

ماذا تعرف عن مفهوم “القيادة الخادمة”؟

كتبه فادي الدحدوح | 27 مارس، 2017



مع نهايات القرن المنصرم وبدايات الألفية الجديدة بزغ توجه جديد في المنظمات الاقتصادية العالمية والمؤسسات التربوية والدينية والتعليمية والأكاديمية والأمنية يدعو إلى التخلي عن المفهوم التقليدي للقيادة المستند إلى الهرمية والوصاية وسلطة المركز، وتبني أنماط ونماذج قيادية جديدة تشجع العمل الفريقي التعاوني، والمشاركة في صنع القرار، والاهتمام بالمرؤوسين وتعزيز نموهم، كل ذلك في إطار أخلاقي إنساني يتزامن فيه الارتقاء بأداء المنظمة ونوعية إنتاجها والاعتناء بالعامل والاهتمام به.

من هنا لم يكن مستغرباً أن يبدأ نمط جديد في القيادة يطلق عليه “القيادة الخادمة” يدعو إلى إيلاء الموظفين العناية المتزايدة وتلبية حاجاتهم بوصفها الأولوية الأولى للمنظمة، بطرح نفسه نمطاً قيادياً فعالاً ونظرية معاصرة مشروعة في القيادة المنظمة.

القيادة الخادمة (Servant Leadership) تقوم على فكرة ذكية وهي أن القيادة عندما تقود الأفراد تخدمهم لكي يكونوا أكثر استعداداً لخدمة الآخرين

إن القيادة الخادمة تُشجّع الأفراد على إحداث توازن في حياتهم بين ممارسة القيادة وخدمة الآخرين، فهي تحت القادة على أن أولويتهم الأولى هي خدمة أتباعهم، وفي الوقت نفسه تشجع الأتباع على استثمار الفرص الموقفية لممارسة القيادة، إذ أن الغاية من القيادة الخادمة هي تحسين حياة الأفراد أنفسهم، ثم رفع مستوى منظماتهم من بعدهم.

مفهوم وطبيعة القيادة الخادمة

القيادة الخادمة (Servant Leadership) تقوم على فكرة ذكية وهي أن القيادة عندما تقود الأفراد تخدمهم لكي يكونوا أكثر استعداداً لكي يقوموا هم أنفسهم بخدمة الآخرين. وإن مما يكمل تلك الفكرة حقاً هو أن الأفراد الذين يجب استخدامهم أو تحفيزهم وتشجيعهم لإنجاح القيادة الخادمة أن يكونوا من نمط الأفراد الذين يميلون للخدمة أولاً، أي لديهم الاستعداد عند خدمتهم أن يكونوا خدماً للآخرين.

والقادة في ذلك هم القادة الخادمون الذين يُقدّمون النموذج في أن يخدموا أولاً ومن ثم يقودوا أو يستطيعوا أن يقودوا لكي يستطيعوا خدمة العاملين ويكونوا مُحفّزين ومُشجّعين على أن يقوم العاملين بخدمة الآخرين.

للوهلة الأولى يبدو الأمر غريباً حينما تقول إن القائد خادم، لكن الحقيقة الموضوعية التي تتجلى من خلال ذلك تجعل هذا المفهوم أكثر تجسيداً لحقيقة القيادة ودورها في تحقيق أهداف المنظمات الإنسانية العاملة.

إن المفهوم العلمي المعاصر لكلمة القائد يُركّز على أن القيادة تمثل القدرة أو القابلية التي يستطيع من خلالها الفرد توجيه جهود الآخرين نحو تحقيق الهدف المُراد إنجازه بكفاءة وفعالية

الأمريكيون والأوروبيون يقولون أن المسؤولية الأولى للقائد هي لغرض توضيح الأهداف للعاملين معه، وفي النهاية يشكرهم على الأداء المُنجز وهو ما بين هاتين المهمتين يعمل معهم كخادم. إن هذا المفهوم الشائع الاستخدام في الفكر الأمريكي والأوروبي للقائد كخادم، عادة ما نجد له مرادفاً للاستخدام في تاريخ الفكر العربي قديماً، فإن المثل العربي يقول (كبير القوم خادمهم) وهذا ما يتوافق مع الفكر الإداري المعاصر، لكن العقول التي لا ترقى إلى هذا المستوى من التفكير حاولت أن تطمس معالم هذا المثل السليم من خلال القول (صغير القوم خادمهم) وهذا الفهم القاصر لا يتوافق مع حقيقة القيادة وتأكيداتها بأن أكثر القادة قُدرة على تحقيق إنجاز الأهداف التي يُرجى بلوغها هم أكثرهم انسجاماً مع مفهوم (كبير القوم خادمهم) لا صغيرهم.

إن المفهوم العلمي المعاصر لكلمة القائد يُركّز على أن القيادة تمثل القدرة أو القابلية التي يستطيع من خلالها الفرد توجيه جهود الآخرين نحو تحقيق الهدف المُراد إنجازه بكفاءة وفعالية.

أبعاد القيادة الخادمة: حيازة المعرفة عن المنظمة والمهام الموكلة له بحيث يكون في وضع يُمكن القائد من تقديم المساعدة والدعم الفعّال وتسهيل مهام الآخرين خصوصاً الرؤوسين المباشرين.

التمكين: تشجيع وتقديم التسهيلات للآخرين وخصوصاً الرؤوسين المباشرين، من خلال تحديد وحل المشاكل، فضلاً عن تحديد متى وكيف يتم إتمام مهام العمل على أكمل وجه.

مساعدة الرؤوسين على التطور والنجاح: تقديم الاهتمام الحقيقي لنمو الرؤوسين من خلال توفير الدعم والتوجيه اللازم.

الاهتمام بالرؤوسين أولاً: استخدام الإجراءات والعبارات الواضحة للآخرين (خصوصاً الرؤوسين المباشرين)، تلبية احتياجاتهم من العمل واعتبارها أولوية (المشرفين الذين يمارسون هذا المبدأ غالباً ما يقومون بإعطاء أولوية قصوى لمشاكل الرؤوسين الذين يواجهونها في أداء المهام المُسندة لهم).

فوائد القيادة الخادمة

تُعد خدمة المجتمع من المبادئ الأساسية الأولى للقيادة الخادمة فالقيادة الخادمة تُساهم في تأسيس ثقافة خدمة الآخرين

تطوير المنظمة: نقاط القوة الرئيسة لنظرية القيادة الخادمة هي مساهمتها في التطوير التنظيمي، يتجه القائد الخادم من نمط القيادة التقليدي الذي يُركز على الهيمنة على الرؤوسين وتلقينهم ما يجب القيام به إلى نمط القيادة الخادمة حيث يخوّلهم بالعمل ويلهمهم، وهذا الإلهام يؤدي إلى جهود جماعية. وناتج العمل تكون أكثر وأعظم من الجهود الفردية.

تطوير الموظفين: القيادة الخادمة لا تُلقي بأهداف المنظمة على عاتق الموظفين، بل على العكس يبذل القادة الجهد والوقت لمساعدة الأتباع على فهم نقاط القوة والضعف الخاصة بهم، القائد الخادم يساعد رؤوسيه على الوصول لقمة طاقاتهم الجسدية والفكرية وبذلك يصل الرؤوسين إلى التوازن في حياتهم، وتساعد المنظمات على تطوير رأس المال البشري والمحافظة عليه.

خدمة المجتمع: تُعد خدمة المجتمع من المبادئ الأساسية الأولى للقيادة الخادمة فالقيادة الخادمة تُساهم في تأسيس ثقافة خدمة الآخرين، سواء داخل المنظمة أو خارجها. وتبرز أهمية القيادة الخادمة على مستوى المجتمع من كونها تنادي بالفضائل الإنسانية التي تحتاجها المجتمعات المختلفة. فمع ظهور القيادة الخادمة نشهد ازدهار الحركة الاجتماعية، كما سيكون لدى المجتمع قيم مثلى تصب في الصالح العام ونموذج أكثر قوة من خلال ما تفرزه القيادة الخادمة من مبادئ الإنصاف والعدل. كما أن القيادة الخادمة تقوم بإنجاز المهام التي تلي الحاجات الإنسانية الأصلية في المجتمع بالنمو التربوي الواعي.

رابط المقال : <https://www.noonpost.com/17266>