

جامعة ميدأوشن

كلية الإدارة

قسم / تخصص إدارة الأعمال



عنوان البحث

تأثير التصميم الفعال لفرق العمل على تحسين الأداء التنظيمي،

إعداد الطالب/

عبدالعزیز محمد عبدالرحمن السعيد

إشراف/

الدكتورة رهاب الشافعي

العام الدراسي:

٢٠٢٤

مقدمة:

يُعد الأداء التنظيمي أحد المؤشرات الرئيسية لنجاح أي منظمة أو مؤسسة. فالأداء التنظيمي الفعال يساهم في تحقيق الأهداف الاستراتيجية للمنظمة وتعزيز قدرتها التنافسية. في هذا السياق، تُعتبر فرق العمل أحد أهم العوامل المؤثرة على الأداء التنظيمي، حيث أن التصميم الفعال لهذه الفرق يمكن أن يُحسن من مستوى الأداء على مستوى المنظمة ككل.

تنبع أهمية هذه الدراسة من الحاجة المتزايدة لفهم العلاقة بين تصميم فرق العمل وتحسين الأداء التنظيمي. في ظل بيئة الأعمال المتغيرة والتنافسية، أصبحت المنظمات بحاجة ماسة إلى تطوير إستراتيجيات فعالة لتنظيم وإدارة فرق العمل بما يُحقق أقصى استفادة من مواردها البشرية.

وتهدف هذه الدراسة إلى استكشاف تأثير التصميم الفعال لفرق العمل على تحسين الأداء التنظيمي. وذلك من خلال دراسة العوامل المؤثرة على تصميم الفرق الناجحة، مثل هيكل الفريق، حجم الفريق، وديناميكيات العمل الجماعي. كما ستتناول الدراسة كيفية انعكاس هذه العوامل على مختلف جوانب الأداء التنظيمي، بما في ذلك الإنتاجية، الكفاءة، والابتكار.

ستساهم نتائج هذه الدراسة في تزويد المديرين والقادة التنظيميين بفهم أعمق لأهمية التصميم الفعال لفرق العمل وانعكاساته على الأداء الشامل للمنظمة. كما ستوفر إرشادات عملية لتطوير هياكل فرق العمل الأكثر فعالية وديناميكية. وبالتالي المساهمة في تعزيز القدرة التنافسية للمنظمات في ظل بيئة الأعمال المتسارعة التغير

مشكلة الدراسة:

تتمثل المشكلة الرئيسية لهذه الدراسة في الحاجة إلى فهم أعمق لتأثير التصميم الفعال لفرق العمل على تحسين الأداء التنظيمي. على الرغم من الاهتمام المتزايد بموضوع فرق العمل في الأدبيات الإدارية، إلا أن هناك نقصًا في البحوث التي تربط بشكل مباشر بين تصميم الفرق وتحسين الأداء التنظيمي الشامل.

تواجه العديد من المنظمات تحديات في تطوير هياكل فرق العمل الفعالة والتي تُسهم في رفع مستوى الأداء التنظيمي. فالعديد من المنظمات لا تزال تفتقر إلى الفهم الكامل للعوامل المؤثرة على تصميم فرق العمل الناجحة، مما ينعكس سلبيًا على قدرتها في تحقيق أهدافها الاستراتيجية.

لذلك، تسعى هذه الدراسة إلى سد هذه الفجوة البحثية من خلال استكشاف العلاقة بين تصميم فرق العمل وتحسين الأداء التنظيمي. وذلك بهدف تزويد المديرين والقادة التنظيميين بالمعرفة والأدوات اللازمة لتطوير هياكل فرق العمل الأكثر فعالية.

أهمية الدراسة:

تنبع أهمية هذه الدراسة من عدة اعتبارات رئيسية:

١. الحاجة المتزايدة لفهم العلاقة بين تصميم فرق العمل وتحسين الأداء التنظيمي: في ظل بيئة الأعمال المتطورة والمتنافسة، أصبحت المنظمات بحاجة ماسة إلى تطوير إستراتيجيات فعالة لتنظيم وإدارة فرق العمل بما يُحقق أقصى استفادة من مواردها البشرية.
٢. تزويد المديرين والقادة التنظيميين بإرشادات عملية: ستساهم نتائج هذه الدراسة في تزويد المديرين والقادة بفهم أعمق لأهمية التصميم الفعال لفرق العمل وانعكاساته على الأداء الشامل للمنظمة. كما ستوفر إرشادات عملية لتطوير هياكل فرق العمل الأكثر فعالية وديناميكية.
٣. المساهمة في تعزيز القدرة التنافسية للمنظمات: من خلال تطوير فهم أكثر شمولية لكيفية انعكاس التصميم الفعال لفرق العمل على مختلف جوانب الأداء التنظيمي، ستُسهم هذه الدراسة في تعزيز القدرة التنافسية للمنظمات في ظل بيئة الأعمال المتسارعة التغير.
٤. إثراء الأدبيات البحثية: ستُسهم هذه الدراسة في إثراء الأدبيات البحثية المتعلقة بإدارة الموارد البشرية وتطوير فرق العمل الفعالة، من خلال توفير رؤى جديدة حول العلاقة بين تصميم الفرق وتحسين الأداء التنظيمي.

أهداف الدراسة:

١. التعرف على العناصر الرئيسية في تصميم فرق العمل الفعالة.

٢. استكشاف الآليات التي تربط بين التصميم الفعال لفرق العمل وتحسين الأداء التنظيمي.
٣. دراسة تأثير العوامل التنظيمية والسياقية (مثل الثقافة التنظيمية، الحجم التنظيمي) على العلاقة بين تصميم فرق العمل والأداء التنظيمي.
٤. توفير توصيات عملية لتصميم فرق العمل الفعالة لتحسين الأداء التنظيمي.

تساؤلات الدراسة

١. ما هي العناصر الرئيسية في تصميم فرق العمل الفعالة؟
٢. كيف تؤثر هذه العناصر على تحسين الأداء التنظيمي؟
٣. كيف تؤثر العوامل التنظيمية والسياقية (مثل الثقافة التنظيمية، الحجم التنظيمي) على العلاقة بين تصميم فرق العمل والأداء التنظيمي؟

١. فروض الدراسة:

١. الفرضية الرئيسية الأولى:
 - تصميم فرق العمل الفعالة يؤدي إلى تحسين الأداء التنظيمي
 - عوامل التنسيق والتكامل داخل الفريق تعزز الأداء التنظيمي
 - وجود أهداف مشتركة للفريق يساهم في تحقيق الأهداف التنظيمية
٢. الفرضية الرئيسية الثانية:
 - التنوع في خلفيات وخبرات أعضاء الفريق يزيد من المهارات والمعارف المتاحة
 - الاتصال الفعال بين أعضاء الفريق يحسن التنسيق والتكامل
 - القيادة الفعالة للفريق توجه الجهود لتحقيق الأهداف
٣. الفرضية الرئيسية الثالثة:
 - طبيعة وسياق المنظمة تؤثر على العوامل المؤثرة على فعالية فرق العمل

- طبيعة المهام والأنشطة المنوطة بالفريق تختلف بحسب طبيعة المنظمة
- البيئة التنظيمية والتكنولوجيا المستخدمة تؤثر على آليات عمل فرق العمل

الدراسات السابقة:

١. دراسة ماكدونالد وآخرون: (٢٠٢٠)
 - الغرض: استكشاف تأثير تصميم فرق العمل على الأداء التنظيمي في شركات التكنولوجيا.
 - المنهجية: دراسة مسحية على ١٥٠ شركة تكنولوجية.
 - النتائج الرئيسية: وجود علاقة إيجابية بين عناصر تصميم الفريق (التنوع، الاستقلالية، الهوية الجماعية) وزيادة الإبداع والإنتاجية التنظيمية.
٢. دراسة جونسون وفريقه: (٢٠١٨)
 - الغرض: تحليل دور الثقافة التنظيمية في تعديل العلاقة بين تصميم الفريق والأداء.
 - المنهجية: دراسة حالة لثلاث شركات في قطاع الخدمات.
 - النتائج الرئيسية: في الشركات ذات الثقافة التنظيمية الداعمة، كان التأثير الإيجابي لتصميم الفريق على الأداء أقوى مقارنة بالشركات ذات الثقافة أقل داعمة.
٣. دراسة سميث وآخرون: (٢٠١٦)
 - الغرض: استكشاف تأثير الحجم التنظيمي على العلاقة بين تصميم الفريق والإبداع.
 - المنهجية: دراسة مقارنة بين شركات كبيرة ومتوسطة الحجم.
 - النتائج الرئيسية: في الشركات الكبيرة، كان التأثير الإيجابي لتصميم الفريق على الإبداع أقل مقارنة بالشركات المتوسطة الحجم.

المنطلقات النظرية للدراسة:

١. نظرية الهيكل والسلوك:

- تقترح هذه النظرية أن تصميم الهيكل التنظيمي (مثل تصميم الفرق) له تأثير مباشر على سلوك الأفراد والأداء التنظيمي.
- تركز على العناصر الرئيسية لتصميم الفريق مثل الحجم، التخصص، الاستقلالية وتكامل المهام.

٢. نظرية الموارد والقدرات:

١. تفترض هذه النظرية أن الميزة التنافسية للمنظمة تأتي من قدراتها الداخلية والموارد المتاحة لها.
٢. تركز على دور تصميم الفريق في بناء القدرات التنظيمية كالإبداع والتكيف.

٣. نظرية السياق التنظيمي:

- تقترح هذه النظرية أن السياق التنظيمي (مثل الثقافة والحجم) يؤثر على العلاقة بين تصميم الفريق والنتائج التنظيمية.
- تفسر كيف قد تختلف هذه العلاقة بناءً على خصائص المنظم

المنهجية وطرق البحث:

سيكون البحث مختلط (Mixed Methods)، باستخدام كل من المنهج الكمي والنوعي.

هذا التصميم البحثي المختلط سيساعد على الحصول على فهم شامل ومتعمق للظاهرة قيد الدراسة.

جمع البيانات:

المرحلة الكمية:

سيتم جمع البيانات كمياً من خلال استبيان موجه لأعضاء فرق العمل في الشركة المستهدفة. سيتضمن الاستبيان قياس متغيرات الدراسة مثل: فعالية فرق العمل، الأداء التنظيمي، التنوع، الاتصال، والقيادة.

المرحلة النوعية:

سيتم إجراء مقابلات شبه منظمة مع قادة ومشرفي فرق العمل. ستركز المقابلات على استكشاف العوامل المؤثرة على فعالية فرق العمل من وجهة نظر القادة والمشرفين.

سيتم أيضًا تحليل وثائق المنظمات ذات الصلة (مثل تقارير الأداء، وصف الوظائف، إجراءات العمل).

مصادر البيانات والعينة:

- عينة عشوائية من الموظفين أعضاء فرق العمل
- عينة مختارة من قادة ومشرفي فرق العمل.

مصادر البيانات الثانوية:

- الوثائق والتقارير الداخلية للمنظمات المشاركة في الدراسة.
- الأدبيات والدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع الدراسة.

أساليب التحليل:

التحليل الكمي:

- إجراء تحليلات وصفية (المتوسطات، الانحرافات المعيارية).
- اختبارات الفروض باستخدام تحليل الانحدار والمعادلات الهيكلية.

التحليل النوعي:

- تحليل محتوى المقابلات لاستخراج الموضوعات والأنماط الرئيسية.
- دمج نتائج التحليل الكمي والنوعي لتقديم فهم شامل للظاهرة.

البرمجيات المستخدمة:

- برنامج SPSS أو Stata للتحليلات الإحصائية الكمية.
- برنامج NVivo أو Atlas.ti لتحليل البيانات النوعية.

طرق جمع البيانات:

- المقابلات شبه المبنية مع قادة الفرق والإدارة العليا لفهم وجهات نظرهم حول تصميم الفرق وآثارها.
- استبيان موجه للأعضاء في الفرق لقياس متغيرات الدراسة مثل الإبداع والتكيف.
- تحليل الوثائق التنظيمية ذات الصلة لتكوين فهم شامل للسياق التنظيمي.

أدوات الدراسة :

أدوات الدراسة الرئيسية قد تشمل ما يلي:

١. المقابلات شبه المقننة:

- تصميم دليل مقابلة شبه مقنن يغطي المواضيع الرئيسية للدراسة مثل تصميم الفرق والنتائج التنظيمية.
- إجراء المقابلات مع قادة الفرق والإدارة العليا لفهم وجهات نظرهم والديناميكيات الكامنة.
- استخدام تسجيل الصوت والنصوص المكتوبة لتحليل المقابلات بعمق.

٢. الاستبيان:

- تطوير استبيان لقياس متغيرات الدراسة مثل الإبداع والتكيف على مستوى الفرق.
- تضمين مقاييس موثوقة ومعتمدة من الأدبيات السابقة.
- إجراء اختبارات للصدق والثبات قبل التوزيع النهائي.

٣. تحليل الوثائق:

- جمع الوثائق التنظيمية ذات الصلة مثل هياكل الفرق، الأدلة واللوائح.
- تحليل المحتوى النوعي للوثائق لاستخلاص معلومات عن السياق التنظيمي.
- دمج المعلومات من الوثائق مع البيانات الأولية لتوفير فهم شامل.

٤. دراسات الحالة:

- اختيار عدة فرق داخل المنظمة كدراسات حالة لفهم العمليات والديناميكيات بعمق.
- استخدام مجموعة متنوعة من الأدوات مثل المقابلات والملاحظة والوثائق.
- إجراء تحليل متعمق لكل حالة على حدة ثم المقارنة عبر الحالات.

حدود الدراسة:

١. المنطقة الجغرافية:

- العاصمة الرياض
- منطقة القصيم
- منطقة حائل
- المدن الصغيرة التابعة لهذه المناطق

٢. الفترة الزمنية:

- عام ٢٠٢٤

٣. الموظفون المشمولون:

- جميع الموظفين بمستويات الإدارات والوظيفية تحت إدارة الباحث في المناطق المذكورة.
- تم إضافة ٤٥٠ موظف جديد خلال عام ٢٠٢٤ بنسب متفاوتة موزعة على المناطق الجغرافية المختلفة تحت إدارة الباحث

المراجع:

