

Everyone's Smart University

Project (Spring 2021)

Student Name	Fatimah Nasser Albarqawi	اسم الطالب
Students I.D	2021200237	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

تأثير النمط القيادي الديمقراطي على تحفيز أعضاء الفريق

1. المقدمة:

يعد نجاح المنظمة من الركائز الأساسية التي تعتمد عليها في نجاح مشاريعها لذلك لابد من كل منظمة أن تسعى لتوظيف القائد الناجح لأن أساس نجاح أي مشروع مرتبط بالقائد الناجح لذلك هنا يأتي دور المنظمة في اختيار الأعضاء القياديين الذين يتصفون بمهارات قيادية وإدارية من أهم المهارات التي يجب أن يتمتع بها أي قائد القدرة على التواصل الفعال وإقامة علاقات مع الآخرين، النزاهة، متفائل، القدرة على إدارة أعضاء الفريق بشكل ممتاز، طموح ولدية ثقة بالنفس. بدون القيادة الجيدة ستفشل المشاريع. في هذا البحث سوف اكتب عن قائد ديموقراطي (Democratic) في منظمتي نمط القيادة الديمقراطي (Democratic leadership style) حيث انه يقوم على أساس الاحترام المتبادل والثقة بين القائد وأعضاء الفريق وينظر على أن كل عضو من أعضاء الفريق له الحق في إبداء الرأي ويتمتع بالفرصة لهم في اتخاذ القرارات والابداع قادر على التوجيه والاقناع، التأثير على الآخرين لتحقيق نجاح المشروع. الهدف من هذا البحث هو التعرف على النمط القيادي الديموقراطي في مؤسستي ومعرفة كيفية تأثير هذا النمط على مستوى تحفيز (Motivation) أعضاء الفريق. في هذا البحث سنجيب على الأسئلة التالية:

- ما هو نمط القيادة الديمقراطي؟
- ماهي أنواع الحوافز التي استخدمها هذا القائد في مؤسستي؟
- ماهي النظريات التي تطرقت لموضوع التحفيز؟
- هل توجد علاقة بين النمط الديمقراطي وأثره على مهارة التحفيز؟

2. الدراسات السابقة:

القيادة الإدارية، نوال كنعان.

انطلق مفهوم القيادة الديمقراطية (Democratic) بعد الانقلاب الذي حدث في تحديد العلاقة بين القائد وأعضاء فريقه لان القيادة الأوتوقراطية (Autocratic) أصبحت غير مناسبة وغير فعالة بعد عملية اتساع المؤسسات لذلك اعتمدوا على العلاقات الإنسانية والمشاركون وتفويض السلطة.

مهارات قيادة الآخرين، محمد عبد الغني حسين هلال.

معنى القيادة (Leadership) هي قدرة القائد (The Leader) على التأثير على الآخرين لتحقيق الأهداف المقصودة مما يعني ذلك أن القيادة هي عملية التي يستطيع فيها القائد على تحفيز أعضاء الفريق وتشجيعهم أعطاهم الحرية الكاملة في ابداء الرأي لتحقيق الأهداف المرجوة.

3. المنهجية

أسلوب القيادة الديمقراطي (Democratic leadership style) هو الأسلوب الذي يشارك فيها القائد (The leader) مع أعضاء فريقه في اتخاذ القرارات (Decision making) مما يعني انه أسلوب قيادي معاكس تماماً للأسلوب الاوتوقراطي (Autocratic) الذي يقوم على أساس أنه هو من يتولى كامل السلطة والمسؤولية وهو من يقوم على صنع القرار على الرغم من أنه أسلوب قيادي غير مرغوب بالنسبة لأعضاء الفريق الا انه يفيد في حالات الطوارئ. اما بالنسبة للنمط الديمقراطي وهو محور حديثنا في هذا البحث فانه يعطي أعضاء فريقه على القدرة في المساهمات والنقاشات ولكن هو من يتحمل المسؤولية النهائية للمشروع الشكل التالي سأوضح طريقة اهتمام مدير المشاريع في مؤسستي الذي يتمتع بنمط قيادي ديمقراطي (Democratic).

الشكل أدناه يوضح أن القائد يتميز بأن أسلوبه مع أعضاء الفريق عالي الاهتمام بالإنتاجية والمشاعر في المؤسسة كما انه يعمل على رفع معنويات الفريق مع محاولة الوصول الى إنتاجية عالية. مما يعني انه اعتمد هذا القائد على تحفيز فرقة لرفع معنوياتهم وزيادة انتاجيتهم بشكل فعال مما يؤدي الى نجاح المشروع.

Productivity			
Harmony			
	Leader	Team	Individual

أنواع الحوافز التي قام باستخدامها قائد المشروع في المؤسسة:

الحوافز المادية	الحوافز المعنوية
الحصول على مبلغ مالي نهاية السنة من الأرباح السنوية للمؤسسة او منح الموظف راتب أساسي يعتمد على التقييم السنوي	تقدير أعمال أعضاء الفريق وتشجيعهم من قبل القائد للمشروع ورفع معنوياتهم على أعمالهم
تقديم نسبة 50% من الراتب الأساسي كهدية للعيد وشهر رمضان	الترقية السنوية
تقديم هدية (مولود) للموظف او الموظفة هدية بسيطة لكنها تترك أثر كبير لأعضاء الفريق	الثناء والشكر الدائم

الحوافز المعنوية تعتبر شكل من اشكال الحوافز التي تلعب دور كبير على العامل النفسي لأعضاء الفريق حيث أن ترقية الموظف المتميز ذو الجهد العالي او منحه بعض الصلاحيات العالية مثل متابعة بعض أعضاء الفريق والقيام بتوجيههم يكون له مردود عالي وجهد اعلى وبالنسبة لأعضاء الفريق الاخرين سيحاولون ويبدلون أقصى ما عندهم ليصلون الى الحافز، الامر الذي يعود بالنفع على المؤسسة بأكملها، اما بالنسبة للحوافز المادية فهي تعتبر من أكثر الحوافز شيوعاً مثل منح الموظف راتب أساسي نهاية السنة الميلادية من الأرباح السنوية او منح الموظف الراتب في حال كان تقيمه السنوي 4-5 هذه النوعية من الحوافز التي قام باستخدامها القائد في مؤسستي أثرت بشكل كبير وواضح على أداء أعضاء الفريق.

سأقوم بعرض مجموعة مختارة من النظريات التي تدعم مبدأ تحفيز أعضاء الفريق وهل هذه النظرية تتوافق مع القائد في مؤسستي ام لا.

النظرية الأولى The first theory:

In behavioral theories (University of Iowa)

- ترى هذه النظرية أن الأسلوب الديمقراطي (Democratic) يعتمد على اشراك المرؤوسين وتفويض السلطة وتشجيع المشاركة وهذا ما يقوم به القائد في مؤسستي.
- ترى أن أسلوب القيادة الاستبدادي (Autocratic) يقوم على مبدأ إعطاء الأوامر وتنفيذها وتقليل من مشاركة أعضاء الفريق، وهذا المبدأ لا يقوم به القائد في مؤسستي.
- ترى هذه النظرية أن أسلوب القيادة يقوم على أساس حرية اتخاذ القرارات من قبل أعضاء الفريق. بينما يقوم القائد بالمشاركة في اتخاذ القرارات لكي يحفز أعضاء الفريق على إنجاح العملية.
- الا انها ترى أنه كان الأسلوب الديمقراطي (Democratic style of leadership) هو أكثر أنماط القيادة فعالية من بين أساليب القيادة (Laissez-faire, Autocratic) مما يعني أن هذه النظرية تدعم القائد في مؤسستي.

النظرية الثانية The second theory:

نظرية المكافأة في التحفيز Incentive Theory

يقول القائد أن أعضاء الفرق سيكون لديهم حافز كبير إذا تم ربط العمل بالمكافئة مثل ان لو قام الموظف بإنجاز عملة بالجودة المطلوبة وفي وقت وجيز يسمح له بالخروج قبل وقت انتهاء الدوام الرسمي بساعه واحدة هذه المكافئة أدت الى زيادة إنتاجية أعضاء الفريق ورفع روحهم المعنوية وهذا يتعبّر حافز قوي لأعضاء الفريق. حيث أن هذا القائد يدعم نظرية المكافئة والتحفيز.

قائد المشروع قام بوضع نظام عادل لتوزيع المكافئات التحفيزية على أعضاء الفريق حيث انه قام بتقسيمها الى مكافئات فردية ومكافئات جماعية لتحسين أدائهم ورفع كفاءتهم والقضاء على الصراع التي من الممكن ان تسببه المكافأة غير عادلة التوزيع علماً بأن الحوافز تتغير بتغير النمط القيادي السائد في المؤسسة.

4. النتائج

في هذا البحث تطرقنا لأنواع التحفيز التي استخدمها القائد الديمقراطي وتم تصنيفها على أنها حوافز معنوية وحوافز مادية هذه الحوافز أثرت بشكل كبير على الأداء في المنظمة. اما بالنسبة للنظريات التي تم التطرق لها فهي تتوافق مع القائد الديمقراطي. هدف هذا البحث هو التعرف على نمط القيادة الديمقراطي وتأثيره على التحفيز واتضح لنا ان هناك علاقة بين النمط الديمقراطي وتأثيره على الحوافز حيث أن هذا النمط يتعاون ويشجع ويلهم أعضاء فريقه مما أدى الى نجاح المشروع. تم ملاحظة أن المشروع الذي يكون قائدة ديمقراطي أن الإنتاجية فيه تكون عالية وتحقق ارقام قياسية مع رضى تام لأعضاء الفريق لأنه من النادر أن يكونون أعضاء الفريق راضين تماماً عن مدير المشروع. لذا انصح المدراء على اتباع النهج الديمقراطي لأثره الواضح على اجمالي الاعمال الخاصة بالمؤسسة.

التوصيات

- فتح دورات تطويره في المؤسسة لتأهيل المدراء الحاليين عن القيادة الإدارية لتنمية قدراتهم الإدارية لإدارة أعضاء الفريق بكل كفاءة وفاعلية.
- على المؤسسة استقطاع نسبة من الأرباح السنوية وتخصيصها فقط للمكافآت السنوية كحوافز للموظفين بشكل منتظم.

5. المراجع

- كنعان. نوال (1995). القيادة الإدارية، مكتبة الثقافة للنشر والتوزيع، عُمان: الأردن.
- هلال، محمد عبد الغني حسين، (1998). مهارات قيادة الاخرين، القاهرة: مركز تطوير الأداء والتنمية
- الطويل، هاني عبد الرحمن، (1987). الإدارة التربوية والسلوك التنظيمي، عمان: دار وائل للتوزيع
- Samuel,malachowsky,2018.project team and communication.