

Everyone's Smart University

Project (Spring 2021)

Student Name	Fahad Ahmed Alanazi	فهد احمد رويشد العنزي	اسم الطالب
Students I.D	2021201345		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 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.
- 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

نمط القيادة الديمقراطية و تأثير مهارة التحفيز

• المقدمة:

في دراسة قدمها هيث وزملاؤه، عرفوا القيادة على أنها نشاط وفعالية، تحتوي على التأثير في سلوك الآخرين، كأفراد وجماعات نحو انجاز وتحقيق الأهداف المرغوبة. يعرف تاتنبوم : القيادة على أنها تأثير شخصي متداخل، تمارس في موقف محدد، وتتضمن دائما محاولات من جانب القائد (المؤثر)، للتأثير على سلوك الأتباع (المتأثرين)، من أجل إتباع موقف معين. ويقول ليكرت أن القيادة هي المحافظة على روح المسؤولية، بين أفراد الجماعة وتوجيهها نحو تحقيق أهدافها المشتركة.

من أنواع الأنماط و الشخصيات المتعددة القيادة ((نمط القيادة الديمقراطي)) و يتمثل نمط القيادة الديمقراطية بالقيادة التي تعتمد على العلاقات الإنسانية والمشاركة وتفويض السلطة، فالقيادة الديمقراطية تعتمد أساسا على العلاقات الإنسانية السليمة بين القائد ومروسيه التي تقوم على إشباعه لحاجاتهم وخلق التعاون فيما بينهم وحل مشكلاتهم.

وتنتهج القيادة الديمقراطية أساليب للإقناع والاستشهاد وبالحقائق واعتبار أحاسيس الأفراد ومشاعرهم و كرامتهم وأهميتهم في تحقيق الأهداف وضرورة إشراكهم في اتخاذ القرارات من أجل تحفيزهم على التعاون، لذلك فإن القائد الديمقراطي يستمتع بأراء أتباعه ويعبر عن أفكارهم ويقدم لهم المعلومات والإرشادات اللازمة ويلعب دورا فعالا في تنمية الابتكار و تحقيق التعاون وإطلاق قدرات مروسيه وطاقاتهم الكامنة.

صاحب الشخصية الديمقراطية في العمل و الحياة لديه الكثير من المهارات و الخصائص التي تساعده للنجاح، و يعتبر شخص قادر على التأثير و التحفيز لمجموعة و فريق العمل المحيط به و تلك من بين الصفات و المهارات العديدة التي يمتلكها. تعد صفة التحفيز (Motivation) صفة مهمة في القيادة فهي تآثر عليها بشكل كبير و ذلك بسبب ارتباطها بطاقم و فريق العمل.

تناولت العديد من الدراسات موضوع التحفيز، وأهميته بالنسبة لسير حياة الإنسان وحياة المجتمعات بشكل عام، وللتحفيز العديد من التعاريف منها:

التعريف الأول: عُرّف التحفيز بأنه السبب الذي يقف وراء رغبات وأعمال واحتياجات الناس، وهو السبب في اتجاه الناس لسلوك معين، أو إعادة السلوك باستمرارية من أجل تحقيق الأهداف.

التعريف الثاني: التحفيز هو العوامل الداخلية والخارجية التي تحفز الرغبة داخل الإنسان لمواصلة العطاء الإيجابي وأداء الأعمال المختلفة والمتشعبة من أعمال يومية، وأعمال موضوعية، وأعمال شخصية من أجل تحقيق الأهداف المختلفة.

التعريف الثالث: يُعرّف التحفيز بأنه عبارة عن إثارة سلوك الفرد بهدف إشباع حاجات معينة، وتنمية الرغبة في بذل مستوى عالي من الجهود لتحقيق أهداف المؤسسة وإشباع احتياجات الأفراد، ويُمكن أن نقول بأنّ الحوافز هي عبارة عن مجموعة من المثيرات التي تحرّك الإنسان للقيام بسلوك معيّن لتحقيق الأهداف ومساعدة المؤسسة على أنجاز الأعمال بدقة.

كي يشعر الأشخاص بالاستقرار في المشروع؛ فإنهم يحتاجون رؤية الصورة الكبيرة والنظر للمشروع من المنظور الكلي العام.. فرؤية هذه الصورة الكبيرة لابد من ترسيخها منذ البداية. على النقيض من فيلم (وودي أَلين). والذي فيه لا ينظر معظم الممثلين إلى المشهد الكامل (ولكن المشاهد التي يظهرون فيها فقط)، فعادة لا تحقق المشروعات النجاح إذا لم ينتبه الأشخاص المشاركين للهدف النهائي. فكلما زادت درجة ارتباط الشخص أو شعر بدرجة عالية من المشاركة في المشروع بأكمله كلما زادت درجة التحفيز لديه أو لديها للعمل بجد.

التحفيز و القيادة الفعالة من العناصر المهمة في الإدارة و القيادة و في حياتنا عامة. جميع القادة و المدراء، في جميع الظروف و الأحوال، يمارسون التحفيز في سبيل دفع الآخرين و التأثير عليهم لأداء المهام و تحقيق الأهداف.

• -دراسات سابقة عن دور مهارة التحفيز في نمط القيادة الديمقراطي و نظريات التحفيز:

- نظريات التحفيز او motivation theory :

هناك عدة نظريات تحفيز و من أهمها نظرية ماسلو للتسلسل الهرمي و نظرية النظافة الدافعة لهيرزبرج, ربما يكون من الأمن أن نقول إن أكثر نظرية التحفيز شهرة هي نظرية ماسلو للتسلسل الهرمي للحاجة ، وتستند نظرية ماسلو إلى الاحتياجات البشرية. بالاعتماد بشكل أساسي على خبرته السريرية ، قام بتصنيف جميع الاحتياجات البشرية بطريقة هرمية من المستوى الأدنى إلى المستوى الأعلى في جوهره ، كان يعتقد أنه بمجرد تلبية مستوى معين من الاحتياجات ، فإنه لم يعد يعمل على تحفيز الإنسان. بعد ذلك ، يجب تفعيل المستوى الأعلى التالي من الحاجة لتحفيز الرجل. حدد ماسلو خمسة مستويات في التسلسل الهرمي لاحتياجاته كما هو موضح في الشكل :

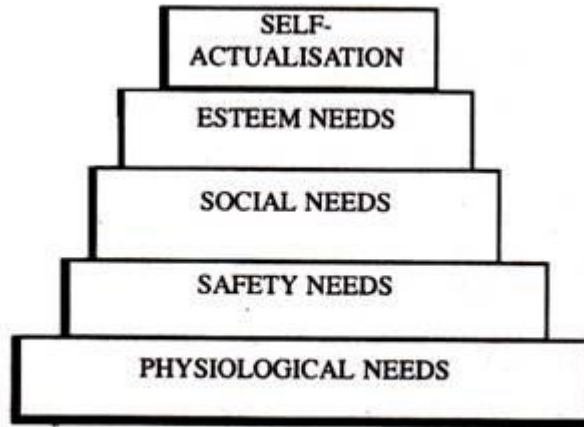


Fig. 17.2: Maslow's Need Hierarchy

في تحقيق تجريبي تم في الولايات المتحدة الأمريكية وفنلندا وبولندا بتاريخ 1-فبراير 2003 على أسلوب القيادة والتحفيز والأداء في قنوات التسويق الدولية على يد كل من , Rolph E. Anderson, Alan J. Dubinsky , Rajiv Mehta , وضحت ان في الوقت الذي تسعى فيه الشركات إلى الازدهار في ظل اقتصاد عالمي شديد المنافسة ، يتم بشكل متزايد إقامة تحالفات تعاونية بين الشركات بين أعضاء سلسلة القيمة. في مجال قنوات التسويق ، أصبحت التحالفات الاستراتيجية بين شركاء القنوات الدولية هي القاعدة أيضًا. وبالتالي ، فإن تحديد استراتيجيات التأثير بين الشركات - مثل أساليب القيادة المختلفة التي يستخدمها قائد القناة لتحفيز شركاء القنوات الدولية يصبح ذا أهمية متزايدة. وبشكل أكثر تحديدًا ، في إدارة قنوات التسويق الخاصة بالشركة ، قد تكون أساليب القيادة التشاركية والداعمة والتوجيهية فعالة في استقطاب شركاء القنوات لممارسة مستويات أعلى من التحفيز ، والتي بدورها قد ترتبط بمستويات أعلى من الأداء. الروابط بين أساليب القيادة والتحفيز والأداء تجريبيًا على البيانات المأخوذة من عينة من موزعي السيارات في الولايات المتحدة وفنلندا وبولندا تمت مناقشة الآثار الدولية لإدارة القناة ، وتحديد قيود الدراسة ، واقتراح اتجاهات البحث المستقبلي.

أن أساليب القيادة الديمقراطية تظهر أنها تتنبأ بشكل إيجابي بتحفيز الموظفين و هذا استنادا على استبيان منظمة مستقلة لباكستان تعمل تحت الرقابة الإدارية للحكومة الفيدرالية لتنمية موارد الطاقة من عينة مكونة من 110 مديرين رفيعي المستوى ومتوسطي المستوى يعملون في WAPDA .

وقد ذكرت دراسة أجريت على تأثير أسلوب القيادة الديمقراطية لرئيس المدرسة على تحفيز عمل المعلم في المدارس في تابكتوان في اندونيسيا ، و أظهرت النتائج أن هناك تأثير لمهارة التحفيز عند أصحاب القيادة الديمقراطية من المدراء على دوافع عمل المعلم، و ظهر تحسن ملحوظ في أداء المعلم في فترة التجربة.

و استنادا على نتائج Heneman and Gresham في دراسة أجريت عام 1999 و ذكرت في مقالة بعنوان the effects of changes in the nature of work on compensation. في جامعة اوهايو في الولايات المتحدة الأمريكية ، وجد ان تشجيع الآخرين على أن يصبحوا قادة جيدين ومشاركين في القيادة وتطوير الموظفين أدى إلى مزيد من التزام الموظف بأهداف القسم ، و الالتزام بالمواعيد النهائية.

• منهجية البحث:

لهذا البحث تم استعمال اكثر من منهجية للبحث و هي :

- المقابلة: تعد المقابلة اداة مهمة من أدوات البحث العلمي والتي تستخدم للحصول على البيانات من خلال مصادرها البشرية وتستخدم في مجالات متعددة في البحوث التربوية والنفسية وبحوث الإعلام والتسويق وغيرها، كما تصلح المقابلة لجمع معلومات عن مواقف ماضية حدثت وانتهت بالفعل ويصعب ملاحظتها في الوقت الحالي.
- فلقد قمت بمقابلة عدة مدراء لشركات و فرق و قمت بسؤالهم عن بعض الاسئلة المهمة عن الموضوع مثل : كيف اثر التحفيز على أداء الفريق الذي تديره و كيف ساعدك كونك تتبع نمط القيادة الديمقراطية.
- الاستبيان: يعتبر أسلوب الاستبيان أحد أساليب البحث العلمي المستعملة على نطاق واسع من أجل الحصول على البيانات أو المعلومات التي تتعلق بظاهرة معينة يراد قياسها لدى مجتمع الدراسة او ميولهم أو اتجاهاتهم.
- كما قمت بقرءة بحوث عدة عن القيادة و انماطها و المهارات المتعددة لكل نمط و استخراج النتائج و النظرية و التوصيات الخاصة بي من تلك البحوث.

• النتائج و المناقشة :

من خلال طرق المنهجية المتبعة في هذا البحث وجدت أن

- أسلوب القيادة الديمقراطية هو الأكثر فعالية ويخلق إنتاجية أعلى ومساهمات أفضل من أعضاء المجموعة وزيادة الروح المعنوية للمجموعة. يمكن أن تؤدي القيادة الديمقراطية إلى أفكار أفضل وحلول أكثر إبداعاً للمشاكل لأنه يُشجّع أعضاء المجموعة على مشاركة أفكارهم. في حين أن القيادة الديمقراطية هي واحدة من أكثر أساليب القيادة فعالية، إلا أنها تنطوي على بعض الجوانب السلبية المحتملة. في المواقف التي تكون فيها الأدوار غير واضحة أو يكون الوقت فيها جوهرياً، يمكن أن تؤدي القيادة الديمقراطية إلى فشل التواصل ومشاريع غير مكتملة. تعمل القيادة الديمقراطية بشكل أفضل في الحالات التي يكون فيها أعضاء المجموعة ماهرين ومتشوقين لتبادل معارفهم. من المهم أيضاً أن يكون لديك متسع من الوقت للسماح للأشخاص بالمساهمة ووضع خطة ثم التصويت على أفضل مسار للعمل.
- إن استخدام الأساليب التحفيزية والاهتمام بمقومات الحياة الأساسية كما ذكرها العالم «ماسلو» في هرم الاحتياجات الأساسية منذ العصور الوسطى تمكن الموظفين في تلبية احتياجاتهم الأساسية وتأمين ظروف الصحة والسلامة، فضلاً عن الوفاء وتحقيق الذات والاحتياجات النفسية، ومع ذلك في المنظمات العربية الحديثة تقوم الإدارة بتوفير حوافز مادية لموظفيها مع تقديم برامج التدريب التي تساعد على التحسين من كفاءة العمل وتشجيع الموظفين بشكل صحيح.

- ومن وجهة نظر معظم المنظمات من المهم الحفاظ على تحفيز الموظفين للحد من تسرب الموظفين خارج الشركة والحفاظ على دوافع الموظفين أصبح أكثر أهمية. يقوم مديرو الموارد البشرية في المنظمات بتطوير استراتيجيات مختلفة للتحفيز عن طريق ربط الحوافز مقابل النتائج المحققة على أساس الأداء وتنفيذ استراتيجية الأجور المرتبطة بالأداء, كما استشهد «هاكمان وأولدهام» (2009) بأن الدافع للموظفين في الغالب يكون عن طريق مبالغ نقدية أو فوائد جانبية.

• المراجع:

- Abu-Bakr, L.S., Zainol, F.A. and Daud, W.N.B.W. (2018), "Entrepreneurial leadership and performance of small and medium sized enterprises: a structural equation modeling approach", Journal for International Business and Entrepreneurship Development, Vol. 11 No. 2, pp. 163-186.
- Northouse PG. Leadership: theory and practice. Sage: Thousand Oaks; 2004.
- Ham C, Robert G, editors. Reasonable rationing: international experience of priority setting in health care. London: Open University Press; 2003.
- Heneman RL, Gresham MT (1999) the effects of changes in the nature of work on compensation. Ohio state University, USA
- Bass, B. M. (1985). Leadership and Performance Beyond Expectation. New York: The Free Press
- [/http://bircu-journal.com](http://bircu-journal.com)



YOUR ARTICLE LIBRARY
THE NEXT GENERATION LIBRARY

- Emerald insight
- <https://www.tadwiina.com>