

Everyone's Smart University

Project (Spring 2021)

Student Name	وليد علي محمد مبارك	اسم الطالب
Students I.D	2021201576	الرقم الجامعي

Section	Date	Course Code
Master	Thursday 18 / 03 / 2021.	(PMG511)

PROJECT LEADERSHIP

Instructions:

- ☐ آخر 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 1.5 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. **(2 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. **(2 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. **(4 points)**
- **References:** Lists all the resources you've used in your project, and your refereed journal articles as well. **(2 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. (اختياري).

{اكتب أسماء فصول وأقسام (البحث / المشروع) الخاص بك، وناقش بإيجاز ما ستكتبه في كل قسم}.

كل التوفيق لكم جميعاً.....

Dr. Sara Adel

الحوافز ودورها في نجاح المشاريع

((دراسة ميدانية في شركة صلب ستيل بمنطقة جازان))

المقدمة:

تحرص كافة المنظمات في زمن المنافسة على القيام بأعمالها وأنشطتها المختلفة بمستوى عال من الكفاءة والفاعلية ويمثل العنصر البشري في هذه المنظمات أحد أهم المتغيرات الأساسية المؤثرة على هذه الكفاءة وتعد عملية تقييم الاداء الوظيفي للعاملين هي عملية هامة ومعقدة وتعد من أهم العمليات الإدارية التي يتعدى تأثيرها نطاق الأفراد موضع التقييم لتشمل جميع أعمال المنظمة.

ويعد التحفيز من أهم المتغيرات التي تثير دوافع العاملين وتحرك طاقاتهم وقدراتهم الكامنة ويولد الرغبة والحماس في العمل ودفعهم لزيادة أدائهم عن طريق الاهتمام بهم وحسن معاملتهم والأخذ بمشاعرهم وطموحاتهم ورغباتهم وهذا يعمل على ملء نفوس العاملين بالطمأنينة ومن ثم تقانيهم في اداء أعمالهم بكفاءة وفاعلية وإبعاد مظاهر القلق والتوتر وغيرها .

لذلك أصبح نجاح أو فشل المنظمات يرتكز بدرجة كبيرة على أدائها مما تطلب الأمر اهتمامها بأهم مورد من مواردها وهو العنصر البشري والذي يعتبر الثروة النادرة التي تتسابق المنظمات لتوفيرها وجلبها والاحتفاظ بها من خلال اتباع نظام لتحسين مستواهم والاهتمام بهم ومكافأتهم على الاداء المتميز وهو ما يعرف بنظام الحوافز.

يركز الموضوع على دراسة العلاقة بين الحوافز ونجاح المشروع في المنظمة وقياس أثر نظام الحوافز على الأداء في الشركة محل الدراسة وقد اتخذ الباحث شركة صلب ستيل في مدينة جازان مجتمعاً للدراسة بعد أن أدرك الباحث ومن خلال الاستطلاع أن لدى الشركة قصور في نظام الحوافز المعتمد.

مشكلة البحث:

طرحنا مشكلة البحث من خلال مجموعة تساؤلات للتعرف على علاقة وأثر الحوافز على تحسين اداء العاملين الذي بدوره تستطيع المنظمة تحقيق النجاح من خلال مهارات القائد والتي على ضوءها تم صياغة مجموعة من الفرضيات لتشخيص واقع نظام الحوافز ومدى تأثيره على نجاح المشروع. تمثلت استمارة استبيان أداة الدراسة للحصول على البيانات وزعت على عينة اختيرت وفق العينة العشوائية البسيطة.

الدراسات السابقة:

١ - (دراسة العائدي ٢٠٠١) ^١

أثر الحوافز على الاداء في المنشآت العامة للصناعات القطنية في العراق.

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر الحوافز بأنواعها المختلفة على الاداء في المشروعات الصناعية العراقية وتحليل ظروف العمل، وقد خلصت الدراسة إلى نتائج أهمها :

يوجد تذبذب في إنتاجية العمل الإجمالية في المنشأتين محل الدراسة وذلك لأسباب متعددة منها(عدم توافر المواد الأولية وانقطاع التيار الكهربائي وارتفاع معدل دوران العمالة واستهلاك الآلات وتآكلها) .

توجد علاقة ضعيفة بين نظام الحوافز الحالي وبين مستوى الاداء.

توجد علاقة إيجابية بين الحوافز المادية ومستوى الاداء.

٢ - (دراسة يونس ٢٠١٠) ^٢

تحليل نظم الحوافز وعلاقتها بأداء العاملين في المنظمات الصناعية الليبية في مدينة بنغازي.

هدفت هذه الدراسة إلى تحليل أثر نظم الحوافز المعمول بها داخل منظمات الأعمال في المنظمات الصناعية الليبية، كما هدفت إلى تحديد أهم ظواهر أنظمة التحفيز المستخدمة وانعكاساتها على كفاءة وفاعلية أداء المنظمات الليبية، وأظهرت نتائج الدراسة أن هناك رضا منخفضاً على الرواتب والمكافآت التي يتقاضاها الموظف وذلك لعدم تناسبها مع مستوى ونوعية الاداء في العمل، وكذلك انخفاض مستوى الخدمات الصحية والاجتماعية التي تقدمها المنظمات لهم، وعدم شهورهم بالأمان الوظيفي، كما أظهرت النتائج وجود علاقة قوية بين الحوافز والأداء.

منهجية البحث:

يهدف البحث إلى التعرف على نظام الحوافز المعتمد في شركة صلب ستيل وبيان دوره في تحسين أداء المشروع من خلال رضا العاملين عن نظام الحوافز المتبع الذي من خلاله تحقق المنظمة نجاحها وتشخيص مستوى العلاقة والأثر بين الحوافز

- ¹العائدي، كمال العائدي (٢٠٠١)، أثر الحوافز على الاداء في المنشآت العامة للصناعات القطنية في العراق، جامعة آل البيت، الاردن.

- ²يونس، عادل رايح (٢٠١٠)، تحليل نظم الحوافز وعلاقتها بأداء العاملين في المنظمات الصناعية الليبية في مدينة بنغازي، جامعة قاريونس، بنغازي.

ونجاح المنظمة وتمثلت أساليب جمع البيانات في الجانب النظري من أطروحتين عربية وبعض الكتب وفي نفس الوقت تم الاعتماد على السجلات الرسمية للشركة بالإضافة الى الشبكة العالمية للمعلومات الانترنت.

وتمثلت أساليب جمع البيانات في الجانب العملي على استمارة الاستبانة التي تعد المصدر الأساس للبيانات التي يعتمد عليها في البحث. اعتمد الباحث على المنهج الوصفي التحليلي الذي يعد الأكثر ملائمة مع متطلبات البحث الحالي اما المنهج التحليلي فقد تمثل في اجراء تحليل على البيانات التي تم جمعها من خلال استمارة الاستبيان.

النتائج

في ضوء تحليل نتائج الدراسة الميدانية واختبار الفرضيات فقد تبين وجود أثر ذو دلالة إحصائية بين المتغيرات (الحوافز ونجاح المشروع المترتب على رضا العاملين) حيث أوضحت نتائج التحليل وجود علاقة ارتباط بين المتغيرين وهي على النحو التالي:

- ١ - أظهرت النتائج على تركيز ادارة الشركة بدرجة كبيرة في منح الحوافز للعاملين على استمارة التقييم والتي في كثير من الاحيان لا تعد اداة دقيقة لكون التقييم المعتمد من قبل ادارة الشركة دوري كل (٦ أشهر) مما كان عامل وراء عدم تحقيق رضا العاملين هذا ما وجده الباحث اثناء المقابلة مع بعض العاملين.
- ٢ - تبين من خلال تحليل البيانات ان العاملين في الشركة غير مهتمين في معايير الجودة عند تقديمهم للخدمات.
- ٣ - لا تعتمد ادارة الشركة على اليات واضحة لمنح الحوافز للعاملين مما اثر على اداء العاملين سلبياً وخصوصاً عند ادراك العاملين ان اليات المتبعة لا تتناسب مع ما صممت من اجله .
- ٤ - تبين ان ادارة الشركة لم توجه الحوافز المعنوية باتجاه يساعد على تقوية العلاقات الانسانية بين الكوادر العاملة والذي ينعكس على اداء العاملين .
- ٥ - من خلال الجانب النظري توصل الباحث الى ان مفهوم الحوافز يعد من المفاهيم الاساسية كونها ترتبط في العنصر البشري ولها تأثير مباشر على تصرفات العاملين .
- ٦ - أظهرت النتائج أن هناك تركيز من قبل ادارة الشركة في اعداد نظام حوافز يتمتع بقبول لدى العاملين في الشركة للقدرة رضا العاملين .
- ٧ - أظهرت المعطيات الإحصائية على وجود علاقة وتأثير لأبعاد الحوافز (نظام الحوافز ، العدالة في منح الحوافز ، الحوافز المعنوية) وبين في تحسين اداء العاملين .

المراجع

الرسائل العلمية

- العائدي، كمال العائدي (٢٠٠١)، أثر الحوافز على الاداء في المنشآت العامة للصناعات القطنية في العراق، جامعة آل البيت، الاردن.
- يونس، عادل رابح (٢٠١٠)، تحليل نظم الحوافز وعلاقتها بأداء العاملين في المنظمات الصناعية الليبية في مدينة بنغازي، جامعة قاريونس، بنغازي.

الكتب

- الصيرفي، محمد (٢٠٠٧)، إدارة الموارد البشرية، (الإسكندرية: دار الفكر الجامعي).
- العافي، هيثم، (٢٠٠٨)، الإدارة بالحوافز (عمان: دار الكنوز للمعرفة).
- العلاق، بشير (٢٠٠٨)، مبادئ الإدارة، (عمان: دار اليازوري للنشر والتوزيع).
- المغربي، عبد الفتاح عبد الحميد (٢٠٠٩)، الاتجاهات الحديثة في دراسات وممارسات إدارة الموارد البشرية، (الطبعة الأولى، الإسكندرية، المكتبة العصرية).