

Everyone's Smart University

Project (Spring 2021)

Student Name	زينب علي محمد مباركي	اسم الطالب
Students I.D	2021200755	الرقم الجامعي

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

PROJECT LEADERSHIP

Instructions:

- ☐ اخر 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. (اختياري).

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

كل التوفيق لكم جميعاً.....

Dr. Sara Adel

عنوان البحث: دراسة علاقة تأثير القيادة على أداء العاملين في مؤسسة روائع لبيان الطبية المحدودة

المقدمة:

القيادة (leadership) بالمفهوم العام هي التمكن من التأثير على الأفراد لإستكمال أهداف (Goals) المجموعه ، أيضا القيادة (leadership) هي دعم الأفراد للوصول الى الاهداف بتوجيههم وإرشادهم وإضائة طريقهم نحو تحقيق الهدف (Target) وحل المشكلات (Problem Solving) التي تواجههم ونقل التجارب السابقة اليهم وبناء جسور التعاون بين القائد (leader) والافراد لتنفيذ وتحقيق اهدافهم.

كما ان القيادة (leadership) هي التمكن من التأثير (the influence) في اداء اعضاء الفريق (Team) members التي تمكن القائد (leader) من إرشادهم وتوجيههم التوجيه الصحيح لتحقيق الاهداف المتفق عليها في ظل علاقات انسانية جيدة بين القائد وأتباعه.

في ضوء دراساتي لمادة القيادة (leadership) وتعدد اساليب القيادة (leadership styles) فإن المعيار الحقيقي للقائد (leader) هو التأثير (the influence) يعتبر القائد (leader) الذي لديه قوة تأثيرية عنصرا اساسي وفعال حيث لا غنى عن وجوده في المنظمة مما له من تأثير وفاعلية على المنظمة (the organization) عامه والعاملين خاصة حيث انه الداعم الاول لبناء فريق (Team) قوي ومتناسك لتحقيق الأهداف المشتركة وذلك بإستثارة وتوجيه سلوكهم وزيادة الدافعية لديهم لإنجاز تلك المهام والوصول للأهداف، يعتبر التأثير من أهم نقاط القوة لدى القادة ولكن قد يختلف التأثير من قائد لآخر حسب نمط القيادة الذي يتبعه مع مرؤوسيه فمنهم من يؤثر على أداء العاملين إيجابيا ومنهم من يؤثر سلبيا.

هناك تعدد في أنواع القادة وأساليبهم في المؤسسة وهنا سأتناول القادة البارزين في المؤسسة باختلاف أنماطهم القيادية (leadership styles):

١ - المدير العام (General Manager): يتبع في قيادته نمط الاتوقراطي (autocratic) حيث انه يعمل على اتخاذ القرارات ويعطي الاوامر للعاملين وينتظر منهم التنفيذ فور اعطائهم اوامره دون أخذ آرائهم في عين الاعتبار ولا حتى يستمع لاقتراحاتهم وشكواهم ولا يلتفت لحل مشكلات العاملين فقط يأمر العاملين بـ (أعمل لأجل المؤسسة كرس جهدك ووقتك لأجل إنجاح مؤسستي ، كل مايهمني رأي الزبائن اما العاملين من لاترضيه أوامري سأجد بديل عنه) .

٢ - مديرة الادارة (Manager Director): تتبع في قيادتها نمط القيادة التحويلية (Transformational Leadership) فهي لديها اسلوب رائع في التعامل مع العاملين حيث انها تسعى دائما لتنمية مهاراتهم وتحفيزهم على الابتكار ، قادرة على بث روح التفاؤل في نفوس العاملين لديها قدرة جبارة في تغيير نفسها ومن حولها من العاملين والمنظمة ككل سعيا لتحقيق الاهداف على افضل صورة.

٣ - **المدير المالي (Financial Director):** يتبع في قيادته نمط القيادة التبعية المتألّفة (affiliative) قائد ودود متألّف يسعى لخلق جو من الألفة والمودة والتواصل بينه وبين العاملين كما يخبرهم دائما بأنهم في هذه المؤسسة أصبحوا أسرة واحدة وما يؤثر على أحدهم قد يؤثر عليهم جميعا بقصد غرس أواصر الألفة فيما بينهم ، متواصل مع الجميع بشكل دائم لديه قدرة على رفع معنويات العاملين وبناء ثقتهم وحل النزاعات بطريقة وديه يصل فيها الى ارضاء جميع الأطراف .

لكل أسلوب في القيادة تأثير على أداء العاملين في المؤسسة ففي ضوء مهارة التأثير (Impact skill) سأحدث بإيجاز عن مدى فاعلية مهارة التأثير لقيادة قادة المؤسسة على أداء العاملين وقوة التأثير (Impact strength) من مصادر (Resources) مختلفه للقوة (For strength) مقابل أسلوب كل قائد:

القائد الاتوقراطي (The Autocratic Leader): يتخذ مركزه ومكانته سلاح للسلطة فهو يتخذ سلطته كأداة تحكم في العاملين وبها يمارس أسلوب الضغط عليهم والإجبار (Forcing) على إنجاز الأعمال فهو يثبط العاملين من ناحية الابتكار والتقدم في الأداء فهم لا يشعرون بفائدة عائدة عليهم لما ينجزونه من أعمال كما أنهم يعانون من التعب نفسيا نتيجة الضغط والاجهاد في العمل والهيمنة والقوة التي يمارسها عليهم من ناحية اخرى لهذا الأسلوب تأثير على أداء العاملين لانه في معظم الاحيان يؤدي الى الافتقار الى حلول مبتكرة وإحباط العاملين مما يؤدي الى فقدان الدافع لانجاز العمل في حال تم توجيه انتقاد من القائد باستمرار لهم.

مصدر القوة (The source of strength) : الاجبار (Forcing) والالزام والضغط مصدر هذه القوة هو الخوف حيث ان هذه القوة تتعلق بتنبؤ الشخص من أن تقاعسه او توانيه في تأدية ما كلف به من عمل سيجعله عرضة للجزاء ماديا كان او معنويا من قبل قائده.

القائد التحويلي (Transformational Leader): يأثر القائد التحويلي على أداء العاملين تأثيرا ايجابيا فهو يملك صفات وخصائص تعود على العاملين بالتحفيز والالهام واعطاء العاملين فرصة التواصل والتعبير ينمي قدراتهم الابداعية بدرجة كبيره ويجعلهم يشعرون بالمهمه والثقة وقدرتهم على رؤية اهدافهم المحدده بوضوح والوصول اليها.

مصدر القوة (The source of strength) : الثواب والمكافأة (Reward and reward) هذه قوة القدرة على اعطاء وتقديم المكافأة (Reward) لجعل العاملين يتبعون سلوكا محددا سواء كانت مكافأة مادية كالزياده في الراتب او معنوية كالاطراء والمدح أو اعطاء يوم اجازته.

القائد المتألّف (Monolithic leader) : القائد المتألّف يؤثر تأثيرا ايجابيا في التواصل بين العاملين وبناء روابط عاطفية قوية فيما بينهم وهذا مثمر في أداء العاملين حيث يتشاركون الافكار والالهام ويجعل العلاقات بين العاملين مرنة كما ان لديه تأثير في حل النزاعات.

مصدر القوة (The source of strength) : مرجعي، قوة الاتصال المتبادل بفعالية واهتمامه بالعاملين حول اطار العلاقات الانسانية له تأثير في بث الثقة والاحترام فيما بينهم يشبه الى حد كبير تأثير أفراد العائلة الذين يمنحون الثقة (Confidence) والالفة فيما بينهم.

الهدف:

تهدف هذه الدراسة إلى الكشف عن مدى فاعلية مهارة تأثير القيادة في أداء العاملين في المؤسسة .

هل مهارة التأثير لدى القيادة تؤثر على اداء العاملين ام لا؟

ما مدى تأثير أنماط القيادة المختلفة على أداء العاملين؟

الدراسات العلمية السابقة:

هناك دراسات عدة تحدثت عن انماط القيادة ومهارات القيادة ومن هنا سأتناول بعض الدراسات عن الانماط المذكورة اعلاه ومهارة التأثير في هذه الانماط:

دراسة (hanson, 2012) 'الزعامة إحدى مآتي التصويب، وكذلك الاتصال والدافعية كذلك عرفت القيادة بأنها عملية تصويب وفاعلية تأثير القادة بالتابعين لهم لإستحثاتهم وترغيبهم بإتخاذ الخطوة الإيجابية نحو تحقيق الأهداف.

دراسة النمط الاتوقراطي (Autocratic style):

احمد سليمان عبد المنعم (٢٠١٨-٢٠١٥)^٢ كانت الدراسة تدور حول التعرف على طبيعة العلاقة بين تأثير الانماط القيادية السائدة ومستوى الاداء للعاملين في فنادق خمس نجوم وتخلصت الدراسة أن القائد ذو الاسلوب الاتوقراطي يدور حول محور واحد هو إخضاع وإخضاع كل أمور المنظمة لسلطته (اتخاذ قرارات او حل مشكلات او تحديد بدائل) دون العودة لأخذ رأي العاملين ويعتمد على السلطة الرسمية الممنوحة للنظام أو التوكيل التي تخوله لفرض الجزاء أو منح الثواب دون أن يولي اهتماما لتقدم ونمو العلاقات الشخصية مع التابعين والنتيجة أن القيادة الاتوقراطية قد تؤثر سلبيا على اداء العاملين نتيجة الضغط والاجبار والانتقادات المتكرره.

وهذه الدراسة فعليا تتفق مع نمط المدير العام للمؤسسة حيث كان لقيادته الاتوقراطي تأثير كبير في إحباط العاملين في المؤسسة مما أدى الى رداة فعل غير مرغوبه وذلك بتدني العمل و بإنسحاب بعض العاملين من العمل في المؤسسة نتيجة ارضاخهم على مالم يكونوا قادرين على ادائه وتحملهم عبء يتجاوز ساعات العمل اليومية في قانون العمل السعودي.

دراسة النمط التحويلي (Transformational style):

^١ أحمد سليمان عبد المنعم حسن؛ 1-محمد عبد العزيز سيد أحمد؛ 2-يحيى علي الشناوي زهران3
1-أحمد سليمان عبد المنعم حسن؛ 2- محمد عبد العزيز سيد أحمد؛ 3-يحيى علي الشناوي زهران أثر بعض أنماط القيادة الحديثة على أداء العاملين²
بالتطبيق على الفنادق خمس نجوم- 2015/2018 – جامعة المنصورة

دراسة خميسي ميهوبي (٢٠١٥)^٣ حول موضوع دور القيادة التحويلية في أداء العاملين التي خصت مؤسسة الخيوط الملونة وحدة فيلما ببريكة ، الهدف من الدراسة معرفة بُعد تأثير وفاعلية نمط القيادة التحويلية في درجة براعة وأداء العاملين بالمؤسسة محل الدراسة ، توصلت الدراسة إلى وجود علاقة طردية بين تأثير القيادة التحويلية وأداء العاملين في المؤسسة وأن هناك علاقة إيجابية بينهما .

وهذا فعلاً ينطبق على مديرة الإدارة في المؤسسة فهي تقدم المكافأة والتقدير للعاملين مقابل العمل الجيد مما يزيد الدافعية لديهم لأداء إنجاز الأعمال والمهام بالطريقة الصحيحة وكان هناك علاقة ارتباط قوية بين تأثير نمط قيادتها الإيجابي وأداء العاملين في المؤسسة.

دراسة النمط المتآلف (Monolithic style):

سيف أحمد الشفيري (٢٠٢٠)^٤ قامت الدراسة التحليلية الفلسفية في التجربة في الحكومة المتقدمة لدولة الإمارات العربية المتحدة منذ سبعينات القرن الماضي ومازالت مستمرة وهذه التجربة لها نموذج مميزاً في نمط القيادة المتآلفة الأبوية الفعالة بين الحاكم والرعية والتابع والتابعين حيث أن محورها يركز على المودة الحانية وأهم مخرجات ونتائج هذه الدراسة الاستثمار في البشر حيث يركز نمط القيادة هنا على محورين "الإنجاز والتأثير" ومن خلال التحليل الفلسفي للإنجاز والتأثير اتضح مدى ارتباطهما بنموذج القيادة الفعالة التي لها تأثير إيجابي في تأصيل ثقافة الإنجاز مع فرق العمل وتغرس مبدأ الالتزام في النفوس وتأسس محور السرور الوظيفي وعاملاً جوهري لتحقيق التنافسية الدولية.

وهذه النتائج تنطبق بشكل فعلي على المدير المالي في المؤسسة حيث كان يسعى لربط اجتماعي أسري بيه وبين العاملين لينعكس ذلك التواصل بشكل إيجابي في أداء العاملين.

مشكلة الدراسة:

في ظل التطور وزيادة الاكتراث بمعرفة المزيد من نظريات أنماط القيادة التي تتفاوت في فاعليتها وتأثيرها على أداء العاملين وتحقيق الأهداف المشتركة أصبح من الضروري الفهم لهذه الأنماط ودراستها وبيان أنواعها بشكل أوسع لمعرفة مدى تأثيرها على الأداء التنظيمي للعاملين و أيها أفضل وأكثر إيجابية للارتقاء بمستوى سلوك العاملين ورفع مستوى الأداء لديهم .

طريقة البحث:-

باستخدام المنهج المقارن في هذا البحث تم معرفة الاختلاف بين القادة في تأثيرهم ومدى فاعليتهم على أداء العاملين.

المناقشة والنتائج:

من خلال اتباع المنهج المقارن للبحث وطريقة اختلاف التأثير بين القادة نصل الى النتائج الاتية:

^٣ علي شريف، حورية، علي شريف & يوسف. (٢٠١٩) دور القيادة التحويلية في تحقيق الإبداع الإداري.

^٤ <https://www.albayan.ae/opinions/by-the-way/2020-01-08-1.3746717>

تم خلال البحث مناقشة مهارة التأثير ، واستخدام مصادر مختلفة للقوة.

تم التعرف على مدى تأثير بعض الانماط القيادية على أداء العاملين.

تم التعرف على مدى فاعلية انماط القيادة (الاستبدادي Autocratic ، التحويلي Transformational ، المتألف Monolithic) في أداء العاملين حيث اتفق القادة في كونهم قادة واختلفوا في التأثير على أداء العاملين فمنهم من له تأثير ايجابي وآخر له تأثير سلبي.

الخاتمة:

من خلال هذا البحث ناقشة تأثير الانماط القيادية على أداء العاملين وان القيادة قائمة على مهارة التأثير فبقدر فاعلية ونجاح القائد في التأثير على العاملين سيعكس ذلك في سلوك وتصرفات العاملين ومدى اهتمامهم لانجاز مهامهم وتحقيق الاهداف.

المراجع:

- نويوة، محمد، جاهل & موسى قاوي. (٢٠١٧). (أثر المهارات القيادية على أداء العاملين دراسة ميدانية كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية-جامعة المسيلة, Doctoral dissertation, جامعة محمد بوضياف المسيلة).
- علي شريف، حورية، علي شريف & يوسف. (٢٠١٩). دور القيادة التحويلية في تحقيق الإبداع الإداري.
- <https://www.albayan.ae/opinions/by-the-way/2020-01-08-1.3746717>
- أحمد سليمان عبد المنعم حسن; 1محمد عبد العزيز سيد أحمد; 2يحيى علي الشناوي زهران3