

Everyone's Smart University

Project (Spring 2021)

Student Name	زيد زبار زيد الشمري	اسم الطالب
Students I.D	2021202267	الرقم الجامعي

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

PROJECT LEADERSHIP

Instructions:

- ☐ اخر موعد للتسليم هو يوم الخميس ٢٠-٠٥-٢٠٢١ 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 ١٢.
 - 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**

١ - مقدمة Introduction

تعتبر مهارات القيادة المختلف عامل مؤثر في نجاح او فشل المشاريع وذلك لما لها من أهمية في التوجيه الفعال للموارد البشرية وأيضا التحكم بالموارد الأخرى في الاتجاه الصحيح لإنجاز المشروع على حسب ما خطط له. في هذا البحث سوف اتطرق إلى أثر عدم إدارة التواصل بالشكل الصحيح في المشروع الذي اعمل فيه حالياً، حيث ان عدم إدارة التواصل في المشاريع بشكل جيد ومخطط له يؤدي إلى مشاكل بالغة في المشروع وبين أعضاء فريق العمل، بالإضافة إلى تسليط بعض الضوء على الشخصية "Autocratic style" وتأثيره على فريق عمل المشروع.

الشخصية "Autocratic style" يصنف بأنه الشخصية "المعطية للأوامر" حيث يركز على إعطاء الأوامر للمرؤوسين مع الحد في اخذ رأيهم مما قد يسبب في تجاهل القياديين لفريق العمل وهذا له أثر سلبي على عطاء الموظفين وإنتاجيتهم.[1] وبعد دراسة مستفيضة عن تأثير الشخصيات على أداء الموظفين، أثبت ان الشخصية "Autocratic style" مفيدة فقط للمدد القصيرة على عكس الشخصية البيروقراطية والتي تفيد على المدى الطويل.[2]

تعتبر خطة التواصل "Communication Plan" بالمشاريع من اهم الوثائق التي يجب عملها والموافقة عليها في مرحلة التخطيط للمشروع، ويجب مراعات ان تكون إدارة التواصل في المشروع علي حسب حاجة ومقدار تأثير ذوي العلاقة، حيث ان مشاركة بعض وثائق المشروع مع اشخاص اخرين بشكل مخالف لما نص عليه في خطة إدارة التواصل من الممكن ان يسبب مشاكل أيضا.

خطة التواصل في مؤسستي تم إعدادها في مرحلة التخطيط وتم ضم جميع ذوي العلاقة بعد تصنيفهم بحسب اهتمامهم وقوة تأثيرهم ولكن مع تغيير فرق العمل لم يتم تحديث خطة التواصل مما أثر بشكل سلبي على أداء المشروع وفريق العمل.

ويعتبر مدير المشروع واسلوبه في القيادة "Autocratic style" عامل ايضاً في هذه المشكلة حيث ان أسلوبه في القيادة اثر سلباً على خطة التواصل من حيث انه متفرد في قراراته ومحدد التفويض لشخص واحد فقط من بين فريق العمل الذي يكاد يتخطى حاجز التسعون شخصاً.

في هذا البحث سوف أقوم بدراسة أثر فشل إدارة خطة التواصل على إنجاز المشروع وعلى فريق العمل في المشاريع.

٢/ دراسات علمية سابقة Literature Review

أكد الباحثان كنسيجا و سكيندروفتش أن مدراء المشاريع الفاعلين يقضون تقريباً ٩٠٪ من وقتهم في التواصل مع أعضاء فريق المشروع وأصحاب المصلحة بشكل عام سواء داخل او خارج المؤسسة حيث أن التواصل الفعال يخلق جسر بين جميع الشرائح والثقافات المختلفة في المؤسسة. [3]

تطرق جورج واليكسندرا في البحث المعنون بـ " وظيفة التواصل في تحسين فعالية العمل في المؤسسات - ٢٠١٧ " على أهمية التواصل الفعال في تحسين ونجاح المؤسسات في حال الرغبة في تحقيق النتائج المرجوة، وأكد الباحثان على أهمية إدارة التواصل بالشكل المخطط له وان ذلك يلعب دوراً مهماً وضرورياً في نجاح قادة المشاريع. إضافة إلى ذلك عرج الباحثان على ان تعلم المدراء وسائل التواصل الفعالة وكيفية التواصل مع الفريق يجب ان يكون له أولوية قصوى لما لها من اثار إيجابية في حصولهم على النتائج المتوقعة من فريق العمل. [4]

وبتفصيل دقيق حدد الباحثان ياسر جميل وإسماعيل عبدالرحمن في البحث المعنون بـ " تحديد الأسباب والتأثيرات لضعف التواصل على قطاع الإنشاءات- ٢٠١٧ " أسباب وتأثيرات ضعف التواصل في القطاع الانشائي وتم وصفه بأنه سبب جذري في فشل المشاريع. حيث وجد ان ٢١ تأثير من ضعف التواصل في المشاريع سبب في تجاوز مدة المشروع المحددة. [5]

تمت التوصيه من قبل الباحث هياسينث دونالد بأهمية وضع نظام تواصل فعال في قطاع الإنشاءات في الشركة لتسهيل عملية تبادل المعلومات وزيادة إنتاجية الموظفين. إضافة إلى ذلك، وضع مهارات التواصل الفعال عامل مهم في تسهيل التواصل بين الرؤساء والموظفين وبالتالي سوف يؤثر ايجابياً في تحسين أداء المشروع. [6]

٣/ طريقة البحث Methodology

في هذا البحث سوف أسلط الضوء و اتعمق في قياس عملية التواصل في المؤسسة التي اعمل بها وسوف أسلط الضوء على المشاكل التي حدثت بسبب ضعف خطة التواصل وتأثير عدم التحديث المستمر له بالإضافة إلى معرفة مدى رضى الموظفين عن مدير المشروع ذو الشخصية " Autocratic style ". اعتمدت في عملية القياس على المقابلات المباشرة مع خمسة أعضاء من فريق العمل من خمس اقسام مختلفة في المشروع، وطرحت خلال المقابلة الأسئلة التالية:

- هل واجهت مشكلة ان وصل لك طلب تقديم تقرير عن أداء المشروع في وقت متأخر؟
- كم مرة تحول لك طلب مراجعة وثيقة مقدمة من المقاول في وقت متأخر وذلك بسبب وضعها تحت اسم شخص اخر عن طريق الخطأ؟
- ما مدى رضاك عن مدير المشاريع في المؤسسة، ومدى اندماجه في العمل وتواصله معك؟

٤/ النتائج والمناقشة Results and Discussion

بناء على المقابلات الشخصية مع أعضاء الفريق الخمسة، تم طرح الأسئلة المبينة في القسم السابق وتم عمل إحصائية لكل سؤال تبين عدد الإجابات وهي مفصلة كالتالي:

- هل واجهت مشكلة ان وصل لك طلب تقديم تقرير عن أداء المشروع في وقت متأخر؟
تبين من خلال المقابلات ان جميع الموظفين الخمسة قد واجهوا هذه المشكلة خلال فترة المشروع خصوصاً في فترة التسعة شهور الماضية وتم تلخيص النتائج على النحو التالي:

هل واجهت مشكلة ان وصل لك طلب تقديم تقرير عن أداء المشروع في وقت متأخر؟				
معيار يقسم عدد المرات التي واجهها الموظف خلال فترة التسعة شهور الماضية			مواجهة المشكلة (نعم/لا)	الموظفين
أقل من ٤ مرات	من ٤ إلى ٩ مرات	أكثر من ٩ مرات		
		√	نعم	محمد خالد
√			نعم	عمر الهاجري
	√		نعم	سامي الجهني
		√	نعم	تركي العنزي
	√		نعم	سلطان المانع

- كم مرة تحول لك طلب مراجعة وثيقة مقدمة من المقاول في وقت متأخر وذلك بسبب وضعها تحت اسم شخص آخر عن طريق الخطأ؟

تبين من خلال المقابلات ان جميع الموظفين الخمسة قد واجهوا هذه المشكلة خلال فترة المشروع خصوصاً في فترة التسعة شهور الماضية وتم تلخيص النتائج على النحو التالي:

كم مرة تحول لك طلب مراجعة وثيقة مقدمة من المقاول في وقت متأخر وذلك بسبب وضعها تحت اسم شخص اخر عن طريق الخطأ؟				
معيار يقسم عدد المرات التي واجهها الموظف خلال فترة التسع شهور الماضية			مواجهة المشكلة (نعم/لا)	الموظفين
اقل من ٦ مرات	من ٦ إلى ١٢ مرات	اكثر ١٢ مرات		
		√	نعم	محمد خالد
	√		نعم	عمر الهاجري
		√	نعم	سامي الجهني
		√	نعم	تركي العنزي
	√		نعم	سلطان المانع

- ما مدى رضاك عن مدير المشاريع في المؤسسة، ومدى اندماجه في العمل وتواصله معك؟
تبين من خلال المقابلات ان معظم الموظفين الخمسة قد غير راضين بنسب متفاوتة عن مدير المشروع، وتقريبا تنقسم نسبة الاندماج والتواصل بين الموظفين بشكل شبه متساوي بسبب قربهم/بعدهم بطبيعة عملهم من مدير المشروع، وتم تلخيص النتائج على النحو التالي:

- ما مدى رضاك عن مدير المشاريع في المؤسسة، ومدى اندماجه في العمل وتواصله معك؟				
الموظفين	رضى الموظف عن مدير المشروع (نعم/لا)	مقياس التواصل والاندماج مع الموظف من قبل مدير المشروع		
		قوي	متوسط	نادراً
محمد خالد	لا	√		
عمر الهاجري	نعم		√	
سامي الجهني	لا		√	
تركي العنزي	لا		√	
سلطان المانع	لا			√

بناءً على ما تم استنتاجه من البيانات السابقة تبين أنه بسبب عدم وضوح وتحديث خطة تواصل المشروع بشكل مستمر الكثير من الأخطاء حصلت مما يسبب بشكل سلبي على أداء الموظفين وتراكم النشاطات الغير مخطط لها.
إضافة إلى ذلك، تبين ان نسبة رضى الموظفين عن مدير المشروع متدنية جداً بسبب عدم التواصل الفعال وتحفيز الموظف، حيث انه بناء على نسبة الاندماج والتواصل فقط منحصرة بطلب البيانات لاتخاذ القرار بشكل متفرد مما ينعكس سلبياً على أداء، تحفيز الموظفين والتواصل معهم بشكل مستمر يزيد نسبة الإنتاجية في العمل وتحقيق النتائج الإستراتيجية المطلوبة.

المراجع References

- Omar M. Elramalli.(2020) "Leadership Theories and its Styles: A Review Study"[1]
- Iqbal N1*, Anwar S2 and Haider N (2015) "Effect of Leadership Style on Employee Performance" Arabian Journal of Business and Management Review. [2]
- Čulo, Ksenija; Skendrović, Vladimir (2010) "COMMUNICATION MANAGEMENT IS CRITICAL FOR PROJECT SUCCESS"[3]
- Bucata, G. and Rizescu, M. (2017). "The Role of Communication in Enhancing Work Effectiveness in an Organisation." [4]
- Yaser Gamil, Ismail Abdul Rahman (2017). " Identification of Causes and Effects of Poor Communication in Construction Industry: A Theoretical Review" Emerging Science Journal. [5]
- Chukwu, Hyacinth Donald (2020). " EFFECT OF COMMUNICATION MANAGEMENT ON THE PERFORMANCE OF GODSON GREEN CONSTRUCTION COMPANY (GGCC), ENUGU." Management and Human Resource Research Journal. [6]