

يجب أن تكون قائداً لتدير بشكل أفضل

الجزء الثالث



الدكتور علي القاسم

”هل سبق لك أن واجهت وضعاً، حيث سألك مديرك عن رأيك في أمر ما وعندما أدليت به، قام بإقالتك أو كاد أن يقوم بذلك؟ إن القائد الذي يعاقب الأشخاص على ردود فعلهم السلبية، يشجعهم على عدم الأداء، ويدفعهم إلى فقدان الثقة به وعدم احترامه“

ترجمه الى العربية محمد أحمد البستاني – المغرب

تتطلب القيادة الفعالة وتستلزم أن يكون القائد منفتحاً تجاه ردود الأفعال – خصوصاً السلبية منها – ويثبت أنه لا وجود لعقوبات ضد تلك الردود، فالجميع يخطئ. وكون المرء قائداً لا يعني أنه معصوم عن الخطأ، بل يمكن للناس من حولنا رؤية هذه الأخطاء وتقييمها. فهل سبق لك أن واجهت وضعاً، حيث سألك مديرك عن رأيك في أمر ما وعندما أدليت به، قام بإقالتك أو كاد أن يقوم بذلك؟

إن القائد الذي يعاقب الأشخاص على ردود فعلهم السلبية، يشجع الناس على عدم الأداء الجيد، ويدفعهم إلى فقدان الثقة به وعدم احترامه. فالقائد الفعال لا يتذمر من الأشخاص الذين يزعمونه أو يستجوبونه أو يطلبون مساعدته. لهذا قال كولن باول: "اليوم الذي يتوقف فيه جنودك عن عرض مشاكلهم عليك، هو اليوم الذي يجب أن تتوقف فيه عن قيادتهم. فلما أن يكونوا قد فقدوا الثقة في قدرتك على مساعدتهم، أو استنتجوا أنك لا تهتم بهم. وفي كلتا الحالتين فقد فشلت في القيادة".

والسمة الأخرى للقائد الفعال هي تحقيق التوازن بين التقاليد القائمة والتغيير. وأحد أكبر الأخطاء التي يقوم بها بعض المديرين هو محاولة تغيير كل شيء. ولا شك أن أفضل إنجازات القيادة تأتي من تغيير الأشياء، وكما قال هاري ترومان، الرئيس الثالث والثلاثون للولايات المتحدة الأمريكية: "يصنع الرجال التاريخ، وليس العكس. ففي الفترات التي لا يوجد فيها قيادة، يبقى المجتمع ثابتاً ولا يتقدم، ولا يحدث التقدم إلا حين يغتتم القادة الشجعان والمهرون الفرصة لتغيير الأشياء إلى الأفضل".

إلا أن التقاليد لا تتغير وفقاً لرغباتنا بسهولة. إذ يستغرق الأمر الكثير من الوقت لتغيير أفكار الناس ومواقفهم وعاداتهم وسلوكهم. ومحاولة تغيير كل شيء مرة واحدة، ستخلق المزيد من المقاومة، وتجبر الناس على رفض التعاون، وهو ما سيجعل الأمور أسوأ. فوفقاً لعلماء النفس، فإن الناس، وعلى مر السنين، يطورون آراء ووجهات نظر قوية تجعلهم يقاومون التغيير. وبالرغم من أن التغيير سيحقق نتائج أفضل، فإن مقاومة التغيير ببساطة هي طبيعة بشرية.

كما لا يستخدم القادة الفعالون سلطتهم للتحكم بالآخرين، فهذه ليست قيادة. فبدلاً من ذلك، سيستخدمون قوة شخصيتهم لجعل الآخرين يستجيبون بشكل إيجابي للتعليمات والأوامر. فهم يؤثرون على الناس ويلهمونهم لإنجاز الأمور عن طيب خاطر، ويقودون هؤلاء الناس إلى إنجازات أكبر. لذا قال بريان بيتمان في مجلة هارفارد للأعمال (2004): "كلما زاد عدد القادة الذين يتحكمون بالآخرين، كلما قل احتمال أن يتفوق الناس، واحتمال الثقة بالقادة. فهم لا يتحكمون بل يدعمون ويخدمون".

ويساعد القادة الفعالون الآخرين على اكتشاف عظمتهم ورفع قيمتهم. فليست القيادة فقط حول تأسيس صوت واحد. بل تتمحور أيضاً حول مساعدة الآخرين لفهم أنفسهم، والسماح لهم ومساعدتهم على اكتشاف قيمتهم وإمكاناتهم، وغرس شعور بالانتماء والمثالية واحترام الذات فيهم، وتشجيعهم على أن يكونوا أفضل. ويظهرون للناس العاديين ويعلمونهم كيفية القيام بعمل الأشخاص الاستثنائيين".

لذا قال ستيفن كوفي: "إن المنظمة التي تتمتع بتفويض السلط هي التي يتمتع فيها الأفراد بالمعرفة والمهارة والرغبة والفرصة لتحقيق النجاح الشخصي بطريقة تؤدي إلى نجاح تنظيمي جماعي".

كما يعتبر القادة الفعالون القدوة والنموذج، ويعرفون بأن الآخرين يفهمون ما يرونه منهم من ممارسات وأقوال، ويجب أن تتفق أفعالهم مع أقوالهم، ويحافظون على وعودهم، وألا يدفعوهم للتشكيك في مصداقيتهم، ويكونوا على درجة عالية من الأخلاق. ومن شأن ذلك كله أن يجعل الناس يشعرون بالفخر بالعمل تحت قيادتهم في المنظمة، ويلتزمون بهم، ويشعرون بالانتماء.

فإذا شعر الموظفون أن القائد لا يمتلك أي مصداقية، فإنهم لن يعملوا إلا إذا كان يراقبهم، وسيبحثون عن وظيفة أخرى، وسيخبرون الآخرين بأشياء جيدة عن المنظمة في الأماكن العامة، لكن سينتقدون القائد بشكل خاص، وتعتبر المكافآت الملموسة حافزا أساسيا لهم.

ولتكون قائدا ناجحا وفعالا يتطلب الأمر خدمة الآخرين. حيث يبني القادة الفعالون نجاحهم من خلال مساعدة الآخرين على بناء أنفسهم. ويمكن للمدراء والقادة والأفراد بشكل عام الحصول على أي شيء يريدونه إذا كانوا يساعدون ويخدمون الآخرين للوصول إلى مرادهم.

لذا كنت أسأل المشاركين في ندواتي ما إذا كان بإمكانني إجبار الآخرين على خدمتي. فكانت إجاباتهم دائماً "لا". والحقيقة هي أن أي شخص يمكن أن يجبر الآخرين على خدمته ببساطة عن طريق خدمته لهؤلاء الناس أولاً. فكلما خدمتهم أكثر، كلما قدموا لك خدماتهم أكثر.

www.aliqassem.com
www.draliqassem.com
www.aliqasseminternational.com