

Everyone's Smart University

Project (Spring 2021)

Student Name	نورة راشد العتيبي	اسم الطالب
Students I.D	2021203234	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. (خيارية).

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

كل التوفيق لكم جميعاً.....

Dr. Sara Adel

ممارسة القيادة التحويلية وعلاقتها بالمسؤولية المجتمعية لدى القادة الأكاديميين بجامعة الملك سعود

١- مقدمة

القيادة هي ما يمتلكه المدير أو الفرد من قدرة على التأثير على الآخرين لتحفيزهم وتشجيعهم على إنجاز مجموعة من الأهداف المنشودة للمنشأة، كما أنه يمكن وصفها بأنها مجموعة من النشاطات التي يمارسها القائد الإداري في جميع المجالات التي تتطلب إصدار القرار واتخاذها وبالتالي إصدار الأوامر على المرؤوسين.

و تتمثل القيادة بالتأثير بالمرؤوسين بشكل عام وتسيير سلوكهم وتوجيههم فيما يتماشى مع أهداف المنظمة ومصالحهم، وتعمل جاهدة على تنسيق جهودهم ليرغبوا بتقديم ما هو أفضل ما لديهم وبالتالي تحقيق الأهداف المنشودة .

١٢ القيادة Leadersh

تعتبر القيادة واحدة من أهم الوظائف الإدارية، حيث تساعد على تحقيق أقصى قدر من الكفاءة في العمل وتحقيق الأهداف التي تم وضعها، حيث يلعب القائد على تحفيز الفريق والحرص على أنهم يقوموا بأداء وظائفهم على أكمل وجه؛ بالإضافة لتقديم التوجيه والإشراف اللازم، وتوفر القيادة جواً من الثقة بين أعضاء الفريق الواحد، وتعمل القيادة الجيدة أيضاً على توفير بيئة عمل فعالة تساعد على النمو السليم والمستقر للشركة أو المؤسسة .

و تؤثر القيادة في العمل على الموظفين بشكل كبير، حيث أن وجود قيادة جيدة تقلل من الإجهاد والتوتر لدى الموظفين، وإن القادة الذين يستمعون إلى موظفيهم ويفهمون شكواهم وظروفهم ويعملون على تجاوز المشاكل معهم بشكل سلسل يحافظون على موظفيهم لمدى طويل، وإن الموظف السعيد يكون أداءه في العمل أفضل، من ناحية أخرى عندما تكون القيادة في مؤسسة ما أو شركة غير جيدة يؤثر ذلك على معنويات ونفسية الموظفين وبالتالي يتوترون في العمل وحتى في حياتهم الخاصة ويشعرون بعدم الراحة.

وتعتبر القيادة إحدى أهم سمات القيادة الجيدة هي الرؤية المستقبلية، ويكون ذلك من خلال وضع التوقعات والاحتمالات للأحداث مستقبلاً بناءً على أسس وأحداث مدروسة؛ ووضع خطط تناسب هذه التوقعات للتصرف بطريقة مناسبة عند حدوثها، وهذه سمة يتميز بها القائد عن غيره من الأشخاص وتجعله أكثر نجاحاً من غيره، يستطيع القادة الناجحون جعل المؤسسة التي يعملون بها أكثر ازدهاراً ونجاحاً.

٢٢ مفاهيم نظرية القيادة

تتعدد أنماط القيادة التي ينتهجها القائد لقيادة مرؤوسيه تحفيزهم على القيام بالعمل بحسب اتجاهاته الفكرية والخبرة العملية والظروف البيئية داخل وخارج المنظمة، ويمكن أن نصنف أنواع القيادة لأغراض المناقشة إلى عدة أنواع والتي اخترنا منها نوع واحد لنسقط عليه بحثنا هذا .

٢٣ والقيادة التحويلية Transformative leadershi

يرتكز مفهوم القيادة التحويلية على القدرة على موازنة الوسائل مع الغايات وتشكيل وإعادة تشكيل المؤسسات لتحقيق أغراض إنسانية عظيمة وتطلعات أخلاقية، ويقوم هذا النمط القيادي على إدراك الحاجات الظاهرة والكامنة للمرؤوسين والعمل على إشباع تلك الحاجات واستثمار أقصى طاقات المرؤوسين بهدف تحقيق تغير مقصود ومن هذا المنطلق فإن القائد التحويلي يسعى إلى زيادة وعي مرؤوسيه باحتياجاتهم وتحويل هذا الوعي بالاحتياجات إلى آمال وتوقعات، ومن ثم تتولد لديهم الدافعية لإشباع حاجاتهم فيما يتعلق بإدراك وتحقيق الذات في حياتهم العملية.

ويعرف (بيرنز) القيادة التحويلية بأنها تفاعل بين القادة والمؤوسين يؤدي إلى رفع التحفيز والنضج إلى أعلى المستويات وتجاوز المصالح الشخصية إلى المصلحة العامة.

وينظر كولفن للقيادة التحويلية على أنها تركز على القيم المشتركة، وتطوير المؤوسين، وتحقيق الغايات الكبيرة، وإحداث التغيير.

وتقوم القيادة التحويلية على مفاهيم ذات أصول راسخة مثل: الأمانة، الاستقامة، الشخصية، وضع اعتبار للقيم الاجتماعية والمهنية والالتزام الحقيقي بها، واحترام الفرد والتفاعل مع الآخرين. فالقائد التحويلي يملك الرؤية، الجاذبية، القدوة، التمكين، التحفيز، الاستقامة.

٣،٣ و٢ اتخاذ القرار (مهارة التأثير)

هناك العديد من المهارات العامة المرتبطة بالقيادة وصفاتها التأثيرية، ومنها ما يلي:

- القدرة على التأثير بالعالم المحيط أو الفريق الذي تتم قيادته.
- القدرة على جمع الآخرين في صف واحد دون خلل.
- توحيد الفريق مجتمعاً حول هدف محدد لا خلاف عليه.
- القدرة على كسب ثقة الآخرين وإيمانهم بالرأي القيادي بلا تردد القيام برسم مسار للفريق عن طريق خطة معينة تهدف إلى تحقيق الهدف بنجاح..
- القدرة على صناعة النجاح الخاص بالآخرين.
- الانصهار مع فريق العمل وإلغاء الذات الفردية.
- الدفاع عن الفريق وأهدافه دون تعسف أو عنف مع أعضاء الفريق.
- القدرة على امتلاك أسلوب الشفافية مع الآخرين.

٤،٣،٢ تأثير القيادة التحويلية ونمط التأثير على الموظفين

في عام ١٩٩٤، قدم ياكى بعض النصائح للمدراء لتطبيق قواعد التحويلية في إدارتهم إشراك الموظفين في وضع رؤية معقدة وصعبة، لكن مبسطة وجذابة وواضحة. ربط الرؤية بإستراتيجية لتحقيقها. تطوير وتحويل الرؤية إلى خطة تنفيذ بمهام وأفعال محددة. إظهار ثقة وتفائل وإصرار وحسم في تنفيذ الخطط. تحويل المخطط إلى خطوات مصغرة التي تؤدي إلى نجاحات مرحلية التي مجمعها يؤدي لتحقيق الأهداف.

٣ المنهجية

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على درجة ممارسة القيادة التحويلية وعلاقتها بالمسؤولية المجتمعية لدى القادة الأكاديميين بجامعة الملك سعود في ضوء المتغيرات المتعلقة بالقادة الأكاديميين (التخصص الأكاديمي ، الرتبة الأكاديمية ، المركز الوظيفي)

ولتحقيق هدف الدراسة استخدم الباحث أداتين تم التأكد من صدقهما وثباتهما؛ الأولى للقيادة التحويلية وتتكون من (٢٤) فقرة، والثانية للمسؤولية المجتمعية وتتكون من (٣٠) فقرة لمعرفة درجة ممارسة القيادة التحويلية وعلاقتها بالمسؤولية المجتمعية لدى القادة الأكاديميين بجامعة الملك سعود والكشف عن الفروق في مستوى القيادة التحويلية والمسؤولية المجتمعية في ضوء متغيرات الدراسة.

٣ النتائج والمناقشات

وقد تكونت عينة الدراسة من (٢٢٥) قائداً أكاديمياً بجامعة الملك سعود بالرياض في الفصل الدراسي الثاني من العام الدراسي ٢٠١٦/٢٠١٧ م - ١٤٣٧/١٤٣٨ هـ ، وقد أظهرت نتائج الدراسة بعد إجراء التحليل الإحصائي أن القادة الأكاديميين في جامعة الملك سعود يمارسون القيادة التحويلية للأبعاد الأربعة (التأثير الكريزما تيكى، ورعاية الأفراد، والتحفيز العقلي، كما بينت النتائج أن القادة الأكاديميين بجامعة الملك سعود يتحملون (التحفيز الملهم) بدرجة متوسطة من وجهة نظرهم المسؤولية المجتمعية للأبعاد الثلاثة (الإدارة الأكاديمية المسؤولة ، والإدارة الاجتماعية المسؤولة، والإدارة الذاتية المسؤولة) بدرجة مرتفعة من وجهة نظرهم. بينما يمارسون بعد (الإدارة البيئية المسؤولة) بدرجة متوسطة من وجهة نظرهم. كما

لدرجة ممارسة القيادة التحويلية تُعزى ($a \geq 0.05$) أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى لمتغيري (التخصص الأكاديمي، والرتبة الأكاديمية) لبعدي (التأثير الكريزماتيك، ورعاية الأفراد) من وجهة نظر القادة لبعدي (التحفيز العقلي، والتحفيز ($a \geq 0.05$) الأكاديميون بجامعة الملك سعود ، ووجود علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الملهم) لصالح متوسطات التخصصات الإنسانية في متغير التخصص الأكاديمي والأستاذ والاستاذ المساعد في متغير الرتبة الأكاديمية. لأبعاد القيادة التحويلية الأربعة (التأثير الكريزماتيك، ($a \geq 0.05$) وكذلك عدم وجود أثر ذي دلالة إحصائية عند مستوى ورعاية الأفراد، والتحفيز العقلي، والتحفيز الملهم) تعزى لمتغير المركز الوظيفي. كما أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات لدرجة ممارسة المسؤولية المجتمعية تُعزى لمتغيرات (التخصص الأكاديمي، ($a \geq 0.05$) دلالة إحصائية عند مستوى والرتبة الأكاديمية، والمركز الوظيفي) لأبعاد المسؤولية المجتمعية الأربعة (الإدارة الذاتية المسؤولة، والإدارة الأكاديمية المسؤولة، والإدارة الاجتماعية المسؤولة، والإدارة البيئية المسؤولة) باستثناء الإدارة الأكاديمية المسؤولة ولصالح متوسط الوكيل في متغير المركز الوظيفي من وجهة نظر القادة الأكاديميون بجامعة الملك سعود. كما أظهرت النتائج وجود علاقة بين درجة ممارسة القادة الأكاديميون لأبعاد القيادة التحويلية ومستوى ($a \geq 0.05$) ذات دلالة إحصائية عند مستوى المسؤولية المجتمعية، حيث فسر متغير المسؤولية المجتمعية لبعدي الإدارة الذاتية المسؤولة بالاشتراك مع الإدارة الأكاديمية المسؤولة ٥٥٪ من تباين القيادة التحويلية ؛ وعليه يمكن التنبؤ بدرجة القيادة التحويلية من بعدي المسؤولية المجتمعية (الإدارة الذاتية المسؤولة، والإدارة الأكاديمية المسؤولة) من خلال المعادلة : درجة ممارسة القيادة التحويلية = (٠,٤٤٩ × الإدارة الذاتية المسؤولة) + (٠,٣٦٥ × الإدارة الأكاديمية المسؤولة) . وقد خلصت الدراسة إلى العديد من التوصيات من أهمها: تصميم برامج لتنمية القادة في مؤسسات التعليم العالي، بحيث يتضمن منهجاً تقنياً يأخذ في الاعتبار أفضل الممارسات للقيادة التحويلية والمسؤولية المجتمعية، وأن يؤخذ بعين الاعتبار عند تعيين القيادات الأكاديمية في الجامعة ضرورة توافر خصائص القيادة التحويلية ، وإجراء دراسات مماثلة تطبق في الجامعات الأخرى . وكذلك تصميم برامج خاصة بالمسؤولية المجتمعية.

٤ الخاتمة

استمرار وبقاء أي مؤسسة مرهون بتحقيق أهدافها، وهذه الأهداف تحقيقها مرهون هي كذلك بالأداء المتميز الذي يبديه أفرادها الذين يملكون سمات إبداعية يكتسبونها من قادة تحويليون يعملون جاهدين للوصول لذلك، فالقيادة التحويلية أصبحت اليوم حجر الزاوية لنجاح المؤسسات لذا كان لزاماً علينا ان نتبناها. ومن خلال دراستنا أوضحنا الدور الذي تلعبه القيادة التحويلية في تحقيق الإبداع التنظيمي وان هذا الدور في تزايد مستمر بسبب التغيرات التي تتعرض لها المؤسسات اليوم، وعليه ندعو المؤسسات للإستجابة بصورة سريعة لتلك التغيرات حول القيادة التحويلية .

٥ المراجع

القيادة التحويلية والإبداع الإداري د. كمال الدين حسن علي بابكر.