



Everyone's Smart University

Project (Spring 2021)

Student Name	Khalid Mushawwah K Almutairi	اسم الطالب
Students I.D	2021202207	الرقم الجامعي

PROJECT LEADERSHIP

المقدمة

تعد القيادة ظاهرة عامة تناولتها العديد من العلوم المختلفة، علم النفس وعلم الاجتماع وعلم الإدارة...، ومن ثم فقد تعددت واختلفت تعاريف القيادة نتيجة لتباين المداخل الفكرية، ومن أهم هذه التعريفات القيادة "هي القدرة على التأثير في الناس ليتعاونوا في تحقيق هدف يرغبون فيه القيادة" هي القدرة على حث الآخرين ودفعهم للبحث عن أهداف محددة، كما أنها تمثل العامل الإنساني الذي يعمل على ربط أفراد الجماعة ببعضهم ويحرك دوافعهم لتحقيق الأهداف". القيادة " هي العملية التي يتم من خلالها التأثير على سلوك الأفراد والجماعات وذلك من أجل دفعهم للعمل برغبة واضحة منهم والتنسيق بين جهودهم لتحقيق أهداف محددة ومن تحليل التعريفات جوهر عملية القيادة يتمثل في القدرة على التأثير التي السابقة يمكننا أن نستخلص أبعاد عملية القيادة وهي:..يمارسها القائد على سلوك واتجاهات ومشاعر الأفراد الآخرين.

في هذا البحث سوف نتحدث عن واحدة من أهم المهارات القيادية التي تؤثر على المشروع وهي الدافع بالواقع الدافع الوحيد من وجهة نظري للممارسة القيادة هي الطاقة والمهارة الكامنة لدى motivation الشخصية القيادية لممارسة وتطبيق تلك المهارات على موضوع معين او بيئة عمل او فريق محدد ليخرج بنتائج تناسب مهاراته وصفاته القيادية.

اهمية الدراسة:-

تكمن اهمية هذا البحث في توضيح اثر تحريك الافراد ودفعهم نحو العمل على اداء المؤسسات المعنية بالدراسة وهذا بالسعي الي اتقانه فالأداء المتقن مطلوب اليوم في وقتنا الحالي وخاصة بالعصر الذي يتميز بالسرعة .والجودة والتميز على مستوي الاعمال .

الهدف من هذا البحث:-

يهدف هذا البحث الي توضيح المفاهيم الأساسية المتعلقة بالدراسة والتحفيز والاداء ومعرفة الاثر الناجم عن مهارة تحفيز العاملين بواسطه القيادة الادارية علي الهدف المنشود والهدف المراد تنفيذه بالكيفية والطريقة الفعالتين لتحقيق الاهداف وذلك من خلال فرضيتين وهما الاولى توجد علاقة ايجابية وارتباط بين مهارة التحفيز وجوده الخامات المقدمة بمؤسسات محل الدراسة والثانية توجد علاقة ايجابية وارتباط بين تحفيز العاملين وتشجيعهم والاداء الكلي للمؤسسات و التعرف إلى أبرز النظريات الواقعية لتحفيز الموظفين وتطبيقاتها العملية في مجال العمل :-

1. أهمية الدوافع للعمل الإداري المتميز ومدى ارتباط جودة الأداء بالتحفيز
2. ممارسة أساليب واستراتيجيات استثارة دوافع العاملين وتحفيزهم
3. كيفية تطبيق الإدارة للأساليب الإبداعية في مجال التحفيز لزيادة فاعليتهم وكفاءتهم
4. الاستخدام الفعال لأساليب ومناهج تحقيق الأداء والإنجاز المتميز

5. زيادة المهارات الجماعية لزيادة مراحل الكفاءة والإنتاجية للفرد والمؤسسة

الدراسات السابقة: -

اولا:- دراسة كلا من (Denisi &Griffin , 2001 , 356 - 357)

مفهوم الحوافز بانها منهج يولد السلوكيات الصحيحة يمارس في فترات زمنية سابقة من فترات القيادة الإدارية بوجود قوى دافعة متمثلة بالمنافسة المستمر المشاركة، تضيق الانفاق المتزايد ، الاتصالات ، والفلسفة في أن الحوافز في طريقه نحو التبدل وليس الدفع بأن تحفيز الناس للمشاركة في السلوكيات اذا أدركوا بأن تلك السلوكيات من المحتمل ان تؤدي الى نتائج يقيمونها ، وأن تحفيز العاملين على وفق ما ينبغي يتوقف على استخدام مهارات القيادة ونموذج الإدارة المناسب.

ثانيا :- دراسة كلا من ن (Hall &Torrington , ١٩٩٨ , ٦١٨).

ان الاهتمام بدراسة تحفيز العاملين تفرضه الحاجة لتحسين أدائهم ورفع كفاءتهم بما يكفل تحقيق أهداف المنظمة بكفاءة وفاعلية ، ولهذا فان الإدارة الساعية لما هو افضل وبميزة تنافسية تعمل على وضع نظام عادل للحوافز المادية والمعنوية ان الحوافز هي جزء من التنظيم المعقد للتعبير عن علاقات العمل والمحافظة عليها رب العمل والعاملين ، حيث إنها لربما لا تظهر ما تسعى الإدارة لما يراد تحقيقه وإنما ما يعتقده المدراء بشأن تلك العلاقة

١

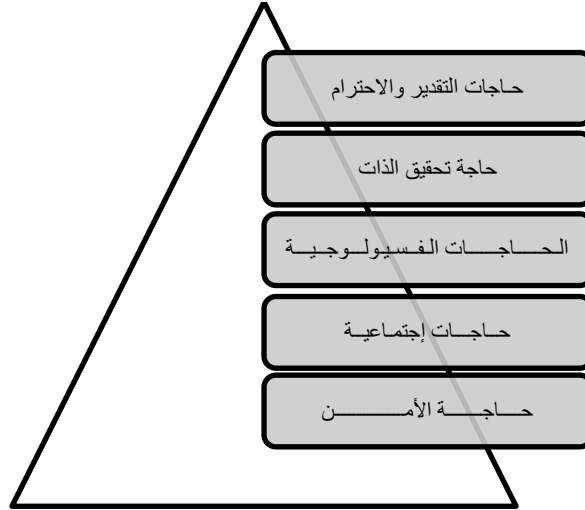
منهجية وطريقة البحث :-

التحيز انه الشعور الداخلي لدي الفرد الذي يولد الرغبة لاتخاذ نشاط او سلوك معين يهدف منه للوصول لتحقيق اهداف معينة وهو يؤثر بدرجة كبيره في مهارات القيادة لدي الفرد

اولا نظريات التحفيز واهميتها

-نظرية ماسلو للحاجات الانسانية:

وهنا سوف نتحدث عن نظرية ماسلو للاحتياجات الانسانية: -



- حاجات التقدير والاحترام

شعور العامل بالثقة وحصوله على التقدير والاحترام من الآخرين يحسسه بمكانته هذه الحاجة تشعر الفرد بأهميته وقيمة ما لديه من امكانات ليساهم في تحقيق أهداف المشروع

- حاجات تحقيق الذات

تحقيق طموحات الفرد العليا في إن يكون الإنسان ما يريد إن يكون وهي المرحلة التي يصل فيها الإنسان إلى درجة مميزة عن غيره ويصبح له آيان مستقل وتعتبر الحاجة إلى الاستقلال من أهم مكونات هذه الحاجة حيث تظهر منذ مرحلة الطفولة وتتطور مع تقدمه في العمر وينضج وبالتالي يبدأ بتحرر من الاعتماد على الغير

- الحاجات الفسيولوجية

هي عبارة عن الحاجات الأساسية لبقاء حياة الإنسان وتمتاز بأنها فطرية أما تعتبر نقطة البداية في الوصول إلى اشباع حاجات أخرى وهي عامة لجميع البشر إلا أن الاختلاف يعود إلى درجة الإشباع المطلوبة لكل فرد حسب حاجته ، وأن العمل الذي يحقق هذه الحاجات إلى قدر معين سيكون موضوع قبول ورضا من العاملين

- حاجات اجتماعية

إن الإنسان اجتماعي بطبعة يرغب إن يكون محبوبا من الآخرين عن طريق انتمائه للآخرين ومشاركته لهم في مبادئهم وشعاراتهم التي تحدد مسيرة حياته، وان العمل الذي يزاوله العامل فيه فرصة لتحقيق هذه الحاجة عن طريق تكوين علاقات ود صداقة مع العاملين معه

- الحاجات الي الامن

يعتمد تحقيقها على مقدار الإشباع المتحقق من الحاجات الفسيولوجية فهي مهمة للفرد فهو يسعى إلى تحقيق الأمن والطمأنينة له لأولاده ذلك يسعى إلى تحقيق الأمن في العمل سواء من ناحية تأمين الدخل أو حمايته من الأخطار الناتجة عن العمل وان شعور الفرد بعدم تحقيقه لهذه الحاجة سيؤدي

إلى انشغاله فكريا ونفسيا مما يؤثر على أدائه في العمل لهذا على الإدارة أن تدرك أهمية حاجة الأمن للعامل لخلق روح من الإبداع بين العاملين.

انواع التحفيز

الحوافز من حيث المادة (--الحوافز المادية --الحوافز المعنوية)
الحوافز من حيث من تطبق عليهم (حوافز فرديه – حوافز جماعيه)
الحوافز من حيث فاعليتها (حوافز ايجابية – حوافز سلبية)
الحوافز من حيث اثرها (حوافز مباشرة- وحوافز غير مباشرة)

نتائج البحث :-

فيما يلي اهم النتائج المتوصل اليها لهذا البحث :
ضرورة تنميه القادة لما لهم من الدور في التنفيذ الجيد لمهارة التحفيز
-الآخذ بمهارة التحفيز بعين الاعتبار فهي السبيل لتجديد رغبة الفرد العامل للعمل والتحدي و البحث
عن الحلول للمشاكل والصعوبات التي قد تقع
- اعطاء نوع من الحرية للعامل والمسؤولية في بعض المهام والآخذ برأية ومشاركته في عملية اتخاذ
القرارات ، مراعاته ووظيفته وقدراته فهذا كله يعزز من ثقته بنفسه ودفعه نحو العمل وتحقيق الافضل
- تحويل الصلاحيات للقادة الاداريين لتقديم الحوافز الخاصة المادية منها كالترقيات في الوظيفة ،
الزيادات في الاجور فإنها من الحوافز الضرورية والمهمة في تشجيع العامل ودعمه لإتقان عمله
وتقديم مستويات انجاز افضل وتلبية لحاجاته وحاجات مجتمعه

المراجع

- يوسف مظهر الدهمسي (2011) دور القيادة التفاعلية لتحسين الاداء رساله مقدمه استكمالاً لمتطلبات الحصول علي درجه الماجستير في العلوم الإدارية جامعه نايف العربية للعلوم الأمنية كلية الدراسات العليا قسم العلوم الإدارية الرياض , ص6
 - صلاح عبد القادر النعيمي (2008) الإدارة, دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع ص139
 - دكتور مدحت محمد ابو النصر, الإدارة بالحوافز اساليب التحفيز الوظيفي المجموعة العربية للتدريب والنشر
 - دكتور زاهد محمد ديري, الرقابة الإدارية\ اداره الاعمال , عمان – دار المسيرة للنشر والتوزيع
 - رواية حسن , اداره الموارد البشرية رؤيه مستقبليه , بدون طبعه , دار الجامعة , الإسكندرية مصر
- 2003
- صالح مهدي محسن العامري وطاهر منصور الغالبي, الإدارة والاعمال دار وائل للنشر والتوزيع 2016\1437,
 - عبدالرحمن توفيق. منهج النظم والاساليب .نظم تقييم التحفيز ط3 مصر مركز الخبرات المهنية للإدارة 2003
 - احمد عادل راشد ,مذكرات فغي اداره الافراد دار النهضة العربية للنشر ,بيروت , 1981ص306