من هو القائد Leader، وكيف يكون ؟ (نظريات في القيادة Leadership)

القائد هو ذلك الشخص الذي يكون في موقع يمكنه من التأثير على سلوك الآخرين وبالتالي فأنة لابد له أن يمتلك القوة والسلطة والخبرة والقدرة، في هذا المقال نسعى لتعرف عليه عن قرب أكثر.

16 January 2025 | الكاتب: د. محمد العامري | المشاهدات: 2,420



من هو القائد؟كيف تفسّر نظريات القيادة بروز القائد وفاعليته؟



مسار القراءة

- النظريات التقليدية
- النظريات الحديثة
- الكاريزما
- فطرية أم مكتسبة؟

القائد هو ذلك الشخص الذي يكون في موقع يمكنه من التأثير على سلوك الآخرين وبالتالي فأنة لابد له أن يمتلك القوة والسلطة والخبرة والقدرة، يقول ج. كورتوا:" على الرئيس أن يظهر تفوقه بكل مناسبة فحقه في القيادة ناجم عن هذة الامكانات وليس هو الذي يقود بل عمله "، جاءت نظريات كثيرة تحدثت عن القائد ومن يكون ؟ وكيف يصبح الفرد قائدا ؟ وهل يولد الإنسان قائدا ؟ أم أنة يكتسب صفات القيادة اكتسابا ؟.

ونعرض فيما يلي وبشيء من الإيجاز لأهم ا لنظريات التي تحدثت عن القيادة والقائد :

1. النظريات ألتقليديه:

- النظريات الفردية:

جاءت نظريات كثيرة تتحدث عن سمات وخصائص الشخص ألذي يصلح أن يكون قائدا ، وكانت النظرية الفردية أولها ، حيث استهدفت النظريات الفردية الحديث عن سمات هذا الشخص وخصائصه ، ومن أقدم النظريات الفردية التي تحدثت عن القائد هي:

أ. (نظرية الرجل العظيم):

ظهرت هذه النظرية في أوروبا في القرن الثامن عشر وكان محتواها هو أن القادة يولدون ولا يصنعون ، وان السمات والخصائص القيادية هي سمات موروثة وليست مكتسبة، فالأمير يولد ابنة أمير ، والملك يولد ابنة ملك وهكذا، ولكن هذه النظرية تعرضت للنقد لأنها لا تقوم على أساس علمي ، إلا أن العلماء لم يهملوها واعتبروها الأساس للانطلاق إلى نظريات أخرى أكثر علمية ودقة ،أما أهم السمات التي اعتمدها الباحثون – ضمن هذة النظرية- والتي من يمتلكها يكون لدية إمكانية أن يكون قائدا وهي :

1. السمات ألبدنيه : مثل علو القامة ، المظهر ، روح الشباب ، الطاقة والحيوية .
2. السمات الذهنية : الذكاء ، ألقدره على التكيف ، الثقة بالنفس ، الحماس .
3. السمات الاجتماعية : مثل التعاون ، الإدارة ،المهارات الفردية الشخصية.
4. السمات المهنية : مثل الإبداع ، حب المسؤولية وقبولها ،المبادرة ، الرغبة في الترقي في الوظيفة .

ولكن يجمع الباحثون على ان هذه النظرية لم تنجح في البحث عن سمات القائد الناجح الفعال الحقيقي.

ب. (نظرية السمات):

جاءت بعد نظرية الرجل العظيم ،حيث استخدمت المنهج العلمي لتحديد مدى صلاحية الشخص ليكون قائدا من خلال السمات المشتركة التي يتمتع بها الزعماء والقادة والتي تستخدم كمعيار لمدى نجاح وقدرة الشخص على أن يكون قائدا ، ومن أهم السمات التي اعتمدها الباحثون ،ما يلي:

ا. السمات الشخصية: مثل المقدرة تحمل المسؤولية،القدرة على تفهم الموقف ، الاستقامة والأمانة والنزاهة ، المهارة في الإنجاز .

ب. القدرات والمهارات الذاتية: مثل الصحة الجسدية والنفسية والعقلية،والمهارات الذهنية والإدارية .....الخ من المهارات.

2. النظرية الاجتماعية:

جاءت هذه النظرية كرد فعل على فشل نظرية السمات وغيرها من النظريات الفردية في وضع معيار ثابت لتحديد خصائص القيادة وتتويجا لجهود علماء الاجتماع الذين بحثوا موضوع القيادة والذين أكدوا على دور الجماعة في تحديد مفهوم القيادة وخصائصها، وكذلك تؤكد هذه النظرية على أهمية المواقف والظروف الاجتماعية في تحديد القدرات القيادية، وهذا ما يؤكد على أن الشدائد والمحن تلعب دورا كبيرا في إبراز الرجال القادة إلى حيز الوجود، ولكن ذلك لا ينفي أهمية ان يتمتع الشخص بصفات معينة تؤهله لان يكون قائدا، إضافة إلى الظروف والمواقف الاجتماعية التي تفرض على القائد معالجتها مستخدما صفاته وسماته الشخصية، إن شخصية القائد أذن هي مزيج من السمات الفردية والظروف الاجتماعية المحيطة، وهذا ما توصل إلية الباحثون والدارسون الذين مزجوا ما بين طرفي النظريتين السابقتين - السمات الشخصية والمواقف الاجتماعية - فظهر إلى الوجود نظرية جديدة هي:



مشهد توضيحي تمثيلي من بيئة العمل السعودية: عند تعثّر العمل، يبادر أحد أعضاء الفريق إلى توضيح المشكلة وجمع زملائه حول خطوات الحل. هنا يظهر تأثيره من خلال استجابة الجماعة، لا من المسمّى الوظيفي وحده.

3. النظرية التفاعلية:

بعد أن ثبت للباحثين والدارسين بان النظريتين السابقتين كان فيهما شيء من القصور، ظهر اتجاه جديد ينادي بمزج العناصر السابقة وتفاعلها مع بعضها البعض وهي (سمات وصفات القائد الشخصية، المجتمع وما فيه من عناصر، بالإضافة إلى خصائص الجماعة) فامتزاج وتفاعل هذه العناصر هو الأساس الذي جاءت بة وقامت علية النظرية التكاملية التفاعلية ، وهنا تدخل هذه النظرية المرؤوسين كعنصر هام من عناصر العملية القيادية الإدارية ، وهذا

العنصر يلعب دورا كبيرا في نجاح القيادة أو فشلها ولا يجوز إغفاله أو التغاضي عنه، إذن حددت هذه النظرية خصائص القيادة بناء على الأبعاد الثلاثة التالية:

ا. القائد.

ب.الأوضاع والظروف المحيطة بالقائد(البيئة).

ج. المرؤوسين.

وبالتالي فان القائد المثالي الناجح هو الذي يمزج ويوفق ما بين هذه العناصر ويسخرها لتحقيق الأهداف ألمرسومه.



- النظريات ألحديثه:

جاءت نظريات حديثه تشخص القيادة وتحدد معالمها، وكان من أبرزها:

1. النظرية الموقفيه:

والتي تقول بان الظروف والمواقف المحيطة تلعب دورا كبيرا في تحديد القائد وإظهاره إلى حيز الوجود كقائد ناجح او غير ناجح، بالاضافه إلى دور الموقع ونوع المركز الذي يشغله الشخص. ويضيف بعض الخبراء إلى ان قدرة القائد على التكيف مع الظروف المحيطة بة تلعب دورا فاعلا في تحديد شخصيته القيادية. والعناصر المهمة في القيادة من وجهة نظر هذة النظرية هي :

أ. سلوك القائد.

ب. سلوك المرؤوسين.

ت. الموقف.

ويشير الباحثون إلى أن هذة النظرية هي الاتجاه السائد في الإدارة ألان ، لان لكل مشكلة قيادية ظروفا خاصة تفرض تطبيق أساليب معينة تناسبها ، إذن القيادة في هذه الحالة تنبع من الموقف وليس من الوظيفة ، لذا فان القرار سوف يتلاءم مع الموقف وليس مع القوانين والأنظمة التي قد تخالف الواقع ولا تتلاءم معه في كثير من الأحيان ، لذا فان صعوبة وقسوة الموقف الذي يعيشه القائد وقدرته على اتخاذ القرار الملائم للخروج منة هو المعيار لتشخيص مدى نجاح أو فشل القائد ، وهذا هو فعلا ما يطبق على ارض الواقع ، لذا فان كثيرا من الخبراء يجزمون على ان المحن والشدائد هي محك الرجال ومصنع القادة .

2. نظرية المسار:

وهذه النظرية تؤكد على دور المرؤوسين في تحديد قدرة القائد وكذلك على دور العوامل البيئية، وهنا يبن الخبراء على ان دور القائد هو تحديد ماذا يجب ان يفعل المرؤوسين أي تحديد المسار (The path) لهم لكي يحققوا ما يرغبون من أهداف، وهي بذلك تعطي للمرؤوسين دورا مهما في العملية القيادية أكثر من غيرها من النظريات، وفي هذه النظرية فان القائد يمارس عددا من الأدوار أهمها :

أ. التوجيه.

ب. المشاركة.

ت. المساندة.

وهنا يؤكد الخبراء على محاولة القائد تحقيق الرضا الوظيفي للمرؤوسين من خلال تبسيط المهمة وتذليل الصعوبات التي يواجهونها مع زيادة الفرصة للحصول على الرضا الشخصي لهم مما يزيد من دافعيته للعمل والإنتاج وبالتالي تحقيق الأهداف المنشودة .

أما من حيث الشخصية القيادية ، فقد جاءت أبحاث ودراسات كثيرة حاولت تحديد العوامل التي تكمن في بروز شخصية القائد والتي استخدمت مصطلح (الكاريزما) والتي تعني :" توافر مجموعه من الصفات والمميزات التي تؤهل صاحبها لممارسة دور القائد " ، وقد كان من ابرز هذه الصفات والمميزات : الموهبة الفطرية للقيادة ، القدرة على التأثير في الآخرين ، الذكاء الحاد ، قوة ألشخصيه ، .....الخ وهذه السمات والصفات نسبية تختلف من شخص لأخر، وهذا ما يفسر لنا سر التفاوت بين شخصيات القادة واختلافهم عن بعضهم البعض ، وقد اثبت الباحثون بان للتدريب والتعليم والمتابعة المستمرة دور كبير في خلق وتنمية الكاريزما القيادية ، مثبتين أن المنبت الطبقي الذي يخرج منه الإنسان ليس له علاقة بالكاريزما القيادية ، ولكن معظم الأبحاث تشير إلى أن ألطبقه الوسطى في المجتمع هي الأوفر حظا في توافر الظروف المناسبة لظهور الكاريزما ألقيادية بين أبنائها .

من المفيد هنا ان نوضح معنى (الكاريزما) ، والتي يسميها العسكريون في الغالب (الزعامة) حيث توجد تعاريف عديدة لمصطلح "الزعامة"، والتي تتكون من عنصرين رئيسين هما: "إنجاز المهمة، وتأثير رجل واحد (القائد) على رجل أو عدة رجال آخرين"، وفي المجال العسكري يمكن أن ندمج هذين التعريفين على النحو التالي: "الزعامة العسكرية هي عملية التأثير على الرجال لإنجاز مهمة الوحدة".

وتتضمن الزعامة العلاقة الشخصية بين شخص وآخر، وقدرة القائد على استخدام شخصيته للتأثير المباشر على مرؤوسيه لإنجاز المهام. ولعله من المثالية أن تحقق الزعامة روح التعاون بين المسؤولين من خلال الإقناع. ولا يمكن أن نفسر الإقناع بأن يقوم القائد مثلاً بأخذ الأصوات عند وضع قرار صعب، أو أن يجعل قراره مجالاً للأخذ والرد بين المرؤوسين؛ ولكن هذا يعني أن يستغل القائد حكمته الصائبة ومعرفته وعلاقاته الشخصية مع مرؤوسيه لتوجيه سلوك ومواقف هؤلاء الرجال نحو تحقيق وإنجاز أهداف الوحدة.

ونتيجة للطابع القتالي الذي يتصف به النظام العسكري، بالإضافة إلى خصائص المرؤوسين، فإن الزعامة الإقناعية قد لا تكون دائماً الحل المناسب في بعض المواقف، ولذلك يجب على القائد في بعض الأحيان أن يطبق شكلاً سلطوياً أكبر في زعامته ويدمجه مع أسلوب الإقناع.

ولكي نوضح العلاقة بين الزعامة والإدارة، فإنه على مستوى القادة الصغار ، فان هؤلاء يقودون مرؤوسيهم وجهاً لوجه، وفي الوقت نفسه يقومون بعملية الإدارة، ولكن يجب الإشارة إلى أن معظم الموارد المادية التي تحت قيادتهم تخضع لسيطرة المستويات الأعلى من خلال تسلسل القيادات. على سبيل المثال، فإن قائد الجماعة أو الطاقم يوجّه معظم جهده في التعامل مع مرؤوسيه، ويوجه جزءاً صغيراً من جهده فى إدارة وتوقيت الأعمال الخاصة بالمعدات.

وبينما يدفع القائد سلسلة القيادات الخاضعة له لكي تؤدي دورها، فإن حجم الأعمال بالوحدة يزداد، وبالتالي يقل التأثير المباشر للقائد على هذه الأعمال، وعلى سبيل المثال، فمن الصعب على قائد السرية أن يؤثر ويسيطر على وحدته لتحقيق المهام من خلال عمل القادة المرؤوسين.

إنه فى هذه الحالة يستخدم "زعامته" فى التعامل مع القادة المرؤوسين من خلال تأثيره الشخصي وبالتالي فإنه يستطيع أن ينجز العمل المطلوب، وكلما ارتفع القائد في المناصب الأعلى، فإنه يزيد من حجم استخدام الموارد المتاحة تحت قيادته " .

إذن هل القيادة صفات مكتسبه أم فطريه ؟

تساؤل مستمر بين أوساط الباحثين والدارسين لموضوع القيادة اختلفت إجابات المتخصصين عليه اختلافًا واسعًا، فمنهم من قال أن القيادة موهبة فطرية تمتلكها أناس محددون، وفي هذا المقام يقول ابن خلدون :" وفي التكوين القبلي القديم تكون القيادة إما بالغلب أو العصبية ، أو الشرف ، أو الحسب أو اصطناع الموالي الذين لبسوا جلدة القوم الأصليين وتغلغلوا في أوساطهم "، وفي هذا المقام يقول (وارين بينسي) أيضا : 'لا تستطيع تعلم القيادة، القيادة شخصية وحكمة وهما شيئان لا يمكنك تعليمهما' وذهب آخرون إلى أن القيادة فن يمكن اكتسابه بالتعلم والممارسة والمران،ويقول ج. كورتوا :" لا تعتقد أن امتلاك وجه قاس وصوت آمر شرط كاف للقيادة فالرئيس بحاجه إلى فيض من الحب يبذله الآخرين ومعرفه عميقة تمكنه من فهم كافه المشاعر الانسانيه وإرادة تدفعه الى العمل في سبيل فكرة واحدة هي خدمه المصلحة العامة دون الاهتمام لمصالحه الشخصية "( ) ، ويقول وارن بلاك: "لم يولد أي إنسان كقائد، القيادة ليست مبرمجة في الجينات الوراثية ولا يوجد إنسان مركب داخليًا كقائد" ، ومثله بيتر دركر الذي يقول: 'القيادة يجب أن تتعلمها وباستطاعتك ذلك" ، وهناك أيضا أراء في هذا المجال تعتمد على نظريه (كارلايل) في تحديد من هو القائد والتي تقول:" بان الرجال العظام يقررون مجرى التاريخ " ، وبعض الآراء تعتمد نظريه (باريتو) في هذا الإطار والتي تقول:" إن العوامل الاجتماعية هي المسيطرة في ظهور القادة " .

ولكن يبدو انه كلما امتلك الإنسان الصفات القيادية وقوبت لدية الفطرة القيادية كان وصوله إلى المراكز القيادية أسرع، وكان تأثير التدريب

والتعلم والممارسة عليه أفضل، أما إذا ضعفت الفطرة القيادية في الشخص فإنه يحتاج إلى تدريب أشق ووقت أطول لكي يستطيع أن يكتسب الشخصية القيادية، ومع ذلك فيبقى التعلم والتدريب هو العامل الأهم في صناعة القائد، حيث يقول أديسون: (العبقرية 99% عرق وجهد)، وأيضا نورد هنا رأي (شبنغلر) الذي يقول فيه :" يجب على القائد المحنك أن يتميز بفطرة حيوية إلى جانب الطاقات العملية "( ) ، وهنا نتوقع بان هذا الرأي هو الأقرب إلى الدقة حيث أن امتزاج الفطرة إلى جانب الخبرات العملية والعلمية هي الأساس في صنع القائد الناجح .

وأما التفاوت بين مستويات القادة فيكون بحسب التكامل بين الجانبين الفطري والمكتسب، ويقرر الإمام الغزالي هذه القاعدة فيقول: 'الأخلاق الحسنة تارة تكون بالطبع والفطرة، وتارة تكون باعتياد الأفعال الجميلة، وتارة بمشاهدة أرباب الفعال الجميلة ومصاحبتهم، وهم قرناء الخير، وإخوان الصلاح، إذ الطبع يسرق من الطبع، الشر والخير جميعًا فمن تظاهرت في حقه الجهات الثلاث حتى صار ذا فضيلة طبعًا واعتيادًا وتعلمًا فهو في غاية الفضيلة، ومن كان رذلاً بالطبع واتفق له قرناء سوء فتعلم منهم وتيسرت له أسباب الشر حتى اعتادها فهو في غاية البعد عن الله عز وجل وبين الرتبتين من اختلفت فيه من هذه الجهات ولكل درجة في القرب والبعد بحسب ما تقتضيه صورته وحالته' ويقول (دين كيث سايمنتن) : (فالسلوك الإنساني ينظر إليه على أنه دالة لكل من الطبع والتطبع، والسؤال ليس ما إذا كان الطبع أو التطبع هو الذي يحدد السلوك، بل هو كيف يتفاعل كل منهما ؟ وما هي أهميتها النسبية في تشكيل الشخصية الإنسانية وهذا التساؤل ذو أهمية خاصة لفهم الإبداع والقيادة، فبعض الناس يعتقدون أن العبقري يولد، والبعض الآخر يعتقد أن يُصنع ولعل الحقيقة توجد في تركيب معين منهما".

وعلى ايه حال فانه وان كان هناك صفات موهوبة من الخالق عز وجل او مكتسبة بالوراثة إلا أنها تبقى محدودة ونادرة ويبقى الأساس هو خلق القادة بتدريبهم وتهيئتهم وصقل مواهبهم زيادة فعاليتهم وتمكين قدراتهم، حيث يقول مونتغمري:" اعتقد أن القادة ينشؤون أكثر مما يولدون قادة، وممارسه القيادة دراسة تستغرق الحياة ".



يوضح الرسم الفكرة التي يعرضها المقال: قد يساعد الاستعداد الفطري على البروز؛ ويُسهم التعلّم والتدريب والممارسة في صقل القدرة القيادية.

المرجع: طشطوش، هايل عبد المولى، كتاب: أساسيات في القيادة والإدارة، النموذج الإسلامي في القيادة والإدارة، دار الكندي للنشر والتوزيع، إربد- الأردن ، الطبعة الأولى لعام 2008 .