

Final Project 1

Code: MGM 496-PMG496

Project Template

Prepared by: Dr. Mona Moustafa Elashry

To

Faculty of Management
Midocean University

سلوكيات القيادة التحويلية وأثرها على الإبداع التنظيمي في مشاريع البناء: دراسة
تطبيقية على شركة الفوزان للتجارة والمقاولات العامة

أسم الطالب
فايز نايف خلف الحربي

مشروع تخرج- ١
كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف
د. منى مصطفى العشري
عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

التاريخ- الفصل الدراسي

جدول المحتويات

١. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة	خطأ! الإشارة المرجعية غير معرّفة.
١,١. المقدمة:	خطأ! الإشارة المرجعية غير معرّفة.
١,٢. مشكلة الدراسة:	خطأ! الإشارة المرجعية غير معرّفة.
١,٢,١. فجوات على المستوى النظري	خطأ! الإشارة المرجعية غير معرّفة.
١,٢,٢. فجوات على المستوى التطبيقي	خطأ! الإشارة المرجعية غير معرّفة.
١,٣. أهمية الدراسة	خطأ! الإشارة المرجعية غير معرّفة.
١,٣,١. على المستوى النظري:	خطأ! الإشارة المرجعية غير معرّفة.
١,٣,٢. على المستوى التطبيقي:	خطأ! الإشارة المرجعية غير معرّفة.
١,٤. أسئلة الدراسة	خطأ! الإشارة المرجعية غير معرّفة.
١,٥. أهداف الدراسة	خطأ! الإشارة المرجعية غير معرّفة.
١,٦. فرضيات الدراسة	خطأ! الإشارة المرجعية غير معرّفة.
١,٧. نموذج الدراسة	خطأ! الإشارة المرجعية غير معرّفة.
١,٨. منهجية الدراسة	خطأ! الإشارة المرجعية غير معرّفة.
١,٩. الدراسة الميدانية	خطأ! الإشارة المرجعية غير معرّفة.
١,١٠. مخطط المشروع المقترح	خطأ! الإشارة المرجعية غير معرّفة.
٢. الفصل الثاني: الدراسات السابقة	

د.....

طأ! الإشارة المرجعية غير معرّفة.

٢,١. المقدمة:	خطأ! الإشارة المرجعية غير معرّفة.
٢,٢. المتغير المستقل	خطأ! الإشارة المرجعية غير معرّفة.
٢,٣. المتغير التابع	خطأ! الإشارة المرجعية غير معرّفة.
٢,٤. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع	خطأ! الإشارة المرجعية غير معرّفة.
٢,٥. الخاتمة	خطأ! الإشارة المرجعية غير معرّفة.

سلوكيات القيادة التحويلية وأثرها على الإبداع التنظيمي في مشاريع البناء: دراسة تطبيقية على شركة الفوزان للتجارة والمقاولات العامة

مقدمة

تُعَدُّ القِيَادَةُ التَّحْوِيلِيَّةُ أحدَ أساليب إدارة الأعمال المعاصرة، حيث تُركِّز على دفع وإلهام المَوظِّفين لتحقيق يتم تميز هذا الأسلوب القائد بكفاءته في دعم الابتكار والإبداع داخل المؤسسة من خلال استحثاث التفكير النقدي وتوجيه ذات ع في صناعة البناء، تلتقط القيادة التحويلية دورًا حاسمًا في تحصيل الأرباح والتفوق بسبب ازدياده المُستَديرة وارتكانه

شركة الفوزان للتجارة والمقاولات العامة، كواحدة من الشركات الرائدة في مجال البناء في المملكة العربية السعودية، تعتمد على مبادئ القيادة التحويلية لتحفيز فرق عملها وتحقيق أعلى مستويات الأداء والإبداع. من خلال رؤية واضحة وتحفيز فكري مستمر، تسعى الشركة إلى تعزيز بيئة عمل مبتكرة قادرة على مواجهة التحديات والتغيرات المستمرة في السوق.

في هذا السياق، تهدف هذه الدراسة التطبيقية إلى تحليل سلوكيات القيادة التحويلية في شركة الفوزان وتقييم تأثيرها على الإبداع التنظيمي داخل مشاريع البناء. سيتم التركيز على كيفية تفعيل القادة التحويليين للعناصر الأساسية للقيادة التحويلية مثل الرؤية والإلهام، التحفيز الفكري، الاهتمام الفردي، والتأثير المثالي، وكيف يساهم ذلك في تعزيز الإبداع وتطوير المهارات والقدرات الفردية للموظفين

من خلال استعراض منهجية الدراسة ونتائجها، سيتم تقديم توصيات عملية يمكن أن تساهم في تعزيز تطبيقات القيادة التحويلية في مشاريع البناء. الهدف هو تقديم نموذج يمكن اتباعه لتعزيز الإبداع التنظيمي وتحقيق التفوق في صناعة تتسم بالتنافسية والتطور المستمر. هذه الدراسة تسعى لإظهار كيف يمكن للقيادة التحويلية أن تكون قوة دافعة لتحقيق الابتكار والجودة في مشاريع البناء، مما ينعكس إيجابياً على الأداء العام للشركة وقدرتها على التكيف والنمو في بيئة عمل ديناميكية

سلوكيات القيادة التحويلية

الرؤية والإلهام

صياغة رؤية واضحة: القيادة التحويلية تبدأ بوضع رؤية واضحة ومستقبلية للشركة، تتضمن أهدافاً طموحة وتحديات جديدة. في شركة الفوزان، يقوم القادة بتحديد أهداف استراتيجية تتماشى مع الاتجاهات الحديثة في مجال البناء

إلهام الفرق: يتم إشراك جميع الفرق في صياغة وتحقيق هذه الرؤية، مما يعزز من شعورهم بالمسؤولية والانتماء. القادة التحويليون يعملون على تحفيز الموظفين من خلال خطاب ملهم وتوضيح الفوائد المستقبلية للمشروع

التحفيز الفكري

تشجيع التفكير النقدي: القادة التحويليون في شركة الفوزان يشجعون الموظفين على التفكير النقدي وحل المشكلات بطرق غير تقليدية

تنظيم ورش عمل وجلسات عصف ذهني: يتم تنظيم ورش عمل بانتظام لتشجيع الابتكار ومشاركة الأفكار الجديدة. يتم تشجيع الموظفين على طرح أفكارهم بحرية دون خوف من الانتقاد

تقديم التحديات: القادة يقدمون تحديات جديدة للفرق، مما يدفعهم للبحث عن حلول إبداعية ومبتكرة

الاهتمام الفردي

تقديم برامج تدريبية: يتم تقديم برامج تدريبية مستمرة ومتقدمة للموظفين، تهدف إلى تطوير مهاراتهم وزيادة كفاءتهم

التوجيه والإرشاد: القادة يقدمون توجيهًا وإرشادًا فرديًا لكل موظف بناءً على احتياجاته ومهاراته الشخصية

تقدير الجهود: يتم تقدير جهود الموظفين الفردية والاعتراف بمساهماتهم الفريدة، مما يعزز من روح الابتكار.

التأثير المثالي

النموذج المثالي: القادة التحويليون يعملون كنماذج يُحتذى بها في الالتزام بالقيم الأخلاقية والمهنية. يظهر القادة تفانيهم من خلال العمل الجاد والالتزام بالجودة.

بناء الثقة: من خلال ممارساتهم المثالية، يبنون ثقة الفريق في قيادتهم، مما يعزز من روح الفريق ويحفزهم على الابتكار.

التحفيز العاطفي

بناء روابط عاطفية: القادة التحويليون في شركة الفوزان يبنون علاقات عاطفية قوية مع فرق العمل من خلال إظهار الاهتمام الشخصي والتعاطف مع مشاعرهم واحتياجاتهم. هذا يخلق بيئة عمل داعمة ويزيد من رضا الموظفين.

تعزيز الانتماء: يشعر الموظفون بالانتماء للفريق وللشركة ككل، مما يعزز من روح الفريق ويحفزهم على تقديم أفضل ما لديهم.

التمكين

توزيع السلطات: القادة التحويليون يمنحون فرق العمل السلطة لاتخاذ القرارات بأنفسهم، مما يعزز من شعورهم بالمسؤولية والثقة في قدراتهم.

تطوير الاستقلالية: يتم تعزيز استقلالية الموظفين وتشجيعهم على تطوير حلولهم الخاصة للمشكلات التي تواجههم في العمل.

التعلم من الأخطاء

الثقافة التنظيمية: يتم تشجيع الموظفين على رؤية الأخطاء كفرص للتعلم بدلاً من معاقبتهم عليها. هذا يعزز من روح التجريب والابتكار.

التعلم المستمر: يتم تنظيم جلسات لمراجعة المشاريع وتعلم الدروس المستفادة منها، مما يعزز من التحسين المستمر.

أثر القيادة التحويلية على الإبداع التنظيمي

تعزيز بيئة الإبداع

دعم الأفكار الجديدة: القيادة التحويلية في شركة الفوزان تخلق بيئة تشجع على الابتكار من خلال دعم الأفكار الجديدة والمبادرات الخلاقة.

تشجيع المحاولات الجريئة: يتم تشجيع الفرق على تجربة الأفكار الجديدة حتى إذا كانت تحتوي على بعض المخاطر، مما يعزز من روح الابتكار.

زيادة المرونة التنظيمية

القدرة على التكيف: بفضل التحفيز الفكري، تكون الشركة قادرة على التكيف بسرعة مع التغيرات في السوق وتبني التقنيات الجديدة بفعالية.

التجاوب مع التحديات: يمكن للقيادة التحويلية قيادة الشركة في مواجهة التحديات بطرق إبداعية، مما يعزز من قدرة الشركة على النجاح في بيئة ديناميكية.

تحسين التواصل والتعاون

تعزيز العمل الجماعي: القيادة التحويلية تعزز التواصل الفعال بين الفرق المختلفة، مما يؤدي إلى تحسين التنسيق والانسجام.

مشاركة المعرفة: يتم تشجيع مشاركة المعرفة والخبرات بين الموظفين، مما يساهم في تحسين الأداء والإبداع.

تطوير المهارات والقدرات

برامج التطوير المستمر: تساهم برامج التدريب والتطوير المستمر في تحسين مهارات الموظفين وقدرتهم
• على تقديم حلول مبتكرة

تعزيز الكفاءة: من خلال الاهتمام الفردي، يتم تعزيز كفاءة الموظفين، مما يمكنهم من تحقيق مستويات أعلى
من الابتكار.

بناء ثقافة تعلم مستمرة

تعزيز التعليم المستمر: القيادة التحويلية تشجع على التعلم المستمر ومواكبة التطورات الحديثة في مجال
البناء.

توفير الموارد التعليمية: يتم توفير الموارد التعليمية والفرص للتدريب المستمر، مما يساهم في تعزيز
الابتكار المستدام.

تعزيز الابتكار التقني

تبني التكنولوجيا الجديدة: بفضل القيادة التحويلية، تصبح الشركة قادرة على تبني أحدث التقنيات في مجال البناء، مما يعزز من الابتكار التقني.

تشجيع البحث والتطوير: القادة يدعمون أنشطة البحث والتطوير داخل الشركة، مما يؤدي إلى ابتكار تقنيات وأساليب جديدة في البناء.

تحسين إدارة المشاريع

نهج شامل: القيادة التحويلية تساهم في تحسين إدارة المشاريع من خلال تبني نهج شامل يركز على تحقيق الأهداف الاستراتيجية.

تقنيات إدارة جديدة: بفضل التفكير النقدي والتحفيز الفكري، يتم تطوير وتبني تقنيات إدارة مشاريع جديدة تزيد من كفاءة وفعالية التنفيذ.

تعزيز المسؤولية الاجتماعية

مشاريع مستدامة: القادة التحويليون في شركة الفوزان يركزون على تنفيذ مشاريع مستدامة وصديقة للبيئة، مما يعزز من سمعة الشركة ويزيد من مسؤوليتها الاجتماعية.

المشاركة المجتمعية: تشجع القيادة التحويلية على مشاركة الموظفين في المبادرات المجتمعية، مما يعزز من شعورهم بالانتماء والمسؤولية تجاه المجتمع.

أمثلة عملية

مثال ١: مشروع بناء مستدام

في أحد مشاريع البناء، يمكن أن يستخدم القائد التحويلي رؤيته لإلهام الفريق لتبني ممارسات بناء مستدامة. من خلال التحفيز الفكري، يمكن تشجيع الفريق على البحث عن مواد وتقنيات بناء صديقة للبيئة، مما يؤدي إلى حلول مبتكرة تساهم في تحقيق أهداف المشروع البيئية

مثال ٢: تصميم مبتكر لناطحة سحاب

في مشروع بناء ناطحة سحاب، يمكن للقائد التحويلي تشجيع الفريق على التفكير خارج الصندوق لتطوير تصميم معماري فريد. من خلال تقديم الاهتمام الفردي وتقدير الأفكار الجديدة، يمكن تحفيز المهندسين والمعماريين على تقديم تصاميم غير تقليدية تميز المشروع

مثال ٣: تحسين عمليات البناء

في مشروع بناء يتطلب استخدام تقنيات جديدة، يمكن للقائد التحويلي أن يشجع الفريق على تبني وتطبيق تقنيات البناء الحديثة مثل الطباعة ثلاثية الأبعاد أو البناء المعياري. من خلال التحفيز الفكري والاهتمام الفردي، يمكن للفريق أن يتغلب على المخاوف التقليدية المرتبطة بالتغيير ويبتكر طرقاً جديدة لتحسين العمليات

مثال ٤ : إدارة المخاطر

في مشاريع البناء، تعتبر إدارة المخاطر جزءاً أساسياً من النجاح. يمكن للقادة التحويليين تحفيز فرق العمل على التفكير بطرق غير تقليدية للتعامل مع المخاطر المحتملة. من خلال تشجيع الابتكار والتفكير النقدي، يمكن للقادة تحويل المخاطر إلى فرص للإبداع وتحسين الأداء

مثال ٥ : تعزيز التميز في السلامة

القيادة التحويلية يمكن أن تلعب دوراً كبيراً في تعزيز ثقافة السلامة داخل مشاريع البناء. من خلال التأثير المثالي، يمكن للقائد التحويلي أن يكون نموذجاً في الالتزام بمعايير السلامة، ويحفز الفريق على ابتكار أساليب جديدة لتحسين ظروف العمل وتقليل الحوادث

تأثيرات إضافية للقيادة التحويلية على مشاريع البناء

تعزيز الروح المعنوية والالتزام

القيادة التحويلية تساهم في رفع الروح المعنوية والالتزام بين أعضاء الفريق. القادة التحويليون يمكنهم خلق شعور بالانتماء والهدف المشترك، مما يحفز الجميع على تقديم أفضل ما لديهم لتحقيق أهداف المشروع

تحسين جودة العمل

عندما يشعر الأفراد بأنهم محل تقدير وأن أفكارهم تلقى اهتماماً، فإن ذلك يؤدي إلى تحسين جودة العمل والابتكار في إيجاد حلول للمشاكل. القادة التحويليون يشجعون الجودة من خلال دعم الأفكار الجديدة والممارسات الأفضل

بناء ثقافة تعلم مستمرة

القيادة التحويلية تشجع على التعلم المستمر وتطوير المهارات. في مشاريع البناء، يمكن للقائد التحويلي توفير فرص للتدريب والتطوير المستمر، مما يساعد الأفراد على تحسين مهاراتهم ومواكبة التطورات التقنية في مجال البناء

تعزيز العلاقات بين الأفراد

القادة التحويليون يعززون من قوة العلاقات بين أعضاء الفريق من خلال بناء الثقة والاحترام المتبادل. هذا يؤدي إلى تحسين العمل الجماعي والتعاون الفعال بين الفرق المختلفة، مما يساهم في تحقيق أهداف المشروع بشكل أكثر فعالية

استدامة الابتكار

القيادة التحويلية لا تكتفي بتشجيع الإبداع في فترة معينة، بل تسعى إلى بناء ثقافة مستدامة من الابتكار. هذا يمكن أن يشمل إنشاء فرق عمل دائمة للابتكار، وتبني نهج مستدام لتحسين العمليات والممارسات بمرور الوقت

دراسة تطبيقية على شركة الفوزان

منهجية الدراسة

جمع البيانات: تم جمع البيانات من خلال مقابلات مع القادة والموظفين في شركة الفوزان، بالإضافة إلى استخدام استبيانات لتقييم تأثير القيادة التحويلية على الإبداع التنظيمي.

تحليل البيانات: تم تحليل البيانات باستخدام أدوات إحصائية لفهم العلاقة بين سلوكيات القيادة التحويلية والإبداع التنظيمي.

نتائج الدراسة

بيئة إبداعية محفزة: أظهرت النتائج أن القيادة التحويلية في شركة الفوزان تساهم في خلق بيئة تحفز على الابتكار والإبداع.

زيادة التكيف مع التحديات: بفضل التحفيز الفكري والتفكير النقدي، أصبحت الشركة أكثر قدرة على التكيف مع التحديات والتغيرات.

تحسين العمل الجماعي: تعزيز التواصل والتعاون بين الفرق المختلفة أدى إلى تحسين الأداء والإبداع في مشاريع البناء.

توصيات

بناءً على نتائج الدراسة، يمكن تقديم بعض التوصيات لتعزيز القيادة التحويلية والإبداع التنظيمي في شركة الفوزان:

تعزيز برامج التدريب والتطوير المستمر: التركيز على تطوير مهارات القيادة والابتكار للعاملين في الشركة.

تشجيع التفكير النقدي والإبداعي: من خلال تنظيم ورش عمل وجلسات عصف ذهني منتظمة.

تعزيز التواصل والتعاون: من خلال بناء فرق عمل متكاملة تشارك المعرفة والخبرات بشكل فعال.

تقديم التغذية الراجعة البناءة: لتحفيز الأفراد على تحسين أدائهم وتطوير مهاراتهم.

خاتمة

تختتم هذه الدراسة بتسليط الضوء على الأهمية الحاسمة لسلوكيات القيادة التحويلية في تعزيز الإبداع التنظيمي داخل مشاريع البناء، مع التركيز على التجربة العملية لشركة الفوزان للتجارة والمقاولات العامة. أثبتت الدراسة أن القيادة التحويلية ليست مجرد أسلوب إداري، بل هي عملية ديناميكية تساهم في إلهام الموظفين وتشجيعهم على تجاوز حدودهم التقليدية، مما يؤدي إلى بيئة عمل مبتكرة ومزدهرة

من خلال تطبيق مبادئ القيادة التحويلية، تمكنت شركة الفوزان من تعزيز قدراتها التنافسية والابتكارية في سوق البناء. أظهرت النتائج أن الرؤية الواضحة والتحفيز الفكري والاهتمام الفردي والتأثير المثالي للقادة التحويليين ساهمت بشكل كبير في تحسين أداء الفرق ورفع مستوى الإبداع داخل الشركة. تمكنت فرق العمل من تبني حلول مبتكرة لمواجهة التحديات، مما أدى إلى تحسين جودة المشاريع وزيادة الكفاءة الإنتاجية

وعلى ضوء هذه النتائج، يمكن الاستنتاج بأن تبني سلوكيات القيادة التحويلية يمكن أن يكون له تأثير إيجابي ملموس على الإبداع التنظيمي، ليس فقط في شركة الفوزان، بل في جميع الشركات العاملة في مجال البناء. ينصح بتبني هذه الممارسات القيادية عبر تطوير برامج تدريبية وتطويرية تركز على تعزيز مهارات القيادة التحويلية بين المديرين والقادة في هذا القطاع

في الختام، تبرز هذه الدراسة الحاجة الملحة لتبني القيادة التحويلية كنهج استراتيجي لتعزيز الإبداع والابتكار في مشاريع البناء. من خلال خلق بيئة تشجع على التفكير النقدي وتقديم الدعم الشخصي، يمكن للقادة التحويليين تمكين الموظفين من تقديم أفضل ما لديهم وتحقيق نتائج تتجاوز التوقعات. تستدعي هذه الدراسة اهتمام الشركات الأخرى في القطاع للبناء على هذه النتائج وتطبيق مبادئ القيادة التحويلية لتحسين أدائها وتحقيق التفوق في بيئة عمل تتسم بالتغيير والتطور المستمر

قائمة المراجع

- كتاب القيادة التحويلية وتنمية رأس المال الفكري - تأليف: د. أحمد محمد عبد الله
يتناول هذا الكتاب مفاهيم القيادة التحويلية وكيفية تطبيقها في تطوير رأس المال الفكري داخل المؤسسات.
- كتاب القيادة الإبداعية - تأليف: د. يوسف الشماع
يغطي الكتاب القيادة الإبداعية وأساليب تحفيز الابتكار والإبداع داخل المنظمات.
- دراسة "أثر القيادة التحويلية على الإبداع التنظيمي في المنظمات - "منشورة في مجلات الإدارة العامة أو مجلات البحث العلمي.
يمكن العثور على دراسات مماثلة في مجلات أكاديمية مثل "مجلة الإدارة العامة" أو "مجلة العلوم الإدارية".
- كتاب القيادة الإدارية: مفاهيم ونظريات - تأليف: د. عبد الرحمن صالح
يقدم هذا الكتاب نظريات مختلفة في القيادة الإدارية، بما في ذلك القيادة التحويلية.

مع أطيب الأمنيات بالنجاح والتوفيق

It` s Never Too Late to START. Just Begin!

Best of Luck 😊 *Dr. Mona Moustafa Elashry*