

Everyone's Smart University

Project (Spring 2021)

Student Name	امنه محمد محرق	اسم الطالب
Students I.D	2021203563	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

التحفيز (Motivation)

المقدمة

الدافع خاصية موجهة نحو الهدف تساعد الشخص على تحقيق أهدافه. يدفع الفرد إلى العمل الجاد لتحقيق أهدافه. يجب أن يتمتع المدير التنفيذي بسمات القيادة الصحيحة للتأثير على الدافع. ومع ذلك ، لا يوجد مخطط محدد للتحفيز.

كقائد ، يجب على المرء أن يحافظ على منظور مفتوح للطبيعة البشرية. من المؤكد أن معرفة الاحتياجات المختلفة للمرؤوسين سيجعل عملية صنع القرار أسهل.

يجب أن يمتلك كل من الموظف والمدير سمات قيادية وتحفيزية. يجب أن يكون لدى القائد الفعال معرفة دقيقة بالعوامل التحفيزية للآخرين. يجب أن يفهم الاحتياجات الأساسية للموظفين وأقرانه ورؤسائه. تستخدم القيادة كوسيلة لتحفيز الآخرين.

الدافع الذاتي أمر بالغ الأهمية لأولئك الذين لديهم طموح أن يكونوا قادة في مرحلة ما من الحياة. هذا ينطبق بشكل خاص على المبتدئين. نوع الدافع المطلوب من أجل الصعود إلى مستوى عال من القيادة قوي. إن ظهور قادة يتمتعون بقدرات عالية ليس مسألة صدفة. غالبًا ما يستلزم الفرد اتخاذ خطوة حاسمة لزراعة هذا النجاح بغض النظر عن التجمعات على الطريق. ومن ثم ، فإن القيادة والتحفيز مترابطان إلى حد كبير بحيث لا يمكن الفصل بينهما. الأساليب المستخدمة في القيادة لها تأثير أكبر في المنظمة. يصبح العمال الذين يتمتعون بقيادة جيدة لديهم دوافع ذاتية لتقديم أفضل ما لديهم من جهد. لذلك ، من المؤكد أن التغييرات في أسلوب القيادة يمكن أن تحسن الحافز في مكان العمل.

أسلوب القيادة الذي يحاول مشاركة ونقل أهمية رؤية المنظمة مع بقية الموظفين مهم جدًا في عملية تحفيز العمال. بمجرد أن يفهم كل موظف الهدف والأهداف المشتركة للمؤسسة كما هو منصوص عليه في بيان رؤيتها ، سيكون من السهل جدًا على القادة بناء الدافع فيهم. سيكون لدى الموظفين رغبة قوية في تحقيق أهداف المنظمة فقط إذا فهموا أو حددوا أنفسهم برويتها. لا يمكن مشاركة الرؤية من القيادة العليا إلى الموظفين المبتدئين إلا من خلال أسلوب القيادة العلانية.

مؤلفات المراجعة (Literature of review)

فيما يلي إرشادات مهمة تحدد وجهة النظر الأساسية للتحفيز:

- التنسيق والتوفيق بين الاحتياجات الثانوية والاحتياجات التنظيمية. كقائد ، يجب على المدير التنفيذي التأكد من أن العمل لديه نفس الأخلاق والأخلاق التي يسعى إليها في موظفيه. يجب عليه التأكد من تشجيع مرؤوسيه وتدريبهم بطريقة تلبي احتياجات العمل.

- التقدير والمكافآت من الدوافع الرئيسية التي تؤثر على الشخص لتحقيق الهدف المنشود. يمكن أن تكون مكافأة السلوك الجيد / الاستثنائي بعلامة تقدير أو شهادة أو خطاب حافزاً كبيراً. إذا مُنحت شهادة لشخص ما ، فيجب أن تذكر الفعل المعين أو الجودة التي يكافأ من أجلها الفرد.
- أن تكون نموذجاً يحتذى به هو أيضاً دافع رئيسي يؤثر على الناس في تحقيق أهدافهم. يجب على القائد أن يكون قدوة حسنة لضمان نمو شعبه وتحقيق أهدافهم بفعالية.
- إن تشجيع الأفراد على المشاركة في التخطيط وإجراءات حل القضايا المهمة لا يحفزهم فحسب ، بل يعلمهم أيضاً تعقيدات عوامل صنع القرار الرئيسية هذه. علاوة على ذلك ، سيساعد الجميع على فهم دورهم في المنظمة بشكل أفضل. سيكون الاتصال واضحاً وسيجذب بالتأكيد التقدير والتقدير من القائد.
- من المؤكد أن تطوير الروح المعنوية والجماعية له تأثير رئيسي على رفاهية المنظمة. تشكل الحالة المعنوية أو العاطفية للشخص نسيجه الأخلاقي. تؤثر تصرفات القائد وقراراته على معنويات مرؤوسيه. ومن ثم ، يجب أن يكون دائماً على دراية بقراراته وأنشطته. روح الفريق هي روح المنظمة. يجب أن يتأكد القائد دائماً من أن مرؤوسيه يستمتعون بأداء واجباتهم كفريق واحد وأن يجعلوا أنفسهم جزءاً من خطط المنظمة.
-
- يجب على القائد أن يرتدي حذاء المرؤوسين وأن يرى الأشياء من زاوية المرؤوس. يجب أن يتعاطف معهم في الأوقات الصعبة. إن التعاطف مع مشاكلهم الشخصية يجعلهم أقوى عقلياً وعاطفياً.
- وظيفة مجدية وصعبة الإنجاز تغرس الشعور بالإنجاز بين الموظفين. يجب على المسؤول التنفيذي جعل موظفيهم يشعرون أنهم يؤدون عملاً مهماً ضرورياً لرفاهية المنظمة ونجاحها. هذا الجانب التحفيزي يدفعهم لتحقيق الأهداف.
- تذكر ، "لكي تصبح قائداً فعالاً ، يجب أن تكون لديك دوافع ذاتية". يجب أن تعرف هويتك ؛ احتياجاتك ويجب أن يكون لديك دافع قوي لفعل أي شيء لتحقيق أهدافك. بمجرد أن تكون لديك دوافع ذاتية ، عندها فقط يمكنك تحفيز الآخرين لتحقيق أهدافهم ومواءمة أهدافهم الشخصية مع الأهداف المشتركة للمنظمة.

المنهجية (Methodology)

التواصل التحفيزي (Motivational Communication)

في ندوات تطوير القيادة ، يبدو أن معظم المشاركين واضحون ما هو الدافع وكيف يمكن تحفيز الموظفين. يُشار إلى التشجيع بانتظام باعتباره حافزًا كبيرًا ، جنبًا إلى جنب مع الدعم والحوافز. علاوة على ذلك ، يؤيد معظم القادة أنه يجب سؤال الموظفين عن آرائهم حتى يتمكنوا من المشاركة في "صنع التحفيز" الخاص بهم. بالطبع ، ليس هناك خطأ في التشجيع والدعم ، والمشاركة أمر حاسم بالتأكيد. ويمكن أن تكون الحوافز مفيدة أيضًا ، إذا تم تقديمها بطريقة تدعم الاستقلالية والكفاءة والارتباط. في هذه الحالة ، يمكنهم زيادة الدافع الذاتي. ومع ذلك ، حتى عندما يضعون التشجيع والدعم والحوافز في الاعتبار ، قد ينتهي الأمر بالقيادة في محادثة مثل تلك أدناه. في هذا المقطع ، يصف أحد المشاركين في إحدى ندوات القيادة لدينا - دعنا نسميه جون ميلر - كيف بدأ في تحفيز أحد موظفيه في موقف محدد

النتائج (Results)

تحفيز الآخرين ليس بأي حال من الأحوال مهمة سهلة. الأهداف والتعليقات والمعتقدات والحوافز المتوقعة وتصميم العمل والاستقلالية - كل هذه العوامل والعديد من العوامل الشخصية والعوامل الوظيفية تلعب دورًا كبيرًا في تحفيز الموظفين. نظرًا لأن عيون التوظيف قد تختلف في الأهمية النسبية التي تعلقها على كل من هذه العوامل ، فإن ما يحفز موظفًا واحدًا قد لا يحفز موظفًا آخر بنفس الطريقة. في الوقت نفسه ، وفقًا لنماذج القيادة المعاصرة ، من المفترض أن يُظهر القادة اعتبارًا فرديًا لموظفيهم لتحفيزهم بأفضل طريقة ممكنة.

المراجع

شارب ME. (مينر ، ج.ب (٢٠٠٥). السلوك التنظيمي: النظريات الأساسية للتحفيز والقيادة. واحد (المجلد ١

فيشر ، إي أ. (٢٠٠٩). الدافع والقيادة في إدارة العمل الاجتماعي: مراجعة للنظريات والدراسات ذات الصلة. الإدارة في الخدمة الاجتماعية ، ٣٣ (٤) ، ٣٤٧-٣٦٧.