أهمية القيادة الاستراتيجية للتدبير

أحمد مطر سعيد الكتبي
طالب بسلك الدكتوراه، جامعة محمد الخامس،
كلية العلوم القانونية والاقتصادية
والاجتماعية السويسي
المغرب

الملخص:

تعد القيادة الاستراتيجية إحدى العوامل المهمة في تحقيق أهداف المنظمات، وخلق توازن بينها وبين الموظفين، والسعي لتوفير مناخ مناسب للعاملين، بما يشعرهم بأهمية الاستعداد للتطوير والتغيير الدائمين، وكذا تلبية متطلباتهم وتحقيق طموحاتهم المتجددة، وذلك وفق ما تمتلكه المنظمات من إمكانيات وفرص، وبالرغم مما قد يعيق استمرارها وبقائها من تهديدات وعوارض، قد لا تكون في الحسبان أحيانًا.

Abstract

Strategic leadership is a key factor in achieving organizational goals, fostering a balance between the organization and its employees, and cultivating an environment that encourages staff to embrace continuous development and change. It also entails addressing employees' needs and fulfilling their evolving aspirations—all while leveraging the organization's existing capabilities and opportunities, even in the face of unforeseen threats or challenges that could jeopardize its continuity and survival.

مقدمة:

يشهد عالم اليوم أعدادًا كبيرة وأشكالاً عديدة من الأزمات، والتي يتفاوت مدى حدوثها بين تلك الأزمات التي تحدث على المستوى الفردي، وبين تلك التي تمس الجماعات على اختلاف تنظيماتها سواء على المستوى المحلي أو الوطني أو حتى على المستوى العالمي، ونظرًا لأن البيئة والظروف المحيطة بنا غير مستقرة، والتغيرات سريعة ومتلاحقة، ولأن العلاقات بين مختلف التنظيمات يسيرها منطق التحدي والتنافس بغية تحقيق أهدافها هو ما أدى إلى تعقد الأزمات وتعدد أبعادها وامتداد آثارها إلى أطراف ليس لها شأن أو سبب في حدوثها[1].

ذلك أن استمرارية الأزمات ونموها وتجددها كانت ولا تزال بمثابة التهديد الذي يمكن أن يطال مختلف المجتمعات البشرية، فقد أصبحت من بين العوامل والعوائق التي تؤخذ في الحسبان عند التفكير في وضع خطط وبرامج لها صلة بحياة الأفراد وحاجياتهم التي يأملون تحقيقها أو الحصول عليها بشكل فردي أو داخل المنظمات التي ينتمون إليها.

تعد القيادة إحدى العوامل المهمة في تحقيق أهداف المنظمات، وخلق توازن بينها وبين الموظفين، والسعي لتوفير مناخ مناسب للعاملين، بما يشعرهم بأهمية الاستعداد للتطوير والتغيير الدائمين، وكذا تلبية متطلباتهم وتحقيق طموحاتهم المتجددة، وذلك وفق ما تمتلكه المنظمات من إمكانيات وفرص، وبالرغم مما قد يعيق استمرارها وبقائها من تهديدات وعوارض، قد لا تكون في الحسبان أحيانًا[2].

فالعمل بقيادة متميزة ومبدعة وكذات كفاءة، واعتمادًا على ما تمتلكه من خصائص شخصية وأخلاقية ومعرفية، وفضلاً عن النمط الذي تسلكه في أدوارها والمهام التي تقوم بها تستطيع مواجهة الأزمات التي تتعرض لها. تتخذ الأزمات أشكالاً مختلفة، لها درجات متفاوتة من الخطر الذي يهدد المنظمة، وقد يكون بعضها داخليًا لا يلاحظ خارج المنظمة، مع أنه يمكن أن يشكل دمارًا داخلها، وقد يكون البعض الآخر عامًا ويتخذ نطاقًا واسعًا حيث هناك الأزمات الهائلة التي تطال تنظيمات عديدة ومختلفة في نفس الوقت، غير أنه مهما كان شكل الأزمة وما تفرزه من مشكلات معقدة فعلى القائد الإداري أن يواجهها، كما تعتبر أخطر نتائجها تلك التي تمس الأفراد داخل المنظمة، فأثناء أية أزمة سرعان ما يصاب الأفراد داخل المنظمة أو خارجها بالحيرة والارتباك والقلق وعدم المنطقية في التفكير وأنهم يبحثون وينتظرون التوجيه الذي يجب أن يوفره صوت من القمة، وبإمكانه أن يوفر قدرًا من الأمان والهدوء، وأن كل شيء سوف يتم عمله من أجل حل تلك الأزمة[3].

وسيرا على نفس المنوال، فإن القيادة الإدارية تمثل حجر الأساس في تطوير الجهاز الإداري الذي تتولاه، على اعتبار أن أهمية القيادة تتحدد من كونها تقوم بدور أساسي في جوانب العملية الإدارية ووظائفها المختلفة، فهي التي تجعل الإدارة أكثر ديناميكية وفاعلية، وتعمل كأداة محركة لتحقيق أهداف المنظمة، ومن هذا المنطلق ولأن أي منظمة لا يمكنها أن تعمل بمعزل عن تأثيرات البيئة الداخلية والخارجية المختلفة والمتجددة، المتوقعة أو غير المتوقعة، وأمام التحديات والعقبات التي تواجه المنظمات على اختلاف أشكالها في سبيل تحقيق مخططاتها، والحفاظ على بقاءها واستمرارها وحتى نموها[4].

ومن هذا المنطلق، تعتبر القيادة الاستراتيجية مستوى متقدم من التخطيط والتدبير الذي يضع أمامه مجموعة من الاعتبارات والمتغيرات الداخلية والخارجية والمؤشرات القابلة للقياس، وأن يعمل على تحديد المجالات التي تستهدفها القيادة الاستراتيجية؛ وبالتالي، فإنه مسلسل

(1) سماتي حاتم، النمط القيادي وعلاقته بتماسك الجماعة، مذكرة ماجستير، جامعة منتوري قسنطينة، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، قسم علم النفس، 2011، ص 9.

(2) حسنين العجمي محمد، القيادة الإدارية والتنمية البشرية، ط 1، عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، 2008، ص 15.

(3) كريم العدوان عزات، العلاقة بين خصائص القيادة وإدارة الأزمات، ط 1، عمان: دار الحامد للنشر والتوزيع، 2013، ص 19.

(4) محمد الدليمي عبد الرازق، الإعلام وإدارة الأزمات، ط 1، عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، 2012، ص 20.

من التخطيط التوقعي[5]. كما يجب أن تراعي القيادة الاستراتيجية النواحي البيئية والاجتماعية وحقوق الأجيال القادمة بما يساهم في تحقيق التنمية المستدامة، ولا يجب أن تركز على مصالح اقتصادية وسياسية دون مراعاة تلك النواحي وأخذها بعين الاعتبار، وألا يكون التخطيط دون وجهة ودون هدف لكي تكون فعاليته قوية[6].

ولهذا، تعد القيادة الاستراتيجية من أهم مقومات النجاح في عصرنا الحاضر، فلا نكاد نسمع قصة نجاح أي دولة أو مؤسسة أو شخص إلا ورأينا أن خلف هذا النجاح تخطيط مسبق، وأدوات تم استعمالها بأسلوب صحيح للوصول إلى هذا النجاح، وهذا يعد باختصار وبشكل مبسط مفهوم التخطيط الاستراتيجي، حيث يمكننا القول بأن التخطيط الاستراتيجي يكمن في معرفة عناصر رئيسية هي: (أين نحن الآن؟ وما الغاية التي نريد أن نصل إليها؟ وكيف نوفر الموارد للوصول إلى هذه الغاية).

مشكلة البحث:

كيف تساهم القيادة الاستراتيجية في التدبير؟

خطة البحث:

المحور الأول: في مفهوم القيادة الإدارية

المحور الثاني: أهمية وخصائص القيادة الإدارية

المحور الأول: في مفهوم القيادة الإدارية

1- مفهوم القيادة:

لقد اختلف العديد من العلماء والباحثين في تحديد مفهوم واحد لتعريف عملية القيادة، ويرجع ذلك إلى مدى أهمية القيادة التي تكون أساسا لجميع العمليات والأنشطة، ونظراً للتطورات التي طرأت على هذا المصطلح وتعدد المهام الخاصة به، كما أن مفهوم القيادة يعد من المفاهيم الخاصة بسلوكيات الأفراد، كما وصفها المفكرين بأنها فن يتميز به الفرد، فهي لها العديد من الصور المختلفة والمتنوعة والتي تظهر حسب المواقف التي تطرأ على الأفراد، وهي عملية يتحلى بها القائد في محاولة التأثير والاقناع على الغير والسيطرة والتحكم في الدوافع الداخلية لدى الأفراد، وذلك من أجل تحقيق الأهداف المنشودة، ومن خلال ذلك يمكننا توضيح القيادة في التعريفات العامة وذلك من خلال **ما يلي:**

أ- القيادة في اللغة: جاءت كلمة القيادة في اللغة العربية من كلمة قود، فقد قام ابن المنظور بتعريف القيادة على أنها أساس القائد، فهو قائد الذي ظهر ليقود وينقاد ويتقاود[(7)].

ب- القيادة اصطلاحاً: هي عملية التحكم في الأنشطة الجماعية من أجل تحقيق الأهداف، فهو يشير إلى علاقة بين فردين أو أكثر ويكون هناك تأثير القوة لأحدهم أكثر من الباقي، فالقائد هو الشخص الذي يتحمل مسؤولية مجموعة من الأفراد والذي تم منحه من قبلهم بالسلطة من أجل أن يقوم بتوجيه سلوكياتهم [(8)].

(5) أحمد طاهر أحمد، التخطيط الاستراتيجي المستدام Sustainable strategic planning، دار التعليم الجامعي، 2016، ص3.

(6) أمنية سالم، إدارة الأزمات والتخطيط الاستراتيجي، المكتب العربي للمعارف، 2015، ص12.

(7) ابن المنظور، لسان العرب، (ط2)، (مج3)، (ص371)، دار صابر، بيروت، لبنان، 1994م.

(8) محمد صالح الحناوي، السلوك التنظيمي، (ط1)، (ص377)، الدار الجامعية، مصر، 2005م.

2- مفهوم القيادة الإدارية.

تتباين القيادة الإدارية عن القيادة بصورة عامة، ويرجع ذلك إلى أن القيادة تأخذ القوة الخاصة بها من الصفات الشخصية التي يتميز بها الفرد القائد، ولكن القيادة الإدارية تستند إلى الصلاحية الرسمية التي يتكلف بها الفرد في المنظمات والتي تتمثل في القيام بالمهام الخاصة بها، ثم بعد ذلك يعتمد على الصفات الشخصية التي يتحلى بها القائد الإداري، وعليه نجد أن القيادة الإدارية تصور العملية التي يقوم من خلالها التحكم على الأشخاص التابعين لهيئة تنظيمية معينة والتي لها أنشطة وأعمال مخصصة، ويمكننا توضيح بعض من المفاهيم والتعريفات التي توصل إليها المفكرون والباحثون الخاصة بمفهوم القيادة الإدارية من خلال **ما يلي**:

أ- القيادة الإدارية تعتبر هي العملية التي يقوم بها الفرد الإداري في القطاع الخاص بعملية اتخاذ القرارات وإصدار الأوامر والمراقبة والاشراف على الإداريين الباقيين في المنظمة وذلك من خلال استخدام الصلاحيات الرسمية من خلال التأثير من أجل تحقيق أهداف محددة للمنظمات.

ب- انها تعد الطريقة المناسبة التي يستطيع من خلالها القائد المدير نشر روح التعاون والود الصحي بين القوى العاملة في المنظمات وذلك من أجل تحقيق الأهداف المنشودة.

ج- وأيضاً هي العملية التي لها القدرة على التنظيم والتخطيط والرقابة والتوجيه وذلك لتحقيق كافة الأهداف التي تسعى المنظمات إلى تحقيقها [9].

د- بالإضافة إلى أنها تعتبر العملية التي يقوم المدير بالتأثير من خلالها على الموظفين التابعين له من أجل اقناعهم في العمل بالفاعلية الخاصة بمستوى الأداء الجماعي لهم والارتقاء به.

المحور الثاني: أهمية وخصائص القيادة الإدارية

إن للقيادة الإدارية أهمية كبيرة في عملية توجيه وارشاد سلوك الموظفين لدى المنظمات من أجل تحقيق الأهداف المطلوبة، حيث إن المهارات القيادية تقوم بالتأثير على مستوى الأداء العام في المنظمات، ويرجع ذلك إلى أن القائد الإداري هو المتحكم في الجهود المبذولة من الموظفين كما يعمل على توجيه الطاقات التي تبذلها القوى العاملة في المسار الصحيح الذي يعمل على تحقيق أفضل النتائج الخاصة بجودة العمل وانهاءه، ولذلك فإن أهمية القيادة الإدارية يمكن توضيحها من خلال النقاط التالية [10]:

1- تعتبر وسيلة الربط بين الموظفين وبين الخطط التي تضعها المنظمات للمستقبل.

2- التحكم في العقبات التي يواجهها العمل والتحكيم بين آراء الجميع.

3- تقوم بتدريب الموظفين والعاملين في المنظمات والاهتمام بهم وذلك لأنهم يعدون أهم الموارد التي تمتلكها المنظمات.

4- تقوم بمتابعة التحولات والتغيرات التي تحيط بالعمل وتعمل على توجيهها في سبيل خدمة المنظمة مع تحديد استراتيجيات قوية تقوم بتشجيع القوى الدفاعية لدى القوى العاملة التابعة للمنظمات من أجل تحقيق الأهداف المرغوب بها.

---

(9) مجاهدي الطاهر، محاضرات في القيادة الإدارية، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد بو ضياف، المسلية، الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، ب.ت.

(10) ابتسام سلامة، القيادة الإدارية الإبداعية السبيل للتميز الإداري، ورشة عمل مقدم إلى الملتقى الإداري الخامس، والابداع والتميز الإداري، الجمعية السعودية للإدارة، المملكة العربية السعودية، 2007م.

5- تسهل عملية رسم وتحقيقي الأهداف التي تسعى المؤسسة من أجلها.

6- مواكبة المتغيرات المحيطة وتوظيفها لخدمة المؤسسة

7- تدعي القوة الإيجابية في المؤسسة وتقليص الجوانب السلبية قدر الإمكان.

المهام الوظيفية للقيادة الإدارية:

تتمثل المهام الوظيفية الخاصة بالقيادة الإدارية في قدرة القائد على عملية التنسيق والاتصال والرقابة، فإتمام هذه العمليات تجعله مسيطراً في التحكم في القوى العاملة لديه بشتى الطرق المتنوعة من أجل اقناعهم والعمل على تحقيق الرضا الوظيفي لديهم، فيمكننا شرح المهام الوظيفية لدى القائد الإداري من خلال ما يلي [11]:

1- التنسيق:

أ- ترتبط عملية التنسيق بالواقع الأساسي لعملية القيادة، حيث إنه تعد عملية التنسيق من أهم المهام الوظيفية التي يكلف بها القائد الإداري، وهذا يعني أن العمل القيادي له نسبة مرتفعة في تشجيع الأفراد الذين يتمتعون بصلاحيات من أجل استخدامها بالصورة المثلى للمواقف الصحيحة.

ب- تشمل عملية التنسيق على تحقيق اخلاص القوى العاملة لدى المنظمات، حيث يقومون بتقديم كامل جهودهم في السعي إلى تحقيق الأهداف الخاصة بالمنظمات، فتعتبر هذه الوظيفة من الوظائف الصعبة وتحتاج إلى الكثير من المهارات، فيرجع ذلك إلى أن لكل فرد له الصفات الشخصية الخاصة به التي تعمل على التأثير في تصرفاتهم بالإضافة إلى أن لهم الأهداف الشخصية التي يرغبون في تحقيقها[12].

2- الاتصال:

أ- فمن أجل تحقيق عملية التنسيق بصورة فعّالة لابد من وجود سهولة في عملية الاتصال وأن يكون على قدر عالي من الكفاءة، فإن عملية الاتصال تعتبر الأداة التي تربط بين جميع قطاعات التنظيم الإداري[13].

ب- تكمن أهمية عملية الاتصال في الإدارة العامة على أنه واحد من المهام الرئيسية التي تتواجد في المهام الخاصة بالقيادة الإدارية، فهي التي تعمل على تحقيق الأهداف المنشودة لدى المنظمات، وتظهر أهمية عملية الاتصال في مدى قوته التابعة لعملية التخطيط بالإضافة إلى اتخاذ القرارات.

3- الرقابة:

لا يتم استخدام عملية الرقابة في الإدارة من أجل التحكم واستخدام الصلاحيات بالاستغلالية مع القوى العاملة، ولكنها تعتمد على الارشاد والتوجيه، فعملية الرقابة الإدارية هي التي تقوم بوصف نظم المعلومات الخاصة بالمنظمة والذي يحتوي على الخطط والعمليات التي تساعد القائد الإداري في التحقق من أن الموظفين التابعين لديه يعملون بكافة جهودهم و بأداء كافة المهام الموكلة إليهم، وضمان سير المنظمة على الطريق الصحيح والتقدم نحو الأهداف التي تسعى إلى تحقيقها، والعمل على ارشاد العاملين حينما يواجهون الصعوبات في

(11) ماهية القيادة الإدارية، عناصر القيادة الإدارية "أهميتها ووظائفها". http://dspace.univ-msila.dz:8080/xmlui/bitstream/handle/

(12) حسن إبراهيم بلوط، المبادئ والاتجاهات الحديثة في إدارة المؤسسات، ط1) دار النهضة العربية: لبنان، 2005، (ص 416)

(13) Durbin, 10-minute Guide to Leadership,(Macmillan Spectrum:new York,1997), p 2

المهام الوظيفية الخاصة بهم، كما أنها تعمل على تجميع كافة المعلومات الصحيحة وتصحيح كافة الأخطاء عند حدوثها، وتطوير مستوى أداء الموظفين([14]).

خاتمة:

تلعب القيادة الإدارية دورًا حيويًا في إدارة المخاطر والأزمات داخل المنظمة، حيث تتطلب هذه الإدارة قدرة على الاستجابة السريعة والفعّالة للتغيرات غير المتوقعة القيادة الإدارية يجب أن تمتلك رؤية استراتيجية وتوجيه قوي لضمان جاهزية المنظمة لمواجهة الأزمات فمن خلال اتخاذ قرارات مستنيرة وتنفيذ خطط استباقية، يمكن للقيادة الإدارية تقليل الأضرار المحتملة وتحقيق استمرارية العمل، كما أن القيادة تلعب دورًا أساسيًا في تعزيز الوعي داخل المنظمة حول المخاطر المحتملة، وتطوير استراتيجيات وقائية للتعامل مع الأزمات بفعالية.

(14) حسن إبراهيم بلوط، المبادئ والاتجاهات الحديثة في إدارة المؤسسات، ط1) دار النهضة العربية: لبنان، 2005، ص 4