

Everyone's Smart University

Project (Spring 2021)

Student Name	هبة محمد احمد يحيى	اسم الطالب
Students I.D	2021202930	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 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 التحفيز علي انواع القيادات المختلفه في المؤسسات التعليميه المختلفه

Introduction

١-المقدمه:

القياده بشكل عام اصبحت في عصر التنظيمات المحرك الرئيسي لاي منظمه تسعى لفرض نفسها بالسوق والدخول في المنافسه ، ويمكن تعريف القياده علي انها النشاط الذي يمارسه القائد في اتخاذ وصنع القرار واصدار الاوامر باستخدام السلطه الرسميه وعن طريق التأثير بقصد تحقيق الهدف وهي الهام الفريق ليقدم افضل ماديهم وتوجيههم الي المسار الصحيح وهناك العديد من الشخصيات القياديه وساتطرق في بحثي هذا الي اسلوب القياده الديموقراطي (democratic leadership style) ومايتميز به من مهاره التأثير علي الاخرين وتحفيزهم وتشجيع روح الجماعه و المشاركه في اتخاذ القرار ومن المهم ان اي شخص بالمنظمه يتعلم كيفيه التواصل لان هذا سيساعد علي اكمال المشاريع بنجاح وكذلك تحديد زعيم واحد لديه القدره علي تولي المسؤوليه والتحفيز للاخرين يقوم بعدها هو بدور التدريب والتوجيه لفرق العمل وتعزيز مخرجاتهم القائد هذا ممكن ان يكون شخص لديه بعض المهارات القياديه ولكن ليس قادر علي تاديه عمله ان لم تكن الاتصالات جيده لابد من تمكين الاتصال لتبادل الجيد ممايجعل مهمه القياده فعاله فمهارات الاتصال تساعد علي فهم افضل ،الشخصيه القياديه تتمتع بالحماس والرغبه القويه الازمه لتحقيق الاهداف وهي (فن معامله الطبيعه البشريه)والتأثير في السلوك البشري تضمن طاعتهم واحترامهم وتعاونهم وهي فن الاداره وليس الاداره ذاتها.وهنا سوف نعرض اهم مهاره للقائد الديموقراطي وهي تقدير الجهود التي يقدمها العاملون في المؤسسه وتلبية الاحتياجات النفسيه والذهنيه للعاملين والاستجابه للميول الاخرى والسماح للفريق بالتعبير التلقائي عن مشاعرهم و ارائهم واشراكهم في الاهداف ومنحهم الحريه لاختيار الوسائل واتاحة الفرصه لهم في اتخاذ القرارات ووضع نظام للمكافآت .

القياده الديموقراطيه هي القياده التي تعتمد على العلاقات الإنسانية والمشاركة وتفويض السلطة، فالقيادة الديمقراطية تعتمد أساسا على العلاقات الإنسانية السليمة بين القائد ومروؤسيه التي تقوم على إشباعه لحاجاتهم وخلق التعاون فيما بينهم وحل مشكلاتهم.

اما مهاره التحفيز motivation فيعد تحفيز الموارد البشرية من المفاهيم الإدارية المتجددة رغم قدمها ، وتعتبر الحوافز الوسيلة التي تدفع الافراد للعمل والانجاز بجد ونشاط وتلزم المدراء في متابعة أداء مروؤسيهم ليتمكنوا من تقويم أدائهم ويعتبر التحفيز مهم لاشباع حاجاتهم الأساسية وتعمل على متابعة وملاحقة أداء عاملهم بشكل مستمر ليتمكنوا من تقويم أدائهم وتدفع العاملين في الوقت نفسه للعمل بجد ونشاط مع تطوير القدرات الذاتية لديهم ويساعد على رفع معنويات الافراد ذوي الأداء المرتفع وبرز العلاقات الانسانية الجيدة فيما بينهم .يوجد لدي في مؤسستي التعليميه قاده ديموقراطيين واخرين لهم منهج سلطوي في القاد الاوامر وعدم التفويض النمط الاول من خلال التحفيز لنا بالتفويض والسماحه باتخاذ القرار كانت لها

النصيب لأكبر من إنتاجيته كموظفه استطاع من خلال التفويض انجاز المهام مثلا كرصد الدرجات والدخول علي انظمه محميه برموز سريه مقابل ذلك التفويض كان لي من قبل المير الديموقراطي وهو يعلم ماهو مقدم علي التفويض له بعد ماتأكد من اني استحق ان يفوض لي وان اتخذ القرار لانه في حال تم التفويض لشخص غير مسؤول سيك،ن له عقوبات كبيره بينما القائد السلطوي عندما يعطينا اوامر روتينيه وإجراءات لا يكون لنا رصيد من الانتاجيه بسبب عدم التحفيز وتقليص الصلاحيه الي اقل مايمكن .

الهدف من البحث هو انه يهدف

إلى التعرف على الأنماط القيادية للقاده في الجامعات ومؤسسات التعليم الاخري من وجهه نظر أعضاء هيئة التدريس والاداريين ومدى أثرها المباشر في مستوى الرضا الوظيفي سلبا أو إيجابا، وكون الأنماط القيادية ذات اثر بالغ فلا بد من تقصي حقائقها ومعرفة جوانبها الايجابية والسلبية وكذلك تلعب المهارات القيادية دورا أساسيا وحساسا في كل مرحلة من مراحل العمليه الاداريه.

٢-دراسات علميه سابقه:

تختلف الدراسات والانماط القياديه المختلفه والتي تتاثر بالتحفيز علي القيادات السلوكيه في المؤسسات التعليميه المختلفه

٢.١ - القيادة الديموقراطيه democratic

ان الحديث عن السلوك الفردي والجماعي على اهميته لتفسير السلوك الاداري لا يكتمل الا بالتعرض لمفهوم القيادة الادارية لما لها من تأثيرات على مجريات الامور في اي تنظيم صغير أو كبير، فالادارة بمعناها العام تنظيم نشاطات الأفراد لتحقيق اهداف معينه، اما القيادة فهي عملية التأثير في نشاطاتهم وسلوكهم لتحقيق الأهداف.وتأسيسا على ذلك فان عملية القيادة من العمليات ذات الدور الفعال والتي تشكل محورا رئيسيا في نشاطات التنظيمات ككل نظرا للتغيرات والتطورات الحديثه على واقع التنظيمات ، ومن هذا المنطلق يرى الباحث الحاجه لدراسة مفاهيم القيادة وربطها ومقارنتها بالسلوك الاداري، لاسيما اهمها عملان تتداخل فيهما المعاني والأفكار وتتكامل عملياتهما باتجاه تطوير ورفع كفاية الجماعة أو المؤسسة التنظيمية وغيرها التي يظهر فيها عمل اداري وقيادي لتحقيق اهداف معينه.وقد جرت دراسات عديدة حول مفهوم القيادة وتطورها ابتداء من النظر اليها بأنها تعني التوجيه والأمر لمجموعة من الناس من قبل اكثر افراد تلك المجموعة قدرة على ذلك، ثم النظر اليها على انها من مظاهر العمل الديموقراطي والقدرة على التأثير والتطوير، وميز بين القيادات الديموقراطية والدكتاتورية والفروق بينها.وتوصل الباحث الى استنتاجات اكد فيها ان القيادة تدخل في جوهر العمل الاداري ومفاهيمه، وهي اساس ضروري لأي تنظيم تقود الى المؤسسية كأساس للتطوير والمنافسة والتقدم وينعكس دورها في حياة المؤسسة واستمرارها، وأخيرا ان دور القيادة يرتبط بالسلوك الجماعي والاداري المؤسسي ومقاومة الضغوط والممارسات الداخلية والخارجية التي تحاول تحويل القرارات والأوامر وتحويل مساراتها عن الأهداف المرغوبة. مهاره التحفيز عندما نقيسها علي نمط القيادة الديموقراطيه نجد ان هذا التحفيز الذي ياتي علي شكل مكافآت وسيكون لدينا رضا كبير من الموظفين بسبب مرونة المعطاه لهم سيودي ذلك الي شعور منهم بالمسئليه تجاه المؤسسة وابتكار من العاملين في الجامعه دون روتين الإجراءات المحدد .

٢.٢ القيادة السلطوية Autocratic :-

هذا النمط الأقل فعالية في اغلب الأحوال والمواقف آخذاً في الاعتبار ما يحدثه في مناخ التنظيم ، يطلب هذا النوع من المرؤوسين الإذعان الفوري للأوامر ولكنهم لا يهتمون بتوضيح الأسباب من و اراء ذلك واذا لم يتمكن تابعيهم من تنفيذ أوامره بدون تساؤلات فان هؤلاء القادة يلجأون إلى التهديدات بدلاً من تفويض السلطات ويسعون الى السيطرة المحكمة على أي موقف أخطاء العاملين وليس على أدائهم الطيب وبالرغم من توجهات هذا النمط السلبية يمكن ان يكون ذات مكانة هامة حيث ان القادة الذين يعظمون منافعهم في القيادة الاستبدادية يدفعون عواطف هؤلاء الذين يقودونهم في الاتجاه الصحيح . والتطبيق الفعال لهذا النمط هو الوعي الذاتي وضبط النفس لحمايته من الخروج عن الطريق، التوجيه الفعال من اجل الحصول على النتائج ،إصدار الأوامر وبشكل فوري.

وهنا بعض الدراسات السابقة لنفس النمط القيادي الموجود في موسستي .
لنمط القيادي الأمر : يركز القائد على التوجيه المباشر حيث يحدد المهمة التي يقوم بها العاملون وتنفيذ المهمة مع الاهتمام القليل بالعلاقات الاجتماعية والإنسانية مع العاملين. يركز القائد على شؤون العمل والعمال والإنتاج .
النمط القيادي المشارك : يهتم المدير إلى حد كبير بالعلاقات الإنسانية والدعم للعاملين بهدف تقوية وتشجيع المرؤوسين لحل مشاكلهم وتحمل مسؤولية العمل بشكل اكبر فضلا عن أن الاتصال يكون باتجاهين حيث يشترك كل من القائد والمرؤوس في اتخاذ القرارات .

أما عن دراسة خوري الذي أجرى مقارنة تحليلية لأسلوب القيادة عند كل من رؤساء الأقسام في إحدى الجامعات بالولايات المتحدة الأمريكية وكان من أهم نتائج البحث " وجود اختلاف حول الأسلوب القيادي لكل من رؤساء الأقسام وأعضاء هيئة التدريس العاملين معهم وكذلك من المدراء في المراحل الابتدائية والثانوية والمدرسين العاملين معهم " .
فضلا إلى ذلك دراسة روبرتز في أمريكا في ولاية مسيسيبي وتهدف الدراسة إلى معرفة ما إذا كان هناك فروق بين تصور مدراء المدارس القيادية وبين تصورات المدرسين العاملين معه لاساليب المدراء القيادية وكان من أهم النتائج: لا يوجد فروق ذات دلالة احصائية بين ماتصوره المدراء ومدرسوهم نحو الأساليب القيادية.

2- سامية بن يونس، أثر الأساليب القيادية الإدارية على أداء الموارد البشرية، مذكرة ماستر، جامعة المسيلة، الجزائر، 2016، هدفت هذه الدراسة إلى اختبار أثر أساليب القيادة الإدارية على أداء الموارد البشرية، والتعرف على مختلف

الفروقات في تأثير أنماط القيادة على أداء الموارد البشرية human resource ، وتم التوصل إلى النتائج التالية: تم الوصول إلى وجود الأنماط الثلاثة في المؤسسة بدرجة متفاوتة مع وجود هيمنة ملحوظة للنمط الديمقراطي مقارنة بنظريات الأوتوقراطي والحر ، وهو ما انعكس إيجابا على أداء الأفراد في المؤسسة.

METHODOLOGY

طريقه البحث:

نسعى من خلال هذا البحث إلى التعمق في الجانب التطبيقي وهذا من خلال توزيع استبيان البحث ووزع هذا الاستبيان علي الموظفين الإداريين في اكاديميه الفيصل ، وكان معد لمعرفة وجهة نظرهم في أثر المهارات القيادية والتحفيز على أداء العاملين، وتضمن المحاور التالية:

المحور الأول:-

يحتوي على المهارات القيادية الإنسانية. المحور الثاني: يحتوي على المهارات القيادية التحفيزية. المحور الثالث: يحتوي على المهارات القيادية الذاتية. ومن ثم تم مقابلتهم وعمل تقييم لمدي رضاهم عن المدير الديمقراطي وتبين رضاهم التام من نمط هذا المدير وقامو بعرض مشاكلهم من المدير الاوتوقراطي في عدم تحفيزهم ووصولهم الي التفكير في الاستقاله .

RUSULTS AND DISCUSSION

النتائج والمناقشه :

١. يوجد فرق كبير جدا في النمط القيادي المستخدم من قبل مديرة الموسسه التي اعمل بها التعليميه وهي اكاديميه الملك فيصل لتعليم اللغات والحاسب موظفه اداريه بالرياض حيث كان النمط القيادي الأكثر استخداما في هذه الموسسه هو النمط القيادي المشارك ويليهِ الأوتوقراطي .
٢. تبين من نتائج البحث ملائمة النمط القيادي الديمقراطي مع النضج الوظيفي وله علاقة بالرضا الوظيفي اذ أن استخدام النمط القيادي الملائم مع مستوى نضج المرؤوسين سوف يؤدي إلى رضا الفرد عن وظيفته ومن ثم انعكاس ذلك على مستوى أدائه وانجازه للعمل.
٣. ظهر وجود ارتباطات متفاوتة الدرجات بين الأنماط القيادية ومتغيرات الرضا الوظيفي ذات دلالة معنوية فيها ايجابية وسلبية، وقادة تبني النمط القيادي المشارك إلى زيادة مستويات الرضا الوظيفي.
٤. اتضح من خلال تحديد نتائج الانحدار المتعدد أن أكثر الأنماط تأثيرا في الرضا الوظيفي هو النمط المشارك الديمقراطي، حيث ظهرت له تأثيرات معنوية على كل متغيرات الرضا الوظيفي وهذا يعكس أهمية الجوانب السلوكية في قيادة العاملين في المؤسسات التعليميه، ويليهِ النمط الاوتوقراطي الذي يفيدنا في انتاجيه اكثر سرعه ودقه من النمط

التشاركي كما لوحظ أن الاوتوقراطي . وهذه النتائج
تشير على أن الأنماط لها وزن وثقل في تحقيق الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس .
٥. "يوجد أثر للمهارات الإنسانية على أداء العاملين.

CONCLUSION

ملخص عام للبحث :

- ١- كان يعمل مديري الديموقراطي على تحفيزي و توجيهي وإرشادي ومراقبتي باستمرار و يشجعني ويثق بي ويؤكد قدرتي على الانجاز و لديه القدرة على تنظيم العمل على نحو جماعي.
- ٢- اما مديري الاخر الاوتوقراطي يتصرف بدون استشارة أعضاء هيئة التدريس . وكذلك يغتابه أعضاء التدريس عند غيابه .
و يتقبل الوشاية من الطلاب على التدريسيين .
و موقفة ووجهة نظره لأعضاء هيئة التدريس تتصف بالغموض .

REFERENCES

المراجع:

- ١- كتاب العادات السبع للقادة الاداريين ، للكاتب ستيفن كوفي
 - ٢- القيادة والسلوك الاداري - مبادئ اولية (فيصل يونس ، ٢٠١٤)
 - ٣- تأثير أنماط القيادة الإدارية في مستوى تحفيز العاملين
- (Assist Lecturer. Rasha Mahdi Salih College of Administration and Economics
Basrah University)

- ٤- اساليب القيادة المتبعة من اجل اتخاذ القرارات الفعالة (دانيال غولمان)
 - ٥- تأثير النمط القيادي في الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس.
- <https://www.iasj.net/iasj/download/6db9473e72b6cf75>