

هل الكاريزما المفرطة للقائد تضعف تأثيره؟

الكاتب



محمد القبسي

قرأت ذات مرة عن دراسة أجريت من قبل إحدى الجامعات في بلدان ما وراء البحار، تبين أن المنظمات قد ترغب مستقبلاً في التفكير باختيار المتقدمين من ذوي المستويات المتوسطة من الكاريزما للعب أدوار قيادية، بدلاً من القادة الكاريزماتيين بدرجة عالية. من هنا يبدو أن هناك علاقة وطيدة بين الشخصية الكاريزمية وفاعلية القائد، حسبما أشار أيضاً منشور في إحدى مجلات علم النفس الاجتماعي.

وفي دراستين أخريين قامت بهما جمعية علم النفس الأمريكية، قارن الباحثون كاريزما ما يقرب من 600 قائد أعمال، فوجدوا أنه مع زيادة الكاريزما الشخصية تزداد الكفاءة والفاعلية، لكن إلى حد معين فقط. ومع استمرار زيادة درجة الكاريزما لدى القيادي، تبدأ الفاعلية والتأثير فيمن حوله بالانخفاض الطردي تبعاً لذلك.

وتبين لاحقاً بالقياس على ثلاث مجموعات خضعت للاختبار، أن القادة ذوي الشخصيات الكاريزمية المنخفضة والعالية على حد سواء، أقل فاعلية من القادة ذوي المستويات المعتدلة من الكاريزما.

كان الموظفون ينظرون إلى القادة ذوي الكاريزما المنخفضة على أنهم أقل فاعلية، لأنهم لم يكونوا استراتيجيين بما فيه الكفاية. بينما كان يُنظر إلى القادة ذوي الكاريزما العالية على أنهم أقل فاعلية، لأنهم كانوا ضعفاء فيما يتعلق بالسلوك التشغيلي وأقل كفاءة لأسباب شخصية مثل الغرسة والتركيز على الذات.

أما القائد التشغيلي فهو الشخص الذي يوجّه الفريق لإنجاز الأمور على المدى القريب من خلال إدارة التفاصيل التكتيكية للتنفيذ، وتركيز الموارد والإدارة بانضباط. من ناحية أخرى، تنطوي القيادة الاستراتيجية على تحقيق رؤية منظمة بشكل فعال، وإقناع الموظفين بمشاركة هذه الرؤية. لهذا، ونظراً لأن كلا القائدين (صاحب الكاريزما العالية، وصاحب الكاريزما المنخفضة) أظهرتا سلوكيات سلبية بدرجات متفاوتة، فقد تم تصنيف القادة ذوي الكاريزما المعتدلة على أنهم الأكثر فاعلية.

وقد يكون لهذا البحث آثار عملية مهمة بشأن اختيار قادة المستقبل وتدريبهم وتطويرهم، حيث ربما ترغب المنظمات

اليوم في التفكير باختيار المتقدمين الذين لديهم مستوى متوسط «معتدل» من الكاريزما للأدوار القيادية. مع ذلك، يمكن للقادة الحاليين والمحتملين تلقي تدريب أكثر تخصصاً، بناءً على مستوى الكاريزما التي يتمتعون بها. فمن المحتمل أن يستفيد القادة ذوو الكاريزما العالية من برنامج التدريب الذي يركز على تلبية المتطلبات التشغيلية، مثل حضور العمليات اليومية وإدارة سير العمل المنظم. على صعيد آخر، سيستفيد القادة ذوو الكاريزما المنخفضة من التدريب على سلوكيات أكثر استراتيجية، مثل إنفاق المزيد من الوقت والطاقة على التخطيط طويل الأجل، واتخاذ منظور أوسع للأعمال ككل، والنظر في الوضع الراهن لتطوير العمل، وخلق بيئة آمنة لتجربة أشياء جديدة.

uaeall@hotmail.com

"حقوق النشر محفوظة" لصحيفة الخليج. © 2024