مجلة المرابط

العدد : ١٨٣ الموافق في جمادى الأولى ١٤١٧ هجري ١٠ / ١٩٩٦ ميلادي

عنوان المقال : القيادة البصيرة	بقلم : رشـــيد أبـــو أســـامـــة

من المعلوم أن الإسلام أولى اهتماماً بالغاً للإدارة والقيادة ، حتى إنه أمر النفر القليل من المسلمين الذين يكونون في سفر عابر ، أن يؤمروا عليهم أحدهم ، ليجمع كلمتهم ويوحد صفوفهم.

غير أن الدور المنوط بالقيادة في العمل الإسلامي لا ينحصر فقط في إدارة ما هو قائم من أنشطة ، فالقيادة البصيرة هي التي تأخذ على عاتقها ، بالإضافة إلى تسيير ما هو قائم من أعمال وانطلاقاً منها ، مهمتين أساسيتين :

١- رسم الخطى المستقبلية للعمل القائم.

٢- تكوين الصفوف القيادية الموالية والموازية.

❋ ❋ ❋

وبخصوص **المهمة الأولى** نقول :

إذا حصرت الأجهزة القيادية دورها في مجرد تسيير الأعمال القائمة ، دون أن يأخذ التفكير والتخطيط لخطى المستقبل المرحلية حظاً وافراً من اهتمامها ، فإن العمل القائم سيتراجع ويتقلص إلى أن يتلاشى ، لأن طبيعة أي عمل إنساني متحرك كطبيعة من يسبح في نهر ضد التيار ، فإذا ما توقف عن السباحة جذبه التيار إلى الخلف.

والقيادة الناضجة هي التي تكون - إضافة إلى حسن تدبير ما هو قائم من أعمال - قادرة على استشراف المستقبل وتحديد الخطى اللاحقة بشكل مبكر ، دون سيطرة الوقت الميت الذي يُحدث فراغاً قد ينعكس سلباً على مسيرة العمل.

وتتجلى هذه السلبية في أمرين : الأول : مستوى الإنجاز الذي سيعرف توقفاً أو تقطعاً ، مما يؤدي حتماً إلى تراجعه. والثاني : مستوى معنوية العاملين ؛ فمن أخطر عواقب التراجع أو التوقف هو أن تخبو الحرارة المعنوية لدى العاملين وتضعف همتهم ، وقد يكون من العسير إيقادها من جديد.

ولكي تمتلك الأجهزة القيادية القدرة على استشراف المستقبل ، وفتح آفاق متعددة ومتقدمة للعمل ، يجب عليها أن تتحلى بالمواصفات الآتية :

i- إدراك عميق لروح منهج التغيير الإسلامي ، حتى تكون الخطى المرحلية التي ترسمها منبثقة من إدراك واضح للمرحلية ، وحتى تكون خطوة إلى الأمام فعلاً ، وليس مجرد محاولات تجديدية تهدف

إلى مقارنة الرتابة والملل لا أقل ولا أكثر.

ii- إدراك شامل لمتطلبات المرحلة عمودياً وأفقياً. يعني على مستوى الأهداف المتوازية والأهداف المتعاقبة ، التي يجب أن تتحقق ضمن المرحلة التي يجتازها العمل. وهذا الإدراك يمكن من السير المتوازن الذي يحول دون أن يتضخم جانب على جانب ، ويحول في نفس الوقت دون حرق مراحل أو القفز إلى غيرها.

iii-إدراك موضوعي ومتجدد لمتغيرات الواقع على الصعيد السياسي والاجتماعي والاقتصادي ، دون إغفال الوضع العالمي والإقليمي ، حتى يكون سير الحركة على بصيرة تمكنها من التفاعل الإيجابي والمناسب مع هذا الواقع.

iv-تقدير موضوعي لإمكانات الجماعة الذاتية ، ولعمق تأثيرها في الوسط الخارجي ، حتى لا تخطط في فراغ أو بناءً على مجرد أمانٍ وتطلعات ، فالجماعة التي تسيء تقدير إمكاناتها وقوتها الفعلية ، قد تُقدم حيث يجب أن تُحجم ، وتعرض نفسها لما لا قبل لها به ، أو تحجم حيث يجب أن تتقدم ، فتضيع على نفسها الفرص.

هـ- ثم يجب أن يمتلك القادة حاسة استشرافية مرهفة ، تمكنهم من الإقدام على الخطوة الفعالة في الوقت المناسب ، وإن كان جانب من هذه الحاسة موهبة من الله عز وجل يمن بها على القادة العظام ، فإن الجانب الآخر يخضع لاعتبارات موضوعية ، فالحس الاستشرافي يتكون من خلال المواصفات التي ذكرت ، ومن خلال التفاعل العميق والمستمر مع العمل الإسلامي بآماله وهمومه ، وتطلعاته وتحدياته المختلفة ، فعندما يشعر الجهاز القيادي أن المسؤولية تكليفٌ وليست تشريفاً. فسيجتهد في تحصيل المواصفات السابقة ، ومن خلالها ومن خلال معاناته ستتضح له الرؤية المستقبلية أكثر فأكثر.

وتجدر الإشارة هنا إلى أمر هام ؛ لا يعني قدرة القيادة على تحديد الخطى المرحلية للعمل ، أن تفرضها فرضاً على العاملين الذين لن يسعهم إلا التنفيذ ، فيجب على القيادة إضافة إلى ذلك أن تمتلك القدرة على إقناع أفراد الحركة ، أو ممثليهم ، من خلال الشورى والحوار ، بتبني هذه الخطوات ، ففي ذلك تأهيل للأفراد ، وإغناء للخطة ، وضمان لحسن تنفيذها.

فعندما يستشار الأفراد في الخطى المستقبلية قد يبدون رأياً ، أو ينتبهون إلى جانب غفلت عنه القيادة. ثم إنه كلما كان الفرد مشاركاً في وضع المخطط ومستوعباً له ، كان تعامله معه بفاعلية أكبر. وتظهر أهمية الاستيعاب والتفاعل أكثر ، عندما تحدث عراقيل في التنفيذ لم تكن بادية في أول الأمر ،

فالمنفذ الواعي المتبني للخطة سيتكيف مع الوضع الجديد ، ويتخذ المبادرة المطلوبة. أما غيره فسيرتبك ، وقد يوقف التنفيذ ، أو يسيء التدبير.

❋ ❋ ❋

والمهمة الثانية التي يجب على القيادة البصيرة أن تقوم بها ، تتمثل في اتخاذ أسلوب من الممارسة يفسح المجال لبروز الصفوف القيادية الموالية أو الموازية ، والتقصير في هذا المجال من أخطر ما يمكن أن يصاب به العمل. فإذا فشلت القيادة القائمة في تكوين من سيخلفها عند غيابها ، أو عند حدوث واجبات جديدة ، فإن ذلك سيؤدي حتماً إلى شل العمل أو انحرافه ، عندما تتولى المسؤولية قيادات ضعيفة وغير مؤهلة ، وفي أحسن الأحوال إلى تدني مستوى العمل ، وهذا ينعكس سلباً على الجميع حيث يكثر النقد والتذمر ، وهذا من علامات الاضمحلال.

والتفريط في تكوين القيادات الموالية غالباً ما يكون مرده إلى سببين :

أ- **سوء فهم دور « الأجهزة القيادية ».**

ب- **خوف القائد من إسناد بعض المهام لغيره خشية أن لا ينجزها على الوجه المطلوب. أو أن يقع في أخطاء** ؛ فإذا كان إعطاء القدوة من طرف القائد أمراً مطلوباً وضرورة تربوية ، فلا يعني ذلك أن يعطي المسؤول القدوة في كل شيء ، فالأصل أن يعطي القدوة بحسن القيام بواجبه هو ، تضحية ، وبذلاً ، وإتقاناً ، أما أن يحشر نفسه في كل صغيرة وكبيرة ، فلن يستطيع ولن يتقن. والقائد البصير هو الذي يحسن تشغيل الطاقات المتعاملة معه.

وإذا كان الحرص على الصواب والإتقان مطلوباً ، فإن الإفراط في هذا الحرص قد يؤدي إلى عكس النتيجة ؛ فإذا كان المسؤول لا يشرك غيره معه في الإنجاز خشية أن يصدر منهم خطأ أو تقصير ، فلن يستطيع هو بدوره أن يقوم بكل الأعمال ، وعوضاً من أن يتحقق جل الإنجاز أو بعضه يتعطل العمل كله. ويكون القائد قد تسبب بشكل غير مباشر في عدم بروز كفاءات أخرى ، لأنه لم يفسح لها المجال للتكوين.

فالقيادة الناضجة هي التي تحسن تشغيل الطاقات المتوفرة لديها. والمطلوب منها هو : حسن اختيار الشخص المناسب للمهمة المطلوبة ، ثم المتابعة والتوجيه. ولا ضير إن حصلت أخطاء ، فمن الخطأ والصواب والممارسة العملية تُكتسب التجربة وتكون الخبرة.

كيف نساهم في إبراز العناصر القيادية ؟

من أهم ما حرص عليه الإسلام هو أن لا يكون الناس كالقطيع ، يسيرون وراء غيرهم دون وعي ولا إدراك. ويفهم هذا من قوله عز وجل : { **قل هذه سبيلي أدعو إلى اللـه على بصيرة أنا ومن اتبعني** } فالبصيرة لا يستأثر بها القائد وحده ، وإنما يشترك فيها القائد ومن اتبعه ، ويؤكد هذا نهيه ﷺ المؤمنين أن يكونوا إمعات. ولهذا حرص الإسلام على إرساء وتدعيم القواعد التي تنمي الشخصية البصيرة الواعية ، مؤكداً على ثلاثة أمور أساسية :

وضوح المنهج - الشورى - الحرية.

أما **وضوح منهج التفكير والتعامل مع القضايا** ، فيؤكدهما حديث معاذ لما أرسله ﷺ إلى اليمن ، فلقد كان منهج القضاء بالنسبة إليه واضحاً ، ويقضي بكتاب الله، ثم بسنة رسول الله ﷺ ، وإن لم يجد فيهما يجتهد رأيه. فيجب أن يكون الأمر بهذا الشكل في كل الأمور. فالأصل أن يكون كل العاملين ، والمؤهلون للمسؤولية بصفة أخص ، مدركين تمام الإدراك لمنهج الحركة في التعامل مع مختلف القضايا ، ويجب أن يكون هذا الاستيعاب مبنياً على فهم عميق لروح المنهج ، وليس مجرد ترديد لمفرداته ، لأن الفهم العميق هو الذي يساعد على حسن التعامل مع مختلف القضايا والمستجدات.

وأما **الشورى** فدورها التربوي واضح تمام الوضوح حيث تُشرك المستشارَ مباشرة في القرار ، ولا تجعل منه مجرد منفّذ. وعندما يساهم الأفراد في اتخاذ القرار يتدربون على التفكير الموضوعي ، وتقليب وجهات النظر والتعامل مع الرأي المخالف ، وفي النهاية تحمل مسؤولية القرار ، وعندما يكون المنفذ قد ساهم في اتخاذ القرار يكون تنفيذه بروح معنوية أقوى.

ولضرورة الشورى وأهميتها أمر الله عز وجل رسوله ﷺ مؤكداً على الالتزام بها مباشرة بعد غزوة أحد ، التي خاضها ﷺ خارج المدينة نزولاً عند رأي من ذهب إلى الخروج. حيث قال تعالى : { **فبما رحمةٍ من الله لنت لهم ولو كنت فظاً غليظ القلب لانفضوا من حولك فاعف عنهم واستغفر لهم وشاورْهم في الأمر** }.

فالمطلوب أن تتوسع الشورى وتتنوع حتى تشمل أكبر قدر ممكن من العاملين. واعتماد اللامركزية قد يساهم بشكل كبير في توسيع ممارسة الشورى ، من خلال الأجهزة واللجان التي تشكل في المناطق والأطراف ، والممارسة من خلال هذه الأجهزة هي التي تفسح المجال لتكوين الأجهزة القيادية.

ولا بد من الإشارة إلى عنصر ثالث لن تجدي الشورى بدونه ألا وهو : « **الحرية** ».

فإذا اتضح المنهج لدى العاملين ، ورُبّي الجميع على اعتماد الشورى والالتزام بآدابها ونتائجها ، فيجب أن يفسح أمام الجميع مجال واسع من حرية التصرف ، وخاصة على مستوى الوسائل والأساليب ، فليس من الضروري أن تتدخل الأجهزة العليا في التفصيلات.

فالأصل أن تحدد الخطوط العريضة ، والتوجيهات العامة للحركة في مجال من المجالات ، ثم تترك للأجهزة الدنيا أو المختصة عملية التفصيل وتحديد الوسائل وأساليب التنفيذ.

وكل تدقيق وتفصيل من طرف الأجهزة العليا ، التي تخشى الاختلاف ، قد يؤدي إلى نتيجة عكسية. لأننا كلما حرصنا على تضييق رقعة الخلاف ، فإننا نعمل على إبقاء المخالف خارج هذه الرقعة ، وكلما وسعنا الأرضية التي تحتمل الاختلاف والتباين ، فإننا نعمل على ترك الجميع داخلها. إن الحرص على توحيد كل شيء لتلافي الاختلاف في التقدير ، والفهم ، والاستنتاج ، والتقرير ، غير واقعي. وهذا الأمر الطبيعي الذي أراده الله عز وجل مفيد { **ولو شاء ربك لجعل الناسَ أمةً واحدة ولا يزالون مختلفين** } فعوض أن نسعى إلى تلافيه بوسائل شكلية ، ونحرم بالتالي الجماعة من ثروة فكرية تنوعية ومبدعة ، يجب أن نحرص على تربية الأفراد على أدب الشورى والاختلاف. ولنتركهم يختلفون ما دام الأمر في إطار الاجتهاد والحلال.

ويضرب لنا الخليفة الراشد عمر بن الخطاب ﷺ أروع مثال على هذا البعد التربوي ، ذكر ابن القيم في « إعلام الموقعين » (٦٥/١) أن عمر بن الخطاب ﷺ لقي رجلاً ، فقال : ما صنعت ؟ قال : قضى عليٌّ وزيدٌ بكذا. قال عمر : لو كنت أنا لقضيت بكذا. قال الرجل : فما منعك والأمر إليك ؟! قال : لو كنت أردك إلى كتاب الله أو سنة نبيه ﷺ لفعلت ، ولكني أردك إلى رأي ، والرأي مشترك.

وإذا أخذنا المنهج التربوي مثالاً : فالمطلوب من الجماعات أن تحدد التوجهات التربوية العامة ، وتحدد الصفات التربوية التي يجب أن يهدف إلى تحصيلها المنهج التربوي في مجال الاعتقاد ، والسلوك ، والدعوة ، والحركة ، وغيرها ، ثم تترك التفصيل والوسائل والأساليب للجان المختصة. ولا ضير إذا تنوعت الأساليب واختلفت مادامت تؤدي كلها إلى نفس الغاية. والأصل أن تُحاسب الأجهزةُ القيادية على النتائج وليس على الوسائل والأساليب. ويمكن بعد ذلك أن تُنسق بين مختلف الرؤى والأساليب ، وتساعد على نقل التجربة والخبرة من جهة لأخرى.

وخلاصة القول : إن الأجهزة القيادية العليا لا ينحصر دورها في مجرد إمساك البناء القائم حتى لا يسقط ، إنما يجب عليها إضافة إلى حسن الإدارة والعناية بهذا البناء أن تفتح آفاقاً متجددة ومتقدمة للعمل ، وتنهج أسلوباً يفسح المجال لتكوين الصفوف القيادية الموالية والموازية من خلال : توضيح المنهج ، والشورى ، والتكليف ، والحرية ، والمتابعة التوجيهية.