

Everyone's Smart University

Project (Spring 2021)

Student Name	احمد ناجي بدوي سكيك	اسم الطالب
Students I.D	2021200081	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 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

أسلوب قيادة X&Y على قادة شركة أجيال جدة

1. مقدمة

منذ ان تم خلق البشرية الإنسانية تم خلق الخير والشر كما في قصص قابيل وهابيل وقوم لوط وفرعون وموسى عليه السلام، حتى تم ربط ذلك بنظريات العلم الحديث، نظرية X & Y مبنية من منطلق الطبيعة الإنسانية، وفقاً للطريقة التي يدرك بها القادة للأفراد العاملين في منظماتهم او مشاريعهم، حيث نظرية X تقوم على افتراضات سلبية متشائمة تتوافق مع الاتجاهات الكلاسيكية التي جاء بها تايلر "نظرية الإدارة العملية"، أما النظرية Y فتتوافق مع اتجاهات مدرسة العلاقات الإنسانية و المدرسية السلوكية .

تم إنشاؤها وتطويرها من قبل "Douglas McGregor" في معهد ماساتشوستس للتكنولوجيا ، تصف موقفين مختلفين عن دوافع الموظفين أو العاملين. وقد إرتأى أن الشركات تتبع أحد النظريات أو الأخرى، او الطريقتان معاً.

2. مشكلة الدراسة

من خلال العمل خلال الخمسة سنوات السابقة في شركة أجيال جدة للمقاولات المحدودة هنالك مشكلة قيادة حقيقية في المنظمة فهناك قادة بطبيعتهم وهنالك مدراء اكثر من اي يكونوا قادة، كما أن الرئيس التنفيذي للشركة قائد بمعنى الكلمة لكنه يعمل وفق نظرية X و Y في نفس الوقت ويأتي ذلك وفق الموقف او الحالة النفسية للقائد لذا سأقوم خلال هذه الدراسة بالبحث عن مشكلة تعدد انماط القيادة واحوالها وفق ميول الشخص أو حالته الشخصية او حالة العمل.

3. دراسات علمية سابقة

1. في دراسة للنظرية ذاتها ولكن على المعلمين تبين أن المعلمين استبداديون وقمعيون خلال وقت التدريس ، (2) ينتمي المعلمون إلى بيئة مدرسية اجتماعية واقتصادية عالية يمثلون سلوكيات أكثر ديمقراطية وتشاركية (3) مدرسين لديهم 1 - 10 سنوات من تولي المنصب تمثل أسلوباً أكثر موثوقية وتقليدية للقيادة [1]
2. وفي دراسة اخرى ولكن وفق نظرية مختلفة والتي تمت على عدد مختلف من الذكور والإناث وذلك للرجة في النظر ان كان جنس القائد له تأثير ام لا لكن من خلال الدراسة لجنس القائد لم تكون هنالك اختلافات كبيرة تذكر في نمط القيادة فيما عدا أن المرأة عاطفية بشكل أكبر من الرجل [2]

4. طريقة البحث

يستخدم البحث الأسلوب الوصفي على مطابقة ممارسات طبقت في شركة أجيال جدة للتحفيز وعكسها على النظرية X و Y، وهي ممارسات طبقت وبنيت بالتجربة وعلى مدى خمسة سنوات من خلال التجارب والملاحظة والتحسين المستمر، تخلصها قراءة العديد من الدراسات واستشارة الخبراء وورش العمل الداخلية مع الفريق بشكل جماعي وفردى، وبناء الاستطلاعات وتحليلها.

5. النتائج والمناقشة

من خلال الجدول ادناه نوضح افتراضات نظرية X&Y

افتراضات نظرية Y	افتراضات نظرية X
العمل هو نشاط طبيعي مثل اللعب والراحة	معظم الأفراد لا يحبون العمل ويتجنبونه كلما أمكنهم ذلك
الأفراد قادرون على التوجيه والرقابة الذاتية وهم ملتزمون بالأهداف	معظم الأفراد لا بد من إجبارهم وتهديدهم بالعقاب حتى يقوموا بالعمل
الأفراد يكونون أكثر التزاما بالأهداف التنظيمية إذا ما تم مكافأتهم على ذلك	يجب الرقابة والإشراف و التوجيه الشديد للأفراد عندما يعملون
الفرد في مجتمع معين لديه القدرة على التخيل والابتكار	معظم الأفراد يفضلون أن يوجهوا و يميلون لتجنب المسؤولية و لديهم مستوى طموح منخفض و هم يهتمون فقط بتحقيق الأمن

جدول رقم (1)

وحسب ما نشاهد من الجدول (1) أن هناك فرق حيث تبدو النظرية X بأنها تسلطية تشاؤمية، ليس بها مرونة حيث السيطرة ولا تنطلق من الفرد نفسه، بالمقابل فإن النظرية Y تبدو ديمقراطية تفاؤلية فيها حركية ومرونة تعتمد على التوجيه الذاتي و تأخذ بمشاعر الأفراد.

وحيث ان الدراسة طبقت على شركة أجيال جدة للبحث في سلوكيات القادة والمدراء والتي تختلف وفق الموقف او الحالة النفسية

بطبيعة الحال ان وجهه نظر المدراء للبشر تختلف، فكل مدير يستند في رؤيته للعاملين على مجموعة معينة من الافتراضات التي تؤثر في تشكيل سلوكهم نحو العمل. ويمكننا القول أن الأفراد يستجيبون للبيئة التي يعملون فيها، وأن الجزء الأكبر من هذه البيئة ما هو الا نمط من أنماط القيادة التي يتعرضون لها، وبذلك نرى بأن هنالك تدخلات اخرى تؤثر على أسلوب القيادة غير الحالة المزاجية وهي اسلوب الموظفين انفسهم. ومن خلال دراستنا للطريقة قيادة المنظمة ومدرائها وقاداتها عملنا على

عدد من التجارب في فترات مختلفة لمعرفة استجابة فريق الإدارة لهذه التجارب ونتائجها على فريق العمل كما يلي .

1. تم تطبيق طريقة متابعة العمل داخل مقرات العمل بالكاميرات والتسجيلات والتي قد نرى فيها أي سلوك إيجابي أو سلبي من القادة تجاه فريق عملهم وكان ذلك محفزاً للإيجابيين ولكن غير مناسب للقادة X وبشكل عام فإن ذلك الإجراء لاقى تدمر كبير من قبل فريق العمل اجمع فتم الغاء العمل به.
2. تم التعامل مع اداء الفريق وفق قاداته بمعنى أن تم عرض نتائج كل فريق عمل بشكل دوري في مقرات العمل وربط تحسن الأداء بتألف فريق العمل وحسب قيادة قائدهم لهم، لكن أيضاً لم يكن ذلك مناسب بشكل كامل حيث ان هنالك عوامل خارجية قد تؤثر على اداء مهام العمل فترفع من قيمته او تخفض من نتائجه دون تدخل داخلي من قبل فريق المنظمة.
3. اعطاء صلاحيات قيادية للمدراء والقادة وحل مركزية اتخاذ القرار، حيث ان كثير من الأحيان تولد سوء إدارة او تخطب بسبب عدم وجود صلاحيات اتخاذ قرارات من قبل المدراء او مركزية القرارات، ولاقى هذا الحل تقدماً كبيرة في مستوى ايجابية العلاقة بين الموظفين والمدراء والقادة وبين نتائج العمل.
4. اخيراً تم التلاعب في نفسيات او امزجة القادة لتحقيق من أن نتائج القيادة وأسلوب القائد يتأثر بتغير حالته النفسية فقد تم تحفيز بعض القادة الغير فعالين والعكس فقد تم محاولة تعكير الحالة النفسية للقادة الإيجابيين لمعرفة مدى تأثر حالتهم النفسية في التعامل مع فريق العمل وقد لاقى هذه العملية تغيير كبير جداً غير متوقع فرغم بأن قد تكون القيادة صفة شخصية او علم يدرس إلا ان تغير تلك الصفات بتغير الحالة الشخصية على القائد بان بشكل كبير

وبناء على ذلك فقد تبين ان القائد الإيجابي قد يتحول الى متشائم او العكس وفق الحالة النفسية التي تفقده فقد تتحول مشاكل المنزل الى العمل او المشاكل المادية وخلافها الى طريقة قيادة ذلك القائد لفريق العمل مما يؤثر على نتائج واداء الموظفين وبذلك نائج المنظمة ومن خلال تلك المناقشة يرى الباحث انه لا بد من اي يكون هنالك جلسة شهرية من القادة من قبل القائمين على المنظمة لمعرفة تفاصيل حالتهم الشخصية وهل تأثيراتها سوف تؤثر على اداء فرق العمل واداء نتائج المنظمة والعمل على تحسين تلك الحالة والتي ستعود بالنفع على الحالة الشخصية لجميع العاملين فكم من منظمة فقدت افضل الكفاءات بسبب سوء تعامل المدراء المباشرين. لقد وجهت انتقادات عديدة لنظريتي X و Y، كونها تقتصر في القيادة على إحدى النظريتين، بينما في الحقيقة نجد أن الموظفين أو المرؤوسين يملكون خواصاً تصفها كلا من النظريتين. كذلك انتقدت النظرية بانها لم تركز على بحث مبني بطريقه علمية للوصول للنتائج، كذلك لم تقدم المدرسة نظرية شاملة بل ركزت بالعموم على الجوانب الإنسانية فقط.

6.المراجع

Procedia - Social and Behavioral Sciences

Volume 152, 7 October 2014, Pages 227-232 , MustafaKaleaEmekÖzdelen

The Leadership Quarterly

Volume 14, Issue 3, June 2003, Pages 261-295

JohnAntonakisaBruce JAvoliobNagaraj,Sivasubramaniam

فـن تحفيز العاملينAnne Bruce – James .

The Human Side of Enterprise. Douglas McGregor

Encyclopedia of Management Theories .E. H. Kessler