

الموضوع

أثر القيادة والتحفيز المادي والمعنوي في تحسين الأداء لدى العاملين

أسم الطالب

منال سالم صالح علي جابر

الرقم الجامعي

2021205763

مشروع تخرج- 1

كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف

د. منى مصطفى العشري

عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

الفصل الدراسي الأول- 2024

الشكر والتقدير

بسم الله الرحمن الرحيم

الإهداء

المستخلص:

جدول المحتويات:

المحتوى	رقم الصفحات
صفحة الغلاف	-
الشكر والتقدير	1
الإهداء	2
المستخلص	3
جدول المحتويات	4
قائمة الأشكال	5
قائمة الجداول	6
المقدمة	7
مشكلة البحث	8
أهمية البحث	9
أسئلة البحث	10
أهداف البحث	11
فرضيات البحث	12
نموذج البحث	13
منهجية البحث	14
الدراسة الميدانية	15
مخطط المشروع	16
الدراسات السابقة والإطار النظري	17
الملخص	18
المراجع	19

قائمة الأشكال:

قائمة الجداول:

المقدمة:

من أهم العوامل المؤثرة لنجاح المنظمات والشركات المختلفة لتأثيره المباشر على جودة أداء المنظمة هو العامل البشري، مما أدى إلى أن يكون الاهتمام بإدارة الأفراد ورفع مستوى إدارة الموارد البشرية وتوجيه الموارد لخدمتها من أولويات المنظمات. اليوم تعتبر الموارد البشرية أهم من يحقق للميزة التنافسية المستدامة للمنظمات ولاسيما في مجالات إنتاج المعرفة وتقنياتها ووسائل الاتصال الحديثة. كفاءة الأداء الوظيفي هو ما يميز المنظمات وهو سبب بقاء واستمرار المنظمة. وقد تعددت الدراسات التي اهتمت بتحليل القيادة الإدارية وتأثيرها على جميع النواحي المختلفة، واتفقت هذه الدراسات على نقاط واختلفت في أخرى، إلا أنها أجمعت على أمر واحد وهو الأثر الذي تتركه القيادة سواء كان إيجابياً أم سلبياً على الفرد والمؤسسة وعلى المجتمع. تقاس القيادة بأثارها ونتائجها على أمرين، إما أن تكون رديئة تهدر الموارد وتضيع كفاءات العاملين وتختزل أهداف المنظمة، وإما أن تكون ناجحة تستثمر في الموارد وتنمي كفاءات العاملين وتحقق أهداف المنظمة وتضمن استمرار وبقاء المنظمة وفي ظل منافسة حادة وفي بيئة يعد فيها الثابت الوحيد هو التغيير. كما لابد للمنظمة من أن ترد الجميل للعاملين بتحفيزهم على الاستمرار في الأداء الجيد الفعال. وقد حظي موضوع الحوافز باهتمام العديد من علماء السلوك الإداري، ولعل السبب في ذلك هو أن الحوافز بشتى أنواعها المادية والمعنوية واحدة من أهم المتغيرات المستقلة الإيجابية في الدافعية للعمل. وتنقسم الحوافز إلى نوعين هما: الحوافز المادية والتي تتمثل في المكافآت المالية والهدايا والدرجات والعلاوات الاستثنائية التي تمنح للموظف نظير قيامه بعمل مميز أو جهد واضح للنهوض بالمنظمة، والنوع الثاني هو الحوافز المعنوية وتتمثل في عبارات وخطابات الثناء والشكر والتقدير الموجهة للعاملين.

مشكلة البحث:

باعتبار أن القيادة عملية تؤثر في الآخرين وتعمل على توجيه قدراتهم واهتماماتهم في الاتجاه الذي يضمن تحقيق أهداف المنظمة، وأن نجاح القائد يتوقف على خصائصه وسماته التي تحدد نوع النمط القيادي الذي يمارسه في التأثير على مرؤوسيه لتحسين أدائهم. كما أن عدم توافر الحوافز المادية أو المعنوية للموظف المجتهد في عمله قد يؤثر سلباً على أدائه المستقبلي وبالتالي يقلل من فرصة تحقيق غاية المنظمة. يجب مراعاة طبيعة وأهمية الحوافز واختلافها من فرد إلى آخر حسب الجنس والعمر وما إلى ذلك من متغيرات.

أسئلة الدراسة:

ومما سبق فإن مشكلة البحث تتمثل على شكلين رئيسيين:

ما مدى تأثير القيادة الإدارية في رفع مستوى أداء الموظفين؟

- يتفرع هذا السؤال إلى عدة أسئلة فرعية:

- ماهي ظاهرة القيادة الإدارية؟

- ما الوسائل التي يستخدمها القائد الإداري؟

ما أثر الحوافز المادية والمعنوية على أداء الموظفين؟

ويتفرع منه أسئلة فرعية:

- ما مدى تأثير الحوافز على أداء الموظفين؟

- ما مستوى الحوافز المادية والمعنوية؟

أهمية البحث:

تكمن أهمية البحث في استجلاء الغموض اتجاه أثر القيادة على أداء الموظفين، وتكمن في التعرف على الأنماط القيادية إيجاد العلاقة والأثر بين كل نوع من الأنماط القيادية والأداء. كما تسعى الى تقييم وتحديد الموظفين في نقاط القوة والضعف في أدائهم لمعالجة نقاط الضعف وتعزيز نقاط القوة. كما تسعى الدراسة على محاولة تحديد الخلل في أداء الموظفين في المنظمة، وهل يرجع الخلل للقائد الإداري، او من ناحية الحوافز، أو الى مشاكل أخرى، وماهي السبل لجعل الموظف يعمل بأعلى كفاءة وأداء أعلى لتحقيق أهداف ورؤية المنظمة. وبالتالي أهمية الدراسة تتضح من خلال الأهمية النظرية والأهمية التطبيقية.

الأهمية النظرية:

تتمثل أهمية الدراسة في أنها تسد ثغرة علمية وتعمل على توفير معلومات تفيد متخذي القرار. كما تتمثل أهمية موضوع القيادة الإدارية والحوافز المادية والمعنوية وأثرها على توجيه سلوك الموظفين في المنظمات المختلفة وانعكاسه على أدائهم الوظيفي، بالإضافة الى قلة الدراسات التي تتناول أثر الحوافز المادية والمعنوية على أداء الموظفين، ومدى أثر القائد الإداري في توجيه الموظفين وتحقيق أهداف ورؤية المنظمة.

الأهمية التطبيقية:

يتوقع الوصول الى نتائج لأثر القيادة الإدارية الفعالة، وأثر الحوافز بنوعها المادية والمعنوية على أداء الموظفين مما يؤدي الى تقديم توصيات للقائمين على هذه المنظمات، وإمكانية الاستفادة منها في تعديل نظم الحوافز بما يحقق الفائدة المرجوة من تحسين الأداء الوظيفي بما يحقق رؤية وأهداف المنظمة.

أسئلة البحث:

ومما سبق فإن مشكلة البحث تتمثل على شكلين رئيسيين:

ما مدى تأثير القيادة الإدارية في رفع مستوى أداء الموظفين؟

- يتفرع هذا السؤال الى عدة أسئلة فرعية:

- ماهي ظاهرة القيادة الإدارية؟

- ما الوسائل التي يستخدمها القائد الإداري؟

ما أثر الحوافز المادية والمعنوية على أداء الموظفين؟

ويتفرع منه أسئلة فرعية:

- ما مدى تأثير الحوافز على أداء الموظفين؟

- ما مستوى الحوافز المادية والمعنوية؟

أهداف البحث:

يهدف البحث إلى الإجابة على التساؤلات الفرعية واختبار الفرضيات المقدمة لإثبات صحتها أو نفيها. والوقوف على السمات التي يجب توافرها في القادة الإداريين حتى يحققوا المهام المنوطة بهم بكفاءة وفعالية. ايضاً التعرف على طبيعة العلاقة بين الأنماط القيادية والأداء في المؤسسة. أما الهدف العلمي من هذه الدراسة هو الرغبة في التزويد بالمعرفة وتنمية القدرة العلمية على التحليل التنظيمي.

أسباب اختيار الموضوع :

يرجع الاختيار لهذا الموضوع إلى مجموعة من الاعتبارات الموضوعية والشخصية وتتمثل في الآتي:

الأسباب الموضوعية:

- الاهتمام بالمواضيع التي تهتم بالعنصر البشري في المؤسسة.
- الرغبة في التأكد من دور القيادة في المؤسسات ميدانياً.
- أهمية موضوع القيادة وأثرها على الأداء في البحوث العلمية الحديثة.
- الشعور بقيمة وأهمية هذا الموضوع.

الأسباب الشخصية:

- الفضول والرغبة للبحث في الموضوع.
- تسليط الضوء على مستوى أداء الموظف الذي هو مكلف بتقديم أحسن الخدمات للموظفين.
- الرغبة في معرفة أسباب تخلف أو عدم تمكن بعض المؤسسات من تحقيق التميز التنظيمي.

فرضيات البحث:

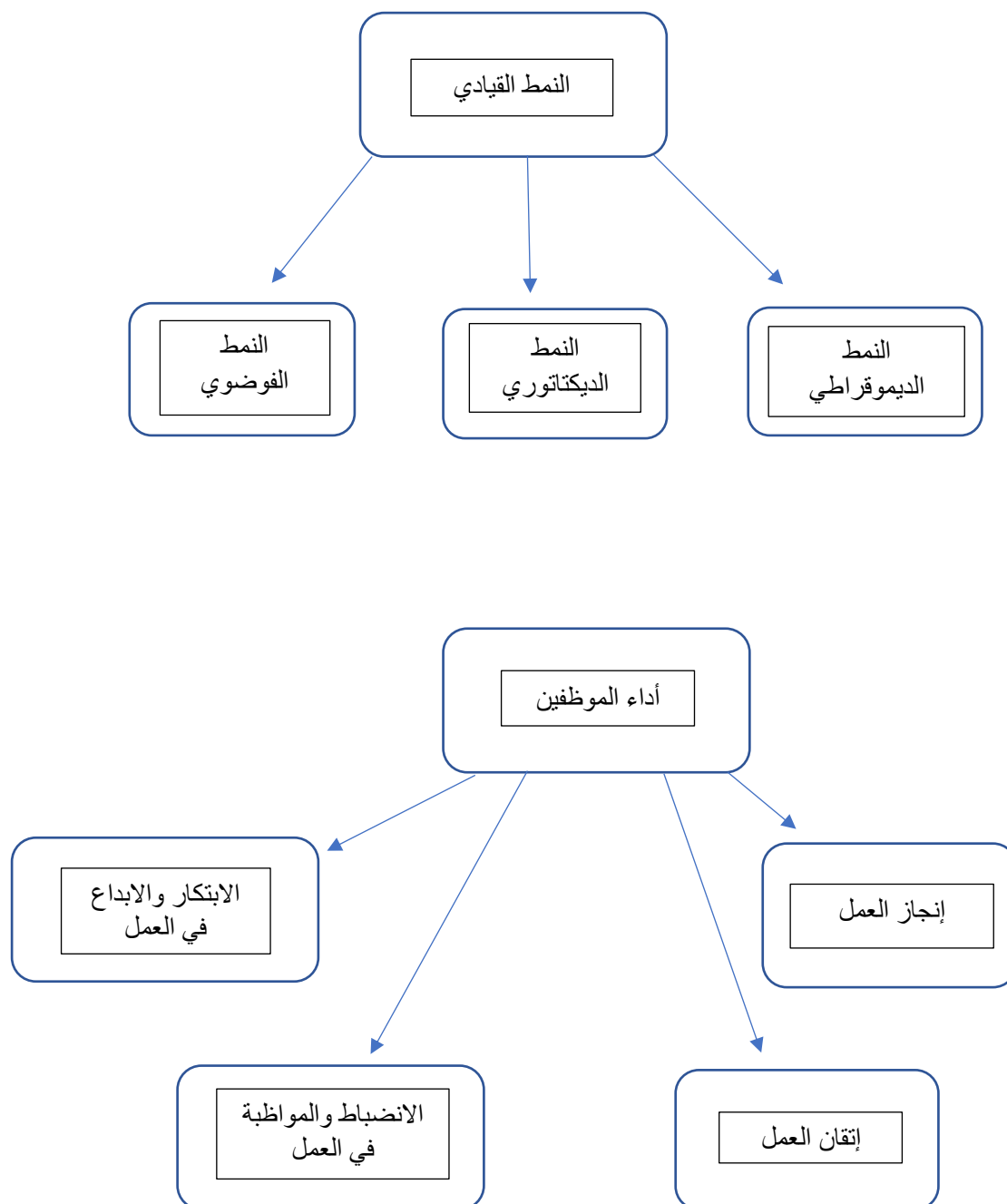
الفرضية العامة:

توجد علاقة ارتباطية بين القيادة الإدارية ومستوى أداء الموظفين.

الفرضيات الجزئية:

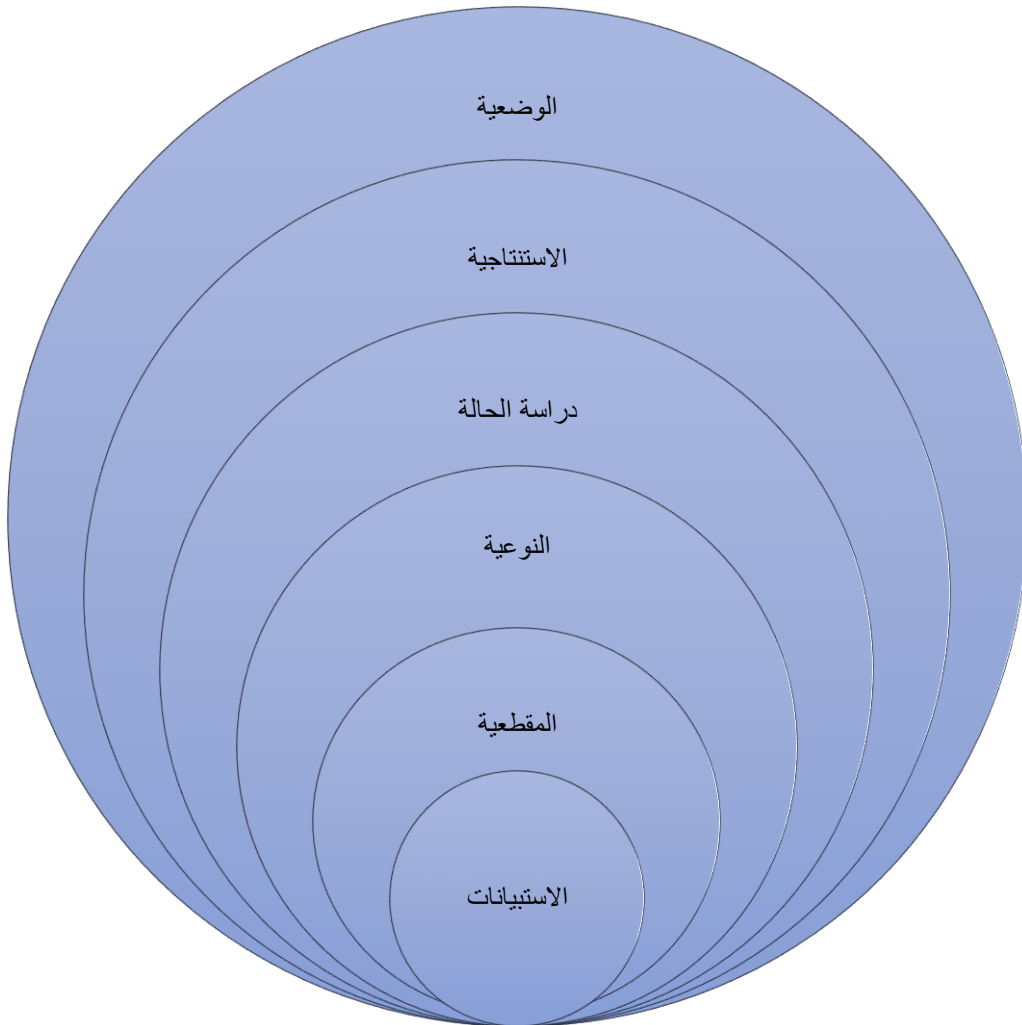
- توجد علاقة بين نمط الاشراف وارتفاع مستوى الأداء الوظيفي.
- توجد علاقة بين التحفيز وارتفاع مستوى الأداء الوظيفي.
- توجد علاقة بين بناء فرق العمل وارتفاع مستوى الأداء الوظيفي.
- هناك فروق في اتجاهات الأفراد في استجاباتهم حول تأثير القيادة الإدارية على الأداء الوظيفي وذلك باختلاف المتغيرات الديموغرافية التالية (الجنس، المستوى التعليمي، سنوات الخبرة في الوظيفة، السن).
- توجد علاقة بين الاستثارة الفكرية وأداء الموظفين.

نموذج البحث:



منهجية البحث:

يهدف هذا البحث الى تسليط الضوء على منهجية البحث من حيث مشكلة البحث، الأهداف، الأهمية، الفرضيات، وأسلوب جمع البيانات. بالإضافة الى الأساليب الإحصائية المستخدمة في تحليل البيانات. وأخيراً بعض الدراسات السابقة العربية والأجنبية والتي تم الحصول عليها من المراجع والكتب والمجلات العلمية، والتي تناولت موضوع الدراسة أو المواضيع القريبة منها.



الدراسة الميدانية:

مخطط المشروع:

الدراسات السابقة السابقة والإطار النظري:

الملخص:

المراجع:

المراجع الإنجليزية:

- Kaneez Fatima Mamdani, 2016. "EFFECTS OF MOTIVATIONAL INCENTIVES ON EMPLOYEES' PERFORMANCE: A CASE STUDY OF BANKS OF KARACHI, PAKISTAN".

المراجع العربية:

- ربايعة، علي (2003). "إدارة الموارد البشرية"، عمان: دار صفاء للنشر والتوزيع.
- أبو علان، خالد علي (2016). "أثر الحوافز المادية والمعنوية على أداء العاملين في شركات المشروبات الفلسطينية". جامعة الخليل.
- الحلابية، غازي حسن عودة (2013). "أثر الحوافز في تحسين الأداء لدى العاملين في مؤسسات القطاع العام في الأردن". جامعة الشرق الأوسط.

الملاحق: