

العلاقة بين القيادة الإدارية الناجحة وتحقيق الإبداع الإداري

د. سلمة حفيظي

- جامعة بسكرة - الجزائر

Résumé

Le leadership est considéré comme un phénomène social comme les autres phénomènes indispensables de la société. Surtout quand on comprend que la notion de leadership est fortement liée à la notion du rôle et celle de la responsabilité, et même au type de la personnalité selon lequel chaque individu assume son rôle de leadership.

الملخص

تعتبر القيادة ظاهرة اجتماعية كغيرها من ظواهر المجتمع ، كونها تنشأ تلقائيا عن طبيعة الاجتماع البشري، وتؤدي وظائف اجتماعية ضرورية خاصة إذا ما أدركنا أن مفهوم القيادة يرتبط بمفهوم الدور والمسؤولية ارتباطا وثيقا، كما ترتبط أيضا بنمط الشخصية وعليه يتوقف مدى قيام الفرد بدوره القيادي.

مقدمة:

تعتبر القيادة ظاهرة اجتماعية كغيرها من ظواهر المجتمع ، كونها تنشأ تلقائيا عن طبيعة الاجتماع البشري، وتؤدي وظائف اجتماعية ضرورية خاصة إذا ما أدركنا أن مفهوم القيادة يرتبط بمفهوم الدور والمسؤولية ارتباطا وثيقا ، كما ترتبط أيضا بنمط الشخصية وعليه يتوقف مدى قيام الفرد بدوره القيادي، لذا فإن نجاح القائد في المنظمات الحديثة لم يعد سلوكا وممارسة تقليدية من خلال التأثير والإشراف و التوجيه للعاملين من أجل تحقيق أهداف المنظمة ، بل تعادها إلى محاولة إنجاح المنظمة الإدارية وتحقيق الإبداع فيها لأن

دور القيادة الإدارية ومكانتها نابع من كونها تقوم بدور أساسي يغطي كل جوانب العملية الإدارية لتجعل منها أكثر فاعلية وأكثر إبداعا وتعمل كأداة محركة لها لتحقيق أهدافها.

وحتى تنجح القيادة الإدارية في تحقيق الإبداع الإداري في المنظمة فإن القائد الإداري لا يكفيه أن يكون على رأس الهرم الوظيفي فيها وممارسة دوره هذا في ضوء المهام والمسؤوليات والسلطة الممنوحة له ، بل يجب أن يمتلك جملة من المهارات التي تجعل منه قائدا ناجحا ومفعلا لعملية الإبداع الإداري وهذا ما ستحاول هذه الورقة البحثية تسليط الضوء عليه.

أولا- القيادة الإدارية

01- مفهوم القيادة الإدارية

إن تحديد مفهوم القيادة تحكمه مجموعة من العوامل المتغيرة كالبيئة والزمن والعوامل السياسية والاجتماعية والثقافية والنظام القيمي في المجتمع والأهداف المراد تحقيقها ولا أحد ينكر أننا بحاجة قوية إلى قيادة إدارية ناجحة ، كون القيادة عامل رئيس يتسلح بمدخل وأساليب عديدة وباستخدام النمط القيادي المناسب في الموقف المناسب ، ويمكن أن نورد بعض التعريفات لمفهوم القيادة فيما يلي: عرفها "ليكرت" بأنها المحافظة على روح المسؤولية بين أفراد الجماعة وقيادتهم لتحقيق أهدافها المشتركة، أما "باس" فقد عرفها بأنها العملية التي يتم عن طريقها إثارة اهتمام الآخرين وإطلاق طاقاتهم وتوجيهها نحو الاتجاه المرغوب⁽¹⁾.

أما القيادة الإدارية فتعرف بأنها النشاط الذي يمارسه القائد الإداري في مجال اتخاذ القرارات والأوامر والإشراف الإداري على الآخرين، باستخدام السلطة الرسمية وعن طريق التأثير والاستمالة قصد تحقيق هدف معين⁽²⁾.

وعليه فإن القائد هو ذلك الذي يقوم بهذه العملية ، يجب أن يتحلى بصفات تجعله يقود المنظمة من حسن إلى أحسن، كون الذي يقوم بدور القائد يجب أن يتفوق على مجموعته من حيث الذكاء والقدرة العلمية والاستقلال في تولي المسؤولية والنشاط داخل المنظمة .

02- أنماط القيادة الإدارية

اختلفت وجهات النظر بالنسبة للعلماء والمفكرين المهتمين بموضوع القيادة الإدارية ، ويمكن أن نورد هنا بعضا من هذه التقسيمات⁽³⁾ :

أ- تقسيم القيادة من حيث التأثير: وتنقسم إلى:

- القائد التقليدي: وهو ما يكتسبه القائد في وضع معين نتيجة التوريث .
- قائد الموقف: يعتمد هذا النوع من القادة على مهارة الوجود المناسب في الوقت المناسب .
- المعين: وينبع تأثير القائد من المنصب المعين فيه.
- الوظيفي: ويكون تأثيرهم من خلال العمل الذي يقوم به القائد ، ويمكن أن يعمل بدون الاحتياج للحماية التي يوفرها المنصب الذي يشغله .
- القائد ذو الشخصية المؤثرة: العامل الأساسي في نجاح هذا النوع من القادة هو شخصيتهم أي أنهم قادة بطبيعتهم.

ب- تقسيم القيادة من حيث تفويض السلطة واتخاذ القرار: وتنقسم إلى:

- قيادة مركزية : وهي التي تسمح بقدر ضئيل أو لا تسمح نهائيا بتفويض السلطة وينتهي اتخاذ القرار في المستويات العليا من الإدارة.
- قيادة لامركزية: وفيها تفوض السلطة من المستويات الإدارية العليا إلى الأدنى، واتخاذ القرار ليس قاصرا على القيادة العليا.

وهناك تقسيم آخر هو:

- النمط التقليدي: ويقصد به ذلك النوع من القادة الذين يتوقع منهم القيام بدور القيادة على أساس التقديس والاحترام وفصاحة القول والحكمة والقدرة على اتخاذ القرار وحسن التصرف في المواقف أيا كانت.
- النمط الجذاب: حيث يتمتع هذا النمط بصفات شخصية تجعله محبوبا ويمتلك قوة جذب الآخرين ، مما يجعل العاملين ينظرون إليه على أنه شخص مثالي يتمتع بقوة خارقة للعادة وعلاقتهم به على أساس الولاء الكامل .

- **النمط العقلاني:** وهو نمط يقوم على أساس المركز الوظيفي ويعتمد على سلطة القانون والمركز و السلطات والصلاحيات الممنوحة له، وبذلك فله كافة الصلاحيات لمعاقبة أي شخص يخالف اللوائح والقوانين ، وهو نمط غير شخصي حيث يكون الطاعة و الولاء له نابع من القوانين والأصول والمبادئ واللوائح ولا دخل للاعتبارات الشخصية مع الآخرين.

03- النظريات المفسرة للقيادة الإدارية:

تعددت النظريات التي تناولت القيادة الإدارية لذا سنحاول عرض الأهم منها⁽⁴⁾:

أ- **نظرية الرجل العظيم:** وهي من أدم النظريات المفسرة للقيادة وتعني هذه النظرية أن للعوامل الوراثية دور في تحديد صفات القائد ، فهناك من يولد ليكون قائدا وهناك من يولد ليكون تابعا، وهي تفترض بقدرة القائد (الرجل العظيم) على إحداث التغيرات في الجماعة وخصائصها ، وأن القادة يولدون ولا يصنعون فالشخص عندما يولد إما أن يكون ممتلكا للسمات والمواصفات الضرورية للقائد أو لا يمتلكها أصلا.

ب- **نظرية السمات:** وتركز هذه الأخيرة على دراسة مميزات القادة ومرؤوسهم من النواحي الجسمية والعقلية والشخصية ، فالقادة عادة ما يتميزون حسب هذه النظرية بصفات جسمية كالطول والقوة والحيوية وحسن المظهر وصفات عقلية كالذكاء وسعة الأفق والقدرة على التنبؤ وحسن التصرف والطلاقة في الكلام والسرعة النظرية في حل المشكلات، غير أن هذه النظرية تعرضت للعديد من الانتقادات منها إهمالها لتأثير الجماعة على الموقف والسياسة الإدارية ، كما لم تركز على تحليل السلوك الإنساني واكتفت بوصفه ، إضافة إلى عدم تحديد صفات القائد الموروثة وذلك لصعوبة الفصل بين الصفات القيادية الخاصة والمشاركة،

ت- **نظرية السلوكية:** جاءت هذه النظرية كرد فعل لنظرية السمات ، واعتبرت أن الصفات القيادية يمكن اكتسابها، فالقائد الناجح هو الذي يكتسب صفات القيادة من عمله وممارسته للقيادة ، ومن أهم المداخل في هذه النظرية نجد:

- نظرية الخط المستمر في القيادة : تقول هذه النظرية أنه ليس هناك سلوكا قايديا واحدا يمكن استخدامه في جميع المواقف وإنما السلوك القيادي الفعال والناجح هو الذي يتلاءم مع ويتكيف مع الموقف الذي يتواجد فيه القائد.
- نظرية ليكرت في القيادة: وميز هذا الأخير بين أربع أنماط للقيادة هي النمط المتسلط الاستغلالي، النمط المركزي النفعي، النمط الاستشاري والنمط الجماعي المشارك.
- نظرية البعدين: وفيها تم تحديد بعدين أساسيين لسلوك القائد، يتمثل الأول في المبادرة لتحديد العمل وتنظيمه ، والثاني يتمثل في تفهم واحترام مشاعر الآخرين.
- نظرية الشبكة الإدارية: وحددت هذه النظرية أسلوبين لسلوك القائد، الأول هو الاهتمام بالأفراد والثاني الاهتمام بالإنتاج.
- ج- **النظرية الموقفية:** حسب هذه النظرية فإن القيادة ليست موهبة، بل هي موقف يتفاعل فيه القائد والجماعة ، والقائد الناجح هو الذي بإمكانه تغيير سلوكه ويكيفه بما يتلاءم مع الجماعة خلال وقت معالجة موقف معين، ومن أهم المداخل النظرية في هذه النظرية نجد:
- نظرية فيدلر: والتي ترى أن سلوك القائد عادة ما يرتبط بالموقف القيادي ويتأثر بعوامل عدة كقوة المركز للقائد وطبيعة العمل وعلاقة القائد بالمرؤوسين، وعندما يركز القائد على مهام العمل فإنه حتما سيميل إلى المركزية والتسلط وبالتالي تحقق الإنتاجية العالية للعاملين حتى في المواقف الصعبة ، أما القائد الذي يركز على العلاقات و النواحي الإنسانية فإن الإنتاجية العالية سوف تتحقق في المواقف المعتدلة.
- نظرية هاونس وإيفانز: وتعرف بنظرية المسار والهدف، وحسبها فإن دور القائد يتمثل في توضيح الأهداف وسبل تحقيقها من قبل المرؤوسين، وتتأثر بعدة عوامل أهمها بيئة العمل وصفات العاملين المشاركة فهم الإجراءات العملية ومستوى الانجاز.

04- أركان القيادة الإدارية: تقوم القيادة الإدارية على ثلاث أركان أساسية نوجزها فيما يلي:

- أ- **الرؤية:** ويقصد بها الحالة المرجو الوصول إليها مستقبلا وهي الدافع للإبداع والابتكار ووضع الخطط لتحقيقها.
- ب- **الأتباع المخلصون:** لكل قائد أتباعه المخلصون الذين يلتفون حوله ويؤمنون بأفكاره ويسعون معا لتحقيق أهداف المنظمة التي ينتمون إليها.
- ت- **التشجيع والتحفيز:** ويعتبر هذا الركن أساس القيادة ، كونه يتعلق بمعنويات العاملين فإذا تحقق ذلك فسوف ينطلقون ذاتيا لأداء أعمالهم ، وبالتالي الوصول إلى أعلى مستويات الأداء.

05- مواصفات القائد الناجح:

- إن القائد الناجح هو الذي يحقق أهدافه بطريقة اقتصادية في مناخ تنظيمي يرضا عليه المرؤوسون، ويمكن إيجاز صفات القائد الناجح كما يلي:
- أ- **العقيدة الصحيحة:** لأنها تهدي إلى المثل العليا وتدعوا إلى الخير والصالح العام .
 - ب- **التشاور:** بحيث لا ينفرد القائد الإداري بالاتخاذ القرارات الهامة وحده بل يشرك مرؤوسيه معه.
 - ت- **الاستناد إلى الحقائق:** فلا يصدق ولا يتخذ إجراء أو قرار إلا بالتأكد منه ، ولا يعتمد على الضن و التأويل.
 - ث- **الحرص الشديد،** خاصة ما تعلق بمصالح المرؤوسين، فلا ينبغي للقائد أن يتخذ قرارا خطيرا إلا بعد دراسته من كافة الجوانب وردود الأفعال المتوقعة حياله.
 - ج- **الفتنة وبعد النظر:** إذ يجب أن يكون القائد لماحا سريع الفهم وحكيما في تصرفاته.
 - ح- **الشجاعة:** الحزم عند اللزوم والمرونة في الظروف العادية.
 - خ- **القدرة على تحمل المسؤولية:** ومعنى ذلك أن يكون القائد واثقا من نفسه في كل النشاطات التي يمارسها بالمنظمة.

د- **معرفة الأصول العلمية للإدارة:** فهي تعد أول الطريق نحو النجاح، حيث أن إلمام القائد بأصول الإدارة يوفر عليه الكثير من الجهد الذي يضيع تجارب خاصة يتعلم منها.

ذ- **العقلية المنظمة:** وتعني بها العقلية التي تستطيع أن تخطط وتنظم وتراقب .

ر- **الشعور الإنساني في المعاملة:** وهي أن يحس القائد بأن العاملين معه بشر ولا يختلف عنهم إلا في موقعه منهم، وبذلك يكون الشعور بالثقة متبادلا.

ز- **الشخصية النافذة:** وهي التي تستطيع أن تؤثر على سلوك الآخرين وتجذب اهتمامهم نحوه مما يدعم الشخصية ويقويها، كما يتصف صاحبها بالاستقامة والتكامل العقلي والتوازن النفسي والانفعالي.

ومنه فإن مؤهلات وخبرات القائد لوحدها لا تكفي لضمان الانجاز بالمستوى المطلوب، إنما يحتاج إلى عامل آخر يجب على المؤسسة توفيره وهو الحافز الكافي لكي يتحقق الانجاز بالمستوى المتوقع.

ثانيا - الإبداع الإداري

01- مفهوم الإبداع الإداري

تعددت وتباينت المفاهيم حول مفهوم الإبداع ويرجع السبب في ذلك إلى تعقد الظاهرة في حد ذاتها وتعدد المجالات التي ينتشر فيها مفهوم الإبداع ، وبسبب تباين اجتهادات واهتمامات الباحثين والمدارس الفكرية التي ينتمون إليها، ويمكن حصر هذه التعريفات ضمن خمس مداخل كل منها يتناول جوانب من الظاهرة وهي⁽⁵⁾:

أ- **المدخل الأول:** وهي التعاريف التي تنظر للإبداع على أنه عملية، وفي هذا المدخل يعرف الإبداع على أنه عملية يحاول الإنسان فيها عن طريق استخدام تفكيره وقدراته العقلية وما يحيط به من مثيرات مختلفة وأفراد، وأن ينتج إنتاجا جديدا نافعا له وللمجتمع.

ب- **المدخل الثاني:** وهي التعاريف التي تركز على الإنتاج الإبداعي حيث عرف الإبداع على أنه تصرف يهدف إنتاج يتسم بالجدية والملائمة وإمكانية التطوير.

ت- المدخل الثالث: وهي التعاريف التي تركز على صفات المبدعين كالحيال الواسع والثقة في النفس واستمرارية البحث والاطلاع والميل للمخاطرة ، والاستقلال في التفكير.

ث- المدخل الرابع: وهي التعاريف التي تركز على الإمكانيات الإبداعية والاستعدادات النفسية لدى الأفراد مثل الاستقلال والبحث عن الحقيقة والحاجة للإنجاز ، حيث عرف الإبداع من خلال هذا المدخل على أنه الاستعداد الكامل للتفوق والتميز

ج- المدخل الخامس: وهي التعاريف التي تركز على مراحل العمل الإبداعي حيث هناك من اعتبر الإبداع على أنه عملية مركبة من مراحل متلازمة وهي الاهتمام والتركيز والاحتضان والبزوغ والتحقق.

وذهب البعض إلى التمييز بين نوعين من إبداع (فني) و(إداري) ، فالأول يتعلق بالجانب الفني داخل المنظمة كتقديم سلع وخدمات جديدة أو التوصل إلى أساليب وطرق ترتبط بشكل مباشر بالنشاط الإنتاجي، أما الثاني فيتعلق بالجانب الإداري ومثال ذلك إدخال تغييرات جديدة على الهيكل التنظيمي أو التغيير في الأدوار والمهام .

02- أهمية الإبداع الإداري:

تواجه المنظمات المعاصرة تحديات وصعوبات ناجمة عن احتدام المنافسة من جهة والبيئة المضطربة والمعقدة من جهة أخرى، لذا فإن ذلك يستدعي جهودا وقدرات إبداعية عالية حتى تحافظ المنظمة على بقائها واستمراريتها وتفوقها ، ومنه أصبح الإبداع الإداري ميزة تنافسية بالغة الأهمية في ظل هذه التحولات السريعة والمتلاحقة ، وأصبح نجاح المنظمة يقاس بما تمتلكه من أفكار جديدة ومدى قدرتها على تجسيد هذه الأفكار على أرض الواقع ، لا بما تمتلكه من موارد مادية ، وقد أكد العديد من الباحثين على حاجة المنظمات للإبداع باعتباره موردا هاما للمنظمة يجب حسن إدارته وتنميته وتطويره.

03- عناصر الإبداع الإداري

رغم اختلاف الباحثين و الخبراء في إعطاء تعريف جامع مانع للإبداع بشكل عام إلا أنهم متفقون جميعا على أن الإبداع الإداري عبارة عن قدرات تتشكل من العناصر التالية⁽⁶⁾:

أ- **الأصالة**: ويقصد بها القدرة على إنتاج أفكار غير مسبوقة داخل المنظمة، فالقائد المبدع هو الذي يمتلك تفكيراً أصيلاً يبتعد عن المألوف أو الشائع .

ب- **الطلاقة**: ويقصد به تقديم كم هائل من الأفكار التي تؤدي بشكل مباشر إلى حلول مقترحة للمشكلات داخل المنظمة.

ت- **المرونة**: وهي القدرة على تكوين علاقات مرنة بين الأشياء والنظر إليها من زوايا مختلفة.

ث- **الميل إلى التحليل والتفصيل**: وتقصد بها القدرة فهم وتحليل العناصر التي يتكون منها العمل الإداري ، والسعي نحو إيجاد علاقات فيما بينها.

ج- **القدرة على تحسس المشكلات**: ويعتبر هذا العنصر أساس العمل الإبداعي، وتقصد به تشخيص الكثير من المشكلات ضمن الموقف الواحد ، وذلك بتحديد أبعادها وجوانبها ونواحي القصور فيها للتوصل إلى الحلول المبدعة حيالها.

ح- **الميل إلى التجريب**: يميل القائد المبدع للشك وانتقاد الأمور والقضايا التي يعتبرها الآخرون مسلمة لا نقاش فيها، فيعتبرها نسبية تتوقف على المنظور الذاتي تجاهها.

خ- **الثقة بالنفس**: يتسم القائد البدع بالجرأة والشجاعة للدفاع عن آرائه وأفكاره لما يتميز به من سمو في الطموح والرغبة في النجاح.

د- **المخاطرة**: القائد المبدع سباق باستمرار للأخذ بزمام المبادرة وتبني الأفكار الجديدة ، وفي نفس الوقت مستعد لتحمل المسؤوليات فيما يخص تبعات ذلك.

ذ- **النقد الذاتي**: يميل القائد المبدع باستمرار إلى نقد وتقويم أفكاره باستخدام أساليب التحليل الاجتماعي والنفسي، وعدم الركون لأي صورة لا تنسجم مع التطورات الهادفة في بناء الشخصية الإنسانية لا سيما فيما تعلق بنقدها وتقويمها.

تعتبر هذه العناصر هي السمات التي تميز القادة المبدعين عن غيرهم ممن يكونون في مناصب قيادية ولكنهم بدون فعالية ولا رغبة في الارتقاء بمستقبل المنظمة التي ينتمون إليها ، كما تعتبر أسس للبناء الإبداعي للذات الفردية والجماعية ، لذا يجب على المنظمة الاستثمار في مهارات ومعارف هؤلاء القادة لصالح تطورها وتفوقها خاصة في ظل المنافسة الشرسية بين المنظمات في الوقت الحالي.

ثالثا- العلاقة بين القيادة الإدارية الناجحة والإبداع الإداري

نحاول في هذا العنصر الربط بين القيادة الإدارية الناجحة والإبداع الإداري من خلال التأكيد على المهارات الواجب أن يمتلكها ويمارسها القائد الإداري في المنظمة و التي ستعكس لا محالة على تحقيق الإبداع الإداري ، فالإدارة قبل أن تكون علما فهي فن ، بمعنى أنها لا تعني فقط دراسة وفهم العلوم الإدارية والاطلاع على آراء وأفكار المدارس الفكرية في الإدارة ومعرفة العملية الإدارية ومراحل اتخاذ القرارات فقط ، إنما تعني استخدام هذه الأفكار والمبادئ والأساليب في الواقع العملي وضمن ظروف البيئة التي تعمل فيها المنظمة، أي أن القائد الإداري لا يجب أن يعتمد على الخطوات العملية بل عليه اعتماد المهارة أسلوبا فنيا في السير بتلك الخطوات العملية ، وفي هذا السياق يمكن الإشارة إلى مجموعة من المهارات التي تساعد القائد الإداري في النجاح وبلوغ أهداف الإبداع الإداري أهمها:

• المهارات الذاتية:

ويقصد بها مجموعة الاتجاهات الذهنية والسلوكية التي يتصف بها القائد الإداري ، كما تتضمن مجموعة الخصائص الجسمية والعقلية والانفعالية التي تحدد معالم شخصية القائد وتؤثر منفردة أو مجتمعة في سلوكه وتعامله مع الآخرين وفي استجاباتهم له ، وتتجسد تلك المهارات القدرة على المبادأة والابتكار والقدرة على ضبط النفس وحسم الأمور والقدرة على مواجهة الآخرين.

• المهارات التصورية:

تعد من أصعب المهارات في تعلمها واكتسابها، وتتمثل في القدرة على الرؤية الشمولية للوظائف المختلفة والتناسق المؤثر لأجزاء العمل المختلفة كما أنها انعكاسات

لمهارة القائد و طريقة استيعابه لاستجابات واتجاهات العاملين معه، كما تعني أيضا قدرة القائد على رؤية التنظيم الذي يقوده وفهمه للترابط بين أجزائه وأثر التغيرات التي قد تحدث في أي جزء منه على بقية أجزائه ونشاطاته وقدرته على تصور وفهم علاقات العاملين بالمنظمة وعلاقة هذه الأخيرة بالمجتمع ككل.

وتعتمد هذه المهارة على عاملين أساسيين هما الخبرة والذكاء وقدرة القائد على التفكير التجريدي والتي تساعد على رسم الخطط وبناء برامج العمل وصولا إلى تحقيق الأهداف المطلوبة، كما تتعلق هذه المهارة من ناحية أخرى بمدى ابتكار الأفكار والإحساس بالمشكلات والتفنن في الحلول والتوصل إلى الآراء الضرورية لتخطيط العمل وتوجيهه وترتيب الأولويات وتوقع الأمور التي يمكن أن تحدث في المستقبل.

• المهارات الفنية :

وتتضمن جملة الأساليب والطرق العملية والفنية التي يتبعها القائد الإداري عند ممارسته لمهامه، فعندما يصادف مشكلة أو موقف غير مألوف فإنه يقيم الموقف ويدرك أبعاده المختلفة ، ثم يقدم الآراء المقترحة اللازمة، وتحتاج المهارة الفنية إلى أن يلم الإداري بأصول علم الإدارة وأساليبه الفنية التي تمكنه من رسم السياسة العامة والتخطيط للعمليات والأنشطة الإدارية ووضع نظام للإشراف والاتصال وأسلوب العلاقات العامة وتوزيع الأعمال والأنشطة وغيرها من الإجراءات والممارسات الإبداعية التي تخص الإدارة، ويمكن الحصول على هذه المهارة بالدراسة والخبرة والتدريب.

• المهارات الإنسانية:

وهي المهارات التي تعكس قدرة القائد على التعامل مع العاملين، وهي الأكثر صعوبة من المهارات الفنية كون مجالها أكثر تعقيدا وتغيرا وتنوعا لأنه تعامل مع الأفراد وليس مع أشياء، فامتلاك القائد الإداري المهارات الإنسانية يجعله قادرا على بناء علاقات طيبة مع المرؤوسين وإدراك ميولاتهم واتجاهاتهم وفهم مشاعرهم والثقة بهم وبقدراتهم وإتاحة الفرصة لهم لعرض مقترحاتهم وانتقاداتهم ولإظهار روح الابتكار لديهم ، ومساعدتهم على الشعور بالأمن والطمأنينة وإشباع حاجاتهم.

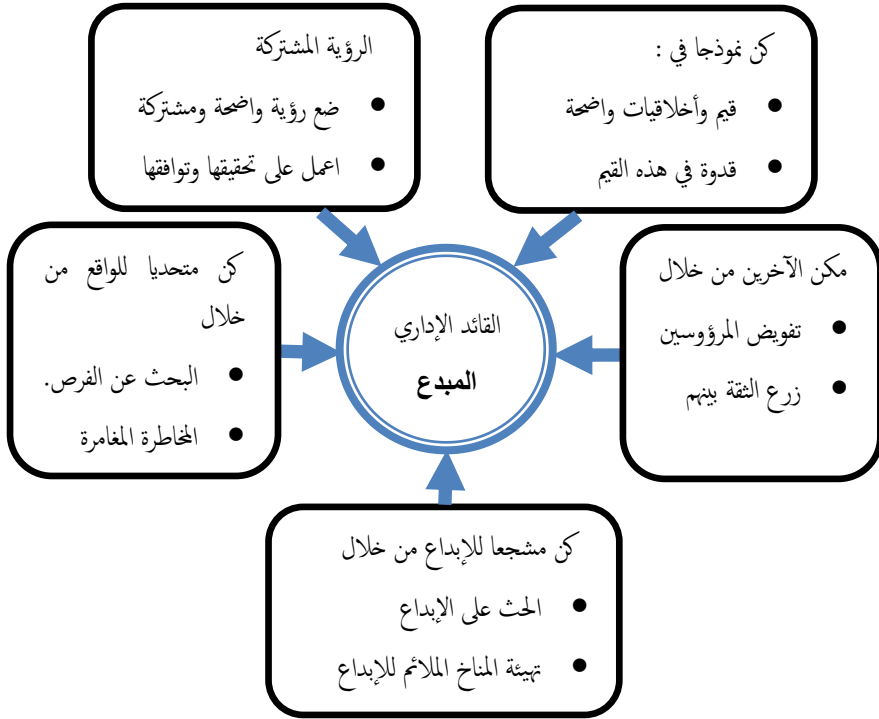
فالقائد الإداري الناجح هو الذي يقيم علاقات إنسانية حميمة مع كل العاملين معه من خلال معرفة القائد المستمرة بالخصائص النفسية للعاملين لغرض خلق التكامل بين أهدافهم وأهداف المنظمة ، وعله أيضا احترامهم وتلبية مطالبهم وآرائهم في مناقشة مشاكل الإدارة والبحث سويًا عن حلول لها ، مما يعطيهم الثقة بالنفس وغير ذلك من الأمور التي تجعل العاملين متعاونين ويبدلون كل جهودهم وعطاءهم في الانجاز ومن ثمة تحفيزهم وتمكينهم من تحقيق الإبداع الإداري بالمنظمة.

وهنا يذكر "سميث" في هذا المقام أحد عشر مفتاحا لتنظيم نشاط القيادة الإدارية لتحقيق المهارات أعلاه وهي⁽⁷⁾:

- تحديد الرؤية
- تحديد أهداف تشكل حافزا للعمل.
- وضع نظام ديناميكي لتحقيق النجاح.
- تشكيل فرق ملائمة للعمل.
- بناء شبكات معلوماتية تضيف قيمة للمنظمة.
- منح الموظفين تفويض كامل لحل المشاكل
- تفويض الأشخاص الأكفاء لتولي المسؤوليات المهمة.
- توافر الدعم اللازم بشكل ملموس.
- منح الحوافز المادية والمعنوية للأشخاص المنجزين.
- إنشاء قنوات اتصال فعالة.
- تدريب العاملين وتقديم الاستشارات لهم والإشراف على العمل .

وباعتماد القيادة الإدارية هذه المفاتيح فإنها ستعطي فرصة كبيرة لنجاحها ، خاصة إذا ما كانت تمتلك المهارات المطلوبة، وهنا تظهر أهمية الإبداع والحاجة إليه عندما يدرك القادة الإداريون أن هناك تفاوتًا بين أداء المنظمة الفعلي والأداء المرغوب ، مما يحثها على تبني أساليب جديدة في العمل من هنا تنطلق فكرة تنمية الإبداع عن طريق القيادة الناجحة .

وكبراز أكثر لمتانة العلاقة - حتى وإن كان ذلك على المستوى النظري - بين القيادة الناجحة والإبداع الإداري، فقد ذكر العلماء نموذجا وصفيا للقائد الإداري المبدع من خلال خمس صفات توصل القادر الإداري للإبداع، وهذا موضح في الشكل التالي:



عنوان الشكل: شكل يوضح مواصفات القائد الإداري المبدع

المصدر: محمود حسن جمعة وحيدر شاكر نوري، تأثير القيادة الإدارية الناجحة في تحقيق الإبداع الإداري.

الخاتمة :

من خلال الطرح السابق يتضح أن هناك ضرورة لوجود قادة إداريين يتميزون بمواصفات أهمها القدرة على زرع الثقة بمرؤوسيه وقدراتهم من أجل تمكينهم من ممارسة مهامهم وأعمالهم على أكمل وجه، إضافة إلى تفويض السلطة للمرؤوسين ذوي الكفاءة، وكذا تشجيعهم على التفكير الإبداعي ومن ثمة تبني الأفكار المبدعة غير تلك التقليدية أو النمطية، وهنا يتضح القادة الإداريون المبدعون هم الذين لا يكتفون بإعادة ترتيب

الهيكل الإدارية والتنظيمية الموجودة فقط ، بل يحفزهم السعي المستمر في التآلق وإيجاد أفضل الطرائق في العمل والإبداع للمساهمة بفعالية في تحقيق الهدف الأشمل ورفع وعي المرؤوسين والمنظمة ككل .

المراجع والهوامش

- 1- محمد حسنين العجوي، الاتجاهات الحديثة في القيادة الإدارية والتنمية البشرية، دار الميسرة ، عمان/الأردن، 2007، ص57.
- 2- عليوة السيد، تنمية المهارات القيادية للمديرين الجدد، دار السباح، القاهرة/مصر، 2001، ص45
- 3- محمد حسنين العجوي، المرجع السابق، ص ص(73،74)
- 4- وفيق حلمي الآغا، دور القيادات الإدارية في التطوير والتنمية الإدارية، المؤتمر السنوي الرابع للإدارة(القيادات الإبداعية لتطوير وتنمية الوطن العربي)، ج.ع.س ، دمشق، 16/13 أكتوبر 2003، ص ص (253،255).
- 5- بوهزة محمد ومرزوقي رفيق، القيادة الإدارية وعلاقتها بالإبداع الإداري، دراسة منشورة بصيغة pdf .
- 6- هوارى معراج و خليل عبد الرزاق ، الإبداع في القطاع الحكومي الجزائري، مجلة العلوم الاقتصادية والتسيير ، العدد 6 ، جامعة سطيف، ص 70.
- 7- محمد حسن جمعة وحيدر شاكر نوري، تأثير القيادة الإدارية الناجحة في تحقيق الإبداع الإداري(دراسة تطبيقية)، مجلة الاقتصاد والإدارة ، العدد 90، 2011، ص 307 (منشورة بصيغة pdf)

