

علاقة الأنماط القيادية بالإبداع التنظيمي (دراسة ميدانية بالشركة المختصة في صناعة أغلفة الورق المموج IECO بالبليلة، الجزائر)

أ. عدالي مصعب
قسم العلوم الاجتماعية
جامعة البليلة 2
moussaab_09@yahoo.fr

د. ناني نبيلة
قسم العلوم الاجتماعية
جامعة البليلة 2
nnobleness@yahoo.fr

تاريخ الاستلام: 2016/10/20 تاريخ القبول: 2017/02/15

المخلص:

هدفنا في الدراسة إلى التعرف على علاقة الأنماط القيادية بالإبداع التنظيمي. تكونت عينة الدراسة من 30 عاملاً من الشركة المختصة في صناعة أغلفة الورق المموج IECO، حيث أستخدمنا خلال هذا الدراسة المنهج الوصفي، وبعد تقنين أدوات الدراسة والاطمئنان إلى معالمها السيكموترية، خلصنا إلى وجود علاقة ارتباطية طردية بين النمط الديمقراطي والإبداع التنظيمي عند مستوى دلالة ($\alpha=0.01$)، بينما توجد علاقة ارتباطية عكسية بين النمط الديكتاتوري والإبداع التنظيمي غير دالة، وجود علاقة ارتباطية ضعيفة بين النمط الفوضوي والإبداع التنظيمي غير دالة. الكلمات المفتاحية: القيادة، الإبداع التنظيمي.

Abstract:

Our study aims to identify the relationship between Leadership Patterns and organizational invention; our sample consisted of 30 employers from the IECO company. Blida. Hence, we adopt descriptive approach, through two inquires in order to study the relationship, after tools validation. As result, we found crucial correlation between The Democratic style and Organizational invention. Reverse correlation relationship between dictatorial style and Organizational invention. Low correlation relationship the Anarchist style and Organizational invention.

Key words: Leadership, Organizational invention.

مقدمة:

تعتبر الإدارة عنصرًا أساسيًا وفعالاً في المنظمة وفي تسيير مواردها من خلال الوظائف التي تقوم بها وهي التخطيط والتنظيم والتوجيه والرقابة. وتؤدي الإدارة دورًا هامًا في نجاح المنظمة وتطورها واستمرارها عن طريق التسيير الجيد لموارد المنظمة وبصفة خاصة الموارد البشرية التي تعتبر المورد الرئيسي والأهم فيها، لهذا كانت القيادة مجال اهتمام العديد من البحوث والدراسات، فقد تم كتابة ما يفوق 35 ألف ورقة بحثية ومقال وكتاب حول القيادة. (الجارودي، 11، 2011)⁴ وكلها تتفق على أن الإدارة الرشيدة للموارد البشرية تعتمد على القيادة الناجحة والاستراتيجية الفعالة التي تحسن تحريك وتوجيه الأفراد ومساعدتهم في الكشف عن مهاراتهم وكفاءاتهم، عن طريق تمكينهم وإعطائهم جانبًا من الحرية بما يساعدهم على الإبداع والتطوير والمساهمة في إبداء الرأي للارتقاء بالمنظمة وإنجاحها.

وإذا كان للقيادة دورًا هامًا في الحالات المستقرة للمنظمة، فإن هذا الدور يزداد ويتوسع ويصبح أكثر أهمية في حالة عدم الاستقرار والتغير السريع الذي يواجه المنظمات التي أصبحت مضطرة للعمل في بيئة سريعة التغير الذي فرضته عليها العولمة، والتي جعلت من المنافسة أحد العناصر الأساسية لها والتي تراهن على بقاء أو زوال المنظمات. فالبيئة الديناميكية والمتغيرة، ولواجهة التغيرات المستمرة والمتسارعة، وللمحافظة على الميزة التنافسية للمنظمة، فإن الإبداع والابتكار يصبحان ميزتان تكتسيان الأهمية البالغة في تحقيق الفائدة وتعزيز جودة الأداء. ولا تقتصر قيمة المشاركة الإبداعية على المنظمة فحسب، بل إن القدرة على الوصول إلى أفكار وحلول فريدة ملائمة يمكن أن تعود بالفائدة على الأفراد أيضًا.

⁴ نذكر من تلك الدراسات دراسة الأنماط القيادية وعلاقتها بالأداء الوظيفي من وجهة نظر العاملين بإمارة مكة المكرمة (الشريف، 2004). ودراسة نمط القيادة في الإدارة المدرسية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لأساتذة التعليم الثانوي (مكفس، 2009).

1. إشكالية الدراسة:

مما سبق يتضح أنه في ظل التغيرات والمنافسة الشديدة التي توجهها المنظمات لا يمكن أن نعتد على القيادة ذات الكفاءة العالية فقط، وإنما يجب الاهتمام بذوي القدرات الإبداعية الفذة والاستفادة من هذه القدرة وإحسان توجيهها من طرف القيادة من أجل تطوير ونجاح المنظمة. لم يدخر الباحثون جهداً من أجل الإحاطة بحثاً بجميع جوانب الموضوع⁵، ومن جهتنا ذهبنا إلى دراسة تأثير النمط القيادي على الإبداع التنظيمي للعمال في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية، إذ نسعى للإجابة على السؤال التالي: هل توجد علاقة ارتباطية بين الأنماط القيادية والإبداع التنظيمي؟

2. فرضية الدراسة:

- توجد علاقة ارتباطية بين الأنماط القيادية والإبداع التنظيمي.

3. التعريفات الإجرائية لمتغيرات الدراسة:

✓ **التعريف الإجرائي لمتغير القيادة⁶:** هي مجموعة الدرجات التي يتحصل عليها المبحوث في الاستبيان الذي قمنا بإعداده اعتماداً على مجموعة من المقاييس والذي يتضمن 20 بنداً والذي يقيس الأنماط القيادية المتكون من ثلاثة أبعاد هي، الديمقراطية والديكتاتوري والفوضوي.

✓ **التعريف الإجرائي لمتغير الإبداع التنظيمي⁷:** هو مجموعة الدرجات التي يحصل عليها المبحوث في الاستبيان الذي قمنا بإعداده اعتماداً على مجموعة

⁵ من بين الدراسات التي تناولت هذا الموضوع نذكر دراسة حول الإبداع الإداري وعلاقته بالأداء الوظيفي (لحاتم، 2003)، دراسة بعنوان القيادة التحويلية وعلاقتها بالإبداع الإداري (العازمي، 2006)، دراسة حول علاقة القيادة التحويلية بالإبداع الإداري (كريم وخلف، 2010).

⁶ إصطلاحاً القيادة هي: عملية تحريك مجموعة من الأفراد باتجاه محدد ومخطط وذلك بتحفيزهم على العمل باختيارهم (يحي، 2006، 52)، كما يعرف (السلي، 52) القيادة بأنها ذلك العنصر الإنساني الذي يجمع مجموعة من الأفراد لتحقيق أهداف المنظمة.

⁷ إصطلاحاً الإبداع هو: تطبيق فكرة طورت داخل المنظمة وتمت استعارتها من خارج المنظمة سواء كانت تتعلق بالمنتج أو الوسيلة أو النظام أو العملية أو السياسة أو البرنامج أو الخدمة وهذه

المقاييس والذي يتضمن 18 بنداً والذي يقيس القدرات الإبداعية للفرد داخل المنظمة المتكون من خمسة أبعاد هي، الأصالة والطلاقة الفكرية والمرونة وحساسية المشكل والقدرة على التحليل.

4. هدف الدراسة:

يهدف إلى التعرف على علاقة الانماط القيادية بالإبداع التنظيمي بالشركة المختصة في صناعة أغلفة الورق المموج IECO بالبلدية، الجزائر.

5. أهمية الدراسة:

تكمن أهمية الدراسة الحالية في أن تعطى نتائجها صورة واضحة لمسؤولي المؤسسة عن الأنماط القيادية السائدة في المنظمة، مع محاولة تقديم إضافة علمية لتدارك نقص الدراسات في هذا المجال.

6. منهج الدراسة:

بعد بحث ببليوغرافي مكثف، وبالرجوع إلى الدراسات السابقة والتنقيب في التراث النظري للموضوع، تبيننا المنهج الوصفي في هذه الدراسة استجابة لمتطلبات تحقيق هدفها.

7. عينة الدراسة:

الفكرة جديدة بالنسبة للمنظمة حين تطبيقها.(طراونة وآخرون،260، 2012) كما يعرف (ظاهر،136،2010) الإبداع بأنه عملية يحاول فيها الإنسان عن طريق استخدام تفكيره وقدراته العقلية ومما يحيط به من مثيرات مختلفة وأفراد مختلفين أن ينتج إنتاجاً جديداً بالنسبة له أو بالنسبة لبيئته، شريطة أن يكون هذا الإنتاج نافعاً للمجتمع الذي يعيش فيه.

عينة البحث تتكون من 30 عاملاً بإحدى الوحدات الإنتاجية⁸ بمؤسسة IECO، ما نسبته 100% من مجمل العمال بالوحدة موضوع الدراسة، وبالتالي فالمعينة هنا تمت بأسلوب الحصر الشامل.

8. أدوات جمع البيانات:

تمثلت أدوات الدراسة الحالية في استبيان القيادة لتحديد نمط القيادة السائد في مؤسسة IECO، واستبيان الإبداع التنظيمي لتحديد مستوى الإبداع التنظيمي الكائن بذات المؤسسة، وفيما يلي بيان ذلك:

8-1- استبيان القيادة:

يحتوي هذا المقياس 20 بنداً مرقمة من 1 إلى 20، تم تنقيط البنود وفق مقياس ليكرت بـ 5 درجات من 1 إلى 5 درجات بالنسبة لبنود الإيجابية والبنود السلبية من 5 إلى 1، والبنود السالبة: يحتوي المقياس على بعد سلبي وهو البعد الديكتاتوري الذي يحتوي على 7 بنود مرقمة من 8 إلى 14، وقد تم توزيع البنود على 3 أبعاد الديمقراطية والديكتاتوري والفضوي. وفيما يأتي بيان تقنين الاستبيان:

الجدول رقم (01) يبين ثبات استبيان القيادة بطريقة ألفا كرونباخ

المعامل الثبات	البعد
0.79	الديمقراطي
0.83	الديكتاتوري
0.70	الفضوي
0.91	الكلي

نلاحظ من خلال الجدول التالي أن معامل الثبات ألفا كرونباخ تراوح بين 0.70 و0.91 وهذا ما يجعله يتصف بدرجة عالية من الثبات تجعله قابلاً للاستعمال بالدراسة الأساسية.

⁸ لم تفصل في تبين خصائص العينة حرصاً منا على توفير أكبر قدر من الأريحية للمبحوث في إبداء إستجابته بكل صدق وموثوقية.

جدول رقم (02) يبين ثبات استبيان القيادة بطريقة التجزئة النصفية

معامل الثبات	البعد
0.95	الديمقراطي
0.98	الديكتاتوري
0.56	الفوضوي
0.99	الكلي

نلاحظ من خلال الجدول التالي أن معامل ثبات تجزئة النصفية تراوح بين 0.56 وكحد أدنى و0.98 كحد أقصى، وهذا ما يجعله يتصف بمستوى عال من الثبات ومن ثم يمكن الاعتماد عليه في الدراسة الأساسية.

جدول رقم (03) يبين صدق مقياس القيادة عن طريق صدق المحكمين للأبعاد

معامل الصدق	البعد
0.94	الديمقراطي
0.94	الديكتاتوري
0.96	الفوضوي
0.95	الكلي

نلاحظ من خلال الجدول أن صدق الاستبيان مرتفع وهذا حسب المحكمين، قد تراوحت درجة اتفاق المحكمين على بنود المقياس ما بين 0.94 و0.96 وهذا يدل على صدق المقياس وأنه يصلح للاستعمال في الدراسة الأساسية.

جدول رقم (04) يبين صدق مقياس القيادة بطريقة الاتساق الداخلي

مستوى الدلالة	معامل الصدق	البعد
0.01	0.98	الديمقراطي
0.01	0.97	الديكتاتوري
0.01	0.96	الفوضوي

نلاحظ من خلال الجدول أن صدق الاستبيان مرتفع، حيث تراوحت نسبة أبعاد القيادة ما بين 0.96 و0.98 وكلها دالة عند مستوى الدلالة 0.01 وهذا يدل على أن الاختبار صادق ويصلح لاستعمال كمقياس لهذه الدراسة.

2-8- استبيان الإبداع التنظيمي:

يحتوي هذا المقياس على 12 بنداً مرقمة من 21 إلى 32، وقد تم تنقيط البنود وفق مقياس ليكرت بـ 5 درجات من 1 إلى 5، إذ يحتوي استبيان الإبداع التنظيمي خمسة أبعاد هي: الأصالة والطلاقة الفكرية والمرونة والحساسية للمشكلة والقدرة على التحليل. وفيما يأتي بيان تقنين الاستبيان:

جدول رقم (05) يبين ثبات الاستبيان الإبداع التنظيمي بطريقة ألفا كرونباخ

المعامل الثبات	البعد
0.99	الأصالة
0.99	الطلاقة الفكرية
0.70	المرونة
0.99	حساسية المشكلة
0.90	القدرة على التحليل
0.96	الكلية

نلاحظ من خلال الجدول أن ثبات مقياس الإبداع التنظيمي تراوح ما بين 0.70 و0.99، فالقياس يتميز بدرجة عالية من الثبات ويصلح للاستعمال في هذه الدراسة. جدول رقم (06) يبين ثبات مقياس الإبداع التنظيمي عن طريق التجزئة النصفية

معامل الثبات	البعد
0.99	الأصالة
0.99	طلاقة الفكرية
0.73	المرونة
0.99	الحساسية للمشكلة
0.95	القدرة على التحليل
0.87	الكلية

نلاحظ من خلال الجدول استبيان الإبداع التنظيمي يتميز بدرجة من الثبات تراوحت ما بين 0.73 و0.99 ومنه فإن مقياس يتميز بدرجة عالية من الثبات ويصلح للتطبيق في الدراسة الأساسية.

جدول رقم(07) صدق مقياس الإبداع التنظيمي حسب صدق المحكمين للأبعاد:

البعء	معامل الصدق
الأصالة	1
طلاقة الفكرية	1
المرونة	0.90
حساسية المشكلة	1
القدرة على التحليل	0.93
الكلبي	0.96

نلاحظ من خلال الجدول أن صدق استبيان مرتفع وهذا حسب المحكمين، وقد تراوحت درجة اتفاق المحكمين على بنود المقياس ما بين 0.90 و 1 وهذا يدل على صدق المقياس وأنه يصلح لاستعمال كمقياس لهذه الدراسة.

جدول رقم (08) يبين صدق مقياس الإبداع التنظيمي حسب الاتساق الداخلي:

البعء	معامل الصدق	مستوى الدلالة
الأصالة	0.93	0.05
طلاقة الفكرية	0.97	0.01
المرونة	0.97	0.01
حساسية المشكلة	0.84	0.05
القدرة على التحليل	0.80	0.05

نلاحظ من خلال الجدول أن الاستبيان يتميز بدرجة عالية من الصدق حيث تراوحت درجات ما بين 0.80 و 0.97 وكانت كلها دالة عند مستوى الدلالة 0.01 و 0.05 ومنه نستخلص أن المقياس يصلح للاستعمال في الدراسة الأساسية.

9. نتائج الدراسة:

الجدول رقم (09) يبين وجود علاقة ارتباطية بين الأنماط القيادية والابداع التنظيمي:

الفرضية	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
علاقة النمط الديمقراطي بالإبداع التنظيمي	0.478	0.01
علاقة النمط الديكتاتوري بالإبداع التنظيمي	-0.058	0.01
علاقة النمط الفوضوي بالإبداع التنظيمي	0.048	0.01

بالنسبة للفرضية الأولى: نلاحظ من خلال الجدول وجود علاقة ارتباطية متوسطة بين النمط القيادة الديمقراطي والإبداع التنظيمي عند مستوى الدلالة

0.01 نلاحظ من خلال الجدول أن هناك علاقة طردية بين النمط الديمقراطي والإبداع التنظيمي. وقد يرجع هذا لخصائص القيادة الديمقراطية التي توفر جو عمل ملائم وتحفز العمال على إنجاز وتفتح المجال بينها وبين العمال لإعطاء الرأي وتبادل الأفكار وفيه استشارة بين الرئيس والمرؤوس وهذا هو المناخ الذي يساعد العمال على الإبداع. وتتفق هذه النتيجة مع عدد من الدراسات السابقة في المجال.⁹

بالنسبة للفرضية الثانية: ونلاحظ من خلال الجدول وجود علاقة ارتباطية عكسية غير دالة بين النمط القيادة الديكتاتوري والإبداع التنظيمي، وقد يكون هذا راجع إلى النمط الديكتاتوري الذي لا تربطه علاقة مع الإبداع التنظيمي وهذا راجع إلى أن النمط الديكتاتوري هو نمط تسلطي لا يقبل حرية الرأي ولا يحفز وينفرد باتخاذ القرار لا يستشير العمال ولا يوفر جو للإبداع لأن النمط الديكتاتوري هو النمط الذي يقضي على الإبداع، وهذا ما عكس ما توصلت إليه دراسة الأنماط القيادية بالأداء الوظيفي (الشريف، 2004) من وجهة نظر العاملين بإمارة مكة المكرمة وتوصلت إلى أن هناك علاقة ارتباطية سلبية بين النمط الديكتاتوري ومستوى الأداء

⁹من أبرز تلك الدراسات السابقة ما يلي:

- دراسة القيادة التحويلية وعلاقتها بالإبداع الإداري (العازمي، 2006) حيث تمت الدراسة المسحية على العاملين المدنيين بديوان وزارة الداخلية بالسعودية وتوصلت إلى تبين وجود علاقة طردية متوسطة دالة إحصائيًا عند مستوى الدلالة 0.01 بين امتلاك القيادات المدنية بديوان وزارة الداخلية لسمات وخصائص القائد التحويلي وامتلاك مرؤوسها المهارات وقدرات إبداعية.
- دراسة الأنماط القيادية وعلاقتها بالأداء الوظيفي من وجهة نظر العاملين بإمارة مكة المكرمة (للشريف، 2004) والتي توصلت إلى وجود علاقة ارتباطية إيجابية بين النمط القيادي الديمقراطي وبين مستوى الأداء الوظيفي.
- وهي نفس النتيجة التي توصلت إليها دراسة نمط القيادة في الإدارة المدرسية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لأساتذة التعليم الثانوي (ملكفس، 2009) وأنجزت الدراسة الميدانية بثانويات ولاية المسيلة وتوصلت إلى أن النمط الديمقراطي يرتبط ارتباطاً موجباً قوياً مع الدرجة الكلية للرضا عند مستوى دلالة 0.01 حيث بلغت (0.447). وهو عالي كفاية ليدل على ارتباط النمط القيادي الموجب والقوي بدرجة الرضا الوظيفي.
- دراسة حول أنماط القيادة في بعض المؤسسات الصناعية الخاصة وعلاقتها بالنمو المهني بالملكة العربية السعودية (لمجمي، 2004) وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائيًا بين درجات النمو المهني ونمط القيادة الديمقراطية.

الوظيفي مما يعني عدم تفاعل بين الرئيس والمرؤوس، حيث أن أسلوب القيادة لا يتفق مع آراء العاملين وهذا ما يؤثر سلباً على أداء العاملين، كما خلصت الدراسة نمط القيادة في الإدارة المدرسية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لأساتذة التعليم الثانوي (ملكفس، 2009) أنجزت الدراسة الميدانية بثانويات ولاية المسيلة وأجريت على 75 أستاذاً ثانوياً وتوصلت الدراسة إلى أن النمط القيادة الديكتاتوري يرتبط ارتباطاً عكسياً قوي عند مستوى الدلالة 0.01 ويرجع ذلك للطبيعة التسلطية، وفرض الرأي ونقص ثقافة الرأي ونقص ثقافة الحوار وسيادة سلطة الأمر التي يتميز بها النمط الديكتاتوري فيحس الأساتذة بعدم الرضا عن الإشراف وتنخفض روحهم المعنوية ويحسون بالنفور من العمل.

بالنسبة للفرضية الثالثة: نلاحظ وجود علاقة ارتباطية غير دالة بين النمط القيادة الفوضوي والإبداع التنظيمي ولعل هذا راجع للنمط الفوضوي الذي لا يساهم في إبداع ولا يحفز على الإبداع لأن النمط الفوضوي هو نمط تسيبي لا يهتم بالعمل ولا بالعمال ولا يرقب ولا يوجه ولا يساعد ولا يحفز هو نمط عديم المسؤولية ولا يوفر جو عمل ملائم أو محفز على العمل أو الإبداع بل يوفر جو فوضوي أي كثير من الحرية للمرؤوسين أي كل مرؤوس يعمل ما يشاء ولا يوجد من ينظم الأوضاع ولا يتفق المرؤوسين مع هذا أسلوب وهذا يؤثر سلباً على إبداعهم وأدائهم ودافعيتهم. وهذا ما أتفق مع نتيجة دراسة درجة ممارسة الأدوار القيادية لدى عمداء الكليات في جامعة الكويت وعلاقتها بالتماثل التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس من وجهة نظرهم (الشمري، 2012) وتوصلت إلى ما يتعلق باختبار العلاقة بين النمط الترسي والتماثل التنظيمي فقد بلغت قيمة معامل ارتباط بيرسون (0.068) وهي غير دالة إحصائياً وهذا عكس ما توصلت إليه دراسة أنماط القيادة في بعض المؤسسات الصناعية الخاصة وعلاقتها بالنمو المهني لدى العاملين في المملكة العربية

السعودية (لمجمعي، 2004) وتوصلت الدراسة أن معامل الارتباط بين درجات النمو ونمط القيادة الترسلي ضعيف ودال عند مستوى 0.05.

10. الاستنتاج العام:

هدفت الدراسة إلى التعرف على النمط القيادي السائد بمؤسسة IECO كما يدركه العمال والتعرف على مستوى الإبداع التنظيمي لديهم، واكتشاف العلاقة بين الدرجة الكلية لنمط القيادي وعلاقته بالإبداع التنظيمي، وكذلك بحث العلاقة بين أبعاد القيادة منفردة والإبداع التنظيمي، وقد توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

لقد أظهرت الدراسة وجود علاقة ارتباطية متوسطة بين النمط الديمقراطي والإبداع التنظيمي عند مستوى الدلالة 0.01 وهذا ما يدل على وجود علاقة طردية بين النمط القيادي الديمقراطي والإبداع التنظيمي وهذا ما يجعل النمط القيادي الديمقراطي يؤثر بشكل الإيجابي على الإبداع التنظيمي للعمال. لقد بينت الدراسة وجود علاقة ارتباطية غير دالة بين النمط القيادة الديكتاتوري والإبداع التنظيمي وهذا راجع إلى طبيعة النمط الديكتاتوري الذي يعتبر من معوقات الإبداع داخل المنظمة. كما دلت الدراسة على وجود علاقة ارتباطية غير دالة بين نمط القيادة الفوضوية والإبداع التنظيمي وهذا راجع للنمط الفوضوي الذي لا يحفز لا على الإبداع ولا على العمل.

كما خلص البحث إلى ضرورة الاعتناء بالتدابير التالية:

- الاهتمام بتنمية وتطوير قدرات رؤساء أو المشرفين في المنظمة.
- القيام بدورات تكوينية لصالح المشرفين وتدريبهم على النمط الديمقراطي.
- تقوية العلاقة بين الرؤساء ومرؤوسهم من أجل تطوير وتحقيق أداء أفضل.
- القيام بدورات تكوينية للعمال من أجل تدريبهم على الإبداع التنظيمي.
- تعزيز السلوك الإبداعي للعمال الذي يملكونه عن طريق تحفيزهم.

- العمل على تعزيز النمط الديمقراطي للقادة الذين يملكونه عن طريق تحفيزهم.

- الاهتمام بالمهارات الإبداعية للعمال وإثارة دافعيتهم نحو أداء أفضل وتحفيزهم لتطوير المنظمة.

11. أفاق البحث:

من خلال ما توصلنا اليه في دراستنا نقترح التعمق في دراسة القيادة من خلال تناول الجانب الثقافي للقائد الجزائري، ودراسة فعالية القادة في المنظمة الجزائرية وهذا من اجل الوصول لنموذج القائد الفعال الذي ينبع من البيئة والثقافة الجزائرية بدل من جلب نماذج جزائرية لا تتناسب مع الخصوصية الثقافية والاجتماعية للقائد الجزائري والمنظمة الجزائرية، وتناول موضوع الابداع التنظيمي وكيفية تحقيقه وتقديم دراسات حول كيفية تفعيل الابداع في المنظمة الجزائرية.

12. أهم المراجع:

1. أحمد كريم وحسني سعيد خلف، علاقة القيادة التحويلية بالإبداع الإداري لدى رؤساء الأقسام الأكاديميين في الجامعة الإسلامية بغزة، رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية بغزة، كلية التجارة، قسم إدارة الأعمال، 2010.
2. أحمد مطر الشمري، درجة ممارسة الأدوار القيادية لدى عمداء الكليات في جامعة الكويت وعلاقتها بالتماثل التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس من وجهة نظرهم، رسالة ماجستير، الكويت، جامعة الشرق الأوسط، كلية علوم التربية، قسم الإدارة والقيادة التربوية، 2012.
3. حاتم على حسن رضا، الإبداع الإداري وعلاقته بالأداء الوظيفي، رسالة ماجستير السعودية، جامعة نايف للعلوم الأمنية، كلية الدراسات العليا، قسم العلوم الإدارية، 2003.
4. حسين الطراونة وأحمد عريقات وتوفيق عبد الهادي و الشحادة العرموطي، نظرية المنظمة الأردن، دار الحماد، 2012.
5. طلال عبدالملك الشريف، الأنماط القيادية وعلاقتها بالأداء الوظيفي من وجهة نظر العاملين، رسالة ماجستير، السعودية، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، قسم العلوم الإدارية، 2004.
6. علاء فرج طاهر، إدارة التحول والقيادة الفعالة، الأردن، عمان، دار الراية، الطبعة الأولى 2010.

7. على السلمي، السلوك الإنساني في الإدارة، مصر، القاهرة، دارغريب.
8. كامل محمد محمد عويضة، علم النفس الصناعي، لبنان، دارالكتب العلمية الطبعة الأولى 1996.
9. ماجدة بنت إبراهيم الجارودي، قيادة التحويل في المنظمات، السعودية، دارقرطبة، 2011.
- 10 محمد بزيع حامد بن تويلى العازمي، القيادة التحويلية وعلاقتها بالإبداع الإداري، رسالة ماجستير، السعودية، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، كلية الدراسات العليا، قسم العلوم الإدارية، 2006.
- 11 مكفص عبد المالك، نمط القيادة في الإدارة المدرسية وعلاقته بالرضا الوظيفي لأساتذة التعليم الثانوي. رسالة ماجستير. الجزائر، جامعة الحاج لخضر باتنة، قسم علم النفس وعلوم التربية، 2009.
- 12 ناصر محمد إبراهيم مجمعي، أنماط القيادة في بعض المؤسسات الصناعية الخاصة وعلاقتها بالنمو المهني لدى العاملين في المملكة العربية السعودية، رسالة ماجستير، السعودية، جامعة ملك سعود، كلية التربية، قسم علم النفس، 2004.
- 13 هشام يحي الطالب، دليل التدريب القيادي، لبنان، الدار العربية للعلوم الطبعة الثالثة، 2006.