

Everyone's Smart University

Project(Spring 2021)

Student Name	Bandar Khalid alshathri	اسم الطالب
Students I.D	2021202130	الرقم الجامعي

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

PROJECT LEADERSHIP

Instructions:

- ☐ آخر 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**

Leader ship

الفهرس

نبة	الموضوع	رقم الصفحة
قائد الفريق واهمية وجودة + تعريف التحفيز	Introduction + <u>LITERATURE REVIEW</u>	2
اهمية التحفيز و أنواعه وأنماط الشخصيات (style)	<u>LITERATURE REVIEW</u>	3
تم ذكر مثال واقعي لأحد التجارب والتأثير في البيئة العملية ومناقشة الانماط ودورهم	<u>METHODOLOGY</u> + <u>DISCUSSION</u>	4
تم ذكر نتائج الاستفادة	<u>RESULTS</u>	5
تم اضافة بعض المراجع + تم اضافة مقاطع عن التحفيز	<u>References</u> + <u>Additions</u>	6

(Introduction / المقدمة) :-

بسم الله الرحمن الرحيم

أما بعد :

قائد الفريق هو حجر الأساس في أي مشروع لإدارته بالشكل المطلوب ومتابعته من بدايته الى نهايته ليتم تحقيق الاهداف وتسليمه بالشكل المرضي والكامل , وتحقيق النجاح ومن اهم الصفات التي يجب ان تكون في أي قائد على سبيل المثال ان يكون محفز , متابع , مستمع جيد , لديه رؤية , مبتكر , مبدع وغيرها من الصفات التي تؤدي في استخدامها الى تحقيق الاهداف واستمرارية النجاح حتى الوصول الى الغاية المرجوة . وكما درسنا في المادة العلمية ولما توجد فيه فروق كثيرة واضحة وتتميز من شخص الى اخر وما يتم وصفه فيه بين نوعين (كقائد ، كمدیر) سيتم التشبيه بينهم بصياغة بسيطة جدا وهي ان المدير فرقته عن القائد انه ينظر داخل الصندوق ويكون تقليدي وخططة قصيرة ومتلقي اوامر فالغالب بعكس القائد الشامل في رؤيته من جميع النواحي سواء على ارضاء فريقه ومعرفة المتطلبات ومساعدتهم فيها لزيادة انتاجيتهم في العمل والابتكار والتواصل الجيد ووضع الخطط الطويلة التي تكون على اساس ومدرسة الى ان يتم تحقيق الاهداف وانجاح المشروع . سيتم مناقشة دور احد المدراء الذين كنت تحت ادارتهم ولحظة تغيره بتعيين مدير او قائد جديد بديل عنه وملاحظة كيفية ان العمل تحسن واصبحت الانتاجية افضل مع ان العمل نفسه . لذا دور القائد جدا مهم سنناقش كيفية تحسين اداء الموظف وتحفيزه ودعمه سواء معنوي او مادي ولكن وضوح تحقيق الاهداف و انجاح العمل ومعرفة اسباب التعثر مسبقا وماهي الاشياء البسيطة التي ممكن ان يحتاجها احد العاملين في المؤسسة او المنظمة او المشروع ومن الممكن ان لا تكون شيء مادي او مكلف ليس بيده كقائد توفيره .

(LITERATURE REVIEW / الدراسات العلمية) :

التحفيز (Motivation) :

يعرف التحفيز بـ :

هو مجموعة وسائل متعددة تستخدمها المؤسسة أو منظمة معينة لكي تقدمها للعاملين لتحفيزهم على الإنتاج بشكل أفضل و يهدف التحفيز إلى إرضاء العاملين بشكل أو بآخر لكي يبذلوا كثير من الجاه يعتبر التحفيز هو المولد الأساسي للنشاط والفاعلية في العمل ، لذلك يجب استخدام أسرع الأساليب وأكثرها فائدة لتحقيق أهداف المؤسسة وهي زيادة الإنتاج والنمو الاقتصادي ، و هو الدافع الأساسي الذي يدفع الإنسان على التميز والنجاح مما يؤدي إلى ظهور التقدير والاحترام له من قبل المجتمع

سيتم تناول موضوع التحفيز ولما له من اثار تفيد المصلحة العامة و الخاصة للمؤسسة وملاحظة تحسن الاداء وخاصة عند استخدامه في الوقت المناسب و الوضع الصحيح .

أهمية التحفيز :

يقول العالم “ وليم جيمس “ من أعمق الصفات الإنسانية عند الإنسان أن يكون دائماً مقدراً من قبل الآخرين ، تتركز أهمية التحفيز في:

- A. تحسين الحالة الاجتماعية للعاملين وذلك من خلال زيادة أجورهم وإشباع احتياجاتهم
- B. زيادة وسرعة الإنتاج وبأعلى جودة ، وتحقيق أهداف المؤسسة.
- C. شعور العاملين بالعدل والمساواة داخل المؤسسة.
- D. خلق روح المنافسة الجيدة بين العاملين من خلال تقديم المكافآت للعامل الأكثر تميزاً
- E. شعور العامل بالرغبة في الاستمرار بالعمل
- F. شعور العامل بقيمته في مكان العمل عند تلبية احتياجاته.

انواع التحفيز :

قسم علماء السلوك التحفيز إلى ثلاثة أمور:-

حافز حب البقاء (وهو الحافز الفسيولوجي البيولوجي) وهو غريزة فطرية أودعها الله في بني البشر ليستقيم بها معاشهم ويعمر به الكون.

التحفيز الداخلي (وهو وجود الدافعية من ذات الإنسان لفعل معين)

التحفيز الخارجي (ويكون بإحدى وسيلتين - الترغيب أو التهيب)

اختلاف ال style بين شخص وآخر كما نعرف ان لها انواع ومنها :

- A. السلطوي (Authoritarian)
- B. المتحكم او المدرب (coaching)
- C. التألف او الودود (affiliative)
- D. الديمقراطي (democratic)
- E. اعطاء الحرية المطلقة (laissez-fair) .

وغيرهم الكثير ولكل شخص اسلوبه وطابعه الخاص وتأثيره على العمل والفريق .

METHODOLOGY / المنهجية :

يلاحظ كما ذكرنا سابقا ان وجود القائد الملم بجميع الامور والشخص الذي يتخذ القرارات بحكمة ومنهجية صحيحة والخبرة فالمجال تعزز البيئة العملية وزيادة الانتاجية.

مثال :

كنت اعمل في احدى شركات القطاع الخاص مدير الادارة كان شخص يرغب في الانتاجية ومستبد برأية دون مراعاة الموظفين او بالاحرى شخص سلطوي (Authoritarian) كان يعطي القرارات الصحيحة ومتابع جيد للاعمال ولكن لا يراعي الظروف وفارض لقراراته دون أي مراعاة او مناقشة مع زيادة مهام في العمل دون أي محفزات او اخذ اراء ابداعية جديدة وكان الفريق وزملائي متعبين جدا مع تذبذب الانتاجية بالزيادة والنقصان الى ان تم تجديد الادارة وتم تعيين مدير جديد باول لقاء عمل مناقشة مع الجميع واخذ اراء واقتراحات اعضاء الفريق اول خطوة كانت الناجحة

((كانه ملهم)) وهو شخص (affiliative) فقط جعل البيئة اهدأ وعمل ايجابية بين الفريق وفعلنا قام بتطبيق احد الاقتراحات وهي عدم تكليف اعمال الا مبلغ لكل ساعة عمل زائدة تم توزيع المهام وعرف كل عضو عمله بالشكل الصحيح تم التركيز على الانتاجية لان كل شخص ينجز مهامه ايجابية و بنفس الوقت له حرية الاقتراح ويمكن اذا ناسبت يتم قبولها وهذا الشيء يعزز للابداع واعطاء الشخص مكانته في الشركة وقام بعمل شيء بسيط كتحفيز ولم يكلف الشركة كثير ولكن كان تاثيرها بين اعضاء الفريق لزيادة الانتاجية ابداع خلق روح المنافسة عمل جائزة بطاقة تم شحنها من احدى الشركات الالكترونية اسبوعية " فهي مع انها بسيطة الا انها فكرة جميلة تجعل للعمل روح و متعه في الاداء .

RESULTS & DISCUSSION / النتائج و المناقشة :

DISCUSSION / المناقشة :-

كما تم ملاحظته في الشخصية (السلطوية / Authoritarian) ان الاستبداد بالرأي من الممكن ان لا يكون الخيار الجيد وممكن ان يتسبب بمشاكل او ضعف انتاجيه لانهاك الفريق بالعمل الشاق , او من الممكن ان يكون عمل روتيني وهذي ايضا اسباب لعدم الابداع وتقبل الاقتراحات والتطوير ولتفتهم به يعتمدون عليه ويتقبلون اراءه وكلامه وتوجيهاته بعكس الشخص . بعك الذي يخلق (التآلف/affiliative) بين اعضاء الفريق يخلق ايجابية فالعمل وتكون في صفاء ذهن وانتاجية عمل بجدية وفن ويصبح الفريق يتعاون لانجاح العمل وايضا المتحكم او المدرب (coaching) فهو شخص يحفز و يدرب ويوجه لانجاح الاعمال وتحفيز الفريق لتحقيق الانتاجية والوصول الى الهدف المطلوب .

RESULTS / النتائج :

- تم معرفة التحفيز تعريفه وما له من اثار جانبية ممتازة لزيادة الانتاجية .
- تم معرفة اهمية التحفيز وانواعه حسب البيئة .
- تم معرفة الـ style وكل شخصية والنمط المتبع له .
- تم ذكر مثال واقعي وتجربة شخصية لي عن اثر التحفيز بالاجابية في بيئة العمل .

المراجع :-

- 1- <https://hrdiscussion.com/hr61233.html>
- 2- <https://www.almrsal.com/post/1038092>

الملحقات :

(التحفيز الذاتي)

<https://www.youtube.com/watch?v=LVPEJLlvqFU>

افضل طرق لتحفيز الموظفين

<https://www.youtube.com/watch?v=oXYV2UAMQj0>