

Everyone's Smart University

Project (Spring 2021)

Student Name	منصور بن سعد السويحب.....	اسم الطالب
Students I.D	2021200283	الرقم الجامعي

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

PROJECT LEADERSHIP

Instructions:

- ☐ آخر موعد للتسليم هو يوم الخميس 20-05-2021 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 12.
 - 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. (خيارية).

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

كل التوفيق لكم جميعاً.....

Dr. Sara Adel

الشخصية القيادية (التحفيزية)

مقدمة

يعتبر العنصر البشري (الإنسان) من أهم العناصر المنتجة، والتي يعتمد عليها نجاح المنظمات، لذلك جاء الاهتمام بالفرد، والعمل على تحقيق متطلباتهم الأساسية، والبحث عن أهم الوسائل والسبل التي تساعد على تحسين الأداء الوظيفي للأفراد العاملين. مما خلق هذا الاهتمام بدور الحوافز، وتفعيلها في المنظمات بأنواعها المختلفة وهذا لما للحوافز من دور فاعل في تحقيق التكامل بين أهداف الفرد العامل، و تحقيق أهداف المنظمة المرجوة. فعندما يسعى الأفراد العاملون للحصول على الحوافز سواء المادية أو المعنوية لإشباع حاجاتهم ومتطلباتهم الشخصية ويبدلون المزيد من الجهد والوقت للحصول عليها ويكونون بذلك قدموا وساهموا بشكل مباشر أو غير مباشر في تحقيق نجا أهداف المنظمة التي يعملون بها بكل إخلاص وكفاءة وفاعلية عالية. ولأهمية دور وأسلوب الحوافز كأحد العوامل المؤثرة في سلوك الفرد العامل، ودفعه نحو تحقيق الاهداف المرجوة للمنظمة(عباس ، 2016 ، ص1)، جاءت هذه الدراسة لتبين تأثير الحوافز على أداء العاملين في مختلف الاعمال وأيضاً دور الشخصية القيادية التحفيزية في تحقيق أداء افضل من قبل العاملين .

أهداف الدراسة

اتباعاً لأهمية عنوان الدراسة لما يساهم من نجاح للمنظمات باختيارها أسلوب الحوافز واعتمادها على الشخصيات القيادية التحفيزية وتطبيقه على موظفيها ليكون مقابل ذلك بذل مجهود كبير من قبل الأفراد مما يعود هذا إيجابياً على نشاط المنظمة و تحقيق أهدافها المرجوة. فقد حدد الباحث لهذه الدراسة هدف رئيسي يتمثل بالآتي:

تحديد أهمية الشخصية القيادية التحفيزية ودور الحوافز المادية والمعنوية في تحسين أداء العاملين

تعريفات المتغيرات

- الحوافز المادية: هي الحوافز التي تشبع حاجات العامل مادياً و تحفزه على الطابع المالي والنقدي أو الاقتصادي، ويتمثل فيما يحصل عليه العامل من مزايا مادية، وحقوق كالرواتب والعلاوات المالية والمعاشات التقاعدية ، والتعويضات.
- الحوافز المعنوية: التي لا تعتمد على المادة سواء كان مال نقدي أو غير ذلك في إثارة الفرد على العمل، بل تعتمد على وسائل واستراتيجيات تحفز العامل معنوياً والغاية منها، احترام العنصر البشري الذي له أحاسيس ومشاعر وتطلعات اجتماعية يسعى إلى تحقيقها و تحقيق هدف المؤسسة

الأداء: هو قيام العامل بالأنشطة والمهام المختلفة التي يتكون منها عمله،

– **الحوافز الإيجابية:** وهي التي تصرف للأشخاص العاملين أفراداً أو جماعات على تمييزهم وقد تكون هذا الحوافز معنوية أو مالية أو مادية والأمثلة السابقة تعتبر أمثلة على الحوافز الإيجابية ويمكن إضافة الأمثلة التالية: توفير المعلومات وإتاحة الفرصة للمشاركة في صنع القرارات والتقدير العلني ورسائل الشكر.

أهمية الحوافز

ظهر الاهتمام بمصطلح الحوافز منذ اهتمام رجال علم النفس الصناعي بإجراء الدراسات والتجارب التي أسفرت عن أنه لا يمكن للفرد العمل وتقديم خدمة بكفاءة ذاتية وفعالية ما ل يكن هناك حافز (الحفوز، 1999 : ص 22) بناء على ذلك فالخطط الجيدة والتنظيم السليم للأعمال ليس معناه افتراض أن الأفراد سيقومون من ذات أنفسهم تلقائياً بإجراء أعمال على أكمل وجه وبكفاءة، وجهد عالي بل يعملون عن رغبة وحماس من خلال مدخل التحفيز. ويمكن القول أن أداء الشركات والمؤسسات يعتمد على الجهود المتعددة التي يبذلها العاملين ولذلك فإن أداء الفرد العامل و تحفيزه لكي يؤدي ما يتطلب منه من أعمال يعد في غاية الأهمية لكل المنظمات.

يمكن تحديد أهداف الحوافز المعنوية

. التمييز بين الأفراد العاملين حيث الأداء الأفضل بين الأفراد العاملين -

. تشجيع التنافس بين الأفراد العاملين في المؤسسة -

. بيان أشكال التمييز في الأداء والسلوك -

. رفع المستوى الفعلي للأفراد العاملين ذو الأداء المتوسط -

. إظهار طابع المؤسسة وصورتها إلى البيئة المحيطة -

. زيادة علاقات التعاون والتكاتف بين الأفراد العاملين -

أثر الحوافز على أداء العاملين

اهتم العديد من الباحثين وكتب الإدارة بتوضيح أهمية العلاقة بين الحوافز و تحسين اداء العاملين. فعلى سبيل المثال إذا حصل العامل على بعض الحوافز فإن أدائه سوف يتحسن ويزيد بحسب طبيعة الحوافز المقدمة له وإعطائها في الوقت المناسب والذي تجدي نفعا في رفع معنويات وأداء العامل

أثر الحوافز في تحسين الأداء

الاعتقاد السائد هو أن الحوافز تدفع للأداء وتقلل من معدل دوران العمل والغياب وتجد كذلك العناصر المؤهلة ويمكننا القول افتراضا أن الحوافز في حد ذاتها تؤثر في دافعية العامل بصورة يمكن التنبؤ بها فمن الممكن أن التوقع بوجه عام أن العاملين يتجهون إلى الاتجاه الذي تكافئهم عليه المؤسسة.

تعد المكافآت حافزا قويا لأثارة مستوى السلوك والأداء الوظيفي، أو يدفع إلى اختيار مؤسسة من المؤسسات كمكان للعمل، زيادة على ذلك فللحوافز أهميتها بالنسبة للعاملين لأنها تسد حاجات تتعلق بالعمل، فالحوافز تعمل كعوامل تعزيز لأنماط مختلفة من السلوك الفردي كما أنها تشبع الحاجات أو تخفض قوة الدافع وتؤدي إلى تعلم أنماط مبتكرة.

إسهامات الحوافز في الأداء

رفع الروح المعنوية

تعتبر مجموعة من المشاعر والاتجاهات والعواطف التي تساهم في الشعور العام بالرضا عن العمل، والروح المعنوية ترتبط بخمسة عوامل: ثقة أعضاء الفريق بالهدف، الرضا عن عمل الجماعة، الكفاءة التنظيمية للفريق، ثقة أعضاء الفريق في بعضهم البعض .

تحقيق الولاء التنظيمي

تعتبر درجة تطابق الفرد مع مؤسسته وارتباطه بها ورغبته في بذل أكبر عطاء أو الرغبة القوية بالاستمرار في عضوية هذه المؤسسة، وبذل أكبر جهد ممكن لصالح المؤسسة التي يعمل فيها حيث أن هذا المفهوم يتصف بالشمولية والإيجابية فالعلاقة وفقا لهذا المفهوم يجب أن تكون قوية وإيجابية وديناميكية وتقوم على الاقتناع الداخلي بأهداف أو غايات التنظيم، فالارتباط الوجداني الذي يتمثل في ولاءه للمؤسسة ويعزز ارتباطه ليس مجرد تقييم ما يحصل عليه الفرد من مزايا ومنافع مختلفة فقط بل ورغبته بالبقاء في العمل والاستمرار فيه.

الرضا عن العمل

تسعى المنظمات إلى إيجاد العوامل الدافعة المؤدية إلى إثارة الحما وخلق قوة الدفع للسلوك كما أن توافر نظام حوافز مطبق بشكل جيد يؤدي إلى سلوك ينتهي بمشاعر الرضا، كما في المشاعر والحالات النفسية للرضا عن العمل. إلا أنه يتمثل مفهوم الروح المعنوية في مجموعة الاتجاهات والمشاعر التي تتفاعل فيما بينها لتحقيق الشعور بالرضا عن العمل وبيئته.

الدراسات السابقة /

دراسة خالد علي أبو علان (2016) بعنوان: أثر الحوافز المادية والمعنوية على أداء العاملين في شركات المشروبات الفلسطينية

هدف هذه الدراسة إلى التعرف على أهمية أنظمة الحوافز المادية والمعنوية وأثرها على أداء العامل في شركات المشروبات الفلسطينية، ولتحقيق هدف الدراسة تم الاعتماد على المنهج الوصفي، الذي يعتمد على جمع البيانات والمعلومات الظاهرة، وقد اعتمدت الدراسة

على الاستبانة كأداة لجمع البيانات. وبناء على عنوان الدراسة فقد طبق الدراسة على عينة من أكبر أربع شركات للمشروعات، في فلسطين تعمل في الضفة الغربية وذلك من حيث العدد الكبير للعاملين في هذه الشركات، وقد تم توزيع 200 استبيان بشكل عشوائي على العاملين في هذه الشركات وقد تم استرجاع 187 منها أي بنسبة 93 % من الاستبانات الموزعة. ومن خلال النتائج المحللة:

توصل الدراسة إلى عدة نتائج من أهمها

.وجود علاقة ارتباط طردية بين الحوافز المعنوية والمادية ومستوى أداء العاملين

.هناك علاقة ارتباطية تمثل طرديا بين فاعلية نظام الحوافز ومستوى أداء العاملين في الشركات مكان الدراسة -

درجة مستوى تأثير الحوافز المادية في شركات المشروعات مكان الدراسة متوسطة وبناء على ما توصل إليه الدراسة من نتائج قدم -

الدراسة مجموعة من التوصيات من أهمها

ضرورة العمل في تحقيق مبدأ العدالة وذلك لتوزيع الحوافز -

. - ربط تقاضي الرواتب والأجور بمعدلات غلاء المعيشة والتضخم

.تصميم نظام حوافز ذو فعالية عالية ويعمل بمرونة واستحداث أنظمة حوافز جديدة -

دراسة عمار حسن علوش (2019) بعنوان: أثر نظام الحوافز في تحسين أداء العاملين دراسة حالة الشركة السورية للاتصالات

وقد هدف هذه الدراسة إلى اختبار تأثير نظام الحوافز على أداء العاملين ومعرفة اتجاهه ودرجة تأثيره وبعاده المتمثلة بالحوافز المادية و المعنوية في الشركة السورية للاتصالات لتحقيق هذا الهدف تم توزيع استبانة على عدد من العاملين في مركز اتصالات عين الزرقاء وفي مركز طرطوس 1 ومركز طرطوس 2 وبعض المقاسم في محافظة طرطوس من عاملين ورؤساء والبالغ عددهم 2200 عامل تقريبا ، وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها

.أكدت الدراسة على وجود أثر ايجابي متوسط القوة للحوافز المادية والحوافز المعنوية -

.وضحت الدراسة إلى أن الحوافز المعنوية هي أكثر أبعاد نظام الحوافز تأثيرا في أداء العاملين -

.كما يوجد أثر ايجابي متوسط القوة لنظام الحوافز ككل بتفاعل أبعاده مع بعضها البعض -

:وانتهت الدراسة بتقديم مجموعة من التوصيات وأهمها

.ضرورة زيادة الكتلة النقدية للحوافز المادية المقدمة لكي تتماشى مع ارتفاع الأسعار والظروف المعيشية بحسب طبيعة الحياة وظروفها -

.ضرورة التحديد الدقيق لاحتياجات العاملين الفنية والوقوف بوجه المشاكل التي تعترضهم في العمل من أجل محاولة التخلص منها -

دراسة محمد بن سعد أبو حيمد (2020) بعنوان: أثر الحوافز المادية والمعنوية على أداء الأفراد العاملين

تلخص الهدف من الدراسة إلى دراسة أثر الحوافز المادية والمعنوية على أداء العاملين (المورد البشرية) بشركة نسما القابضة بجدة، ولمعرفة أثر الحوافز المعنوية والمادية على تحسين الأداء للعاملين فقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، حيث تكونت عينة الدراسة من 60 عامل من العاملين بشركة نسما القابضة، وقد تم توزيع 60 استبانة تم استردادها جميعا ومن خلال تحليل بيانات الاستبانة فقد توصلت الدراسة إلى النتائج التالية

- تعتمد شركة نسما القابضة على نظام فعال للحوافز يحقق بذلك رضا جميع العاملين -
- وجد أن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين الأداء للعاملين وبين الحوافز المادية بالشركة مكان الدراسة -
- وجد أن هناك علاقة ذات دلالة بين أداء العاملين والحوافز المعنوية بالشركة مكان الدراسة -
- بأهمية تبني المؤسسات المختلفة نظام الحوافز بحيث يركز على مكافأة العامل ويعمل على :وبناء على هذه النتائج أوصت الدراسة تحسين أدائه.

النتائج من البحث /

- ظهرت أهمية الشخصية القيادية التحفيزية
- تأثر العاملين بالتحفيز المقدمة من الإدارة
- زيادة رضا العاملين وتحسن أدائهم بالحوافز المادية والمعنوية .

المراجع /

- أبو النصر مدح محمد (2009 م). (أساليب التحفيز الوظيفي الفعال) المجموعة العربية للتدريب. الامارات العربية المتحدة -
- أبو مصطفى عبد الكريم(2001). الإدارة والتنظيم ، " المفاهيم، الوظائف، العمليات بدون طبعة بدون دار نشر، بدون بلد نشر -
- الاردن. اللوزي موسى (1995). اتجاهات الافراد العاملين نحو أنظمة الحوافز. مكتبة زهران للنشر والتوزيع -
- العنصري عبد الله (1999). نظم الحوافز ودورها في رفع مستوى أداء العاملين. دار المكتبة الجديدة للنشر. عمان -
- العميان محمود سلمان (2011). السلوك التنظيمي في منظمات العمال. المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع. عمان -
- الحارثي دروسم (1999). رفع كفاءة العاملين وعلاقتها بالحوافز المادية والمعنوية. دار الخضراء للتوزيع والنشر. تونس -
- المكتبة الجامعية للنشر لبنان. المجذوب فاروق (2000). الإدارة العامة العملية الادارية والوظيفة العامة والاصلاح الإداري -