

ما وراء السلطة "سمات القائد الناجح"

بقلم

د. طارق حسين طارش

وزارة التربية- مديرية تربية بغداد/ الرصافة 3



القيادة ليست مجرد كرسي وثمان، بل ميزان يزن العدل والأمانة في قلوب الرجال، ولطالما ساد الاعتقاد بأن القيادة هي قمة الهرم الوظيفي، أو مجرد سلطة تُمنح لفرد ليصدر الأوامر، لكن، هل يمكن للسلطة المجردة أن تخلق قائداً حقيقياً؟ يتجاوز هذا التساؤل كل النظريات الإدارية الحديثة، ليعود بنا إلى أعمق الأسس الأخلاقية والروحية للقيادة.

يقدم هذا المقال رحلة فكرية تدمج أعظم مدرستين في فن التأثير هما الإطار الأخلاقي والروحاني للقرآن الكريم والسنة الشريفة، الذي يرى القيادة "أمانة ومسؤولية" تتطلب الزهد والعدل، مع المنظور العلمي الحديث لعلم النفس والاجتماع الذي يركز على الكفاءة العملية والمهارات السلوكية.

نحن لا نبحث عن مدير ناجح، بل عن قائد متكامل، إنموذج يجمع بين القدوة الروحية (الرحمة، الأمانة، العدل) والكفاءة العملية (الذكاء العاطفي، المرونة، التخطيط)، ليحوّل المسؤولية الدينية إلى إنجاز ملموس، ويثبت أن القيادة الحقيقية تكمن في ما وراء السلطة ذاتها.

إن القيادة ليست مجرد منصب، أو سلطة تمنح للفرد، بل هي مسؤولية ثقيلة وأمانة عظيمة، وإنها القدرة على التأثير في الأفراد والجماعات لتحقيق هدف مشترك، وتحمل نتائج القرارات على مستوى المجتمع والفرد، وبينما تدرس العلوم الحديثة القيادة من خلال السمات والسلوكيات، فإن القرآن الكريم والسنة الشريفة للنبي وآله عليهم السلام يضعان إطاراً أخلاقياً وروحانياً يجعل القيادة مسؤولية قبل أن تكون وظيفة.

إن الجمع بين الرؤية الدينية للقيادة والمنظور العلمي الحديث يقدم إنموذجاً متكاملًا للقائد الذي يجمع بين القيم الروحية والكفاءة العملية، ويترجم الأمانة والمسؤولية إلى نتائج ملموسة في الواقع.

القيادة في الرؤية الإسلامية

القرآن الكريم يرى القيادة كأمانة ومسؤولية تتجاوز أي اعتبار شخصي أو مادي، يقول الله تعالى (إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا، وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ) - النساء: 58- وتوضح قصص الأنبياء أن القيادة تحتاج إلى العلم، الحكمة، الأمانة، والقدرة على التخطيط والإدارة، ف موسى عليه السلام لم يُختر لقوته الجسدية فقط، بل لأمانته وحكمته، ويوسف عليه السلام أُوكلت إليه خزائن الأرض لما يتمتع به من حكمة ومعرفة وإدارة رشيدة، وهي السمات التي ارتبطت مباشرة بمفاهيم علم النفس الحديث حول الذكاء واتخاذ القرار والتخطيط.

والنبي محمد صلى الله عليه وآله وضّح أن القيادة مسؤولية وليست حبةً للمنصب، فقال: كلكم راع وكلكم مسؤول عن رعيته (يا عبد الرحمن، لا تسأل الإمارة؛ فإنك إن أعطيت عنها عن مسألة وُكلت إليها، وإن أعطيت عن غير مسألة أُعنت عليها)، ويشير أيضا (من وُلّي من أمر المسلمين شيئاً فولّى رجلاً وهو يجد من هو أصلح منه فقد خان الله ورسوله).

فيمكن أن نستخلص من هذه الأحاديث سمات القائد الصالح كالزهد في المنصب، الأمانة، العدالة، الرحمة، القدوة، وحس المسؤولية تجاه الآخرين، وهي قابلة للتطبيق عملياً من خلال تجليات تلك السمات عملياً والقدرة على إدارة الأفراد والفرق.

وينقل عن الإمام علي عليه السلام أنه ركّز على تطبيق المبادئ الأخلاقية في القيادة العملية، مشددًا على أن القائد يجب أن يبدأ بتقويم نفسه قبل توجيه الآخرين (من نصب نفسه للناس إمامًا فليبدأ بتعليم نفسه قبل تعليم غيره)، وفي وصيته لمالك الأشتر قال (وأشعر قلبك الرحمة للرعية، والمحبة لهم، واللطف بهم)، فتجمع هذه النصوص بين الرحمة والعدل والقدوة الشخصية، وترتبط مباشرة بمهارات علم النفس الحديثة، مثل إدارة المشاعر، فهم الآخرين، وبناء الثقة.

إن سيرة عظماء الاسلام كالأئمة عليهم السلام تشير الى تبني القيادة التفاعلية وتؤكد أن القائد لا يمكن أن ينجح بمعزل عن الأمة، فقال الإمام الصادق عليه السلام (إن الناس لا يصلحون إلا بإمام، ولا يصلح الإمام إلا بالناس)، وهذا يربط بين المسؤولية الفردية للقيادة والبعد الجماعي، ويؤكد أهمية المشاركة والتشاور كأساس للقيادة الفاعلة، وهو ما ينعكس في الدراسات الحديثة لعلم الاجتماع حول التعاون والتفاعل الجماعي.

القيادة في المنظور العلمي الحديث

علم النفس بشكله الحديث يدرس السمات التي تجعل القائد قادرًا على التأثير والإدارة بفاعلية، وي طرح جملة من السمات والآثار السلوكية المترتبة عليها، كما في التعاطف القيادي (فهم الذات والآخرين، إدارة المشاعر، بناء الثقة وحل النزاعات)، والمرونة النفسية (القدرة على مواجهة الضغوط وحل المشكلات دون فقدان التوازن)، والثقة بالنفس والمبادرة (اتخاذ قرارات صائبة في الظروف الصعبة). هذه السمات توفر أدوات عملية لترجمة قيم القرآن وتراثنا الديني إلى سلوكيات ملموسة قابلة للتطبيق في الواقع.

أما علم الاجتماع فيفسر القيادة كعملية تفاعلية تعتمد على قدرة القائد على التأثير في الأفراد لبناء تعاون جماعي فعال، فيضع بعضهم تعريفًا للقيادة بأنها عملية التأثير لتحقيق التعاون الجماعي، ويؤكد آخرون أن قبول السلطة مرتبط بشريعة وكفاءة القائد.

وقد صنّف أحد مفكري علم الاجتماع أنماط القيادة إلى استبدادية، ديمقراطية ولا مركزية، مشيرًا إلى أن القيادة الديمقراطية، المشابهة لمبدأ الشورى الإسلامي، تعزز المشاركة والتعاون الجماعي، وأضاف آخر أن مهارات القائد الحديث تشمل الرؤية، التحفيز، التكيف، وبناء فرق متعاونة، وهو امتداد عملي لمفهوم القدوة الجماعية في الرؤية الدينية.

التكامل بين القيم الدينية والمهارات العلمية

نماذج القيادة العملية الحديثة تكمل السمات النفسية والاجتماعية، حيث تهدف القيادة التحويلية إلى إلهام الفريق وتحقيق رؤية مشتركة، بينما تركز القيادة الخدمية على خدمة الأفراد والمجتمع، والقيادة التكيفية على مواجهة التغيرات وحل المشكلات بمرونة وابتكار، وهذه الأدوات العملية تجعل القائد قادرًا على تطبيق القيم الأخلاقية في الواقع العملي بكفاءة وفاعلية.

القيادة الفاعلة هي تناغم بين الأمانة، العدالة، الرحمة، القدوة، والكفاءة العملية، فالقيم الدينية تضع الإطار الأخلاقي والروحي، بينما العلوم الحديثة توفر الوسائل والمهارات العملية، بهذا يصبح القائد قادراً على توجيه الأفراد والجماعات بكفاءة، وتحويل المسؤولية الإلهية إلى واقع عملي ملموس، مع الحفاظ على الالتزام بالقيم الروحية.

القيادة الحقيقية ليست مجرد امتلاك منصب أو سلطة، بل مسؤولية ثقيلة تتطلب عدلاً وأمانة ورحمة وكفاءة، وإن دمج التعاليم الدينية مع العلوم الحديثة للقيادة يقدم انموذجاً شاملاً للقائد الناجح، يجمع بين القدوة الروحية والمهارات العملية، ويضمن فاعلية القيادة في تحقيق أهداف الأفراد والجماعات، مع الالتزام بالقيم الأخلاقية والإيمانية في كل خطوة من خطواته العملية.

الوظائف الأساسية للقيادة

أن القادة الإداريين يكونون في حاجة إلى امتلاك وظائف الإثارة والتشجيع التي تمكنهم من التخلص من العادات القديمة ومن الأنماط القيادية التقليدية، وان يعتنقوا اتجاهات جديدة في العلاقات الإنسانية وتتحدد الوظائف الأساسية للقيادة في مجموعة من الوظائف وتختلف هذه الوظائف باختلاف طبيعة الجماعة ولكن بصورة عامة فإن القائد يقوم بالوظائف التالية:

- 1- القائد مصدر للمنهاج الفكري: إذ يجب أن يتوافر في القائد المعرفة الواعية في إدارة المؤسسة التي تجعله المصدر الموضوعي لأفراد جماعته وقائدها الروحي.
- 2- القائد خبير: فالقائد في الغالب مصدر المعرفة والخبرة في جماعة ففي بعض الجماعات تكون القيادة لمن يتميز بالمعرفة والخبرة الفنية والإدارية.
- 3- القائد مبرمج للسياسة: إذ يتولى القائد وضع السياسة العامة للجماعة ويحدد الأهداف الإستراتيجية والتكتيكية لها.
- 4- القائد مخطط ومنفذ للخطة: يتولى القائد بعد اعداد الخطة وتوزيع المسؤوليات للعمل على أعضاء المجموعة للتنفيذ في اطار البرنامج الزمني الموضوع للخطة على أن يتم تقويم الأداء، من خلال المتابعة الدورية حتى يمكن للجماعة تصحيح مسارها.
- 5- القائد إنموذج وقدوة ورمز: فهو يمثل السلوك القيادي الانموذج في العلاقة مع المجموعة، ويقدم المثل الأعلى والقدوة للتعامل في تحمل المسؤولية وضبط العمل وبذل الجهد.
- 6- القائد ممثل خارجي للجماعة: فهو يقوم بتمثل الجماعة في علاقاتها الخارجية للتعبير عن حاجاتها والتزاماتها مع الآخرين.
- 7- القائد مؤثر في العلاقات الداخلية: فيقوم ضمن واجباته القيادية بوظيفة تنظيم العلاقات الداخلية للجماعة فهو يقوم بدور المسيطر والوسيط بين أفراد الجماعة.
- 8- القائد مصدر لإصدار التقويمات الإيجابية والسلبية: فهو يتميز بقدرته في كيفية منح الثواب أو العقاب، من خلال الخبرة وتوفير عامل العدالة .

9- القائد راع أبوي: فهو يقوم بالدور الأبوي الإنساني لكل عضو في المجموعة فيتعرف على أوضاع كل فرد ومعاناته الشخصية، ويساعده في علاج مشاكله، وهو أيضا يهتم بأفراد المجموعة ويرعى مصالحهم.

العوامل التي تؤثر على القيادة

القيادة حصيلة مزيج من العوامل، منها شخصية القائد ومنها ما يتعلق بمرؤوسيه أو طبيعة المؤسسة إلا إن هذا لا يمنع من القول إن هناك عوامل تؤثر على القيادة وهذه العوامل هي:

- العوامل التي تخص القائد: من الأمور التي على القائد أن يأخذها بالحسبان هو مدى ثقته بالمرؤوسين، ومدى تحملهم للمسؤولية ومدى الإمكانية في الاعتماد عليهم في مواجهة المواقف وكذلك القيم التي يؤمن بها القائد إذ يوجد هناك من يؤمن بمشاركة المرؤوسين له في اتخاذ القرارات الإدارية التي تحكم تصرفاتهم وميول القائد لفلسفة قيادية معينة يشعر مرؤوسيه بالراحة مما يكون لديهم دافعية للعمل.
- عوامل تتعلق بالمرؤوسين: تختلف القدرات بين المرؤوسين على مواجهة المواقف واتخاذ القرار، فقد يميل البعض إلى الاستقلال في القرار ويفضل الآخر إلى الاعتماد على المرؤوسين أو التردد في اتخاذ القرارات وقد يختلف المرؤوسون في تحملهم للمسؤولية اتجاه العمل.
- ظروف البيئة العامة: ويقصد بها بيئة العمل والمؤسسة والقيم والتقاليد التي تسير عليها وتؤمن بها وهذه لها الأثر الأكبر في اختيار الأسلوب القيادي إذ لا يستطيع القائد إن يغير ما اعتادت عليه المؤسسة من الأسلوب القيادي و إلا واجه كثيراً من المتاعب والصعاب، في بيئة العمل والمؤسسة وأيضا هناك سبب آخر مؤثر وهو موقع المؤسسة الجغرافي، إذ إن قرب أو بعد المؤسسة أو كبير حجمها أيضا أو صغره وكذلك نوع المرؤوسين يمثل عاملا مهماً في تحديد الأسلوب القيادي.
- طبيعة الموقف: أما الموقف، فهو الآخر مؤثر على استخدام الأسلوب القيادي الملائم، فالمواقف الصعبة لا تشجع القادة المشاركة وخاصة إذا كانت مثل تلك المواقف خارج نطاق إمكانيات المرؤوسين في قدراتهم .
- ضغوط الوقت: إن للوقت حاجة ملحة لاتخاذ القرارات قد يفرض على القائد الانفراد بإصدار القرار من دون العمل بمبدأ المشاركة مع المرؤوس.

ويذكر بعضهم عوامل أخرى تؤثر في طبيعة القائد ومن هذه العوامل هي:

- 1- فلسفة الدولة ونظامها السياسي
- 2- تطور وتقدم المؤسسة في مجال العلم والتكنولوجيا والحياة الاجتماعية
- 3- التقاليد والقيم السائدة في المجتمع

- 4- النظام المتبع في الدولة ، مركزي ولا مركزي
- 5- ما يملك القائد من مؤهلات علمية وإدارية
- 6- الإمكانيات المادية والبشرية المتاحة في المؤسسة
- 7- مرونة القوانين والأنظمة المتبعة في المؤسسة

الاستنتاجات

- 1- القيادة أمانة ومسؤولية قبل أن تكون سلطة أو منصب: نؤكد بوضوح أن جوهر القيادة في الرؤية الإسلامية هو المسؤولية الثقيلة والأمانة تجاه الأفراد والمجتمع، وليست مجرد امتياز أو سلطة إدارية، وهذا المفهوم يتجاوز التعريفات العلمية الحديثة ويرسخ القائد كراعي ومحاسب.
- 2- التكامل هو أنموذج القائد الناجح: القائد الفاعل ليس من يمتلك مهارات إدارية فحسب، ولا من يتحلّى بالقيم الأخلاقية بمعزل عن الواقع، بل هو من يحقق التناغم بين القيم الروحية الإسلامية (مثل الأمانة، العدل، الرحمة، القدوة) والكفاءات العملية الحديثة (مثل الذكاء العاطفي، المرونة، التخطيط، القيادة التحويلية والخدمية).
- 3- القائد الحقيقي قدوة شاملة: يمثل القائد رمزًا وقدوة في السلوك والالتزام، حيث يجب أن يبدأ بتقويم نفسه قبل توجيه الآخرين، وهو ما يربط بين المفهوم الإسلامي (سيرة الأئمة والحديث الشريف) والمفاهيم العلمية (القيادة التحويلية وبناء الثقة).
- 4- القيادة عملية تفاعلية وتشاركية: القيادة الفاعلة لا تتم بمعزل عن الجماعة. مبدأ الشورى "إن الناس لا يصلحون إلا بإمام، ولا يصلح الإمام إلا بالناس" يجد ما يقابله في المنظور العلمي الحديث حول القيادة الديمقراطية وضرورة المشاركة والتعاون الجماعي.
- 5- القيادة تتأثر بمنظومة معقدة من العوامل: الأسلوب القيادي لا يعتمد فقط على سمات القائد، بل هو نتاج تفاعل معقد بين شخصية القائد وقيمه، وقدرات المرؤوسين واستعدادهم للاستقلال أو الاعتماد، وبيئة المؤسسة (ثقافتها، قوانينها، موقعها)، وطبيعة الموقف (الضغوط والتعقيد).

التوصيات

- 1- توصيات للقادة الأفراد:
 - أ- تنمية الذكاء الأخلاقي والروحي: يجب على القائد أن يجعل من العدل والأمانة والرحمة ركائز أساسية في اتخاذ القرارات اليومية والتعامل مع الأفراد، مع الزهد في المنصب والابتعاد عن حبه.
 - ب- الاستثمار في الكفاءة العملية: لا يكفي التحلي بالقيم، على القائد أن يستثمر في اكتساب المهارات الحديثة كالمرونة النفسية، والذكاء العاطفي (إدارة المشاعر وفهم الآخرين)، والقدرة على التخطيط

الاستراتيجي والتنفيذ الفعال.

ت- تبني القيادة التفاعلية والخدمية: يجب ممارسة وظيفة الراعي الأبوي الإنساني بالتعرف على حاجات الأفراد ومعاناتهم، والعمل على خدمة المجموعة وتلبية احتياجاتها قبل تحقيق المصالح الشخصية أو المادية.

2- توصيات للمؤسسات والبرامج التدريبية:

أ- تصميم نماذج قيادية متكاملة: يجب على المؤسسات وضع أطر لتقييم واختيار القادة تدمج بين المعايير الأخلاقية (النزاهة والعدالة) والمعايير الكفاءة (الخبرة الإدارية والقدرة على حل المشكلات)، بعيداً عن منح المناصب بناءً على العلاقات أو المصالح الشخصية.

ب- تعزيز ثقافة المشاركة والتمكين (الشورى): على المؤسسات تبني آليات عمل تشجع على المشاركة في اتخاذ القرار (القيادة الديمقراطية) وتفويض المسؤوليات، خاصة في المواقف التي تكون ضمن نطاق إمكانيات المرؤوسين، لخلق دافعية وتحمل للمسؤولية.

ت- مراعاة العوامل البيئية والموقفية: عند اختيار الأسلوب القيادي المناسب، يجب الأخذ بعين الاعتبار ثقافة المؤسسة السائدة، ودرجة نضج وقدرات المرؤوسين، وطبيعة الموقف (هل هو صعب وملح أم عادي ومرن) لتجنب الانفراد بالقرار إلا عند الضرورة القصوى.

المصادر

- 1- نهج البلاغة، شرح الشريف الرضي، دار الفكر، بيروت، 2000.
- 2- وسائل الشيعة، الحر العاملي، مؤسسة الوفاء، بيروت، 1999.
- 3- Bass, B. M. (1990). From transactional to transformational leadership: Learning to share the vision. *Organizational Dynamics*, 18(3).
- 4- Northouse, P. G. (2022). *Leadership: Theory and Practice*. 9th Edition. Sage Publications.

تأسس مركز الفيض العلمي لاستطلاع الرأي والدراسات المجتمعية في بغداد بموجب شهادة التسجيل الصادرة عن الأمانة العامة لمجلس الوزراء -دائرة المنظمات غير الحكومية المرقمة (1J775330) بتاريخ ٢٦/٤/٢٠١٢، وهو مركز علمي بحثي يهتم بإجراء الاستطلاعات والدراسات الميدانية فضلا عن إعداد الأوراق البحثية والمقالات حول قضايا الحياة المجتمعية للأسرة والمواطن، والدولة بمؤسساتها المختلفة.

- لا يجوز نشر أي من إصدارات المركز ونتاجاته العلمية الا بموافقة خطية صريحة، ويمكن الاقتباس بشرط ذكر المصدر كاملا.
- لا تعبر الآراء الواردة في الدراسات او الاوراق البحثية والمقالات عن الاتجاهات الفكرية التي يتبناها المركز وانما تعبر عن رأي كاتبها.
- حقوق الطبع والنشر محفوظة لمركز الفيض العلمي لاستطلاع الرأي والدراسات المجتمعية

للتواصل

00964- 7710122232



Alfaiidcenter2011@gmail.com



www.al-faidh.com



العراق - بغداد - الكرادة

