المقترحات:

حيث ونخرج في هذه الدراسة بمجموعة من المقترحات نجملها فيما يأتي:

1. ضرورة معرفة المدراء والرؤساء الإداريين بالسبل والمناهج والطرق الكفيلة يجعلهم عناصر استقطاب ومحاور ايجابية في إدارتهم.
2. ضرورة مراعاة المدراء للجانب النفسي للموظفين، وكلما أحسنوا علاقتهم بالموظفين وأشعروهم بالثقة والاهتمام لأرائهم وكلما أشركوهم بالعمل والتخطيط والتنفيذ كان أدائهم أفضل.
3. لابد من تفعيل العمل بالمشاركة بين القادة وموظفي المؤسسة حتى يكون كل فرد من أفراد فريق العمل على علم كامل بسياسات المصنع وأهدافه المستقبلية.
4. دعوة القيادات إلى تفعيل دورهم القيادي (بالمعامل، الحكمة، الذكاء) مع التقليل من الأساليب الأوتوقراطية أو التسلطية لأنها في غالب الأحيان لا تأتي ثمارها، الشيء الأهم هو التشاور والانسجام والتنسيق.
5. لنجاح وفعالية العملية الإدارية في المؤسسات يجب أن يكون هناك قائد ذو كفاءة وخبرة كافية لتسيير المؤسسة وفق طرق علمية وعالمية.

استنتاج عام:

إن سير البحث في جانبه النظري والميداني يجعلنا نخرج بخلاصة أن القيادة الإدارية هي العمود الفقري في توجيه العمليات الإدارية في المؤسسات، فبالقيادة تستطيع هذه المؤسسات أن تحقق التميز والنجاح، وهذا لن يأتي إلى من خلال إعطائها الأولويات الخاصة لمدى اهتمامها بالمورد البشري من حيث تكوينه، هذا لا يتجلى إلا من خلال الدور الذي تقوم به القيادة ببث روح التعاون وتوجيه الجهود من خلال تحقيق الأهداف.

والقيادة تعد ضرورة حتمية في جميع المؤسسات، فنرى سر نجاح المؤسسات يرجع إلى نجاح قادتها ومدى تأثيرهم على مرؤوسيهم وتحفيزهم على تقديم أقصى طاقاتهم وتوحيد جهودهم واستمالتهم بحكمه حتى يقبلون على أداء أعمالهم برغبة واقتناع ورضا وبالتالي فالقائد هو الشخص المحوري في الإدارة فإنه يتحمل توحيد وإشراك وتفعيل كل الطاقات والموارد البشرية واستغلال المهارات والكفاءات المتنوعة في خدمة المؤسسة الإدارية تحت عنوان الفعالية للجميع.

لقد أكدت دراستنا هذه ما للطريقة أو السياسات المنتهجة من طرف المدير من أثر كبير على نوعية الأداء للموظفين، فكلما كان ديمقراطيا يقدر كفاءات الآخرين ومهاراتهم وآرائهم وإبداعاتهم وكلما أشعرهم من أهمية، وفتح أمامهم باب المشاركة والحوار كلما شعروا بمسؤوليتهم اتجاه المؤسسة، وبدورهم في كل عمل أو إنجاز تحققه الإدارة، لذا حري بالقائد أن يستجلب رضا موظفيه بهذه الأساليب ليكون موضع احترامهم وتقديرهم وثقتهم، وكلما كانت علاقته بهم حسنة كلما زاد مستوى أدائهم لما هو مطلوب منهم، رغبته في تحقيق الأهداف المرجوة من المؤسسة الإدارية التي يتوقف عليها مصالح مسير الأفراد.

ولكي يصبح التسيير فعالا ينبغي عليه أن يأخذ العوامل بعين الاعتبار عند ممارسته نشاطه، وهذا يتطلب أن يكون مدركا لها وبكيفية تأثيرها، ويجب التنويه بأنه مهما كان شكل التصنيف والعوامل المؤثرة، فإن المسير الفعال هو الذي يدرك العوامل الحقيقية التي

تؤثر في نجاح المؤسسة، انطلاقا من الأولويات والظروف الخاصة والمواقف المحددة، فالتخطيط يأتي في المرحلة الأولى ومن بعده يأتي التنظيم ومن ثم التوجيه وأخيرًا الرقابة، وكل وظيفة من هذه الوظائف تقع في سلسلة زمنية معينة بحيث تقود كل وظيفة بشكل منطقي إلى وظيفة التالية وبالتالي يتحقق التسيير الفعال في المؤسسة.

وفي الأخير نختم بأحد أعظم أقوال عمقا ومغزى في موضوع القيادة **لأوردوي تيد:** " أن القيادة الجيدة تعتمد على الانقياد الجيد، والقائد يشير إلى الطريق ولكن على الأتباع أن يتحروا أن الطريق المشار إليه هو الصحيح ".