

(1) الطلب للقيادة (Calling for Leaders)



هل تعرف واحدة من المشاكل الكبرى في المنشأة أو المؤسسة؟ الأجابة بسيطة: الافتقار إلى المهارات الادارية. واضح؟ ربما. لسوء الحظ نحن غالبا ما نفقد النظر في هذه الحقيقة. بدون المساعدة في التعامل مع البشر وتطوير المهارات، على الأقل، اغلبنا يمكن ان يعطي قيادة متوسطة الاداء. بعض الناس لهم مواهب طبيعية في القيادة. يعملون بدون ارتباك مع الاخرين ويحثون ويدفعون زملاءهم ومرؤسيهم في العمل ولا يظهرون مطالبهم للناس. لسوء الحظ ايضا معظمنا لا يقع في هذه الشريحة. وعليه نحن نقوم بالخطوة التالية على الأقل: نحن نحصل على هذه "مهارات البشر" عادة من خلال التجارب السابقة. المهارات في التعامل مع البشر تاتي من خلال التجارب -

غالبا تلك التي نعاني فيها - ولكنها تأتي بسهولة عندما تركز بصلابة على فهم السلوك البشري.

يمكن ان ننتهز فرص البحث في مجالات سلوك البشر وتطور الادارة. هذه العلوم الاجتماعية قد درست كيف يسلك الناس في مجموعات وقد تم نقل نتائج ذلك الينا. ولكي تحدث القيادة الناجحة، نحتاج إلى شيئين:

1- معرفة اساسية لسلوك المجموعة.

2- التدريب على تطبيق ذلك.

كلمات مثل "الادارة" قد تكون مصطلحا له عشرون قرنا من الزمان، ولكن المهارات المطلوبة للقيادة الادارية قديمة قدم العهد القديم نفسه.

الترنيمة 72:78 تعطي تقديرا للقيادة والادارة الجيدة. "بقلب مستقيم خدمهم وارشدهم بيد ماهرة." **نحيمية**، قائد ما قبل المنفى، يضرب مثلا بالمهارات الادارية الفعالة ويقدم حالة دراسة جيدة. **نحيمية** خطط ونظم وحث ومارس القيادة على الناس في وحول القدس. حالة **نحيمية** تتحدث عن نفس المواضيع التي نواجهها اليوم ونحن بسهولة يمكن ان نستخدم كتاب **نحيمية** كدليل للقيادة. قيادته تجسد ليس فقط موجهات موثوق بها وسرمدية ولكن تلك التي تعمل!

من الحالات التي واجهها، هنا بعض القواعد التي تعامل معها:

- اوزن التخطيط للعمل بالثقة في الله (الرب).
- الكفاح بنجاح مع الانتقاد الغير مستحق.
- حل النزاعات الشخصية واحكام الشد في العلاقات البشرية.
- مواجهة الانهيار المالي.
- معالجة السلطات التنفيذية المنتهية.

تعريف القيادة الكنسية. (Christian Leadership defined).

عند مناقشة مهارات الادارة والقيادة، نحن نحتاج لتذكير انفسنا بان قيادة الكنيسة تشمل في الاساس الخدمات. عندما نضع في الاعتبار الكنيسة او المؤسسات المرتبطة بالكنيسة، فنحن نمسك بمفهوم الخدمات. ايضا، عندما نذكر الشركات والاعمال، فكلمة "الخدمات" تبدو خارج المكان (النص). جزء من الارتباك قد ياتي من عدم فهم المفهوم الحقيقي للقيادة. للكثيرين، كلمة قيادة ترمز للنفوذ والسلطة والشرف والهيبة والمنفعة الشخصية. وذلك ليست هي القيادة الكنسية.

هنا وصفي للقيادة الكنسية. هي:

- تسعى بان تكون خدمية، بدلا من السيطرة،
- تشجع وتلهم،
- تحترم بدلا من استغلال شخصية الاخرين.
- التفكير مليا والصلاة والعمل باقوال عيسى المسيح عليه السلام "الذي يرغب ان يكون اولا وسطكم، حتى اذا كان ابن رجل اتي، ليس لخدم ولكن لخدم، وليعطي للكثيرين حياته كسبب، انجيل متى (20:27).

ليس لنا فقط تعاليم المسيح عليه السلام ولكنه بنفسه يلخص هذه الطريقة في القيادة. لقد بين حواريه كيف نقود بامثاله الخاصة في خدمته للناس. هو لم يطلب اقل من هؤلاء الذين سوف يحملون رسالته في الارض اليوم. اذا قمنا بالعمل بصدق بمعايير المسيح عليه السلام في خدمة الناس الذين تحتنا سوف نشاهد التغييرات البعيدة المنال وسط بناء منظماتنا وفي قياداتنا على الناس.

جون ر. موت يقول:

انا لي في عقلي استخدام كلمة القيادة التي كانت بدون شك في عقل سيدنا (المسيح) عليه السلام عندما قال "هو الذي سيكون عظيما وسطكم سيكون خادما للجميع". القيادة في الاحساس بتقديم الخدمات القصى. القيادة في الاحساس بعدم الانحراف وعدم الانقطاع والاستغراق في اعظم اعمال العالم، بناء مملكة سيدنا عيسى المسيح عليه السلام⁽¹⁾.

خصائص القيادة. (Characteristics of Leadership).

1- التوجه نحو الهدف. (Goal Orientation).

القادة يرون الصور الكبيرة ويفهمون مقصد الحياة وعمل المجموعة او المنشأة (المؤسسة). لكي تفود (على سبيل المثال، ان تمشي في الامام) يقتضي ضمنا ان القائد له بصيرة والشعور بالاشراف (الادارة).

في اي بناء، نحن نحتاج لوضع الجهود الفردية في سياق المقاصد (الغايات) الكلية. شخص ما يحتاج لتقديم التوجه نحو الهدف. في كتابه الملهم "القيادة الخدومة" يقول روبرت قرينلييف:

علامة القادة التوجه الذي يضعهم في موقع لتوضيح الطريق للاخرين، انه لانهم احسن من الكثيرين عند الاشارة الى الاتجاه. مادام الواحد يقود، فالواحد دائما له هدف. قد يكون هدفا يمكن الوصول اليه باتفاق المجموعة، او القائد، يعمل بالهام، قد يقول ببساطة "علينا بالذهاب من هذا الاتجاه". لكن القائد دائما يعلم ما

(1) Quoted by Sanders, J. Oswald, Spiritual Leadership, Chicago: Moody Press, 1967, p.25.

هو الذي وكيف ينطق الاشياء لاي من يكون غير واثق في ذلك.
بتعيين واعادة تعيين الهدف بوضوح، يعطي القائد التاكيد والمقصد
للاخرين الذين قد يكون لهم صعوبة في تحقيقه بانفسهم.⁽²⁾
القيادة تركز في المقصد (الغاية). بالنسبة لقادة الكنيسة، مقصدنا
يعني متابعة نفس الهدف الذي سعى من ورائه سيدنا عيسى عليه
السلام: "مساعدة الناس ليكونوا كل ما يمكن ان يكونوا تحت الله
(الرب). قال سيدنا عيسى عليه السلام: لقد اتيت لكي يكون لكم
حياة - الحياة في كل مناحيها " (cf. Jn. 10:10).

2- التمكين (التحويل): (Enablement).

قادة الكنيسة الفاعلون، مثل سيدهم، يسعون لتمكين الاخرين ليخبروا
الحياة من كل مناحيها(جوانبها).
اساليب حياة القادة وطرقهم في علاقاتهم مع الناس يظهر انفسهم
بطرق كثيرة، ولكن المهم التركيز في مساعدة الاخرين لكي ينمو
الى اقصى درجة الى حجم مكانة المسيح عيسى عليه السلام.
(E.ph 4:13)

3- الهمة (الاهتمام): (Concern).

حتى المشهد العرضي لحياة المسيح عليه السلام توضح اهتمامه
بالاشخاص. البشر هم المورد الاله الذي يمتلكه القادة. بدون
الناس، فان المواد والموارد المالية لا قيمة لها. حتى في الصناعات
الاكثر اتوماتيكية، القادة ما زالوا يهتمون بالاخرين. البشر لهم

⁽²⁾ Greenleaf, Robert, Servant Leadership, New York: Paulist Press, 1977, p.15.

احتياجات ولهم شعور ولهم ما يحبون وما يكرهون وهم يمكن ان يفكروا في انفسهم. هذه الحقائق ايضا توضح لماذا يكون لنا صعوبة في ادارة الناس.

يجب ان نعامل الناس كاشخاص ونساعدهم لمقابلة احتياجاتهم عندما يساهمون في انجاز اهداف المنشأة او المؤسسة. لسوء الحظ انه في الكنيسة في بعض الاحايين هنالك برامج حماسية يتم تنفيذها بهدف استغلال الناس. الاهتمام بالناس يجب ان يذهب يدا بيد مع رسالة الكنيسة.

يقول روبرت كينيقي:

القيادة هي خدمة، بادراك ان ذلك يبحث عن مقابلة احتياجات الاخر او المجموعة عن طريق اداء الوظائف المطلوبة. في بعض الاحايين الاشراف القوي بالنفوذ فعال في القيادة، هكذا عندما تفقد المجموعة احساسها بالاتجاه او الغرض، مع مجموعة اخرى او في زمن اخر عندما تكون المجموعة موظفة توظيفا جيدا في علاقاتها ولها اتجاه واضح، اساليب القيادة غير الموجهة مطلوبة في هذه الحالة. في بعض الاحايين المجموعة تحتاج بان يتم تشجيعها ودعمها وفي اوقات اخرى قد تحتاج لاعادة التوجيه. القيادة تخدم احتياجات المجموعة.⁽³⁾

كقادة مسيحيون، يجب ان نحافظ على غاية الكنيسة او المنشأة (المؤسسة) في مقدمة كل الانشطة من خلال الوظائف مثل وضع

⁽³⁾ Keating, Charles L... The Leadership Book. New York: Paulist Press, 1982, p.13.

الهدف والتخطيط والتنظيم والبرمجة والدافعية والتنسيق والتقييم. نحن ايضا نسعى لانشاء جو مساعد على التطوير الكامل للموارد البشرية. هذا يضع العبء الاكبر على قادة الكنيسة في قمة المؤسسة او العمل للقيام بالمسئولية الادارية لتنمية الناس.

4- التطوير الذاتي: (Self Development).

بينما تطور الاخرين، نحن القادة ايضا نحتاج ان تطور صورة ذاتية صحية وايجابية، موقف انا يمكن ان اكسب. كثير من الناس يمشون من خلال الحياة دون ان يكتشفوا من هم. البعض يبرمج بالخبرات السالبة التفكير عن انفسهم سلبا وذلك يقودهم للداء السالب. التصور الذاتي السالب يظهر على السطح الشعور بعدم الكفاية وكبت القدرات وتقليل الانجازات.

هل هذا ينطبق عليك وصفا .

اذا كان هذا كذلك، تذكر هذا: انك تعلمت التصور الذاتي السالب. انت ايضا يمكن ان تطرح هذه الفكرة خارج ذهنك وتحل مكانها بالتصور الذاتي الاكثر ايجابية. بمساعدة المسيح عيسى (عليه السلام) انت لك النفوذ المتوفر لاعادة بناء تصورك الذاتي والتمتع بالنجاح الكامل الذي ينوي الله (الرب) ان يعطيك اياه. عندما تقرأ هذا الكتاب، اريد ان اعطيك افكارا قليلة لتفكر فيها. اعمل بنقاط التفكير بصورة جادة على الاقل مرة في اليوم. اقرأها عدة مرات بصمت وبصوت عال. وربما تحفظها. اعمل بها حتى تصبح جزءا من تفكيرك.

- انا شخص ذو قيمة عند الله (الرب).
- الله (الرب) جعلني عبده (ابنه) وعضو في عائلته. (R. Rm. 8:17)
- المسيح (عيسى عليه السلام) يدعوني بالصديق. (See Jn. 15:15)
- المسيح (عيسى عليه السلام) يؤكد قيمتي ويدعوني للعمل معه، لقد جعلني شريكه.
- المسيح (عيسى عليه السلام) قد اختارني لاحمل ثمار كثيرة. (Jn. 15:15)
- مهما كانت الظروف صعبة عيسى (عليه السلام) المسيح دائما معي. (Mt. 20:28)
- الله (الرب) قد اعطاني القدرة. الله (الرب) يتوقع مني ان استخدم هذه المنح والمهارات لمجده ولمصلحة الاخرين.
- انا اتعلم لكي ادرك المنح التي اعطاني اياها الله (الرب) وانا ممتن له بذلك.
- انا يمكن ان واني سوف اطور هذه المنح.
- انا سوف اتعلم ان احمل المخاطر في استخدام هذه المنح بوضع اهداف عالية والحصول عليها او تحقيقها.

تأمل في هذه الكلمات من بيتر دركار، رئيس خبراء الادارة:
 الشجاعة، على العكس من التحليل، تملي القواعد الحقيقية المهمة
 لتحديد الاوليات. اختر المستقبل كمقابل للماضي، ركز على
 الفرص بدلا من حل المشاكل، اختار اتجاهك الخاص بدلا من

السير مع الآخرين، اقصد المعالي، اقصد له شيء يمكن ان يعمل
الفرق، بدلا من ان تقصده لاشياء الامنة والتي يسهل فعلها. (4)

قبل ان تقرأ كثيرا، اريد ان اسألك نفس السؤالين اللذين بدأت
بهما:

1- هل ترغب في ان تحلم بان تفعل اشياء عظيمة لله
(للرب)؟

2- هل ترغب في ان تضع الاهداف التي تحركك تجاه جعل
هذه الاحلام حقيقة؟

لا تقرأ هذا الكتاب ما لم تكن الاجابة بنعم.

(4) Dracker, Press, the Effective Executive, London: William Heinemann
Ltd., p. 93.

