

## Everyone's Smart University

### Project (Spring 2021)

|              |                                 |               |
|--------------|---------------------------------|---------------|
| Student Name | Waleed Mohammed J AlSamiri..... | اسم الطالب    |
| Students I.D | 2021201772                      | الرقم الجامعي |

|         |                             |             |
|---------|-----------------------------|-------------|
| Section | Date                        | Course Code |
| Master  | Thursday<br>18 / 03 / 2021. | (PMG511)    |

## PROJECT LEADERSHIP

### Instructions:

- ☐ آخر موعد للتسليم هو يوم الخميس 20-05-2021 في تمام الساعة 9 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**

## المقدمة:

القيادة هي القدرة على تأثير على الآخرين ومن يملكها يصبح عنصر ضرورياً في المنظمة وذلك لمساهمته في الفعالة في تحقيق الأهداف الاستراتيجية للمنظمة أو المؤسسه وهي تكون صفات وراثيه أو مكتسبه مع الوقت. والقيادة تختلف من وقت لآخر ومن زمن لآخر ومن شخص لآخر ومن ظرف لآخر لكنها بالنهاية يبقى مرتبطة بشخصية الفرد ومهاراته التي يتم صقلها حيث لم تعد كلمة القائد أو القيادي تطلق على الرؤساء ولم تعد تتمحور حول المناصب العليا بل أصبحت صفة داخلية موجودة لدى كل شخص بحيث ان الإنسان القيادي في مكانه في منصبه بختالف وظيفته وان كل شخص بداخله القائد الذي يحتاج الى التنمية والصقل حتى يظهر بالمكان الصحيح والوقت الصحيح بحيث يمكنه من القيام بعمل كان لديه القناعة باستحالة أو بعدم قدرته على القيام به اي الخروج عن العادة وذلك من خلال تنمية شخصيته وتعزيز الثقة (1).

- القيادة الأوتوقراطية (Authoritarian (Commanding / Autocratic : من أبرز ما تتميز به القيادة الأوتوقراطية هي التمسك المطلق بالقوانين الرسمية والأنظمة التي توجب الطاعة والانقياد التام واتخاذ القرارات ولا يميل إلى تفويض السلطة لغيره.

- القيادة التسيببية: لا يقوم القائد بمجرد في توجيه وقيادة المرؤوسين وهو ينسحب من المواقف ويدع المرؤوسين يؤدون عملهم بالطريقة التي يرونها وقد يكون ذلك بسبب الثقة الزائدة للقائد في المرؤوسين ومثل هذا النمط دائما غير محبوب وغير فعال (2).

- القيادة الديمقراطية: تقوم على أساس احترام شخصية الفرد، وعلى حرية الاختيار، والإقناع والتشاور عن اتخاذ القرارات النهائية دون تسلط، فالقائد لا يصدر الأوامر إلا بعد مناقشة الأمور مع ذوي العلاقة، وعادة تعتمد هذه القيادة على مبدأ الترغيب لا التخويف والتهديد والوعيد، فالقائد الديمقراطي يشجع الآخرين ويقترح الحلول ولا يملئها عليهم أو يفرضها، ويترك للآخرين حرية اختيار البدائل والحلول ويراعي رغبات الآخرين، ويهتم هذا النمط من القادة بالعمل اهتماما عاليا لتحقيق الأهداف المرسومة وكذلك اهتمام عال بالعاملين وتحقيق أهدافهم أيضاً، لأنهم الأساس في تنفيذ السياسات والخطط المرسومة من خلال خلق جو من المحبة والألفة، كما تقوم هذه القيادة على تفويض بعض من سلطاتها لضمان سير العمل دون تأخير أو عرقلة، وهدم جدار المركزية بينها وبين العاملين، كما تهتم هذه القيادة بالعلاقات الإنسانية مع المرؤوسين لما لها من أهمية بالغة في دفع العملية الانتاجية إلى الأمام (3).

- قيادة عدم التدخل (Laissez-faire (Delegate/Hands-off : سياسة عدم التدخل (Leadership faire-Laissez (، وتسمى أيضاً باسم القيادة القائمة على التفويض (Leadership Delegation)، وهو أحد أنواع الأساليب القيادية التي يقوم القائد من خلالها بالسماح لأعضاء الفريق باتخاذ القرارات. يعد هذا الأسلوب غير سلطوي أو إستبدادي، حيث يعتمد على سياسة عدم التدخل وترك الحرية للمرؤوسين للتصرف بأقل قدر من التوجيه، ومحاولة تحقيق السيطرة من خلال وسائل أقل وضوحاً وقد وجد الباحثون أن هذا الأسلوب في القيادة يؤدي إلى أدنى إنتاجية بين أعضاء الفريق. ومع ذلك، فإن أسلوب القيادة القائم على عدم التدخل أو التفويض، يمكن أن يكون له فوائد ومخاطر محتملة. كما أن هناك بعض المواقف والحالات التي قد يكون فيها هذا الأسلوب هو الأنسب.

- مهارة قوة تأثير (Influencing (Using different source of power) :  
قوة القائد تعني قدرة تأثيره على سلوك الجماعة التابعين له وذلك لتحقيق الأهداف المشتركة والمرغوبة للجماعة أو الإدارة التي ينتمون إليه وقد أظهرت إحدى الدراسات المشهورة أن أنماط قوة القائد وتأثيره تشتمل على ما يلي: القوة القانونية ، وقوة التحكم في نظام التحفيز ، وقوة القسر أو الإكراه ، وقوة الخبرة ، وقوة العلاقة أو الصلة بمصادر السلطة العليا .
- القيادة الأوتوقراطية قوة التأثير:  
تتميز رئيس منظمي ب قيادة عدم التدخل (Laissez-faire (Delegate/Hands-off وتفويض جميع المسؤوليات لمدير المشروع الذي يتميز بالقيادة الأوتوقراطية وهو الطابع الذي يجعله دوماً لا يكثر لمشورة أحد ويكون القرار الأول والأخير له ومع مهارة قوة التأثير Influencing التي يتميز بها على تأثير على الفريق وعلى المشروع وخارج نطاق المشروع وهي سبب من أسباب نجاح في تسليم المشروع لأن قوتها ليست مختصرة على فريق بل على جميع الطبقات في المشروع .
- هدف البحث هي اهمية القيادة والمهارة ولا بد للمجتمعات البشرية جميعها ان يكون لديها قيادة تقوم بترتيب حياتها وتقيم العدل وتسعى الى تحقيق اهداف الافراد والمجتمع وقد حث الرسول صل الله عليه وسلم على تعيين قائد على كل مجموعة بشرية وكذلك قال القائد الفرنسي الشهير نابليون (جيش من الأرانب يقوده اسد أفضل من جيش من الأسود يقودهم ارنب) وتعتبر القيادة من اهم العوامل التي تقود الى النجاح بالإضافة الى عوامل اخرى ومهارات متنوعة وعديدة فالناس بحاجة الى قائد يأخذ بزمام الأمور الى النجاح والتطور فالقيادة ما هي إلا عبء على من يحملها ونظرا الى ندرة القيادة المتميزة حيث ان كثير من الناس الذين بوسعهم ان يصبحوا قادة متميزين لكان كانوا بحاجة الى التنمية والدعم حيث انه يمكن ألي شخص تقريبا ان يصبح قائدا مقتدرا يستطيع تحقيق الاهداف السامية والشيء الوحيد الذي يتاح اليه هو المعرفة حتى يحقق الأهداف البعيدة كل البعد عن المنافع الشخصية ليكسب ثقة الناس به ويرى الباحث انه من الضروري نشر المعرفة بين الأفراد حول اهمية القيادة ودورها في تطوير المنظمة وكذلك دور تشجيع وتنمية قدرات الأفراد في هذا التطور وانهم جزء لا يتجزأ من المجتمع ومن هنا يكتسب هذا البحث اهميته في مفهوم القيادة من منظور اخر يتمحور حول شخصية الفرد وتنميتها على الافراد والمجتمع (4) . وهدف البحث هو فعالية مهارة قوة التأثير في القيادة الأوتوقراطية التي تغيرها من السلبية إلى الإيجابية وذلك لأن مهاره قوة التأثير تكون عنصر مساعد وفعال جداً بدونها قد تقع المنظمة في مواقف محرجه ولايتحقق الغاية المرجوه منه.
- تشير الدراسات إلى سلبية فعالية القيادة الأوتوقراطية في الأفراد وبما أن ذلك النوع من القيادة تقوم فلسفته على مبدأ أن القائد يجبر مرسومه على أداء الأعمال انطلاقاً من سلطته الرسمية التي تخوله إياها اللوائح والقوانين التنظيمية وكما تشير الدراسات أنه في المدى الطويل نجد الأفراد يشعرون بالضغط وعم الارتياح النفسي وبالتالي تتدهور معنوياتهم مما يؤدي إلى انخفاض مستوى دافعيتهم تبعاً لذلك (5).

#### المنهجية:

- تم عمل استبيان survey على 100 شركة على مده 5 سنوات مابين شركات متوسطه وناشئه ذات اسلوب القيادة الأوتوقراطية (Authoritarian (Commanding / Autocratic ومن خلاله توضح أسباب نجاحه وفشله شركات

التجمع الاسلوب الاوتوقراطي مع مهارة قوة التأثير سواء ناشئة او متوسطه كانت سبب في نجاحها على عكس التي لم تمتلك تلك المهارة فلم تستمر في عملها بسبب ضعف وتشتت الفريق وعدم رغبة في مزوالة معهم .

#### النتائج والمناقشة:

وبما أن القيادة الاوتوقراطية لاتفي في نجاح المشروع إلا بمهارات محدده ومن افضل المهارات التي تساعد في نجاح المنظمة هي قوة التأثير ف هي العنصر الفعال في المؤسسه وكما تبين البحث فشل أصحاب المؤسسات الذين يفتقرون تلك المهارة.

#### المراجع:

1. القيادة , ديمار عباسي.
2. العساف (1424)مهارات القيادة وصفات القائد.
3. للباحث رشيد سعادة، « مهارات وخصائص القائد التربوي الفعال » : دراسة بعنوان بالمركز الجامعي غرداية، بدولة الجزائر.
4. محمود كلاله .ص 12.
5. أثر الأنماط القيادية على دافعية الأفراد العاملين في المؤسسات الصناعية الجزائرية أ بوتيقيار هاجر.