

Everyone's Smart University

Project (Spring 2021)

Student Name	Najla Alshaya	اسم الطالب
Students I.D	2021202604	الرقم الجامعي

Section
Master

Date
Thursday
18 / 03 / 2021.

Course Code
(PMG511)

PROJECT LEADERSHIP

المقدمة (Introduction):

في جميع المؤسسات سواء كانت مملوكة للدولة أو خاصة ، يلعب الدافع دورًا رئيسيًا في القيادة لموظفين نحو تحقيق أهدافهم وأهدافهم التنظيمية وإلى حد معين أحلام دولهم. هناك العديد من نظريات التحفيز ، ومعظمها يعطي العلاقة أو التأثير على نتائج الرضا الوظيفي للموظف. هناك ثلاثة رئيسية فئات النظرية ، وهي نظريات المحتوى ونظريات العملية والنظريات المعاصرة بشكل عام ، تشمل هذه النظريات نظريات ماسلو التسلسل الهرمي للاحتياجات ، نظرية هيرتسبيرغ المحفز للعاملين ، Alderfer's نظرية الوجود والعلاقة والنمو ونظرية احتياجات ماكليانند. كيف الدافع يحدث وكيف يؤدي إلى الرضا تفسر من خلال نظريات العملية ؛ نظريات ذلك تدرج في هذه الفئة وتشمل نموذج بورتر لولر ونظرية التوقع من قبل فروم. تتضمن نظريات التحفيز المعاصرة نظرية الإنصاف والسيطرة والوكالة أيضًا كنظرية لتحديد الهدف والتعزيز وتصميم الوظيفة. (سيف 2012). ربما نظريات الدافع مصنفة حسب تعريفاتها والغرض منها ولكن التحليل النقدي يكشف عن ذلك كلها مرتبطة ببعضها البعض ، فإنها تؤدي إلى خدمة الرضا لدى الموظفين. استخدام كل من المحتوى و يجب وضع نظريات العملية موضع التنفيذ لتحفيز الموظفين بشكل فعال.

مشكلة الدراسة: (study Problem)

تدور مشكلة الدراسة حول عملية التحفيز ومدي أهميتها في نجاح المشروعات وكيفية استخدامها من خلال قيادة المشروع .

أهداف البحث : (aims)

1- تسعى الدراسة الى معرفة أهمية التحفيز في المشروعات .

2- تحقيق سياسات وإجراءات تنفيذ عمليات التحفيز على اكمل وجه حتي تأتى بشمارها.

3- تهدف الدراس لمعرفة دافع الموظف وتأثيره على الأداء.

الدراسات السابقة : (Previous studies)

1- دراسة هوتشينسكي 1991

كانت هناك تعريفات مختلفة للدوافع عبر مختلف التخصصات في الأوساط الأكاديمية تتراوح من مجالات الإدارة وعلم النفس إلى العلوم الحليفة. بحسب كريتنر ، الدافع مشتق من الكلمة اللاتينية "mover" مما يعني التحرك. أيضًا الدافع مشتق من كلمة "تحفيز" والتي تعني أيضًا التحرك أو الدفع أو الإقناع للعمل لتلبية حاجة ما. ومع ذلك ، تم التمييز بين مصطلحي "الحركة" و "الدافع". وصف الحركة بأنها تنفيذ مهمة من أجل الحصول على تعويض أو أجر بينما

الدافع هو المشاركة الطوعية ، وقرار الشخص للقيام بمهمة. عن الحوافز غير النقدية في مكان العمل الدافع بأنه العملية التي تمثل كثافة الفرد وتوجيهه واستمراره في الجهد نحو تحقيق الهدف، الدافع هو أساسًا ما يدفع الشخص إليه تعمل بطريقة معينة وبقدر معين من الجهد. تم تعريف الدافع بأنه ``عملية صنع القرار التي من خلالها الفرد يختار النتائج المرجوة ويبدأ السلوكيات المناسبة لاكتسابها " .

2-دراسة أرمسترونج ، 2010

تبدأ عملية التحفيز بنقص أو حاجة فسيولوجية أو نفسية تنشيط السلوك ، أو القيادة التي تهدف إلى هدف. وفقا لأرنولد ، بدأ نموذج متعلق بالاحتياجات لعملية التحفيز الإدراك الواعي أو اللاواعي للاحتياجات غير المشبعة. الحاجات تخلق الرغبات ، وهي الرغبات في تحقيق شيء ما أو الحصول عليه. يتم تحديد الأهداف التي يعتقد أنها سترضي الاحتياجات والرغبات ، ويتم تحديد مسار السلوك الذي من المتوقع أن يحقق الهدف وفقًا لـ Palmer (2005) ، يجب أن يكون الجزء الأساسي من استراتيجية التحفيز هو أن عملية تحقيق الهدف بحد ذاتها تحفيزية.

منهجية الدراسة : (methodology)

هذه دراسة وصفية مقطعية أجريت مع البحث التفسير الفلسفي ، مع نهج نوعي. تم جمع المواد من خلال استبانة نوعية شبه منظمة مع عدد من الشركات ، وجميعهم يعملون في نفس خدمة العملاء داخل منظمة دولية.

النتائج : (Results)

هناك شعور بأن الموظفين لديهم الدافع للذهاب إلى العمل وهذا مزيج من أشياء كثيرة. يمكن للمديرين رؤية اختلاف في الأداء بين وقت يتم إلهام الموظفين وتحفيزهم وعندما لا يكونون كذلك. يعمل الموظفون بجدية أكبر عندما يكونون متحفزين ويشعرون بالإلهام. يمكن للمديرين أيضًا رؤية أنه من المهم أن يكون لديك ملف

علاقة وثيقة مع الموظفين. يتحدث أحد المديرين عن مهارات القيادة و يقول أن المدير يحتاج إلى أن يكون متواضعا في طريقة قيادة الآخرين. لا يواجه المديرون أي اختلافات في كيفية تحفيز الموظفين.

إنها تعني أن جميع الموظفين لديهم نفس المتطلبات بشكل عام من حيث كيفية أ يجب أن يكون مكان العمل والقيادة لتعزيز والحفاظ على الدافع والإلهام و الارتباط. من ناحية أخرى ، يقول أحد المديرين أن الدافع يمكن أن يتغير الوقت لشخص. من التجارب الخاصة ، تغيرت العوامل التي تؤثر على الدافع تتماشى مع الوضع الأسري المتغير.

(References) : المراجع

- 1-Saif, K.F., Nawaz, A., Jan, A. & Khan, M.I. Synthesizing the theories of job-satisfaction across the cultural/attitudinal dimensions. Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business, 2012.
- 2- Huczynski, A.A., & Buchanan, D.A. (1991). Organizational Behaviour-An introductory text. 2nd ed. Prentice Hall (UK) Ltd.
- 3- Armstrong, M. (2010). A Handbook of Human Resource Management Practice. 10th ed. Kogan Page: London.
- 4- Bhattacharyya, D.K. (2009). Human Resource Research Methods. 2nd ed. New Delhi: Excel Books.