

الفصل الثاني القيادة الإدارية في الفكر الإداري المعاصر

٢,١ التمهيد

القيادة الإدارية هي نقطة الارتكاز التي تركز عليها جميع المجتمعات والمنظمات الحكومية منها والخاصة على حدٍ سواء، منذ عصور الأمم القديمة إلى عصرنا الحديث، ومع تطور الأمم وتنامي كبر حجم منظماتها وتشعب أعمالها وتأثرها المباشر بالقيادة الإدارية؛ التي ينعكس أدائها في المنظمات والمؤسسات على جميع الأصعدة؛ السياسية، والاقتصادية، والاجتماعية والعسكرية، فقد أصبحت القيادة الإدارية موضع اهتمام المفكرين والفلاسفة والباحثين في مجالي علم الإدارة المعاصر وعلم النفس والاجتماع، في محاولة منهم مواصلة البحث والتوقف عند المشاكل وأسبابها وطرق علاجها حتى يتسنا لهم إحداث التغير والتطوير، في ظل تسارع وتزايد التحديات التي تواجهها في العصر الحديث، ذكر الفهيدى ما أشار إليه كنعان: إن المعيار الذي يحدد به نجاح أي منظمة في علم الإدارة هو القيادة الإدارية حيث من خلال كفاءة القيادة وعدم كفاءتها يؤثر على نجاح وفشل المنظمة (الفهيدى، ٢٠٠٩).

٢,٢ القيادة الإدارية في الفكر الإداري المعاصر

يقصد بالقيادة الإدارية في الفكر الإداري المعاصر؛ الدراسات والأبحاث التي قامت حول القيادة الإدارية منذ القرن الماضي إلى وقتنا الحالي للوقوف عند المفاهيم والنظريات الغربية التي تبناها الباحثين والمفكرين في دراساتهم من حيث التعريف، المفهوم، الأركان والنظريات.

٢,٣ تعريف القيادة الإدارية

من المعلوم أن التعريفات لها أهمية بالغة في أي دراسة كانت، قال الغامدي (٢٠٠٦): "التعريف الإجرائي لأي مصطلح في ميدان العلوم الإنسانية يعتبر كسياج يحدد به حدود البحث وإمكانية الحركة داخل هذا السياج، وقليل ما نجد تعريفاً متفقاً عليه لظاهرة إنسانية، لكن يمكن القول إن هناك ثمة نقاط تقاطع عندها هذه التعريفات".

مما سبق يمكن القول إن أهمية التعريفات اللغوية والإجرائية تعد بمثابة ضابطاً يضبط جميع المصطلحات ووضعتها في قالب، والتي بدورها تضبط حدود الدراسة داخل إطار مع إمكانية العمل ضمن هذا الإطار، حتى نستطيع حصر الدراسة في سياقها وعدم التشعب لتصبح الدراسة ذات قيمة وأهمية.

٢,٣,١ تعريف القيادة

تعريف القيادة إجرائياً: "هي إجراءات يؤثر بمقتضاها شخص على باقي أعضاء المجموعة لتحقيق أهداف محددة" (حسن محمود حسن الناصر، ٢٠١٠)، وأما الفهيدى فأشار إلى ما قاله ليكرت likert: "بأنها المحافظة على روح المسؤولية بين أفراد الجماعة وقيادتها لتحقيق أهدافها المشتركة" (الفهيدى، ٢٠٠٩). وأشار العمري إلى ما ذكره القحطان في دراسته: هي القدرة على دفع الآخرين وإقناعهم والتأثير عليهم من قبل القائد وحملهم على القيام بالواجبات والمهام التي تسهم في تحقيق الهدف المشترك للجماعة (العمري، ٢٠٠٩)، وأيضاً أشار العمري في دراسته إلى ما ذهب إليه كل من نيستروم وديفيس (Newstrom and Davis): القيادة هي عملية تحفيز لمساعدة الرؤوسين عن طريق تفاعل القائد مع

الرؤوسين وحتهم على انجاز المهام (العمري، ٢٠٠٩).

وكما ذكر المحمي في دراسته تعريف بفنر (Bffner): "القيادة هي فن التنسيق بين الأفراد والجماعات وحشد همهم لبلوغ الغاية المنشودة (محمي، ٢٠٠٣).

من خلال التعريفات السابقة استخلص الباحث: إن القيادة هي عملية تفاعلية بين فرد وآخرين من أفراد وجماعات، يؤثر من خلالها على الآخرين والسيطرة عليهم باستمالتهم وإقناعهم، ومن ثم توجيههم لتحقيق الأهداف التي يرغب في تحقيقها.

٢,٣,٢ تعريف الإدارة

ذكر شهاب في دراسته تعريف المصري في الإدارة: هي تحقيق نتائج مرضية بأقل تكاليف في أقصر وقت من خلال عملية تفاعلية بين أفراد أو جماعات في المنظمة وفق أصول ومعايير علمية وأساليب فنية لتحقيق الأهداف المشتركة للمنظمة، وأشار شهاب أيضاً إلى ما ذكره إبراهيم في دراسته: "إن الإدارة تمثل العنصر الأساس في عمليات التنمية الشاملة لأي مجتمع من المجتمعات"، وكما أشار إلى تعريف لطف الله: "الإدارة يقصد بها انجاز الخطة وتنسيق العمل وتوزيعه بين العناصر البشرية" (شهاب، ٢٠١٠).

مما سبق نستنتج أن الإدارة الناجحة هي التي تحقق أهدافها عن طريق سياساتها المرسومة وفق معايير علمية وفنية؛ من تخطيط وتنسيق وتوزيع العمل بين الموارد البشرية لتحقيق أفضل النتائج بأقل تكاليف وفي أقصر وقت.

٢,٤ أوجه التشابه والاختلاف بين القيادة والإدارة في الفكر الإداري المعاصر

الناظر في دراسات الفكر الإداري المعاصر يجد أن القيادة والإدارة لهما أوجه شبه متقاربة، يشتركان في الهدف، ويختلفان من حيث استمدادهما للسلطة، قال القريوتي: "القيادة الإدارية شأنها شأن الإدارة نفسها

ليست موهبة أو فناً بل تستند إلى قواعد ومبادئ أساسية يجب على الإداري (القائد) أن يلم بها حتى يصل إلى وضع قيادي يمكنه من التأثير في الآخرين" (شهاب، ٢٠١٠).

قال الفهيدى في دراسته أنماط السلوك القيادي السائدة لدى مديري إدارات التربية والتعليم بمحافظة تعز في الجمهورية اليمنية وعلاقتها بالمناخ التنظيمي من وجهة نظر رؤساء الأقسام العاملين معهم: إن هناك أوجه تشابه بين القيادة والإدارة في بعض الجوانب؛ حيث كل منهما يعمل على إخضاع والتوجيه لتحقيق الأهداف المشتركة، فالقيادة تعمل على جمع الأفراد والجماعات وإخضاعهم وتوجيههم لتحقيق الأهداف المحددة بالتأثير عليهم وإقناعهم، وأما الإدارة تعمل على إخضاع الأفراد وتوجيههم داخل المنظمة لتحقيق الأهداف المشتركة من خلال السلطة الرسمية الممنوحة لها (الفهيدى، ٢٠٠٩)....

أشارت إيمان (٢٠١١) إلى وجهة نظر دره وآخرين: وجود تميز بين القيادة والإدارة؛ حيث إن القيادة تعني بالحاضر والمستقبل معاً، بينما الإدارة تعني بالحاضر فقط، والقيادة تهتم بالجوانب التحفيزية والتنموية لتطوير أساليب العمل نحو الإبداع من خلال عملية تفاعلية مع العاملين، وأما الإدارة فتقتصر على أداء العمل حسب الإمكانيات المتاحة، وكما أن القائد يستمد سلطته من خلال تأثيره على الآخرين ومكانته بين العاملين، بينما المدير يستمد سلطته من خلال مركزه الوظيفي والسلطة الممنوحة له.

وقال الحربي (١٩٩١): هناك من يميز بين القيادة والإدارة على اعتبار أن القيادة مستوى أرفع من الإدارة؛ ويجب على من يقوم بها أن يتمتع بصفات تمكنه من إدراك الغايات البعيدة، والأهداف الكبرى، مع كونه المسؤول على متابعة الأمور التنفيذية، بمعنى أن القيادة هي المسؤولة عن الجوانب التنظيمية ومتابعة الجوانب التنفيذية، وأما الإدارة فهي تعني بالجوانب التنفيذية التي توفر الظروف المناسبة

والإمكانيات المادية والبشرية اللازمة لتحقيق أهداف المنظمة.

مما سبق يمكن الخروج بتعريف إجرائي يحدد معنى مصطلح القيادة الإدارية:

إن القيادة الإدارية تعمل على التأثير في الآخرين من الأفراد والجماعات داخل المنظمة من خلال استمالتهم وإقناعهم مع استخدام السلطة الرسمية الممنوحة لها وتوجيههم لتحقيق أهداف المنظمة، بمعنى أن القيادة الإدارية تتمتع بقوة النفوذ الذاتية وهي القدرة على السيطرة والتوجيه بالتأثير والإقناع، وكما تتمتع بقوة نفوذ استخدام السلطة الرسمية الممنوحة لها، وبهذا يصبح للقيادة الإدارية نفوذان، نفوذ قوة الإقناع والتأثير ونفوذ قوة استخدام السلطة الرسمية الممنوحة.

٢,٥ مفهوم القيادة الإدارية في الفكر الإداري المعاصر

هناك الكثير من المؤلفات والدراسات التي تكلمت حول القيادة الإدارية من حيث المفهوم، وأختلف مفهوم القيادة الإدارية في علم الإدارة المعاصر بين المفكرين والباحثين منذ أقدم العصور إلى عصرنا الحاضر، وأختلف المفهوم باختلاف الزمان، ففي الثلاثينات من القرن العشرين كان القائد هو ذلك الشخص الذي يقود جماعة من الناس ويسيطر على سلوكهم ويجبرهم على انجاز عمل معين، وفي تلك الفترة ارتبطت فاعلية القيادة على مدى قدرة القائد في السيطرة على الجماعة، وأما في الخمسينات من القرن نفسه، وبعد ظهور نتائج أبحاث علماء النفس والاجتماع تطور مفهوم القيادة، حيث أظهرت النتائج أن بمشاركة المرؤوسين في اتخاذ القرار، والعمل بروح الفريق الواحد تم الحصول على أفضل النتائج في تحقيق أهداف المنظمة (الطاهر أحمد محمد علي، ٢٠١٢).

قال مجرمي: "يختلف مفهوم القيادة باختلاف تركيز كل باحث، منهم من ركز على جانب السمات والمزايا الشخصية ومنهم من ركز على جانب السلوك القيادي والتأثير في الآخرين"، ثم أشار إلى وجهة نظر النجار: "بأن القائد ليس ذلك الشخص الذي يكون بارعاً في فرض إرادته على مجموعته وجعلهم

يتبعونه، بل هو الذي يعرف كيف يربط بين الإرادات المتباينة ويجعل منها قوة متحركة"، وذكر أيضا وجهة نظر الياسين: إن القيادة هي نشاط موجه ومؤثر من خلال السلوك الذي يمارسه شاغل مركز (الخلافة) أثناء تفاعله مع الأفراد والجماعات، وإنما قبل ذلك تعد موضع مسؤولية (المجمعي، ٢٠٠٤). قال كورتوا (١٩٩٩): هي أمرٌ غير سهل ولا يمكن لعب هذا الدور بوجه غير معبر أو بلهجة قهرية، ولتكون قائداً عليك أن تمتلك صفات تمكنك من لعب دور القيادي؛ منها أن تكون ذا ثقافة واسعة وبعد نظر حاد حتى تستطيع معرفة الرجال والتمحّص لخبايا النفوس، وكما عليك أن تمتلك حب القريب وتتمتع بالروح الأرستقراطية التي شعارها (خدمة الآخرين)، وأشار الفهيدى (٢٠٠٩) إلى ما قاله العمري: هي تأثر الأفراد والجماعات في أفكارهم وسلوكهم بشخص لديه القدرة على توجيههم لتحقيق الأهداف المطلوبة.

ذهب محمود وحيدر إلى: "إن القيادة هي مفهوم غير ملموس يأتي بنتائج ملموسة، وقد ينظر إليها على إنها فن، بينما ينظر إليها آخرون على إنها علم، ولكن في الواقع هي علم وفن معاً (محمود حسن جمعة وحيدر شاكر نور، ٢٠١١).

وأشارت إيمان إلى ما ذكره حسن حريم في دراسته السلوك التنظيمي وسلوك الأفراد في المنظمات: القيادة الإدارية هي ذلك الشخص الذي يتولى المركز الإداري دون التمييز بين كونه رجل أو امرأة والذي يمكن عدّه قائداً أو مديراً، ولضمان إنجاز مهامه لتحقيق أهداف المؤسسة يجب أن تكون لديه السلطة أو القوة، وكما أشار حريم إلى التمييز بين مفهومي السلطة والقوة؛ فمن خلال المنصب الرسمي الذي يشغله القائد تعد هذه السلطة بسلطة قوة التأثير النابعة من هذا المنصب، بينما تعد القوة هي القدرة على إحداث الطاعة عند المرؤوسين (إيمان بشير محمد الحسين، ٢٠١١).

٢,٦ أركان القيادة الإدارية وأهم عناصرها في الفكر الإداري المعاصر

مرزوقي رفيق وبوهزة محمد (د: ت) اتفقا على أن القيادة الإدارية تقوم على ثلاثة أركان أساسية وهي:

الرؤية: "ويقصد بها الحالة المستقبلية التي يرجى الوصول إليها" (مرزوقي رفيق وبوهزة محمد، د: ت).

الأتباع المخلصون: "لكل قائد أتباعه المخلصون الذين يلتفون حوله ويؤمنون بأفكاره ويسعون معه

لتحقيق الأهداف الموضوعة" (مرزوقي رفيق وبوهزة محمد، د: ت)، وذكر كورتوا (١٩٩١) في كتابه

الطريق إلى القيادة والتنمية الشخصية، لا تعني القيادة أن تبرهن عن مهاراتك وقدراتك فقط، ولا كسب

العواطف أو المصالح الذاتية، بل يجب أن تعرف كيف تستثمر طاقات الآخرين وتوظف هذه الطاقات

على شكل عمل جماعي لتحقيق نتائج مرضية.

التشجيع والتحفيز: "يعتبر هذا العصر أساس القيادة، فهو يتعلق بمعنويات الأتباع، وإذا تحقق ذلك

فسوف ينطلقون ذاتياً لأداء أعمالهم، وبالتالي الوصول إلى مستوى عالٍ من الأداء والإنتاجية" (مرزوقي

رفيق وبوهزة محمد، د: ت).

وبالإضافة لذلك، فقد جاء في بعض أدبيات الفكر الإداري المعاصر أن للقيادة عناصر مشتركة، أشار

العثيني إلى مقالته حسن أن هناك ثلاثة عناصر تعتمد عليها القيادة وهي (القائد، الموقف، التابعون)

وفصلها على النحو التالي:

القائد: ينقسم القادة إلى صنفين؛ قادة بالفطرة لديهم الموهبة وصفات انتقلت إليهم بالوراثة، مثل الزعماء

الذين لديهم الكاريزما الخاصة بهم، والصنف الآخر قادة إداريون اكتسبوا صفة القيادة من خلال التعليم

والتدريب، مثل مدير المؤسسات التربوية والحكومية.

الموقف: "الموقف عنصر" أساس في القيادة، فمن خلال الخبرات والممارسات يدرك الإنسان أن هناك أفراداً يكونوا قادة في حالة تواجدهم في مواقف معينة، ولكنهم غير ذلك في مواقف أخرى".

التابعون: إنَّ تقبل ورفض التابعين لمعطيات الموقف القيادي يتوقف على مدى العلاقة بين القائد والتابعين، وهذه العلاقة بدورها تؤثر على الاتجاهات والأفكار التي يعيشها التابعون، وهذه العلاقة إما أن تكون طردية حيث كلما كان التابعون متكيفين مع قيادتهم كلما زاد فهمهم وإدراكهم للأهداف التي يسعون إلى تحقيقها، أو تكون هذه العلاقة عكسية؛ بحيث كلما كان التابعون غير متكيفين مع قيادتهم كلما قل فهمهم وإدراكهم للأهداف المطلوبة (العتيبي، ٢٠٠٨) ...

وأشار العتيبي (٢٠٠٨) إلى ما ذهب إليه سماره، حيث قسم عناصر القيادة إلى عنصرين مهمين هما: التأثير: حتى يستطيع القائد تحقيق الأهداف التي يريدها، عليه أن يكون لديه القدرة على التأثير الإيجابي على التابعين له.

السلطة القانونية: من خلال الصلاحيات التي تمنحها السلطة العليا إلى القائد التي تساعد على اتخاذ القرارات من دون الرجوع إليها؛ من حيث المسائلة والعقاب، الجزاء والتحفيز التي تجعل التابعين يتعاونون معه من أجل إنجاز ما يطلب منهم بكفاءة وفعالية.

وأما القحطاني (٢٠٠٧) فقد ذهب إلى أن الأهداف المشتركة تعد من أهم العناصر بين القيادة والتابعين، والتي تؤثر في التابعين وإثارة دوافعهم نحو إنجاز العمل بفعالية عالية، بمعنى آخر لتحقيق التفاعل الإيجابي بين القائد والتابعين يجب أن تكون هناك أهداف مشتركة بينهم، وقال القحطاني أيضاً: "إذا وُجدت أهداف متباينة بين الجماعة فإن دور القائد يكون هو السعي لتوحيد تلك الأهداف، والعمل على تحقيق التقارب بينها وصهرها في بوتقة واحدة، حيث إنه يتوجب عليه البحث عن الصيغة التي تحقق بها وحدة

الهدف بالشكل الذي تحقق من خلاله الأهداف الفرعية للمرؤوسين" (القحطاني، ٢٠٠٧).

في علم الإدارة المعاصر معظم الدراسات اعتمدت على النظريات التي أتت إلينا من المجتمع الغربي، وهناك الكثير من هذه النظريات تكلمت حول القيادة ونالت اهتمام الباحثين والمفكرين، وهذه الدراسة تناولت أشهر وأقدم النظريات المتعلقة بالقيادة، بقصد الوقوف عندها وتنفيذ ما يتعارض منها مع الشريعة الإسلامية.

٢,٧,١ نظرية الرجل العظيم

قال الجحامي: "إن نظرية الرجل العظيم تعد من أقدم النظريات وتسمى أيضا بنظرية (القائد الموهوب)، حيث إن الخصائص الدوائية والصفات الجسمانية تعد من أهم العناصر التي تستند إليها هذه النظرية، وأن القادة يولدون ولا يصنعون، والقيادة شيء فطوري وغير مكتسب حسب ما يراها أنصار هذه النظرية، وكما أشار الجحامي ما ذكره (شيلدون): "إن نظرية الصفات الجسمانية تقوم على ضرورة توفر صفات جسمانية معينة من الفرد القائد لكي يقوم بدور قيادي فعال"، وذكر أيضا ما أشار إليه كنعان؛ إن السمات والقدرات الشخصية التي يتمتع بها القادة هي صفات لدى القليل من الناس، وإن القادة محصورون في عدد محدود من العائلات، حسب ما يعتقد بعض المفكرين، وحسب زعمهم أن السمات القيادية موروثة وليست مكتسبة (الجحامي، ٢٠٠٤).

٢,٧,٢ نظرية السمات

أفاد بوراس (٢٠١٤) أن مفاد فكرة هذه النظرية مبني على أن القادة ليس كغيرهم من الأشخاص، من حيث ما يتمتعون به من خصائص وسمات شخصية تجعل منهم قادة متميزين عن غيرهم من الناس، وحسب وجهة نظر أنصار هذه النظرية أن من أهم سمات القائد هي كما يلي: -

خصائص جسدية: - وتمثل في طول القامة، ضخامة الجسم، قوة البنية، ثقل الوزن، وفرة النشاط، الحيوية وسلامة البدن من العيوب.

القدرات العقلية: - من حيث حدة الذكاء، عمق التفكير، سلامة الفهم والإدراك، إلى غير ذلك من السمات.

السمات الاجتماعية: - من حيث القدرة على تحمل المسؤولية، الاعتماد على النفس، والمشاركة الاجتماعية، نيل رضا الآخرين مع القدرة على التأثير والسيطرة على سلوكهم وتوجيههم إلى تحقيق الأهداف.

سمات عامة: - من حيث حسن المنظر والخلق، أناقة الهندام والتمسك بالقيم والمعايير الاجتماعية.

"وقد قام عدد من العلماء أمثال جاردنر وبنيس (Cardener and Bennis) بتبني هذه النظرية، ونظروا إلى عدد من القادة وكيفية ممارستهم للقيادة، محاولين بذلك استنتاج السمات التي تمكنهم أو التي أسهمت في كونهم قادة" (القحطاني، ٢٠٠٣).

وحسب ما تبناه أصحاب هذه النظرية؛ إن القادة يصنعون ولا يولدون، وهذا خلاف ما تبناه أصحاب نظرية الرجل العظيم أن القادة يولدون ولا يصنعون.

٢,٧,٣ النظرية السلوكية

ذكر الشريف (٢٠٠٤) ما قاله إبراهيم: إن أهمية السلوك البشري في جميع مجالات الحياة وتفاعل الفرد مع الآخرين في العمل هو مفاد هذه النظرية، وكما إن تحقيق أهداف المنظمة يكون من خلال اشباع

احتياجات الفرد المادية والذاتية والاجتماعية.

٢,٧,٤ نظرية الموقف

أشار العتيبي (٢٠٠٣) لما لاحظته الباحثون من خلال الدراسات، ما أظهرته نظرية الرجل العظيم ونظرية السمات من عدم اتفاق على موصفات محددة للقائد، وأن الصفات القيادية تتغير حسب الظروف التي يواجهها القائد، وهذا ما يتبناه أنصار نظرية الموقف حيث إن الصفات لديهم تكون تبعاً للموقف أو للظروف المحيطة بالقائد.

٢,٧,٥ النظرية التفاعلية

"تعد هذه النظرية مزيجاً من النظريات السابقة كافة، حيث تعتمد على أساس التكامل بين العوامل التي تؤثر في القيادة سواء كانت تتصل بالقائد و صفاته الشخصية، أو بالجموعة التي يتولى قيادتها، ومدى قبولها للقائد أو بالظروف المحيطة بالموقف" (العتيبي، ٢٠٠٣).

٢,٨ الخلاصة

مما سبق نلاحظ في الفكر الإداري المعاصر أن المفاهيم والنظريات المتعلقة بالقيادة الإدارية متعددة ومختلفة؛ ويمكن أن يكون هذا بسبب اختلاف وجهات نظر الباحثين والنزوايا التي ينظرون بها للقيادة؛ وهذا يمكن رُجوعه إلى اختلاف الباحثين والمفكرين في الدين، والثقافة، والأعراف والأيدولوجيات، وتخرج الدراسة مما سبق بالنقاط الآتية:

١- لا يوجد تباين كبير بين مفهوم القيادة الإدارية وتعريفها كمصطلح كلاهما يدور حول

السلوك والقدرة والتأثير في الآخرين من الأفراد والجماعات أو السمات والمهارات التي

يجب أن يتمتع بها القائد الإداري.

٢- جُلّ المفكرين والباحثين متفقون وإن اختلفوا في الصياغة على أن القيادة تركز في سلوك

القائد وقدرته على التأثير في الآخرين؛ من الأفراد والجماعات بإحداث الطاعة فيهم وإخضاعهم لتحقيق الأهداف التي يرغب في تحقيقها.

٣- إن الدور الذي تلعبه القيادة الإدارية من وجهة نظر الباحثين في الفكر الإداري المعاصر في

تحقيق أهدافها، يعتمد اعتماداً كاملاً على قدرات القائد الشخصية وما يتمتع به من المهارات المختلفة؛ كالمهارات الذهنية، البدنية، الفنية، والقدرة على التحدث والإقناع والتأثير في الآخرين لتحقيق هذه الأهداف.

يفهم من هذا أن القائد يجب أن يثق في نفسه، ويستفيد من قدراته الشخصية والاعتماد عليها، والاستفادة من الأسباب المتاحة أمامه مجردة، دون النظر إلى أن التوفيق والخذلان بيد الله وحده سبحانه وتعالى، وهذا المفهوم يتصادم مع عبادة التوكل على الله تعالى التي أمر بها، وهذه المسألة تدخل في العقيدة وأصول الدين؛ وقد ضبطت الشريعة الإسلامية هذه المسألة بالجمع بين عبادة التوكل، وتعالى الأسباب في تحصيل المصالح ودرء المفسدات، وتحقيق الغايات والأهداف، قال الله سبحانه وتعالى: ﴿وَعَلَى اللَّهِ فَتَوَكَّلُوا إِن كُنْتُمْ لِقَوْمِهِ﴾ (القرآن. المائدة ٥: ٢٣)، وأخبر الله تعالى في القرآن الكريم عن موسى لما قال لقومه: ﴿وَقَالَ مُوسَىٰ يَا قَوْمِ إِن كُنْتُمْ آمَنْتُمْ بِاللَّهِ فَعَلَيْهِ تَوَكَّلُوا إِن كُنْتُمْ مُّسْلِمِينَ﴾ * فقالوا عَلَى اللَّهِ تَوَكَّلْنَا رَبَّنَا لَا تَجْعَلْنَا فِتْنَةً لِّلْقَوْمِ الظَّالِمِينَ * وَنَحْنُ بِرَحْمَتِكَ مِنَ الْقَوْمِ الْكَافِرِينَ﴾ (القرآن. يونس ١٠: ٨٤-٨٦)، وقال الله تعالى: ﴿وَمَنْ يَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ فَهُوَ حَسْبُهُ﴾ (القرآن. البقرة ٢٢٠: ٢٢١)، وقال صلى الله

عليه وسلم: (إذا استعنت فاستعن بالله) (الحديث: الترميذي. صحيح سنن الترميذي: ج ٢: ٢٥١٦#).

قال ابن عثيمين (١٤١٣هـ) "الواجب على المؤمن أن يعلق قلبه بالله عز وجل وأن يصدق الاعتماد عليه في جلب المنافع ودفع المفسد فإن الله وحده هو الذي بيده ملكوت السماوات والأرض وإليه يرجع الأمر كله، ويأخذ بالأسباب الشرعية والقدرية الحسية التي أمر الله تعالى بها، لأن أخذ الأسباب الجالبة للخير المانعة من الشر من الإيمان بالله تعالى وحكمته والاتنافي التوكل، فهذا هو سيد المتوكلين محمد رسول الله صلى الله عليه وسلم كان يلبس الدروع في الحروب وقام بحفر الخندق حول المدينة لحمايتها عندما اجتمع حولها أحزاب الشركاء".

وقد جاء في القرآن الكريم أن الله تعالى قد أمر داود أن يجيد صناعة الدروع قال الله -عز وجل: ﴿وَعَلَّمْنَاهُ صَنْعَةَ لَبُوسٍ لَّكُمْ لِيُحْصِيَكُمْ مِنْ أَنْفُسِكُمْ ۖ فَهَلْ أَنْتُمْ شَاكِرُونَ﴾ (القرآن. الأنبياء ٢١: ٨٠)، "يعني صناعة الدروع" (ابن كثير، ١٩٩٧)، أي أن المؤمن يجب أن يتوكل على الله ويحسن الظن به في تحصيل غاياته وتحقيق أهدافه مع الأخذ بالأسباب الشرعية والقدرية الحسية دون النظر إليها.

٤- أما جوانب الاختلاف بين المفكرين والباحثين كان حسب اختلاف الزوايا التي ينظر إليها للقيادة وتركيز كل منهم، من حيث أي المتغيرات التي لها أكثر تأثير في إنجاز مهمة القائد، فمنهم من أهتم في كيفية إنجاز المهمة بالتركيز على جانب السمات والمزايا الشخصية؛ وهل هذه السمات والمزايا فطرية أم مكتسبة، ومنهم من ركز على جانب السلوك والقدرة

الشخصية في التأثير على الآخرين، وهذا المفهوم يتعارض مع ما جاءت به الشريعة الإسلامية في أحداث الطاعة للقائد؛ حيث تكون الطاعة للقائد في الإسلام مستمدة من طاعة الله ورسوله قال الله تعالى: ﴿يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِي الْأَمْرِ مِنْكُمْ فَإِنْ تَنَازَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِنْ كُنْتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا﴾ (القرآن. النساء ٥٩: ٤)، "نزلت هذه الآية في الرعية والجيش وغيرهم، عليهم أن يطيعوا أولي الأمر الفاعلين لذلك في قسمهم وحكمهم ومغازيهم وغير ذلك، إلا أن يؤمروا بمعصية الله، فإذا أمروا بمعصية الله فلا طاعة لمخلوق في معصية الخلق" (ابن تيمية، ١٤١٩هـ).

٧- مما يجب ذكره، أن احتزال مفهوم القيادة عند الدراسات التي تبنت النظريات الغربية في شخصية القائد، من حيث صفاته والكاريزمية وقدراته في التأثير على الآخرين؛ بإخضاعهم وتوجيههم إلى تحقيق الأهداف المرغوب تحقيقها، بهذا المفهوم يمكننا أن نعد مشاهير السينما والفن والرياضة ودعاة الأحزاب السياسية والإعلاميين، يمكن عددهم من القيادين بحسب وجهة نظر هذه الدراسات، وهذا المفهوم يتنافى مع ما جاء في الشريعة الإسلامية، من المعلوم أن التأثير في الآخرين واستمالة قلوبهم يكون من خلال البيان وفصاحة اللسان، بمعنى أن الشخص الذي لديه القدرات اللغوية والبلاغية يكون له تأثيراً ساحراً في الآخرين والقدرة على استمالتهم وأحداث التغير في سلوكهم ومبادئهم، وهذا الشخص من منظور الشريعة الإسلامية؛ إما أن يكون داعياً إلى الحق، وإما أن يكون من دُعاة الباطل، قال رسول الله صلى الله عليه وسلم: (إن من البيان لسحراً) (الحديث: ابن

قال الخطابي "البيان اثنان: أحدهما: ما تقع به الإبانة عن المراد بأي وجه كان، والآخر: ما دخلته الصنعة بحيث يروق للسامعين ويستميل قلوبهم، وهو الذي يشبه بالسحر إذا حلب القلب وغلب على النفس حتى يحول الشيء عن حقيقته ويصرفه عن جهته، فيلوح للنظر في معرض غيره، وهذا إذا صرف إلى الحق يمدح، وإذا صرف إلى الباطل يذم، قال: فعلى هذا فالذي يشبه بالسحر منه هو المذموم، وتعقب بأنه لا مانع من تسمية الآخر سحرا لأن السحر يطلق على الاستمالة كما تقدم تقريره في أول باب السحر، وقد حمل بعضهم الحديث على المدح والحث على تحسين الكلام وتخير الألفاظ، وهذا واضح إن صح أن الحديث ورد في قصة عمرو بن الأهتم، وحمله بعضهم على الذم لمن تصنع في الكلام وتكلف لتحسينه وصرف الشيء عن ظاهره، فشبه بالسحر الذي هو تخيل لغير حقيقة" (ابن حجر العسقلاني، ١٩٧٨).

وقد دلت النصوص القرآنية في جانب المدح، أن الله تعالى قال -مادحا من دعا إلى الحق- : ﴿وَمَنْ أَحْسَنُ قَوْلًا مِّمَّنْ دَعَا إِلَى اللَّهِ وَعَمِلَ صَالِحًا وَقَالَ إِنِّي مِنَ الْمُسْلِمِينَ﴾ (القرآن. فصلت: ٣٣)، قال ابن كثير (١٩٩٩) في تفسير هذه الآية (ومن أحسن قولاً ممن دعا إلى الله) أي: دعا عباد الله إليه، (وعمل صالحاً وقال إني من المسلمين) أي: وهو في نفسه مهتد بما يقوله، فنفعه لنفسه ولغيره لازم ومتعد، وليس هو من الذين يأمرون بالمعروف ولا يأتونه وينهون عن المنكر ويأتونه، بل ياتر بالخير ويترك الشر، ويدعو الخلق إلى الخالق تبارك وتعالى، وهذه عامة في كل من دعا إلى خير، وهو في نفسه مهتد، ورسول الله صلى الله عليه وسلم أولى الناس بذلك، كما قال محمد بن سيرين والسدي وعبد الرحمن بن زيد بن أسلم.

وأما جانب الذم في دُعاة الباطل، فقد جاء في الأثر عن حذيفة بن اليمان رضي الله عنه عندما سئل رسول الله صلى الله عليه وسلم عن الشر مخافة أن يدركه فقال صلى الله عليه وسلم منبهاً إياه (دُعاة على أبواب جهنم، من أجاهم إليها قذفوه فيها) (الحديث: البخاري: كتاب الفتن: #٧٠٨٤)، وهذا موطن الشاهد من الحديث الطويل، "قوله (دُعاة) بضم الدال المهملة جمع داع أي إلى غير الحق، وقوله (على أبواب جهنم) أطلق عليهم ذلك باعتبار ما يؤول إلى محالهم، كما يقال لمن أمر بفعل محرم وقف على شفير جهنم (ابن حجر العسقلاني: ١٩٨٦).

والجدد بالدعوة، إن أولئك الطاعين الذين يتبعون قاداتهم وأمرأهم في اضاعتهم للمسؤولية والأمانة التي وكلت إليهم، وظلمهم للناس وأكل أموالهم بالباطل ومخالفتهم أمر النبي عليه الصلاة والسلام بحميت طاعتهم لقاداتهم وأمرأهم، هذا لا يعفيهم من العقاب قال الله تعالى فيهم: ﴿يَوْمَ تُقَلَّبُ وُجُوهُهُمْ فِي النَّارِ يَقُولُونَ يَا لَيْتَنَا أَطَعْنَا اللَّهَ وَأَطَعْنَا الرَّسُولَ* وَقَالُوا رَبَّنَا إِنَّا أَطَعْنَا سَادَتَنَا وَكُبَرَاءَنَا فَأَضَلُّونَا السَّبِيلَ* رَبَّنَا آتِهِمْ ضِعْفَيْنِ مِنَ الْعَذَابِ وَالْعَنَهُمُ لَعْنَا كَبِيرًا*﴾ (القرآن. الأحزاب: ٣٣: ٦٨-٦٦).

قوله تعالى: ﴿يَوْمَ تُقَلَّبُ وُجُوهُهُمْ فِي النَّارِ يَقُولُونَ يَا لَيْتَنَا أَطَعْنَا اللَّهَ وَأَطَعْنَا الرَّسُولَ﴾، أي: يسحبون في النار على وجوههم، وتلوى وجوههم على جهنم، يقولون وهم كذلك، يتمنون أن لو كانوا في الدار الدنيا من أطاع الله وأطاع الرسول، كما أحر الله عنهم في حال العرصات بقوله: ﴿وَيَوْمَ يَعْصُ الظَّالِمُ عَلَىٰ يَدَيْهِ يَقُولُ يَا لَيْتَنِي اتَّخَذْتُ مَعَ الرَّسُولِ سَبِيلًا* يَا وَيْلَتَىٰ لَيْتَنِي لَمْ أَتَّخِذْ فُلَانًا خَلِيلًا* لَقَدْ أَضَلَّنِي عَنِ الذِّكْرِ بَعْدَ إِذْ جَاءَنِي ۚ وَكَانَ الشَّيْطَانُ لِلْإِنْسَانِ خَذُولًا*﴾ (القرآن. الفرقان: ٢٥: ٢٧-٢٩)، وقال تعالى: ﴿رُبَّمَا يَوَدُّ

الَّذِينَ كَفَرُوا لَوْ كَانُوا مُسْلِمِينَ ﴿١٥﴾ (القرآن. الحجر ١٥ : ٢) وهكذا أخبر عنهم في حالتهم

هذه أنهم يودون أن لو كانوا أطاعوا الله، وأطاعوا الرسول في الدنيا، (ابن كثير، ١٩٨٦).

وقوله تعالى: (وَقَالُوا رَبَّنَا إِنَّا أَطَعْنَا سَادَتَنَا وَكُبَرَاءَنَا فَأَضَلُّونَا السَّبِيلًا)، قال طاووس: سادتنا:

يعني الأشراف، وكبراءنا: يعني العلماء رواه ابن أبي حاتم، أي: اتبعنا السادة وهم الأمراء

والكبراء من المشيخة، وخالفنا الرسل واعتقدنا أن عندهم شيئاً وأنهم على شيء فإذا هم

ليسوا على شيء، انتهى كلامه، عليه يمكن القول إذا كان التأثير في الناس القصد منه

إحقيق الحق فهذا ممدوح، وإذا كان التأثير في الناس القصد منه تلبيس الحق بالباطل فهذا

مذموم (ابن كثير، ١٩٨٦).

٩- إن القيادة الإدارية في الإسلام ليس من أهم شروطها أن يكون من يقوم بهذا الدور ذا

مهارات وقدرات تأثيرية على الناس؛ بل إن من أهم شروطها هي القوة والأمانة، من حيث

القوة؛ يجب أن يكون لديه العلم بطبيعة الأمر الذي وسد إليه وقادر على أدائه؛ من إقامة

العدل بين الناس، واعطاء كل ذي حق حقه، وأما من حيث الأمانة؛ يجب أن يكون أميناً

لما وُكِّل إليه ومحافظاً عليه وناصحاً فيه