

الأكاديمية العربية الدولية



الأكاديمية العربية الدولية
Arab International Academy

الأكاديمية العربية الدولية المقررات الجامعية

مهارات القيادة و صفات القائد

إعداد
أحمد بن عبد المحسن العساف

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

مُهَارَاتُ الْقِيَادَةِ وَصَفَاتُ الْقَائِدِ

الفهرس :

المقدمة:

أولاًً: لماذا الحديث عن هذا الموضوع؟

ثانياً: تعريف القيادة والقائد.

ثالثاً: أهمية القيادة.

رابعاً: متطلبات القيادة وعناصرها.

خامساً: الفرق بين القيادة والإدارة.

سادساً: نظريات القيادة.

(1) النظرية الوظيفية.

(2) النظرية الموقفية.

(3) النظرية السماتية/ الخصائية.

(4) النظرية التفاعلية/ التكاملية.

(5) النظرية الإلهامية.

(6) النظرية التبادلية.

(7) النظرية التحويلية.

(8) نظرية مركبة المبادئ.

سابعاً: أنماط القيادة:

(1) باعتبار مصدرها.

(2) باعتبار السلوك القيادي.

•

حسب نظرية الاهتمام بالعمل والعاملين. "5 أنماط".

•

حسب نظرية النظمي الإدارية "4 أنماط".

•

حسب نظرية الفاعلية والكفاءة. "8 أنماط".

•

حسب نظرية التوجيه والدعم. "4 أنماط". القيادة الموقفية.

(3) باعتبار أسلوبها.

ثامناً: واجبات القيادة.

تاسعاً: اكتشاف العناصر القيادية.

عاشرأً: منهجية إعداد وصناعة القيادة.

حادي عشر: من فنون القيادة.

(1) فن إصدار الأوامر.

(2) فن الاتصال.

(3) فن التأنيب.

(4) فن معالجة التذمرات.

(5) فن المكافأة والتشجيع.

(6) فن المراقبة.

- (7) فن المعاقبة.
- (8) فن التعاون مع القادة الآخرين.
- ثاني عشر: صفات القائد ومهاراته.
- ثالث عشر: واجبات القائد وحقوقه.
- رابع عشر: مشكلة ضعف القيادة وحلها.
- خامس عشر: مزالق القيادة!.
- سادس عشر: القائد الجديد!.
- سابع عشر: هل أنت قائد؟
- ثامن عشر: هل القيادة موروثة أم مكتسبة.
- تاسع عشر: الفرق بين القائد في الإسلام والنظام الديكتاتورية.
- عشرين: المراجع في القيادة.

مقدمة:

لا تصلح التجمعات البشرية ولا تنطوي من غير قيادة حكيمة تسعى في مصالح تابعيها جلباً للخير والمكارم ودفعاً للشر والرذائل؛ من غير استئثار أو ظلم أو إهمال.

وهذا بحثٌ في القيادة فيه القديم والجديد ، والمسهب والمختصر ، وأمل أن يفيد قارئيه فيما يعود عليهم بالنفع في دينهم وديارهم ودنياهם ؛ ولن نعدم من ناصح أو محبٍ تنبئها أو تصحيحاً .

أولاً :لماذا الحديث عن هذا الموضوع ؟ :

1) لابد للمجتمعات على اختلافها من قيادة توجهها ، وتتولى التنظيم والتنسيق بين جميع فئات المجتمع ومناسطه . وهذه القيادة تصبح المجتمع بوجهتها وتصفي عليه طابعها المميز ، إن خيراً فخير وإن شراً فشر .

2) لازال المجتمع الإسلامي مجبراً على الخير سليم الفطرة إلى حد كبير، وأزمة المجتمعات الإسلامية بالدرجة الأولى هي أزمة رجال صدقوا ما عاهدوا الله عليه، وموضوعنا هذا فيه حث لهم واستنهاض للعزائم كي تكون القادة الفاعلين النافعين في مجتمعاتهم الصريحة والواسعة.

(3) إثارة الكامن وتحريك الساكن في النفوس لاستمرار الجهد والبذل في التدريب والتعليم والبحث والممارسة والتطبيق حتى نحقق القائد الناجح في أنفسنا أولاً ثم فيمن تتولى أمره من ولد وصاحب ومتربي حتى نتسنم ذرورة القيادة في كل مكان يمكن أن تخدم به الدعوة إلى الله سبحانه .

(4) زيادة المعرفة وربط العلوم السلوكية والإدارية بأدلتها الشرعية لتكون العقول والقلوب أكثر اطمئناناً وقبولاً لها.

ثانياً :تعريف القيادة والقائد :

"القود" في اللغة نقىض "السوق" يقال : يقود الدابة من أمامها ويسوقها من خلفها وعليه فمكان القائد في المقدمة كالدليل والقدوة والمرشد .

القيادة: هي القدرة على التأثير على الآخرين وتوجيه سلوكهم لتحقيق أهداف مشتركة. فهي إذن مسؤولية تجاه المجموعة المقودة للوصول إلى الأهداف المرسومة .

تعريف آخر: هي عملية تهدف إلى التأثير على سلوك الأفراد وتنسيق جهودهم لتحقيق أهداف معينة.

القائد: هو الشخص الذي يستخدم نفوذه وقوته ليؤثر على سلوك وتوجهات الأفراد من حوله لإنجاز أهداف محددة .

ثالثاً : أهمية القيادة :

لابد للمجتمعات البشرية من قيادة تنظم شؤونها وتقيم العدل بينها حتى لقد أمر النبي صلى الله عليه وسلم بتعيين القائد في أقل التجمعات البشرية حين قال عليه الصلاة والسلام: "إذا خرج ثلاثة في سفر فليأمروا أحدهم" رواه أبو داود ، قال الخطابي: إنما أمر بذلك ليكون أمرهم جميعاً ولا يتفرق بهم الرأي ولا يقع بينهم الاختلاف . ولأهمية القيادة قال القائد الفرنسي نابليون : "جيش من الأرانب يقوده أسد ، أفضل من جيش من أسود يقوده أرباب " وعليه فأهمية القيادة تكمن في:-

1) أنها حلقة الوصول بين العاملين وبين خطط المؤسسة وتصوراتها المستقبلية .

2) أنها البوقة التي تنصرف داخلها كافة المفاهيم والاستراتيجيات والسياسات .

3) تدعيم القوى الإيجابية في المؤسسة وتقليل الجوانب السلبية قدر الإمكان .

4) السيطرة على مشكلات العمل وحلها ، وحسن الخلافات والترجح بين الآراء .

5) تنمية وتدريب ورعاية الأفراد باعتبارهم أهم مورد للمؤسسة ، كما أن الأفراد يتذدون من القائد قدوة لهم .

6) مواكبة المتغيرات المحيطة وتوظيفها لخدمة المؤسسة .

7) تسهل للمؤسسة تحقيق الأهداف المرسومة .

فائدة: يوجد في غالب كليات الإدارة بالجامعات الغربية أقسام للقيادة كما يوجد في جامعاتهم مراكز متخصصة لأبحاث القيادة.

رابعاً : متطلبات القيادة وعناصرها :

- **متطلبات القيادة هي :**
 - أ) التأثير: القدرة على إحداث تغيير ما أو إيجاد قناعة ما .
 - ب) النفوذ: القدرة على إحداث أمر أو منعه، وهو مرتبط بالقدرات الذاتية وليس بالمركز الوظيفي.
 - ج) السلطة القانونية: وهي الحق المعطى للقائد في أن يتصرف ويطاع.

وعليه فعنابر القيادة هي:

- (1) وجود مجموعة من الأفراد .
- (2) الاتفاق على أهداف للمجموعة تسعى للوصول إليها.
- (3) وجود قائدٍ من المجموعة ذي تأثير وفکر إداري وقرار، صائب وقدرة على التأثير الإيجابي في سلوك المجموعة.

خامساً : الفرق بين القيادة والإدارة :

- الحديث عن القيادة قديم قدم التاريخ، بينما الحديث عن الإدارة لم يبدأ إلا في العقود الأخيرة من القرن التاسع عشر ومع ذلك فالقيادة فرع من علم الإدارة .
- تركز الإدارة على أربع عمليات رئيسية هي: التخطيط، التنظيم، التوجيه والإشراف، الرقابة.
- تركز القيادة على ثلاث عمليات رئيسة هي:
 - أ) تحديد الاتجاه والرؤية.
 - ب) حشد القوى تحت هذه الرؤية .
 - ج) التحفيز وشحذ الهمم .
- القيادة تركز على العاطفة بينما الإدارة تركز على المنطق.
- تهتم القيادة بالكليات " اختيار العمل الصحيح " بينما تهتم الإدارة بالجزئيات والتفاصيل " اختيار الطريقة الصحيحة للعمل " .
- يشتراكان في تحديد الهدف وخلق الجو المناسب لتحقيقه، ثم التأكد من إنجاز المطلوب وفق معايير وأسس معينة.

سادساً: نظريات القيادة :

- (1) نظرية القيادة الوظيفية:
 - دراسة مهام ووظائف القيادة والمعايير المتصلة بها .
 - تهتم بتوزيع المسؤوليات والمهام القيادية. "التوجيه، اتخاذ القرارات، التخطيط، التنسيق ".
- (2) النظرية الموقفية:
 - تربط السلوك القيادي بالموقف والأحوال المحيطة فمن يصلح للقيادة في مرحلة قد لا يكون مناسباً لمرحلة أخرى وأحوالٌ مغایرة. مثل موقف موت النبي صلى الله عليه وسلم حيث لم يكن عمر رضي الله عنه الشخص

المناسب لقيادة المسلمين لهول وقع الصدمة عليه وهو القائد العظيم رضي الله عنه.

- تحكم هذه النظرية عناصر هي :
 - 1) سمات القائد 2) سمات الأتباع .
 - 3) سمات الموقف 4) النظرية السماتية / الخصائصية :
 - ترکز على شخصية القائد وخصائصه وتختلف المعايير في تحديد هذه الخصائص من مجتمع لآخر .
 - هناك خمسة أنواع للسمات القيادية هي:
 - ❖ السمات الجسمية " كالصحة والطول والعرض " مثل قصة طالوت وهي ليست مضطربة فالحجاج كان قصيراً .
 - ❖ السمات المعرفية " الذكاء، الثقافة، استشراف المستقبل... الخ " .
 - ❖ السمات الاجتماعية " فن التعامل، كسب الآخرين، حسن الاتصال... الخ " .
 - ❖ السمات الانفعالية " كالنضج الانفعالي ، وضبط النفس ... الخ " .
 - ❖ السمات الشكلية " جمال المظهر، الذوق العام... الخ " وهي سمات قد تختلف كما في شخصية الأحنف بن قيس رحمة الله.
 - 4) النظرية التفاعلية / التكاملية :
 - تعد القيادة عملية تفاعل اجتماعي ترتكز على الأبعاد التالية: السمات + عناصر الموقف + خصائص المنظمة المراد قيادتها .
 - تطرح معياراً أساسياً يمحور حول قدرة القائد على التفاعل مع عناصر الموقف والمهام المحددة وأعضاء المنظمة المقودة وقيادة الجميع نحو الأهداف المنشودة بنجاح وفعالية .
 - 5) النظرية الإلهامية: وتقوم على فرضية القائد الملهم.
 - 6) النظرية التبادلية:
 - تقوم على أساس عملية تبادل بين القائد والأتباع؛ حيث يوضح لهم القائد المطلوب منهم ويتعاطف معهم، ويتبع القائد أسلوب الإدارة بالاستثناء أي التدخل عند الضرورة.
 - 7) النظرية التحويلية:
 - القائد التحويلي صاحب رؤية ورسالة واضحة.
 - وظيفته نقل الناس من حوله نقلة حضارية، ويدبر أتباعه بالمعاني والقيم.
 - أهدافه عالية ومعاييره مرتفعة.
 - 8) نظرية القيادة مركزية المبادئ:
 - يعمل لتحقيق الكفاءة والفاعلية بعدل ورفق-
 - يعمق الإحساس بالمعاني والمقاصد السامية من وراء العمل.
 - يجمع بين تحقيق أهداف المؤسسة وأهداف الأفراد-

سابعاً: أنماط القيادة:

١- باعتبار مصدرها:

- قيادة رسمية.
- قيادة غير رسمية .

٢- باعتبار السلوك القيادي:

١- حسب نظرية الاهتمام بالعمل والعاملين: ٥ أنماط .

مرتكزات السلوك: ١- الاهتمام بالعمل. ٢- الاهتمام بالعاملين .

ا_ القائد السلبي (المنسحب) :

- لا يقوم بمهام القيادة ؛ ويعطي المرؤوسيين حرية منفلترة في العمل .
- ضعيف الاهتمام بالعمل والعاملين على حد سواء .
- لا يحقق أي أهداف؛ وبغيب الرضا الوظيفي عن العاملين معه.
- تكثر الصراعات والخلافات في العمل .

ب - القائد الرسمي (العلمي):

- شديد الاهتمام بالعمل والنتائج .

ضعيف الاهتمام بالمشاعر وال العلاقات مع العاملين، ويستخدم معهم السلطة والرقابة.

ج - القائد الاجتماعي (المتعاطف):

- اهتمام كبير بالعنصر الإنساني من حيث الرعاية والتنمية.
- يسعى حثيثاً للقضاء على ظواهر الخلاف بين العاملين.
- اهتمام ضعيف بالعمل والإنتاج وتحقيق الأهداف.

د - القائد المتأرجح:

- يتقلب في الأساليب؛ فأحياناً يهتم بالناس وال العلاقات وأحياناً يهتم بالعمل والإنتاج.

• يمارس أسلوب منتصف الطريق.

• يفشل هذا الأسلوب في تحقيق التوازن وفي بلوغ الأهداف.

ه - القائد الجماعي (المتكامل):

- يهتم بالبعدين الإنساني والعملي، فاهتمامه كبير بالناس وال العلاقات وكذلك بالعمل والإنتاج.

• روح الفريق ومناخ العمل الجماعي يسودان المجموعة ويشكلان محوراً مهماً في ثقافتها.

• يحرص على إشباع الحاجات الإنسانية.

• يحقق المشاركة الفعالة للعاملين.

• يستمد سلطته من الأهداف والأعمال ، ويربط الأفراد بالمنظمة ، ويهتم بالتغيير والتجدد .

٢ - حسب نظرية النظم الإدارية: ٤ أنماط:

مرتكزات السلوك: ١- الثقة بالعاملين. ٢- قدرة العاملين.

أ - القيادة المستغلة (المتسلطة):

- درجة الثقة في المرؤوسيين منخفضة جداً.
- التركيز على أساليب الترهيب والترغيب.

- ضعف التداخل والاتصال بين الرؤساء والمرؤوسين.
- استخدام الأساليب الرقابية الصارمة.
- ويستخدم هذا النمط في الأزمات والقرارات الحساسة .
- ب - القيادة الجماعية (المشاركة):
 - درجة عالية من الثقة بالمرؤوسين وقدراتهم.
 - استخدام نظام الحوافز المبني على فاعلية المشاركة.
 - درجة عالية من التداخل بين الرؤساء والأفراد وكذلك الاتصال بجميع أنواعه.
 - مشاركة الجميع في تحسين أساليب العمل وتقييم نتائجه.
- ويستخدم هذا النمط مع أصحاب المهارات والخبرات وفي حالات التدريب .
- ج - القيادة المتسلطة العادلة:
 - درجة الثقة في المرؤوسين منخفضة.
 - تضع اعتبارات إنسانية متعلقة بتحقيق العدالة بين جميع الأفراد مع أولوية الصالح العام للمؤسسة.
 - يشبه القائد الأب الذي يؤمن باستخدام سلطته الأبوية.
- د - القيادة الاستشارية:
 - درجة مرتفعة من الثقة بالمرؤوسين.
 - درجة المشاركة من قبل المرؤوسين أقل نسبياً.
 - يسمح للأفراد بإبداء آرائهم في بعض الأمور؛ لكن القرار النهائي من اختصاص القائد.
- 3 - حسب نظرية الفاعلية والكفاءة: 8 أنماط:
- مرتكزات السلوك: 1- الاهتمام بالعمل. 2- الاهتمام بالعاملين. 3- درجة الفاعلية.
- أ - القائد الانسحابي:
 - غير مهتم بالعمل والعلاقات الإنسانية.
 - غير فعال وتأثيره سلبي على روح المنظمة.
 - يعد من أكبر المعوقات دون تقديم العمل والعاملين.
- ب - القائد المحامل:
 - يضع العلاقات الإنسانية فوق كل اعتبار.
 - تغيب عنه الفاعلية نتيجة لرغبته في كسب ود الآخرين.
- ج - القائد الإنتاجي (أوتوقراطي):
 - يضع اهتمامه بالعمل فوق كل اعتبار.
 - ضعيف الفاعلية بسبب إهماله الواضح للعلاقات الإنسانية.
 - يعمل الأفراد معه تحت الضغط فقط.
- د - القائد الوسطي (الموفق):
 - يعرف مزايا الاهتمام بالجانبين لكنه غير قادر على اتخاذ قرار سليم.
 - الحلول الوسط هي أسلوبه الدائم في العمل؛ فقد يطب زكاماً لكنه يحدث جذاماً!.

• تركيزه موجه على الضغوط الآنية التي يواجهها، أي سياسة إطفاء الحريق أو سيارة الإسعاف، ولا يضع أي اعتبار للمستقبل.

هـ - القائد الروتيني (البيروقراطي):

- لا يهتم بالعمل ولا بالعلاقات مع الأفراد.
- يتبع حرفيًا التعليمات والقواعد واللوائح.
- تأثيره محدود جدًا على الروح المعنوية للعاملين.
- يظهر درجة عالية من الفاعلية نتيجة إتباعه التعليمات.

وـ - القائد التطويري (المنمي):

- يثق في الأفراد ويعمل على تنمية مهاراتهم، ويهيء مناخ العمل المؤدي لتحقيق أعلى درجات الإشباع لدعاوى العاملين.
- فاعليته مرتفعة نتيجة لزيادة ارتباط الأفراد به وبالعمل.
- ناجح في تحقيق مستوى من الإنتاج لكن اهتمامه بالعاملين يؤثر على تحقيق بعض الأهداف.

زـ - القائد الأوتوقراطي العادل:

- يعمل على كسب طاعة وولاء مرؤوسيه بخلق مناخ يساعد على ذلك.
- ترتكز فاعليته في قدرته على دفع العاملين لأداء ما يرغب دون مقاومة.

حـ - القائد الإداري (المتكامل):

- يوجه جميع الطاقات تجاه العمل المطلوب على المدى القصير والبعيد.
- يحدد مستويات طموحة للأداء والإنتاج.
- يحقق أهدافاً عالية.
- يتفهم التنوع والتفاوت في القدرات الفردية ويتعامل معها على هذا الأساس.

• تظهر فاعليته من خلال اهتمامه بالعمل والعاملين.

4 - حسب نظرية التوجيه والدعم DSDC: نموذج القيادة الموقفية. 4 أنماط.

مرتكزات السلوك 1- درجة التوجيه. 2- درجة الدعم والمساندة.

أـ - القائد الموجه D: إخباري.

- درجة التوجيه عالية جداً، بينما درجة الدعم منخفضة.
- يشرف على التفاصيل الدقيقة ويفحص الرقابة والسيطرة.
- يمارس هذا السلوك مع العاملين الجدد وهم ذوي الخبرة المنخفضة والالتزام المرتفع.

بـ - القائد المساند S: مشارك.

- يمتدح ويشجع العاملين ويصغي بشكل جيد لهم.
- يقوم بدور الميسر والمساعد لتنفيذ الأعمال.
- يمارس هذا السلوك مع العاملين ذوي الكفاءة العالية ومع متوسطي الالتزام.

جـ - القائد المفوض D: مفوض.

- يمنح الحرية للعاملين لتحمل المسؤوليات.
- يحيل إليهم المشكلات لاتخاذ القرارات المناسبة.
- يمارس هذا السلوك مع العاملين ذوي الكفاءة العالية والالتزام المرتفع.

د - القائد الرئيس C: استشاري.

- يوجه ويساعد في الوقت نفسه.
- يزود المرؤوسين بالتعليمات ويوضحها لهم ويساعدون على تنفيذها.
- يمارس هنا الأسلوب مع ذوي الكفاءة المتوسطة والالتزام المنخفض.

ملحوظة: للمزيد حول هذه النظرية ينظر كتاب: القيادة ومدير الدقيقة الواحدة.

ج - باعتبار أساليبها:

- 1 - تسلطية استبدادية.
- 2 - شورية.
- 3 - حرفة فوضوية.

ثامناً: واحات القيادة:

- 1) تحويل أهداف المجموعة إلى نتائج وإنجازات.
- 2) حفز الأفراد ودفعهم لتحقيق أهداف المؤسسة وأهدافهم الشخصية.
- 3) قابلية التعامل مع المتغيرات والمؤثرات ذات المساس المباشر وغير المباشر بالمؤسسة والأفراد.
- 4) استشراف المستقبل والتخطيط له فيما يتعلق بالمؤسسة وأهدافها وخططها وأفرادها.
- 5) دعم عناصر وظائف الإدارة الأربع.
- 6) إعداد جيل جديد من قادة المستقبل.
- 7) الجرأة والتحدي لتبني الأفكار والأساليب والتغييرات التي تصب في صالح المؤسسة.

تاسعاً: اكتشاف العناصر القيادية:

تمر هذه العملية بست مراحل أساسية هي:
مرحلة التنقيب: تحديد مجموعة من الأشخاص ودراسة واقعهم من كافة النواحي.

مرحلة التجريب: وهي اختبار وتمحیص المجموعة المختارة في المرحلة السابقة؛ بحيث تكون تحت المراقبة والملاحظة من خلال الممارسات اليومية والموافق المختلفة ومن خلال اختبار القدرات الإنسانية والذهنية والفنية لديهم.

مرحلة التقييم: تقيم فيها المجموعة بناء على معايير محددة سابقاً، حيث يكتشف فيها جوانب القصور والتميز والتفاوت في القدرات.

مرحلة التأهيل: يتضح مما سبق جوانب القصور والضعف في الشخصيات، وبناء عليه تحدد الاحتياجات التدريبية حسبما تقتضيه الحاجة العملية ويختار لهذه البرامج المدربون ذوي الخبرة والتجربة والإبداع..

مرحلة التكليف: بعد التدريب والتأهيل يختار مجموعة منهم في موقع قيادية متفاوتة المستوى والأهمية لفترات معينة لنضع الجميع علىمحك التجربة.

مرحلة التمكين: بعد أن تأخذ هذه العناصر فرصتها من حيث الممارسة والتجربة تتضح المعالم الأساسية للشخصية القيادية لكل واحد منهم ثم تفوض لهم المهام حسب قابليتهم لها و المناسبتها لهم.

عاشرًا: منهجية إعداد وصناعة القادة:

- 1) أن يكون هذا الأمر من إستراتيجية المنظمة وأهدافها الرئيسة.
- 2) اعتماد برامج ومناسبات خاصة لتدريب القادة وتعليم القيادة.
- 3) توفير المناهج القيادية الازمة.
- 4) تشجيع النقاش والحوار من خلال مؤتمرات قيادية تعقد خصيصاً لهذا الأمر.
- 5) إتاحة الفرصة للمشاركة في الواقع القيادي وتحمل المسؤولية والشعور بها عملياً.
- 6) تطعيم القيادة بالعناصر الوعدة الجديرة.
- 7) الصبر على القائد اليافع فإن المعاناة اليومية ونظرية التراكم كفيلتان بإكمال الصناعة وتحسين الصياغة.
- 8) إلزام جميع المستويات القيادية بتحديد البديل المؤهل.

حادي عشر: من فنون القيادة:

- (1) فن إصدار الأوامر:
 - هل الأمر ضروري؟ وهل تملك حق إصداره "صلاحيات" لهؤلاء الأشخاص "إشراف".
 - الغاية من الأمر سياسة الرجال والاستفادة من قدراتهم، وليس الغاية منه استعراضية أو تعسفية.
 - عين الشخص المسؤول بعد إصدار الأمر مباشرة، وحدد الوقت المتاح، وحدد المساعدين والموارد.
 - ليكن أمرك واضحًا، كاملاً، موجزاً، دقيقاً، وكن واثقاً من نفسك عند إصداره.
- (2) فن الاتصال:

نحن أحوج ما نكون إلى برنامج موسع عن فن الاتصال قبل الشروع في الحديث عن القيادة.

- من أهم مهارات الاتصال: الإنصات حيث يعد الإصغاء للموظفين وإعلامهم بما يدور أفضل الطرق لإغلاق فجوة الالتزام ولجعلهم يشعرون بالانتماء ولقطع الطريق على الشائعات.
- تضمنت إحدى الدراسات الحديثة قواعد للاتصال الناجح أدرجتها تحت الكلمة الإنجليزية (*Human Touch*) أي اللمسة الإنسانية على النحو التالي:

- | | |
|----------------------------------|------------------|
| <i>H: Hear Him</i> | 1) استمع إليه. |
| <i>U: Understand his feeling</i> | 2) احترم شعوره. |
| <i>M: Motivate his desire</i> | 3) حرك رغبته. |
| <i>A: Appreciate his efforts</i> | 4) قدر مجده. |
| <i>N: News Him</i> | 5) مده بالأخبار. |

- | | |
|-------------------------------------|----------------|
| <i>T: Train Him</i> | (6) دربه. |
| <i>O: Open his eyes</i> | (7) أرشده. |
| <i>U: Understand his uniqueness</i> | (8) تفهم تفرد. |
| <i>C: Contact Him</i> | (9) اتصل به. |
| <i>H: Honour</i> | (10) أكرمه. |
| | <i>.Him</i> |

- (3) فن التأنيب:
- أعط الملاحظة الضرورية دون تأخير، ولتكن بنغمة هادئة ورزينة.
 - أتب ولكن بعد تحري الحقيقة كاملة بملابسها، وتجنب إثارة الجروح السابقة.
 - التأنيب الذي لا يتناسب مع الخطأ يعطي نتيجة عكسية.
 - أسأل المخطئ : ما الواجب عليه فعله لتجنب هذا الخطأ مستقبلا ؟ وتوصل معه لحلول عملية .
- (4) فن معالجة التذمرات:
- تجنب الأوضاع التي تخلق المشكلات.
 - استقبل الشاكِي بالترحاب واستمع إليه ولا ترفض الشكوى مباشرة، ثم استمع إلى وجهة النظر الأخرى.
 - إذا قررت فعل شيء فأفعله، وإنما وضح للشاكِي أسباب حفظ شكوكه.
- (5) فن المكافأة والتشجيع:
- اثن على الأعمال الناجحة، واعترف بإنجازات الأفراد، وشجع معاونيك دوماً.
 - عاملهم كخبراء فيما يتقونه، وتقبل أفكارهم التجددية.
 - لا بد من توطيد "ثقافة الإشادة" داخل مؤسستك.
 - كلف المتميزين بأعمال أهم ومسؤوليات أعلى.
 - تذكر أنه كم من عقريات رائعة تحطم لأنها لم تجد في اللحظة الملائمة رئيساً صالحاً يبني بعدل ويشجع بتعقل ويهتم بطريقة تذكي نار الحماسة.
- (6) فن المراقبة:
- إن الأمر شيء واحد، ولكن التنفيذ كل شيء، ولا تظهر صفات القائد ومقدراته إلا عند مراقبة التنفيذ.
 - على القائد أن يعترف بالأعمال الحسنة، وعليه أن لا يتרדد في توجيه الانتباه نحو الأخطاء.
 - إن الاحتكاك مع الحقيقة بكل محاسنها ومساويها يعطي القائد فكرة صحيحة أفضل من مئات التقارير.
- (7) فن المعاقبة:
- لتكن العقوبة متناسبة مع الذنب والمذنب والأحوال المحيطة.
 - لا تجمع المعاقبين في عمل واحد، فالاجتماع يولد القوة، وقوة الشر هدامة.

- لا تتعاقب الرئيس أمام مرؤوسيه حتى لا ينهار مبدأ السلطة وتحطم سلسلة القيادة.
- لا تناقش مشاغلاً أمام الآخرين.
- من العقوبة تغيير نوع العمل، اللوم، ترك استشارة المعاقب.. الخ.
- 8) فن التعاون مع القادة الآخرين:
- تذكر أن غاية العمل ليست لخدمة أشخاص أو أغراض تافهة وإنما لخدمة مثل عليا يتقاسم الجميع متاعب تحقيقها.
- لا بد من وجود رغبة كبيرة في التفاهم المشترك.
- ليكن ندك لغيرك من القادة لبقاء في لفظه بناء في غaitه.
- لا يكن همك مراقبة أخطاء الآخرين فسوف يضيع عملك.
- لا تترك مجالاً لتفاهم سوء التفاهم على دقائق يسيرة ما دامت الفكرة العامة مشتركة.

ثاني عشر: صفات القائد ومهاراته :

- الصفات والخصائص للقائد من أهمها:
- (1) خصائص ذاتية "فطرية": كالتفكير والخطيط والإبداع والقدرة على التصور.
- (2) مهارات إنسانية "اجتماعية": كالعلاقات والاتصال والتحفيز.
- (3) مهارات فنية "شخصية": كحل المشكلات واتخاذ القرارات.
- صفات القادة الملتزمين بالمبادئ: كما يراها ستيفن كوفي في كتابه "القيادة على ضوء المبادئ".
 - ❖ أنهم يتذمرون باستمرار: القراءة، التدريب، الدورات، الاستماع.
 - ❖ أنهم يسارعون إلى تقديم الخدمات: ينظرون إلى الحياة كرسالة ومهمة لا كمهنة، إنهم يشعرون بالحمل الثقيل وبالمسؤولية.
 - ❖ أنهم يشعرون طاقة إيجابية: فالقائد متوجه دمث سعيد نشيط مشرق الوجه باسم التغير طلق المحيا تقاسيم وجهه هادئة لا يعرف العبوس والتقطيب إلا في موضعهما، متفائل إيجابي. وتمثل طاقتهم شحنة للضعف ونزعاً لسلبية القوي.
 - ❖ أنهم يثقون بالآخرين: لا يبالغ القائد في رد الفعل تجاه التصرفات السلبية أو الضعف الإنساني، ويعلمون أن هناك فرقاً كبيراً بين الإمكانيات والسلوك، فلدى الناس إمكانات غير مرئية للتصحيح واتخاذ المسار السليم.
 - ❖ أنهم يعيشون حياة متوازنة: فهم نشطون اجتماعياً، ومتميزون ثقافياً، ويتمتعون بصحة نفسية وجسدية طيبة، ويشعرون بقيمة أنفسهم ولا يقعون أسارى للألقاب والممتلكات، وهم أبعد ما يكونون عن المبالغة وعن تقسيم الأشياء إلى نقاصين، ويفرّحون بإنجازات الآخرين، وإذا ما أخفقوا في عمل رأوا هذا الإخفاق بداية النجاح.
 - ❖ أنهم يرون الحياة كمغامرة: يبنّع الأمان لديهم من الداخل وليس من الخارج ولذا فهم سباقون للمبادرة توافقون للإبداع ويرون أحداث الحياة

- ولقاء الناس كأفضل فرصة للاستكشاف وكسب الخبرات الجديدة؛ إنهم رواد الحياة الغنية الثرية بالخبرات الجديدة.
- ❖ إنهم متكاملون مع غيرهم: يتكمّلون مع غيرهم ويحسّنون أي وضع يدخلون فيه، ويعملون مع الآخرين بروح الفريق لسد النقص والاستفادة من الميزات، ولا يتّرددون في إيكال الأعمال إلى غيرهم بسبب مواطن القوة لديهم.
 - ❖ إنهم يدرّبون أنفسهم على تجديد الذات: يدرّبون أنفسهم على ممارسة الأبعاد الأربع للشخصية الإنسانية: البدنية والعقلية والانفعالية والروحية. فهم يمارسون الرياضة القراءة والكتابة والتفكير، ويتحلّون بالصبر وكظم الغيظ ويتدربون على فن الاستماع لآخرين مع المشاركة الوجدانية، ومن الناحية الروحية يصلّون ويصومون ويتصدّقون ويتأمّلون في ملوك الله ويقرّءون القرآن ويتدارّسون الدين. ولا يوجد وقت في يومهم أكثر عطاء من الوقت الذي يخصّصونه للتدريب على الأبعاد الأربع للشخصية الإنسانية، ومن شغل النشاطات اليومية عنها كان كمن شغل بقيادة السيارة عن ملء خزانها بالوقود.
 - أما العادات السبع للقادة الإداريين كما يراها ستيفن كوفي في كتابه الشهير:
 - ❖ كن مختاراً لاستجابتك: وهذه الخصلة تتصل بمدى معرفة الذات ومعرفة الدوافع والميول والقدرات، فلا تجعل لأي شيء أو أي أحد سيطرة عليك، كن فاعلاً لا مفعولاً به، مؤثراً بالدرجة الأولى لا متاثراً دوماً، ولا تتهرب من المسؤولية أبداً، وهذا سيعطيك درجة من الحرية وكلما مارست هذه الحرية أصبحت مختاراً بهدوء لردود أفعالك وتكون ممسكاً بزمام الاستجابة بناء على قيمك ومبادئك.
 - ❖ لتكن غايتك واضحة حينما تبدأ بعمل ما: يعني ابدأ ونظرك على الغاية، فتحتاج إلى إطلاق الخيال ليحلق بعيداً عن أسر الماضي وسجن الخبرة وضيق الذاكرة.
 - ❖ أجعل أهمية الأشياء بحسب أولويتها: وهذه مرتبطة بالقدرة على ممارسة الإدارة وضبط الإرادة فلا تجعل تيار الحياة يسيّرك كيّفما سار، بل اضبط أمورك وركز اهتمامك على ما له قيمة وأهمية وإن لم يكن أمراً ملحاً الآن، ومثل هؤلاء يكون لهم أدوار بارزة وقوية في حياتهم.
 - ❖ فكر على أساس الطرفين الرابعين: أن تؤمن أن نجاح شخص ما لا يعني فشل الآخر، وتحاول قدر الإمكان حل المشاكل بما يفيد الجميع، وهذه الخصلة ترتبط بعقلية ثرية واسعة الأفق عظيمة المدارك تتبع عقلية الوفرة لا عقلية الشح والندرة.
 - ❖ اسع أولاً لأن تفهم، ثم اسع إلى أن تُفهم: وترتبط هذه الخصلة باحترام الرأي الآخر، فمن الخطأ أن يكون استماعك لأجل الجواب والرد بل لأجل الفهم والمشاركة الوجدانية.

- ❖ اجعل العمل شراكة مع الآخرين: فنحن يكمل بعضنا بعضاً نظراً للاختلافات والفروقات بيننا، و موقف المشاركة هذا هو الموقف الرابع للطرفين، لا موقف الرابح والخاسر.
- ❖ اشحد قدراتك: ويقصد بها التحسين المستمر والولادة المتتجدة وألا يبقى الفرد منا في مكانه بلا تقدم لأنّه سوف يتاخر حتماً.
- ويرى ج. كورتوا في كتابه "المحات في فن القادة" 17 صفة للقائد هي:
 - ❖ الهدوء وضبط النفس .
 - ❖ معرفة الرجال .
 - ❖ الإيمان بالمهمة.
 - ❖ الشعور بالسلطة.
 - ❖ البداهة والمبادرة وأخذ القرار.
 - ❖ الانضباط.
 - ❖ الفعالية.
 - ❖ التواضع.
 - ❖ الواقعية.
 - ❖ الدمامنة والعطف.
 - ❖ طيبة القلب.
 - ❖ الحزم.
 - ❖ العدل.
 - ❖ احترام الكائن البشري.
 - ❖ إعطاء المثل.
 - ❖ المعرفة.
 - ❖ التنبؤ.

ولكل واحدة من هذه الصفات أمثلة شاهدة من حياة القادة عبر التاريخ : وتكفيها السيرة العطرة الشريفة لنبينا محمد صلى الله عليه وسلم وفيها ما يتخذ مثلاً واضحاً على هذه الصفات الكريمة دون اضطرار للي أعناف النصوص أو اعتساف العبر من القصص دون جلاء في الدلالة .

ثالث عشر: واجبات القائد وحقوقه:

- الواجبات:
 - 1) اتخاذ الاحتياطات الازمة لأمن الأفراد والعمل.
 - 2) تقسيم العمل بحيث يتناسب مع قدرات العاملين ويحقق الأهداف المرسومة.
 - 3) تطهير الأفراد من عناصر الفتنة والتغذيل.
 - 4) العدل بين الأفراد في المعاملة، وإسداء النصح لهم دوماً.
 - 5) المشاوراة.
 - 6) إشاعة ثقافة الحوار وتقبل الرأي الآخر عند الأفراد.
 - 7) إعداد قادة المستقبل.

- الحقوق:
- (1) الطاعة له بالمعروف.
- (2) مناصرته وتأييده والدعاء له.
- (3) مناصحته وت Siddid رأيه.
- (4) الالتزام برأيه النهائي.
- (5) الالتزام بإنجاح فريق العمل الذي كونه.

رابع عشر: مشكلة ضعف القيادة وحلها :

التعريف: ضعف التأثير في سلوك مجموعة بشرية لتحقيق هدف محدد.

المظاهر:

- ❖ انعدام الانضباط في المجموعة.
- ❖ التردد والخوف من التوجيه.
- ❖ ضعف مستوى الطاعة.
- ❖ عدم تحقق الأهداف بدرجة مقبولة، أو تتحققها بزمن غير مقبول.
- ❖ بقاء الصفات السلبية في الأفراد أوزيادتها.
- ❖ ضعف التفاعل مع أنشطة المؤسسة.
- ❖ عدم الاستماع لوجهات النظر الأخرى.
- ❖ بقاء المجموعة من غير نمو (كماً وكيفاً).

الأسباب:

- ❖ تأثير تربية الآبوبين في صياغة الشخصية.
- ❖ تأثير البيئة المحيطة والمدرسة.
- ❖ عدم الاقتناع بالأهداف الموضوعة.
- ❖ عدم حب العمل المكلف به، وعدم إتقانه.
- ❖ عدم وجود قيادات سابقة قدوة.
- ❖ غياب الحوافز عن نشاطات المؤسسة.
- ❖ تراكم الأخطاء دون التبليغ عنها.
- ❖ التسرع في تكليف القائد قبل إعداده.

العلاج:

- ❖ الاستماع لوجهات النظر المختلفة.
- ❖ اتخاذ القرار جماعياً.
- ❖ كسب الأفراد وكسب ثقتهم.
- ❖ التعرف على مزايا الأفراد واستثمار طاقاتهم.
- ❖ اللقاء الفردي والمصارحة في جو من الطمأنينة.
- ❖ الاحتياك بالقياديين والاستفادة من خبراتهم.
- ❖ المتابعة الجيدة والمستمرة للتكليف.
- ❖ اعتماد مبدأ الحوافز والتقدير للأفراد.
- ❖ تربية جيل ثان من القادة.
- ❖ وضع البدائل في كل تكليف وبرنامج.

خامس عشر: مزالق القيادة:

- الاستبداد.
- التفريط.
- الكبير والعجب ورفض النقد.
- غياب الهدف عن الذهن وبعثرة الأولويات.
- مخالفة الفعل للقول.
- الاستئثار بشيء دون الأفراد.
- تعيين نائب ضعيف.
- ضياع معالم القدوة من شخصيته القائد.
- التوقف عن تنمية المواهب وتتجديد المعارف الشخصية بحجة علو المرتبة .
- الإقليمية.
- الانسياق الدائم مع رغبات الأفراد والانقياد لهم.
- التمرد على الرئيس .

سادس عشر: القائد الحديدي:

- (1) تغير دور القيادة من الإستراتيجية إلى الرؤية.
 - كل المنظرين اليوم يريدون من القادة أن يركزوا على تطوير رؤية لمنظمتهم أكثر من تصميم إستراتيجية للعمل.
 - الناس لا يتكون لديهم ارتباط عاطفي قوي تجاه الإستراتيجية لأنها تجيب عن ماذا ولا تجيب عن لماذا بينما معرفة لماذا أكثر أهمية من معرفة ماذا.
 - يقول كارل البريخت: "الذين يطمحون لأدوار القيادة في هذه البيئة الجديدة يجب عليهم ألا يستصغروا عمق الحاجة الإنسانية للمعنى: إنها أكثر الحاجات الإنسانية الملحّة، إنها ميل فطري لن يزول".
 - ما هي الرؤية؟
- صورة واقعية وقابلة للتصديق لمستقبل جذاب لمنظمتك. بيرت نانوس.
- صورة عقلية تصف الحالة المستقبلية المرغوبة، أو حلم مثالى يمتد بعيداً. جاي كونغر.
- أمثلة على رؤى بعض المنظمات :
- لحل المشاكل التي لا تحل إلا بإبداع. شركة M3 ليسعد الناس. والت ديزني.
- لصنع المساهمات التقنية لتطوير ورفاهية الإنسان: هيولت باكارد للحاسوب الآلي .
- تحقيق العبودية لله في الأرض. : رؤية المسلمين.
- كيف تحدد الرؤية؟ يحدد بيرت نانوس منهجية رباعية الخطوات لتحديد الرؤية:
- (1) فهم الواقع والوضع الحالي للمنظمة:

- ❖ ما العمل الذي نحن فيه: ما هي الرسالة الحالية؟ ما هي القيمة التي أضفناها للمجتمع؟ ما هي طبيعة المجال الذي نعمل فيه؟ ما هو التميز للمنظمة عن غيرها؟ ما المطلوب للوصول إلى النجاح.
- ❖ كيف نعمل: ما هي القيم والثقافة التنظيمية السائدة الآن، ما هي نقاط القوة والضعف في عمل المنظمة؟
- ❖ تدقيق الرؤية: هل للمنظمة رؤية واضحة ومعلنة؟ ما هو مصير المنظمة بناء على رؤيتها هذه خلال 10 سنوات قادمة؟ هل يوافق رموز المنظمة على هذا الاتجاه؟ هل الهياكل والعمليات ونظم المعلومات تدعم الاتجاه الحالي للمنظمة؟
- (2) فحص الواقع ورسم حدود الرؤية:
 - ❖ من هم أكبر المساهمين والمتأثرين بالمنظمة؟ وما هي احتياجاتهم؟ وهل تم استيفاؤها؟
 - ❖ كيف نعين الحدود للرؤية الجديدة: ما هي الحدود الزمانية والمكانية والاجتماعية لرؤيتكم؟ ماذا يجب أن تنجز الرؤية؟ وكيف ستقيس نجاحها؟ ما هي القضايا الحساسة التي يجب أن تتصدى لها رؤيتكم؟
- (3) تأسيس محتوى الرؤية وتحديد موقع المنظمة في البيئة الخارجية المستقبلية:
 - ❖ ما هي التطورات المستقبلية المؤثرة على الرؤية: ما هي نوعية التغيرات الكبرى المتوقعة في نوعية الاحتياجات والرغبات التي تلبىها المنظمة؟ ما هي التغيرات المتوقعة في تشكيلة المتأثرين؟ ما هي التغيرات الكبرى المتوقعة في البيئات الاقتصادية والاجتماعية ذات الصلة في المستقبل؟
 - ❖ حدد طرق للتعامل مع هذه المتغيرات مع ترتيبها حسب الأولوية في إمكانية الحدوث.
- (4) اختيار الرؤية:
 - ❖ تحديد عدة خيارات للرؤية.
 - ❖ أيها تنسجم مع معايير الرؤية الجيدة: هل الرؤية تقودك نحو المستقبل؟ هل ستؤدي لمستقبل أفضل للمنظمة؟ هل تتناسب مع تاريخ وثقافة وقيم المنظمة؟ هل تلهم الحماسة وتشجع على الالتزام؟ هل تعكس تفرد المنظمة وتميزها ومبادئها، هل هي طموحة بما فيه الكفاءة؟

- (2) من مصدر أوامر إلى راوي قصص:
 - ❖ النقلة الثانية في دور القيادة تتطلب من القائد أن يتوقف عن أن يكون أمراً ويصبح متمراً في سرد القصص. مثل الأنبياء حين يرونون قصص الأمم السابقة لقومهم.
 - ❖ يقول هوارد غاردنر في مقدمة كتابه "العقل القائد": "مفتاح القيادة أو ربما المفتاح للقيادة هو الاتصال الفعال من خلال الرواية الجيدة"

"للقصص". وفي دراسته عن القادة المشهورين عبر التاريخ وجد غاردنر أن كثيراً منهم تميزوا منذ صغرهم بقدرتهم على سرد القصص سواء من خلال الخطابة أو من خلال الكتابة.

• بعض المبادئ الأساسية لسرد القصص:

❖ أفضل القصص هي التي تناطح هوية الإنسان، وتجيب عن الأسئلة المتعلقة بالهوية.

❖ أقوى قصص الهوية هي التي تعكس الصفات الحقيقية للقائد.

❖ كل قصص القائد يجب أن تنافس القصص المثيرة، وأن تشق طريقها إلى أذهان المستمعين.

❖ أفضل القصص ما خاطب عقولنا واستغل قصص الصراع بين الحق والباطل.

❖ شكل القصة مهم كمحتواها فلا بد من العناية بطريقة إلقاءها وأفضل قائد سارد للقصص هو الذي يصنع حوارات جذابة مع مشاهديه، ويقول المؤلفون أن القيادة لعبة لغوية على القائد إتقانها.

(3) من باني أنظمة إلى محرك للتغيير وخادم:

❖ إن الأنظمة التي ضمنت السيطرة والانضباط أدت إلى كبت الإبداع والمبادرة. بارتليت وغوشن.

❖ القادة الجدد يعملون كمحركين ويجبرون الناس على التفكير بالمستقبل والاستعداد له.

❖ يعطي القائد الجديد اهتماماً أقل للسيطرة والتحكم بتصرفات العاملين ويركز أكثر على تطوير مبادرات الموظف ودعم أفكاره، وتحطيم البيروقراطية والحواجز، فالقائد يعمل من أجل الأتباع وليس العكس.

• القائد الخادم: القيادة تمنح للشخص الذي من طبعة أن يخدم الآخرين. أكد غرين فيلد مدير الأبحاث في شركة AT&T مؤلف كتاب "القائد الخادم" على بعض الفوارق بين القائد التقليدي والقائد الخادم:

❖ القائد التقليدي يسأل عن النتائج، بينما القائد الخادم يسأل عما يستطيع عمله للمساعدة.

❖ يقيّم القائد التقليدي الأفراد من حيث إنتاجهم؛ بينما القائد الخادم يؤمن أن أكثر المنظمات إنتاجاً هي تلك التي يكون فيها أكبر قدر من المبادرات والتطور.

❖ يرى القائد التقليدي الناس على أنهم مورد مهم ويرى نفسه بصفته الرئيس، بينما يؤمن القائد الخادم أن الناس يأتون أولاً ويرى نفسه "الأول بين المتساوين" ويرى دوره بأنه "تسهيل ورعاية القدرات القيادية للآخرين".

❖ يرى العاملون القائد التقليدي أنه المراقب الصارم، ويصنفون القائد الخادم على أنه الشخص الواثق المفتح المستقبل للأفكار الجديدة ويتميز بالمرح والإيجابية.

❖ يشجع القائد التقليدي المنافسة الداخلية بينما يؤمن القائد الخادم بأن "المنافسة يجب كبحها إن لم يكن القضاء عليها واستبدالها بالتعاون والتكامل".

❖ التقليدي ليس لديه وقت للناس، بينما الخادم يفرغ وقتاً للناس ويحدثهم في أمورهم الشخصية.

❖ يعتقد التقليدي أن النجاح النهائي للقيادة هو النتائج، بينما يؤمن الخادم أن النجاح النهائي هو نمو العاملين وتطورهم وتحسين أدائهم وتأهيلهم ليكونوا قادة خدماً.

سابع عشر: هل أنت قائد؟

(1) هل تستخدم صلاحياتك وتطبق سلطتك؟

(2) هل يشعر أفرادك بالأمن والقوة إلى جانبك؟ "إن بإمكاننا نابليون أن يأخذنا معه إلى نهاية العالم" أحد جنوده، "إذا لم أعجب الناس هنا فسأرحل" ديجول.

(3) هل تتميز بحيوية ونشاط دائمين وتضحية كبيرة ومواهب مميزة؟

(4) هل تتميز بالحضور في كل زمان ومكان؟

(5) ما هي قيمة الخدمة الاجتماعية عندك؟ وهل تعرف ما هي حاجات الناس من حولك؟

(6) هل لديك القدرة على التركيز الذهني؟

(7) هل لديك القدرة على حل المشكلات واتخاذ القرارات؟

(8) هل لديك ثقافة أفقية عريضة + امتداد عامودي متخصص؟ قادة الرأي.

(9) أيهما أولى عندك: كسب القلوب أم كسب المواقف؟

(10) هل تعرف بالخطأ وتراجع قصورك الذاتي دائماً؟

- مصادر قوة القيادة وتأثيرها:

1 - قوة الإكراه. 2 - قوة المكافأة. 3 - القوة الشرعية أو القانونية.

4 - القوة الفنية. 5 - قوة الإعجاب.

- أنواع الناس من حيث السلطة والتاثير:

(1) ليس لديه سلطة ولا تأثير "تابع".

(2) لديه سلطة وليس لديه تأثير "المنصب".

(3) ليس لديه سلطة ولديه تأثير "قائد غير رسمي".

(4) لديه سلطة وتأثير "القائد الإداري".

ثامن عشر: هل القيادة موروثة أم مكتسبة؟

(1) القيادة بالوراثة من الطفولة المبكرة.

(2) القيادة بالتعلم والخبرة العملية.

(3) القيادة تعتمد على الثقافة السائدة للمنظمة؛ فيوجد ثقافة تشجع المواهب القيادية وثقافة لا تشجع.

(4) القيادة علم وفن، فهي إذن قابلة للتعلم؛ وتأثير في تعلمها هذه العوامل:

1 - الفطرة والطفولة المبكرة. 2 - التعليم . 3 - التدريب الموجه.

4 - التجريب. 5 - الفشل.
وأخيراً.. فإن عملية تعليم القيادة عملية طويلة وتستمر بخطوات كثيرة تشمل:

- الوراثة وخبرات الطفولة المبكرة توفر الميل للقيادة.
- الفنون والعلوم تصنع الأساس العريض للمعرفة.
- الخبرة توفر الحكمة التي تأتي من تحول المعرفة إلى تطبيق واقعي.
- التدريب يصقل السلوك في مجالات محددة مثل فن الاتصال.

تاسع عشر: الفرق بين القيادة في الإسلام والنظم الديكتاتورية:

الشورى في الإسلام غير ملزمة للقائد عند جمهور علماء الأمة. ويلاحظ أن نتيجة الشورى لا تخلو من:

- (1) أن تكون القضية فيها نص شرعي لا مناص من إتباعه.
- (2) أن تكون القضية من المسائل المختلف فيها؛ فیأخذ القائد ما كان دليلاً أقوى أو ما يراه أهل الحل والعقد.
- (3) أن تكون المسألة طارئة فيرجح القائد ما يحقق المصلحة الشرعية بضوابطها بعد الاستشارة.

وتختلف فردية القيادة في الإسلام عنها في النظم الديكتاتورية بما يلي:

- (1) القائد مقيد بالشرع لا يجوز له التقدم أو التأخر عنه.
- (2) لا طاعة للقائد في معصية الله.
- (3) يرجع القائد إلى أهل الحل والعقد ليشاورهم.

عشرين : المراجع القيادية :

- (1) القيادة في القرن الحادي والعشرين: د. محمد أكرم العدلوني + د. طارق محمد السويدان." وهو المرجع الأساس " .
- (2) القيادة على ضوء المبادئ: ستيفين كوفي. ترجمة/ عبداللطيف الخياط.
- (3) لمحات في فن القيادة: ج.كورتوا. تربيب: المقدم الهيثم الأيوبي.
- (4) العادات السبع للقادة الإداريين: ستيفن كوفي. ترجمة/ هشام عبدالله.
- (5) كيف تحصل على أفضل ما لدى الآخرين: محمد ديماس.
- (6) مشكلات وحلول في حقل الدعوة : عبدالحميد البلايلي.
- (7) صفات القائد الداعي: عقيل المقطرى.
- (8) القيادة ومدير الدقيقة الواحدة: كينيث بلاشرد.

**أحمد بن عبد المحسن العساف
الرياض - 1423**

ahm_assaf@yahoo.com

