

Everyone's Smart University

Project (Spring ٢٠٢١)

Student Name	عيسى بن سالم صالح المهوس	اسم الطالب
Students I.D	٢٠٢١٢٠١٦٣٣	الرقم الجامعي

Section	Date	Course Code
Master	Thursday ١٨ / ٠٣ / ٢٠٢١.	(PMG٥١١)

PROJECT LEADERSHIP

Instructions:

- ☐ اخر موعد للتسليم هو يوم الخميس ٢٠-٠٥-٢٠٢١ في تمام الساعة ٩ مساءً.
- ☐ الإجابة متاحة باللغة الإنجليزية أو اللغة العربية مع مراعاة أن تكون المصطلحات العلمية باللغة الانجليزية.
- ☐ يتم تسليم المشروع في صيغة ملف pdf مع الالتزام بنموذج الجامعة ولن تقبل أي مستندات أخرى.
- ☐ يجب مراعاة أقسام البحث الرئيسية (مقدمة Introduction، دراسات علمية سابقة Literature Review، طريقة البحث Methodology، النتائج والمناقشة Results and Discussion، وأخيراً المراجع References. وان كان هناك ملحقات Appendices يتم إضافتها)
- ☐ يجب الالتزام بـ Theme موحد كما يلي:
 - حجم الخط ١٢.
 - نوع الخط Arial.
 - لون الخط أسود.
 - المسافة بين الأسطر ١,٥ line spacing.
 - عدد صفحات البحث (لا تقل عن ثلاث صفحات ولا تزيد عن ستة صفحات).

Instructor's Name: **Dr. Sara Adel**

THE IMPACT OF LEADERSHIP SKILLS ON PROJECT SUCCESS IN **YOUR ORGANIZATION**: A CASE OF YOUR OWN.

Different leadership styles are the key factor in the success of any project. Project Leaders are responsible and accountable for the success/failure of the project. There are numerous responsibilities that are assigned to a Project Leader during the leadership journey.

YOUR MISSION:

Your research/project must provide an overview of information and knowledge in a corporate environment with an underlying theme of **defining leadership styles within applying the hard and soft skills** for that style needed by the leader to ensure successful project delivery in your organization. (You are required to demonstrate your understanding of the relevant body of works to real-life business research).

Choose one only of the following project leadership skills using the tools that we learned during the project leadership course; starting from identifying and assess the case till executing the project.

- Prioritization (Using tools for Estimation – Scheduling – Tracking – prioritizing stakeholders).
- Team management (Using Team structures – Team development stages – Team needs).
- Embracing Accountability (Using RASCI)
- Conflict resolution (Using the Thomas-Kilmann conflict mode instrument).
- Motivation (Using one theory of motivation – Types of motivators).
- Communication in the project.
- Influencing (Using different sources of LEADER POWER).

What you have to do:

Your project task requires the preparation of a full project proposal that should contain the following components:

- **Introduction:** A detailed statement of the problem, research aim, and objectives that you would like to investigate and discuss. (2 points)

- **Literature Review and Conceptual framework:** An analysis of the literature relevant to the research topic that will give you the conceptual basis for conducting your research from the previous studies. (٢ points)
- **Methodology:** Based on the conceptual framework, research aim(s), and objectives, you need to provide a detailed description of the data collection tools, data sources. (٢ points)
- **Results and Discussion:** Description about the main findings of a research, outline your thoughts to defend your research and to emphasize the significance of it. (٤ points)
- **References:** Lists all the resources you've used in your project, and your refereed journal articles as well. (٢ points)
- **Appendices (If it is available in your study):** Any supplementary material you need to add. (Optional)

[Write the names of the chapters/sections of your research/ project and briefly discuss what you will write in those chapters/sections] .

Best of luck...

Dr. Sara Adel

تأثير مهارات القيادة على نجاح المشروع في مؤسستك: حالة عملية خاصة بالطالب.

أساليب القيادة المختلفة هي العامل الرئيسي في نجاح أي مشروع. قادة المشروع مسؤولون عن نجاح / فشل المشروع. وهناك العديد من المسؤوليات الموكلة لقائد المشروع خلال رحلة القيادة.

مهمتك:

يجب أن يوفر بحثك لمحة عامة عن المعلومات والمعرفة في بيئة المؤسسة الخاصة بك وهي موضع الدراسة مع تحديد أنماط القيادة في إطار تطبيق المهارات الخاصة بالقائد والمناسبة لهذا النمط الذي يحتاجه القائد لضمان تسليم مشروع ناجح في المؤسسة. (أنت مطالب بإثبات فهمك لما تم دراسته وتطبيقه بالأبحاث الواقعية في مؤسستك).

اختر واحدة فقط من مهارات قيادة المشروع التالية باستخدام الأدوات التي تعلمناها خلال مقرر القيادة في المشاريع.

- Prioritization (Estimation – Scheduling – Tracking – prioritizing stakeholders).
- Team management (Team structures – Team development stages – Team needs).
- Embracing Accountability (RASCI)
- Conflict resolution (The Thomas-Kilmann conflict mode instrument).
- Motivation (Using one theory of motivation – Types of motivators).
- Communication in the project.
- Influencing (Using different source of power).

ما عليك القيام به:

تتطلب مهمة مشروعك إعداد مقترح مشروع كامل يجب أن يحتوي على المكونات التالية:

- مقدمة: بيان تفصيلي للمشكلة محل الدراسة، تحديد هدف البحث والأهداف التي ترغب في التحقيق فيها ومناقشتها من خلاله.

- دراسات علمية سابقة: تحليل الأدبيات والدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع البحث والتي ستساعدك في مجال الدراسة لإجراء هذا البحث.
 - المنهجية وطريقة البحث: بناءً على أهداف البحث، تحتاج إلى تقديم وصف تفصيلي لأساليب وأدوات جمع البيانات ومصادر البيانات والأساليب / الأدوات التي ستستخدمها.
 - النتائج ووصف المناقشة حول النتائج الرئيسية للبحث: شرح مفصل للمشكلة محل الدراسة.
 - المراجع: تسرد جميع المصادر التي استخدمتها في مشروعك، ومنها مقالات المجلات المحكمة أو المواقع المستخدمة للبحث.
 - الملحقات (إذا كانت متوفرة في دراستك): أي مواد تكميلية تحتاج إلى إضافتها. (خيارية).
- {اكتب أسماء فصول وأقسام (البحث / المشروع) الخاص بك، وناقش بإيجاز ما ستكتبه في كل قسم}.

كل التوفيق لكم جميعاً.....

Dr. Sara Adel

مقدمة:-

تعتبر القيادة من أهم العوامل التي تؤثر في حياة المنظمة التعليمية واستدامة جهود التحسين والتطوير فيها، وتعتبر القيادة الفعالة في مواجهة تحديات التعليم شينا ضروريا لنجاح المدارس في تحقيق أهدافها، ولعل ذلك يشير إلى أهم أسباب تفوق المدارس الدولية والتي تعتمد على التطوير المستمر للمهارات القيادية للمعلمين، وهو الأمر الذي يساهم في ترسيخ قواعد السلوك والمعتقدات والممارسات التطبيقية للعملية القيادية

وتعتبر تنمية القيادة الادارية تغييرا في الثقافة حيث يتم تحسين مهارات ومعارف العاملين في المنظمة وتعزيز علاقاتهم الإنتاجية بحيث تكون مثمرة مع بعضهم البعض وهذا يتطلب العمل بشكل جماعي لتحقيق النجاحات المستمرة .

ويساهم القائد في تحقيق تنمية القيادة الادارية في منظمته من خلال تمكينه ودعمه للعاملين فضلا عن تنسيق وتوجيه العمل بشكل فاعل وأن يتم ذلك في بيئة عمل صحية وودية، وهذا يشير إلى مسؤولية القيادات الإدارية في تعزيز وخلق ثقافة مشتركة من التوقعات حول استخدام مهارات ومعارف العاملين في تحقيق الأهداف المرجوة.

أهمية الدراسة:-

بالنظر إلى أهمية الأساليب القيادية لدى المديرين والقادة عموماً، وتأثير تلك الأساليب على كفاءة وفاعلية العاملين، ورضاهم الوظيفي الذي يؤثر بدوره على طريقة تعاملهم مع جماهير المؤسسات التعليمية - حيث أن الغاية من وجود أي تنظيم بالأصل هي تقديم الخدمة للجمهور وبشكل متميز - فإن احترام الموظف، وأسلوب قيادته، والأشراف عليه ينعكس على الجوانب سالفة الذكر.

تعريف القيادة:

رغم أن القيادة كانت وما تزال موضع اهتمام الكثير من الباحثين، كما سبق ذكره، فلم يتمكن الباحثون من الاتفاق على تعريف محدد لها، ويرى جيمس ستوكسبري أن القيادة تبقى أكثر جوانب الفنون غموضاً وحيرة طالما لا نزال نجهل معرفة الشيء الذي يجعل الرجال ينهضون من الحفر الأرضية (الخنادق) ويمضون للأمام لمواجهة الموت لكلمه يسمعونها من قائدهم؛ ولذا فإن القيادة تبقى واحدة من أهم وأكثر المصطلحات غموضاً. وستبقى فن بحد ذاتها ورغم عدم الاتفاق على تعريف محدد للقيادة، فيمكن إيراد بعض التعريفات:

تعريف " (Vecchio, ١٩٩١) القيادة هي العملية التي من خلالها يحاول شخص أن يجعل أعضاء التنظيم يؤدون عملاً ما برغبة".

وجود قائد من بين هؤلاء الأفراد يمارس القيادة والتأثير على الجماعة نحو تحقيق الهدف.(Col & Waddell, ١٩٩٤)
ويبين سيزر في كتابه "طبيعة العملية الإدارة كمرجعية الإدارة المدرسية العمومية بشكل خاص"، بأن وظائف العمل الإداري تقوم على خمسة أسس، نوجزها فيما يلي:

التخطيط planning: هو الإعداد القبلي لاتخاذ القرارات السليمة فينا سيتم إنجازه.

التنظيم Organization : هو الطريقة المثلى التي ستتحقق بها الإنجازية في العمل.

التوجيه Guidance: هو عملية مركبة تشتمل الاستعمال العقلاني للقيادة والسلطة والتواصل والتنشيط والتحفيز من أجل السير بالعملية التعليمية التعليمية في الاتجاه المطلوب.

التنسيق Coordinate: يتعلق الأمر بالبحث عن الانسجام والتكامل بين مختلف العناصر والمكونات التي ترتبط بتدبير المؤسسة قصد تحقيق الأهداف المسطرة في مشروع المؤسسة.

المراقبة Observation: هي عملية تقويم للموارد المستثمرة، وكذلك النتائج المحصل عليها، الهدف منها إدخال تعديلات قصد الالتزام بالخطط الموضوعة لتحقيق أهداف المؤسسة. (حريم، حسين، ١٩٩٧)

الدراسات السابقة:

مع أن الدراسات التي تناولت موضوع القيادة الإدارية أكثر من أن تحصى، إلا أن الدراسات المتعلقة بتطبيق نظرية هيرسي وبلانشرد في القيادة، وخاصة الدراسات العربية قليلة. كما أن الدراسات العربية المتعلقة بالسلوك السياسي التنظيمي قليلة أيضاً؛ وسوف يقوم الباحث باستعراض الدراسات التي وقعت بين يديه في هذين المجالين.

أ. الدراسات العربية:

دراسة (المغدي وآل الناجي، ١٩٩٤) "الأساليب القيادية لعمداء الكليات بجامعة الملك فيصل بالمنطقة الشرقية في المملكة العربية السعودية"، حيث طبق الباحث نظريته هيرسي وبلانشرد الموقفية في القيادة. واشتملت عينة الدراسة جميع عمداء كليات جامعة الملك فيصل وعددهم (٦)، ورؤساء أقسامهم وعددهم (٤٢)، وخلصت الدراسة إلى عدم وجود علاقة بين تصور عمداء الكليات ورؤساء أقسامهم حول الأساليب القيادية لعمداء الكليات ودرجة فعاليته تلك الأساليب. وبينت نتائج الدراسة كذلك أن عمداء الكليات يمارسون الأسلوب القيادي (المشارك) ثم أسلوب (التسويق) في التعامل مع رؤساء الأقسام.

دراسة (العضايله، ١٩٩٤) "الأنماط القيادية في القطاع العام في الأردن"، حيث هدفت الدراسة إلى تطبيق نموذج ليكرت في القيادة. وقام الباحث بإجرائها على الدوائر الحكومية والمؤسسات العامة في محافظتي الكرك والطفيلة، وبينت نتائج الدراسة أن النمط القيادي المشاور يليه النمط القيادي الديموقراطي المشارك هما النمطين السائدين لدى رؤساء الدوائر الحكومية في المحافظتين.

دراسة (نصير، ١٩٩٦) "الإدارة بالاستغلال: دراسة لاتجاهات موظفي الإدارة العليا للسلوك الميكافلي في القطاع العام في محافظة اربد"، فقد هدفت الدراسة إلى التعرف على الميكافلية كأسلوب للاستغلال في الإدارة، وطريقة قياسها كظاهرة سلوكية لدى المديرين في القطاع الحكومي الأردني، ومدى شيوعها بينهم، من خلال عينه من (٩٧) سبعة وتسعين موظفاً في الإدارة العليا في محافظة اربد، وبيان مدى تأثير هذه الظاهرة بمتغيرات أخرى كالجنس والعمر والمؤهل العلمي، والتخصص فيه. وقد أظهرت نتائج الدراسة عدم وجود نزعه ميكافلية عالية لدى موظفي العينة، حيث وصل معدل هذه النزعة لجميع أفراد العينة ٥١,٤٦٪. وأظهرت نتائج الدراسة كذلك وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الفئة العمرية للموظفين والنزعة

الميكافلية في حالتين، وكذلك وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين المؤهل العلمي للموظف والنزعة الميكافلية في خمس حالات، وبين التخصص في الشهادة العلمية والنزعة الميكافلية في ثلاث حالات.

دراسة (الطحان، ٢٠٠٠) "أثر الأنماط القيادية للمديرين على رضا العاملين وإبداعاتهم الإدارية". فقد هدفت الدراسة إلى تشخيص الأنماط القيادية للمديرين العاملين في الشركات الصناعية المساهمة الأردنية، والتعرف على مستويات الإبداع الإداري التي وصلت إليها تلك الشركات. وكذلك هدفت الدراسة إلى معرفة أثر الأنماط القيادية على رضا العاملين وإبداعاتهم الإدارية. وأظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين النمط القيادي والإبداع الإداري. وكذلك كشفت نتائج الدراسة عن وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الرضا الوظيفي والإبداع.

ب. الدراسات الأجنبية:

١. دراسة "Luthans, et.al, ١٩٨٨" المديرين الحقيقيين "Real Managers"، حيث هدفت الدراسة إلى بيان أثر السلوك السياسي التنظيمي على سرعة ترقية الموظفين، وشملت الدراسة ٤٥٠ مديراً حيث بينت أن المديرين الذين يحصلون على ترقية أسرع في المنظمات يقضون ٤٨٪ من أوقاتهم في النشاطات الاجتماعية والسياسية وتكوين الشبكات الاجتماعية Networking مما يعتبر دليلاً على أهمية الدور الذي تلعبه المهارات والنشاطات الاجتماعية والسياسية في التقدم بالعمل الوظيفي والإداري.

٢. دراسة (Avery, ١٩٩٩)، "أنماط القيادة الإدارية لمديري الإدارات العليا حيث شملت الدراسة ٤٩ مديراً و ٣ مسؤولين كبار ممن يرتبط بهم هؤلاء المديرين، و ٦ مرؤوسين في عدد من المؤسسات الأسترالية. وقد تم اختبار الأنماط القيادية لمديري الإدارات باستخدام نموذج هيرسي وبلانشرد. وتمت مقارنة إجابات المديرين مع مرؤوسيه، والمديرين مع زملائهم، والمديرين مع رؤسائهم. ودلت نتائج الدراسة أن المديرين يستخدمون الأسلوب القيادي المشارك ثم أسلوب البيع. كما كشفت الدراسة عن وجود فروق مهمة في تقييم الرؤساء لأنفسهم وتقييم المرؤوسين لرؤسائهم.

النظرية تتبناها الإدارة:-

تتبنى الإدارة نظرية التحفيز Motivation وتحديد التحفيز بالاعتماد على اساس المعاملة والتي

مفادها :- (Adams's Equity Theory)

- الناس لديهم حاجة ، وبالتالي فهم يسعون لقضاء هذه الحاجة .
- العدل في العلاقات بين صاحب العمل والموظف.
- إذا رأى الشخص عدم المساواة أو توتر في القيادة سوف يؤدي لتوتر الشخص ، وسوف يعمل ذلك الشخص للتقليل أو القضاء على التوتر والظلم المتصور.
- يمكن للموظفين القيام بذلك عن طريق تقليل الجهد المبذول في الوظيفة ، ويجب حل هذا عن طريق زيادة مقدار المكافآت التي يتلقونها .
- لا يهم ما هو الواقع بقدر ما يهم كيف يكون الشخص يدرك مدخلاته ومخرجاته بالمقارنة مع شخص آخر.

الخاتمة :-

إن من المسلم به أن للقادة الإداريين دوراً محورياً في نجاح أو فشل المؤسسات التعليمية وذلك من خلال مدى تأثيرهم على المرؤوسين وحفزهم لإنجاز المهام وتحقيق الأهداف بكفاءة وفاعلية، ومن هنا يظهر اهتمام الدارسين والباحثين والقادة والإداريين منذ القدم في هذا الحقل، فللقادة أهمية كبيرة في حياة الناس مهما كانت طبيعة أعمالهم.

إن الإرث الفكري الذي خلفه الباحثون والمفكرون في مجال القيادة الإدارية زاحر بالأفكار والنظريات القديمة منها والحديثة، وقد كانت جهود الرواد الأوائل في هذا المجال الأساس الذي وصل إليه الجيل الحاضر في نظريته وبصيرته الواقعية للقيادة، فرغم أن الكثير من نظريات هؤلاء الرواد ومدارسهم الفكرية قد لا تكون ملائمة لواقعنا الحالي، وقد نراها غير قابلة للتطبيق، فإن علينا أن لا نسارع في انتقاص قيمة تلك الجهود والأفكار التي ربما كانت أكثر قرباً للواقع والتطبيق في زمانهم، إن لأسلوب القائد ونمط قيادته وسلوكه السياسي في إدارته أثر مباشر على العاملين خلال ممارستهم لمهامهم.

المراجع:

- ✚ Col., Donald E & Waddell III, "A Situaional Leadership: Model For Military Leaders", Aerospace Power Jourual, The Center Of Leadership Studies, Airwar College U.S.A, Vol. VIII, No. ٣, (Fall, ١٩٩٤), pp: ٢٩ - ٤٢.
- ✚ الشيخ سالم، فؤاد ورمضان، زياد والدهان، اميمه ومخامره، محسن، المفاهيم الإدارية الحديثة، الطبعة الرابعة، عمان: مركز الكتب الأردني، ١٩٩٢، ص: ١٨٧-١٨٩.
- ✚ حريم، حسين، السوك التنظيمي: سلوك الافراد في المنظمات، عمان، دار زهران للنشر والتوزيع، ١٩٩٧، ص: ٢٦٥.
- ✚ حمادات، محمد حسن محمد: القيادة التربوية في القرن الجديد، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ٢٠٠٨، الطبعة الأولى، ص١٧..
- ✚ Le negrad - assayag emmanulle, mancean Delphine, marketing des nouveaux produits paris, ٢٠٠٥ p ٢١
- ✚ عياصرة، على أحمد عبد الرحمان: القيادة والدافعية في الإدارة التربوية، ط١، عمان: دار الحامد للنشر والتوزيع، ٢٠٠٦، ص١٧.