماد الصفوة الأكاديمية العربية على الاعلام الجديد في تحقيق التفاعل مع وسائل الاعلام الدولي"**

هدفت هذه الدراسة الى تبيان دور الصفوة الأكاديمية العربية وتأثيرها على وسائل الاعلام الجديدة من شبكات التواصل الاجتماعي والتي أصبحت أهم العلامات البارزة في العصر الحديث وأهم العوامل المؤثرة في تشكيل الرأي العام. كما أرادت الباحثة من خلال هذه الدراسة الى استطلاع الآراء والتصورات حول اعتماد جمهور الصفوة على وسائل الاتصال الحديثة وتحقيق التفاعل بين فئات المجتمع مع استخدام وسائل الاعلام الدولي لما تتمتع به من مميزات ومعايير حديثة. وتكمن مشكلة هذا البحث في دراسة الصفوة الأكاديمية العربية على وسائل الاعلام الجديد في تحقيق التفاعل مع وسائل الاعلام الدولي. وتعود أهمية هذا البحث الى العديد من النقاط أهمها:

1-اعتبار الصفوة الاكاديمية العربية من أهم الدراسات التي ترفع من قيمة الثراء الفكري والمعلوماتي.

2- تقديم دراسة لوسائل الاعلام الجديدة نظراً لتعاظم استخدامه في المجتمع والدور الذي تلعبه الصفوة الاكاديمية العربية فيها من خلال تقديم موضوعات هامة تشجع الجمهور على تنمية فكره عقله.
3- يسعى هذا البحث الى تشكيل نموذج جديد يتم الربط من خلاله بين نظريتي الاعتماد وثراء وسائل الاعلام ودور الصفوة الأكاديمية العربية في التأثير على النظريتين.

وفي نهاية هذه الدراسة تقدمت الباحثة بالعديد من النتائج أهمها:

1- تعد وسائل الاعلام الحديثة مجالاً واسعاً وفتحت المجال الى الاعتماد عليها في أخذ مصادر المعلومة والابتعاد عن المصادر الأخرى.
2- أثبتت الدراسة بأن اعتماد الصفوة على وسائل الاعلام الدولي أكبر من اعتمادها على الوسائل التقليدية.

المبحث الثاني: الأطر النظرية والمنهجية للبحث

اولا: الأطر النظرية للبحث

تتميز الصفوة بطبيعة وخصائص خاصة بها، كما تلعب دوراً مهماً في تنمية المجتمع وزيادة وعيه لذلك اهتم بدراستها العديد من المفكرين في مختلف الحياة السياسية والاجتماعية والاقتصادية، وسنقوم في هذا المبحث استعراض آراء علماء الاجتماع بالصفوة ودورها في القيادة والإدارة. وتوجد العديد من الاسهامات النظرية التي قدمها العلماء في موضوع الصفوة وتعددت اساليبهم وتوجهاتهم ومن أهمهم:

1- فلفريدو باريتو:

تُعَدُّ الأفكار التي صاغها العالم الاجتماعي الإيطالي باريتو بمثابة حجر الأساس في الدراسات النظرية حول ظاهرة الصفوة فهو من رواد تحليل هذه الظاهرة الاجتماعية والسياسية ذات التأثير العميق على حياة المجتمع ككل، سواء على الصعيد الاجتماعي أو السياسي [5]. أشار باريتو الى أن المجتمعات تتشكل من طبقات متعدّدة، مُقِرّاً بذلك حقيقةً راسخة. في المقابل، قدّم نقداً لاذعاً للنظريات والتوجهات الداعمة للديمقراطية والمساواة والحرية مُضعِفاً من شأنها، إذ اعتبرها بعيدة عن الواقع، مُشيراً الى أن التفاوت وغياب الحرية والديمقراطية هما أمران طبيعيان، ينبعان من حقائق واقعية وقد عزّز هذا الطرح بتحليلات نفسية معمّقة [1].

أطلق باريتو على من يحكمون المجتمع لقب الصفوة الحاكمة، وذلك لتمييزهم عن صفوة المجتمع الذين لا يمارسون السلطة. واتفق مع موسكا على أن هذه الصفوة الحاكمة، على الرغم من أهميتها، لا تمثل سوى نسبة صغيرة من المجتمع ككل، هؤلاء القلة، يتميزون بما يمتلكونه من ثروة، وقدرة، ومواهب، وهو ما يفرقهم عن بقية أفراد المجتمع الذين لا ينتمون الى هذه المجموعة المتميزة، في سياق تحليله للتغيير المجتمعي، وضع باريتو أسس نظريته عن تداول الصفوات اذ يرى باريتو أن الصفوة تتشكل من الأفراد الذين يبرعون في مجالات اختصاصاتهم وفقاً له، تتشكل النخب من مجموعتين رئيسيتين: الصفوة الحاكمة، التي تمسك بزمام السلطة السياسية، و الصفوة غير الحاكمة، التي تضم أفرادًا يتميزون بقدراتهم، لكنهم لا يتبوؤن مراكز سلطة فعلية، ورغم ذلك، لديهم القدرة على ممارسة النفوذ السياسي [22]. يرى باريتو أن الصفوة تميل فطرياً الى التداول بين الصنفين المذكورين سابقاً في احتلال مراكز السلطة السياسية بناءً عليه، قسّم باريتو المجتمع الى فئتين [23]:

- الطبقة الراقية، أو ما يُعرف بـ الصفوة، وتنقسم الى فئتين رئيسيتين: الصفوة الحاكمة، والصفوة غير الحاكمة.
- الفئة الأدنى في المجتمع، أو ما يُعرف بـ "اللاصفوة".

2-غيتانو موسكا:

كان غايتانو موسكا رائداً في التمييز المنهجي بين النخبة والجمهور، وإن اختلف في التسميات، وهو من أوائل من سعوا لتأسيس علم سياسة جديد، معتمداً على هذا التمايز، جاءت أفكاره هذه في كتابه الطبقة الحاكمة، الذي ركز على دحض الزعم الماركسي بأن الاقتصاد هو المحرك الأساسي للتاريخ، وأن الصراع الطبقي سيزول مع قيام الشيوعية [7]. وأشار موسكا أن أي تغير سياسي واجتماعي ممكن أن يحصل بعد أن تتغير وتدور الصفوة، أي لن يحصل نتيجة عوامل اقتصادية، وكما عمل موسكا على تقسيم المجتمع الى طبقتين كما فعل باريتو: تمثل إحداها الأقلية، وتمثل الأخرى الأكثرية. ويعود مصدر قوة الصفوة في نظر موسكا الى قدراتها التنظيمية، وامكاناتها الجيدة من ناحية تنظيم نفسها بشكل متكامل وشامل في مواجه طبقة الأغلبية التي تفتقد تلك الامكانات، وهكذا استطاع موسكا من تفسير حكم الطبقة الأقلية لطبقة الأغلبية [24].

3- روبرت ميشيلز:

تعد الأفكار التحليلية التي قدمها ميشيلز الأساس الملائم للصفوة والتي تركت أثارها أتباع نظرية الصفوة، والمتمثلة في حاجة المجتمعات بشكل مستمر لوجود الصفوة داخلها، بَاشَرَ بتحليلٍ مُوسَّعٍ لنزعاتِ الأقلية الحاكمة (الأوليغارشية) في الأحزابِ السياسية. اعتمدَ على فحصِ التَّطوُّراتِ التاريخيةِ للحزبِ الاشتراكي الديمقراطي الألماني، الملتزم بالديمقراطية والذي يمثِّلُ طبقة العمال. توَصَلَ ميشيلز، بناءً على دراسته، الى أنَّ هُناك ثلاثةَ عواملَ أسهمتْ في ظهورِ النزعة الأوليغارشية داخلَ التنظيمات [6].

1- سمات التنظيم الداخلي.
2- سمات القياديين.
3- سمات الجماهير.

يتناول روبرت ميشيلز قضية الصفوة بطريقة متباينة، مخالفاً بذلك رؤية كارل ماركس لتفسير التاريخ، تجسدت هذه الأفكار في كتابه الأحزاب السياسية رغم تركيز ميشيلز على دور العوامل الاقتصادية في التأثير والتغيير الاجتماعي، متوافقاً في ذلك مع مبادئ ماركس، إلا أنه أشار الى وجود قوى وعوامل أخرى تحدد مسار الديمقراطية والاشتراكية، متضمنة الطبيعة البشرية وطبيعة الصراعات السياسية [7]. بالإضافة الى ذلك، كان يعتقد ميشيلز أن الأحزاب السياسية، بغض النظر عن أيديولوجياتها وأسمائها، تحمل في طياتها ميولًا أوليغارشية تنتشر هذه الميول في كل تنظيم سياسي يسعى لتحقيق أهداف معينة، مما يعني وجود مجموعات نخبوية تميل الى السيطرة على التنظيمات السياسية، مما يبعدها عن تحقيق الديمقراطية الحقيقية [5]. تنوّعت الدراسات والبحوث التي تناولت موضوع الصفوة مما أدى الى تنوّع تعريفاتها هذا التعدّد بدوره أفضى الى اختلاف المفاهيم، حتى أصبحت الحدود بينها غير دقيقة لذا يفضل بعض الباحثين حصر تعريف الصفوة في أربعة أبعاد أساسية [25]:

1- هناك مجموعة بارزة، تتمتع بمميزات وخصائص تجعلها مختلفة عن بقية المجموعات.
2- الصفوة مصطلح يشير الى مجموعة، وليس فردًا واحدًا فقط.
3- تملك هذه المجموعة قدرات تمكنها من اتخاذ القرارات والتأثير على الآخرين.
4- تعتبر الصفوة مفهوماً إضافي اً، أي أنها تُمارس دورها وسلطتها ضمن حقل معين، حيث تتمتع في ه بميزة تفاضلية وقدرة أكبر على التأثير والسيطرة.

ثانيا: منهجية البحث

استخدم الباحث في دراسته المنهج الوصفي التحليلي لتبيان مدى تأثير الصفوة على المجتمع وقدرتها على انتاج قيادات تستطيع أن تضبط شؤونه وتشكيل إدارة ناجحة لجميع المؤسسات والإدارات في المجتمع، كما استطاع الباحث من خلال استخدامه للمنهج الوصفي من اظهار العلاقة التي تربط القيادة بالإدارة في ظل الصفوة والعوامل التي تنمي هذه العلاقة وتقويها.

الفصل الثالث

العلاقة الجدلية بين الصفوة والقيادة والإدارة

المبحث الأول: أنواع واهمية الصفوة والقيادة والادارة

أولا: أنواع الصفوة:

يشير تعبير الصفوة الى المجموعة الأبرز في حقل من حقول التنافس، فالصفوة تشمل الأفراد الأكثر شهرة وتميزًا مقارنة ببقية المجتمع، هذا التميز يؤهلهم ليصبحوا قادة في بعض المجالات، ويمكن تصنيف النخبة الى عدة فئات [5]:

1- صفوة سياسية.
2- صفوة في العمل.
3- صفوة في الفن أو الرياضة.
4- صفوة علمية.
5- صفوة اقتصادية.

أنواع القيادة:

لقد اكدت معظم الدراسات التي تناولت القيادة الى انها تنقسم الى قسمين أساسيين هما:

أولا: من ناحية سلطة القيادة فأنها تنقسم قسمين [26]:

1- القيادة الرسمية: وهي التي تستمد سلطتها من خلال التنظيم الرسمي.

2- القيادة غير الرسمية: وهي التي تظهر من خلال مواقف اجتماعية معينة.

ثانيا: من خلال أجواء العمل فقد شخصت الدراسات ثلاثة أنواع من القيادة هي:

1-القيادة الأوتوقراطية: تتميز باحتكار أحد الافراد على جميع القرارات مع اشراك القليل من أعضاء المجموعة في اتخاذ هذه القرارات، وتستمد هذه القيادة سلطتها من خلال سلطة معينة وفق القانون والنظام الموجود [3]. ونجد بأن السلطة تقتصر على القادة فقط ويملكون الحرية في اتخاذ جميع القرارات وتكوين الخطط والسياسات المنظمة وعدم الاهتمام لوجود المرؤوسين أو مشاركتهم في ذلك، فعادة ما يتم اتخاذ يتخذ القرارات من قبل القائد الأوتوقراطي ويعمل على اصدار توجيهاته وأوامره دون العودة الى أي مرجعية [27]. يفتقر هذا النوع من القيادة الى غياب ثقة القائد في المرؤوسين في عدم القدرة على اتخاذ القرارات الصحيحة، لهذا السبب تم وصفها بالقيادة بالسلطوية، ويكون كل التركيز فقط على أن يتم تحقيق الأهداف الموضوعة دون الانتباه لمشاكل الفريق [28]. ولهذه القيادة عيوب كثيرة منها [26].

- عدم الاندفاع الذاتي للعمل مما يؤدي الى انخفاض الإنتاج.
- ضعف التفاعلات الاجتماعية بين الجماعة.
- عدم القدرة على أداء الاعمال الا من خلال الاشراف المباشر.
- ضعف وسائل الاتصال بين الافراد.
- غياب القائد الاوتوقراطي يؤدي الى تفكك الجماعة.

2-القيادة الديمقراطية: تختلف القيادة الديمقراطية بشكل جذري عن القيادة الاستبدادية، فهي تقوم على أساس رضا الأفراد الذين يتبعون القائد الديمقراطي من الضروري أن يأخذ القائد بعين الاعتبار التطورات الجارية في مجال العلاقات الإنسانية، والتي تقوم على الاحترام المتبادل بينه وبين العاملين معه بالإضافة الى ذلك، يؤمن هذا النوع من القادة بأهمية دعم فرق العمل وتشجيعها على العمل بروح التعاون والعمل الجماعي [29]. ويتميز هذا النوع بعدد من الصفات منها:

- يعبر القائد عن راي الأغلبية.
- يتم تحديد السياسات العامة للجماعة وفقا لأسلوب المناقشة الحرة بين الأعضاء وتصدر القرارات في ضوئها من القائد.
- تتسم الجماعة بالتفاعل والتماسك الاجتماعي والمعنوية العالية والاتصالات الفاعلة وروح الثقة والتعاون البناء في تحقيق الأهداف الخاصة بالجماعة.

3- القيادة الفوضوية: يتسم هذا النوع من القيادة بضعف العلاقة بين القائد واتباعه وعدم انتظام العلاقة بينهما وان من اهم سمات هذا النوع من القيادة هي:

- عدم مشاركة اعمال الجماعة وادائهم بشكل عام.
- إعطاء الحرية للأفراد في انجاز الاعمال دون أي تدخل في ها.
- ضعف التماسك وضعف الروح المعنوية وعدم التعاون في انجاز المهمات [26].

ثانيا: أهمية الصفوة والقيادة والادارة

1-أهمية الصفوة

تعتبر الصفوة من المواضيع المهمة التي يهتم بها علم الاجتماع، إذ تعد هذه الظاهرة الأساس الذي تعتمد عليه نشاطات الجماعة الاجتماعية. وبالرغم من اختلاف النظريات التي تعمل على تفسير هذه الظاهرة من حيث وجودها ونشأتها، فإن هناك توافقاً على وجود رابط بين هذه الظاهرة وبين توزيع القوة ضمن المجتمع الإنساني [22]. وقد اهتمت الدراسات التي اختارت موضوع الصفوة بتقديم شرح كثير من الظواهر والأفكار الموجودة في المجتمعات [3]. وقد اتفق معظم علماء الاجتماع والسياسة على اعتبار دراسة الصفوة من الدراسات المهمة في علم السياسة والاجتماع، بما أن استيعاب هذا المفهوم يستدعي التنقيب في مجالات السياسة المتنوعة، كالسلطة الحاكمة، والأوليغارشية، والقوة بذاتها، فقد اكتسبت هذه المفاهيم مكانة مركزية في دراسات علماء السياسة والاجتماع السياسي المعاصرين. وعليه، فإن تفسير مفهوم "الصفوة" هو بمثابة تفسير لبنية "القوة" في المجتمع، مما يمكننا من تحديد الجماعات المهنية المؤثرة داخله. يتيح لنا هذا الفهم تقييم استقلالية هذه الجماعات، وتحديد ما إذا كانت تعمل لصالح مصالحها الذاتية فقط، أم أنها تشكل مجموعات متحدة وواعية، قادرة على لعب دور فعال في تقدم المجتمع وتطوره [30].

وتكمن دراسة ظاهرة الصفوة من خلال تبيان النظم السياسية والتعرف على السلوك السياسي والقوة السياسية الموجودة في المجتمع، والنظريات السياسية والاجتماعية، ولذلك يؤكد معظم علماء الاجتماع والسياسة على ان جوهر علم الاجتماع السياسي هو دراسة العلاقة التي تربط الصفوات بالظواهر السياسية والاجتماعية الأخرى. [24]. وهكذا، نرى بوضوح أن دراسة الصفوة قد

نالت اهتماماً متزايداً في السنوات الأخيرة، خصوصاً في حقول العلوم الاجتماعية والسياسية وقد اعتمد هذا الاهتمام على الدراسات النظرية الرائدة التي قدمها مفكرون أمثال: غايتانو موسكا، ورايت ميلز، وفلفريدو باريتو هؤلاء الباحثون في أعمالهم، بحثوا بشكل معمق في كيفية سيطرة النخب على ثروات المجتمعات في زمانهم، و اعتبرت هذه الدراسات لهؤلاء العلماء بمثابة الأساس الذي بنيت عليه معظم الدراسات في هذا الميدان، مما جعل دراسة الصفوات في الميدانين الاجتماعي والسياسي لا بد منها [25]. ورأى بوتومور بأن مصطلح الصفوة لم يتم استخدامه بشكل واسع في الدراسات والأبحاث الاجتماعية والسياسية حتى أواخر القرن التاسع عشر، وفي الربع الأول من القرن العشرين وبشكل كبير في بريطانيا وأمريكا عندما استخدم في النظريات الاجتماعية للصفوة [31].

2- أهمية القيادة

إنّ الأنظمة الأكثر تطورًا وفعالية لا ترتقي الى ما يتجاوز مستوى قادتها، فالقيادة هي المحفّز الأساسي للتعاون الإنساني. وهذا يعني أن مستقبل التقدّم في مجتمعنا يتوقّف الآن على أداء القادة في جميع المجالات والمهن [32]. حيث أنه لابد للمجتمعات البشرية بجميع أصنافها أن يكون لديها قيادة منظمة تقوم بتنسيق حياتها الاجتماعية وتسعى لتحقيق أهداف الأفراد والمجتمع حيث تكمن أهمية القيادة من خلال مجموعة من النقاط أهمها [29]:

1- يعتبر القائد هو حلقة الوصل بين الأفراد وخطط المؤسسة.
2- إن القيادة هي حجر الأساس الذي تتمحور حوله المفاهيم، الاستراتيجيات والسياسات.
3- العمل على دعم القوة الإيجابية والتقليل من الجوانب السلبية في العمل.
4- العمل على التحكم في المشاكل والحد قدر الإمكان منها من أجل حسم الخلافات والترجيح بين الآراء الموجودة.
5- العمل على تنمية قدرات الأفراد كونهم جزء لا يتجزأ من العملية القيادية.
8- القيام بالتغييرات اللازمة بما تتلاءم مع المكان والزمان بالإضافة الى استراتيجيات العمل.

كما تؤثر القيادة على عمل الموظفين بشكل كبير، إذ أن تواجد قيادة جيدة تعمل على تخفيف الجهد والتوتر الذي يتولد لدى الموظفين. والقادة الذين يستمعون الى العاملين لديهم ويتقبلون الشكاوى الصادرة عنهم وظروف حياتهم ويقومون بأفعال شتى الوسائل من أجل تجاوز المشاكل التي تعترضهم بشكلٍ تحافظ في ه القيادة على موظفي ها لمدى طويل، وعندما يكون العامل سعيداً يكون أداءه في العمل أفضل [11].

3-أهمية الإدارة

ان نجاح المؤسسة أو المنظمة يتوقف على الأسلوب الذي تدار به، فالإدارة لها دور كبير غاية الأهمية يتمثل بما يلي [11]:

1- القدرة على التوجيه والتركيز.
2- بلوغ الغاية والهدف.
3- الحفاظ على النظام والمسئولية.
4- استخدام الموارد بشكل أمثل.
5- إنجاز العمل وتخفي ف الأعباء.
6- توفير الكوادر الأكثر كفاءة.
7- الحفاظ على حركة المؤسسة والبدء للعمل.
8- القدرة على التواصل بشكل جيد.
9- خضوع أفراد العمل للمحاسبة.
10- السير للأمام وتحديد سبل التقدم.

كما تتميز اهمية الإدارة الناجحة بصفات اهمها [11]:

1- التركيز على الدقة: يجب أن يكون جوهر التواصل مع الفريق دقيقاً وواضحاً وشاملاً لتحقيق النجاح سواءً كان ذلك عبر رسائل أو اجتماعات، يجب التأكد من وضوح التعليمات ودقتها في أي وسيلة اتصال مستخدمة.
2- الاتساق: تعتبر هذه القاعدة الأساسية، بل تسبق حتى ظهور الإدارة الفعالة، يجب أن يتجلى الاتساق في كل التصرفات، وأن يُعامل فريق العمل بعدالة وتوازن.

3- تقدير العمل الجاد ومكافأته: عندما يُنجز موظفٌ عملاً استثنائياً، يجبُ تقديرُه، بغض النظر عن شكل هذا التقدير يمكنُ أن يكون التقديرُ عبرَ كلماتِ الثناء، أو هديةٍ رمزيةٍ.
4- تحديد الهدف الجماعي: عندما يكون التعاون والعمل الجماعي هو المطلوب من فريق العمل، يجب عليك توضيح ذلك، تحديد الهدف سواء كان لفرد أو قسم معين، أمر بالغ الأهمية.
5-عدم استخدام مقاس واحد ليناسب الجميع: فكل فريق عمل سيكون فيه تفضيلات معينة ومجموعة من النقاط التي قد تمثل القوة والضعف، لذا فلا تستخدم نفس النهج الخاص بالتحفيز أو التشجيع مع كلا منهم.

المبحث الثاني: العلاقة الجدلية بين الصفوة القيادة والإدارة

أولا: طبيعة العلاقة بين الصفوة والقيادة والإدارة

الإدارة هي جوهر ضروري في عالم الشركات والمؤسسات، ولها دور أساسي لتقدم أي مشروع أو مؤسسة إذ يعتمد الازدهار بالقدرة على توجيه العمليات، تنظيمها، وإدارتها بكفاءة عالية، رغم أن مصطلحي الإدارة والقيادة قد يظهران وكأنهما يعبران عن معنى واحد، إلا أن هناك فوارق كبيرة بينهما [32]. فقيادة الصفوة والإدارة عبارتان مختلفتان بالرغم من أنهما تشيران الى وظائف إدارية، يمكن التمييز بينهما، فالقيادة هي القدرة على توجيه وتحفي ز الأفراد لتحقيق أهداف محددة، وتعني أن تتولى مسؤولية المشروع وإرشاد الفريق في الطريق الصحيح بطريقة فعالة. وتتضمن القيادة تحديد الرؤية والأهداف وتحقيقها من خلال تحفيز وتوجيه الفريق، وتعتمد على التفكير الإبداعي والرؤية الاستراتيجية للمشروع [9].

أما الإدارة فهي القدرة على التخطيط والتنظيم والتنفيذ والمراقبة والتقييم لتحقيق أهداف محددة. وتتضمن الإدارة إعداد الخطط وتحديد الموارد والإشراف على الموظفين وتوجيههم لتنفيذ المهام بشكل صحيح وفعال. وتعتمد على الإدارة الجيدة للموارد وحسن التخطيط والتنظيم والتنفيذ [33]. وبشكل عام، يمكن القول إن القيادة تركز على الأهداف وتحديدها، في حين أن الإدارة تركز على كيفية تنفيذ هذه الأهداف، وعلى الرغم من أن القيادة والإدارة تختلفان في الطبيعة والتركيز، إلا أن الاثنين مهمان لضمان نجاح المشروع أو المؤسسة، وتعتبر القيادة والإدارة هما مفاهيم متشابهة ولكن لهما اختلافات رئيسية، والتي تشمل [17]:

- التركيز: يركز القادة على المستقبل ويركزون على وضع رؤية وأهداف للمؤسسة أو المشروع، ويعتبر التحفيز والتوجيه جزءًا كبيرًا من دورهم. بينما يركز المديرون على إدارة الأنشطة اليومية وتشغيل المؤسسة بكفاءة.
- المنهجية: يحدد القادة الطريقة التي يريدون بها تحقيق الأهداف، بينما يعتمد المديرون على قواعد وإجراءات وأنظمة تساعدهم على تنظيم العمل.
- الرؤية: يتمتع القائدون برؤية استراتيجية طويلة الأجل، في حين يركز المديرون على تنفيذ خطط وبرامج محددة.
- التفاعل: يتفاعل القادة مع الآخرين بشكل إيجابي ومزود بالحساسية، ويتأثرون بآراء الآخرين ويعتمدون على ذلك في صنع القرارات. بينما يتفاعل المديرون بشكل أكثر صلابة ويعتمدون على قواعد وإجراءات لاتخاذ القرارات.
- التغيير: يتمتع القادة برؤية استراتيجية تتطلب تغييرًا، ويستخدمون الإلهام والطموح لتحفيز الأفراد وتشجيعهم على المضي قدمًا، بينما يركز المديرون على الحفاظ على الاستقرار والتحكم في التغيير.
- الابتكار: يحث القائدون على الابتكار والتغيير، ويعتبرون المخاطرة جزءًا من هذه العملية. بينما يركز المديرون على تحسين العمليات الحالية وتطوير النظم والإجراءات.

ثانيا: المجالات التي تتداخل في ها الصفوة والقيادة الإدارة

تتداخل الإدارة والقيادة في العديد من المجالات والمهام، وهذا يتطلب تفاعلًا إيجابيًا بين القادة والمديرين، وفي ما يلي بعض المجالات التي يتداخل في ها الإدارة والقيادة:

1- وضع الأهداف: يلعب القادة دورًا حاسمًا في تحديد الأهداف الكبيرة للمؤسسة، بينما يقوم المديرون بالتركيز على تحقيق هذه الأهداف بشكل يومي.
2- التخطيط: يعد التخطيط جزءًا أساسيًا في كلا الدورين، حيث يستخدم القادة التخطيط لوضع الخطط الاستراتيجية للمؤسسة، ويستخدم المديرون التخطيط لتطوير الخطط العملية وتنفيذها.
3- التوجيه: يقوم القادة بتوجيه المؤسسة نحو الأهداف المحددة من خلال تكوين فريق عمل قوي وتحفيزه، ويستخدم المديرون التوجيه لضمان تنفي ذ الأعمال بشكل صحيح.
4- الإدارة: يقوم المديرون بإدارة الأنشطة اليومية للمؤسسة، ويستخدمون المراقبة والتقييم لمراقبة العمل وتحسين أدائه. ويمكن للقادة أيضًا أن يساعدوا في هذه المهمة من خلال توجيه المديرين وتقديم الدعم اللازم.

5- الاتصال: يعتبر الاتصال جزءًا مهمًا من القيادة والإدارة، حيث يعمل القادة على التواصل مع فريق العمل وتوجيهه، بينما يقوم المديرون بالتواصل مع الموظفين والعملاء والشركاء [34].

ويمكن القول بأن الفرق بين القيادة والادارة عبارة عن مفاهيم مختلفة تؤديان الى نتائج مختلفة في عمل المؤسسات، فالإدارة تعني التحكم والإشراف على العمليات داخل المؤسسة من أجل تحقيق الأهداف المحددة، بينما القيادة تعني الإرشاد والتوجيه للعاملين داخل المؤسسة لتحقيق الأهداف المحددة بطريقة فعالة ومثيرة للإلهام [35]. وعلى الرغم من أن كلا المصطلحين ضروري لنجاح المؤسسات، إلا أن القيادة تلعب دورًا أكبر في تحفيز وتحسين أداء العاملين وتعزيز روح الفريق داخل المؤسسة. وبما أن القيادة تتطلب خصائص شخصية محددة مثل الرؤية والإلهام والقدرة على التفاعل مع الآخرين، فإنها يمكن تطويرها من خلال التدريب والتعلم [10].

الفصل الرابع

الاستنتاجات والمقترحات

أولاً: الاستنتاجات

1-يوجد هناك العديد من الاتجاهات التي تم من خلالها عرض الأفكار الأساسية لعلماء الصفوة وتفسير كبير لدور الصفوة في المجتمع.

2- قسم المجتمع وفقاً الى الصفوة الى فئتين فئة الصفوة وهي تعتبر فئة تحتوي على مجموعة من الأفراد يتميزون بالوعي و الإدراك العقلاني للمجتمع بالإضافة إلى امتلاكهم قدرات تنظيمية عالية وتمتعهم بمهارات و قدرات فكرية و إبداعية ، وفئة اللاصفوة و هي عبارة عن باقي أفراد المجتمع و هم يعتبرون أفراد بحاجة الى القيادة و التوجيه.

3- تتولى الصفوة إصدار القرارات المؤثرة في المجتمع من حيث قدرتها على مواجهة التغييرات والصراعات التي تحدث داخل المجتمع، وإن القدرة التنظيمية الموجودة لدى فئة الصفوة عائدة الى التماسك والتكامل الموجود بين فئات المجتمع.

4- في المجتمع يوجد هناك الاتجاه السيكولوجي والمتمثل بـ (باريتو) حيث يقول بأن فئة الصفوة لديها أفراد بارزون في المجتمع تجعلهم قادرين على احتلال مراكز قيادية ف مختلف مجالات المجتمع وبسبب دورها السياسي الاجتماعي المؤثر في المجتمع فإن الصفوة قادرة على توجيه سلوك أفراد المجتمع. والاتجاه النظامي هو الاتجاه الذي أعطى للصفوة العسكرية والسياسية أهمية كبيرة في قدرتها على إحداث تغيير كبير في الأوضاع الاجتماعية في المجتمع. ومن ناحية أخرى كانت أراء أصحاب الاتجاه الإداري والاقتصادي ان الصفوة الإدارية والاقتصادية هي التي تقوم بتدبير شؤون المجتمع وقادرة على تحمل كافة الأعباء والتحديات التي تواجه المجتمع.

5- يوجد هناك الاتجاه الحديث الذي أكد على أن المجتمع يوجد فيه صفوات عديدة في مجالات الحياة المختلفة منها الثقافية، العلمية، الاقتصادية، الإعلامية، السياسية، الرياضية و الفنية، حيث أن الصفوة تقوم بوظائف لها دور فعال في تنمية المجتمع.

6- ترتبط القيادة والصفوة بالعديد من الروابط، والقائد يجب أن يتحلى بالصفات المستمدة من وصوله الى الصفوة.

7- يلتزم القائد بعدم الخروج عن انتمائه لصفوة المجتمع، ويجب أن تكون قراراته صائبة في جميع المجالات، وأخذ مصالح المجتمع قبل اتخاذه أي قرار.

8 - الإدارة جزء من القيادة، والمدير الناجح هو من يلتزم بالقيادة المنتمية الى صفوة المجتمع، وعليه عدم الخروج عما تملي عليه القيادة.

9- ترتبط الإدارة في ظل الصفوة مع القيادة في المجتمع في جميع النواحي الاجتماعية والسياسية والاقتصادية، ولا يمكن الفصل بين القيادي الناجح والمدير الجيد فكل منهما يكمل الأخر.

ثانياً: المقترحات

1- يجب الحرص على أن تحتل الصفوة مواقع القيادة والتوجيه واشغال مواقع حيوية ذات مراتب عليا في نظم المجتمع وذلك لأنها تمتلك إمكانيات ومهارات وقدرات تنظيمية عالية في النظام الاجتماعي.

2- العمل على أن تمتلك القيادة في ظل الصفوة القوة والسيطرة مما يجعلها صاحبة نفوذ وتأثير في المجتمع وقدرتها عل اتخاذ القرارات المؤثرة ويجب ان تأثير كبير في تشكيل القيم والاتجاهات لدى أفراد المجتمع.

3 - يجب أن تكون القيادة قادرة على تنمية وعي أفراد المجتمع سياساً واجتماعياً وذلك يتم من خل توجيه سلوك الأفراد من أجل المشاركة السياسية والمجتمعية الفاعلة في المجتمع.

4- السعي لكي تكون الإدارة قادرة على تنمية الوعي السياسي والاجتماعي من خلال زيادة قدرة الشباب على مواجهة التيارات المعادية التي تتسل الى نسيج المجتمع والدخول الى جدرانه لتمزق ما بداخله.

5 - العمل على مواجهة المشكلات والتحديات الكبرى التي يعاني منها المجتمع من خلال متابعة كافة التطورات العلمية والتكنولوجية من قبل القيادة التي تعمل في ظل الصفوة، واستيعاب ومواجهة النتائج المترتبة على هذه المشكلات.

6- يجب العمل من قبل القيادة من أجل مواجهة الفراغ الذي يمكن أن يعاني منه الشباب الشيء الذي يقوده الى الانسحاب والعزلة عن بقية المجتمع.

7- يقترح الباحث اجراء دراسة ميدانية لمعرفة أنواع الصفوات ومدى اهليتها لقيادة المؤسسات الاجتماعية.

المصادر

[1] عاطف احمد فؤاد. (1995). علم الاجتماع السياسي . الاسكندرية: دار المعرفة الجامعية.
[2] بوتمور. (1988). الصفوة والمجتمع ، دراسة في علم الاجتماع . مصر: دار المعرفة الجامعية .
[3] كمال عبدالحميد الزيات. (2014). دليل معرفي لطلاب الدراسات العليا ، علم الاجتماع المعرفي . بني سويف: دار الحكمة للطباعة والنشر والتوزيع بالشبان المسلمين.
[4] Fleld, J. (1985). Elite structure and ldeology, American jornal of socciology.
[5] مايسة الجمل. (1998). النخبة السياسية للجمتمع ,دراسة حالة للنخبة الوزارية . بيروت: مركز دراسات الوحدة العربية.
[6] محمد بن حنيتان. (2005). دراسة في التحولات والاخفاقات. بيروت: مركز دراسات الوحدة العربية.
[7] هشام محمود الاقداحي. (2009). سيكولوجية النخبة العليا والزعامة . الاسكندرية: مؤسسة شباب الجامعة .
[8] كمال المنوفي . (1987). اصول النظم السياسية المقارنة . الكويت : شركة الربيعان للنشر والتوزيع.
[9] معن محمود عياصرة ، مروان محمد بني احمد. (2008). القيادة والرقابة والاتصال الاداري. عمان-الاردن : دار الحامد.
[10] ابتسام سلامة. (2007). القيادة الابداعية السبيل للتميز الاداري . المملكة العربية السعودية: ورشة عمل مقدم الى الملتقى الاداري الخامس للابداع والتميز .
[11] جمال الدين العويسات. (2005). مبدئ الادارة . الجزائر: دار هومة.
[12] حسين حريم. (بلا تاريخ). مبادئ الادارة الحديثة . الاردن: دار الحامد .
[13] محمد حسين العجمي. (2008). الاتجاهات الحديثة في القيادة والتنمية البشرية. عمان - الاردن: دار المسيرة.
[14] صامويل هيز. (1984). تولي القيادة ، ترجمة سامي هاشم. المؤسسة العربية للدراسات والنشر.
[15] عبدالحسين محمود المنصوري. (1990). القيادة وعلاقتها بالتغير الاجتماعي . العراق: اطروحة دكتوراه غير منشورة.
[16] محمود شمحاط. (2010). المدخل لعلم الادارة . عين مليلة - الجزائر : دار الهدى .
[17] جازية زعتر. (1998). اصول التنظيم والادارة . مصر: مكتبة عين الشمس .
[18] طارق يونس. (2003). الفكر الاستراتيجي للقادة. القاهرة: منشورات المنظمة العربية للتنمية الادارية.
[19] محمد حافظ حجازي. (2002). المنظمات العامة: البناء والعمليات والنمط الاداري. القاهرة : طيبة للنشر.
[20] شيماء ابو العلا. (2020). الصفوة والوعي السياسي والاجتماعي ، نظرة تحليلية. جامعة بني سويف: بحث منشور في مجلة كلية الاداب.
[21] ولاء عبدالرحمن فوزة. (2019). اعتماد الصفوة الاكاديمية العربية على الاعلام الجديد مع وسائل الاعلام الجديد.
[22] محمد علي محمد. (1994). اصول الاجتماع السياسي . الاسكندرية: دار المعرفة الجامعية.
[23] بسمان محجوب. (2004). الدورالقيادي لرؤساء الاقسام العلمية في الجامعات العربية. القاهرة: منشورات المنظمة العربية للتنمية الادارية.
[24] وفاء سعد الشربيني. (1996). تكوين النخبة السياسية الحاكمة في مصر (1970 - 1986) . مصر: كلية الاقتصاد والعلوم، جامعة القاهرة.
[25] نصر محمد عارف. (1998). نظريات السياسة المقارنة. ليزبرج/فرجينيا: جامعة العلوم الاسلامية والاجتماعية.
[26] خليل محمد حسن الشماع. (1989). نظرية المنظمة. بغداد: دار الشؤون الثقافي ة.
[27] Masco. (1969). The Ruling class, Translated by kahn, H, MC. newyork: graw hill book co.
[28] بلال خلف. (2010). القيادة الادارية الفعالة. عمان - الاردن: دار المسيرة.
[29] ماهر محمد حسن. (2004). القيادة:اساسيات ونظريات . الاردن : دار الكندي .
[30] صابر عبدربه. (2003). الاتجاهات النظرية في تفسير الوعي السياسي. الاسكندرية: دار الوفاء لدنيا للطباعة والنشر.
[31] Parry. (1969). polotical Elites. london: George Allen and Unwinl TD.
[32] جمل الدين عبدالعال. (1992). معايير اختيار القادة واثرها في تقدم الادارة . الكويت: مكتبة الفلاح.
[33] علي الشريف. (1999). الادارة المعاصرة. الاسكندرية: المكتب الجامعي الحديث.

[34] مدحت محمد ابو النصر. (2014). الاداء الاداري المتميز. القاهرة المجموعة العربية للتدريب والنشر.

[35] Sylvia, J. (2008). the role of tachnical skill in perception of Managerial performance. journal of management development.