

القيادة في الحضارات الإنسانية القديمة

القيادة في الحضارة الصينية:

بعد عام ٢٣٥٧ ق.م حظيت القيادة باهتمام كبير خاصة بعد تشكيل الدولة على يد الامبراطور (ياو) بعد أن كانت دويلات متناحرة وفي عهد شن العظيم (الكبير) شهدت القيادة الإدارية في الصين مستوى عالمياً من الدقة و التنظيم و اعتمدت في تلك الفترة على عدة مبادئ أساسية منها : التخطيط و التوجيه و التخصص بالعمل و تنظيم الإدارة و اختيار القادة بطريقة الاختبار (القائد عن جدارة) فقد كان شن العظيم يخضع القادة لاختبارات عديدة حسب قطاع كل قائد . كما عرفت الصين في تلك الفترة نظام استخدام المستشارين " أي الوزراء و كبار الموظفين و ذلك للوصول إلى أفضل قرار ممكن ، في حين رأى كونفوشيوس أنه يجب على القائد عند معالجته لأي مشكلة أن يضع في اعتباره آراء المرؤوسين و اتجاهاتهم للوصول إلى قرار سليم يناسب الحالة كما اعتمد مبدأ المشاركة بالقرار فيما حذر كونفوشيوس من التسلط و الإجبار.

في مصر القديمة:

يستدل من الكتابات القديمة أن صالح المرؤوسين هو أهم شئ بالنسبة للقائد و يجب أن يبقى هذا في مشاعر و أحاسيس القائد ..كما يستدل من المخطوطات اهتمام القادة بالاعتماد على المستشارين من ذوي الخبرة و الإطلاع .

مقولة: ما أعظم الرجل الذي يستأنس برأي العلماء الآخرين ؟؟
و أيضاً كان الولاة يخضعون لأشكال التدريب ، أمّا عن المبادئ التي عرفتها الحضارة المصرية القديمة :مبدأ توازن السلطة و المسؤولية ...مبدأ توصيف الوظائف ... مبدأ الرقابة على الإدارةالإنجازات " الأهرامات "

في حضارة الإغريق:

عرفت هذه الحضارة مجموعة مبادئ أساسية بما يتعلق بالقيادة الإدارية من هذه المبادئ : مبدأ ديمقراطية الإدارة و مبدأ التخصص في العمل و استطاع الفكر اليوناني أن يقدم رؤى فلسفية تخص العمل القيادي . فقد قسم أفلاطون المجتمع إلى طبقات عديدة ووجد أن الفلاسفة و الحكماء هم من الطبقات التي يجب أن تتولى أمور القيادة فهذا يقتل من المشكلات و الفتن يرى أفلاطون أن القائد السياسي يجب أن يكون محباً للخير تواقاً إليه .. و لهذا ينبغي أن يكون قادراً على التمييز بين الخير و الشر و بين الفضيلة و الرذيلة

و يرى أفلاطون أن العمل القيادي هو عمل فكري مهمته قيادة المرؤوسين

أما المرؤوسين فعملهم عضلي و هم للتنفيذ فقط " من يملك المعرفة و العلم لا يستطيع أن يمارس عملاً عضلياً" من يملك القدرة على الأعمال العضلية لا يملك القدرة على التفكير

حضارة الرومان:

استطاع الرومان أن يسيطروا على شعوب يفوق تعدادهم على ٥٠ مليون كما استطاعوا فرض وجودهم على رقعة شاسعة من الأراضي ضمت اوربا و شمال إفريقيا و بلاد الشام و تركيا .. هذه الحضارة تقسم إلى مراحل عديدة :

١- مرحلة الدولة (٧٥٣-٥٠٩ ق.م) كان الملك هو القائد الأعلى في الدولة و يساعد عدد من الكهنة

٢- مرحلة الجمهورية (٥٠٩- ٢٧ ق.م) وهنا أصبح اختيار القادة

للمناصب العليا يخضع للتدريب و يعتمد على الجدارة و المؤهلات

٣- مرحلة عهد الامبراطورية : و مع اعتناق الرومان للمسيحية طبقت

الإدارة الرومانية مبدأ الإدارة بالمشاركة ضمن تسلسل هرمي تدريجي

يمكن توصيف الخصائص الأساسية للفكر القيادي في هذه الحضارة :

١- ضرورة اختيار القادة في ضوء القدرات و المؤهلات و الخصائص الشخصية

٢- ضرورة تدريب القادة على الأعمال الجديدة

٣- إقرار مبدأ التخطيط و المتابعة في العمل

٤- أهمية المكافآت و تعزيز الروح المعنوية لدى المرؤوسين

٥- الاعتماد على المستشارين - ما يسمى مجلس الشورى القيادة في الحضارة العربية و الإسلامية :

في زمن الرسول (ص) كانت القيادة ذات مفهوم شامل و عام و كان للقائد الرسول سلطات دينية و إدارية و سياسية كقائد و هذا كان بتفويض إلهي و بعد وفاة الرسول (ص) أصبح الخليفة قائداً للدولة و هو يستمد شرعيته من خلال اجتماع إرادة غالبية المؤمنين المتمثلة بالبيعة .

و بالنظر إلى تعذر تحليل مفهوم القيادة على مدار الفترة الزمنية بمجملها فإنه نكتفي بتقديم خصائص عامة للفكر القيادي آنذاك و منها :

١- اعتماد مبدأ الشورى " و أمرهم شورى بينهم - و شاورهم في الأمر " و هو مبدأ مستمد من القرآن الكريم

٢- مبدأ التخصص في العمل و هذا كان معمولاً به في الجاهلية : كتابة الوحي - المعاملات بين الناس ...

٣- اختيار القادة و اختبارهم " والي البحرين العلاء الحضرمي " تم عزله

٤- تضاف إلى ذلك مجموعة من الصفات : الشجاعة - المروءة و الوفاء

- و غيرها التي يجب أن يتحلى بها القائد

نظريات القيادة و العوامل المفسرة لها

يقدم الباحثون نظريات مختلفة لتفسير ظاهرة القيادة منها ما هو مشترك بين عدد منهم، منها ما ينفرد بتفسير خاص به :

١- نظرية السمات : " نظرية القيادة الموروثة "

يرى أصحاب هذه النظرية أن القيادة و القدرة القيادية ما هي إلا نتيجة تفاعل مجموعة من السمات توجد في الفرد منذ ولادته كالذكاء و الشجاعة و الإمكانيات الجسدية و المحبة و المبادرة و تحمل المسؤولية و غيرها من الصفات الموروثة و التي تجعل الإنسان قائداً : " القائد يولد و لا يصنع "

و تعد هذه النظريات أولى المحاولات التي ظهرت للكشف عن السمات للقادة الناجحين

- تعد دراسة ارادوي حول القيادة من الدراسات الأولى في هذا المجال " كتابة فن القيادة ١٩٣٥ " قدم فيه قائمة بسمات أوصاف عشرة لا بد من توافرها لنجاح القيادة و هي : الطاقة البدنية و العصبية - الشعور بالحماس و الشغف بالعلم و الصداقة و المودة و الكمال و التكامل و الأمانة ... المهارة الفنية و الحسم في الأمور و المهارة و الذكاء و الإيمان التي أفرد لها فصلاً في كتابه

- غير أن تطور الدراسات التي حاولت الكشف عن الخصائص القيادية أظهرت صعوبة التوصل إلى معرفة الخصائص و الاتفاق حولها . في هذا السياق توصل رالف ستونجيدل من خلال تقسيمه لأكثر من ١٥ بحث أجروا بين الحربين العالميتين " جماعات أطفال المدارس و الجماعات الدينية - جماعات العمال .. لمعرفة أهم السمات التي تجعل الإنسان قائداً و هي :

١- المقدرة : الذكاء و طلاقة اللسان و اليقظة و العدالة

٢- مهارة الإنجاز: الثقافة و التعليم و المعرفة - القدرة على إنجاز الأعمال ببراعة.

٣- تحمل المسؤولية : الثقة بالنفس - الاعتماد على النفس - المبادرة - الرغبة في التفوق

٤- روح المشاركة : الروح الجماعية - التعاون - القدرة على التكيف - روح الفكاهة و الدعابة

٥- المكانة الاجتماعية : الشعبية

٦- القدرة على تفهم الموقف

يقول جنينجز : إن ٥٠ عاماً من الدراسات قد فشلت في تقديم سمة شخصية واحدة من سمات القيادة

ويمكن التمييز بين مجموعتين من النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسات و التي ترتبط بالمقومات القيادية

١ - الصفات القيادية التي كشف عنها دراسات الفترة من ١٩٠٤ - ١٩٤٧

شملت الدراسة المقارنة لنتائج بحوث (١٢٤) كانت ذات صلة وثيقة بالفكر الإدلري و كانت تهدف للكشف عن مقومات القيادة و عناصرها و تجاوز عدد الصفات القيادية التي أشارت هذه الدراسات (٣٠ صفة قيادية)

و كانت صفات الذكاء و المشاركة الاجتماعية و التفوق الدراسي التعليمي و الثقة بالنفس و الشعور بالمسؤولية في مقدمة هذه الصفات اتفقت الأبحاث حول هذه الصفات، في حين اختلف الباحثون حول صفات : الرغبة في التغيير و الطول و الوزن و العمر و الاتزان العاطفي ... يشير ذلك إلى أن الباحثين لم يتجمعوا على ثبات صفة واحدة على أنها صفة قيادية

٢- الصفات القيادية التي كشفت عنها دراسات الفترة ١٩٤٨-١٩٧٠ المقارنة كانت لنتائج ١٦٣ بحثاً في هذه المقارنة تقدمت صفات القدرة على تكوين العلاقات الاجتماعية و الثقة بالنفس و الذكاء و النشاط و الطاقة و الرغبة في التفوق " بينما تراجعت صفات القدرة على الحكم و الحسم و العمر و الشعور بالمسؤولية و حسن المظهر و على الرغم من التباين الملحوظ في نتائج الدراسات بين المرحلتين غير أن استمرارية البحوث دفعت الباحثين إلى البحث عن صفات أخرى لتفسير العملية القيادية ... منها القدرة الإدارية و الاستقلالية باتخاذ القرار و فرض النفس على الآخرين و الموضوعية و سعة الحيلة و الدهاء و قوة المشاعر... أيضاً اختلف الباحثون حولها.

الخلاصة: مشكلة الصفات التي تجعل من الأفراد قياديين ما زالت قائمة حتى الآن نظراً للتباين في نتائج الأبحاث

- تعزز نظرية السمات بصورة أكثر وضوحاً في نظرية الرجل العظيم و التي تقول أن الرجل العظيم هو شخصية نموذجية نجتمع فيه الخصال الحميدة و تنتفي عنه صفات الرذيلة و الخطيئة "البخل - الخوف - و القادة غالباً ما يحملون صفات الرجل العظيم

- يعد فرنسيس جالتون أبرز دعاة هذه النظرية و دراسته عام ١٨٧٩ تأثير كبير في الباحثين الين أتوا بعده " حيث قال بتأثير الصفات و السمات الوراثية على القيادة

- و من الذين تأثروا به (woods) عام ١٩١٣ و الذي بدراسة الظروف القيادية ل ١٤ مجتمعاً عبر فترات مختلفة امتدت من ٥ قرون

إلى عشرة قرون و خلص من تلك الدراسة إلى أن شخصية القائد و قدراته هي التي تصنع الأمة .