



## أنماط القيادة

محمد صلى الله عليه وسلم كقائد تربوي

الباحث محمد شهوان

أستاذ مدرسة في وزارة التربية والتعليم الفلسطينية

طالب دكتوراه قسم التربية

فلسطين

### المقدمة:

إن الشخصية التي سنتحدث عنها في هذا البحث هي أعظم شخصية في البشرية منذ الأزل، وهي شخصية النبي القائد العظيم محمد ﷺ والذي امتن الله على البشرية ببعثه لها لكي ينقذها من الجهل إلى العلم، ومن الظلام إلى النور، ومن الضعف إلى القوة، ومن التأخر إلى التقدم، ومن الخراب إلى العمار والازدهار، ومن كل سوء إلى كل خير، فقال عنه خالق الكون سبحانه وتعالى: {لَقَدْ مَنَّ اللَّهُ عَلَى الْمُؤْمِنِينَ إِذْ بَعَثَ فِيهِمْ رَسُولًا مِّنْ أَنفُسِهِمْ يَتْلُوا عَلَيْهِمْ آيَاتِهِ وَيُزَكِّيهِمْ وَيُعَلِّمُهُمُ الْكِتَابَ وَالْحِكْمَةَ وَإِنْ كَانُوا مِن قَبْلُ لَفِي ضَلَالٍ مُّبِينٍ} [آل عمران: 164] وفي هذه الآية إشارة إلى العالمين بحجم هذه النعمة التي بعثها الله لهم، وقد كان النبي محمد ﷺ قائدا في كل المجالات، فكان قائدا في بيته وفي عمله وفي الحرب وفي السلم، فكان القاضي والمعلم والأب والزوج والمجاهد، وكان النموذج الأمثل والإنسان الأكمل في كل صفة، فقال عنه ربه سبحانه وتعالى: {يَا أَيُّهَا النَّبِيُّ إِنَّا أَرْسَلْنَاكَ شَهِدًا وَمُبَشِّرًا وَنَذِيرًا وَدَاعِيًا إِلَى اللَّهِ بِإِذْنِهِ وَسِرَاجًا مُّبِينًا} [الأحزاب: 45-46].

والنبي محمد من قريش في مكة ولد في عام الفيل والذي سمي بهذا الاسم نسبة إلى واقعة الفيل التي أراد فيها أبرهة الأشرم هدم الكعبة فالنبي محمد ﷺ من سليل أسرة شريفة في قريش لها كلمتها وعاش النبي يتيم الأب والأم حيث توفي أبوه عبد الله بن عبد المطلب قبل ولادته بشهرين، وكان أبوه تاجرا، أما أمه، فهي أمنة بن وهب والتي توفيت في عام النبي الأول فلم يرى والداه، ومن تولى تربيته هو جده عبد المطلب، ومن هذا الكلام نستنتج أن اليتيم ليس عاققا في صناعة أعظم قائد عرفته البشرية، لقد عمل النبي محمد ﷺ بالتجارة ورعي الأغنام والإبل، وكان صادقا أميناً ذو خلق حسن مشهود له بالصدق حتى من أعدائه، وكان قائد تحويليا صنع حضارة ودولة من العدم، وهي باقية إلى ما شاء الله لها أن تكون، وكان النبي محمد ﷺ أميا اي لا يقرأ ولا يكتب وفي هذه كانت حجة على أعدائه الذين اتهموه بأنه من اختلق وألف القرآن، وقد توفي النبي محمد ﷺ يوم الاثنين الموافق 12 ربيع الأول سنة 632 ميلادي عن عمر يناهز الثلاثة وستون عاما حيث توفي في المدينة المنورة عاصمة الدولة الاسلامية آنذاك بعد أن صنع أعظم حضارة عرفتها البشرية، فكان منارة للعلم والفكر والاخلاق الحميدة ومعلما وهاديا إلى الطريق الحميد، وقد اعتبر بعض العلماء موته بالشهادة لما تعرض له من قصة التسميم ولا زال أثره إلى الان ومدارسه التربوية لاتزال تبني في شتى بقاع الارض من مغاربها إلى مشارقها، وقد ثبت ان اكثر اسم موجود في البشرية الان هو اسمه ﷺ<sup>1</sup>.

### مبررات اختيار الشخصية القيادية:

1. ان محمد ﷺ أعظم خلق الله البشري وهو أفضل نموذج بشري خلقه الله وأمر الله باتباع صفاته وافعاله والافتداء به فقال سبحانه وتعالى: {لَقَدْ كَانَ لَكُمْ فِي رَسُولِ اللَّهِ أُسْوَةٌ حَسَنَةٌ لِّمَن كَانَ يَرْجُوا اللَّهَ وَالْيَوْمَ الْآخِرَ وَذَكَرَ اللَّهَ كَثِيرًا} [الأحزاب: 21]، وهنا اشارة من الله بأن النبي محمد ﷺ هو أعظم قدوة بشرية يحتذى بها.
2. قد اخترته كونه أسس أعظم حضارة وفكر من العدم بل واسسها في مدة قصيرة وهزم أعظم امبراطوريتين آنذاك الروم وفارس.
3. أتباعه ناجحين قادة افاذاذ فكان مصنعا للقيادة في شتى المجالات.



4. كان مكتمل الاركان والمواصفات فلا يعتره اي نقص في أي سمة بشرية على عكس القادة الآخرين فتراهم يبدعوا في فن القيادة والادارة إلا أنهم قد لا ينجحوا في أمور البيت أو التعامل حتى مع أولادهم إلا أن محمد ﷺ مثالا يحتذى به دون خوف أو تردد.

5. في دراسة فكره يمكنك أن تتعلم في كل سطر من سطور حياته مهارة وفناً وعلماً بالطريقة المثلى.

**أنماط القيادة والتعريف بالقيادة والقائد حسب مفاهيم علم التربية الحديثة.**

**(مفهوم القيادة ومعانيها المختلفة).**

لا يوجد في الكون نظام لا يوجد فيه قيادة، إما بشكل مباشر واضح أو غير مباشر، وهي أساس نجاح أي عمل جماعي وكلما كانت القيادة أنجح كان العمل كانت نتائج العمل أفضل؛ ولذلك كان لزاما علينا أن نهتم بتعريف القيادة وسماتها وأتماطها ومراحل تطوراتها وطرق الارتقاء بالقيادة ولقد عرف الكثيرون القيادة بتعريفات مختلفة سنذكر بعضها منها.

**أولاً: تعرف القيادة لغة:**

والقيادة" في اللغة من الجذر اللغوي للفعل قاد (قاد، يقود، قودا) والقيادة هي مهنة القائد".<sup>2</sup>

وفي هذا التعريف اشارة إلى ان القائد في المقدمة، وهو المحرك للاتباع.

**ثانياً: تعريف القيادة اصطلاحاً وتربوياً:**

فقد عرفها البديري بأنها: "السلوك الذي يقوم به الفرد حين يوجه نشاط جماعة نحو هدف مشترك".<sup>3</sup>

. والقيادة هي "عملية تنفيذية تجعل الأفراد يعملون بشكل منسق باتجاه معين، ويسدون الثغرات Bridge gap في المنظمة،

وتشمل القيادة أيضاً توزيع المهمات، وتفويض السلطات، والاشراف على العمل يجب ان يكون شديد الدقة".<sup>4</sup>

وقدر عرفها بيرنز بأنها "عملية يسعى فيها كل من القائد والتابعين إلى رفع كل منهما الآخر إلى اعلى مستويات الواقعية

والاخلاقية".<sup>5</sup>

وقد عرفها الدكتور طارق السويدان والاستاذ عمر باشراحيل بتعريف بسيط بأنها: عملية تحريك الناس نحو الهدف.<sup>6</sup>

وعرفها جعفر عبد المجيد العبد بأن: "عملية القيادة: هي مسئولية مشتركة بين القائد والتابعين وأن كلا من الطرفين يكمل الآخر

ويتممه كالأرأس والجسد، فلا قيمة للجماعة بدون قائد يوجهها ويفجر طاقاتها، ولا قيمة للقائد بدون جماعة ذات كفاءة عالية تعمل

معه وتحقق إنجاز أهداف المنظمة".<sup>7</sup>

وأنه لأمر فطري ان يمتلك بعض الأفراد صفات تأهلهم لقيادة غيرهم وللتفوق على اقرانهم من عصرهم، وهذا امر طبيعي حتى

بين التلاميذ أنفسهم وهذه الصفات هي التي تأهلهم؛ لأن يكونوا قادة على غيرهم، وهذه حقيقة و ظاهرة واضحة في كل البشر.<sup>8</sup>

وأما عن القائد فقد وصف الدكتور محمد خالد الجاسم القائد في كتابه مبادئ الادارة ووظائفها، فقال عنه بأنه "هو الشخص

الذي يعمل وفق رؤية ثابتة بعيدة المدى ويضع نصب عينيه اهدافا واضحة للمرؤوسين، ويضع الاستراتيجيات، وذلك بالتشاور

ومشاركة العاملين ويحفز المرؤوسين ويؤكد أدوارهم البالغة الأهمية في تحقيق نتائج عالية ويساعدهم في المشكلات وازالة العقبات ويمدهم

بالموارد اللازمة لكي ينجحوا في تحقيق الاهداف".<sup>9</sup>

وكما أن القائد مصطلح يطلق على الشخص المتميز مهنياً أو ادارياً في موقعه<sup>10</sup>

والقائد "هو الشخص الذي يضع الرؤية لعامة الناس ويتبرج ذلك إلى رسالة للمنظمة وبدون تلك الرؤية الحاسمة التي يطورها

القائد فان بيان الرسالة يرجح ان يمثل اتفاقاً جماعياً على الوضع الراهن".<sup>11</sup>

والقائد هو الشخص الذي يمتلك المعارف والمهارات الموثوقة ولديه قدرة عالية على تفسير المعلومات ولديه القيم الاستراتيجية.

(Khan, 2016).<sup>12</sup>



## أنماط القيادة التربوية:

إن لكل نمط من أنماط القيادة مميزات معينة تميزه عن غيره في أمور تسيير العمل والعلاقات الانسانية، وقد يمارس القائد نمط واحد، أو أكثر من أنماط القيادة لتسيير الأفراد والتعامل معهم، وذلك وفقاً لفلسفته الشخصية في التعامل مع الآخرين وتسيير دفة العمل وفقاً لإيمانه بالعلاقات الانسانية، وقد أجريت الكثير من الدراسات للتمييز بين أنماط القيادة، وكان منها دراسة الألماني ماكس ويبر (Max Weber) صاحب نظرية البيروقراطية، وكذلك دراسة كلا من (Lipittle and white, le win) والكثير من غيرهم رواد علم القيادة والاجتماع.<sup>13</sup>

وقد عرفت أنماط القيادة عند ابراهيم فرح بأنها: السلوك القيادي الذي يعمل به القائد للتأثير على سلوك المرؤوسين من أجل تحقيق الأهداف المنشودة.<sup>14</sup>

ومن هذه الأنماط:

### (1) النمط الأوتوقراطي، أو الاستبدادي (Autocratic leadership):

وهي القيادة التي تؤمن بمركزية القرار، فلا قرار غير قرار القائد ولا يتم إنجاز اي عمل دون الرجوع إلى القائد ويطلق لقب ديكتاتور على القائد ذو النمط الأوتوقراطي، وهو يؤمن بسياسة العقاب والمكافأة وبالتالي، فهو يؤمن بنظرية لماكجروجر ان الفرد كسول ويجب دفعه للعمل بالثواب والعقاب وان يفرض عليه رقابة شديدة وان يطيع ما يطلب منه دون اي نقاش.<sup>15</sup>

ويمكن تلخيص أهم ما يميز هذا النمط من القيادة هو ما يلي:

1. النظر إلى الأفراد على أنهم كسالى وغير طموحين ولا يتحملون اي مسؤولية ويجب أن يتلقوا الأوامر فقط.
2. اجتماعات هذا القائد مع مرؤوسيه قصيرة وغير مخطط لها مسبقاً وتتسم بالسرعة والايجاز وعدم الوضوح في الأوامر وقلة المناقشة في الاجتماع وتركيز المناقشة مع قلة من الأفراد إن وجدت.
3. علاقة القائد في هذا النوع من القيادة مع مرؤوسيه هي علاقة رئيس مع مرؤوس وتكون خالية من أي جوانب إنسانية وتكون روح العمل التعاوني تكاد تكون معدومة بين القائد وأتباعه والأتباع مع الأتباع.
4. أتباع هذا النمط من القيادة يؤدون أعمالهم تحت بند الخوف لا الرغبة في العمل.
5. هذه القيادة تهم بتحقيق أكبر قدر ممكن من الاستفادة من الأفراد دون النظر في حوائجهم البشرية الانسانية.
6. يهتم هذا القائد بالتفتيش المفاجئ للأفراد، وذلك لكي يعاقب المخطئ ويجعله عبرة لغيره.<sup>16</sup>

### (2) النمط الديمقراطي (Democratic leadership):

وفي هذا النمط من القيادة يسعى القائد إلى تنمية روح الجماعة والعمل الجماعي وإقامة العلاقات الانسانية الطيبة بينه وبين أتباعه، وكذلك بين الأتباع أنفسهم ويحفز أتباعه ويزرع روح الابتكار والإبداع في أنفسهم ويسعى إلى توفير بيئة عمل جذابة مريحة نشيطة ويتبع في أسلوبه اللامركزية وسياسة التفويض إلى المستوى الأدنى منه بصلاحيات مناسبة للأعمال الموكلة لهم مما ينمي شعور الرضا الوظيفي وحب العمل.<sup>17</sup>

ويمكن تلخيص أهم ما يميز هذا النمط من القيادة فيما يلي:

1. العدل: يحترم القائد الكل ويوزع الادوار والحقوق بالعدل والسواسية.
2. صانع للابتكار والإبداع: حيث أنه يشجع الأفراد ويتيح لهم الفرصة على الابتكار والإبداع وخلق كل ما هو جديد مفيد.
3. العمل الجماعي: ينمي روح الجماعة من خلال زرع الاحترام المتبادل والمودة والمحبة بين التابعين ولديه القدرة على توزيع العمل ليقوم به الجماعة ويحب رؤية التابعين في جماعة.



4. النزاهة: حيث أن القائد في هذا النمط يحدد الأدوار بوضوح تام أمام الجميع ويفسر لمن طلب منه المهمة الموكلة ولما اعطيت للتابع.

5. التشاركية: القائد في هذا النمط يتيح الفرصة أمام الجميع للمشاركة في اتخاذ القرار حيث أن القرار ليس حكراً على القائد وينتقي أفضل الآراء وأصوبها.

### (3) القيادة الحرة أو المنطلقة أو الفوضوية (lazy leadership):

وقد وضحتها سوميه سعال في مقالتها سوميه (2023) بأن هذا النوع من القيادة يعطي الحرية للأفراد باتخاذ القرارات والتصرف في الموقف بناءً على رؤيتهم وتصوراتهم وتجاربهم دون الحاجة للرجوع إلى القائد أو اعلامه أيضاً يستخدم القائد سياسة الباب المفتوح فيمكن للأفراد الدخول عليه وسؤاله والاستيضاح عن، أي شيء في أي وقت دون أي ترتيب أو تخطيط، ويعطي القائد الحرية المطلقة للأفراد، وكذلك يتنازل فيها القائد عن سلطته المطلقة على العمل ويصبح القائد مجرد مستشار للأتباع ويعطي النصائح إن طلب منه ولا يضبط القائد في هذا النمط سلوك الأتباع عنده ومما يميز هذا النمط الأمور الآتية<sup>18</sup>:

1. تفويض السلطة بأكبر قدر ممكن وعدم توزيع المهام واعتماد القائد فقط على السياسات العامة.
2. يتبع القائد سياسة الباب المفتوح، فمتى يشاء الأتباع مكنهم الاتصال والتواصل مع القائد دون أي تنسيق مسبق ويمكنهم الاستيضاح بكل اريحية عن أي شيء يريدون.
3. الحرية المطلقة الغير مقيدة للاتباع لإنجاز العمل.
4. من وجهة نظر القائد في هذا النمط أن هذه القيادة تمكن الأتباع من الاعتماد على أنفسهم وبأنهم من يقيمون نتائجهم.

### (4) القيادة التحويلية (Transformational leadership):

ويقصد بالقيادة التحويلية: "استخدام القائد لعنصر الجاذبية والصفات الشخصية ذات العالقة، ليرفع من التطلعات ويجول الأفراد والنظم لأنماط من الأداء ذات مستوى عال، فالقيادة التحويلية هي قيادة إيجابية تؤثر على الأفراد ليقدموا عطاءً يفوق التوقعات والتي غالباً ما يتم في حالات التغييرات التنظيمية الكبيرة، وتقوم القيادة التحويلية على مفاهيم ذات أصول راسخة: الأمانة، الاستقامة الشخصية ووضع اعتبار للقيم الاجتماعية والمهنية والالتزام الحقيقي بها، واحترام الفرد والتفاعل مع الآخرين، فالقائد التحويلي يملك الرؤية، الجاذبية، القدوة، التمكين، التحفيز والاستقامة"<sup>19</sup>.

وقد ذكر جمال حسن ميزات القيادة التحويلية في مقالته ومنها:

1. الكاريزما.
- حيث أن للقائد شخصية محترمة وموثوق بها من قبل أتباعه كما أنه واضح الرؤية وينمي روح الفخر والثقة بالنفس لدى مرؤوسيه.
2. التحفيز:
- حيث يعتبر القائد في هذا النوع من القيادة محفزاً للأتباع ويمكنه إيصال التوقعات النهائية لنتائج قيادته لدى المرؤوسين قبل إنجاز العمل.
3. خلق الإبداع وتنمية مهارات التفكير:
- فينمي القائد مهارات التفكير والعصف الذهني لدى مرؤوسيه من خلال تعليمهم النظر إلى الصعوبات بوصفها مشكلات تحتاج إلى حلول منطقية.
4. الاهتمام بالمشاعر الفردية:



حيث أنه يهتم بمشاعر وعواطف أتباعه ويراعي الفروق الفردية والامكانيات ولا يحمل الفرد فوق طاقته وإنما يوزع المهام والأدوار بحسب القدرات.<sup>20</sup>

وقد تشابهت نظرة البعض إلى القيادة التحويلية والقيادة الديمقراطية لما بينهما من أمور متشابهة كثيرة إلا أنه أيضاً يوجد فروق واختلافات وسنعرض هنا مقارنة بينهما من قبل كارل ليند بيرج حيث كانت المقارنة كالآتي:

- 1) القيادة الديمقراطية تهتم باتخاذ قرار جماعي بينما تهتم القيادة التحويلية بإلهام الفريق وتحفيزهم وقيادة التغيير.
- 2) القائد في القيادة الديمقراطية مهمته هي توجيه وإرشاد ويتساوى مع الأتباع في اتخاذ القرار حيث القرار جماعي، وقد يصيب القرار أو قد يخطئ بينما في القيادة التحويلية القائد لديه رؤية وتصور وبناءً عليها يتخذ القرار الأفضل، وليس قرار الجماعة.
- 3) القيادة التحويلية تنهض بالفريق وتحفزهم على الإبداع أكثر من القيادة الديمقراطية.
- 4) كلا القيادتين فيها تواصل فعال بين القائد والأتباع وكلاهما يهتم بإنجاز الأهداف.<sup>21</sup>

**نوع القيادة عن هذه الشخصية وأهم السمات القيادية فيها:**

وسنذكر بعض الامثلة من حياة الرسول محمد ﷺ ونستنتج منها نمط القيادة التي قام بها الرسول عليه الصلاة والسلام مع تحليل للمشاهد:

**أولاً: وجود اتباع والقدرة على التأثير عليهم**

مما يدل على أن محمد هو قائد بحسب تعريف القائد هو الذي لديه أتباع، وله تأثير عليهم فإننا نلاحظ تحقق ذلك في أسئلة هرقل ملك الروم لأبو سفيان، وهو العدو لمحمد ﷺ حيث قدم هرقل أبو سفيان على أصحابه وأمرهم بأن يشيروا عليه إذا لم تكن إجابته صحيحة وكان السؤال هل لدى محمد ﷺ أتباع وهل يزيدون أم ينقصون فما كان جوابه غير أن أجاب بالحقيقة وقال، بل يزيدون ولا ينقصون، ومن هنا نستنتج بأن محمد لديه اتباع كثيرون يقدروا بـ 1.8-2.2 مليار مسلم تابع له، وهذا يدل على ان محمد قائد عظيم، وذلك لكثرة أتباعه وتأثيره عليهم إلى ما بعد وفاته حيث استمر تأثيره وفكره إلى الآن ويبدل الغالي والنفيس في طاعته حتى بعد موته.<sup>22</sup>

**ثانياً: التشاور مع أتباعه واتخاذ أفضل القرارات**

وذلك انسجاماً مع قوله تعالى: { فَأَعْفُ عَنْهُمْ وَاسْتَغْفِرْ لَهُمْ وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ فَإِذَا عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُتَوَكِّلِينَ } [آل عمران: 159]، ومن هذه القصص قصة مشاورة أصحابه في اتخاذ قرار في غزوة الأحزاب حيث أشار عليه أصحابه بقرارات وأشار سليمان الفارسي بحفر الخندق وتم الأخذ بقرار سليمان الفارسي في حفر الخندق، وهذا القرار الصائب الذي كان له دور كبير في مجريات المعركة.<sup>23</sup>

وهنا نلاحظ ظهور صفة القائد التحويلي التي تختلف عنها في القائد الديمقراطي الذي يأخذ برأي الأكثرية على الأفضلية، إذا وفي هذا المشاهد نلاحظ ان الرسول القائد قد اتبع مبدأ المشورة ومبدأ اشراك الجميع في القرار ولم يستبد برأيه ولم يأخذ ايضاً برأي الجميع كتنصويت بالأغلبية وإنما اخذ أفضل الآراء حتى لو لم يكن رأيه وهذه الصفة بارزة في نمط القيادة التحويلية والتي تشرك الجميع في القرار وتتخذ أفضل قرار وهذه السمة خاصة بالقيادة التحويلية فالقائد التحويلية يأخذ بأفضل القرارات.

**ثالثاً: اتخاذ القرار وتحمل المسؤولية دون شك، أو تردد**

وذلك عملاً بالآية الكريمة: { وَأَسْتَعْفِرْ لَهُمْ وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ فَإِذَا عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُتَوَكِّلِينَ } [آل عمران: 159] حيث طلب بعض اصحاب الرسول الذين لم يشهدوا بدرأً الالتحاق بغزوة أحد وحين تجهز الرسول القائد للحرب ترددوا



وإصابتهم شيء من الوهن والضعف والخوف، فقال لهم "ما كان لني أن يضع أدواته بعد أن لبسها حتى يحكم الله بينه وبين عدوه" وهذه إشارة إلى أنه قائد شجاع غير متردد واضح الرؤيا وهذه أيضا من صفات القائد التحويلي.<sup>24</sup>

#### رابعا: حسن الخلق ومحبة الأتباع الشديدة للقائد

ومثال ذلك قصته مع سواد بن غزية الأنصاري في غزوة بدر حيث كان الرسول ﷺ يصف الصفوف، وكان سواد قد خرج من الصف فبعود الأراك الرفيع الخفيف قد عدل وقفة سواد لكي ينظم الصفوف فاشتكى سواد من ألم في بطنه، وقد طلب القصاص من الرسول القائد فتفاجئ كل فرد من أفراد الجيش بهذا الموقف العظيم الجلل فما كان من أعظم قائد انجته البشرية إلا ان أعطاه العصا، وقد طلب منه اخذ حقه منه وكشف القائد العظيم عن بطنه له فما كان من سواد إلا ان بدء يقبل بطنه بشوق كبير ابكى أفراد الجند، فقال له القائد العظيم ما حملك على هذا، فقال اننا في حرب فاردت ان يكون اخر ما يمس جلدي هو جلدك يا رسول الله، ومن هذا الموقف العظيم بين القائد والمجنّد نستنتج حسن الخلق الذي تمتع به القائد العظيم وكم الحب الذي يكنه له أتباعه، وكما في الآية الكريمة: {وَإِنَّكَ لَعَلَىٰ خُلُقٍ عَظِيمٍ} [القلم: 4]

وهذه الصفة قد لا توجد في كل قائد فهناك قادة ليس لديهم، أي حسن خلق أو محبة ومنهم فرعون، فقد كان قائدا لديه اتباع إلا أنه لا يتمتع بحسن خلق أو محبة اتباع وهذه السمة من سمات القائد الديمقراطي والتحويلي.<sup>25</sup>

#### خامسا: التحفيز الإلهامي

لقد حرص الرسول محمد ﷺ على تحفيز أتباعه وإلهامهم على التطور ومدح الصفات الحسنة فيهم وأيضاً، فقد استخدم النبي محمد ﷺ أسلوب الألقاب الحسنة القوية لأتباعه من اجل تأصيل الصفة وتطويرها، ومن ذلك، فقد لقب خالد بن الوليد بسيف الله المسلول نتيجة لقوته وشجاعته وبراعته القتالية ولقب أبو عبيدة بن الجراح بأمين الأمة كناية عن أمانته ولقب أبو بكر الصديق بالصديق كناية عن تصديقه له ومؤازرته إياه في أحلك الظروف، «الطبقات - لخليفة بن خياط - ت زكار» (ص125): «قال: خرج رسول الله ﷺ على قوم من أسلم وهم يتناضلون، فقال: "ارموا بني إسماعيل، فإن أباكم كان رامياً"» وفي هذا المشهد تشجيع وتحفيز لهم على مهارتهم في الرماية، وبهذا يكون النبي محمد ﷺ قد فجر طاقاتهم وصقل مهاراتهم وطورها وهناك الكثير من الأمثلة غير المذكورة، وهذا يدل على نمط القيادة التحويلية القائمة على الإلهام والتحفيز.<sup>26</sup>

#### سادسا: مراعاة الجانب الإنساني

لقد كان محمد ﷺ مثالا لامعا في مراعاته الجوانب الإنسانية والعاطفية، فقد كان رحيماً بأتباعه مراعاة لاحتياجاتهم البشرية، وقد نزل فيه قوله تعالى: {وَمَا أَرْسَلْنَاكَ إِلَّا رَحْمَةً لِّلْعَالَمِينَ} [الأنبياء: 107]، وكذلك قوله تعالى: {لَقَدْ جَاءَكُمْ رَسُولٌ مِّنْ أَنفُسِكُمْ عَزِيزٌ عَلَيْهِ مَا عَنِتُّمْ حَرِيصٌ عَلَيْكُمْ بِالْمُؤْمِنِينَ رَؤُوفٌ رَّحِيمٌ} [التوبة: 128]، وكان الرسول ﷺ يوصي أصحابه فيقول «الجامع - معمر بن راشد» (11/ 298): «إِنَّ مَنْ لَا يَرْحَمُ لَا يُرْحَمُ» وفي هذه القصة دلالة على رحمة النبي واسلوبه السهل في التعامل والتعليم لأصحابه «المسند المستخرج على صحيح مسلم لأبي نعيم» (2/ 137): «عَنْ معاوية بْنِ الْحَكَمِ السُّلَمِيِّ قَالَ بَيْنَمَا أَنَا أَصَلِّي مَعَ رَسُولِ اللَّهِ ﷺ إِذْ عَطَسَ رَجُلٌ مِّنَ الْقَوْمِ فَقُلْتُ يَرْحَمَكَ اللَّهُ فَرَمَانِي الْقَوْمُ بِأَبْصَارِهِمْ فَقُلْتُ وَأَنْكَلُ أُمَاهُ مَا شَأْنُكُمْ تَنْظُرُونَ إِلَيَّ فَجَعَلُوا يَضْرِبُونَ أَفْخَادَهُمْ فَلَمَّا رَأَيْتُهُمْ يَضْمَتُونِي لِكَيْ سَكْتُ فَلَمَّا صَلَّى رَسُولُ اللَّهِ ﷺ بَأَيِّ هُوَ وَأُمِّي مَا رَأَيْتُ مُعَلِّمًا قَبْلَهُ وَلَا بَعْدَهُ أَحْسَنَ تَعْلِيمًا مِنْهُ وَاللَّهِ مَا كَهَرَنِي وَلَا ضَرَبَنِي وَلَا شَتَمَنِي وَقَالَ هَذِهِ الصَّلَاةُ لَا يَصْلُحُ فِيهَا شَيْءٌ مِّنْ كَلَامِ النَّاسِ إِنَّمَا هُوَ التَّسْبِيحُ وَالتَّكْبِيرُ وَقِرَاءَةُ الْقُرْآنِ»، وهذا يدل على نمط القيادة الديمقراطية والتحويلية.



### سابعا: قائد ويصنع قادة عظماء

لقد حرص النبي محمد ﷺ على صنع القادة والولاة العظماء من بعده، وقد حرص على وضع الشخص المناسب في المكان المناسب، وكان يكره الوساطة ولا يبالي لها عادلا ينظر إلى الكفاءات ومنه قوله ﷺ «مجموع الفتاوى» (28/ 246): «{من ولي من أمر المسلمين شيئا فولى رجلا، وهو يجد من هو أصلح للمسلمين منه، فقد خان الله ورسوله}»، ومن المواقف المشهورة للنبي في رفض الوساطة ما كان في قصته مع أبو ذر الغفاري حين قال له "ألا تستعملني يا رسول الله"، فقال له النبي محمد صلى الله عليه وآله وسلم «مجموع الفتاوى» (28/ 250): «ومثل {قوله لأبي ذر رضي الله عنه في الإمارة: أنها أمانة وإنما يوم القيامة خزي وندامة إلا من أخذها بحقها وأدى الذي عليه فيها}»

ومن هنا نستنتج ان النبي ﷺ صانع للقادة الكفاء، فقد تربى على يديه خيرة القادة أمثال أبي بكر وعمر بن الخطاب وغيرهم الكثير.<sup>27</sup>

### ثامنا: القيادة الثورية.

ليس كل قائد يصنع تغيرا جذريا وهناك فرق ما بين الثورة والاصلاح، فالثورة تعني احداث تغير في المنظومة الاجتماعية السياسية الفكرية بشكل كامل واحداث الثورة اصعب بكثير من احداث الإصلاح ويعتبر ندرة ويدل على ذلك امثال "لينن Linn" الذي مكث مدة قليلة في السلطة، ولكنه احداث تغيرا تحويليا وأيضا "ماو Mao" و"فيدل كاسترو" وحتى تنجح الثورة بأحداث التغير الكامل لا بد من وجود رؤية مشتركة يتوحد عليها النظام كله، وهو ما توفر في محمد ﷺ الذي وحد كل أتباعه على اشرف غاية، وهي عبادة الله عز وجل حتى بلغ فيهم التضحية بالنفس من أجل نجاح المنظومة، وهذا ما يعتبر نادرا جدا في القادة الذين يضحون أتباعهم بأنفسهم من أجل نجاح مؤسساتهم.<sup>28</sup>

### تاسعا: التشجيع على الإبداع والابتكار

لقد كان النبي محمد ﷺ قائدا مشجعا للإبداع والابتكار فاسحا المجال لطرح الافكار الجديدة وتنفيذها ومثال ذلك ما ورد في الحديث الشريف "«الطبقات الكبرى - ط العلمية» (1/ 192): «كان رسول الله ﷺ يوم الجمعة يخطب إلى جذع في المسجد قائما فقال: إن القيام قد شق علي، فقال له تميم الداري: ألا تعمل لك منبرا كما رأيت يصنع بالشام؟ فشاور رسول الله ﷺ المسلمين في ذلك فرأوا أن يتخذوه. فقال العباس بن عبد المطلب: إن لي غلاما يقال له كلاب يعمل الناس. فقال رسول الله ﷺ: مره أن يعمل، فأرسله إلى أثلة بالغابة فقطعها. ثم عمل منها درجتين ومقعدا»"

وهنا نلاحظ ان النبي محمد ﷺ أن الرسول قد أخذ بالجانب الإبداعي في الجانبين المشوري والمهني فقد أخذ بالإبداع المشوري من أبو تميم الداري وأخذ بالجانب الإبداعي من غلام العباس بن عبد المطلب.<sup>29</sup>



## الخاتمة والتوصيات:

الحمد لله والصلاة والسلام على رسول الله وعلى آله وصحبه أجمعين فقد توصل الباحث إلى

النقاط الآتية:

1. القيادة: هي عملية تحريك مجموعة من الأفراد والجماعات نحو هدف مشترك لإنجازه.
2. القائد: هو الشخص الذي يمتلك القدرة على التأثير في غيره ولديه أتباع وسمات تمكنه من ذلك.
3. أن للقيادة أنماط متعددة أهمها القيادة التحويلية والقيادة الديمقراطية والفوضوية والأوتوقراطية.
4. تعتبر القيادة التحويلية هي أفضل وأسمى أنواع القيادة من وجهة نظر الباحث فهي تهتم بالتغيير الكلي الجذري وتهتم بمراعاة الإنسان والنهوض بالفرد، وتحقيق الهدف بأقصى فعالية.
5. يعتبر النبي محمد صلى الله عليه وسلم قائداً تحويلياً فقد ملهماً، معلماً، رحيماً، صانعاً للقادة العظماء، صانع حضارة وفكر ثابت ثبوت الجمال يبذل أتباعه الغالي والنفيس في سبيل إعلاء راية هذا الفكر العظيم.
6. كان النبي قائداً تحويلياً إلا أنه قد مارس القيادة الديمقراطية وتجلت هذه الصفة في نظر الباحث عندما شاور النبي محمد صلى الله عليه وسلم أصحابه، أخذ برأي الأغلبية وهذه تعد من صفات القيادة التحويلية، ولم يمارس النبي محمد صلى الله عليه وسلم القيادة الفوضوية ولا القيادة الأوتوقراطية.
7. كان النبي قائداً إنسانياً يهتم بمشاعر الآخرين وقدراتهم، وميولهم، فقد كان يولي النبي محمد صلى الله عليه وسلم يضع الشخص الأنسب في المكان الأنسب له.

## التوصيات:

1. يوصي الباحث بالتعمق في دراسة أنماط القيادة من الناحية التربوية الإدارية والعمل على تدريسها وتطبيقها ويرى الباحث أن هذه توسعة هذه الدراسة تساهم في خلق قادة يمتازون بالمهارات القيادية الأخلاقية.
2. ويوصي الباحث بالدمج والربط ما بين علم الإدارة التربوية الحديث بالعلم الشرعي ودراسة السمات القيادية في القادة الإسلاميين واستخلاص العبر والدروس والتدرب على التطبيق.
3. يوصي الباحث بتوسعة دراسة شخصية النبي من الناحية العملية والدينية وتطوير الدراسة لتشمل جوانب أخرى من أساليب تعليم النبي لأصحابه.
4. يوصي الباحث بالاطلاع ودراسة الكتب الغربية المتخصصة بعلم الإدارة التربوية وربطها بالدراسات الإسلامية بالحكمة ضالة المؤمن أينما وجدها فهو أحق بها.

## الهوامش:

- 1 صفى الرحمن المباركفوري (2010). الرحيق المختوم. بيروت: دار الهلال - بيروت، ص: 495.
- 2 محمد بن مكرم بن علي، أبو الفضل، جمال الدين ابن منطور الأنصاري. (١٤١٤ هـ). لسان العرب (الإصدار الجزء الثالث، المجلد الثالثة). دار صادر - بيروت، ص: 370.
- 3 البدرى، ط. ع. (2022). أساسيات في علم إدارة القيادة. بيروت: دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع، ص: 105.
- 4 محمد خالد الجاس. (2020). مبادئ الإدارة ووظائفها. حمص: منشورات جامعة البعث، ص: 191-192.
- 5 سعيد أحمد، مقالاتي عاشور، وسهيل بن صارف. (أكتوبر، 2018). القيادة التحويلية في حياة النبي محمد (ﷺ) وأثرها في إحداث التغيير المنشود. مجلة الدراسات الإسلامية والفكر للبحوث التخصصية (مج 4، رقم 4)، ص: 72.





- 6 طارق السويدان، وفيصل عمر باشراحييل. (2003). صناعة القائد. الرياض: مكتبة العبيكان، ص40.
- 7 حعفر عبد المجيد العبد. (يوليو، 1977). القيادة والقائد من تعاليم الاسلام. اتحاد جمعيات التنمية الإدارية (مجلد 10 ، عدد 1)، الصفحات 50-51. تم الاسترداد من <https://search.mandumah.com/Record/308251>
- 8 شراز محمد خضر. (2022). أصول القيادة والادارة. لندن: دار الأكاديمية للنشر والتوزيع، ص1.
- 9 محمد خالد الجاسم. (2020). مبادئ الادارة ووظائفها. حمص: منشورات جامعة البعث، ص240.
- 10 خضر، شيراز. م س، ص2.
- 11 جمال حسن غنيم. (2005). القيادة التحويلية: مفهوم جديد للقيادة. إدارة الاعمال (عدد109)، الصفحات 14-17. تم الاسترداد من <https://search.mandumah.com/Record/62400>
- 12 Khan, R. (2016). Leadership Style and Organization Performance. [Munich Personal RePEc Archive]. Retrieved from <https://mpra.ub.uni-muenchen.de/70387/>
- 13 رافدة الحريري. (2007). مهارات القيادة التربوية في اتخاذ القرارات التربوية. عمان: دار المناهج، ص23.
- 14 فلورا سامي فرح ابراهيم. (2024). أثر أنماط القيادة التربوية لدى مديري المدارس الخاصة في عمان على أداء المعلمين : الدور المعدل لدافعية العمل. مجلة اتحاد الجامعات العربية للبحوث في التعليم العالي(مجلد 44 ، عدد 1)، الصفحات 345-365. تم الاسترداد من <https://search.mandumah.com/Record/1441800>
- 15 عاطف عبد الله مكاي. (2012). القيادة الادارية. القاهرة: مؤسسة طيبة للنشر والتوزيع، ص13.
- 16 جودت عزت عطوي. (2014). الادارة المدرسية الحديثة - مفاهيمها النظرية وتطبيقاتها (المجلد الثامنة). عمان: دار الثقافة للنشر والتوزيع، ص23-24.
- 17 الجاسم، محمد. م س، ص195.
- 18 سعال سوميه (2023). اتجاهات القيادة الإدارية الحديثة: الأنماط والأسس. مجلة التراث (مجلد 13 ، عدد 1)، الصفحات 22-24. <https://doi.org/10.35918/1064-013-001-00240>
- 19 أحمد آخرون. م س، ص71.
- 20 غنيم، جمال. م س، ص5.
- 21 Lindberg, C. (2023, January 18). Transformational Leadership vs. Democratic Leadership. [Leadership AHoy]. Retrieved from <https://www.leadershipahoy.com/transformational-leadership-vs-democratic-leadership/>
- 22 بن بطال أبو الحسن علي بن خلف بن عبد الملك. (2003). شرح صحيح البخاري لابن بطال (الإصدار عدد الاجزاء 10، المجلد الثانية). الرياض: مكتبة الرشد.
- 23 المدخلي، إ. ب. (١٤٢٤هـ). مرويات غزوة الخندق. المدينة المنورة: عمادة البحث العلمي بالجامعة الإسلامية.
- 24 جلال الدين السيوطي. (2005). جمع الجوامع المعروف بـ «الجامع الكبير» (الإصدار ٢٥ (الأخير فهارس)، المجلد الثانية). القاهرة: الأزهر الشريف، القاهرة - جمهورية مصر العربية.
- 25 أبو عبد الله محمد بن إسحاق بن محمد بن يحيى بن مَنده العبدي. (2005). معرفة الصحابة لابن منده. الامارات: مطبوعات جامعة الإمارات العربية المتحدة. ص985
- 26 أحمد آخرون. م س.
- 27 عبد الحميد بيجت فايد. (6، 1982). الادارة في الاسلام - نماذج من الفكر والتطبيق. مجلة المسلم المعاصر(العدد 30). تم الاسترداد من <https://almuslimamuaser.org/1982/06/01/%D8%A7%D9%84%D8%A5%D8%AF%D8%A7%D8%B1%D8%A9-%D9%81%D9%8A->



%D8%A7%D9%84%D8%A5%D8%B3%D9%84%D8%A7%D9%85/%D8%A3%D8%A8%D8%A  
D%D8%A7%D8%AB/

<sup>28</sup> سعيد أحمد أحمد، مقلاتي عاشور، و سهيل بن صارف . (أكتوبر, 2018). القيادة التحويلية في حياة النبي محمد (صلى الله عليه وسلم) وأثرها في إحدات التغيير المنشود. مجلة الدراسات الإسلامية والفكر للبحوث التخصصية (مج 4 ، رقم 4).

<sup>29</sup> خالد بن حامد الحازمي. (2002). التربية الإبداعية في منظور التربية الإسلامية (الإصدار العدد116). الجامعة الاسلامية بالمدينة المنورة، ص427.