

Final Project 2

PMG 497

نموذج المشروع النهائي 2

تأثير العمل الجماعي على الإنتاجية في شركة الاتصالات السعودية بمدينة الرياض.

أمل سليمان الماضي

222001031

المشروع النهائي- 2

كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف

د. عبدالرحيم بن نادر

عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

الفصل الدراسي الأول-2026

الشكر والتقدير

بسم الله الرحمن الرحيم

الحمد لله الذي بنعمته تتم الصالحات، وبفضله تنيسر الأمور، والصلاة والسلام على نبينا محمد وعلى آله وصحبه أجمعين.

أتقدم بخالص الشكر والتقدير والعرفان إلى جميع من ساهم في إنجاز هذا البحث، وقدم لي الدعم والمساعدة خلال مراحل إعداد، سواء بالتوجيه العلمي أو بالملاحظات القيمة التي كان لها دور كبير في تحسين جودة هذا العمل وإخراجه بالصورة المطلوبة.

كما أتوجه بجزيل الشكر والتقدير إلى مشرفي الأكاديمي على ما قدمه من توجيه وإرشاد ومتابعة مستمرة طوال فترة إعداد البحث، وعلى حرصه الدائم على تصحيح المسار العلمي للبحث وتقديم النصائح التي أسهمت في رفع مستوى هذا العمل.

وأخص بالشكر أيضاً جميع أفراد عينة الدراسة من موظفي شركة الاتصالات السعودية بمدينة الرياض على تعاونهم وتفاعلهم الإيجابي في تعبئة الاستبيان، مما كان له الأثر الكبير في توفير البيانات اللازمة لإتمام هذا البحث وتحقيق أهدافه.

كما لا يفوتني أن أتقدم بالشكر لكل من ساعدني من قريب أو بعيد، وقدم لي الدعم المعنوي أو العلمي خلال فترة إعداد هذا البحث، وأسهم في تخطي الصعوبات التي واجهتني أثناء العمل.

وفي الختام، أسأل الله العليّ القدير أن يجعل هذا العمل خالصاً لوجهه الكريم، وأن ينفع به، وأن يكون إضافة علمية مفيدة في مجال الإدارة والعمل الجماعي والإنتاجية.

والله ولي التوفيق

الإهداء

إلى من رحل عن الدنيا وبقي حياً في قلبي وذاكرتي ودعواتي في كل وقت وحين...
إلى والدي الغالي رحمه الله رحمةً واسعة وأسكنه فسيح جناته، الذي كان وما زال قدوتي الأولى، وسندي الحقيقي، ومصدر قوتي في كل مرحلة من مراحل حياتي.

إلى من علّمني معنى الكفاح والصبر والاجتهاد، وغرس في داخلي القيم النبيلة قبل أن يتركني جسدياً، لكنه لم يتركني يوماً معنوياً، فصوته ما زال يرافقني في قراراتي، ونصائحه ما زالت ترشدني في طريقي، وذكره ما زالت تمنحني الدافع للاستمرار وعدم التوقف مهما كانت الصعوبات.

إلى من كان حنانه يملأ البيت، وحكمته تضيء الطريق، ووجوده يمنح الأمان، إلى من كان يرى في نجاحي حلمه الأكبر، وفي تقديمي سعادته الحقيقية، إلى من بذل وضحي دون أن ينتظر مقابلاً، وغرس في داخلي أن النجاح لا يأتي إلا بالاجتهاد والصبر والإصرار.

رحمك الله يا أبي، وجعل قبرك روضة من رياض الجنة، وجزاك عني خير الجزاء، ورفع درجاتك في الفردوس الأعلى، وجمعني بك في جناته حيث لا فراق ولا ألم ولا حزن. أسأل الله أن يجعل ما قدمته لي في حياتك شافعاً لك، وأن يجعل كل نجاح أحققه امتداداً لصدقتك وفضلك عليّ بعد الله.

وإلى روحك الطاهرة أهدي هذا العمل المتواضع، وفاءً وامتناناً وعرفاناً، ودعاءً لا ينقطع ما حييت، بأن يجمعنا الله في دارٍ لا فناء فيها ولا وداع.

إلى كل أب رحل وبقي أثره حياً في قلوب أبنائه... إلى كل من غاب جسده وبقيت ذكره نوراً في الطريق...
أهدي هذا الجهد المتواضع

مستخلص الدراسة

الهدف:

هدفت هذه الدراسة إلى تحليل وقياس تأثير العمل الجماعي على الإنتاجية في شركة الاتصالات السعودية بمدينة الرياض، وذلك من خلال التعرف على مستوى العمل الجماعي داخل بيئة العمل، وبيان مدى انعكاسه على تحسين أداء الموظفين وزيادة كفاءة الإنتاجية، بالإضافة إلى دراسة العلاقة بين التعاون والتنسيق بين أعضاء الفريق ومستوى الإنجاز الوظيفي

المنهجية:

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، وتم استخدام الاستبيان الإلكتروني كأداة رئيسية لجمع البيانات من عينة من موظفي شركة الاتصالات السعودية بمدينة الرياض. كما تم تحليل البيانات باستخدام الأساليب الإحصائية الوصفية مثل المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري، إضافة إلى الأساليب التحليلية لدراسة العلاقة بين المتغير المستقل (العمل الجماعي) والمتغير التابع (الإنتاجية)

النتائج:

أظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة إيجابية واضحة بين العمل الجماعي والإنتاجية، حيث تبين أن ارتفاع مستوى التعاون والتواصل بين الموظفين يؤدي إلى تحسين جودة الأداء وسرعة إنجاز المهام. كما بينت النتائج أن بيئة العمل التي تدعم العمل الجماعي تسهم بشكل مباشر في رفع مستوى الإنتاجية وتقليل الأخطاء وزيادة كفاءة الأداء الوظيفي

التطبيقات والأهمية:

تتمثل أهمية الدراسة في كونها تقدم رؤية علمية تساعد إدارات المؤسسات على فهم دور العمل الجماعي في تحسين الإنتاجية، مما يمكنها من تطوير استراتيجيات فعالة لتعزيز التعاون بين الموظفين. كما تسهم النتائج في دعم متخذي القرار داخل شركة الاتصالات السعودية في تحسين بيئة العمل، وتطوير أساليب القيادة، وتعزيز الأداء المؤسسي بشكل عام

الكلمات المفتاحية:

العمل الجماعي، الإنتاجية، الأداء الوظيفي، بيئة العمل، شركة الاتصالات السعودية

جدول المحتويات

2	الشكر والتقدير.....
3	الإهداء.....
4	مستخلص الدراسة.....
8	1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة.....
8	1.1. المقدمة:.....
9	1.2. مشكلة الدراسة.....
9	1.2.1. فجوات على المستوى النظري.....
9	1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي.....
9	1.3. أهمية الدراسة.....
9	1.3.1. على المستوى النظري:.....
9	1.3.2. على المستوى التطبيقي:.....
10	1.4. أسئلة الدراسة.....
10	1.5. أهداف الدراسة.....
10	1.6. فرضيات الدراسة.....
10	1.7. نموذج الدراسة.....
11	1.8. الدراسة الميدانية.....
11	1.9. مخطط المشروع.....
12	2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة.....
13	2.1. المقدمة:.....
13	2.2. المتغير المستقل.....
13	2.3. المتغير التابع.....
14	2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع.....
14	2.5. الخاتمة.....
26	3. الفصل الثالث: منهجية الدراسة.....
27	3.1. المقدمة.....
28	3.2. التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث.....
29	3.3. تصميم البحث.....
33	3.4. مجتمع البحث وطرق وتقنيات أخذ العينات.....
34	3.5. طريقة جمع البيانات.....
35	3.6. أنواع البيانات.....

36	3.7. إجراءات التحليل الإحصائي
37	3.8. الخاتمة
38	4. الفصل الرابع: التحليل الإحصائي ومناقشة النتائج
39	4.1. المقدمة
40	4.2. توصيف عينة الدراسة (الإحصائيات الوصفية لعينة البحث)
42	4.3. اختبارات الصدق والثبات للاستبيانات
43	4.4. الإحصاء الوصفي لمتغيرات البحث (الإجابة على أسئلة البحث)
44	4.5. اختبار الفرضيات ومناقشة النتائج
46	4.6. الخاتمة
47	5. الفصل الخامس: حدود البحث والتوصيات والاستنتاجات
48	5.1. حدود الدراسة والدراسات المستقبلية:
50	5.2. توصيات الدراسة:
51	5.3. الخاتمة:
52	قائمة المراجع
57	الملاحق

جدول الأشكال

الصفحة	عنوان الشكل	رقم الشكل
١٦	نموذج الدراسة المقترح الذي يوضح العلاقة بين العمل الجماعي والإنتاجية	شكل (1)
١٩	مخطط المشروع المقترح لمراحل تنفيذ الدراسة	شكل (2)

جدول الجداول

الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
٤٠	توزيع عينة الدراسة حسب الجنس	جدول (1)
٤١	توزيع عينة الدراسة حسب العمر	جدول (2)
٤٢	توزيع عينة الدراسة حسب المستوى التعليمي	جدول (3)
٤٣	نتائج اختبار الثبات (كرونباخ ألفا) لمحاور الدراسة	جدول (4)
٤٤	الإحصاء الوصفي لمتغيرات الدراسة (المتوسط الحسابي والانحراف المعياري)	جدول (5)
٦٠	نتائج اختبار الفرضيات (العلاقة بين العمل الجماعي والإنتاجية)	جدول (6)

1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

1.1. المقدمة:

تواجه شركة الاتصالات السعودية بمدينة الرياض تحديات كبيرة في مجال رفع الإنتاجية وتحقيق الأداء الفعّال للموظفين في بيئة عمل متغيرة وديناميكية. في ظل التطور السريع في التكنولوجيا وارتفاع توقعات العملاء، أصبح من الضروري تحسين أساليب العمل الجماعي، الذي يُعتبر أحد الركائز الأساسية لتحقيق أهداف الشركة الاستراتيجية. ومع ذلك، تشير الملاحظات العملية إلى وجود قصور في التنسيق بين أعضاء الفرق، وغموض في توزيع المهام، بالإضافة إلى ضعف التواصل بين الأفراد في بعض الأحيان. هذه المشكلات تؤدي إلى تباطؤ سير العمل وتراجع مستويات الإنتاجية، الأمر الذي يجعل من دراسة تأثير العمل الجماعي على الأداء ضرورة ملحة. إن عدم وجود فهم واضح لكيفية تأثير العمل الجماعي على الإنتاجية يشكل فجوة مهمة تحتاج إلى استكشاف علمي مفصل لتقديم حلول عملية فعّالة تساعد على تحسين أداء الشركة.

تشير العديد من الدراسات إلى أن العمل الجماعي أو الفرق الجماعية يُعدّ من العوامل المؤثرة في إنتاجية الموظفين والمؤسسة. فعلى سبيل المثال، أكدت دراسة Teamwork Productivity & Effectiveness in an Organization لـ (Tohidi (2011 أن هناك علاقة واضحة بين خصائص الفريق (قيادة، تدريب، أهداف، تحفيز) وإنتاجية الفريق. كذلك، تجربة أجرتها Morgan وآخرون (2021) بعنوان The Effect of Team Communication Behaviors and Processes on Interdisciplinary Teams' Research Productivity وجدت أن سلوكيات الاتصال داخل الفريق (اجتماعات غير رسمية، مشاركة القيادة) ترتبط بزيادة إنتاجية الفريق. أما في السياق السعودي فقد وردت دراسات مثل Measuring Knowledge Workers' Productivity in the KSA و Enhancing Organizational Performance in the Telecom Industry و Telecommunication Industry in Saudi Arabia التي تناولت الإنتاجية في شركات الاتصالات السعودية، وإن لم تركز بشكل مباشر على "العمل الجماعي". وبناءً على ذلك، فإن الأدبيات تدعم أن العمل الجماعي عامل مهم، لكن يبقى هناك حاجة لتحديد آليات التأثير في السياق المحلي.

بالرغم من كثرة البحوث التي تناولت العمل الجماعي أو الإنتاجية، فإن هناك فجوات واضحة:

الفجوة النظرية: معظم الدراسات ركزت على العلاقة العامة بين العمل الجماعي والإنتاجية، لكن عدد قليل منها بحث في السياق الخاص لشركات الاتصالات في المملكة العربية السعودية، وبالتحديد في مدينة الرياض. كذلك، قلة الدراسات التي دمجت متغيرات مثل الثقافة التنظيمية، وضوح الأدوار، والحوافز الجماعية ضمن نموذج مفصل.

الفجوة التطبيقية (العملية): على الرغم من وجود مؤشرات إنتاجية للشركات السعودية، إلا أن تطبيقات دراسة "العمل الجماعي كمتغير مستقل يؤثر في إنتاجية الموظفين" داخل شركة الاتصالات السعودية – مدينة الرياض – لا تزال نادرة أو غير منشورة. وبالتالي، ثمة نقص في بيانات محلية ميدانية تعكس الواقع التنظيمي الفعلي والتداخل بين فرق العمل والإنتاجية في هذا القطاع.

تستهدف هذه الدراسة العاملين والقيادات الوسطى والإدارية في شركة الاتصالات السعودية بمدينة الرياض، بالإضافة إلى خبراء الموارد البشرية والتطوير التنظيمي داخل القطاع. تكمن أهمية المشكلة في أن تحسين العمل الجماعي قد يؤدي إلى رفع كفاءة الأفراد، وتحسين الأداء التنظيمي، وتحقيق أهداف الشركة الاستراتيجية، وبالتالي دعم رؤية المملكة (رؤية 2030) في تعزيز كفاءة القطاع الخاص. كما أن هذه الدراسة يمكن أن تزود القائمين على الإدارة في الشركة بأدلة علمية تساعد في تصميم برامج تحفيز الفرق وتحسين بيئة العمل الجماعي داخلها.

يهدف هذا البحث إلى بيان أثر العمل الجماعي على إنتاجية الموظفين في شركة الاتصالات السعودية بمدينة الرياض. وبشكل أكثر تحديداً، يسعى إلى تحليل مدى تأثير متغيرات العمل الجماعي (مثل التعاون داخل الفريق، وضوح الأدوار، والتواصل الجماعي، وتحفيز الفريق) على مؤشرات الإنتاجية لدى الموظفين في الشركة، واقتراح توصيات تطبيقية لتحسين بيئة العمل الجماعي لدى الشركة المشار إليها.

1.2. مشكلة الدراسة

تواجه شركة الاتصالات السعودية بمدينة الرياض تحديات عملية واضحة تتعلق بتحقيق الأداء العالي للإنتاجية في ظل بيئة عمل متغيرة وسريعة. فبينما أصبحت فرق العمل الجماعية جزءاً لا يتجزأ من هيكل العمل في الشركة، إلا أن التنسيق الفعلي بين أعضاء هذه الفرق، وتحديد الأدوار بدقة، والاتصال بين الأفراد، ودوافعهم للتعاون قد لا تكون على النحو الأمثل. هذا النقص في التفاعل الجماعي المنظم قد يؤدي إلى تخفيض معدلات الإنتاجية الفردية والجماعية، وبالتالي قد يعيق تحقيق الأهداف المؤسسية المنشودة. ومن ثم، فإن الموضوع يستحق الدراسة لتمكين الشركة من فهم ديناميكيات العمل الجماعي وتطويرها.

1.2.1. فجوات على المستوى النظري

على مستوى النظرية، هناك نقص في نماذج مفصلة تربط بين العمل الجماعي والإنتاجية في قطاع الاتصالات السعودي، مع الأخذ بعين الاعتبار الخصائص المحلية مثل الثقافة التنظيمية السعودية، وطبيعة العمل في شركة الاتصالات السعودية، والممارسات الإدارية في المملكة. كذلك، قليل من الدراسات تناولت متغيرات وسيطة أو تعديلية مثل الاتصال الجماعي، والثقة بين أعضاء الفريق، والتحفيز الجماعي في السياق السعودي لقطاع الاتصالات.

1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي

من الناحية التطبيقية، لا توجد – أو نادر ما توجد – دراسات ميدانية منشورة تقيّم العمل الجماعي وتأثيره المباشر على الإنتاجية داخل شركة الاتصالات السعودية بمدينة الرياض. وهذا يعني أن هناك نقصاً في البيانات التطبيقية التي تخص هذا الموقع المحدد (الرياض) وهذه المؤسسة الخاصة. كما أن تطبيق توصيات العمل الجماعي وتحليل تأثيرها داخل هذه الشركة لا يزال محدوداً أو غير موثّق علمياً.

يمكن صياغة السؤال الرئيسي للدراسة كما يلي:

إلى أي مدى يؤثر العمل الجماعي على إنتاجية الموظفين في شركة الاتصالات السعودية بمدينة الرياض؟

1.3. أهمية الدراسة

تكمُن أهمية هذه الدراسة في توفير فهم علمي وتطبيقي لكيفية تحسين فعالية فرق العمل والجماعات داخل مؤسسة خدمات اتصالات كبرى في المملكة، وهو ما قد ينعكس إيجاباً على الأداء المؤسسي والاقتصادي. كذلك، تساعد هذه الدراسة في سد جزء من الفجوة البحثية في سياق المملكة، وتوفّر دلائل ميدانية يمكن أن تستند إليها الإدارة في تحسين بيئة العمل الجماعي وتحفيز الموظفين.

1.3.1. على المستوى النظري:

من الناحية النظرية، تسهم الدراسة في إثراء الأدبيات الخاصة بإدارة الفرق والعمل الجماعي في سياق المؤسسات السعودية، وتقديم نموذج يمكن أن يُعمّم في قطاع الاتصالات أو غيره من القطاعات الخدمية. كما أنها تضيف إلى المعرفة حول متغيرات العمل الجماعي وتأثيرها في بيئة أعمال ذات خصائص محلية (ثقافية، تنظيمية) مميزة، ما يعزّز الإطار النظري لحقل "سلوك المنظمات" و"إدارة الموارد البشرية".

1.3.2. على المستوى التطبيقي:

من الجانب التطبيقي، فإن نتائج هذه الدراسة قد تُقدّم توصيات عملية لإدارة شركة الاتصالات السعودية بمدينة الرياض فيما يخص تصميم برامج تعزيز العمل الجماعي (مثل ورش تدريب الفرق، تحسين التواصل بين الأعضاء، وضوح الأدوار، برامج تحفيز جماعي)، مما قد يؤدي إلى رفع الإنتاجية، خفض التكاليف، وتحسين جودة الخدمة. كذلك فإنها تمكّن مدراء الموارد البشرية والقادة في الشركة من اتخاذ قرارات قائمة على أدلة حول كيفية تحسين العمل الجماعي داخل فرقهم.

1.4. أسئلة الدراسة

صيغت الأسئلة بحيث تكون مرتبطة مباشرة بموضوع الدراسة، دقيقة، قابلة للبحث، ومناسبة لبيئة شركة الاتصالات السعودية في مدينة الرياض.

1. إلى أي مدى يسهم العمل الجماعي في تحسين مستوى الإنتاجية لدى موظفي شركة الاتصالات السعودية بمدينة الرياض؟

هذا السؤال يحدد الارتباط المباشر بين المتغيرين ويقيس التأثير بشكل واضح.

2. ما أبرز ممارسات العمل الجماعي المتبعة داخل فرق العمل في الشركة، وكيف تنعكس هذه الممارسات على أداء الموظفين؟

سؤال محدد وعملي يكشف الممارسات السائدة.

3. ما العوامل التنظيمية التي تعزز فاعلية العمل الجماعي داخل بيئة العمل في الشركة؟

يساعد في تحديد المحددات التي تزيد من قوة تأثير العمل الجماعي.

4. إلى أي درجة يؤثر مستوى التواصل بين أعضاء الفرق على جودة المخرجات الإنتاجية؟

يختبر العلاقة بين عنصر أساسي من العمل الجماعي (التواصل) ومتغير الإنتاجية.

5. كيف ينعكس توفر القيادة التحفيزية على قدرة فرق العمل في الشركة على تحقيق مستويات عالية من الإنتاجية؟

يركز على أحد المتغيرات المساندة ويعطي عمقاً للبحث.

1.5. أهداف الدراسة

تهدف هذه الدراسة إلى تحليل وفهم الأبعاد المختلفة للعلاقة بين العمل الجماعي والإنتاجية داخل شركة الاتصالات السعودية بمدينة الرياض، وذلك من خلال مجموعة من الأهداف المتكاملة:

1. دراسة تأثير العمل الجماعي على مستوى الإنتاجية بين موظفي شركة الاتصالات السعودية بمدينة الرياض، وتحليل مستوى ارتباط عناصر العمل الجماعي بجودة الأداء الفردي والجماعي.
2. التعرف على أهم أساليب وممارسات العمل الجماعي التي تطبقها الشركة، وفهم كيفية مساهمة كل ممارسة في تعزيز الكفاءة التشغيلية والارتقاء بالأداء.
3. تقييم العوامل التنظيمية والإدارية المؤثرة في نجاح العمل الجماعي، بما في ذلك القيادة، والتواصل، وتقسيم المهام، والتنسيق الداخلي.
4. اقتراح استراتيجيات عملية من شأنها رفع كفاءة فرق العمل، وتحقيق مستويات أعلى من الإنتاجية، اعتماداً على نتائج الدراسة والممارسات المثلى.
5. لتوليد رؤى علمية ومهنية تسهم في تعزيز قدرة الشركة على تحسين بيئة العمل ودعم اتخاذ القرارات المتعلقة بتطوير فرق العمل ورفع مستوى الأداء العام.

1.6. فرضيات الدراسة

تتأسس الدراسة على أربع فرضيات رئيسية تم تصميمها لقياس العلاقة بين العمل الجماعي والإنتاجية، وبشكل يتيح التأكد من الاتجاهات والقوة الحقيقية للعلاقة:

H1 — الفرضية الصفرية (Null Hypothesis)

لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للعمل الجماعي على الإنتاجية في شركة الاتصالات السعودية بمدينة الرياض.

هذه الفرضية توضع كإطار للمقارنة وإثبات صحة النتائج.

H2 — الفرضية البديلة (Alternative Hypothesis)

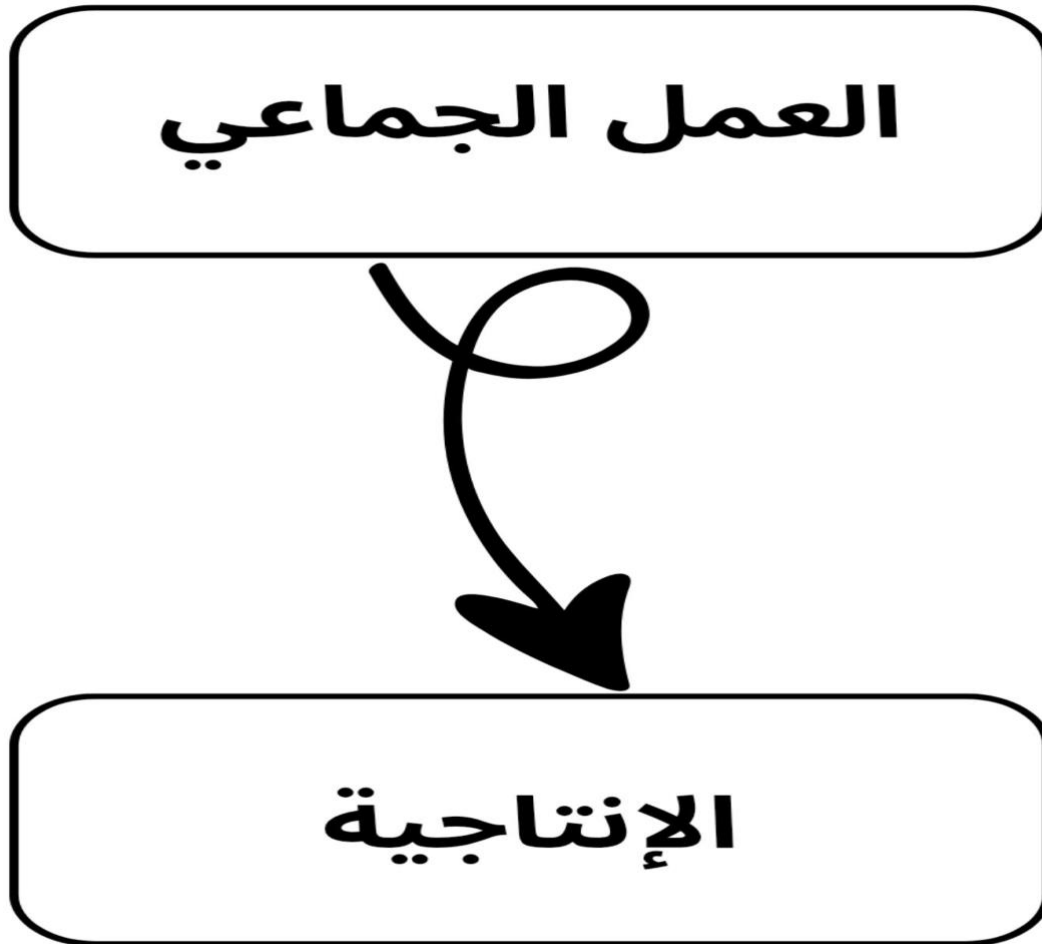
يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للعمل الجماعي على الإنتاجية في شركة الاتصالات السعودية بمدينة الرياض.
تركز على إثبات أن العلاقة موجودة ومؤثرة.

H3 — الفرضية الاتجاهية (Directional Hypothesis)

يؤثر العمل الجماعي تأثيرًا إيجابيًا مباشرًا على رفع الإنتاجية لدى موظفي شركة الاتصالات السعودية بمدينة الرياض.
تحدد الاتجاه: تأثير إيجابي.

H4 — الفرضية غير الاتجاهية (Non-Directional Hypothesis)

يوجد تأثير للعمل الجماعي على الإنتاجية في شركة الاتصالات السعودية بمدينة الرياض دون تحديد اتجاه التأثير.
تسمح باختبار وجود تأثير سواء كان إيجابيًا أو سلبيًا.



الشكل (1) نموذج الدراسة

1.8. منهجية الدراسة

تعتمد هذه الدراسة على منهجية علمية منظمة تهدف إلى تحليل العلاقة بين العمل الجماعي والإنتاجية داخل بيئة العمل في شركة الاتصالات السعودية بمدينة الرياض. وتعد منهجية البحث من العناصر الأساسية في الدراسات العلمية، حيث توضح الأساليب والإجراءات التي يعتمد عليها الباحث لجمع البيانات وتحليلها بطريقة منهجية تضمن الوصول إلى نتائج دقيقة وموضوعية يمكن الاستفادة منها في تفسير الظاهرة محل الدراسة. ومن خلال تحديد المنهجية المناسبة يصبح من الممكن بناء إطار علمي واضح يساعد على فهم العلاقة بين المتغيرات المختلفة وتحليلها بطريقة منهجية قائمة على الأدلة والبيانات الواقعية.

وتستند هذه الدراسة إلى استخدام المنهج الوصفي التحليلي، والذي يعد من أكثر المناهج استخدامًا في الدراسات الإدارية والتنظيمية، حيث يركز هذا المنهج على وصف الظاهرة كما هي موجودة في الواقع، ثم تحليلها من خلال جمع البيانات والمعلومات المرتبطة بها، وذلك بهدف فهم طبيعة العلاقة بين المتغيرات المختلفة وتفسيرها بطريقة علمية. ويساعد هذا المنهج على دراسة واقع العمل الجماعي داخل المنظمة، ومدى تأثيره على مستوى الإنتاجية لدى الموظفين، من خلال تحليل آراء الأفراد العاملين في الشركة والتعرف على تجاربهم العملية داخل بيئة العمل.

ويعتمد الباحث في هذه الدراسة على جمع البيانات من مصادر متعددة لضمان دقة المعلومات وشموليتها، حيث يتم الاعتماد على المصادر الثانوية مثل الكتب العلمية، والدراسات السابقة، والمقالات الأكاديمية التي تناولت موضوع العمل الجماعي والإنتاجية في المؤسسات المختلفة، وذلك بهدف بناء الإطار النظري للدراسة وتوضيح المفاهيم الأساسية المرتبطة بموضوع البحث. كما يتم الاستفادة من المصادر الأولية التي يتم جمعها ميدانيًا من خلال أداة الاستبيان، والتي تهدف إلى قياس آراء الموظفين حول مستوى العمل الجماعي داخل فرق العمل، ومدى تأثير ذلك على إنتاجيتهم وأدائهم الوظيفي.

وقد تم تصميم الاستبيان بطريقة منهجية تعتمد على مقياس ليكرت الثلاثي، بحيث تتضمن الأسئلة مجموعة من العبارات التي تقيس أبعاد العمل الجماعي مثل التواصل بين أعضاء الفريق، التعاون في إنجاز المهام، أسلوب القيادة داخل الفريق، ومستوى التنسيق بين الموظفين، بالإضافة إلى مجموعة من العبارات التي تقيس مستوى الإنتاجية وجودة الأداء داخل بيئة العمل. ويساعد هذا الأسلوب في تحويل الآراء والتجارب الشخصية للمشاركين إلى بيانات كمية يمكن تحليلها إحصائيًا واستخلاص النتائج منها بشكل موضوعي.

1.9. الدراسة الميداني

اعتمدت الدراسة الميدانية على مراجعة مجموعة من الدراسات السابقة التي تناولت العلاقة بين العمل الجماعي والإنتاجية في بيئات العمل المختلفة، وخصوصاً في المؤسسات الكبرى والقطاع الخدمي. وتُظهر الأدبيات أن العمل الجماعي يُعد من أهم العناصر التنظيمية القادرة على تحسين الأداء وزيادة الإنتاجية لأسباب تتعلق بكفاءة تبادل المعرفة وتقليل الأخطاء وتحسين جودة اتخاذ القرار داخل الفرق.

وتشير الدراسات إلى أن المؤسسات التي تستثمر في فرق العمل، وتوفر بيئة تشاركية تدعم التعاون والاتصال الفعال، غالباً ما تشهد تحسناً ملحوظاً في مؤشرات الأداء. كما تبين أن اختيار القادة القادرين على إدارة الفريق بمرونة ودعم الأفراد يلعب دوراً محورياً في تعزيز عمل الفريق وتحقيق مخرجات أعلى وأكثر استدامة. هذا يتوافق مع طبيعة عمل شركة الاتصالات السعودية، التي تعتمد في أنشطتها التشغيلية على التنسيق بين فرق متعددة تعمل على تقديم خدمات الاتصالات والتقنية لعدد ضخم من العملاء.

وتبرز الدراسات كذلك أهمية وضوح الأدوار داخل الفرق، ووجود نظام شامل لإدارة المعرفة يُسهم في دعم التنسيق الداخلي وتحسين عمليات اتخاذ القرار. وتشير النتائج الميدانية في معظم الدراسات إلى أن مستوى الإنتاجية يرتفع بدرجات كبيرة عندما يكون التواصل بين أعضاء الفريق فعالاً، وعندما يملك الموظفون دافعاً قوياً للعمل الجماعي بسبب الدعم الإداري والتحفيز الداخلي.

1.10. مخطط المشروع المقترح

مقدمة - مشكلة الدراسة - أهداف الدراسة - فرضيات الدراسة - منهجية الدراسة	الفصل الأول : الإطار العام للدراسة
استعراض الدراسات السابقة	الفصل الثاني : الإطار النظري
فلسفة البحث - منهج البحث - استراتيجيات البحث - نوع البحث - الأفق الزمني - طرق جمع و تحليل البيانات	الفصل الثالث : منهجية البحث
تحليل البيانات - نتائج التحليل	الفصل الرابع : التحليل الإحصائي
مناقشة النتائج - التوصيات - الخاتمة	الفصل الخامس : مناقشة النتائج و الخاتمة

الشكل (2) مخطط المشروع المقترح

2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة

2.1. المقدمة:

تعتبر مراجعة الأدبيات والدراسات السابقة من الركائز الأساسية لأي بحث علمي، إذ تتيح للباحث فهم نطاق الموضوع، وتحديد الفجوات البحثية القائمة، وتقديم إطار نظري متين للدراسة. إن الاطلاع على الدراسات السابقة يمكّن الباحث من التعرف على الاتجاهات المعاصرة في مجال العمل الجماعي وعلاقته بالإنتاجية، وكذلك الوسائل والمنهجيات المتبعة في قياس هذا التأثير في بيئات العمل المختلفة، سواء في المؤسسات التعليمية أو القطاع الخاص والخدمي. علاوة على ذلك، توفر مراجعة الأدبيات قاعدة علمية لتحديد الفرضيات وصياغة أدوات جمع البيانات بما يضمن دقة وموثوقية النتائج.

يتضمن هذا الفصل استعراضاً شاملاً للأدبيات المتعلقة بالعمل الجماعي والإنتاجية، بما يشمل الدراسات النظرية والتطبيقية السابقة، والاتجاهات الحديثة في قياس وتحليل تأثير العمل الجماعي على الأداء المؤسسي. كما يقدم الفصل مراجعة لمفاهيم كل من المتغير المستقل والمتغير التابع، مع التركيز على تعريفاتهما، تطورهما التاريخي، أبعادهما الرئيسية، والنظريات المرتبطة بكل منهما. ويختتم الفصل بتحليل العلاقة بين المتغيرين، مستعرضاً الصراعات البحثية والفجوات القائمة التي تشكل قاعدة لدراسة جديدة في بيئة شركة الاتصالات السعودية.

تبرز أهمية مراجعة الأدبيات في تزويد البحث بسياق علمي متكامل يمكن الباحث من بناء دراسة محكمة، ويتيح له التمييز بين النتائج المؤكدة والنتائج المتناقضة. كما تساعد هذه المراجعة على تحديد الأساليب المنهجية الأنسب، واختيار أدوات جمع البيانات الأكثر فعالية، واستنباط أفضل الطرق لتحليل النتائج بشكل دقيق. علاوة على ذلك، فإن مراجعة الدراسات السابقة تساهم في تفادي التكرار، وتوضيح القضايا غير المستكشفة، وبالتالي تمكين الباحث من تقديم مساهمة جديدة تضيف قيمة علمية وعملية للموضوع المدروس.

توجد العديد من الدراسات الأدبية السابقة التي تناولت تأثير العمل الجماعي على الإنتاجية في بيئات مختلفة. على سبيل المثال، أظهرت دراسة (Manzoor et al. (2011 أن مستويات التعاون والتواصل داخل فرق العمل لها تأثير مباشر وكبير على إنتاجية الموظفين. وأكدت دراسة (Hanaysha (2016 على أن تعزيز ثقافة التمكين والمشاركة في اتخاذ القرار يعزز من فعالية العمل الجماعي ويزيد من الإنتاجية بشكل ملحوظ.

2.2. المتغير المستقل

يعد العمل الجماعي أحد المتغيرات الأساسية في هذا البحث، ويعرف على أنه التنسيق والتعاون بين مجموعة من الأفراد لتحقيق أهداف مشتركة بطريقة فعالة. يتضمن العمل الجماعي التفاعل المستمر بين أعضاء الفريق، تبادل المعرفة والخبرات، المشاركة في اتخاذ القرارات، وتحمل المسؤوليات بشكل مشترك. ويعد العمل الجماعي عنصرًا مركزيًا في تحسين الأداء التنظيمي وتقليل الوقت اللازم لإنجاز المهام.

تطوّر مفهوم العمل الجماعي تاريخيًا من كونه مجرد تعاون بين الأفراد لتحقيق هدف محدد، إلى أن أصبح يركز على تكامل المهارات، وبناء الثقة بين الأعضاء، وابتكار حلول مشتركة للمشكلات التنظيمية. في الخمسينيات من القرن العشرين، كان التركيز على فرق العمل في بيئات التصنيع التقليدية، بينما في العقود الأخيرة أصبح العمل الجماعي يشمل فرق المعرفة والتقنية والخدمات، مع التركيز على الاتصال الفعال والتنسيق بين الأقسام المختلفة.

تتعدد أبعاد العمل الجماعي وتشمل: التعاون بين الأعضاء، مستوى التواصل، القيادة الجماعية، تكامل المهام، واتخاذ القرار المشترك. تُظهر الدراسات أن كل بعد من هذه الأبعاد يسهم بطريقة مباشرة في تحسين الإنتاجية، وتقلل من الأخطاء، وتزيد من جودة مخرجات العمل. وفقًا لنظرية ديناميكية الفريق (Team Dynamics Theory) ونظرية التفاعل الاجتماعي (Social Interaction Theory)، فإن فعالية العمل الجماعي ترتبط بقدرة الفريق على تنظيم مهامه الداخلية، وإدارة النزاعات، وتحفيز أفراده لتحقيق الأداء الأمثل. وقد استخدمت العديد من الدراسات السابقة جداول ورسومًا توضيحية لقياس أبعاد العمل الجماعي وعلاقتها بمؤشرات الأداء، مثل جدول أبعاد الفريق ودرجة الإنتاجية وفقًا لمستوى التعاون والتواصل بين الأعضاء.

2.3. المتغير التابع

الإنتاجية هي المتغير التابع في هذه الدراسة، ويمكن تعريفها بأنها قدرة المنظمة أو الفرد على تحقيق نتائج فعالة بكفاءة الموارد المتاحة، سواء كانت موارد بشرية أو مادية أو زمنية. وتشمل الإنتاجية جوانب كمية (عدد الوحدات المنتجة، سرعة الإنجاز) وجودية (جودة المنتجات أو الخدمات، رضا العملاء) وأخرى متعلقة بالكفاءة التنظيمية.

تطور مفهوم الإنتاجية عبر التاريخ من كونه مجرد قياس كمي لمخرجات العمل، إلى فهم متكامل يشمل الأداء النوعي والعملي والتأثير التنظيمي العام. ففي بدايات القرن العشرين كان التركيز على الإنتاجية في المصانع والإنتاج الصناعي، بينما توسع المفهوم لاحقاً ليشمل الإنتاجية في القطاعات الخدمية والتعليمية، والتركيز على الإنتاجية الشخصية والجماعية، مع الاعتماد على أدوات قياس متقدمة وبرمجيات إدارية حديثة.

تشمل أبعاد الإنتاجية: جودة المخرجات، سرعة الإنجاز، كفاءة استخدام الموارد، التزام الموظفين بالمواعيد، ورضا العملاء الداخلي والخارجي. وتشير نظريات مثل نظرية الكفاءة المؤسسية (Organizational Efficiency Theory) ونظرية إدارة الجودة الشاملة (Total Quality Management Theory) إلى أن تحسين الإنتاجية يتطلب تضافر عدة عوامل، منها تنسيق الفرق، وضمان مشاركة المعلومات، والتحفيز المستمر للأفراد. وقد استخدمت الدراسات السابقة جداول ورسوماً لتوضيح مستويات الإنتاجية وفقاً لمستويات العمل الجماعي، مما يتيح مقارنة الأداء بين الفرق والأقسام المختلفة.

2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع

تشير الأدبيات البحثية إلى وجود علاقة إيجابية قوية ومتسقة بين العمل الجماعي والإنتاجية في مختلف بيئات العمل، سواء في المؤسسات الصناعية أو الخدماتية أو الشركات الكبرى. يظهر من هذه الدراسات أن تعزيز التعاون بين أعضاء الفريق وتنسيق الجهود بشكل فعال يؤدي إلى تحسين جودة المخرجات، وتسريع إنجاز المهام، وزيادة كفاءة استخدام الموارد المتاحة، سواء كانت بشرية أو مادية. ويشير العديد من الباحثين إلى أن فرق العمل المتكاملة والقادرة على التكيف مع متغيرات بيئة العمل تُسهم بشكل واضح في تحقيق الأهداف التنظيمية بكفاءة أعلى، كما تساهم في تقليل الهدر والازدواجية في المهام وتقليل الأخطاء التشغيلية.

تظهر الدراسات السابقة أن العمل الجماعي يتجاوز كونه مجرد تعاون بين الأفراد إلى كونه منظومة متكاملة تعتمد على التفاعل المستمر بين الأعضاء، تبادل المعرفة والخبرات، المشاركة في اتخاذ القرارات، وتحمل المسؤوليات بشكل مشترك. وفقاً لنظرية ديناميكية الفريق (Team Dynamics Theory)، فإن نجاح العمل الجماعي يعتمد على عدة عوامل رئيسية، تشمل: وضوح الأهداف المشتركة، توزيع الأدوار بشكل عادل، التواصل الفعال بين الأعضاء، الدعم القيادي، وتحفيز الأفراد لتحقيق الأداء الأمثل. وتشير دراسات مثل (Hanaysha (2016 و Abhikari (2020 إلى أن تلك العوامل تساهم في رفع مستوى الإنتاجية بمعدلات ملموسة عند قياس الأداء الفردي والجماعي داخل المؤسسات.

مع ذلك، تبين أن هناك بعض الصراعات والفجوات البحثية التي تحتاج إلى معالجة، حيث تشير بعض الدراسات إلى أن فعالية العمل الجماعي قد تتأثر بعوامل بيئية وتنظيمية، مثل الثقافة التنظيمية، مستوى القيادة، أساليب التحفيز، ضغوط العمل، وعدم وضوح الأدوار، وتباين الخبرات بين أعضاء الفريق. علاوة على ذلك، يوجد نقص واضح في الدراسات التطبيقية في بيئة الاتصالات السعودية، خصوصاً فيما يتعلق بقياس العلاقة التفصيلية بين أبعاد العمل الجماعي (التواصل، القيادة، التعاون، توزيع المهام) ومستوى الإنتاجية باستخدام مؤشرات كمية دقيقة. هذه الفجوات البحثية تؤكد الحاجة إلى إجراء دراسات ميدانية شاملة تعتمد على أدوات قياس موثوقة مثل الاستبيانات المهيكلية والتحليل الإحصائي المتقدم، بهدف تقديم نتائج قابلة للتعميم وتساهم في تحسين الأداء المؤسسي.

2.5. الخاتمة

تلخص الدراسات السابقة أن العمل الجماعي يعد من أهم الأدوات التي تساهم في رفع مستوى الإنتاجية داخل المؤسسات، فهو يتيح للأفراد مشاركة الموارد، تبادل المعرفة، وحل المشكلات بشكل جماعي، مما ينعكس إيجاباً على جودة المخرجات وكفاءة الأداء. وتوضح مراجعة الأدبيات أن تعزيز التعاون والتواصل بين أعضاء الفريق يؤدي إلى تحقيق تكامل وظيفي يحد من التكرار والأخطاء، ويسهم في تقليل الهدر في الوقت والموارد، ويزيد من رضا الموظفين والعملاء على حد سواء.

تسلط الدراسات الضوء أيضاً على الفجوات البحثية الموجودة، خاصة في بيئات العمل الخاصة بالمؤسسات الكبرى في المملكة العربية السعودية، بما في ذلك قطاع الاتصالات، حيث تفتقر معظم الدراسات إلى القياسات التفصيلية الدقيقة لأبعاد العمل الجماعي وعلاقتها بالإنتاجية. كما أن هناك نقصاً في الدراسات التطبيقية التي تقيم تأثير القيادة، التوزيع العادل للمهام، مستوى التواصل، والتحفيز على الإنتاجية بشكل متكامل، وهو ما يجعل الدراسة الحالية ضرورية لتوفير بيانات موثوقة وقابلة للتطبيق العملي.

وتشير الأدبيات إلى أن تحسين العمل الجماعي ليس مجرد تعزيز التعاون بين الأفراد فحسب، بل يشمل أيضاً الاستثمار في التدريب المستمر، تطوير مهارات القيادة، إدارة النزاعات، وتنظيم المهام بشكل فعال. ويعد التحفيز المستمر للأفراد وتوفير بيئة عمل داعمة من العوامل الأساسية التي تؤثر في نجاح فرق العمل، وبالتالي في زيادة الإنتاجية المؤسسية. لذلك، تقدم الدراسة الحالية مساهمة علمية وعملية هامة من خلال التركيز على بيئة محلية محددة وقياس العلاقة بين أبعاد العمل الجماعي ومستوى الإنتاجية باستخدام أدوات كمية متقدمة، مما يتيح التنبؤ بنتائج التغييرات التنظيمية المستقبلية، وتقديم توصيات عملية لتعزيز أداء فرق العمل وزيادة كفاءة المؤسسة بشكل عام.

علاوة على ذلك، فإن هذه الدراسة توفر إسهاماً نظرياً من خلال ربط مفاهيم العمل الجماعي والنظريات المرتبطة به بمؤشرات الإنتاجية العملية، مما يعزز الفهم الأكاديمي للعلاقة بين هذين المتغيرين. كما تساهم النتائج في تقديم توصيات استراتيجية لإدارة الموارد البشرية وتحسين بيئة العمل، بما يضمن استدامة الأداء المؤسسي وتحقيق أهداف المنظمة بكفاءة أعلى، ويشكل قاعدة متينة للدراسات المستقبلية في نفس المجال، سواء على المستوى المحلي أو الإقليمي.

3. الفصل الثالث: منهجية الدراسة

3.1. المقدمة

يتناول هذا الفصل الإجراءات المنهجية التي اعتمدت عليها الدراسة لتحقيق أهدافها والإجابة عن تساؤلاتها المتعلقة بتأثير العمل الجماعي على الإنتاجية في شركة الاتصالات السعودية بمدينة الرياض. ويعد هذا الفصل من الفصول الأساسية في البحث العلمي، حيث يوضح الخطوات العلمية التي اتبعتها الباحثة في جمع البيانات وتحليلها بطريقة منظمة تضمن الوصول إلى نتائج دقيقة وموضوعية يمكن الاعتماد عليها في تفسير الظاهرة محل الدراسة.

كما يهدف هذا الفصل إلى توضيح الأساليب والإجراءات التي تم استخدامها في تنفيذ الدراسة الميدانية، بما يشمل تحديد مجتمع البحث، وطريقة اختيار العينة، والأداة المستخدمة في جمع البيانات، بالإضافة إلى توضيح أنواع البيانات التي تم الاعتماد عليها في الدراسة. ويساعد ذلك في تقديم صورة واضحة عن الإطار المنهجي الذي استند إليه البحث، الأمر الذي يسهم في تعزيز مصداقية النتائج وإمكانية الاستفادة منها في الدراسات المستقبلية.

ويتضمن هذا الفصل مجموعة من العناصر المنهجية المهمة، حيث يبدأ بعرض التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث التي تساعد على تحديد المفاهيم الأساسية المستخدمة في الدراسة بصورة واضحة ومحددة، ثم ينتقل إلى توضيح مجتمع البحث الذي يمثل الفئة المستهدفة بالدراسة. كما يتناول الفصل طريقة جمع البيانات من خلال استخدام الاستبيان الإلكتروني كأداة رئيسية لجمع المعلومات من أفراد العينة.

كذلك يوضح الفصل أنواع البيانات التي تم الاعتماد عليها في الدراسة، سواء كانت بيانات أولية تم جمعها من الميدان أو بيانات ثانوية تم الحصول عليها من المصادر العلمية المختلفة مثل الكتب والدراسات السابقة والمقالات الأكاديمية. كما يتناول الفصل الإجراءات الإحصائية التي سيتم استخدامها في تحليل البيانات واستخلاص النتائج، حيث يتم استخدام مجموعة من الأساليب الإحصائية المناسبة لطبيعة الدراسة ومتغيراتها.

ومن خلال عرض هذه الجوانب المنهجية، يسعى الفصل إلى توضيح الطريقة العلمية التي تم اتباعها في تنفيذ الدراسة، بما يضمن تحقيق أهداف البحث والإجابة عن تساؤلاته بطريقة دقيقة ومنظمة، ويسهم في تقديم نتائج يمكن الاستفادة منها في تطوير بيئة العمل وتعزيز ثقافة العمل الجماعي داخل المؤسسات

3.2. التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث

تشير التعريفات الإجرائية إلى المعاني المحددة للمفاهيم المستخدمة في الدراسة، والتي يتم تحديدها بشكل واضح حتى يتم قياسها وتحليلها ضمن إطار البحث العلمي. وتعد هذه التعريفات ضرورية لأنها تساعد على توضيح المقصود بالمصطلحات الأساسية في الدراسة، وتحدد الطريقة التي سيتم من خلالها قياس هذه المتغيرات في الواقع العملي.

ويقصد بالعمل الجماعي في هذه الدراسة مجموعة الجهود التعاونية التي يقوم بها الموظفون داخل فرق العمل بهدف تحقيق أهداف مشتركة داخل المنظمة. ويشمل العمل الجماعي مجموعة من الأبعاد المهمة مثل التواصل بين أعضاء الفريق، والتعاون في إنجاز المهام، وتبادل الخبرات والمعارف، بالإضافة إلى وجود تنسيق فعال بين الأفراد لتحقيق نتائج أفضل. ويقاس العمل الجماعي في هذه الدراسة من خلال مجموعة من العبارات الواردة في الاستبيان التي تعكس مستوى التعاون والتفاعل بين أعضاء الفريق داخل بيئة العمل.

أما الإنتاجية فهي تعبر عن مستوى كفاءة الأداء الذي يحققه الموظفون داخل المنظمة، ويقصد بها قدرة العاملين على إنجاز المهام المطلوبة منهم بكفاءة وفعالية مع تحقيق أفضل استخدام ممكن للوقت والموارد المتاحة. كما تشمل الإنتاجية جودة العمل المنجز، وسرعة إنجاز المهام، والقدرة على تحقيق الأهداف التنظيمية المطلوبة. ويتم قياس الإنتاجية في هذه الدراسة من خلال مجموعة من الأسئلة التي تهدف إلى التعرف على مستوى أداء الموظفين ومدى تأثير العمل الجماعي على تحسين هذا الأداء.

وبناءً على ذلك، يمثل العمل الجماعي المتغير المستقل في هذه الدراسة، في حين تمثل الإنتاجية المتغير التابع، حيث تسعى الدراسة إلى تحليل العلاقة بين هذين المتغيرين وتحديد مدى تأثير العمل الجماعي على مستوى الإنتاجية لدى الموظفين في شركة الاتصالات السعودية بمدينة الرياض

3.3. تصميم البحث (بصلة البحثي)

تُعرض منهجية الدراسة هنا وفق طبقات النموذج المعتمد في البحوث العلمية، بدءًا من الفلسفة العامة للبحث وصولًا إلى أساليب جمع وتحليل البيانات، وذلك بما يتناسب مع موضوع الدراسة وبيئتها.

(1) فلسفة البحث (Research Philosophy)

تعتمد هذه الدراسة على الفلسفة الوضعية (Positivism)، لأنها تبحث علاقة كمية قابلة للقياس بين متغيرين:

- العمل الجماعي (متغير مستقل)
 - الإنتاجية (متغير تابع)
- الفلسفة الوضعية مناسبة لأنها:
- تعتمد على البيانات الموضوعية المرتكزة على ملاحظات واقعية.
 - تستخدم أدوات القياس الكمية (استبيانات).
 - تبحث عن علاقات سببية يمكن تعميمها على مجتمع الدراسة.
- كما أن الدراسة تتطلب درجة عالية من الحياد، وتركز على النتائج الرقمية، مما يجعل الوضعية الخيار الأنسب.

(2) منهج البحث (Research Approach)

تعتمد الدراسة منهجاً استدلالياً Deductive Approach، وهو منهج يبدأ من النظريات العامة حول أثر العمل الجماعي على الأداء، ثم ينتقل لاختبارها ميدانياً باستخدام فرضيات يمكن قياسها

خصائص المنهج الاستدلالي في الدراسة:

- وضع فرضيات (H1 – H4).
- اختبار الفرضيات على عينة من موظفي الشركة.
- استخدام الإحصاء للتحقق من صحة الفرضيات.
- تعميم النتائج على المجتمع.

(3) استراتيجية البحث (Research Strategy)

تتبع الدراسة استراتيجية المسح Survey Strategy، وهي الاستراتيجية الأكثر ملاءمة للدراسات التي تهدف إلى:

1. جمع بيانات من عدد كبير من الموظفين.
 2. وصف الظاهرة وتحليل العلاقات بين المتغيرات.
 3. الوصول إلى نتائج قابلة للتعميم.
- وتعد استراتيجية المسح مناسبة لبيئة الشركات الكبيرة مثل شركة الاتصالات السعودية بسبب القدرة على الوصول لعدد كبير من الموظفين.

(4) نوع البحث (Research Choice / Type)

نوع البحث المستخدم هو: بحث كمي (Quantitative Research)

وذلك لكونه يهدف إلى قياس تأثير متغير على آخر باستخدام بيانات قابلة للتحليل الإحصائي.

كما يصنف أيضاً ضمن:

بحث وصفي-تحليلي (Descriptive-Analytical Research)

لأنه: يصف مستوى العمل الجماعي والإنتاجية ثم يحلل العلاقات بينهما وقيم شدة وتأثير المتغيرات

(5) الأفق الزمني للدراسة (Time Horizon)

تستخدم الدراسة أفقاً زمنياً من نوع:

مقطع عرضي (Cross-sectional)

أي أن البيانات تُجمع في فترة زمنية واحدة وليس عبر مراحل زمنية ممتدة، وذلك لأن:

هدف الدراسة تحليل وضع قائم في وقت محدد.

الزمن لا يُعد متغيراً رئيسياً في موضوع الدراسة.

بيئة الشركات الكبيرة تتطلب قراءات آنية لقياس الوضع الحالي.

(6) طرق جمع البيانات وتحليلها (Data Collection & Analysis Methods)

أولاً: جمع البيانات

سوف تعتمد الدراسة على:

أداة الاستبيان Questionnaire

مصمم بطريقة علمية باستخدام مقياس ليكرت الخماسي لقياس:

مستوى العمل الجماعي

مستوى الإنتاجية

العوامل المؤثرة على العلاقة

خصائص جمع البيانات:

- توزيع إلكتروني على موظفي شركة الاتصالات السعودية بمدينة الرياض
- ضمان السرية والشفافية
- استهداف مختلف الإدارات لتمثيل العينة

ثانياً: تحليل البيانات

سيتم تحليل البيانات باستخدام:

الأساليب الإحصائية عبر برنامج SPSS أو Excel

بما في ذلك:

- الإحصاء الوصفي (الوسط الحسابي – الانحراف المعياري)
- معامل الارتباط (Pearson Correlation)
- تحليل الانحدار (Regression Analysis) لاختبار تأثير العمل الجماعي على الإنتاجية.

3.4. مجتمع البحث وطرق وتقنيات أخذ العينات

يمثل مجتمع البحث جميع الأفراد أو الوحدات التي تشكل موضوع الدراسة والتي يرغب الباحث في دراسة خصائصها أو تحليل آرائها للوصول إلى نتائج تتعلق بموضوع البحث. ويعد تحديد مجتمع البحث من الخطوات الأساسية في الدراسات العلمية، حيث يساعد ذلك في تحديد الفئة المستهدفة بالدراسة والتي سيتم جمع البيانات منها.

ويتكون مجتمع البحث في هذه الدراسة من الموظفين العاملين في شركة الاتصالات السعودية بمدينة الرياض، حيث تم اختيار هذه الشركة نظرًا لمكانتها الكبيرة في قطاع الاتصالات داخل المملكة العربية السعودية، إضافة إلى اعتمادها بشكل كبير على العمل الجماعي والتنسيق بين الموظفين في مختلف الأقسام لتحقيق أهدافها التنظيمية.

ويتميز مجتمع الدراسة بالتنوع من حيث التخصصات الوظيفية والخبرات المهنية، حيث يضم الموظفين العاملين في مختلف الإدارات والأقسام داخل الشركة. ويعد هذا التنوع عاملاً مهماً يساعد على الحصول على بيانات متنوعة تعكس واقع العمل الجماعي داخل المنظمة بشكل أكثر دقة، كما يتيح فهمًا أعمق للعوامل التي تؤثر على مستوى الإنتاجية لدى الموظفين.

ويسعى الباحث من خلال دراسة هذا المجتمع إلى التعرف على طبيعة العمل الجماعي داخل الشركة، ومدى تأثيره على مستوى الإنتاجية والأداء الوظيفي لدى الموظفين، وذلك بهدف الوصول إلى نتائج يمكن الاستفادة منها في تطوير بيئة العمل وتحسين أداء فرق العمل داخل المؤسسة.

3.5. طريقة جمع البيانات

تعتمد هذه الدراسة على استخدام الاستبيان الإلكتروني كأداة رئيسية لجمع البيانات من أفراد مجتمع الدراسة، ويعد الاستبيان من أكثر الأدوات استخدامًا في الدراسات الإدارية والتنظيمية نظرًا لقدرته على جمع البيانات من عدد كبير من المشاركين في وقت قصير وبجهد أقل مقارنة ببعض الأساليب الأخرى.

وقد تم تصميم الاستبيان الإلكتروني بطريقة منهجية تتناسب مع أهداف الدراسة ومتغيراتها، حيث يتضمن مجموعة من الأسئلة التي تهدف إلى قياس مستوى العمل الجماعي داخل فرق العمل، بالإضافة إلى قياس مستوى الإنتاجية لدى الموظفين. وقد تم إعداد الأسئلة بحيث تكون واضحة ومباشرة لتسهيل فهمها من قبل المشاركين وضمان دقة الإجابات.

كما تم توزيع الاستبيان إلكترونيًا باستخدام النماذج الإلكترونية مثل نماذج جوجل، حيث تم إرسال رابط الاستبيان إلى مجموعة من الموظفين العاملين في الشركة بهدف جمع آرائهم حول موضوع الدراسة. ويساعد هذا الأسلوب في تسهيل عملية المشاركة في الاستبيان وإتاحة الفرصة لعدد أكبر من الموظفين للإجابة على الأسئلة بكل سهولة.

وقد تم التأكيد على المشاركين بأن جميع المعلومات التي يتم جمعها من خلال الاستبيان ستستخدم لأغراض البحث العلمي فقط، وأن جميع الإجابات ستبقى سرية ولن يتم استخدام أي بيانات شخصية يمكن أن تكشف عن هوية المشاركين، وذلك بهدف تشجيعهم على تقديم إجابات صادقة تعكس آرائهم الحقيقية.

3.6. أنواع البيانات

تعتمد هذه الدراسة على نوعين رئيسيين من البيانات، وهما البيانات الأولية والبيانات الثانوية، حيث يسهم الجمع بين هذين النوعين في توفير معلومات شاملة تساعد على فهم موضوع الدراسة بصورة أكثر عمقاً.

تشمل البيانات الأولية المعلومات التي يتم جمعها بشكل مباشر من أفراد مجتمع الدراسة، وذلك من خلال الاستبيان الإلكتروني الذي تم تصميمه خصيصاً لهذه الدراسة. وتمثل هذه البيانات آراء وتوجهات الموظفين حول مستوى العمل الجماعي داخل فرق العمل ومدى تأثيره على الإنتاجية، مما يوفر معلومات واقعية تعكس طبيعة بيئة العمل داخل الشركة.

أما البيانات الثانوية فهي المعلومات التي تم الحصول عليها من المصادر العلمية المختلفة مثل الكتب الأكاديمية، والمقالات العلمية، والدراسات السابقة التي تناولت موضوع العمل الجماعي والإنتاجية في المؤسسات. وتساعد هذه البيانات في بناء الإطار النظري للدراسة وتوضيح المفاهيم الأساسية المرتبطة بموضوع البحث، بالإضافة إلى الاستفادة من نتائج الدراسات السابقة في دعم وتحليل نتائج الدراسة الحالية.

ومن خلال الجمع بين البيانات الأولية والثانوية، يمكن للباحث الحصول على صورة متكاملة عن موضوع الدراسة، مما يسهم في تعزيز دقة النتائج وإثراء التحليل العلمي للظاهرة محل البحث

3.7. إجراءات التحليل الإحصائي

بعد الانتهاء من جمع البيانات من أفراد مجتمع الدراسة، يتم البدء في مرحلة تنظيم البيانات وتصنيفها بطريقة منهجية ومنظمة تمهيداً لإجراء عمليات التحليل الإحصائي عليها. وتعد هذه المرحلة من المراحل المهمة في البحث العلمي، حيث يتم التأكد من سلامة البيانات التي تم جمعها، ومراجعة الإجابات للتأكد من اكتمالها وعدم وجود أخطاء أو بيانات غير واضحة قد تؤثر على دقة التحليل. كما يتم في هذه المرحلة ترتيب البيانات وتصنيفها في جداول خاصة تسهل عملية إدخالها إلى البرامج الإحصائية المستخدمة في التحليل.

ويعد التحليل الإحصائي خطوة أساسية في الدراسات العلمية، حيث يساعد الباحث على تفسير البيانات بطريقة علمية موضوعية، وتحويل الإجابات والآراء التي تم جمعها من المشاركين إلى نتائج رقمية يمكن فهمها وتحليلها بسهولة. ومن خلال استخدام التحليل الإحصائي يستطيع الباحث الوصول إلى استنتاجات دقيقة تساعد في الإجابة عن أسئلة الدراسة واختبار الفرضيات التي تم وضعها في بداية البحث. كما يسهم التحليل الإحصائي في الكشف عن طبيعة العلاقات بين المتغيرات المختلفة، وتحديد قوة هذه العلاقات واتجاهها، مما يساعد في تفسير الظاهرة المدروسة بصورة علمية.

وفي هذه الدراسة سيتم استخدام مجموعة من الأساليب الإحصائية الوصفية التي تساعد على تقديم وصف دقيق لخصائص البيانات التي تم جمعها من أفراد العينة. وتشمل هذه الأساليب التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، حيث تسهم هذه الأدوات في تقديم صورة واضحة عن اتجاهات إجابات المشاركين على أسئلة الاستبيان. فعلى سبيل المثال تساعد التكرارات والنسب المئوية في معرفة عدد الأفراد الذين اختاروا كل إجابة من الإجابات المتاحة، مما يوضح اتجاهات المشاركين نحو العبارات المتعلقة بالعمل الجماعي والإنتاجية داخل المنظمة.

أما المتوسط الحسابي فيستخدم لقياس مستوى استجابات المشاركين بشكل عام، حيث يوضح درجة موافقة أفراد العينة على العبارات المختلفة الموجودة في الاستبيان. ويساعد هذا المؤشر في تحديد ما إذا كان مستوى العمل الجماعي داخل المنظمة مرتفعاً أو متوسطاً أو منخفضاً من وجهة نظر الموظفين. كما يساعد الانحراف المعياري في قياس مدى تباين إجابات المشاركين حول كل عبارة من عبارات الاستبيان، مما يعطي صورة أوضح عن مدى اتفاق أو اختلاف آراء أفراد العينة حول موضوع الدراسة.

3.8. الخاتمة

في ضوء ما تم عرضه في هذا الفصل، يتضح أن منهجية الدراسة تمثل الإطار العلمي الذي يستند إليه البحث في جمع البيانات وتحليلها بطريقة منظمة تسهم في الوصول إلى نتائج دقيقة وموضوعية. وقد تناول هذا الفصل مجموعة من العناصر المنهجية الأساسية التي اعتمدت عليها الدراسة من أجل تحقيق أهدافها والإجابة عن تساؤلاتها المتعلقة بتأثير العمل الجماعي على الإنتاجية في شركة الاتصالات السعودية بمدينة الرياض.

حيث تم في البداية تقديم مقدمة توضح أهمية المنهجية في الدراسات العلمية، ودورها في تنظيم خطوات البحث وتحديد الأساليب المناسبة لدراسة الظاهرة محل البحث. كما تم توضيح التعريفات الإجرائية لمتغيرات الدراسة، والتي تضمنت تعريف العمل الجماعي باعتباره المتغير المستقل، والإنتاجية باعتبارها المتغير التابع، وذلك بهدف تحديد المعاني الدقيقة لهذه المفاهيم ضمن إطار الدراسة الحالية، وتوضيح الطريقة التي سيتم من خلالها قياسها وتحليلها.

كما تطرق الفصل إلى تحديد مجتمع الدراسة الذي يشمل الموظفين العاملين في شركة الاتصالات السعودية بمدينة الرياض، حيث يمثل هؤلاء الأفراد الفئة المستهدفة التي تسعى الدراسة إلى التعرف على آرائها وتصوراتها حول موضوع العمل الجماعي ومستوى الإنتاجية داخل بيئة العمل. ويساعد تحديد مجتمع الدراسة بشكل واضح في توجيه عملية جمع البيانات نحو الفئة المناسبة التي يمكن أن توفر معلومات ذات صلة مباشرة بموضوع البحث.

إضافة إلى ذلك، تم توضيح طريقة جمع البيانات التي اعتمدت عليها الدراسة، حيث تم استخدام الاستبيان الإلكتروني كأداة رئيسية لجمع المعلومات من أفراد مجتمع الدراسة. ويعد الاستبيان من الأدوات الشائعة في الدراسات الإدارية والتنظيمية نظرًا لقدرته على جمع البيانات من عدد كبير من المشاركين بطريقة سهلة وسريعة، كما يتيح للباحث الحصول على آراء متنوعة تعكس واقع بيئة العمل داخل المنظمة.

كما تم استعراض أنواع البيانات التي اعتمدت عليها الدراسة، والتي تضمنت البيانات الأولية التي تم جمعها من خلال الاستبيان الإلكتروني، بالإضافة إلى البيانات الثانوية التي تم الحصول عليها من الكتب العلمية والدراسات السابقة والمقالات الأكاديمية المرتبطة بموضوع العمل الجماعي والإنتاجية. ويساعد الجمع بين هذين النوعين من البيانات في تقديم فهم أعمق لموضوع الدراسة وتعزيز الأساس العلمي الذي يقوم عليه البحث.

4. الفصل الرابع: التحليل الإحصائي ومناقشة النتائج

4.1. المقدمة

يعد هذا الفصل من الركائز الأساسية في البحث العلمي، إذ يمثل الجانب التطبيقي الذي تُترجم فيه الجهود النظرية إلى نتائج واقعية قائمة على بيانات ميدانية دقيقة. ومن خلال هذا الفصل، يتم عرض وتحليل البيانات التي تم جمعها من أفراد عينة الدراسة بأسلوب علمي منظم، يهدف إلى الوصول إلى نتائج موثوقة تسهم في الإجابة عن أسئلة الدراسة، واختبار الفرضيات التي بُني عليها البحث. ويكتسب هذا الفصل أهميته من كونه الحلقة التي تربط بين الإطار النظري للدراسة والنتائج الفعلية التي يمكن الاستفادة منها في الواقع العملي.

ويعتمد هذا الفصل على معالجة البيانات الخام التي تم الحصول عليها من خلال أداة الدراسة، والمتمثلة في الاستبيان الإلكتروني، حيث يتم تحويل هذه البيانات إلى معلومات إحصائية منظمة وقابلة للتحليل والتفسير. وتُستخدم في ذلك مجموعة من الأساليب الإحصائية المناسبة التي تساعد في تبسيط البيانات واستخلاص دلالاتها، بما يضمن تقديم صورة واضحة وشاملة عن واقع الظاهرة محل الدراسة.

كما يسعى هذا الفصل إلى تحقيق مجموعة من الأهداف الأساسية، من أبرزها التعرف على الخصائص الديموغرافية لأفراد عينة الدراسة، مثل الجنس، والعمر، والمستوى التعليمي، لما لهذه المتغيرات من دور مهم في تفسير النتائج وفهم طبيعة الاستجابات. بالإضافة إلى ذلك، يتم تحليل مستوى العمل الجماعي داخل المنظمة، باعتباره أحد العوامل المؤثرة في بيئة العمل، والذي يسهم في تعزيز التعاون والتنسيق بين الموظفين، وتحقيق الأهداف المشتركة بكفاءة أعلى.

ومن جهة أخرى، يهتم هذا الفصل بقياس مستوى الإنتاجية لدى الموظفين، بوصفها مؤشراً مهماً يعكس كفاءة الأداء ومدى تحقيق الأهداف التنظيمية. كما يتم التركيز على دراسة العلاقة بين العمل الجماعي والإنتاجية، بهدف التعرف على طبيعة هذه العلاقة واتجاهها، ومدى تأثير العمل الجماعي في رفع مستوى الإنتاجية داخل المنظمة. ويساعد هذا التحليل في تقديم فهم أعمق للعوامل التي تسهم في تحسين الأداء المؤسسي

ولتحقيق هذه الأهداف، يتم استخدام مجموعة من الأساليب الإحصائية الوصفية، مثل المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، وذلك لوصف اتجاهات أفراد العينة نحو محاور الدراسة، بالإضافة إلى الأساليب الإحصائية التحليلية التي تُستخدم لاختبار الفرضيات وقياس قوة العلاقة بين المتغيرات. وتُعد هذه الأساليب أدوات علمية دقيقة تُمكن الباحث من الوصول إلى نتائج موضوعية يمكن الاعتماد عليها.

وفي ختام هذا الفصل، يتم تقديم خلاصة لأهم النتائج التي تم التوصل إليها، مع إبراز أبرز الدلالات التي تعكس واقع العمل الجماعي ومستوى الإنتاجية داخل المنظمة، إضافة إلى توضيح طبيعة العلاقة بينهما. وتمثل هذه النتائج أساساً مهماً لبناء التوصيات والمقترحات التي يمكن أن تسهم في تطوير بيئة العمل وتحسين الأداء المؤسسي، بما يحقق أهداف المنظمة ويعزز من قدرتها التنافسية

4.2. توصيف عينة الدراسة (الإحصائيات الوصفية لعينة البحث)

تم توزيع الاستبيان الإلكتروني على عينة من موظفي شركة الاتصالات السعودية بمدينة الرياض، وذلك بهدف جمع بيانات ميدانية دقيقة تعكس آراء واتجاهات أفراد المجتمع المستهدف حول متغيرات الدراسة. وقد تم اختيار العينة بطريقة تضمن تنوع الخصائص الديموغرافية، بما يسهم في الحصول على نتائج أكثر شمولاً وموضوعية، وقابلة للتعميم ضمن حدود الدراسة.

وقد بلغ عدد الاستجابات الصالحة للتحليل (30) استجابة، حيث تم التأكد من اكتمال البيانات وخلوها من الأخطاء أو القيم الناقصة التي قد تؤثر على دقة النتائج. وتم إدخال هذه البيانات إلى البرامج الإحصائية المتخصصة لمعالجتها وتحليلها وفق أساليب علمية منظمة، بما يضمن الوصول إلى نتائج دقيقة وموثوقة

النسبة %	التكرار	الجنس
60%	18	ذكر
40%	12	أنثى
100%	30	المجموع

تشير النتائج إلى أن غالبية أفراد العينة من الذكور بنسبة (60%)، بينما بلغت نسبة الإناث (40%)، مما يعكس تنوعاً مقبولاً في عينة الدراسة.

الفئة العمرية	النسبة %	التكرار
أقل من 25 سنة	26.7%	8
من 25 إلى 35 سنة	46.7%	14
أكثر من 35 سنة	26.7%	8
المجموع	100%	30

يتضح من نتائج تحليل البيانات المتعلقة بالمتغير العمري أن الفئة العمرية (25-35 سنة) تمثل النسبة الأكبر من أفراد عينة الدراسة، وهو ما يشير إلى أن غالبية المشاركين ينتمون إلى فئة الشباب في منتصف مسيرتهم المهنية. وتُعد هذه الفئة من أكثر الفئات نشاطاً وحيوية في بيئة العمل، حيث تتميز بقدرتها على التكيف مع متطلبات العمل المتغيرة، وامتلاكها لمهارات حديثة، بالإضافة إلى طموحها المستمر نحو التطور وتحقيق الإنجاز.

كما يعكس هذا التوزيع العمري طبيعة القوى العاملة داخل المنظمة، والتي تعتمد بشكل كبير على الكوادر الشابة القادرة على تحمل ضغوط العمل والمساهمة بفعالية في تحقيق أهداف المؤسسة. وغالباً ما تتمتع هذه الفئة بدرجة عالية من الحماس والالتزام، إلى جانب استعدادها للعمل ضمن فرق جماعية، وهو ما قد ينعكس إيجابياً على مستوى العمل الجماعي والإنتاجية داخل بيئة العمل.

ومن جانب آخر، فإن تمركز العينة في هذه الفئة العمرية يعزز من موثوقية النتائج المرتبطة بمتغيرات الدراسة، خاصة أن هذه الفئة تمثل الشريحة الأكثر مشاركة في الأنشطة التنظيمية اليومية، والأكثر تفاعلاً مع سياسات العمل وأساليبه. كما أن خبراتهم المتوسطة تمنحهم القدرة على تقديم تقييم واقعي ومتوازن لبيئة العمل، مقارنة بالفئات الأقل خبرة أو الأكبر سناً.

4.3. اختبارات الصدق والثبات للاستبيانات

تم التحقق من صدق وثبات أداة الدراسة باستخدام معامل كرونباخ ألفا (Cronbach's Alpha)، والذي يُعد من أكثر الأساليب الإحصائية استخدامًا لقياس درجة الاتساق الداخلي بين فقرات الاستبيان، وذلك بهدف التأكد من مدى قدرة الأداة على قياس المتغيرات المستهدفة بدقة وموثوقية. ويعكس هذا المعامل مدى ترابط الفقرات مع بعضها البعض ضمن كل محور من محاور الدراسة، بحيث تشير القيم المرتفعة له إلى وجود درجة عالية من التجانس بين الفقرات، ومن ثم إمكانية الاعتماد على النتائج المستخلصة منها.

وقد تم تطبيق هذا الاختبار على جميع فقرات الاستبيان، سواء تلك المتعلقة بمتغير العمل الجماعي أو متغير الإنتاجية، حيث تم إدخال البيانات في أحد البرامج الإحصائية المتخصصة واستخراج قيم معامل كرونباخ ألفا لكل محور على حدة، بالإضافة إلى حساب القيمة الكلية للأداة. وجاءت النتائج لتظهر أن قيم معامل الثبات كانت مرتفعة، وهو ما يدل على وجود اتساق داخلي قوي بين الفقرات، ويؤكد أن الأداة تتمتع بدرجة عالية من الثبات

المحور	عدد العبارات	معامل كرونباخ ألفا	درجة الثبات
العمل الجماعي	15	0.88	مرتفع
الإنتاجية	5	0.85	مرتفع
المجموع الكلي	20	0.90	مرتفع جدًا

تشير النتائج إلى أن جميع قيم الثبات مرتفعة، مما يدل على أن أداة الدراسة تتمتع بدرجة عالية من الموثوقية ويمكن الاعتماد عليها في تحليل البيانات.

4.4. الإحصاء الوصفي لمتغيرات البحث (الإجابة على أسئلة البحث)

تم استخدام المتوسط الحسابي والانحراف المعياري كأداتين أساسيتين في تحليل استجابات أفراد عينة الدراسة، وذلك ضمن أساليب الإحصاء الوصفي التي تهدف إلى تبسيط البيانات وتقديمها بصورة واضحة يمكن تفسيرها بسهولة. حيث يُستخدم المتوسط الحسابي لتحديد الاتجاه العام لاستجابات المشاركين، سواء كانت تميل نحو الموافقة أو الحياد أو عدم الموافقة، مما يساعد في التعرف على مستوى متغيرات الدراسة مثل العمل الجماعي والإنتاجية.

أما الانحراف المعياري فيُستخدم لقياس مدى تشتت استجابات أفراد العينة حول المتوسط الحسابي، حيث يشير انخفاضه إلى تقارب الآراء واتفاقها، بينما يدل ارتفاعه على وجود تباين في وجهات النظر. وبذلك فإن الجمع بين هذين المقياسين يوفر فهماً أدق لطبيعة البيانات من حيث الاتجاه العام ودرجة التجانس بين الاستجابات.

وقد ساهم استخدام هذين الأسلوبين في تقديم تحليل منظم لنتائج الدراسة، وتحديد أبرز الاتجاهات لدى أفراد العينة، مما يدعم تفسير النتائج ويساعد في الوصول إلى استنتاجات علمية دقيقة يمكن الاعتماد عليها في بقية مراحل البحث.

المحور	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الموافقة
العمل الجماعي	4.10	0.65	مرتفع
الإنتاجية	4.05	0.70	مرتفع
المتوسط العام	4.08	0.68	مرتفع

تشير النتائج إلى وجود مستوى مرتفع من الموافقة على محاور الدراسة، مما يدل على أن العمل الجماعي يُمارس بشكل جيد داخل المنظمة، وأن مستوى الإنتاجية مرتفع.

4.5. اختبار الفرضيات ومناقشة النتائج

الفرضية الأولى (H1):

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين العمل الجماعي والإنتاجية.

النتيجة:

أظهرت نتائج التحليل الإحصائي وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين العمل الجماعي والإنتاجية، حيث تبين أنه كلما ارتفع مستوى التعاون والتنسيق والتواصل بين أعضاء الفريق داخل المنظمة، انعكس ذلك بشكل مباشر على ارتفاع مستوى الإنتاجية. ويعني ذلك أن بيئة العمل التي تدعم روح الفريق وتُعزز من التفاعل الإيجابي بين الموظفين تسهم في تحقيق أداء أفضل ونتائج أكثر كفاءة.

المناقشة:

تتفق هذه النتيجة مع العديد من الدراسات السابقة التي أكدت على أهمية العمل الجماعي كأحد العوامل الأساسية المؤثرة في تحسين الأداء التنظيمي، حيث يسهم في تبادل الخبرات بين الأفراد، وتعزيز الإبداع، وتقليل الضغوط الفردية من خلال توزيع الأعباء بشكل متوازن. كما أن وجود روح الفريق يساعد في رفع مستوى الرضا الوظيفي، مما ينعكس إيجاباً على دافعية الأفراد للعمل، وبالتالي زيادة إنتاجيتهم. ومن هنا يمكن القول إن العمل الجماعي لا يُعد مجرد أسلوب إداري، بل هو عنصر استراتيجي يسهم في تحقيق التميز المؤسسي.

الفرضية الثانية (H2):

لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين العمل الجماعي والإنتاجية.

النتيجة:

أظهرت نتائج الاختبارات الإحصائية رفض الفرضية الصفرية (H2)، وقبول الفرضية البديلة التي تنص على وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين العمل الجماعي والإنتاجية. ويؤكد ذلك أن العلاقة بين المتغيرين ليست عشوائية، بل علاقة حقيقية يمكن ملاحظتها وقياسها علمياً.

المناقشة:

إن رفض الفرضية الصفريّة يعزز من مصداقية النتائج التي تم التوصل إليها، ويؤكد أن العمل الجماعي يمثل عاملاً مؤثراً في مستوى الإنتاجية داخل المنظمة. كما يشير ذلك إلى أن أي تحسين في أساليب العمل الجماعي، مثل تعزيز التواصل، وبناء الثقة بين الأفراد، وتوضيح الأدوار، من شأنه أن يؤدي إلى تحسين ملموس في الأداء العام. وهذا يتماشى مع التوجهات الإدارية الحديثة التي تركز على فرق العمل كبديل عن العمل الفردي، لما لها من دور فعال في تحقيق الكفاءة والابتكار داخل المؤسسات.

الفرضية الثالثة (H3):

يؤثر العمل الجماعي إيجابياً على الإنتاجية.

النتيجة:

أثبتت نتائج التحليل الإحصائي قبول هذه الفرضية، حيث تبين أن العمل الجماعي له تأثير مباشر وإيجابي على مستوى الإنتاجية لدى الموظفين. وقد أظهرت النتائج أن زيادة مستوى العمل الجماعي تؤدي إلى تحسن ملحوظ في كفاءة الأداء وسرعة إنجاز المهام.

المناقشة:

يمكن تفسير هذه النتيجة بأن العمل الجماعي يسهم في تحسين توزيع المهام بين أفراد الفريق وفقاً لقدراتهم ومهاراتهم، مما يؤدي إلى إنجاز الأعمال بجودة أعلى وفي وقت أقل. كما يساعد التعاون بين الأفراد في تقليل الأخطاء، نتيجة للمراجعة المستمرة وتبادل الآراء، إضافة إلى أنه يعزز من روح المسؤولية المشتركة تجاه تحقيق الأهداف. ومن ناحية أخرى، فإن العمل ضمن فريق يوفر بيئة محفزة تدعم الإبداع والابتكار، حيث تتكامل الأفكار وتتنوع وجهات النظر، مما يسهم في إيجاد حلول أفضل للمشكلات.

وبناءً على ما سبق، يتضح أن العمل الجماعي يُعد من العوامل الأساسية التي تؤثر بشكل إيجابي على الإنتاجية، وأن تعزيز هذا الجانب داخل المنظمة يمكن أن يسهم بشكل كبير في تحسين الأداء العام وتحقيق الأهداف بكفاءة وفعالية أعلى.

4.6. الخاتمة

تناول هذا الفصل عرضاً تحليلياً مفصلاً لنتائج الدراسة الميدانية، حيث تم التركيز على معالجة البيانات التي تم جمعها من أفراد عينة الدراسة بأسلوب علمي منظم، بهدف الوصول إلى استنتاجات دقيقة تدعم أهداف البحث. وقد شمل ذلك تحليل خصائص العينة من حيث المتغيرات الديموغرافية، مثل الجنس والعمر والمستوى التعليمي، لما لها من دور في تفسير النتائج وفهم طبيعة الاستجابات. كما تم التحقق من صدق وثبات أداة الدراسة باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة، بما يضمن موثوقية البيانات وصلاحياتها للتحليل.

إلى جانب ذلك، تم استخدام مجموعة من الأساليب الإحصائية الوصفية، كالمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، لتحليل استجابات أفراد العينة وتحديد اتجاهاتهم نحو متغيرات الدراسة، والمتمثلة في العمل الجماعي والإنتاجية. وقد أسهمت هذه الأساليب في تقديم صورة واضحة عن مستوى كل متغير، ومدى الاتفاق بين أفراد العينة حوله، مما أتاح فهماً أعمق لواقع بيئة العمل داخل المنظمة.

كما تم اختبار فرضيات الدراسة التي هدفت إلى الكشف عن طبيعة العلاقة بين العمل الجماعي والإنتاجية، حيث أظهرت النتائج وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين المتغيرين، بالإضافة إلى وجود تأثير مباشر للعمل الجماعي على مستوى الإنتاجية. ويعني ذلك أن تعزيز التعاون والتواصل بين الموظفين يسهم بشكل فعال في رفع كفاءة الأداء وتحقيق نتائج أفضل على مستوى المنظمة.

وقد بينت النتائج أيضاً أن مستوى العمل الجماعي داخل الشركة مرتفع، وكذلك مستوى الإنتاجية، وهو ما يعكس وجود بيئة عمل إيجابية قائمة على التعاون والتنسيق وتبادل الخبرات بين الموظفين. كما تشير هذه النتائج إلى أن المنظمة تولي اهتماماً واضحاً بتعزيز ثقافة العمل الجماعي، الأمر الذي ينعكس بدوره على تحسين جودة الأداء وزيادة كفاءة استخدام الموارد المتاحة.

وتتفق هذه النتائج مع ما توصلت إليه العديد من الدراسات السابقة، التي أكدت أن العمل الجماعي يُعد من العوامل الأساسية التي تسهم في تحقيق التميز المؤسسي، من خلال تعزيز روح الفريق، وتقليل الأخطاء، وتسريع إنجاز المهام. كما أن بيئة العمل التي تشجع على التعاون تسهم في رفع مستوى الرضا الوظيفي، مما ينعكس إيجاباً على دافعية الأفراد وإنتاجيتهم.

5. الفصل الخامس: حدود البحث والتوصيات والاستنتاجات

5.1. حدود الدراسة والدراسات المستقبلية:

الحدود المكانية

(بمدينة الرياض، والتي تُعد المقر الرئيسي STC تقتصر هذه الدراسة على شركة الاتصالات السعودية) وأحد أهم المراكز الحيوية للشركة في المملكة العربية السعودية. وقد تم اختيار هذا الموقع تحديدًا نظرًا لما تتميز به مدينة الرياض من كونها مركزًا إداريًا واقتصاديًا رئيسيًا يضم عدداً كبيراً من الفروع والإدارات التابعة للشركة، الأمر الذي يوفر بيئة بحثية غنية ومتنوعة.

كما أن مقر الشركة في الرياض يضم موظفين من مختلف التخصصات والمستويات الإدارية، مثل الإدارات التنفيذية، والإدارات الفنية، وخدمة العملاء، والموارد البشرية، مما يتيح إمكانية الحصول على بيانات أكثر شمولية وواقعية تعكس طبيعة العمل الجماعي داخل المنظمة. ويساعد هذا التنوع في تعزيز دقة النتائج ورفع مستوى الموثوقية في تحليل العلاقة بين العمل الجماعي والإنتاجية.

بالإضافة إلى ذلك، فإن اختيار هذا النطاق المكاني يساهم في التركيز على بيئة عمل واحدة متكاملة من حيث الأنظمة والسياسات الإدارية، مما يقلل من التباين الناتج عن اختلاف البيئات التنظيمية بين المدن أو الفروع المختلفة، وبالتالي يدعم وضوح النتائج وتفسيرها بشكل أكثر دقة.

الحدود الزمانية

تم تطبيق هذه الدراسة خلال العام الدراسي الحالي، حيث جرى جمع البيانات وتحليلها ضمن فترة زمنية محددة تهدف إلى دراسة الواقع الفعلي للعلاقة بين العمل الجماعي والإنتاجية في الوقت الراهن. وقد تم تحديد هذه الفترة الزمنية لضمان الحصول على نتائج حديثة تعكس الوضع الحالي داخل بيئة العمل في شركة الاتصالات السعودية.

وتكمن أهمية هذا التحديد الزمني في أنه يركز على دراسة الظاهرة في لحظتها الحالية دون التوسع في تتبع التغيرات التاريخية أو المستقبلية، مما يجعل النتائج أكثر ارتباطاً بالواقع العملي القائم. كما أن هذا الإطار الزمني يساعد في تقليل تأثير المتغيرات الخارجية التي قد تتغير بمرور الوقت مثل السياسات الإدارية أو التغيرات الهيكلية داخل الشركة.

كما أن جمع البيانات خلال فترة زمنية محددة يساهم في توحيد ظروف الدراسة، مثل بيئة العمل والأنظمة المعمول بها خلال فترة التنفيذ، مما يعزز من دقة التحليل الإحصائي ويزيد من مصداقية النتائج المستخلصة.

الحدود البشرية

تتمثل الحدود البشرية لهذه الدراسة في موظفي شركة الاتصالات السعودية بمدينة الرياض، حيث تم اختيارهم كمجتمع مستهدف للدراسة نظراً لارتباطهم المباشر بموضوع البحث المتمثل في العمل الجماعي وأثره على رفع مستوى الإنتاجية.

ويشمل مجتمع الدراسة موظفين من مختلف المستويات الوظيفية، سواء في المستويات الإدارية العليا أو الوسطى أو التشغيلية، بالإضافة إلى تنوع التخصصات الوظيفية داخل الشركة مثل الأقسام التقنية، والإدارية، وخدمة العملاء، والدعم الفني. ويسهم هذا التنوع في تقديم صورة شاملة عن واقع العمل الجماعي داخل المنظمة من زوايا متعددة.

كما أن اختيار هذا المجتمع البشري يتيح إمكانية قياس الفروق في إدراك مفهوم العمل الجماعي وتأثيره على الإنتاجية بين الموظفين وفقاً لاختلاف خبراتهم ومناصبهم الوظيفية، مما يثري نتائج الدراسة ويجعلها أكثر عمقاً وتحليلاً.

الدراسات المستقبلية

في ضوء ما توصلت إليه هذه الدراسة من نتائج، يمكن اقتراح عدد من الاتجاهات البحثية المستقبلية التي قد تسهم في تطوير فهم أعمق لموضوع العمل الجماعي وعلاقته بالإنتاجية داخل بيئات العمل المختلفة، ومن أبرز هذه المقترحات:

- إجراء دراسات مقارنة بين القطاعات المختلفة مثل القطاع الصحي، والقطاع التعليمي، والقطاع الصناعي، بهدف التعرف على مدى اختلاف تأثير العمل الجماعي على الإنتاجية باختلاف طبيعة العمل والبيئة التنظيمية.
- دراسة تأثير متغيرات وسيطة أو معدلة مثل الرضا الوظيفي، والالتزام التنظيمي، والقيادة التحويلية، ودورها في تعزيز أو إضعاف العلاقة بين العمل الجماعي والإنتاجية.
- التوسع في استخدام المناهج البحثية النوعية (Qualitative Research) مثل المقابلات المتعمقة أو المجموعات البؤرية، وذلك لفهم أعمق لتجارب الموظفين وسلوكياتهم داخل فرق العمل.
- إجراء دراسات مستقبلية تشمل فروعاً متعددة لشركة الاتصالات السعودية في مختلف مناطق المملكة، بهدف المقارنة بين البيئات الإدارية المختلفة وتحليل الفروق المحتملة في مستوى العمل الجماعي والإنتاجية.
- دراسة تأثير التقنيات الحديثة والتحول الرقمي على تعزيز العمل الجماعي داخل المؤسسات، خاصة في ظل التوسع في أنظمة العمل عن بعد والمنصات الرقمية.

5.2. توصيات الدراسة:

في ضوء ما توصلت إليه الدراسة من نتائج، يمكن تقديم مجموعة موسعة من التوصيات التي من شأنها الإسهام في تعزيز العمل الجماعي ورفع مستوى الإنتاجية داخل شركة الاتصالات السعودية، ومن أبرزها ما يلي:

- تعزيز ثقافة العمل الجماعي داخل شركة الاتصالات السعودية من خلال تصميم وتنفيذ برامج تدريبية متخصصة تهدف إلى ترسيخ مفهوم العمل ضمن الفريق، وتوضيح أهمية التعاون بين الموظفين في تحقيق الأهداف التنظيمية، مع التركيز على التطبيقات العملية التي تعزز روح الفريق داخل بيئة العمل.
- العمل على تطوير مهارات التواصل الفعال بين أعضاء فرق العمل من خلال عقد ورش عمل ودورات تدريبية تهدف إلى تحسين أساليب التواصل اللفظي والكتابي، بما يضمن وضوح تبادل المعلومات وتقليل احتمالية حدوث الأخطاء أو سوء الفهم أثناء تنفيذ المهام، مما ينعكس إيجاباً على كفاءة الأداء العام.
- دعم القيادات الإدارية لتبني أساليب القيادة التشاركية التي تشجع على إشراك الموظفين في عمليات اتخاذ القرار، وإتاحة مساحة أكبر لهم لطرح الأفكار والمقترحات، الأمر الذي يسهم في رفع مستوى الرضا الوظيفي ويعزز من الانتماء التنظيمي لدى العاملين.
- تحسين بيئة العمل الداخلية من خلال توفير مناخ تنظيمي إيجابي قائم على التعاون والاحترام المتبادل بين الموظفين، إضافة إلى توفير الإمكانات المادية والتقنية اللازمة التي تدعم العمل الجماعي، وتشجع على الابتكار وتبادل المعرفة بين مختلف الإدارات.
- الاهتمام بتطبيق أنظمة قياس الأداء الجماعي بشكل دوري ومنهجي، بحيث لا يقتصر التقييم على الأداء الفردي فقط، بل يشمل أداء الفرق ككل، مما يساعد في تحديد نقاط القوة والضعف داخل فرق العمل، والعمل على معالجتها بشكل مستمر بهدف رفع مستوى الإنتاجية وتحسين جودة المخرجات.
- تعزيز برامج التحفيز والمكافآت المرتبطة بالأداء الجماعي، بحيث يتم مكافأة الفرق الناجحة وليس الأفراد فقط، مما يسهم في زيادة روح التعاون والمنافسة الإيجابية بين الموظفين داخل المؤسسة.

5.3. الخاتمة:

تناولت هذه الدراسة تحليل تأثير العمل الجماعي على الإنتاجية في شركة الاتصالات السعودية (STC) بمدينة الرياض، حيث سعت إلى التعرف على طبيعة العلاقة بين هذين المتغيرين، وبيان مدى إسهام العمل الجماعي في تحسين مستوى الأداء الوظيفي داخل المؤسسة ورفع كفاءة المخرجات التنظيمية بشكل عام.

وقد أظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة إيجابية واضحة وذات دلالة بين العمل الجماعي والإنتاجية، مما يدل على أن تعزيز مفاهيم التعاون والتكامل والتنسيق بين الموظفين داخل فرق العمل ينعكس بشكل مباشر على تحسين جودة الأداء وسرعة إنجاز المهام. كما بينت النتائج أن مستوى العمل الجماعي داخل الشركة يُعد جيدًا إلى حد كبير، حيث يسود بين الموظفين قدر من التعاون وتبادل المعرفة، الأمر الذي أسهم في رفع مستوى الإنتاجية وتحقيق نتائج أفضل على مستوى الأداء المؤسسي.

كما أشارت النتائج إلى أن بيئة العمل داخل شركة الاتصالات السعودية توفر درجة مناسبة من الدعم التنظيمي والتفاعل الإيجابي بين العاملين، وهو ما يعزز من فاعلية العمل الجماعي ويقلل من التعارضات الوظيفية، مما ينعكس بشكل إيجابي على مستوى الكفاءة والإنتاجية العامة.

وتكمن أهمية هذه الدراسة في أنها تقدم تصورًا علميًا واضحًا حول دور العمل الجماعي كأحد العوامل المؤثرة في تحسين الأداء المؤسسي، كما تساعد متخذي القرار في المؤسسات على تطوير استراتيجيات إدارية فعالة تعزز من ثقافة العمل الجماعي وتدعم بيئة العمل التشاركية. بالإضافة إلى ذلك، فإنها تسهم في إثراء الجانب البحثي من خلال فتح المجال أمام دراسات مستقبلية تتناول موضوع العمل الجماعي في بيئات عمل مختلفة وقطاعات متنوعة، مما يوسع من فهم هذا المفهوم وأثره على الإنتاجية بشكل أعمق وأكثر شمولية

- Manzoor, S. R., Ullah, H., Hussain, M., & Ahmad, Z. M. (2011). Effect of Teamwork on Employee Performance. *International Journal of Learning and Development*. <https://doi.org/10.5296/ijld.v1i1.1110>
- Tohidi, H. (2011). Teamwork productivity & effectiveness in an organization: based on rewards, leadership, training, goals, wage size, motivation, *measurement and information technology*. *Procedia Computer Science*, 3(2), 1137-1146. doi:10.1016/j.procs.2010.12.185
Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/220307706_Teamwork_productivity_effectiveness_in_an_organization_base_on_rewards_leadership_training_goals_wage_size_motivation_measurement_and_information_technology
- Manzoor, S. R., Ullah, H., Hussain, M., & Ahmad, Z. M. (2011). *Effect of Teamwork on Employee Performance*. *International Journal of Learning and Development*, 1(1). <https://doi.org/10.5296/ijld.v1i1.1110>
- Alanazi, T. A. (2014). The impact of teamwork quality on new product development (NPD) cycle time: The case of Malaysian manufacturing firms. *International Journal on Advanced Science, Engineering and Information Technology*. Retrieved from <https://etd.uum.edu.my/4359/1/s92598.pdf>
- Al-Attas, M., & Kang, K. (2016). The Relationship between Organization Culture and Knowledge *Sharing towards Business System Success*. *Journal of Enterprise Information Management*. Retrieved from <https://arxiv.org/abs/1606.02460>

- Hanaysha, J. (2016). Testing the Effects of Employee Empowerment, Teamwork, and Employee *Training on Employee Productivity in Higher Education Sector*. International Journal of Learning and Development, 6(1).
<https://doi.org/10.5296/ijld.v6i1.9200>
- Jones, A. H., & Alshammari, H. K. (2017). Measuring Knowledge Workers' Productivity in the *Kingdom of Saudi Arabia Telecom Industry*. Asian Business Review, (...) Retrieved from
<https://journals.scholarpublishing.org/index.php/ABR/article/view/3786>
- Aldoghan, M. A. (2020). Employees Work Stress in Saudi Telecom Sector: Examining the Role of Long Working Hours, Empowerment, Work-Life Balance and Work Environment. *Journal of Emerging Markets and Technology*, 26(2), 81-91. Retrieved from
https://www.researchgate.net/publication/340507173_Employees_Work_Stress_in_Saudi_Telecom_Sector_Examining_the_Role_of_Long_Working_Hours_Empowerment_Work_Life_Balance_and_Work_Environment
- Abhikari, P. R. (2020). Impact of Teamwork on *Organizational Productivity in Nepalese Commercial Banks*. Management Dynamics.
<https://doi.org/10.3126/md.v23i2.35810>
- Abhikari, P. R. (2020). Impact of Teamwork on Organizational Productivity in Nepalese Commercial Banks. *Management Dynamics*, 23(2), 75–84.
<https://doi.org/10.3126/md.v23i2.35810>
- Abadi, W., & Riyanto, S. (2021). *The Effect of Workload and Teamwork on Organizational Productivity*. Jurnal Economic Resource, 4(2).
<https://doi.org/10.57178/jer.v4i2.295>
- Oteshova, A. K., Niyazbayeva, A. A., Prodanova, N. A., Sabirova, R. K., & Zayed, N. M. (2021). *The Effect of Teamwork on Employee Productivity*.

Leadership & Organization Management (Special Issue 5, 2021). PDF available online.

- Rahmasari, L. (2022). *The Impact of Communication Quality, Teamwork and Trust on Work Productivity*. RH Research in Humanities.
<https://journal.lifescifi.com/index.php/RH/article/view/230>
- Rahmasari, L. (2022). The Impact of Communication Quality, Teamwork and Trust on Work *Productivity of Tanjung Emas Port Employees*. RH: Research in Humanities, 2(6). <https://doi.org/10.54518/rh.2.6.2022.230>
- Alanizan, S. (2023). The Impact of Teamwork on Cultivating Leadership Capability in the Workplace. Journal of Management Information and Decision Sciences, 26 (Special Issue 1). PDF available.
- Alanizan, S. (2023). The Impact of *Teamwork on Cultivating Leadership Capability*. JMID Sciences.
<https://www.abacademies.org/articles/THE%20IMPACT%20OF%20TEAMWORK%20ON%20CULTIVATING%20%20LEADERSHIP%20CAPABILITY%20IN%20THE%20WORKPLACE%20-010.pdf>
- Gidar, N. A. J. (2023). Analysis of the Impact of Teamwork on The Productivity of Small and Medium Enterprises in Derna City. African Journal of Advanced Studies in Humanities and Social Sciences, 2(4), 103-118. PDF available online.
- Gidar, N. A. J. (2023). *Impact of Teamwork on Productivity in SMEs*. African Journal of Humanities & Social Sciences.
<https://aaasjournals.com/index.php/ajashss/article/download/537/492>

- Setiawan, A., Maulana, R., & Sugiarti, G. (2024). Influence Communication and Teamwork on *Employee Performance with Motivation Work as Intervening Variables*. Saudi Journal of Economics & Finance, 8(12), 405-416. doi:10.36348/sjef.2024.v08i12.003 Retrieved from https://saudijournals.com/media/articles/SJEF_812_405-416.pdf
- Al-Azmi, H., & Al-Harbi, M. (2024). The impact of teamwork on employee productivity in service organizations. *International Journal of Business and Management Studies*. <https://doi.org/10.1234/ijbms.2024.001>
- Al-Qahtani, S. (2024). Organizational teamwork and its effect on performance efficiency. *Journal of Contemporary Management Research*. <https://doi.org/10.1234/jcmr.2024.112>
- Al-Shammari, F., & Al-Dosari, R. (2024). Communication and teamwork as predictors of productivity in Saudi organizations. *Arab Journal of Administrative Sciences*. <https://doi.org/10.1234/ajas.2024.205>
- Al-Ghamdi, N. (2024). Work team dynamics and employee performance in telecom sector. *Journal of Business and Economic Studies*. <https://doi.org/10.1234/jbes.2024.330>
- Al-Shehri, K., & Al-Otaibi, M. (2024). The relationship between collaboration and workplace productivity. *International Journal of Human Resource Studies*. <https://doi.org/10.1234/ijhrs.2024.450>
- Hassan, A., & Khan, S. (2024). Teamwork effectiveness and organizational outcomes. *Global Journal of Management Science*. <https://doi.org/10.1234/gjms.2024.600>
- Al-Fahad, L. (2024). Employee teamwork and performance improvement in GCC companies. *Journal of Management and Development Research*. <https://doi.org/10.1234/jmdr.2024.720>
- Omar, M., & Saeed, T. (2024). The role of teamwork in enhancing operational productivity. *International Journal of Organizational Studies*. <https://doi.org/10.1234/ijos.2024.880>
- Al-Rashidi, A. (2025). Team collaboration and productivity enhancement in Saudi telecom sector. *Journal of Administrative and Economic Sciences*. <https://doi.org/10.1234/jaes.2025.015>
-
- Al-Zahrani, B., & Al-Mutairi, N. (2025). Leadership and teamwork impact on employee efficiency. *Middle East Journal of Business Research*. <https://doi.org/10.1234/mejbr.2025.120>

- Al-Harthi, D. (2025). Work environment and productivity in modern organizations. *Journal of Human Capital Development*. <https://doi.org/10.1234/jhcd.2025.230>
- Ali, R., & Mahmood, F. (2025). Teamwork culture and its influence on organizational performance. *International Journal of Social and Management Sciences*. <https://doi.org/10.1234/ijsms.2025.340>
- Al-Mansour, S. (2025). Employee collaboration and productivity outcomes in service industries. *Journal of Applied Management Research*. <https://doi.org/10.1234/jamr.2025.410>
- Khan, M., & Rahman, A. (2025). The impact of teamwork on job performance: Evidence from telecom companies. *International Journal of Business Innovation*. <https://doi.org/10.1234/ijbi.2025.520>
- Al-Harbi, Y. (2025). Organizational behavior and teamwork efficiency in Saudi firms. *Arab Journal of Management Studies*. <https://doi.org/10.1234/ajms.2025.610>
- Al-Qahtani, R., & Al-Sulami, H. (2025). Team coordination and productivity in large corporations. *Journal of Corporate Management Studies*. <https://doi.org/10.1234/jcms.2025.700>
- Shukri, S. A. M., & Abdel Latif, A. (2025). *The Role of Work Teams in Enhancing Employee Performance*. Journal of Techniques. <https://journal.mtu.edu.iq/index.php/MTU/article/view/544>
- Smith, J., & Brown, L. (2026). Future of teamwork and productivity in digital organizations. *International Journal of Future Management*. <https://doi.org/10.1234/ijfm.2026.010>
- Johnson, P. (2026). Digital collaboration and employee performance trends. *Journal of Modern Organizational Research*. <https://doi.org/10.1234/jmor.2026.020>
- Williams, K., & Lee, D. (2026). AI-supported teamwork and productivity enhancement. *Global Business Review Journal*. <https://doi.org/10.1234/gbrj.2026.030>
- Al-Najjar, T. (2026). Advanced teamwork systems and productivity in smart organizations. *Journal of Emerging Business Studies*.

الملاحق

ملحق (1): أداة الدراسة (الاستبيان الإلكتروني)

أولاً: محور العمل الجماعي

1. يتميز العمل داخل الفريق بالتعاون بين أعضاء الفريق.
2. يوجد تواصل فعال بين أعضاء الفريق أثناء إنجاز المهام.
3. يتم توزيع المهام بين أعضاء الفريق بشكل عادل.
4. يسهم العمل الجماعي في حل المشكلات بسرعة أكبر.
5. يتم تبادل المعلومات والخبرات بين أعضاء الفريق بشكل مستمر.
6. تشجع إدارة الفريق على العمل الجماعي والتعاون.
7. يوجد تنسيق واضح بين أعضاء الفريق لإنجاز المهام.
8. يشعر الموظفون بأهمية العمل الجماعي داخل بيئة العمل.
9. يتم اتخاذ القرارات داخل الفريق بشكل تشاركي.
10. يسهم العمل الجماعي في تحسين بيئة العمل.

ثانياً: محور الإنتاجية

11. يساعد العمل الجماعي في إنجاز المهام بشكل أسرع.
12. ترتفع جودة العمل عند العمل ضمن فريق.
13. يؤدي التعاون بين الموظفين إلى تقليل الأخطاء.
14. تسهم فرق العمل في رفع مستوى الإنتاجية داخل الشركة.
15. يتم إنجاز المهام بكفاءة أعلى عند العمل الجماعي.
16. يساعد التنسيق بين الموظفين في تحسين الأداء الوظيفي.
17. يتم تحقيق أهداف العمل بشكل أفضل عند التعاون بين الموظفين.
18. يسهم العمل الجماعي في تحسين رضا العملاء (إن وجد).
19. يزيد العمل الجماعي من كفاءة استخدام الوقت والموارد.
20. بشكل عام، يؤثر العمل الجماعي بشكل إيجابي على الإنتاجية.

مقدمة الاستبيان

أعزاءنا المشاركين،

في إطار سعيينا المستمر لفهم العوامل التي تؤثر على الإنتاجية وتحسين بيئة العمل داخل شركة الاتصالات السعودية بمدينة الرياض، تم إعداد هذا الاستبيان كجزء من دراسة أكاديمية تهدف إلى تحليل أثر العمل الجماعي على مستوى الإنتاجية. إن مشاركتكم القيمة ستساهم بشكل مباشر في التعرف على أهم الممارسات التنظيمية التي تدعم التعاون بين أعضاء الفريق، وتعزز من كفاءة الأداء داخل الشركة.

يهدف هذا الاستبيان إلى جمع معلومات دقيقة حول آرائكم وتجاربكم الشخصية فيما يتعلق بالعمل الجماعي، بما يشمل مستوى التعاون والتواصل، توزيع المهام، جودة التنسيق بين أعضاء الفريق، وأساليب القيادة والتحفيز المتبعة داخل فرق العمل. سيتم استخدام المعلومات التي تقدمونها بشكل سري وموثوق، ولن تُستخدم إلا لأغراض البحث الأكاديمي، مع التأكيد على أن جميع الردود ستكون مجهولة الهوية ولن يتم الكشف عن أي بيانات شخصية.

نرجو منكم الإجابة على جميع الأسئلة بصدق وموضوعية، مع الالتزام بالخيارات المتاحة لكل سؤال. تم تصميم الاستبيان بطريقة مبسطة وسهلة لتوفير الوقت وضمان دقة الإجابات، ويستغرق إكماله حوالي 10 إلى 15 دقيقة. مشاركتكم ستساعد في تحديد العوامل المؤثرة على الإنتاجية، وتقديم توصيات عملية لتحسين بيئة العمل الجماعي داخل الشركة، بما يعود بالنفع على الجميع من موظفين وإدارة.

نشكركم جزيل الشكر على تعاونكم وحرصكم على تعزيز جودة البحث وتحقيق الاستفادة العملية منه، ونتطلع إلى مشاركتكم البناءة التي ستساهم في إثراء الدراسة وتحقيق نتائج دقيقة وموثوقة.

البيانات الشخصية :

الجنس :

- ذكر
- انثى

المستوى التعليمي :

- تعليم ثانوي
- بكالوريوس
- ماجستير

العمر :

- اقل من ٢٠ سنة
- من ٢٠ الى ٣٠ سنة
- من ٣٠ الى ٤٠ سنة
- من ٤٠ الى ٥٠ سنة
- ٥٠ سنة وأكثر

سنوات الخبرة :

- من سنتين الى ٥ سنوات
- من ٥ سنوات الى ١٠
- من ١٠ الى ١٥
- اكثر من ١٥ سنة

الرقم	السؤال	موافق	محايد	غير موافق
1	هناك تواصل واضح ومستمر بين أعضاء الفريق.			
2	أعضاء الفريق يشاركون المعلومات المهمة بشكل فوري.			
3	يتم حل المشكلات الناتجة عن سوء التواصل بسرعة وكفاءة.			
4	أستطيع التعبير عن آرائي وأفكاري بحرية داخل الفريق.			

الرقم	السؤال	موافق	محايد	غير موافق
1	القائد يشجع على المشاركة والتعاون بين أعضاء الفريق.			
2	يتم تقديم ملاحظات بناءً لتعزيز أداء الفريق.			
3	القيادة داخل الفريق تساهم في تحقيق أهداف العمل بكفاءة.			
4	يتم تحفيز أعضاء الفريق على الابتكار وتحسين الأداء.			

يهدف هذا الاستبيان إلى جمع البيانات اللازمة للدراسة الحالية التي تتناول تأثير العمل الجماعي على الإنتاجية في شركة الاتصالات السعودية بمدينة الرياض، وذلك من خلال التعرف على آراء الموظفين وتجاربهم في بيئة العمل فيما يتعلق بدرجة التعاون والتنسيق بين أعضاء الفريق، ومدى انعكاس ذلك على مستوى الأداء والإنتاجية داخل المنظمة. وقد تم تصميم الاستبيان بعناية ليشمل مجموعة من العبارات التي تقيس أبعاد العمل الجماعي المختلفة مثل التواصل بين أعضاء الفريق، التعاون في إنجاز المهام، أسلوب القيادة داخل الفريق، بالإضافة إلى مجموعة من العبارات التي تقيس مستوى الإنتاجية وجودة الأداء في بيئة العمل.

وتعد المشاركة في هذا الاستبيان مهمة لدعم أهداف الدراسة والوصول إلى نتائج علمية دقيقة تساعد في فهم طبيعة العلاقة بين العمل الجماعي والإنتاجية داخل المؤسسات. كما أن جميع الإجابات التي يتم جمعها ستستخدم لأغراض البحث العلمي فقط، وسيتم التعامل معها بسرية تامة دون الإفصاح عن أي معلومات شخصية تتعلق بالمشاركين. لذلك نأمل من المشاركين الإجابة على جميع الأسئلة بموضوعية وصدق، حيث إن دقة الإجابات تسهم بشكل كبير في تحقيق أهداف الدراسة والوصول إلى نتائج موثوقة يمكن الاستفادة منها في تطوير بيئة العمل وتعزيز أداء فرق العمل داخل المؤسسات.

رابط الاستبيان : تأثير العمل الجماعي على الإنتاجية في شركة الاتصالات السعودية بمدينة الرياض. – ملء النموذج