

الفصل الثالث

هل أنت رئيس أم قائد

هل القيادة ضرورية؟

لا يمكن بالطبع نجاح أى عمل كان دون وجود مسئول أول يأخذ على عاتقه مهمة إدارة العمل وتوجيه الأفراد وإصدار الأوامر .

فالقيادة إذاً أمر طبيعى فلا بد من وجود قائد لكل جماعة من الجماعات التى عرفها التاريخ الإنسانى ... ولكن القيادة أنواع. فهناك جماعة تسمع وتطيع وتضحى لقائدها، وهناك جماعة أخرى تخالف أوامره وتتذمر من توجيهاته.

أنت كمدير أو كصاحب عمل .. هل يطيعك مرؤسوك؟ أم يخالفون أوامرك؟ هل أنت مفروض على موظفيك أم أن مؤهلاتك فرضتك؟

إن الإجابة على الأسئلة السابقة توضح الفرق بين الرئيس والقائد. والتي يمكن استعراضها كما يلي:-

1- الخوف أمر الثقة :

- يخلق الرئيس الخوف منه. فالمرؤوس محاسب على أقل تقصير أو خطأ يرتكبه لأن الرئيس لا يلتزم الأعدار لأحد ولا يهتم إلا العمل بالدرجة الأولى الذى يود أن يتم على أكمل وجه.
- أما القائد فيخلق الثقة فى نفوس مرؤوسيه. يشجعهم على العمل وينمى فيهم روح الابتكار والقدرة على اتخاذ القرارات حتى وإن أخطئوا. فمن لا يعمل ولا يخطئ.

2- الاستياء أمر الحماس!

- توجيهات الرئيس وقراراته تثير الاستياء والامتعاض فى نفوس من يعملون معه .. والسبب يعود فى كون تلك القرارات والأفكار لم تصدر منهم فهى بالتالى لا تمثلهم ولا تهتم بهم. توجيهات صادرة من أعلى إلى أسفل .. لذلك فهى تثير غضبهم. فهل قراراتك تفعل هكذا فى نفوس موظفيك؟ أم إنك لا تدري؟.

- آراء القائد وأفكاره دائماً تلاقى الحماس من قبل أعضاء المجموعة (العاملين) ولعل السبب يعود إلى أن أفكار القائد هى فى الأصل أفكار جميع العاملين تمثلهم وتعبر عن وجهة نظرهم ... القائد يولد الحماس للعمل.

3- أنا أمر نحن؟

- الرئيس يتمركز دائماً حول ذاته ولا يرى إلا نفسه فتكون قراراته وآراءه معبرة عن نفسه فقط. إن الرئيس أو المدير يلغى جهود الآخرين ويحطم معنوياتهم وطموحهم فينسب الإنجازات إلى نفسه وينسب الأخطاء لهم وبذلك يفصل نفسياً وإدارياً عن موظفيه.

- القائد يخلق عملاً جماعياً يتحدث عن المجموعة دائماً ويعبر عن مشاعرهم وطموحاتهم. فالنجاح يصنعه الكل والفشل يصنعه الكل أيضاً. (نحن) تشير إلى جماعية العمل جماعية الأداء ... جماعية النجاح أو الفشل.

4- التعب أمر المتعة؟

- إذا كنت تمارس دور الرئيس فلاشك بأنك تأتى من عملك متعباً يومياً. وهكذا أيضاً موظفيك. لأنك ترهقهم بالعمل .. ولأن قراراتك وتوجيهاتك

مرعبة بالنسبة لهم. الرئيس يجعل العمل متعباً بتعقيدات العمل المتعبة وبتمركز العمل حوله فقط.

- القيادة تجعل من العمل شيئاً محبباً للنفس وممتعاً. فالأفكار ملك للجميع والمسؤولية مشتركة ولا يوجد خوف أو إرهاق بل متعة حين التنفيذ طالما أن النجاح مسؤولياتهم والفشل أيضاً مسؤوليتهم جميعاً.

5- اللوم أم تحديد الأخطاء؟

- كثير من الرؤساء يتبعون أسلوب اللوم والتوبيخ ظناً منهم إن في هذا الأسلوب تقويم لسلوكيات موظفيهم والحقيقة إن الرئيس أو المدير كلما زاد من توبيخه للموظف كلما قتل الموظف وزاد الطين بله.. وتتكرر الأخطاء من نفس الموظف الملام دائماً. فيتصور المدير بأن هذا الموظف كسول ويزداد إهمالاً يوماً بعد يوم.

- القائد يحدد الخطأ. عندما تحدد مصدر الخطأ وكيف جاء وما هي الأسباب التي أدت إلى حدوث هذا الخطأ أكثر من مرة.. وغيرها من الأسئلة ذات العلاقة بتحديد الخطأ. فتأكد إن هذا الخطأ لن يتكرر لأنك عالجتَه من جذوره عرفت الأسباب وأصلحتها بدلاً من التوبيخ واللموم والعتاب التي قد توقع الإنسان في نفس الخطأ مرات عديدة.

6- تُعرف أم تُبين؟

- الرئيس يَعرِّف الآخرين كيف يقومون بأداء العمل، فكأن الرئيس يعطى الأوامر سواء فهموها أم لم يفهموها. هذه تعليمات وعلى العاملين اتباعها حتى بغض النظر عن مردودها الإيجابي أم السلبي.

- ولكن القائد في نيكيفية القيام بهذا العمل. القائد لا يصدر الأوامر بل يسعى لتطبيق الأفكار عملياً وعلى الآخرين حينئذ البدء في المشاركة. البيان عملية ولكن التعريف إصدار توجيهات وأوامر والناس بطبعهم يكرهون تلقي الأوامر ولكنهم ينجرفون للمشاركة حينما يشاهدون العمل حياً في التقليد والإجادة.

7- السُّلْطَةُ أم التعاون؟

- يعتمد الرئيس في تعامله مع موظفيه على السلطة الممنوحة له من قبل الإدارة العليا، أو بموجب النظام، أو لكونه صاحب العمل. لذلك فهو مستبد في قراراته لا يقبل المناقشة فيها وحتى لو اكتشف خطأها. الرئيس يحاول أن سُخِّرَ الآخرين للعمل بالتهديد والترغيب، ويلهب ظهورهم بسياط يستمدها من سلطته.
- القائد يخلق الشعور بالمحبة والألفة بين جميع العاملين في الإدارة، أما اندفاعهم للعمل فمن باب التعاون بينهم لأنهم يد واحدة. القائد يعتمد على تعاونهم لذلك فهو يقول لهم إنه بحاجة إلى مساعدتهم ويذهبون إليه طلباً في المساعدة أيضاً. طَقِّمبدأ التعاون فستجده أقوى من مبدأ السلطة في كثير من الأحيان.

8- الرسمية أم اللارسمية؟

- الرسمية هي قوتك التي تستمدها كرئيس من الأنظمة واللوائح ... ولذلك فإنك متى ما استخدمت هذه الصلاحيات الممنوحة لك فإنك تمارس الصلاحيات الرسمية، وتتعامل مع الآخرين بشكل رسمي ونظامي، فمن حق الآخرين أن يعاملوك من نفس منطلق تعاملك معهم المعاملة الرسمية

معاملة جافة لا روح فيها قد تثير الكثير من الحساسيات بين المجموعة الواحدة.

- اللارسمية هي قوتك التي تستمدها كقائد من قوة شخصيتك واحترام الآخرين لك. اللارسمية هي التعامل مع الآخرين على أساس التماثل لا يوجد رئيس ومرؤوس بل قائد وأتباع مخلصين لهذا القائد.

9- موظف أم قائد!

- الرئيس موظف عيّنه الإدارة العليا ليكون حارساً على الإدارة وعيناً لها والوسيط بينها وبين الموظفين الآخرين الذين تحت سلطته. والأفراد بطبعهم يكرهون الرقباء عليهم ويميلون للخروج على الأنظمة وكسر اللوائح والقيود. ويتحول الكره للمنظمة إلى كره للرئيس المباشر.

- أما القائد وإن عيّنته الإدارة العليا في هذا المنصب فهو يستمد قوته من مرؤوسيه في العمل وهو صديقاً لهم ومدافعاً عنهم عند الإدارة العليا. القيادة مفهوم شامل يتعدى في كثير من الأحيان الاهتمام بالمرؤوسين داخل بيئة العمل فقط. القيادة إذا تعتمد على تفاعل الأفراد في إطار الجماعة مع بعضهم البعض.

10- التوجيه أم القيادة؟

- إصدار الأوامر وإعطاء التعليمات بغض النظر عن ملائمتها للعاملين وتجاوبهم مع تلك التعليمات هي من صفات الرئيس. لأن الرئيس غير مستعد لأخذ الدور القيادي له في الإدارة أو المنظمة.
- القائد تتوفر فيه عادة سمات القيادة الشخصية والسلوكية هذه السمات تؤثر في تفاعل القائد مع الموظفين بشكل إيجابي... فالمبادرة والخبرة وقوة الشخصية صفات لا تتوفر إلا في الشخصية القيادية. قد يكون القائد مدير لإدارة أو صاحب عمل... ولكن المدير لا يكون قائداً. إن الوضع المثالي لكم هو الجمع بين صفتين مدراء وقادة.

كيف يؤثر القائد في سلوك المرؤوسين؟

لا شك أن هدف القيادة هي التأثير في سلوك الآخرين من أجل دفعهم للإنجاز والعمل. ويمكن اعتبار القائد ناجحاً من خلال استخدامه لنفوذته وتأثير هذا النفوذ على العاملين وكلما امتلك القائد رصيذاً كبيراً من هذه الأساليب كلما زاد رصيده من النجاح:

- تحديد أهداف العمل.
- تحديد أساليب العمل.
- جمع المعلومات وتحليلها.
- إشراك الآخرين في الأمور التي تهمهم.
- استخدام الثواب والعقاب.
- تحميس العاملين على العمل.
- تقديم النصح والمشورة والخبرة.
- الثقة في النفس.
- عدم الاستبداد بالرأي.