

سمات القيادة الإدارية المستوحاة من عهد الإمام علي عليه السلام

لمالك الاشر (رض)

الباحث نذيرهارون الزبيدي*

المقدمة:

تعد القيادة من المواضيع التي شغلت العالم منذ القدم وحتى يومنا هذا، لما لها من اهمية كبيرة في حياة البشرية بشكل عام، وإدارة الأعمال بشكل خاص، فهي المحرك الرئيس للعمل وضمان استمراره، والقلب النابض لأي منظمة، وبها يتحدد نجاحها او فشلها، وما نتاج المجتمعات ومساهماتها في الميراث الانساني الا انعكاسا لحياة قادتها وما تركوه من مآثر في مختلف الميادين السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية.

وقد اهتم الفكر الاداري اهتماما بالغاً، بالسمات القيادية، باعتبارها من العوامل الرئيسة التي تسهم بفاعلية القيادة، وتمكّنه من ممارسة وظيفته القيادية على الوجه الاكمل، كما ظهر كم كبير من الابحاث والدراسات، لمنظري هذا الفكر، تناولت السمات الواجب توفرها في القيادة، الا ان هذه الدراسات والابحاث لم تسلم من الاختلاف والتباين والانقسام ازاء هذه السمات، وواجهت صعوبة في الاتفاق على سمات محددة، واضحة ودقيقة، للقائد الناجح يمكن تطبيقها والاستفادة منها على نطاق واسع.

وبما ان عهد الامام علي بن ابي طالب عليه السلام لواليه على مصر مالك الاشر، وثيقة اسلامية فريدة من نوعها- منذ زمان صدورها وحتى يومنا هذا- لإدارة الحكم والحكومة العادلة، وتعد بحق دستوراً كاملاً لتنظيم الحياة في مختلف اتجاهاتها، مستمدة من رؤية استراتيجية شاملة قائمة على الفهم العميق لروح الشريعة الإسلامية، بمرجعيتها القران الكريم والسنة المطهرة، واللذان استوعبهما امير المؤمنين عليه السلام فكراً وعملاً^(١). لذلك فلا غرابة ان نجد ان الامام علي عليه السلام قد التفت - برؤية ثابتة وبصيرة نافذة- الى سمات القائد الناجح واضعا لها بين طيات نصوص عهده المبارك اشارات واضحة الدلالة محكمة الصياغة لا تحتمل التأويلات أو الشكوك، مؤكداً على وجوب توافرها في القادة الإداريين، باعتبارها من مكونات الشخصية

القيادية، ولا يمكن لأي قائد أن ينجح أو يحقق أهدافه من دونها، سابقا بذلك علماء الفكر الإداري المعاصر بما يقرب من ١٤٠٠ سنة .

وفي ضوء هذه المقدمات، ينتمي هيكل البحث الحالي الى العناوين الآتية :
اولا : مفهوم القيادة .

ثانيا : التطور الفكري لمفهوم القيادة، .

ثالثا : سمات القيادة في الفكر الإداري المعاصر .

رابعا : اهمية التحاكم الى وثيقة العهد العلوي للوقوف على حقيقة القيادة وسماتها .

خامسا : اهم سمات القيادة الادارية المستوحاة من العهد العلوي .
مفهوم القيادة :

تعد ظاهرة القيادة من اكثر الظواهر الاجتماعية التي عنيت بالبحث والدراسة، وتعددت وتنوعت الدراسات التي تناولت هذه الظاهرة، الا أن تعددها وتنوعها يكشف عن عدم وجود تعريف جامع مانع بين الباحثين والدارسين لمفهوم القيادة، فما زال مفهوم القيادة إلى الآن يكتنفه الغموض، "فمن الدراسات ما يعتبر القيادة علماً وفناً يمكن أن تُدرس وتُكتسب سماتها، ومنها ما يرى أن القائد يولد بالفطرة بخصائص وسمات شخصية تؤهله للقيادة"^(٢). فالظاهرة القيادية ظاهرة فردية، ونفسية، تجمع بين التركيب السلوكي والنبوغ الفردي، كما انها ظاهرة اجتماعية، ونظامية، كونها من "أكثر أنواع الصور الاجتماعية تعقيداً وتركيباً ورفضاً لعملية التحليل في معناها المتداول"^(٣). إلا أن هناك وجهة نظر متفق عليها بين الباحثين والدارسين بأن القيادة: تفاعل بين القائد والتابعين لتحقيق هدف مشترك.

فالقيادة عملية تفاعلية بين القائد والتابعين في مواقف معينة، يترتب عليها تحديد اهداف مشتركة، ثم القيام بالإجراءات الفاعلة لتحقيق تلك الاهداف، وجوهر عملية القيادة هو القائد وقدرته على التأثير في الآخرين وتحقيق النتائج المطلوبة من خلالهم. فقد أُستخدم لفظ القيادة ليمثل العلاقة المتبادلة بين من يبدأ بالفعل وبين من ينجزه وهذه العلاقة يترتب عليها أداء دورين متباينين يمثل الدور الأول من يتولى القيام بالعمل وهو القائد ووظيفته إصدار الأوامر، ويمثل الدور الثاني الذين ينجزون العمل

وهم الأتباع أو الأفراد ووظيفتهم تنفيذ الأوامر وهذا واجب عليهم^(٤)، فهي اذا القدرة على جعل شخص ما يفعل شيئاً لم يكن ليفعله في ظروف أخرى، ومن ثم فإنها "فن التأثير في الأشخاص"^(٥) "وتوجيه سلوكهم وتنسيق جهودهم وموازنة دوافعهم ورجباتهم ليتسنى معها للقائد كسب احترامهم وولائهم وتعاونهم وعدم التردد من قبلهم، بما يحقق له الطاعة والقبول والتضحية والبذل والعطاء، من اجل الوصول إلى هدف معين بكفاءة عالية.

لذا يعتمد نجاح القيادة في تحقيق أهداف الجماعة على ما يمتلكه القائد من قدرة على تحفيز العاملين معه و بث النشاط فيهم والمحافظة على روحهم المعنوية وتنمية حب العمل التعاوني وبث روح الحماس لدفعهم لتحقيق أهدافهم^(٦).

وبالرغم مما يقرب من ثلاثة آلاف عام من التأمل وما يزيد على القرن من البحث الأكاديمي في القيادة، يبدو أننا لم نقرب من اتفاق على المعنى الأساسي، لها، فضلاً عن إمكانية تعلمها أو قياس تأثيراتها أو التنبؤ بها. ولا يمكن أن يرجع ذلك إلى قلة الاهتمام بهذا الموضوع أو قلة المواد المتعلقة به؛ فحتى ٢٠٠٣ كان هناك ١٤١٣٩ كتاباً تتناول موضوع القيادة معروضة للبيع وفي غضون ست سنوات فقط من ذلك التاريخ، تضاعف هذا العدد أربع مرات ليصل إلى ٥٣١٢١ كتاباً، الا انه على الرغم من ذلك يبدو أننا نتسبب في إضفاء تباين أكبر بكثير على مفاهيمنا حول تعريف القيادة، وكذلك أننا أبعد من الحقيقة المتعلقة بهذا التعريف^(٧).

التطور الفكري لمفهوم القيادة :

بدأت قصة الخليفة حينما أعلن الله تعالى للملائكة أنه جاعل في الأرض خليفة: ((وإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَائِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً))^(٨). وهذه الخلافة تقوم على أساس ادارة الأرض واعمارها وفق ضوابط وقيود التكليف الإلهي، وعلى الوجه الأكمل، والإدارة بطبيعتها تستلزم وجود قائد ذو طبيعة وصفات خاصة .

وباستقراء التاريخ الديني والثقافي للإنسانية نجد أن مفهوم (القائد) قاسم مشترك بين أكثر الحضارات، وإن كانت تختلف فيما بينها في حدود هذا المفهوم وعمقه وتفصيله ومشخصاته^(٩).

فالإنسان الذي ولد على هذه البسيطة كمخلوق اجتماعي، احتاج وخلال مراحل حياته المختلفة الى قيادة تقوده وإدارة ترعى شؤونه وتوجيه مستمر إلى ما يحقق أهدافه وغاياته في هذه الحياة والتي ابسطها تحقيق العيش الكريم، فمنذ البدء احتاج هذا الإنسان الى ما يسمى بالقيادة ، وذلك لأنه أدرك وبفطرته التي فطره الله عليها إن وجود الجماعة بدون قائد هو بمثابة القطيع الهائم السائم على وجهه بدون راع يرعى شؤونه ويذود عنه المخاطر التي قد تحدث به^(١٠).

وفي احد اقدم الواح الطين التي عثر عليها فيما يُعتبر من اقدم الكتابات في العالم وجد منقوشا عليه باللغة المسمارية مثل سومري يقول : (الجنود بلا قائد كالخراف بلا راعي). فقد كان مشهد قطع الخراف بدون راعي يمثل في الماضي ابلغ صورة معبرة عن الحاجة الى القائد^(١١).

فالقيادة ظاهرة اجتماعية عرفها الإنسان منذ بدء الخليقة واصبحت ضرورة لا يمكن الاستغناء عنها لأي جماعة او منظمة او مجتمع فمن النادر ان تجد اي جماعة من الناس دون ان يكون لها نوعا او اخر من القيادة^(١٢). إذ كيف تسنى للحضارات القديمة أن تنمو وتزدهر آنذاك دون وجود فكر قيادي متطور قائم على الابداع والابتكار . فالقيادة كلمة قديمة ارتبطت في الماضي واقرنت بالنواحي العسكرية والحروب والغزوات حتى ان النصر اقترن بشخصية القائد وصفاته^(١٣).

فالرومان مثلاً اهتموا بتنشئة أبنائهم على حب القيادة وغرس الصفات القيادية فيهم وتنمية سماتها بالتدريب والتعليم، وذلك استعداداً لخوض المعارك الشرسة وتحقيق الأهداف والغايات ، وكذلك الحال عند إسبارطة القديمة التي كانت تعود الأطفال منذ سنين عمرهم الأولى، على مفاهيم القيادة وصعوبة المواقف والظروف القاسية، التي تجعل منهم محاربين وقادة أشداء، لإدراكها ان المحن والشدائد هي مصانع الرجال، أما العرب قبل الاسلام فلم تغفل عن القيادة وعن تنميتها وتقوية سماتها لدى الأبناء منذ نعومة الأظفار، فالقيادة عند العرب ارتبطت بمفاهيم الشجاعة والقوة والذكاء

والفطنة وسرعة البديهة والصبر والإقدام ... الخ من الصفات القيادية ... وفي الإسلام كان للقيادة الناجحة الشجاعة الصبورة الحكيمة الدور البارز في بناء الدولة الإسلامية^(١٤).

ومر مفهوم القيادة بعدة مراحل وجرى على المفهوم تغيرات جذرية منذ تأسيس وظهور الدولة الأولى ومؤسساتها وتوزيع السلطة بينها وتقسيم المجتمع الى طبقات عبر العصور التاريخية الأولى، الى نشوء الامبراطوريات وزوالها ومن ثم مجيء الحربين العالميتين، ونشوء المنظمات العالمية ومؤسساتها، ثم انتشار الافكار الديمقراطية الداعية الى التعددية واحترام حقوق الانسان وحرية الراي، وكلما غاب عن مسرح الحياة طبقة اخذت معها الافكار والتقاليد والعادات وحتى الاعراف وجاءت الطبقة الجديدة بتقاليدها، وهكذا كان يرافقها دوما تغيرات في هيكله ادارة المجتمعات وقياداتها^(١٥).

يتضح لنا مما سبق أن مفهوم القيادة من أكثر المواضيع التي أشبعت دراسة، وتعددت وتنوعت واختلفت تعاريفه وذلك حسب اختلاف الزمان والمكان، كذلك تعددت النظريات التي حاولت تفسير الظاهرة القيادية، وبالتالي تعددت وتنوعت مسميات القيادة بتنوع وتعدد مهامها واهدافها وأساليبها.

سمات القيادة في الفكر الإداري المعاصر :

لقد كان هناك اهتماما كبيرا من قبل البحوث والدراسات بسمات القادة، باعتبارها من العوامل الرئيسة التي تسهم بفاعلية القيادة، ونتج عن هذه البحوث والدراسات مجموعة كبيرة من السمات بعضها فطري (موروث) وبعضها مكتسب من خلال التعلم والتجارب، وتبين السمات الفطرية أن سلوك القائد هو نتيجة تفاعل السمات والخصائص التي توجد في الأفراد منذ ولادتهم فتضيف إلى شخصيتهم القوة والمهابة ويطلق عليها علماء النفس مكونات الشخصية القيادية الناجحة (كالذكاء، وتحمل المسؤولية، والشجاعة، والطموح، والثقة بالنفس ... الخ). والسمات المكتسبة أي أنها السمات التي يكتسبها القائد من خلال تفاعله مع الجماعة واكتساب التعلم والممارسة على مواجهة الصعاب من خلال مواجهة المشاكل والافادة من تجارب الحياة، وتؤكد

هذه الدراسات والبحوث على أهمية السمات القيادية في نجاح أي مشروع. فالقيادة الناجحة تجمع بين السمات الموروثة والمكتسبة في آن واحد^(١٦).
 إلا ان الكم الهائل من الابحاث والدراسات القيادية، التي تناولت موضوع سمات القيادة الناجحة، ما زالت في تباين وانقسام ازاء العديد من السمات القيادية، وركزت كل واحدة منها على جانب معين، ولم تتفق تلك الدراسات - لحد الان - على نموذج متكامل مطبق على نطاق واسع يمكن القياس عليه والاستفادة منه، للتمييز بين القادة وغير القادة، "وقد وصلت الى حد وقوف بعض هذه الدراسات في مواقف مناقضة لمواقف بعضها الاخر ازاء العنصر الواحد ولعل ذلك يؤكد حقيقة ان نتائج خمسين عاما من الدراسات قد اخفقت في تقديم سمة شخصية واحدة او مجموعة من الصفات يمكن استخدامها في التمييز بين القادة وغير القادة"^(١٧). ويعزو الكاتب عبد الشافي محمد ابو الفضل ذلك إلى : قصور مناهج البحث وقصور عمليات القياس المستخدمة^(١٨).

ولا عجب فهكذا حال الفكر الاداري الانساني في مجالات العلوم والظواهر الاجتماعية والنفسية، يُثبت اليوم ما انكره بالأمس، وما اثبته بالأمس ينكره اليوم، وفي الغد قد يدير ظهره ويتنكر لكل من مبادئ اليوم ومبادئ الامس^(١٩).
 ومن ثم فإننا لا نكون مبالغين حين نقول: "ان هذا الوضع قد جعل من الصعب - ان لم يكن من المستحيل - على الانسان المنصف غير المنحاز لهذه النظرية او تلك ان يقف على حقيقة القيادة الادارية من خلال التحاكم الى الفكر الاداري المعاصر"^(٢٠). لذا فالأولى بالفكر الاداري المعاصر ألا يجهد نفسه في محاولة التعرف على كنه حقيقة ظاهرة القيادة الادارية، وان يكرس طاقاته للعمل على حسن تطبيق تلك المقومات والشروط القيادية... اما تكريس الجهود فيما لا طائل من ورائه فليس من الحكمة في شيء^(٢١).

وبشكل عام يمكننا استخلاص بعض السمات القيادية الواجب توافرها في القائد لكي يستطيع أن يمارس سلطاته بنجاح، والتي حصلت على اجماع العديد من الدراسات وتكررت في اغلبها، في حدود اطلاقنا، وهي :

- ١- الذكاء : يجب أن يتمتع القائد بذكاء عال يمكنه من إيجاد حل لكل مشكلة تواجه جماعته^(٢٢). و"ينظر المرؤوسين لقائدهم بأنه كنز معلومات وبأنه يعرف كل شيء"^(٢٣).
- ٢- تحمل المسؤولية : يجب ان يكون القائد ذا شخصية قوية لا تنهار امام المسؤوليات او يتهرب منها ، بل يواجهها بقوة^(٢٤). كذلك عليه فهم ومناقشة المشكلات الاجتماعية والسياسية العامة والتعاون والتشاور مع الزملاء، واحترام الواجبات الاجتماعية^(٢٥). ويكون ذلك بالمساهمة الحقيقية في أنشطة الجماعة والقدرة على الابتكار والمثابرة والطموح والغيرة على العمل مع القدرة على التصرف في الأوقات العصيبة^(٢٦).
- ٣- المشاركة : تعني المشاركة في مجال الإدارة، دعوة القائد لمرؤوسيه والالتقاء بهم لمناقشة مشاكلهم الإدارية التي تواجهه وتحليلها ومحاولة الوصول إلى أفضل الحلول الممكنة لها مما يخلق الثقة لديهم لإشراك القائد لهم في وضع الحلول الملائمة للمشاكل^(٢٧).
- ٤- الحزم: وهو القدرة على اتخاذ القرار دون تردد وبشكل واضح وفي اللحظة المناسبة، وهو صفة هامة لا غنى للقائد عنها لأنه سيمر بظروف وأحوال تفرض عليه اتخاذ القرار بشجاعة وبجزم وبسرعة، فيجب أن يكون القائد قادراً على إنجاز القرارات الفورية، وأن تتميز هذه القرارات بالوضوح والفعالية. ففي بعض الأحيان قد تكون هناك مواقف عديدة تستدعي أكثر من حل واحد، والقائد الحكيم يقوم بفرز هذه الحلول ومقارنتها ببعضها ثم يصل بهدوء إلى القرار الأفضل^(٢٨).
- ٥- العدل: يجب على القائد أن يتعامل مع الجميع بالعدل والمساواة دون تحيز لطرف دون الآخر في الثواب والعقاب^(٢٩). ويجب أن يتخذ القائد قراراته ويصدر أحكامه دون ظلم أو إفراط أو تفريط لان ذلك يصنع الرضا بين المرؤوسين، ويزيد من محبتهم لرئيسهم ويبقي صورة القائد وسمعته طاهرة نقية في نظرهم، وللعدل أوجه إيجابية رائعة، والتي تبرز أحيانا في شكل مكافأة أو إطراء المرؤوسين^(٣٠).
- ٦- الصبر والاحتمال: الصبر: هو القدرة العقلية والبدنية على الاحتمال، وهو كذلك القدرة على تحمل المصاعب والتعب وقلة النوم والراحة وتحمل الإجهاد الشديد في أقسى الظروف وهي صفة تكسب القائد ثقة واحترام مرؤوسيه، ويمكن قياس الصبر

بقدرته الإنسان على الصمود أمام الألم والتعب والمشقة، وهو بوجه عام مماثل للشجاعة. وتقدر كمية الاحتمال والصبر الذي يتحلى به القادة بقدر كمية الاحترام الذي ينالونه من مرؤوسيه، إن افتقاد القائد للجلد سيجعله عنصر ضعف بدلاً من أن يكون عنصر قوة، كما هو مفروض أن يكون^(٣١).

٧- الولاء والوفاء والإخلاص: الولاء هو الإخلاص لله وللوطن وللأمة والرؤساء والمرؤوسين والأقران، فالسمعة الطيبة للقائد الذي يحمي مرؤوسيه تنتشر هنا وهناك وفي كل مكان^(٣٢). وولاء القائد "وجه لمرؤوسيه يعث فيهم شعور الولاء والرضا نحوه، وينعكس ذلك على حبه له وبذلك يطيعونه عن حب لا عن رهبة"^(٣٣).

٨- الإيثار: ويقصد به البعد عن الأنانية، أي عدم تركيز العناية بالمصالح الخاصة وتغليبها على المصالح العامة^(٣٤). فالأنانية قاتلة لصاحبها، تعمي الإنسان عن رؤية مصالح الآخرين إلا مصلحته، ولا يأبه إلا بمنفعته الخاصة على حساب مرؤوسيه وأتباعه، والقائد المنكر لذاته هو ذلك الشخص الذي يتجنب أن يرتفع على حساب الآخرين، ومن بديهيات الأخلاق أن تكون راحة ورضا المرؤوسين أولاً وقبل راحة القادة. فالقائد الحقيقي المنتمي هو ذلك الشخص الذي يضع نفسه في آخر سلم الأولويات ويشاطر المرؤوسين الأوقات الصعبة والأخطار^(٣٥).

٩- الإيمان بالهدف والغاية: المسئول الذي لا يؤمن بالهدف وبما يرغب بتحقيقه لا يجبط نفسه فقط، بل يجبط همة مرؤوسيه وبالتالي تفشل المهمة^(٣٦)، "فالقيادة ليست مجرد اندفاع أو طلاقة لسان أو شجاعة أو مهارة أو جمع عدد كبير من المنفذين، إنها جمع الرجال وتشغيلهم ومعرفة امكانياتهم واستغلالها ووضع كل منهم في المكان الذي يلائمه وبث فكرة القوة والمساواة بينهم وتوزيع المسؤوليات عليهم وإشراكهم جميعاً في خدمه المصلحة العامة على أن يبقى كل فرد منهم ضمن اختصاصه"^(٣٧).

١٠- التواضع: إن كثرة الحديث عن (الأنا) هي مقتلة القائد وهي كلمة غير محببة لدى المرؤوسين، لان فيها إحساس بالغرسة والتعالي ونسب النجاحات إلى الذات فقط دون احترام مشاعر الآخرين وتعظيم إنجازاتهم، ويكفي أن نعلم أن شخصا واحدا لا ينجز ولا يحقق كل النجاحات^(٣٨).

١١- الطيبة ودماثة الخلق والرحمة: الطيبة بغير ضعف خلق حسن لا يجدر بالقائد التخلي عنه ، وكذلك دماثة الخلق وحسن المعشر تساعد على تسهيل المهمة وتحقيق الأهداف، بسبب ما تولد من رغبة لدى المرؤوسين للعمل والإنتاج ، أما الرحمة فهي ضرورة لان من لا يرحم لا يرحم ، والقائد هو بحاجة ايضا إلى فيض الحب الذي يبذله الآخرين اتجاهه لأنه يشكل الدافع له نحو المزيد من العطاء والبذل. وإذا أردت أن تعرف قيمة الرئيس فارجع إلى نظرات رجاله لا إلى وصف رؤسائه^(٣٩).

١٢- القدوة الحسنة : وبغيرها لا يحظى القائد بالثقة والاحترام من قبل أتباعه وأعوانه ومرؤوسيه ولا يمكن أن تتحقق الأهداف النبيلة إذا لم يكن القائد قدوة لمرؤوسيه في الأعمال الجليلة والحسنة^(٤٠).

١٣- الهدوء وضبط النفس: إن القلق والهيجان يؤديان إلى نتائج سيئة لا تحمد عقباها، لذا على الرئيس أو القائد أن يضبط أعصابه ويتصرف برباطة جأش وخصوصا لحظة اتخاذ القرار وأمام المرؤوسين^(٤١).

اهمية التحاكم الى وثيقة العهد العلوي للوقوف على حقيقة القيادة وسماتها: تتميز أحكام وقواعد الشريعة الاسلامية بالثبات وعدم التبدل او التغير باختلاف الازمنة والامكنة، منذ ان اكتمل التشريع الاسلامي ((اليوم اكملت لكم دينكم وأتممت عليكم نعمتي ورضيت لكم الإسلام ديناً))^(٤٢)، ومن خصائصها أنها شريعة متجددة وغير متناهية، تنبض في أحكامها الحياة، تلبّي حاجات البشرية وتُحقّق مصالحها في مختلف أعصارها وأمصارها، وتمتلك من عوامل المرونة ما يجعلها قادرة على التعامل مع مختلف الحوادث المتجددة والنوازل المستمرة، وبمقتضى ذلك يصبح التحاكم الى الميزان الذي حدده رسول الله (صلى الله عليه واله وسلم)، متمثلاً بالقرآن الكريم وأهل البيت عليهم السلام، ضرورة علمية للوقوف على حقيقة الظواهر النفسية والاجتماعية، ومنها علم الادارة .

ونحن اذ نحتكم الى وثيقة العهد العلوي للوقوف على حقيقة القيادة وسماتها، ذلك لأننا نعي ان منهج امير المؤمنين علي عليه السلام منهج تربوي رباني متكامل، له اصوله ومنطلقاته الايمانية الثابتة، في الحكم والحياة، فهو الامتداد الحقيقي للمنهج

الإلهي، وكي نبين ايضاً، مدى قصور المناهج الوضعية المستخدمة من قبل رجال الفكر الإداري المعاصر، خاصة اذا ما وضعنا بنظر الاعتبار انهم "تباينت تعريفاتهم للقيادة من واحد لآخر، وواجهوا صعوبة في الوقوف على تعريف واضح ومحدد للقيادة، يحوز على قبول عام" (٤٣)، وتباينوا واختلفوا في نظريات القيادة وتفسيراتها لحقيقة القيادة من مذهب الى اخر ومن مدرسة فكرية الى اخرى بل انهم تباينوا واختلفوا في الاتجاه الفكري الواحد من فترة الى اخرى (٤٤). فضلاً عن اختلافهم وعدم اتفاقهم على سمات قيادية، تشكل نموذجاً متكاملًا للقائد الناجح مطبقاً على نطاق واسع يمكن القياس عليه والاستفادة منه للتمييز بين القادة وغير القادة (٤٥).

وفي مقابل ذلك، نجد ان النماذج القيادية التي اخرجتها مدرسة امير المؤمنين عليه السلام للإنسانية جمعاء، هي نماذج واقعية، تمثلت فيها الإنسانية العليا، نماذج ظلت فريدة في سموها، بصورة غير مسبوقة، صورة تبدو في ظلها جميع الشخصيات البشرية التي نشأت في غير منهج امير المؤمنين علي عليه السلام، أقزماً صغيرة.

فقد ضربت تلك النماذج أروع الأمثال في القيادة الناجحة، ليس بالتنظير وإنما بالعمل الذي تجسد سلوكاً فعلياً بلغ قمة التأثير عدلاً وتسامحاً وتنظيماً، فحققوا ما أراد الله من خير للأمة، وعملوا جميعاً كقلب واحد، بعد اجتماع الأمة حولهم، فقامت بجهودهم، حضارة شامخة البناء، أصلها ثابت وفرعها في السماء، كما ان هؤلاء الناس الذين حققوا ذلك المنهج العلوي، في حياتهم على هذا النحو العجيب، "قد ظلوا - مع هذا - اناساً من البشر لم يخرجوا عن طبيعتهم، ولا عن فطرتهم؛ ولم يكتبوا طاقة واحدة من طاقاتهم، ولم يكلفوا أنفسهم فوق طاقتهم... لقد زاولوا كل نشاط إنساني، وأصابوا من الطيبات كل ما كان متاحاً لهم في بيئتهم وزمانهم" (٤٦).

وتكفي مقارنة بسيطة بين المناهج الوضعية المستخدمة من قبل رجال الفكر الإداري المعاصر، والمنهج الرسالي الانساني لأمير المؤمنين عليه السلام في تربية العقل البشري، ندرك في الحال عظم الفرق وعظمة هذا المنهج، ويتضح لنا وبجلاء تام مدى قصور عقولنا عن أدراك هذا المستوى من الكمالات والفيوض الالهية التي أختص بها

التراث العظيم الذي تركه لنا امير المؤمنين عليه السلام، رغم التطور العلمي والتقدم التقني، والنبوغ والابتكارات الحديثة.

اهم سمات القيادة الادارية المستوحاة من العهد العلوي :

لابد للقائد الاداري أن يتمتع بسمات وصفات حسية ومعنوية وجسمانية ونفسية، تعينه على القيام بواجباته على اكمل وجه، وتمكنه من أداء مهمته، وتحقيق رسالته بنجاح، ليحق عليه القول بأنه رجل المهمات الصعبة في الاوقات العصيبة والمواقف الحرجة والازمات والمحن، فالقائد الاداري الناجح هو قائد كل المواقف.

والسمات القيادية الذاتية هي : " حاصل جمع كل الاستعدادات والميول والغرائز والدوافع والقوى البيولوجية الفطرية الموروثة، وكذلك الصفات والاستعدادات والميول المكتسبة من الخبرة"^(٤٧).

ومن ابرز السمات القيادية التي يمكن استخلاصها من العهد العلوي المبارك هي :

١-الايان : لقد اكد امير المؤمنين عليه السلام على اهمية سمة الايمان للقائد الاداري الناجح بقوله : (أَمْرُهُ بِتَقْوَى اللَّهِ وَإِثَارِ طَاعَتِهِ وَاتِّبَاعِ مَا أَمَرَ بِهِ فِي كِتَابِهِ مِنْ فَرَائِضِهِ وَسُنَنِهِ الَّتِي لَا يَسْعُدُ أَحَدٌ إِلَّا بِاتِّبَاعِهَا وَلَا يَشْقَى إِلَّا مَعَ جُحُودِهَا وَإِضَاعَتِهَا وَأَنْ يَنْصُرَ اللَّهُ سُبْحَانَهُ بِقَلْبِهِ وَيَدِهِ وَلِسَانِهِ فَإِنَّهُ جَلَّ اسْمُهُ قَدْ تَكْفَلَ بِنَصْرِهِ مَنْ نَصَرَهُ وَإِعْزَازِهِ مَنْ أَعَزَّهُ)^(٤٨).

فالإيمان بمفهومه العام: التصديق والطمأنينة وسكون القلب ، والانسان القوي الايمان بعقيدة معينة هو: ذلك الأنسان الذي استقرت في ذهنه تلك العقيدة استقرارا يقينيا ولم يعد يخاف على نفسه من ان يتسرب الى ذهنه شيء يخالف مقتضى ايمانه، بخلاف الانسان ضعيف الايمان، الذي يخشى عليه من ان تؤثر الاحداث على ايمانه او توهن منه او تشوش عليه ايمانه ومن ثم قد يتعرض سلوكه للاضطراب والاختلال، اما الانسان القوي الايمان فان سلوكه يتوافق دائما مع مقتضيات ايمانه^(٤٩).

والايمان من السمات التي اكد عليها الفكر الاداري المعاصر والتي ذكرناها سابقا في فقرة "الإيمان بالهدف والغاية".

٢- الذكاء وامتلاك المعرفة : اكد امير المؤمنين عليه السلام على وجوب اتصاف القائد الإداري، بالذكاء وامتلاك المعرفة. وذلك بقوله : (وَأَكْثَرُ مَدَارِسَةِ الْعُلَمَاءِ وَمُنَاقَشَةِ الْحُكَمَاءِ فِي تَثْبِيْتِ مَا صَلَحَ عَلَيْهِ أَمْرُ بِلَادِكَ وَإِقَامَةِ مَا اسْتَقَامَ بِهِ النَّاسُ قَبْلَكَ) (٥٠). والذكاء وامتلاك المعرفة من أهم وابرز خصائص القيادة الناجحة، واللذان تميزان القائد عن غيره من الاشخاص، كما يستطيع القائد، من خلالهما، إدارة شؤون القيادة والاضطلاع بمسؤولياتها على اكمل وجه.

فالذكاء هو: القدرة على التعلم وحل المسائل، ما يمكن القائد من إيجاد حل لكل مشكلة تواجهه. اما المعرفة: "فهي حاصل جمع البيانات والمعلومات، والمهارة والخبرة والممارسة والإدراك الكامل للعلاقات والعمليات والابتكارات والاختراعات، وتعتبر مورداً مهماً، ولا سيما في المنظمات التي تسعى الى التعلم المتواصل والمشاركة المعرفية" (٥١).

وتصنف المعرفة المنظمة الى نوعين ، الاول المعرفة الظاهرية وهي المعرفة الرئيسة النظامية التي يتم ترميزها وتوثيقها وايصالها الى الاخرين على هيئة وثائق وتقارير وتعليمات، بعد اكتسابها بالتعلم . اما النوع الثاني من المعرفة المنظمة فهو المعرفة الضمنية وهي معرفة غير ظاهرة تستند على المعرفة الشخصية والبصيرة والممارسة، وتكتسب بالممارسة والتجربة، اما الفارق بين النوعين فهو ان امكانية الحصول على الاولى بسهولة، في حين ليس من السهولة الحصول على الثانية (٥٢). وهذا ما ادركه امير المؤمنين عليه السلام واكد عليه حين طلب من مالك الاشر رضوان الله عليه، ان يكثر من مدارس العلماء ومنافثة الحكماء، لأجل اكتساب المعرفة من خلال التعلم.

فالقائد الفعال، عليه التعلم بطريقة إبداعية، عن طريق الارتياح، والتساؤل، والممارسة الفعلية، لكي يمتلك معرفة شاملة لمختلف حقول مهنته، ويكون تصرفه عن ذكاء وحنكة شديدة، ويفطن لما يغيب عن فكر تابعيه وينبههم له، و يقوم بتوجيههم لما يراه مناسباً، لتحقيق الاهداف.

وقد اكد الفكر الاداري المعاصر على اهمية الذكاء كسمة يجب ان يتحلى بها القائد الاداري الناجح.

٣- الصبر وكظم الغيظ : الصبر سيد الاخلاق وبه ترتبط مقامات الدين فما من خلق فاضل الا ويمر بقنطرة من الصبر وهو الطريق الى القيادة والامامة في الدين^(٥٣). كما في قوله تعالى: ((وَجَعَلْنَا مِنْهُمْ أَئِمَّةً يَهْدُونَ بِأَمْرِنَا لَمَّا صَبَرُوا وَكَانُوا بِآيَاتِنَا يُوقِنُونَ))^(٥٤). وقوله تعالى: ((وَالْكَاطِمِينَ الْغَيْظَ وَالْعَافِينَ عَنِ النَّاسِ وَاللَّهُ يُحِبُّ الْمُحْسِنِينَ))^(٥٥).

وقد اكد امير المؤمنين عليه السلام على اهمية الصبر، ووجوب اتصاف القائد بهذه السمة، وذلك بقوله: (فَإِنَّ صَبْرَكَ عَلَى ضَيْقِ أَمْرِ تَرْجُو أَنْفِرَاجَهُ وَفَضْلَ عَاقِبَتِهِ مِنْ غَدْرٍ تَخَافُ تَبَعَتَهُ)^(٥٦). وقوله: (وَأَلْزَمَ الْحَقُّ مَنْ لَزِمَهُ مِنَ الْقَرِيبِ وَالْبَعِيدِ وَكَانَ فِي ذَلِكَ صَابِرًا مُحْتَسِبًا)^(٥٧). وقوله: (وَإِنْ ظَنَنْتَ الرَّعِيَّةَ بِكَ حَيْفًا فَأَصْحِرْ لَهُمْ بِعُذْرِكَ)^(٥٨).

وقد اكد الفكر الاداري المعاصر على اهمية سمة التحمل والصبر للقائد الاداري الناجح، فهي أهم صفة يجب أن يتصف بها، لتمكنه من الصمود أمام الألم والتعب والمشقة، إن أراد بلوغ الأهداف التي رسمها.

٤- العدل : اكد الامام علي عليه السلام على اهمية سمة العدالة لدى القيادة الادارية بقوله: (وَإِنْ أَفْضَلَ قَرَّةَ عَيْنِ الْوَلَاةِ اسْتِقَامَةُ الْعَدْلِ فِي الْبِلَادِ)^(٥٩). وقوله: (وَأَنْصَفَ النَّاسَ مِنْ نَفْسِكَ وَمِنْ خَاصَّةِ أَهْلِكَ وَمَنْ لَكَ فِيهِ هَوَى مِنْ رَعِيَّتِكَ ، فَإِنَّكَ إِلا تَفْعَلْ تَظْلِمُ ، وَمَنْ ظَلَمَ عِبَادَ اللَّهِ كَانَ اللَّهُ خَصْمَهُ دُونَ عِبَادِهِ)^(٦٠). وقوله: (وَلَا يَكُونَنَّ الْمُحْسِنُ وَالْمُسِيءُ عِنْدَكَ بِمَنْزِلَةِ سَوَاءٍ ؛ فَإِنَّ فِي ذَلِكَ تَزْهِيدًا لِأَهْلِ الْإِحْسَانِ فِي الْإِحْسَانِ ، وَتَدْرِيبًا لِأَهْلِ الْإِسَاءَةِ عَلَى الْإِسَاءَةِ) وقوله: (وَلِيَكُنْ أَحَبَّ الْأُمُورِ إِلَيْكَ أَوْسَطُهَا فِي الْحَقِّ ، وَأَعْمَهَا فِي الْعَدْلِ ، وَأَجْمَعُهَا لِرِضَى الرَّعِيَّةِ)^(٦١).

فالعدل من اهم سمات القيادة الادارية، لما لها من اثر في نفوس الناس، لا بل ان الهدف من وجود القائد هو لإحقاق الحق، ورفع الظلم عن الرعية، ونشر العدالة والمساواة بينهم وتحقيق الرفاهية لهم، قال تعالى: ((وَمِمَّنْ خَلَقْنَا أُمَّةً يَهْدُونَ بِالْحَقِّ وَبِهِ يَعْدِلُونَ))^(٦٢).

كما أكد الفكر الإداري المعاصر على سمة العدل والتي من خلالها يستطيع القائد التعامل مع الرؤوسين بالعدل والمساواة، ما يصنع الرضا في نفوسهم ويزيد من محبتهم له.

٥- الجود والكرم: وهذه السمة أكد عليها أمير المؤمنين عليه السلام حين حذر من المن على الرعية بالإحسان، وذلك بقوله: ((وإِيَّاكَ وَالْمَنَ عَلَى رَعِيَّتِكَ بِإِحْسَانِكَ))^(٦٣).

فالجود والكرم والاحسان إلى الرؤوسين، سمة لا بد من توافرها في القيادة الإدارية، لما فيها من كسب حبههم وودهم وتأليف للقلوب، وإعانة الفقير ومساندة الضعيف منهم ((فَأَمَّا مَنْ أُعْطِيَ وَاتَّقَى ❖ وَصَدَّقَ بِالْحُسْنَى ❖ فَسَنِيْسِرُهُ لِلْيَسْرَى))^(٦٤)، ((وَالَّذِينَ تَبَوَّءُوا الدَّارَ وَالْإِيمَانَ مِنْ قَبْلِهِمْ يُحِبُّونَ مَنْ هَاجَرَ إِلَيْهِمْ وَلَا يَجِدُونَ فِي صُدُورِهِمْ حَاجَةً مِمَّا أُوتُوا وَيُؤْثِرُونَ عَلَىٰ أَنْفُسِهِمْ وَلَوْ كَانَ بِهِمْ خَصَاصَةٌ وَمَنْ يُوقِ شَحْنًا فَوَلَيْكَ هُمُ الْمَفْلُحُونَ))^(٦٥).

٦- العفو والتسامح: أكد أمير المؤمنين على هاتان السمتان بقوله: ((فَأَعْطِهِمْ مِنْ عَفْوِكَ وَصَفَحِكَ مِثْلَ الَّذِي تُحِبُّ وَتَرْضَى أَنْ يُعْطِيَكَ اللَّهُ مِنْ عَفْوِهِ وَصَفْحِهِ))^(٦٦). وقوله عليه السلام: ((وَإِنْ ظَنَنْتَ الرِّعِيَّةَ بِكَ حَيْفًا فَأَصْحِرْ لَهُمْ بِعُذْرِكَ))^(٦٧).

والعفو والتسامح من الأمور الأساسية والضرورية لأي قائد، كي يتمكن من خلق مناخ حقيقي للشورى والمشاركة والإبداع، فجو العمل لا يخلو من خلاف أو تقصير أو خطأ من جانب الرؤوسين، لذا كان من الضروري للقائد أن يعفو ويصفح، وليس معنى ذلك تجاهل الأخطاء، وإنما يكون علاج الخطأ في حينه وتطوى الصفحة السوداء تماماً ويبدأ القائد صفحة جديدة^(٦٨). قال تعالى ((فِيمَا رَحْمَةً مِنَ اللَّهِ لَنْتَ لَهُمْ وَلَوْ كُنْتَ فَظًا غَلِيظَ الْقَلْبِ لَانْفَضُّوا مِنْ حَوْلِكَ فَاعْفُ عَنْهُمْ وَاسْتَغْفِرْ لَهُمْ وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ فَإِذَا عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُتَوَكِّلِينَ))^(٦٩). وقال تبارك وتعالى: ((فَاعْفُ عَنْهُمْ وَاصْفَحْ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُحْسِنِينَ))^(٧٠).

٧- احترام الوقت واستثماره: يقول أمير المؤمنين حول هذه الموضوع: ((وَأَمْضِ لِكُلِّ يَوْمٍ عَمَلَهُ فَإِنَّ لِكُلِّ يَوْمٍ مَا فِيهِ وَاجْعَلْ لِنَفْسِكَ فِيمَا بَيْنَكَ وَبَيْنَ اللَّهِ أَفْضَلَ تِلْكَ الْمَوَاقِيتِ))^(٧١).

إن أحد المعايير التي تستخدم في تقويم أداء الأفراد، هو مدى قدرتهم على استثمار الموارد المتاحة، ويعتبر الوقت أحد هذه الموارد، الذي أصبح واضحاً، أن كيفية النظر إلى هذا المورد واستثماره يساهم في رفاهية الشعوب، فالوقت شأنه شأن بقية المصادر الإدارية الأخرى يمكن الإفادة منه، إلا أنه يختلف كونه عنصراً غير قابل للشراء أو البيع أو الخزن، ويهدر إذا لم يتم استثماره بالطريقة المثلى.

كما إن نجاح المدير وابداعه الإداري في كثير من الأحيان يعزى، إلى مهارة المدير في إدارته لوقته وبالذات في مجال العمل، ذلك أن مثل هذا السلوك المتعلق بالوقت لا تقتصر فوائده على المدير فقط وإنما يمتد ليشمل الرؤوسين كذلك باعتبارهم المتأثرين بتوجيهات وسلوك مديرهم .

٨- الحذر والحزم : يقول امير المؤمنين عليه السلام حول هذه السمة : (الْحَذَرُ كُلُّ الْحَذَرِ مِنْ عَدُوِّكَ بَعْدَ صَلَاحِهِ فَإِنَّ الْعَدُوَّ رَبَّمَا قَارِبَ لِيَتَغَفَّلَ فَخُذْ بِالْحَزْمِ وَاتَّهَمِ فِي ذَلِكَ حَسْنَ الظَّنِّ) (٧٢).

ولعل الحذر والحزم، وقوة الشخصية للقيادة الادارية، من السمات المهمة التي يجب ان يتمتع بها القائد الاداري الناجح، لأنها سمات تمكنه من اتخاذ القرارات الرشيدة مع سرعة في الأداء، ودقة في الإنجاز بأقل تكلفة وجهد ممكنين مع المحافظة على التوازن في العمل، لتحقيق الأهداف المرجوة.

٩- الامانة والوفاء بالعهد : اكد امير المؤمنين على هذه السمة بقوله: (فَحُطُّ عَهْدِكَ بِالْوَفَاءِ، وَارَعَ ذِمَّتَكَ بِالْأَمَانَةِ) (٧٣).

ان الامانة والوفاء بالعهد، سلوك إنساني نبيل، وفوق ذلك يمكن عدّهما أصل الصدق وعنوان الاستقامة، فهما من القيم الإنسانية والأخلاقية العظمى، ومن الأمور المهمة الدالة على الفطرة السليمة والسوية لدى الإنسان، فاذا اتسم بهما القائد الاداري جذب إليه الأفتدة وجمع عليه القلوب وصغت له الآذان، وتمكن من ارساء دعائم الثقة بين الأفراد، وبالتالي تحقيق أهدافه بكفاءة عالية.

١٠- الاقتداء بالقدوة الحسنة : يقول امير المؤمنين في هذا الشأن: (وَالْوَاجِبُ عَلَيْكَ أَنْ تَتَذَكَّرَ مَا مَضَى لِمَنْ تَقَدَّمَكَ مِنْ حُكُومَةٍ عَادِلَةٍ أَوْ سُنَّةٍ فَاضِلَةٍ أَوْ أَثَرٍ عَنْ نَبِيِّنَا "صلى الله

عليه وآله " أو فريضة في كتاب الله فتقتدي بما شاهدت مما عملنا به فيها وتجتهد لنفسك في اتباع ما عهدت إليك في عهدي هذا واستوثقت به من الحجة لنفسي عليك لكيلا تكون لك علة عند تسرع نفسك إلى هواها) (٧٤).

الاقتداء فطرة جبل عليها الإنسان، فهو يولد جاهلا لا يعلم شيئا ثم يشرع في تعلم ما يراه وما يسمعه شيئا فشيئا، والقدوة الحسنة عنصرا فعلا وذو أهمية بالغة في البناء والتربية، وقد أكد الفكر التربوي على أهمية التربية بالقدوة لما لها من أثر كبير في اكتساب القيم والفضائل، لأن الناس بفطرتهم يحبون محاسن الأخلاق، ودرجات الكمال.

وتعتبر الإدارة بالقدوة من أهم العوامل المؤثرة في المرؤوسين، فهي أسلوب أصلي مستقل بذاته في إيصال كثير من الأخلاق وهي من أعظم المعينات على بناء العادات والأخلاق والسلوكيات الطيبة لديهم، ومن أنجح الوسائل المؤثرة في إعدادهم، خلقيا ونفسيا وصحيا وعقليا وعاطفيا، حتى إنها لتختصر معظم الجهد في كثير من الحالات. وقد تكون مكملا للوسائل الأخرى ومؤيدا لها.

وفي الوقت الذي يحتاج فيه القائد الإداري الناجح الى قدوة صالحة تكون مثله الاعلى في الحياة، فهو ايضا في ذات الوقت قدوة لمرؤوسيه، ومطلوب منه أن يحقق في نفسه ما يريد أن يحققه في الآخرين، فيتحرى الصدق في المواقف، ويمتاز بالشفافية والموضوعية، والإخلاص في النية والعمل، فالإدارة بالقدوة تتطلب وجود شخص يتصرف بصورة صحيحة مهنيًا وسلوكيًا بحيث يقدم للآخرين من حوله نموذجًا يحتذونه عن رضا وقناعة.

فنحن نحتاج في حياتنا الى قدوة صالحة وشخصية إيجابية ناجحة نفتني خطاها، ونقيس بها جهدنا في كل مرة، ونتمكن من خلالها معالجة ممارساتنا السلبية، اذ يؤكد علماء النفس أن في حياة كل إنسان شخصية يتمنى أن يقتفي أثرها، وأخرى يكره ذكرها.

لذلك نجد ان امير المؤمنين عليه السلام نبه الى اهمية الادارة بالقدوة واكد على وجوب توفر هذه السمة في القائد الناجح، فهي أداة إدارية فعالة، وغير مكلفة تعزز أداء المؤسسة نحو فاعلية أعلى وجودة أفضل.

وهذه السمة انتبه اليها الفكر الاداري المعاصر في الآونة الاخيرة واكد على اهميتها ودورها في خلق مناخ منظمي فعال، وبيئة عمل مناسبة لتحفيز جميع المرؤوسين بطريقة يتسنى بها كسب طاعتهم واحترامهم وولائهم وخلق التعاون بينهم في سبيل تحقيق الاهداف المرجوة.

١١- التآني وعدم الاستعجال : حذر امير المؤمنين عليه السلام من الاستعجال في الامور واكد على وجوب التآني بقوله: (وَإِيَّاكَ وَالْعَجَلَةَ بِالْأُمُورِ قَبْلَ أَوَانِهَا أَوْ التَّسَقُّطَ فِيهَا عِنْدَ امْكَانِهَا أَوْ اللَّجَاجَةَ فِيهَا إِذَا تَنَكَّرَتْ أَوْ الْوَهْنَ عَنْهَا إِذَا اسْتَوْضَحَتْ)^(٧٥).

ونقصد بالتآني هنا : ضبط النفس، وعدم العجلة في طلب الأشياء والتمهل في تحصيلها، وعدم التفرد بالرأي، فالتآني من الأمور المهمة والأساسية في تحقيق التميز والإتقان، فالإنسان الناجح المتميز، لا بد وأن يربي نفسه على التآني والتمهل في تنفيذ الأمور، وإنجاز المشاريع والأعمال، بحيث يزينها بالتفكير والدراسة، والنظر والمشاورة، ولا يطلق العنان لنفسه لتسييره على هواها، فتهووي به نحو الفشل والإحباط. فالتآني يعطي الإنسان فرصة التفكير في الأمور، ووزنها بميزان دقيق على مهلٍ وتبصر، وتقدير ما يترتب على عمله من أثر، عن روية وتدبر؛ كيلا يقع في مأزقٍ محرجة، لا يستطيع التخلص منها، أو يستطيع، ولكن بجهدٍ ومشقة.

ولما كانت العجلة تجلب على صاحبها المتاعب وتوقعه في الإشكالات؛ نجد ان امير المؤمنين حذر منها واكد على وجوب تربية النفس على التآني في أمور الدنيا.

١٢- المشورة : وقد اكد امير المؤمنين عليه السلام على هذه السمة من خلال التحذير من استشارة من هو ليس اهل لذلك، وذلك بقوله: (وَلَا تُدْخِلَنَّ فِي مَشُورَتِكَ بَخِيلًا يَعْدِلُ بِكَ عَنِ الْفَضْلِ وَيَعِدُّكَ الْفَقْرَ وَلَا جَبَانًا يَضْعُفُكَ عَنِ الْأُمُورِ وَلَا حَرِيصًا يَزِينُ لَكَ الشَّرَّ بِالْجَوْرِ فَإِنَّ الْبُخْلَ وَالْجُبْنَ وَالْحِرْصَ غَرَائِزَ شَتَّى يَجْمَعُهَا سُوءُ الظَّنِّ بِاللَّهِ)
وانما على الاداري الناجح لكي يتمكن من تحقيق اهدافه عليه استشارة ذوي الخبرة وأهل الرأي.

والمشورة هي: تقديم النصح أو التوجيه في عملية صنع القرار، وخاصة في الحالات النفسية والعاطفية الصعبة التي يتعرض لها القائد الاداري.

ويعد النمط الديمقراطي الاستشاري احد انماط القيادة في الفكر الاداري المعاصر والمقصود به: ذلك الشخص الذي يطلب الاستشارة من مرؤوسيه ولكي يستطيع ان يصل الى صناعة القرار المناسب^(٧٦).

فالقائد الناجح هو ذلك القائد الذي يتوسع في تفويض الصلاحيات لمرؤوسيه، ويباشر مهامه من خلال جماعية التنظيم؛ فالقرارات والسياسيات تتحدد من خلال الاتفاق والمناقشة الجماعية لأعضاء التنظيم وتلعب القيادة دورها في بلورة ما اتفقت عليه الجماعة من اراء وافكار الى قرارات، فالقرارات في النهاية تأتي من تفكير ومبادرة الجماعة^(٧٧). ولا يعني ان يكون القائد استشاريا ان يستشير جميع من تحته بل يختار منهم من هو اهل للاستشارة.

ومن مزايا هذه السمة رفع معنويات المرؤوسين وخلق الثقة في نفوسهم وزيادة التعاون ومضاعفة الانتاج؛ وفي هذا الاسلوب يشعر افراد التنظيم بان القرار قرارهم فيتمسكون به ويعملون على تنفيذه .

١٣-الاتزان الانفعالي: وتعد هذه السمة، من اهم السمات التي اكد عليها امير المؤمنين عليه السلام، وواجب توافرها في القيادات الادارية، وذلك بقوله: (املك حميةً أنفك وسورة حدك وسطوة يدك وغرب لسانك واحترس من كل ذلك بكف البادرة وتأخير السطوة حتى يسكن غضبك فتملك الاختيار)^(٧٨).

فالالاتزان الانفعالي هو: قدرة الشخص على التحكم والسيطرة على الانفعالات والتعامل بمرونة مع المواقف والأحداث الجارية منها والجديدة مما يزيد من قدرته على قيادة المواقف والآخريين^(٧٩).

فالالاتزان الانفعالي هو أحد الأبعاد الأساسية في الشخصية وهو حالة يستطيع من خلالها الشخص إدراك الجوانب المختلفة للمواقف التي تواجهه ثم الربط بين هذه الجوانب وما لديه من دوافع وخبرات وتجارب سابقة من النجاح والفشل فتمكنه من تعيين وتحديد نوع الاستجابة وطبيعتها التي تتفق ومقتضيات الموقف الراهن وتسمح بتكييف استجابته تكييفاً ملائماً ينتهي به إلى التوافق مع البيئة والمساهمة الايجابية في نشاطها وفي نفس الوقت ينتهي إلى حالة، من الشعور بالرضا والسعادة^(٨٠).

الخاتمة:

١- ما ورد بين دفتي البحث، يسمح لنا أن نؤكد جملة من الأمور وهي:
 ١- ما زال مفهوم القيادة إلى الآن يكتنفه الغموض، ولم يقدم أحدا نموذجا متكاملا مطبقا على نطاق واسع يمكن القياس عليه والاستفادة منه رغم ظهور دراسات عديدة ومتنوعة في القيادة.

٢- تباينت نظريات القيادة واختلفت تفسيراتها لحقيقة القيادة من مذهب إلى آخر ومن مدرسة فكرية إلى أخرى، بل إنها تباينت واختلفت لدى أصحاب الاتجاه الفكري الواحد.

٣- لم تسلم الأبحاث والدراسات القيادية الحديثة من الاختلاف والتباين والانقسام إزاء سمات القيادة الناجحة، لكي يتم استخدامها في التمييز بين القادة وغيرهم.
 ٤- تفتقر المكتبة العربية إلى مصادر بحث في نظرية قيادية تشتق مسلماتها من تعاليم الدين الإسلامي الحنيف.

٥- ونحن إذ نحتكم إلى وثيقة العهد العلوي للوقوف على حقيقة القيادة وسماتها، ذلك لأننا نعي أن منهج أمير المؤمنين علي عليه السلام منهج تربوي رباني متكامل، له أصوله ومنطلقاته الإيمانية الثابتة، في الحكم والحياة، فهو الامتداد الحقيقي للمنهج الإلهي، وكفي نبين أيضا، مدى قصور المناهج الوضعية المستخدمة من قبل رجال الفكر الإداري المعاصر.

٦- إذا ما تحاكمنا إلى المنهج العلوي المبارك ليكون منهجنا في استنباط سمات القيادة الإدارية والقياس عليها فأننا ندرك وبسهولة، أن أغلب سمات القيادة في العهد العلوي، هي سمات أكد عليها الفكر الإداري المعاصر واعتبرها من أهم السمات الواجب توفرها في القيادات الإدارية، كما أنها سمات قابلة للتطبيق - بالأدلة والشواهد التاريخية- من قبل القيادات الإدارية في كل زمان ومكان. ما يعني أن أمير المؤمنين عليه السلام، سبق الفكر الإداري المعاصر بأكثر من ١٤٠٠ سنة، حين جسد تلك السمات ورسم ملامحها.

٧- ان المنهج العلوي المبارك حين يقدم نماذج للقيادات الادارية فإنه يقدمها غاية في الكمال والاتساق والاثارة والتأثير في المتلقي، ومن هذه النماذج التي قدمها، كقدوة حسنة ومثال يحتذى به في القيادة الادارية، مالك الاشرر رضوان الله تعالى عليه.

٨- تكفي مقارنة بسيطة بين المناهج الوضعية المستخدمة من قبل رجال الفكر الاداري المعاصر، والمنهج الرسالي الانساني لأمير المؤمنين عليه السلام في تربية العقل البشري، ندرك في الحال عظم الفرق وعظمة هذا المنهج، ويتضح لنا وبجلاء تام مدى قصور عقولنا عن أدراك هذا المستوى من الكمالات والفيوض الالهية التي أختص بها التراث العظيم الذي تركه لنا أمير المؤمنين عليهم السلام، رغم التطور العلمي والتقدم التقني، والنبوغ والابتكارات الحديثة.

٩- بما ان الفكر الاداري الغربي يفتخر بانه صاحب اقدم النظريات في الفكر الاداري؛ فلا نكون مبالغين اذا قلنا: ان لنا الفخر كمسلمين، ان الفكر العلوي المبارك هو المؤسس الحقيقي لهذا الفكر.

ملخص البحث

حظى موضوع القيادة بأهمية بالغة ومتزايدة مع التطور السريع الذي تعيشه الادارة، فهو واحد من أكثر المواضيع التي بُحثت عالمياً، وتعددت الدراسات الحديثة التي تناولته، الا ان معظمها درست القيادة من منظار غربي، ونادرا ما يتم دراسة القيادة من منظار إسلامي، مما جعل المكتبة العربية تفتقر إلى مصادر بحث في نظرية قيادية تشق مسلماتها من تعاليم الدين الإسلامي الحنيف، في حين أن هناك الكثير من المسلمات التي يمكن استخلاصها من اسلامنا العظيم ورموزه، وهي مسلمات ذات دلالة قيادية في المجالات الإدارية المختلفة.

وبما ان واقع القيادة وجوهرها يقوم على توافر صفات خاصة وسمات معينة في القائد تؤهله لقيادة المجموعة، وتمكّنه من ممارسة وظيفته القيادية على الوجه الاكمل، وتضمن قدرته على التطوير والابتكار، ومن ثم احرازه النجاح في المهمة الموكلة اليه. كما انه لا يمكن تحقيق كل ذلك، الا بتوظيف تلك السمات بكفاءة وفعالية، للتأثير في سلوك الآخرين وتوجيههم بطريقة يتسنى معها خلق التعاون بينهم، وتحفيزهم على العطاء

المستمر من أجل بناء علاقات إنسانية صحيحة، وبالتالي صناعة التغيير الإيجابي في المجتمع. لذلك فقد اهتم علماء الادارة، اهتماما بالغاً بـ (السمات القيادية) - او ما يطلق عليها علماء النفس (مكونات الشخصية القيادية الناجحة) - وتعددت وتنوعت دراساتهم، على اختلاف اتجاهاتهم ومدارسهم، في هذا المجال، الا أن تعددها وتنوعها، يكشف عن عدم وجود اتفاق واضح وصريح على اهم السمات التي يجب توافرها في كل شخص يتحمل مسؤولية قيادية، فما زالت دراسات الفكر الاداري في تباين وانقسام ازاء العديد من السمات القيادية، بل ان هذا الانقسام والتباين وصل في بعض الحالات الى حد وقوف بعضها في مواقف مناقضة لمواقف بعضها الاخر، ازاء العنصر الواحد، ولم تتفق تلك الدراسات - لحد الان - على نموذجاً متكاملًا مطبقاً على نطاق واسع يمكن القياس عليه والاستفادة منه، للتمييز بين القادة وغير القادة.

في وقت نجد ان الامام علي عليه السلام، قدّم نموذجاً للقيادة الادارية الناجحة، قابل للتطبيق في كل زمان ومكان، ورسم سماته، والتي اكد على وجوب توافرها في الشخصية القيادية، منذ اكثر من ١٤٠٠ سنة وضمنها في عهده لمالك الاشر (رض)، وهذا ما لم يلتفت اليه احد - على حد علمنا- من الباحثين والمختصين الذين قاموا بدراسة وتحليل هذه الوثيقة التاريخية المهمة. ما دفعنا الى بحث هذا الموضوع، لإبراز نموذج القيادة الادارية الناجحة، وسماته من منظور أمير المؤمنين (عليه السلام)، ومعرفة ما اذا كان هناك تطابقاً بين ما طرحته وثيقة العهد من سمات قيادية، وما قدمه الفكر الاداري المعاصر من سمات؛ هذه المحاور وغيرها هي ما سوف تكون مدار بحثنا هذا.

الهوامش:

- محافظة واسط - قضاء العزيزية ، البريد الالكتروني: aramap32@gmail.com ، رقم الهاتف : ٠٧٨٠١١٩٥٣٩٧ - ٠٧٧١٤٩٥٧٨٨٩
- ١- نذير هارون الزبيدي، ذوو الاحتياجات الخاصة وفئاتهم في عهد الامام علي (ع) لمالك الاشر (رض)، المؤتمر العلمي الوطني المشترك الاول، لمؤسسة علوم نهج البلاغة ومركز دراسات الكوفة ، ٢٠١٦ ، ص ٢ .
- ٢- سلوى حامد الملا، دور القيادة في إدارة الأزمة، كتاب الامة سلسلة دورية تصدر عن ادارة البحوث والدراسات الاسلامية ، قطر ، العدد ١٦٦ ، ١٤٣٦هـ ، ص ٦٩ .
- ٣- حامد عبد الله ربيع، مقدمة في العلوم السلوكية حول عملية البناء الفكرية لأصول علم الحركة الاجتماعية، دار الفكر العربي، القاهرة، ١٩٧٢ ، ص ٣٢١ - ٣٢٥ .
- ٤- محمد رسلان الجيوسي واخرون، الادارة علم تطبيق، الطبعة الثانية، دار المسيرة للنشر والطباعة، عمان ، ٢٠٠٠م ، ص ١٣٠ .
- ٥- سعد محمد قطب وآخرون، الإدارة والتنظيم في مجال التربية الرياضية ، مطبعة جامعة الموصل، الموصل ١٩٨٤ ، ص ١٨٠
- ٦- د. شهرزاد محمد شهاب ، القيادة الادارية ودورها في تأصيل روابط العلاقات العامة، مجلة دراسات تربوية ، العدد ١١ ، ٢٠١٠ ، ص ١١٢ .
- ٧- كيث جرينت ، القيادة ، ترجمة حسين التلاوي ، ط ١ ، مؤسسة هندايو للتعليم والثقافة ، القاهرة ، ٢٠١٣ ، ص ١٠ .
- ٨- سورة البقرة ، الآية : ٣٠ .
- ٩- الأسعد بن علي قيدارة ، النظرية المهدوية في فلسفة التاريخ، مركز الأبحاث العقائدية ، قم، إيران، ١٤٣٣هـ ، ص ٣٢ .
- ١٠- هايل عبد المولى طشطوش، أساسيات في القيادة والإدارة، ط ١ ، دار الكندي للنشر والتوزيع، الاردن ، ٢٠٠٨ ، ص ٧ .
- ١١- جون ادير ، قيادة محمد صلى الله عليه وسلم، ترجمة : رامي كلاوي ، مؤسسة التراث التابعة لدار اليربوع للنشر، الامارات العربية المتحدة ، ٢٠١١ ، ص ٢٣ .
- ١٢- مدحت محمد أبو النصر، قادة المستقبل: القيادة المتميزة الجديدة، ط ١ ، المجموعة العربية للتدريب والنشر، القاهرة ، ٢٠١٢ ، ص ١٣ .

- ١٣- محمد حسن حمادات، القيادة التربوية في القرن الجديد، ط ١، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، ٢٠٠٦، ص ١٥.
- ١٤- هايل عبد المولى طشطوش، المصدر السابق، ص ٢٠.
- ١٥- زيد منير عبوي، دور القيادة التربوية في اتخاذ القرارات الإدارية، ط ١، دار الشروق، عمان، الاردن، ٢٠١٠، ص ١٧.
- ١٦- شيرين نوري عزيز، اثر السمات القيادية في الرؤية التنظيمية، رسالة ماجستير، كلية الإدارة والاقتصاد، الجامعة المستنصرية، ٢٠٠٨، ص ٤١.
- ١٧- عبد الشافي محمد ابو الفضل، القيادة الإدارية في الاسلام، ط ١، المعهد العالمي للفكر الاسلامي، القاهرة، ١٩٩٦، ص ٥٦.
- ١٨- ينظر: المصدر نفسه.
- ١٩- ينظر: المصدر نفسه، ص ٥١.
- ٢٠- المصدر نفسه، ص ٢٥.
- ٢١- عبد الشافي محمد ابو الفضل، المصدر السابق، ص ٢٦٢.
- ٢٢- نور الدين بوراس، دور القيادة الادارية في تنمية الثقافة التنظيمية لدى العاملين، رسالة ماجستير منشورة، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة محمد خيضر، الجزائر، ٢٠١٤، ص ٧٠.
- ٢٣- هايل عبد المولى طشطوش، المصدر السابق، ص ٤٦.
- ٢٤- بشير العلاق، اسس الادارة الحديثة / نظريات ومفاهيم، الطبعة الاولى، اليازوردي العلمية للنشر والتوزيع، عمان، دار، ١٩٩٨، ص ٢٨٢.
- ٢٥- حامد عبد السلام زهران، علم النفس الاجتماعي، دار عالم الكتب، ط ٥، القاهرة، ١٩٨٤، ص ١٣٧.
- ٢٦- نور الدين بوراس، المصدر السابق، ص ٦٩.
- ٢٧- نواف كنعان، المصدر السابق، ص ٢١٨.
- ٢٨- هايل عبد المولى طشطوش، المصدر السابق، ص ٤٤.
- ٢٩- نور الدين بوراس، المصدر السابق، ص ٧١.
- ٣٠- هايل عبد المولى طشطوش، المصدر السابق، ص ٤٥.
- ٣١- المصدر نفسه، ص ٤٤.
- ٣٢- المصدر نفسه، ص ٤٧ - ٤٨.
- ٣٣- بشير العلاق، المصدر السابق، ص ٢٨٢.
- ٣٤- نور الدين بوراس، المصدر السابق، ص ٧٢.

- ٣٥- هایل عبد المولى طشطوش، المصدر السابق، ص ٤٧ .
- ٣٦- المصدر نفسه، ص ٤٩ .
- ٣٧- ج. كورتوا، الطريق إلى القيادة وتنمية الشخصية، ترجمه: سالم العيسى، دار علاء الدين، دمشق، ١٩٩٩، ص ١١ .
- ٣٨- هایل عبد المولى طشطوش، المصدر السابق، ص ٤٩ .
- ٣٩- هایل عبد المولى طشطوش، المصدر السابق، ص ٥٠ .
- ٤٠- إبراهيم عبد العزيز شيحا، الإدارة العامة، مؤسسه شباب الجامعة للطباعة والنشر، الإسكندرية، (ب ت)، ص ٢٠٤ - ٢٠٨ .
- ٤١- هایل عبد المولى طشطوش المصدر السابق، ص ٤٩ .
- ٤٢- سورة المائدة، الآية : ٣ .
- ٤٣- عبد الشافي محمد ابو الفضل، المصدر السابق، ص ٢٨ .
- ٤٤- ينظر: المصدر نفسه، ص ١٠٧ .
- ٤٥- ينظر: المصدر نفسه، ص ٥٦ .
- ٤٦- مدونة دكتور أبو مروان، منهج مؤثر، موقع الكتروني، <https://ikhwanwayonline.wordpress.com>
- ٤٧- يحيى هاشم حسن فرغل، معالم شخصية المسلم، المكتبة العصرية، بيروت، لبنان، (د.ت)، ص ٧ .
- ٤٨- محمد عبدة، نهج البلاغة، دار المعرفة، بيروت - لبنان، (د.ت)، ج ٣ / ص ٨٣ .
- ٤٩- عبد الشافي محمد ابو الفضل، المصدر السابق، ص ١٤٠ .
- ٥٠- محمد عبدة، المصدر السابق، ج ٣ / ص ٨٩ .
- (٥١) Daft .Richard L. (٢٠٠١) " Organization theory and Design " ٧/ed south – western college publishing U.S.A, p: ٢٥٨.
- (٥٢)Daft .Richard L. Loc. Cit . P: ٢٥٨.
- ٥٣- ينظر: محمود احمد الاسطل، المصدر السابق، ص ٧٦ .
- ٥٤- سورة السجدة، الآية : ٢٤ .
- ٥٥- سورة ال عمران، الآية : ١٣٤ .
- ٥٦- محمد عبدة، المصدر السابق، ج ٣ / ص ١٠٧ .
- ٥٧- المصدر نفسه، ج ٣ / ص ١٠٥ .
- ٥٨- المصدر نفسه، ج ٣ / ص ١٠٥ .
- ٥٩- محمد عبدة، المصدر السابق، ج ٣ / ص ٩٢ .

- ٦٠- المصدر نفسه، ج ٣ / ص ٨٥.
- ٦١- المصدر نفسه، ج ٣ / ص ٨٦.
- ٦٢- سورة الاعراف، الآية : ١٨١ .
- ٦٣- محمد عبدة ، المصدر السابق ، ج ٣ / ص ١٠٩ .
- ٦٤- سورة الليل، الآيات : ٥ - ٧ .
- ٦٥- سورة الحشر، الآية : ٩ .
- ٦٦- محمد عبدة ، المصدر السابق ، ج ٣ / ص ١٠٣ .
- ٦٧- المصدر نفسه، ج ٣ / ص ١٠٥ .
- ٦٨- د. عبد الوهاب اسماعيل الاعظمي، المصدر السابق، ص ٣٣٧ - ٣٣٨ .
- ٦٩- سورة ال عمران، الآية : ١٥٩ .
- ٧٠- سورة المائدة، الآية : ١٣ .
- ٧١- محمد عبدة ، المصدر السابق ، ج ٣ / ص ٨٦.
- ٧٢- محمد عبدة ، المصدر السابق ، ج ٣ / ص ٨٦.
- ٧٣- المصدر نفسه، ج ٣ / ص ٨٦.
- ٧٤- المصدر نفسه، ج ٣ / ص ١١٠ .
- ٧٥- محمد عبدة ، المصدر السابق ، ج ٣ / ص ١٠٩ .
- ٧٦- ينظر : خالد سليمان المومني، معالم في الفكر الإداري، المناهل للنشر والتوزيع ، ٢٠٠٩ ، ص ٢٩
- ٧٧- ينظر : خالد سليمان المومني، معالم في الفكر الإداري، المناهل للنشر والتوزيع ، ٢٠٠٩ ، ص ٢٣ .
- ٧٨- محمد عبدة ، المصدر السابق ، ج ٣ / ص ١٠٩ - ١١٠ .
- ٧٩- أسامة المزيني ، القيم الدينية وعلاقتها بالاتزان الانفعالي ومستوياته لدى طلبة الجامعة الإسلامية، رسالة ماجستير غير منشورة ، الجامعة الإسلامية غزة ، كلية التربية، ٢٠٠١ ، ص ٦٩
- ٨٠- إبراهيم أبو زيد ، سيكولوجية الذات والتوافق " الإسكندرية ، دار المعرفة الجامعية ، ١٩٨٧ ، ص ١٦٠ _ ١٦١ .

المصادر:

أولاً: مصادر البحث ومراجعته باللغة العربية :

• القرآن الكريم .

١- إبراهيم أبو زيد ، سيكولوجية الذات والتوافق " الإسكندرية ، دار المعرفة الجامعية ، ١٩٨٧ .

٢- إبراهيم عبد العزيز شيحا ، الإدارة العامة، مؤسسه شباب الجامعة للطباعة والنشر ، الإسكندرية ، (ب ت).

٣- أسامة المزيني ، القيم الدينية وعلاقتها بالاتزان الانفعالي ومستوياته لدى طلبة الجامعة الإسلامية، رسالة ماجستير غير منشورة ، الجامعة الإسلامية غزة ، كلية التربية، ٢٠٠١ .

٤- الأسعد بن علي قيدارة ، النظرية المهدوية في فلسفة التاريخ، مركز الأبحاث العقائدية ، قم، إيران، ١٤٣٣هـ.

٥- بشير العلاق ، اسس الادارة الحديثة / نظريات ومفاهيم ، الطبعة الاولى ، اليازوردي العلمية للنشر والتوزيع ، عمان، دار ، ١٩٩٨ .

٦- ج. كورتوا ، الطريق إلى القيادة وتنمية الشخصية ، ترجمه : سالم العيسى ، دار علاء الدين ، دمشق، ١٩٩٩ .

٧- جون ادير ، قيادة محمد صلى الله عليه وسلم، ترجمة : رامي كلاوي ، مؤسسة التراث التابعة لدار اليربوع للنشر، الامارات العربية المتحدة ، ٢٠١١ .

٨- حامد عبد السلام زهران، علم النفس الاجتماعي ، دار عالم الكتب، ط ٥ ، القاهرة، ١٩٨٤ .

٩- حامد عبد الله ربيع، مقدمة في العلوم السلوكية حول عملية البناء الفكرية لأصول علم الحركة الاجتماعية، دار الفكر العربي، القاهرة، ١٩٧٢ .

١٠- خالد سليمان المومني، معالم في الفكر الإداري، المناهل للنشر والتوزيع ، ٢٠٠٩ .

- ١١- زيد منير عبوي، دور القيادة التربوية في اتخاذ القرارات الإدارية، ط ١، دار الشروق، عمان، الاردن، ٢٠١٠.
- ١٢- سعد محمد قطب وآخرون، الإدارة والتنظيم في مجال التربية الرياضية، مطبعة جامعة الموصل، الموصل ١٩٨٤.
- ١٣- سلوى حامد الملا، دور القيادة في إدارة الأزمة، كتاب الامة سلسلة دورية تصدر عن ادارة البحوث والدراسات الاسلامية، قطر، العدد ١٦٦، ١٤٣٦هـ.
- ١٤- شهرزاد محمد شهاب، القيادة الادارية ودورها في تأصيل روابط العلاقات العامة، مجلة دراسات تربوية، العدد ١١، ٢٠١٠.
- ١٥- شيرين نوري عزيز، اثر السمات القيادية في الرؤية التنظيمية، رسالة ماجستير، كلية الإدارة والاقتصاد، الجامعة المستنصرية، ٢٠٠٨.
- ١٦- عبد الشافي محمد ابو الفضل، القيادة الإدارية في الاسلام، ط ١، المعهد العالمي للفكر الاسلامي، القاهرة، ١٩٩٦.
- ١٧- عبد الوهاب اسماعيل الاعظمي، القيادة في ضوء القران، كلية العلوم الاسلامية، جامعة بغداد، (د.ت).
- ١٨- كيث جرينت، القيادة، ترجمة حسين التلاوي، ط ١، مؤسسة هنداوي للتعليم والثقافة، القاهرة، ٢٠١٣.
- ١٩- محمد حسن حمادات، القيادة التربوية في القرن الجديد، ط ١، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، ٢٠٠٦.
- ٢٠- محمد رسلان الجيوسي وآخرون، الادارة علم تطبيق، الطبعة الثانية، دار المسيرة للنشر والطباعة، عمان، ٢٠٠٠م.
- ٢١- محمد عبدة، نهج البلاغة، دار المعرفة، بيروت - لبنان، (د.ت).
- ٢٢- محمود احمد الاسطل، القيادة في ضوء الآيات القرآنية، رسالة ماجستير منشورة، كلية أصول الدين، الجامعة الإسلامية، غزة، ٢٠١٢.
- ٢٣- مدحت محمد أبو النصر، قادة المستقبل: القيادة المتميزة الجديدة، ط ١، المجموعة العربية للتدريب والنشر، القاهرة، ٢٠١٢.

٢٤-مدونة دكتور أبو مروان، منهجٌ مؤثّر، موقع الكتروني ،

<https://ikhwanwayonline.wordpress.com>

٢٥-نذير هارون الزبيدي، ذوو الاحتياجات الخاصة وفتاتهم في عهد الامام علي (ع) لمالك الاشر (رض)، المؤتمر العلمي الوطني المشترك الاول، مؤسسة علوم نهج البلاغة ومركز دراسات الكوفة ، ٢٠١٦ .

٢٦-نواف كنعان، القيادة الإدارية، دار الثقافة للنشر والتوزيع ، الأردن.، ١٩٩٥ .

٢٧-نور الدين بوراس ، دور القيادة الادارية في تنمية الثقافة التنظيمية لدى العاملين، رسالة ماجستير منشورة، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية ، جامعة محمد خيضر، الجزائر ، ٢٠١٤ .

٢٨-هايل عبد المولى طشطوش، أساسيات في القيادة والإدارة، ط ١ ، دار الكندي للنشر والتوزيع، الاردن ، ٢٠٠٨ .

٢٩- يحيى هاشم حسن فرغل، معالم شخصية المسلم، المكتبة العصرية ، بيروت ، لبنان ،(د.ت).

ثانياً: مصادر البحث ومراجعته باللغة الإنكليزية:

٣٠- Daft . Richard L. (٢٠٠١) “ Organization theory and Design “ V/ed south –western college publishing U.S.A (٢٠٠١) .