

صناعة القائد



الجامعة الأردنية

كلية العلوم التربوية

قسم الإدارة واصل التربية

صناعة القائد

الأستاذ الدكتور محمد القضاة

(إِنَّا عَرَضْنَا الْأَمَانَةَ عَلَى السَّمَاوَاتِ وَالْأَرْضِ وَالْجِبَالِ فَأَبَيْنَ أَنْ يَحْمِلْنَهَا وَأَشْفَقْنَ مِنْهَا وَحَمَلَهَا الْإِنْسَانُ إِنَّهُ كَانَ ظَلُومًا جَهُولًا)

الأحزاب / 72.

إن ما تواجهه الأمة اليوم من تحديات جسام في جميع نواحي الحياة الاجتماعية والاقتصادية والسياسية والإدارية، وما يشهده العالم من قفزات متنامية في تغيير ثقافة المجتمع وأفكار أفرادها في ظل زخم معرفي واتصال سريع وتقنية مطردة، يجعل لزاماً علينا إعادة التفكير في إيجاد قيادات جديدة تأخذ على عاتقها رفع سوية الأمة وإيقاظ همتها لتقييم وضعنا الراهن والتخطيط لمواكبة المستجدات بما يتوافق مع قيمنا ومبادئنا وإمكانياتنا. إن الضعف الذي تعاني منه أمتنا اليوم في المجالات الإدارية والاقتصادية والتجارية والاجتماعية أساسه ضعف القيادة في المنظمات مفهوماً وتطبيقاً، إضافة إلى ندرة وجود القادة، بالرغم من كثرة المديرين والمسؤولين (داغستاني، 2005)؛ إذ نعاني اليوم بالإضافة إلى التزامات الاقتصادية والسياسية التي شغلت الكبير والصغير بتأمين قوت يومه ومصادر عيشه عن التفكير بمستقبله والتخطيط لغيره، نعاني من تخلف أجدادنا سنوات إلى الوراء بعد أن كان أجدادنا في المقدمة؛ فبالرغم من وجود المنهج القويم المتمثل بالقران الكريم والسنة النبوية، إلا أنه لا يوجد من يحمله فهماً وتطبيقاً بأفق متسع وفهم منفتح وعقلية متقدمة. إن الغياب الحقيقي للقيادة القادرة في مجتمعنا العربي والإسلامي قد أحدث شرخاً حقيقياً في هوية الأمة وثوابتها؛ فلم يعد هناك ثباتاً في الهدف ولا وضوحاً في الرؤيا، حتى إن غياب النماذج والقنوات القيادية الحية التي تستطيع أن تقود فيقتدي الناس بها ويتفاعلوا معها كي تتطور المنظمات قد أحدثت أزمة حقيقية في الفاعلية على مستوى الأفراد والمنظمات على حد سواء (سويدان، 2004)؛ فلم يعد الأفراد يؤمنون بقدرتهم على الابتكار والإنجاز، وأصبحوا يتخبطون في محيطات الآخر، تتقاذفهم الأمواج تارة وتغشاهم ظلمات بعضها فوق بعض تارة أخرى!

إن غياب القيادة الحقيقية بات واضحاً في جميع مجالات حياتنا، فنرى غياباً للأب القائد في أسرته، والمعلم القائد بين طلبته، والمدير القائد في مؤسسته، والزعيم القائد في وطنه؛ وغياب هذه الأدوار بجوهرها هو السبب الحقيقي في إيجاد أزمة الهوية والوجود التي يعيشها ابناؤنا، وهو أيضاً سبباً رئيسياً في حالة الإحباط التي تنمو في مجتمعاتنا لتأخذ اشكالاً من عدم المسؤولية واللامبالاة التي يعيشها شباب الأمة إلا القليل.

ولأن هذه الأمة خلقت لتبقى، ولأننا نحيا في عالم لا يتسع إلا للأقوياء النابهين ولا يعترف بالضعفاء المهزلة، "عالم لا يمكننا تغييره ليعمل وفق قوانين نخترعها نحن، لكننا نستطيع تنمية ذواتنا وإمكاناتنا لنصبح أكثر قوة وفاعلية، نستطيع أن نحسن أنفسنا بدرع من المهارات الفعالة ونحن نصعد إلى القمة" (الفي، 2008)، فنحن إذاً بحاجة إلى تفعيل الدور القيادي للأشخاص في مجتمعنا، وبناء شخصيات قيادية قادرة على التنافس والتفوق في الإبداع والابتكار والتجديد كي نمثل قوتنا ونفعلها لخدمة مصالحنا كأمة.

إن بداية قيادة الأمة صلاح أفرادها وتحقيقهم لذواتهم من خلال منظومة أخلاقية قيمة قيادية يستندون إليها في إنجازهم وتميزهم في شتى النواحي، وقد أشار ستيفن كوفي في كتابه *القيادة المرتكزة على المبادئ إلى "قانون الحقل"* في إيجاد القيادة المنشودة، إذ يرى أنه كما يجب عليك "أن تعد الأرض وتجهزها، تبذر بها البذور... ثم ترعاها حتى تنمو وتزدهر، كذلك الحال في أمور أخرى في الحياة" والتي لا تقع تحت مسمى الإزمات الطارئة التي تتطلب قرارات سريعة وإجراءات متلاحقة. ولهذا فإن علينا أن نعي

صناعة القائد

مبادئ القيادة ونرسخها ونحيا بها لتصبح جزءا من ذواتنا واساسا نحيا به حياتنا. وهذا التصور لا يمكن ان يأتي من الخارج الى الداخل، فالقيادة التي نريد انما تأتي من دواخلنا وتتعكس على الظاهر. وكلما كان رسوخ هذه المبادئ وثباتها أعمق، أصبحت القيادة أكثر فاعلية ونضجا وتأثيرا. وتعتبر هذه المبادئ راسخة تماما كالقوانين الطبيعية الثابتة لا تتغير، فهي ليست اختراعا محصورا على فئة دون أخرى، وانما هي نواميس الكون التي ترتبط ارتباطا مباشرا بالروابط والعلاقات الإنسانية وتعد جزءا من الحالة البشرية والوعي الإنساني؛ فالمجتمع مفطور على الثقة بمن يحملون مبادئ سامية ويعيشون بها ومن اجلها، وبدون هذه المبادئ والاخلاقيات لا يمكن للقيادة ان تقوم او ان تستمر، فالمهارات يمكن تعلمها في وقت يسير وحسب الحاجة، اما العادات فتغييرها يبدو امرا صعبا وكذلك اكتساب الفضائل وتعلمها لا يمكن زرعه في النفس الا باتباع " قانون الحقل". (كوفي، 2012)

وكما ان هذه المبادئ واضحة وراسخة وثابتة، فإنها كذلك تصلح لكل زمان ومكان؛ وتظهر في صورة أفكار وقيم وتعاليم تسمو بالإنسان وترتقي بعقله وقلبه وروحه، وتعينه على تحقيق ذاته والانسجام مع من حوله لتحقيق الحياة المشرقة التي يسعى اليها وبذلك " يصبح الافراد اكثر تأثيرا وفعالية كما تجد المؤسسات في يدها قدرات وسلطات اكبر، ولا تنشأ المبادئ القوية الحلول السهلة السريعة للمشاكل والصعاب... لأنها مبادئ تأسيسية، ما ان نداوم على تطبيقها حتى تصبح عادات سلوكية تهدي الى تحولات جوهرية في حياة الافراد والمؤسسات والعلاقات والروابط بينهم" (كوفي، 2012)

من هنا، فان القيادة الأخلاقية بمرتكزاتها تشكل البوصلة الموجهة لمركب البشرية جمعاء، وهي السبيل للخروج من أزمت الأمة واخفاقاتها. ولا بد لنا من طرح بعض التساؤلات ومحاولة الإجابة عليها من خلال الورقة البحثية المقدمة:

- ما هي القيادة المطلوب صنعها؟ ومن هو القائد المستحق لهذا اللقب؟ وهل كل من يؤثر على الاخرين قائد؟ وهل كل العلماء والمفكرين قادة؟ ام ان الفنانين والرياضيون قادة؟
- كيف لنا ان نحدث توازنا بين طموحاتنا الشخصية والمصلحة العامة في ظل الازمات المستمرة التي نتعرض لها والضغوط التي تثقل كاهلنا؟
- كيف يمكن للأخلاق ان تصنع قائدا؟
- كيف يمكن لنا ان نحوز الثقة في أنفسنا ونمنحها للآخرين لنتوصل الى الكفاءة العالية والمقدرة على تجاوز الصعاب؟
- هل كل مدير قائد، ام ان كل قائد مدير؟
- من اين نبدأ وكيف نستمر في شحن بطارية الحافز لدينا على التعلم والنمو والقيادة؟
- كيف تشكل الاخلاق أساسا في إدارة الذات؟ وهل يمكن قيادة من حولك قبل قيادتك لذاتك؟

بداية الرحلة

تقوم صناعة القائد على صناعة الانسان الذي هو أساس الحضارة والنمو والانجاز، كما انه محورا لجميع الصراعات القائمة، فما ان يخرج من دوامة صراع حتى يسقط في دوامة أخرى. ويبدأ صراعه مع ذاته في تحديد أهدافه وتأمين حاجاته وتلبية رغباته. ثم لا يلبث ان ينتقل الى مجتمع قائم على صراعات عدة منها صراع البطالة وصراع الأقوى وصراع السلطة. من هنا تظهر أهمية القيادة لانتشال البشرية من هذه التناقضات والانتقال بها الى غايات أسمى ووسائل انقى، فبالقيادة يتعلم الافراد كيف ولماذا

صناعة القائد

يعيشون، وبالقيادة يدرك الافراد احترامهم لذواتهم واحترامهم للآخرين فيصبحون نسيجا واحدا يصدق فيهم قول رسول الله صلى الله عليه وسلم: "المؤمن للمؤمن كالبنيان يشد بعضه بعضا" رواه البخاري

ما هي القيادة؟

في لسان العرب: "القوم " في اللغة نقيض " السوق " يقال: يقود الدابة من أمامها ويسوقها من خلفها، وفي ذلك إشارة الى ان مكان القائد في المقدمة كالدليل والقدوة والمرشد. فرب الاسرة هو قائدها لأنه المسؤول الأول عن اسرته، والمعلم هو القائد لطلابه لأنه المسؤول عنهم، ورئيس العمل هو القائد لموظفيه فهو المسؤول عنهم. (سويدان، 2012) يقول عليه السلام: "كلكم راع وكلكم مسؤول عن رعيته، فالأمير راع على رعيته، ومسؤول عنهم، والمرأة راعية على بيت زوجها وهي مسؤولة عنه، والعبد راع على مال سيده وهو مسؤول عنه" رواه البخاري

القيادة: هي القدرة على التأثير على الآخرين وتوجيه سلوكهم لتحقيق أهداف مشتركة. فهي إذن مسؤولية تجاه المجموعة التي يقودها للوصول إلى الأهداف المرسومة (العدلوني،2000). والقيادة في الإسلام انما لخصها الصحابي الجليل ربيعي بن عامر فقال فيها: "انما ابتعثنا الله تعالى لنخرج من شاء من عباده من عبادة العباد الى عبادة رب العباد، ومن جور الأديان الى عدل الإسلام، ومن ضيق الدنيا الى سعة الآخرة"

القائد... المدير

الحديث عن القيادة قديم قدم التاريخ، بينما الحديث عن الإدارة لم يبدأ إلا في العقود الأخيرة من القرن التاسع عشر. ويظهر الفرق بين القائد والمدير في الأهداف والعمليات، اذ تركز الإدارة على أربع عمليات رئيسية هي: التخطيط، التنظيم، التوجيه والإشراف، الرقابة. ويرى الفقي ان المدير هو " رجل يؤمن بدستور الشركة، يبدأ عمله من وضع الخطة وينتهي عند التنفيذ مروراً بإعطاء الأوامر والمتابعة والإشراف." وهو شخص يهتم بالتفاصيل ويستأثر بالقرارات ومؤشره هي النتائج الموجهة. (الفقي، 2009)

اما القيادة فتتركز على ثلاث عمليات رئيسية هي:

- تحديد الاتجاه والرؤية.
- حشد القوى تحت هذه الرؤية.
- التحفيز وشحن الهمم.

فالقائد رجل مبدع، ماهر في وضع الخطة والرؤيا، متميز في اذكاء روح الحماسة والتحفيز لدى الآخرين، يتواصل بشكل مبهر ويتسم بالمرونة والحكمة والإنسانية، محبوب لدى اتباعه وكلمته مسموعة ومقدرة. (الفقي، 2009)

ويفرّق سويدان في كتابه القيادة في القرن الواحد والعشرين بين المدير والقائد على النحو التالي:

صناعة القائد

| | |
|---|----------------|
| <ul style="list-style-type: none"> - تنظر للمستقبل - تهتم بالرؤية والتوجهات - تمارس أسلوب القدوة وتعتني بالتدريب - تركز على الكليات بعيدا عن الجزئيات - تركز على العلاقات الإنسانية | القيادة |
| <ul style="list-style-type: none"> - تركز على الإنجاز والأداء في الوقت الحاضر - تركز على المعايير وحل المشكلات - تهتم بتنفيذ اللوائح والنظم بدقة واثقان - تهتم بالجزئيات في العمل - تمارس أسلوب السلطة | الإدارة |

وكلاهما ذو أهمية، فالقيادة تجعلنا ننظر للمستقبل وطموحاته، اما الإدارة فتعيننا على الإنجاز وتحقيق الأهداف القريبة. وتشكل المبادئ نقطة الارتكاز التي تستند اليها القيادة الصحيحة، وتنطلق منها في توجيهاتها ليصبح الفرد بذلك أكثر اتزاناً ووحدة وتنظيماً وثباتاً ورسوخاً وسيطرة. وقد أكد ستيفن كوفي ذلك بقوله: " ان التمرکز حول المبادئ يقدم لنا ما يكفي من الأمان، بحيث لا نشعر بتهديد من التغيير او المقارنة بالآخرين او الانتقاد، او التوجيه لاكتشاف رسالتنا في الحياة، ... او الحكمة للتعلم من اخطائنا والبحث عن التطوير والتحسين المستمر، او القوة للتواصل والتعاون." (ستيفن، 2012)

أهمية القيادة والقائد

من هنا، تكمن أهمية وجود القائد وحضوره في اذهان الافراد؛ فالقيادة الحقيقية انما تعدّ مطلباً أساسياً لما لها من أهمية في:

- التطلع للمستقبل؛ فهو الملهم للفريق وهو بائع الامل بالنسبة لهم، فهم يرون المستقبل من خلاله ويرسمون الحاضر بريشته. (Posner and Kouzes، 2005)
- ترتيب الحياة وإقامة العدل وانصاف المظلوم وإيجاد التوازن المطلوب.
- تدعيم السلوك الإيجابي وتوجيهه بالاتجاه الفعال
- توحيد الآراء وبلورتها في رؤية واضحة المعالم والنتائج
- السيطرة على المشكلات ورسم الخطط اللازمة لحلها
- وضع استراتيجيات راشدة في عملية تحريك محفزة نحو هدف سام
- رعاية وتنمية وتطوير الافراد

فأهمية القائد للفريق كأهمية الرأس للجسد لا تستوي الحياة بدونه. فالفريق وان كان ناجحا بذاته فانه يحتاج الى مراقبة وتوجيه وتنسيق وتحفيز وتوحيد للجهود. (كورتوا، 1999)

القوي الأمين

لا تزال قصص الأنبياء والرسل المثال الأكبر لجمال القيادة وفعاليتها وسموها؛ فلا تكاد قصصهم تخلو من سمات وصفات أكرمهم الله بها وجعلها عوناً لهم في طريق دعوتهم الى الله عز وجل، ليمثلوا بهذه السمات البشرية جمعاء وليكونوا مثالا يحتذى به في القيادة والتأثير. وقد خصّ الله تعالى كل منهم بما يميزه عن غيره ليناسب بذلك قومه، فمنهم من خصه بالحلم ومنهم من خصه بالعلم ومنهم من خصه بقوة الجسم. ولكنهم اشتهروا في صفتين جامعتين لكل معاني القيادة التي تحدث عنها العلماء حتى يومنا هذا هما: القوة والأمانة، حيث عبر عنهما قوله تعالى على لسان ابنتي صاحب مدين: "ان خير من استأجرت القوي الأمين" (القصص، 26)

فالقوة تعني الكفاءة والذكاء والقدرة على أداء المهمة كما عبر عنها ابن تيمية: "والقوة في كل عمل بحسبها؛ فالقوة في امارة الحرب ترجع الى شجاعة القلب والى الخبرة بالحروب والمخادعة فيها... والقوة في الحكم بين الناس ترجع الى العلم بالعدل" (سويدان، 2004). والقوة تعني الرؤية النافذة والبصيرة في توجيه الهدف وتحديد المسار للوصول الى المبتغي.

اما الأمانة، فهي فيما أرى كل الصفات التي توجب الثقة لدى الفريق؛ فهي المصداقية، والرقابة، والعدل، والالتقان، واللين او الحزم كل في موضعه ومكانه

القيادة... انت جميعك!

بينما يرى البعض ان القائد يولد قائدا، وان القيادة موهبة فطرية يهبها الله لمن يشاء، فان علوم الإدارة والقيادة قد اثبتت ان القيادة تدريب وممارسة وصناعة. فالقائد في نظر عميد فلاسفة الإدارة بيتر دراكر لا يولد قائدا وانما يتعلم ان يكون قائدا، ويعينه في تعلمه بعض الصفات الفطرية والممارسة والخبرة. (دراكر، 2013)

فالقائد " يصنعون ولا يولدون: انهم يصنعون من خلال الجهد الشاق، انه الثمن المترتب علينا جميعا دفعه من اجل تحقيق أي هدف يستحق العناء" (الفيقي، 2009)

القائد: سمات، خصائص، ومهارات

يتمتع القائد بالعديد من السمات والخصائص والمهارات والتي تختلف باختلاف البيئة والموقف وحتى الأهداف. فالمسألة الأساسية ليست صفاتا محددة على القائد الاتصاف بها، بل ان الامر يتوقف على الظرف والموقف، وعلى قدرة القائد في اتخاذ التصرف السليم حيال امر ما. (دراكر، 2013) وتندرج هذه السمات والخصائص بين ما هو وراثي من جهة، وما هو مكتسب ومتعلم من جهة أخرى؛ اذ يرى العديد من المفكرين ان القائد يتمتع ب:

- خصائص ذاتية "فطرية" يولد بها وتشكل جزءا من تشكل شخصيته: كالقدرة على التصور، وضبط النفس، والهدوء، والانابة؛ وهذه الصفات وان كانت فطرية الا انها قابلة للتعلم والاكتمال إذا توفرت الرغبة في ذلك.

- مهارات إنسانية "اجتماعية" يتعلمها بالممارسة والانخراط في مجتمعه: كالعلاقات والاتصال والتواصل والقدرة على التحفيز.
- قدرات فنية "تخصصية" يتعلمها بالدراسة والممارسة والخبرة: كحل المشكلات واتخاذ القرارات. (العساف، 2010)

صفات القادة الملتزمين بالمبادئ كما يراها ستيفن كوفي في كتابه "القيادة على ضوء المبادئ"

- يتعلمون باستمرار: فهم دائمو القراءة، التدريب، الدورات، الاستماع.
- يسارعون إلى تقديم الخدمات: ينظرون إلى الحياة كرسالة ومهمة لا كمهنة، فهم دائمو الشعور بالمسؤولية تجاه الآخرين
- يشعرون طاقة إيجابية: فالقائد مبتهج دمث سعيد نشيط مشرق الوجه باسم الثغر طلق المحيا تقاسيم وجهه هادئة لا يعرف العبوس والتقطيب إلا في موضعهما، متفائل إيجابي. وتمثل طاقتهم شحنة للضعيف ونزاعاً لسلبية القوي. وهم يؤمنون "انه ليس هناك ما هو أكثر فاعلية من التعبير عن الاهتمام الحقيقي بالآخرين" (Carnegie، 2000)
- يثقون بالآخرين: لا يبالغ القائد في رد الفعل تجاه التصرفات السلبية أو الضعف الإنساني، ويعلمون أن هناك فرقاً كبيراً بين الإمكانيات والسلوك، فلدَى الناس إمكانيات غير مرئية للتصحيح واتخاذ المسار السليم.
- يعيشون حياة متوازنة: فهم نشيطون اجتماعياً، وتميزون ثقافياً، ويتمتعون بصحة نفسية وجسدية طيبة، ويشعرون بقيمة أنفسهم ولا يقعون أسارى للألقاب والممتلكات، وهم أبعد ما يكونون عن المبالغة وعن تقسيم الأشياء إلى نقيضين، ويفرحون بإنجازات الآخرين، وإذا ما أخفقوا في عمل رأوا هذا الإخفاق بداية النجاح.
- يرون الحياة كمغامرة: ينبع الأمان لديهم من الداخل وليس من الخارج ولذا فهم سباقون للمبادرة تواقون للإبداع ويرون أحداث الحياة ولقاء الناس كأفضل فرصة للاستكشاف وكسب الخبرات الجديدة
- متكاملون مع غيرهم: يتكاملون مع غيرهم ويحسنون أي وضع يدخلون فيه، ويعملون مع الآخرين بروح الفريق لسد النقص والاستفادة من الميزات، ولا يترددون في إيكال الأعمال إلى غيرهم بسبب مواطن القوة لديهم.
- يدرّبون أنفسهم على تجديد الذات: يدرّبون أنفسهم على ممارسة الأبعاد الأربعة للشخصية الإنسانية: البدنية والعقلية والانفعالية والروحية. فهم يمارسون الرياضة والقراءة والكتابة والتفكير، ويتحلون بالصبر وكظم الغيظ ويتدربون على فن الاستماع للآخرين مع المشاركة الوجدانية، ومن الناحية الروحية يصلون ويصومون ويتصدقون ويتأملون في ملكوت الله. وهم يؤمنون بما أدركه ديل كارنجي في قوله: " اجعل عقلك مفتوحاً طوال الوقت، لا يمكنك تحقيق التقدم بدون مراجعة افكارك وارانك باستمرار" (Carnegie، 2000)

القيادة: إدارة الذات أولاً!

ان القيادة الفاعلة لا يمكن لها ان تتحقق الا من الداخل الى الخارج؛ فهي قيادة يبدأ نورها في القلب لينطلق الى الجوارح، فيصل اشعاعها الى المحيط الخارجي والمؤسسي. وتتم القيادة الحقيقية على أربعة مستويات تبدأ بالذات وتنتهي بالمجتمع على نحو

صناعة القائد

متكامل متوازن يحقق ما تصبو اليه البشرية من نجاح وتقدم. وترتكز هذه القيادة على مبادئ أخلاقية تكسبها بريقا من القوة وتحيطها بنسيج من التماسك والتفاعل والتأثير.

وتشمل هذه المستويات:

- المستوى الشخصي: وهي علاقة الانسان بنفسه ومدى احترامه لذاته وثقته في قدراته وايمانه بإنجازاته، وسعيه لتطوير هذه الذات واكسابها الفاعلية والتجديد المستمر.
- المستوى البيئي: وتشمل علاقة الانسان بالآخرين وقدرته على التواصل والتفاعل مع محيطه الخارجي القريب والبعيد
- المستوى الإداري: والذي يركز على مسؤوليات الانسان في انجاز العمل مع غيره
- المستوى المؤسسي: ويعنى بحاجة الفرد الى تنظيم الناس وتكوين فرق العمل وحل المشكلات وخلق بنية واستراتيجية ونظم للمؤسسة (Covy، 2009)

واجبات القائد

- تحديد الرؤية للفريق
- تحويل أهداف المجموعة إلى نتائج وإنجازات.
- حفز الأفراد ودفعهم لتحقيق أهداف المؤسسة وأهدافهم الشخصية.
- التعامل مع المتغيرات والمؤثرات ذات المساس المباشر وغير المباشر بالمؤسسة والأفراد
- استشراف المستقبل والتخطيط له فيما يتعلق بالمؤسسة وأهدافها وخططها وأفرادها
- دعم عناصر وظائف الإدارة الأربعة
- إعداد جيل جديد من قادة المستقبل.
- الجرأة والتحدي لتبني الأفكار والأساليب والتغييرات التي تصب في صالح المؤسسة.

ويرى بوزان ان " القائد الذكي" تكمن مهمته الأساسية في تشجيع فريقه على تحسين قدراتهم لكي يؤديوا عملهم بطرق لا يتخيلون ابدأ انه يمكنهم أداء عملهم بها مع جعلهم يعملون كفريق واحد يستطيع ان يعضد بعضه البعض في العمل وليترجم التصورات الى واقع. (بوزان، 2005)

من هنا، فإننا لا بد لنا ان ندرك ان صناعة القائد وان كانت في مضمونها والياتها صعبة البناء والتنفيذ، الا انها ضرورية وغير مستحيلة؛ فبالقيادة الرشيدة تستقيم الحياة بكافة ابعادها، وتنتج الأمة ما يتجاوز حتى حدود تصورها من أجيال قادرة على مواجهة التحديات العظيمة في القيم والأخلاق والبناء الاجتماعي والاقتصادي على نحو ينهض بها.

المراجع

- بوزان، توني، ودوتينو، توني، أي، رينشارد، (2005)، القائد الذكي، مكتبة جرير.
- داغستاني، محمد، (2005)، القيادة التربوية للمدرسة في ضوء مفاهيم الجودة الشاملة، السعودية.
- دراكر، بيتر، (2013)، ممارسة الإدارة، مكتبة جرير.
- سويدان، طارق، (2012)، القيادة في القرن الواحد والعشرين، دار قرطبة للنشر والتوزيع
- سويدان، طارق، وباشراجيل، فيصل، (2004)، صناعة القائد، الطبعة الثالثة.
- العدلوني، محمد، (2000) القائد الفعال، قرطبة للإنتاج الفني، السعودية.
- العساف، أحمد، (2010)، مهارات القيادة وصفات القائد، الكويت.
- الفقي، إبراهيم، (2008)، سحر القيادة، دار اليقين للنشر.
- كورتوا، ج، (1999)، الطريق الى القيادة وتنمية الشخصية، دار علاء الدين للنشر.
- كوفي، ستيفن، (2012)، القيادة المرتكزة على المبادئ، مكتبة جرير.
- Carnegie, Dale, (2000), The Leader in You, Jarir Bookstore
- Covy, Stephen, (2009), The 7 Habits of Highly Effective People, Jarir Bookstore
- Posner, Barryz, Kouzes, James, (2005), Leadership The Challenge, 3rd edition, Jarir Bookstore