



**الإدارة الفعالة للعقل القيادي**  
مدخل للفاعلية الشخصية والتنظيمية



# جميع الحقوق محفوظة للمؤلف

الطبعة الأولى - 1447 هـ - 2026 م

جمهورية مصر العربية

اسم المطبوع: الإدارة الفعالة للعقل القيادي مدخل للفاعلية الشخصية والتنظيمية

اسم المؤلف: د. طريف شوقي محمد فرج

اللغة: العربية

رقم الإيداع: 2025 / 36362

الترقيم الدولي: ISBN : 978-633-8403-28-7

الناشر: محتوى للنشر

All Right Reserved, No Part Of This Book  
May Be Reproduced, Stored In a Retrieval  
System Or Transmitted In Any Form Or  
By Any Means Without Prior Permission  
Writing Of The Publisher

لا يسمح بإعادة إصدار هذا الكتاب أو  
أي جزء منه أو تخزينه في نطاق استعارة  
المعلومات أو نقله لأي شكل من الأشكال دون  
إذن خطي مسبق من الناشر.

## المكتب الرئيسي

الإمارات العربية المتحدة - الشارقة

+971509207910

+971525551980

Email: daralhkmahfzc@gmail.com

Email: info@dahfzc.com

## إدارة المبيعات وخدمات النشر والطباعة

+201157800089 EGYPT

+971525551980 UAE

Email: info@muhtaw.com

## إدارة النشر

+201118482644 EGYPT

+971507217526 UAE

Email: muhtaw07@gmail.com



المكتبة للنشر والتوزيع  
Al Hekmah  
Publications & Distribution  
+971 52 555 1980 / +971 50 920 7910  
Sharjah Publishing City, Free Zone, UAE  
daralhkmahfzc@gmail.com  
info@dahfzc.com



# الإدارة الفعالة للعقل القيادي مدخل للفاعلية الشخصية والتنظيمية

تأليف

د. طريف شوقي محمد فرج

أستاذ علم النفس الاجتماعي  
نائب رئيس جامعة بني سويف  
الأسبق للدراسات العليا والبحوث

1447 هـ - 2026 م



**Al Hekmah**  
Publications & Distribution  
+971 52 555 1980 / +971 50 920 7910  
Sharjah Publishing City, Free Zone, UAE  
daralhkmahfzc@gmail.com  
info@dahfzc.com



Egypt - Al Mansura +201157800089  
info@muhtaw.com +971525551980

## مقدمة محرر السلسلة

يعد هذا الكتاب، "الإدارة الفعالة للعقل القيادي: مدخل للفاعلية الشخصية والتنظيمية"، إضافة رفيعة إلى المكتبة العربية في مجال علم النفس التطبيقي وعلوم القيادة. فمن النادر أن يجتمع في عمل واحد هذا القدر من العمق العلمي والسهولة التطبيقية ووضوح العرض، إلى جانب القدرة على تحويل المفاهيم النظرية إلى ممارسات حياتية ملموسة يمكن للقارئ تطبيقها في عمله وحياته اليومية.

لقد كتب طريف شوقي محمد فرج - وهو أحد الأسماء البارزة في علم النفس الاجتماعي وقيادة المؤسسات - هذا العمل بروح الباحث المتمرس، والقائد الذي خبر ميادين الإدارة عن قرب، والمعلم الذي يسعى إلى نقل خبرته بأسلوب بسيط وواضح. وتظهر خبرته جلياً في الطريقة التي يعالج بها موضوعات الكتاب، وفي اختياره للأمثلة الحية، وفي قدرته على ربط السلوك الفردي بالفاعلية المؤسسية والمجتمعية.

ويمثل هذا الكتاب خلاصة رؤية المؤلف حول فكرة محورية مفادها أن العقل هو رأس مال القائد وأساس تقدم الأمم، وأن مهارات إدارة العقل لا تقل أهمية عن مهارات الإدارة التنفيذية، بل تسبقها وتشكل الأساس المتين الذي تبنى عليه.

ويأخذ المؤلف بيد القارئ خطوة بخطوة عبر ثمانية محاور رئيسية تكون معاً منظومة متكاملة لإدارة العقل القيادي وتتمثل في إدارة المعلومات والأفكار ويقدم فيه المؤلف تصوراً عملياً لكيفية اكتساب المعلومات، وتمييز الصحيح من المتحيز، وتوليد الأفكار الجديدة، وتحويل المعرفة إلى قرارات وابتكارات، وإدارة الذاكرة ويعرض فيه آليات عمل الذاكرة، وكيف يمكن للقائد تحسين قدرته على التذكر وتنظيم المعرفة، مع تدريبات عملية سهلة التطبيق، وإدارة الانفعالات ويشرح كيف تؤثر الانفعالات في التفكير والسلوك، وكيف يمكن إدارة الانفعالات بطريقة ترفع جودة القرارات والعلاقات، وإدارة السلوك الصحي ويوضح دور الصحة والسلوكيات اليومية في تعزيز قوة القائد ووضوح فكره وفاعلية

أدائه، وإدارة العلاقات مع الآخرين ويقدم أدوات فعالة للتواصل وبناء العلاقات وفهم الآخرين وإدارة المواقف الاجتماعية والمهنية بذكاء ومرونة، وإدارة الأخلاق المهنية ويعالج فيه القيم التي تحكم السلوك القيادي وكيف تؤثر الأخلاق في بيئة العمل وفي ثقة العاملين والمؤسسات، وإدارة الأخطاء والفضائل ويعرض رؤية متوازنة لكيفية تحويل الفضل إلى فرصة تعلم مع نماذج لقادة عالميين استفادوا من أخطائهم، وإدارة المستقبل والتخطيط له ويقدم فيه خطوات عملية لصياغة خطط شخصية ومؤسسية مبنية على التفكير الاستراتيجي واستشراف المستقبل.

ويمتاز هذا الكتاب بأن مؤلفه لا يكتفي بالشرح، بل يقدم أمثلة واقعية ونماذج تطبيقية وتدريبات عملية تشجع القارئ على تحويل المعرفة إلى مهارة. ولذلك فهو كتاب لا يقرأ فقط، بل يمارس وتطبق محتوياته خطوة بخطوة.

إن هذا العمل بما يحمله من رؤية علمية عميقة ولغة مبسطة وخبرة عملية ثرية يمثل مرجعاً مهماً لكل قائد ومدير وموظف وطالب يسعى إلى تطوير ذاته وتحسين علاقاته وبناء مستقبل أكثر وضوحاً وفاعلية.

ويشرفنا أن نقدم هذا الكتاب ضمن سلسلة علم النفس التطبيقي، آمين أن يجد فيه القارئ ما يعينه على فهم عقله وتطوير شخصيته وبناء مسار مهني أكثر ثباتاً وإبداعاً.

## الأستاذة الدكتورة/ هبة أبو النيل

أستاذ علم النفس - جامعة بني سويف

محرر سلسلة علم النفس التطبيقي



## محتويات الكتاب

4.....	مقدمة محرر السلسلة .....
6.....	محتويات الكتاب .....
11.....	مقدمة .....
23.....	<b>الفصل الأول - إدارة المعلومات والأفكار .....</b>
23.....	مقدمة .....
23.....	أولاً- إدارة المعلومات .....
25.....	أ - اكتساب المعلومات .....
28.....	ب - تقييم المعلومات .....
31.....	ج- توظيف المعلومات .....
32.....	ثانياً- إدارة عملية إنتاج الأفكار .....
35.....	1- خصال القائد المنتج للأفكار .....
38.....	ب مراحل عملية إنتاج الأفكار .....
40.....	ت- أساليب إنتاج الأفكار .....
47.....	<b>الفصل الثاني - إدارة الذاكرة .....</b>
47.....	مقدمة: .....
48.....	أولاً: دواعي الاهتمام بتحسين الذاكرة لدى القائد .....
50.....	ثانياً: تعريف الذاكرة ووظائفها .....
56.....	ثالثاً: المبادئ الأساسية لتحسين الذاكرة .....
59.....	رابعاً: الآليات الرئيسية لتحسين الذاكرة .....
60.....	التدريب الأول: أَلِف قصة .....
63.....	التدريب الثاني: اختلق رابطة .....
64.....	التدريب الثالث: إضفي معنى .....
65.....	التدريب الرابع:الكلمات المفتاحية .....

التدريب الخامس:التذكر الإبداعي .....	67
التدريب السادس: استنفد من أصحاب المهن التالية لتحسين ذاكرتك .....	69
خامسا: توجيهات عملية للقائد لتحسين ذاكرته. ....	70
<b>الفصل الثالث - إدارة الانفعالات</b> .....	75
مقدمة .....	75
أولا: تعريف الانفعالات. ....	76
ثانيا: إيجابيات إدارة القائد الفعالة لانفعالاته، وسلبيات إدارتها على نحوغيرفعال. ....	78
1- الآثار الإيجابية لإدارة القائد الفعالة لانفعالاته. ....	78
2- الآثار السلبية الناجمة عن إدارة القائد غير الفعالة لانفعالاته. ....	79
ثالثا: مسلمات تتصل بإدارة القائد الفعالة لانفعالاته. ....	81
رابعا: قواعد إدارة القائد انفعالاته بفاعلية. ....	83
<b>الفصل الرابع - إدارة السلوك الصحي</b> .....	99
مقدمة: .....	99
أولا: تعريف السلوك الصحي . ....	103
ثانيا: دواعي الاهتمام باستراتيجيات إدارة السلوك الصحي لدى القادة. ....	107
ثالثا: كيف تمارس كقائد السلوك الصحي. ....	115
رابعا: آليات نشر الثقافة الصحية على المستوى الفردي والمؤسسي . ....	120
<b>الفصل الخامس - إدارة العلاقات مع الآخرين</b> .....	127
مقدمة .....	127
أولا: إيجابيات ارتفاع مهارات إدارة العلاقات مع الآخرين لدى القائد: .....	129
ثانيا: المكونات الفرعية لمهارات إدارة العلاقات مع الآخرين لدى القائد: .....	132
1- تقديم الذات .....	133
2- الفراسة الاجتماعية .....	134

- 3- اعتبار الآخر: ..... 135
- 4- المشاركة ..... 136
- 5- إشاعة مناخ من الألفة ..... 137
- 6- التحكم في مسار العلاقة: ..... 140
- 7- التحكم في المسافة النفسية مع الآخرين: ..... 142
- 8- توكيد الذات. .... 144
- 9 - التواصل الفعال: ..... 152
- ثالثا: تفعيل ممارسات الإدارة الماهرة للعلاقات مع الآخرين في الحياة المهنية والشخصية للقائد 153
- الفصل السادس - إدارة الأخلاق** ..... 163
- مقدمة. .... 163
- أولا: آثار السلوك الأخلاقي للقائد على العاملين، والمنظمة. .... 165
- ثانيا: مكونات السلوك القيادي الأخلاقي. .... 168
- ثالثا- خصال القائد الأخلاقي: ..... 173
- رابعا- قواعد تسهم حين الالتزام بها في تنمية السلوك الأخلاقي لدى القادة. .... 176
- الفصل السابع - إدارة الأخطاء وال فشل** ..... 181
- مقدمة ..... 181
- أولا: تعريف الخطأ والفشل وبيان طبيعة العلاقة بينهما. .... 185
- ثانيا: العوامل التي تسهم في حدوث الخطأ والفشل. .... 188
- ثالثا: أساليب استفادة القائد من أخطائه وفشله. .... 194
- رابعا: نماذج لقيادات فعالة استفادت من أخطائها وفشلها. .... 197
- الفصل الثامن - إدارة المستقبل الشخصي والمؤسسي** ..... 203
- مقدمة. .... 203
- أولا: دور التخطيط للمستقبل الشخصي والمؤسسي في تحديد فاعلية القائد. .... 204

- 207.....ثانيا: ماهو التخطيط وماعلاقته بالتفكير الاستراتيجي للقائد .
- 212.....ثالثا: كيف يبني القائد خطة مستقبلية له، و لمنظمته.....
- 214.....رابعا: نماذج لقيادات نجحت في بناء خطط فعالة لمستقبل منظماتهم.....
- 216.....خاتمة الكتاب.....
- 218.....المراجع.....
- 218.....اولاً: المراجع العربية:.....
- 225.....ثانياً المراجع اللاجنبية.....
- 245.....المؤلف في سطور.....

### قائمة الجداول والأشكال

- 15.....شكل رقم ( 1 ) مهارات الإدارة الفعالة للعقل القيادي.....
- 51.....شكل رقم (2) المكونات الأساسية للذاكرة في إطار البعد الزمني.....
- 53.....شكل رقم ( 3 ) بنية الذاكرة تبعا لنظرية الذاكرة العاملة.....
- 56.....شكل رقم ( 4 ) المبادئ الأساسية لتحسين الذاكرة الإنسانية.....
- 59.....شكل رقم (5) آليات تحسين الذاكرة.....
- 83.....شكل رقم (6) قواعد إدارة القائد الفعالة لانفعالاته.....
- 104.....الشكل رقم (7) السلوك الصحي.....
- 119.....جدول رقم (8) قائمة مبدئية بمجموعة من السلوكيات غير الصحية الشائعة.....
- 120.....شكل رقم (9) آليات نشر الثقافة الصحية على كل من المستوى الفردي والمؤسسي.....
- جدول رقم ( 10 ) الفروق بين سلوكيات القائد المؤكد والقائد غير المؤكد لذاته في العديد من  
المواقف التي يواجهها كل منهما.....
- 149.....



**يتجسد تاريخ التقدم الإنساني  
في مدى قدرة الإنسان المعاصر  
على الاستخدام الفعال لعقله.**

## مقدمة

لقد حبى الله الإنسانَ العقل بوصفه مناط تكريمه وتميزه على بقية مخلوقاته، وجعل العقل على رأس قمة الإنسان، وأحاطه بقدر إضافي من الحماية، مثلما توفر الدول حماية خاصة لزعمائها، كإشارة إضافية لمدى أهمية ومقام هذا العقل الذي يمكن أن ننظر إليه بوصفه رأس حربة تقدم الإنسان والحضارة، شريطة أن يُحسَن استخدامه.

وقد منح الله البشر على المستوى العضوي عقول متشابهة، بيد أن ما يميزهم هو الطريقة التي سوف يديرون بها تلك العقول، فالبعض قد يدير عقله بقدر مرتفع من الفاعلية، ويصطنع القوانين والقواعد المنطقية الكفيلة بضمان هذا التشغيل المتميز للعقل، في حين يجهل البعض العديد من تلك القواعد، أو معظمها، فيديرون عقولهم على نحو ينضح بسوء الاستخدام، والتحييزات، وأخطاء التفكير مما يسبب المزيد من المشكلات اللاحقة في تعاملهم مع ما يواجهونه من مواقف، وأحداث، ومن يتعاملون معه من بشر .

وحرى بالذكر أن تاريخ حضارة الشعوب المتميزة يلخص هذا التوجه الذي ينطوي على محاولتها الدؤوبة أن تصطنع لنفسها نظاما محكما من القواعد والأسس العقلانية والمنطقية الحكيمة التي توجه سلوكها الجمعي، فضلا عن سلوك أفرادها، ومؤسساتها، فنخالها تسعى جاهدة لابتكار نظام تعليمي لنقل تلك القواعد، وتنشئة أبنائها معرفيا عليه، ولايفوتنا في هذا المقام أن نذكر حكمة "بتاح حتب" في الحضارة الفرعونية، ومنطق "أرسطو" في الحضارة اليونانية، وعلم أصول الفقه في الحضارة الإسلامية، والذي صاغ علماءه المبدعين قاعدة فقهية أصولية محورية مفادها "إن

العقل مناط التكليف - بتعاليم الإسلام- فإذا حضر العقل وجب التكليف، وإذا غاب العقل سقط التكليف"، والمنطق الرمزي في الحضارة الأوربية الحديثة؛ وبناء عليه يمكننا القول بأن بداية خريطة طريق التقدم الحضاري لكل شعب يروم ذلك تبدأ من وضع استراتيجية محددة المعالم للإدارة الفعالة للعقل الفردي لأبناء تلك الحضارة؛ ومن ثم العقل الجمعي لها، والذي سيعد حينئذ امتداد طبيعياً له .

وإذا انتقلنا إلى مجال القيادة سنجد أن تقدم المؤسسات الإنتاجية والخدمية عبر المجتمعات، الأكثر والأقل تقدماً، يعزى في المقام الأول إلى تميز قادتها، والذي يعود بدوره إلى تميز عقولهم، وتشغيلها وفق قواعد منطقية وإبداعية تجعلها أكثر فاعلية في التخطيط لمستقبل مؤسساتها، فضلاً عن تطوير أدائها الراهن .

وبمقدورنا حين نتعامل بطريقة مبدعة مع كلمة "قيادة" أن نكتشف تلك الأهمية،

فحروف كلمة قيادة، على سبيل المثال، قد تعني:

ق = قدرة- قوة- قيمة.

ي= يقظة - يسر- يد .

ا = إنجاز- إبداع- إرادة.

د = دافعية - دراية - دربة.

ة = تخطيط - تنفيذ - توجيه.

وبناء عليه فإن إدارة القائد عقله بفاعلية ينتج عنه فوائد جمة في اتجاهات

مختلفة من بينها:

1- تميزه المهني: إن نجاح القائد في إدارة عقله بصورة فعالة سيمكنه من الوفاء بالتزاماته المهنية حيث إنجاز ما يُطلب منه من مهام في الوقت المطلوب، وبمستوى

مرتفع من الجودة، وبأقل تكلفة ممكنة، على النحو الذي سيُحسّن من وضعه المهني في مجال عمله أمام الرؤساء، والزملاء، والمرؤوسين، والمستفيدين من الخدمة التي تقدمها المؤسسة.

2- تبنيه لأساليب حكيمة للتعامل الفعال مع الصراعات، والمعتقدات التعصبية التي تهدد قيام علاقات سوية مع، وبين، العاملين معه، وتبني سلوكيات متسامحة بدلاً منها مع المختلفين معه، وعنه، سواء كانوا من دين آخر، أو طبقة اجتماعية أخرى، أو من منطقة جغرافية، أو مستوى مهني مختلف، أو من نوع، أو تعليم مختلف، وتجنبه للتصنيفات الجزافية لهم، انطلاقاً من أن الاختلاف بين العاملين معه، أو فريق عمله يمكن النظر إليه بوصفه أحد مظاهر التنوع؛ والذي يقود، بدوره، إلى التكامل بينهم، ولاغرو في ذلك فتاريخ بزوغ الحضارات يؤكد على أن التنوع إذا تم إدارته بحكمة كان مدخلاً للتكامل بين العناصر المختلفة في المجتمع، حيث يسمح ببزوغ، والاستفادة من، الطاقات الخلاقة به، والتي تسهم في صنع الحضارة، وفي المقابل فإن تاريخ أقول الحضارات يعكس قدراً متناقضاً من محاولة طرف، أو جماعة، ممارسة عمليات استبعاد عرقي، أو ديني، أو طائفي لفئات بعينها (الأقليات)، وفرض توجهات معينة قسرياً عليها.

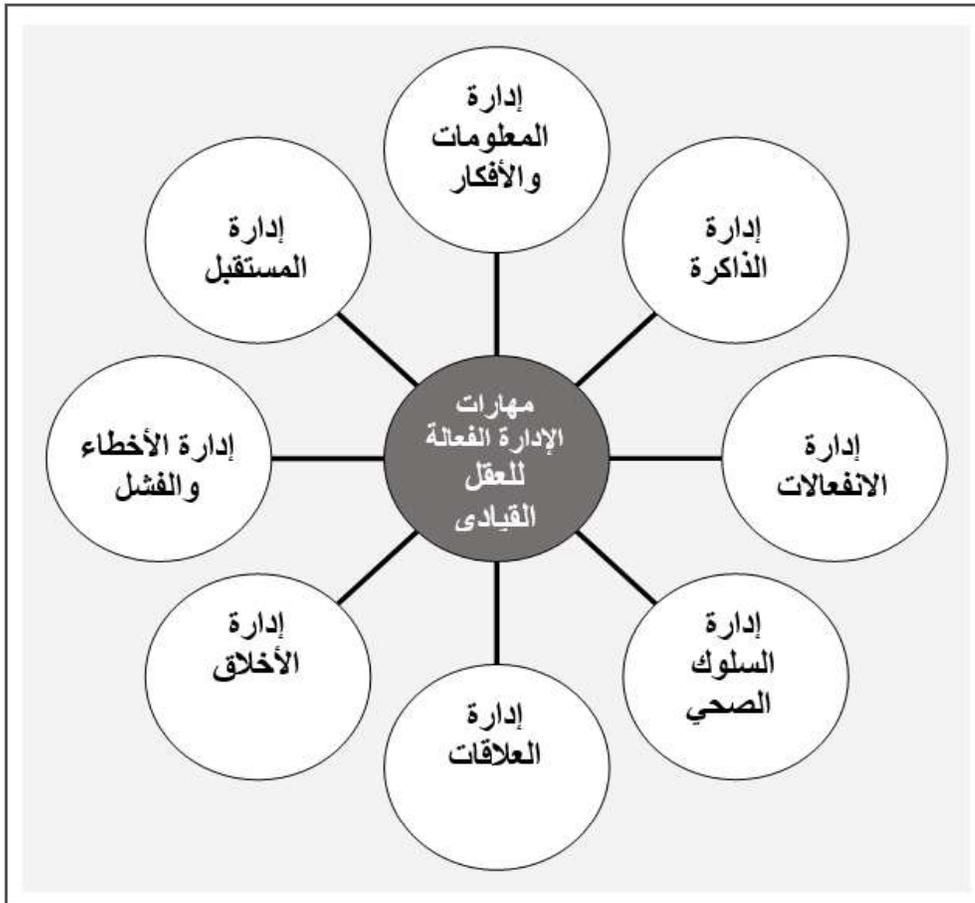
3- إدارته الرشيدة لطاقاته وتوظيفها بطريقة ذات جدوى، فكما هو معلوم فإن الفروق الرئيسية بين قائد متميز، وآخر غير متميز لا تكمن بالضرورة فيما لديه من مهارات وإمكانات، ولكن في توظيفها على نحو رشيد، فعلى سبيل المثال من شأن الإدارة الفعالة للعقل أن تمكن القائد من تبني أساليب مستحدثة في القراءة السريعة الفعالة على النحو الذي قد يوفر نصف وقته القرائي، ومن النماذج البارزة التي استطاعت أن توظف مهاراتها القيادية بصورة فعالة " آلان مولالي "

Alan Mulally المدير التنفيذي لكل من شركتي "بوينج" و"فورد"، على التوالي، والذي نجح في أن ينقذ الشركتين الكبيرتين من الأزمات الطاحنة التي واجهتهما وأوصلهما إلى بر الأمان، وحين سئل عن " كيف تعاملت مع التحديات التي واجهتها" قال: ابدأ بمواجهة الواقع الذي أمامي، وليس الذي أرغب فيه، وأشارك الناس التي تعمل معي رؤيتي، وأضع نفسي مكانهم (Hoffman,2021).

4- التواصل الفعال مع الآخرين: تتمثل أهمية مهارات التواصل الفعال مع الآخرين كمؤشر لإدارة القائد الفعالة لعقله في كونها بمثابة الجسر الذي يصل بينه وبين العاملين معه والمتعاملين معه على النحو الذي يمكنه من إقامة علاقات وثيقة معهم من جهة، ويقلل من احتمال حدوث مشكلات وسوء فهم بينهم إلى الحد الأدنى من الجهة الأخرى، فعلى سبيل المثال من شأن تحلي القائد بقدر مرتفع من مهارة الإنصات للآخرين وتقدير مايقولونه أن يصبح أكثر فهما لهم، وأن يتيح لهم الفرصة للتعبير عن أنفسهم والإفصاح عما بداخلهم من مشاعر وآراء، وهو مايعد مقدمة لشعورهم بالارتياح، والقيمة الذاتية، ولاغرو في ذلك فالإنصات هو نافذة القائد الفعال على مشاعر وتصورات واتجاهات وانفعالات الآخرين وأفكارهم وطموحاتهم ومخاوفهم، كذلك فإن ارتفاع مهارة التواصل اللفظي مع الآخرين لدى القائد تمكنه من توصيل أفكاره وتوجيهاته، وتعليماته للعاملين شفاهة، أو كتابة، بوضوح على النحو الذي يقلل من احتمالات سوء الفهم التي قد تؤثر سلبا على أداء العاملين.

يتضح مما سبق مدى أهمية تحلي القائد بقدر مرتفع من مهارات الإدارة الفعالة لعقله، وكيف أن تلك المهارات من شأنها مساعدته على تحقيق أهدافه وطموحاته، وهو ما سوف ينعكس إيجابا على حياته المهنية، والشخصية، والأسرية،

فضلا عن تأثيره الفعال في الارتقاء بالمؤسسة التي يعمل فيها، ومجتمعه بشكل عام؛ وهو ما يدعونا إلى أن نلقي نظرة تفصيلية على طبيعة تلك المهارات، وماهية دورها، وأساليب تنميتها عبر فصول الكتاب الثمانية، والتي تتناول أبرز تلك المهارات لدى القادة، ويوضح الشكل التالي رقم ( 1 ) مهارات الإدارة الفعالة للعقل القيادي التي سيعرض لها الكتاب على النحو الآتي:



شكل رقم ( 1 ) مهارات الإدارة الفعالة للعقل القيادي

يتضمن الشكل السابق رقم (1) مهارات الإدارة الفعالة للعقل القيادي، وسوف

نخصص فصلا من فصول هذا الكتاب لعرض كل مهارة من تلك المهارات الثماني التي يحويها الشكل السابق، وسوف نعرض بإيجاز لمحتوى كل منها على النحو التالي:

سوف تكون بدايتنا من **الفصل الأول** وعنوانه "إدارة المعلومات والأفكار"، ونُعرف في بدايته كل من مفهوم المعلومات والأفكار تعريفا إجرائيا مع بيان طبيعة العلاقة بينهما، وماهي آليات إدارة المعلومات، وكيفية اكتسابها، ومعايير تقييمها، وسبل توظيفها، ثم ننتقل للوقوف على عملية إدارة الأفكار، والتي تتضمن كيفية التوصل إلى الأفكار من خلال تمثل المعلومات التي يتعرض لها القائد، والآليات التي يحسن بالقائد أن يلجأ إليها لإنتاج الأفكار الفعالة، وكيف يوظفها للارتقاء بمنظّمته، وبالعاملين معه، وبنفسه بطبيعة الحال.

أما **الفصل الثاني** وعنوانه "إدارة الذاكرة" فنعرض فيه لأهمية الذاكرة ودورها المحوري للإنسان بشكل عام، وللقائد على وجه الخصوص، ونقدم تعريفا إجرائيا للذاكرة ووظائفها، والمبادئ الأساسية التي تحكم عملها، والآليات الرئيسية لتحسينها، ونختتم الفصل ببيان بعض التوجيهات العملية التي بمقدور القائد الاستفادة منها لكي ينمي ذاكرته لكي تعمل على نحو أكثر فاعلية.

ويتناول **الفصل الثالث** مهارة "إدارة الانفعالات" بما تحويه من انفعالات إيجابية كالسعادة، وسلبية كالغضب، ونقدم بعد ذلك عرضا لأبرز المسلمات التي تتصل بالإدارة الفعالة للانفعالات، ونوضح طبيعة الآثار السلبية الناجمة عن الإدارة غير الفعالة لها، ونختتم الفصل بعرض أهم القواعد التي يحسن بالقائد أن يلتزم بها لكي يدير انفعالاته على نحو فعال.

أما الفصل الرابع وعنوانه "إدارة السلوك الصحي" فنستله ببيان مظاهر أهمية الالتزام بالسلوك الصحي على كل من المستوى الفردي والمؤسسي والمجتمعي، ونقدم عقب ذلك تعريفاً إجرائياً للسلوك الصحي، وأبرز استراتيجيات إدارته التي يجب أن يكون القائد واعياً بها، ونقدم نماذج لسلوكيات صحية صدرت عن قيادات فعالة، ونوضح الكيفية التي بمقدورك أن تمارس بها كقائد السلوك الصحي، وآليات نشر ثقافة الالتزام بالسلوك الصحي بين مرؤوسيك والمحيطين بك في منطقتك.

ويحوي الفصل الخامس وعنوانه "إدارة العلاقات مع الآخرين" مقدمة حول أهمية مهارات إدارة العلاقات مع الآخرين، وإيجابيات ارتفاعها لدى القائد، وسلبيات انخفاضها، ونوضح من خلاله المهارات الفرعية لإدارة العلاقات مع الآخرين، والتي تتمثل في: تقديم الذات، والفراسة الاجتماعية، والتعاطف، والمشاركة، وإشاعة مناخ من الألفة، والتحكم في مسار العلاقة، والحفاظ على المسافة النفسية مع الآخرين، وتوكيد الذات إبان التعامل معهم، ومهارات التواصل الفعال، ونختتم الفصل ببيان سبل تفعيل ممارسات الإدارة الماهرة للعلاقات مع الآخرين في الحياة اليومية للقائد.

ويتضمن الفصل السادس وعنوانه "إدارة الأخلاق" مقدمة توضح أهمية السلوك الأخلاقي للقائد، وعواقب غيابه، وماهي مكونات السلوك القيادي الأخلاقي، وطبيعة آثار السلوك القيادي الأخلاقي على العاملين، والمنظمة، وكيفية تنمية السلوك الأخلاقي لدى القادة، وطبيعة العلاقة بين الدين والقيادة الأخلاقية.

ونقدم في الفصل السابع، وعنوانه "إدارة الأخطاء وال فشل" مقدمة حول أهمية الأخطاء والفشل في المسيرة القيادية للقائد، ثم نعرف الخطأ والفشل تعريفاً إجرائياً مع توضيح طبيعة العلاقة بينهما، وماهي العوامل التي تسهم في حدوث الفشل، ثم

نعرض بعد ذلك للطرق التي على القائد اللجوء إليها لتحليل أخطائه وفشله، وكيفية استفادته من خلال هذا التحليل لتجنب الوقوع فيها ثانية، ونختتم الفصل بذكر نماذج لقيادات فعالة استفادت بفاعلية من أخطائها وفشلها، وتمكنت من جعلها منصة انطلاق نحو المزيد من التميز.

ونبدأ الفصل الثامن وعنوانه "إدارة المستقبل الشخصي والمؤسسي" بمقدمة حول دور التخطيط في إدارة المستقبل الشخصي والمؤسسي في تحديد فاعلية القائد، ثم نقدم تعريفاً إجرائياً لكل من مفهوم التخطيط، وطبيعة علاقته بالتفكير الاستراتيجي للقائد، ونعرض للقواعد والخطوات التي يتمكن القائد حين يلتزم بها من بناء خطة مستقبلية له، ولؤوسسته، ونختتم الفصل بتقديم نماذج لقيادات نجحت في بناء خطط فعالة لمستقبل مؤسساتهم.

وفي ضوء ما سبق بيانه من أهمية موضوع الإدارة الفعالة للعقل القيادي، ورغبة مني كباحث نفسي متخصص في مجال تنمية القادة يسعى إلى تقديم مجتمعه من خلال الارتقاء بمستوى قياداته الإدارية، فإنه حري بي أن أقدم خلاصة مالدي من أفكار ورؤى في هذا المجال بهدف حث هؤلاء القادة على ممارسة الأساليب الفعالة في إدارة عقولهم على النحو الذي يسهم في تطوير مؤسساتهم وجعلها في مصاف المؤسسات الدولية المتقدمة، وهو ما يمكن أن نطلق عليه "تقنية صناعة العقول القيادية".

ويطيب لي في هذا المقام أيضاً الإشارة إلى أنه من مؤشرات فاعلية هذا العمل أن يصبح قارئه من القادة، بغض النظر عن مستواه القيادي، في نهايته أكثر وعياً

بالقواعد المنظمة للإدارة الفعالة لعقله القيادي في مجالات أنشطته المختلفة، وأن يصبح أكثر قدرة على وضع تلك القواعد موضع التطبيق في ما يواجهه من مشكلات ومواقف صعبة وطارئة على النحو الذي يجعله قائداً أفضل .

وعلى الله قصد السبيل

طريف شوقي

