



جامعة الجميع الذكية
EVERYONE'S SMART UNIVERSITY

Everyone's Smart University

Project (Spring 2021)

Student Name	عبدالله محمد رافع الشهري	اسم الطالب
Students I.D	2021202459	الرقم الجامعي

Section

Master

Date

Code

Thursday

18 / 03 / 2021.

Course

(PMG511)

PROJECT LEADERSHIP

أثر التحفيز على الموظفين

مقدمة:

لطالما قرأنا عن القائد وأنه هو المحرك الرئيسي لأي نهج أو مشروع أو نظام، لذلك سنتحدث في بحثنا هذا عن القائد وعن مهارة أساسية يجب على كل قائد ان يتقنها.. وهي مهارة القيادة بالتحفيز.

Leader by Motivation:

يلعب القائد دوراً حيوياً في عملية التحفيز، لدرجة قد يقوم القائد بالتحفيز المادي من ماله الخاص، ويقدمه لمن يستحق في ظرف أمام الجميع تشجيعاً لهم، وقد يشتري هدايا عينية يقدمها للمتميزين، وقد يقوم بدعوة الموظفين لوليمة غداء أو عشاء. القائد الفطن إذا عرف ما يحفز الموظفين لم تقف عنده المادة عائقاً في حالة إن كانت المنظمة لا تقدم الحوافز بشكل مستقل للإدارات، أو حدث عجز مالي في ميزانية الحوافز في المنظمة، فالعاملون بحاجة ماسة لتحفيز القائد لهم، ومشاركتهم إنجازاتهم ومشاعرهم وهمومهم ومشاكلهم

ليس هناك خلاف في أن للعوامل الفنية في العمل دوراً في التأثير على الكفاءة الإنتاجية للمنظمة، ولكن مهما بلغت تلك النواحي الفنية من الدقة ما زالت الكفاءة الإنتاجية تتوقف على الطريقة التي يؤدي بها العاملون أعمالهم؛ لأن الأداء الفردي للعمل هو الحد الأساس للإنتاجية، إذ إن هؤلاء باستخدام الآلات أو بتنفيذهم لمراحل الإنتاج يمكنهم أن يؤثروا على التجهيز الآلي وتصميم الأعمال والضمانات الفنية للعملية الإنتاجية، وبالتالي على الإنتاجية التي أصبح تحسينها يعتمد بشكل أساسي على زيادة القدرة على الأداء وكذلك الرغبة فيه، ومن ثم تحقيق الرضا الوظيفي الذي يتعلق بالأداء الجيد داخل المنظمة

القيادة في (لجنة التشريعات القضائية):

أعمل في منظومة مليئة بالقادة بمختلف الأنماط في لجنة التشريعات القضائية ولكن سأحدث هنا عن اثنين من القادة فقط وهم:

- صاحب النمط التبادلي / الدكتور عبدالهادي الخضير

وهو شخصية جديرة بالثقة متعاون مهتم بالسلوك والقيم لدى الفريق.

- صاحب النمط التحويلي / الدكتور ابراهيم الخضير

وهو صادق جداً عادل بين الجميع إيجابي يسير بخطى ثابتة بوجهه ويساعد مما يجعل الفريق يقتدون به.

مهارة التحفيز في بيئة عملي:

يعمل الفريق لساعات طويلة تصل الى ١٦ ساعة في بعض الأيام مما يجعل من العمل عبء ثقيل على كاهل الجميع، ولكن بسبب (التحفيز) الدائم والدعم المعنوي والمادي من القادة يزيح ذلك التحفيز كل عبء علينا ويجعلنا أكثر إنتاجية نعمل بشغف يزيدنا إلتماننا للمؤسسة ويعزز الولاء داخلنا.

The goal of the research:

هدف البحث هو دراسة أثر مهارة التحفيز على النمط التحويلي والنمط التبادلي وأيهما أكثر فاعلية.

Literature Review:

- قامت بعض الدارسات في جمهورية الجزائر الشقيقة بجامعة محمد خضير - بسكرة - بعمل دراسة ومقارنة لعدة أنماط في القيادة، ومن ضمنها القيادة Interchangeable mode والقيادة Transformational style.. ونشاهدها في الجدول التالي(١):

جدول رقم (08): مقارنة بين القيادة التبادلية والتحويلية

القيادة التبادلية	القيادة التحويلية
- القيادة تقوم على معنى ما يحتاجه الفرد العامل. - القائد مشغول بالمقاصد السلوكية والقيم والأخلاق. - يتجاوز القائد الروتين اليومي. - القائد هو الموجه نحو الأهداف الطويلة الأجل دون المساس بالقيم والمبادئ الإنسانية. - يركز أكثر على الخطط والاستراتيجيات. - إطلاق الطاقات البشرية -- تحديد وتطوير المواهب الجديدة. - التصاميم، إذ يصمم القائد الوظائف أحياناً لأكثر من مرة لجعلها ذات معنى وتحفيز للأفراد. - القيادة تؤيد الهياكل والنظم الداخلية لتعزيز القيم والأهداف الشاملة.	- معنى القيادة يقوم على حاجة الفرد للحصول على انجاز المهمة وكسب العيش. - القائد مشغول مع السلطة والموقف والسياسة والإكراميات. - يعايش القائد شؤون المنظمة يوميا. - يعتمد القائد في البيانات على المدى القصير الذي تم التخطيط له. - يركز القائد على القضايا التكتيكية. - يعتمد القائد على العلاقات الإنسانية لتلئين التفاعل بين البشر. - تهتم القيادة بالتوقعات ودورها للسعي إلى العمل على نحو فعال، في إطار النظام الحالي للمنظمة، كما وتدعم القيادة الهياكل والنظم التي تعزز مستوى الأداء، وتحقيق أقصى قدر من الكفاءة، وضمان الأرباح على المدى القصير.

- هنا دراسة لأثر التحفيز على الرضى الوظيفي (٢):

الطرح السادس:

مناقشة وتحليل بيانات الدراسة

جدول رقم (39) يوضح مقادير المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى الاستجابات تجاه كل عبارة من عبارات التحفيز

الترتيب	العبارة	النسبة %	درجة الموافقة						المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الاستجابة / الترتيب
			ك	ج	ب	أ	متوسطة	منخفضة			
49	الاجر الذي انتقاضه يغطي معظم حاجتي	ك	12	27	21	73	79	3.80	1.21	مرتفع	03
50	نظام الاجور والمكافآت بالمؤسسة هو ما ييقيني بهذه المؤسسة	ك	16	38	30	78	50	3.50	1.24	مرتفع	05
51	نظام المكافآت والحوافز بالمؤسسة كاف	ك	23	52	40	39	58	3.26	1.37	مرتفع إلى حد ما	07
52	حصولي على المكافآت هو ما ييقيني على نفس المستوى من العمل	ك	47	69	29	40	27	2.67	1.34	منخفض إلى حد ما	09
53	أفضل الحصول على تحفيزات مادية دوما مقابل العمل الذي أقدمه	ك	30	47	35	58	42	3.16	1.35	مرتفع إلى حد ما	08
54	ظروف العمل تساعدني على الانتاج أكثر	ك	33	28	38	66	47	3.31	1.36	مرتفع إلى حد ما	06
55	وجودي ضمن فريق للعمل يحقق ذاتي	ك	09	13	24	105	61	3.92	1.01	مرتفع	02
56	عملي يقدم لي تقديرا اجتماعيا ويحقق لي احترام الآخرين	ك	06	01	15	108	82	4.22	0.82	مرتفع جدا	01
57	يزيدني إتقانا مدح الآخرين لي وتشايرهم على عملي	ك	02	33	28	90	59	3.80	1.04	مرتفع	03
58	صار العمل الذي أقدمه هواية أجد فيها راحتي	ك	11	25	38	60	78	3.79	1.20	مرتفع	04
	المتوسط الكلي للموافقة على عبارات التحفيز	%	5.2	11.8	17.9	28.3	36.8	3.55	0.69	مرتفع	

• ايضاً دراسة أخرى لأهم نظريات التحفيز (٣):

لقد أثبتت التجارب الميدانية والخبرات العملية أهمية دراسة السلوك الإنساني في العمل الإداري بهدف البحث عن عوامل وأسباب التميز الفردي أو الجماعي نحو تحقيق أهداف المنظمات.. وكان من الجدير بالذكر أن التميز الإداري في قيادة وتوجيه فرق العمل نحو تحقيق أهداف المنظمة بكفاءة وفعالية لا يتأتى إلا بإشباع روح العمل الجماعي و إدراك الإدارة بالدور القيادي في التحفيز والتمكين وتوطين روح الولاء للمنظمة.

أهم نظريات التحفيز وهي:

- نظرية ماسلو للحاجات (Maslow) - نظرية ماكلياند (McClelland)

- نظرية العاملين لهيرزبرغ (Herzberg) - نظرية التوقعات (Victor Vroom)

- النظرية (X) والنظرية (Y) لماك جريغور (McGregor)

Methodology:

النهج البحثي كان بأسلوب المقابلة، والذي نراه أنسب لمثل هذه المقارنة بين نمطين مختلفين، و اخترنا ان نجري المقابلة مع موظفين اداريين يعملون في المؤسسة وأعمارهم ٢٦ - ٣١ - ٤٠ سنة وهم الحاصلين على التقييم الأعلى في المؤسسة.

Results and discussion:

أُجريت المقابلة مع الموظفين الاداريين وكانت نتائج المقابلة كالتالي:

- القيادة التحويلية هي القيادة الالامعة والمميزة بنظر المرؤسين وتحفيزها يصنع أثر أعلى
- القيادة التحويلية تشبه القيادة الكاريزمية بشخصيتها.
- القيادة التحويلة تتميز بقدرات خاصة ذات طابع إبداعي ونفسي وتسعى لتنظيم حاجات المرؤسين.

لذلك تُظهر لنا نتائج المقابلة أن القيادة بالتحفيز لدى النمط التحويلي لها قدرة فائقة على الإيحاء للمرؤسين للقيام بأفضل ما يمكن من جهود لصالح المؤسسة أكثر من القيادة بالنمط التبادلي.

كما أن القيادة التحويلية لها قدرة فائقة على قيادة التغيير في المنظمة واستراتيجاتها وهيكلها وثقافتها.

لذلك فالنتائج تدعم هدف البحث وتحث على التحفيز الذي له أثر كبير على أداء المنظمة.

المراجع:

- ١- كتاب اتجاه القادة الإداريين نحو المسؤولية الاجتماعية للمنظمات _ص١٠٥
- ٢- العلاقات الإنسانية وأثرها على الرضى الوظيفي _ص٢٨٨
- ٣- مركز دروب التدريب