

دور الأنماط القيادية في الإبداع المحاسبي والإداري والاقتصادي
دراسة استطلاعية في دائرة كاتب العدل/ الحر

The role of leadership styles in accounting, administrative and economic creativity: An exploratory study in the Notary Public Department \ Al-Hur

م. م فواز فائق صليبي²

Asst. Lect. Fawwaz Faiq Sleibi
جامعة وارث الأنبياء، كلية الإدارة والاقتصاد
University of Warith Al-Anbiyaa,
College of Administration and
Economics

Fawaz.fa@uowa.edu.iq

م. م زهراء علي جعفر¹

Asst. Lect. Zahraa Ali Jaafar
جامعة الفرات الأوسط التقنية، كلية الإدارة والاقتصاد
Al-Furat Al-Awsat Technical University,
College of Administration and
Economics

zahraa.al-zubaidi.ikr32@atu.edu.iq

م. م حيدر عادل احمد خضير³

Asst. Lect. Hayder Adil Ahmed Khudir
جامعة وارث الأنبياء، كلية الإدارة والاقتصاد
University of Warith Al-Anbiyaa, College
of Administration and Economics
adlhydr640@gmail.com

المستخلص:

إن تقدم ورقي المؤسسات يتوقف على مواردها البشرية ذات المهارات الفكرية والقدرات الإبداعية من جانب، وإلى قادة إداريين استثنائيين لهم المقدرة على تسخير هذه القدرات والمهارات وتوفير الدعم لها من جانب آخر، ويتحقق هذا من خلال تأثير القيادة على سلوكيات الآخرين ومنه تنمية قدراتهم الإبداعية من خلال الحوار والتشجيع لهم على مواجهة المصاعب التي تعترضهم أثناء تأديتهم لمهامهم سواء في مجال المحاسبة أو القرارات الإدارية والاقتصادية.

فالقيادة إذا هي القدرة على التأثير في الآخرين من خلال التأثير في سلوكهم والتي تمكن القائد من توجيههم التوجيه الصحيح ليحققوا الأهداف المنشودة المتفق عليها في ظل علاقات إنسانية جيدة بين القائد وتابعيه، وكذلك يربط أسلوب القيادة بشكل مباشر بمستوى الابتكار والتحسين في الأداء المحاسبي داخل المؤسسات من خلال التشجيع على الإبداع والتجديد، حيث تحفز الموظفين وتدفعهم لتقديم حلول محاسبية غير تقليدية وتحسين العمليات المالية وتعزز التعاون وتبادل الأفكار مما يزيد من فرص تطوير حلول محاسبية جديدة مما ينتج عن بيئة محفزة للإبداع في اعداد التقارير والتخطيط المالي. وتتطلب القيادة عناصر هي: القائد والجماعة والأهداف وقوة التأثير والتنسيق. ومن خلالها يمكن جعل الأفراد العاملين في المؤسسة مبدعون. اما بالنسبة للإبداع فإنه عملية إنتاج تشهد كل لحظة من لحظاتها ولادة جوهرة ذات قيمة أنية، ليس ذلك فحسب بل تكمن الأهمية في كون الإبداع ضرورة من ضرورات الحياة.

الكلمات المفتاحية: الأنماط القيادية، الإبداع الإداري، الإبداع المحاسبي، الإبداع الاقتصادي.

Abstract:

The reach and advancement of an organization is limited to its human resources with intellectual skills and creative abilities on the one hand, and its stable administrative leadership and the ability to harness these talents and skills and provide support for them on the other hand. This is achieved through leadership's influence on the behavior of others, including developing their creative abilities through dialogue and encouraging them to confront the difficulties they encounter while performing their duties, whether in the field of accounting or administrative and economic decisions. Leadership is the ability to influence others

by influencing their behavior, which enables the leader to direct them in the right direction to achieve the desired agreed-upon goals in light of good human relations between the leader and his followers. The leadership style is also directly linked to the level of innovation and improvement in accounting performance within institutions by encouraging creativity and innovation. It motivates employees and encourages them to offer unconventional accounting solutions, improve financial operations, and foster collaboration and idea sharing, which increases opportunities to develop new accounting solutions. This creates an environment conducive to creativity in reporting and financial planning. Leadership requires the following elements: The leader, the group, the goals, the power of influence, and coordination. Through these, the individuals working within the organization can be made creative. As for creativity, it is a productive process in which every moment witnesses the birth of a gem of immediate value. Not only that, but the importance lies in the fact that creativity is a necessity of life.

Keywords: leadership styles, administrative creativity, accounting creativity, economic innovation.

1 - المقدمة:

تعتبر القيادة أحد العوامل الأساسية التي تؤثر في نجاح المؤسسات وتعزيز قدرتها على الابتكار والإبداع. حيث تلعب الأنماط القيادية دوراً محورياً في تشكيل ثقافة العمل، وتحفيز الموظفين، وتوجيه الجهود نحو تحقيق الأهداف المؤسسية في السياق الإداري والمحاسبي والاقتصادي، يؤثر القائد بشكل مباشر على كيفية اتخاذ القرارات، وتوزيع المهام، وتحفيز الفرق، مما يساهم في تحقيق مستويات أعلى من الإبداع والإنتاجية في مجال الإبداع الإداري والمحاسبي والاقتصادي، يساهم القادة الذين يتبنون أنماطاً مثل القيادة التحولية أو المبتكرة في خلق بيئة عمل مشجعة على التفكير خارج الصندوق، وتقبل الأفكار الجديدة، والمشاركة الفعالة. هذا النوع من القيادة يعزز من قدرة الفرق على تقديم الحلول المبتكرة للتحديات المعقدة، مما يساهم في تحسين الأداء المؤسسي. أما في المجال المحاسبي، فإن الأنماط القيادية تلعب دوراً في تعزيز الشفافية والدقة في العمليات المحاسبية. القادة الذين يركزون على القيم الأخلاقية والممارسات الجيدة يدعمون تطوير نظم محاسبية قوية وموثوقة، مما يعزز من الثقة بين stakeholders ويزيد من الاستقرار المالي للمؤسسات. على الصعيد الاقتصادي، تؤثر القيادة بشكل مباشر على قدرة المؤسسات على التكيف مع التغيرات في الأسواق والبيئات الاقتصادية. القادة القادرون على اتخاذ قرارات استراتيجية مدروسة وتعزيز روح الابتكار يمكنهم تحقيق ميزة تنافسية قوية لمؤسساتهم، مما يساهم في النمو الاقتصادي المستدام وتحقيق الأهداف المالية، وبالتالي يعد فهم دور الأنماط القيادية في تعزيز الإبداع الإداري والمحاسبي والاقتصادي من الأمور الحيوية لتطوير استراتيجيات فعالة للمؤسسات. كما أن قيادات فعالة تؤدي إلى خلق بيئات عمل محفزة، مما يؤدي إلى تحقيق نتائج إيجابية ومستدامة على مختلف الأصعدة.

2- منهجية البحث:

تتضمن منهجية البحث المسار الميداني والطريقة العلمية لإيضاح إشكالية البحث وطرق التعامل معها، بما يكفل الفحص المنهجي لفرضية الدراسة وتحقيق غاياتها. وعلى هذا الأساس يتناول هذا القسم تحديد إشكالية البحث، أهميته، أهدافه، فرضيته، وحدود البحث الزماني والمكاني، كما يأتي:

1-2 إشكالية البحث:

نظراً لأهمية النمط القيادي في العملية الإبداعية وجّه الباحثون اهتمامهم نحو دراسة الأنماط القيادية لفتح الأفق نحو تطوير الجوانب الإيجابية ومعالجة الجوانب السلبية في أنماط القيادة والتي سوف تعود بالنفع العام على الإبداع الإداري والمحاسبي والاقتصادي والوصول به إلى المكان المرموق.

2-2 أهمية البحث: تبرز أهمية هذا البحث من خلال ما يأتي:

تكمن أهمية البحث في أهمية موضوع النمط القيادي وعلاقته بالأداء الوظيفي حيث إن اختيار النمط القيادي الملائم أصبح ضروري من أجل تحقيق أهداف المؤسسات سواء الاقتصادية أو الخدمية خاصة في ظل تحديات البيئة الرقمية، ولذلك أصبحت القيادة أمراً لا غنى عنه لترشيد سلوك العاملين وتطوير قدراتهم وتوجيههم الوجهة الصحيحة من أجل تقديم خدمات في المستوى المطلوب.

3-2 أهداف البحث: يسعى البحث إلى تحقيق الأهداف الآتية:

- التعرف على المفاهيم الأساسية والمختلفة للأنماط القيادية.
- التعرف على المفاهيم الأساسية والمختلفة للإبداع.

- لفت نظر المسؤولين الى ضرورة تحسين الانماط القيادية الى انماط تحقق الرضا الوظيفي المطلوب، مما يساعد في التأثير الايجابي على الاداء وينعكس ايجاباً على زيادة فعالية وتنافسية المؤسسة الاقتصادية.
- ابراز العلاقة بين الانماط القيادية لرؤساء الاقسام والرضا الوظيفي لدى المرؤوسين المباشرين بالمؤسسة الاقتصادية.

2-4 فرضية البحث: تتمثل فرضية البحث بالآتي:

1. توجد علاقة ارتباط وأثر معنوية بين القيادة الناجحة والابداع المحاسبي.
2. توجد علاقة ارتباط وأثر معنوية بين القيادة الناجحة والابداع الإداري.
3. توجد علاقة ارتباط وأثر معنوية بين القيادة الناجحة والابداع الاقتصادي.

2-5 مجتمع البحث وعينته: يجري البحث ضمن محافظة كربلاء وفي دائرة كاتب العدل/ الحر.

3- الإطار النظري:

تعد القيادة اهم عامل من عوامل نجاح أية مؤسسة إذ تعتبر هي من يحدد الغايات والرؤى، ووضع خريطة طريق لسير المؤسسات إلى النجاح والتفوق، وتشكل بوصلة لجميع الموظفين لتحقيق أهداف المؤسسة بكل كفاءة وفاعلية ونمو وازدهار. وأصبح وجودها ضرورة لازمة في ظل التنافسية والقيمة المضافة، وتعقيد النظم والمؤسسات، وإرتفاع سقف مطالب المؤسسات والعاملين والمجتمع. وفيما يأتي مجموعة من التعريفات تخص القيادة التي وردت على النحو الآتي:

حيث عرف الطويل القيادة بأنها "مجموعة مترابطة من الأفكار والقدرات الإنسانية والمعرفية الضرورية، الى جانب عوامل متشابكة مرتبطة ب"الخلفية" الفردية المتعلقة بشخصيته وأخلاقه ومواقفه ودوافعه، التي تساهم مجتمعة في تكوين القائد التربوي. (Taweel, 2006, 5).

وعرفها غاباين بأنها: "العملية التي يتم من خلالها التأثير في سلوك الأفراد والجماعات من أجل دفعهم للعمل برغبة واضحة لتحقيق أهداف محددة". (Gbayne, 2009: 14).

بينما عرف السلمي القيادة: على انها مبادرة إنسانية تحفز الموظفين لتحقيق أهداف المؤسسة، ليست سمة فردية، بل هي نتاج معقد يجمع بين القائد وفريق العمل، وظروف المؤسسة تهدف الى تحقيق الانسجام والتوافق بين احتياجات ورغبات أعضاء المجموعة ومتطلبات وامكانيات المؤسسة التي يعملون بها. (Northouse, 2016 : 7)

ومهما تباينت التحديدات والتصورات التي طرحها الباحثون والمهتمون عن القيادة غير أنهم أجمعوا على انها المحرك الرئيسي والاساس لتحقيق النجاح والوصول الى الأهداف والأمال للمنظمات والمؤسسات.

ويرى الباحثون ان القيادة ما هي إلا التأثير في أفكار ومشاعر وسلوكيات الآخرين، اما تأثيراً مباشراً (من خلال التخاطب)، واما تأثيراً غير مباشراً (من خلال المؤلفات والمخترعات).

ومن هذا نستخلص أن متطلبات القيادة تتألف من أربعة عناصر رئيسية: (Gbayne, 2009, 223-224).

- 1- القائد بكفاءاته وحكته.
- 2- المنفذون: التابعين المكلفون بتحقيق الغايات.
- 3- الهدف المراد بلوغه المتفق عليه.
- 4- المواقف التي يباشر فيها العاملون أعمالهم. (Gbayne, 2009, 223-224).

القيادة لها ثلاثة جوانب رئيسية، وهي: (ادراكي "معرفي" وفني وقيمي)

يرتبط (الجانب الإدراكي) بمجموعة من المفاهيم المعرفية والأطر المرجعية النظرية، أما (البعد الفني) فيتأثر بشخصية الإنسان، القيادة عملية تفاعلية تحدث بين القائد ومن يعملون معه، يشمل الموقف القيادي القائد وعوامل الموقف، والمنخرطين. والبعد القيمي الذي يوجه البعد المعرفي والبعد المهاري، إذ تظهر أهمية الخلفية القيمية التي تكتنف هذين البعدين، وبالتالي تشكل القيم البعد الثالث للقيادة. باختصار هي: عملية التأثير في نشاط مجموعة منظمة تجاه تحقيق هدف معين. (Seren, 2001, 5)

انواع القيادة:

ان القيادة نوعان وهما: (AL-Safar, 1200, 22-25)

- القيادة غير الرسمية: هي التي تحدث داخل التنظيمات غير الرسمية، أي خارج الإجراءات والأنظمة الرسمية. القائد هنا ليس منتخبا ولا موعينا من قبل الإدارة، بل يتم اختياره بالاتفاق من المجموعة المحيطة به. الجدير بالذكر أن جوهر القيادة داخل المؤسسات ينبع في الأساس من هذا النمط غير الرسمي، لأنه يعتمد على التأثير بين شخص ومجموعة، ضمن العلاقات الإنسانية. يعتمد على قوة التأثير لا على السلطة، وعلى الإدارة أن تتعرف على هؤلاء الأفراد وتسعى لكسبهم، لتمرير رسائلها وتسهيل التواصل عبرهم.

■ **القيادة الرسمية:** انه وكما أشرنا أن القيادة تنشأ من التنظيم غير الرسمي، فيمارس بعض الأشخاص القيادة وفقاً لقدراتهم ومواهبهم، فإذا أضفنا لهم عنصر السلطة، أي تقليدهم مناصب إدارية تخول لهم تسيير المجموعة وفقاً للقوانين واللوائح أي التنظيم الرسمي، تصبح القيادة هنا رسمية أي مقننة ومُصرّح بها لدى الإدارة فيستعمل القائد هنا وسيلتين لقيادة الجماعة وهي {السلطة المستمدة من الوظيفة والقوة المستمدة من الشخصية} (AL-Safar, 1200, 22-25).

اهداف القيادة:

تتطلب القيادة من القائد تحديد ما يرغب بإنجازه كخطوة أولى؛ من خلال تحديد الأهداف التي يطمح إلى تحقيقها من الأنشطة القائمة، ولا بد لهذه الأهداف أن تكون محددة وقابلة للقياس وواقعية، ولها وقت محدد لإنجازها، فمن خلال الأهداف يتم رسم الاستراتيجيات وخطوات التنفيذ للوصول إلى هذه الأهداف وتحقيقها، كما يضع القائد الأولويات من هذه الأهداف ويحدد الثانوية منها ويوضح كافة الأهداف سواء كانت أهدافاً ربحية أو مالية، أو أهدافاً غير ربحية كتقديم المساعدات والعون للفقراء أو التنمية المستدامة والمحافظة على البيئة، حيث إن توضيح جميع الأهداف للأفراد سيؤدي إلى توضيح رؤية القائد وما يطمح للوصول إليه، مما يُمكنهم من اتّباعه (Iamarco, 2018, 12).

أبعاد وسلوكيات القيادة: اشتملت القيادة على ثلاثة أبعاد أساسية وهي على النحو الآتي:

1 – الكاريزما: إذ يقوم القائد بغرس الكبرياء في نفوس العاملين، وترتيب أولويات المهمات وتحديد الواجبات الأكثر أهمية، فالقائد الكاريزمي يضع المعنى أو المغزى، من خلال الفهم والتواصل المستمر مع العمال والموظفين كما أن لديه قدرة عالية على الإقناع وطرحة للأفكار والرؤى المستقبلية للمؤسسة التي يعمل لصالحها، فالقادة الكاريزميون يمكن تمييزهم عن غيرهم من القادة من حيث استخدامهم لممارسات إدارية ومحاسبية واقتصادية مهنية ذات أثر وطابع واضح لدى العاملين. (Kent, et..al, 2001: 221-230)

2- الاعتبارية الفردية: وذلك بتحويل الصلاحيات للتابعين وتمكينهم من ممارساتها وتحفيزهم على اكتشاف خبرات وتجارب تعليمية وتدريبهم وتطوير مهاراتهم ومراعاة الفروق الفردية بينهم.

3- الاستشارة الفكرية: وتعني إثارة العاملين للتفكير بطرق جديدة في حل المشاكل، واستخدام التفكير المنطقي قبل الإقدام على أي ممارسة أو تصرف. (Hater&Bass, 1988: 695-702)

الانماط المختلفة من القيادة:

تعتبر القيادة في جوهرها عملية تأثير يمارسه القائد تجاه مرؤوسيه من أجل تحقيق هدف معين، فإن تعدد واختلاف أساليب التأثير التي يستخدمها القائد للتوجيه والتأثير على مرؤوسيه تعكس جانباً من أساليب القيادة وأنماطها، حيث أوردت مختلف المراجع سواء العربية منها أو الأجنبية في مجال الإدارة على تحديد وتصنيف أنماط للقيادة، والتي ذكرت بثلاثة أنماط بأسماء مختلفة وهي: (Al-Hawari, 1976, 38-40)

- النمط الديمقراطي: وهو يعني المشارك أو الإنساني أو التعاوني (الناجح).
- النمط الأوتوقراطي: وهو يعني الديكتاتوري أو التسلطي أو الاستبدادي (الفردية).
- النمط الفوضوي: المتساهل أو التسببي أو الأتسالي (الحر).

مفهوم الابداع:

يعرف الإبداع على أنه القدرة على الإتيان بأمر جديد في أي مجال من مجالات العلوم أو الفنون أو الحياة بصفة عامة، كما يمكن وصف طرق التعامل مع الأمور المألوفة بطرق غير مألوفة على أنها إبداع، ويدخل في نطاق ذلك دمج الأفكار والطرق القديمة بعد تمريرها على المُخيلة للخروج بنتيجة جديدة، ويكون الإبداع في الغالب فردياً، وهو المرتبط بالفنون أو الابتكارات العلمية، إلا أنه يمكن إخراج عمل إبداعي بواسطة المشاركة الجماعية لعدة أشخاص. (Al-Sarn, 1200, p. 247).

حيث يمكن تعريف الإبداع بأنه أفكار جديدة ومفيدة ومتصلة بحل 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 (Seren, 2000, p. 28).

ويرى (Isa, 1999: 39) أن مصطلح الإبداع يشير إلى أنه فعل تغيير كونه توليداً، وادواته الخيال والتصور والمعرفة وهو عمل واع وجهود دؤوب لا يأتي دون عناء وابتكار تستلزم فيه الحقائق غير المعروفة من حقائق معروفة في الأصل. الإبداع هو نظرة الشخص للأمور بأسلوب جديد، ولهذا يمكن القول بأنه يحتاج إلى الإحساس بوجود تحدي يحتاج لحل، ثم التفكير بطريقة غير تقليدية، وأخيراً إيجاد الحل الملائم.

كما يمكن تعريف الإبداع الإداري على أنه عملية تطوير أفكار جديدة وفعالة تسهم في تحسين الأداء والكفاءة داخل المنظمات. يشمل ذلك تبني أساليب جديدة وحلول مبتكرة للتحديات التي تواجهها المؤسسات في بيئة العمل الديناميكية. يعتمد

الإبداع الإداري على التفكير النقدي والقدرة على رؤية الأمور من زوايا مختلفة، مما يساعد على اتخاذ قرارات استراتيجية تساهم في تحقيق الأهداف.

يمكن بيان مفهوم الابداع الإداري بالنقاط الآتية: 14: Jaafar, 2020:

1. ابتكار الحلول: القدرة على تطوير استراتيجيات وأفكار جديدة لتحسين الإجراءات والعمليات الإدارية.
2. تحفيز الفريق: تشجيع أعضاء الفريق على التفكير الإبداعي والمشاركة في تقديم الأفكار الجديدة، مما ينمي بيئة العمل التعاونية.
3. تحسين الأداء: يساهم الإبداع الإداري في رفع مستوى الكفاءة والجودة، مما يؤثر بشكل إيجابي على نتائج الأعمال.
4. التكيف مع التغيير: القدرة على التفاعل بسرعة مع التغيرات في السوق أو البيئة المحيطة، وبالتالي تحقيق الاستجابة الفعالة للفرص والتحديات.

ببساطة، يُعتبر الإبداع الإداري أحد العناصر الأساسية التي تميز المؤسسات الناجحة، حيث يتيح لها تحقيق ميزة تنافسية والبقاء في مقدمة التحديات في عالم الأعمال. بينما يعرف الإبداع المحاسبي بأنه العملية التي يتم من خلالها تطوير أفكار وأساليب جديدة تتعلق بالممارسات والمعايير المحاسبية. يهدف الإبداع المحاسبي إلى تحسين دقة وفعالية التقارير المالية، وتوفير معلومات أكثر شفافية وقيمة للمستخدمين.

ويمكن تلخيص مفهوم الابداع المحاسبي بالنقاط الآتية: (Jaafar, 2020: 14)

1. تطوير أساليب جديدة: ابتكار طرق جديدة لجمع وتحليل البيانات المالية، مما يساعد على تحسين عملية اتخاذ القرار.
2. الابتكار في التقارير: تحسين شكل ومحتوى التقارير المالية لتكون أكثر وضوحاً وفائدة للمستثمرين ولإدارة.
3. استخدام التكنولوجيا: الاستفادة من التكنولوجيا الحديثة مثل الذكاء الاصطناعي وتحليل البيانات لتحسين إجراءات المحاسبة وزيادة الكفاءة.
4. الامتثال والشفافية: تطوير نماذج محاسبية تتماشى مع المعايير الدولية وتدعم الممارسات الشفافة والتي تُعزز الثقة بين الشركات والمستثمرين.
5. تقديم حلول مخصصة: القدرة على تصميم حلول محاسبية تتناسب مع احتياجات الشركات المختلفة ومتطلباتها الخاصة.

بصفة عامة، يساهم الإبداع المحاسبي في تعزيز الأداء المالي والإداري للشركات ويؤثر على استراتيجيات النمو والنجاح المستدام.

ومن المنظور الاقتصادي (Drucker, 1998: 149) عد الابداع على انه وظيفه خاصه للعلاقة الرياديه التي تكتمل بها الاعمال الحالية والخدمات والمبادرات الجديدة من خلال الفرد وحده. وهي السبل التي يبتكر بها الريادي موارداً إنتاج جديدة وذات قيمه او يُضفي للموارد الحاليه إمكانيه تعزيزيه لإتوليد القيمة كما انه عملية تطوير أفكار ونماذج جديدة تؤدي إلى تحسين الأداء الاقتصادي وزيادة القيمة المضافة، سواء على مستوى الأفراد أو المؤسسات أو المجتمعات. يتضمن الإبداع الاقتصادي مجموعة من الأنشطة والممارسات التي تهدف إلى تحقيق التنمية المستدامة والنمو الاقتصادي. ويمكن أيضاً تلخيص مفهوم الابداع الاقتصادي على النحو الآتي:

1. ابتكار منتجات وخدمات جديدة: تطوير منتجات أو خدمات جديدة تلبي احتياجات السوق وتحقق فوائد مالية.
 2. تحسين العمليات والإجراءات: البحث عن طرق أكثر كفاءة لتنفيذ العمليات الإنتاجية أو تقديم الخدمات، مما يزيد من الإنتاجية ويقلل التكاليف.
 3. تطوير نماذج أعمال جديدة: ابتكار نماذج أعمال قادرة على تكيف نفسها مع التغيرات السوقية، مثل نماذج التجارة الإلكترونية أو الخدمات القائمة على الاشتراك.
 4. الاستثمار في الأبحاث والتطوير: تشجيع الشركات والحكومات على استثمار المزيد في البحث والابتكار لتعزيز القدرة التنافسية.
 5. التكيف مع التغيرات السريعة: القدرة على الاستجابة للتغيرات الاقتصادية والتكنولوجية من خلال الابتكار.
 6. تعزيز الاستدامة: البحث عن حلول جديدة تعزز النمو الاقتصادي مع الحفاظ على البيئة والموارد الطبيعية.
- وبصفة رئيسية، يساهم الإبداع الاقتصادي في تحقيق النمو والازدهار من خلال تعزيز القدرة التنافسية وزيادة الإنتاجية، مما يعكس أهمية الابتكار كعنصر أساسي في التنمية الاقتصادية.

أنواع الابداع:

ان للإبداع أنواع عدة يمكن تصنيفها بناءً على معايير وتقييمات متنوعة ومختلفة. قد يكون عملياً أو إدارياً أو تقنياً أو. أو يتمثل بإدراج رؤى وأفكار حديثة ومفيدة، أو سلغ ذات ميزات تحقق حاجات المجتمع، وقد يكون الإبداع بالوصول إلى السبل التي

تقرب بين المرؤوسين وتحثهم إلى العمل بروح الفريق تضامناً مع الهدف المقصود كذلك تدعيم التلاحم بين افراد المؤسسة بعضهم مع بعض ((Al-Azmi, 2006,14)) وقد بحث الباحثون في صنفين من الإبداع هما نوعان : الإبداع الفني والإداري، وفيما يخص "الإبداع الفني" فهو يتعلق بالأساليب والعمليات المستخدمة المؤسسات والوحدات الاقتصادية التي تُسفر إلى تحسين وتطوير المنتج و الخدمة التي تطرحها. بينما {الإبداع الإداري} فإنه ينطوي على الإجراءات والمهام والهيكل التنظيمي وإعادة هندسة الإجراءات بالإضافة إلى الأنشطة الابتكارية الكبيرة ،التي تسعى لتعزيز التعاون والتفاعل بين الموظفين من أجل التوصل إلى النتائج التي ترغبها المؤسسات. ((Harem, 1997,55)) وتبين العلاقة بين المفهومين عبر ما دلّ إليه الباحثون، الإبداع الفني يسبق الإبداع الإداري، حيث أن المؤسسات تتبنى الإبداع الفني بسرعة أكبر من الإبداع الإداري . الإبداع الإداري يظهر في المجال الاجتماعي والإداري للمنظمة. بينما الابتكار الفني في ميدان العمل الرئيس للمؤسسات. وكلاهما يهتم بالطريقة أو الكيفية التي يدير بها العمل. إلى جانب ذلك، مراعاة طبيعة التفاعلات الإنسانية والعلاقات المتبادلة. ووجد ((دامنور damanpor)) نوعاً ثالثاً للإبداع يُدعى ((الإبداع المساند)) المتصل بالبيئة المحيطة بالمنظمات والمؤسسات بحيث يسبق الأنشطة الرئيسية للمؤسسة. ويُضيف بشأن الابتكار الفني يعتبر أكثر فاعلية من الإبداع الداعم والإبداع الإداري، على الرغم من أن الأداء التنظيمي يرتبط بشكل وثيق بالإبداع الإداري أكثر من الإبداع الفني . ولاحظت (نيلكن Nelkin) أن الوحدات أو الهيئات غالباً ما تنتظر باعجاب إلى حقيقة الإبداع التقني جزء من الإبداع الفني، حيث يُعتقد خطأ بأن التغييرات التقنية تسفر عن حلول للمشاكل التنظيمية. مما يدل إلى وجود فرق تنظيمي نابع من الاختلاف بين الإبداع الفني والإداري. بينما أصبحت الممارسات والأساليب والأنظمة الإدارية متأخرة جداً عن الجوانب الفنية. وتبرز أهمية الإبداع الإداري بأنه يساند الوحدات أو المنظمات للعمل بصورة أفضل عبر تحسين الترتيب والرقابة الداخلية والتنظيم (Harem, 1997,50) كما أنه يُيسر ويدعم على تسهيل العمليات الإبداعية التي تُمكن الوحدات من الأداء بأفضل صورة مُثلى والتوصل للحلول الإبداعية للعقبات التي يمكن أن تواجهها الوحدات والمنظمات بكفاءة وفعالية. وفي خلق تغييرات إيجابية في بناء المؤسسات أو المنظمات وعملياتها التنظيمية ويساعدها على التأقلم مع المحيط وتحسين إنتاجيتها، والتقدم بمستوى أدائها وإداء الموارد البشرية.

ويمكن تصنيف الإبداع تبعاً لنطاق أو محاور الإبداع إلى:

- 1- يصنع أهدافاً، ويحتوي على المقاصد التي تطمح المؤسسة إلى تحقيقها.
- 2- ابتكار يقرن بالتنظيمي (الإداري) ويشتمل على الركائز، الأدوات، الإجراءات، وإعادة رسم العمل، وتعزيز العلاقات الشخصية والتواصل المتبادل.
- 3- إبداع مُرتبط "بالمنتج" أو الخدمة (الفني) يشمل إنتاج مُنتجات وخدمات مبتكرة
- 4- تحسين مستمر للعمليات مع التركيز على الكفاءة والنجاح وتطوير العمليات المؤسسية مثل إدارة الموارد وعمليات التشغيل البشرية.
- 5- ابتكار يخص خدمة العملاء، ويركز على تقديم خدمات للمستفيدين تتجاوز توقعاتهم وتفوقها. (Sultan 2004, 5)

(AL-

علاقة القيادة بالإبداع:

هناك اتفاق كبير بين الباحثين والخبراء في مجال الإبداع على أن قدرات التابعين الإبداعية تتأثر بنمط القيادة. فالقيادة يمكنهم المساهمة في تطوير القدرات الإبداعية لمروسيهم عن طريق تحفيزهم على مواجهة المشكلات والأزمات والتصدي لها. وعرض حلولها بطريقة واضحة امامهم، ويمكن للقيادة أيضاً تحفيز مروسيهم على الابتكار من خلال أفعالهم التي تعزز الحافز على الإبداع ، من خلال افساح المجال امامهم كي يقوموا بوضع الأهداف او على الأقل المشاركة فيها ، حيث يمكن القول انه لا يكفي في القائد الناجح ان يكون هو نفسه متجدد التفكير، بل عليه ان يشجع التنافس بين المرؤوسين حتى يدفعهم للتوصل الى أفكار جديدة من خلال دراسة الأفكار التي تصله من المرؤوسين ومناقشتهم فيها وإبلاغ الآخرين بها واعتماد الملائم من هذه الأفكار، وتكليف من يأتي بفكرة جديدة من مروسيه بأن يقوم بالتخطيط لتنفيذها، ويتولى تطبيقها، مع تقديم العون الذي يطلبه من إمكانيات مادية ومعنوية، وإعطاء التقدير اللازم لأصحاب الأفكار العلمية المفيدة سواء في المجالات الإدارية او المحاسبية او الاقتصادية. (Batkin, 2000: 1122)

علاقة الأنماط القيادية بالإبداع المحاسبي

تلعب الأنماط القيادية دوراً حيوياً في تعزيز الإبداع في مجال المحاسبة من خلال عدة جوانب: (Jaafar, 2020: 20)

1. البيئة الداعمة:

- القيادة التحويلية: تُشجع القادة التحويليون على إنشاء بيئة عمل تحفز الأفراد على التفكير الإبداعي، مما يساعد على تطوير حلول جديدة للمشكلات المحاسبية وتقديم أفكار مبتكرة حول إعداد التقارير والرقابة المالية.
- القيادة التشاركية: من خلال التشجيع على مشاركة الآراء والأفكار، تساهم الأنماط القيادية التشاركية في تحسين ممارسات المحاسبة، حيث يُمكن للموظفين تقديم اقتراحات جديدة اعتماداً على تجاربهم اليومية.

2. التحفيز والتقدير:

- القيادة الإيجابية: القادة الذين يعترفون ويحتفلون بالإنجازات الفردية والجماعية يُحفزون الموظفين على الابتكار. تقدير الجهود سواء في تحسين النماذج المحاسبية أو تقديم حلول جديدة يمكن أن يعزز من قوة الأداء.

3. التكنولوجيا والابتكار:

- قيادة مستقبلية: في ظل التطورات التكنولوجية، فإن القادة الذين يتبنون التغيير ويحثون على استخدام التكنولوجيا الحديثة ، والبيانات الكبيرة (في العمليات المحاسبية قادرون على دفع الابتكار وتطوير نظم محاسبية أكثر كفاءة.

4. التعلم المستمر:

- القيادة التعليمية: تشجع على تعزيز الثقافة التعليمية في المؤسسة، مما يشجع المحاسبين على مواكبة أحدث الممارسات والأساليب المستخدمة في المجال. يمكن أن يؤدي ذلك إلى تحسين الأداء وتسهيل الابتكار.

5. إدارة المخاطر والتحفيز للإبداع:

- القيادة الاستراتيجية: تساعد القادة في تحديد المخاطر المحتملة المرتبطة بالتغييرات الجديدة وتوجيه الفرق للتعامل معها بطرق مبتكرة. فهم المخاطر يعد جزءاً أساسياً من العملية الإبداعية لأنه يمكن الفرق من إعداد حلول ثابتة وفعالة. ويرى الباحث ان الأنماط القيادية تعد عاملاً أساسياً في تعزيز الإبداع المحاسبي، حيث تساهم في تشكيل بيئة عمل مشجعة وتعزيز التحفيز والتقدير، وتشجيع التعامل مع التكنولوجيا الحديثة، ودعم التعلم المستمر. كل هذه العوامل تساهم في تطوير ممارسات محاسبية جديدة ومتطورة تواكب الاحتياجات المتغيرة للسوق.

علاقة الأنماط القيادية بالإبداع الاقتصادي

تعتبر الأنماط القيادية عنصراً حاسماً في تحفيز الإبداع والابتكار في المجالات الاقتصادية. حيث هناك بعض الأدوار الرئيسية التي تلعبها هذه الأنماط هي على النحو الآتي: (AL- Sultan, 2004,17)

1. تحفيز الابتكار:

- القيادة التحفيزية: تشجع القادة التحويليون على الابتكار من خلال تقديم رؤى واضحة تلهم الأفراد وتعزز من حماسهم للعمل بشكل إبداعي. فهم يحفزون الموظفين على التفكير خارج الصندوق وتقديم أفكار جديدة.

2. بناء ثقافة التعاون:

- القيادة التشاركية: تعتمد على إشراك فرق العمل في صنع القرار وتبادل الأفكار، مما يخلق بيئة عمل تعزز من التعاون وتطوير مهارات الأفراد، وهذا يساعد على تعزيز الإبداع وتحقيق تحسينات اقتصادية.

3. تهيئة بيئة عمل محفزة:

- القيادة الإيجابية: تساهم في خلق بيئة عمل تشجع على التجريب والمخاطرة المدروسة. عندما يشعر العاملون بالنقد والاعتراف، يكونون أكثر استعداداً لتقديم أفكار جديدة.

4. تطوير القدرات:

- القيادة التعليمية: تركز على التعلم المستمر وتطوير المهارات، مما يساعد الأفراد على مواكبة التغيرات السريعة في السوق. من خلال تعزيز التعليم والتدريب، يمكن للقادة توفير الموارد اللازمة لدعم الإبداع.

5. التوجه نحو الاستدامة:

- القيادة الاستراتيجية: تُشير إلى أهمية التفكير في النتائج الاقتصادية على المدى الطويل، وتعزيز الابتكارات التي تساهم في تحقيق التنمية المستدامة. القادة الذين يتبنون هذه الأنماط يساعدون في تحقيق توازن بين الأرباح الاجتماعية والبيئية.

6. تحليل المخاطر وفرص السوق:

- القيادة الاستباقية: تساعد في التعرف على المخاطر والفرص في السوق، مما يمكن الفرق من توجيه جهودها نحو الابتكارات التي تلبي احتياجات السوق وتحقيق النجاح الاقتصادي.

ويرى الباحثون ان الأنماط القيادية تلعب دوراً بالغ الأهمية في تعزيز الإبداع الاقتصادي من خلال تحفيز الابتكار، بناء ثقافة التعاون، تطوير القدرات، وتعزيز الاستدامة. القادة الفعالون يعملون على خلق بيئة تتبنى الأفكار الجديدة وتساعد على تحسين الأداء الاقتصادي بشكل مستدام.

الجانب التطبيقي للبحث: المبحث الأول/ تحليل المعطيات ومناقشة المخرجات.

في الجانب العملي للدراسة، اعتمدنا على استمارة استطلاع رأي صُممت بهدف اختبار فرضية البحث. حيث اشتملت على محورين رئيسيين: - المحور الأول منها تضمن سبعة أسئلة مُخصصة لقياس النمط القيادي. والمحور الثاني تضمن ستة أسئلة مُصممة لقياس الإبداع بمختلف أنواعه المحاسبي والإداري والاقتصادي. ولأجل تفرغ الاستجابات ومعالجتها احصائياً قام الباحثون بالاعتماد على (الوسط الحسابي، الانحراف المعياري) من خلال وضع وزن نسبي للاستجابات تم اعطاء الاستجابة

الناتجة مقدار (3) والاستجابة المحايدة (2) وعدم الاستجابة مقدار (1) وذلك للوصول الى مستوى الاستجابات لمجتمع عينة البحث، ومن خلال المتوسطات يمكن معرفة استجابة العينات علماً بأن الوسط الحسابي الافتراضي هو (2) وهو ناتج جمع $(6=1+2+3)$ وقسمة $2=3\div 6$.

التحليل الاحصائي الوصفي لإجابات أفراد العينة:

جدول (1) نتائج التحليل الاحصائي الوصفي لإجابات أفراد العينة

ت	اتفق (3)		محايد (2)		لا اتفق (1)		الانحراف المعياري
	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	
1	17	%68	4	%16	4	%16	0.770
2	16	%64	6	%24	3	%12	0.714
3	12	%48	3	%12	10	%40	0.953
4	8	%32	6	%24	11	%44	0.645
5	13	%52	7	%28	5	%20	0.802
6	21	%84	4	%16	-	-	0.374
7	17	%68	6	%24	2	%8	0.645
8	14	%56	6	%24	5	%20	0.810
9	18	%72	7	%28	-	-	0.458
10	13	%52	9	%36	3	%12	0.707
11	13	%52	11	%44	1	%4	0.585
12	17	%68	6	%24	2	%8	0.645
13	19	%76	4	%16	2	%8	0.627

ويوضح الجدول (1) شرح نتائج التحليل الاحصائي الوصفي لإجابات أفراد العينة

جدول (2) شرح نتائج التحليل الاحصائي الوصفي لإجابات أفراد العينة

ت	الفقرة	شرح نتائج التحليل الاحصائي
1	يراعي القائد قدرات العاملين عند توزيع الواجبات عليهم.	بلغ المتوسط (2.52) والانحراف المعياري (0.770)
2	يوافق القائد على الاساليب التي يختارها المرووسين لإنجاز اعمالهم.	بلغ المتوسط (2.52) اما الانحراف المعياري (0.414)
3	يلزم القائد جميع العاملين بتحقيق مستويات معينة من الاداء من اجل تحقيق زيادة في الإنتاجية.	بلغ المتوسط (2.08) بينما بلغ الانحراف المعياري (0.953)
4	يشجع القائد المرووسين على ابداء آرائهم في تخطيط العمل وتنفيذه.	بلغ المتوسط (2.2) اما الانحراف المعياري (0.645)
5	يميل القائد الى تركيز جميع السلطات في يده.	بلغ المتوسط (2.32) الانحراف المعياري (0.802)
6	يطرح القائد افكاره على المرووسين لمناقشتها.	بلغ المتوسط (2.84) اما الانحراف المعياري فقد بلغ (0.374)
7	يسمح القائد للمرووسين بالاجتهاد الشخصي في حل المشكلات.	بلغ المتوسط (2.6) والانحراف المعياري (0.645)
8	يقوم المرووسين بأداء أعمالهم بأسلوب متجدد ومتطور.	بلغ المتوسط (2.36) والانحراف المعياري (0.810)
9	يعبر المرووسون عن آرائهم بحرية كاملة حتى ولو كانت مخالفة لرئيسهم.	بلغ المتوسط (2.72) والانحراف المعياري (0.458)
10	يتم وضع خطط طوارئ للمشاكل التقنية والادارية والمحاسبية والاقتصادية والتي تُعد من قبل الرؤساء وبمشاركة المرووسين.	بلغ المتوسط (2.4) والانحراف المعياري (0.707)
11	تتناسب مسؤولية المرووس بمقدار الصلاحيات المتوفرة لديه.	بلغ المتوسط (2.48) والانحراف المعياري (0.585)
12	يتم استعراض مدى التقدم في تحقيق نتائج الاهداف الموضوعة للمنظمة بالتعاون بين الرؤساء والمرووسين.	بلغ المتوسط (2.6) والانحراف المعياري (0.645)
13	يملك المرووسون المهارة الكافية في تنفيذ الاوامر والتعليمات بكل دقة.	بلغ المتوسط (2.68) والانحراف المعياري (0.627)

الاستنتاجات والتوصيات:

الاستنتاجات:

1. يتضح من العرض النظري أن معظم الكتاب والباحثين يميزون بين المدير والقائد، فالمدير مُلزم بتنفيذ مهام الإدارة التنفيذية (التخطيط، الترتيب، التوجيه، الاشراف) والقيادة تعتبر وظيفة من وظائف المدير، ولا يمكن للمدير امتلاك القدرات الأساسية بدونها لتحقيق القيادة الناجحة.

2. تمثل القيادة مفتاح الوصول إلى الإبداع الإداري والمحاسبي والاقتصادي في المؤسسات والإبداع بدوره يُعدُّ زُر الوصول إلى مميزات تنافسيه ومنظمات مبدعة ذات ريادة عالية. ويذهب اغلب الباحثون والكتاب إلى ذلك.
3. دور الأنماط القيادية في الإبداع الإداري والمحاسبي والاقتصادي يعتبر امراً حيوياً، حيث تسهم الأنماط القيادية المختلفة في تشكيل ثقافة العمل وتعزيز الإبداع والابتكار.
4. نجاح المؤسسات يعتمد بشكل كبير على قدرة القادة في تحفيز الفرق، توجيه الجهود، وتوفير بيئة تعزز الابتكار.
5. القيادة الذكية يمكن ان تساهم في تحقيق أداء مستدام ونجاح فعال للمنظمات في سياقاتها الاقتصادية المتغيرة.

التوصيات:

1. ضرورة العمل بجد على تطوير وتأهيل ورعاية الافراد العاملين، فهم اهم أصول المنظمة. وعلى الافراد ان يعتبروا مدراء هم قدوةً لهم..
2. تُصَفِّ قيادات المنظمات (مديرين ورؤساء الاقسام) لديهم سمات منها [ادراك المشاكل، والمواظبة الدؤوبه، والمبادرة، والتخويل، والمخاطرة، والبهجة والطرافة، الخ] .
3. تصميم ورسم العمل بشكل يحفز ويُساعد على نيل المستويات العُلى من الابتكار والإبداع مع العمل على تحديث المهارات القيادية في المروسين "الموظفين" لِحَثُّهم نحو المنافسة الايجابية والتأملات الابداعية.
4. يُفترض من القادة الاداريين والمحاسبين والاقتصاديين المنتمين للمنظمة واقسامها أن يخلقوا رؤيه انتقادية هدفها التحسين المستمر وانجاز برامج التغيير من خلال الإبداع.
5. إستحداث، إدارة، للإبداع في اقسام المنظمة كلها تُعنى بالمبدعين ودراسة كيفية الاستفادة منهم فضلا عن مساندتهم في تطبيق أفكارهم ورؤاهم الإبداعية.

References

1. Al-Taweel, Hani Abdel Rahman, Substitutes in Educational Systems Management and Leadership: Management by Faith, University of Jordan Library, Amman, 2006.
2. Al-Sultan, Muhammad Saeed Anwar, Organizational Behavior, Al-Jamia Al-Jarida House, Egypt, 2004.
3. Jaafar, Amna Ali, Leadership Styles and their Impact on Creativity, unpublished research: 2020.
4. Harim, Hussein, The Behavior of Individuals and Groups in Business Organizations, Al-Hamid House and Library, Jordan, 2004.
5. Ghabayen, Omar Mahmoud, Effective Leadership and Effective Leader, 1st Edition, Ithraa for Publishing and Distribution, Amman, 2009.
6. Al-Hawari, Said, The Effective Manager - An Analytical Study of the Types of Managers, Ain Shams Library, Egypt, 1976.
7. Al-Sarn, Samati, Leadership style and its relationship to group cohesion, Master's thesis in psychology, specializing in organization and work, Constantinople, 2011.
8. Al-Fayyad, Mahmoud, The Impact of Leadership Style on the Administrative Creativity of Jordanian Public Shareholding Industrial Companies, Master Thesis, University of Jordan, 1995.
9. Al-Saffar, Ahmed Kamal, The Role of Administrative Creativity in Improving Job Performance in Palestinian Local Authorities, Experts of the Center for Professional Expertise for Management, 2004.
10. Al-Azmi, Mohamed Ali, Creative Thinking and Senior Management Decisions, Al-Khobar Professional Center for Management, Cairo, 2006.
11. Sharif, Talal Abdul Malik, Leadership Styles and their Relationship to Job Performance from the Point of View of Employees in the Emirate of Makkah, Master Thesis in Administrative Sciences, Saudi Arabia, 2004.
12. Al-Fayyad, Mahmoud, The Impact of Leadership Style on the Administrative Creativity of Jordanian Public Shareholding Industrial Companies, Master Thesis, University of Jordan, 1995.
13. Abbas, Sherif Ahmed Hassan, Transformational Leadership Behaviors and their Impact on Organizational Creativity, Master's Thesis, Middle East University for Graduate Studies, 2010.
14. Batkin, Jim, 2000, "Knowledge management and the role of HR" Knowledge management Review, vol.3, issue.1.
15. Hater, J. and Bass, B. 1988, "Superiors evaluations and subordinates' perceptions of existing product technologies & the failure of establishes firms" Administrative science Quarterly, 35.
16. Northouse, P. G. 2016: Leadership: Theroy and practice, 7th ed.