

الفصل الأول

نماذج سعودية في القيادة التحويلية

القائد التحويلي هو:
القادر على صياغة رؤية
مستقبلية واضحة، والعمل
على إقناع الموظفين بها

قادة سعوديون تحويليين :

تعد نظرية القيادة التحويلية من أحدث و ابرز نظريات القيادة وكان لإسهامات باس (Bass ، ١٩٨٥) الدور الكبير في انتشار هذه النظرية وخضوعها لتطبيق وتم إجراء العديد من الدراسات الميدانية حولها سواء باللغة العربية او الإنجليزية . حيث برزت إسهاماته في دمج نظريتي القيادة الكارزمية والقيادة التحويلية وصياغة مقياس متعدد الأبعاد لتحديد القائد التحويلي حيث افترض باس (Bass ، ١٩٨٥) إن القائد التحويلي يتحلى بأربع أبعاد وهو توفر الحافز الإلهامي ، ويقصد به قدرة القائد على صياغة رؤية مستقبلية واضحة ، والعمل على إقناع الموظفين بها ، الشخصية الجاذبة (كاريزمية) التي لها حضور بين موظفيها وفي مجتمعها، الإستثارة الفكرية وهو قدرة القائد على مساعدة موظفيه على حل المشكلات بطرق إبداعية وتدريبهم وتحفيزهم، وأخيراً إدراك القائد للفروقات الفردية بين موظفيه ومحاولة تلبية احتياجاتهم.

هذه النظرية لم تظل حبيسة الإدراج وفي رؤوس منظريها بل خضعت للدراسات الميدانية المختلفة مستخدمة المقياس المتعدد الأبعاد الذي اقترحه باس (Bass ، ١٩٨٥) حيث أجريت مئات الدراسات الميدانية باللغة الإنجليزية منها رسائل علمية كالمجستير، وقد أتضح من خلال الدراسات الميدانية المتكررة ثبات وصدقية هذا المقياس.

في الجانب الآخر أجريت العشرات من الدراسات العربية الميدانية المحكمة التي لم تقتصر على قياس مدى توفر ابعاد القائد التحويلي في عينة الدراسة

بل تجاوزت ذلك الى قياس العلاقة بين القائد التحويلي وفاعلية اتخاذ القرار، أو القائد التحويلي وتشجيع الإبداع بين الموظفين، أو القائد التحويلي وجودة الحياة الوظيفية.

وكانت نتائج الدراسات الميدانية العربية في المجالات السابقة توضح أن هناك علاقة ارتباط قوية بين القائد التحويلي وفاعلية اتخاذ القرار، وابداع الموظفين، أو جودة الحياة الوظيفية.

و يوجد لدينا العديد من القادة الإداريين السعوديين الذين قادوا أجهزتهم و حققوا نجاحات مشهودة من تقديم خدمات متميزة للمواطنين و كذلك الاهتمام والعناية بالموظفين ، و من أبرز الأمثلة على القادة الإداريين السعوديين معالي الوزير توفيق الربيعة وزير الصحة الحالي و معالي الوزير السابق غازي بن عبدالرحمن القصيبي (يرحمه الله) الذي تولى العديد من المناصب الوزارية المختلفة .

أولاً : توفيق الربيعة :

يعتبر الربيعة أحد القيادات التحويلية في المملكة حيث يتحلى بخصائص وصفات القائد التحويلي من حيث توفر النظرة المستقبلية الثاقبة وتوفر الحضور الشخصي الواقعي وكذلك يهتم بموظفيه من خلال تحفيزهم وتدريبهم وحل مشكلاتهم ، وسوف توضح الصفحات التالية توفر أبعاد القيادة التحويلية بالوزير الربيعة .

و يعد الربيعة من أبرز القيادات المحلية المعاصرة التي طورت أعمال وزارة التجارة وكان لعمله صدى واسعاً لدى المواطنين وحصل على رضا الغالبية منهم عن الخدمات التي تقدمها الوزارة .

بدأ الربيعه حياته العملية استاذاً مساعداً في جامعة الملك سعود من عام ١٩٩٩م إلى ٢٠٠٢م ، ومديراً لقطاع تقنية المعلومات والاتصالات في الهيئة العامة للاستثمار من ٢٠٠٢م إلى ٢٠٠٧م ثم مديراً عام لهيئة المدن الصناعية السعودية من ٢٠٠٧م إلى ٢٠١١م ومن إبريل ٢٠١٠م ثم تم تكليفه للعمل نائباً لوزير التجارة والصناعة ومشرفاً على الاستراتيجية الوطنية . وفي الختام عين توفيق الربيعه وزيراً للتجارة والصناعة عام ٢٠١١م إلى ان تم اختياره وزيراً للصحة في ١٤٣٧/٧/٣٠هـ (توفيق الربيعه ، ويكيبيديا ربيع الثاني ١٤٣٩هـ) .

من أبرز الاعمال التي قام بها خطوته الجريئة في مكافحة الفساد حيث قامت وزارة التجارة والصناعة بإغلاق عدد من المحلات التجارية ومراكز التسوق وتم التشهير بها من خلال الإعلان عن اسمائها الصريحة عبر حساب الوزارة الرسمي "توتير" وذلك بسبب تلاعبها بالأسعار وبيع الأطعمة الفاسدة ومن أبرز الأمثلة على ذلك اعتذار شركة كبرى بسبب عروض التخفيضات التي قدمتها مما أدى إلى إغلاق بعض فروعها وقامت الشركة بتقديم اعتذار للعملاء .

كما فرضت الوزارة غرامه "١٤٠" مليون ريال على شركات الأرز لتلاعبها بالأسعار وقد تم التشهير بها .

وأخيراً فإن حساب الوزير الربيعه عندما كان وزيراً للتجارة والصناعة على توتير تصدر قائمة الوزراء الأكثر متابعة حيث بلغ متابعيه ١,٣٤٤ مليون وقاربت تعريداً ته (١,٥) مليون ونصف تعريده .

في الجانب الاخر حدثني أحد موظفي فرع وزارة التجارة والصناعة بالمدينة

المنورة عن وزيرها السابق الدكتور/ الربيعة وقال بأن الوزير لديه عنوان بريدي متاح لكل الموظفين ليرسلوا استفساراتهم أو شكاوهم إلى الوزير مباشرة، وتتولى سكرتارية الوزير تجميعها وتنسيقها ثم عرضها على الوزير لرد على هذه الاستفسارات أو الشكاوي.

وفي أحد الأيام قام الوزير بزيارة فرع الوزارة في المدينة المنورة وحضر إلى الدوام في تمام الساعة السابعة والنصف ثم بصم وانتظر الموظفين في الساحة وأخذ يسلم على كل موظف يحضر وعند حلول الساعة الثامنة صباحاً تقريباً ذهب إلى قاعة الاجتماعات التي كانت معده سلفاً واجتمع بجميع موظفي الفرع وأخذ يوجه كلامه إلى بعض الموظفين الذين وردت منهم استفسارات أو شكاوي ويطمئن أن استفساراتهم أو شكاوهم قد تم الإجابة عليها. ثم فتح باب الحوار بينه وبين الموظفين في الفرع والرد على استفساراتهم أو اقتراحاتهم وشكاوهم ومن الجدير ذكره أن فرع وزارة التجارة بالمدينة المنورة حصل على جائزة أمارة منطقة المدينة المنورة للجهاز الحكومي المتميز لسنتين متتالين.

كما تحدث موظف آخر عن الوزير الربيعة عندما كان وزيراً للتجارة والصناعة وقال " أن من أبرز مظاهر الاهتمام بالموظفين أن كل موظف خصص له مكتب به جهاز كمبيوتر يتوفر به الإضاءة والتهوية الجيدة والأثاث الراقي، تحويله صوتية ومرئية، بريد الكتروني، وخدمات الكترونية لإنجاز طلباته، بالإضافة إلى ذلك تم تخصيص أماكن لاستراحة الموظفين تتضمن المشروبات والمأكولات الخفيفة، توفير أماكن لترفيه الموظف وعائلته من خلال استئجار

الوزارة لمخيمات وشاليهات يقضي فيها الموظف وعائلته وقته خارج أوقات الدوام الرسمي وأيام العطل " .

وفي جانب اهتمام الوزير بتطوير أداء الموظفين تعد الوزارة خطة تدريبية معتمدة سنوياً تنفذ في مدن المملكة المختلفة وتتعاقد مع الفنادق ويحضر هذه الدورات موظفي الوزارة من المركز الرئيسي والفروع . هذه الخطة التدريبية السنوية بالإضافة إلى ترشيح الموظفين لحضور برامج معهد الإدارة العامة المختلفة التي تقدم في المركز الرئيسي والفروع .

وقد اعتمد الوزير الربيعة عدد من القيم لتكون ثقافة تنظيمية للوزارة وللعاملين بها وهي (الأمانة، المسؤولية والعمل الجماعي، الشفافية، الإبداع، الإلتقان) وقد صممت الوزارة ونفذت برنامج تدريبياً لنشر هذه القيم بعنوان (الثقافة التنظيمية) .

وأخيراً لتعزيز التواصل المباشر بينه وبين موظفيه أوجد الوزير بريداً إلكترونياً يستقبل من خلاله شكاوى الموظفين واقتراحاتهم ويجب عليها بنفسه.

ويضيف الموظف أنه بأحد المرات وبتوجيه من مديره أرسل لمعالي الوزير طلباً بتوفير جهاز للمشروبات الساخنة لفرعنا بمنطقة عسير وما لبث أن أحال معاليه الطلب إلى الجهة المختصة مع تزويدي بنسخة من إحالته لاطلاعي على الإجراء المتخذ وتم صرف الجهاز في اليوم الثاني بالفرع.(١٤).

ثانياً : غازي عبدالرحمن القصيبي :

يعد الدكتور غازي القصيبي من أبرز الوزراء السعوديين في حقبة السبعينات والثمانينيات حيث تولى مناصب عدة في بداية حياته الوظيفية حيث كان عميداً لكلية العلوم الإدارية في جامعة الملك سعود (جامعة الرياض / سابقاً) ، ثم تولى قيادة الإدارة العامة لسكة الحديد ، ثم أختير وزير لوزارة الصناعة والكهرباء ، وهو لم يتجاوز عمره (35) سنة .

دون القصيبي تجربته الإدارية الثرية في كتابه المشهور (حياة في الإدارة) الذي صدر عام ١٩٩٨ م عن المؤسسة العربية للدراسات والنشر .

وسوف نطبق أبعاد القيادة التحويلية الأربعة التي ذكرها (bass ، 1985) مطور نظرية القيادة التحويلية على تجربة الدكتور القصيبي .

أول هذه الأبعاد هو الحافز الإلهامي ويقصد به قدرة القائد على صياغة رؤية واضحة ومتكاملة للمستقبل ، العمل على اقتناع الموظفين بها ، والعمل على تحقيقها . وسوف نضرب مثال يوضح توفر هذا البعد في شخصية القصيبي القيادية ، يقول الدكتور القصيبي:

«كان على الوزير الجديد أن يحدد شكل الوزارة الجديدة. كان هناك خياران رئيسيان. الخيار الأول هو تركيز كل شيء في الوزارة ، والخيار الثاني هو حصر دور الوزارة على التخطيط والإشراف والرقابة. ويضيف بدون ادنى قدر من التردد انحزت

للخيار الثاني . لم أكن أتطلع الى بناء امبراطورية هائلة تكوش على كل شيء. وكنت أعرف أن طبيعة المرحلة تتطلب من المرونة وسرعة الحركة ما يحمل الأجهزة البيروقراطية التقليدية فوق ما تطيقه»
(القصيبي، 1999 م : 135).

يتضح من الكلام السابق رؤية الوزير للمستقبل ولذلك اختار الهيكل التنظيمي المناسب لوزارته الجديدة لأن المرحلة تتطلب ذلك حيث تتطلب المرونة وسرعة الحركة بحيث يتيح الهيكل التنظيمي الذي تم اختياره تحقيق الأهداف من خلال التخطيط والإشراف والرقابة على مكونات الوزارة وجعل فروعها وإداراتها التنفيذية تنفذ الخطط من خلال امتلاك المسؤولين الصلاحيات المناسبة .

يتحدث القصيبي عن تفاصيل رؤيته للوزارة الجديدة حيث يقول:

«رأيت أن تضم الوزارة وكالتين ، واحدة لشؤون الكهرباء والثانية لشؤون الصناعة ، كنت مصمماً على الا يتجاوز عدد الموظفين في الوزارة بأي حال من الأحوال مائتين ، وأحسب أنه لم يقترب من هذا الحد عندما تركت الوزارة» (القصيبي، ١٩٩٩م : ١٣٥).

من أهم القيم التي يتميز بها القصيبي كقائد إداري تحويلي الانضباط في العمل. فقيمة الانضباط الوظيفي من القيم التي يؤكد عليها القصيبي في أي موقع حكومي شغلة. عندما تولى قيادة وزارة الصناعة والكهرباء كان الانضباط في العمل ترفاً لا يعم الجميع.

ونذكر في هذا الصدد قصة توضح مدى اهتمام القصيبي بالانضباط

الوظيفي يقول:

« كان هناك زميل يحضر عندما يروق له، في منتصف النهار غالبا، وينصرف عندما يروق له، بعد الحضور بساعة، أرسلت اليه من يخبره ان هذا التصرف غير مقبول فما كان منه الا أنه قال لمن حمل اليه الرسالة: « قل للوزير اني مستعد في أي لحظة لتسليم المفاتيح» ابتزاز الاستقالة. عندما تكررت قصة المفاتيح مرتين طلبت منه ان يسلمها. لم تكن هناك مفاتيح بطبيعة الحال وارسل الاستقالة وقبلتها على الفور كانت هناك حالات كهذه تعد على أصابع اليد، بعد أسابيع ادرك الجميع ان الدوام وُضع ليحترم واحترمه الجميع»
(القصيبي 1999م: 145، 146).

البعد الثاني من أبعاد نظرية القيادة التحويلية هو التأثير المثالي» وهو قدره

القائد الإداري على كسب الثقة والاحترام والتقدير من موظفيه .

ولا يختلف اثنان ان القصيبي رحمه الله كان شخصية كاريزمية، له حضور

في الإعلام ، له تأثير كبير على مساعديه في تبنيهم لأفكاره ومشاريعه.

يتحدث القصيبي عن سر اهتمام الإعلام به سواء صحافة او تلفزيون في ذلك يقول:

« بين الحين والآخر في السر غالباً، وفي العلن أحياناً، وهي قصة حبي مع الإعلام. الحديث عن «عاشق للأضواء»، وهو حديث بدا، كما رأينا، أيام الكلية ازداد حدة أيام الوزارة عندما بدأت الصحف تنشر عني ما يزيد على ما تنشره عن عدد من الوزراء مجتمعين ويقول في هذا الصدد الذين يتحدثون عن حبي للإعلام ينسون أن الحب يحتاج الى طرفين، وكان مهمهم أن يسألون عن سبب حب الإعلام الى . كثير من كبار المسؤولين ومنهم عدد من الوزراء، كانوا يحاولون جاهدين، اغراء الإعلام بالحديث عنهم، الا أن مجهوداتهم كانت تبوء بالفشل» (القصيبي، 1999: 110).

ويضيف كنت حريصاً على أن نطلع وسائل الإعلام عن أي مشروع صناعي أو كهربائي يفتح صغيراً كان أو كبيراً ، وكنت حريصاً أن ينال الافتتاح نصيبه من التغطية. لماذا؟ الذين يعيشون في قرية نائية أو معزولة يدركون من خلال التغطية الإعلامية أنه موضوع اهتمام الدولة بأسرها . الجنود المجهولون الذين عملوا بصمت لإنجاز مشروع يتاح لهم الظهور على الملأ من خلال التغطية الإعلامية. الدولة التي تتفق الملايين والبلايين من حقها. بل من واجبها أن توضح للمواطنين اين أنفقت ما أنفقت. (القصيبي 1999م : 142).

يتضح مما سبق اهتمام القصيبي بإظهار جهود الموظفين في إنجاز المشاريع سواء الصناعية أو الكهربائية وتسييل الضوء على هؤلاء الجنود المجهولون، كما يتضح أيضا اهتمام القصيبي بالمواطنين من خلال إيصال خدمات الكهرباء للقري والهجر النائية.

البعد الثالث لهذه النظرية هو الاستشارة الفكرية ويقصد بها «قدرة القائد الإداري على قيادة موظفيه ورغبته في جعلهم يتصدون للمشكلات، وحلها بطرق جديدة.»

القصيبي قريب من موظفيه يشاركونهم أفراحهم واحزانهم ونجاحاتهم ويبحث عن احتياجاتهم كان خلال عمله وزيرا للصناعة و للكهرباء ينتقل مع فرق الصيانة الميدانية لإصلاح الأعطال الكهربائية. وهذا بحد ذاته يعطي دفعة معنوية للعاملين في الميدان ويجعلهم يعملون بكل جد وكفاءة وهم يشاهدون الوزير معهم يشاركونهم العمل ويشاركونهم متاعبهم. (القصيبي، 1999).

بالإضافة الى ذلك كان القصيبي في حال الأعطال الكهربائية ينزل الى السنترال ويتلقى مكالمات المواطنين واستفساراتهم.

وفي هذا الصدد له موقف طريف مع أحد المواطنين حيث كان هناك عطل كهربائي في احد أحياء الرياض ويبدو أن العطل أستمر لفترة طويلة وأتصل المواطن على سنترال الوزارة فقال في حده لمأمور السنترال (القصيبي) كلم وزيركم يترك الشعر ويهتم بالكهرباء ، فقال له عامل السنترال (القصيبي) وصلت الرسالة، فأسقط في يد المواطن وانتهت المكالمة حيث تفاجأ المواطن بأن عامل السنترال هو الوزير . . (القصيبي، 1999).

وفي موضوع آخر من الكاتب يقول القصيبي :

«اعتقد ان على الإداري ان يفصل قدر الإمكان بين حياته العامة وحياته الخاصة . كل انسان يحتاج الى «شلة» أن الأمور تضطرب عندما تتداخل «الشلة» بعلاقات العمل ، لاشي يقتل الكفاءة الإدارية مثل تحول أصحاب «الشلة» الى زملاء العمل. عدد من الزملاء من الذين عملوا معي عبر السنين لم يدخلوا منزلي ولم أدخل منازلهم . كائنة ما كانت عيوبي الإدارية فإني أعتقد أن أحداً لا يستطيع أن يزعم ان اخترت أي انسان يعمل معي لأنني استلطفه شخصياً أو لأنه ينتمي الى الشلة» (القصيبي 1999م :147).

هذا يوضح فصل القصيبي لحياته العملية عن حياته الخاصة وأنه يختار مساعديه لكفاءتهم وأهليتهم وليس لسبب آخر. لذلك نرى كثير من مساعديه رشحهم لتولي مناصب عليا منهم عبد العزيز الزامل رشح لتولي وزارة الصناعة والكهرباء ، وفهيد الشريف مدير عام مكتبه رشح لتولي المؤسسة العامة لتحلية المياه، وهناك الكثير من مساعديه تولوا مناصب قيادية في الدولة. وأخيراً البعد الرابع وهو أن يضع القائد اعتباراً للفروقات الفردية بين الموظفين وذلك من خلال إعطائهم اهتمام شخصي لكل موظف وذلك من خلال التعرف على حاجاتهم ورغباتهم واشباع هذه الرغبات. من خلال قراءتنا لمذكرات الدكتور القصيبي نجد أنه يولي موظفيه اهتمام قل نظير عند كثير من المسؤولين. يقول الدكتور/ القصيبي :

« كنت اتابع بنفسى الترقيات وأستطيع أن أزعم أنه لم يكن هناك موظف منسى واحد في الوزارة. كان كل موظف يستكمل شروط الترقية يحصل عليها تلقائيا، وكل موظف يترقى يستلم رسالة تهنئة شخصية منى..... ويضيف كانت هناك رسائل شخصية لكل موظف تشاطره الأسى في المناسبات الحزينة والفرح في المناسبات السعيدة. وفي إشارة أخرى يذكر القصيبي، كانت هناك تعليمات واضحة ومشددة عند شؤون الموظفين بابتعات كل موظف يرغب في الابتعاث بمجرد توفر الشروط». (القصيبي 1999 م: 153).

وفي موقع اخر يشير القصيبي بانه كان حريصا على أن يقابل وجه لوجه كل الموظفين العاملين في الوزارة وقد خصص ليلة في الأسبوع لهذا الغرض. (القصيبي 1999م).

وأخيرا من ضمن أهم الاحتياجات التي وفرها لموظفي وزارة الصناعة والكهرباء هو مساعدتهم في الحصول على أراضي لكي يتمكن الموظف من بناء سكن ملائم له. ويقول في هذا الصدد:

«أهم الحوافز التي وفقني الله عز وجل الى تقديمها للزملاء كان يتعلق بالسكن. عند تخطيط المنطقة الصناعية الجديدة خارج الرياض طلبت بهدوء من الشركة الاستشارية ان تضع في طريقها جزء

مخصص للسكن يحتوي على قطع مساحة الواحد منها قرابة ألف متر مربع . عندما انتهاء المخطط حملته وذهبت به الى الأمير فهد كان الدوام في الديوان الملكي وقتها على فترتين صباحية تنتهي بعد صلاة الظهر وفترة مسائية تبدأ بعد صلاة العصر وتنتهي بعد صلاة المغرب . اكتشفت بمحض الصدفة أن ولي العهد كان يجي في الفترة المسائية مبكراً في حدود الثالثة ينهي أوراقه قبل قدوم الزوار . كان يجدني في انتظاره كلما أردت أن ابحث معه موضوعاً من مواضيع العمل. رجوت الأمير فهد أن يوافق على منح كل موظف يقضي فترة معينة في الوزارة، قطعة ارض في المخطط. وافق على الفور إلا أنني اصريت إلا اخرج إلا والأمر الموقع في يدي، ضحك الأمير فهد ووجه رئيس ديوانه بإعداد الأمر المطلوب فخرجت وفي يدي القائمة الأولى من الموظفين الذين حصلو على أراضي سكنية ملائمة ومعظمهم للمرة الأولى في حياتهم. (القصيبي 1999م)،

مما سبق يتضح توفر البعد الرابع في الوزير القصيبي من خلال حرصه على ترقية الموظفين المستحقين وتهنئتهم وكذلك تشجيعهم للابتعاث و مواصلة الدراسة العليا ، كذلك الالتقاء بهم بشكل اسبوعي للتعرف على احتياجاتهم وأخيراً حرصه على توزيع قطع أراضي لهم ليتمكنوا من بناء المسكن المناسب.

كتاب الفصل الاتجاه نحو النجاح:

كتب كثيراً عن القيادة وأجريت العديد من الدراسات حول هذا الموضوع، وهناك جدل كبير بين المختصين حول هل يولد الإنسان حاملاً لخصائص القيادة أم أنه بالخبرة والتجربة والتدريب يكون قائداً ناجحاً. يجادل كثيراً من المختصين أن بعض الناس يحملون خصائص القيادة ومن أهمها الجاذبية الشخصية، لذا يلتفت حول هذا القائد الناس ويسمعون كلامه ويطيعون أوامره ولعل أصحاب هذا الاتجاه يؤيدهم شواهد كثيرة من الماضي أو الحاضر لقادة يحملون خصائص جاذبيه تجعل الناس تلتف حولهم. وبين يدينا كتاب حديث من افضل الكتب مبيعاً في الولايات المتحدة الأمريكية حسب تقرير جريدة نيويورك تايمز سنة ٢٠٠٠. وهذا الكتاب بعنوان «الاتجاه نحو النجاح، عشر صفات للقائد العظيم في العمل والحياة» ١٠ Traits lead to succeed of Great Leadership in Business an life من تأليف /ريك بيتنو (Rick pitino) وهو يعتقد أن القائد الناجح لا يولد ناجحاً. والمؤلف من أشهر مدربي كرة السلة في أمريكا حيث بدأ حياته مدرباً لكرة السلة بجامعة بوسطن وعمره لم يتجاوز الرابعة والعشرين وانتقل لتدريب بعض فرق الجامعات وعاد أخيراً لتدريب فريق مدينة بوسطن لكرة السلة «Boston Celtics» وحقق مع الفرق التي تولى تدريبها نجاحات كبيرة.

ويعتقد أريك أن العالم اليوم تحتاج المنظمات أو الفرق الرياضية إلى

قاده مميزين وقادرين على السير بمنظمتهم أو فرقهم إلى آفاق واسعة من النجاحات .. ويستعرض في الكتاب تجربته الشخصية في قيادة الفرق التي تولي إدارتها بالإضافة إلى قراءاته المتعددة التي اعتمد عليها للقيادة في الماضي والحاضر . ويميز كتاب أريك انه يروي تجاربه الشخصية والصفات والمميزات التي جعلت منه قائداً ناجحاً ، وهذا الكتاب بعكس الكتب الأخرى التي تناولت موضوع القيادة من الجانب النظري أما هذا الكتاب فيروي المؤلف تجربته الشخصية وهي تجربة ثرية كما يعكس الكتاب فلسفته الشخصية حول موضوع القيادة والعوامل التي تؤثر على نجاح القائد.

المراجع :

- 1 - هارس بيثي (2006م). القيادة الإدارية النظرية التطبيقية، معهد الإدارة العامة، الرياض، السعودية، ترجمة الدكتور/ صلاح معاذ المعيوف ص 193.
- 2- بايكر كمال الدين (2015م). القيادة الإدارية والإبداع الإداري، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة، مصر ص 25، 28.
- 3- هاشم راشد عبد الرزاق (1435هـ). الذكاء الوجداني، القيم وعلاقتها بالقيادة التحويلية، خوارزم العلمية، جدة، السعودية، ص 49
- 4- حماد إياد (2011م). أثر القيادة التحويلية في إدارة التغيير التنظيمي. مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية المجلد 27 العدد الرابع ص 386.
- 5- الشتطي محمد (2016م). أثر ممارسة أساليب القيادة التحويلية في جودة الحياة الوظيفية (دراسة تطبيق على وزارة الصحة الفلسطينية)، المجلد الأردنية في إدارة الأعمال المجلد 12، العدد 1. ص 31.
- 6- الغزالي حافظ (2012). أثر القيادة التحويلية على فاعلية اتخاذ القرار في شركات التأمين الأوربية. رسالة ماجستير، جامعة الشرق الأوسط ص 29، 25.
- 7- صبري ماهر (2009). القيادة التحويلية في إدارة التغيير (دراسة تحليلية لآراء عينة من متخذي القرارات) في بعض المعارف العرفانية) مجلة الاقتصاد والإدارة، العدد الثامن والسبعون، ص 100، 109، 106، 105.
- 8- الهواري سيد (1999). ما يعد المدير الفعال، القائد التحويلي للعبور بالمنظمات ؟ القرن (21) الطبعة الثانية. المؤلف نفسة. ص73
- 9- القصيبي غازي (1999م). حياة في الإدارة، الطبعة الثانية، المؤسسة العربية للدراسات و النشر. ص139، 135.
- 10 - نايف محمد الجبيري، منسق تدريب بفرع وزارة التجارة والاستثمار بجدة.