

مهارات بحثية- مهمة 10

المحاضرة: العاشرة

إشراف: د. سنية سبع

إعداد الباحثة: سلمى أحمد محمد سلامة أحمد شريف

دور القيادة المهمة في تعزيز السلوك الإبداع

المقدمة:

تلعب القيادة الفعالة دورًا حاسمًا في تعزيز السلوك الإيجابي في الفرق. يعتبر السلوك الإيجابي مفتاحًا لتحقيق النجاح والتفوق في أي مجال من مجالات الحياة، بما في ذلك العمل الجماعي والفرق العاملة. (المطيري، 2011).

يتضمن السلوك الإيجابي مجموعة من الصفات والممارسات التي تعزز التعاون والتفاعل الإيجابي بين أفراد الفريق. يشمل ذلك الاحترام المتبادل، والتعاون، والتفاعل الإيجابي، والتحفيز، والتفكير الإبداعي، والتعلم المستمر، كما تعزز القيادة الإيجابية هذا السلوك من خلال توفير بيئة داعمة ومحفزة للأفراد. يجب أن يكون القائد قدوة إيجابية للفريق، ويعرض القيم والمعايير السلوكية المرغوبة. يجب أن يكون القائد قادرًا على تحفيز الأفراد وتعزيز روح الفريق والتعاون بينهم. (أحمد، 2019).

بالإضافة إلى ذلك، يجب أن يكون القائد قادرًا على تعزيز التفكير الإبداعي وتشجيع الأفراد على تقديم أفكار جديدة ومبتكرة. يجب أن يكون القائد منفتحًا للاستماع إلى آراء الآخرين وتقدير تنوع الأفكار والخبرات. باختصار، القيادة الفعالة تلعب دورًا حاسمًا في تعزيز السلوك الإيجابي في الفرق. يجب أن يكون القائد قدوة إيجابية ومحفزة للأفراد، ويعزز التعاون والتفاعل الإيجابي، ويشجع على التفكير الإبداعي والتعلم المستمر. من خلال تعزيز السلوك الإيجابي، يمكن للفرق تحقيق النجاح والتفوق في أداء مهامها وتحقيق أهدافها.

تعد القيادة الإيجابية أحد العوامل الرئيسية التي تؤثر على أداء الفرق في أي منظمة. فالقادة الإيجابيون هم الذين يتمتعون بقدرة فريدة على تحفيز أعضاء الفريق وتعزيز سلوكهم الإيجابي. إن القيادة الإيجابية تعتبر أداة قوية لتحقيق النجاح والتفوق في العمل، حيث يتم تعزيز الروح المعنوية والتعاون والإبداع في الفرق.

تؤثر القيادة الإيجابية على أداء الفرق بطرق عديدة. أولاً، يعمل القادة الإيجابيون على تعزيز الثقة والتعاون بين أعضاء الفريق. يتمتع القادة الإيجابيون بقدرة فريدة على بناء علاقات قوية وثقة مع أعضاء الفريق، مما يؤدي إلى تعزيز التعاون والتفاعل الإيجابي بينهم. يشعر أعضاء الفريق بالراحة والأمان في بيئة العمل، مما يعزز الروح المعنوية ويحفزهم على تقديم أفضل أداء لهم. (Sykes, & Jonathan, 2014).

يعمل القادة الإيجابيون على تعزيز الإبداع والابتكار في الفرق. يتمتع القادة الإيجابيون بقدرة فريدة على تحفيز أعضاء الفريق للتفكير خارج الصندوق وتقديم أفكار جديدة ومبتكرة. يشجع القادة الإيجابيون أعضاء الفريق على تجاوز حدودهم وتحقيق إمكاناتهم الكاملة، مما يؤدي إلى تحقيق نتائج مبهرات وتفوق في العمل.

يعمل القادة الإيجابيون على تعزيز الرضا والتحفيز في الفرق. يتمتع القادة الإيجابيون بقدرة فريدة على تحفيز أعضاء الفريق وتعزيز رغبتهم في تحقيق النجاح. يستخدم القادة الإيجابيون أساليب متنوعة لتحفيز أعضاء الفريق، مثل تقديم المكافآت والتقدير وتوفير فرص التطوير المهني. يشعر أعضاء الفريق بالرضا والاعتراف بجهودهم، مما يحفزهم على العمل بجدية وتحقيق الأهداف المحددة. (Basheer & Hassan, 2018).

وفي النهاية، يعمل القادة الإيجابيون على تعزيز الثقافة المؤسسية الإيجابية في الفرق. يعتبر القادة الإيجابيون نموذجًا يحتذى به لأعضاء الفريق، حيث يتبعون سلوكًا إيجابيًا ويعكسون القيم والمبادئ الإيجابية في سلوكهم اليومي. يتمتع القادة الإيجابيون بقدرة فريدة على تأثير الثقافة المؤسسية وتشجيع أعضاء الفريق على اتباع سلوك إيجابي وتحقيق التفوق في العمل.

المشكلة البحثية:

تعمل المنظمات المعاصرة في ظل ظروف متغيرة ومعقدة تفرض عليها تحديات عديدة وكبيرة لم تشهدها من قبل، مما يتحتم عليها مواجهة مثل هذه التحديات بسرعة وكفاءة عاليتين، فالتطور الإداري والتكنولوجي والمعلوماتي وما صاحبه من تغيرات في السياسات والمنطلقات أفرز الكثير من التحديات أمام المنظمات، وفي ظل تلك التحديات أصبحت المنظمات تبحث عن الأدوات والوسائل التي تمكنها من البقاء في حدود تلك الظروف، ولعل عملية تمكين العاملين هي إحدى هذه الأدوات والوسائل المهمة والحيوية، فهذا الاختيار يمكن أن يقدم للمنظمة الكثير إذا ما أحسنت استخدامه وتوظيفه في أقسام المنظمة ونشاطاتها، ومما لا شك فيه فإن الموارد البشرية أصبحت إحدى المقومات الأساسية لنجاح المنظمة، بل يمكن القول أنها المحدد الأول والأساسي لهذا النجاح حيث أن توافر قوى عاملة ذات كفاءة ومسؤولية تمكنها من النهوض بأعباء العمل وتحقيق أهداف المنظمة واستخدام إمكانياتها المادية المتاحة بأكبر كفاءة ممكنة. (الصريرة ، 2012)

كما يتبنى البحث الحاضر التمكين بوصفه فلسفة تنطوي على تفعيل عمليات الإبداع في إطار المنظمات التي تهيئ مستلزمات العلاقة بينهما، والتمكين في إطار هذه الفلسفة يستثير مكامن الفعل الذي أحدثته المداخل المعاصرة التي دعا إليها علماء الإدارة والمنظمة ومنها الإدارة بالأهداف والنتائج والإدارة بالاستثناء والإدارة بالمشاركة وإدارة الأزمات وغيرها، وفي هذا السياق يمكن إحلال التمكين وآلياته كبديل لمجموعة المداخل المشار إليها مع التركيز على إدارة الإبداع كجزء مكمل للتمكين. (أبو النصر ، 2012)

وينطلق البحث من افتراضات عديدة تتقدمها اعتماد استراتيجية التمكين لإمكان أن يفضي إلى تعزيز الإبداع ، فيما إذا توافرت البيئة التنظيمية الداعمة لذلك، مع افتراض وجود إبداع في

الميدان المبحوث من الممكن تحديده والعمل على إيجاد علاقات تأثيرية متبادلة كلية أو جزئية بينه وبين التمكين من جهة والتمكين والبيئة المنظمة المعززة للإبداع من جهة أخرى، وتتسق وراء هذه العلاقات رؤى تستثير مراكز القرار في القمة الاستراتيجية في الميدان المبحوث باحتواء مكان القوة في هذه العلاقات وإحالتها إلى فلسفة إدارية تعزز صمود المنظمات المبحوثة أمام تحديات الحصار الجائر على قطرنا العزيز من منطلق كون الإبداع والتمكين يرتبطان في جوهرهما بالرؤية الاستراتيجية للقيادات العلمية في الميادين التي يقودونها، إذ لآرائهم انعكاس لدى استقبال فلسفة التمكين والإبداع في أروقة إداراتهم للمنظمات العلمية ، والمنظمة المتمثلة بالميدان المبحوث هي في الأساس منظمة تحمل جميع مكانم الإبداع. (الشريف،2013).

من خلال ما سبق تتمثل المشكلة البحثية في الاجابة عن التساؤل الرئيس للبحث وهو (ما مدى تأثير القيادة الاخلاقية على تنمية القدرات الابداعية ؟) ويتفرع من هذا التساؤل مجموعة من التساؤلات الفرعية التي يمكن أن تؤطر إلى حدود مشكلة البحث الحاضر وتوجهاته المستهدفة على النحو الآتي:

1. ما العلاقة بين القيادة الاخلاقية والقدرات الابداعية للموظفين؟
 2. ما أثر إتاحة المعلومات ومنح الحرية وامتلاك المعرفة في تعزيز إمكانات تطبيق القيادة الاخلاقية ؟
 3. ما مدى إمكانية اعتماد القيادة الاخلاقية في تهيئة البيئة المنظمة الداعمة للإبداع وتنمية القدرات الابداعية في المنظمة المبحوثة ؟
 4. ما اثر اعتماد ابعاد التمكين في ترسيخ فكر الانتماء والثقة لدى الموظفين في المنظمة المبحوثة
 5. ما هي بعض الاستراتيجيات التي يمكن للقيادة استخدامها لتعزيز السلوك الإيجابي في الفرق؟ بعض الاستراتيجيات التي يمكن للقيادة استخدامها تشمل تقديم المكافآت والتعرف على الإنجازات، وتشجيع التواصل الفعال والاحترام المتبادل، وتوفير بيئة عمل محفزة وداعمة.
- اشكالية الدراسة:

ان التغيرات الجذرية التي طرأت على مختلف الازواضع البيئية والتنظيمية، جعلت المنظمات تدرك اهمية توافر قدرات قيادية تمتلك زمام المبادرة في دعم الابداع وتعزيزه لدى العاملين، ولكي تنجح القيادات المؤمنة بالإبداع في دفع الطاقات الابداعية لدى العاملين، فلا بد من خلق الثقة المتبادلة بين القيادة والعاملين ومنحهم السلطات والصلاحيات التي يحتاجونها، ودعم الافكار المبدعة والمتميزة وتنميتها وتوجيهها لتحقيق اهداف المنظمة (الصرايرة، 2009)، حيث أن النمط القيادي السائد والفلسفة التي تنتهجها الادارة في تعاملها مع العاملين لها اثر كبير على مستوى الابداع، ومما لا شك فيه ان قدرات المرؤوسين الابداعية تتأثر بنمط القيادة السائدة في مؤسساتهم، فالقيادة يمكن ان يساهموا في تنمية القدرات الابداعية لمرؤوسيههم من خلال

تشجيعهم في حل المشاكل، والتصدي لها وعرض حلولها بشكل مفتوح امامهم، حيث أن إشعار الفرد من قبل الادارة بأهمية الدور الذي يقوم به في العملية الادارية وإتاحة الفرص له في النمو والطموح وبناء علاقات معها يكون أساسها الاحترام والتقدير، كلها عوامل محفزة تدفع الفرد الى المزيد من البذل والعطاء والابداع (أبو الجدائل ، حاتم ، 2013).

ولقد أصبح الابداع بمثابة الأمل الأكبر للجنس البشري لحل الكثير من المشكلات التي تواجهه ، لذلك فإن مستقبل الأمم لا يعتمد على مجرد القوي العاملة بها، وإنما يعتمد علي توفير نوع متميز من العاملين، (الصرايرة ، 2002)، أى علي أفراد مبدعين في مختلف المجالات فالفرد المبدع يعد ثروة تفوق الثروة المادية، بل إن الاستثمار في تطوير العنصر البشري يعتبر أنجح مصادر الاستثمار ، لذلك بات الابداع الطابع الفعلي للصراع في العصر الحديث بين الدول المتقدمة، أو بينها وبين الدول الأقل نمواً (الصرايرة ، 2012)

(، كما أن التطورات التي يشهدها العالم في الفترات الأخيرة في مجالات التكنولوجيا والمعلومات والفضاء تعتبر دافعاً أساسياً للإبداع، ويتضح الاهتمام بالإبداع من ملاحظة هذا العدد الكبير من براءات الاختراع التي تمنح سنوياً على المستوى العالمي، بل إن الإبداع هو من يضع المؤسسات في التصنيف المتقدم دولياً ((عبدالغني، 2012).

ونتيجة لتعاظم أهمية الابداع الاداري أصبحت حاجة المنظمات اليه ضرورية إذا ما أرادت هذه المنظمات الحصول علي التميز في الأداء والمحافظة علي استمراريته بالبقاء والنمو في بيئة تنافسية، وأن دور المنظمة هو العمل علي توفير مناخ يعمل علي تنمية قدرات أفرادها ويدعم الابداع والتفكير الابداعي من خلال ايمانها بأن الابداع هو المجال الأكثر أهمية في تعزيز التفاعل في المنظمة وتحقيق أهدافها المستمدة من البيئة المحيطة بها مما ينعكس ايجابياً على تحسين أدائها ومواكبة الظروف والمتغيرات وجعلها قادرة علي البقاء والنمو حيث أن للفكر الابداعي أثر كبير في تحقيق الكفاءة في أداء المنظمات علي مختلف أنماطها

وعند الاستناد الي مدخل التمييز بين المصطلحات فلا بد ان نميّز بين الابداع و المفاهيم الاتية: الابتكار Creativity: عُرف الابتكار بأنه إيجاد أو تطوير فكرة جديدة لمنتج أو عملية جديدة، اما الابداع فهو ترجمة تلك المنتوجات او العمليات التي ظهرت من خلال الابتكار

الاختراع Invention: عرف من قبل المنظمة العالمية الفكرية (WIPO) بفكرة يتوصل اليها المخترع وتنتج حلاً لمشكلة معينة. (Al Sarayra, 2009)

الإنجاز Achieving: الأنجاز يعني الوصول الى الأهداف بنجاح ولاشك يمكن اعتبار الابداع إنجاز ولكن ليس العكس فالإنجاز ليس بالضرورة إبداعاً (عبدالغني، 2007).

الريادة Entrepreneurships: تتضمن المكونات الجوهرية للريادة اكتشاف الفرص واستغلالها وان الابداع كثيراً ما يكون مقترناً بالريادة. (Akkermans, J (2017)

التغيير Change: يحدث نتيجة جهد مقصود يشمل مجموعة من العمليات والانشطة المصممة لتغيير الافراد، والمجموعات والهياكل والعمليات التنظيمية لجعلها ملائمة لبيئة العمل الجديدة وأن كل ابداع هو تغيير ولكن ليس كل تغيير هو ابداع كذلك ليس كل تغيير يحدث بفعل الابداع ، ويُعرف الابداع كذلك على أنه تطبيق فكرة تم تطويرها داخل المؤسسة أو تمت استعارتها من خارج المؤسسة سواء كانت تتعلق بالمنتج أو الوسيلة ام السياسة أم بالبرنامج أو الخدمة، وهذه الفكرة جديدة بالنسبة للمؤسسة حين تطبيقها

كما يمكن تعريف الإبداع بأنه أفكار جديدة ومفيدة ومتصلة بجل مشكلات معينة أو تجميع وإعادة تركيب الأنماط المعروفة من المعرفة في أشكال فريدة، ولا يقتصر الإبداع على الجانب التكنيكي لأنه لا يشمل تطوير السلع والعمليات المتعلقة بها، وإعداد السوق فحسب بل يتعدى أيضاً الآلات والمعدات وطرائق التصنيع والتحسينات في التنظيم نفسه ونتائج التدريب والرضا عن العمل بما يؤدي إلى ازدياد الإنتاجية(الصرايرة، 2016).

ووفق رؤية بعض الباحثين فالإبداع ليس إلا رؤية الفرد لظاهرة ما بطريقة جديدة، لذلك يمكن القول إن الإبداع يتطلب القدرة على الإحساس بوجود مشكلة تتطلب المعالجة، ومن ثم القدرة على التفكير بشكل مختلف ومبدع ومن ثم إيجاد الحل المناسب(بني عطا، 2016).

وقد أثارت ظاهرة الابداع اهتمام علماء النفس مبكراً لأنها ضرباً معقداً من سلوك الانسان يقربهم من البحث، ويشير فيهم حب الاستطلاع، وقد ينصرف الذهن عندما يتم الحديث عن الابداع الي ان الابداع أو الابتكار يقتصر علي ما يخترعه العلماء والباحثون في مجال العلوم الطبيعية والهندسة الكيميائية، غير أن الواقع يشير الي أن هناك ايضاً اختراعات في ميدان العلوم الاجتماعية والانسانية، وإن لم يكن بنفس العدد أو التأثير بالرغم من أن هذا الميدان واسع، ويمكن ان تبتكر فيه أشياء كثيرة، فمثلاً اذا استطاع قائد إداري التوصل الي حل مناسب لمشكلة قائمة، وتنفيذ هذا الحل بشكل سليم يؤدي الي وضع أفضل فإن ذلك يعتبر ابداع. أما في حقل العلوم الاجتماعية فيمكن القول أنه من الصعب الوصول الي تعريف محدد جامع مانع يقبل به معظم الباحثين في هذا المجال(Al Sarayra,2018)

قائمة المراجع المستخدمة:

- (1) أبو الجدائل ، حاتم ، 2013، إدارة المواهب، مركز الخبرات المهنية للإدارة، القاهرة.
- (2) أبو النصر ، مدحت محمد، 2012، فرق العمل الناجحة : البناء والنمو والادارة لإنجاز المهام بشكل أفضل وأسهل، القاهرة، المجموعة العربية للتدريب والنشر.
- (3) فتحي عبد الرحمن الصرايرة ، 2002، الإبداع، دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع، عمان
- (4) فتحي عبد الرحمن الصرايرة ، 2009، التماثل التنظيمي والأداء الوظيفي والشعور بالأمن في الإدارات الجامعية، دار كنوز المعرفة العلمية، عمان.
- (5) فتحي عبد الرحمن الصرايرة (2016). السلوك التنظيمي في منظمات الاعمال، المكتبة الوطنية، الطبعة الأولى، عمان
- (6) فتحي عبد الرحمن الصرايرة ، 2012، العلاقة بين ممارسة مديري مدارس محافظة الكرك للقيادة التحويلية والسلوك الإبداعي الفردي للمعلمين مجلة جامعة النجاح للأبحاث الانسانية ، المجلد 26.
- (7) هيثم بني عطا، دور المعلومات المحاسبية في تقييم الأداء المالي للشركات المساهمة العامة الأردنية، مجلة المنارة، المجلد 22، العدد رقم (4)، السنة 2016
- (8) دادان عبدالغني، قياس وتقييم الأداء المالي في المؤسسات الاقتصادية نحو ارساء نموذج للإنذار المبكر باستعمال المحاكاة المالية : حالة بورصتي الجزائر وباريس، رسالة دكتوراه، جامعة الجزائر، 2007
- (9) دادان عبدالغني، أثر التسيير الجبائي علي الأداء المالي في المؤسسات الاقتصادية : دراسة تحليلية قياسية لعينة من المؤسسات في ولاية بسكرة - الجزائر، رسالة ماجستير، جامعه قاصدي مرباح، 2012
- (10) مشعل جهاز المطيري، تحليل وتقييم الأداء المالي لمؤسسة البترول الكويتية، رسالة ماجستير، جامعة الشرق الاوسط، 2011
- (11) أمين السيد أحمد لطفي، التحليل المالي لأغراض تقييم ومراجعة الأداء والاستثمار في البورصة، الدار الجامعية، الإسكندرية، مصر، 2006.
- (12) شوقي السعيد أحمد، التنمية الادارية وعلاقتها بجودة الأداء الوظيفي للقيادات الادارية بالأندية الرياضية بمحافظة الدقهلية، رسالة ماجستير، جامعة المنصورة، كلية التربية الرياضية، 2019

- 13) Akkermans, J. and Tims, M. (2017), "Crafting your career: how career competencies relate to career success via job crafting", *Applied Psychology*, Vol. 66 No. 1
- 14) Alleah M. Crawford, "Empowerment And Organizational Climate: An Investigation Of Mediating Effects On The Core-Self Evaluation, Job, 2008
- 15) Fathi Abdel Rahman Al Sarayra, 2009, *Administrative leadership*. 1st edition. Dar Al-Thaqafa for Publishing and Distribution.
- 16) Fathi Abdel Rahman Al Sarayra, 2018, *Introduction to Creativity*. 1st edition. Dar Wael for Printing and Publishing
- 17) Hameed, A., & Waheed, A. (2011). Employee development and its effect on employee performance a conceptual framework. *International journal of business and social science*, 2(13).
- 18) Hameed, A., & Waheed, A, Y.. Establishing linkages between religiosity and spirituality on employee performance. *Employee relations*, (2013), 35(4)
- 19) Hameed, A., & Waheed, A (2010). *Performance management: Does it work*. Public management and performance: Research directions, 2010.
- 20) Hameed, A., & Waheed, A, s. g. patronage factors of islamic banking system in pakistan. *academy of accounting and financial studies journal*, 2018