

Everyone's Smart University

Project (Spring 2021)

Student Name	محمد مقحص هادي القحطاني	اسم الطالب
Students I.D	2021200789	الرقم الجامعي

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

PROJECT LEADERSHIP

Instructions:

- ☐ آخر موعد للتسليم هو يوم الخميس 2021-05-20 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

المقدمة:

يلعب القائد دوراً حيوياً في عملية التحفيز، لدرجة قد يقوم القائد بالتحفيز المادي من ماله الخاص، ويقدمه لمن يستحق في ظرف أمام الجميع تشجيعاً لهم، وقد يشتري هدايا عينية يقدمها للمتميزين، وقد يقوم بدعوة الموظفين لوليمة غداء أو عشاء. القائد الفطن إذا عرف ما يحفز الموظفين لم تقف عنده المادة عائناً في حالة إن كانت المنظمة لا تقدم الحوافز بشكل مستقل للإدارات، أو حدث عجز مالي في ميزانية الحوافز في المنظمة، فالعاملون بحاجة ماسة لتحفيز القائد لهم، ومشاركتهم إنجازاتهم ومشاعرهم وهمومهم ومشاكلهم

وحيث باني موظف في الشركة التي اعمل بها وهي تفتقر الى هذه الصفة (القيادة التحفيزية) مما سبب إشكاليات لدى الموظفين وتكاسل في أداء مهامهم اليومية وقلة انتاجهم وذلك لعدم وجود حوافز ودوافع لهم وكذلك أيضا لا يوجد في سياسة الشركة تحفيزات من ترقية او علاوات سنوية او بدلات او غيرها من الحوافز التي من الممكن ان تكون سببا في رفع الروح المعنوية والتنافسية لدى الموظفين وهذه تعتبر معضلة في أداء الشركة وانتاجيتها

حيث أننا في هذا البحث سنتطرق الى أحد نظريات التحفيز والتي تناقش احتياجات الناس ومعرفة ما يحتاجونه من أنواع التحفيز وسنتطرق الى أهميتها ومدى فعاليتها ومدى مناسبتها لزيادة الإنتاجية في الشركة

دراسات علمية سابقة:

- يرى عاطف محمد عبيد ضمن دراساته أن الحوافز هي " كل الوسائل والعوامل التي يكون من شأنها حث الموظفين والعمال على أداء واجبهم بجد وإخلاص وتشجيعهم على بذل أكبر جهد وعناية في أداء هذه الواجبات ومكافاتهم على ما يبذلونه فعلا من جهد زائد عن المعدل في مجال الإنتاج والخدمات
- ويعرفها ديل بيتش " Beach Deall ضمن دراساته بأنها الرغبة الإنسانية في الاستجابة الى متطلبات المنظمة أي تحقيق رسالتها وأهدافها
- ويرى ديموك Dimok ضمن دراساته الحوافز انها العوامل التي تجعل الافراد ينهضون بعملهم على نحو أفضل ويبذلون جهدا أكبر مما يبذله غيرهم
- علي السلمي يرى ان الحوافز ضمن دراساته عبارة عن مجموعة من العوامل التي تدفع العاملين أيا كان موقعهم نحو بذل جهد أكبر للأقبال على تنفيذ مهامهم بجدية وكفاءة لرفع مستوى العمل كما ونوعا

المنهجية :

Philosophical theory

Maslow's theory

النظرية الفلسفية التي وضعها العالم ماسلو والتي سنتناولها هنا، هي عبارة عن سلم الأولويات المختلفة التي يحتاجها الإنسان، وتوضح النظرية أنه يوجد العديد من الحاجات التي يريد تحقيقها وإشباع رغباته فيها عن طريق فعل الكثير من التصرفات والأفعال.

والتي لكي يصل لها، كما تنص النظرية على أن حاجات الإنسان غير المشبعة تسبب له إحباط وتوتر وآلام نفسية حادة، كما يرى أبراهام ماسلو في نظريته أنه يجب إشباع الحاجات الدنيا قبل الحاجات العليا، وهرمية ماسلو للحاجات مرنة وعند تحقيق وإشباع الحاجات الدنيا تظهر الحاجات العليا

تدرج الاحتياجات الإنسانية في هرم ماسلو من القمة إلى القاع

تتدرج الاحتياجات الإنسانية من قمة هرم ماسلو حتى القاع على النحو التالي:

1-Self-actualization احتياج الإنسان إلى تحقيق الذات

2-Esteem needs احتياج الإنسان إلى التقدير والمزيد منه

3-Social Needs احتياجات الإنسان الاجتماعية

4-Safety needs احتياج الإنسان إلى الأمان

5- احتياجات الإنسان الأساسية والسيولوجية

ويمكن تقسيم الاحتياجات الإنسانية الخمسة في هرم ماسلو إلى قسمين، قسم للحاجات الأساسية والاحتياجات النفسية، والحاجة لتقدير الذات، والاحترام، والحب، وحاجات نمائية أو عليا كتحقيق الذات وبهذه المنهجية يمكن ان يكون هناك نظرة والتفات للموظفين ومعاينتهم

النتائج والمناقشة :

عند المسح الميداني لكثير من الشركات المماثلة لنشاط شركتنا وجد بأنها تطبق التحفيز في موظفيها ووجد فيها أنظمة في سياساتها للتحفيز مثل الترقيات والعلاوات والبدلات والاكراميات وكثير من المحفزات وعند مقارنة ذلك بالشركة الخاصة بنا وجد ان عدم وجود سياسة التحفيز كان سبب كبير في انهيارات مادية وتسربات موظفين ومسؤولين وكذلك عدم الإنتاجية المتوقعة من الموظفين ووجد ان السبب الرئيسي هو عدم وجود أي من عناصر او نظريات التحفيز

ووجدنا ان نظرية ماسلو ان تطبيقها يسعى الى تحقيق الأهداف المنشودة لكل موظفين الشركة مما يتناسب مع احتياجاتهم كعنصر بشري ويساعد في تحفيزهم بشكل تلقائي ومما يؤدي الى تحسن وضع الشركة وزيادة الإنتاجية وذلك دون الحاق الضرر بالشركة وعلى الشركة في حال وضع هذه النظرية وبعد دراستها تطبيقها لتحصيل النتائج وذلك مقارنة بشركات أخرى مماثلة قامت بتطبيق النظرية ولا بد من وضع ذلك في سياسة الشركة

وليس هناك خلاف في أن للعوامل الفنية في العمل دوراً في التأثير على الكفاءة الإنتاجية للمنظمة، ولكن مهما بلغت تلك النواحي الفنية من الدقة ما زالت الكفاءة الإنتاجية تتوقف على الطريقة التي يؤدي بها العاملون أعمالهم؛ لأن الأداء الفردي للعمل هو الحد الأساس للإنتاجية، إذ إن هؤلاء باستخدام الآلات أو بتنفيذهم لمراحل الإنتاج يمكنهم أن يؤثروا على التجهيز الآلي وتصميم الأعمال والضمانات الفنية للعملية الإنتاجية، وبالتالي على الإنتاجية التي أصبح تحسينها يعتمد بشكل أساسي على زيادة القدرة على الأداء وكذلك الرغبة فيه، ومن ثم تحقيق الرضا الوظيفي الذي يتعلق بالأداء الجيد داخل المنظمة

وطالما أن الكفاءة الإنتاجية تعتمد بشكل كبير على كفاءة وأداء العاملين، وأن المنظمة في آخر المطاف لا بد وأن تحقق الإنتاجية التي من أجلها تم تأسيسها، فلا بد من الشركة والقادة في الشركة أن يسعوا للاهتمام بالموظفين لرفع معنوياتهم ومهاراتهم وقدراتهم وتطوير المعرفة لديهم بما يحقق أهداف الشركة مع الأخذ بعين الاعتبار أن السعي لرفع معنوياتهم ليس فقط لزيادة إنتاجيتهم فحسب، بل لأنهم بشر بحاجة لدفعة من المعنويات، فالإنسان مخلوق اجتماعي بطبعه وهو كتلة من المشاعر، فعلى القائد أن يفعل عملية التحفيز على المستوى الفردي للعاملين، والمستوى التنافسي فيما بينهم، والمستوى الجماعي في الشركة مما سيؤدي الى تميز الشركة .

References:

Project_Leadership_PMG511_MPM

Motivation and personality book