

Everyone's Smart University

Project (Spring 2021)

Student Name	شموخ خالد الصائغ	اسم الطالب
Students I.D	٢٠٢١٢٠٢٧٦٥	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. (اختياري).

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

كل التوفيق لكم جميعاً.....

Dr. Sara Adel

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الموضوع : القيادة الاشتراكية و الاستبدادية و مهارة التحفيز

Autocratic leadership, Democratic leadership, Motivation Skill

١. مقدمة :

تختلف الصفاتُ البشرية المكتسبة من شخصٍ لآخر؛ وذلك باختلاف الصفة التي جُبِلَ عليها، وتغيّر المكتسبات الخُلُقِيَّة التي أتاه الله عزَّ وجلَّ إِيَّاهَا، وطُرُق توجيه السلوك الذي تَمَتَّ التربيةُ بناءً عليها.

فأما الصفة القيادية:

فهي صفةٌ تُخلَقُ مع الشخص أو بالإمكان برمجتها في سنين العمر الأولى من خلال انتقال الصفات بالمُجاورة، اختلف العلماء على طريقة اكتساب صفة القيادة ، أما الصِّفَةُ الإداريَّة فهي صفة مُتعلِّمة أو مكتسبة بناءً على ردِّ الفعل تجاه عوائق الوسط المحيط، لذا فليس كلُّ مدير قائد ولكن كلَّ قائد مدير.

١,٢ القيادة Leadership :

ويعرف القائد بأنه الشخص الذي يؤثر في الناس و له سلطة إدارية.

و تُعتبر القيادة الإداريَّة إحدى أهم سبل المؤسسية الناجحة ، وقوة توجيه العناصر، والحل الأمثل والطريق الأقوم للوصول إلى الهدف بأقل التكاليف وأعلى المكاسب؛ فيها يتم التنسيق لتحقيق التخطيط، والتزويد لاستراتيجيات العمل، وهي مدار الولاء له والانتماء، وهي أساسُ الشَّفافيَّة وتحقيق مبادئ الشُّموليَّة في العمل.

نظراً لما واجهته من أنماط القيادة في حياتي العملية سوف أتحدث عن الاسلوب الاوتقراطي و الديموقراطي وبينهم إختلافات عديدة .

٢,٢ القيادة الاوتقراطية Autocratic leadership :

هي أسلوب قيادة يتسم بسيطرة فرد على كل القرارات دون مشاركة من باقي أعضاء المجموعة.

عادة ما يتخذ القادة الأوتوقراطيون القرارات بناءً على أفكارهم وأحكامهم ونادراً ما يقبلون نصيحة من الآخرين، فالقيادة الأوتوقراطية تنطوي على سيطرة مطلقة على المجموعة. ويميل العمل تحت هذا النوع من القيادة إلى السير وفقاً لقواعد محددة ولا يمكن التفكير خارج الصندوق، مما لا يفسح مجالاً للإبداع.

في حين يُنظر إلى المدير الذي يتبع هذا النوع بأنه متسلط وديكتاتور، فإن هذا المستوى من التحكم يكون مفيداً في مواقف معينة، فالقيادة الأوتوقراطية مثلها مثل باقي أنواع القيادة لها مزايا ولها عيوب.

مهارة التحفيز **Motivation Skill** لدى القائد الاستبدادي قد تكون معدومة يفتقر هذا النمط من القيادة الى مهارة التحفيز و قد تسبب الكثير من المشكلات مثل الشعور بالاستياء بين أعضاء المجموعة بسبب عدم مشاركتهم في أي قرار.

يتسبب هذا النوع من القيادة بإحباط أعضاء المجموعة ، نظراً لعدم تحفيزهم بأي نوع من الأنواع وعدم الاستماع الى آرائهم و الأخذ بنصائحهم .

٢,٣ القيادة الديموقراطية-الاشتراكية- Democratic leadership :

أسلوب القيادة هنا هو أسلوب القائد في التوجيه وتنفيذ الخطط وتحفيز الأشخاص على العكس تماماً من القيادة الاستبدادية .

يستخدم القائد هنا مهارة التحفيز بكثرة وبجميع أنواعها ، يتقاسم القائد قدرات صنع القرار مع أعضاء المجموعة من خلال تعزيز مصالح أعضاء المجموعة وممارسة المساواة الاجتماعية.

وفي هذه القيادة يسعى القائد إلى إيجاد الشروط الموضوعية التي تساعد الأفراد على أداء ما يريدون فعله بأنفسهم دون قسر أو إكراه ويتم ذلك عبر العلاقات الاجتماعية الطيبة والتعاطف مع الرؤوسين وإشعارهم بأهمية آرائهم وضرورة إظهارها . وتتسم القيادة الديموقراطية بالحرية في ممارسة شئون الجماعة ، ومناقشة مشاكلها في هيئة جماعية. وفي ظلها تنمو روح المبادرة والابتكار عند الأعضاء ، ويزدهر الشعور بالرضا عند التابعين لإحساسهم بالعمل الجماعي وأنهم يساهمون في إقامة دعائهم ويترتب على ذلك الحماس في العمل الفردي وإتقانه بما يحقق اكتمال في العمل الجماعي وسرعة وسهولة الوصول إلى الأهداف. وبيسر هذا النمط من القيادة تكوين جيل من قادة المستقبل حيث يمكن اكتشافهم بسهولة وتنمية قدراتهم عن طريق الممارسة الديموقراطية.

٢,٤ الدراسات العلمية السابقة literature review

وفقاً لـ (Kuchenke, 2010) القائد الاستبدادي- الأوتوقراطي - Autocratic - لا يسمح أبداً بقرارات الموظفين ، وعادة ما يكون القائد بعيداً جداً عن الموظفين. إنها قيادة مفروضة على المنظمة ويشار إليها أحياناً بالقيادة يتم اتخاذ القرار من قبل القادة المستبديين ، ومع ذلك ، يمكن التماس تدخلات من الموظفين في هذه العملية ، ولكن بصعوبة أخذها في الاعتبار.

وفقاً لـ (Baig, 2000) أسلوب القيادة الأوتوقراطية – الاستبدادي- معروف بسيطرة الفرد أو القائد

على جميع القرارات و تكون التدخلات قليلة من الموظفين. عادة ما تصنع القيادات الاستبدادية

اختياراتهم بناءً على أفكارهم وأحكامهم ونادراً ما تقبل النصائح من المتابعين.

يمكن أن تكون القيادة الأوتوقراطية مفيدة في بعض الحالات ، مثل عندما تكون هناك حاجة لاتخاذ قرارات سريعة دون استشارة مجموعة كبيرة من الأشخاص.

هدف هذه الدراسة هو بحث و مناقشة تأثير مهارة التحفيز في نجاح القيادة و المشاريع ومقارنتها بين انماط القيادة (الاستبدادي و الاشتراكي) و التوصل الى عيوب و مزايا التحفيز في كلاً من النمطين .

٣,١ منهجية البحث Methodology of research

قمت باستخدام استبيان حول مدى تأثير التحفيز على الموظفين بالنسبة للقائد الديمقراطي و الاوتقراطي سوف استعرض النتائج في قسم النتائج و المناقشة .

٤,١ المناقشة و النتائج Result and discussion

و بعد الاطلاع على مصادر و دراسات عديدة و التعرض لبعض المواقف و استخدام اداة الاستبيان بين مجموعة من الموظفين أستطيع أن أقول

٤,٢ أولاً:

أن من عيوب القائد الاوتقراطي – الاستبدادي- العاملين لديه يغلب عليهم الشعور بالاستياء بين أعضاء المجموعة بسبب عدم مشاركتهم في أي قرار . و قد يتسبب ذلك في مشكلة خاصة عندما لا يتم الأخذ بأراء أعضاء الفريق من ذوي الخبرة.

و من مزايا القيادة الاستبدادية:

- يمكن أن تكون القيادة الاستبدادية مفيدة في بعض الحالات، مثل الحاجة لاتخاذ قرارات بسرعة دون التشاور مع مجموعة كبيرة من الأشخاص.
- كما تتطلب بعض المشروعات وجود قيادة قوية تساعد على إنجاز الأشياء بسرعة وكفاءة، وفيما يلي عدة حالات تكون القيادة الاستبدادية مفيدة بها.
- المجموعات الصغيرة التي تفتقر إلى القيادة.
- على الرغم من أن العمل ضمن مجموعة من المفترض أن يُنجز على نحو أسرع من العمل الفردي، إلا أن العمل ضمن مجموعة يخرج عن مساره في كثير من الأحيان.
- يعود ذلك لعدم وجود قيادة وضعف التنظيم وعدم القدرة على تحديد مواعيد نهائية لتسليم العمل.
- تحتاج مثل هذه الحالات إلى قائد قوي يستخدم أسلوباً استبدادياً، ويمكنه أن يتولى مسؤولية المجموعة ويوزع المهام على أفراد الفريق ويحدد مواعيد نهائية لإنجاز المهام والعمل.

نظراً لمهارة التحفيز فهي نادرة الاستخدام بشكل إيجابي للقائد الاستبدادي و يترتب على ذلك إضعاف معنويات أعضاء المجموعة وقتل روح الابداع و التفكير خارج الصندوق ، الافتقار إلى الحلول المبتكرة للمشكلات، لأن القادة الأوتقراطيين يتجاهلون معارف وخبرات أعضاء المجموعة.

٤,٣ ثانياً :

أن من عيوب القائد الديموقراطي – الاشتراكي –

- عدم اتخاذ القرار

في بعض الأحيان ، كما هو الحال في خضم الأزمة ، قد يبدو القادة الديمقراطيون ضعفاء وغير حاسمين.

في الأوقات التي تحتاج فيها إلى اتخاذ قرار سريع وحازم ، غالبًا ما يكون من المفيد أن يكون لديك قائد استبدادي يخبر أعضاء الفريق بما يجب عليهم فعله لتجنب المضاعفات.

• مضيعة كبيرة للوقت

نظرًا لأن القائد الديمقراطي يستمع إلى آراء جميع أعضاء فريقه قبل اتخاذ القرار ، يمكن أن تصبح العملية طويلة للغاية إذا كان هناك نقاش أو مناقشة حية بشكل خاص.

هذا يجعل هذه الطريقة في إدارة الفريق أكثر ملائمة للمواقف التي يوجد فيها الكثير من الوقت للعمل أكثر من تلك التي تتطلب إجراءات سريعة وحازمة وحاسمة. على سبيل المثال ، في البيئات شديدة التنافس قد يكون من الضروري استخدام أسلوب قيادة أقوى.

• اتخاذ قرارات خاطئة

عند تطبيق أسلوب القيادة الديمقراطية ، فإن أهم شيء هو سماع آراء الجميع. ومع ذلك ، فإن هذا يعني أنه حتى أولئك الأشخاص الذين هم على خطأ أو لا يعرفون ما الذي يتحدثون عنه سيؤخذون في الاعتبار.

تكمّن المشكلة في هذا في أنه إذا لم يكن القائد خبيرًا في مجاله ، فيمكنه منح المصادقية للأفكار السيئة حقًا ولكنها تبدو صالحة تمامًا للوهلة الأولى. هذا يمكن أن يؤدي إلى ظهور جميع أنواع المشاكل على المدى المتوسط والطويل.

لتجنب هذا التعقيد ، يجب على الشخص الذي يرغب في تبني أسلوب القيادة الديمقراطية أن يعرف بعمق المجال الذي يعمل فيه.

و من مزايا القائد الاشتراكي بأنه يستخدم مهارة التحفيز بشكل ايجابي و ناجح فيغلب على الموظفين الطابع الايجابي و الراحة الدائمة و حب العمل فيكون هناك وجود الثقة والاحترام بين أعضاء الفريق و زيادة الإبداع.

أخيراً يظهر أن الموظفين لدى القائد الاشتراكي أكثر راحة و حب للعمل و انطلاق بالأفكار بينما الموظفين لدى القادة الاستبدادي غالباً يظهر عليهم التغييب عن العمل و الشعور بالاستياء و عدم الراحة في العمل .

ختاماً ان رحلة البحث لفي مجال القيادة و أنواعها كان أمراً شاقاً، ولم يكن باليسير، ولقد حاولت قدر المستطاع أن أستنهض الهمة، وأن اقدم ورقة بحثية خالية من الاخطاء بعد عمل الدراسات و الاطلاع على مصادر عدة . إن أصبت فمن الله وإن أخطأت فمن نفسي والشيطان . ممتنة وشاكرة لدكتورة الفاضلة سارة التي ألهمتني لإنجاز ذلك.

و أخيراً الحمدلله في البدايات و النهايات ، ذو الفضل في إرشادنا للطريق و موفقنا للوصول ، و آخر دعوانا أن الحمد لله رب العالمين.

المراجع

.Verywellmind.com .*LeaderShip* .(٢٠١٠) .Ardichvili and Kuchenke

.teamworkdefinition.com .*Teamwork* .(٢٠٠٠) .Bilal and Baig

.Status: status.net .*leadership* .(٢٠١٨) .Cherry

.defining-leadership.com .*leadership style* .(٢٠٠٥) .Northouse