

Everyone's Smart University

Project (Spring 2021)

Student Name	Mohammed Yahya Hameed	اسم الطالب
Students I.D	2021200805	الرقم الجامعي

Section	Date	Course Code
Master	Thursday 18 / 03 / 2021.	(PMG511)

PROJECT LEADERSHIP

Instructions:

- ☐ آخر موعد للتسليم هو يوم الخميس 2021-05-20 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

القائد المحفز وأثره في نمو المنظمات وتعزيز روح الانتماء لدى الفريق:

المقدمة:

الأفراد في المنظمة الواحدة مختلفون وتختلف احتياجاتهم وطرق تحفيزهم فهناك من الموظفين من تحفزه الأشياء المحسوسة مثل المال او خطابات الشكر وهناك من تحفزه الأشياء غير المحسوسة مثل عبارات الثناء والشكر او منح اجازات فأين هو ذلك القائد الذي يستطيع بحسه القيادي الفطري معرفة نوع التحفيز المناسب للموظف الذي أمامه؟ والأهم هو استخدامه لهذا الأسلوب بحكمة دون إفراط أو تفريط.

لماذا تحديد القائد المحفز وليس المدير المنتج؟

كل منظمة تسعى جاهدة للهيمنة في مجالها سواء كان هذا المجال صناعياً ام طبياً او حتى توعوياً ولكي تنجح في ذلك فهي بحاجة لتوظيف الأيدي العاملة المتمكنة التي تساعد في الوصول إلى تحقيق أهدافها وتنشيط دعائهم وجعلها قوة لا يستهان بها في مجالها السوقي.

في كل المنظمات نجد المدراء والرؤساء التنفيذيون وأعضاء مجلس الإدارة، ولكن اين نجد القادة؟ وتحديدأ اين هم القادة المحفزون الذين يدفعون من يعملون معهم أو من تحت أيديهم للعمل بحب وإظهار روح الابداع فيهم؟

الهدف من هذا البحث هو: التركيز على القائد المحفز حيث أصبحت هذه الفئة قليلة لا أقول انها غير موجودة لكنها معدودة على الأصابع.

المناقشة:

بداية تم عمل استبيان جرى من خلاله سؤال مجموعة من الأصدقاء الذين يعملون في مجالات مهنية مختلفة عن مدى الرضا الوظيفي الذي يشعرون به ومدى التقدير الذي يحظون به سواء على الصعيد العملي او الصعيد الشخصي فأجمعت إجابات الأغلب على الاتي:

س/ ما هو النمط القيادي المستخدم من قبل الإدارة العليا في الشركة أو الرؤساء التنفيذيين؟ هل هو تحفيزي/ديموقراطي / أرسقراطي (استبدادي) ام تحولي حسب الموقف؟

ج/ قيادة ارسقراطية

س/ هل انت راض عن أسلوب القيادة المتبع من المدراء؟

ج/ لا

س/ هل تم مناقشة الإدارة ووضع الحلول لتحسين الوضع القيادي الحالي؟

ج/ بكل أسف لا لأن الإدارة ترى ان هذا هو الأسلوب الأمثل ولا تسمح بأي مناقشة.

س/ ما هو أسلوب القيادة الأفضل من وجهة نظرك الذي ينبغي العمل به في الشركة لديكم؟ ولماذا؟

ج/ قيادة تحفيزية تطويرية إنسانية لأن هؤلاء الموظفين في النهاية هم بشر وليسوا آلات مبرمجة وموجهة لإنجاز العمل فقط.

يقول كلا من الكاتبين محمد لمين بن عروس والكاتبة نوال دحمان)

((يعتبر الحافز الوسيلة التي يستخدمها القائد الإداري لخلق قواعد تحرك السلوك الإنساني نحو تحسين قدراته، وتحقيق أكبر نتائج إيجابية من أدائه لعمله وحتى يكتسب التحفيز الذي يباشره القائد صفة الفعالية، أي أنه يحقق الأهداف التي يرمي إلى تحقيقها، فإن على القائد أن يسعى جاهداً في تطبيق خطته للتحفيز، وحتى يتحقق وجود الجو والذي يتوقف وجوده أصلاً على اكتساب القائد للمهارات اللازمة فإن ذلك يتطلب توافر عدة شروط في القائد، كما يملك القائد الإداري عدة آليات لتحفيز الأفراد بالمؤسسة، من بينها التحفيز من خلال تصميم الوظيفة والمكافآت، المشاركة والتفويض، بالإضافة إلى بناء علاقات إنسانية.))

وليس شرطاً أن يكون من يحفز الآخرين ويشجعهم ويأخذ بيدهم حتى يكونوا أفضل على الصعيد المهني والشخصي ذو منصب

في المنظمة، بل قد يكون زميلاً لباقي الفريق، ولكن يعرف الطريقة الصحيحة للتعامل مع كل فرد من الفريق وبالتالي يساهم في جعل من امامه تتغير نفسيته الى الأفضل، وقد يخرج بذلك أفضل ما عنده من قدرات وإبداعات قد تكون كامنة داخله.

2- تقول الكاتبة منيرة جمادي:

((إن بناء منظمة متعلمة يستلزم التزام جميع أفرادها بما في ذلك القيادة التي تحكمها للبرقي بها إلى مستوى المنظمات العالمية، حيث تعتمد هذه المنظمات إلى توفير بيئة تنظيمية قادرة على تطوير ذاتها من خلال الاستفادة القصوى من الطاقات الفردية والجماعية المكونة لها. وهذا لا يتم من خلال الهرمية التقليدية للمنظمات، بل من خلال منظومة متكاملة من الأفراد، بحيث يعمل القائد هنا على تحرير المنظمة من قيود الجمود والروتين والتحول بها إلى منظمة أكثر تفتحاً، وفتح مجال للتفكير الاستراتيجي لدى أعضائها وإطلاق القدرات.))

يتضح أن القائد الحقيقي لا يعمل على إبراز نفسه متناسياً جهد فريقه، بل يسعى إلى جعل كل فرد يخرج أفضل ما عنده من قدرات وإعطاء كل ذي حق حقه من ثناء وتقدير وحتى التزكية والإشادة بعمله أمام أعضاء مجلس الإدارة.

فالقائد الحقيقي يعمل بمبدأ (الواحد من أجل الجميع والجميع من أجل الواحد) وهذا من شأنه رفع روح الانتماء لدى الفريق لعلمهم المسبق بأن أي جهد مبذول من قبلهم سوف يكون دائماً تحت مراءى العين ومحل تقدير من قائدهم.

قادة من حياتنا.....

ينبغي على القائد أن يكون حازماً وصارماً وربما قاسياً في قراراته في بعض الأحيان لكن لا يعني أبداً أن يفقد الشعور بالإنسانية وبمن حوله والاحتياجات المختلفة لكل فرد من أفراد الفريق وعليه يكون الثواب أو العقاب بما يناسب الموقف وهنا بعض النماذج لقادة أثروا بطرقهم القيادية على من عاصروهم من الأفراد

1- معلم البشرية الأول النبي محمد صلى الله عليه وسلم وقصته مع الصحابي سواد بن غزية:

فقد كان النبي صلوات الله وسلامه عليه وعلى آله يوم بدر يمر على صفوف الجند ليتفقدهم وكان بيده الشريفة قضييب من سواك يعدل به الصفوف، فمر بالصحابي سواد بن غزية حليف بني عدي بن النجار وهو خارجاً قليلاً عن الصف، فحركه النبي صلى الله عليه وآله وسلم بعود السواك إلى الخلف ليساوي الصف وقال له: "استوي يا سواد بن غزية".

حينها وجد سيدنا سواد الفرصة سانحة ليفوز بفوز عظيم، فاستغل الموقف وقال: "آآآآه.. أوجعتني يا رسول الله، وقد بعثك الله بالحق، فأقذني".

فكشف رسول الله صلى الله عليه وآله وسلم عن بطنه، ثم قال له: "استقد" -أقتص يا سواد"، حينها انكب سيدنا سواد فاعتنق النبي صلى الله عليه وآله وسلم وقبّل بطنه الشريفة. فتعجب الصحابة الكرام، وسأله النبي صلى الله عليه وآله وسلم

فقال: "ما حملك على هذا يا سواد؟" فقال سيدنا سواد: يا رسول الله، حضر ما ترى فلم آمن القتل، فأردت أن يكون آخر العهد بك أن يمسنّ جلدي جلدك. فدعا له رسول الله بخير، وقال له خيرًا.

حيث لم يتأخر النبي عن الاعتذار من سواد، بل وطلب منه ان يأخذ حقه منه بعدما وكزه وطيب خاطره بالدعاء له وهنا تتضح لنا أهمية التصرف السريع والحكيم وان القائد يجب ان يعتذر في حال خطأ صدر منه ولا يرى نفسه فوق الفريق، بل جزء منه.

2- ريتشارد برانسون والموظف النائم:



قال برانسون معلقاً على الصورة: "لكي نكون منصفين، الرجل كان على أهبة الاستعداد، وكان يبحث عن قسط من الراحة بحاجة إليه"

وقال مقتبساً عن القيادة:

- 1- أنت لا تتعلم المشي باتباع القواعد. تتعلم بالممارسة، وبالسقوط.
 - 2- لا تخجل من إخفاقاتك، تعلم منها وابدأ من جديد
 - 3- يجب أن يكون العمل متضمناً، ويجب أن يكون ممتعاً، ويجب أن يمارس غرائزك الإبداعية.
- نتائج البحث

خلاصة القول أن القيادة التحفيزية تستلزم وجود عدة صفات منها:

- 1- **الصدق**: يجب أن يكون القائد أميناً للحفاظ على ثقة أعضاء الفريق.
- 2- **القدرة على التفويض**: يجب على القادة تحديد نقاط القوة لأعضاء الفريق حتى يتمكنوا من تعظيم إمكانات المجموعة.
- 3- **التواصل**: يجب على القائد توصيل الأهداف بشكل فعال لأعضاء الفريق.
- 4- **روح الدعاية**: يجب على القادة المساعدة في الحفاظ على الروح المعنوية التنظيمية لأن المواقف السلبية تنتشر
- 5- **الثقة**: يجب على القائد إظهار الثقة في جميع المواقف لأن الآخرين يتغذون على هذه الثقة ويعملون بشكل أكثر إنتاجية.
- 6- **الالتزام**: يجب على القائد إظهار الالتزام من خلال القيام بالعمل الذي يقوم به الآخرون لإظهار الالتزام تجاه الفريق والمهمة، والاستعداد للقيام "بعمل قذر" إذا لزم الأمر
- 7- **الموقف الإيجابي**: يجب على القادة إظهار موقف إيجابي تجاه المجموعة السعيدة وزيادة الإنتاجية.
- 8- **الإبداع**: يجب أن يكون القائد مبدعاً لرؤية المواقف بطرق متعددة وحل المشكلات بشكل أكثر فعالية.
- 9- **التفاؤل**: يجب أن يكون القائد دائماً متفائلاً ولديه رؤية إيجابية لأن أعضاء الفريق يتغذون على هذا التفاؤل.
- 10- **الرؤية**: يجب أن يكون لدى القادة رؤية، لأن الأتباع قد لا يكونون كذلك
- 11- **النزاهة**: أن تتحلى بالنزاهة تعني أن يكون المرء صادقاً مع أخلاق قوية
- 12- **القدرة على الإلهام**: يجب ألا يمتلك القائد القدرة على إلهام نفسه فحسب، بل يجب أن يلهم الآخرين في المجموعة للحصول على الإنتاج اللازم عندما يحتاج إليه القائد. يجب أن يمتلك القائد القدرة على الإلهام في كل موقف

- 13- **الشجاعة**: يجب أن يكون القادة على استعداد لتحمل المخاطر والدفع من مناطق الراحة للوصول إلى الأهداف.
- 14- **الواقعية**: رؤية العالم كما هو حقًا، وليس كما "ينبغي" أن يكون. يجب أن يكون المرء واقعيًا عند تقييم الموقف، حتى لا يبدو غير منطقي
- 15- **المسؤولية**: يجب على القادة تحمل المسؤولية عن أفعالهم، خاصة إذا ارتكب خطأ

المصادر:

- مجلة الباحث للعلوم الرياضية والاجتماعية العدد 07 مقالة بعنوان : نحو قيادة تحفيزية في المنظمات ص:199-215:
- مجلة دراسات وأبحاث في مقالة بعنوان: مبادئ قيادة التعلم والمهام الجديدة للقائد لبناء المنظمات المتعلمة ص 476-490
- CNBC العربية مقالة بعنوان: ماذا حصل للموظف عندما ظبطه صاحب الشركة نائماً؟

- اقتباسات من ريتشارد برانسون حول القيادة والفرص

<https://ar.midmichiganboxerrescue.org/richard-branson-quotes-1614>