

1 - إشكالية البحث:

يشكل العنصر البشري أحد أهم العناصر في منظومة العمل التنظيمي، حيث يحدد مدى نجاح المنظمات أو فشلها في تحقيق أهدافها من خلال ارتباط ذلك بمستوى الكفاءة والحماس والتفاني لدى هذا العنصر في أداء عمله ونظرا لما يمثله العنصر البشري من أهمية في قيادة المنظمات نحو التميز والارتقاء والنجاح. فالقيادة هي أحد أهم المناصب التي تطمح إليها الشخصيات المسؤولة وتصبو إليها على مر العصور؛ بل أنها شكلت سمة كونية لأي تنظيم نشط يسعى للبقاء على هذا الكون.

وتعد القيادة جوهر العملية الإدارية وقلبها النابض، وهي مفتاح الإدارة. فأهمية مكانتها ودورها نابع من كونها تقوم بدور أساسي يسري في كل جوانب العملية الإدارية، فتجعل الإدارة أكثر ديناميكية وفاعلية وتعمل كأداة محرّكة لها لتحقيق أهدافها والتي يمكن من خلالها إثارة اهتمام الآخرين وإطلاق وحشد طاقاتهم وتعبئة قدراتهم وتنسيق جهودهم وتنظيم أمورهم وتوجيههم الوجهة الصحيحة نحو تحقيق الأهداف والغايات المرجوة.

وعلى الرغم من أهمية القيادة فهي تعتبر العامل الإنساني الذي يربط مجموعة من الأفراد سوية ويحفزها نحو تحقيق الأهداف التي يضعها ويخططها القائد وتحول القرارات إلى واقع. فهي الفعل النهائي الذي يسير بالمؤسسة أو المشروع والعاملين فيه إلى النجاح والازدهار، وهذا لا يتم إلا بتفاعل القائد بما يمتلكه من نكاه ونضج اجتماعي مع مجموعته في محيط من القوى الدافعة.

ومن ثم فإن نجاح القائد يتوقف على استخدامه للأسلوب أو النمط القيادي المناسب والمؤثر في العاملين تحت إشرافه، وهذا ما أشار إليه كل من "بلاك وزوجته موتون" وفق نموذج الشبكة الإدارية الذي يعتمد على بعدين هما: الاهتمام بالموظفين أو الاهتمام بالعمل الإداري. (القحطاني، 1996، ص -77).

كما يعتبر أسلوب الإشراف أو نمط القيادة واحد من أهم المتغيرات المؤثرة على إبداع العاملين في المنظمات وينبع ذلك من أثر القائد أو الرئيس على القدرات الإبداعية لمرؤوسيه.

فالنظرة الإيجابية من قبل الإدارة نحو الفرد والعمل الإداري وإشعاره بأهمية الدور الذي يقوم به في العملية الإدارية وإتاحة الفرص في النمو والطموح وبناء علاقات بين الإدارة والفرد يكون أساسها الاحترام والتقدير، كلها عوامل محفزة تدفع في الفرد الرغبة في مزيد من بذل الجهد والعطاء والإبداع لتحقيق التطوير التنظيمي للمؤسسة.

لذا فالقيادة الحقيقية تشجع وتدعم الابتكار والإبداع عند العاملين لأنهم المسؤولون المباشرون عن تحقيق التميز، باعتبار أن الإبداع أداة ومهارة هامة تمكن المدير من مواجهة المشكلات المختلفة وإدارة الأزمات وتحويلها إلى فرص وهو يعظم منفعة الموارد البسيطة المتاحة للمدير. فالقدرة على الإبداع من أهم المتطلبات الواجب توفرها فيمن يتحمل مسؤولية القيام بالعمل الإداري.

وفي هذا السياق يقول "إدوارد ماليز" >> يبني الاستثمار في الناس على خبرة المؤسسات الناجحة، حيث تؤكد أن قوة العمل المحفزة والمهارة هامتان لنجاحها، والمستثمرون في الناس يقدمون منهجية لتطوير الموظفين بطرق تساعد في تحقيق أهداف المؤسسة. (محمد بزيغ حامد بن تويلى العازمي، 200، ص- 187).

حيث يعد الإبداع الإداري عاملا أساسيا للتجاوب مع المتغيرات المتلاحقة والذي يتطلب توافر بيئة إدارية تشجعه وتجعل منه ظاهرة متأصلة ومتجددة. وعليه فالقائد المبدع هو الذي يكون حاضرا للإبداع في إدارته، فيقتنص الموظفين المبدعين ويرعاهم ويبني ملكة الإبداع فيهم بما يمثلونه من ثروة للمؤسسة، كما يجب أن يوفر البيئة المناسبة لدفعهم نحو ابتكار الأساليب الجديدة في التفكير في العمل وفي حل المشكلات.

ويضيف "القيوتي" > أن مشكلة التخلف الإداري في الدول النامية لا تكمن في تقدم التشريعات والهياكل التنظيمية فحسب، وهذا ما تركز عليه الجهود للتطوير الإداري في كثير من الدول العربية، بل ترجع إلى عدم الاهتمام بالإبداع وعدم الاستفادة من طاقات الفرد وإمكانياته المتجددة وتسخير هذه الإمكانيات لتطوير المنظمات. (القيوتي محمد، 2000، ص- 18).

وفي الحقيقة قد تبين من خبرات الأمم أنه لا سبيل إلى تقدم الإنسان إلا عن طريق الإبداع ومن خلال تطوير الإنسان ودعمه لقدراته على الإبداع بشكل دائم ومستمر. ومن هنا أصبح لزاما على المنظمات الإدارية أن تهتم بموضوع الإبداع في مجال العمل وأن تعمل على تنمية روح الإبداع في العاملين لديها، وتتيح الفرصة لهم لاستخدام ما لديهم من قدرات ومواهب إبداعية، كما أصبح محتما عليها استقطاب الأفراد ذوي السمات والقدرات الإبداعية ليساهموا بما لديهم من مواهب في العمليات الإدارية.

وفي هذا الإطار يمكن الإشارة إلى الدراسة التي قام بها العالم "العمري صالح" حول إدارة الوقت وعلاقتها بالقيادة الإبداعية لدى عمداء كليات جامعة البلقاء التطبيقية في الأردن، حيث هدفت هذه الدراسة إلى تعريف إدارة الوقت لدى عمداء كليات جامعة البلقاء التطبيقية وعلاقتها بقيادتهم الإبداعية من وجهة نظر العمداء وشاغلي الوظائف الإشرافية، أين أوصى الباحث بضرورة تعزيز العلاقة بين الكليات في كافة الأقسام والاستفادة من الخبرات في المجالات المختلفة التي تتعلق بالعمل. (العمري علي عواد صالح، 2002).

وعلى ضوء ذلك تولدت لدينا الرغبة في دراسة الأنماط القيادية التي تسعى لفتح الأفاق وتهيئة الأرض الخصبة والمناخ الملائم لتقديم ما لدى الإداريين من قدرات وإبداعات في مجال القيام بواجباتهم. ومن هذا المنطلق يمكن بلورة مشكلة الدراسة في التساؤل التالي:

- هل توجد علاقة إرتباطية ذات دلالة إحصائية بين الأنماط القيادية ومستوى الإبداع الإداري لدى الموظفين الإداريين بمؤسسة تيندال بالمسيلة؟

التساؤلات الجزئية:

1/ هل توجد علاقة إرتباطية ذات دلالة إحصائية بين النمط القيادي الديمقراطي ومستوى الإبداع الإداري لدى الموظفين الإداريين بمؤسسة تيندال بالمسيلة؟

2/ هل توجد علاقة إرتباطية ذات دلالة إحصائية بين النمط القيادي الأوتوقراطي ومستوى الإبداع الإداري لدى الموظفين الإداريين بمؤسسة تيندال بالمسيلة؟

3/ هل توجد علاقة إرتباطية ذات دلالة إحصائية بين النمط القيادي الفوضوي ومستوى الإبداع الإداري لدى الموظفين الإداريين في مؤسسة تيندال بالمسيلة؟

2 - الفرضيات:

الفرضية الرئيسية:

- توجد علاقة إرتباطية ذات دلالة إحصائية بين الأنماط القيادية ومستوى الإبداع الإداري لدى الموظفين الإداريين بمؤسسة تيندال بالمسيلة.

الفرضيات الجزئية:

1- توجد علاقة إرتباطية ذات دلالة إحصائية بين نمط القيادة الديمقراطي ومستوى الإبداع الإداري لدى الموظفين الإداريين بمؤسسة تيندال بالمسيلة .

2 - توجد علاقة إرتباطية ذات دلالة إحصائية بين نمط القيادة الأوتوقراطي ومستوى الإبداع الإداري لدى الموظفين الإداريين بمؤسسة تيندال بالمسيلة .

3- توجد علاقة إرتباطية ذات دلالة إحصائية بين نمط القيادة الفوضوي ومستوى الإبداع الإداري لدى الموظفين الإداريين بمؤسسة تيندال بالمسيلة .

3- أهمية الدراسة:

3-1 أهمية علمية : تستمد هذه الدراسة أهميتها من أهمية الموضوع الذي تتناوله كون موضوع القيادة أحد الموضوعات التي حظيت ولا تزال تحظى باهتمام بالغ من قبل المهتمين بهذا المجال، حيث أن تقدم المجتمعات وتطور منظماتها وإستمرارها يعتمد بشكل رئيسي على القيادات التي تحركها وترسم خططها وسياساتها، وما تمتلك تلك القيادات من قدرات إبتكارية ومواهب إبداعية، كما تظهر أهمية هذه الدراسة أيضا من خلال تناولها لموضوعين مهمين في مجال الإدارة، وهما الأنماط القيادية والإبداع الإداري . كما تعد هذه الدراسة من الدراسات الأولى التي تناولت موضوع الأنماط القيادية وعلاقتها بمستوى الإبداع الإداري في مؤسسة تيندال بالمسيلة في حدود علمنا.

3-2 أهمية عملية :

تتبع أهمية الدراسة من الناحية العملية من أهمية الدور القيادي وتأثيره على أداء المنظمات ومدى بقائها واستمرارها بشكل عام والمؤسسة الصناعية التي نحن بصددنا على وجه الخصوص، حيث أنها تحتاج إلى قادة مبادرون ومبدعون ومشجعون على الابتكار والتجديد والإبداع لكون طبيعة عملها يقتضي قدرات إبداعية وعقليات إبتكارية من الموظفين من أجل مواكبة هذه التحولات والتطورات المتسارعة التي فرضتها طبيعة الحياة والتي تستلزم وجود قيادات مبدعة لتحقيق التوافق والانسجام مع التحديات والتغيرات في العالم وطرق التعامل معها ومن ثم تحقيق أهدافها بكفاءة وفعالية .

4- أهداف الدراسة :

تسعى هذه الدراسة لتحقيق الأهداف التالية:

1/ التعرف على العلاقة بين الأنماط القيادية ومستوى الإبداع الإداري لدى الموظفين الإداريين بمؤسسة تيندال بالمسيلة.

2/ التعرف على العلاقة بين النمط القيادي الديمقراطي ومستوى الإبداع الإداري لدى الموظفين الإداريين بمؤسسة تيندال بالمسيلة.

3/ التعرف على العلاقة بين النمط القيادي الأوتوقراطي ومستوى الإبداع الإداري لدى الموظفين الإداريين بمؤسسة تيندال بالمسيلة

4/ التعرف على العلاقة بين النمط القيادي الفوضوي (الحر المتساهل) ومستوى الإبداع الإداري لدى الموظفين الإداريين بمؤسسة تيندال بالمسيلة .

5- تحديد مفاهيم ومصطلحات الدراسة:

* النمط لغة :

(جمع أنماط ونماط) الطريقة والمذهب والنوع من الشيء أو الأمر. (هيئة الأبحاث والترجمة، ص-749).

* النمط اصطلاحا:

عبارة عن سلوك متكرر ومميز لشخص ما.

* **النمط القيادي:** يعبر عن مجموعة التصرفات التي يبديها القائد داخل التنظيم نتيجة لضغوط داخلية أو خارجية وتترك أثارها المباشرة على سلوك العاملين في التنظيم سلبا أو إيجابا (فتحي عبد الرحمن جروان، 2002، ص - 22).

* النمط القيادي إجرائيا :

-هو التصرفات التي يبديها القائد داخل التنظيم والتي تمكنه من تحقيق الأهداف التي يسعى إليها، وتصنف الأنماط القيادية لدى القادة حسب التصنيف الأكثر شيوعا والأكثر شمولاً إلى ثلاثة أنماط هي: النمط القيادي الديمقراطي، النمط القيادي الأوتوقراطي، ونمط القيادة الحرة. ويقاس النمط القيادي لدى القادة في هذه الدراسة من خلال العبارات التي تضمنتها أداة الدراسة.

- هو الدرجة التي يتحصل عليها الموظفين الإداريين بمؤسسة تيندال على مقياس الأنماط القيادية المستخدم في هذه الدراسة والتي يتمثل في المؤشرات التالية: النمط القيادي الديمقراطي، النمط القيادي الأوتوقراطي، النمط القيادي الفوضوي.

*** النمط القيادي الديمقراطي إجرائيا:**

هو الدرجة التي يتحصل عليها الموظفين الإداريين بمؤسسة تيندال على العبارات من (1 إلى 8) الموجودة في مقياس الأنماط القيادية.

*** النمط القيادي الأوتوقراطي إجرائيا :**

هو الدرجة التي يتحصل عليها الموظفين الإداريين بمؤسسة تيندال على العبارات من (9 إلى 16) الموجودة في مقياس الأنماط القيادية.

*** النمط القيادي الفوضوي إجرائيا:**

هو الدرجة التي يتحصل عليها الموظفين الإداريين بمؤسسة تيندال على العبارات من (17 إلى 24) الموجودة في مقياس الأنماط القيادية.

*** الإبداع الإداري :**

هو قدرة الموظف على الإنتاج بأسلوب عمل جديد أو فكرة جديدة، أو حل مميز لمشكلة ما حيث يتم هذا الإنتاج بقدر من الطلاقة الفكرية والمرونة الذهنية والأصالة والقدرة على التحليل والربط والحساسية للمشكلات. (العنقري غادة عبد الرحمن، 1998م، ص- 15).

*** الإبداع الإداري إجرائيا:**

هو الدرجة التي يتحصل عليها الموظفين الإداريين بمؤسسة تيندال على مقياس الإبداع الإداري المستخدم في هذه الدراسة والتي تتمثل في المؤشرات التالية: الأصالة، الطلاقة الفكرية، المرونة الذهنية، القدرة على التحليل والربط، الحساسية للمشكلات.

6- الدراسات السابقة:

تعد الدراسات السابقة منطلقا هاما في البحوث الميدانية أو النظرية لأنها بمثابة حجر الأساس الذي تركز عليه أي دراسة، ذلك أن البحث لا ينطلق من فراغ، وفي نفس الوقت ليس هو آخر ما كتب في الموضوع، وبناءا عليه تم التعرف على كيفية عرض مشكلة البحث وصياغة بعض أهدافها وتساؤلات وإبراز أهميتها وإثراء الإطار النظري للدراسة الحالية والتعرف على أهمية القيادات الإدارية كإحدى العوامل الأساسية في عمل المنظمات وكذلك التعرف على أفضل الأساليب (الأنماط) القيادية للتعامل مع الأفراد والجماعات داخل المنظمة من أجل تحقيق الأهداف المحددة وأيضا أفضل الأساليب القيادية المتبعة في إدارة الإبداع الإداري، كما تم التعرف على أهمية القيادات الإدارية في إنجاح أو فشل المنظمات .

6-1- الدراسات العربية :

* دراسة العنقري (2001 م): بعنوان: "علاقة السلوك القيادي بالإبداع الإداري لدى موظفي الأجهزة الحكومية في مدينة الرياض" .

هدفت الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين متغيرات السلوك القيادي المتمثلة في (اهتمام القائد بالعمل واهتمام القائد بالمرؤوسين، ودرجة الحرية التي يمنحها القائد للمرؤوسين والمتمثل في (الأصالة، الطلاقة الفكرية، المرونة الذهنية، والحساسية للمشكلات، القدرة على التحليل والربط.) بالإضافة إلى دراسة علاقة بعض المتغيرات الشخصية والوظيفية للمرؤوسين بالإبداع الإداري لديهم.

نتائج الدراسة:

ومن أبرز النتائج التي توصلت إليها الدراسة ما يلي:
مستوى الإبداع الإداري لدى أفراد عينة الدراسة مرتفع، حيث يشير ذلك إلى ارتفاع مستوى معظم

عناصر الإبداع لديهم والمتمثلة في (الأصالة، الطلاقة الفكرية، المرونة الذهنية، الحساسية للمشكلات).

في حين نجد عنصر (التحليل والربط) كانا أقل عناصر الإبداع الإداري توافرا لدى المرؤوسين.

- وجود علاقة إرتباطية إيجابية بين كل من متغيرات السلوك القيادي التالية: (اهتمام القائد بالمرؤوسين والصفات الشخصية للقائد ودرجة الحرية الممنوحة للمرؤوسين.) من جهة وبين الإبداع الإداري للمرؤوسين من جهة أخرى.

- وجود علاقة إرتباطية إيجابية ذات دالة إحصائية بين (المؤهل التعليمي والمرتبة الوظيفية للمرؤوسين.) ومستوى إبداعهم الإداري.

*دراسة الشقحاء (2003م) بعنوان: "علاقة الأنماط القيادية بمستوى الإبداع الإداري دراسة مسحية على العاملين في المديرية العامة للجوازات بمدينة الرياض ."

هدفت هذه الدراسة للتعرف على علاقة الأنماط القيادية بمستوى الإبداع الإداري للعاملين بالمديرية العامة للجوازات بمدينة الرياض.

نتائج الدراسة:

وكان من أهم النتائج لهذه الدراسة ما يلي:

- الأنماط القيادية السائدة في المديرية العامة للجوازات هي على النحو التالي: (النمط القيادي الديمقراطي، النمط القيادي المتسلط، النمط القيادي الحر .)

- تمارس عناصر الإبداع التالية: (الأصالة، الطلاقة الفكرية، المرونة الذهنية، الحساسية للمشكلات، قبول المخاطرة.) في المديرية العامة للجوازات بصورة متوسطة، بينما يمارس عنصر (القدرة على التحليل والربط) بصورة عالية .

- وجود علاقة إرتباطية موجبة بين الأنماط القيادية السائدة وبين مستوى الإبداع الإداري للعاملين بالمديرية العامة للجوازات.

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الإبداع الإداري والخصائص الشخصية (العمر، رتبة، الخبرة في العمل، المستوى التعليمي) للعاملين بالمديرية العامة للجوازات.

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الأنماط القيادية السائدة والسمات الشخصية (العمر، رتبة الخبرة في العمل، المستوى التعليمي) للعاملين بالمديرية العامة للجوازات.

* دراسة محمد بن أحمد بن محمد جبرة (2005م) بعنوان: "الأنماط القيادية وعلاقتها بالإبداع الإداري باستخدام الشبكة الإدارية لدى العاملين في المدارس الابتدائية بجدة".

هدفت الدراسة إلى:

- التعرف على النمط القيادي السائد في المدارس الابتدائية بمدينة جدة التعليمية.

- التعرف على مستوى الإبداع الإداري الذي وصلت إليه المدارس الابتدائية بمدينة جدة.

- التعرف على الأنماط القيادية في نظرية الشبكة الإدارية والإبداع الإداري الذي وصلت إليه المدارس الابتدائية بمدينة جدة التعليمية.

- وضع توصيات ومقترحات لتطوير الأنماط القيادية التي لا تشجع المبدعين إلى أنماط

تدفع عملية الإبداع في المدارس مما ينعكس إيجاباً على التربية والتعليم عامة والقائمين على التعليم والطلاب خاصة.

منهج وأداة الدراسة:

استخدم الباحث في هذه الدراسة المنهج الوصفي باعتباره المنهج الملائم لهذه الدراسة،

كما استخدم الباحث الطريقة المسحية والإستبانة كأداة لجمع المعلومات المتعلقة بالدراسة.

مجتمع وعينة الدراسة:

اعتمدت هذه الدراسة على القياس الذاتي للنمط القيادي للمديرين في المدارس الابتدائية بمدينة جدة التعليمية، وتم تطبيق الدراسة على جميع مفردات مجتمع الدراسة (المجتمع الكلي) وذلك باستخدام أسلوب الحصر الشامل وبذلك يتكون مجتمع الدراسة من جميع مديري مدارس المرحلة الابتدائية بمدينة جدة التعليمية للعام الدراسي. 1426 هـ - 1427 هـ الفصل الثاني والبالغ عددهم (288 مدير) عدد الاستبيانات الصحيحة التي تم إخضاعها للتعليل هي (274) إستبانة نسبة (95.13 %) من إجمالي مجتمع الدراسة .

نتائج الدراسة:

انتهت الدراسة إلى النتائج التالية:

- النمط القيادي السائد هو نمط قيادة الفريق (القيادة الحقيقية) ثم نمط القيادة المعتدلة ويليه نمط القيادة الاجتماعية (النادي) ثم نمط القيادة المتسلطة ثم القيادة الأبوية ثم نمط القيادة المتساهلة وأخيرا نمط القيادة المعتدلة.
- أظهرت النتائج أن أكثر مستويات الإبداع سيادة المرونة ثم الطلاقة ثم الثقة بالنفس ثم الأصالة فالمخاطرة.
- توجد علاقة إرتباطية موجبة ودالة بين الإبداع بصورة عامة وكل من القيادة المعتدلة والقيادة الاجتماعية وقيادة الفريق والقيادة بصورة إجمالية، بينما وجدت علاقة سالبة بين الإبداع والقيادة المتساهلة والقيادة المتسلطة والقيادة الأبوية.
- وجود فروق بين أفراد عينة الدراسة في مستويات الإبداع تعزى لكل من المؤهل التعليمي ، سنوات الخبرة، عدد الدورات التدريبية، بينما لا توجد فروق بين أفراد عينة الدراسة في مستويات الإبداع تعزى لطبيعة المؤهل التعليمي .

* دراسة نجوى بنت سالمين بن مرضاح (2006م) بعنوان " العلاقة ما بين سلوك القيادة والإبداع الإداري عند المرؤوسين بجدة، دراسة ميدانية على موظفات جامعة الملك عبد العزيز بجدة.

هدفت الدراسة إلى:

- التعرف على مفهوم السلوك القيادي وأنماطه في المنظمات على واقع الإبداع الإداري عند الموظفات في عينة الدراسة وكذلك التعرف على تأثير الخصائص الشخصية والوظيفية على إبداع الموظفات في عينة الدراسة.

منهج وأداة الدراسة :

تم جمع المعلومات المطلوبة من خلال استمارة استبيان، والتي تم تحليلها بالأساليب الإحصائية المناسبة، النسب المئوية وحساب المتوسط المرجح، معامل ارتباط برسون ومعامل الانحدار الخطي

مجتمع وعينة الدراسة :

شملت عينة الدراسة 238 مفردة من الموظفات الإدارية بجامعة عبد العزيز - جدة.

نتائج الدراسة:

- دلت النتائج على وجود مستوى إبداعي مرتفع نسبيا عند الموظفات في عينة الدراسة، كما دلت النتائج أن القيادات الإدارية تهتم غالبا بالنتائج اهتماما عاليا، وتهتم أيضا بالموظفات وبدرجة عالية تقريبا.

- وجود تأثير لبعض المتغيرات الشخصية (المؤهل التعليمي وبالدخل والحالة الاجتماعية) على بعض أبعاد الإبداع الإداري، كما وجد أن العلاقة بين أبعاد الإبداع الإداري (حل المشكلات واتخاذ القرارات، القابلية للتغيير، روح المخاطرة، سعة الاتصالات، وتشجيع الإبداع .) وبين بعد الاهتمام بالإنتاج علاقة طردية ضعيفة، وكذلك العلاقة بين أبعاد الإبداع الإداري (حل المشكلات، اتخاذ القرارات، القابلية للتغيير) وبين بعد الاهتمام

بالعاملين علاقة طردية ضعيفة، بينما علاقة بقية أبعاد الإبداع الإداري (حل المشكلات، اتخاذ القرارات، القابلية للتغيير، روح المخاطرة، سعة الاتصالات وتشجيع الإبداع) هو اهتمام القائد بالعاملين فإنها علاقة غير دالة.

6-2- الدراسات الأجنبية :

* دراسة سكوت (1994 م - scott) بعنوان : "تحديد السلوك الإبداعي: مدخل لنموذج الإبداع الفردي في مكان العمل لإحدى المؤسسات الصناعية الكبرى في الولايات المتحدة الأمريكية".

هدفت هذه الدراسة إلى الجمع بين عدد من الأبحاث في الأعمال الإبداعية لتطوير واختيار نموذج السلوك الإبداعي الفردي، باعتبار أن هذا النموذج ناتج لأربعة أنظمة متداخلة وهي الفرد، القيادات، مجموعة العمل، مناخ الإبداع. وشملت هذه الدراسة جميع العاملين في وحدة مركزية تابعة لإحدى المؤسسات الصناعية الكبيرة في الولايات المتحدة الأمريكية.

نتائج الدراسة :

- وكان من أهم نتائج هذه الدراسة ما يلي :
- أن القيادة ومساندة الإبداع وتوقعات الإدارة للدور ومرحلة الحياة الوظيفية والأسلوب النظامي لحل المشاكل كلها ترتبط بشكل واضح وكبير بالسلوك الإبداعي .
 - إن نوعية العلاقة بين المشرف والمرؤوس تؤثر على السلوك الإبداعي.
 - إن مساندة الرؤساء للمرؤوسين ومنحهم الثقة وحرية التصرف، تجعلهم يشعرون بأن المؤسسة مساندة للإبداع .
 - أن توقع المشرف لدور العاملين وخاصة الفنيين منهم يؤدي إلى مساندة السلوك الإبداعي .

- أن الأفراد الذين يقدمون حلولاً نظامية للمشاكل يتمتعون بدرجة عالية من السلوك الإبداعي، فليس من الضروري أن تكون لديهم قدرة فطرية لذلك.

* دراسة بوليتيس (2003 م - politis) بعنوان : "تأثير متغيرات القيادة الإدارية على متغيرات بيئة العمل التي تدعم الإبداع لدى العاملين في الشركات بالإمارات".

هدفت الدراسة إلى البحث عن تأثير متغيرات القيادة الإدارية (الملاحظة الشخصية ووضع الأهداف والتدعيم والتوقع والاستعداد للعمل والنقد الذاتي) على متغيرات بيئة العمل التي تدعم الإبداع (الإشراف والاستقلالية والعمل الجماعي، كفاية الموارد، تحديات العمل والعوائق التنظيمية، ضغوط العمل) من خلال المسح الشامل لسبع شركات خدمة تعمل في دولة الإمارات العربية المتحدة .

نتائج الدراسة:

وكان من أهم نتائج هذه الدراسة ما يلي:

- وجود علاقة إيجابية بين القيادة والأبعاد المحركة للإبداع في بيئة العمل .
- أن عناصر بيئة العمل هي التي تعيق الإبداع خاصة منها العوائق التنظيمية وضغوط العمل التي لا ترتبط مع القيادة.
- هذه النتائج تؤكد علاقة القيادة بالإبداع وتقرح ضرورة إيجاد إستراتيجيات قيادية تشجع العاملين على إدارة. سلوكهم والعمل بحرية واستقلالية أكثر وتحفيز ذاتي مما يدعم الإبداع.

7- التعليق على الدراسات السابقة :

من خلال عرض الدراسات السابقة وجد أن الدراسة الحالية تتفق مع هذه الدراسات كون أن جميعها تناولت موضوعي الأنماط القيادية والإبداع الإداري والعلاقة بين هذين المتغيرين .

كما يلاحظ أن أهمية هذا الموضوع وحيويته شغلت اهتمام العديد من الباحثين والدارسين كونه يسهم بشكل كبير في إحداث التنمية والتطوير داخل المنظمات.

ومن خلال ما توفر لدينا من دراسات عربية وأجنبية، إلا أننا لم نوفق في الحصول على دراسات محلية تتناول هذا الموضوع في حدود علمنا وعلى مستوى البيئة المحلية إلا أن هذه الدراسات التي بحوزتنا تتضمن عددا من الخصائص التي تخدم وتقيد البحث الحالي وهي :

من حيث الفترة الزمنية:

التي أجريت فيها الدراسات السابقة انحصرت ما بين 1994-2006 م، أما تطبيق الدراسة الحالية فكانت في موسم 2014 -2015 م، أي أن دراسة مثل هذه المتغيرات تنوعت وتعددت باختلاف سنوات ومجال الدراسة .

من حيث الأهداف :

اشتركت الدراسة الحالية في الأهداف مع الدراسات السابقة كالبحث عن النمط القيادي السائد إلى جانب ذلك معرفة العلاقة بين الأنماط القيادية ومستوى الإبداع الإداري. - يلاحظ تباين في عدد أفراد العينة ومكان الدراسة للدراسات السابقة، أين ذكرت بعض الدراسات حجم العينة والبعض الآخر لم يشر إلى حجمها.

في حين نجد أن الدراسة الحالية اتفقت مع الدراسة الأجنبية لـ "سكوت " (1994) في مجال ومكان الدراسة لمثل هذه المتغيرات (المؤسسة الصناعية). واختلفت مع الدراسة الحالية في عينة الدراسة، حيث وزعت استمارة الاستبيان على جميع العاملين في مركزية تابعة لإحدى المؤسسات الصناعية بالولايات المتحدة الأمريكية، أما الدراسة الحالية فاختصرت على موظفي الإدارة فقط بالمؤسسة الصناعية - المسيلة.

من حيث المنهج:

يلاحظ أن الدراسات كلها استخدمت المنهج الوصفي الذي يتناسب مع طبيعة موضوع الدراسة الحالية.

من حيث النتائج:

فقد توصل الباحثون في الدراسات السابقة إلى نتائج واحدة متفق عليها، أن هناك علاقة بين أنماط القيادة الإدارية ومستوى الإبداع الإداري. مما استفدنا من هذه النتائج في تفسير ومناقشة نتائج الدراسة الحالية.

ومن خلال ما تم عرضه نستطيع القول بأن لهذه الدراسات السابقة فائدة كبيرة في مساعدتنا لتكوين تصور شامل لموضوع الدراسة، الأمر الذي ساهم في صياغة مشكلات وفروض الدراسة.

كما استفادت الدراسة الحالية من هذه الدراسات فيما يلي:

- اختيار عينة الدراسة.
- اختيار المنهج والأداة للدراسة الحالية.
- تحديد الأساليب الإحصائية المناسبة.