

عنوان البحث

تقدير الموظفين واثره على نتائج الاعمال والربحية والميزانيات السنوية

إعداد الطالب/

تقى عبدالعزيز مساعد

الرقم الجامعي/

241000932

إشراف/

جامعة ميد اوشين

العام الدراسي:

٢٠٢٤

مقدمة:

السلام عليكم ورحمه الله وبركاته

والصلاة والسلام على رسول الله الكريم
اما بعد

اود بطرح موضوع اره من وجهة نظري الشخصية مهم جداً وقد يؤثر تأثير مباشر سواء بالإيجاب او بالسلب على مقدرات ومقومات وربحيات ونتائج الشركات السنوية .

حيث ان تقدير الموظف بكافته مستوياته عاليا كان او منخفض او عدم تقديره والاحفاف في حقه كالاتى الحاليتين تؤثر في أداء الموظف ومعرفة مكانته بالمنظمة التي ينتسب اليها كم ينعكس على نسبت الأمان والرضا الوظيفيين .

وقد يساهم بشكل جذري وواضح جدا على العوائد السنوية للمنظمات .

كما اود التنوية على حقوق المنظمة أيضا حيث ان المنظمة عندما تؤدي حقوق الموظفين على اكمل وجه فهي بالمقابل ترغب في اخذ حقوقها والنتائج المرجوة ؛ذلك على اكمل وجه .

مشكلة الدراسة:

ان سبب اختياري لهذا الموضوع الجدلي هو ما نعانیه من الاجحاف في حق كل من (المنظمات – الموظفين) على حد سواء .

حيث ان الجدير بالذكر هو انه كما يوجد عدد ليه ببسيط من المنظمات التي تقوم بالاجحاف وعدم التقدير في حق موظفيها :

- جهد مبذول من الموظف غير مرئي .
- ساعات عمل اضافيه غير مقدرة .
- افترحات وتطوير مؤسساتي غير مشكور .
- الاستغناء عن الموظف باسباب وهنة وغير واقعية او منطقية .

فأن هناك موظفين ينعمون بعكس ذلك فعليا ولكن :

- الموظف غير جدي فيما يخص المهام الموكلة له .
- متذمر او مماطل او اتكالي.
- ناشر للطاقة السلبية في المنظمة.
- لا يقدر او يثني على ما يقدم للموظفين من قبل المنظمة.

لذلك وجب الدراسة ووجود حلول جيدة ترضي جميع الأطراف وتحفظ وكفل حقوق الجميع .

أهمية الدراسة:

تتم أهمية الدراسة التي سيتم تقديمها:

رفع مستويات الاستحقاق لكلا الأطراف المطروحة اسمائهم في الدراسة .

كما يتم توضيح الحقوق والواجبات لكل من المنظمات ومنسوبيها .

يجب توضيح كافة الحقوق والواجبات بخطط واضحة وفاعله وسهله للجميع .

التدريب الجيد والفاعل للمنسوبين ليتمكن المسؤولين من محاسبتهم بطريقة عادله ولا تهضم حقوقهم .

التقييم المستمر الربع سنوي لتتبع الموظفين عن كل تقصير منه وشكرهم عن كل انجاز ومجهود مبذول .

تقييم الموظف للمنظمة مما يساهم في معرفة رأيه ومحاولة التحسين في حال وجود خلل في وحدة بعينها .

أهداف الدراسة:

تكمن اهم اهداف ما سأقوم بطرحه بالتالي :

زيادة الربحية السنوية ، نتيجة زيادة الإنتاجية من قبل الموظفين.

شعور المنظمة بولاء منسوبيها وطرح المشاريع والتحديات بثقة عالية للتأكيد على مدى ولاء المنسوبين وبذلهم الجهد العالي لتحقيق افضل النتائج.

الشعور بالأمان الوظيفي للموظفين.

رفع مستوى الرضا لدى الجميع .

تساؤلات الدراسة

اهم ما يمكن طرحه فيما يخص تساؤلات الدراسة المقدمة هي :

سؤالين مهمين واساسيين :

- 1 - لماذا الإدارات العليا للمنظمات في اغلب الأحيان يرون بان الموظف لا يبذل قصار جهده لإداء مهامه ؟
- 2 - لماذا الموظفين يرون انهم غير مقدرين ومهما بذلوا من الجهود المتصاعدة الا ان الإدارات العليا لا تري ولا تقدر ؟

اهم التساؤلات الجانبية :

- اين هو الخلل في أسباب الادعاءات لدى كل من المنظمة والمنسويين؟
- كيف يتم العثور على حلقة الوصول المفقودة؟
- كيفية إرضاء كافة الأطراف؟
- هل يجب وضع حلقات تواصل مباشرة بين الموظفين والإدارات العليا بشكل دوري ومنظم؟

فروض الدراسة:

حسب ما قمت بطرحه مسبقا فأن فروض الدراسة تكون بوجود حلول جذرية بناء على ما تقدمه المنظمات من خدمات لعملائها .

وذلك بحسب طريقة عمل المنظمة والمنتجات المقدمة سواء كانت خدمات او سلع فأن كل خدمة نقدمها يكون لها اليتها وطريقتها الخاصة حسب مدة تقديم الخدمة او السلع للعميل .

كما يؤخذ في عين الاعتبار إعطاء الموظفين صلاحياته معينه في مقدرة اتخاذ القرارات الحظية لإرضاء العميل وذلك يعود على كل الاطراف بالمنفعة العميل يكون راضي ، الموظف اتخذ قرار جيد يجعل العميل يعود متأكد من اتخاذ حقه وتزيد ثقة الموظف في نفسه بناء على ما قام باتخاذها من إجراءات أدت الى تفادي حدوث مشكله ، وبذلك تكون المنظمة المستفيد الأساسي من العملية بشكل كامل وذلك يكمن في (رضا عميل - رضا موظف - عائد مادي جيد وسمعه جيدة .

الدراسات السابقة:

قمت بالبحث مطولا فينا يخص دراسات سابقه تخص تقدير الموظف ولم اجد الكثير وسأقوم بطرح كافة الموضوعات التي عثرت عليها فهي دراسات بحثيه قصيرة تم العثور عليها في محركات البحث :

وهي كالآتي :

[التحفيز العاملين في ضوء نظم معدلات الأداء د. مصطفى نمر قسم علم النفس في جامعة المنيا.

دليل التحفيز من منظور الجودة لمنسوبي ومنسوبات الإدارة العامة للتعليم بمنطقة حائل .

كيف تحفز الموظفين - ترجمة :خالد محمد الحر من محرك البحث

How to Motivate Employees, written by: Michelle Perez

كيف تحفز الموظف لزيادة الإنتاجية في العمل

إعداد الباحثة :ساجده سعود أبو محفوظ بلديه الظليل وزاره الإدارة المحلية

المنطلقات النظرية للدراسة:

أسباب عدم المناقشة لموضوع تقدير الموظفين او تقدير المنظمات يعود للعدم المصارحات المباشرة في حينه والنقد والطرح البنائين لمساعدة المجتمع بشكل عام ليكون مجتمع يجني وهو راضي عن ما يقوم به و منظمات راضية عن التطور لمشاريعي التي قامت بالوصول اليه بناء على مجهودات منسوبيها كافه .

المنهجية وطرق البحث:

سأقوم بوضع منهجيات البحث بناء على ما حصلت عليه من معلومات ودراسات ، وأيضا تكتيف البحث للعثور على المزيد منها الذي يجعل الدراسة اكثر دقة وواقعيه .

وبطبيعة الحال لا يخلو بحثي من رأيي الشخصي في كل نقطه قمت بطرحها حتى لو حدث وعثرت على ما يغايره من الدراسات والمقارنات .

أدوات الدراسة :

أكثر ما تم الاعتماد عليه في اختيار ودراسة الموضوع هو الخبرات العملية السابقة والتي كانت من أهم المحفزات لي في الاسترجال في الطرح نظر لخبرتي الشخصية فيما يخص ما قمت بطرحه ولا مانع من طرح استبيان محدد الوقت والزمان والمكان لمعرفة الآراء وتطابقها من عدمه .

حدود الدراسة :

الحدود الزمانية والمكانية للدراسة تبدأ من سنة 2022 إلى وقتنا الحالي

سيكون إطارها الزمني مدة عامين متتالية

وسيكون إطارها المكاني المملكة العربية السعودية مدينة الرياض وسيجري البحث بناء على المنشأة التي انضمت للعمل بها.

المراجع:

- اسرار ادراء الافراد : روس سلاتر .
 - العمل المرن : جيما ديل .
 - فن إدارة المواقف : محمد الفريخ.
- والبحث جاري عن المزيد .

