

Everyone's Smart University

Project (Spring 2021)

Student Name	Abdullah Abdullah Almutairi	اسم الطالب
Students I.D	2021200611	الرقم الجامعي

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

PROJECT LEADERSHIP

Instructions:

- ☐ اخر موعد للتسليم هو يوم الخميس 20 05 2021 في تمام الساعة 9 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.
- الملحق (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

فحص العلاقة بين السلوك القيادي وفاعلية نمط الاتصال

❖ المقدمة :

▪ Leadership :

- القدرة على صياغة الرؤية ، و وضع اهداف واضحة تسهل للأفراد تحقيق هذه الأهداف و بالتالي تحفيزهم ، شحذ الهمم للوصول و تحقيق الرؤية.
- التركيز على المهام: القيادة هي إتمام العمل .
 - الاهتمام بالأشخاص: القيادة هي الاعتناء بالذين تقودونهم، والحرص على حصولهم على ما يحتاجون إليه.
 - التمكين: القيادة هي مساعدة الذين تقودونهم على أن يكتسبوا سلطة ويصبحوا قادة.
- انطلاقاً من هاتين النقطتين الأخيرتين معاً، قد نضيف تصوراً يقول إنّ أحد جوانب القيادة هو تعزيز النمو الشخصي (والمهني) لدى الآخرين.

تطرق العديد من الباحثين والمفكرين لموضوع القيادة في محاولة منهم لبيان مجالاتها النظرية والتطبيقية واختلف تبعاً لذلك تعريفات القيادة:

فيعرفها (العميان، 2002) أنها عملية التأثير في الآخرين وتوجيه جهودهم نحو تحقيق أهداف وغايات المنظمة.

فيما يرى أمبروسو (2002, Ambrosio) وجاردونا (2002, Gardona) أن القيادة هي علاقة تبادلية للسلطة والمصلحة المشتركة بين أولئك الذي اختيروا ليقودوا أولئك الذين قرروا أن يتبعوهم

من التعريفات السابقة يتضح أن القيادة عملية تفاعل بين القائد ومروسيه تقود إلى استثارة طاقاتهم وخلق الدافعية لديهم بتأثير شخصية القائد والثقة المتبادلة مما يؤدي إلى تحقيق الأهداف المشتركة والوصول إلى غايات المنظمة.

▪ Communications :

إحدى المهارات الأساسية التي يجب على Leader إتقانها مهارة الاتصال الفعال ، مهارة لا يتقنها الجميع وهذا ما جعل المؤسسات الوظيفية ومراكز التدريب تهتم بتقديم دورات لتطويرها .

والقيادات مطالبة بالاهتمام بالاتصال لأنه يعد إحدى المهارات الأساسية التي يجب على القائد إتقانها، ولا ريب ان الاتصال الفعال يعد أهم الوسائل في تحقيق الأهداف التنظيمية .

Communications بمفهومها العام وفي علم الاجتماع تعرف بأنها :

عملية تفاعل بين طرفين و ضرورة من ضروريات استمرارية الحياة الاجتماعية لتحقيق التكامل الاجتماعي .

اما عن أهمية communications في القيادات الاداريه :

لا يمكن لأي عمل إداري أن ينجز دون الاعتماد على المعلومات، والمعلومات لا يمكن إيصالها إلا من خلال الاتصال باختصار لا يوجد اتصال لا يوجد تنظيم.

كما يرى (عياصره، والفاضل، 2006) ان الاتصال يعد احد الدعائم الرئيسية في العملية الإدارية في أي منظمة ، وهو احد العلوم الحديثة التي بدا الاهتمام بها يتزايد خاصة بعد كثافة المعلومات ودخول التقنيات الحديثة، وتبرز أهمية الاتصال كون عملية القيادة بما فيها من تنسيق وتنظيم معلومات واخذ قرارات، ورقابة، وإشراف، لا تعطي ثمارها إلا من خلال نظام اتصال فعال. و وجد (الطويل، 1989) انه يكاد يكون من الصعب ممارسة أي عمل في أي منظمة دون أن يكون للاتصال دور فيه. يجب ان يكون القائد (leader Communicative)، يشارك موظفيه ويمارس صنع القرار التشاركي ويشاركهم بنشاط في حل المشكلات ومتابعة التعليقات أيضا يقوم leader Communicative بتدريب الموظفين كمت ينمي فيهم الإدارة الذاتية. ولا بد من ذكر انه لكل قائد أسلوب ال Style Leadership: "و هو أسلوب القائد وطريقته في عملية التأثير على موظفيه" (العسيلي، 1999)

3.1 ○ فمن واقع عملي مع عدة قياديين سنناقش علاقة و تأثير ال Style Leadership مع skills communication :

■ المدير العام Style Leadership Coaching :

يعتمد هذا الأسلوب على تدريب كل شخص على حدى، مركزاً على تحسين مهاراتهم وتعليمهم كيفية تطوير الأداء، ويربط بين أهدافهم وأهداف الشركة. أسلوبه في الاتصالات الاتصال الافقي Lateral Communication لفظي و غير لفظي . كان يدفع الموظفين للعمل بطريقة جادة، كان يفتح المجال لهم لممارسة ادوارهم و يعمل على تحقيق الاهداف الشخصية و الاهداف المشتركة ، حريصا على التنمية المستمرة للطاقت الادارية .

■ المشرف Style Leadership Affiliative :

هذا الأسلوب يولي اهتماماً بروح الفريق، ويخلق إنسجاماً داخل الفريق بربط الأشخاص بعضهم ببعض. يحاول دائماً توطيد علاقته مع الموظفين يناقش مشكلاتهم ويدعمهم، ضعيف في املاء القرارات او اتخاذها غالباً ما يستخدم الاتصالات الأفقية أو الصاعدة (من أسفل إلى أعلى)، يتيح الفرصة للموظفين للتواصل معه وإبداء آرائهم أو مقترحاتهم فيما يصب في مصلحتهم الشخصية ثم المؤسسة في المقام الثاني. كان قريباً من الكل كان يعزز من الإيجابية في روح الفريق من خلال حل النزاعات و الخلافات اهتمامه عالي بالجانب الإنساني لكن اهتمام ضعيف بالعمل و الإنتاج و تحقيق الأهداف .

■ المدير العام من مؤسسة مختلفة Style Leadership Pacesetting :

مهووس بعمل الأشياء بشكل أفضل وأسرع ، ويسأل نفس الشيء من كل من حوله ، دائما تحت الضغط لانه كان يضع معايير عالية للاداء ويتوقع الإنجاز و تحقيق الأهداف سريعا لكنها غالبا ماتكون قصيرة المدى ، و هذا مايجعل الموظفين يشعرو بالإحباط من ناحية رفع المعنويات و الدعم الغير كافي ، بالتالي غالبا ما تكون معظم اتصالاته مع أعضاء الفريق اتصالات هابطة (من أعلى إلى أسفل) شعاره دائما افعل كما افعل . غالبا يتبع هذا الأسلوب مع ذوي الخبرة الأقل و المبتدئين .

يهدف البحث الى إيجاد العلاقة بين:

Skills Communication بـ Styles Leadership وتأثيرها على نجاح المؤسسة؟

Leadership Style الأكثر تفضيلاً للاتصال في المؤسسة؟

2. Review Literature

1.2 يشير (عبد الفتاح، 1992) ، ان القيادة الإدارية بمفهومها الواسع تعد مزيجاً من السلطة والنفوذ، فالقائد الناجح هو القائد القادر على توجيه ممرضيه والتأثير فيهم سلباً أو إيجاباً لكي ينفذوا أوامره أو ما يشير عليهم به وقد تطرق العديد من الباحثين والمفكرين لموضوع القيادة في محاولة منهم لبيان مجالاتها النظرية والتطبيقية واختلف تبعاً لذلك تعريفات القيادة

2.2 فيعرفها (العميان، 2002) بأنها عملية التأثير في الآخرين وتوجيه جهودهم نحو تحقيق أهداف وغايات المنظمة.

3.2 فيما يرى أمبروسو (Ambrosio, 2002) وجاردونا (Gardona, 2002) أن القيادة هي علاقة تبادلية للسلطة والمصلحة المشتركة بين أولئك الذي اختيروا ليقودوا أولئك الذين قرروا أن يتبعوهم. والقيادة

4.2 كما يرى (الطويل، 1989) هي مجموعة من المفاهيم المتنوعة والمهارات الفنية والإنسانية والإدارية

5.2 أما احمد (Ahmed, 2001) فيعتبر أن القيادة هي القدرة على التأثير وغرس الإسهام والحماس في الآخرين للرغبة في عمل الأشياء التي يريدها القائد والقيادة وهي والقدرة على خلق بيئة عمل ذات دافعية عالية تصيب بالعدوى كل شخص يقترب منها أو يصبح على اتصال .

6.2 فيما يرى (البديري، 2001) (أن القيادة الإدارية التربوية هي مجموعة العمليات القيادية والتنفيذية والفنية التي تتم عن طريق العمل الإنساني الجماعي التعاوني الساعي على الدوام إلى توفير المناخ الفكري والنفسي والمادي المناسب الذي يحفز الهمم وبيعت الرغبة في العمل الفردي والجماعي النشاط المنظم من اجل تحقيق الأهداف التربوية المحددة للمجتمع والمؤسسات التعليمية

1.6.2 Communications

يعد الاتصال الإداري من إحدى الوظائف والعمليات الإدارية الأساسية التي من غيرها لا يمكن للعملية الإدارية أن تكتمل (الشلعوط، 1994).

أشار لوسير وايروين (Irwin&Lussier, 1995) إلى أن الهدف من الاتصال هو محاولة التأثير والإقناع وليس مجرد إرسال الرسائل باستخدام الوسائل المختلفة، فلا قيمة للاتصال دون تحقيق هدف، ولا نجاح للاتصال دون إحداث تأثير، فالفرد يتصل ليؤثر ويتعرض 37 للاتصال ليتأثر

2.6.2 Style Leadership Coaching

يوضح السيد جولمان أن "هذا الأسلوب ينجح مع الموظفين الذين يبدون رغبة في تحسين أدائهم"، ولكن قد يأتي هذا بأثر عكسي إذا أدى الأسلوب إلى الإهتمام المبالغ بالتفاصيل الإدارية، و إضعاف ثقة الموظف أو الموظفة بالنفس.

3.6.2 Style Leadership Affiliative :

يوضح السيد جولمان أن هذا الأسلوب مهم "في تقوية الانسجام ورفع الروح المعنوية وتحسين العلاقات أو في علاج ضعف الثقة بالشركة". ولكنه يحذر من استخدام هذا الأسلوب فقط، حيث أن دعمه لروح الفريق قد تؤدي إلى عدم معالجة سوء الأداء الشخصي. "قد يظن الموظفون أن سوء الأداء أمر يمكن تغافله"

4.6.2 Style Leadership Pacesetting :

أكد جولمان كذلك أن أسلوب ضبط وتيرة العمل يدمر المناخ. يشعر العديد من الموظفين بالإرهاق بسبب مطالب رواد القيادة بالتميز ، وتنخفض معنوياتهم. أيضًا ، قد تكون هذه الإرشادات واضحة في رأس القائدة ، لكنها لا توضحها بوضوح ؛ إنها تتوقع أن يعرف الناس ما يجب عليهم فعله ، بل وتفكر "إذا كان علي إخبارك ، فقد كنت الشخص الخطأ في الوظيفة". أكثر من ذلك ، تبخر المرونة والمسؤولية ؛ يصبح العمل شديد التركيز على المهمة ويتم بشكل روتيني ويصبح مملاً.

7.2 بعد اطلاعي على بعض الدراسات السابقة وجدت أن معظم الدراسات ركزت على جانب القيادة وأساليبها على حدة والاتصال على الجانب الآخر ، لكن أجرى أحد الباحثين دراسة حالة في العلاقة بين أساليب القيادة ومهارات الاتصال لدى المدراء خلصت إلى : " ارتباط أنماط السلوك القيادي وأنماط الاتصال لدى الإداريين الأكاديميين في المؤسسات التعليمية ، وكان النمط الأفضل من حيث الاتصال أسلوباً وفاعلية ، هو النمط Style Leadership Coaching ."

وان من الممكن اعتبار Style Leadership iliativeAff مدى صلة Skills Communication وتأثيرها على نجاح المؤسسة وفي ؛ زيادة الروح المعنوية. تحسين الاتصال أو إصلاح الثقة المكسورة (جولمان ، 2000). دعا جولمان إلى أنه على الرغم من فوائده ، لا ينبغي استخدام أسلوب الانتماء وحده .

Methodology

من اهداف هدف هذا البحث مدى صلة Skills Communication وتأثيرها على نجاح المؤسسة وفي هذا الإطار سيتم افتراض 3 فرضيات:

1. يفترض أن Style Leadership Coaching سيؤثر إيجاباً على Skills Communication . بحكم أن Lea Coaching ipdersh هدفه تطوير و تدريب و اكتشاف طاقات جديدة.
2. يفترض البحث أن Style Leadership Affiliative سيؤثر سلباً على Skills Communication . بحكم أن Style Leadership Affiliative يقضي وقتاً طويلاً في الاستماع و اصلاح الخلافات مما يبذر الوقت ، مهملاً اهداف المؤسسة.
3. يفترض البحث أن Style Leadership Pacesetting سيؤثر سلباً على Skills Communication . بحكم أن Style Leadership Pacesetting يتوقع أن يعرف الناس ما يجب عليهم فعله ، بل ويفكر "إذا كان علي إخبارك ، فقد كنت الشخص الخطأ في الوظيفة"

من خلال تجاربي تم بناء هذه الافتراضات سيتم ذكر مواقف من واقع حياة المؤسسة، لتدعيمها او رفضها

Result ■

النتائج المتعلقة بالافتراض الأول :

1. بناء على موقف مع المدير العام Style Leadership Coaching الأثر الإيجابي Skill Communication
أثر علي بشكل شخصي من تطوير و كسب خبرات مما اثر علي و على بقية الفريق و بالتالي نجاح المشروع .

النتائج المتعلقة بالافتراض الثاني :

- 1 بناء على الافتراض، تم التوصل إلى أن Style Leadership Affiliative يؤثر سلباً على Skill Communication بالتالي
على نجاح العمل كما رأيت من عدة مواقف حيث غلبت مشاعر المدير على جدية تحقيق الأهداف و بالتالي نجاح المؤسسة .

النتائج المتعلقة بالافتراض الثالث :

- 1 دعم الفرضية بأن العلاقة بين Style Leadership Pacesetting مرتبطة سلباً مع Skill Communication يشعر
العديد من الموظفين بالإرهاق بسبب مطالب رواد القيادة بالتميز ، وتنخفض معنوياتهم. أيضاً ، قد تكون هذه الإرشادات واضحة في
رأس القائدة ، لكنها لا توضحها بوضوح.
وعليه فإن نتائج هدف هذا البحث:
- العلاقة بين Styles Leaderships و Skills Communication وطيدة للمضي قدماً نحو نجاح المؤسسة إذا ما استخدمت
بالوجه الصحيح
- النمط الأكثر تفضيلاً في المؤسسة هو Style Leadership Coaching .
- العاملين يفضلون المدير الذي يدعمهم ويحفزهم ويحافظ على قوة التواصل معهم وخلق بيئة عمل تعاونية ، هذا يدفعهم إلى العمل
برغبة وبالتالى زيادة الإنتاجية والربح .

Discussion ■

استخلاصاً لما سبق.

- 1 Leaders عمل أساسي يتميز بكثرة المداخل والأساليب، وباستخدام النمط المناسب في الموقف المناسب.
- 2 الصلة موجودة بين Styles Leaderships و Skills Communication بشكل واضح.
- 3 لا يعتمد أسلوب القائد على Skills Communication وحدها ومع ذلك فإن العلاقة مهمة وتستحق البحث.
- 4 كفاءة Communication تلعب دوراً مهماً في نجاح المؤسسات، فهي تشبه مجرى الدم.
- 5 الأساس في عملية Leadership هو الـ Communication ، فكلما زادت أهميتك كقائد زادت أهمية التواصل.
- 6 كل نمط له عملية تواصل معينة.
- 7 يجب تدريب Leaders في المنظمات على طرق التواصل وأهميته في بناء جسور من النجاحات.

References ■

1. د / محمد صالح الحناوي ، محمد سعيد سلطان ، السلوك التنظيمي ، ط 1 ، الدار الجامعية ، القاهرة ، مصر ، 2005 ، ص 377
2. محمد منير مرسي ، الإدارة التعليمية أصولها وتطبيقها ، ط 1 ، دار الكتاب ، القاهرة ، مصر ، 2001 ، ص 141 . 4
3. رائف شحادة، نايف ، أطروحة العلاقة بين أنماط السلوك القيادي وأنماط الاتصال لدى الإداريين الأكاديميين، كلية الدراسة العليا ، فلسطين، (2008) .
4. - دورثي ليدز (أسلوب جديد للاتصال الفعال) .
5. ماكسويل، جون (2000). 21 قانونًا لا يقبل الجدل في القيادة، الرياض : مكتب جرير.
6. جرينت، كيث (2013). القيادة، القاهرة : كلمات عربية للترجمة والنشر .
7. د. حمزة السالم مقال فن القيادة الناجحة
8. السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال محكم من الجامعة الأردنية-محمود العميان دار وائل للطباعة والنشر والتوزيع، 2002
9. دانييل جولمان، الذي نشر مفهوم الإدراك العاطفي، في كتابه "Leadership Primal"
10. الشلحوط، فريز. (1994). (درجة رضا مديري التربية والتعليم في الأردن عن السلوك الإداري لمديري المدارس الثانوية الحكومية في مديرياتهم". رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الأردنية، عمان، الأردن.
11. 1 محمود معين محمود عياصرة وأمروان محمد بدري احمد، القيادة والرقابة والاتصال الإداري، دار حامد، عمان، الأردن، ط 1، 4110 0، ص 004.
12. supervision & leadership style educational Administration .2002 M. Bernnen, .styles.htm ww.soencouragement.org/ Leadershiphttp://w Retrieved.