

Everyone's Smart University

Project (Spring 2021)

Student Name	سامي الجوجو	اسم الطالب
Students I.D	2021203693	الرقم الجامعي

Section	Date	Course Code
Master	Thursday 18 / 03 / 2021.	(PMG511)

PROJECT LEADERSHIP

Instructions:

- ☐ اخر موعد للتسليم هو يوم الخميس 2021-05-20 في تمام الساعة ٩ مساءً.
- ☐ الإجابة متاحة باللغة الإنجليزية أو اللغة العربية مع مراعاة أن تكون المصطلحات العلمية باللغة الانجليزية.
- ☐ يتم تسليم المشروع في صيغة ملف pdf مع الالتزام بنموذج الجامعة ولن تقبل أي مستندات أخرى.
- ☐ يجب مراعاة أقسام البحث الرئيسية (مقدمة Introduction، دراسات علمية سابقة Literature Review، طريقة البحث Methodology، النتائج والمناقشة Results and Discussion، وأخيراً المراجع References. وان كان هناك ملحقات Appendices يتم إضافتها)
- ☐ يجب الالتزام بـ Theme موحد كما يلي:
 - حجم الخط 12.
 - نوع الخط Arial.
 - لون الخط أسود.
 - المسافة بين الأسطر 1.5 line spacing.
 - عدد صفحات البحث (لا تقل عن ثلاث صفحات ولا تزيد عن ستة صفحات).

Instructor's Name: **Dr. Sara Adel**

مشروع بحث مادة القيادة

الفهرس

أولاً: المقدمة.....	3
مشكلة الدراسة.....	3
أهمية البحث.....	3
أهداف البحث.....	3
ثانياً: دراسات علمية سابقة.....	4
ثالثاً: المنهجية وطريقة البحث.....	5
منهج الدراسة.....	5
عينة الدراسة.....	5
أدوات الدراسة.....	5
رابعاً: النتائج ووصف المناقشة حول النتائج الرسمية للبحث.....	6
خامساً: المراجع.....	8

مقدمة

مشكلة الدراسة:

تكمن مشكلة الدراسة في أهمية إدراك القائد وفريق العمل للمحفزات (Motivators) على أداء فريق العمل وتحقيق الأهداف سواء كانت المحفزات داخلية (Intrinsic) أو خارجية (Extrinsic).

أهمية البحث:

يعتبر البحث العملي ذو قيمة أكاديمية وإثراء للمعلومات والقيم التي تساعد في السلوك التنظيمي بشكل عام ومنهجية القيادة الفعالة بشكل خاص، ومن هذا المنطلق كان لا بد من وجود بحث يهتم بنظرية المحفزات (Motivators)، وأثرها الإيجابي على أداء الفريق، الرضى الوظيفي في بيئة العمل وتحقيق أهداف وغايات المشروع وكذلك تحقيق رضى أصحاب المصالح (Stakeholders) والعملاء.

أهداف البحث:

الهدف الرئيسي من البحث هو دراسة مدى تأثير المحفزات (Motivators) الحقيقي على أداء الفريق وتحقيق أهداف المشروع بشكل جيد يناسب الخطة التي تم وضعها مسبقا للمشروع، وكيف يمكنها كذلك أن تساعد في تحقيق تطلعات وتوقعات أصحاب المصالح (Stakeholders) والعملاء من المشروع. كما سيتم بشكل أولي طرح ومناقشة دراسات علمية سابقة ذات صلة والتي ستساعد في فهم مجال البحث والهدف المرجو منه بشكل رئيسي. من ثم سيتم ذكر المنهجية التي تم إتباعها في إعداد وتجهيز هذا البحث، وذكر جميع الأدوات التي تم استخدامها بهذا الخصوص. بعد ذلك سيتم التعمق في النتائج والتطرق إلى أهمية ممارسة مختلف أنواع المحفزات بجميع أشكالها الداخلية والخارجية وأثرها الإيجابي على أداء المشروع.

دراسة علمية سابقة

من ضمن الدراسات التي تم التطرق إليها دراسة تعود إلى (Richard M. Ryan and Edward L. Deci) بموضوع (Intrinsic and Extrinsic Motivations) والذي تطرق إلى معنى المحفز وعرفه على أنه اندفاعك للقيام بعمل ما, وأن الشخص الذي لا يشعر بأي اندفاع نحو القيام بأي عمل يعتبر شخص فاقد للتحفيز بكل أشكاله, وأن الاختلاف بين الأفراد ليس فقط في نوع الدافع المحفز, بل أيضا إلى الاتجاه والأهداف التي يتم التحفيز نوحها.

كذلك تم التفريق بين المحفز الداخل والخارجي, وهو أن **المحفز الداخلي (Intrinsic)** ينشأ عند الرغبة الفعلية بالقيام بعمل ما, ويكون هذا العمل مبني على اهتمام وحب حقيقي للقيام به, وأن **المحفز الخارجي (Extrinsic)** هو عبارة عن القيام بعمل ما فقط للحصول على نتيجة مرضية, سواء كانت مادية أو معنوية, وليس لحب العمل نفسه أو الرغبة بالقيام به.

ومن هنا يمكن استنتاج أن المحفزات الداخلية تنبع من نفس الفرد كالاتمام وحب القيام بالعمل, أو أن هذا العمل يحقق اهتماماته الشخصية, أو استمتاعه بالقيام بالعمل لحب الاستكشاف والتطور والحصول على المزيد من الإتقان والاحتراف.

المنهجية وطريقة البحث

منهج الدراسة:

تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي وهو منهج يقوم على البحث الميداني لدراسة تأثير المحفزات (Motivators) الداخلية والخارجية على أداء الموظف وأيهما الأكثر شيوعاً بين العينة التي تم عمل الدراسة عليها كعينة من المجتمع الوظيفي.

عينة الدراسة:

تم اختيار عينة عشوائية من الأفراد الموظفين في شركات خاصة، والذين يبلغ عددهم 35 موظف، وتم مشاركة الاستبيان معهم لأخذ المعلومات والبيانات التي تخص هذه الدراسة، والهدف منه هو معرفة نوع المحفز لكل فرد بالإضافة إلى تحديد المحفز نفسه بشكل مباشر.

أدوات الدراسة:

تم اعتماد استخدام أداة الاستبيان كأداة رئيسية في هذه الدراسة، حيث كان الاستبيان يتكون من سؤالين رئيسيين يحددان نوع المحفز (Motivators) العام لكل فرد هل هو داخلي أو خارجي، حيث كانا السؤالين على النحو التالي:

ما هو نوع المحفز الذي يدفعك للعمل:

- المال، السلطة، التقدير والعلاقات الشخصية.
- الاستقلال، الاهتمام، تحقيق أهدافك، استكشاف المزيد وحب الإنجاز.

وفي حال اختار الفرد أحد الخيارات فسينتقل للقسم الخاص بهذا الاختيار بحيث يحدد بدقة المحفز بشكل مباشر.

استبيان المحفز الوظيفي

يهدف هذا الاستبيان إلى معرفة نوع وقيمة المحفز الداخلي أو الخارجي لديك في إطار العمل بشكل خاص.

*مطلوب

ما هو نوع المحفز الذي يدفعك للعمل في وظيفتك *

○ المال، السلطة، التقدير والعلاقات الشخصية.

○ الاستقلال، الاهتمام، تحقيق أهدافك، استكشاف المزيد وحب الإنجاز.

أنت من الأشخاص الذين يملكون المحفز الداخلي

ما هو المحفز الأقوى بالنسبة إليك *

- حب الاستقلال واهتمامك بما تقدمه
- تحقيق أهدافك
- استكشاف المزيد وحب الإنجاز

أنت من الأشخاص الذين يفضلون المحفز الخارجي

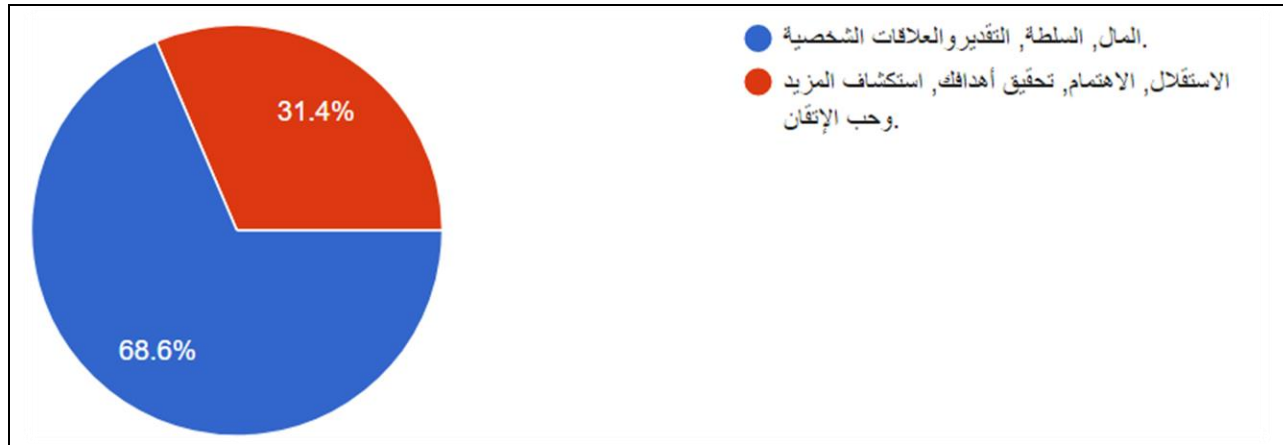
ما هو المحفز الأقوى بالنسبة إليك *

- المال والسلطة
- التقدير والاعتراف بقدراتك وإمكانياتك
- العلاقات الشخصية

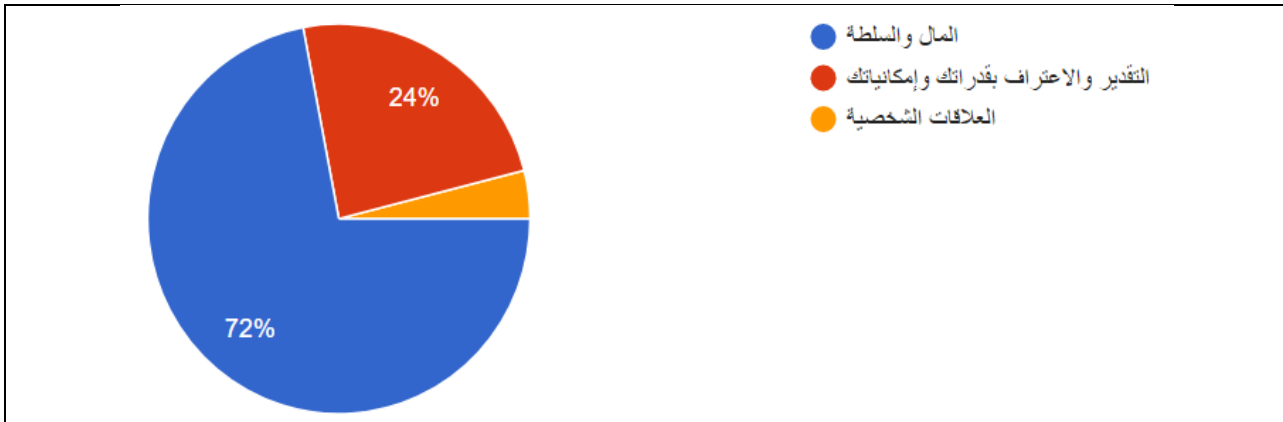
النتائج ووصف المناقشة حول النتائج الرئيسية للبحث

بناء على المعلومات المستنتجة من الدراسة العلمية السابقة، والمعلومات التي تم الحصول عليها من خلال الاستبيان الخاص بالدراسة، فقد تبين ما يلي:

- حقيقة اختلاف المحفزات وأنواعها بين الأفراد، وأن كل فرد يحمل محفز يختلف ولو بشكل نسبي عن ما يحمله الفرد الآخر.
- أظهرت الدراسة على العينة التي تم عمل الاستبيان عليها أن الأفراد كانوا يميلوا إلى المحفزات الخارجية بنسبة أكبر، حيث بلغت نسبة الذين اختاروا المحفزات الخارجية كانوا يمثلون 68.6% من الإجمالي، أي ضعف من يميلون إلى المحفزات الداخلية.

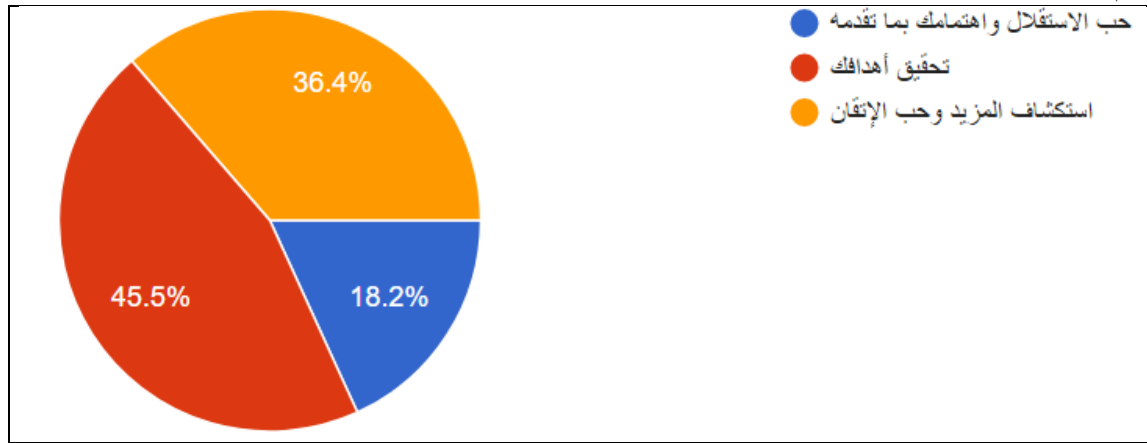


- ولو تعمقنا بشكل أكبر بأكثر المحفزات الخارجية تأثيرا على العينة، لوجدنا أن النسبة الأكبر كانت من نصيب المال والسلطة، حيث كانت تمثل نسبة 72% ممن فضلوا المحفزات الخارجية.



- تعتبر النتائج المستنتجة من البحث مؤشر كبير على أنه في هذا الوقت يعتبر المال والسلطة هما المحفزان الأكثر تأثيرا على الأفراد، وبالتأكيد قد يعود هذا السبب إلى الأوضاع الاقتصادية العامة التي يمر بها العالم، والتزايد المستمر في الالتزامات الأسرية والاجتماعية والرسمية كذلك.
- كما كان للعلاقات الشخصية الحصة الأقل من عدد الأفراد الذين يعملون من أجل الحصول عليها، وربما قد يعود ذلك لضعف جانب التواصل الشخصي بشكل عام في المجتمع.

- كذلك كانت الحصة الأكبر في المحفزات الداخلية هي من نصيب تحقيق الأهداف, حيث كانت تمثل نسبة 45.5% ممن اختاروا المحفزات الداخلية, وهذا مؤشر جيد أن هناك فئة لا بأس بها مازالت تهتم بتحقيق الأهداف الشخصية من خلال القيام بالوظيفة.



- كما كان للاستقلال الحصة الأقل من عدد الأفراد الذين يعملون من أجل الحصول عليها, حيث كانت تمثل نسبة 18.2% فقط ممن يميلون إلى المحفزات الداخلية, وقد يكون السبب يعود بشكل أساسي إلى رضى عام في المجتمع من ناحية الاستقلال, فهم لا يعملون من أجل البحث عنه.
- يوضح الجدول أدناه كامل التفاصيل والنتائج التي تم الحصول عليها من الاستبيان:

فئة المحفز	النسبة	نوع المحفز	النسبة
المحفز الخارجي	68.6%	المال والسلطة	72%
		التقدير والاعتراف بقدراتك وإمكانياتك	24%
		العلاقات الشخصية	4%
المحفز الداخلي	31.4%	تحقيق أهدافك	45.5%
		استكشاف المزيد وحب الإتقان	36.4%
		حب الاستقلال واهتمامك بما تقدمه	18.2%

- من خلال هذه الدراسة, يظهر الدور الفعال للقائد الناجح في أن يعلم مدى تأثير المحفزات وأنواعها على أعضاء فريق العمل بشكل كبير, وبالتالي أثرها على أداء المشروع بشكل مباشر وكذلك على تحقيق الأهداف المرجوة من المشروع, ورضا أصحاب المصالح (Stakeholders) والعملاء.

المراجع

<http://www.idealibrary.com> on
[/https://scholar.google.com](https://scholar.google.com)
[/https://www.mdrscenter.com](https://www.mdrscenter.com)
[/https://mfes.journals.ekb.eg](https://mfes.journals.ekb.eg)
[/http://citeseerx.ist.psu.edu](http://citeseerx.ist.psu.edu)