

أثر المتغيرات التنظيمية الباعثة للإبداع الإداري على القيادة الإبداعية في شركات السياحة: بالتطبيق على شركات السياحة في محافظات القناة

رانيا محمد السيد إمام نيفين جلال عيد تامر حمدي عبد اللطيف

كلية السياحة والفنادق، جامعة قناة السويس

الملخص

تهدف الدراسة إلى تحليل مدى توافر المتغيرات التنظيمية الباعثة للإبداع الإداري وأثرها على القيادة الإبداعية في شركات السياحة بمحافظات القناة ، حيث تم التعرف على مفهوم وأهمية الإبداع الإداري ، والمتغيرات التنظيمية الباعثة للإبداع الإداري ، كما تم التعرف على مفهوم القيادة الإبداعية، وكذلك سمات القيادة الإبداعية وعلاقة القيادة بالإبداع ، وقد اعتمدت الدراسة على تصميم استمارة استقصاء تضم عدة محاور تتمثل هذه المحاور في البيانات الديموغرافية للعاملين في شركات السياحة ، وكذلك المتغيرات التنظيمية الباعثة للإبداع الإداري ، بالإضافة إلى سمات القيادة الإبداعية ، وقد تم توزيع الاستمارة على مجتمع الدراسة من العاملين في شركات السياحة بمحافظات القناة وعددهم مائة شركة ، وقد تم استخدام بعض المقاييس الإحصائية مثل (ألفا كرونباخ و معامل الارتباط بيرسون) ، وأوضح النتائج تأثير مستوى الإبداع الإداري في شركات السياحة بوجود المتغيرات التنظيمية (البناء التنظيمي، الاتصالات الإدارية، أنظمة وإجراءات العمل، نمط القيادة، الحوافز، التدريب) ، حيث يعتمد وجود الإبداع الإداري في شركات السياحة على مدى توفر جودة تلك المتغيرات ، وأخيراً تم التوصل إلى عدة توصيات منها ضرورة تطوير مهارات وكفاءة العاملين وتنمية قدراتهم ومعلوماتهم عن طريق إعداد وتنظيم برنامج تدريبي للنمو المهني وبناء القدرات الخاصة بهم، وذلك حسب الحاجات والأولويات وفي ضوء الإمكانيات المتاحة في شركة السياحة التي يعملون بها ، وتقدم هذه الدراسة مصدراً جديداً للمعلومات يفيد أصحاب القرار في شركات السياحة لتطوير الأداء الإبداعي في تلك الشركات.

الكلمات الدالة : المتغيرات التنظيمية ، الإبداع الإداري ، القيادة الإبداعية.

المقدمة

لم يعد الإبداع في المؤسسات شيئاً كمالياً ، بل أصبح من ضروريات بقاء المؤسسة وازدهارها ، فالإبداع يتحقق من خلال رغبة المؤسسات بتشجيع الجانب الإبداعي عند موظفيها ، وتظهر الحاجة إلى الإبداع الإداري في المؤسسات عندما يدرك متخذو القرار في المؤسسة أن هناك تفاوتاً بين أداء المؤسسة الفعلي والأداء المرغوب فيه ، وهذا التفاوت يحث إدارة المؤسسة على دراسة تبني أسلوب جديد في إدارة المؤسسة ، أو التفكير في طرق إبداعية جديدة (الشباب وأبو حمور ، 2011) . ولابد للمجتمعات البشرية من قيادة تنظم شؤونها، ومهما اختلفت الثقافات فإن المجتمعات بحاجة إلى القادة المبدعين الماهرين القادرين على تنسيق الجهود البشرية وحفزها ودفعها تجاه تحقيق الأهداف والقادرين على مواجهة التطورات المتسارعة والتغيرات المتلاحقة نتيجة الانفجار المعرفي وثورة المعلومات والاتصالات، والتي تسهم في تطوير جميع مرافق المجتمع وتخدم تلك المجتمعات (العساف، 2005) . ونظراً لتعدد الأدبيات في النظر إلى الإبداع الإداري من زوايا مختلفة وأثره على القيادة الإبداعية في شركات السياحة ، فقد برزت الحاجة إلى دراسة هذا النوع من الظواهر الإدارية ، وكذلك الحاجة لاستعراض ماهية الإبداع الإداري ودوره في خلق قيادة إبداعية في شركات السياحة ، وهذا ما سوف يتم تناوله في هذا البحث.

مشكلة البحث

بناءً على الدراسة الاستطلاعية التي قام بها الباحثين من خلال المقابلات الشخصية مع بعض القيادات الإدارية بشركات السياحة في محافظات القناة ، ويتوجبه بعض الأسئلة التي تتعلق بماهية الإبداع ودوره في حل المشكلات الإدارية بتلك الشركات وجدت أن هناك غياب لمفهوم الإبداع ، على الرغم من أن منظمات العمل والتي تعتبر شركات السياحة جزءاً منها تواجه على اختلاف مهامها وأنواعها وأحجامها العديد من القضايا والمشكلات التي تتطلب من قياداتها والعاملين فيها ضرورة التفكير في التقليل من

الاعتماد على المنهج التقليدي القائم على المحاولة والخطأ في حل المشكلات ومحاولة توظيف المنهج الإبداعي في هذا الشأن .

أهداف البحث

1. تحليل مدى توافر المتغيرات التنظيمية الباعثة للإبداع الإداري في شركات السياحة بمحافظة القناة.
2. تحديد مدى توافر سمات القيادة الإبداعية للعاملين في شركات السياحة بمحافظة القناة باختلاف المتغيرات الديمغرافية للعاملين في شركات السياحة بمحافظة القناة .
3. دراسة العلاقة بين الإبداع الإداري والقيادة الإبداعية في شركات السياحة بمحافظة القناة.

أهمية البحث :

1. تفيد هذا الدراسة أصحاب القرار لوضع استراتيجيات من شأنها النهوض بواقع القيادة الإبداعية ودورها في الإبداع الإداري في شركات السياحة وذلك لما يحققه من أهداف عظيمة .
2. قد تسهم هذه الدراسة في التوصل إلى فهم طبيعة العلاقة بين القيادة الإبداعية والإبداع الإداري في شركات السياحة محل الدراسة .
3. أهميتها لصناع القرار في شركات السياحة إذ إنها ستضيف مصدرا جديدا للمعلومات يساعدهم في تطوير الأداء الإبداعي والإدارة الإبداعية في تلك الشركات .

الإطار النظري

ماهية الإبداع الإداري

هناك تعدد وتباين في وجهات النظر حول تحديد مفهوم الإبداع الإداري وماهيته، فلا يوجد اتفاق حول تعريفه وماهيته ويعود ذلك إلى تعقد الظاهرة الإبداعية نفسها من جهة وتعدد المجالات التي انتشر فيها مفهوم الإبداع من جهة أخرى، مما أدى إلى اختلاف المنطلقات النظرية لموضوع الإبداع بسبب تباين اجتهادات العلماء والباحثين واختلاف اهتماماتهم وكذلك مناهجهم العلمية والثقافية ومدارسهم الفكرية (النويقة ، 2012). وفيما يلي سوف عرض بعض تعريفات الإبداع الإداري لبعض العلماء والباحثين وذلك على النحو التالي :

يعرف الإبداع الإداري بأنه: " كفيه التفكير بعيدا عن السياقات التقليدية مع استحضار كل إشكال المغامرة من تبنى عمليات التغيير ودعمه، بما يحقق تحولات إبداعية في بيئة المنظمات وعملياتها، فضلا عن مخرجاتها " (Davila ,Epstein &Shelton , 2006, p22) .

كما يُعرف الإبداع الإداري بأنه : " مجموعة الإجراءات والعمليات والسلوكيات التي تؤدي إلى تحسين المناخ العام في المنظمة وتفعيل الأداء الإبداعي من خلال تحفيز العاملين على حل المشكلات واتخاذ القرارات بأسلوب أكثر إبداعا وبطريقة غير مألوفة في التفكير " (دمهوري ، 2012، ص119) . كذلك يعرفه الخضر (2016، ص347) على إنه: " 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."

يستنتج من كل ما سبق أن المقصود بالإبداع الإداري هو " عملية تسعى إلى إحداث نقلة متميزة على مستوى التنظيم ، من خلال توليد مجموعة من الأفكار التي تتميز بالأصالة والتميز وتنفيذها من قبل أفراد العمل ومجموعاته لتقديم منتجات وخدمات وأساليب وطرق عمليات جديدة وفريدة تساعد على حل المشكلات المختلفة بحيث تساهم في التغيير نحو الأفضل بشكل يتلاءم مع تحقيق أهداف المنظمة " .

أهمية الإبداع الإداري

يعتبر الإبداع الإداري ضرورة من ضرورات التطور الحضاري والتقدم العلمي، ومواجهة تحديات المستقبل ، وتظهر أهمية الإبداع الإداري في أنه لا يؤدي فقط إلى تميز مجتمع عن مجتمع آخر، وإنما يؤدي أيضاً إلى تميز فرد عن آخر، من حيث كونه يضيف شيئا جديداً وهاماً إلى المعرفة الإنسانية (منصور، 2016). وتتبع أهمية الإبداع الإداري من عدة أسباب منها :

أ- يكمن الإبداع الإداري بين طيابه التغيير المستمر ، والذي يعتبر هام لدورة حياة المنظمات حيث يعتبر التغيير والإبداع فرضاً رئيسياً قائماً من فروض استمرارية حياتها .
 ب- يعمل على التعريف بالقيم التنظيمية وتعميقها ، والتركيز على الأداء ، وتشجيع روح الاستقلالية ، وتبسيط الإجراءات الإدارية ومعاملة العاملين بإنسانية ، وتوفير بيئة تنظيمية تتسم بالمرونة (المطيري،2011).

ج- حسن استغلال الموارد البشرية والاستفادة من قدراته عن طريق إتاحة الفرصة لها للبحث عن الجديد في مجال العمل والتحديث المستمر لأنظمة العمل بما يتفق مع المتغيرات المحيطة (الحرتسي وربي،2017) .

د- يعتبر الإبداع الإداري وسيلة للتطوير والتجديد وابتكار للمشكلات القائمة بطريقة مبتكرة توفر الوقت والجهد والتكلفة (علوط ومجبري ، 2013).

المتغيرات التنظيمية الباعثة للإبداع الإداري

إن قدرة الفرد على الإبداع تتأثر بالمناخ والمتغيرات التنظيمية التي يوجد بها، فقد تكون بيئة مشجعة على التفكير الإبداعي أو قد تكون بيئة خانقة للتفكير الإبداعي ، ومن المبادئ الأساسية في دراسات الإبداع أنه لا ينمو في ظروف مثبطة وغير مواتية، فوجود الفرد في جماعة من الأصدقاء أو الزملاء قد يكون منشطاً لإمكانياته وقدراته الإبداعية، أو على العكس قد يكون حجر عثرة في طريق انطلاق طاقته الإبداعية وتتوقف النتيجة على خصائص تلك الجماعة وبنائها (النتيفات، 2006). فيما يلي أهم المتغيرات التنظيمية التي تلعب دوراً هاماً في تهيئة المناخ المناسب للإبداع الإداري:

1- البناء التنظيمي

يتضمن البناء التنظيمي للمنظمة وجود الهيكل التنظيمي وما يتطلبه من وضوح التصميم والمفهوم الذي بني عليه، ووضوح الأدوار والمسؤوليات والصلاحيات وجهة المساءلة والمكافأة، بالإضافة إلى وجود مناخ العمل الملائم ، وتكمن أهمية البناء التنظيمي في كونه أداة رئيسة تساعد الإدارة على تنظيم وتنسيق جهود العاملين للوصول إلى أهداف متفق عليها، مسبقاً، وهو يوفر الإطار الذي يتحرك فيه الأفراد . من هذا المنطلق فإن التنظيم الفعال الذي يتضمن هياكل تنظيمية مرنة تناسب فيها الاتصالات بسلاسة وتشجع فيها اللامركزية وتفويض السلطة والمشاركة في اتخاذ القرارات يمنح مساحة أفضل ويهيئ فرص أكبر للإبداع عن طريق تطوير وتنمية الأفراد، حيث تتاح لهم فرصة أداء أعمالهم بحرية واستقلالية في اتخاذ القرارات مما يشجع على التنافس (العجلة، 2009) .

2- الاتصالات الإدارية

تقوم العمليات الإدارية على تبادل البيانات والمعلومات داخل المنظمات، ومن ناحية أخرى فإن المدير كقائد في عمله يحتاج لكي يحقق أهداف المنظمة إلى التوجيه، وكذلك يحتاج إلى أن يفهم العاملين معه ويوجه سلوكهم بشكل يضمن عدم تعارض هذا السلوك مع الأهداف التنظيمية، كما وتلعب الاتصالات الإدارية دوراً هاماً داخل الإدارات، فهي تحافظ على تدفق وانسياب العمل داخلها، فكلما كانت هناك أنظمة جيدة للاتصالات كلما زادت كفاءة العمل (المانع ، 2006).

3- أنظمة وإجراءات العمل

تمثل أنظمة العمل مجموعة السياسات والقواعد والأساليب والإجراءات التي تحكم أنشطة المنظمة لتحقيق أهداف محددة، وتساهم أنظمة وإجراءات العمل في تنمية روح الإبداع لدى العاملين إذا ما اتسمت بالبساطة والابتعاد عن الروتين والتعقيد والتشدد في تنفيذ أنظمة وقواعد العمل، وفي المقابل فإن البيئة التنظيمية إذا ما اعتمدت على الإجراءات الروتينية واستخدام المركزية في تنفيذ قواعد العمل خشية تحمل مسؤولية الخروج عن تلك القواعد، فسوف يكون ذلك كله عقبة في طريق تنمية الروح الإبداعية لدى العاملين، الأمر الذي يفقد التنظيم فرصة استغلال مواهب هؤلاء العاملين وقدراتهم الخلاقة في تأدية أعمالهم (السكران ، 2004).

4- نمط القيادة

تتمثل القيادة بالشخص الذي يقود جماعات العمل سواء كان رئيساً أو مديراً أو مشرفاً، وعلى ذلك فإن دراسة القيادة وتحديد دورها ورسالتها والعمل على تطويرها يعتبر تطورا للعملية لتحسين المناخ التنظيمي وتشجيعا لإبداع العاملين، فالقائد المبدع هو شخص مجدد يبحث دائما عن أهداف ووسائل جديدة ويوظف ذكاءه بشكل لا يخاف التجربة ويرفض أن يكون سجيناً للروتين . وعليه تلعب القيادة دوراً هاماً وحيوياً في تنمية وتحفيز التفكير الإبداعي في أداء العاملين، ولتحقيق ذلك يجب أن تتولى القيادات الإدارية والمنظمات العمل على تحسين العمل القيادي من خلال إيجاد أنظمة وآليات توفر معاملة موضوعية مع الأفراد وتبادل الرأي والثقة، وتشجيع التفكير الإبداعي والتركيز على أن الوظيفة ليست وجهة اجتماعية أو امتيازات مادية بل يجب النظر إليها على أنها مسؤولية، الأمر الذي يساعد على إيجاد مناخ تنظيمي ملائم والحصول على الأداء الأحسن للوصول إلى أهدافها وتحقيق نموها وتطورها واستمرارها.

5- الحوافز

تعتبر الحوافز إحدى الوسائل التي تهدف إلى حث الأفراد على العمل بكفاءة وفعالية، وعلى ظهور واستمرار الإبداع الإداري في المنظمات فالحوافز لها أثرها على تشجيع الموظفين على الإبداع والمبادرة والتجديد، وبذل مزيد من الجهد في الإنجاز وزيادة الطلاقة الفكرية والإنتاجية، وعليه تعتبر الحوافز مقوماً رئيسياً في المنظمات المبدعة بل وركيزة أساسية لوجود الإبداع وتميمته في هذا المجال.

6- التدريب

يعتبر التدريب خياراً استراتيجياً لأي جهة تتطلع إلى إعداد كوادر بشرية مبدعة قادرة على تلبية حاجات العمل ومواكبة التطورات والتغيرات السريعة التي تحدث في مجالات العمل بطرق إبداعية، حيث أدت العوامل البيئية المتغيرة إلى ارتباط أهداف المنظمة المتمثلة في البقاء والتميز والقدرة على المنافسة ن الأمر الذي يتطلب التدفق المستمر للأفكار الجديدة من خلال الإبداع الذي يركز على اكتساب المعرفة، ولا يمكن تحقيق ذلك بدون الحرص على التدريب المستمر والفعال (جميل ، 2016).

القيادة الإبداعية

ظهرت نظرية القيادة الإبداعية على يد مالكوم ناولز في سنة 1990 م، حين قام بدراسة العلاقة بين القيادة والإبداع وطرح نظريته في القيادة الإبداعية ، والتي ناقش فيها رؤية جديدة للقيادة تختلف عن الرؤى السابقة من حيث جمعها بين القيادة والإبداع لتصبح القيادة الإبداعية (المسعود ، 2014) . فيما يلي سوف يتم عرض بعض من تعريفات القيادة الإبداعية لبعض العلماء والباحثين وذلك على النحو التالي :

فيرى كلاً من كواحة وشوشان (2011، ص811) أن القيادة الإبداعية هي : " قدرة الفرد في التأثير على الآخرين وتوجيههم وإرشادهم من أجل كسب تعاونهم وتحفيزهم للعمل بدرجات كفاءة عالية لتحقيق الأهداف التنظيمية " . أما للمعي (2014، ص254) فتري أن القيادة الإبداعية هي : " القدرة على حل المشكلات بطريقة ابتكارية، من خلال حفز الآخرين على التميز والإبداع، والعمل بروح الفريق الواحد، مع توفير المناخ التنظيمي الملائم للإبداع ، والاهتمام بتنمية الموارد البشرية، وبخاصة الكفاءات والقدرات العقلية والفنية- أو ما يطلق عليه الآن رأس المال الفكري- لتحقيق أهداف المؤسسة " .

كما يعرفها أبو جامع (2017 ، ص232) على أنها : " بناء رؤية واضحة، وحفز وتشجيع الموظفين على تنفيذ تلك الرؤية، والعمل في نفس الوقت على الإنجاز، وتغيير وتعديل الأنظمة القائمة، والعمل على التطوير الذاتي لتلائم هذه الرؤية " .

من التعاريف السابقة يمكن تعريف القيادة الإبداعية على أنها تعني القدرة على التغيير والتجديد والإصلاح في مجالات التفكير والممارسة ، من خلال جمع الأفكار مع بعضها البعض وجعلها بمثابة نقطة الانطلاق نحو المستقبل ، لإحداث تطورات كمية ونوعية في مجالات العمل والإنجاز داخل المنظمة ، مع العمل على اكتشاف المشكلات، بهدف حلها وتهيئة المناخ الفعال، وتلبية حاجات المرؤوسين والبيئة المحيطة.

سمات القيادة الإبداعية :

تعتمد سمات القيادة الإبداعية على فكرة أساسية تتمثل في أن القادة لديهم خصائص شخصية تجعلهم يختلفون عن غيرهم وتؤهلهم في ذلك الوقت لأن يكونوا من القادة المبدعين ، فالفرد يصبح قائد عندما يريد ومتى كانت لديه القدرة والمثابرة ، وهكذا فإن القادة يصبحون قادة مبدعون لأن لديهم القدرة على

ذلك ولديهم خصائصهم الشخصية المرتبطة بمتطلبات القادة (المصري وعامر ، 2013). وعليه يمكن عرض تلك السمات كما يلي :

1- الحساسية للمشكلات : (Sensitivity to problems)

يقصد بها القدرة على الملاحظة وتحسس المشكلات وإدراك طبيعتها ، والمبدع كثيراً ما يلاحظ أن هناك شيئاً خاطئاً لا يلاحظه الآخرون ، فهي ما يتوفر للفرد من قدرة على التعرف على المشكلة الكامنة وحاجتها الى حلول سريعة أو بطيئة في مجال ما ، فحساسية الفرد بالمشكلات المحيطة به هي نوع من ارتفاع درجة الذكاء ، وبعد النظر وفيها شيء من الفراسة والتنبؤ تميزه عما سواه (القحطاني ، 2016).

2- الأصالة : (Originality)

هي القدرة على إنتاج أفكار جديدة لم يفكر فيها أحد من قبل وتخرج عن المؤلف وتكون ذات قيمة على مستوى الفرد أو المؤسسة أو المجتمع وإضافة تفاصيل جديدة ومتنوعة لفكرة أو حل لمشكلة ، كما أنها تعني التجديد والانفراد بالأفكار فالشخص المبدع الأصيل لا يكرر أفكار المحيطين به ولا يلجأ إلى الحلول التقليدية للمشكلات، أنه يبتعد عن المؤلف أو الشائع (منصور ، 2016) . هي أكثر العناصر ارتباطاً بالتفكير الإبداعي ، وتعني قدرة الفرد على إعطاء استجابات أصلية وجديدة بحيث يوصف الشخص بالمبدع إذا أتى بأفكار أصلية وجديدة تختلف عما أتى به غيره (Hennessey, 2015).

3- المثابرة : (perseverance)

تعني المثابرة قوة العزيمة والإصرار على الإنجاز وتحمل المسؤولية والزيادة في النضج الانفعالي والاستمرار في العمل للوصول إلى حلول مبتكرة جديدة للمشكلات والميل للأعمال التي فيها تحد وصبر، هي أحد السمات الشخصية المبدعة المهمة والفرد المبدع يحب روح المخاطرة مستقل ومثابر وعالي الدافعية ومتشكك ومنفتح على الآراء الجديدة وقادر على التسامح مع العزلة ولديه إحساس كبير بالفكاهة.

4- المبادرة : (Initiative)

هي سمة من السمات الإبداعية ومبدأ إداريا هاماً وهو القدرة على الإبداع والابتكار والتصرف الواعي والسريع في مختلف المواقف ، وتظهر في المناخ الصحي الذي يشجع العاملين في المنظمة ويحفزهم على المبادرات والمبادرات (القرشي ، 2004). هي سمة القائد المبدع الذي يشجع روح المبادرة ويتبنى المبدعين، ويجد المنافسة الصحية والشريفة، ولا يقتل الحماس والإبداع بأساليب القمع والغيرة المهنية، والشخص المبادر يشكل المواقف ويطوعها ويحدد الفرص المتاحة ويبادر بالتصرف، وتظهر مبادرته في اتخاذ القرار لإحداث تغييرات هامة (السلمي ، 2012) .

العلاقة بين القيادة والإبداع

إن العلاقة بين القائد والأفراد في مجال العمل لها تأثير واضح على عملية الإبداع ، سواء أكانت هذه العلاقات تعبير عن تبادل محدود للعلاقات بين القائد والأفراد ، أو قد تكون علاقات متطورة تتصف بالثقة والشعور بالاحترام المتبادل ، حيث تسمح هذه العلاقات بإعطاء درجة أعلى من الاستقلالية للأفراد وحرية أكثر في اتخاذ القرارات ، وبالتالي تدعم وتشجع السلوك الإبداعي للأفراد داخل المنظمة ، وللربط بين القيادة والإبداع أهمية في نجاح العمليات الإبداعية وتهيئة المناخ الإبداعي داخل المنظمة ، للوصول للإبداع القيادي (البلوي ، 2007). يؤكد كل من Puccio , Mance & Murdock (2011) أن التفكير الإبداعي يلعب دوراً مهماً في القيادة الفعالة ، حيث قاموا بتصميم نموذجاً لتنمية الإبداع بالقيادة ، ويشمل النموذج أربعة مستويات وهم (الشاهد، طالب الإبداعية، الممارسة الفعالة ، القادة المتغيرون والمبدعون). كما أوضحت الأخرس (2011) بعض الأسس التي تتبناها القيادة لتشجيع الأداء الإبداعي وذلك كما يلي:

- أ- تشجيع الأداء الإبداعي ودعم وتبني المبدعين وأفكارهم.
- ب- التخلص من الأفكار والإجراءات الروتينية التي تحول دون انطلاق الأفكار والإبداع.
- ج- وضع الفرد المناسب في المكان المناسب .
- د- العمل بمبدئ التجديد والإبداع
- هـ- العمل على إنشاء ما يسمى بنك الأفكار .

منهجية الدراسة

اعتمدت الباحثة على المنهج الوصفي التحليلي حيث انه يعبر عن الظاهرة الإدارية المراد دراستها تعبيراً كمياً وكيفياً .

مجتمع الدراسة :

تم تطبيق هذه الدراسة على مجتمع البحث كله بأسلوب الحصر الشامل حيث أن عدد شركات السياحة الموجودة في محافظات القناة الثلاث (الإسماعيلية ، بور سعيد ، السويس) يبلغ (100) شركة بواقع (30) شركة في محافظة الإسماعيلية و عدد (60) شركة في محافظة بور سعيد و عدد (10) شركات في محافظة السويس ، وتم توزيع عدد (229) استمارة على العاملين بتلك الشركات حيث انه عدد العاملين القائمين على العمل بهذه الشركات ، و تقع أغلبية هذه الشركات في الفئة (أ) من فئات شركات السياحة والسفر ، وتم اختيار شركات السياحة بمحافظات القناة لمناسبتها لموضوع الدراسة وذلك لوجود غياب مفهوم الإبداع الإداري بها وحاجتها للتطوير الإبداعي وهذا ما تقوم الدراسة بتقديمه.

فروض الدراسة

تستند هذه الدراسة إلى ثلاث فروض رئيسية كما يلي :

- 1- " توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين المتغيرات التنظيمية والإبداع الإداري للعاملين في شركات السياحة بمحافظات القناة ".
2- "توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين سمات القيادة الإبداعية والمتغيرات الديموغرافية للعاملين في شركات السياحة بمحافظات القناة".
3- " توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الإبداع الإداري والقيادة الإبداعية للعاملين في شركات السياحة بمحافظات القناة".

أداة الدراسة

تم تصميم استمارة استقصاء كأداة للدراسة وذلك للوصول إلى البيانات الأولية اللازمة وقد تم تصميم هذه الاستمارة وفقاً للآتي: تحديد العناصر الرئيسية التي تشملها الاستمارة، إعداد الاستمارة في صورتها النهائية، توزيع الاستمارات على مجتمع الدراسة، جمع الاستمارة وإجراء التحليل الإحصائي للبيانات. تتكون استمارة الاستقصاء من ثلاثة محاور كالتالي:

المحور الأول : أسئلة تتعلق بالبيانات الشخصية للعاملين بالشركة

المحور الثاني : أسئلة تتعلق بالمتغيرات التنظيمية الباعثة للإبداع الإداري في الشركة

المحور الثالث : أسئلة سمات القيادة الإبداعية

والهدف من الأسئلة في المحاور السابقة هي التعرف على البيانات الديموغرافية للعاملين في شركات السياحة وكذلك التعرف على مدى توافر المتغيرات التنظيمية الباعثة للإبداع الإداري في شركات السياحة، بالإضافة الى تحليل سمات القيادة الإبداعية للعاملين في شركات السياحة للتعرف على التحديات التي تعوق ذلك ومحاولة تقديم حلول لها.

الأساليب الإحصائية المستخدمة

تم استخدام البرنامج الإحصائي (SPSS, Ver. 23)، لتحليل بيانات الدراسة الميدانية، وذلك من خلال استخدام الأساليب الإحصائية التالية: معامل ارتباط بيرسون (Correlation)، تحليل الانحدار المتعدد (Regression Analysis).

صدق استمارة الاستقصاء والثبات

يقصد بصدق الاستبيان أن تقيس مفردات الاستبيان ما وضعت لقياسه، وقام الباحثون بعرض قائمة الاستبيان المخصصة للبحث الميداني على الأساتذة والخبراء المتخصصين في مجال موضوع الدراسة، وذلك لمعرفة جوانب القصور الموجودة في الاستبيان، وقد أبدى السادة المحكمون بعض الملاحظات من حيث النواحي الشكلية واللغوية والموضوعية، وقد تم الاستفادة بأرائهم بمدى وضوح وترابط مفردات

الاستبيان، ونوعية الأسئلة وتوافقها مع موضوع الدراسة، وفي ضوء الملاحظات التي أبدتها السادة المحكمون أجريت التعديلات ليأخذ الاستبيان صورته النهائية، وقد تضمنت تعديل وإضافة مفردات جديدة لتكون ذات دلالة أوضح.

ثبات الاستبيان:

يقصد بثبات الاستبيان "الحصول على نفس النتائج عند تكرار القياس باستخدام نفس الأداة وفي نفس الظروف"، ولتقدير ثبات الاستبيان تم استخدام طريقة ثبات ألفا كرونباخ، حيث قام الباحثين بحساب ثبات ألفا كرونباخ، ويوضح الجدول رقم (5) قيم معاملات ثبات ألفا كرونباخ لكل بُعد من أبعاد الاستبيان كما يلي:

جدول رقم (1): قيم معاملات ثبات ألفا كرونباخ لكل بُعد من أبعاد الاستبيان

م	أبعاد الإبداع الإداري	معامل ثبات ألفا كرونباخ	م	أبعاد القيادة الإبداعية	معامل ثبات ألفا كرونباخ
1	البناء التنظيمي	0.873	1	الحساسية للمشكلات	0.821
2	الاتصالات الإدارية	0.950	2	الأصالة	0.812
3	أنظمة وإجراءات العمل	0.854	3	المثابرة	0.919
4	نمط القيادة	0.936	4	المبادرة	0.814
5	الحوافز	0.785	-	-	-
6	التدريب	0.792	-	-	-

ينضح من الجدول رقم (1) أن معاملات ثبات ألفا كرونباخ لأبعاد الاستبيان تراوحت ما بين (0.785)، وجميعها معاملات ثبات مرتفعة إحصائياً مما يؤكد ثبات وصلاحيّة استخدام هذا الاستبيان، وملاءمته لأغراض الدراسة.

نتائج الدراسة

ينص الفرض الأول الرئيس على: "توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين المتغيرات التنظيمية والإبداع الإداري للعاملين في شركات السياحة بمحافظة القناة". للتحقق من هذا الفرض استخدمت الباحثة معامل ارتباط بيرسون، ويوضح الجدول (2) مصفوفة معاملات الارتباط بين المتغيرات التنظيمية والإبداع الإداري للعاملين في شركات السياحة بمحافظة القناة كما يلي:

جدول رقم (2): مصفوفة معاملات الارتباط بين المتغيرات التنظيمية والإبداع الإداري للعاملين

الإبداع الإداري	التدريب	الحوافز	نمط القيادة	أنظمة وإجراءات العمل	الاتصالات الإدارية	البناء التنظيمي	الأبعاد
						1.00	البناء التنظيمي
					1.00	**0.829	الاتصالات الإدارية
				1.00	**0.890	**0.691	أنظمة وإجراءات العمل
			1.00	**0.800	**0.897	**0.953	نمط القيادة
		1.00	**0.923	**0.789	**0.887	**0.875	الحوافز
	1.00	**0.742	**0.848	**0.592	**0.718	**0.857	التدريب
1.00	**0.852	**0.940	**0.979	**0.869	**0.949	**0.939	الإبداع الإداري

يتضح من الجدول (2) وجود علاقات إيجابية دالة إحصائياً عند مستوى (0.01) بين المتغيرات التنظيمية (البناء التنظيمي، الاتصالات الإدارية، أنظمة وإجراءات العمل، نمط القيادة، الحوافز، التدريب) والإبداع الإداري للعاملين في الشركات السياحية بمحافظات القناة.

ينص الفرض الفرعي الأول على: " توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين البناء التنظيمي والإبداع الإداري للعاملين في شركات السياحة بمحافظات القناة". للتحقق من هذا الفرض استخدمت الباحثة معامل ارتباط بيرسون، ويوضح الجدول (3) مصفوفة معاملات الارتباط بين البناء التنظيمي والإبداع الإداري للعاملين في شركات السياحة بمحافظات القناة كما يلي:

جدول رقم (3): مصفوفة معاملات الارتباط بين البناء التنظيمي والإبداع الإداري للعاملين

الأبعاد	البناء التنظيمي	الإبداع الإداري
البناء التنظيمي	1.00	
الإبداع الإداري	**0.939	1.00

يتضح من الجدول (3) وجود علاقات إيجابية دالة إحصائياً عند مستوى (0.01) بين البناء التنظيمي والإبداع الإداري للعاملين في الشركات السياحية بمحافظات القناة بقيمة معامل ارتباط (0.939).

ينص الفرض الفرعي الثاني على: " توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الاتصالات الإدارية والإبداع الإداري للعاملين في شركات السياحة بمحافظات القناة". للتحقق من هذا الفرض استخدمت الباحثة معامل ارتباط بيرسون، ويوضح الجدول (4) مصفوفة معاملات الارتباط بين البناء التنظيمي والإبداع الإداري للعاملين في شركات السياحة بمحافظات القناة كما يلي:

جدول رقم (4): مصفوفة معاملات الارتباط بين الاتصالات الإدارية والإبداع الإداري للعاملين

الأبعاد	الاتصالات الإدارية	الإبداع الإداري
الاتصالات الإدارية	1.00	
الإبداع الإداري	**0.949	1.00

يتضح من الجدول (4) وجود علاقات إيجابية دالة إحصائياً عند مستوى (0.01) بين الاتصالات الإدارية والإبداع الإداري للعاملين في الشركات السياحية بمحافظات القناة بقيمة معامل ارتباط (0.949).

ينص الفرض الفرعي الثالث على: " توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين أنظمة وإجراءات العمل والإبداع الإداري للعاملين في شركات السياحة بمحافظات القناة". للتحقق من هذا الفرض استخدمت الباحثة معامل ارتباط بيرسون، ويوضح الجدول (5) مصفوفة معاملات الارتباط بين أنظمة وإجراءات العمل والإبداع الإداري للعاملين في شركات السياحة بمحافظات القناة كما يلي:

جدول رقم (5): مصفوفة معاملات الارتباط بين أنظمة وإجراءات العمل والإبداع الإداري للعاملين

الأبعاد	أنظمة وإجراءات العمل	الإبداع الإداري
أنظمة وإجراءات العمل	1.00	
الإبداع الإداري	**0.869	1.00

يتضح من الجدول (5) وجود علاقات إيجابية دالة إحصائياً عند مستوى (0.01) بين أنظمة وإجراءات العمل والإبداع الإداري للعاملين في الشركات السياحية بمحافظات القناة بقيمة معامل ارتباط (0.869).

ينص الفرض الفرعي الرابع على: "توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين نمط القيادة والإبداع الإداري للعاملين في شركات السياحة بمحافظة القناة". للتحقق من هذا الفرض استخدمت الباحثة معامل ارتباط بيرسون، ويوضح الجدول (6) مصفوفة معاملات الارتباط بين نمط القيادة والإبداع الإداري للعاملين في شركات السياحة بمحافظة القناة كما يلي:

جدول رقم (6): مصفوفة معاملات الارتباط بين نمط القيادة والإبداع الإداري للعاملين

الأبعاد	نمط القيادة	الإبداع الإداري
نمط القيادة	1.00	
الإبداع الإداري	**0.979	1.00

يتضح من الجدول (6) وجود علاقات إيجابية دالة إحصائياً عند مستوى (0.01) بين نمط القيادة والإبداع الإداري للعاملين في الشركات السياحية بمحافظة القناة بقيمة معامل ارتباط (0.979).

ينص الفرض الفرعي الخامس على: "توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الحوافز والإبداع الإداري للعاملين في شركات السياحة بمحافظة القناة". للتحقق من هذا الفرض استخدمت الباحثة معامل ارتباط بيرسون، ويوضح الجدول (7) مصفوفة معاملات الارتباط بين الحوافز والإبداع الإداري للعاملين في شركات السياحة بمحافظة القناة كما يلي:

جدول رقم (7): مصفوفة معاملات الارتباط بين الحوافز والإبداع الإداري للعاملين

الأبعاد	الحوافز	الإبداع الإداري
الحوافز	1.00	
الإبداع الإداري	**0.940	1.00

يتضح من الجدول (7) وجود علاقات إيجابية دالة إحصائياً عند مستوى (0.01) بين الحوافز والإبداع الإداري للعاملين في الشركات السياحية بمحافظة القناة بقيمة معامل ارتباط (0.979).

ينص الفرض الفرعي السادس على: "توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التدريب والإبداع الإداري للعاملين في شركات السياحة بمحافظة القناة". للتحقق من هذا الفرض استخدمت الباحثة معامل ارتباط بيرسون، ويوضح الجدول (8) مصفوفة معاملات الارتباط بين التدريب والإبداع الإداري للعاملين في شركات السياحة بمحافظة القناة كما يلي:

جدول رقم (8): مصفوفة معاملات الارتباط بين التدريب والإبداع الإداري للعاملين

الأبعاد	التدريب	الإبداع الإداري
التدريب	1.00	
الإبداع الإداري	**0.852	1.00

يتضح من الجدول (8) وجود علاقات إيجابية دالة إحصائياً عند مستوى (0.01) بين التدريب والإبداع الإداري للعاملين في الشركات السياحية بمحافظة القناة بقيمة معامل ارتباط (0.852).

ينص الفرض الثاني على: "توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين سمات القيادة الإبداعية والمتغيرات الديموغرافية للعاملين في شركات السياحة بمحافظة القناة". وللكشف عن العلاقة بين أبعاد القيادة الإبداعية والمتغيرات الديموغرافية للعاملين في شركات السياحة بمحافظة القناة استخدمت الباحثة معامل ارتباط بيرسون للتحقق من هذا الفرض، ويوضح الجدول (9) معاملات الارتباط بين أبعاد القيادة الإبداعية والمتغيرات الديموغرافية للعاملين في شركات السياحة بمحافظة القناة كما يلي:

جدول رقم (9): معاملات الارتباط بين أبعاد القيادة الإبداعية والمتغيرات الديموغرافية للعاملين

المبادرة	المثابرة	الأصالة	الحساسية للمشكلات	الأبعاد
**0.788	**0.697	**0.661	**0.482	النوع
**0.739	**0.817	**0.607	**0.286	السن
**0.710	**0.697	**0.698	**0.298	المؤهل العلمي
**0.796	**0.857	**0.694	**0.338	سنوات الخبرة
**0.847	**0.599	**0.639	**0.503	المستوى الوظيفي

يتضح من الجدول (9) ما يلي:

- أ. يوجد ارتباط دال إحصائياً عند مستوى (0.01) بين (النوع) وكل من (الحساسية للمشكلات، الأصالة، المثابرة، المبادرة) للعاملين في شركات السياحة بمحافظة القنطرة، ويتضح من النتائج أن معامل ارتباط المبادرة أعلى أبعاد القيادة الإبداعية ارتباطاً بالنوع بمعامل ارتباط (0.788)، يليه المثابرة بمعامل ارتباط (0.697)، ثم يليه الأصالة بمعامل ارتباط (0.661)، وأخيراً يليه الحساسية للمشكلات بمعامل ارتباط (0.482).
- ب. يوجد ارتباط دال إحصائياً عند مستوى (0.01) بين (السن) وكل من (الحساسية للمشكلات، الأصالة، المثابرة، المبادرة) للعاملين في شركات السياحة بمحافظة القنطرة، ويتضح من النتائج أن معامل ارتباط المثابرة أعلى أبعاد القيادة الإبداعية ارتباطاً بالسن بمعامل ارتباط (0.817)، يليه المبادرة بمعامل ارتباط (0.739)، ثم يليه الأصالة بمعامل ارتباط (0.607)، وأخيراً يليه الحساسية للمشكلات بمعامل ارتباط (0.286).
- ج. يوجد ارتباط دال إحصائياً عند مستوى (0.01) بين (المؤهل العلمي) وكل من (الحساسية للمشكلات، الأصالة، المثابرة، المبادرة) للعاملين في شركات السياحة بمحافظة القنطرة، ويتضح من النتائج أن معامل ارتباط المبادرة أعلى أبعاد القيادة الإبداعية ارتباطاً بالمؤهل العلمي بمعامل ارتباط (0.710)، يليه الأصالة بمعامل ارتباط (0.698)، ثم يليه المثابرة بمعامل ارتباط (0.697)، وأخيراً يليه الحساسية للمشكلات بمعامل ارتباط (0.298).
- د. يوجد ارتباط دال إحصائياً عند مستوى (0.01) بين (سنوات الخبرة) وكل من (الحساسية للمشكلات، الأصالة، المثابرة، المبادرة) للعاملين في شركات السياحة بمحافظة القنطرة، ويتضح من النتائج أن معامل ارتباط المثابرة أعلى أبعاد القيادة الإبداعية ارتباطاً بسنوات الخبرة بمعامل ارتباط (0.857)، يليه المبادرة بمعامل ارتباط (0.796)، ثم يليه الأصالة بمعامل ارتباط (0.694)، وأخيراً يليه الحساسية للمشكلات بمعامل ارتباط (0.338).
- هـ. يوجد ارتباط دال إحصائياً عند مستوى (0.01) بين (المستوى الوظيفي) وكل من (الحساسية للمشكلات، الأصالة، المثابرة، المبادرة) للعاملين في شركات السياحة بمحافظة القنطرة، ويتضح من النتائج أن معامل ارتباط المبادرة أعلى أبعاد القيادة الإبداعية ارتباطاً بالمستوى الوظيفي بمعامل ارتباط (0.877)، يليه الأصالة بمعامل ارتباط (0.639)، ثم يليه المثابرة بمعامل ارتباط (0.599)، وأخيراً يليه الحساسية للمشكلات بمعامل ارتباط (0.503).

ينص الفرض الثالث على: "توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الإبداع الإداري والقيادة الإبداعية للعاملين في شركات السياحة بمحافظة القنطرة". للتحقق من هذا الفرض استخدمت الباحثة معامل ارتباط بيرسون، ويوضح الجدول (10) مصفوفة معاملات الارتباط بين أبعاد الإبداع الإداري والقيادة الإبداعية للعاملين في شركات السياحة بمحافظة القنطرة كما يلي:

جدول رقم (10): مصفوفة معاملات الارتباط بين أبعاد الإبداع الإداري والقيادة الإبداعية للعاملين

المبادرة	المثابرة	الأصالة	الحساسية للمشكلات	التدريب	الحوافز	نمط القيادة	أنظمة وإجراءات العمل	الاتصالات الإدارية	البناء التنظيمي	الأبعاد
									1.00	البناء التنظيمي
								1.00	**0.829	الاتصالات الإدارية
							1.00	**0.890	**0.691	أنظمة وإجراءات العمل
						1.00	**0.800	**0.897	**0.953	نمط القيادة
					1.00	**0.923	**0.789	**0.887	**0.875	الحوافز
				1.00	**0.742	**0.848	**0.592	**0.718	**0.857	التدريب
			1.00	**0.431	**0.310	**0.392	**0.179	**0.183	**0.384	الحساسية للمشكلات
		1.00	**0.468	**0.763	**0.706	**0.780	**0.559	**0.638	**0.748	الأصالة
	1.00	**0.603	**0.208	**0.720	**0.851	**0.879	**0.857	**0.974	**0.824	المثابرة
1.00	**0.644	**0.601	**0.454	**0.789	**0.712	**0.796	**0.485	**0.626	**0.870	المبادرة

يتضح من الجدول (10) وجود علاقات إيجابية دالة إحصائياً عند مستوى (0.01) بين أبعاد الإبداع الإداري (البناء التنظيمي، الاتصالات الإدارية، أنظمة وإجراءات العمل، نمط القيادة، الحوافز، التدريب) وأبعاد القيادة الإبداعية (الحساسية للمشكلات، الأصالة، المثابرة، المبادرة) للعاملين في الشركات السياحية بمحافظة القناة كالتالي:

- وجود علاقة موجبة دالة إحصائياً عند مستوى (0.01) بين بُعد (البناء التنظيمي) وأبعاد القيادة الإبداعية (الحساسية للمشكلات، الأصالة، المثابرة، المبادرة) بقيم معاملات ارتباط (0.384، 0.748، 0.828، 0.870) على التوالي.
- وجود علاقة موجبة دالة إحصائياً عند مستوى (0.01) بين بُعد (الاتصالات الإدارية) وأبعاد القيادة الإبداعية (الحساسية للمشكلات، الأصالة، المثابرة، المبادرة) بقيم معاملات ارتباط (0.183، 0.638، 0.974، 0.626) على التوالي.
- وجود علاقة موجبة دالة إحصائياً عند مستوى (0.01) بين بُعد (أنظمة وإجراءات العمل) وأبعاد القيادة الإبداعية (الحساسية للمشكلات، الأصالة، المثابرة، المبادرة) بقيم معاملات ارتباط (0.179، 0.559، 0.857، 0.485) على التوالي.
- وجود علاقة موجبة دالة إحصائياً عند مستوى (0.01) بين بُعد (نمط القيادة) وأبعاد القيادة الإبداعية (الحساسية للمشكلات، الأصالة، المثابرة، المبادرة) بقيم معاملات ارتباط (0.392، 0.780، 0.879، 0.796) على التوالي.
- وجود علاقة موجبة دالة إحصائياً عند مستوى (0.01) بين بُعد (الحوافز) وأبعاد القيادة الإبداعية (الحساسية للمشكلات، الأصالة، المثابرة، المبادرة) بقيم معاملات ارتباط (0.310، 0.706، 0.851، 0.712) على التوالي.
- وجود علاقة موجبة دالة إحصائياً عند مستوى (0.01) بين بُعد (التدريب) وأبعاد القيادة الإبداعية (الحساسية للمشكلات، الأصالة، المثابرة، المبادرة) بقيم معاملات ارتباط (0.431، 0.763، 0.720، 0.789) على التوالي.

الخلاصة

يتضح من خلال الدراسة النظرية والميدانية السابقة العديد من النتائج يمكن عرضها كما يلي :
يتأثر مستوى الإبداع الإداري في شركات السياحة بوجود المتغيرات التنظيمية (البناء التنظيمي، الاتصالات الإدارية، أنظمة وإجراءات العمل، نمط القيادة، الحوافز، التدريب) ، حيث يعتمد وجود الإبداع الإداري في شركات السياحة على مدى توفر وجود تلك المتغيرات .
تتأثر القيادة الإبداعية للعاملين في شركات السياحة طبقاً لاختلاف المتغيرات الديموغرافية الخاصة بالعاملين في تلك الشركات ، وكذلك يوجد علاقة فعالة بين الإبداع الإداري والقيادة الإبداعية في شركات السياحة في محافظات القناة .

تتأثر القيادة الإبداعية في شركات السياحة بكل من نمط القيادة السائد في الشركة وكذلك التدريب، حيث يشير ذلك إلى أهمية وجود التدريب ووجود برامج تدريبية خاصة بالقيادة الإبداعية لإتاحة الفرصة للعاملين في شركات السياحة للاستفادة من تلك البرامج التدريبية. يوجد علاقة فعالة بين مستوى الإبداع الإداري في شركات السياحة والتدريب، حيث يشير ذلك إلى أن التدريب على برامج التفكير الإبداعي وغيرها من برامج التدريب تساعد على رفع مستوى الإبداع لدى العاملين في شركات السياحة، بالإضافة إلى وجود حاجة ضرورية للإبداع الإداري في شركات السياحة حيث إنه يساعد على العمل بصورة أفضل من خلال تحسين التنسيق والرقابة الداخلية والهيكل التنظيمي ومستوى العمل بشكل عام داخل الشركة.

التوصيات :

- 1- تشجيع العاملين في شركات السياحة على توليد أفكار جديدة وتنفيذ التغيير لحل المشكلات واقتراح الحلول الإستراتيجية وذلك من خلال عقد الاجتماعات الدورية التي تؤدي إلى بناء علاقات قوية بين المديرين والعاملين لديهم.
- 2- يعتبر التدريب خياراً استراتيجياً لأي جهة تتطلع إلى إعداد كوادر بشرية مبدعة قادرة على تلبية حاجات العمل ومواكبة التطورات والتغيرات السريعة التي تحدث في مجالات العمل بطرق إبداعية، لأن العملية الإبداعية ليست عملية مستمرة لدى الأفراد المبدعين إذ لا بد من تشجيعهم وتدريبهم من خلال برامج تدريبية تستهدف تعزيز الإبداع الإداري لديهم.
- 3- تطوير مهارات وكفاءة العاملين وتنمية قدراتهم ومعلوماتهم عن طريق إعداد وتنظيم برنامج تدريبي للنمو المهني وبناء القدرات الخاصة بهم، وذلك حسب الحاجات والأولويات وفي ضوء الإمكانيات المتاحة في شركة السياحة التي يعملون بها .
- 4- عقد ندوات ولقاءات للقادة الإداريين في شركات السياحة لمناقشة طرق وأساليب الإدارة والإبداع في ضوء بيئة سياحية متغيرة.
- 5- منح العاملين في شركات السياحة مزيداً من الاستقلالية والمرونة لاستخدام ما لديهم من معرفة وإمكانات إبداعية في حل المشكلات التي تواجههم في العمل، وتأمين مساحة كافية لهم من الحرية لتقديم الاقتراحات والحلول الإبداعية بعيداً عن الإجراءات الروتينية المعقدة.
- 6- دعم ومساندة العمل الجماعي كأسلوب فعال لنقل المعرفة والمشاركة فيها وذلك من أجل حل المشكلات واتخاذ القرارات بطريقة إبداعية.
- 7- اعتماد مخصصات مالية لأغراض التدريب وتحديث الأجهزة المستخدمة لما له من أثر إيجابي في تهيئة البنية المناسبة للإبداع.

المراجع العربية :

- أبو جامع ، إبراهيم بن أحمد عواد (2017) ، " درجة القيادة الإبداعية لدى مديري المدارس الثانوية في المدينة المنورة " ، مجلة دراسات العلوم التربوية ، المجلد (44) ، العدد (4) ، الملحق (3) ، الأردن ، ص232.
- الأخرس ، أريج حسين محمد (2011) ، " درجة ممارسة القيادة الابتكارية لدى مديري مدارس التربية والتعليم في محافظة جرش وعلاقتها بمستوى تقدير الذات لدى معلمهم " ، رسالة ماجستير ، كلية الدراسات العليا ، جامعة آل البيت ، الأردن ، ص13.
- البلوي ، علي حامد علي الهرفي (2007) ، " واقع القيادة الإبداعية لدى مديري المدارس الثانوية بمنطقة تبوك التعليمية سبل الارتقاء بها " ، كلية الدراسات العليا ، جامعة مؤتة ، الأردن ، ص22، ص14
- الحرثسي ، حياة سرير وربحي ، كريمة (2017) ، " العدالة التنظيمية وأثرها في تعزيز الإبداع الإداري دراسة حالة الشركة الوطنية للتأمين " ، مجلة الاقتصاد والتنمية البشرية ، العدد (17) ، مخبر التنمية الاقتصادية والبشرية ، جامعة سعد دحلب ، البليدة ، الجزائر ، ص87.
- الخضر ، الشيخ محمد (2016) ، " أثر أنماط القيادة الإدارية على الإبداع الإداري لأعضاء هيئة التدريس : دراسة حالة في بعض الجامعات السودانية الخاصة في الفترة (2012-2015) " ، مجلة الدراسات العليا ، مجلد (7) ، العدد (25) ، كلية الدراسات العليا ، جامعة النيلين ، السودان ، ص347.

- السكران ، ناصر (2004) ، " ناصر". المناخ التنظيمي وعلاقته بالأداء الوظيفي- دراسة مسحية على ضباط قطاع قوات الأمن الخاصة بمدينة الرياض"، رسالة ماجستير، قسم العلوم الإدارية، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض ، السعودية ، ص86.
- السلمي ، فهد نجيم راجح (2012) ، " القيادة الإبداعية وعلاقتها بالمناخ التنظيمي في المدارس الحكومية المتوسطة بمدينة جدة " ، رسالة ماجستير ، كلية التربية ، جامعة أم القرى ، السعودية ، ص14، ص51:52.
- الشياب ، أحمد محمد وأبو حمّور ، عنان محمد (2011) ، " مفاهيم إدارية معاصرة " ، الأكاديميون للنشر والتوزيع ، الأردن ، ص11.
- العجلة ، توفيق عطية توفيق (2009) ، " الإبداع الإداري وعلاقته بالأداء الوظيفي لمديري القطاع العام – دراسة تطبيقية على وزارات قطاع غزة " ، رسالة ماجستير ، كلية التجارة ، الجامعة الإسلامية بغزة ، فلسطين ص9 ، ص18 .
- العساف ، أحمد عبد المحسن (2005)، "مهارات القيادة وصفات القائد" ، دار النشر العلمي والمطابع ، الطبعة الأولى، الرياض، السعودية ، ص4.
- القحطاني ، عبد السلام بن شايح (2016) ، " سلوك المواطن التنظيمية وعلاقته بالإبداع الإداري"، دار الكتاب الجامعي للنشر والتوزيع ، الطبعة الأولى ، الرياض ، السعودية ، ص74.
- القرشي ، ليلي حسن عبد الله (2004) ، " القيادة الإبداعية والمناخ التنظيمي في الجامعات السعودية" ، رسالة دكتوراه ، كلية التربية ، جامعة أم القرى ، السعودية ، ص95.
- اللمعي ، فاطمة محمد منير محمد (2014) ، " القيادة الإبداعية التربوية في ضوء الفكر الإداري الإسلامي والفكر الإداري المعاصر: منظور مقارن " ، مجلة الإدارة التربوية ، المجلد (1) ، العدد (3) ، الجمعية المصرية للتربية المقارنة والإدارة التعليمية ، مصر ، ص254.
- المانع ، محمد (2006) ، " تقنيات الاتصالات ودورها في تحسين الأداء " ، رسالة ماجستير، قسم العلوم الإدارية، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض ، السعودية ، ص18.
- المسعود ، ربيع (2014) ، " متطلبات تطبيق إدارة الجودة الشاملة في ظل قيادة إبداعية : دراسة حالة بنك البركة " ، رسالة دكتوراه ، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير ، جامعة محمد خيضر ، بسكرة ، الجزائر ، ص115.
- المصري ، إيهاب عيسى وعامر ، طارق عبد الرؤوف (2013) ، " القيادة التربوية ومهارات الاتصال " ، دار العلوم للنشر والتوزيع ، الطبعة الأولى ، القاهرة ، مصر ، ص67.
- المطيري ، نواف بن جاد الجبرين (2011) ، " الممارسات التعليمية اللازمة لتنمية مهارات الإبداع الإداري"، مجلة عالم التربية ، س12 ، العدد (34) ، مصر ، ص308 .
- النتيفات ، محمد بن عامر (2006) ، " المتغيرات التنظيمية وعلاقتها بمستوى الإبداع الإداري في الأجهزة الأمنية: دراسة ميدانية على الضباط العاملين في شرطة مدينة الرياض " ، رسالة ماجستير، قسم العلوم الإدارية، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض ، السعودية ، ص70.
- النويقة ، عطا الله بشير عبود (2012) ، " متطلبات العملية الإبداعية المتعلقة بإدارة الموارد البشرية وأثرها في تحقيق التميز التنظيمي : دراسة ميدانية على منظمات الأعمال الصغيرة والمتوسطة في محافظة الطائف " ، مجلة البحوث المالية والتجارية ، العدد(2) ، كلية التجارة ، جامعة بور سعيد ، مصر ، ص396.
- جميل ، عبد الكريم أحمد (2016) ، " تدريب وتنمية الموارد البشرية " ، دار الجنادرية للنشر والتوزيع ، الطبعة الأولى ، عمان ، الأردن ، ص23.
- دمنهوري ، هند محمد شيخ (2012) ، " أثر المناخ التنظيمي في الإبداع الإداري : بالتطبيق على البنوك التجارية في مدينة جدة " ، المجلة العلمية للإدارة ، كلية الاقتصاد والإدارة ، جامعة الملك عبد العزيز ، السعودية ، ص119 ، ص120.
- علوط ، الباتول ومجبري ، سلمة (2013) ، " الإبداع الإداري وآليات تطويره في المنظمة" ، مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية ، العدد (13) ، جامعة زيان عاشور ، الجلفة ، الجزائر ، ص227.
- كواحلة ، يمينة وشوشان ، خديجة (2011) ، " خصائص القيادة الإبداعية في الإسلام " ، ورقة عمل مقدمة الى أعمال الملتقى الدولي للإبداع والتغيير التنظيمي في المنظمات الحديثة : دراسة وتحليل تجارب وطنية ودولية، المجلد (2) ، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير ، جامعة سعد دحلب، البليدة ، الجزائر ، ص811.

منصور، منار منصور أحمد (2016) ، " قيم العمل وعلاقتها بالإبداع الإداري لدى الإداريين بجامعة الطائف- دراسة ميدانية" ، مجلة التربية ، المجلد (1) ، العدد (167) ، جامعة الأزهر ، مصر ،ص326.

المراجع الأجنبية :

Davila, T, Epstein, M & Shelton, R (2006). Making Innovation Work: How to Manage It, Measure It, and Profit from It. Upper Saddle River: Wharton School Publishing, P22.

Hennessey, Beth A. (2015). Creative Behavior, Motivation, Environment, and Culture: The Building of a Systems Model, Journal of Creative Behavior .49(3), P197

Puccio, Gerard J., Mance, Marie & Murdock, Mary C. (2011). Creative leadership skills that drive change, sage publication. Inc, California, U.S.A

The impact of organizational variables that motivate administrative creativity on creative leadership in tourism companies: As applied to tourism companies in the Canal Governorates

Rania Mohamed Emam Nevine Galal Eid Tamer Hamdy Abdel Latif
Faculty of Tourism and Hotels - Suez Canal University
Tourism Studies Department

Abstract

The study aims to analyze the availability of organizational variables that motivate administrative creativity and its impact on creative leadership in tourism companies in the canal governorates, where the concept and importance of administrative creativity and organizational variables that motivate administrative creativity have been identified, as the concept of creative leadership has been identified, as well as the characteristics of creative leadership and the leadership relationship. By creativity, the study relied on the design of a survey form that includes several Constructs. These Constructs are demographic data for Employees in tourism companies, as well as organizational variables that inspire administrative creativity, in addition to the characteristics of measurement. This time, the questionnaire was distributed to the study community of workers in the tourism companies in the canal governorates, and they numbered one hundred companies, and some statistical measures were used such as (Alpha Cronbach and the Pearson correlation coefficient), and the results showed that the level of administrative creativity in tourism companies was affected by the presence of organizational variables (Organizational construction, administrative communication, work systems and procedures, leadership style, incentives, training), where the existence of administrative creativity in tourism companies depends on the availability and quality of these variables, and finally several recommendations were reached, including the need to develop the skills and competence of workers and develop Their capabilities and information through preparing and organizing a training program for professional growth and building their capabilities, according to needs and priorities and in light of the available capabilities in the tourism company in which they work. This study provides a new source of information that helps decision-makers in tourism companies to develop creative performance in these companies.

Keywords: organizational variables, administrative creativity, creative leadership