

عنوان المشروع

تأثير إدارة الفريق على أداء العمل الجماعي والتنظيم الجيد في المنطقة جدة
(دراسة تطبيقية على شركة برولاين)

أسم الطالب

اوسان سالم محسن

الرقم الجامعي

2021206022

مشروع تخرج- 1

كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف

د. منى مصطفى العشري

عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

التاريخ- الفصل الدراسي

جدول المحتويات

2	 الفصل الأول: الإطار العام للدراسة 1
3	 المقدمة: 1.1
5	 مشكلة الدراسة 2.1
5	 فجوات على المستوى النظري 1.2.1
5	 فجوات على المستوى التطبيقي 2.2.1
6	 أهمية الدراسة 3.1
خطأ! الإشارة المرجعية غير معرّفة.	 على المستوى النظري: 1.3.1
7	 على المستوى التطبيقي: 2.3.1
7	 أسئلة الدراسة 4.1
7	 أهداف الدراسة 5.1
7	 فرضيات الدراسة 6.1
7	 نموذج الدراسة 7.1
8	 منهجية الدراسة 8.1
8	 الدراسة الميدانية 9.1
8	 مخطط المشروع المقترح 10.1
9	 الفصل الثاني: الدراسات السابقة 2
10	 المقدمة: 1.2
10	 المتغير المستقل 2.2
10	 المتغير التابع 3.2
11	 العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع 4.2
11	 الخاتمة 5.2
11	 قائمة المراجع

1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

المقدمة:

في تعريف عمل المؤسسات الجماعي لغةً فهو جهد يقوم به مجموعة من الناس أو فريق من الموظفين في عمل ما من أجل تحقيق هدف مشترك فيما بينهم [١]، أمّا في المعنى الاصطلاحي فالعمل الجماعي بينها، هو العديد من الإجراءات التي تقوم بها مجموعة ما لغرض مشترك أو هدف معين مشترك فيما ولا يتحقق هذا العمل إلا في بيئة اجتماعية تعاونية يعتقد الأفراد فيها أنّ عملهم مع بعضهم هو من أجل الحصول على نتائج أفضل مما إذا قاموا بجهودهم بشكل منفصل، ويتمثل العمل في الشركات عندما من خبرة مهنية لخدمة هذا يجتمع عدد من الموظفين ليقدموا خبرتهم وكفاءتهم وكلّ ما حصلوا عليه العمل ولتحقيق الأهداف المرجوة المشتركة، وسيكون هذا المقال عن كل ما يخصّ العمل الجماعي وضوابطه وأهميته

العمل الجماعي: ما هو سوى إشباع لرغبة فردية موجودة في كل فرد من المجموعة المتعاونة ، وهي تلك الرغبة بالاحتكاك بالآخر الأمر الذي يجعله يثق به، وحب التعلم والاستيعاب، فال معرفة لا تأتي إلا بالاحتكاك مع الآخرين، فما ينقص أحد ما ، قد يجده لدى الآخر وهكذا (بشرى شاكر ٢٠١١ : ١٤)

التعلم التعاوني: وهو أسلوب يضم فيه مستويات معرفية مختلفة، يتراوح عدد أفراد كل مجموعة ما بين (٢-٦) أفراد- ويتعاون المجموعة الواحدة في تحقيق الأهداف المشتركة (عمار شوقي سيفين ٢٠١٤ : ٦٣)

عندما نتحدث عن التنظيم فيجب أن نتذكر دائماً أن عملية التنظيم ليست عملية ساكنة أو ثابتة بل هي عملية حيوية متغيرة تتجاوب مع الظروف والمتغيرات التي تلامس بيئة المنظمة الداخلية والخارجية. لذا فإننا عندما نناقش خصائص التنظيم الفعّال يجب أن نأخذ في اعتبارنا أن هذه الخصائص تتغير بتغير زمان ومكان وظروف المنظمة، وأن مهمة التنظيم ليست الحفاظ على هذه الخصائص حتى وإن بدت جيدة في فترة معينة من تاريخ المنظمة، وإنما يتوجب على القائمين بعملية التنظيم العمل بتبني منهج التنظيم واستباق الأحداث وذلك بالعمل على مراجعة أهداف المنظمة وبالتالي بناءها التنظيمي وإجراءاتها بما يكفل لها البقاء والاستمرار في العمل بكفاءة وفاعلية

عملية الإدارة الحقيقية السليمة هي مجموعة من العمليات المنظمة على نسق مُحدد، وتتضمن مجموعة من الأنشطة العملية التي تهدف إلى الوصول إلى الهدف العام، أو المصلحة العليا للمؤسسة

وهي أيضاً القدرة على اتخاذ القرار السليم الذي يهدف إلى مصلحة جميع أطراف العمل، وليس مصلحة المدراء فقط، وتشمل القدرة على تحمل مسؤولية الإشراف على العمل بشكل سوي، وحيادي بعيداً عن أي ضغائن شخصية

يعتمد حجم الإدارة على حجم المؤسسة؛ فتتراوح من شخص إلى شخصين في الشركات والمؤسسات الصغيرة، أما في المؤسسات الكبيرة، والشركات العالمية التي تمتلك العديد من الفروع حول العالم يُمكن أن تصل إلى مئات، وآلاف المدراء

والجدير بالذكر أن المهمة الأساسية للإدارة هي الابتكار، والإبداع، وليس إضفاء الملل، والمشاحنات على مكان العمل، وأيضًا من مهماتها أنها تهدف إلى الصالح العام وليس الصالح الخاص التابع لها فقط.

هذا بالإضافة إلى أهميتها في وضع سياسة مُحددة للشركة، وأن تكون هذه السياسة في مصلحة الطرفين؛ الأمر الذي يُساعدها على تنظيم العمل، ومهامه على جميع أفرادها بشكل متساوٍ، وبتوجيه عادل؛ مما يُعطي من شأن الشركة

أ.د. أحمد الشميمري (٦ أكتوبر، ٢٠٢١): التنظيم الجيد هو ذلك التنظيم الذي يساعد المنظمة على تحقيق أهدافها بأقل التكاليف أخذًا في الاعتبار ضرورة وجود بيئة عمل تضمن توفر علاقات إنسانية جيدة متبادلة بين العاملين تساعد على تشجيعهم وتحفيزهم على بذل أقصى ما لديهم من قدرات وطاقات من أجل مساعدة المنظمة على تحقيق أهدافها

أشار أرنولد وفيلدمان (Feldman & Arnold, 2106) في تعريفهما لجماعة العمل إلى أنها: مجموعة تتكون

ويقتسمون اهتمامات مشتركة ويجمعون لإنجاز بعض النشاطات

من شخصين أو أكثر يتفاعلون مع بعضهم بعضا

الوظيفية، ويتأثر الفرد بالمجموعة المتماثلة مع المنظمة وذلك مستمد من الخصائص (21)

التي تمتلكها المجموعة

أحد الأخطاء الشائعة أننا نطلق على جماعة العمل "فريق"، الفرق بين فرق العمل وجماعات العمل ونتعامل معها في الوقت نفسه على أنها مجموعة من الأفراد (هاكمان، ٢٠١٢). وفي حقيقة الأمر أن فرق وتختلف فرق . في تصميمها وتطويرها (24) العمل ال تتكون بالمصادفة؛ لأنها تحتاج إلى عناية خاصة العمل عن جماعات العمل في عدد من النقاط

مشكلة الدراسة

مفهوم العمل الجماعي وأهميته وأساسه يقصد بالعمل الجماعي التعاون الذي يؤديه مجموعة من الأفراد ويجمع بينهم ليس فقط التعاون في الأداء ولكن يشمل إحساس الأفراد بالاحتياج ، لتحقيق هدف واحد محدد لبعضهم البعض وتقدير الخبرات العلمية والعملية للتخصصات المختلفة المشاركة في تنفيذ العمل ويتحدد دور كل عضو في الفريق من منظور العمل الذي يقوم به وكذلك من منظور ورؤية باقي أعضاء كذلك يعرف العمل الجماعي داخل الصف بأنه موقف . الفريق (ماهر أبو المعاطي ٢٠٠٣ : ٤٥١) تكون فيه العلاقة على تحقيق أهداف الفرد والآخرين علاقة موجبة وبالتالي فإن تحرك الفرد نحو تحقيق هدفه يسهل تحرك الآخرين نحو تحقيق أهدافهم (حسين عبد العزيز الديني ، ٢٠٠١ : ٥٩) ويعرفه حسن وخطاب على أنه سلوك يشير إلى أنماط سلوكية يمكن ملاحظتها في مواقف التعلم الفعلية (٧٣). داخل حبرات الدراسة (عبد المنعم حسن ومحمد خطاب، ٢٠٠٢ ص

تتركز مشكلة البحث في إنتشار الفردية والأنانية والمغالبة في مجتمعنا وافتقاد روح الفريق في الحياة ومن ثم يجب أن نتساءل هل نحن قادرون على العمل في إطار فريق العمل؟

فجوات على المستوى النظري:

حيث تهتم هذه الدراسة بالوصول إلى فهم اعمق لكل من الاداء الجماعي والتنظيم الجيد وروح الفريق من خلال جمع أهم ما كتب نظرياً حول المتغيرات في مختلف المراجع من كتب ، رسائل، دراسات، مقالات.

فجوات على المستوى التطبيقي:

التطبيق على شركة برولاين دراسة أهمية روح فريق العمل الجماعي .

سؤال البحث الرئيسي:

ماهو تأثير مشكلة العمل الجماعي والتنظيم

الجيد ؟

أهمية الدراسة

يُعدّ العمل الجماعي أحد أهم الأسباب التي تؤدي إلى نجاح العمل وتحقيق أهدافه، فهناك أعمال كثيرة من الصعب على الفرد أن ينجزها لوحده في الوقت المحدد وبالكفاءة المطلوبة، وهنا تكمن أهمية هذا العمل، والتي يتم التحدث عنها بالتفصيل فيما يأتي: [٣] تعزيز إنتاجية العمل: إنّ العمل ضمن فريق يجعل من عبء العمل متساوياً بين جميع الأعضاء العاملين فيه، فيتم توزيع العمل بحسب مهارة كل شخص وكفاءته ونقاط القوة لديه، فالتعاون يجعل من المهام أسرع وأكثر كفاءة وهذا كلّهُ يؤدي إلى زيادة الإنتاجية. توفير شبكة تعاون ودعم: من الأمور الضرورية لنجاح أي عمل هي بيئة العمل التي يعمل بها الفريق، إذا لا بدّ من أن تكون بيئة قوية، وخاصة في الوقت الصعب، ففي ذلك الوقت عندما يكون الفريق يدًا بيد يساعدون بعضهم ويعتمدون على بعضهم بعضاً من أجل الحصول على التوجيه والدعم، وهذا ما يضمن الزيادة في التركيز على هدف العمل، وكذلك يضمن إكمال جميع المشروعات بكفاءة أكبر، ولا شك في أنّ العكس بالعكس فعمل الفرد لوحده يجعله أضعف في مواجهة أي صعوبة قد تواجهه. تشجيع الإبداع والابتكار: تعدد الآراء ووجهات النظر في العمل يجعل من فريق العمل أكثر كفاءة وقدرة على إيجاد حلولاً مبتكرة ومبدعة وخلاقة وعملية كذلك لكل المشكلات التي قد تواجههم. تحسين المعنويات في بيئة العمل: يشعر أعضاء الفريق بالإنجاز بشكل أكبر عندما يتشاركون أعباء العمل مع بعضهم، ويكملون مهامهم ويحققون الأهداف الموضوعية في خطة العمل، ولم يكن ليتحقق كل ذلك لو عمل كل واحد بمفردهم، كل ذلك يأتي إضافة إلى الشعور بالانتماء والاعتراف والتقدير، مما يحسّن من معنويات الموظفين ويخفف من ضغط العمل عليهم ويجعلهم يشعرون بالرضا الوظيفي. جذب المواهب: بوساطة العمل الجماعي تستطيع الشركات جذب المواهب، فالعمل الجماعي يعزز من شعورهم بالانتماء لهذه الشركات وبالتالي تكون الشركات قد حافظت على وجودهم معها. تحسين الخدمة: يركز العمل الجماعي على الخدمة التي تُقدّم للعملاء إضافة إلى التركيز على مكان العمل، فالناس يميلون للابتعاد عن الشركات التي تحتوي على موظفين تعساء، ويفضلون التعامل مع الشركات التي تظهر على موظفيها روح الفريق وأخلاقيات العمل القوية، لذلك فعمل الفريق بشكل جماعي وملتزم من شأنه أن يُحسن الخدمة وأن يُلبّي حاجة العملاء. يخلق بيئة عمل مرنة: العمل الجماعي والتعاون بين الموظفين في مكان العمل يعطي العمل مرونة أكثر، فالأعضاء يتدربون ليعرفوا نقاط القوة لديهم مما يسمح لهم بالتخطيط لتحقيق التوازن بين عملهم وحياتهم الخاصة. تعلّم مهارة حل النزاعات: قد يحدث تصادم بين الموظفين في بيئة العمل الجماعي ولكن بسبب عملهم على تحقيق هدف مشترك فيما بينهم فإنّ ذلك يعلمهم حلّ الخلافات والنزاعات التي قد تنشأ في بيئة عملهم. تطوير الحياة المهنية: ينتج عن التعاون بين أفراد الفريق الواحد خبرات عملية، ويتم تنميتها من خلال العمل في هذا الفريق كجماعة، كما أنّ العمل في جماعات يقوي شبكة المعارف المهنية للفرد مما يحسن فرص حصوله على وظائف أفضل مستقبلاً.

على المستوى النظري: 1.3.1.

1.3.2. على المستوى التطبيقي:.

1.4. أسئلة الدراسة

1.5. أهداف الدراسة

1.6. فرضيات الدراسة

1.7. نموذج الدراسة

1.8. منهجية الدراسة

1.9. الدراسة الميدانية

1.10. مخطط المشروع المقترح

2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة

2.1. المقدمة:

2.2. المتغير المستقل

2.3. المتغير التابع

2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع

2.5. الخاتمة

قائمة

المراجع

fahed2931@hotmail.com-1.pdf (usrij.com)

sotor.com) مفهوم العمل الجماعي وضوابطه وأهميته - سطور

edarah.net) خصائص التنظيم الفعال – أكاديمية الشيمري لريادة الأعمال

مع أطيب الأمنيات بالنجاح والتوفيق

It` s Never Too Late to START. Just Begin! Best

of Luck ☺ Dr. Mona Moustafa Elashry