

مراحل إعداد القادة الملهمين في المنظمات، مراجعات أدبية ودروس مستفادة من التراث الإسلامي



This work is licensed under a
Creative Commons Attribution-
NonCommercial 4.0
International License.

أديب سالم مسعود الأغا

أستاذ مساعد في قسم إدارة الأعمال، كلية الإدارة والتمويل، جامعة الأقصى، فلسطين، غزة.

نشر إلكترونياً بتاريخ: ٦ يونيو ٢٠٢٣ م

الملخص

أهمها: تطوير معايير اختيار القادة أثناء اختيار الأفراد لتولي المناصب الحساسة، وفقاً لهذا النموذج، والاستفادة التربوية من النموذج في إدارة الأسرة ورعاية الأبناء، وتوظيف النموذج بعناية في أثناء الترقية الوظيفية في المجال الإداري داخل المؤسسات، واستخدام النموذج في تحسين التدريب من أجل التنمية البشرية، وتعميم النموذج في أروقة التعليم الأكاديمي في الجامعات.

الكلمات المفتاحية: مراحل إعداد القادة، الملهمين، المنظمات، مراجعات أدبية، التراث الإسلامي.

Abstract

The study aimed to reach the conclusion of the stages of preparing inspirational leaders in organizations based on literary reviews, and lessons learned from the heritage of Islam, and in order to achieve the goal, the researcher used the descriptive,

هدفت الدراسة التوصل إلى استنتاج مراحل إعداد القادة الملهمين في المنظمات استناداً إلى المراجعات الأدبية، والدروس المستفادة من التراث الإسلامي، ومن أجل تحقيق الهدف استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي الكيفي، واعتمد على الأسلوب الاستنباطي للأحداث والنصوص القرآنية، وتوصلت الدراسة إلى نتائج عدة أبرزها: بناء أتمودج مقترح يبين مراحل إعداد القادة الملهمين وكانت على النحو الآتي: مرحلة الاصطفاء، ثم مرحلة الحضنة البيئية داخل المنظمة، ويعتبر اجتياز تلك المرحلة شرط أساسي للدخول في مرحلة تكوين النفوذ وصناعة البطولة، ويعتبر اجتياز تلك المرحلة شرط أساسي للولوج في مرحلة بناء الذكاء الثقافي، وأخيراً مرحلة قياس مخرجات الإعداد، كما تبين ضعف التوجه البحثي نحو مناقشة فكرة إعداد القادة واقتصار القضايا البحثية على ربط القيادة بمتغيرات أخرى. وأوصت الدراسة توصيات عديدة

model to improve training for human development, and circulating the model in the corridors of academic education in universities.

Keywords: tages of preparation of leaders, inspirational, organizations, literary reviews, Islamic heritage.

* المقدمة

تواجه البشرية تحديات حسيمة تهدد استدامة التفوق، ومواجهة أعباء التقدم تتطلب إعداد قادة ملهمين في ميادين الدول والحكم والمنظمات؛ بل إن الحياة بمجملها تتأثر بأنماط القادة الذين يملكون سلطة التأثير على الطاقات البشرية وتقنين الموارد بأنواعها، فإن كانوا ملهمين؛ أعانوا بلادهم ومنظمتهم للوصول إلى الاستقرار والرفاهية. القادة الملهمون ضروريون جدا للنهوض بالمجتمعات التي تعاني ركودا حضاريا؛ فهم يصنعون farkا كبيرا مقارنة ليس فقط مع القادة السيئين بل بالمقارنة مع القادة الجيدين- حتى أنهم يتمكنون من تحقيق الاستقرار الكلي، وتحقيق الانتقال العظيم إلى الغايات الكبرى (Zenger & Folkman, 2009) ولأهمية أثر القيادة على الحياة انشغل كثير من المفكرين في إبراز نظرياتها وتفسير مضامينها وتوظيف جوانبها من أجل إحراز مستوى أفضل في جودة الحياة، ولعل أن الاجتهادات بنيت على الموروث الفكري التراكمي الذي تناقله الباحثون من جيل إلى جيل، متجاهلين منهج الإعداد الرباني الذي أرشد الأنبياء والرسل عليهم الصلاة والسلام لقيادة الأمم قيادة الهامة استثنائية بامتياز، ومن هنا كان لا بد من اغتنام بعض ما جاء في الموروث الفكري الإسلامي؛ للتفكير فيها

analytical and qualitative approach, and relied on the deductive method of events and Quranic texts, and the study reached several results, most notably: Building a proposed model that shows the stages of preparing inspirational leaders and they were as follows: Stage of Selection, then the stage of environmental incubation within the organization, and passing that stage is a prerequisite for entering the stage of forming influence and making the tournament, and passing that stage is a prerequisite for entering the stage of building cultural intelligence, and finally the stage of measuring the outputs of preparation, as it turns out the weakness of the research orientation towards discussing the idea of preparing leaders and limiting research issues to linking leadership to other variables. The study recommended several recommendations, the most important of which are: developing criteria for selecting leaders during the selection of individuals to assume sensitive positions, according to this model, educational benefit from the model in family management and child care, carefully employing the model during job promotion in the administrative field within institutions, using the

واستخلاص مراحل معتبرة لا شك فيها لإعداد القادة ليسوا الجيدين فحسب بل القادة الملهمين.

* مشكلة الدراسة

من أن إهمال التفكير في ابتكار الطرق التي من شأنها إعداد القادة الملهمين في أي مجتمع؛ قد يؤدي إلى استهلاك الطاقات البشرية والمواهب التي قد تظهر بين الناس دون الاستفادة منها على الشكل الأمثل، فهي فرص تحتاج إلى اهتمام من خلال تهيئة عوامل تطورها، ومن ثم سوف يشكل إهمالها انخفاضاً ملموساً في جودة الحياة بشكل عام. تعد القيادة من أكثر القضايا التي يتم تناولها للبحث في فرص بقاء المنظمات وتطورها وقدرتها على مواجهة تحديات البيئة التي تحيط بها (دوشة و معدن، ٢٠١٧)، وأكثر الدراسات تناولت القيادة من حيث أثرها في كثير من المتغيرات ودورها في الجودة الشاملة كما جاء في دراسة حميدة (٢٠١٩) وأيضاً دورها المهم والفعال في مواجهة الأزمات كما جاء في دراسة جمعية (٢٠١٩)، وأيضاً تأثير القيادة النموذجية في التأثير على الروح المعنوية والرضا واتساق الأعمال كما جاء في دراسة Nurbaeti (2022) دورها في اتخاذ القرارات كما جاء في دراسة شفيعة (شفيعة، ٢٠١٩)، وأيضاً دور القيادة الروحية في تحقيق السعادة في العمل كما جاء في دراسة طه (٢٠٢٢)، وكذلك دورها في إدارة المخاطر كما جاء في دراسة كل من بوجردة، وبولفلفل (٢٠١٩)، وكذلك دورها في تنمية الرضا الوظيفي كما جاء في دراسة روميضاء ورتيبة (٢٠٢٢)، وكذلك أهمية القيادة في التأثير المثالي، والدافع الملهم، والتحفيز الفكري، التي أثبتته دراسة Ahmed &

Al Amiri (2022). وجميع الدراسات أظهرت أهمية كبيرة للقيادة في إحداث الأثر والفعالية بالمتغيرات التي تمت مناقشتها، ومن هنا يبدو للباحث الوصول إلى آثار إيجابية علمية في المجتمعات الإنسانية يتطلب البعث بعمق في منهجية بناء القادة والمراحل التي مرت بها عملية إعدادهم؛ لممارسة فعالة في الحياة بمختلف جوانبها، بل وأبعد من هذا فإن المساهمة المعرفية في مراحل إعداد القادة الملهمين بات واجباً أخلاقياً على عاتق الباحثين المسلمين والعرب من أجل المشاركة في بناء حضارة الإنسان، وتصدر النقالات النوعية في إدارة الحكم والعمل الإداري بشكل عام. ورغم أن هناك من تناول نماذج كثيرة في بناء القادة كما ذكر جون (٢٠٠٩) في كتابه أساسيات الإعداد، أن أنجح المؤسسات في العالم لم يكن فيها قائد واحد يقوم بالمهام القيادة على أكمل وجه بل يوجد بها العديد من القادة، وبالتالي فإن المنظمات الأكثر تفوقاً هي التي يسعى بها القادة إلى إعداد قادة آخرين يحيطون بهم ويدعمونهم، ورغم وجود العديد من الدراسات التي تناولت موضوع إعداد القادة إلا أن هناك ندرة في التركيز على نماذج واضحة مستوحاة من ملامح النظام الإسلامي المحفورة في تراثنا والمترتبة في ثنايا آيات القرآن الكريم، فقد جاء في دراسة Zainiyatu (2017) بعنوان الكادر القيادي للمدارس الداخلية الإسلامية. دراسة متعددة المواقع لتحديد القيادة في المدرسة الإسلامية الداخلية في نور الإسلام سيرياً ندونغ ومدرسة الاتفاق الإسلامية الداخلية إندونيسيا، جنوب سومطرة: أن هناك العديد من نقاط الضعف في مناقشة مسألة أعداد وتحديد القادة بسبب العديد من التهديدات التي تحيط

بالأفكار الجديدة حول استخلاص منهج التجديد القيادي المستوحى من التراث الإسلامي. وبناء على ما سبق لاحظ الباحث أهمية تقصي المنهج الذي أوحى به الله في بناء رجال الدولة المؤسسين الذين حملوا على أكتافهم مهمة التغيير الكبير وصمدوا في وجه أعني التحديات من أجل إنقاذ البشر من عبودية الأوثان بكل معانيها والدخول في عبودية الخالق والاستقامة إلى نظام دقيق يكفل إقامة العدل ورفاهية المجتمعات وزرع النفوس مطمئنة التي ترجع إلى ربها راضية مرضية. إن رجالاً بهذه الصفات لا بد أن يكونوا قد أعدوا على عين من الله ورعايته من بداية التكوين الاجتماعي الذي تأثروا به مروراً بإسهاماتهم وتفاعلاتهم التي خلقت لهم نفوذاً اجتماعياً، ومراراً بتجارب الحياة بعيداً عن أوطانهم، ومعاشتهم بالقرب من القصور الملكية ليكتسبوا صفات الحكم والحكمة، وما أثمر فيهم من قوة وفهم عميق لفنون الحياة ولطبائع البشر خارج التأطير الثقافي الأصلي في حدود المنطقة التي ترعرعوا فيها. ولا تتوقف حدود المشكلة هنا؛ بل تتخطى أبعد من ذلك؛ حيث سيحاول الباحث التوصل إلى أوجه الاستفادة من نتائج المراجعة الأدبية والدروس المستفادة من التراث الإسلامي من خلال استنباط اسقاطات معمقة لتلك المراحل على المنظمات بصفتها مجتمع إنساني رسمي يتمتع بخصائص اجتماعية طبيعية. ومن هنا يمكن بلورة مشكلة الدراسة في السؤال الرئيس الآتي: -

ما مراحل إعداد القادة الملهمين في المنظمات؛ استناداً إلى المراجعات الأدبية، والدروس المستفادة من التراث الإسلامي؟

للإجابة عن السؤال الرئيس سوف يحاول الباحث الإجابة عن الأسئلة الفرعية الآتية: -

- ١- ما دور البيئة الحاضنة في بناء القائد الملهم؟
- ٢- ما دور النفوذ الاجتماعي في بناء القائد الملهم؟
- ٣- ما دور تنمية الذكاء الثقافي في بناء القائد الملهم؟
- ٤- ما أوجه الاستفادة من مراحل إعداد القادة الملهمين المستندة إلى المراجعات الأدبية والدروس المستفادة من التراث الإسلامي في بناء الصف القيادي الملهم بالمنظمات؟

* هدف الدراسة

تهدف الدراسة إلى محاولة استنتاج مراحل أصيلة لإعداد القادة الملهمين في المنظمات استناداً إلى المراجعات الأدبية، والدروس المستفادة من التراث الإسلامي.

* أهمية الدراسة

تنبع أهمية الدراسة من ضرورة القضية التي يتناولها الباحث، حيث إن الأمم تتسابق اليوم من أجل قيادة الحياة البشرية نحو المستقبل، والقيادة الأكثر ذكاءً وفعالية ستكون لها حق التصرف بتقرير مصير باقي الأمم التي لم ترفع عن نفسها دثر الخوف من خوض غمار المنافسة في إعمار الأرض، في حين أن الأمم في هذا الزمان تتسابق إلى التفوق في ظل متطلبات معقدة، فقد يستغرب القارئ تلك الموازنة الفريدة بين متطلبات إعداد القادة الملهمين استناداً إلى التراث الإسلامي والمراجعات الأدبية لها وأهمية تلك المتطلبات في السياق المعاصر للحياة، إن الباحث يرى أن التحول إلى الرقمنة وتكنولوجيا الذكاء الاصطناعي وانفجار ثورة ميتافيرس، تنبئ عن مستقبل حسي، يحتاج إلى قادة أشداء (ملهمين) قادرون

على حمل الرسالة ببراعة بما يحفظ للأمة بقائها؛ بل والإسهام في إنتاج الرفاهية- بمعناها الشامل، وتصديرها لبقية الأمم، ومن هنا يمكن توضيح أهمية الدراسة من الجوانب التالية: -

١- الأهمية النظرية: يتوقع الباحث أن تقدم الدراسة الحالية إضافة نوعية إلى المكتبة العربية من خلال مناقشة مسألة مهمة لم يتطرق إليها كثير من الباحثين في مجال بناء القادة، كما يمكن الاستفادة من مخرجات الدراسة في تعزيز مقررات التدريس في الجامعات، وإثراء المؤلفات الجديد في مجال القيادة وأسس بناء القادة.

٢- الأهمية العملية: يتوقع الباحث أن تسهم مخرجات الدراسة في لفت النظر إلى ضرورة تطوير البرامج التدريبية الخاصة ببناء القادة، والتدخل في تكوين الشخصيات المؤهوبة وتهيئة أسباب تعظيم سماهم القيادية. وهنا يمكن للمؤسسات العامة والمؤسسات القطاع الخاص وكذلك السلك الدبلوماسي ومؤسسات التربية والمختصون بالشأن الاجتماعي الاستفادة من التوصيات والاستنتاجات في بناء القادة بصفقتها مستوحاة من المنهج الرباني الذي لا شك فيه، وكونه فرصة جادة لتجربة منهج لم يتم تجريبه، ليتولوا النهوض الحقيقي بمؤسساتهم وبلادهم.

* حدود الدراسة (حد الموضوع)

تناولت الدراسة مسألة إعداد القادة من منظور تحليلي نوعي استند إلى مناقشة معالم البيئة التي نشأ فيها رجال أشداء على رأسهم نبينا رسول الله صلى الله عليه وسلم وقد ألهموا العالم بأسره سبل التغيير الكبير، وهم: نبي الله يوسف -عليه السلام- ونبي الله موسى -عليه السلام-. وكذلك

مناقشة البعد الفلسفي للهجرة النبوية وما يوازيها من هجرة تعرض إليها يوسف وموسى عليهما السلام وما آلت إليه من ترتيب الجهوزية الفعلية في بناء الذكاء الثقافي ليتأهلوا بها إلى قيادة الإلهام العظيم. كما يؤمن الباحث أن القرآن الكريم وما جاء في تراثنا مليء بالتوجيهات الربانية حول هذه المسألة، إلا أن الباحث اقتصر على تناول هذه المسائل من باب تسليط الضوء على أهم ما جاء في بناء القادة من وجهة نظره، والدعوة مفتوحة للباحثين تناول المزيد مما جاء في تراثنا الإسلامي، وما اجتهد فيه المفكرون في أدبيات الفكر الإداري واجتماعي؛ والاسترشاد بها من أجل تطوير العلوم الإدارية والمالية على وجه الخصوص.

* منهج الدراسة

من أجل حل المشكلة البحثية المتعلقة بالإجابة على سؤال الدراسة يستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي الذي يعتمد على وصف الظاهرة وتحليل أبعادها من خلال قيام الباحث لمراجعات أدبية تتعلق بالموضوع، وكذلك اتباع المنهج التاريخي بصورة ثانوية؛ حيث تم استعراض مضامين الأفكار المرتبطة ببؤرة التركيز للمشكلة البحثية؛ المستندة إلى السيرة النبوية وتفسير القرآن الكريم ومضامين الاجتهادات النوعية حول القضية؛ ثم أجرى استنتاجات تحليلية عميقة، وصياغتها على شكل حقائق تفيد في إجابة قطعية لسؤال الدراسة، كما توصل إلى المعلومات الخاصة بالتأصيل العلمي والأدلة المنطقية والتعرف على واقع مواصفات القضية المبحوثة؛ من خلال الدراسة الدقيقة للمقالات والكتب المختلفة ذات الصلة.

* مصطلحات الدراسة

١- مراحل الإعداد: يمكن تعريف الإعداد لغة: من أعد الشيء إذا هيأه وجهزه، والإعداد للحرب: التجهيز لها بالتدريب والتسليح والأيمان (مجمع اللغة العربية، ٢٠٠٥). أما مراحل الإعداد؛ فقد وجد الباحث أن كلمة مراحل جمع لكلمة مرحلة وتعني: خطوات متتابعة تتضمن تغيرات مركزة ينتج عنها تراكم الظواهر خلال دورة الحياة (معجم المعاني) مما يدعو إلى استنتاج أن مراحل الإعداد تعني: الخطوات المتتابعة التي تتفاعل من أجل تهيئة وتجهيز خصائص إنسانية تراكمية محددة.

٢- مراحل إعداد القادة: -

١- مفهوم القادة: هم المورد الأهم والركن الأساسي في العملية القيادية لذلك جاءت العديد من المناقشات العلمية التي تناولت المقصود بالقادة خاصة المؤثرين وهناك العديد من التصنيفات التي حددت مفهوم القائد فكان هناك القائد الملهم والقائد التحويلي والإبداعي... إلخ إن كل هذا الاهتمام لم يأت من فراغ بل لعظم دور القائد في إرساء الأحداث في موانئها الآمنة ورسم المستقبل بعقريته المرجوة لنفسه ولبيته ومنظمته وبلده (Nanjundeswaraswamy & Bennis, 2014) وذكر كل من (Townsend, 1989) القادة بأنهم أشخاص أدركوا قيمهم وتحكموا في طموحهم ورغبتهم بحيث يمتلك القادة الحقيقيون فهماً عميقاً للصورة الكبيرة لمشهد الحياة، فهم يتصفون بالشجاعة لتغيير أنفسهم والظروف، والثقافات للانتقال إلى الصدارة.

أ- إعداد القادة: مما سبق يمكن للباحث استنتاج مفهوم يدمج بين المصطلحين كما يأتي: تهيئة الأفراد عبر مراحل نموهم من أجل إنضاجهما ليصبحوا جاهزين لصناعة مستقبل أمتهم لتبقى لها الخير والصدارة في حضارة الإنسان.

ومن هنا يستنتج الباحث المفهوم الشامل لمراحل إعداد القادة كما يأتي: الخطوات المتتابعة التي تتفاعل من أجل تهيئة وتجهيز خصائص إنسانية تراكمية في الأفراد الموهوبين وتمكينهم من أجل تحقيق الإنجازات التي يخولون بها.

ب- التراث الإسلامي: مصطلح شامل يتسع لكل ما له علاقة بالإسلام، ويمكن تعريف التراث الإسلامي على أنه كل ما خلفه الأسلاف المسلمون من عقيدة دينية (القرآن والسنة) وعطاءات حضارية (مادية ومعنوية). (عطية، ١٩٨٤).

ج- المنظمات: يقصد بالمنظمات النظام الاجتماعي الذي يشمل جميع العلاقات الإنسانية الرسمية لمجموعة من الموظفين المتزمين بأدوارهم الوظيفية (Jackson, 1995).

ح- المراجعة الأدبية: عبارة عن التوصل إلى نص مكتوب لدراسة منشور يتضمن المعرفة الحالية ومعلومات حديثة حول آخر ما توصل إليه العلم في موضوع الدراسة الحالية، بما في ذلك الاكتشافات المهمة بالإضافة إلى المساهمات النظرية والعملية من مجموعات البحث العلمي. (Baglione, 2012).

د- مفهوم القادة الملهمين: اعتبر الفرائي (٢٠٢٠) أن أهم أبعاد القيادة الملهمة تلخص في (النفوذ الاجتماعي، الثقة، وروح التحدي)، رغم أن تلك الأبعاد تناولت القيادة وليس القائد وربما وقع الفرائي في خلط غير مقصود ودون أن يبرر

اختياره لهذه الأبعاد إلا أن الباحث استحسن الاستفادة منها في تحديد اتجاه تفكيره من إيجاد المدخل السليم لمكونات الدراسة الحالية، وبناءً على ذلك أورد الباحث في مفهوم القيادة المهمة على أساس ما ورد في التراث الإسلامي والمراجعات الأدبية لسياق الإنتاج المعرفي في حقل القيادة والإدارة. وذكر السعيدني (٢٠١٢) إن التأكد من تاريخ الأمم السابقة لا يمكن التأكد منه إلا من الوحي، قال الله تعالى بعد ذكر قصة مريم عليها السلام: {ذَلِكَ مِنْ أَنْبَاءِ الْغَيْبِ نُوحِيهِ إِلَيْكَ وَمَا كُنْتَ لَدَيْهِمْ إِذْ يَقُولُ أَفْلَاهُمْ أَيْهُمْ يَكْفُلُ مَرْيَمَ وَمَا كُنْتَ لَدَيْهِمْ إِذْ يَخْتَصِمُونَ} (آل عمران: ٤٤)، وقال الله تعالى بعد ذكره لقصة نوح: {قِيلَ يَا نُوحُ اهْبِطْ بِسَلَامٍ مِنَّا وَبَرَكَاتٍ عَلَيْكَ وَعَلَى أُمَمٍ مِمَّنْ مَعَكَ وَأَمَّمْ سَمْعَهُمْ ثُمَّ يَمْسُهُمْ مِنَّا عَذَابٌ أَلِيمٌ} (٤٨) تِلْكَ مِنْ أَنْبَاءِ الْغَيْبِ نُوحِيهَا إِلَيْكَ مَا كُنْتَ تَعْلَمُهَا أَنْتَ وَلَا قَوْمُكَ مِنْ قَبْلِ هَذَا فَاصْبِرْ إِنَّ الْعَاقِبَةَ لِلْمُتَّقِينَ} (هود: ٤٨، ٤٩) وقال الله تعالى بعد ذكره لقصة يوسف: {ذَلِكَ مِنْ أَنْبَاءِ الْغَيْبِ نُوحِيهِ إِلَيْكَ وَمَا كُنْتَ لَدَيْهِمْ إِذْ أَجْمَعُوا أَمْرَهُمْ وَهُمْ يَمْكُرُونَ} (يوسف: ١٠٢).

يعتبر الأنبياء الذين أرسلهم الله لهداية البشر من أفضل النماذج التي يمكن التعرف على صفاتها لما لهم من تأثير ألهم البشرية إلى اعتناق مؤيد للقيم، مع التأكيد على ما ينفرد به الأنبياء من عصمة وغفران، وما يحظون به من تأييد إلهي وهداية نورانية لم ولن تزوت لأحد (اللقاني، ٢٠٠٩). ومن أهم الصفات التي ذكرها القرآن الكريم في الرسل الكرام الثقة المطلقة بمبادئهم التي جاؤوا بها إلى الناس، فهم لا يحيط بقلوبهم أي شك بسلامة أهدافهم التي يحرصون على تحقيقها وقلوبهم

لا يساورها الوجل ممن اعترض طريقهم وجابه أفكارهم فهم يؤمنون بأنهم سينتصرون (الإبراهيم، ٢٠١٤). يقول تعالى في وصف رسول الإسلام سيدنا محمد صلى الله عليه وسلم: (لقد جاءكم رسول من أنفسكم عزيز عليه ما عنتم حريص عليكم بالمؤمنين رءوف رحيم) (التوبة: ١٢٨)

ومن الصفات التي أخبر عنها القرآن لقادة الأمم من الأنبياء عليهم السلام (الإبراهيم، ٢٠١٤): -

١- الحكمة.

٢- القدوة.

٣- الشجاعة.

حيث جاء في قوله تعالى عن وصف حكمتهم: (ولقد آتينا لقمان الحكمة أن اشكر الله) (لقمان: ١٢)، وفي قوله تعالى: (فقد آتينا آل إبراهيم الكتاب والحكمة) (النساء: ٥٤)، وفي قوله تعالى (يؤتي الحكمة من يشاء ومن يؤت الحكمة فقد أوتي خيراً كثيراً) (البقرة: ٢٦٩)، وجاء في وصفهم بالقدوة (قد كانت لكم أسوة حسنة في إبراهيم والذين معه) (المتحنة: ٤) وفي قوله عز وجل: (لقد كان لكم في رسول الله أسوة حسنة لمن كان يرجو الله واليوم الآخر وذكر الله كثيراً) (الأحزاب: ٢١). أما في وصفه لاهم بالشجاعة، فقد كان الأنبياء عليهم الصلاة والسلام شجعاناً، فإن إبراهيم عليه السلام لم يكن متوارياً في بيته وهو يدعو إلى التوحيد، بل أتى على الأصنام بالفأس فحطمها: {فراغ عليهم ضرباً باليمين} (الصفافات: ٩٣) و جاء أيضاً في صفات موسى عليه السلام أنه كان حاضراً في ميدان المجاهدة بقوة الحجة ومعه العصا، يقول لفرعون والله يأمره: (فقولا له قولا

لينا لعله يتذكر أو يخشى (طه: ٤٤)، أيضا محمد صلى الله عليه وسلم ما علمنا أشجع منه على مر التاريخ : ينام في بيت واحد ويطوق بخمسين مقاتل ويخرج عليهم ويحثو عليهم بالتراب: (وجعلنا من بين أيديهم سداً ومن خلفهم سداً فأغشيناهم فهم لا يبصرون) (ياسين: ٩). وهذا المفهوم يُعد البعد الكلي الذي يتم تصوره من نظام الخلق الذي شهد أطوارا وأحداثا عظيمة تجلت في اقدار الهية عظيمة ومنها: ارسال الأنبياء والرسل واعدادهم لحمل الرسالة الربانية الثقيلة فكانوا قادة ملهمين استثنائيين وفقا لمنهج تحضير واعداد وبناء مدهش تجلت صورته وملاحه في ثنايا ما نقل إلينا وما أوحى لنبينا محمد صلى الله عليه وسلم في القرآن الكريم. من ناحية أخرى أشلر كل من Zenger & Folkman (2009)، أن القادة الملهمين يتمتعون بصفات فارقة جعلتهم أكثر فاعلية من القادة العاديين فالدراسات التي أجريت على ما يزيد عن (٢٠٠٠٠) شخصية بينت أن القادة الملهمون هم الاستثنائيون الذين تمكنوا من تحفيز العاملين واشعارهم بالرضا ورفعوا مستويات الأداء بشكل يدعوا الى الدهول، انهم فعلا قادة استثنائيون. فيما يذكر et al, Griffiths (2019) أن القادة الملهمون يتمتعون بسمات تميزهم عن غيرهم من القادة، تتمثل في التمسك بأهدافهم، وثبات الثقة بأنفسهم، والعقلية الابتكارية والصبر على مواجهة الناس باختلاف توجهاتهم، ويتميزون بتحمل اللوم والمسؤولية عن ما يقررون ويفكرون. ويرى الباحث أن التميز في ممارسة القيادة يتطلب مقومات سماتية متقاربة بين ما أخبر به القرآن الكريم والسنة النبوية وما تناولته بعض ادبيات البحث في حقل الإدارة والقيادة.

٣- مراحل إعداد القادة الملهمين: لقد حدث تطور كبير في دراسة القيادة خلال القرن الماضي من خلال مجموعة مترابطة من النماذج المتنوعة منذ بداية القرن العشرين وحتى أواخر الأربعينيات من القرن الماضي. يعكس نموذج (الرجل العظيم) بأن القائد هو شخص يتمتع بصفات غير عادية مصدرها التأثير، لذلك كان يُنظر إلى القيادة على أنها مجموعة من الصفات الفطرية التي يمكن أن تكون واضحة وقابلة للقياس (Popper, 2000). وفي بدايات عام ١٩٤٨، تمكن كل من Bass & Stogdill (1990) من إجراء (١٢٤) دراسة حول القيادة التي تناقش عشرات الخصائص التي قد تميز قائد عن آخر. اختبرت بعض الدراسات السمات الجسدية. وأشارت دراسات أخرى إلى خصائص مختلفة مثل الذكاء والإبداع، إلا أن كثيراً من النتائج التي توصل إليها تتناقض مع بعضها البعض؛ حيث إن الخصائص المحددة من دراسة ما لم تكن هي ذاتها في دراسات أخرى، ولم يكن من الممكن على أساس هذه الدراسات التوصل إلى بيان واضح لا لبس فيه ولا شك حول الصفات القيادية.

١- مرحلة حضانة البيئة (حياة الطفولة والسنين الأولى): أن المتابع لحياة الرسل الذين وصل إلينا خبرهم من مصادر التراث الإسلامي الرصين يلاحظ قواسم مشتركة كثيرة جمعت بين القادة الملهمين من الرسل وبعض الأفراد من غير الأنبياء ومن غير المرسلين من الذين اجتهدوا في دنياهم وكان لهم الأثر البالغ في حياة الإنسان ما يثير تساؤلات حول أهمية تلك الظروف التي مروا بها لحكمة إلهية خبيرة بطبيعة النفس البشرية وعليمة بمقتضيات المصلحة في التحضير والتهيئة لحمل

المسؤوليات العظام. الرسول محمد صلى الله عليه يجد أنه ترعرع في بيئة قاسية خالط فيها شظف العيش فقد ولد يتيما وتفرقت أيامه الأولى في حضانة أهله من غير والديه، ولم تكن بيئة البادية تعرف رفاهية العيش، فسكانها يعيشون فيها بجلد وصبر وإصرار (الكعبي، ٢٠٢٠). والناظر في قصة سيدنا يوسف --عليه السلام-- سيجد أنه فقد أباه في طفولته بسبب غربته القسرية عن أبيه بسبب أطماع إخوته في إقصائه عن حياتهم ليخلو لهم وجه أبيهم. قال تعالى: وَجَاؤُوا أَبَاهُمْ عِشَاءً يَبْكُونَ (يوسف:١٦). يقول ابن كثير الدمشقي (١٩٧١) في تفسيره للآية "يقول تعالى مخبراً عن الذي اعتمده إخوة يوسف بعد ما ألقوه في غيابة الحب أنهم رجعوا إلى أبيهم في ظلمة الليل ليكون ويظهرون الأسف والجزع على يوسف، ويتغممون لأبيهم" ثم تأكد مشهد الفراق في ما جاء في الآية الكريمة وَجَاؤُوا عَلَى قَمِيصِهِ بِدَمٍ كَذَبٍ قَالَ بَلْ سَوَّلَتْ لَكُمْ أَنْفُسُكُمْ أَمْرًا فَصَبْرٌ جَمِيلٌ وَاللَّهُ الْمُسْتَعَانُ عَلَى مَا تَصِفُونَ (يوسف:١٨)، وجاء في دراسة بن سعد وامباركة (٢٠٢٠) في قصة سيدنا موسى عليه السلام ان أحداثها بدأت في أجواء قاسية تأثرت بمجبروت فرعون الذي ألقى الخوف في قلب أمه فحصل الفراق في أشد صور القهر العاطفي. وعند إجراء مراجعة بسيطة لسيرة حياة ونستون تشرشل- على سبيل المثال- تبين أن هناك عوامل دافعة بديهيّة تفسر دوافع نجاحه في الوصول الى المكانة القيادية الفريدة، التي حظي بها حيث أظهرت المراجعة أن الرجال المشهورين هم عادة المنتج البديهي لطفولة غير سعيدة، وحياة قاسية، والضغط الشديد للظروف المحيطة بالشخص في مقدمة حياته، كما أظهرت نتائج عديد

من المراجعات أن الأشخاص العظماء نالوا قسطاً من الضغوط الاجتماعية في سنواتهم الأولى من الحياة التي لا تعرف الرحمة المتمثلة بالتهكم والاستهزاء؛ إلا أنهم جابهوا تلك التحديات بإصرار وعناد، فجميعهم اشتركوا بالقدرة على الثبات من أجل تحقيق أهدافهم (Gardner, 2011)، ومن الجدير ذكره أنه لا توجد مناقشات جادة شملت عوامل اندفاع الافراد وعوامل إثارة شغفهم إلى ممارسة القيادة والشهرة، رغم ذلك فقد أظهرت بعض نتائج الدراسات نوعان من الدوافع الديميكية تراوحت بين: فقدان الأب في مرحلة الطفولة، والتعرض الشديد لعدم الاكتفاء من الأمان (Popper, 2000)، حيث اكتشف (Cornford, 1975) في دراسته التي أجراها على السيرة الذاتية لـ (٢٤) مسؤول بريطاني وصلوا إلى رتبة وزير من عام (١٨٠٩) حتى عام (١٩٣٧) فتوصل إلى أن (٦٦ %) منهم فقدوا آباءهم لأسباب عديدة منها: الوفاة، أو الانفصال. وفي دراسة أخرى تبين أن القادة الناجحون في مجال العمل الإداري الذي أجريت عليهم الدراسة لديهم شعور مشترك داخلي وعميق بالحرمان من الأب، الذي قد يكون بسبب الغياب الجسدي للأسباب تتعلق (بالوفاة أو الطلاق) أو فقدان وجوده في الحس النفسي الداخلي، من خلال الانفصال، أو غيابه بسبب طبيعة العمل أو المهنة التي تستدعي السفر طويلاً. ومهما كان السبب، فإن الأب "لم يكن حاضراً من أجل العناية بطفله. " هذا الشعور العميق المتفاقم، أثار رغبة لديهم قوية للقيادة. (Zaleznik, 1992).

٢- مرحلة تكوين النفوذ الاجتماعي (الكاريزما الاجتماعية):
ينبع النفوذ الاجتماعي من الأفراد ذوي السمات القيادية المميزة، وليس بالضرورة بسبب المنصب الذي يشغلونه (Cartwright, 1965)، ويستمد القادة نفوذهم من مصادرٍ وهما على النحو التالي (Lunenburg, 2012): (المصدر القانوني "القسري"، والمصدر الشخصي) بينما يعتبر المصدر القسري مؤشر سلبى إلا أنه ضروري ويجب على القائد الاستفادة من مصادر النفوذ المتاحة، وهنا الأهم والأكثر ديمومة هو المصدر الشخصي الذي يتضمن قوة الخبرة وبراعة القائد في إلهام الاتباع إلى ممارسة الحياة بشكل أكثر متعة وأماناً. وتعتبر الكاريزما هي الوسط المشتعل الذي يجعل علاقة القادة بالاتباع فعالة، والكاريزما لا يملكها القائد بل هي نتيجة تفاعل وانسجام بين أتباع وقعودا في أسر تأثير قائدهم الملهم الذي بدا لهم المنقذ وصانع مستقبلهم وملاذهم الوحيد في المسألة أو مجموعة الظروف التي يبرع بها ذلك القائد (Klein & House, 1995). النفوذ الاجتماعي للقادة في التراث بدا: سجل رسول الله صلى الله عليه ولم صورة اجتماعية تفاعلية بالغة الأهمية قبل بعثته فقد أراد العرب إعادة بناء الكعبة التي صارت مهالكة وإعادة ترميمها من جديد، وأثناء تنفيذهم لهذا القرار وصلوا إلى زاوية الحجر الأسود، حينها اختلفوا فيما بينهم حول من سيضعه، حيث إن الرجال الذين سيضعوه مكانه سينالون شرفاً كبيراً وبالتالي القبيلة التي ينتمون إليها ستنال نفس الشرف وتزايدت حدة الخلاف بينهم حتى هموا بالحرب والقتال من أجل ذلك، وظلّ الخلاف قائم بينهم أياماً، ثم وصلوا إلى رأيٍ وهو: أن يتركوا الحكم بينهم

لأول رجلٍ يدخل عليهم البيت الحرام فدخل عليهم محمد- صلى الله عليه وسلم- وكان له من العمر خمساً وثلاثين سنةً، ففرحوا عند رؤيته لإجماعهم على أنه صادق أمين، فكانت راحة عقل محمد في حلّ هذا النزاع، فقد طلب منهم وضع الحجر الأسود في رداءٍ ثم يحمل هذا الرداء شابٌ من كلّ قبيلة، ففعلوا ذلك، ولما اقتربوا حمله النبيّ بيديه الشريفتين ووضعاه في مكانه، وهذه الحادثة فيها إشارةٌ قويةٌ على حكمة محمد وتمييزه وأنه ذو شأنٍ عظيم (الندوي، ٢٠١٢). وإلى جانب آخر فيما جاء في أحسن القصص فقد أعد سيدنا يوسف بطراز اجتماعي ملكي عايش كبار القوم- في مرحلة الشباب- وتعرف على عادات وتقاليدهم القصر الملكي وخالط الخبراء الذين كانوا يتداولون حل مشكلات القضايا الكبرى في إدارة ملف الدولة، والحكم وتشرب مقومات المسؤولية والرجولة وقوة الشخصية (الأغا، ٢٠١٤). يقول تعالى: وَلَمَّا بَلَغَ أَشُدَّهُ آتَيْنَاهُ حُكْمًا وَعِلْمًا وَكَذَلِكَ نَجْزِي الْمُحْسِنِينَ (يوسف: ٢٢) جاء تفسير البغوي (١٩٨٩) أنه عندما بلغ ما بين الثلاثين والأربعين أصبح يوسف --عليه السلام-- عضواً فعالاً في المجتمع فقد كان يملك قوة في القول، وإصابة في الرأي وكان يحظى بقوة أثر لافتة تمثلت في حكمة العقل وجاذبية الوجه. وفي قوله تعالى: يُوسُفُ أَيُّهَا الصِّدِّيقُ أَفْتَنَّا فِي سَبْعِ بَقَرَاتٍ سِمَانٍ يَأْكُلُهُنَّ سَبْعٌ عِجَافٌ وَسَبْعِ سُنبُلَاتٍ خُضْرٍ وَأُخَرَ يَابِسَاتٍ لَعَلِّي أَرْجِعُ إِلَى النَّاسِ لَعَلَّهُمْ يَعْلَمُونَ. وهنا تتجلى نعمة الله على يوسف --عليه السلام-- بما أعطاه الله من نعم ميزته وجعلته شخصاً ذا وزن وأهمية بين الناس إذ امتلك موهبة التأويل التي كانت ذات أهمية قصوى في الثقافة الاجتماعية، فقد كان عليه

السلام ملجأً للحيارى والذين ضيقت عليهم الدنيا فسحتها حتى أن الملك كان بحاجة إلى مساعدته في انتزاع تأول للرؤية التي رآها فأرقت مضجعه (قطب، ١٩٧٢)، ومن الجدير الانتباه إليه ما جاء في (دويكات، ٢٠٠٦) أن سيدنا موسى عليه السلام نشأ في شبابه في قصر فرعون وعاش مخالطاً لطقوس إدارة الحكم، وقد كان ذا قدر رفيع ويملك نفوذاً كبيراً بسبب قربه من السلطات العليا الحاكمة، ويبدو ذلك جلياً في قوله تعالى هَلْ أَتَاكَ حَدِيثُ مُوسَى (١٥) إِذْ نَادَاهُ رَبُّهُ بِالْوَادِ الْمُقَدَّسِ طُوًى (١٦) أَذْهَبَ إِلَىٰ فِرْعَوْنَ إِنَّهُ طَغَىٰ (١٧) فَقُلْ هَلْ لَكَ إِلَٰهٌ إِلَّا أَن تَزْكَىٰ (١٨) وَأَهْدِكَ إِلَىٰ رَبِّكَ فَتَحْشَىٰ (١٩) فَأَرَاهُ الْآيَةَ الْكُبْرَىٰ (٢٠) فَكَذَّبَ وَعَصَىٰ (٢١) (النازعات: ١٧-٢١). ويقول قطب (١٩٧٢) إن تلك الآيات تعرض إيقاعاً سردياً سريعاً يرسم ملامح جليلة في التربية الربانية والتوجيه الإلهي الدقيق في كيفية الاتصال بكبار القوم ودبلوماسية التأثير فيهم. وأيضاً يقول كل من Oc & Bashshur (2013): إن البحث التقليدي في مفاهيم القيادة قد جعل الأتباع إلى حد كبير يتولون دور المتلقين السلبيين أو، في أفضل الأحوال، الوسطاء لتأثير القائد وسلوكياته. ومع ذلك، فقد بدأ العمل مؤخراً في مجال الأتباع من أجل فهم أعمق لدورهم في العملية القيادية حيث بدأ التأكيد على وجود إمكانية أن يكون للأتباع تأثير فعال على القادة، ولا سيما سلوكهم. ويقول Landini (2020) إن بناء القادة يتطلب تنمية الشعور بالاحتياجات الاجتماعية للجماعة، ومحاولة فهم وإحساس الجو العام الذي يكمن تحت السطح. ، وتحسين مهارات الاستماع النشط لديهم، ثم تعلم

ممارسة التدخل الفعال في مستويات مختلفة، والمساهمة في التأثير الإيجابي بما يخلق أحداثاً جوهرية وترك بصمة واضحة تعمق قناعة الجماعة فيه. ويشير (Ruben & Gigliotti, 2016) أن فلسفة التواصل هي أكثر بكثير من مجرد أداة أو استراتيجية قيادة. بل هي توجه، بل صارت ضمن اهتمامات عالمية، ومن خلالها يمكن إيجاد الطريقة الأهم لفهم القيادة التي تركز بشكل أوسع على عملية التأثير الاجتماعي. كما أشار كل من Mistry & Hule (2015) أن القادة الملهمين مفكرون وهم يستطيعون صياغة اتجاه جديد: لبلادهم ومجتمعاتهم، والقادة الحقيقيون هم رواد في أخذ زمام المبادرة في البحث عن طرق مبتكرة لحل المشكلات، كما إن لديهم صفات فكرية تتعارض مع غريزة القطيع، لديهم فسحة عقلية تمكنهم من إدراك الأحداث بشكل ينسجم مع طبيعة السياق دون الانقياد الأعمى للموروث التقليدي في التعامل مع المشكلات.

٣- مرحلة بناء الذكاء الثقافي: يمكن فهم الذكاء الثقافي على أنه القدرة على بناء علاقات فعالة عبر الثقافات المختلفة وفقاً لاختلافات تتعلق بالبعد الجغرافي أو البعد العرقي، وهو قدرة القائد على التنقل برشاقة في ميادين التفكير وحل المشكلات، والتفكير المجرد وفهم الأفكار المعقدة والتعلم بسرعة من التجربة. لقد ثبت أن الذكاء الثقافي والمعرفي هو مؤشر مهم يعكس براعة القائد في صنع القرارات الكبرى، لا سيما تلك التي تتصف بالتعقيد الناتج عن الاختلافات الثقافية بين الأمم والافراد، هذا لأن الأشخاص الأذكياء قادرون على شق طرق التفكير السريعة بين التشابكات المفاهيمية المشتركة بين

الثقافات وتقييمها واستخدام ذلك لمصلحتهم (Haggarty, 2023). كما أن تعميق المخالطة للأفراد بين الثقافات المتنوعة؛ يؤدي إلى نمو الذكاء الثقافي، وهما معياران مفيدان لتطوير القادة العالميين الذين يتصفون بالإلهام وعمق التأثير (Kim & Van Dyne, 2012). فيما أثبتت دراسة كل من Groves & Feyerherm (2011) التي اعتمدت على بيانات (٩٩) قائدا و(٢٢٣) تابعا أن سمات الالهام كان أكثر بروزا وتميزا للقادة الذين يتمتعون بتنوع ثقافي ومعرفي ولديهم سعة أفق حول طبيعة الثقافات وعادات الأمم والشعوب. ومن أجل بناء كفاءة الذكاء الثقافي لا بد من انغماس الأفراد في مجتمعات بعيدة وقد أشار Tuleja (2014) أن تجربة أجريت على مجموعة من طلبة ماجستير القيادة الدولية كلفوا بمغادرة بلادهم للعيش في الصين، ومن ثم متابعة اليقظة الذهنية لديهم فوجدت الدراسة تقدما مذهلا في تعزيز اليقظة الذهنية لديهم مقارنة مع المجموعة التي لم تغادر ولم تنغمس في ثقافات بعيدة. ولتعميق الفكرة ذهب الباحث إلى تسليط الضوء على واقع البيئة الاجتماعية التي عاش بها رسول الإسلام سيدنا محمد صلى الله عليه وسلم من أجل مناقشة ضرورة الخروج منها والانغماس في بيئة ثقافية بعيدة؛ بهدف تجهيز الرجال الذين سيلقى على أكتافهم إدارة الدولة والتخطيط للفتوحات فيما بعد. ذكر الحسين (٢٠١٤): عُرِفَ العربُ وهم نواةُ الإسلام، بطبائعهم وثقافتهم الخاصة بهم، إن كان من حيث الأصالة أو من حيث الشرف والإباء، أو من حيث الدفاع عن كرامتهم ورفع الضمير عن نفوسهم، وتمسكهم بتقاليد عريقة في حفظ الجوار وعدم

استباحة الحرمات، والتمسك بتقاليدهم الروحية والدينية أشد التمسك، وأوردت القحطاني (٢٠٢٠) يُعتبر التنظيم القبلي القائم على العشائرية هو الأساس الذي بُنيت عليه المجتمعات ما قبل الإسلام، إذ ظهرت القبائل في المجتمعات العربية قبل ظهور التكوينات الحديثة والحدود الجغرافية. إن القبيلة كانت المكون الأساسي للمجتمعات القديمة في شبه جزيرة العرب، وتنوعت القبائل في شبه جزيرة العرب؛ وفقا لطبيعة المناطق، وأن النظام القبلي حافظ على موقعه ودوره في حياة المجتمعات في شبه جزيرة العرب حيث رسخ مبدأ التعاون والتكافل؛ لكنه في نفس الوقت أيد الطبقة.

كما كان يعتمد النظام القبلي القائم في مكة آنذاك على تجمع الأفراد وفق النسب وقرباء الدم وتلك إحدى العوامل التي أدت إلى تفشي الظلم بين التجمعات، وظهر ذلك من خلال كثرة اشتعال الحروب والتزاعات التي دارت بين القبائل والتي خلفت الظلم الكثير (القحطاني، مرجع سابق). إن النبي صلى الله عليه وسلم كان في مرحلة الإعداد ليقود قيام الدولة الإسلامية، وهنا يستحضر الباحث أن آلية الإعداد هي آلية مستلهمة من الخالق حيث يقول عز وجل: أَلَا يَعْلَمُ مَنْ خَلَقَ وَهُوَ اللَّطِيفُ الْخَبِيرُ، (الملك: ١٤)، وجاء في تفسير القرطبي: ألا يعلم من خلق يعني ألا يعلم السر من خلق السر، يقول أنا خلقت السر في القلب أفلا أكون عالما بما في قلوب العباد، لذلك كان لا بد من أن تنهأ الأسباب لرحلة تدريبية قاسية يخوضها النبي صلى الله عليه وسلم ومعه صحابته عليهم رضوان الله، وتلك تعد مرحلة مهمة من مراحل إعداد القائد، وهو الإقلاع عن العيش في القرية التي، لا تشجع ثقافتها التجديد، والتنوع، إن

هذه البيئة لن تكون صالحة لبناء دولة تحظى بحرية العقيدة لها مؤسسة ناظمة لمجريات الحياة، والناظر إلى البعد الفلسفي للهجرة قد يستنتج أنه وقعت أزمة تهجير وتشريد غير مسبوقة، وأن المسلمين قد أصابهم وهنٌ ومحنة اقتصرَت فوائدها على تعزيز التربية الروحية وتثبيت إيمان الصحابة على الدين الذي اعتنقوه؛ مخالفين بذلك ثقافة القرية التي عاشوا بها سنينَ عمرهم، وذَكَرَ الشعراوي : "رغم المحاولات التي قام بها رسولُ الله صلى الله عليه وسلم ليجدَ له نصيراً في مكة أو في الطائف؛ لم يُفلح، وأصبح مضطراً لاتخاذ خطوة الرحيل الحتمية، ويذكر كذلك أن الهجرة هجرتان، هجرة بالجسم وهو الانتقال المادي من مكة إلى المدينة، وهجرة قلبية وهي الأصل التي هاجر بها إلى الله، فقد هاجر من محبة غير الله إلى محبة الله وحده وهاجر من خوف غير الله إلى الخوف من الله وحده، وهاجر من التوكل على غير الله إلى التوكل على الله وحده، ثم يأتي التوجيه إلهي بأن سيدنا محمد صلى الله عليه وسلم يُشير إلى صحابته الخروج إلى أرض الحبشة، فإن بها ملكاً لا يُظلم عنده أحدٌ، وكانت كلماته بمثابة الإذن لبعض الصحابة المستضعفين المسلمين حديثاً، بالهجرة إلى أرض الحبشة (مملكة أكسوم)، حتى يأمنوا على أنفسهم ودينهم من ظلم المجتمع القروي في مكة؛ حيث كان أصحمة (النجاشي) ذا شخصية قوية وجادة، وكان متفرداً بصفات القيادة في الأسرة الملكية، الأمر الذي أهله لقيادة البلاد، واستطاع بحكمته أن يُلِمَّ ما تنأثر من أمور المملكة، فوحد أجزاءها ووسّع حكمه، وكان محبوباً لدى الشعب؛ لكفاءته وعدله وحسن إدارته للمملكة، وفي عهده ازدهرت الحبشة اقتصادياً،

وكانت تُصدّر منتجاتها من ميناء أدولوس إلى ميناء الشعبية جنوب الحجاز، ومن هناك إلى باقي مناطق الجزيرة (العدم، ٢٠٢٢)، ومما يعزز أهمية الذكاء الثقافي في بناء القائد الملهم ما ورد في قصة يوسف --- عليه السلام --- حيث قدر الله له عليه السلام أن كاد له إخوته وأجبروه على مغادرة وطنه وقد كان في هذا قدر إلهي عظيم فقد انتقل يوسف عليه السلام من بادية الشام كما جاء في تفسير ابن كثير لقوله تعالى: (وقد أحسن بي إذ أخرجني من السجن وجاء بكم من البدو) (يوسف: ١٠٠) أي : البادية. قال ابن جريج وغيره : كانوا أهل بادية وماشية. وقال : كانوا يسكنون بالعربات من أرض فلسطين، من غور الشام. قال : وبعض يقول : كانوا بالأولاج من ناحية شعب أسفل من حسمى، وكانوا أصحاب بادية وشاة وإبل. لقد غادر يوسف عليه السلام إلى مصر التي كانت تشتعل بالحضارة وما يتضمنها من تقدم في الزراعة والصناعة وأساليب الحكم، لقد انتقل مباشرة إلى القصر الملكي في بيئة أقل ما يقال عنها بأنها بيئة مختلفة ذات نسق ثقافي حيوي يختلف عن ما عايشه في مقدمة حياته (الأغا، ٢٠١٤).

لقد غادر يوسف -عليه السلام- كما غادر موسى -عليه السلام- وأيضاً غادر محمد عليه الصلاة والسلام، وغادر موسى -عليه السلام- مدفوعاً بإرادة الله الموطن الذي ترعرع فيه مصر غادر مطارداً إلى مدين (مغاير شعيب) وقد عاش فيها وتقياً هناك لتلقي الرسالة، وقد عانى ما عانى من غربة السفر ومخاوف الدروب حتى كلمه الله وألقى عليه القول الثقيل. وكان أهل مدين - التي عاش بها مغترباً - قوماً من العرب يسكنون مدين التي هي قرية من أرض معان تقع على

أطراف الشام مما يلي ناحية الحجاز بالقرب من بحيرة قوم لوط، وكانوا بعدهم بمدة قريبة، ومدين قبيلة عرفت هم المدينة، وهم من بني مدين بن مديان بن إبراهيم الخليل عليه الصلاة والسلام، وشعيب نبيهم هو ابن ميكيل بن يشجن ذكره ابن إسحاق قال: ويقال له بالسريانية: بترون (ابن كثير، ٢٠١٥).

* مناقشة النتائج

مما سبق يستنتج الباحث ما يأتي: -

١- النتائج المتعلقة بتحليل ما ورد في التراث الإسلامي وأدبيات البحث: -

أ- أهمية الحضارة البيئية التي تؤسس البنية الثقافية للقائد المستمدة من محيطه الاجتماعي، التي أمدت شخصية القادة المصطفون بالقوة والصلابة والثبات على المبدأ، ومعايشة المواقف المحنكة التي أدت إلى ظهور الخصال الشريفة والقيم الإيجابية، عل مر حياتهم بمراحلها (منذ نعومة أظافرهم)، إنَّ تلك الخصال لا يمكن أن يتعلمها القائد من الكتب والأدب والشعر والحوارات العلمية؛ بل يجب أن يتتلمذ عليها.

ب- أهمية الانفتاح الاجتماعي وممارسة الحضور الشخصي للقائد المرشح لأن يكون ملهما المرتكز على الإنجازات البطولية التي تميز الشخص ببراعته وعبقريته وقيمه الفريدة من أجل تمكينه من النفوذ الاجتماعي بما يرسخ لدى الناس صورة استثنائية باهرة عنه، وتعظيم دوره في حياتهم ما يعمق قناعتهم به؛ الأمر الذي سوف تولد فرصاً جادة تساعد في جعله ملهما ومحفزا ومقنعا.

ج- كم كانت حكمة الله بالغة الأثر في هئية المناخ للسفر والرحيل، إلى حرية التفكير والعقيدة والانتماء القويم، حيث

إن الفرد يخضع إلى قيود غريزية فطرية تتشكل من واقع معيشتة ونمط تفكيره المستمد من البيئة التي تحيط به، وبأن هذه القيود لا يمكن الانفكاك منها والتخلص من تأثيرها إلا بالخروج منها والانغماس بيئة أخرى تتضمن ثقافة مضادة، وكل ذلك يجب أن يكون تحت طائلة الجدية وتحمل المسؤولية والخوض فيها بمعاناة، وهنا لا بد من الإشارة إلى أن الانخراط في بيئات أخرى لا يعني الذوبان فيها والتنازل عن العقيدة الصحيحة، ولهذا فإن البيئة الجديدة قد تتسبب في مخاطر وتهديدات عديدة ينبغي الانتباه إليها عند ابتعاث الأفراد لهدف الإعداد والبناء.

٢- إسقاط المراحل المستخلصة على بيئة المنظمات: سيقوم الباحث بمواءمة متطلبات إعداد القادة الملهمين التي استخلصت من المشاهدات التي وقعت في سياق النظام الاجتماعي الكلي مع النظام الاجتماعي الرسمي الذي تحكمه لوائح العمل النظامي على مستوى المنظمات.

أ- مرحلة الاصطفاء: وتهدف مرحلة اصطفاء الموظفين المتميزين إلى تحديد المرشحين الذين يمتلكون المهارات والخبرات والشخصية المناسبة لتكوين الشخصية القيادية المرموقة، وتعد هذه المرحلة أحد أهم مراحل عملية التوظيف، حيث يتم اختيار المرشحين الأكثر تميزاً والأكثر ملاءمة (Smart, 2012). ويمكن تحقيق نجاح مرحلة اصطفاء الموظفين المتميزين من خلال تحديد المعايير المناسبة للوظائف المتاحة، وتوفير الاختبارات والمقابلات والمراجعات المناسبة لتقييم المرشحين، والتأكد من توافق المرشحين مع ثقافة وقيم المؤسسة (Smart & Street, 2008).

ب- مرحلة حضانة القائد المستهدف في بيئة المنظمة: سيعتبر الباحث أن الموظفين الجدد أو الموظفين المنقولين إلى وظائف جديدة بسبب الترقية أو التدوير الوظيفي هم الذين تنطبق عليهم هذه المرحلة حيث إن تلك المرحلة تعد مرحلة التنشئة والرعاية الأولية- بعد مرحلة الاصطفاء- التي يجب أن يتعرض لها الموظف في أيامه وسنينه الأولى في مجتمع العمل الذي يعتبر جديداً، وتلك المرحلة مهمة جداً لتخفيف الدوران الوظيفي ومعالجة مشكلات الفشل أو البطء في تحرك منحى التعلم ما يؤدي إلى هدر في الطاقات الوظيفية (Ellis, Bauer, & Erdogan, 2014) ومن مميزات قوى العاملة الرشيدة هي التي تكتسب القدرات الخمس للذكاء والكفاءات والتعاون والثقافة ونظم المعلومات (Breu, Hemingway, Strathern, & Bridger, 2022) أما النموذج المستخلص لمتطلبات إعداد القادة الملهمين يركز على ضرورة أمور عدة كما يأتي: -

١- التمحيص الدقيق: وهنا يدخل الموظف الجديد معترك الحياة الوظيفية بمفرده مع تقديم الرعاية والتأييد دون إبطاء أو تأجيل.

٢- الدفاع النفس: بحيث لا يحاول المسؤولون التدخل مباشرة في الدفاع عن الموقف الجديد وحمايته ضد تحديات الصراع، بل الاكتفاء في إعطائه أدوات الدفاع والدعم المعنوي.

ج- مرحلة النفوذ الاجتماعي للقائد المستهدف في المنظمات: بعد الانتهاء من المرحلة السابقة يتوقع أن يكون الموظف المستهدف قد نضجت مواهبه؛ فإذا تجاوز المرحلة الأولى دون أن يطلب التراجع أو الانسحاب فهو جدير بأن يخضع للمرحلة

التالية وهي: تمكينه من صناعة البطولات لتشكل له صورة فريدة تتميز بها شخصيته حيث يتم تهيئة الفرص لتحقيق إنجازات لها تأثير في الصورة الكبرى للعمل، فيستقر في أذهان من حوله أنه القدوة الحسنة، وبأنه جدير بالاهتمام والاحترام بما يملك من إمكانات عملية بالغة الأهمية، وتلك أولى علامات الإلهام.

ح- مرحلة بناء الذكاء الثقافي: بعد أن يتجاوز القائد المستهدف المرحلة الثانية ويتم التأكد من أنه قادر على أن يكون جذاباً من منطلقات مهنية حقيقية ذاتية، فهو إذن جدير بأن ينغمس في المرحلة الثالثة وهي: إخضاعه إلى برنامج تدريبي استثنائي، حيث يجب أن يبتعث إلى العيش في مجتمع جديد يتم تحديده بعناية ليكتسب سماتاً فاعلاً وذناً يقظاً وتحارب نوعية، ثم إذا تجاوز ذلك بجدارة يعود إلى المنظمة حيث يتوقع أن يعود قائداً ملهماً يشعل الحياة في أروقة العمل دون توقف. د- قياس فعالية الإعداد وتحقيق الإلهام: من المتوقع منه القائد الملهم أن يحقق نتائج إيجابية على النحو الآتي: (Sharma, 2010)

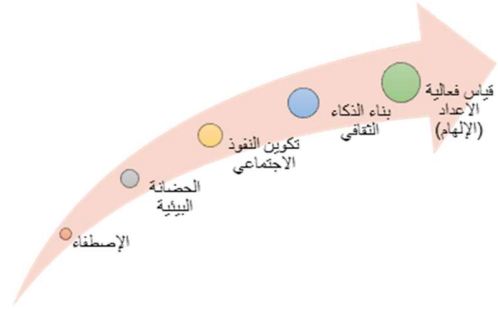
- ١- على مستوى العمل وعلى مستوى الحياة الشخصية.
- ٢- يساهم في تحسين الأداء وتعزيز الروح المعنوية للفريق.
- ٣- يعمل على تحقيق الأهداف المشتركة بطريقة ملهمة ومثيرة للحماس.

* نتائج الدراسة

توصل الباحث إلى نتائج عدة كما يأتي: -

١- أُمُودَج إعداد القادة الملهمين في المنظمات: بناء على ما تم التوصل إليه يمكن تصميم أُمُودَج أو شكل مقترح يوضح مراحل بناء القائد الملهم كما يأتي: -

الشكل (١) توضيح مراحل إعداد القادة الملهمين



المصدر: من إعداد الباحث استناداً إلى نتائج مناقشة المضامين
٢- الدراسات التي تناولت موضوع بناء وإعداد القادة قليلة ولم يتطرق أحد من الكتاب في حقل الإدارة إلى فكرة إلا بعض المؤلفات مثل كل من (Kouzes & Posner, 2023)، و (Maxwell, 1993)، وسويدان و باسراجيل (٢٠٠٤) الذي توصل الى أن صناعة القائد تقوم على أسس راسخة كالأمانة والتفاعل الاجتماعي والذكاء الثقافي، ودراسة (Yasinski, 2014) التي اتفقت مع الدراسة الحالية بأن من متطلبات تطور القائد أن يتصف بالمصداقية وتوفر السمات الداخلي ودعم انفتاحه على الآخرين وزيادة الكفاءة الثقافية له. ودراسة (Baron & Parent, 2015) التي توصلت إلى ان هناك ثلاثة مراحل لتطوير القادة الحقيقيون وهما مرحلة الاختيار واكتشاف الذات، ومرحلة التفاعل مع المحيط ومرحلة التكيف مع البيئات المتعددة، وهنا يوجد اتفاق ضمني مع الدراسة الحالية ولكن افترض الباحثان اعتماد تنمية القادة على البرامج التدريبية دون التركيز على

الاصطفاء قبل التدريب. ود راسه جمعة (٢٠١٨) التي توصلت إلى أن أبعاد تطوير قادة المستقبل: (تطوير المسار الوظيفي، وتمكين العاملين، وتقييم الأداء، والجدارات الوظيفية) ويلاحظ الباحث أن الباحثة لم تتطرق إلى هذه الأبعاد على اعتبارها مراحل تتمتع بالمكانة الترتيبية إنما استلهمت تلك الابعاد من الاجتهادات في المجال الأدبي فقط. ورغم ذلك يجد الباحث أن الباحثة تتفق مع الدراسة الحالية التمكين جزء أصيل من تطوير القادة والذي يوازيه في الدراسة الحالية توفير فرص تحقيق البطولة والنفوذ.

* التوصيات

من خلال النتائج السابقة يقدم الباحث توصيات عدة كما يأتي: -

- ١- تطوير معايير اختيار القادة أثناء اختيار الأفراد لتولي المناصب الحساسة، وفقاً للنموذج أعلاه.
- ٢- استفادة الجهات المعنية بالقضايا التربوية من النموذج في إدارة الأسرة ورعاية الأبناء. وذلك من خلال تقديم الرعاية لهم منذ الطفولة، والاهتمام بالعوامل الإيجابية التي من شأنها تعزيز قيم النجاح والتفوق والتأهيل لتولي مسؤولياتهم.
- ٣- توظيف الأُمُودَج بعناية في أثناء الترقية الوظيفية في المجال الإداري داخل المؤسسات.
- ٤- استخدام الأُمُودَج في تحسين التدريب من أجل التنمية البشرية.
- ٥- تعميم الأُمُودَج في أروقة التعليم الأكاديمي في الجامعات.

* المراجع

أولاً- المراجع العربية

الإبراهيم محمد. (١٣، ٢٠١٤). من صفات القادة كما عرضها القرآن الكريم. تم الاسترداد من مداد:

<https://midad.com/article/>

205920/

ابن كثير إسماعيل. (٢٠١٥). البداية والنهاية مبدأ الخليفة وقصص الأنبياء (المجلد طبعة خاصة). قطر: وزارة الأوقاف والشؤون الدينية.

الأحمري سلطان. (٢٠٢٢). مغاير شعيب. تاريخ الاسترداد ٦ نيسان، ٢٠٢٣، من تحقيقات وتقارير:

<https://www.alriyadh.com/>

730882

الأغا محمد. (٢٠١٤). التخطيط اليوسفي في آفاق الوعي نحو القراءة الحضارية الثانية (المجلد الأول). غزة: المؤلف.

البغوي الحسين. (١٩٨٩). تفسير البغوي معالم التزليل. مدينة نصر: دار طيبة للنشر.

بن جميعه مزهر. (٢٠١٩). دور القيادات في مواجهة الأزمات من وجهة نظر العاملين في مدينة الملك سعود الطبية. رسالة ماجستير. السعودية: جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية. تم الاسترداد من رسالة ماجستير:

<https://aja.journals.ekb.eg/article>

_215384_b 18 f 59 b 84 a 5 e

5832215117 db 2 b 5 e 8499.pdf

بن سعد، وامباركة صفية. (٢٠٢٠). سيميائيات التواصل الحوارية في الخطاب القرآني: قصة سيدنا موسى عليه السلام- نموذج. تاريخ الاسترداد ١١ من رسالة دكتوراة:

[http://dspace.univ-djelfa.dz:](http://dspace.univ-djelfa.dz:8080/xmlui/handle/123456789/3163)

8080/xmlui/handle/

123456789/3163

بوجردة، أمال وبولفليل إيمان. (٢٠١٩). دور القيادة في إدارة المخاطر دراسة ميدانية بمؤسسة ميناء جن جيجل. تم الاسترداد من رسالة ماجستير:

[http://dspace.univ-jijel.dz:](http://dspace.univ-jijel.dz:8080/xmlui/handle/123456789/2653)

8080/xmlui/handle/

123456789/2653

جمعة نجلاء. (٢٠١٨). أثر إعداد قادة المستقبل في دعم التميز المؤسسي دراسة ميدانية- بالتطبيق على الجامعات المصرية. مجلة البحوث المالية والتجارية، ٣ (١٩)، الصفحات ١٦٣-٢٢٠.

جون ماكسويل. (٢٠٠٩). أساسيات الإعداد، ما يحتاج معرفته كل قائد، مترجم، مكتبة (المجلد ١). مكتبة جرير. تاريخ الاسترداد ٤ ٢٠٢٣، من

<https://books4arab.me>

الحسين قصي. (٢٠١٤). مكة المكرمة قبل البعثة النبوية، في ظلال السلام. تاريخ الاسترداد ٧ فبراير، ٢٠٢٣،

دويكات نضال. (جامعة النجاح كلية الدراسات العليا،
٢٠٠٦). قصة موسى عليه السلام مع فرعون بين
القرآن والتوراة "دراسة مقارنة". تم الاسترداد من
رسالة ماجستير.

الرأية. (٢٠٢٢). بلاغة القرآن الكريم. تاريخ الاسترداد ٢٢
٢٠٢٣، من الرأية: www.raya.com
السعيدني محمد. (٢٠١٢). نبذة عن أثر النبوة في تشكيل
التاريخ الاجتماعي والحضاري. تاريخ الاسترداد
٢٤ ٢٠٢٣، من مركز سلف للبحوث
والدراسات: <https://salafcenter.org/>
/5748

سويدان طارق، وفيصل باشراحيل. (٢٠٠٤). صناعة القائد
(المجلد ٣). بيروت: دار بن حزم.
شفيعه آيات. (٢٠١٩). دور القيادة في اتخاذ القرارات في
المؤسسات الصغيرة والمتوسطة دراسة حالة بعض
المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بولاية سطيف.
سطيف، الجزائر. تاريخ الاسترداد ٧ ٢٠٢٣،
من <http://dspace.univ-setif.dz>:
8888/jspui/handle/
123456789/3156

طه حسنين. (٢٠٢٢). دور القيادة الر و حية في تحقيق
السعادة في العمل دراسة تطبيقية، على الجامعات
المصرية. تاريخ الاسترداد ٧ ٢٠٢٣، من رسالة
ماجستير:
<https://masf.journals.ekb.eg/artic>

من صفحة الخليج:
[/https://www.alkhaleej.ae](https://www.alkhaleej.ae)

حميدة زكي. (٢٠١٩). دور القيادة في تسيير المؤسسة
الجامعية في ظل الجودة الشاملة. تاريخ الاسترداد
٧ ٢٠٢٣، من رسالة ماجستير:
<https://dspace.univ-guelma.dz/jspui/bitstream/>

خلفة روميساء، و هجرسي رتيبة. (٢٠٢٢). دور القيادة في
تنمية الرضا الوظيفي لدى العاملين، دراسة ميدانية
في شركة الجزائر لتوزيع الكهرباء والغاز مديرية
التوزيع بالمسيلة. (جامعة محمد بوضياف بالمسيلة).
تاريخ الاسترداد ٧ ٢٠٢٣، من رسالة ماجستير:
<http://dspace.univ-msila.dz>:

8080/xmlui/bitstream/handle/
123456789/31200/

الدمشقي عماد الدين ابن كثير. (١٩٧١). تفسير سورة
يوسف لابن كثير. بيروت: المكتبة العربية للكتب
والمعارف.

دوشة مريم، و معدن شريفة. (٢٠١٧). دور القيادة في إدارة
الأزمات داخل المؤسسة دراسة ميدانية بالمؤسسة
المينائية لسكيكدة. رسالة ماجستير. أم البواقي،
الجزائر: جامعة أم البواقي. تاريخ الاسترداد ٣
٢٠٢٣، من <http://bib.univ-oeb.dz>:
8080/jspui/handle/
123456789/4575

الكعي مصبح. (٢٠٢٠). طفولة النبي محمد عليه الصلاة والسلام (المجلد الأول). مسقط: بيت الغشام للصحافة والنشر والإعلام.

اللقاني إبراهيم (٢٠٠٩). هداية المريد لجوهرة التوحيد للإمام اللقاني (المجلد ١). بيروت: دار الكتب العلمية.

مجمع اللغة العربية. (٢٠٠٥). المعجم الوسيط. عمان: مكتبة الشروق.

معجم المعاني. (بلا تاريخ). قاموس عربي عربي. معجم وقاموس المعاني.

الندوي أبو الحسن. (٢٠١٢). السيرة النبوية دروس وعبر (المجلد ١). (يوسف القرضاوي، المترجمون) دار الكلمة للنشر والتوزيع.

ثانياً- المراجع الأجنبية

Ahmed, G., & Al Amiri, N. (2022). The Transformational Leadership of the Founding Leaders of the United Arab Emirates. International Journal of Technology, Innovation and Management (IJTIM), 2. Retrieved 3 1, 2023, from <https://journals.gaftim.com/index.php/ijtim/article/view/58>

Baglione, L. (2012). Writing a Research Paper in Political Science. Thousand Oaks: CQ Press.

Baron, L., & Parent, E. (2015). Developing authentic leadership

le_229875_f 4 fd 99770041840 a

1 dc 7 bd 2 f 4 ac 2 ecec.pdf

العدم حسن. (٢٠٢٢). النجاشي أصحابه بن أبيجر، قصة ملك الحيشة الذي لا يظلم عنده أحد. تاريخ الاسترداد ٥ نوفمبر، ٢٠٢٢، من مدونة الجزيرة: <https://doc.aljazeera.net/portrait/2022/4/25>

عطية عبد الرحمن. (١٩٨٤). دراسة في أمهات المصادر والمراجع المتصلة بالتراث. بيروت: دار الأوزاعي للنشر.

غنيم علي. (٢٠٢٢). مظاهر شخصية الرسول، أخلاق الرسول وتعامله. تاريخ الاسترداد ١٤ سبتمبر، ٢٠٢٣، من السيرة النبوية.

الفيرواني سوزان. (٢٠٢٠). القِيَادَةُ الْمُلهِمَةُ وَعَلاَقَتُهَا بِمُسْتَوَى ضَعُوطِ لَعْمَلِ لَدَى الْعَامِلِينَ الْإِدَارِيِّينَ فِي الْجَامِعَاتِ الْفِلَسْطِينِيَةِ بِمُحَافَظَاتِ غَزَّة. تاريخ الاسترداد ٢٤ ٣، ٢٠٢٣، من (Doctoral dissertation) Al Aqsa Universit: <https://scholar.alaqsa.edu.ps/1280/1/>

القحطاني سميرة. (٢٠٢٠). المجتمع القبلي في شبه جزيرة العرب قبل الإسلام. مجلة التراث، الصفحات ٣٣٤-٣٥٧.

قطب سيد. (١٩٧٢). في ظلال القرآن سيد قطب. القاهرة: دار الشروق.

- organizational socialization
Handbook of socialization
Theory and research. New York:
Thguil Ford press.
- Gardner, E. (2011). Leading minds: An anatomy of leadership. New York: Basic Books..
- Griffiths, O., Roberts, L., & Price, J. (2019). Desirable leadership attributes are preferentially associated with women: A quantitative study of gender and leadership roles in the Australian workforce. Australian Journal of Management, 1(44), pp. 32-49.
- Groves, K., & Feyerherm, A. (2011). Leader cultural intelligence in context: Testing the moderating effects of team cultural diversity on leader and team performance. Group & Organization Management, 5, pp. 535-566.
- Haggarty, C. (2023). Cultural Intelligence and Leadership. Retrieved نيسان ٦, ٢٠٢٣, from entrepreneurship: <https://entrepreneurship.mit.edu/cultural-intelligence-and-leadership/>
- Harvey, S., Mitchell, W., Almeida, A., & Knight, E. (2012). The tensions of defining and developing within a training context: Three phenomena supporting the individual development process. Journal of Leadership & Organizational Studies, 1(22), pp. 37-53.
- Bass, M., & Stogdill, M. (1990). Bass & Stogdill's handbook of leadership: Theory, research, and managerial applications. New York: Simon and Schuster.
- Bennis, G., & Townsend, G. (1989). On becoming a leader (Vol. (Vol. 36)). Addison-Wesley.
- Breu, K., Hemingway, J., Strathern, M., & Bridger, D. (2022). Workforce agility: the new employee strategy for the knowledge. Journal of Information technology, pp. 21-31.
- Cartwright, D. (1965). Influence, leadership, control. University of Illinois at Urbana-Champaign's Academy for Entrepreneurial Leadership Historical Research Reference in Entrepreneurship.
- Cornford, J. (1975). The Fiery Chariot. British Journal of Politics, 4(5), pp. 509-509.
- Ellis, M., Bauer, N., & Erdogan, B. (2014). New employee

- Lunenburg, C. (2012). Power and leadership: An influence process. *International journal of management, business, and administration*, 1(15), pp. 1-9.
- Maxwell, C. (1993). *Developing the Leader Within You*. New York: HarperCollins.
- Mistry, J., & Hule, A. (2015). *Inspirational leadership* (Vol. 8). Prin. LN Welinkar Institute of Management Development & Research,.
- Nanjundeswaraswamy, S., & Swamy, R. (2014). Leadership styles. *Advances n management*, 2(7), pp. 1-57. Retrieved 3 24, 2023, from https://www.researchgate.net/profile/Dr-Nanjundeswaraswamy-2/publication/272509462_Leadership_styles/links/5b5e8707458515c4b25226d6/Leadership-styles.pdf
- Nurbaeti, S. (2022). Significance of the Influence of Leadership Model, Morale, and Satisfaction on Performance Consistency. *Jurnal Kepegawaian dan Organisasi*, 1, pp. 10-18. Retrieved 3 2, 2023, from <http://jurnalpustek.org/index.php/sdmo/article/view/8>
- thought leadership within knowledge-intensive firms. *ournal of Knowledge Management*, 11(25), pp. 1-33.
- Jackson, E. (1995). Understanding human resource management in the context of organizations and their environments. *Annual review of psychology*, 1(46), pp. 237-264.
- Kim, Y., & Van Dyne, L. (2012). Cultural intelligence and international leadership potential: The importance of contact for members of the majority. *Applied psychology*, 2(16), pp. 272-294.
- Klein, J., & House, J. (1995). On fire: Charismatic leadership and levels of analysis. *The Leadership Quarterly*, 2(6), pp. 183-198.
- Kouzes, M., & Posner, Z. (2023). *How to Make Extraordinary Things Happen in Organization*. New Jersey: Wiley & Sons..
- Landini, L. (2020). *Leadership and Social Influence Skills*. Retrieved ٢٠٢٣, ٣١ مارس, from executivesupport magazine: <https://executivesupportmagazine.com/leadership-and-social-influence-skills/>

- Yasinski, L. (2014). Authentic leadership: develop the leader within/Le leadership authentique: pour developper le leader en vous. ORNAC journal, 1(32), pp. 35-39.
- Zainiyatul, F. (2017). Kaderisasi kepemimpinan pondok pesantren; Studi Multi Situs Regenerasi Kepemimpinan di Pesantren Nurul Islam Seribandung dan Pesantren Al Ittifaqiah Indralaya Sumatera Selatan. Retrieved 3 6, 2023, from Masters thesis: <http://etheses.uin-malang.ac.id/13806/>
- Zaleznik, A. (1992). Managers and leaders: are they different? Harvard Business Review, 2(70), pp. 126-135.
- Zenger, J., & Folkman, J. (2009). The Extraordinary Leader: Turning Good Managers into Great Leaders (Vol. 1). New york: Material.
- Oc, B., & Bashshur, R. (2013). Followership, leadership and social influence. The Leadership Quarterly,, 6(24), pp. 919-934.
- Popper, M. (2000). The Development of Charismatic Leaders. Political Psychology(21), pp. 729-744.
- Ruben, D., & Gigliotti, A. (2016). Leadership as Social Influence: An expanded view of leadership communication theory and practice. Journal of Leadership & Organizational Studies, 4(23), pp. 467-479.
- Sharma, R. (2010). The leader who had no title: a modern fable on real success in business and in life (Vol. 1). New york: Simon and Schuster.
- Smart, B. (2012). Topgrading: the proven hiring and promoting method that turbocharges company performance.
- Smart, G., & Street, R. (2008). Who: The A method for hiring . New York: Ballantine Books.
- Tuleja, A. (2014). eveloping cultural intelligence for globa leadership through mindfulness. Journal of Teaching in International Business, 1(25), pp. 5-24.