

القائد



16 Personalities

المقدمة

وقتك في هذا العالم محدود، فلا تهدره في عيش حياة شخص آخر

ستيف جوبز

هؤلاء الأشخاص قادة بالفطرة. يجسد الأشخاص الذين يتمتعون بهذا النوع من الشخصية الكاريزما والثقة ويستطيعون بسلطتهم توجيه الحشود معاً لتحقيق هدف مشترك. مع ذلك، فإن شخصيات القادة تمتاز بمستوى شديد من العقلانية، مستخدمين ما لديهم من دوافع شخصية والإرادة والذكاء الحادّ لتحقيق ما يسعون إليه. وربما من الأفضل أنهم لا يشكلون سوى نسبة ثلاثة في المائة من البشر، خشية أن يطغوا على أنواع الشخصيات الأكثر خجلاً (خوفاً) وحساسيةً والتي تشكل جزء كبير من باقي أنواع الشخصيات – ولكن يجب أن نشكر القادة إذ يعود الفضل إليهم في وجود العديد من الشركات والمؤسسات التي لانعطيها التقدير الكافي في حياتنا اليومية.



السعي لإنجاز أمور عظيمة

يحب القادة التحديات الجيدة، كبيرة كانت أم صغيرة، ويعتقدون بأنهم يمكنهم تحقيق والوصول لأي هدف إذا ما تم منحهم الوقت الكافي والموارد التي يحتاجونها. تصنع هذه الخاصية من القادة رواد أعمال رائعين، بالإضافة إلى أن قدرتهم على التفكير الاستراتيجي والتركيز على تنفيذ كل خطوة

من خططهم بعزم ودقة على المدى البعيد تجعلهم قادة أعمال أقوياء. هذا الإصرار هو نبوءة تحقق ذاتها في كثير من الأحيان، حيث أنهم يدفعون أنفسهم لتحقيق أهدافهم من خلال قوة الإرادة في المواقف التي قد يستسلم فيها الآخرون، وتساعدهم مهاراتهم الاجتماعية على دفع الآخرين ليحققوا جميعهم نتائج مذهلة في النهاية .

على طاولة المفاوضات، سواء كان ذلك في بيئة العمل أو حتى لمجرد شراء سيارة، فإن شخصيات القادة هي المهيمنة التي لا تهدأ ولا ترحم. وهذا ليس لأنهم شخصية غير مبالية أو شريرة في حد ذاتها – بل لأنها أكثر الشخصيات تمتعاً بالتحدي، بمعركة الدهاء، وسرعة البديهة التي تحتاجها بيئة المفاوضات، وإذا كان الطرف الآخر لا يمكنه مجاراتهم، فهذا ليس سبب كافي ليقتنع أصحاب الشخصية القيادية بالتراجع عن تحقيق النصر النهائي.

الفكرة الأساسية التي تدور في عقل الشخصيات القيادية يمكن الاستدلال عليها بعبارة " أنا لا أهتم إذا أخبرني بأنني غير حساس، طالما لا أزال فعالاً"

وأكثر الشخصيات التي تحترمها شخصية القائد هي الشخصيات القادرة على مجابتهم فكرياً وعلى العمل بدقة وكفاءة مماثلة لما هم عليه. شخصيات القادة لديها مهارة معينة في اكتشاف مواهب الآخرين، وهذا ما يساعد على تعزيز جهودهم المبذولة لبناء فريق خاص بهم (لأنه مهما كان شخص ما بارعاً، لن يستطيع أن يفعل كل شيء لوحده)، كما يساعد ذلك شخصيات القادة على الحد من إظهار الكثير من صفات الغطرسة والتعالي لديهم. ومع ذلك، فلديهم أيضاً مهارة معينة أخرى في معايرة الآخرين بفشلهم بلا مشاعر بدرجة تقشعر لها الأبدان، وهذا هو السبب الحقيقي وراء المشكلات التي تواجهها هذه الشخصيات.

تحدي يستحق العناء

القدرة على التعبير العاطفي ليس من الصفات المعروفة لدى شخصيات المحللين، إذ يشعر الكثير من الناس بالصفة العامة لشخصيات القادة لكونهم منفتحين اجتماعياً، ألا وهي بُعدهم عن عواطفهم. ويظهر ذلك بشكل خاص في بيئة العمل، فإن شخصية القائد سوف تسحق الشخصيات

الحساسة باعتبارهم غير فعالين وليس لديهم الكفاءة المطلوبة أو كسولين. ووفقاً لوجهة نظر الناس من نوع شخصية القائد، فإن الانجرار نحو العواطف يمثل ضعفاً في الشخصية، ولذلك من السهل أن يكون لهم أعداء بسبب أتباعهم هذا النهج – سيتذكر القادة أنهم يحتاجون إلى وجود فريق عمل، ليس فقط لتحقيق أهدافهم، بل أيضاً لكسب تقدير الناس ومعرفة رأيهم فيهم، وهو شيء حساس للغاية لشخصيات القادة .

شخصيات القادة قوية حقاً، وهم يتصورون أنفسهم أكبر من الحياة نفسها. إلا أنهم بحاجة لتذكر أن مكانتهم لا تأتي من أعمالهم الخاصة فقط، بل ومن تصرفات الفريق الداعم لهم، وأنه من المهم الاعتراف بالمساهمات والمواهب والاحتياجات الخاصة بهذا الفريق، وخاصة من وجهة نظر عاطفية. يتوجب على القادة التركيز على امتلاك صحة عاطفية جيدة، حتى إذا كان لديهم مبدأ " تظاهر حتى تنجح"، جنباً إلى جنب مع العديد من مواطن القوة لديهم، وستكون المكافأة عظيمة من خلال خلق علاقات صحية مع الناس وتحقيق جميع الانتصارات الصعبة التي يطمحون إليها.

نقاط القوّة والضعف

نقاط القوّة في شخصية القائد

- الكفاءة – لا يرى القادة عدم الكفاءة كمشكلة بحد ذاتها، بل يرونها كشيء يأخذ الوقت والطاقة بعيداً ليمنعهم من تحقيق الأهداف المستقبلية جميعها، وهي تخريب مدروس ينشأ من اللاعقلانية والكسل. لذلك سيرفض الأشخاص الذين يتمتعون بنوع شخصية القادة هذا السلوك أينما ذهبوا .
- النشاط – يستمتع أصحاب شخصية القائد بقيادة فرقهم نحو الأمام أثناء تنفيذهم للخطط والأهداف، ولا يجد أصحاب شخصية القائد هذه العملية مرهقة بل هم يستمدون نشاطهم منها .
- الثقة بالنفس – لا يستطيع القادة القيام بذلك إذا كانوا يعانون من التشكيك بأنفسهم – فهم يثقون في قدراتهم، ويعرضون آرائهم، ويؤمنون بقدراتهم كقادة.

- قوّة الإرادة (الإرادة الصلبة) – لا يستسلم القادة عندما تصبح الأمور صعبة – إذ تسعى هذه الشخصيات لتحقيق أهدافها، ولا يرضيها شيء كما يفعل الارتقاء إلى مستوى من التحدي عندما تواجههم العقبات في طريقهم إلى خط النهاية.
- التفكير الاستراتيجي – يشرح القادة الفرق بين إدارة الأزمات اللحظية وتخطي التحديات وخطوات الخطط الكبيرة، وهم يُعرفون بفحص كل زاوية للمشكلة ولا يحلون المشكلات اللحظية فقط، بل أيضاً يدفعون المشروع بأكمله إلى الأمام من خلال حلولهم.
- الكاريزما والإلهام – تتحد هذه الصفات لتكوين أفراد قادرين على إلهام وتنشيط الآخرين، والذين يريدون فعلاً أن يكونوا قادة لهم، وهذا بدوره يساعد القادة على تحقيق الأهداف الطموحة في كثير من الأحيان والتي لا يمكنهم تحقيقها بمفردهم.



نقاط الضعف في شخصية القائد

- العناد والسيطرة – في بعض الأحيان يمكن أن تتطور كل هذه الثقة وقوّة الإرادة لتصبح شيء أبعد من ذلك، وبما أن القادة قادرين على المقاومة والرفض، فهم يحاولون الفوز في كل نقاش ويفرضوا أفكارهم ورؤاهم على الآخرين.
- التعصّب – "القيام بالأمور على طريقتي فقط" – تُعرف شخصيات القادة بأنها غير داعمة لأي فكرة تحولهم عن أهدافهم الأساسية، وخاصةً إذا كانت هذه الأفكار تعتمد على العاطفة. لن يتردد القادة في جعل هذه الحقيقة واضحة لجميع من حولهم.

- نفاذ الصبر – يحتاج بعض الناس للمزيد من الوقت للتفكير، وهو تأخير لا يُطاق بالنسبة لشخصيات القادة سريعة التفكير. قد يسيئون تفسير التأمل على أنه غباء أو عدم اهتمام بتسرعهم، وهو خطأ فادح يرتكبه صاحب شخصية القائد.
- التعجرف – تحترم الشخصيات القيادية الأفكار السريعة والقناعات الراسخة، وهي صفاتهم التي يتمتعون بها، وتنظر باحتقار إلى الذين لا تنطبق عليهم هذه الصفات. تمثل هذه العلاقة تحدي لمعظم الشخصيات الأخرى التي ربما لا تكون خائفة في حد ذاتها، لكنها ستبدو كذلك بجانب القادة المتعجرفين.
- سوء التعامل مع العواطف – كل هذا التوعّد، إلى جانب افتراض الأفضلية للعقلانية، تجعل من الصعب على الشخصيات القيادية التعبير عن عواطفها وأحياناً يحتقرون الآخرين بشكل صريح. غالباً ما يدوس الأشخاص الذين يتمتعون بهذه الشخصية مشاعر الآخرين، ويتسببون بأذى لشركائهم وأصدقائهم من دون قصد، خاصةً في المواقف المشحونة عاطفياً .
- بارد وعديم الرحمة – إن هوسهم بالكفاءة وإيمانهم الراسخ بمزايا العقلانية، وخاصة من الناحية المهنية، يجعل القادة غير حساسين بشكل لا يصدق في السعي وراء أهدافهم، ورفض النظر إلى الظروف الشخصية، المواقف الحساسة، والأولويات التي ليس لها علاقة بالمنطقية.

العلاقات الرومانسية

كما هو الحال في مجالات أخرى من حياتهم، يتعامل القادة مع المواعيد الغرامية والعلاقات من خلال وضع مجموعة من الأهداف وخطة ليتم تحقيقها بطاقة وحماس مبهرين. يسعى الأشخاص الذين يتمتعون بهذا النوع من الشخصية للفوز بالعلاقة، ويسعدون بأخذ أدوار قيادية في العلاقات منذ البداية، ويفترضون أنهم مسؤولون شخصياً على سير الأمور بسلاسة ويعملون بنشاط لضمان تجربة مجزية للطرفين. يعتبر القادة أن العلاقات هي أمر جاد، وهم ملتزمون بها .

أخذ زمام المبادرة

هذا الإحساس بالمسؤولية الشخصية يعني أن القادة يضعون الكثير من الجهد في علاقاتهم، إذ يظهرون إبداعهم من خلال القيام بنشاطات جديدة باستمرار ليزيدوا المتعة، وخاصةً في مرحلة المواعدة. في نفس الوقت، تخطط الشخصيات القيادية للمدى البعيد، وإذا شعروا أن العلاقة تتجه نحو طريق مسدود، سيقطعون سلسلة الخسارة وسيجتاوزون الأمر بطريقة ستبدو مفاجئة بالنسبة لشركائهم الذين كانوا يتلقون الاهتمام منهم.



تعد هذه القسوة في العلاقات الشخصية نقطة ضعف أساسية في شخصية القائد، وإذا لم يكونوا حذرين سيؤثر ذلك على سمعتهم. لن يكون الإحساس بمشاعر وعواطف الآخرين مهارة سهلة الاكتساب بالنسبة للشخصيات القيادية، ولكن من المهم أن يعملوا على تطويرها، من أجل شركائهم ومن أجل قدرتهم على التعبير عن مشاعرهم بشكل صحي. إذا لم يفعلوا ذلك، فإنهم يخاطرون بالسيطرة على شركائهم والتغلب عليهم، ويمكن أن يؤدي عدم الحساسية إلى كسر العلاقة، خاصةً في وقت مبكر من بدأها.

المحبة بجرأة

ولكن إذا سارت الأمور على ما يرام في مرحلة المواعدة فهناك فرصة لمستقبل مليء بالحيوية، يستمر الأشخاص من نوع شخصية القائد في إثارة الإعجاب من خلال إبداعهم وطاقاتهم. تجعل ثقتهم الكبيرة في أنفسهم الحياة الجنسية مفعمة بالحيوية على أقل تقدير، وغالباً ما يحاولون

اكتشاف طرق جديدة لإظهار (أو للتعبير عن) عواطفهم بحماس لا يصدّق. ومع ذلك، يميل القادة لتخطيط هذه الأحداث مسبقاً، مع التنبؤ بطبيعة حياتهم الجنسية ككيان مستقل، تاركين العفوية الحقيقية لأنواع الشخصيات الأقل تنظيماً.

القادة موجهون نحو النمو، إذ ينتهزون أي فرصة لتحسين أنفسهم ويستمعون للانتقادات ويتصرفون بناءً عليها، طالما أن تكون منطقية، ويسعون دائماً لتطوير معرفتهم. في الوقت نفسه، يتوقّع القادة من شركائهم هذا، ومن المفاجئ بالنسبة لهم ألا يتبع شخص ما هذا التصرف. وما يفاجئ الشخصيات القيادية أكثر هو الجهود النشطة التي يبذلها الآخرون لتجنب مثل هذه المواقف الحساسة والموترة.

من الأفضل للقادة على وجه الخصوص أن يتذكروا أن نهجهم هو مجرد زاوية واحدة من طيف متعدد الأوجه من البدائل. في حين أن القادة قد ينظرون إلى النقد باعتباره الطريق الأكثر فاعلية (وغالباً ما يكونون على حق)، يجب أن يضعوا في اعتبارهم أن شركائهم قد يكونون أكثر اهتماماً بالدعم العاطفي والنمو، وهو مجال لتحسين الذات يتجنبه القادة أنفسهم في كثير من الأحيان.

التوازن هو المفتاح، كما هو الحال مع معظم الأشياء ويجب على القادة تلبية احتياجات شركائهم سواء كان ذلك من خلال الانتقادات الصادقة أو الدعم العاطفي المستمر والمدح.

كما هو الحال مع أنواع شخصيات المحللين الأخرى، يتطابق القادة بشكل أفضل مع الأنواع التي لديها بنفس الصفات، مع سمة أو سمتين مختلفتين لخلق المزيد من التوازن في العلاقة. القادة الناضجون قادرون على معرفة احتياجات شركائهم والتكيف معها، ويعرفون أن أكثر الأفراد عقلانية لديهم احتياجات عاطفية يجب تلبيتها. لحسن الحظ، فإن نفس المنطق الذي يرفض المشاعر قادر أيضاً على إدراك أن الموقف التصالحي يمكن أن يكون أفضل أداة لإنجاز المهمة. مع شعورهم القوي بالمسؤولية والتفاني، من المؤكد أن الأشخاص من نوع شخصية القائد سيبذلون هذا الجهد، مما يؤدي إلى علاقات مرضية تستمر طويلاً.

الصدقات

كما هو الحال في معظم جوانب حياتهم، يستمد القادة النمو الشخصي والإلهام من أصدقائهم، وغالباً ما يكون لديهم خطة لتحقيق ذلك. الصدقات المبنية على المواقف الروتينية ليست الطريقة المفضلة للقادة – بل إنهم يلاحقون أصدقائهم، ويبحثون عن الأفراد الذين يشاركونهم شغفهم لإجراء مناقشات عميقة وذات مغزى، ويستمتعون بالتعلم والتطوير بقدر ما يفعلون. ليس من السهل أن تكون صديقاً للشخصيات القيادية – فهم يطلبون الكثير من هذه العلاقات – لكنهم يولون اهتماماً كبيراً لصدقاتهم، ومن غير المرجح أن يشعروا بالركود.



تُبنى صدقات القائد على الأفكار، وأكثر ما يجده ممتعاً هو الرد على الأفكار المطروحة أو الدفاع عنها من الاعتداء من كل زاوية. الشخصيات القيادية ذكية للغاية وناقدة، إذ أنهم لن يتراجعوا إذا تم وضعهم في موقف يتطلب دفاعهم – في الواقع، لا توجد طريقة أفضل من هذه لكسب احترامهم.

ليس من السهل الوقوف في وجه شخصية القائد الكبيرة والصاخبة، وغالباً ما يلاحظون انهيار الآخرين بسبب القوة التي يطبقونها عندما يبدوون بالاستمتاع بوقتهم.

فقط العقلانيون الأكثر تشدداً هم القادرون على التمسك بموقفهم أمام شخصيات القادة التي تعبّر بقوة عن نفسها، والتي لا تحتاج إلى دعم عاطفي، ولا تفهم حاجة الآخرين لها. هذا النقص في الحساسية هو أكبر عيوب الشخصيات القيادية. إنَّ ميلهم لتحدي أصدقائهم، والتشكيك في

استنتاجاتهم، ورفض الجدالات العاطفية باعتبارها غير مهمة هو أمر صعب بشكل خاص على الأصدقاء الذين لا يستطيعون التأقلم مع ذلك. إما أن يكون الرأي مدعوماً بالمنطق والعقل أو أنه خاطئ.

سد الفجوة

يدرك القادة الأكثر استبشاراً أنه إذا كان هناك وجود لمجال يمكنهم فيه التعلم من الآخرين وتحسين أنفسهم، فهو ينتمي إلى عالم الحساسية العاطفية – رفض أي جانب من جوانب النمو الشخصي هو نوع من النفاق. يمكن أن تكون الصداقات مع أشخاص من مجموعة النوع الدبلوماسي مجزية بشكل خاص للقادة، حيث تعزز السمة البديهية المشتركة (N) اتصالاً فورياً يمكنه سد الفجوة بين منطقتهم الغير مقيّد والاعتراف بأن التعاون والتوافق يمكنهما تحقيق أكثر مما يستطيع المنطق تحقيقه لوحده.

ومع ذلك، فمن المرجح أن يتم تصنيف الجزء الأكبر من أصدقاء القادة في فئة المحللين، حيث تشترك جميع هذه الأنواع بالشغف تجاه الأفكار المنطقية بعيدة المدى والنقاشات النقدية. أي شخص يستطيع أن يضاهاه قدرة القادة في العصف الذهني والتنظير سيجده صديقاً صادق ومخلص. وأي شخص لا يستطيع أو لن يفعل ذلك، مثل الأشخاص الذين غالباً ما يستفسرون عن الهدف الذي تسعى له هذه النقاشات، سيتم تجاهله – وربما يكون هذا الأمر أفضل للجميع.

الأسلوب المتبع في التربية

بصفتهم آباء، يجب على معظم القادة أن يخففوا من أسلوبهم القوي والمنطقية المفرطة في الحياة من أجل إفساح مجال لاحتياجات أطفالهم ومشاعرهم. لا يشير هذا بأي حال من الأحوال إلى أن الأشخاص من نوع شخصية القائد هم آباء سيئون – بعيداً عن ذلك – تتطلب علاقاتهم مع الأطفال الذين هم عادة أكثر حساسية وأقل قدرة على إجراء تحليل عقلائي حقيقي قدرأ أكبر من اللباقة العاطفية والحرية الشخصية التي هم مجبرين على منحها لأطفالهم.

لكن القادة دائماً ما يكونون على استعداد لمواجهة التحدي، وسيأخذون أدوارهم كآباء على محمل الجد وبأقصى درجات الإحساس بالمسؤولية الشخصية. مع حفاظهم على مستوى عالي من المعايير، ترى الشخصيات القيادية أن نجاح أطفالهم هو انعكاس لتلك المعايير الشخصية، ولا يرغبون بشيء أكثر من رؤيتهم يكبرون ليصبحوا أشخاص أذكاء ومستقلين يسعون جاهدين لتحقيق أهدافهم. بالنسبة للقادة، إن ترسيخ القيم الأخلاقية أقل أهمية من تنمية العقل والفكر العقلاني المستقل.



تنمية التحمل العاطفي

يرحب القادة بالآراء المختلفة، وهذا ينطبق أيضاً على أطفالهم. ولكن بينما يسعدهم إجراء مناقشات واعية ومدروسة جيداً حول الأدوار والمسؤوليات، يتوقع القادة في نهاية اليوم أن يتم احترام سلطتهم. الخلاف ليس عذراً للتهرب من المسؤوليات المحددة، ويمكن للوالدين من شخصيات القائد أن يكونوا صارمين تماماً في الحفاظ على هذا النظام. يمكن أن تكون هذه الصرامة مصدر هائل للتوتر في الأسرة – القليل من المرونة يمكن أن يعيد الأمور إلى نصابها الصحيح.

عندما تتحول هذه النقاشات إلى نداءات عاطفية، فيشكل ذلك مشكلة حقيقية للآباء من شخصية القائد، وهذا بسبب ضعفهم الدائم في التسامح العاطفي ما يجعل التعامل مع الأطفال الذين يكبرون، وخاصةً المراهقين منهم تحدي كبير بالنسبة لهم. كما هو الحال في علاقاتهم الأخرى، يجب على الآباء القائدين السعي لتطوير هذه المهارة – غالباً ما لا يكون لدى الأطفال الصغار الكلمات

للتعبير عن احتياجاتهم بطريقة عقلانية، ولا يملك المراهقين الصبر الكافي على ذلك، وهي حالة طبيعية تماماً.

يمكن للشخصيات القيادية المساعدة في تقليل الصراعات العاطفية مع أطفالهم من خلال اعتبار الاستماع إلى التعبير العاطفي كشكل من أشكال التواصل والرد بالمثل، وبناء الثقة التي ستساعد في تهدئة التمرد في سنوات المراهقة.

تعزيز الاستقلال

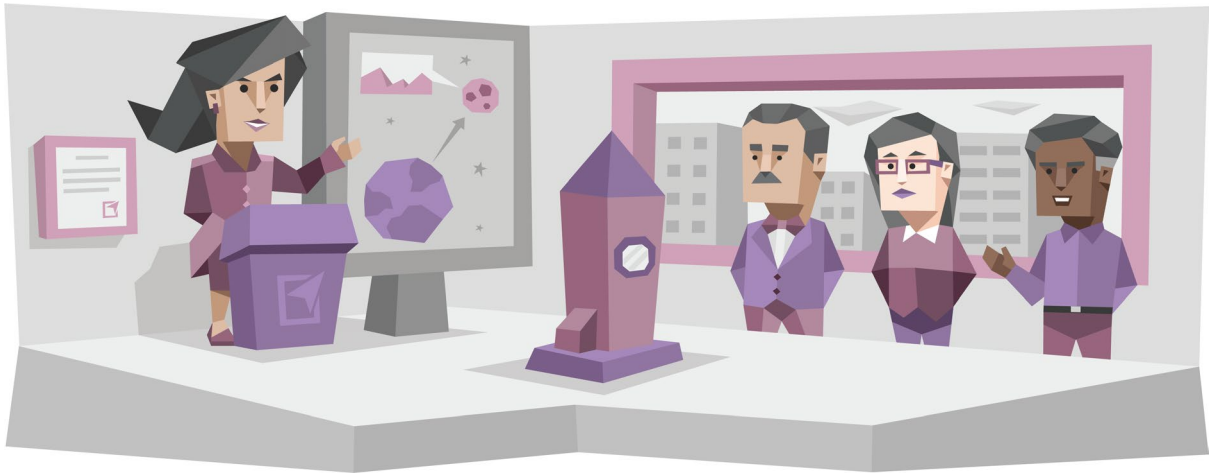
ينبغي على الآباء من شخصيات القائد تذكّر أن القدرة على التحكم في الجداول والأنشطة المتعلقة بشخص ما ورسم المسار الخاص به تشكل جزءاً من تطوير هذا الإحساس الضروري بالاستقلالية، على الأقل إلى حد معيّن. لن يدخر الأشخاص الذين يتمتعون بشخصية القائد أي جهد من أجل أطفالهم، ولكن في بعض الأحيان لا يحتاج الأمر سوى أخذ نفس عميق والتخفيف من شدة نُظمهم بينما ينمو أطفالهم لتحقيق هدفهم المتمثل في تربية أشخاص بالغين قادرين وأذكياء بطريقة أفضل من المدارس اللامنهجية القسرية.

المسارات المهنية

في عالم الوظائف، تكون جرأة القادة ودافعهم في أفضل حالاتها. لا يوجد نوع شخصية آخر أكثر ملائمة من الشخصيات القيادية ليكونوا القائد المحترم لمنظمة أو فريق، ولا يستمتع بهذا المنصب أي نوع آخر من الشخصيات. إنّ القادة هم قوّة لا يستهان بها، إذ أنه وبالرغم من وجود العقبات يستطيعون الجمع بين رؤيتهم، ذكائهم وإرادتهم وتصميمهم في دفع الأفكار حتى النهاية.

رؤية فريدة

في عالم الأعمال، يمكن أن تتحول الثقة الزائدة في النفس والتي لا يستطيع القادة التحكم بها في علاقاتهم الشخصية إلى سلطة رائعة، مما يبقي الآخرين على المسار الصحيح لإنجاز الأمور. بطبيعة الحال، تحقق أفضل الوظائف للأشخاص من نوع شخصية القائد أقصى استفادة من هذه الصفات، وقد يصف الكثيرون المناصب الإدارية وريادة الأعمال لتكون خطوط عمل مثالية – بما في ذلك المناصب المرتفعة بحيث يمكنهم رؤية الأفق بوضوح .



بالنسبة للقادة، الفشل ليس خياراً – فهم يتصورون رؤية للمستقبل، ويصيغون استراتيجية لتحقيق تلك الرؤية، وينفذون كل خطوة بدقة شديدة.

التنظيم والهيكل هما المفتاح، وإذا حاول شخص ما التحايل، أو قام بتأخير الأمور بسبب الكسل أو عدم الكفاءة، فلن يتردد القادة في التعامل من الأمر بقوة. تسعى الشخصيات القيادية إلى تحقيق أهدافها برؤية فريدة، ولديها معايير صارمة تم تصميمها لتكون فعّالة لأنفسهم وللآخرين. هذا ما يجعل القادة خبراء استراتيجيين ممتازين في الشركات، كما تجعلهم موضوعيتهم ووضوح تفكيرهم محامين وقضاة محترمين.

لا يمكن لأي من هذا أن ينجح إذا لم يستطع أحد فهم ما كان يفكر فيه القادة، ومن حسن حظهم أنهم واضحين وموجزين في التواصل، لاسيما شخصياً، مما يجعل إدارة الأعمال وظيفه مناسبة –

طالما أن مهامهم لا تضيع في الصيانة الروتينية والرعاية. القادة أيضاً متعطشون للمعرفة، ولا يخشون استخدام مبدأ بمجرد أن يدركوا آلياته الأساسية. إنَّ الجمع بين هذا مع قيادتهم، يجعل القادة أساتذة جامعين فعّالين وجديرون بالمحاولة.

توقعات عالية

المشكلة الوحيدة هي أنّ التعرّف على مهارات القادة يستغرق وقتاً، وتعيينهم بالمنصب الغير مناسب يجعلهم متوترين وغير سعداء. يتوق الأشخاص من نوع شخصية القائد إلى القيادة والمسؤولية، النمو والفرص، ويستمتعون حقاً بإدارة الآخرين لإنجاز العمل. القادة ليسوا عاملين بلا خبرة أو مديرين مؤقتين، بل هم قادة حالمين. ليس من السهل دائماً التعرف على ذلك، ولكن من المحتمل أن يكون القادة مستعدين لمثل هذه المهمة.

عادات مكان العمل

بالنسبة للأشخاص الذين يتمتعون بنوع شخصية القائد، فإن مكان العمل ليس إلا موطن طبيعي. يتم تقدير كفاءة القادة وتواصلهم الواضح، مع قيادتهم المحببة، وليس هناك مثيل لقدرتهم على إنجاز الأمور ببساطة. ومع ذلك، فإن بعض المواقف تكون أكثر ملاءمة للقادة من غيرها – تشير جميع هذه الصفات إلى دور إداري أو تنفيذي، مما يجعل أي منصب يتسم بالعجز النسبي أمر غير مرغوب فيه للغاية.

على الرغم من ذلك، تتصف الشخصيات القيادية بالقسوة، وهم قادرين على تحمّل أي علاقة تراتبية من خلال أفضل ما يفعلونه: تأكيد آرائهم، أخذ زمام المبادرة، وإنجاز الأعمال البطولية المستحيلة بالنسبة للآخرين

شخصية القائد تحت إشراف الآخرين

تمثل المناصب التابعة تحدياً لشخصية القائد، ويتطلب وجود إدارة نشطة لضمان رضاهم ومشاركتهم. إنهم متفوقين على الدوام، إذ ينطلق المرؤوسين من شخصية القائد لتعلم مهارات جديدة والبحث عن تحديات ومسؤوليات جديدة، متحمسين لإثبات أنه لا يوجد شيء مستحيل مع القليل من العمل الشاق. إذا ساءت الأمور قليلاً، فقد تتعرض الشخصيات القيادية لغياب الفكر، ولكن عندما يشعرون بالمشاركة في المشاريع من حولهم، فإنهم يثبتون أنهم بإمكانهم ترتيب أولوياتهم بشكل منظم.

يلتزم القادة بمعايير عالية جداً، ولكن ما يحددها هي ردود الفعل من بيئتهم – مثل تعرضهم للنقد من قبل مدراءهم. التصريحات الموضوعية والعقلانية حول ما تم القيام به بشكل صحيح وما يمكن القيام به بشكل أفضل مفيدة للقادة، وبدلاً من استيائهم من هذه الانتقادات، فهم يقدرونها. تُبقي فرص النمو الأشخاص الذين يتمتعون بنوع شخصية القائد منشغلين ومُنتجين، وطالما يدرك مدراءهم أن هذه هي مسؤوليتهم الأساسية، فستنشأ علاقة مثمرة ومرضية.



زملاء شخصية القائد

بين زملائهم، يكون القادة اجتماعيين ويستمتعون كثيراً بمشاركة الأفكار والنقد في جلسات العصف الذهني المتكررة. يميل القادة إلى تعزيز أنفسهم في مناصب بصفاتهم ممثلين وقائدي مشروع، مع الأخذ بالاعتبار أن موضوعيتهم والكاريزما الخاصة بهم هي الصفات المثالية لهذه الأدوار. تتمتع

الشخصيات القيادية بالعمل مع من يشبهونهم، ولكن يجب على الناس فهم أنهم متساوون – أي شخص يراه القادة أنه أقل كفاءة أو غير مندفع لن يرى منهم سوى التعالي والغطرسة.

يتمتع القادة بإرادة قوية، بل هم مهيمنون أيضاً، وعلى الرغم من أنهم يستمتعون بإلهام الآخرين وتعليمهم، فيمكن أن تبدو الطاقة التي يجلبونها إلى العملية لا تحتل ومتعجرفة. عندما يتم عكس هذه الأدوار يجب على مرشدي القادة أن يضعوا في اعتبارهم أن طلابهم عقلانيون للغاية ويحترمون الثقة الراسخة – من المحتمل أن يؤدي الإمساك باليد، المناشدة العاطفية أو التردد المتذبذب إلى قطع العلاقات بين الحين والآخر. في الشراكة، يتم اعتبار ما هو أكثر فاعلية أفضل من تضييع الوقت في التحسين من صورة الواقع.

مدراء شخصية القائد

المديرين من شخصية القائد هم محاورون واثقون وذو كاريزما، ويتواصلون بهدف رؤية واحدة: إنجاز المهمة بأكبر قدر من الكفاءة، وبأعلى معايير الجودة. كل شيء آخر يخضع لهذا الهدف، لكن الوسائل التي يحقق بها القادة ذلك تجعل الآخرين يتبنون هذه القضية على أنها قضيتهم. القادة هم قادة بالفطرة، وإن قدرتهم على صياغة استراتيجية وتحديد نقاط القوة لكل فرد من أفراد فريقهم، ودمج تلك القدرات في خططهم بحيث يأخذ كل فرد دوراً فريداً ومهماً هي ما يجعلهم قادرين على التحفيز.

ولكن في حين أن هذه الجهود تعزز الروح المعنوية والرضا بين مرؤوسي القادة المتشابهين في التفكير، إلا أنها لا تزال مصممة لتحقيق هذا الهدف النهائي المتمثل في العمل الاستثنائي في الوقت المناسب. أولئك الذين يُنظر إليهم على أنهم غير فعالين من قبل قاداتهم، أو الذين يبرهنون على أنهم كسالى أو ينتجون عملاً رديئاً، سيعرفون بطريقة ما أو بأخرى فشلهم في التأثير. الطريقة الوحيدة للتعافي هي الطاعة، والبديل الوحيد هو العثور على مدير جديد وكسب إعجابه، في مكان آخر.

الخاتمة

يمكن للقادة المسلحين بذكاء قوي وتفكير استراتيجي التغلب على العقبات التي تبدو غير قابلة للهزيمة بالنسبة لمعظم الناس. في الوقت نفسه، تؤدي العديد من مراوغاتهم، مثل العقلانية الغير المقيدة في بعض الأحيان، إلى العديد من حالات سوء الفهم. وتنتهي هذه الحالات هنا. ما قرأته حتى الآن هو مقدمة لا أكثر – لدينا الكثير لنخبرك به عن نوع شخصية القائد .

في مرحلة ما من قراءة نتائجك، ربما تكون قد وصلت إلى نقطة تحول. لقد انتقلت من حالة الشك التي لا مثيل لها في شخصية القائد إلى " هاه... " أو "انتظر، ماذا؟" قد تكون غير مرتاح إلى حد ما لأنك لست معتاداً على أن يتم فهمك، حتى من قبل أقرب الأشخاص إليك.



هناك احتمالات بأنك قبلت ذلك كجزء من هويتك، وربما أصبحت فخوراً به. لكن لا يعد اعتناق هذا الانفصال شرط بالنسبة للقادة. إنها آلية دفاع يُساء استخدامها، تقودك إلى طريق غير فعال ووحيد – لذلك إن اكتساب نظرة ثاقبة عن نفسك والآخرين هو أكثر فائدة.

هذه ليست وسيلة للتحايل بتاريخ الميلاد، ولا، لم نقم بالتجسس عليك – بل كل ما في الأمر أننا أمضينا سنوات في دراسة قصص شخصيات القادة وتجاربهم وأسلوب حياتهم في استطلاعاتنا. خطوة بخطوة، نظرة ثاقبة، اكتشفنا كيف تغلب أولئك الذين يشاركونك صفاتك وتوقعاتك على التحديات التي واجهوها. أنت شخص فريد، ولكنك لست الوحيد في ذلك. من الحكمة التعلم من تجارب الآخرين – ونود حقاً مشاركة هذه الأفكار معك.

بينما تستمر في الاطلاع على الأدلة والاختبارات المتعلقة بشخصية القائد التي نقدمها، نتعمق أكثر بما يفكر عقل القائد. لا نجيب فقط على "ماذا"، بل "لماذا؟"، "كيف؟" و "ماذا لو؟" لماذا تتصرف بهذه الطريقة؟ كيف تجد الحافز (الدافع) والإلهام؟ ماذا لو تجاوزت الخوف وتابعت ما تريد سرّاً تحقيقه في الحياة؟

يمكننا أن نوضح لك كيفية استخدام نقاط قوتك لإطلاق العنان لإمكانياتك الاستثنائية وتجنب المساوئ الشائعة، مع الحفاظ على ذاتك الحقيقية – في النهاية، هذا هو السبب. كيف يمكنك أن تنمو لتصبح الشخص الذي تعرف أنك قادر على أن تكونه، بطرق تشعر أخيراً أنها صحيحة – تابع القراءة، أيها القائد.

[اكتشف أدلة واختبارات مميزة](#)