

Everyone's Smart University

Project (Spring 2021)

Student Name	سعيد علي قاسم زراري	اسم الطالب
Students I.D	2021202035	الرقم الجامعي

Section
Master

Date
Thursday
18 / 03 / 2021.

Course Code
(PMG511)

motivation وأثره على الموظفين

• مقدمة:

Leadership هي فن وأسلوب للتعامل مع الأشخاص ذوي العلاقة في مشروع لتحقيق harmony و integration للوصول لهدف الإنجاز الذي تم التخطيط له بجودة واحترافية وذلك بتطبيق أفضل الممارسات القيادية لبث العزيمة والإصرار و challenge في روح الفريق. (*)

ومن هذا المنطلق يتبين أهمية دور Leadership ومهاراته ونمط وأسلوب قيادته في التأثير على مخرجات المشروع وجودتها ولضمان الاستمرار في اتخاذ القرارات المناسبة والصحيحة وعدم ترك الفرصة لاحتمال الفشل أو الخسارة (**)

التي ستتسبب في ضياع المجهود العملي والمالي للمشروع.

ولوجود عدة أنماط وأساليب التي يمكن ان يطبقها القائد الناجح لمعالجة التحديات والمعوقات التي تواجه المشروع دائما وتتطلب التدخل باتخاذ الاجراء الفعال لتجاوز تلك التحديات سنناقش في هذا البحث فعالية القيادة الناجحة.

• دراسات علمية سابقة:

خلصت الدراسات العلمية السابقة التي اهتمت بالقيادة بانها مهارات شخصية يمكن تعلمها واكتسابها بالممارسة وتراكم الخبرات ويمكن تطويرها بالاستفادة من تجارب الاخرين وتبادل المعلومات حولها ومتابعة ما يستجد بشأنها كما يمكن تعريفها بأنها عمليات تؤثر في المرؤوسين من قبل القادة وتؤثر في القادة من المرؤوسين (***) .

ويعرف Leader بأنه الشخص الذي يمارس السلطة على مجموعة من المرؤوسين عبر توجيه قرارات او إجراءات لتحقيق منفعة او دعم متبادل للأعضاء والتفاعل معهم بانتظام وتزامن لتحقيق الهدف (****).

وتبحث نظريات Leadership في Leader Behavior من حيث Effectiveness والمتابعة للأهداف والمرؤوسين ومردود تلك الممارسات على النتائج المحققة في ذات الوقت عبر التصنيف

• المنهجية وطريقة البحث:

بالاطلاع على نماذج بحثية ودوريات متخصصة نتحدث عن أنماط القيادة وما تم دراسته من خلال المادة العلمية وكذلك ممارسة ومتابعة أساليب القادة داخل المؤسسة تكونت نظرة تحليلية للطرق المتبعة في القيادة واتخاذ الإجراءات لتنظيم فرق

العمل و motivation للموظفين ومتابعة القرارات والتأكد من جودة المخرجات والتقصي عن مدى فاعلية ممارسات القادة بالمناقشة مع المعنيين بالشأن من أصحاب المصلحة واستخلاص النتائج وتحليلها للوصول للمنهجية الافضل ذات الأداء الفاعل والمؤثر داخل المؤسسة.

• النتائج ووصف المناقشة حول النتائج الرئيسية للبحث:

وتم اختيار Motivation لمواجهة مشكلة تدني الإنتاج وتسرب الموظفين وتذمرهم من ضغط العمل بصرف مكافئات وعلاوة لمن تجاوز التوقعات في تحقيق الأهداف وتكريم للموظفين المنجزين للأهداف وكذلك حرمان من لم يتمكن من تحقيق الهدف من

الحوافز ولتحقيق ذلك تم الإعلان عبر البريد الالكتروني للموظفين عن الأهداف المطلوبة منهم وآلية التقييم التي تم اعتمادها والمدة الزمنية للانتهاء من اعمال التقييم والاعلان عن موعد حفل التكريم للموظفين المتميزين.

حسب فئات تقييم الأداء في الجدول ادناه

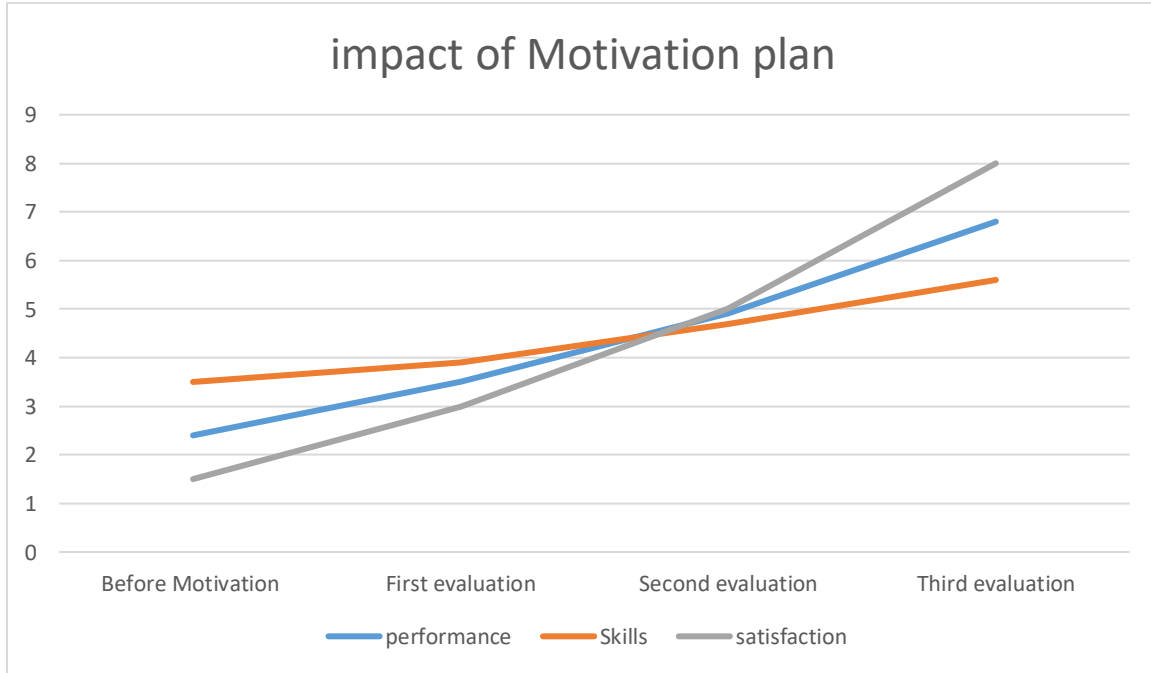
Performance Category	Bonus
Greatly Exceeding Expectation	100% of Monthly Basic Salary
Exceeding Expectation	60% of Monthly Basic Salary
Meeting Expectation	10% of Monthly Basic Salary
Below Expectation	Not eligible

واستخدم نمط القيادة Coaching style كأسلوب لقيادة الفريق للبدء في تدريب وبناء ودعم الموظفين وتوجيههم لاستخدام افضل الطرق لتحقيق الأهداف بجودة وفاعلية للوصول للرؤية حسب ما هو مخطط له.

واتضح تأثير هذا النمط على الموظفين حيث اقبلوا على اكتساب مهارات جديدة وبدؤوا في التنافس فيما بينهم للوصول للهدف المنشود لهم وهو الحصول على العلاوة.

كما لوحظ أيضا عدم التأثير والتغيير على قلة من الموظفين وتم ابلاغهم ان الحصول على Below Expectation في دورتين متتاليتين تعني الاستغناء عن خدمات الموظف وتسريحة وتم اخذ الإقرار منهم بذلك ولوحظ بعض التغيير على الأداء في انجاز أعمالهم ومحاولة تعلم مهارات تساعد في تطوير أدائهم .

ولتعزيز روح الفريق ومساعدتهم على harmony والتعاون فيما بينهم تم العمل بعد ذلك بنمط القيادة Affiliative Style للتأثير العاطفي ورفع معنويات الموظفين وتعزيز communication skill والتواصل بشكل دوري لتبادل المعلومات وكذلك Resolution Conflict والنزاعات التي قد تنشأ نتيجة للمنافسة والتحدي فيما بينهم للوصول للهدف المنشود ولوحظ ان معنويات الموظفين ارتفعت بالحضور المبكر وإنجاز الاعمال قبل المغادرة وقلة الفاقد للوقت وازدياد الناتج بشكل عام وقلة الاجهاد وقت الأداء في المؤسسة .



References •

- (*) - فرايبرغ وصفة مجنونة للأعمال التجارية والنجاح الشخصي 1996
- (**) - معدلات الفشل في مشاريع IS العالمية والتحدي القيادي .مجلة عالمية إدارة تكنولوجيا المعلومات 2005
- (***) - قيادة نيويورك هاربر ورو 1987
- (****) - لاجبيه نماذج جديدة من القيادة الامتياز التنفيذي 1999