

عنوان البحث

تحسين جودة توزيع المهام ضمن الفريق-شركة وسم لتأجير السيارات-
الرياض/المملكة العربية السعودية

حسين طارق حسين	الطالب
كلية الادارة	الكلية
Final Project 1 Code: MGM 496-PMG496 Student Guide Faculty of Management	الكورس
	الجامعة

الفهرس

الصفحة	العنوان
4	مقدمة البحث
4	مشكلة البحث
4	أهمية البحث
5	الإطار النظري المقترح (للتوسع في البحث)
5	مراجع مقترحة
7-6	استبانة جاهزة لقياس جودة توزيع المهام داخل الفريق.

مقدمة البحث

تواجه الشركات الصغيرة والمتوسطة تحديات تنظيمية متكررة، من أبرزها ضعف تحديد الأدوار والمسؤوليات وعدم توزيع المهام بطريقة تتناسب مع مهارات وإمكانات أعضاء الفريق. ويؤدي هذا الخلل إلى ظهور حالة من العشوائية في سير العمل، إضافة إلى تراكم المهام على موظف معين دون غيره، مما يسبب ضغطاً وظيفياً، وانخفاضاً في مستوى الرضا، وتراجعاً في الإنتاجية العامة للفريق. ومن هنا تبرز الحاجة إلى تبني أساليب إدارية حديثة تقوم على التخطيط المنظم، وتوصيف المهام بدقة، وتوزيعها وفق الكفاءة والقدرات الفردية، بما يضمن تحقيق التوازن والعدالة والكفاءة في الأداء.

مشكلة البحث

تتمثل مشكلة البحث في ضعف آليات تحديد وتوزيع المهام داخل فرق العمل في الشركات الصغيرة والمتوسطة، الأمر الذي يؤدي إلى:

- عدم وضوح المسؤوليات.
 - تداخل الأدوار الوظيفية.
 - تراكم المهام على بعض الأفراد دون غيرهم.
 - انخفاض الكفاءة والإنتاجية.
- وعليه، يسعى هذا البحث إلى دراسة سبل تحسين جودة توزيع المهام بما يحقق العدالة التنظيمية ويرفع كفاءة الأداء.

أهمية البحث

تتبع أهمية البحث من كونه يتناول جانباً محورياً في الإدارة التنظيمية، ويتمثل في تنسيق المهام داخل الفريق، حيث يسهم تحسين توزيع المهام في:

1. رفع مستوى الإنتاجية والكفاءة.
2. تحقيق العدالة بين أعضاء الفريق.
3. تقليل الضغط والإجهاد الوظيفي.
4. تعزيز روح التعاون والعمل الجماعي.
5. تحسين جودة المخرجات وتحقيق أهداف المؤسسة بكفاءة أعلى.

الإطار النظري المقترح (التوسع في البحث)

يمكن الاستناد إلى مفاهيم ونظريات إدارية مثل:

- إدارة الموارد البشرية.
- نظرية تقسيم العمل لـ Adam Smith.
- مبادئ الإدارة العلمية لـ Frederick Taylor.
- نظرية الأدوار ضمن فرق العمل لـ Meredith Belbin.
- منهجية الإدارة الرشيقة (Lean Management) كما طورتها Toyota Motor Corporation.

مراجع مقترحة

1. The Principles of Scientific Management – فريدريك تايلور.
 2. Management – ستيفن روبنز وماري كولتر.
 3. Team Roles at Work – ميرديث بلين.
 4. The Five Dysfunctions of a Team – باتريك لينسيوني.
 5. Good to Great – جيم كولنز.
 6. Dessler, G. (2017). *Human Resource Management*. Pearson.
 7. Armstrong, M. (2020). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*. Kogan Page.
-

استبانة جاهزة لقياس جودة توزيع المهام داخل الفريق.

فيما يلي استبانة جاهزة لقياس جودة توزيع المهام داخل الفريق، مناسبة للشركات الصغيرة والمتوسطة، ويمكن استخدامها لأغراض بحثية أو تقييم داخلي:

استبانة قياس جودة توزيع المهام داخل الفريق

عزيزي المشارك:

تهدف هذه الاستبانة إلى قياس مستوى جودة توزيع المهام داخل فريق العمل. جميع الإجابات سرية وتستخدم لأغراض البحث أو التطوير فقط.

يرجى اختيار درجة موافقتك على العبارات التالية وفق مقياس ليكرت الخماسي:

- 1 أعارض بشدة
- 2 أعارض
- 3 محايد
- 4 أوافق
- 5 أوافق بشدة

أولاً: وضوح المهام والمسؤوليات

1. يتم تحديد مهام الوظيفية بوضوح.
2. أعرف تمامًا ما هو مطلوب مني في كل مهمة.
3. لا يوجد تداخل كبير بين مهام زملائي.
4. يتم شرح الأهداف المرتبطة بكل مهمة بشكل واضح.
5. أتلقي تعليمات واضحة عند إسناد مهام جديدة.

ثانيًا: عدالة توزيع المهام

6. يتم توزيع المهام بشكل عادل بين أعضاء الفريق.
7. لا يتم تحميل شخص معين مهام أكثر من غيره بشكل متكرر.
8. يتم مراعاة حجم العمل الحالي قبل إسناد مهام إضافية.
9. يتم توزيع المهام بناءً على الكفاءة وليس على التحيز الشخصي.
10. أشعر بالرضا عن عدالة توزيع العمل داخل الفريق.

ثالثاً: ملائمة المهام للقدرات

11. يتم إسناد المهام بما يتناسب مع مهاراتي وقدراتي.
12. يؤخذ مستوى خبرتي بعين الاعتبار عند توزيع العمل.
13. أحصل على مهام تساعدني على تطوير مهاراتي.
14. يتم الاستفادة من نقاط القوة لكل عضو في الفريق.
15. يتم تقديم الدعم عند تكليفي بمهام جديدة أو صعبة.

رابعاً: التنسيق والمتابعة

16. يوجد تنسيق فعال بين أعضاء الفريق عند تنفيذ المهام.
17. يتم متابعة سير العمل بشكل منظم.
18. يتم معالجة المشكلات الناتجة عن سوء توزيع المهام بسرعة.
19. توجد آلية واضحة لإعادة توزيع المهام عند الحاجة.
20. التواصل بين الفريق يسهل تنفيذ المهام بكفاءة.

خامساً: الأثر على الأداء والرضا

21. توزيع المهام الحالي يساهم في رفع الإنتاجية.
22. لا أشعر بضغط زائد بسبب سوء توزيع العمل.
23. توزيع المهام يقلل من النزاعات داخل الفريق.
24. أشعر بالتحفيز نتيجة عدالة تنظيم العمل.
25. جودة توزيع المهام تؤثر إيجابياً على أدائي العام.

أسئلة مفتوحة (اختيارية)

1. ما أبرز المشكلات التي تواجهك في توزيع المهام داخل الفريق؟
2. ما اقتراحاتك لتحسين توزيع المهام؟

طريقة تحليل النتائج

- يتم حساب المتوسط الحسابي لكل محور.
- كلما اقترب المتوسط من (5) دلّ ذلك على ارتفاع جودة توزيع المهام.
- يمكن تصنيف النتائج كالتالي:
 - من 5.00 – 4.20 = مستوى مرتفع جداً
 - من 4.19 – 3.40 = مستوى مرتفع
 - من 3.39 – 2.60 = مستوى متوسط
 - من 2.59 – 1.80 = مستوى منخفض
 - من 1.79 – 1.00 = مستوى منخفض جداً