

Everyone's Smart University

Project (Spring 2021)

Student Name	عائض مبارك البقمي	اسم الطالب
Students I.D	2021203381	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

تحفيز فريق العمل

١- مقدمة:

إن أهم نقطة يجب أن يركز عليها مدير المشروع هي جعل فريق العمل متحفزا شغوفاً ومستمتعاً بالعمل، أن فريق العمل المحبط يزيد من احتمالية فشل المشروع و فشل الشركة أيضاً في الوصول إلى أهدافها الإستراتيجية. يركز هذا البحث على إيجاد حلول لتحفيز فريق مشاريع البنية التحتية في قسم إدارة المشاريع بالشركة التي أعمل فيها حيث يعاني فريق العمل من: تدمير الموظفين من قلة الحوافز لهم. سيطبق هذا البحث المنهجيات والطرق العلمية للتعامل مع المشكلة ووضع الحلول والتوصيات لها.

٢- دراسات علمية سابقة:

٢.١ هرم ماسلو للإحتياجات^١ (Maslow's hierarchy of needs) :

ويعد هرم ماسلو للإحتياجات من أشهر النظريات في إشباع الرغبات الإنسانية، ويتكون هرم ماسلو من التالي:

١. الإحتياجات الفسيولوجية: مثل التنفس والغذاء والنوم.
 ٢. الحاجة للأمان: السلامة الجسدية، الأمان الصحي والأمان الوظيفي.
 ٣. الإحتياجات الإجتماعية: الصداقة والعلاقات الأسرية والحميمية.
 ٤. الحاجة للتقدير: الحاجة لاحترام الذات، الثقة، السلطة والاحترام من الآخرين.
 ٥. الحاجة لتحقيق الذات: تحقيق الإنجازات.
- يعتقد ماسلو أنه عند إشباع أي مستوى من الحاجات، لا يعود هذا المستوى محفزاً للفرد. وسيطلب إشباع الحاجات التي في المستوى الأعلى. سيظل الأفراد محفزين دائماً، طالما يتم إشباع رغباتهم المستوى تلو الآخر، حتى يصلوا للمستوى الأخير "الحاجة لإدراك الذات". لذلك حتى يتمكن المدراء من تحفيز موظفيهم، يجب عليهم أولاً أن يحددوا المستوى الذي يحتاجه الفرد، ومن ثم إشباعه، والارتقاء حتى الوصول لآخر مستوى.

٣- منهجية وطريقة البحث:

٣.١ معلومات عن فريق العمل:

في البداية سيتم جمع معلومات عن فريق العمل عن طريق إستخدام نموذج قوئل (أنظر إلى الملحق). يتكون النموذج من أسئلة لمعرفة مستوى إحتياج الفرد في هرم ماسلو.

٣.٢ أسلوب التعامل مع النتائج:

بناءً على المعلومات التي سيتم جمعها سيتم التعامل مع النتائج على حسب هرم ماسلو والتوصية له بمحفز مناسب للمستوى الذي يليه.

¹ Armstrong, M.(2001) A Handbook of Human Resource Management Practice.London:Kogan Page Limited.

٤- النتائج والمناقشة:

٤.١ النتائج:

بعد مشاركة الإستبيان مع أعضاء فريق مشاريع البنية التحتية في قسم إدارة المشاريع بالشركة التي أعمل فيها، كانت الإجابات كالآتي:

١- سعد عبدالله، ٣٥ عاما، سعودي، له ٣ أولاد وبنيتين، له زملاء وأقارب في الرياض، عقد منتظم مع الشركة، متوسط الدخل ١٠,٠٠٠ - ١٥,٠٠٠ ر.س..، له ٣ سنوات خدمة في الشركة و ١٠ سنوات خبرة، مشرف الفريق، لا يلتقي بأعضاء الفريق إلا بالعمل.

٢- أحمد عبدالله، ٢٥ عاما، سعودي، غير متزوج، ساكن مع عائلته، له زملاء أو أقارب في الرياض، عقد منتظم مع الشركة، متوسط الدخل ١٠,٠٠٠ - ١٥,٠٠٠ ر.س. خريج وله سنة خبرة في الشركة، مهندس مشروع، لا يلتقي بأعضاء الفريق إلا بالعمل.

٣- يوسف علي، ٣٢ عاما، متزوج، سعودي، له ولد وبنيت، له زملاء وأقارب في الرياض، عقد منتظم مع الشركة، متوسط الدخل أعلى من ١٥,٠٠٠ ر.س.، له ٥ سنوات خبرة وخدمة في الشركة، مهندس مشروع، لا يلتقي بأعضاء الفريق إلا بالعمل.

٤- مايكل ديفيد، ٥٤ عاما، متزوج، بريطاني الجنسية، له ولد وبنيت، ساكن مع عائلته بالرياض، له زملاء أو أقارب في الرياض، عقد منتظم مع الشركة، متوسط الدخل أعلى من ١٥,٠٠٠ ر.س. له ٧ سنوات خبرة في الشركة و ٣٠ عاما في مجاله. مهندس مشروع أول، لا يلتقي بأعضاء الفريق إلا بالعمل.

٥- آدم طاهر، ٣٥ عاما، سوداني الجنسية، له ٣ أبناء، ساكن مع عائلته بالرياض، له زملاء أو أقارب في الرياض، عقد غير منتظم مع الشركة، متوسط الدخل ١٠,٠٠٠ - ١٥,٠٠٠ ر.س.، له ٢ سنتين مع الشركة و ١٠ سنوات خبرة في مجاله، مهندس مشروع، لا يلتقي بأعضاء الفريق إلا بالعمل.

٦- ليلى فيصل، ٢٧ عاما، غير متزوج، سعودي، ساكن مع عائلته، له زملاء أو أقارب في الرياض، عقد منتظم مع الشركة، متوسط الدخل ١٠,٠٠٠ - ١٥,٠٠٠ ر.س. خريج وله سنين خبرة في الشركة، مهندس مشروع، لا يلتقي بأعضاء الفريق إلا بالعمل.

٤.٢ المناقشة:

بشكل عام يتضح من نتائج الدراسة أن أعضاء فريق مشاريع البنية التحتية في قسم إدارة المشاريع موظفين متنوعين من حيث الجنسية ونوع الجنس واللغة ويتضح أيضا أنهم غير منسجمين مع بعضهم ولم يلتقوا خارج العمل ابدا ويوجد تفاوت في إحتياجات كل منهم. الجدول الآتي يبين المستوى الحالي لكل فرد في الفريق بناء على هرم ماسلو:

الاسم	المستوى الحالي بناء على هرم ماسلو
سعد عبدالله	الحاجة للتقدير
أحمد عبدالله	الإحتياجات الإجتماعية
ليلى فيصل	الإحتياجات الإجتماعية

يوسف علي	الإحتياجات الإجتماعية
مايكل ديفيد	الإحتياجات الإجتماعية
آدم طاهر	الإحتياجات الفسيولوجية

بناء على هرم ماسلوا فإن إحتياج سعد عبدالله هو الحاجة لتحقيق الذات وصناعة إنجاز وهو ما لا يتحقق في كونه مشرفاً للفريق لذلك فإن الحافز لتحقيق الذات هو ترقيته إلى مدير المشاريع. أما بالنسبة إلى أحمد عبدالله و ليلي فيصل و يوسف علي و مايكل ديفيد فإنهم يحتاجون إلى التقدير ولكن يختلف نوع التقدير بحسب العوامل الأخرى فأحمد عبدالله و ليلي فيصل موظفين جدد فالحافز المناسب لهم هو منحهم مسؤوليات في إدارة المشاريع وتدريبهم بينما يوسف علي فيتضح أنه لم يترقى منذ أن دخل الشركة فمنصبه " مهندس مشروع" بنفس منصب أحمد عبدالله و ليلي فيصل الموظفين الجدد فالحافز المناسب له هو ترقيته إلى " مهندس مشروع أول"، بينما مايكل ديفيد فله ٧ سنوات في الشركة وله خبرة في مجاله لـ ٣٠ سنة فالحافز المناسب له هو ترقيته إلى " مشرف الفريق". ويتضح ايضاً أن آدم طاهر يحتاج إلى الأمان الوظيفي فنوع العقد معه غير منتظم فحسب إجراءات الشركة يكون إعلام الموظف بإحتياج الشركة له من عدمها للعقد غير المنتظم قبل نهاية العقد بشهر سنوياً عكس المنتظم فيكون كل سنتين مع ربطها بالأداء السنوي فالتحفيز لآدم إما تحويل العقد إلى منتظم أو تغيير إجراءات الشركة للعقود غير المنتظمة لتصبح فيكون إعلامه قبلها بمدة كافية شهرين مثلاً ليسنى له البحث عن شركة أخرى.

٥- الملحقات:

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSeS_VjJRposT0KnDwI3As4a-u2goo68vHXI5qLb_Gwd_yLfpg/viewform?vc=0&c=0&w=1&flr=0