

شخصية القائد (المدير) الناجح

في ضوء نظريات علم النفس المعاصرة



يقتضى العمل داخل أى مؤسسة حكومية أو غير حكومية وجود قائد لها يعمل على مساعدتها على تحقيق رسالتها وأهدافها وتحسين التفاعل بين أعضائها والحفاظ على تماسكها، ولن يكون ذلك إلا بوجود رؤية مستقبلية لدى هذا القائد، وهذه الرؤية المستقبلية تتبع من وجود سمات شخصية مميزة؛ لأن القيادة الديمقراطية عبارة عن دور اجتماعي يقوم به، هذا القائد أثناء تفاعله مع أعضاء هذه المؤسسة من أجل نجاحها وتحقيق دورها الاجتماعي والوطني الذي أنشئت من أجله واختير هذا القائد من أجل ذلك، فالإدارة الناجحة هي التي يقودها قائد ناجح لأن الإدارة سلوك يقوم به القائد. موقفية القيادة:

القيادة كسمة شخصية يمكن النظر إليها كعملية سلوكية، فالمدير الناجح يمثل بؤرة سلوك أعضاء أى مؤسسة يقودها بل يكون هو الشخص المركزي بداخلها، فالمدير الناجح وليد الموقف الاجتماعي ولكل موقف اجتماعي هدف معين، وفي ضوء ذلك يكون لكل موقف ذي هدف معين قائد معين وهذا ما يسمى بموقفية القيادة؛ لأن القيادة ليست أمراً مطلقاً ولكنها نتاج موقف اجتماعي، وتظهر شخصية القائد الناجح عندما يشعر أعضاء أى مؤسسة أنها في حاجة إلى هذا القائد الناجح لكي يوجه ويحرك سلوكهم ومجهوداتهم نحو تحقيق أهداف المؤسسة بنجاح.

النظريات النفسية التي فسرت القيادة:

أولاً: نظرية السمات الشخصية: تفسر هذه النظرية القيادة أو الإدارة الناجحة بأن مدير أى مؤسسة أو قائدها يتميز بمجموعة من السمات الشخصية بغض النظر عن نوع القائد أو الثقافة السائدة، هذه السمات موحدة لدى أى قائد أو مدير مؤسسة، هذه السمات هي:

وأن يكون أكثر ذكاءً من أعضاء المؤسسة ولن يكون ذلك إلا إذا كان هناك إثراء للثقافة التي يعيشها المدير أو قائد المؤسسة، فالثقافة تعطية بعد نظر في اتخاذ القرار الناجح وتجعل لديه حسن تصرف وحكمة في سرعة اتخاذ القرار المناسب للموقف المناسب:

٣- السمات الانفعالية:

تحل بالجسم الجميل كما قال بعض الفلاسفة.

٢- السمات العقلية والمعرفية: مثل الذكاء لأن هناك مشكلات داخل أى مؤسسة تتطلب أن يكون مديرها أو قائدها يتميز ببعض الذكاءات المتعددة بجانب ارتفاع الذكاء العادي. حتى يكون قادراً على حل مشكلات المؤسسة بطريقة ابداعية

١- السمات الجسمية: بمعنى أنه لكي يكون قائداً ناجحاً يجب أن يتميز بمجموعة من السمات الجسمية التي تساعده على أن يكون قائداً ناجحاً، مثل طول القامة، القوة والحيوية وسلامة الجسم، لأن العقل السليم في الجسم السليم ومن مظاهر المهابة سلامة الجسم، فالروح الجميلة

جدول يوضح سمات شخصية القائدة (المدير) الناجح

| السمة النوعية | وصف السمة | السمات النفسية |
|---|--|--|
| ١- التعرف على انفعالات المؤسسة | ١ - الإدراك والتقييم والتعبير عن الانفعال بصورة متداولة ومقبولة مع أعضاء المؤسسة | ١ - التعرف على انفعالات الذات (نفسه). ٢- التعرف على انفعالات الأعضاء. ٣- التعبير بدقة عن الانفعالات تجاه أعضاء المؤسسة. ٤- التمييز بين تعابير الانفعالات الصادقة والمزيفة. |
| ٢- توظيف الانفعالات لصالح العمل داخل المؤسسة | ٢ - تسهيل الانفعالات للتفكير فالانفعالات هي المحرك للتفكير (بنزين التفكير) | ١- استخدام الانفعالات لتوجيه الانتباه للمعلومات المهمة في الموقف. ٢- توليد الانفعالات الحية التي يمكن أن تيسر عملية اتخاذ القرار. ٣- التآرجح بين عدة انفعالات لرؤية الأمور من زوايا عدة. ٤- استخدام المزاج لتسهيل عملية توليد الحلول المناسبة. |
| ٣- فهم الانفعالات بمعنى أن تكون المسافة النفسية ضيقة بينه وبين أعضاء المؤسسة. | ٣- فهم وتحليل الانفعالات وتوظيف المعرفة الوجدانية، بمعنى تحويل الأعضاء إلى أصدقاء وليس مرؤوسين حتى تتجح المؤسسة. | ١- تسمية الانفعالات والتمييز بين التسميات المتشابهة وانفعالاتها. ٢- تفسير المعاني التي تحملها الانفعالات (مثلاً: الحزن يعني فقدان شيء). ٣- فهم الانفعالات المركبة (مثلاً: الغيرة والغضب والحسد والخوف)، والمتناقضة (الجمع بين حب وكره شخص) التناقض الوجداني. ٤- ملاحظة التحول أو التغير في الانفعال سواء في الشدة (مثلاً: مستوى الغضب) والنوع (من الحسد إلى الغيرة) |
| ٤- إدارة الانفعالات حتى لا يكون هناك هيجان في اتخاذ القرار | ٤ - تنظيم الانفعالات بصورة تأملية لتفعيل النمو الوجداني والعقلي، حتى لا تغشل المؤسسة. | ١- الانفتاح أو القبول للمشاعر السارة وغير السارة. ٢- الاقتراب أو الابتعاد من انفعال ما بشكل تأملي. ٣- ملاحظة الانفعالات في الذات والآخرين (مثلاً: وضوحها، أحقيتها) بشكل تأملي. ٤- إدارة انفعالات الذات والآخرين دون كبت أو تضخيم المعلومات التي تحملها. |

كيف تتغلب على الخوف؟



على استرجاع الشجاعة شيئاً فشيئاً مما سيؤدي إلى تجاوز الإنسان للعقبات التي تواجهه، ويمكن جعلها مخاوف هزلية والضحك المستمر عليها، إلى جانب إطلاق النكات والسخرية منها، فهذا سيقبل حتماً من قيمة هذه المخاوف في قلب الإنسان، وستتحول إلى أمور طبيعية يعاد الإنسان عليها.

● يجب اتباع أسلوب الاسترخاء والتفكير الهادئ، فالاسترخاء يوفر للإنسان الراحة والهدوء والطمأنينة، ويساعد على تقوية الأعصاب وتهدئتها، كما يعمل على استرجاع الإنسان لقدرة التفكير المنطقي والتحليل المستفيضة، مما يجعل الإنسان قادراً على التفكير بشكل عقلاني وجيد.

● تتضمن عملية التغلب على المخاوف رفع الثقة بالنفس، إذ إنه من غير المجدي التوبيخ المستمر للذات، فجلد الذات له مضرّ سلبيّة كثيرة جداً، على العكس من هذا فإنه من الضروري البدء بإعادة ترتيب الأوراق والحسابات من جديد، والاستفادة من الأخطاء السابقة، ودراسة مكامن الضعف، ومحاولة تقويتها والتغلب عليها، فهذا هو الحلّ لمثل هذه المشاكل.

● يجب تطوير النفس باستمرار وعدم التوقف عند نقطة معينة فقط، فهذا الأمر سيعمل على زيادة الثقة بالنفس، بالإضافة إلى أن اكتساب المعلومات الجديدة، سيساعد على زيادة الإبداع، مما سيؤدي حتماً إلى التغلب على الخوف والمخاوف.

يعتبر الخوف من الحالات الطبيعية التي يمر بها الإنسان في مختلف مراحل حياته، خاصة في الفترات الانتقالية، إذ يعتقد الإنسان أنه ذاهب إلى المجهول غير المعروف، فكما ازداد جهل الإنسان بالقادم أو بأى شيء ازداد خوفه منه، والخوف ضمن الحدود الطبيعية يساعد على تحفيز الإنسان وجعله يتخذ الاحتياطات والتدابير اللازمة التي تساعده على التعامل مع القادم المجهول، وبمقدوره، أما إن ازداد معدل الخوف عن هذه الحدود الطبيعية، فإن ذلك سيعمل حتماً على إعاقة الإنسان عن تأدية مهامه، فمنسوب الخوف المرتفع لدى الإنسان يجعل من تدمير الحياة ويشوّهها، ولهذا فقد كان من الضروري على الإنسان أن يعمل جاهداً على مقاومة الخوف السلبي الذي سيعمل على تدمير حياته تدميراً كاملاً.

طرق التغلب على الخوف

● يجب أولاً الاعتراف بكافة المخاوف التي تسيطر على العقل وتحد من قدرته على الإبداع والتفكير، فالاعتراف بها هو نقطة البداية لهذا النوع من المشاكل، ويمكنك لأجل هذه الغاية تدوين وكتابة كافة المشاعر التي يشعر بها الإنسان خلال حياته، كما يجدر به تدوين وكتابة أيضاً كافة الأسباب التي دفعته إلى الشعور بهذا الإحساس، كما يمكن كتابة المدة التي يبقى خلالها الإنسان أسيراً لهذه المشاعر.

● يجب القيام بكل الأمور التي تسبب الخوف، حيث يجب البدء بهذا الأمر بشكل تدريجي وليس دفعة واحدة، فهذا الأمر يساعد

ثانياً: النظرية الموقفية

تنظر هذه النظرية إلى القائد بأنه وليد ونتاج موقف اجتماعي معين، وأن القائد الناجح تظهر سمات شخصيته في موقف اجتماعي صعب وكيفية حل مشكلة صعبة معينة في موقف اجتماعي معين، تظهر سمات شخصيته بمعنى مدى التأثير النفسي والاجتماعي الذي يحدثه فرد معين في الآخرين أو أعضاء المؤسسة التي يعمل بها وبالتالي يكون القائد أو المدير الذي يختارونه أقل درجة، فالقيادة طبقاً لهذه النظرية وظيفة تنظيمية.

وظائف المدير أو القائد الناجح:

التخطيط - وضع السياسة - التنسيق - التنظيم - الحزم والحكم وعدم التحيز - وضع نظام للصواب والعقاب لمحاسبة أعضاء المؤسسة - ضبط العلاقات بين أعضاء المؤسسة.

أنواع القيادة:

الاستبدادية - الديمقراطية - القوضوية

القائد الناجح هو القائد الديمقراطي، غير متشبث برأيه، بل يحترم آراء وفكر وثقافة أعضاء المؤسسة، وأمرهم شورى بينهم.

وصدق الله العظيم (يُؤْتِي الْحِكْمَةَ مَنْ يَشَاءُ وَمَنْ يُؤْتَ الْحِكْمَةَ فَقَدْ أُوتِيَ خَيْرًا كَثِيرًا. [البقرة: ٢٦٩])

ويقول أيضاً: «رَبِّ هَبْ لِي حُكْمًا وَأَلْحِقْنِي بِالصَّالِحِينَ» وأجعل لي لسان صدق في الآخرين [الشعراء: ٨٣]



د. إبراهيم محمد المغازي

قسم علم النفس - جامعة بور سعيد، عضو المجلس العربي للأخلاق والمواطنة

وهي أهم السمات في تشكيل شخصية القائد أو المدير الناجح، وهذا يتطلب أن يكون السلم الوجداني (والميزان النفسي لشخصيته) يتميز بدرجة عالية من الثبات الانفعالي لشخصيته، بمعنى أن يكون معتدلاً في انفعالاته وليس ملتويًا (خبيثًا أو تافهاً) حتى يكون حكيماً في اتخاذ أي قرار في صالح أعضاء المؤسسة حتى تنجح هذه المؤسسة.

٤- السمات الاجتماعية والخلقية: بمعنى أن يتمتع القائد أو المدير بالصفة الاجتماعية وبمجموعة من المهارات الاجتماعية مثل الذكاء الوجداني والاجتماعي، وخفة الدم والروح المعنوية العالية وروح التعاون مع أعضاء المؤسسة التي يعمل بها، وأن يتميز بحسن المظهر واحترام الوقت والأمانة والصدق والابتكار وحسن السمعة والتواضع والمشاركة الوجدانية والاجتماعية.

القائد الناجح

