

دور القيادة الإبداعية في تعزيز التميز المؤسسي في شركات التعدين

إعداد الطالب / إبراهيم بن جربوع بن صالح الحربي

إشراف /

د. الفيصل عبد الحميد محمد حسن

د. فايز جراد

العام الدراسي:

٢٠٢٦م

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

قال تعالى في كتابه العزيز :

﴿ وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ ^١
وَسَتُرَدُّونَ اِلَى عَالِمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ
تَعْمَلُونَ ﴾

التوبة (١٠٥)

^١ سورة التوبة آية (١٠٥)

الفهرس

المحتوى	رقم الصفحة
مقدمة	٥
شكر وإهداء	٧
المستخلص	٨
إشكالية الدراسة	١٠
أهمية الدراسة	١٠
أهداف الدراسة	١١
تساؤلات الدراسة	١١
فرضيات الدراسة	١١
الدراسات السابقة	١٢
منهج الدراسة	١٣
حدود الدراسة	١٣
مصطلحات الدراسة	١٤
خطة الدراسة	١٥
النتائج	١٦
التوصيات	١٧
المصادر والمراجع	١٨

" المقدمة "

تعد القيادة من المحاور المهمة التي تركز عليها جميع الأنشطة في المؤسسات والمنظمات ، خاصة في هذا العصر الذي يتسم بالحدثة ، وما يمكن أن تتوقعه في المستقبل من تحولات جذرية وتغيرات في شتى مناحي الحياة ، ولم يكن بإمكان القيادة التقليدية القدرة على مواجهة تلك المتغيرات المتسارعة مما استدعى التغيير في المجال القيادي في عصر التقدم العلمي والتقني الذي شعاره الإبداع ، وعليه أصبح من الضروري ظهور قيادة إبداعية تتماشى للوصول لمؤسسة إبداعية ومخرجات علمية متميزة .

لقد أكدت الدراسات أن المتخصصين في علم الإدارة متفقون على أن المؤسسات المعاصرة تعيش في ظروف متغيرة ومعقدة بسبب التحديات الداخلية والخارجية ، لذا ظهرت حاجة تلك المؤسسات إلى قيادات إبداعية للتعامل مع هذه المتغيرات ، حيث تؤدي القيادة الإبداعية في مختلف المؤسسات والشركات لا سيما التعدينية منها دوراً هاماً في تحقيق الإبداع والتميز .

وتشهد المملكة العربية السعودية في هذه المرحلة الكثير من التطورات والتغيرات التنظيمية والاقتصادية والاجتماعية ، التي ينعكس أثرها على النظام الإداري في جميع القطاعات الحكومية والخاصة ، والتي تشهد تطورات تكنولوجية وتحديات جديدة فرضتها العولمة ، مما استوجب توفير قيادات أكفاء يمتلكون المهارات والخبرات اللازمة لإدارة تلك المؤسسات ، ويجب على تلك القيادات الإدارية أن تتفاعل مع تلك التطورات بحكمة وإبداع وإدارة قوية وفق رؤية واقعية مخطط لها .

وفي أوج ذلك التطور والازدهار ومواكبة لرؤية المملكة ٢٠٣٠ فقد أصبح الإبداع والابتكار في الأداء ، موضع لاهتمام المدراء، والقادة، والمسؤولين في جميع قطاعات الأعمال، وذلك من خلال وضع الاستراتيجيات المناسبة، واختيار رؤية مميزة للارتقاء بالمؤسسة، والوصول بها للتميز المنشود والمنافسة محلياً وعالمياً وتعتبر القيادة وخاصة الإبداعية عملية أساسية لعمل المؤسسات وخلق مناخ مشجع على الإبداع الإداري ، وبالتالي يتم تحقيق التميز المؤسسي ، وتؤثر القيادة على الأفراد من خلال تنمية قدراتهم ، وتدعيم طرح الأفكار الإبداعية ، وتشجيعهم بالتوجه نحو التميز من خلال القدرة على التفكير المتجدد الذي يبتعد عن التقليد وتوجيههم نحو التوصل إلى أفكار جديدة والوصول إلى اقتراحات حل المشاكل التي من الممكن أن تواجه المؤسسة في المستقبل .

ولأن السعي للتميز المؤسسي من أهم وأحدث الموضوعات حيث أن المؤسسات بوجه عام والتعدينية بشكل خاص تسعى إلى تحقيقه ، ومن أجل ذلك جاء الاهتمام بالقيادة والإبداع والابتكار وبيان الدور الفعال للقيادة الإبداعية في تحقيق التميز المؤسسي في شركات التعدين .

وتحظى المؤسسات المتميزة بوجود قادة مبدعين قادرين على وضع الخطط الاستراتيجية والبرامج واستشراف المستقبل من خلال خلق ثقافة التعاون والمشاركة وتجسيد القيم التي تتبناها المنظمة مثل

الصدق والإخلاص والنزاهة والعدل والشفافية والمسؤولية تجاه المجتمع، وتبني ثقافة تدعم إنتاج الأفكار الجديدة وتحمل المسؤولية تجاه العاملين في المؤسسة وكذلك تجاه المجتمع وخدمته.

ويأتي الاهتمام بالقيادة الإبداعية في المنظمة نتيجة للتغير المستمر المتسارع والظروف المحيطة بالأعمال وكذلك التطورات الاقتصادية والتقنية والاجتماعية والثقافية وهي تحديات بحاجة إلى جهود للتغلب عليها.

وهناك أساليب يتم من خلالها يتم تطوير الإبداع في المنظمات مثل أسلوب القيادة بالأهداف التي تبدأ من خلال تحديد العديد من الأهداف التي تكون واضحة من أجل الوصول إليها وتحقيقها من خلال مشاركة جميع العاملين في المنظمة والمساهمة في تحقيقها.

وكذلك أسلوب التطوير الذي يهتم باستشراف المستقبل ومواكبة المستجدات والتطلعات في جميع المجالات والتنبؤ بالحاجات المستقبلية والعمل على تحقيقها قدر المستطاع.

وترتكز القيادة الإبداعية على العديد من الممارسات التي تبنى على الاهتمام بأفكار واقتراحات العاملين، ومد جسور التواصل معهم وبث الثقة فيهم واستثمار الظروف التي تساعد على التطوير والإبداع وخلق مناخ إبداعي وتهيئة الظروف للتحسين المستمر وتطبيق الجودة والاهتمام بالعاملين والنظر إليهم على أنهم من أهم الموارد البشرية وتطويرهم من خلال التدريب والاهتمام بأفكارهم وتشجيعها.

والقيادة الإبداعية تساهم في معالجة المشكلات بأسلوب علمي وتحسن جودة الخدمات والقدرة التنافسية والابتكار والإبداع في سبيل تحسين العمليات في المنظمة.

وعطفا على ذلك فإن القيادة الإبداعية من أهم العوامل والأدوات التي تساعد على تطوير المنتجات وتحفيز العاملين وجودة الأداء في ظل الخطط الاستراتيجية والبرامج التي تحفز وتستثمر الموارد البشرية في المنظمة وتطورها.

"شكروا هدااء"

بداية أشكر الله رب العالمين الذي رزقني على ما رزقني من النعم وما وصلت له من إنجاز .
ثم إلى من كان لهم الفضل الكبير بعد الله في دعمي ومساندتي طيلة فترة تعليمي الشكر الخاص
أولاً لمُشرفي رسالتي الدكتور / الفیصل عبدالحمید محمد حسن و الدكتور / فايز جراد الذين ما بخلا علي
من جهدهما ووقتتهما وعلمهما وفكرهما الذي جمع بين أصالة المثقف ، ونزاهة العامل والذي لفت نظري
إلى كثير من نقاط البحث برحابة تميزت بشفافية الرؤية ، كما أثنى بخالص الشكر والمودة جهود
الأستاذة الأفاضل أعضاء لجنة مناقشة الرسالة الذين لم يبخلوا بأرائهم وتوجيهاتهم لإثراء هذا العمل
وتجويده .

إلى من جعلهما الله سبحانه وتعالى سبباً في سر وجودي في هذه الحياة الدنيا والديّ الحنونين الذين
غرسا حب العلم في نفسي ..

وإلى رفيقة دربي زوجتي إكراماً لصبرها بمشاركتي مشوار هذه الدراسة فهي الشمعة التي أضاءت لي
الطريق وأنارت سبيلي فاهتدى شراعي إلى بر الأمان ليرسو على ميناء العلم والمعرفة .
وإلى فلذات أكبادي أبنائي وبناتي ...

وإلى أستاذتي الذين أخذت العلم عنهم في المدرسة وفي الجامعة وإلى كل من تتلمذت على أياديهم.
ولا يفوتني أن أتقدم بالشكر والتقدير لكل من ساهم في تدقيق هذه الرسالة لغوياً ولكل من عاونني في
إنجاز هذا العمل .

المستخلص

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على دور القيادة الإبداعية بأبعادها المختلفة كالشعور بالمشكلات والطلاقة والمرونة والأصالة في تحقيق التميز المؤسسي ، ولتحقيق هذا الهدف استخدمنا المنهج الوصفي التحليلي من خلال توزيع استبانة على عينة عشوائية بسيطة مقدارها (٧٠) شخص من مجتمع الدراسة وأظهرت نتائج الدراسة وجود دور للقيادة الإبداعية في كل بعد من أبعادها في تحقيق التميز المؤسسي ، ويستمد هذا البحث أهميته العلمية، من أهمية الموضوع الذي يتناوله، كون موضوع القيادة الإبداعية أحد المواضيع المهمة الذي حظي ولا زال يحظى باهتمام كبير، من قبل المهتمين في هذا المجال، ودورها في تحقيق التميز المؤسسي.

وتكمن مشكلة الدراسة في ضرورة البحث عن مناهج وأساليب حديثة للإدارة، تهدف إلى تحقيق التميز المؤسسي، وسط تلك التغيرات المتسارعة، وتحقيق المؤسسة لأرقام قياسية في مؤشر التنافسية العالمية من خلال التجديد والابتكار والإبداع في طرق ووسائل العمل الإداري ، أي ما يطلق عليه القيادة الإبداعية ، وعليه جاءت هذه الدراسة لتجيب على التساؤلات المطروحة بهذا الشأن ، مما يتوجب ضرورة التركيز على مثل هذه الدراسات وتعميمها .

كما تكمن أهمية الدراسة العلمية، في ربط أبعاد القيادة الإبداعية بتحقيق التميز المؤسسي، من خلال دراسة حالة إحدى الشركات التعدينية في المملكة وهي منجم الأمار، وتساهم هذه الدراسة في إثراء المكتبة العربية بالدراسات المتعلقة بهذا المجال.

وفي ضوء النتائج كانت التوصيات بتفعيل دور القيادة الإبداعية في تحقيق التميز المؤسسي وضرورة النظر في التميز المؤسسي والاهتمام به وفق التفكير الإبداعي .

Abstract

This study aimed to identify the role of creative leadership in its various dimensions, such as problem sensing, fluency, flexibility, and originality, in achieving institutional excellence. To achieve this goal, we used the descriptive–analytical method by distributing a questionnaire to a simple random sample of 70 individuals from the study population. The study results showed the existence of a role for creative leadership in each of its dimensions in achieving institutional excellence. This research derives its scientific significance from the importance of the topic it addresses, as the topic of creative leadership is one of the important subjects that has enjoyed and continues to enjoy great interest from those concerned in this field, and its role in achieving institutional excellence.

The problem of the study lies in the necessity of searching for modern methods and approaches to management that aim to achieve institutional excellence amid these rapid changes, and to enable the institution to achieve record numbers in the global competitiveness index through renewal, innovation, and creativity in administrative work methods and means, that is what is called creative leadership. Accordingly, this study came to answer the questions raised in this regard, which necessitates focusing on such studies and generalizing them.

The scientific importance of the study also lies in linking the dimensions of creative leadership to achieving institutional excellence, through a case study of one of the mining companies in the Kingdom, namely Al Amar Mine. This study contributes to enriching the Arab library with studies related to this field.

In light of the results, the recommendations were to activate the role of creative leadership in achieving institutional excellence and to consider and pay attention to institutional excellence according to creative thinking.

مشكلة الدراسة:

إن المؤسسات بشكل عام ولا سيما التعدين منها تسهم بشكل كبير في تطوير وإدارة العملية الصناعية بما يحقق طموح المجتمع السعودي، ويخدم أهداف التنمية الاقتصادية ، وانطلاقاً من ذلك أصبح التميز والإبداع مطلباً ضرورياً واستراتيجياً لمواكبة هذه المؤسسات للتغيرات المتسارعة ومواجهة التحديات المتلاحقة، ولكي تحقق تلك المؤسسات رؤيتها المنبثقة من رؤية التحول الوطني ٢٠٣٠ وتتجز رسالتها وأهدافها على الوجه الأكمل فإن عليها تنمية القيادة الإبداعية لصناع القرار لكي تزيد مشاركتها في التطوير المؤسسي ، وتنمية المهارات، بالإضافة الى استخدام أساليب الإدارة الحديثة التي تساعد على تقديم الحلول المبتكرة والمستدامة التي تخدم العملية المؤسسية وتطورها ، ونظراً للتغيرات والتطورات التي تحدث بشكل متسارع، في مختلف المجالات الإدارية، فإن شركات التعدين في المملكة عامة، ومنجم الأمار خاصة، شهدت تطوراً في الفكر الاستراتيجي ، في الشق الإداري ، مواكبة للتطورات العالمية، ومن أجل المنافسة محلياً وعالمياً فإنه على القيادة الإدارية تدعيم القوى الإيجابية في المؤسسة ، والحد من الجوانب السلبية، والعمل على خلق ظروف بيئية مناسبة، تسمح للكادر الإداري بالإبداع، وابتكار كل ما هو جديد في عملهم للوصول للتميز المؤسسي ، مما استدعى ذلك البحث عن مناهج وأساليب حديثة للإدارة، تهدف إلى تحقيق التميز المؤسسي، ووسط تلك التغيرات المتسارعة، ولتحقيق المؤسسة لأرقام قياسية في مؤشر التنافسية العالمية من خلال التجديد والابتكار والإبداع في طرق ووسائل العمل الإداري ، أي ما يطلق عليه القيادة الإبداعية ، وعليه جاءت هذه الدراسة لتجيب على التساؤلات المطروحة بهذا الشأن .

أهمية الدراسة :

الأهمية العلمية:

يستمد هذا البحث أهميته العلمية، من أهمية الموضوع الذي يتناوله، كون موضوع القيادة الإبداعية أحد المواضيع المهمة الذي حظي باهتمام كبير، من قبل المهتمين في هذا المجال، ودورها في تحقيق التميز المؤسسي.

كما تكمن أهمية الدراسة العلمية، في ربط أبعاد القيادة الإبداعية بتحقيق التميز المؤسسي، من خلال دراسة حالة إحدى الشركات التعدين في المملكة وهي منجم الأمار، وتساهم هذه الدراسة في إثراء المكتبة العربية بالدراسات المتعلقة بهذا المجال.

الأهمية التطبيقية:

قد تسهم نتائج الدراسة الحالية، في فتح مجال لإجراء دراسات أخرى حول القيادة الإبداعية، ودورها في تحقيق التميز المؤسسي، في الشركات بوجه عام والتعدينية بشكل خاص .
وتعتبر هذه الدراسة كمرشد ودليل لإدارة الشركات والمؤسسات الاقتصادية لا سيما التعدينية منها ،
من أجل معرفة دور القيادة الإبداعية في تحقيق التميز المؤسسي.
أهداف الدراسة :

- ١- التعرف على القيادة الإبداعية ودورها في تحقيق التميز المؤسسي .
- ٢- معرفة مدى توافر أبعاد القيادة الإبداعية في الشركات التعدينية .
- ٣- التعرف على تأثير القيادة الإبداعية في الوصول إلى التميز المؤسسي .
- ٤- التعرف على أبعاد القيادة الإبداعية في منجم الأمار .
- ٥- التعرف على مدى تواجد التميز المؤسسي في بيئة منجم الأمار .
- ٦- معرفة المعايير المتبعة في منجم الأمار للوصول إلى التميز المؤسسي .

تساؤلات الدراسة :

يسعى البحث للإجابة عن التساؤل التالي :

- ١- ما هو دور القيادة الإبداعية في تحقيق التميز المؤسسي ؟
ويتفرع من هذا السؤال عدد من الأسئلة وهي :
- ١- ما مدى توافر أبعاد القيادة الإبداعية في شركات التعدين ؟
- ٢- ما هو تأثير القيادة الإبداعية في الوصول إلى التميز المؤسسي في شركات التعدين ؟
- ٣- ما هي أبعاد القيادة الإبداعية في منجم الأمار ؟
- ٤- إلى أي مدى يتواجد التميز المؤسسي في منجم الأمار ؟
- ٥- ما هي المعايير المتبعة في منجم الأمار للوصول إلى الابتكار والتميز المؤسسي ؟

فرضيات الدراسة:

الفرضية الأولى :

- ١- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين القيادة الإبداعية وتحقيق التميز المؤسسي بمنجم الأمار .
ويتفرع منها الفرضيات التالية :
- ٢- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين مستوى المشكلات وتحقيق التميز المؤسسي .
- ٣- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين مستوى المرونة وتحقيق التميز المؤسسي .

الدراسات السابقة :

تعتبر الدراسات السابقة مرجع كل البحوث العلمية ، وبالنسبة للباحث فإنها تثري أفكاره وتزيد من معرفته العلمية ، كما أنها تعرفه على الإطار النظري المناسب للبحث ، وتحديد إشكاليته بدقة ، وتعد الدراسات السابقة الانطلاقة التي ينطلق منها الباحث في دراسته وتسلط الضوء في موضوع بحثه وكانت أهم الدراسات السابقة على النحو التالي :

١-دراسة :المهنا ، ٢٠٢٠ ، بعنوان : **درجة ممارسة القيادة الإبداعية لدى الشركات الاقتصادية وسبل تحسينها** .هدفت الدراسة إلى التعرف على درجة ممارسة القيادة الإبداعية لدى الشركات في دولة الكويت ، وسبل تحسينها، واتبعت الدراسة المنهج الوصفي، وتكونت العينة من ٢٠٠ إداري في الشركات واشتملت أدوات الدراسة على استبانة، وأظهرت نتائج الدراسة أن درجة ممارسة القيادة الإبداعية ككل وجميع أبعادها ، وجاءت أبعاد القيادة الإبداعية بالترتيب التالي : مواصلة الاتجاه نحو الهدف، يليه الأصالة، ثم المرونة، وأخيرا الحساسية للمشكلات، كما أظهرت النتائج وجود فروق دالة إحصائية بين متوسطات أفراد عينة الدراسة حول القيادة الإبداعية ككل وجميع أبعادها تعزى لمتغيرات النوع والمؤهل العلمي وسنوات الخبرة ، وقد أوصت الدراسة بتنظيم دورات تدريبية حول القيادة الإبداعية .

٢-دراسة :عودة ، ٢٠٢٢ ، بعنوان : **إدارة المعرفة وأثرها على التميز المؤسسي في ديوان الموظفين العام في فلسطين** .هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر إدارة المعرفة في التميز المؤسسي في ديوان الموظفين العام في فلسطين، واعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، والاستبيان كأداة، وتكون مجتمع الدراسة من الإدارات العليا الوسطى في ديوان الموظفين العام في فلسطين، وقد بلغ عددهم (١١٣) مديراً ومديرة، وتوصلت الدراسة إلى عدد من النتائج أهمها :

-أن واقع إدارة المعرفة في ديوان الموظفين العام في فلسطين جاء بدرجة كبيرة، وأن مستوى التميز المؤسسي فيه جاء بدرجة كبيرة، ووجود علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين إدارة المعرفة والتميز المؤسسي في ديوان الموظفين العام في فلسطين، وكذلك وجود أثر ذو دلالة لإدارة المعرفة في تحقيق التميز المؤسسي في ديوان الموظفين العام في فلسطين، وقد اوصت الدراسة بأن يشخص ديوان الموظفين العام نقاط القوة والضعف في مجالات إدارة المعرفة، لتعزيز نقاط القوة وتحويل نقاط الضعف إلى قوة، والاستفادة من ذوي الخبرة والكفاءة في مجال إدارة المعرفة في ديوان الموظفين العام.

٣-دراسة :آل إبراهيم، والجارودي، ٢٠٢٠ ، بعنوان : **متطلبات تطبيق إدارة التميز المؤسسي في مكاتب العمل في مدينة الرياض على ضوء معايير جائزة التعليم للتميز** .هدفت الدراسة إلى التعرف على درجة توفر متطلبات تطبيق إدارة التميز المؤسسي في مكاتب التعليم بمدينة الرياض في ضوء معايير جائزة التميز من وجهة نظر المشرفات التربويات، والتعرف على الفروق بين متوسط استجابات أفراد عينة

الدراسة حول درجة التوفر للمتغيرات التالية: (المؤهل العلمي، عدد سنوات الخبرة في لجان الجودة والتميز، عدد الدورات التي تم الحصول عليها في مجال الجودة والتميز)، وتم الاعتماد على المنهج الوصفي المسحي، والاستبانة كأداة للدراسة، وزعت على عينة من المشرفات التربويات بمكاتب التعليم بمدينة الرياض بلغت (٨٠) مشرفة تربوية، وخرجت الدراسة بعدة نتائج أهمها: وجود موافقة مرتفعة على متطلبات تطبيق إدارة التميز المؤسسي لمكاتب التعليم في ضوء معايير جائزة التعليم للتميز من وجهة نظر المشرفات التربويات من حيث القيادة، والتخطيط، والتطوير المستمر، وكان ترتيب متوسطات المجالات كالتالي : المرتبة الأولى معايير التنظيم الإداري، يليه معايير التخطيط والتطوير المتوسط، يليه معايير القيادة، وأخيرا معايير مجال الإبداع والابتكار، كما توجد موافقة بدرجة مرتفعة على متطلبات تطبيق إدارة التميز المؤسسي من وجهة نظر المشرفات والتربويات من حيث إدارة الأداء، وكان ترتيب متوسطات المجالات المعايير كالتالي :المرتبة الأولى مجال إدارة عمليات التعليم والتعلم، يليه مجال المستفيدين، يليه مجال إدارة تقنية المعلومات وإدارة المعرفة، وقد أوصت الدراسة بوضع معايير وأسس لتطبيق التميز المؤسسي، والاهتمام بعملية الابتكار .

ويكمن الفرق بين هذه الدراسات ودراستنا الحالية كون دراستنا تركز على الشركات التعدينية في المملكة العربية السعودية ، ولكن بوجه عام يوجد اتفاق بين هذه الدراسة والدراسات السابقة في أهمية بحث القيادة الإبداعية ، فالدراسات السابقة تناولت عدة جوانب للإدارة الإبداعية منها متطلبات تطبيق إدارة التميز المؤسسي ، ومنها إدارة المعرفة وأثرها على التميز المؤسسي ، وتطبيق إدارة التميز المؤسسي أما في هذه الدراسة فالتركيز دور القيادة الإبداعية في تحقيق التميز المؤسسي من خلال إيضاح الطرق والأبعاد التي يتم من خلالها استخدام القيادة الإبداعية في تحقيق التميز المؤسسي .

منهج الدراسة :

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي ، بغرض الوصف الكمي والكيفي للظاهرة محل الدراسة باعتبارها ظاهرة إدارية ، وارتباطها بظواهر أخرى من خلال ما يتم جمعه من بيانات من مجتمع البحث بواسطة الاستبيان ، وهذا المنهج هو المنهج الأنسب لهذه الدراسة للتعرف على ما يحيط بالقيادة الإبداعية من حقائق ودورها في تحقيق التميز المؤسسي ومن ثم وصفها وصفاً دقيقاً وتحليلها والوصول إلى النتائج العملية والعلمية حولها .

حدود الدراسة :

الحدود المكانية: منجم الأمار أحد مناجم الذهب ويقع في محافظة القويعية في المملكة العربية السعودية.
الحدود الموضوعية: يقتصر البحث على القيادات الإدارية في منجم الأمار .
الحدود الزمانية: العام ٢٠٢٦ م .

مصطلحات الدراسة :

- ١- القيادة الإبداعية : قدرة القائد على انتهاج منهج غير تقليدي في الإدارة، والتغيير، للوصول إلى حالة من الإبداع الإداري لتطوير المؤسسة التعليمية وتحقيق التفوق والتميز .
- ٢- التميز المؤسسي : وصول المؤسسات إلى الأهداف المرسومة بأعلى مستوى من الأداء .
- ٤- الإحساس بالمشكلة : قدرة القائد على التفكير في إدخال تحسينات على الأنظمة التي تدار بها المنظمة .
- ٥- الطلاقة : قدرة القيادة على اختيار البديل الأنسب الذي يتناسب مع العمل .
- ٦- المرونة : قدرة القائد على التفكير من خلال زوايا مختلفة لإحداث تغيير في الأفكار التقليدية واستراتيجية العمل .
- ٧- الأصالة : قدرة القائد على التفكير والإبداع من أجل تحسين الأداء .
- ٨- القيادة : عملية التأثير وبث روح الحماس في الأفراد للقيام بعملهم بحماس وطوعية دون حاجة إلى استخدام السلطة الرسمية .
- ١٠- الموارد البشرية : عدد من الخطط ، والأنظمة ، والسياسات ، والإجراءات التي تنظم أداء مهام الموظفين في المنظمة وتنفيذهم لوظائف المنظمة في سبيل تحقيق رسالتها وأهداف استراتيجيتها المستقبلية .
- ١١- العمليات : التنظيم المنطقي للأفراد والمواد والطاقة والمعدات والإجراءات وذلك في أنشطة العمل المصممة لإنتاج منتج نهائي معين .

خطة الدراسة :

للاوصول لهدف دراسة هذا البحث تم تقسيمه إلى مباحث لكل مبحث مجموعة من المطالب مقسمة كالتالي:

المبحث الأول: القيادة الإبداعية.

المطلب الأول: مفهوم القيادة الإبداعية.

المطلب الثاني: أهمية القيادة الإبداعية .

المطلب الثالث : خصائص القيادة الإبداعية .

المطلب الرابع : أبعاد القيادة الإبداعية .

المبحث الثاني: التميز المؤسسي

المطلب الأول: مفهوم التميز المؤسسي .

المطلب الثاني: أهمية التميز المؤسسي .

المطلب الثالث: خصائص التميز المؤسسي .

المطلب الرابع : أهداف التميز المؤسسي .

المطلب الخامس : أبعاد التميز المؤسسي .

المبحث الثالث: دور القيادة الإبداعية في التميز المؤسسي

المطلب الأول: دور القيادة الإبداعية في شركات التعدين

المطلب الثاني: وسائل تطوير الإدارة للوصول إلى التميز المؤسسي

النتائج :

- من خلال ما سبق يمكن استخلاص نتائج الدراسة في الآتي :
- هناك علاقة ارتباط إيجابية بين أبعاد القيادة الإبداعية والتميز المؤسسي .
 - يوجد دور للإحساس بالمشاكل في تحقيق التميز المؤسسي .
 - التحكم في مسببات المشاكل دور فعال في تحقيق التميز المؤسسي .
 - التنبؤ بمشكلات العمل قبل حدوثها يساهم في تحقيق التميز المؤسسي .
 - يوجد دور للطلاقة في تحقيق التميز المؤسسي .
 - تتمتع القائد الإبداعي بالقدرة على طرح أفكار متنوعة يساهم في التميز المؤسسي .
 - يوجد دور للمرونة في تحقيق التميز المؤسسي.
 - يساهم منح الصلاحيات للعاملين في المستويات المختلفة في تحقيق التميز المؤسسي.
 - تعاطي القيادة مع الأفكار الجديدة لتطوير العمل يساهم في تحقيق التميز المؤسسي.
 - يوجد دور للأصالة في تحقيق التميز المؤسسي.
 - قدرة القادة على مواجهة التحديات والتغلب عليها يحقق التميز المؤسسي.

توصيات الدراسة :

- في ضوء النتائج التي تم التوصل إليها، فإن الباحث يوصي بما يلي:
- تفعيل دور القيادة الإبداعية في تحقيق التميز المؤسسي.
 - ضرورة تدريب العاملين والقيادات بشكل مستمر، من أجل رفع القدرات الإبداعية لديهم.
 - تعزيز القيادة الإبداعية من خلال تطبيق الابتكار في العمل الإداري، والتحديث المستمر لأساليب العمل.
 - ضرورة النظر إلى التميز المؤسسي، والاهتمام به وفق الفكر الإبداعي.
 - لا بد من تمتع القائد الإبداعي بالقدرة على طرح أفكار متنوعة.
 - ضرورة التحفيز المستمر للعاملين، ودعم الإبداع والابتكار لتطوير الأداء، وتحقيق التميز المؤسسي.
 - صقل مهارات حل المشكلات لدى القادة.
 - ضرورة تشجيع روح الفريق والتعاون على كافة المستويات.
 - لا بد من منح الصلاحيات للعاملين في المستويات المختلفة.
 - الاهتمام بالتخطيط لسياسات الموارد البشرية على المدى الطويل.

"المصادر والمراجع"

- آل إبراهيم، تغريد، والجارودي، ماجدة ، ٢٠٢٠ ، متطلبات تطبيق إدارة التميز المؤسسي بمكاتب العمل في مدينة الرياض على ضوء معايير جائزة التعليم للتميز . "مجلة البحث العلمي في التربية" .
- بريكة، الزهرة وقسمي، طارق ، ٢٠١٥ ، محددات الأداء الوظيفي للعاملين بالقطاع الصحي .دراسة ميدانية .مجلة الباحث .
- البوشي، غادة عبد الله ، ٢٠١٨ ، درجة ممارسة القيادة الإبداعية في جامعة الإمام عبد الرحمن بن فيصل، مجلة البحث العلمي في التربية .
- حسن، بنين ، ٢٠١٨ ، إدارة المعرفة وعلاقتها بالتميز المؤسسي : دراسة تطبيقية، رسالة ماجستير، كلية الإدارة والاقتصاد .جامعة القادسية.
- الخنثمي، مسفر سعيد ، ٢٠١٩ ، القيادة الإبداعية لدى قادة المدارس في محافظة خميس مشيط من وجهة نظر المعلمين .دراسة ميدانية. المجلة العلمية .
- زكي، خديجة محمود وآخرون ، ٢٠٢٠ ، دور القيادة الإبداعية في تحسين أداء العاملين :دراسة تطبيقية على مستشفيات القطاع الخاص بمحافظة جدة بالمملكة العربية السعودية .مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية .
- الزهراني مريم أحمد القيادة الإبداعية للمديرات وعلاقتها بالالتزام التنظيمي للمعلمات في دور رياض الأطفال بمدينة مكة المكرمة من وجهة نظر المديرات والمعلمات ، كلية التربية . جامعة أم القرى .مكة المكرمة.