

Everyone's Smart University

Project (Spring 2021)

Student Name	أحلام عبده علي اليحياوي	اسم الطالب
Students I.D	٢٠٢١٢٠٢٨٠٤	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

تأثير مهارة (التحفيز) لدى القائد التحويلي في تطوير مهارات الموظفين

الفصل الأول :

أ- مقدمة (rintroduction)

حظيت القيادة باهتمام المسؤولين عن العمل الإداري، نظراً لأهميتها في إنجاز المؤسسات الإدارية ومهامها وتحقيقها لأهدافها. إذ يتوقف نجاح هذه المؤسسات أو فشلها على مدى النجاح الذي يحققه القادة الإداريون في أعمالهم، من خلال تأديتهم لدوارهم ومهامهم المنوطة إليهم، وإسهامهم في تطوير مؤسساتهم، وفقاً لما لديهم من قدرات واستعدادات تمكنهم من التأثير في الآخرين لتحقيق أهداف المؤسسة. وتؤدي القيادة دوراً بارزاً وهاماً في تسيري عمل المؤسسات سواء كانت مؤسسات عامة أم خاصة، فلا يمكن تصور قيام العاملون بأداء واجباتهم دون وجود قائد يوجههم نحو مستوى الأداء المطلوب لتحقيق الواجبات، ويظل للقيادة الدور المهم في تحسن مستوى أداء العاملين من خلال ما يتحلى به القائد من صفات قيادية لنقل المؤسسة التي يقودها إلى أفضل حال تسعى للوصول إليه، وقد تعددت أنماط القيادة في منذ القدم إلى عصرنا الحالي بناء على نظريات القيادة التي ظهرت مثل: (نظرية الرجل العظيم- نظرية السمات -النظرية الموقفية -النظريات الحديثة)، ولكل نمط من الأنماط القيادية إيجابيات وسلبيات قد تدعم فريق أو قد تعرقل إنجازه . واجد أن المنظمة لديها تعج بالعديد من الأنماط القيادية حيث مدير الشؤون الإدارية والمالية قائد تآلفي (Affiliative) تغلب عليه العاطفة ويسمح بالأداء الضعيف ويعمل على حل الخلافات بشكل فعال ولكن في ضوء وجود الازمة يصعب عليه اتخاذ القرار، في حين أن مدير الشؤون المالية قائد تسلطي استبدادي بشكل فعال (Authoritarian) يضغط الفريق بشكل مرهق مستبد برايه بالرغم من الإنتاجية العالية كن لا يشعر أعضاء الفريق بالراحة والانتماء للعمل وبيئته ، في حين أن مساعدة رئيس الميزانية يتسم بصفات القائد المدرب (Coaching) قائدة تحفيزية تحماسية تدرب الفريق بحب وتقدم النصائح والمعلومات والمهارات لكن نتائج القسم تأخذ وقت طويل حتى تظهر بالرغم أنها قد سلحت كل فريقها بالمهارات للمراحل القادمة ، وأخيراً اجد نمط مساعدة مدير الشؤون الادارية والمالية ذات نمط تحويلي لديها رؤية محفزة على الابداع تسعى للتعبير لديه رؤية إيجابية ومؤثرة ، لذلك سوف اتحدث عن النمط التحويلي الذي نتج في ضوء التقدم العلمي والتطور التقني وحاجة المؤسسات له ومن أهم ما يميز القائد التحويلي قدرته في مواجهة التحديات والتطورات المعاصرة من خلال التأثير على سلوك العاملين وتنمية قدراتهم وتشجيعهم وتحسين مستوى أدائهم، من أكثر المهارات التي جعلتني اتطرق لها في القائد التحويلي مهارة التحفيز لدورها الكبير في تطوير الفريق.

ب- هدف البحث :

يهدف البحث لدراسة اثر مهارة التحفيز التي يملكها القائد التحويلي في رفع مهارات الموظفين في بيئة العمل.

ج- الدراسات السابقة: (Lieratre Review)

- ١-دراسة حيدر عبد النور هادي، دور القيادة التحويلية في تحقيق القدرات الجوهرية المتميزة ،مجلة جامعة بابل، المجلد ٢٦، العدد (٩)، ٢٠١٨

يهدف البحث معرفة السلوك القيادة التحويلية السائدة لدى رؤساء الاقسام العاملين في جامعتي القاسم الخضراء و بابل و معرفة مستوى القدرات الجوهرية المتميزة وخرجت الدراسة وجود علاقة ايجابية بين السلوك القيادة التحويلية لرؤساء الأقسام ومجالات القدرات الجوهرية المتميزة بحيث ساهمت في تفسير ما نسبته ٨,٥٥ % من تباين القدرات الجوهرية عند الموظفين، كما ان وجود علاقة ايجابية بين السلوك القيادة التحويلية لرؤساء الأقسام ومجالات القدرات الجوهرية المتميزة، وخاصة أبعاد الدافعية الإلهامية، والاستثارة الفكرية، والتأثير المثالي

2- دراسة: (فليون مراد ، دور القيادة التحويلية في تطوير مهارات الموظفين ، أطروحة ماجستير ، جامعة محمد خيضر، الجزائر، ٢٠١٦)

هدفت الدراسة إلى اختبار دور القيادة التحويلية في تطوير مهارات الموظفين، في قياس القيادة التحويلية من خلال ابعادها : (التأثير المثالي، الحافز الإلهامي، الاستثارة الفكرية، الاعتبارية الفردية والتمكين) فيما تم قياس المهارات عن طريق أنواعها (الفردية، اجتماعية والتنظيمية) ،وجرت الدراسة على مستوى كلية العلوم الاقتصادية وتم استخدام أداة الاستبانة التي وزعت على عينة حجمها ٤٠ موظفا وأستاذًا وبعد تحليل النتائج وجد ان اهم النتائج التي ظهرت أن القيادة التحويلية اثر إيجابي على تطوير مهارات الموظفين.

د- التعقيب على الدراسات السابقة :

تتشابه الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في دور القائد التحويلي في تطوير مهارات الموظفين باستخدام مهارات التأثير والتحفيز والتمكين ، في حين ركزت الدراسة الحالية على مهارة التحفيز بانواعها.

الفصل الثاني :

أ- الاطار المفاهيمي للبحث :

١- مفهوم القائد التحويلي :

عرف على أنه "علاقة من التحفيز والارتقاء المتبادل، الذي يحول الاتباع إلى قادة وزعماء " (فاتن ،، ٢٠١٧ ص ١٠٣)

٢- خصائص وسمات القادة التحويليون:

- يستطيعون تجنيد الموظفين للوصول إلى الأهداف الموضوعية
- أصحاب رؤية مستقبلية: يسعوا جاهدين لإقناع الآخرين بها وتحمل تبعات ذلك.
- يكونوا مهندسين اجتماعيون: بمعنى أنهم أدوات تغيير، فهم يدركون الحاجة للتغيير ويبدؤونه ويقومون بتنفيذه، ويوضحون القيم والمعارف الناشئة في المنظمة، وينخرطون في ثقافتها في تشكيل معناها
- يكونوا دائموا التعلم: فعندما يخطئون ينظرون لتلك الأخطاء على أنها فرصة لصقل الخبرات والاستفادة منها.
- يكونوا واثقون من أنفسهم: يتمتع القادة التحويليون بثقة كبيرة بأنفسهم وإمكانياته

- يحفزون الآخرين على العمل بأقصى طاقاتهم: حيث يضعون توقعات عالية ويعلمون الموظفين بثقتهم وقدرتهم على تحقيقها، مما يزيد من التحدي لدى الاتباع ويفجر طاقات العمل المبدع لديهم.

٣- مهام القائد التحويلي :

- تحفيز الآخرين على رؤية عمله بأطر جديدة
- يقوم بتوضيح رؤية المنظمة وأهدافها
- يعمل على تطوير الآخرين للوصول الى مستويات عالية من القدر
- يدفع الآخرين لتفضيل مصلحة المنظمة على المصالح الشخصية
- يفكر بطريقة مختلفة عن غيره من المديرين لكونه صانع التغيير
- يتمتع بالشخصية القادرة على التأثير على الآخرين .
- يدير العمل بالمعاني والقيم (حارب الحرصي، ٢٠١٧، ص٢٣)

٤- مهارات القائد التحويلي :

تعدد المهارات التي يستخدمها القائد التحويلي منها التأثير - إدارة التغيير - التمكين - التحفيز - الإيجابية)

٥- مفهوم مهارة التحفيز :

التحفيز (Motivation) العملية التي تركز على تصرفات وسلوكيات القائد التي تولد في التابعين حب التحدي وأن تلك السلوكيات تعمل على إيضاح التوقعات للتابعين وتشجيع روح الفريق في العمل والالتزام بالأهداف التنظيمية (حافظ الغزالي، ٢٠١٧، ص١٠)

٦- دور القائد التحويلي في تحفيز الفريق :

هناك نوعين من التحفيز يستخدمهم القائد لفريقه اما تحفيز خارجي (Extrinsic) : التي تعتمد على العلاوات والسلطة والعلاقات الاجتماعية والثناء في حين أن التحفيز الداخلي (Intrinsic) واجد ان التحفيز الداخلي يقوم على تحفيز دافعيته للعمل وحب العمل والانجاز، ويستخدم القائد التحويلي أساليب تحفيزية عدة لشحن الدوافع تتمثل في: عمليات الاتصال والتواصل المستمر والتسامح في حالات الفشل أو التقصير والإصغاء للعاملين والاهتمام برغباتهم وتشجيعهم على الابتكار والإبداع والتنوع والتطوير المستمر والاعتراف والإشادة بإنجازاتهم المتميزة، فالتحفيز يحدث عندما يسلك القائد التحويلي طرقا لتحفيزهم وإلهام العاملين ودفعهم لتحدي الصعوبات والسعي المستمر لإيجاد معنى لما يقومون به من أعمال، وحماس القائد هو مثال على تحفيز العاملين فهذا الحماس يولد في نفوسهم روح الفريق والرغبة في تحقيق مصالح .

ويعتمد

ب- المنهجية (Methodology) :

استخدمت الدراسة استبانة الكترونية وزعت على عينة من ٢٠ موظفة لقياس اثر مهارات القائد التحويلي (التحفيز - التمكين - الابداع) على مستوى أداء الموظفين وتطوير ادائهن.

ج- النتائج والمناقشة (Results and Discussion) :

خرجت الاستبانة بالنتائج الآتية

- ١- وضح الأداة ان التحفيز والتأثير من اعلى المهارات لدى القائد في الإدارة.
- ٢- وضحت النتائج أن مهارة التحفيز حققت ٦٠% من اختيار الموظفين و ٣٠% مهارة التمكين ، و ١٠% مهارات الابداع
- ٣- وجد الموظفين ان القائد المحفز بانواع الحوافز المختلفة له دور في تطوير مهارات الموظفين.
- ٤- وضح الموظفين ان هناك علاقة طردية بين التحفيز والانجاز .

من خلال النتائج نجد ان مهارة التحفيز لها دور في إيجابي في تطوير مهارات الموظفين فهي تعمل على تلبية احتياجاتهم وفق هرم ماسلو من حوافز (مادية- مالية- معنوية) وبذلك تعمل على رفع الإنتاجية بدوافع مختلفة في بنية العمل، حيث تعمل قائدة منظمي في تحفيز الموظفين وفق احتياجات كل وظيفة فهناك موظفات يعملن بجد في حال تم تقديرهن وتمكينهن بأعمال إبداعية ومشاركتهن في مناسبات عدة ، في حين هناك موظفات يقدمن افضل ما لديهن عند وضع خارج دوام للعمل في المهمات الصعبة، كما ان هناك مجموعة يستمتعن بالزيارات ومشاركتهن في مناسباتها الاجتماعية.

المراجع (References) :

-فاتن باشا، اتجاه القادة الإداريين نحو المسؤولية الاجتماعية للمنظمات أطروحة دكتوراه ، جامعة محمد خيضر، الجزائر، ٢٠١٧

حارب بن محمد بن علي الحراسي، لقيادة التحولية لدى مديري التعليم الأساسي في محافظة الداخلية في سلطنة عمان وعلاقتها بالالتزام التنظيمي لمعلميهم- جامعة نزوى ،سلطنة عمان، ٢٠١٧)

حافظ عبدالكريم الغزالي، اثر القيادة التحولية على فاعلية عملية اتخاذ القرار في شركات التأمين الأردنية ، رسالة ماجستير، جامعة الشرق الأوسط، ٢٠١٧)

M. Moradi Korejan et al. J Fundam Appl Sci. 2016, 8(3S), 452-461 455