

القيادة الإدارية والاستثمار الأمثل للغة العربية كثافة تنظيمية للمؤسسات

د. محمد دهشان يونس دهشان

مقدمة:

تعد قيادة المنظمات حسب اللغة المستخدمة في الدولة الأم عنصراً حيوياً في حياة المنظمة واستمرار وازدهار نشاطاتها وعملياتها المختلفة، ولا غرو عندئذ أن نرى اللغة العربية واستخداماتها في الإدارة العليا في المنظمات يوفر أموالاً باهظة في كيفية البحث عن المواهب القيادية ومن ثم تدريبها وتطويرها. إن تعقد العمليات الإدارية يمثل عبئاً كبيراً على تنفيذ الاستراتيجيات، وبلا استخدام الأمثل للغة العربية في تطوير مستوى الخدمة داخل الدولة الناطقة باللغة العربية عوضاً عن اللغات الأجنبية الأخرى، مع تحفظي الكامل على عدم تهميش اللغات الأخرى، يعد امرأ حيوياً بالغ الأهمية في نجاح التطوير وسرعة تحسين الأداء ورفع درجة الثقة بين العاملين، وتعدد العلاقات الداخلية والخارجية وكذلك تأثير الظروف السياسية والاقتصادية والاجتماعية والتكنولوجية على هذه المنظمات يحتم عليها مواصلة البحث والاستمرار في التجديد والابتكار والتطوير في تسهيل مهمة استخدام مصطلحات اللغة العربية، وهي أمور لا تتحقق إلا في ظل قيادة إدارية واعية ومتفهمة للدور الاستراتيجي للغة العربية عالمياً وعربياً. فاللغة العربية الفعالة تعد سلعة قيمة في سوق يتميز بالندرة، ولا عجب عندئذ أن نرى لجوء المنظمات إلى استخدام اللغة العربية لجذب الكفاءات الإدارية القيادية الخارجية موازياً بباقي الأموال الكثيرة على عمليات التدريب والتطوير الإداري. أن القيادة حين تؤمن بأهمية تطبيق اللغة العربية بين سياساتها وثقافتها التنظيمية هي قمة التنظيم الإداري، التي تعمل على تحقيق أهداف المنظمة من خلال قيادة الأفراد، وباختصار فإن أهمية تطبيق اللغة العربية فن للقيادة الإدارية.

ويحظى موضوع القيادة بأهمية متعاظمة في سائر الدول والمؤسسات، وكذلك لدى أصحاب القرار وأرباب العمل، وتزداد أهميته مع تنامي التركيز على دور الإدارة في نجاح المؤسسات والمجتمعات والدول لذلك تقدم البلدان السائرة في طريق النمو موضوع القيادة الإدارية إلى صف الصدارة، وتوليها المكانة التي تستحق لأن القيادة والقادة الإداريين يشكلون الفاعلة التي تقود قطار العمل بكل ما يحمل من مكونات أخرى، للوصول إلى الهدف المبتغى نجاح تام. ومن الطبيعي ان تحظى اللغة العربية بنصيب لا بأس به في تفعيل دور القيادة وخاصة في البلدان الناطقة باللغة العربية لتحظى بالقيمة المضافة في تفعيل ما آلت اليه القيادة. لقد تجاوزت عبارة القائد الإداري مفهوم عمل المدير (التقليدي) وقدراته ونتائج أعماله، وركزت على القيادي الذي يمتلك مجموعة من المقومات الشخصية والمهارات والاتجاهات السلوكية التي تجعله يتصف بالمقدرة على القيادة، وطبع المؤسسة التي يقودها بطابعه، ويترك بصماته على الجميع الذين يكونون له التقدير والاحترام بقناعة تامة. إن القيادي الإداري شخص يمتلك إمكانات وقدرات ومهارات تتجدد

باستمرار، ويستخدمها بشكل حسن في إنجاح المؤسسة التي يقودها ويطورها على الدوام، ويتصرف بشكل مناسب في كل الظروف والمتغيرات، ويجنبها المشكلات والأزمات بجدارة وكفاءة. إنه الشخص الذي يخلق القيمة المضافة من خلال المصطلحات الناطقة باللغة العربية في كافة الأعمال والممارسات التي ينفذها، يجعل للمؤسسة وزناً في محيطها المتبدل المتغير باستمرار، ويسببها سمعة حسنة وصورة رائعة يقتدي بها الآخرون، عبر استخدام الموارد المتوافرة لديه بطريقة فاعلة وحكيمة. هنا، لا غرابة في أن نرى ونسمع الأمم قد بدأت تتباهى بما تملكه

فرضيات البحث:

ينطلق البحث من عدة فرضيات نطرحها بشكل أسئلة، ونحاول تقديم إجابات وافية عنها بغية تأكيدها أو نفيها وهي:

- هل هناك تغيير في البيئة المحيطة بالمؤسسات باستخدام اللغة العربية كمؤثر رئيسي في الأحداث الإدارية اليومية، وما مدى تأثيره على توجهات القيادات الإدارية فيها؟

- هل تواجه القيادات الإدارية تحديات مختلفة عما سبق بعد استخدام اللغة العربية، ما هي، وكيف تواجهها؟

- هل ينعكس التغيير الحاصل في البيئة المحيطة بعد تفعيل اللغة العربية على أهداف القادة الإداريين، وأساليب القيادة الإدارية؟

- هل دفع التغيير الحاصل للغة إلى تحويل دور المدير نحو دور أكثر فاعلية يتمثل بالقيادي الإداري؟

- هل تتحلل القيادات الإدارية المعاصرة بخصائص مختلفة عن السابقة؟

- هل تتطلب القيادات الإدارية المعاصرة مهارات لغوية متجددة؟

- هل تؤدي القيادات الإدارية المعاصرة أدواراً متجددة في التطوير التنظيمي للغة العربية؟

- هل تؤدي القيادات الإدارية المعاصرة أدواراً متجددة في تطوير الموارد البشرية وتمييزها وإدارتها بفاعلية؟

مفهوم القيادة الإدارية باللغة العربية:

يتسع مفهوم القيادة الإدارية مستخدماً اللغة العربية ليغطي مجموعة

أهداف البحث:

يهدف البحث إلى تحقيق الأهداف التالية:

- توضيح مفهوم القيادة الإدارية الناطقة باللغة العربية وتمييزها عن القيادة الإدارية الناطقة بلغات أخرى في ظل وجود الضيئة الأكبر من الناطقين باللغة.

- تحديد مظاهر البيئة المتغيرة، وتأثيرها على المؤسسات وعلى توجهات القيادة الإدارية في ظل استخدام اللغة العربية.

- بيان التحديات الجديدة التي تواجه القيادات الإدارية في تفعيل النطق باللغة العربية في التعاملات والأوامر اليومية، وكيفية التعامل معها.

- إظهار أثر التغيير الحاصل في البيئتين الخارجية والداخلية على أهداف القادة الإداريين من خلال النطق باللغة العربية.

- التمييز بين أدوار المدير وأدوار القيادي الإداري في التوجهات والممارسة والنتائج.

- كشف أثر التغيير الحاصل في البيئة المحيطة والمؤسسة على أساليب القيادة الإدارية بعد تفعيل النطق باللغة العربية.

- التعبير عن الخصائص الجديدة للقيادات الإدارية المعاصرة والمستقبلية.

- تحديد المهارات اللغوية المتجددة المطلوبة للقيادات الإدارية المعاصرة.

- تحديد الأدوار الجديدة للقيادات الإدارية المعاصرة في ميدان التطوير التنظيمي للغة العربية.

- تحديد الأدوار الجديدة للقيادات الإدارية المعاصرة في تطوير الموارد البشرية واستثمارها بالشكل الأمثل باستخدام اللغة العربية.

من قادة إداريين من سوية عالية جداً"، وتعتبرها ثروة قومية لا يجوز التفریط بها، بل تقضي المصالح الوطنية اكتشافها واستثمارها وتطويرها والحفاظ عليها لأن إسهامها كبير جداً" في زيادة الناتج القومي ودفع الأمة إلى الأمام.

أهمية البحث:

يكتسب البحث أهمية لأنه يعود بالنفع من تفعيل النطق باللغة العربية على الفئات المعنية بالعمل القيادي والإداري على حد سواء، فهو يفيد كل من:

- القادة وأصحاب القرار وأرباب العمل: الذين يقدم لهم رؤية معاصرة للقيادة الإدارية المتجددة، وخصائص أشخاصها ومهاراتهم وأدوارهم الفعالة.

- القادة الإداريين: الذين يمارسون المهام الفعلية عبر تقديم مقاربة حديثة لهم تعبر عن التحديات التي تواجههم، وأهمية التغيير وانعكاسه على أفعالهم وأدوارهم المتجددة.

- الإداريون التنفيذيون: الذين يتعرفون إلى خصائص القادة وأهليتهم وأنماطهم ومهارتهم وأدوارهم ليسهل عليهم التعامل معهم، وتفعيل أدائهم وتعظيم نتائج أعمالهم.

- الإداريون في الصف الثاني: الذين يبين لهم البحث أهمية اللغة العربية ومتطلباتها، وخصائص أشخاصها، ومهارتهم، وأدوارهم المتجددة.

- المتخصصون وطلاب الإدارة: الذين تفيدهم المعالجة المنهجية للغة وكيفية الاستفادة منه في تطوير العمل القيادي الإداري.

وتقويضهم بالسلطات المناسبة لأداء أدوارهم بهدف التفرغ للقضايا الهامة، وتحميل الآخرين المسؤوليات لتنفيذ ما هو موكل إليهم، والابتعاد عن استبدال المعاونين الجيدين بأخرين دون مبرر.

- فرض احترامه على الآخرين عبر ممارسة أدواره باستخدام اللغة العربية، واتخاذ القرار السليم وتقدير الآخرين وجهات نظرهم.
- استخدام التحفيز، (التحفيز الإيجابي) لحث العاملين على استخدام اللغة العربية، و(السلبي) لردعهم عن المخالفات والتقصير.

ممارسة الإدارة التشاركية :

يجب مواكبة التغير الحاصل في أساليب القيادة التي تعتمد نشر المعلومات، وإجراء التغيرات اللازمة والمشاركة في اتخاذ القرار، وفهم تطلعات المعاونين وتلبية رغباتهم.

الجيدة لعمليات التغيير ومواجهة

المخاطر:

- يجب الحذر واليقظة المستمرين، وامتلاك المعلومات المحدثة دوماً لتوفير إدارة جيدة للأحوال الطارئة، واستباق الصعوبات، وحلها بأفضل شكل، أي:
- ضرورة تقدير المخاطر قبل اتخاذ القرارات، وممارسة حركية مستجيبة متكيفة باستمرار.
- البحث عن الموارد المتجددة، وتعظيم ثروات المؤسسة، وتقليل تكاليفها ونفقاتها غير المبررة، والاستفادة من التقانات الحديثة وتوظيفها لإنجاح

الأهداف الاستراتيجية لمؤسسته حال استخدامه للغة العربية كمدخل رئيسي، ويضع بمشاركة الآخرين رسالة المؤسسة واستراتيجيتها التي تترجم الأهداف. ثم يعمم تلك الأهداف و الرسالة والاستراتيجية على العاملين لديه، ليفهم كل منهم المهام التي يعمل وفقها، ويلتزم بتنفيذها، ويسعى لإنجازها بأفضل صورة. استخدام التنظيم الفعال:

يجب أن يشرف قائد المؤسسة على تحليل بيئة مؤسسته الداخلية والخارجية، وليقوم بعد ذلك بتحديد البنى التنظيمية والهيكلية المرنة والفعالة، ويعيد وضع المؤسسة في البيئة، ويوصف مشروعها عبر الحاضر والمستقبل ومن ثم يشرح المشرف ذلك بوضوح إلى الموارد البشرية لديه، وكيفية تنفيذها، وبحيث يكون محرماً للجميع، وحيوياً لكافة المشاركين بالعمل، بحيث تتحدد المهام والواجبات والمسؤوليات والصلاحيات بدقة في إطار تفعيل إدارة الكفاءات المهنية والأعمال المطلوب تنفيذها.

الإدارة الجيدة للأشخاص

والعمليات:

- يدير القيادي الإداري العمليات والأشخاص بطريقة هادفة وفاعلة باستخدام اللغة العربية وفق ما يلي:
- ممارسة التنبؤ، أي السعي لاستباق المشكلات وحلها قبل ظهور علائقها.
- تحديد الهام والمستعجل أي العناصر المختلفة للمهام والأعمال بغية تحليلها وتصنيفها، وفرزها إلى الهام والأقل أهمية، والمستعجل والأقل استعجالاً.
- اختيار المتعاونين بموضوعية،

من المهام الأساسية التي تؤديها وفق التالي:

- المقدرة على قيادة الآخرين وتوجيههم.
- المقدرة على تحقيق الأهداف المحددة من قبل المؤسسة.
- المقدرة على التأثير بالآخرين باستخدام المفردات الحديثة باللغة العربية .
- بناء وتكوين جماعات العمل، وفرقه للوصول إلى تحقيق النتائج المحددة.
- تأمين متطلبات العمل ومستلزماته واستخدام امثل للغة العربية.
- المقدرة على التعامل مع البيئة المحيطة بالمؤسسة بشكل فعال.
- المقدرة على التصرف في أوقات الأزمات، وقيادة المؤسسة لتجاوزها.

نخلص من المفهوم إلى تقديم

تعريف للقيادة الإدارية باستخدام

اللغة العربية كما يلي (٢) :

"المقدرة على قيادة الاتباع وتوجيههم بالتأثير أو بممارسة السلطة، وتأمين متطلبات العمل لهم ضمن فرق متجانسة لغوياً متفاعلة متكاملة في سبيل تحقيق الأهداف المحددة، والتعامل مع البيئة المحيطة بشكل فعال".

التحديات الجديدة أمام القيادة

الإدارية :

تواجه القيادات الإدارية في عالم التغيير لاستخدام اللغة العربية كمدخل رئيسي للقيادة تحديات كثيرة لعل أهمها ما يلي (٤):

تحديد المهام الاستراتيجية :

يجب أن يحدد القيادي الإداري

٧- الإسهام الفعال في إعداد قيادات الصف الثاني وتأهيلها لقيادة التغيير باستخدام أمثل للغة العربية .
عموماً ، يمكن توضيح التغيير في أهداف القادة الإداريين من خلال مقارنتها مع
١٢- المرتكزات الأساسية للقيادة الإدارية المعاصرة:

توجز المرتكزات الأساسية للقيادة الإدارية مستخدماً اللغة العربية بما يلي

- ١- يجب أن يوجد القادة مع تابعين أوفياء له.
- ٢- تحقق القيادة التفاعل بين القادة والتابعين لهم في ظل علاقات متبادلة.
- ٣- تمثل القيادة موقفاً تختلف ممارساتها وأنماطها وأساليبها حسب متطلباته.
- ٤- يتفاعل القيادي مع التابعين له خارج الإطار الرسمي المؤسسي/ التنظيمي.
- ٥- تتضمن القيادة المخاطرة والريبة التي تشوب السلوك الإنساني.
- ٦- تتسم القيادة بالقدرة على توفير المعلومات المناسبة للتابعين لتمكينهم من متابعة مهامهم بكفاءة.
- ٧- تتأثر أنماط القيادة وفعاليتها بأشخاص القادة والتابعين في المواقف المختلفة.
- ٨- يلتزم القائد الفعال في كافة المواقف القيادية بمنطق إدارة الجودة الشاملة، ويحفز التابعين له على التفاعل وفق علاقات المورد/ الزبون.
- ٩- تلعب القيادة الإدارية دوراً استراتيجياً في تصميم إستراتيجية إعداد وإدارة وتنمية الموارد

المتضمنة الوقت والابتكار والإبداع والملكية الفكرية، والمنافسة، والسلام الاجتماعي لتحل محل قيم رأس المال المادي والثروات الطبيعية. لقد عبر عن ذلك عالم الإدارة (بيتر در كر) في لقاءه مع المجلس الاستشاري لمؤسسة درا كر قائلاً:

(إن قائد الأمس هو الذي يعرف كيف يقدم الإجابات إلى الآخرين، أما قائد الغد فهو الذي يعرف كيف يوجه الأسئلة ويتلقى الإجابات) توحى إشارة (درا كر) بحتمية التغيير القيادي لمؤسسات المستقبل، وأهمية إعداد القيادات المستقبلية.

لذلك أضحى التغيير حتمياً في أسس العمل الإداري على مستوى البنى التنظيمية وأنماط القيادة الإدارية وآليات العمل وإجراءاته وغير ذلك، وتتعدد الميادين التي يشملها التغيير، ولعل أهمها التغيير في أهداف القيادي الإداري بحيث لا يتمحور اهتمامها بالنظام والنمطية بل الحركة المستمرة والتغيير المرتكز إلى سبعة محاور هي (٥):

- ١- امتلاك رؤية المستقبل.
- ٢- تحديد اتجاه التغيير نحو المستقبل.
- ٣- جمع أكبر قدر من الدعم والتأييد للرؤية المستقبلية واستراتيجيات تنفيذها.
- ٤- حشد الموارد المتعددة البشرية والمادية والمالية خلف رؤية تفعيل دور اللغة العربية.
- ٥- القدرة على التحفيز وشحن الهمم وتوجيه الطاقات الكامنة لأداء أعمال ابتكاريه.
- ٦- صياغة القيم الثقافية للمؤسسة باللغة العربية وصيانتها وتنمية الانتماء والولاء لها .

العمل وتحسينه وتجويده.

التواصل الجيد:

يجب امتلاك مهارات التواصل مع كافة عناصر البيئة، والتعامل مع الآخرين بمقدرة على الإصغاء، والاستعلام، والتعلم، والإقناع، والصدق.

إعادة النظر بالأمور بانتظام:

يجب التفكير المستمر بواقع المؤسسة، وتحديثها عبر ما يلي:

- اختيار الأفضليات وتحديدها بدقة.
- تنظيم الوقت وحسن إدارته.
- تنظيم الحياة الشخصية والاجتماعية وتفعيل ممارساتها لخدمة المؤسسة.
- مطابقة صورته لما يراود منه في المؤسسة، ومن قبله شخصياً.
- تعميم مشروع مؤسسة، ومشروعه ليصبح معروفاً من الجميع.
- تشكيل مجلس (قيادة):
- لكي يؤمن قيمة مضافة كبيرة، وبعيد يتم انتخاب أعضائه بشكل سليم، ومساعدة قائد المؤسسة، والإسهام في تعظيم القيمة المضافة للمؤسسة، وتكريمهم عبر منحهم قيمة أتعابهم بشكل كاف..

٩- انعكاس التغيير على أهداف القادة الإداريين:

تتبعس موجات التطور التقاني والحضاري على طبيعة العمل المؤسسي سواء في البلاد المتقدمة التي تسيطر عليها اقتصاديات السوق، أو في البلدان النامية التي تسعى إلى التقدم المتعدد الاتجاهات. لقد اتسم النظام العالمي الجديد بثقافة جديدة تسود فيها قيم رأس المال البشري

- ٥- العمل الجماعي: يحمل روح الفريق التي تجعل إنجاز الجماعات أكبر من حاصل إنجاز أفرادها، ويدعم التعاضد والتآزر بين الأعضاء.
- ٦- مطابقة الأفعال مع الأقوال: يمتلك المقدرة على طرح الأفكار التي تقود الأتباع لبعض الوقت، وممارسة الأفعال التي تحافظ على استمرار الحركة وتمنحها القوة والاستمرارية.
- ٧- امتلاك المبادئ الحافزة: يمتلك المبادئ النبيلة التي تحول الضعف إلى قوة، والتواضع إلى عزة، والالتزام بميزان السلوك الأخلاقي السليم.
- النتائج والمقترحات للبحث

يخلص البحث إلى نتائج عديدة أهمها:

- يشغل موضوع القيادة الإدارية باستخدام اللغة العربية أهمية كبيرة في الوقت الحاضر على صعيد العملية الإدارية وبيئتها المحيطة، وبدأ يتميز عن الرئاسة الإدارية التي اتسمت بإدارة العمل تبعاً للوائح والأنظمة المقيدة.
- تخضع البيئة الخارجية والداخلية للمؤسسة لتغيرات كبيرة وفي مجالات عديدة، يجب تقديرها والتعامل معها بإيجابية وفاعلية ومواكبتها للتمكن من دخول العالم الجديد.
- تواجه القيادة الإدارية باستخدام اللغة العربية تحديات جديدة على مستوى التخطيط الاستراتيجي وأعمال التنظيم والعمليات وإدارة الموارد البشرية والتسويق وغيرها، الأمر الذي يستدعي مواجهتها والتسلح بأدوات العمل البناء لاستمرار المؤسسة.

- ١٦- يتبع القيادي أسلوب توفير مناخ العمل التحفيزي من خلال إشاعة جو المرح بين العاملين، وتقديرهم وإشعارهم بالاحترام، والإصغاء إلى آرائهم ومطالبهم، ومدح المتميز فيما بينهم.
- ١٧- يحقق القيادي أعلى مستوى من مشاركة التابعين في العمل وحل مشكلاته وتحمل المسؤوليات والمشاركة في القرار والإدارة، وتشجيع التنوع والبعد عن النمطية، وإطلاق حرية التفكير.

وتوجز خصائص قيادات المستقبل إذا ما تم تفعيل الاستخدام الأمثل للغة بما يلي:

- ١- القيادي المبادر: يكون أول المبادرين بتحويل رؤيته إلى واقع، ولا ينتظر الحصول على إذن للقيام بالمبادرات.
- ٢- مصداقية القيادي: يجب أن يتمتع بمصداقية في أقواله وأفعاله لكي يمنحه الآخرون الثقة، وأن يكون واضحاً في معتقده وقيمه الشخصية بحيث لا تتناقض مع ممارساته، ويمتلك المهارات الكافية لتنفيذ توجهاته.
- ٢- يستند إلى أسس راسخة: يمتلك رؤية واكتشاف طريق المستقبل، ولا يعمل باتجاه المستقبل وهو متجه إلى الماضي، ويمتلك صفات الاعتزاز بعمله، وقادراً على اجتياز المصاعب.
- ٤- امتلاك القيم المشتركة مع التابعين: يمتلك منظومة قيم تتماثل مع قيم أتباعه وليست مفروضة عليهم، ويلتزم بالمبادئ السليمة والقيم التي تتجه نحو المستقبل المنشود.

- البشرية، وإدماجها في الإستراتيجية العامة للمؤسسة.
- ١٠- تتمثل المهمة الأساسية للقيادي الإداري الفعال بتطبيق مفاهيم وأساليب إدارة الأداء التي تشمل تحديد الأهداف الفردية والجماعية، وتوفير متطلبات الأداء ومتابعتها وتقييمه والمحاسبة بالنتائج والإنجازات.
- ١١- يسهم القيادي الإداري في إكساب التابعين له المعارف والمهارات، وزيادة رصيدهم المعرفي واستثماره في تطوير الأداء باعتبار ذلك من مسؤولياته.
- ١٢- تحقق نتائج إدارة الأداء المتمثلة بتحسين الإنتاجية والجودة وزيادة القابلية للتعلم، ورضا الزبائن، والمرونة، والمعرفة، وزيادة الفاعلية، واكتساب القدرة التنافسية، وحسن استثمار الموارد، ورفع الكفاءة، وترشيد النفقات، وجودة مناخ العمل، وتعظيم معدل النمو، والتميز في الأداء، وحفز الابتكار.
- ١٣- لا تتناقض القيادة الإدارية الفعالة مع تفعيل اللامركزية أو اللاتركيز في السلطات بل أن القيادي المتفوق هو الذي ينجح في تكوين مجموعة القادة وتميئتها.
- ١٤- يتولى القيادي تكوين فرق العمل وتنمية العمل الجماعي، وتيسير سبل التعاون والتكامل بين الفرق المتعددة.
- ١٥- يتولى القيادي العمل على شحذ الطاقات الفكرية والإبداعية للتابعين وإطلاقها، وحفزهم على الابتكار وتوظيف الخبرات والمعارف في أداء الواجبات المكلفين بها.

- تحول التغيير باستخدام اللغة العربية أهداف القيادات الإدارية بشكل يجعلها تركز على نتائج المؤسسة ومصالحها، وليس على مصالحهم الشخصية.
- تغيرت أدوار الأشخاص في قمة المؤسسة، وأصبحت تتجه نحو ممارسة القيادة الإدارية بدلاً من ممارسة دور المدير التنفيذي.
- تغيرت أساليب القيادة الإدارية من النمط اللغوي الأجنبي باتجاه النمط اللغوي الاستشاري العربي حين معالجة شؤون العمل كافة.
- اتسمت القيادات الإدارية مستخدمة اللغة العربية بخصائص جديدة يجب التحلي بها، أهمها المقدرة على التطور والنمو والمصادقية، وتشغيل العمل
- الجماعي، والتقييد بأخلاقيات سامية، وأصبحت الضرورة تتطلب تجاوز الواقع السلبي والخصائص المعرقة، والسعي لتوفير متطلبات جديدة.
- يمارس القادة الإداريون أدواراً جديدة متنوعة شكلت لديهم طباعاً مختلفة وأنماطاً قيادية عديدة يجب تعزيز الإيجابي منها ونبذ السلبي.
- تحتاج القيادات الإدارية إلى مهارات إدارية حديثة تدفع إلى اكتسابها عوامل كثيرة لجارة العصر الحديث، وتتعدى أشكال المهارات التقليدية، وبحيث تغدو أكثر فاعلية سواء أكانت مهارات شخصية، أم فكرية، أم سلوكية أم فنية.
- تتطلب المؤسسات المعاصرة أداء أدوار جديدة للغة العربية من قبل القيادات الإدارية فيما يخص استقطاب الموارد البشرية مستخدمة اللغة العربية وحشدتها وتشغيلها، وتحفيزها وتطويرها وتقييم أدائها، وكذلك أداء المؤسسات التي يعملون بها.
- تتطلب المؤسسات الحديثة أداء أدوار جديدة من قبل القيادات الإدارية فيما يخص استقطاب الموارد البشرية مستخدمة اللغة العربية وحشدتها وتشغيلها، وتحفيزها وتطويرها وتقييم أدائها، وكذلك أداء المؤسسات التي يعملون بها.