



القيادة "تأثير وأثر"

إعداد

د/ أحمد عبد الفتاح حمدي الهنداوي
كلية التربية بنين بالقاهرة – جامعة الأزهر

القيادة "تأثير وأثر"

"لكل فعل رد فعل، مساوي له في المقدار و مضاد له في الاتجاه"؛ هكذا كان قانون (إسحق نيوتن) حول رد الفعل (فيزيائياً)، لكن عندما نتأمل الفعل ورد الفعل، أو السبب والنتيجة، أو التأثير والأثر في مجال القيادة، من منظور نفسي واجتماعي؛ نجد الوضع مختلف نسبياً، فلا نتخيل هنا استمرارية رد فعل إنساني بشكل ثابت ومطلق، فعندما نقارن بين شخصين متعاقبين في قيادة مؤسسة ما، غالباً ما تظهر ردود أفعال فرق العمل في تأكيد أفضلية أحدهما علي الآخر، وهنا نتساءل: لماذا يُقبل شخص ما علي قيادة (فريق/ مؤسسة)؟ نجد الإجابات تختلف من شخص لآخر، فيُقبل البعض من أجل تغيير الوضع الحالي للأفضل، وآخرون يرغبون في التسلط والشهرة، والبعض رغبة في تحقيق مكاسب مالية، وغير ذلك.

وهنا قد أحسن (جون سي ماكسويل) عندما عبّر عن جوهر مفهوم القيادة بـ (قانون الملاحة)، مشيراً إلي "أن أي شخص يستطيع توجيه السفينة، لكن تحديد المسار يتطلب قائداً"، صحيح أن أي شخص يستطيع تسيير العمل، من خلال القيام بالعديد من الأعمال الروتينية، لكن توحيد جهود الفريق، والحد من الصراعات، واحتواء الأزمات، وترتيب الأولويات، واستثمار الوقت، وتوجيه جهود الأفراد نحو رؤية مستقبلية واضحة ومحددة تعبر عن تطلعاتهم وأمالهم ... فإن هذا الأمر يتطلب قائداً.

وليس من المستغرب أن تختلف نظرية القيادة من شخص لآخر، ولكنها تتداخل من حيث المهارات التي يجب أن يمتلكها القادة من أجل أن يكونوا أكثر فعالية، فالقيادة توجيه وليس تفتيش، دعم وليس تصيد للأخطاء، مساندة وليس تجريد، مشاركة وليس سيطرة، إنجاز وليس تتبع عثرات. والقائد الأكثر فعالية؛ هو من يستمع بانفتاح لوجهات نظر الآخرين، ويُبادر بتحمل المسؤولية وحل المشكلات، ويعتذر عندما يعلم أنه علي خطأ، ويُبدي استعدادة لخدمة أعضاء الفريق، ولا يكسر القانون بحجة أنه قائد، ويتصرف برقي عندما يُمدح الآخرون دونه أو يظهر من هو أفضل منه في شيء ما، ويحقق التكامل بين الاتصالات الرسمية والاتصالات غير الرسمية، ويوازن جيداً بين (حفظ النظام والاتساق الداخلي) وبين (التغيير والمرونة والدينامية) في إطار البيئة الداخلية والخارجية لفريقه.

المعيار الحقيقي للقيادة هو التأثير، فعندما يؤمن فريق عمل بشخصية القائد وبرؤيته؛ فإنهم يتعاونون معه مهما كانت الظروف أو العقبات والأزمات التي تواجههم ومهما زادت حدتها. ووفقاً لهذه الرؤية؛ إذا لم يكن الفريق أو الأشخاص مقتنعون بك كقائد فإنهم لن يتعاونون معك في تحقيق أهدافك، والسؤال هنا: هل قدمت لفريقك أسباباً كافية للاقتناع بدورك في القيادة؟ وهل يتبعك الأعضاء لأنهم مضطرون لاتباعك؟ إذا لم يتمكن القائد من ترسيخ مصداقيته وثقته لدى فريقه فلا مهمهم مدي روعة الكلام أو الخطابات أو الرؤية التي يعرضها، فأول طريقة لتقييم ذكاء وتأثير القائد هي أن ننظر إلي الأشخاص المحيطين به؛ من حيث مدي تأثيره علي سلوكهم واحترامهم له مع النتائج التي يتم تحقيقها لصالح فريقه.

وعندما يعتمد قائداً علي العنف والتخويف لإجبار الناس علي فعل ما يريد؛ فإنها ليست قيادة حقيقية، والعكس صحيح؛ القادة الأكفاء يعتمدون علي الاحترام والسماح بالقدر المناسب من الحرية والاختيار، فعندما يُظهر القائد احترام أعضاء الفريق والتقليل من التأثير عليهم بقوة السلطة أو المنصب؛ فإنه يكسب احترامهم، فالقيادة الفعالة تنطلق من عدة مظاهر

ومقومات متمثلة في: "احترام وتقدير الآخرين، الإدراك الذاتي، الأمانة، الموضوعية، القوة العاطفية، التواصل الفعال مع الآخرين، الانضباط، الرؤية المستقبلية، حُسن التصرف في الكثير من المواقف، واختيار التوقيت المناسب..." والقائمة تطول. وعلي الرغم من ذلك، فهناك أوقات يكون فيها نهج "السيطرة" طريقة مناسبة للقيادة؛ لكنها نادرة في فرق العمل والمنظمات التي تعتمد على القيادة المشتركة.

ويجب أن لا يُخطئ أحد؛ تقدير الأهمية والإجلال، الذَّين نُكِنُهُما للمنظور الإسلامي في القيادة، والمتمثل في (القدوة) التي يستمد منها الأعضاء النموذج الذي يتبعونه في ممارسة واجباتهم وتوجيه علاقاتهم بالآخرين، وقد كان القرآن الكريم الموجِّه الأول لقائد الأمة الإسلامية محمد - عليه الصَّلَاة والسَّلَام - فهو القدوة الحسنة في القيادة وفن التعامل، والقرآن يزخر بالآيات الكثيرة التي توجه الرسول في مختلف أمور الحياة؛ قال - تعالى -: ﴿لَقَدْ كَانَ لَكُمْ فِي رَسُولِ اللَّهِ أُسْوَةٌ حَسَنَةٌ لِّمَن كَانَ يَرْجُو اللَّهَ وَالْيَوْمَ الْآخِرَ وَذَكَرَ اللَّهَ كَثِيرًا﴾ [الأحزاب: 21]، ومن التوجيهات الإلهية للرسول - عليه الصَّلَاة والسَّلَام - قول الله - تعالى -: ﴿فَبِمَا رَحْمَةٍ مِنَ اللَّهِ لِنْتَ لَهُمْ وَلَوْ كُنْتَ فَظًّا غَلِيظَ الْقَلْبِ لَانفَضُّوا مِنْ حَوْلِكَ فَاعْفُ عَنْهُمْ وَاسْتَغْفِرْ لَهُمْ وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ فَإِذَا عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ﴾ [آل عمران: 159].

ومن أبرز التوجيهات القيادية للرسول - عليه الصَّلَاة والسَّلَام - من هذه الآية الكريمة: اللين الذي تمتع به الرسول عليه الصَّلَاة والسَّلَام، وعدم الفظاظة وعدم الشدة والغلظة، والأمر بالعرفو عن صحابته، والأمر بالتشاور في جميع الأمور، والأمر بالتوكل على الله بعد العزم. وفي القرآن الكريم الكثير من الآيات التي تُوجِّه الرسول كقائد لهذه الأمة، وتدفعه إلى حُسن التعامل، من هذه الآيات قوله - تعالى -: ﴿ادْعُ إِلَى سَبِيلِ رَبِّكَ بِالْحُكْمَةِ وَالْمَوْعِظَةِ الْحَسَنَةِ وَجَادِلْهُمْ بِالَّتِي هِيَ أَحْسَنُ إِنَّ رَبَّكَ هُوَ أَعْلَمُ بِمَن ضَلَّ عَنْ سَبِيلِهِ وَهُوَ أَعْلَمُ بِالْمُهْتَدِينَ﴾ [النحل: 125].

فالقيادة مسئولية كبرى؛ لا تُطلب ولكنها تكليف لمن يثبت صلاحيته، والقيادة لا تنتهي بالاختيار ولكن لا بد من متابعة أداء القيادات للتأكد من سيرهم على الطريق الصحيح دون انحرافات، ولا شك أن كل مهمة لها صفات يجب توافرها في القائد. ومن الضروري إجراء الاختبارات النفسية والمقابلات الشخصية عند اختيار القائد؛ للتأكد من توافر المقومات العلمية والعملية والشخصية اللازمة، وأن يتم اختيار المرشحين البعيدين عن الشبهات، ويكون ذلك من خلال التاريخ الوظيفي لكل مرشح وسمعته بين زملائه، حيث يجب توافر كافة الشواهد والأدلة المؤكدة على توافر الأركان المطلوبة لأداء مهمة القيادة، مع الاهتمام بالنمو المهني، وإعداد قيادات الصف الثاني وجاهزتهم.

أثر القيادة - سواء كان إيجابياً أم سلبياً - هو الذي يبقى ويدوم في البشر، فلا تُقاس كفاءة القائد بواسطة المباني التي شيدها أو التجديدات المادية التي يجريها خلال فترة قيادته فقط، وإنما أيضاً بمدى جودة أداء الأشخاص الذين استثمر فيهم قبل أن يرحل، فلا تكون فترة القائد مهمة إلا بقدر تأثيرها في حياة الآخرين، فبعض القادة يتركون إرثاً قوياً يستمر لسنوات، ويستمر في إحداث تأثيرات إيجابية في بيئة العمل حتى بعد رحيلهم، وفي بعض الحالات هناك من يُنتظر رحيلهم، وهناك العديد من القادة تطيب المجالس بذكرهم، والبعض علي العكس من ذلك، فلا يمكن أن يستمر إرثك الإيجابي إلا من خلال التفاعل البشري الإيجابي، وإعطائه أولوية في

سبيل تحقيق المزيد من النجاح وإحداث تأثير أكبر في المستقبل، بحيث تحمل إرثك إلى ما هو أبعد من ذلك.

وقد أشار (وليام بين) في هذا الصدد قائلاً "إذا لم تستطع قيادة نفسك فلا تحاول قيادة الآخرين"، وحيث إن أفعال القادة أصرح تعبيراً من كلماتهم؛ قد تظهر بعض الممارسات السلبية في القيادة، والتي من أبرز مظاهرها: تحدُّث القائد عن الانتماء والولاء لمؤسسته وهو عدائي لأعضائها، عندما يتحدث عن الشفافية والنزاهة ويتحفظ علي الكثير من الحقائق أو يعرضها منقوصة، عندما يتحدث عن العمل التعاوني وهو كثير الخصام والتجنب والعناد لأعضاء الفريق، عندما يتحدث عن النمط الديمقراطي وسياسة الباب المفتوح والمشاركة الفعالة ومع أول فكرة أو مقترح تري الديكتاتورية في أبهى صورها وغير ذلك.

وختاماً؛ علينا أن نتساءل مجدداً: "ما الذي يجب علي كل فرد تطويره في طريقته وأسلوبه – كقائد في موقعه - لكي يؤثر تأثيراً إيجابياً ويترك أثراً طيباً في فريقه، من تغيرات سلوكية، وتطوير ذاتي، وتحسين علاقاته في العمل وغير ذلك؟".

وعلي الله قصد السبيل

د/ أحمد عبد الفتاح حمدي الهنداوي

كلية التربية بنين بالقاهرة – جامعة الأزهر