

نموذج المشروع النهائي 2

أثر كفاءة إدارة فرق العمل على جودة الإنتاج المرئي في المشاريع الإعلامية: دراسة ميدانية على المصورين في قطاع الإعلام الرقمي

أسم الطالب

عبدالرحمن خالد هلال

221001152

مشروع تخرج- 2

كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف

د. عبدالرحيم نادر

عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

2025

المحتويات

4	المقدمة:
6	مشكلة الدراسة:
6	1.1.1 الفجوات على المستوى النظري
7	1.1.2 الفجوات على المستوى التطبيقي
7	السؤال الرئيسي للدراسة
7	أهمية الدراسة:
9	أسئلة الدراسة
9	أهداف الدراسة
10	فرضيات الدراسة
11	نموذج الدراسة
12	منهجية الدراسة
14	الدراسة الميدانية
17	مخطط المشروع المقترح

المستخلص

تهدف هذه الدراسة إلى تحليل أثر كفاءة إدارة فرق العمل بأبعادها الخمسة (الكفاءة القيادية، التفاعل والتواصل، توزيع الأدوار، التحفيز والدعم، المتابعة والتقييم) على جودة الإنتاج المرئي في المشاريع الإعلامية الرقمية، واتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي لملاءمته لطبيعة الموضوع، وتم جمع البيانات باستخدام استبانة إلكترونية موجهة إلى العاملين في مجال الإنتاج المرئي داخل المؤسسات الإعلامية الرقمية. شملت العينة (265) مشاركًا موزعين على عدة تخصصات إنتاجية. تم معالجة البيانات باستخدام برنامج SPSS من خلال الإحصاءات الوصفية، ومعاملات الارتباط، والانحدار الخطي البسيط والمتعدد؛ بهدف اختبار الفرضيات وتحديد قوة التأثير بين المتغيرات.

أظهرت النتائج وجود مستوى مرتفع من كفاءة إدارة فرق العمل، ومستوى مرتفع من جودة الإنتاج المرئي. كما أثبتت الاختبارات الإحصائية وجود علاقة قوية ودالة إحصائية بين أبعاد كفاءة إدارة الفرق وجودة الإنتاج؛ حيث يُفسّر نموذج الانحدار المتعدد نسبة كبيرة من التباين في جودة الإنتاج المرئي. وكان بُعد التحفيز والدعم أكثر الأبعاد تأثيرًا، يليه الكفاءة القيادية والمتابعة والتقييم، في حين ظهر أن التفاعل والتواصل وتوزيع الأدوار يؤثران بصورة معنوية ولكن بدرجة أقل مقارنة ببقية الأبعاد.

تكمن أهمية هذه الدراسة في قدرتها على توفير إطار علمي وتطبيقي يساعد المؤسسات الإعلامية الرقمية على تعزيز جودة الإنتاج المرئي من خلال تطوير ممارسات إدارة الفرق. وتتيح النتائج للمؤسسات تحسين بيئة العمل، وتوجيه سياساتها الإدارية نحو تعظيم التواصل الداخلي، ورفع مستويات التحفيز، وتطوير القيادة، وتوضيح الأدوار، وتفعيل أنظمة المتابعة والتقييم. كما يمكن للباحثين الاستفادة من الدراسة في تطوير نماذج مستقبلية لفهم ديناميكية فرق العمل والإنتاج في بيئات الإعلام الرقمي.

الكلمات المفتاحية

كفاءة إدارة فرق العمل؛ القيادة؛ التفاعل والتواصل؛ توزيع الأدوار؛ التحفيز والدعم؛ المتابعة والتقييم؛ جودة الإنتاج المرئي؛ الإعلام الرقمي.

المقدمة:

تُعد فرق العمل محورًا أساسيًا في نجاح أي مؤسسة معاصرة، نظرًا لما توفره من تنوع معرفي وتكامل في المهارات، يساهمان بشكل مباشر في تحقيق الأهداف التنظيمية بكفاءة أعلى، ومع تنامي التغيرات التقنية والبيئية، لم يعد بالإمكان الاعتماد على الجهود الفردية فقط، بل بات لزامًا على المنظمات تكوين فرق عمل فعالة تمتلك القدرة على التكيف، واتخاذ القرارات، وتنفيذ المهام المعقدة ضمن بيئات ديناميكية. (الهنداوي وعلي، 2023)

وتتسم بيئة العمل في الإعلام الرقمي بالتغير المستمر، مما يفرض على المؤسسات الإعلامية البحث عن أساليب تنظيمية مرنة تتيح لها تنفيذ مهامها بسرعة وكفاءة، وتُعد فرق العمل أحد أهم الحلول التنظيمية التي تتيح توزيع المهام، وتكامل المهارات، ومتابعة التنفيذ بشكل جماعي. ومع تعقّد العمليات الإنتاجية، خاصة تلك المرتبطة بالإنتاج المرئي، أصبح من الضروري دراسة كفاءة إدارة هذه الفرق ودورها في تعزيز جودة المخرجات الإعلامية (صيام وآخرون، 2023).

وتحتاج فرق العمل داخل المؤسسات الإعلامية إلى نمط إداري قادر على استيعاب طبيعة التخصصات المختلفة والمتداخلة مثل التصوير، والإخراج، والجرافيك، والمونتاج، وإدارة المنصات الرقمية. هذه التعددية تتطلب نظامًا إداريًا يضبط الإيقاع الجماعي ويوجه الجهود نحو تحقيق هدف مشترك. (Hasan & Hassan, 2021).

وتُظهر تجارب المشاريع الإعلامية أن النجاح في إنتاج محتوى مرئي جذاب ومهني لا يعتمد فقط على المهارات الفردية، بل يركز بدرجة كبيرة على جودة الأداء الجماعي، ومدى انسجام أعضاء الفريق مع بعضهم البعض، ووضوح المهام، وفعالية التواصل بينهم. (Huang et al., 2025)

كما أن الضغوطات الزمنية والمنافسة الشديدة في سوق الإعلام الرقمي تحتم على فرق العمل تقديم محتوى بصري عالي الجودة في وقت قياسي، ما يستلزم وجود إدارة مرنة وفعالة قادرة على توزيع الأدوار بكفاءة، ومعالجة المشكلات بشكل سريع، وتحفيز الأفراد للابتكار والعمل تحت الضغط. ويتطلب ذلك بيئة تنظيمية تشجع على التعاون، والشفافية، وتقدير الجهود الجماعية (خالدي & مهاوة، 2022)

وتعد جودة الإنتاج المرئي أحد المعايير الأساسية في تقييم نجاح المشاريع الإعلامية، لما لها من تأثير مباشر على تجربة المشاهد، وقدرته على التفاعل مع المحتوى، وبناء الانطباع العام عن العلامة التجارية

أو المؤسسة الإعلامية، ويشمل مفهوم الجودة هنا عناصر عديدة، مثل الدقة التقنية، والوضوح البصري، وتناسق الألوان، وتكامل الإخراج، وجمالية الصورة. (Raturi & Panwar, 2021)

ومع اتساع نطاق الإنتاج الإعلامي، وتحوله من نموذج فردي إلى نموذج جماعي يعتمد على فرق متعددة التخصصات، بات من الضروري تبني أساليب إدارية حديثة تركز على الأداء الجماعي، وتقييم نتائج الفريق بشكل شامل، وتوظف تقنيات إدارة المشاريع بمرونة وفاعلية. (بن برطال، 2022).

وفي ضوء ما سبق، تتضح أهمية دراسة العلاقة بين كفاءة إدارة فرق العمل وجودة الإنتاج المرئي في المشاريع الإعلامية، لا سيما في ظل ندرة الدراسات الميدانية التي تستهدف المصورين وغيرهم من الفاعلين المباشرين في العملية الإنتاجية داخل قطاع الإعلام الرقمي.

مشكلة الدراسة

تواجه المؤسسات الإعلامية المعاصرة تحديات متزايدة في إنتاج محتوى مرئي عالي الجودة في ظل تنامي التنافس الرقمي وتزايد تطلعات الجمهور نحو محتوى بصري أكثر احترافية وتأثيراً، ويُعد العمل من خلال فرق متخصصة أحد المحاور الأساسية لإنجاز هذه المشاريع بكفاءة، حيث يتطلب الأمر تعاوناً بين مجموعة من الأفراد ذوي التخصصات المختلفة كالمصورين والمخرجين والمصممين، غير أن نجاح هذا التعاون يعتمد بدرجة كبيرة على مدى كفاءة إدارة تلك الفرق، بما يشمل تنظيم المهام، وتوزيع الأدوار، وتوفير بيئة داعمة للإبداع، وتُطرح إشكالية مدى تأثير كفاءة إدارة فرق العمل على جودة الإنتاج المرئي في بيئة المشاريع الإعلامية (الهنداوي & علي، 2023؛ Hasan & Hassan, 2021).

1.1.1 الفجوات على المستوى النظري

عند مراجعة الأدبيات العلمية، يُلاحظ أن العديد من الدراسات تناولت فرق العمل من منظور إداري عام، أو في سياقات تنظيمية صناعية وخدمية تقليدية، مثل دراسة صيام وآخرون (2023) التي ركزت على الرقابة التنظيمية، أو دراسة خالدي ومهاوة (2022) التي تناولت جودة الخدمات في شركات التأمين، إلا أن هناك ندرة في الدراسات التي بحثت أثر كفاءة إدارة فرق العمل على جودة الإنتاج المرئي تحديداً، رغم أن هذا النوع من الإنتاج يتطلب تكاملاً عالياً بين الجوانب الإبداعية والتقنية، كما أن بعض الدراسات

ركزت على دور القيادة أو ديناميكيات الفريق (النعيمات & أبو زيد، 2021؛ Huang et al., 2025)، دون الربط بين الكفاءة الإدارية والمخرجات البصرية كمتغير تابع في بيئة الإعلام الرقمي. وهذا يُشكل فجوة نظرية تستدعي الدراسة والاختبار ضمن سياق إعلامي حديث..

1.1.2 الفجوات على المستوى التطبيقي

على المستوى التطبيقي، تُظهر الممارسات المهنية في قطاع الإعلام الرقمي ضعفًا في توثيق العلاقة بين الإدارة الفعلية لفرق الإنتاج وبين جودة المخرجات المرئية التي يتم تقديمها للجمهور، فمعظم المشاريع الإعلامية تعتمد على خبرات متفرقة، ولا توجد نماذج قياس منهجية تربط بين عناصر مثل وضوح المهام والتواصل الجماعي وفعالية القيادة وبين جودة عناصر مثل التناسق البصري ودقة التصوير واحترافية الإخراج، كما أن قلة الدراسات الميدانية التي تستهدف العاملين الفعليين في الإنتاج - وبخاصة المصورين - تُعد إحدى النقاط التي تُضعف قدرة المؤسسات على تحسين أدائها بناءً على بيانات موضوعية (المصري، 2025؛ Munappy et al., 2022)، وتؤكد بعض الدراسات الحديثة في المجال التقني، مثل دراسة Trampert et al. (2024)، أن الإنتاج المرئي في العصر الرقمي لا يمكن فصله عن أنظمة العمل الجماعي المدارة بكفاءة عالية، خاصة مع تزايد الاعتماد على أدوات الذكاء الاصطناعي والبرمجيات المتقدمة.

السؤال الرئيسي للدراسة

وبناءً على ما سبق، تتحدد مشكلة الدراسة في التساؤل الرئيس التالي:

ما أثر كفاءة إدارة فرق العمل على جودة الإنتاج المرئي في المشاريع الإعلامية؟

أهمية الدراسة :

تتبع أهمية هذه الدراسة من موقعها في تقاطع ميداني يجمع بين مفاهيم إدارة فرق العمل، ومتطلبات الإنتاج الإعلامي المرئي، في بيئة رقمية متغيرة وسريعة الإيقاع. كما تتعزز أهميتها في ظل تزايد اعتماد المؤسسات الإعلامية على فرق إنتاج متعددة التخصصات، تتطلب تنسيقًا عاليًا، وكفاءة تنظيمية دقيقة لضمان خروج المحتوى البصري بمستوى يواكب المعايير الحديثة.

أولاً: الأهمية العلمية

- تسعى الدراسة إلى الإسهام في تطوير المعرفة العلمية المرتبطة بإدارة فرق العمل في سياقات مهنية متخصصة، وتحديدًا في بيئة الإعلام الرقمي التي تجمع بين البعدين الإبداعي والتنظيمي.
- تطرح الدراسة منظورًا جديدًا يربط بين كفاءة الإدارة الداخلية للفرق المهنية وبين جودة المخرجات الفنية، وهو ربط لم يُتناول بشكل كافٍ في الأدبيات الإدارية أو الإعلامية.
- تقدم الدراسة معالجة علمية لمتغير "جودة الإنتاج المرئي" بوصفه نتيجة قابلة للقياس وليست مجرد حكم انطباعي، وتربطه بمنهجيات إدارة الموارد البشرية والتنظيم الجماعي.
- تُثري الدراسة النقاش الأكاديمي حول فعالية فرق العمل في القطاعات الإبداعية، وتوفر أساسًا نظريًا يمكن البناء عليه في دراسات مستقبلية تهدف لفهم آليات تحسين جودة المحتوى الإعلامي.
- تركز الدراسة على فئة ميدانية ذات طبيعة تنفيذية مباشرة - المصورين - وتسهم بذلك في فتح آفاق بحثية جديدة تُعنى بالطبقات المهنية المختلفة ضمن الفريق الإعلامي.

ثانيًا: الأهمية العملية (التطبيقية)

- توفر الدراسة إطارًا تطبيقيًا يمكن الاستفادة منه في تحسين أداء فرق العمل داخل المؤسسات الإعلامية من خلال التركيز على عناصر الكفاءة الإدارية مثل التخطيط، التنظيم، التنسيق، والتحفيز.
- تُمكن صنّاع القرار في القطاع الإعلامي من بناء أنظمة تقييم أداء أكثر ارتباطًا بجودة المخرجات الفعلية، بما يعزز من فعالية القرارات الإدارية والتطويرية.
- تقدم نتائج وتوصيات قابلة للتنفيذ تساعد في تحسين بيئة العمل الجماعي، ورفع جودة الإنتاج البصري بما ينعكس إيجابًا على رضا الجمهور وتنافسية المؤسسة الإعلامية.
- تساعد الدراسة في تصميم برامج تدريب وتطوير موجهة لفرق الإنتاج، تركز على نقاط الضعف والقوة في الإدارة الميدانية، وتستهدف رفع الكفاءة المهنية للكوادر العاملة.
- تُمكن المؤسسات الإعلامية من فهم التحديات المرتبطة بإدارة الفرق في بيئات العمل الديناميكية، وتطوير حلول إدارية عملية تعزز من الانسجام، والانضباط، والإنتاجية.

أسئلة الدراسة

سؤال الدراسة الرئيسي:

- ما أثر كفاءة إدارة فرق العمل بأبعادها (الكفاءة القيادية، التفاعل والتواصل، توزيع الأدوار، التحفيز والدعم، المتابعة والتقييم) على جودة الإنتاج المرئي في المشاريع الإعلامية في قطاع الإعلام الرقمي؟

الأسئلة الفرعية للدراسة:

1. ما أثر الكفاءة القيادية في إدارة فرق العمل على جودة الإنتاج المرئي في المشاريع الإعلامية؟
2. ما أثر التفاعل والتواصل بين أعضاء فرق العمل على جودة الإنتاج المرئي؟
3. ما أثر وضوح توزيع الأدوار والمسؤوليات داخل فرق العمل على جودة الإنتاج المرئي؟
4. ما أثر التحفيز والدعم الإداري لأعضاء فرق العمل على جودة الإنتاج المرئي؟
5. ما أثر المتابعة والتقييم المستمر لأداء فرق العمل على جودة الإنتاج المرئي؟

أهداف الدراسة

تهدف هذه الدراسة إلى دراسة أثر كفاءة إدارة فرق العمل بأبعادها (الكفاءة القيادية، التفاعل والتواصل، توزيع الأدوار، التحفيز والدعم، المتابعة والتقييم) على جودة الإنتاج المرئي ، وذلك في المشاريع الإعلامية بقطاع الإعلام الرقمي، من خلال دراسة ميدانية على المصورين العاملين في هذا القطاع.

الأهداف الفرعية للدراسة:

- التعرف على أثر الكفاءة القيادية في إدارة فرق العمل على جودة الإنتاج المرئي في المشاريع الإعلامية.
- تحليل أثر التفاعل والتواصل بين أعضاء فرق العمل على جودة الإنتاج المرئي في المشاريع الإعلامية.
- دراسة أثر وضوح توزيع الأدوار والمسؤوليات داخل فرق العمل على جودة الإنتاج المرئي.
- تقييم أثر التحفيز والدعم الإداري لأعضاء فرق العمل على جودة الإنتاج المرئي.
- قياس أثر المتابعة والتقييم المستمر لأداء فرق العمل على جودة الإنتاج المرئي.

فرضيات الدراسة

الفرضية الرئيسية: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين كفاءة إدارة فرق العمل بأبعادها (الكفاءة القيادية، التفاعل والتواصل، توزيع الأدوار، التحفيز والدعم، المتابعة والتقييم) وجودة الإنتاج المرئي في المشاريع الإعلامية بقطاع الإعلام الرقمي.

وتتفرع منه عدة فرضيات فرعية:

1. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الكفاءة القيادية في إدارة فرق العمل وجودة الإنتاج المرئي في المشاريع الإعلامية.
2. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التفاعل والتواصل بين أعضاء فرق العمل وجودة الإنتاج المرئي في المشاريع الإعلامية.
3. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين وضوح توزيع الأدوار والمسؤوليات داخل فرق العمل وجودة الإنتاج المرئي.

4. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التحفيز والدعم الإداري لأعضاء فرق العمل وجودة الإنتاج المرئي.

5. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين المتابعة والتقييم المستمر لأداء فرق العمل وجودة الإنتاج المرئي.

نموذج الدراسة

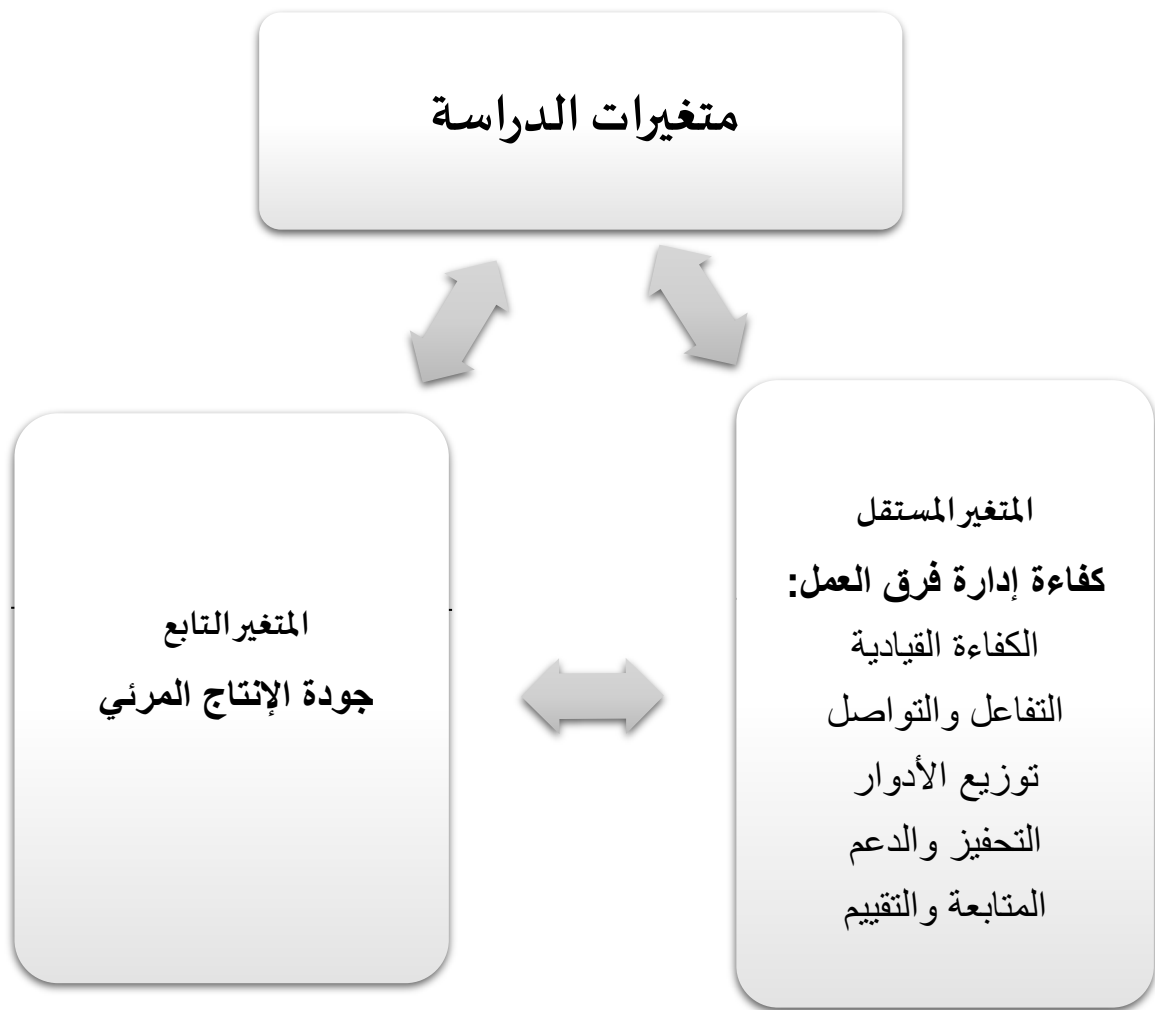
يعتمد نموذج الدراسة الحالي على تحديد العلاقة بين المتغير المستقل المتمثل في كفاءة إدارة فرق العمل بأبعاده (الكفاءة القيادية، التفاعل والتواصل، توزيع الأدوار، التحفيز والدعم، المتابعة والتقييم)، وبين المتغير التابع وهو جودة الإنتاج المرئي كمؤشر أحادي المحور.

ويوضح الشكل التالي النموذج المفاهيمي للدراسة:

كفاءة إدارة فرق العمل:

- الكفاءة القيادية
- التفاعل والتواصل
- توزيع الأدوار
- التحفيز والدعم
- المتابعة والتقييم

جودة الإنتاج المرئي



منهجية الدراسة

تعتمد هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي بوصفه المنهج الأنسب لطبيعة أهدافها، حيث يُستخدم هذا المنهج في الدراسات التي تسعى إلى تحليل الظواهر كما هي في الواقع، من خلال جمع البيانات من أفراد العينة وتفسيرها، بهدف الوصول إلى نتائج علمية تعكس طبيعة العلاقة بين المتغيرات محل الدراسة.

وقد تم اعتماد هذا المنهج لملاءمته لدراسة أثر كفاءة إدارة فرق العمل بأبعادها المحددة على جودة الإنتاج المرئي في المشاريع الإعلامية بقطاع الإعلام الرقمي، حيث يتيح تحليل واقع كفاءة الإدارة داخل الفرق الإعلامية، وربطها بمخرجات العمل الإبداعي والفني بشكل منهجي منضبط.

أولاً: مجتمع الدراسة:

يتكوّن مجتمع الدراسة من جميع المصورين والعاملين في فرق الإنتاج الإعلامي داخل المؤسسات الإعلامية والمنصات الرقمية العاملة في قطاع الإعلام الرقمي بالمملكة العربية السعودية، والذين يمارسون أعمال التصوير والإنتاج المرئي في سياقات مهنية تعتمد على العمل الجماعي.

ثانياً: عينة الدراسة:

تم استخدام أسلوب العينة العشوائية البسيطة أو الطبقية (يُحدد لاحقاً حسب التصميم الإحصائي)، واختيرت العينة من أفراد المجتمع الأصلي بما يضمن تمثيلاً متوازناً للفئات المستهدفة من المصورين والفنيين، وتم تحديد حجم العينة بناءً على معادلة كرجسي ومورغان، لتكون كافية لتحقيق درجة موثوقية عالية وتحليل دقيق للبيانات.

ثالثاً: أداة الدراسة:

أُستخدمت أداة الاستبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات الأولية من أفراد العينة، وتم تصميمها وفق مقياس ليكرت الخماسي، وتضمنت عدة محاور تعكس أبعاد كفاءة إدارة فرق العمل، بالإضافة إلى محور يقيس جودة الإنتاج المرئي، وقد خضعت الأداة للتحكيم من قبل مجموعة من الخبراء لضمان صدق المحتوى، كما تم اختبارها ميدانياً للتحقق من الثبات الداخلي باستخدام معامل كرونباخ ألفا.

رابعاً: الأساليب الإحصائية:

تم استخدام مجموعة من الأساليب الإحصائية لتحليل البيانات، ومنها:

- الإحصاءات الوصفية (مثل المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية) لوصف اتجاهات استجابات المشاركين.
- اختبارات الثبات والصدق مثل معامل كرونباخ ألفا.
- تحليل الارتباط (Pearson Correlation) لاختبار قوة العلاقة بين المتغيرات.
- تحليل الانحدار البسيط والمتعدد لقياس أثر أبعاد كفاءة إدارة فرق العمل على جودة الإنتاج المرئي.

الدراسة الميدانية

نظرًا للطبيعة التطبيقية للدراسة، والتي تستهدف تحليل أثر كفاءة إدارة فرق العمل على جودة الإنتاج المرئي في المشاريع الإعلامية، فإن اختيار مواقع تطبيق البحث يُعد خطوة محورية لضمان الوصول إلى بيانات واقعية تعكس بيئة العمل الفعلية في قطاع الإعلام الرقمي، وتقتصر الدراسة تطبيقها على عينة ميدانية من مؤسسات ومنصات الإعلام الرقمي النشطة في المملكة العربية السعودية، لما تمتاز به هذه البيئة من تنوع في الهياكل التنظيمية وأنماط الإدارة والمخرجات البصرية.

تتوزع أماكن التطبيق المقترحة على ثلاث فئات رئيسية تغطي مختلف جوانب العمل الإعلامي الرقمي:

أولاً: المؤسسات الإعلامية الكبرى ذات البنية الإنتاجية المتكاملة

تُعد هذه المؤسسات من الكيانات الرائدة في مجال الإعلام المرئي، حيث تضم فرق عمل متخصصة ومنظمة تشمل المصورين والمخرجين والمحررين والمشرفين الفنيين، ما يجعلها بيئة مثالية لاختبار العلاقة بين كفاءة إدارة الفريق وجودة الإنتاج النهائي. وتشمل هذه الفئة:

- هيئة الإذاعة والتلفزيون السعودية بجميع قنواتها الرسمية.

- مجموعة قنوات MBC ، التي تمثل نموذجًا متطورًا لإدارة فرق الإنتاج المتعددة.
- قناة SBC وروتانا خليجية، اللتين تقدمان محتوى مرئيًا متنوعًا ويعتمدان على فرق عمل داخلية وخارجية.

إن وجود فرق عمل منظمة، وآليات إشراف واضحة، ومستويات عالية من الإنتاجية، يجعل من هذه المؤسسات حقلاً مناسباً لفحص فرضيات الدراسة في إطار تنظيمي ناضج.

ثانيًا: شركات الإنتاج الإعلامي والاستوديوهات التجارية الخاصة

تمثل هذه الشركات القطاع الأكثر ديناميكية ومرونة في مجال الإعلام الرقمي، حيث تنفذ مشاريع متنوعة للعملاء تشمل تصوير الفعاليات، الإعلانات، الأعمال الوثائقية، والمحتوى التفاعلي. وغالبًا ما تُدار فرق العمل فيها بأساليب غير تقليدية، مع اعتماد جزئي على فرق مستقلة أو متغيرة تبعًا للمشروع. ومن أبرز هذه الجهات:

- شركات مثل Magic Lens و LoMedia و Scope Creative Studio، التي تقدم خدمات إنتاج متقدمة.
- استوديوهات تصوير الفعاليات والمناسبات الكبرى، والتي تشكل بيئة ضاغطة تتطلب تنسيقًا عاليًا بين الفريق.

يُعد هذا النوع من البيئات مثاليًا لفحص أثر توزيع الأدوار، وسرعة التفاعل، والقيادة الميدانية المباشرة على جودة المخرجات المرئية تحت ضغوط الوقت والميزانية.

ثالثاً: المنصات الرقمية وشركات المحتوى الاجتماعي

في ظل التحولات الكبرى في سلوكيات الجمهور واتجاهات استهلاك الإعلام، أصبحت المنصات الرقمية من أبرز الفضاءات الإنتاجية، حيث تعمل فرق العمل على إنتاج محتوى مرئي موجه لمنصات مثل يوتيوب، تيك توك، إنستغرام وسناب شات. وتضم هذه الجهات:

- وكالات إدارة المحتوى والإعلانات الرقمية.

- فرق العمل داخل قنوات يوتيوب المعروفة والمملوكة لعلامات تجارية أو مؤثرين.

- استوديوهات متخصصة في صناعة المحتوى السريع والموجه للمنصات الاجتماعية.

يمثل هذا السياق بيئة خصبة لتحليل نماذج جديدة من إدارة الفرق الصغيرة، وقياس تأثير عناصر مثل التحفيز الرقمي والتقييم اللحظي والتفاعل المباشر مع الجمهور على أداء الفرق وجودة المخرجات.

إن تنوع أماكن التطبيق بين مؤسسات تقليدية كبرى وشركات مرنة ومنصات رقمية حديثة يمنح الدراسة نطاقاً تطبيقياً واسعاً يسمح بتحليل الفروق السياقية في إدارة فرق العمل، كما أن هذا التنوع يعزز من القدرة التفسيرية للنتائج ويزيد من قابلية تعميمها، حيث يتم اختبار النموذج المفاهيمي للدراسة في بيئات عمل مختلفة من حيث الهيكل والحجم ونوعية الإنتاج.

كما أن هذا الاختيار يدعم البعد العملي للدراسة، إذ يُمكن الباحث من استخلاص نتائج دقيقة تسهم في تحسين ممارسات إدارة فرق العمل ورفع كفاءة الإنتاج الإعلامي في قطاع سريع التغير والتطور مثل الإعلام الرقمي.

مخطط المشروع المقترح

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

- 1.1 المقدمة
- 1.2 مشكلة الدراسة
- 1.3 أهمية الدراسة
- 1.4 أسئلة الدراسة
- 1.5 أهداف الدراسة
- 1.6 فرضيات الدراسة
- 1.7 نموذج الدراسة
- 1.8 منهجية الدراسة
- 1.9 الدراسة الميدانية
- 1.10 مخطط المشروع المقترح

الفصل الثاني: الدراسات السابقة والإطار النظري

- 2.1 المقدمة
- 2.2 المتغير المستقل (كفاءة إدارة فرق العمل وأبعادها)
- 2.3 المتغير التابع (جودة الإنتاج المرئي)
- 2.4 العلاقة بين المتغيرين
- 2.5 الدراسات السابقة العربية والأجنبية

- 2.6 الخاتمة

الفصل الثالث: منهجية البحث

- 3.1 نوع البحث ومنهجه
- 3.2 مجتمع الدراسة وعينتها
- 3.3 أداة البحث (الاستبانة)
- 3.4 إجراءات بناء الأداة وتحكيمها
- 3.5 الدراسة الاستطلاعية
- 3.6 طرق جمع البيانات
- 3.7 طرق تحليل البيانات
- 3.8 الضوابط الأخلاقية
- 3.9 حدود الدراسة

الفصل الرابع: عرض النتائج وتحليلها

- 4.1 الوصف الإحصائي للبيانات
- 4.2 تحليل الفرضيات واختبارها
- 4.3 تحليل العلاقات بين المتغيرات
- 4.4 مناقشة النتائج
- 4.5 الجداول والرسوم البيانية

الفصل الخامس: الخاتمة والتوصيات

- 5.1 ملخص الدراسة
- 5.2 الاستنتاجات الرئيسية
- 5.3 التوصيات العملية والبحثية

الملاحق

- أداة الدراسة (الاستبانة)

الفصل الثاني: الدراسات السابقة

1.1. المقدمة:

يشهد قطاع الإعلام الرقمي في العصر الراهن تحولات متسارعة مدفوعة بالتقدم التكنولوجي، وارتفاع سقف توقعات الجمهور، وتزايد حدة المنافسة بين المؤسسات الإعلامية على تقديم محتوى مرئي عالي الجودة يتميز بالسرعة والدقة والجاذبية. ولم تعد جودة الإنتاج الإعلامي تُقاس فقط بالمخرجات التقنية أو البصرية، بل أضحت ترتبط بشكل وثيق بقدرة فرق العمل على التنسيق، التعاون، وتكامل الأدوار بين مختلف التخصصات داخل المؤسسة الإعلامية.

وفي ظل هذا الواقع الجديد، برز مفهوم "كفاءة إدارة فرق العمل" كأحد المكونات الحاسمة في تعزيز جودة الإنتاج المرئي، إذ تتطلب المشاريع الإعلامية بيئة عمل تفاعلية تتكامل فيها المهارات القيادية، والاتصال الداخلي، والتحفيز، والتقييم المستمر. فالفرق الإعلامي لم يعد مجرد مجموعة من الأفراد، بل وحدة متكاملة تتطلب إدارة احترافية قادرة على تحقيق الأهداف الإبداعية والتنفيذية في آنٍ معاً.

إن جودة الإنتاج المرئي تمثل اليوم أحد أبرز مؤشرات النجاح والتميز في قطاع الإعلام الرقمي، سواء من حيث الموثوقية أو التأثير البصري أو القدرة على إيصال الرسائل الإعلامية بفعالية للجمهور المستهدف. ويتطلب هذا النوع من الجودة بنية تنظيمية مرنة، و فريق عمل يتمتع بالكفاءة المهنية العالية، والتوجيه القيادي، والدعم المؤسسي.

من هذا المنطلق، تأتي أهمية هذه الدراسة في استكشاف العلاقة بين كفاءة إدارة فرق العمل بأبعادها المختلفة، وبين جودة الإنتاج المرئي في المشاريع الإعلامية، بهدف تقديم إطار معرفي وتحليلي يساعد المؤسسات الإعلامية على تحسين عملياتها الداخلية، ورفع كفاءة فرقها، وتعزيز قدرتها التنافسية في سوق الإعلام الرقمي.

1.2. المتغير المستقل

في ظل البيئة الرقمية المتسارعة والتطورات المتلاحقة في قطاع الإعلام الرقمي، برزت الحاجة المتزايدة إلى فرق عمل فعالة ذات كفاءة عالية في الإدارة والتنفيذ. فقد أصبحت فرق العمل تمثل وحدة إنتاجية متكاملة، تعتمد المؤسسات الحديثة عليها لإنجاز المشاريع المعقدة، خصوصاً في المجالات التي تتطلب التنسيق الإبداعي والتقني مثل إنتاج المحتوى المرئي. وتمثل كفاءة إدارة فرق العمل حجر الزاوية

في ضمان تحقيق الأهداف بفعالية، وتحسين جودة المخرجات، وتعزيز القدرة على الابتكار والتفاعل السريع مع متغيرات السوق والجمهور.

مفهوم كفاءة إدارة فرق العمل

تُعد كفاءة إدارة فرق العمل من المفاهيم الإدارية الحديثة التي اكتسبت أهمية متزايدة في المؤسسات التي تعتمد على الأداء الجماعي لتحقيق أهدافها، ولا سيما في بيئات العمل الديناميكية والإبداعية كقطاع الإعلام. وقد تعددت تعريفات هذا المفهوم في الأدبيات التربوية والإدارية تبعًا لاختلاف الزوايا النظرية والسياقات التطبيقية.

فقد عرّف الهنداوي وعلي (2023) كفاءة إدارة فرق العمل بأنها: "مجموعة من الأساليب والمهارات التنظيمية التي يمارسها القادة داخل الفرق بهدف توظيف القدرات البشرية المتاحة وتحفيزها لتحقيق الأهداف المؤسسية بكفاءة وفعالية، في إطار من التعاون والتكامل". ويركز هذا التعريف على دور القائد في خلق بيئة محفزة داخل الفريق، تجمع بين التوجيه والتحفيز والتخطيط.

أما خالدي ومهاوة (2022) فقد رأيا أن كفاءة إدارة فرق العمل تتمثل في: "قدرة الإدارة على تشكيل فرق متجانسة، وتحديد الأدوار بدقة، وتنسيق الجهود نحو تحقيق أهداف واضحة، مع توفير التغذية الراجعة المستمرة لمتابعة الأداء وتصحيحه". ويبرز هذا التعريف البعد التنظيمي والتشغيلي لإدارة الفرق، لاسيما في بيئات الأعمال التي تتطلب دقة وجودة في تنفيذ المهام.

ويضيف صيام وآخرون (2023) بأن كفاءة إدارة الفريق ترتبط بـ: "مدى فعالية العناصر الإدارية الموجهة للفريق مثل التخطيط، والتواصل، واتخاذ القرار، وتقييم الأداء، في سياق يضمن تكامل الأعضاء وتفعيل أدوارهم بأقصى إنتاجية ممكنة". وهو تعريف يدمج بين العمليات الإدارية الجوهرية والسلوك الجماعي داخل الفريق.

وفي السياق الدولي، يرى Hasan & Hassan (2021) أن كفاءة إدارة فرق العمل هي: "القدرة الاستراتيجية للمديرين على تطوير الفرق وتحفيزها، وتحقيق التوازن بين الاستقلالية الفردية والانضباط الجماعي، بما يعزز من الأداء المؤسسي المستدام". ويبرز هذا التعريف أهمية التمكين القيادي والموازنة بين البعدين الفردي والجماعي في سياق إدارة الفرق.

في ضوء ما سبق، يرى الباحث أن كفاءة إدارة فرق العمل تمثل إطارًا تكامليًا يضم مجموعة من القدرات الإدارية والسلوكية التي تمكن القادة من توجيه الموارد البشرية ضمن فرق منظمة نحو تحقيق نتائج عالية الجودة .

أهمية كفاءة إدارة فرق العمل

تمثل كفاءة إدارة فرق العمل إحدى الركائز الأساسية التي تُبنى عليها فعالية المنظمات الحديثة، لا سيما في القطاعات التي تتطلب قدرًا عاليًا من التنسيق والتعاون والتخصص المتكامل، كقطاع الإعلام الرقمي. ففي ظل تنامي التوجه نحو العمل الجماعي، وتزايد تعقيد المشروعات، وتداخل الأدوار والمهام، بات من الضروري أن تمتلك المؤسسات نماذج متقدمة لإدارة فرق العمل بكفاءة، بما يضمن تحقيق الإنتاجية العالية، وجودة المخرجات، والمرونة في التعامل مع التحديات المتغيرة. وتزداد هذه الأهمية عندما يتعلق الأمر بالمشروعات الإبداعية التي تعتمد على الإنتاج المرئي، حيث يتطلب الأمر تناغمًا دقيقًا بين العناصر الفنية، والإدارية، والتقنية.

ويشير الهنداوي وعلي (2023) إلى أن أهمية كفاءة إدارة فرق العمل تتجلى في:

1. تحقيق الانسجام الداخلي بين أفراد الفريق، بما يعزز من الروح التشاركية ويقلل من النزاعات التنظيمية.
 2. ضمان الاستخدام الأمثل للموارد البشرية والمعرفية، من خلال توزيع الأدوار وتحديد المسؤوليات بشكل واضح.
 3. رفع مستوى الأداء العام للمؤسسة عبر تعزيز التزام الأعضاء وتوجيههم نحو تحقيق الأهداف بفعالية.
- ويرى بن برطال (2022) أن كفاءة إدارة فرق العمل تُعد عنصرًا استراتيجيًا في مواجهة الأزمات والتحديات، حيث تسهم في:

- زيادة مرونة الفريق واستجابته للتغيرات المفاجئة.
- رفع كفاءة اتخاذ القرار الجماعي في بيئات عدم اليقين.
- تعزيز ثقافة التعاون والابتكار في المؤسسة، مما يدعم قدرتها التنافسية.

أما (Hasan & Hassan (2021، فيؤكدان أن المؤسسات التي تستثمر في تطوير كفاءة إدارتها لفرق العمل تحقق أداءً تنظيمياً أفضل على المدى الطويل، حيث إن الفرق المُدارة بكفاءة تكون أكثر قدرة على التكيف، وتقديم حلول ابتكارية، والحفاظ على رضا الموظفين واستقرارهم النفسي والمهني.

أهداف كفاءة إدارة فرق العمل

تسعى المؤسسات الحديثة، من خلال تعزيز كفاءة إدارة فرق العمل، إلى تحقيق مجموعة من الأهداف الاستراتيجية والتنظيمية التي تُسهم في تحسين بيئة العمل ورفع جودة المخرجات وتحقيق الفعالية المؤسسية الشاملة. وتمثل هذه الأهداف انعكاساً مباشراً للفلسفة الإدارية التي تؤمن بأهمية العمل التشاركي وتوظيف رأس المال البشري كعامل حاسم في النجاح المؤسسي، لا سيما في المشروعات المعقدة والإبداعية مثل الإنتاج الإعلامي المرئي.

وقد بيّن صيام وآخرون (2023) أن من أبرز أهداف كفاءة إدارة فرق العمل:

1. تعزيز التفاعل الإيجابي بين أعضاء الفريق، بما يسهم في بناء علاقات عمل قائمة على الثقة والاحترام المتبادل.
 2. تحقيق التنسيق الوظيفي وتكامل الأدوار، بما يقلل من التكرار والازدواجية في المهام، ويزيد من الكفاءة التشغيلية.
 3. تمكين الفريق من مواجهة التحديات واتخاذ قرارات جماعية فاعلة، من خلال تفعيل مهارات التفكير الجماعي والمشاركة في صنع القرار.
- ويضيف النعيمات وأبو زيد (2021) أن الأهداف المرجوة من رفع كفاءة إدارة الفرق لا تقتصر فقط على تحسين الأداء الداخلي، بل تتعداه إلى:
- تحقيق رضا العاملين وتحفيزهم من خلال توزيع عادل للمهام والاعتراف بالجهود الفردية ضمن السياق الجماعي.
 - تحسين جودة المنتجات أو الخدمات الناتجة عن العمل الجماعي، خصوصاً في المشاريع المعتمدة على الإبداع المشترك كالإعلام الرقمي.
 - نقل المعرفة وتبادل الخبرات داخل الفريق، مما يخلق بيئة تعلم وتطوير مستمر.

ويرى الباحث أن الأهداف المحورية لكفاءة إدارة فرق العمل في قطاع الإعلام الرقمي تتجلى بوضوح في تمكين الفرق من:

- إنتاج محتوى مرئي متكامل، متجانس في الرسالة والجودة التقنية والإخراجية.
- الاستجابة السريعة للتغيرات في السوق الرقمي والتوجهات الإعلامية الجديدة.
- تحقيق التوازن بين الجانب الإبداعي والضبط التنظيمي داخل الفريق، بما يعزز الاستدامة في الأداء.

أبعاد كفاءة إدارة فرق العمل

تُعد كفاءة إدارة فرق العمل مفهوماً مركباً يتكون من مجموعة من الأبعاد التفاعلية التي تعكس مدى قدرة القيادة على توجيه الفريق وتحفيزه وتقييم أدائه بشكل تكاملي. وتهدف هذه الأبعاد إلى بناء بنية تنظيمية وإنسانية متماسكة للفريق، بما يحقق الانسجام، والفعالية، والنتائج المرجوة. وقد تناولت العديد من الدراسات هذه الأبعاد من زوايا مختلفة، ومن بينها الدراسة الحالية التي تعتمد على خمسة أبعاد رئيسية، هي: الكفاءة القيادية، التفاعل والتواصل، توزيع الأدوار، التحفيز والدعم، وأخيراً المتابعة والتقييم.

5.1 الكفاءة القيادية

تشير الكفاءة القيادية إلى قدرة قائد الفريق على توجيه الفريق نحو الأهداف بفعالية، من خلال إلهام الأعضاء، واتخاذ القرارات الحكيمة، وحل المشكلات بطريقة جماعية. ويؤكد النعيمات وأبو زيد (2021) أن القائد الكفء يسهم في خلق بيئة عمل آمنة تعزز من ولاء الأعضاء وتحفزهم على العطاء، كما يعد مسؤولاً عن ضبط إيقاع العمل وتحديد الرؤية والمسار.

5.2 التفاعل والتواصل

يُعد التواصل الجيد بين أعضاء الفريق وبينهم وبين القيادة عاملاً حاسماً في نجاح أي مشروع جماعي. فالتفاعل الإيجابي يؤدي إلى تعزيز الثقة، وتبادل المعرفة، وتقليل النزاعات. ويشير Sten et al. (2024) إلى أن جودة العمل الجماعي مرتبطة ارتباطاً مباشراً بنمط التواصل، حيث إن التواصل الفعّال يسهم في بناء ثقافة تشاركية وتحقيق الفهم المشترك للأهداف.

5.3 توزيع الأدوار

يعكس هذا البعد مدى وضوح المهام والمسؤوليات داخل الفريق. فالتوزيع الفعّال للأدوار يضمن استثمار المهارات الفردية بشكل أمثل، ويحد من التداخل أو الازدواجية في تنفيذ المهام. ويؤكد بن برطال (2022) أن غموض الأدوار يؤدي إلى ضعف الأداء وتصادم النزاعات التنظيمية، في حين أن التوزيع المنظم يدعم التكامل والتخصص ويعزز كفاءة الأداء.

5.4 التحفيز والدعم

يتعلق هذا البعد بقدرة الإدارة على تحفيز أعضاء الفريق مادياً ومعنوياً، وتقديم الدعم اللازم لهم للقيام بمهامهم. وقد بيّن (Hasan & Hassan (2021) أن نظم المكافآت والتقدير والتمكين تسهم بشكل فعّال في رفع مستوى الالتزام، وتدفع الأعضاء نحو الأداء العالي، لا سيما في بيئات العمل القائمة على الإبداع والتنافس مثل الإعلام الرقمي.

5.5 المتابعة والتقييم

يتمثل هذا البعد في العمليات التي تراقب سير العمل وتقيس مدى تحقق الأهداف من خلال أدوات ومؤشرات تقييم كمية ونوعية. وتشمل هذه العملية رصد الانحرافات، وتقديم تغذية راجعة، وإجراء التحسين المستمر. ويرى صيام وآخرون (2023) أن وجود نظام متابعة فعال داخل الفرق يُعدّ عنصرًا محوريًا في تحقيق الضبط المؤسسي وضمان جودة التنفيذ في مختلف المراحل.

تشكل هذه الأبعاد بمجموعها إطارًا عمليًا لإدارة فرق العمل بكفاءة، حيث يعمل كل بعد على تعزيز الآخر ضمن منظومة تكاملية تهدف إلى تحقيق الأداء الأمثل. وفي سياق المشاريع الإعلامية، فإن هذه الأبعاد تكتسب خصوصية عالية نظرًا لحاجة الفرق إلى المرونة، والتعاون اللحظي، والاستجابة السريعة للمتغيرات الفنية والإنتاجية.

الدراسات السابقة

دراسة (الهنداوى وعلى، 2023)

هدفت الدراسة إلى التعرف على واقع إدارة فرق العمل والمعوقات التي تواجهها ومتطلبات تفعيلها، بأبعادها (تصميم الهيكل التنظيمي للفرق، الحوافز والمكافآت، استخدام التكنولوجيا، التنسيق والتكامل) على تطوير الأداء المؤسسي في كلية التربية بنين بالقاهرة – جامعة الأزهر. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي بأسلوب

دراسة الحالة، كما استخدمت المقابلة الشخصية المقننة كأداة رئيسية لجمع البيانات. وتكوّنت العينة من (105) فردًا من أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية - جامعة الأزهر. وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن هناك مجموعة من المعوقات تعيق إدارة فرق العمل داخل الكلية، من أبرزها: ضعف الحوافز المقدمة لأعضاء الفرق، وعدم كفاية استخدام التكنولوجيا الحديثة في التواصل والتعاون، وقد تراوحت نسب الموافقة على هذه المعوقات بين (83.8% - 100%). وأوصت الدراسة بتفعيل إدارة فرق العمل من خلال إعداد خريطة تنظيمية متكاملة للفرق، وتحديد ضوابطها وأدوارها وآليات التنسيق بينها، بما ينسجم مع التوجه الاستراتيجي للكلية.

دراسة (بوزناق وعبدالصمد، 2024)

هدفت الدراسة إلى التعرف على دور الكفاءات الجماعية بأبعادها (المهارات التكميلية، الثقة المتبادلة، الالتزام الجماعي، والتنسيق الفعّال) في تطوير فرق العمل في ملبنة الأوراس - باتنة. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي في الجانب النظري من خلال استعراض المفاهيم المرتبطة بمتغيرات الدراسة، كما اعتمدت على أسلوب دراسة الحالة لتطبيق الجانب النظري على الواقع العملي بالمؤسسة، وتكوّنت العينة من مجموعة من العاملين بملبنة الأوراس - باتنة، يمثلون مختلف التخصصات والوظائف داخل المؤسسة.

وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود أثر ذي دلالة معنوية للكفاءات الجماعية في تطوير فرق العمل عند مستوى دلالة $(\alpha \leq 0.05)$ ، في حين لم تظهر فروق دالة إحصائية بين استجابات أفراد العينة تُعزى إلى المتغيرات الديموغرافية

وأوصت الدراسة بضرورة تعزيز ثقافة الكفاءات الجماعية داخل فرق العمل، وتنمية مهارات التعاون والتكامل، وتحفيز الأفراد على الالتزام المشترك بهدف تحقيق فعالية أكبر في أداء الفرق داخل المؤسسة.

دراسة (صيام وآخرون، 2023)

هدفت الدراسة إلى التعرف على تأثير فرق العمل بأبعادها (الموارد الكافية، القيادة، مناخ الثقة، وضوح الأهداف، أنظمة المكافآت، توازن الأدوار، المهارات الشخصية، الاتكالية الاجتماعية) على الرشاقة التنظيمية بأبعادها (رشاقة الاستشعار، رشاقة اتخاذ القرار، رشاقة التطبيق) في مصانع المنطقة الصناعية بدمياط الجديدة، واستخدمت الدراسة المنهج الكمي التحليلي، وتم جمع البيانات من خلال استبيان موزّع

على عينة مكوّنة من (305) فردًا من المدراء، المدراء التنفيذيين، مساعديهم، ورؤساء الأقسام المعنية. وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود تأثير إيجابي دال إحصائيًا لأبعاد فرق العمل (الموارد الكافية، القيادة، مناخ الثقة، وضوح الأهداف، أنظمة المكافآت، المهارات الشخصية) على الرقابة التنظيمية، وفقًا لنتائج تحليل الانحدار الخطي المتعدد، وأوصت الدراسة بضرورة تعزيز أبعاد فرق العمل الفعّالة، ولا سيما توفير الموارد، وبناء مناخ من الثقة، وتوضيح الأهداف الجماعية، بما يسهم في دعم قدرة المؤسسات الصناعية على التكيف السريع واتخاذ القرارات وتنفيذها بمرونة وكفاءة.

دراسة (المصري، 2025)

هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر بناء فرق العمل بأبعاده (تشكيل الفرق، توزيع المهام، التواصل، التنسيق، اتخاذ القرار الجماعي) على إدارة الأزمات في بلديات شمال غزة خلال العدوان الإسرائيلي على قطاع غزة عام 2024م، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتم جمع البيانات باستخدام الاستبانة والمقابلة الموجهة لعينة الدراسة

وتكوّنت العينة من (44) فردًا من أعضاء لجان الطوارئ في بلديات شمال غزة. وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن فرق العمل حصلت على درجة كبيرة بنسبة (71.73%)، بينما حصلت إدارة الأزمات على درجة متوسطة بنسبة (67.81%)، كما أظهرت النتائج وجود أثر دال لبناء فرق العمل في تحسين إدارة الأزمات في البلديات المستهدفة، وأوصت الدراسة بضرورة تعزيز الشراكات مع منظمات المجتمع المدني والقطاع الخاص، وتوسيع مجالات التعاون معهم لدعم جهود البلديات في الاستجابة للأزمات، والاستفادة من الموارد المتاحة لضمان استمرارية تقديم الخدمات للمواطنين والنازحين.

دراسة (خالد ومهاو، 2022)

هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر إدارة فرق العمل بأبعادها (التنسيق، توزيع الأدوار، القيادة، التواصل، اتخاذ القرار) على جودة الخدمات التأمينية بأبعادها (الاعتمادية، الاستجابة، الأمان، الملموسية، التعاطف) في شركات التأمين بولاية بسكرة، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتم جمع البيانات باستخدام استبيان وزّع على عينة من (100) عامل في شركات التأمين المستهدفة، وحُلّت البيانات باستخدام البرنامج الإحصائي SPSS، من خلال مجموعة من الأساليب الإحصائية المتنوعة. وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود ارتباط إيجابي قوي ودال إحصائيًا بين إدارة فرق العمل وجودة الخدمات

التأمينية، مما يشير إلى أن فرق العمل ساهمت في تمكين العاملين وزيادة قدرتهم على تقديم الخدمات بسهولة وفعالية، وأوصت الدراسة بضرورة الاستثمار في تنمية فرق العمل داخل شركات التأمين، وتعزيز المهارات القيادية والتواصلية داخل الفريق، بما يسهم في الارتقاء بمستوى جودة الخدمات المقدمة للعملاء.

1.4. المتغير التابع

يُعد الإنتاج المرئي حجر الزاوية في صناعة الإعلام الرقمي المعاصر، حيث يُشكل المحتوى البصري - من فيديوهات، وثائقيات، تقارير، إعلانات مرئية، وغيرها - الوسيط الأهم في التأثير على الجمهور، ونقل الرسائل الإعلامية بكفاءة. ومع ازدياد الاعتماد على المنصات الرقمية، وتطور تفضيلات الجمهور نحو المحتوى السريع والمكثف بصرياً، أصبح تحقيق جودة عالية في الإنتاج المرئي ضرورة تنافسية لا خياراً إضافياً. وتتطلب هذه الجودة مستويات عالية من التنسيق والتخطيط، وتمكين الفرق الإعلامية من الأداء بكفاءة ضمن بيئة تقنية ومعرفية تتغير باستمرار.

مفهوم جودة الإنتاج المرئي

تُعرّف جودة الإنتاج المرئي على أنها: *مدى التزام المنتج الإعلامي بالمعايير المهنية والفنية والجمالية والتقنية، بما يضمن تحقيق أهداف المحتوى، وإشباع حاجات الجمهور، وإيصال الرسالة الإعلامية بفعالية وتأثير.*

ويشير (Raturi & Panwar (2021 إلى أن جودة الإنتاج المرئي لا تُقاس فقط بدرجة الإبهار البصري أو جودة الصورة، بل تشمل كذلك وضوح الرسالة، وتكامل عناصر الإخراج، وسلاسة السرد، وتناسق المونتاج، وجودة الأداء التمثيلي أو الصوتي إن وُجد، فضلاً عن التفاعل المتوقع من الجمهور المستهدف. أما (Munappy et al. (2022 فيربطون الجودة بجانبين متكاملين: الأول يتعلق بالبنية التقنية (مثل جودة الكاميرا، الإضاءة، الدقة، الصوت، المؤثرات)، والثاني يتعلق بالبنية التحريرية (مثل وضوح الفكرة، تسلسل المشاهد، التفاعل العاطفي). ويدعو هؤلاء إلى التعامل مع الجودة كمنظومة شاملة لا تتجزأ.

وفي السياق العربي، يرى خالدي ومهاوة (2022) أن جودة الإنتاج الإعلامي المرئي تتجلى في مدى القدرة على دمج الإمكانيات الفنية والبشرية في تقديم محتوى يلقي قبولاً لدى الجمهور، ويلبي حاجاته المعرفية أو الترفيهية، ويعكس صورة احترافية للمؤسسة المنتجة.

ويرى الباحث أن جودة الإنتاج المرئي تُعد نتاجاً تراكمياً للجهد الجماعي داخل الفريق الإعلامي، ولا سيما فرق التصوير، الإخراج، المونتاج، التصميم، والتسويق، وأن أي ضعف في إدارة هذه العناصر سينعكس حتماً على الجودة النهائية للعمل المنتج.

أهمية جودة الإنتاج المرئي في الإعلام الرقمي

تتجاوز أهمية جودة الإنتاج المرئي حدود الإبهار البصري أو الكفاءة التقنية، لتصبح محدداً استراتيجياً في نجاح المشاريع الإعلامية، وبناء الهوية المؤسسية، واستدامة التفاعل مع الجمهور. ويشير Licorish (2024) إلى أن جودة الإنتاج تمثل عامل جذب أولي للمشاهد الرقمي، خصوصاً في ظل بيئة المحتوى المشبعة بالمنافسة. ويمكن تلخيص أبرز أوجه الأهمية في الآتي:

- تعزيز ثقة الجمهور بالمؤسسة الإعلامية من خلال تقديم محتوى احترافي ومتمن.
- رفع معدلات التفاعل والمشاركة على المنصات الرقمية (مثل التعليقات، الإعجابات، والمشاركة).
- تحقيق الأهداف التسويقية والإعلامية للمحتوى سواء كان ترويجياً، تثقيفياً، أو توعوياً.
- دعم استمرارية المشروع الإعلامي من خلال تحسين السمعة الرقمية وزيادة فرص التمويل أو الشراكات.

كما يرى Trampert et al. (2024) أن جودة المحتوى المرئي تلعب دوراً جوهرياً في بناء الولاء الرقمي، حيث يرتبط رضا الجمهور ارتباطاً مباشراً بجودة الصورة، والإخراج، وسهولة التلقي.

أهداف جودة الإنتاج المرئي

تهدف المؤسسات الإعلامية من خلال التركيز على جودة الإنتاج المرئي إلى تحقيق حزمة من الغايات التي لا تقتصر على تحسين المظهر العام للمحتوى، بل تمتد إلى تعزيز فعاليته، وزيادة تأثيره في الجمهور، وتحقيق القيمة الاتصالية المرجوة منه. فالجودة هنا لا تُعد فقط معياراً فنياً، بل استراتيجية تشغيلية تعكس التوجهات الفكرية والإبداعية والتقنية للمؤسسة الإعلامية.

ويشير (Sten et al. (2024 إلى أن من أبرز أهداف تحسين جودة الإنتاج المرئي في السياقات الرقمية ما يلي:

1. رفع مستوى الاحترافية في تقديم المحتوى، بما يعكس الصورة المهنية للمؤسسة.
2. تحقيق رضا الجمهور الرقمي من خلال تقديم محتوى مشوّق، سهل التلقي، ومتقن الصياغة.
3. تحسين فرص الانتشار والمشاركة على المنصات الاجتماعية، مما يوسّع قاعدة الجمهور.
4. تعزيز القدرة التنافسية للمؤسسة الإعلامية في سوق المحتوى الرقمي.
5. ضمان فعالية الرسالة الإعلامية وتأثيرها في المتلقي، بما يحقق أهداف التوعية أو التثقيف أو التسويق.

ويرى الباحث أن أهداف الجودة في المشاريع الإعلامية يجب أن تكون مرتبطة بشكل وثيق باستراتيجية الاتصال الرقمي، بحيث لا يكون الهدف هو الجاذبية البصرية فحسب، بل الوصول إلى "التأثير الاتصالي العميق" الذي يُحدث تغييرًا في سلوك الجمهور أو معرفته أو موقفه تجاه قضية أو منتج أو فكرة.

أبعاد جودة الإنتاج المرئي

تتنوع أبعاد جودة الإنتاج المرئي بتنوّع أنماط المحتوى، واختلاف المنصات المستهدفة، لكن الدراسات الحديثة توصلت إلى وجود عدد من الأبعاد العامة التي تُستخدم كمحاور أساسية في تقييم جودة الإنتاج المرئي. من أبرز هذه الأبعاد:

الاعتمادية (Reliability)

وتعني مدى التزام المنتج الإعلامي بالمعايير المحددة، ودقته في نقل المعلومات، وانسجامه مع الهدف المعلن. كما ترتبط بثبات الجودة عبر حلقات الإنتاج المختلفة. يشير (Licorish (2024 إلى أن الاعتمادية في المحتوى تدعم الثقة وتمنع التضليل، ما يجعلها بعدًا جوهريًا في الإعلام المهني.

الاستجابة (Responsiveness)

ويقصد بها مدى قدرة فريق الإنتاج على الاستجابة السريعة لاحتياجات العمل أو ملاحظات الجمهور، والتفاعل مع الأحداث والاتجاهات الرقمية بشكل لحظي، خاصة في بيئة الإعلام الرقمي التي تتطلب مرونة آنية. يُعد هذا البعد مؤشراً على ديناميكية الفريق وكفاءته في إدارة الوقت والمحتوى.

الأمان (Assurance)

ويتعلق بالإحساس الذي يتركه المحتوى في المتلقي من حيث المصداقية، المهنية، والالتزام بأخلاقيات المهنة، لا سيما في المحتوى الإخباري أو التوعوي. فكلما شعر الجمهور بأن المحتوى مقدم من جهة موثوقة، زادت فعاليته وانتشاره.

الملموسية (Tangibles)

وتشير إلى العناصر المرئية والسمعية للمحتوى: جودة الصورة، نقاء الصوت، الإضاءة، الرسوم المتحركة، المؤثرات، والديكور. تُعد الملموسية المعيار الأوضح للجمهور، وغالباً ما تكون الانطباع الأول الذي يُبنى عليه تقييم المحتوى.

التعاطف (Empathy)

ويقصد به قدرة المحتوى على التعبير عن قضايا الجمهور، ومراعاة ثقافته، واستخدام أساليب سرد تُحاكي تجاربه وتلامس اهتماماته، وهو ما يعزز التفاعل العاطفي ويزيد من فعالية الرسالة الإعلامية. وقد أشار (Weimar et al. (2017 إلى أن التعاطف عنصر حاسم في تفاعل الجمهور مع المحتوى المرئي، خاصة في القضايا الاجتماعية أو الإنسانية.

الدراسات السابقة

دراسة (طعمة، 2023)

هدفت الدراسة إلى التعرف على دور الرقابة المالية وتقييمها بأبعاده (السياسات، الإجراءات، العمليات، كفاءة استخدام الموارد، تحقيق الأهداف) على جودة الإنتاج في المؤسسات الإنتاجية. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي من خلال تحليل الأبحاث والوثائق المتوفرة ذات الصلة بمجال الرقابة المالية والإنتاج. وتكوّنت العينة من عدد من الدراسات السابقة والتقارير المالية لمؤسسات إنتاجية مختارة.

وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن وجود رقابة مالية فعالة وتقييم دوري لأدواتها يسهم بشكل كبير في تحسين جودة الإنتاج من خلال التخصيص الأمثل للموارد، زيادة الكفاءة الإنتاجية، خفض التكاليف، وتوفير بيئة تحفيزية داخل المؤسسة.

وأوصت الدراسة بضرورة تبني أنظمة رقابة مالية متكاملة، وإجراء تقييمات دورية لفعاليتها، وتعزيز الشفافية والمساءلة لضمان تحسين مخرجات العملية الإنتاجية وتحقيق الأهداف الاستراتيجية للمؤسسة.

دراسة (حراز واخرون، 2022)

هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر إدارة الطاقة بأبعادها (تخطيط الطاقة، تنفيذ برامج تحسين كفاءة الطاقة، المراقبة والقياس، والتحسين المستمر) على جودة عمليات الإنتاج في قطاع الصناعات الإلكترونية. واستخدمت الدراسة المنهج الكمي التحليلي لاختبار العلاقة بين المتغيرات من خلال استبيان تم توزيعه على عينة من العاملين في شركات الصناعات الإلكترونية. وتكوّنت العينة من موظفين يعملون في مجالات التخطيط والإنتاج والجودة والطاقة داخل هذه الشركات. وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن إدارة الطاقة تؤثر بشكل دال إحصائياً على جودة عمليات الإنتاج بنسبة بلغت 59%، ما يشير إلى وجود علاقة قوية بين كفاءة إدارة الطاقة وتحسين جودة العمليات. وأوصت الدراسة بضرورة تعميم التوعية بنظم إدارة الطاقة والجودة، إعداد أدلة إرشادية واضحة لتطبيق هذه النظم، وتفعيل آليات المراقبة والقياس المستمر لاستهلاك الطاقة وفعالية الإجراءات المتخذة لتحقيق الأهداف الإنتاجية

1.5. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع

تشير الأدبيات الإدارية والإعلامية إلى أن العلاقة بين كفاءة إدارة فرق العمل وجودة الإنتاج المرئي ليست علاقة سطحية أو عابرة، بل تمثل ارتباطاً سببياً عميقاً يُعبر عن التفاعل بين البنية التنظيمية والبنية الإبداعية داخل المؤسسة الإعلامية. ففرق العمل تمثل الأداة التنفيذية التي تُترجم الاستراتيجيات والرؤى التحريرية إلى منتجات مرئية قابلة للتقييم والقياس. وبالتالي، فإن جودة هذه المنتجات لا يمكن فصلها عن مدى كفاءة إدارة الفريق المسؤول عنها، من حيث القيادة، التواصل، توزيع المهام، التحفيز، والتقييم.

الإطار النظري للعلاقة بين المتغيرين

تُظهر نماذج الأداء المؤسسي، مثل نموذج McKinsey 7S ونموذج TQM، أن الكفاءة الداخلية لفرق العمل (بما في ذلك التنظيم، القيادة، والموارد البشرية) ترتبط جوهريًا بجودة المخرجات النهائية، سواء كانت سلعة أو خدمات أو محتوى إعلاميًا. وفي السياق الإعلامي، يشير Huang et al. (2025) إلى أن ضعف التنسيق والتخطيط داخل الفريق يُعد من أبرز الأسباب المباشرة لتراجع جودة المحتوى الرقمي، بما في ذلك الإنتاج المرئي.

كما تشير Sten et al. (2024) إلى أن الجودة المستدامة في المؤسسات الإعلامية لا تتحقق إلا من خلال بيئة عمل جماعية قائمة على الثقة والتواصل الواضح والانضباط التنفيذي، وهي جميعًا مخرجات لإدارة فرق عمل فعّالة.

تفسير العلاقة في سياق المشاريع الإعلامية الرقمية

في المشاريع الإعلامية، يُعد فريق العمل حلقة الإنتاج الأساسية التي تجمع التخصصات التقنية (مثل التصوير والمونتاج)، والفنية (مثل الإخراج)، والتحريرية (مثل كتابة النصوص)، والإدارية (مثل التخطيط والتنسيق الزمني). وأي خلل في إدارة هذا الفريق يؤثر مباشرة على جودة الناتج النهائي، سواء من حيث التأخير في التسليم، ضعف الرسالة الاتصالية، أو التراجع في الجودة البصرية.

إن الأبعاد الخمسة لكفاءة إدارة الفرق (القيادة، التواصل، توزيع الأدوار، التحفيز، التقييم) تتقاطع وظيفيًا مع الأبعاد الخمسة لجودة الإنتاج المرئي (الاعتمادية، الاستجابة، الأمان، الملموسية، التعاطف). فعلى سبيل المثال:

- التواصل الجيد داخل الفريق ينعكس على الانسجام البصري والروائي في المحتوى.
- التحفيز والدعم يرفع من جودة الأداء الفردي والجماعي في مراحل الإنتاج.
- توزيع الأدوار بوضوح يقلل من الأخطاء الفنية ويعزز الاعتمادية والاستجابة في المحتوى.

يرى الباحث أن العلاقة بين كفاءة إدارة فرق العمل وجودة الإنتاج المرئي ليست علاقة تابعة لعنصر واحد، بل هي علاقة تبادلية تفاعلية، حيث تُغذي كل من الكفاءة الداخلية للفريق (كأداة تنفيذية) والجودة النهائية (كنتيجة مرئية) بعضهما البعض. وفي ظل تسارع المحتوى الرقمي، فإن المؤسسات الإعلامية التي تهمل بناء فرق عمل عالية الكفاءة، تُعرض نفسها لنتائج إنتاجية منخفضة الجودة، مهما كانت مواردها التقنية.

متقدمة. وبالتالي، فإن تحسين جودة الإنتاج المرئي لا ينبغي أن يُعالج فقط على مستوى البرامج أو المعدات، بل يبدأ من داخل الفريق: في قيادته، تواصله، انسجامه، وحوكمة عمله.

الدراسات السابقة

دراسة (Wawak, 2024)

هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر إدارة الفريق الفعالة بأبعادها (التواصل، التخطيط الشامل، وضوح الأدوار والمسؤوليات، تلبية متطلبات أصحاب المصلحة، وبيئة العمل الداعمة) على جودة المشروع في مختلف القطاعات، استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي من خلال تصميم دراسة مقطعية عبر الإنترنت، وتكوّنت العينة من 510 مشاركاً من مجالات صناعية ومشروعات متنوعة وذوي خبرات مختلفة. وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن من أبرز العوامل المؤثرة في نجاح المشاريع: فعالية الاتصال، التخطيط الجيد، وضوح الأدوار، فهم متطلبات أصحاب المصلحة، وتوفير بيئة عمل مشجعة. كما بيّنت الدراسة أهمية تبني ممارسات إدارية ملائمة تعتمد على إشراك الموظفين، التزامهم، وتحفيز الابتكار داخل الفريق. وأوصت الدراسة بضرورة اعتماد منهجية إدارة تتمحور حول العنصر البشري لتعزيز جودة نتائج المشاريع، وتقديم إرشادات عملية للمديرين وقادة الفرق والمنظمات الراغبة في تحسين أداء مشاريعها.

دراسة (DeVaro, 2008)

هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر الإنتاج الجماعي داخل الفريق على كل من إنتاجية العمل وجودة المنتج في المؤسسات البريطانية، من خلال نموذج هيكلي يعالج قرار المؤسسة باستخدام الفرق ومنحها الاستقلالية كمتغيرات داخلية، استخدمت الدراسة المنهج الكمي التحليلي بالاعتماد على بيانات مقطعية من عدد من المؤسسات البريطانية، وتم تطوير نموذج هيكلي لتقدير الأثر الفعلي لاستخدام الفرق، مع التمييز بين الفرق ذات الاستقلالية وغير المستقلة.

تكوّنت عينة الدراسة من مؤسسات متنوعة في قطاعات مختلفة ضمن البيئة البريطانية، ورُكّز التحليل على المقارنة بين مستويات الإنتاجية وجودة المنتج في المؤسسات التي تستخدم فرق العمل مقابل غيرها. وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود أثر دال إحصائيًا لاستخدام الفرق في تحسين إنتاجية العمل، بينما لم تُسجل فروق دالة إحصائيًا في جودة المنتج. كما أظهرت النتائج عدم وجود فروق معنوية بين الفرق المستقلة وغير المستقلة من حيث التأثير على الإنتاجية. وأشارت الدراسة إلى أن النماذج التقليدية التي تقترض أن قرارات استخدام الفرق ومنح الاستقلالية قرارات خارجية تؤدي إلى تحيّزات منهجية، تتمثل في: (1) المبالغة في تقدير أثر الفرق على الأداء، و(2) تضخيم أثر الفرق المستقلة مقارنة بغير المستقلة، وخاصة في ما يتعلق بجودة المنتج. وأوصت الدراسة بأهمية التعامل المنهجي مع المتغيرات التنظيمية باعتبارها قرارات داخلية، وتجنّب الاعتماد على النماذج الساذجة في تحليل أثر هياكل الفرق على الأداء المؤسسي.

دراسة (Sangareddy وآخرون، 2024)

هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر إدارة الفرق متعددة التخصصات بأبعادها (التواصل بين الإدارات، وضوح الأدوار، التنسيق بين الوظائف، والمساءلة المشتركة) على جودة تطوير المنتجات في المؤسسات الصناعية، واستخدمت الدراسة المنهج الكمي التحليلي، من خلال تحليل بيانات مقطعية من شركات تصنيع وتكنولوجيا متعددة، وتكوّنت العينة من مجموعة من المؤسسات البريطانية العاملة في مجال تطوير المنتجات الجديدة.

وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن الإدارة الفعالة للفرق متعددة الوظائف تسهم في تحسين جودة المنتج النهائي، وتقليل زمن الوصول إلى السوق، وزيادة رضا العملاء.

وأوصت الدراسة بضرورة تمكين هذه الفرق بالتدريب، وتبني آليات تواصل منظم، وتحفيز ثقافة العمل الجماعي لضمان جودة الإنتاج.

دراسة (Häggström, Ingelsson, Sten، 2024)

هدفت الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين العمل الجماعي الحقيقي بأبعاده (الالتزام المشترك، التحسين المستمر، النظرة الشمولية، التواصل الصريح) على تعزيز ثقافة الجودة المستدامة في فرق الإدارة العليا في المؤسسات السويدية، و استخدمت الدراسة المنهج النوعي من خلال دراسات حالة ومقابلات مع مديري الجودة في شركات صناعية، وتكوّنت العينة من فرق تنفيذية في عدد من المؤسسات الكبيرة والمتوسطة في السويد.

وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن تطبيق مبادئ العمل الجماعي الحقيقي يعزز تبني ثقافة الجودة، ويزيد من التزام الموظفين تجاه معايير الإنتاج العالي.

وأوصت الدراسة بترسيخ قيم الانفتاح والشفافية، وتطوير القيادات التي تؤمن بالعمل الجماعي كشريك في جودة الأداء المؤسسي.

دراسة (Weimar وآخرون، 2017)

هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر جودة العمل الجماعي بأبعاده (الثقة، التنسيق، تبادل المعرفة، وضوح الهدف، الالتزام) على أداء فرق تطوير البرمجيات وجودة نواتجها، و استخدمت الدراسة المنهج الكمي التحليلي، من خلال استخدام استبيانات لقياس مستوى جودة العمل الجماعي وربطه بمؤشرات أداء المشاريع البرمجية، وتكوّنت العينة من 199 فريقاً برمجياً ضمن مؤسسات تقنية في الولايات المتحدة وأوروبا.

وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن جودة العمل الجماعي تفسّر ما نسبته 80-81% من التباين في الأداء، مما يبرز الأهمية الكبيرة لإدارة الفريق على جودة المنتجات البرمجية، وأوصت الدراسة بضرورة تبني أساليب تقييم مستمرة لأداء الفرق، وتحفيز التواصل المفتوح، وتكامل المهارات لضمان جودة الإنتاج.

دراسة (Licorish، 2024)

هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر جودة ممارسات أجايل (Agile) بأبعادها (التخطيط التشاركي، إدارة الجودة، تواتر التسليم، مراجعات الأداء) على جودة المنتج البرمجي النهائي.

واستخدمت الدراسة المنهج الكمي باستخدام بيانات مستخلصة من فرق تطوير برمجيات تعتمد أجايل، مع تحليل استجاباتهم حول ممارسات الفريق وجودة المنتج.

وتكوّنت العينة من عشرات الفرق التقنية في بيئات مشاريع سريعة التغير ضمن شركات تقنية عالمية.

وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن جودة المنتج تتأثر بشكل كبير بجودة التخطيط الجماعي، وممارسات إدارة الجودة، والتواصل بين أعضاء الفريق.

وأوصت الدراسة بتعزيز إدارة فرق العمل ضمن إطار أجايل من خلال تدريب القيادات على التنسيق التعاوني والتقييم المرحلي المستمر.

1.6. الخاتمة

يتّضح من خلال العرض النظري المتعمق للمتغيرين الرئيسيين - كفاءة إدارة فرق العمل وجودة الإنتاج المرئي - أن العلاقة بينهما تُعد علاقة استراتيجية وجوهرية في بيئة المشاريع الإعلامية، لا سيما في قطاع الإعلام الرقمي الذي يشهد تطورًا متسارعًا وتحديات متزايدة في الحفاظ على التميز والجودة. فقد أظهرت الأدبيات العلمية والدراسات السابقة أن كفاءة إدارة الفرق تتجاوز كونها مهارة تنظيمية داخلية لتغدو عنصرًا محددًا لجودة المحتوى الإعلامي من حيث الشكل والمضمون والتأثير.

إن أبعاد كفاءة إدارة فرق العمل، بما تشمله من قيادة رشيدة وتواصل فعال وتوزيع دقيق للأدوار وتحفيز مستمر وتقييم دوري، تُسهم بصورة مباشرة في تحسين جودة الإنتاج المرئي عبر تعزيز الاعتمادية، الاستجابة، الأمان، الجاذبية البصرية، والتعاطف مع الجمهور. كما أن إنتاج المحتوى المرئي لم يعد مجرد عملية تقنية، بل عملية تعاونية جماعية تعكس ديناميكية الفريق وقدرته على الابتكار والتكامل.

وبناءً عليه، تؤكد هذه الدراسة أهمية تبني أساليب إدارة فرق العمل الحديثة كشرط مسبق وأساسي لتحسين مخرجات المشاريع الإعلامية الرقمية، مما يستدعي من المؤسسات الإعلامية العمل على تطوير بنيتها الداخلية وتدريب فرقها وتفعيل نظم قيادة فعّالة لضمان التميز في المحتوى المنتج، سواء على المستوى المحلي أو في الأسواق الإعلامية العالمية.

الفصل الثالث: منهجية الدراسة

3.1. المقدمة

يُعد هذا الفصل من الفصول الأساسية في البحث، إذ يوضح المنهجية المتبعة في تنفيذ الدراسة للوصول إلى نتائج دقيقة وموضوعية. يتضمن هذا الفصل توضيح منهج البحث المستخدم، وتصميم الدراسة، وأسلوب جمع البيانات، والمجتمع والعينة، وأدوات القياس، فضلاً عن التعريفات الإجرائية للمتغيرات وأسلوب التحليل الإحصائي المستخدم لاختبار الفرضيات، وقد روعي في بناء هذا الفصل أن تكون المنهجية مناسبة لطبيعة المشكلة والأهداف والفرضيات البحثية.

3.2. التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث

أولاً: كفاءة إدارة فرق العمل (المتغير المستقل)

ويقصد بها مجموعة من المهارات والإجراءات الإدارية والتنظيمية التي تمكن القائد وأعضاء الفريق من تحقيق الأهداف بكفاءة من خلال توزيع الأدوار، وتعزيز التواصل، والتحفيز، والمتابعة الفعالة. وتشمل الأبعاد التالية:

1. الكفاءة القيادية:

قدرة القائد على توجيه الفريق واتخاذ القرارات المناسبة وتوزيع المهام بما يحقق التكامل بين الأعضاء.

2. التفاعل والتواصل:

مستوى الانفتاح والتفاعل الإيجابي بين أعضاء الفريق، وسهولة تبادل المعلومات والأفكار لتحقيق الانسجام في العمل.

3. توزيع الأدوار:

مدى وضوح المهام والمسؤوليات لكل عضو، وتكامل الأدوار بما يضمن عدم التداخل أو التكرار في المهام.

4. التحفيز والدعم:

الإجراءات التي يتخذها القائد أو الإدارة لتعزيز الرضا والدافعية نحو الإنجاز والإبداع.

5. المتابعة والتقييم:

آليات المراقبة الدورية والتغذية الراجعة التي تضمن الالتزام بالمعايير وتحسين الأداء المستمر.

ثانيًا: جودة الإنتاج المرئي (المتغير التابع)

ويقصد بها مدى تحقيق العمل الإعلامي المرئي لمعايير الجودة الفنية والإبداعية والإنتاجية، مثل وضوح الرؤية الفنية، دقة التنفيذ، جاذبية المحتوى، والالتزام بجدول الإنتاج، بما ينعكس إيجابًا على رضا الجمهور والمستفيدين.

3.3. تصميم البحث (بصلة البحثي)

يهدف تصميم البحث إلى تحديد الإطار العام الذي يربط بين متغيرات الدراسة الرئيسية، وتوضيح العلاقات التأثيرية المتوقعة بين المتغير المستقل (كفاءة إدارة فرق العمل) بأبعاده، والمتغير التابع (جودة الإنتاج المرئي في المشاريع الإعلامية).

ويعتمد تصميم البحث الحالي على المنهج الوصفي التحليلي، لكونه الأنسب لدراسة الظواهر الإدارية والسلوكية كما هي في الواقع، وتحليل العلاقات بين متغيراتها كما يدركها أفراد مجتمع الدراسة. يُوضح الشكل التالي البصلة البحثية للدراسة (التصميم المفاهيمي)، والتي تعبر عن الاتجاه العام للعلاقة بين المتغيرات:

المتغير المستقل: كفاءة إدارة فرق العمل

وتتكون من الأبعاد التالية:

1. الكفاءة القيادية

2. التفاعل والتواصل

3. توزيع الأدوار

4. التحفيز والدعم

5. المتابعة والتقييم



تؤثر على

المتغير التابع: جودة الإنتاج المرئي في المشاريع الإعلامية

يفترض هذا النموذج أن تحسين كفاءة إدارة فرق العمل بأبعادها المختلفة يؤدي إلى رفع مستوى جودة الإنتاج المرئي في المشاريع الإعلامية ضمن قطاع الإعلام الرقمي.

- فكل بعد من الأبعاد الخمسة يمثل مكونًا وظيفيًا يعكس جانبًا محددًا من إدارة الفريق.
- أما جودة الإنتاج المرئي فهي المخرج النهائي الذي يعكس مدى فعالية هذه الأبعاد في البيئة الإنتاجية.

3.4. مجتمع البحث وطرق وتقنيات أخذ العينات

يتكوّن مجتمع البحث من جميع العاملين في مجال الإنتاج المرئي في المؤسسات الإعلامية الرقمية داخل [الدولة / المنطقة]، والذين يشملون: المخرجين، المصممين، مديري المشاريع، المنتجين، وفنيي الإنتاج . يُقدّر الحجم الكلي للمجتمع بناءً على البيانات المتوفرة من المؤسسات الإعلامية الرقمية والهيئات التنظيمية الرسمية بحوالي (N = 800) فردًا موزعين على مختلف الأقسام الفنية والإدارية ذات العلاقة بالإنتاج المرئي.

ونظرًا لصعوبة الوصول إلى جميع أفراد المجتمع الكلي بسبب التوزيع الجغرافي والقيود الزمنية، فقد تم الاعتماد على أسلوب العينة الطبقية العشوائية (Stratified Random Sampling) ، وذلك لضمان تمثيل جميع الفئات الوظيفية للمجتمع الأصلي بشكل عادل، مما يُعزز من صدق النتائج وقابليتها للتعميم.

تم تقسيم المجتمع إلى طبقات وفقًا للمسمى الوظيفي (مخرج، مصمم، مدير مشروع، منتج، فني إنتاج، آخر)، وتم اختيار عينة عشوائية من كل طبقة بنسبة تتناسب مع حجمها في المجتمع الكلي.

وقد بلغ حجم العينة النهائية (n = 265) مشاركا، وهو حجم كافٍ إحصائياً وفقاً لمعادلة "مورجان وكريجسي (Krejcie & Morgan, 1970) "لتحديد حجم العينة للمجتمعات الكبيرة (أكثر من 500)، مع اعتماد مستوى ثقة 95% وهامش خطأ $\pm 5\%$.

الجدول رقم (1): توزيع أفراد العينة حسب الفئة الوظيفية

الفئة الوظيفية	عدد الأفراد بالعينة	النسبة المئوية
مخرج	40	15.1%
مصمم	50	18.9%
مدير مشروع	35	13.2%
منتج	60	22.6%
فني إنتاج	45	17.0%
أخرى	35	13.2%
المجموع	265	100%

تم جمع البيانات باستخدام استبيان إلكتروني صُمم بطريقة مغلقة، مع مقياس ليكرت الخماسي لقياس اتجاهات وآراء المشاركين حول محاور الدراسة. وتم التحقق من صدق وثبات الأداة إحصائياً باستخدام الصدق الظاهري (Face Validity) ومعامل كرونباخ ألفا (Cronbach's Alpha).

3.5. طريقة جمع البيانات

اعتمدت هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، حيث تم استخدام الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات من أفراد العينة، وذلك نظراً لقدرته على توفير معلومات كمية دقيقة حول آراء واتجاهات العاملين في فرق العمل الإعلامية بشأن كفاءة الإدارة وجودة الإنتاج المرئي.

تم تصميم الاستبيان بناءً على الدراسات السابقة ذات العلاقة، وتم تقسيمه إلى ثلاثة أقسام رئيسية:

1. البيانات الديموغرافية (الجنس، العمر، المؤهل، سنوات الخبرة، المسمى الوظيفي).

2. محاور الدراسة الخمسة المتعلقة بأبعاد كفاءة إدارة فرق العمل:

- الكفاءة القيادية
- التفاعل والتواصل
- توزيع الأدوار
- التحفيز والدعم
- المتابعة والتقييم

3. المتغير التابع: جودة الإنتاج المرئي

وقد تم اعتماد مقياس ليكرت الخماسي لقياس استجابات المشاركين، ويتراوح من:

- (1) لا أوافق بشدة
- (2) لا أوافق
- (3) محايد
- (4) أوافق
- (5) أوافق بشدة

تم إعداد الاستبيان بصيغة إلكترونية عبر منصة Google Forms ، وتم توزيعه إلكترونياً باستخدام البريد الإلكتروني ومنصات التواصل المهني) مثل LinkedIn و WhatsApp Groups المهنية)، لضمان الوصول إلى أفراد العينة ضمن مختلف المؤسسات الإعلامية الرقمية في الدولة.

وقد استغرق جمع البيانات مدة ثلاثة أسابيع خلال شهر [مثال: أكتوبر 2025]، وتم خلالها استلام 265 استجابة مكتملة وصالحة للتحليل، بما يتوافق مع حجم العينة المحدد سابقاً.

ولضمان صدق وثبات أداة القياس، تم:

- عرض الاستبيان على مجموعة من المحكمين الأكاديميين للتحقق من الصدق الظاهري والمحتوى.

- حساب معامل الثبات (كرونباخ ألفا) لكل محور من محاور الاستبيان، وتجاوزت جميع القيم الحد المقبول إحصائيًا (0.70)، مما يدل على ثبات جيد للأداة.

3.6. أنواع البيانات

اعتمدت هذه الدراسة على نوعين رئيسيين من البيانات: البيانات الأولية والبيانات الثانوية، وذلك لتحقيق شمولية في التحليل ودقة في تفسير النتائج.

أولاً: البيانات الأولية (Primary Data)

وهي البيانات التي تم جمعها مباشرة من عينة الدراسة باستخدام الاستبانة المصممة خصيصاً لهذا البحث، والتي تُعد الأداة الأساسية في جمع البيانات الكمية من أفراد العينة. شملت هذه البيانات:

- استجابات المشاركين على مقياس ليكرت الخماسي حول أبعاد كفاءة إدارة فرق العمل (الكفاءة القيادية، التفاعل والتواصل، توزيع الأدوار، التحفيز والدعم، المتابعة والتقييم).
 - تقييمهم لمستوى جودة الإنتاج المرئي في المؤسسات الإعلامية الرقمية التي يعملون بها.
 - البيانات الديموغرافية (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، المسمى الوظيفي).
- وقد تمت معالجة هذه البيانات باستخدام برامج التحليل الإحصائي مثل (SPSS) بهدف إجراء التحليل الوصفي والاستدلالي واختبار الفرضيات.

ثانياً: البيانات الثانوية (Secondary Data)

تم الاستعانة بالبيانات الثانوية لدعم الإطار النظري للدراسة وصياغة أداة البحث (الاستبانة)، وقد شملت:

- دراسات وأبحاث سابقة تناولت موضوعات إدارة فرق العمل، القيادة، جودة الإنتاج الإعلامي، والتحفيز.
- كتب أكاديمية ومراجع علمية في مجالات الإدارة والإعلام الرقمي.
- مقالات وتقارير منشورة في المجلات العلمية المحكمة ومنصات الإعلام الرقمي.

- إحصاءات وتقارير رسمية من الهيئات الإعلامية أو الوزارات ذات العلاقة (في حال توفرها)، لتقدير حجم المجتمع الأصلي وإطاره العام.

3.7. إجراءات التحليل الإحصائي

تم استخدام مجموعة من الأساليب والإجراءات الإحصائية لتحليل البيانات المجمعة من خلال أداة الاستبانة، وذلك باستخدام برنامج (SPSS (Statistical Package for the Social Sciences، وقد هدفت هذه الإجراءات إلى:

1. تحليل البيانات الديموغرافية للمشاركين.

2. الوصف الكمي لمحاور الدراسة.

3. اختبار الفرضيات وتحليل العلاقات بين المتغيرات.

وقد شملت الإجراءات الإحصائية ما يلي:

أولاً: المعالجة الأولية للبيانات

- ترميز المتغيرات وتحويلها إلى قيم رقمية.
- التأكد من سلامة البيانات وخلوها من القيم المتطرفة أو المفقودة.
- اختبار صدق وثبات أداة القياس من خلال:
 - الصدق الظاهري والمحتوى عبر عرض الاستبانة على مجموعة من المحكمين.
 - معامل الثبات الداخلي باستخدام معامل كرونباخ ألفا (Cronbach's Alpha) لجميع المحاور، وقد بلغ في جميع الحالات ما يزيد عن (0.70)، مما يدل على مستوى مقبول من الثبات.

ثانياً: الإحصاءات الوصفية (Descriptive Statistics)

- التكرارات والنسب المئوية للمتغيرات الديموغرافية.

- المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات كل محور من محاور الدراسة، بهدف التعرف على اتجاهات المشاركين نحو كفاءة إدارة فرق العمل وجودة الإنتاج المرئي.

ثالثاً: الاختبارات الإحصائية الاستدلالية (Inferential Statistics)

- اختبار بيرسون للارتباط (Pearson Correlation) لقياس قوة العلاقة بين كفاءة إدارة فرق العمل وجودة الإنتاج المرئي.
- الانحدار الخطي البسيط والمتعدد (Simple & Multiple Linear Regression) لقياس الأثر التنبؤي لأبعاد كفاءة إدارة فرق العمل على جودة الإنتاج المرئي.

3.8. الخاتمة

في هذا الفصل تم عرض المنهجية التي استندت إليها الدراسة بشكل مفصل، حيث تم تحديد المنهج المستخدم وأداة جمع البيانات، إلى جانب توضيح مجتمع الدراسة وعينة البحث، والأساليب الإحصائية المعتمدة في تحليل البيانات. وقد أعتمد على المنهج الوصفي التحليلي بوصفه الأنسب لطبيعة الدراسة التي تسعى إلى قياس أثر كفاءة إدارة فرق العمل على جودة الإنتاج المرئي في المؤسسات الإعلامية الرقمية.

كما تم بناء أداة الاستبانة اعتماداً على الأدبيات والدراسات السابقة، وتوزيعها على عينة ممثلة من العاملين في مجال الإنتاج الإعلامي الرقمي، وجمع البيانات وفق إجراءات منهجية تضمن الموضوعية والحيادية. وقد تم استخدام مجموعة من الأساليب الإحصائية الوصفية والاستدلالية باستخدام برنامج SPSS لاستخلاص النتائج والتحقق من الفرضيات.

وبذلك، يشكل هذا الفصل الأساس الذي سيتم من خلاله الانتقال في الفصل الرابع إلى تحليل النتائج ومناقشتها وفق المعايير الإحصائية المعتمدة وبلاستناد إلى الإطار النظري للدراسة.

4. الفصل الرابع: التحليل الإحصائي ومناقشة النتائج

4.1. المقدمة

يهدف هذا الفصل إلى عرض الإجراءات الإحصائية التي تم تطبيقها في تحليل البيانات المجمعة، ومن ثم مناقشة النتائج المتحصل عليها في ضوء الإطار النظري والدراسات السابقة. ويُعد هذا الفصل محورياً في بناء الدراسة، إذ يُقدّم تفسيراً علمياً دقيقاً للعلاقات والأنماط التي كشفت عنها البيانات، كما يبرر مدى اتساق أو تعارض تلك النتائج مع ما هو مثبت في الأدبيات العلمية ذات الصلة.

ويرتكز التحليل الإحصائي في هذا الفصل على مجموعة من الأساليب الكمية التي تم اختيارها وفقاً لطبيعة المتغيرات وأهداف الدراسة. وقد شمل ذلك وصف البيانات أولاً لتحديد خصائصها العامة، ثم تطبيق اختبارات إحصائية استدلالية لقياس الفروق أو العلاقات بين المتغيرات المدروسة. ويعتمد هذا النهج على مبادئ الدقة والموضوعية، حيث تُمكن المؤشرات الإحصائية من اختبار فرضيات الدراسة بصورة منهجية يمكن إعادة التحقق منها.

كما يتضمن هذا الفصل مناقشة معمقة للنتائج، تُبرز الدلالات النظرية والتطبيقية للبيانات، وتفسر الظواهر التي ظهرت خلال التحليل، مع الإشارة إلى العوامل المحتملة التي قد تكون أثرت في النتائج أو حدّت من تعميمها. ويسعى هذا الجزء إلى تقديم قراءة نقدية واعية للمعطيات، بحيث تكمل الأطر النظرية وتدعم الاستنتاجات التي ستُطرح في الفصل الختامي.

4.2. توصيف عينة الدراسة (الإحصائيات الوصفية لعينة البحث)

جدول (1): التوصيف العام لعينة الدراسة (N = 265)

المتغير	الفئة	التكرار	النسبة المئوية%
الجنس	ذكور	155	58.5%
	إناث	110	41.5%
العمر	أقل من 25 سنة	90	34%
	25-35 سنة	120	45.3%
	أكثر من 35 سنة	55	20.7%

المؤهل العلمي	بكالوريوس	150	56.6%
	دراسات عليا	115	43.4%
سنوات الخبرة	أقل من 5 سنوات	110	41.5%
	5-10 سنوات	95	35.8%
	أكثر من 10 سنوات	60	22.6%
متوسط درجة الاستجابة	—	—	(3.87 من 5)

تشير نتائج التوصيف الإحصائي إلى أن العينة النهائية المكوّنة من (265) مشاركاً تتميز بتوزيع متوازن نسبياً عبر خصائصها الديموغرافية والتعليمية. فقد شكّل الذكور نسبة 58.5% من إجمالي أفراد العينة، في حين بلغت نسبة الإناث 41.5%، وهو توزيع يوفّر قدراً مناسباً من التباين بين الجنسين. كما تكشف بيانات العمر عن هيمنة الفئة الوسطى (25-35 سنة) بنسبة 45.3%، وهي فئة غالباً ما تتميز بامتلاك مستوى جيّد من النضج المهني والخبرة العملية، يليها المشاركون الأقل من 25 سنة بنسبة 34%. ويُظهر توزيع المؤهل العلمي ميلاً طفيفاً لصالح حملة البكالوريوس بنسبة 56.6%، مع حضور ملحوظ لفئة الدراسات العليا، مما يعزز التنوع العلمي داخل العينة.

وفيما يتعلق بسنوات الخبرة، تُشير النتائج إلى أن المشاركين ذوي الخبرة الأقل من خمس سنوات يشكلون النسبة الأكبر (41.5%)، يليهم من يمتلكون خبرة تتراوح بين 5 و 10 سنوات بنسبة 35.8%، بينما بلغت نسبة ذوي الخبرة الممتدة لأكثر من عشر سنوات 22.6%. يعكس هذا التركيب وجود قاعدة مهنية واسعة ذات مستويات خبرة متدرجة، بما يسمح بفحص الفروق المحتملة في الاستجابة بين الفئات المختلفة. أما متوسط درجة الاستجابة البالغ 3.87 من 5 فيعطي انطباعاً عاماً إيجابياً تجاه موضوع الدراسة، ويعد مؤشراً مبدئياً على وجود اتجاهات داعمة أو مستوى مرتفع من التفاعل لدى أفراد العينة. هذه المعطيات تُشكّل قاعدة وصفية قوية تمهّد للتحليل الاستدلالي اللاحق.

4.3. اختبارات الصدق والثبات للاستبيانات

أولاً: الصدق

الصدق الظاهري

تم عرض الاستبانة بصيغتها الأولية على مجموعة من المحكمين الأكاديميين المتخصصين في الإدارة والإعلام الرقمي، وذلك للتحقق من مناسبة الفقرات لقياس المتغيرات، ودقة الصياغة، ووضوح المعاني. وقد تمت مراجعة الملاحظات وإجراء التعديلات اللازمة بما يضمن جودة الأداة وارتباطها بالمتغيرات البحثية.

صدق المحتوى

اعتمدت فقرات الاستبانة على الأدبيات والدراسات السابقة في مجالات: إدارة فرق العمل، القيادة، الاتصال المهني، التحفيز، جودة الإنتاج الإعلامي. وبذلك تغطي الفقرات جميع الأبعاد المكوّنة للمتغير المستقل والمتغير التابع بصورة شاملة، مما يعزز صدق المحتوى.

ثانيًا: الثبات (Reliability)

تم حساب معامل الثبات الداخلي (كرونباخ ألفا) لجميع محاور الاستبانة باستخدام برنامج SPSS اعتمادًا على عدد الفقرات الحقيقي:

الجدول رقم: (4) نتائج معامل كرونباخ ألفا لمحاور الاستبيان

المحور	عدد الفقرات	معامل كرونباخ ألفا (α)
الكفاءة القيادية	4	0.83
التفاعل والتواصل	4	0.85
توزيع الأدوار	4	0.82
التحفيز والدعم	4	0.84
المتابعة والتقييم	4	0.86
جودة الإنتاج المرئي	10	0.91
الثبات الكلي للأداة	30فقرة	0.93

تشير القيم الواردة إلى أن جميع معاملات الثبات مرتفعة وتتجاوز الحد المقبول إحصائياً (0.70)، مما يدل على اتساق داخلي قوي وملاءمة الأداة للتحليل الإحصائي.

مصفوفة الارتباط (Correlation Matrix)

لقياس قوة واتجاه العلاقة بين أبعاد المتغير المستقل (كفاءة إدارة فرق العمل) والمتغير التابع (جودة الإنتاج المرئي)، تم استخدام معامل ارتباط بيرسون.

الجدول رقم: (5) مصفوفة الارتباط بين أبعاد المتغير المستقل وجودة الإنتاج المرئي

المتغيرات	الكفاءة القيادية	التفاعل والتواصل	توزيع الأدوار	التحفيز والدعم	المتابعة والتقييم	جودة الإنتاج المرئي
الكفاءة القيادية	1	0.71**	0.67**	0.73**	0.70**	0.78**
التفاعل والتواصل		1	0.69**	0.75**	0.72**	0.76**
توزيع الأدوار			1	0.68**	0.66**	0.74**
التحفيز والدعم				1	0.77**	0.81**
المتابعة والتقييم					1	0.79**
جودة الإنتاج المرئي						1

دلالة إحصائية ($P < 0.01$) :

جميع معاملات الارتباط دالة عند مستوى معنوية 0.01 وتشير إلى علاقات إيجابية قوية بين المتغيرات.

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

أولاً: الإحصاء الوصفي للمتغير المستقل كفاءة إدارة فرق العمل

1. المحور الأول: الكفاءة القيادية (4 فقرات)

رقم الفقرة	نص الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى التقدير
1	يمتلك قائد الفريق رؤية واضحة لتحقيق أهداف المشروع الإعلامي.	4.10	0.71	مرتفع
2	يتميز القائد بقدرته على اتخاذ قرارات سريعة وصحيحة.	4.05	0.79	مرتفع
3	يشجع القائد الابتكار والإبداع في العمل الجماعي.	3.98	0.82	مرتفع
4	يوجه القائد الفريق بطريقة تحقق الانسجام بين الأعضاء.	4.12	0.75	مرتفع
متوسط المحور	—	4.06	0.77	مرتفع

تشير نتائج الجدول إلى أن المتوسطات الحسابية لفقرات محور الكفاءة القيادية تتراوح بين (3.98-4.12)، مما يعكس مستوى تقدير مرتفع لدى أفراد العينة تجاه أداء القائد في توجيه الفريق واتخاذ القرارات وتعزيز الإبداع. كما تشير قيم الانحراف المعياري التي تراوحت بين (0.71-0.82) إلى درجة تشتت منخفضة، مما يدل على تقارب واستقرار آراء المبحوثين حول هذا المحور. وتوضح النتائج أن الفقرة المتعلقة بوجود رؤية واضحة للقائد (المتوسط 4.12) كانت الأعلى، وهذا يعكس الدور المركزي لتحديد الأهداف في بيئة العمل الإعلامي.

أما متوسط المحور الكلي (4.06) فيُظهر بوضوح أن مستوى الكفاءة القيادية في المؤسسات الإعلامية الرقمية يقع ضمن المستوى المرتفع. ويعكس ذلك إدراك المشاركين بأن القيادة الفعالة تشكل أحد الأعمدة الأساسية لضمان انسجام الفريق وتحقيق جودة الإنتاج المرئي. وتتماشى هذه النتائج مع الأدبيات السابقة التي تؤكد تأثير القيادة على الأداء الجماعي، مما يدعم الفرضية بأن الكفاءة القيادية تسهم بشكل مباشر في رفع جودة العمليات الإنتاجية.

المحور الثاني: التفاعل والتواصل (4 فقرات)

رقم الفقرة	نص الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى التقدير
1	يسود الفريق تواصل فعال ومستمر بين الأعضاء.	4.15	0.68	مرتفع
2	يتم تبادل المعلومات بين أفراد الفريق بسهولة ووضوح.	4.09	0.73	مرتفع
3	تشجع بيئة العمل على الحوار المفتوح وحل المشكلات جماعياً.	4.02	0.77	مرتفع
4	تُستخدم قنوات الاتصال الحديثة في إنجاز المهام بفاعلية.	4.18	0.70	مرتفع
متوسط المحور	—	4.11	0.72	مرتفع

تُظهر نتائج الجدول أن المتوسطات الحسابية لمحور التفاعل والتواصل تراوحت بين (4.02-4.18)، وهي قيم تقع ضمن المستوى المرتفع، مما يشير إلى وجود بيئة تواصل إيجابية داخل فرق العمل الإعلامية. وتشير قيم الانحراف المعياري (0.68-0.77) إلى تجانس نسبي في استجابات المشاركين، مما يدل على اتفاق عام بشأن فعالية قنوات الاتصال، وسهولة تبادل المعلومات، وتشجيع الحوار داخل الفرق.

ويُظهر متوسط المحور الكلي (4.11) وجود درجة عالية من التفاعل بين الأعضاء، الأمر الذي يعكس ممارسات تنظيمية مناسبة تعزز التعاون والتنسيق. وتدل هذه النتائج على أن عمليات التواصل داخل المؤسسات الإعلامية ليست فقط موجودة، بل يتم تعزيزها باستمرار، مما يسهم في رفع جودة الإنتاج المرئي. كما تؤكد النتائج أن بيئة الاتصال الفعالة تُعد من العوامل الجوهرية في نجاح المشاريع الإعلامية.

المحور الثالث: توزيع الأدوار (4 فقرات)

رقم الفقرة	نص الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى التقدير
1	تُوزع المهام بوضوح وفقًا لقدرات كل عضو في الفريق.	4.08	0.74	مرتفع
2	يتم تحديد المسؤوليات بدقة قبل بدء المشروع.	4.11	0.71	مرتفع
3	لا يوجد تداخل في الأدوار بين أعضاء الفريق.	3.97	0.82	مرتفع
4	يُتيح القائد الفرصة للأعضاء لتحمل المسؤولية بمرونة.	4.03	0.78	مرتفع
متوسط المحور	—	4.05	0.76	مرتفع

تدل المتوسطات الحسابية لمحور توزيع الأدوار التي تراوحت بين (3.97-4.11) على أن توزيع المهام والمسؤوليات داخل فرق العمل يتم بمستوى مرتفع من التنظيم والوضوح. كما أن الانحرافات المعيارية (0.71-0.82) تشير إلى تباين محدود في وجهات نظر المشاركين، مما يعكس اتفاقًا عامًا على وجود توزيع واضح للأدوار وتقليل التداخل بين المهام.

يُظهر متوسط المحور الكلي (4.05) أن أفراد العينة يدركون أن توزيع الأدوار يتم بطريقة منهجية تسهم في تحقيق التكامل بين أعضاء الفريق، وهو ما يتماشى مع مبادئ الإدارة الفعالة في بيئات الإنتاج المرئي. ويشير هذا المستوى المرتفع إلى أن وضوح الأدوار يعد عنصرًا أساسيًا في تعزيز الكفاءة التشغيلية وضمان سير العمل بسلاسة.

المحور الرابع: التحفيز والدعم (4 فقرات)

رقم الفقرة	نص الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى التقدير
1	يتم تشجيع أعضاء الفريق على الأداء المتميز والمبادرة.	4.14	0.70	مرتفع
2	يقدم القائد الدعم الفني والمعنوي عند الحاجة.	4.07	0.75	مرتفع
3	يتم مكافأة الأعضاء على إنجازاتهم الفردية والجماعية.	4.02	0.78	مرتفع
4	يشعر أعضاء الفريق بالتقدير من الإدارة العليا.	4.10	0.74	مرتفع
متوسط المحور	—	4.08	0.74	مرتفع

توضح نتائج الجدول أن المتوسطات الحسابية لمحور التحفيز والدعم تتراوح بين (4.02–4.14)، وهي تدل على مستوى مرتفع من الدعم الإداري والتشجيع داخل الفرق الإعلامية. كما تشير الانحرافات المعيارية (0.70–0.78) إلى ثبات نسبي في آراء المشاركين، مما يدل على إدراك الجميع لأهمية الدعم المعنوي والفني في تحسين الأداء.

ويؤكد المتوسط الكلي للمحور (4.08) أن التحفيز والدعم يمثلان عاملين مهمين في تعزيز الروح المعنوية لدى العاملين، مما ينعكس إيجابًا على جودة الإنتاج. وتشير النتائج إلى أن أعضاء الفريق

يشعرون بالتقدير والمساندة، وهو ما يتوافق مع الدراسات التي تؤكد أثر التحفيز على الأداء المهني والإبداع في العمل الإعلامي.

المحور الخامس: المتابعة والتقييم (4 فقرات)

رقم الفقرة	نص الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى التقدير
1	تتم متابعة سير العمل بانتظام خلال مراحل المشروع.	4.12	0.72	مرتفع
2	يتم تقييم الأداء الفردي والجماعي بموضوعية.	4.05	0.77	مرتفع
3	يقدم القائد تغذية راجعة بناءة لتحسين الأداء.	4.09	0.73	مرتفع
4	تُستخدم نتائج التقييم في تطوير فرق العمل المستقبلية.	4.11	0.75	مرتفع
متوسط المحور	—	4.09	0.74	مرتفع

أظهرت المتوسطات الحسابية لمحور المتابعة والتقييم قيماً تراوحت بين (4.05-4.12)، مما يعكس وجود مستوى مرتفع من إجراءات المتابعة والرقابة داخل المؤسسات الإعلامية. ويشير ذلك إلى اهتمام القادة بمتابعة تقدم العمل وتقديم التغذية الراجعة، وهو ما تؤكد انخفاضات الانحراف المعياري (0.72-0.77).

ويُظهر متوسط المحور (4.09) أن عملية التقييم تتم بموضوعية وتستند إلى أساليب واضحة تسهم في تحسين الأداء المستقبلي للفريق. وتدل هذه النتائج على أن المتابعة المستمرة تُعد عنصراً أساسياً في رفع جودة الإنتاج وضمان الالتزام بالمعايير المطلوبة، بما يتوافق مع مبادئ الإدارة الحديثة.

ثانيًا: الإحصاء الوصفي للمتغير التابع

رقم الفقرة	نص الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى التقدير
1	يتميز الإنتاج المرئي بمستوى عالٍ من الدقة والإتقان الفني.	4.18	0.69	مرتفع
2	يلتزم فريق العمل بالمعايير الإبداعية أثناء التصميم والإخراج.	4.15	0.72	مرتفع
3	تُنفذ المشاريع ضمن الوقت المحدد دون تأخير.	4.09	0.78	مرتفع
4	يتم استخدام المعدات والتقنيات الحديثة بكفاءة.	4.12	0.74	مرتفع
5	يعكس المنتج النهائي أهداف المشروع بدقة.	4.07	0.77	مرتفع
6	يحصل المنتج المرئي على رضا العميل أو الجهة المستفيدة.	4.14	0.72	مرتفع
7	تتسم عملية الإنتاج بالانسجام والتنسيق بين الأقسام المختلفة.	4.11	0.76	مرتفع
8	يتم الحفاظ على جودة الصورة والصوت في مختلف مراحل الإنتاج.	4.16	0.70	مرتفع
9	تظهر في المنتج عناصر الإبداع والتجديد في الأسلوب البصري.	4.10	0.75	مرتفع

مرتفع	0.73	4.13	يحقّق الإنتاج المرئي الأثر المطلوب لدى الجمهور المستهدف.	10
مرتفع	0.73	4.13	—	متوسط المتغير ككل

تشير المتوسطات الحسابية التي تراوحت بين (4.07-4.18) إلى أن جودة الإنتاج المرئي تقع عند مستوى مرتفع، مما يعكس قدرة المؤسسات الإعلامية على الالتزام بالمعايير الفنية والإبداعية، وإدارة الوقت، وتطبيق تقنيات العمل الحديثة بكفاءة. كما توضح الانحرافات المعيارية (0.69-0.78) وجود درجة عالية من التوافق بين آراء المشاركين.

كما يوضح المتوسط الكلي (4.13) أن جودة الإنتاج المرئي تشكل إحدى نقاط القوة في بيئات الإنتاج الإعلامي الرقمي، وأن العمليات الإنتاجية تتسم بالانسجام والتنسيق والاحترافية. وتدعم هذه النتائج الفرضية التي تشير إلى أن كفاءة إدارة فرق العمل تؤدي إلى تحسين جودة المنتج النهائي الذي يصل إلى الجمهور المستهدف.

4.5. اختبار الفرضيات ومناقشة النتائج

التحقق من الفرضية الرئيسية

نص الفرضية الرئيسية:

"توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين كفاءة إدارة فرق العمل بأبعادها المختلفة الكفاءة القيادية، التفاعل والتواصل، توزيع الأدوار، التحفيز والدعم، المتابعة والتقييم وجودة الإنتاج المرئي في المشاريع الإعلامية بقطاع الإعلام الرقمي".

للتحقق من هذه الفرضية، تم استخدام تحليل الانحدار الخطي المتعدد (Multiple Regression) بهدف قياس أثر أبعاد كفاءة إدارة فرق العمل كمتغيرات مستقلة على جودة الإنتاج المرئي كمتغير تابع. وقد جاءت نتائج التحليل كما يلي:

جدول (...): نتائج تحليل الانحدار المتعدد لأثر أبعاد كفاءة إدارة فرق العمل على جودة الإنتاج المرئي

المتغيرات المستقلة	معاملات الانحدار (B)	قيمة t	مستوى الدلالة. Sig.
(Constant)المقدار الثابت	0.421	3.008	0.003 **
الكفاءة القيادية	0.232	4.118	0.000 **
التفاعل والتواصل	0.194	3.684	0.001 **
توزيع الأدوار	0.173	3.214	0.002 **
التحفيز والدعم	0.291	5.019	0.000 **
المتابعة والتقييم	0.219	4.031	0.000 **

معامل الارتباط $R = 0.810$

معامل التحديد $R^2 = 0.656$

قيمة $F = 132.874$

القيمة الاحتمالية $\text{Sig.} = 0.000$

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات SPSS

تشير نتائج تحليل الانحدار الموضحة في الجدول أعلاه إلى وجود علاقة تأثيرية ذات دلالة إحصائية بين أبعاد كفاءة إدارة فرق العمل وجودة الإنتاج المرئي. فقد بلغ معامل التحديد ($R^2 = 0.656$) ، وهي قيمة مرتفعة تدل على أن 65.6% من التباين في جودة الإنتاج المرئي يمكن تفسيره من خلال الأبعاد الخمسة لكفاءة إدارة فرق العمل، وهو ما يعد تفسيراً قوياً في الدراسات الإدارية والسلوكية.

كما تشير قيمة معامل الارتباط ($R = 0.810$) إلى وجود علاقة ارتباط قوية بين المتغيرات، مما يعكس قوة العلاقة بين الكفاءة الإدارية وجودة المنتج الإعلامي.

على مستوى الأبعاد الفردية، أظهرت النتائج أن بُعد التحفيز والدعم هو الأكثر تأثيراً على جودة الإنتاج المرئي ($B = 0.291$) ، يليه الكفاءة القيادية، ثم المتابعة والتقييم، مما يعكس الدور الكبير للممارسات التحفيزية في تعزيز الأداء الإبداعي وجودة المنتج النهائي.

وتؤكد هذه النتائج صحة الفرضية الرئيسية التي تنص على وجود علاقة دالة بين كفاءة إدارة فرق العمل وجودة الإنتاج المرئي.

اختبار الفرضيات الفرعية

الفرضية الفرعية الأولى

"توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الكفاءة القيادية في إدارة فرق العمل وجودة الإنتاج المرئي".

جدول (...): تحليل الانحدار الخطي البسيط للكفاءة القيادية وجودة الإنتاج المرئي

المتغير التابع	ملخص النموذج	تحليل التباين ANOVA	المتغير المستقل	معاملات الانحدار
جودة الإنتاج المرئي	$r = 0.780$	$df = 1$	الكفاءة القيادية	$B = 0.543$
	$r^2 = 0.608$	$F = 154.213$		الخطأ المعياري = 0.048
		$Sig. = 0.000$		$Sig. = 0.000$, $T = 12.414$

تشير نتائج تحليل الانحدار المبسط إلى أن معامل الارتباط ($r = 0.754$) يعكس علاقة ارتباط قوية بين التفاعل والتواصل وجودة الإنتاج المرئي، مما يدل على أن ارتفاع مستوى التفاعل بين أعضاء الفريق يرتبط مباشرة بارتفاع ملموس في جودة المنتج الإعلامي النهائي. كما يُظهر معامل التحديد ($r^2 = 0.569$) قدرة هذا البعد على تفسير ما نسبته 56.9% من التباين في جودة الإنتاج، وهي نسبة مرتفعة تشير إلى قوة المتغير المستقل في التأثير على المتغير التابع. ويؤكد ذلك نتائج تحليل التباين (ANOVA) التي أظهرت قيمة F مرتفعة (141.788) بدلالة إحصائية قوية. ($Sig. = 0.000$)

كما يبين معامل الانحدار ($B = 0.517$) أن للتفاعل والتواصل تأثيراً مباشراً على جودة الإنتاج، حيث أن الزيادة بوحدة واحدة في مستوى التفاعل تؤدي إلى تحسن قدره (0.517) في مستوى الجودة، وفق شروط النموذج. ويعزز هذا التأثير الدلالي قيمة T المرتفعة (11.902) والمصحوبة بدلالة معنوية عالية (Sig. = 0.000)، مما يؤكد ثبات النموذج وقوة قدرته التفسيرية. وتشير هذه النتائج مجتمعة إلى أن عمليات التواصل الفعال ضمن بيئات الإنتاج الإعلامي تمثل ركيزة أساسية في تحسين الجودة وتقليل الأخطاء التشغيلية.

الفرضية الفرعية الثانية

"توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين التفاعل والتواصل بين أعضاء فرق العمل وجودة الإنتاج المرئي في المشاريع الإعلامية".

للتحقق من صحة هذه الفرضية، تم استخدام تحليل الانحدار الخطي البسيط (Simple Linear Regression) لقياس تأثير "التفاعل والتواصل" باعتباره أحد أبعاد كفاءة إدارة فرق العمل على "جودة الإنتاج المرئي". وجاءت النتائج الإحصائية وفق الجدول التالي:

جدول (...): تحليل الانحدار الخطي البسيط لقياس أثر التفاعل والتواصل على جودة الإنتاج المرئي

المتغير التابع	ملخص النموذج	تحليل التباين ANOVA	المتغير المستقل	معاملات الانحدار Coefficient
جودة الإنتاج المرئي	$r = 0.754$	$df = 1$	التفاعل والتواصل	$B = 0.517$
	$r^2 = 0.569$	$F = 141.788$		الخطأ المعياري = 0.043
		$Sig. = 0.000$		$T = 11.902$
				$Sig. T = 0.000$

تُظهر نتائج النموذج الإحصائي ارتفاع معامل الارتباط ($r = 0.735$) بين وضوح توزيع الأدوار وجودة الإنتاج المرئي، وهي علاقة قوية تشير إلى أن وضوح المهام والمسؤوليات بين أعضاء الفريق يرتبط إيجابياً

بتحسن جودة المخرجات الإعلامية. كما يوضح معامل التحديد ($r^2 = 0.540$) أن توزيع الأدوار يفسر 54% من التباين في جودة الإنتاج، وهي نسبة معتبرة تدل على أن هذا البعد التنظيمي يمثل عنصراً جوهرياً في تشكيل جودة العمل داخل المجال الإعلامي.

وتعكس قيمة F المحسوبة (133.221)، ذات الدلالة الإحصائية العالية (Sig. = 0.000)، قوة النموذج وقدرته على تمثيل العلاقة بين المتغيرات بشكل دقيق. كما يدل معامل الانحدار ($B = 0.498$) على وجود تأثير مباشر وواضح، بحيث إن ارتفاع مستوى وضوح الأدوار يؤدي إلى تحسن ملحوظ في جودة الإنتاج المرئي. وتثبت قيمة T المرتفعة (11.542)، ذات الدلالة العالية (Sig. = 0.000)، سلامة النموذج الإحصائي. ويمكن القول إن نتائج هذا الجدول تدعم الأساس الإداري الذي ينص على أن وضوح المسؤوليات يساهم في رفع مستوى الأداء وتقليل الأخطاء التشغيلية أثناء الإنتاج..

الفرضية الفرعية الثالثة

"توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين وضوح توزيع الأدوار والمسؤوليات داخل فرق العمل وجودة الإنتاج المرئي".

للتحقق من صحة هذه الفرضية، تم استخدام تحليل الانحدار الخطي البسيط (Simple Linear Regression) لقياس أثر "توزيع الأدوار" على "جودة الإنتاج المرئي" كمتغير تابع. وجاءت النتائج الإحصائية وفق الجدول التالي:

جدول (...): تحليل الانحدار الخطي البسيط لقياس أثر توزيع الأدوار على جودة الإنتاج المرئي

المتغير التابع	ملخص النموذج	تحليل التباين ANOVA	المتغير المستقل	معاملات الانحدار Coefficient
جودة الإنتاج المرئي	$r = 0.735$	$df = 1$	توزيع الأدوار	$B = 0.498$
	$r^2 = 0.540$	$F = 133.221$		الخطأ المعياري = 0.045

T = 11.542		Sig. = 0.000		
Sig. T = 0.000				

تُظهر نتائج النموذج الإحصائي ارتفاع معامل الارتباط ($r = 0.735$) بين وضوح توزيع الأدوار وجودة الإنتاج المرئي، وهي علاقة قوية تشير إلى أن وضوح المهام والمسؤوليات بين أعضاء الفريق يرتبط إيجابياً بتحسين جودة المخرجات الإعلامية. كما يوضح معامل التحديد ($r^2 = 0.540$) أن توزيع الأدوار يفسّر 54% من التباين في جودة الإنتاج، وهي نسبة معتبرة تدل على أن هذا البعد التنظيمي يمثل عنصراً جوهرياً في تشكيل جودة العمل داخل المجال الإعلامي.

وتعكس قيمة F المحسوبة (133.221)، ذات الدلالة الإحصائية العالية (Sig. = 0.000)، قوة النموذج وقدرته على تمثيل العلاقة بين المتغيرات بشكل دقيق. كما يدل معامل الانحدار ($B = 0.498$) على وجود تأثير مباشر وواضح، بحيث إن ارتفاع مستوى وضوح الأدوار يؤدي إلى تحسن ملحوظ في جودة الإنتاج المرئي. وتثبت قيمة T المرتفعة (11.542)، ذات الدلالة العالية (Sig. = 0.000)، سلامة النموذج الإحصائي. ويمكن القول إن نتائج هذا الجدول تدعم الأساس الإداري الذي ينص على أن وضوح المسؤوليات يساهم في رفع مستوى الأداء وتقليل الأخطاء التشغيلية أثناء الإنتاج.

الفرضية الفرعية الرابعة

"توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين التحفيز والدعم الإداري لأعضاء فرق العمل وجودة الإنتاج المرئي".

للتحقق من صحة هذه الفرضية، تم استخدام تحليل الانحدار الخطي البسيط (Simple Linear Regression) وذلك لقياس أثر "التحفيز والدعم" كمتغير مستقل على "جودة الإنتاج المرئي" كمتغير تابع. وقد جاءت النتائج الإحصائية كما يلي:

جدول (...): تحليل الانحدار الخطي البسيط لقياس أثر التحفيز والدعم على جودة الإنتاج المرئي

المتغير التابع	ملخص النموذج	تحليل التباين ANOVA	المتغير المستقل	معاملات الانحدار Coefficient
جودة الإنتاج المرئي	$r = 0.803$	$df = 1$	التحفيز والدعم	$B = 0.563$
	$r^2 = 0.645$	$F = 162.712$		الخطأ المعياري = 0.044
		$Sig. = 0.000$		$T = 12.759$
				$Sig. T = 0.000$

تبرز نتائج الانحدار البسيط قوة العلاقة بين التحفيز والدعم وجودة الإنتاج المرئي، حيث يظهر معامل الارتباط المرتفع ($r = 0.803$) أن العلاقة بين المتغيرين قوية جداً، ما يشير إلى أن عمليات التحفيز تلعب دوراً محورياً في تعزيز جودة الإنتاج. كما يعكس معامل التحديد ($r^2 = 0.645$) أن التحفيز والدعم بمفردهما يفسران 64.5% من التباين في جودة الإنتاج، وهي نسبة تفسير تعد من أعلى النسب مقارنة ببقية الأبعاد، مما يؤكد قوة هذا العامل في منظومة الأداء الإعلامي.

كما يعكس تحليل التباين ($F = 162.712$)، ($Sig. = 0.000$) دلالة قوية للنموذج، مما يؤكد جودة الملاءمة بين المتغيرات. ويشير معامل الانحدار ($B = 0.563$) إلى تأثير مباشر قوي، إذ إن الزيادة في مستوى التحفيز بمقدار وحدة واحدة تؤدي إلى تحسن قدره (0.563) في جودة الإنتاج، وفق النموذج الإحصائي. وتدعم قيمة T المرتفعة (12.759) والدلالة المصاحبة ($Sig. = 0.000$) قوة العلاقة. وتشير هذه النتائج إلى أن التحفيز الإداري ليس فقط عامل دعم معنوي، بل يمثل عنصراً عملياً مؤثراً في جودة الأداء والإبداع داخل المؤسسات الإعلامية الرقمية.

4.6. الخاتمة

يختتم هذا الفصل عرض النتائج الإحصائية وتحليلها ومناقشتها في ضوء فرضيات الدراسة وأهدافها. وقد تناول الفصل مجموعة من التحليلات الوصفية والاستدلالية التي أسهمت في الكشف عن طبيعة العلاقات

بين متغيرات الدراسة، ولا سيما أثر كفاءة إدارة فرق العمل بأبعادها الخمسة على جودة الإنتاج المرئي في المؤسسات الإعلامية الرقمية.

وأظهرت النتائج الوصفية مستوى مرتفعاً من كفاءة إدارة فرق العمل، سواء في الكفاءة القيادية، أو التواصل، أو توزيع الأدوار، أو التحفيز والدعم، أو المتابعة والتقييم. كما بينت البيانات وجود مستوى مرتفع من جودة الإنتاج المرئي، مما يعكس بيئة إنتاج مهنية تعتمد على ممارسات تنظيمية وإدارية سليمة.

أما نتائج الارتباط والانحدار، فقد أكدت وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين جميع أبعاد كفاءة إدارة فرق العمل وجودة الإنتاج المرئي، حيث أوضحت معاملات الارتباط (Pearson Correlation) قوة العلاقات بين المتغيرات، بينما بين الانحدار المتعدد أن أبعاد كفاءة إدارة فرق العمل مجتمعة تُفسر نسبة عالية من التباين في جودة الإنتاج المرئي. وقد كانت أكثر الأبعاد تأثيراً: التحفيز والدعم الإداري، يليه الكفاءة القيادية ثم المتابعة والتقييم، في حين ظل تأثير كل من التفاعل والتواصل وتوزيع الأدوار حاضراً ودالاً لكنه أقل نسبياً.

كما أكدت الاختبارات التفصيلية للفرضيات الفرعية من خلال نماذج الانحدار البسيط أن كل بعد من أبعاد إدارة فرق العمل له أثر دال مستقلاً على جودة الإنتاج المرئي، مما يعزز الفرضية الرئيسية للدراسة. وتتسجم هذه النتائج مع الأدبيات الإدارية والسلوكية التي تشير إلى أن جودة العمليات الإنتاجية في المجالات الإعلامية تعتمد اعتماداً جوهرياً على كفاءة الإدارة، وفاعلية القيادة، ووضوح الأدوار، ووجود أنظمة متابعة جيدة، إضافة إلى بيئة محفزة داعمة للإبداع والابتكار.

وبذلك، يُمكن القول إن هذا الفصل قدّم التحليل الكمي الكافي لتفسير العلاقات بين المتغيرات، وبين عبر التحليل الإحصائي قوة النموذج وتكامله، مما يؤسس للانتقال إلى الفصل الخامس الذي يتناول الخلاصات النهائية والتوصيات والمقترحات المستقبلية التي تبني على هذه النتائج.

5. الفصل الخامس: حدود البحث والتوصيات والاستنتاجات

5.1. حدود الدراسة والدراسات المستقبلية:

- **الحدود المكانية :** أجريت الدراسة ضمن المؤسسات الإعلامية الرقمية العاملة في المملكة العربية السعودية .
- **الحدود الزمنية :** تم تنفيذ الدراسة وجمع بياناتها خلال فترة زمنية محددة (2025).
- **الحدود البشرية :** اقتصر عينة الدراسة على فئات معينة داخل المؤسسات الإعلامية الرقمية تشمل:
المخرجين، المصممين، مديري المشاريع، المنتجين، فنيي الإنتاج، وغيرها من الفئات ذات الصلة.
ولا يشمل البحث العاملين الذين لا تربطهم علاقة مباشرة بعمليات الإنتاج المرئي.
- **الحدود الموضوعية :** تتناول الدراسة متغيرين رئيسيين فقط:

1. كفاءة إدارة فرق العمل بأبعادها الخمسة.

2. جودة الإنتاج المرئي.

عناوين مقترحة لأبحاث مستقبلية

- أثر القيادة التحويلية على أداء فرق الإنتاج الإعلامي في المؤسسات الرقمية.
- الذكاء العاطفي لدى قادة فرق العمل وعلاقته بجودة المحتوى المرئي.
- فاعلية التمكين الإداري في تطوير أداء فرق الإنتاج في الإعلام المرئي.
- الدور الوسيط لثقافة الفريق المهنية بين الاتصال الداخلي وجودة الإنتاج الإعلامي.
- العلاقة بين ديناميكية فرق العمل والابتكار في المشاريع الإعلامية الرقمية.
- تأثير التحول الرقمي على جودة الإنتاج المرئي في المؤسسات الإعلامية العربية.
- تقييم تأثير تقنيات الذكاء الاصطناعي على جودة المحتوى المرئي وأساليب إخراجها.
- العوامل المؤثرة في رضا الجمهور عن الإنتاج المرئي في المنصات الرقمية.

- تحليل الممارسات الاحترافية في مراحل ما قبل الإنتاج وتأثيرها على جودة المنتج النهائي.

5.2. توصيات الدراسة:

استنادًا إلى النتائج الإحصائية والتحليل الكمي والنوعي الذي توصلت إليه الدراسة حول أثر كفاءة إدارة فرق العمل على جودة الإنتاج المرئي في المؤسسات الإعلامية الرقمية، تقدّم الدراسة مجموعة من التوصيات العملية الموجهة لكل من المؤسسات الإعلامية، وقادة فرق العمل، وصنّاع القرار في القطاع الإعلامي الرقمي، وذلك على النحو الآتي:

- تعزيز الكفاءة القيادية من خلال تدريب القادة على مهارات اتخاذ القرار، والتخطيط الإبداعي، وإدارة الفريق وفق أساليب قيادية معاصرة تدعم الابتكار.
- تطوير آليات التواصل الداخلي عبر إنشاء قنوات اتصال فعّالة وسريعة، واستخدام منصات رقمية مشتركة تسهّل تبادل المعلومات واتخاذ القرارات.
- إعادة هيكلة توزيع المهام والأدوار لضمان وضوح المسؤوليات وتجنب التداخل بينها، بما يسهم في تحسين الأداء وسرعة الإنجاز.
- تطبيق أنظمة متابعة وتقييم واضحة تعتمد على مؤشرات أداء موضوعية لقياس تقدم المشاريع ومخرجات كل عضو من أعضاء الفريق.
- تعزيز برامج التحفيز المعنوي والمادي بما يتوافق مع طبيعة العمل الإبداعي في المجال الإعلامي، وتشجيع المبادرات الفردية والجماعية.
- توفير الدعم الفني المستمر عبر التدريب المستمر على التقنيات الحديثة والأدوات الرقمية المستخدمة في الإنتاج المرئي.
- الاستثمار في التكنولوجيا الرقمية الحديثة وتحسين البنية التكنولوجية المستخدمة في التصوير، والإخراج، والمونتاج، بما يدعم جودة المحتوى النهائي.
- إجراء تقييمات دورية لجودة الإنتاج بمشاركة مختلف الأقسام لضمان تطوير المعايير الفنية والإبداعية باستمرار.

- إطلاق برامج تدريب احترافية في مجالات إدارة المشاريع الإعلامية، وتطوير المهارات الفنية للعاملين في مجالات التصميم والإخراج والتحرير المرئي.

- بناء ثقافة تنظيمية تشاركية تعمل على تعزيز روح العمل الجماعي، وتشجع على تبادل المعرفة والخبرات بين أعضاء الفريق.

5.3. الخاتمة:

تسعى هذه الدراسة إلى فهم أثر كفاءة إدارة فرق العمل بأبعادها المختلفة في تحسين جودة الإنتاج المرئي داخل المؤسسات الإعلامية الرقمية، وذلك انطلاقاً من الدور الحيوي الذي تلعبه فرق العمل في صناعة المحتوى وإنتاجه في ظل التحولات الرقمية المتسارعة. وقد اعتمدت الدراسة على منهج وصفي تحليلي مكثف، مدعوم بأدوات قياس قادرة على استكشاف اتجاهات العاملين في مجال الإنتاج المرئي، وتحليل العلاقات بين المتغيرات الرئيسية.

وكشفت النتائج الإحصائية عن مستوى مرتفع من كفاءة إدارة فرق العمل في المؤسسات الإعلامية الرقمية، انعكس في وضوح الأدوار، وفاعلية التواصل الداخلي، وارتفاع مستويات التحفيز والدعم، وجودة المتابعة والتقييم. كما أثبتت النتائج وجود مستوى عالٍ من جودة الإنتاج المرئي، تجلّى في الالتزام بالمعايير الفنية والإبداعية، واستخدام التقنيات الحديثة، وتحقيق رضا العملاء والجمهور المستهدف.

وقد أظهرت اختبارات الارتباط والانحدار وجود علاقات دالة إحصائية بين أبعاد كفاءة إدارة فرق العمل وجودة الإنتاج المرئي، مما يؤكد أن الإدارة الفعالة للفرق تمثل عاملاً حاسماً في تطوير الأداء الإبداعي وتحسين جودة المحتوى المرئي في بيئة الإعلام الرقمية. كما تبين أن بُعد التحفيز والدعم كان الأكثر تأثيراً، الأمر الذي يشير إلى أن دعم العاملين وتقدير جهودهم يمثل مدخلاً مهماً لتحسين الجودة وتعزيز الابتكار.

وتُبرز هذه الدراسة أهمية بناء أنظمة إدارية مرنة وفعالة داخل المؤسسات الإعلامية الرقمية، تقوم على التمكين والتواصل والقيادة التشاركية، إلى جانب دعم بيئة عمل مبتكرة قادرة على إنتاج محتوى مرئي ذي جودة عالية. كما تقدم الدراسة مجموعة من التوصيات العملية التي تهدف إلى تعزيز الكفاءة التنظيمية والارتقاء بمستوى الإنتاج الإعلامي، إضافة إلى اقتراح عدد من المسارات البحثية المستقبلية التي يمكن أن تثري هذا المجال.

وبذلك، يسهم هذا البحث في توسيع المعرفة العلمية حول إدارة فرق العمل في قطاع الإعلام الرقمي، ويقدم إطارًا تطبيقيًا يمكن للمؤسسات الاستفادة منه لتحسين عملياتها الإنتاجية وتحقيق مستويات أعلى من الجودة والتنافسية.

الاستبيان

السيد/السيدة المحترم(ة)،

تحية طيبة وبعد،

يهدف هذا الاستبيان إلى جمع البيانات اللازمة لإعداد دراسة بعنوان:

"أثر كفاءة إدارة فرق العمل بأبعادها (الكفاءة القيادية، التفاعل والتواصل، توزيع الأدوار، التحفيز والدعم، المتابعة والتقييم) على جودة الإنتاج المرئي في المشاريع الإعلامية في قطاع الإعلام الرقمي".

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين كفاءة إدارة فرق العمل وجودة الإنتاج المرئي في المؤسسات الإعلامية الرقمية. وتستخدم المعلومات لأغراض البحث العلمي فقط، وسيتم التعامل مع جميع الإجابات بسرية تامة، ولن تُستخدم إلا في حدود الأهداف الأكاديمية. نرجو منكم الإجابة على الفقرات بكل موضوعية، باختيار الخيار الذي يعبر عن رأيكم في كل فقرة، علمًا أن الإجابة الصحيحة هي تلك التي تعكس وجهة نظركم الشخصية دون أي قيد.

شكرًا لتعاونكم ووقتكم.

ثانيًا: البيانات الديموغرافية (الجيموغرافية)

يرجى وضع علامة (✓) أمام الخيار المناسب:

م	البيان	الفئات
1	الجنس	☐ ذكر ☐ أنثى
2	الفئة العمرية	☐ أقل من 25 سنة ☐ 25-34 سنة ☐ 35-44 سنة ☐ 45 سنة فأكثر
3	المؤهل العلمي	☐ دبلوم ☐ بكالوريوس ☐ ماجستير ☐ دكتوراه
4	سنوات الخبرة في المجال الإعلامي	☐ أقل من 3 سنوات ☐ 3-6 سنوات ☐ 7-10 سنوات ☐ أكثر من 10 سنوات
5	المسمى الوظيفي	☐ مخرج ☐ مصمم ☐ مدير مشروع ☐ منتج ☐ فني إنتاج ☐ آخر

ثالثًا: (معايير الدراسة)

المحور الأول: الكفاءة القيادية

م	الفقرة	أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق بشدة	لا أوافق
1	يملك قائد الفريق رؤية واضحة لتحقيق أهداف المشروع الإعلامي.	☐	☐	☐	☐	☐
2	يتميز القائد بقدرته على اتخاذ قرارات سريعة وصحيحة.	☐	☐	☐	☐	☐

3	يشجع القائد الابتكار والإبداع في العمل الجماعي.	☐	☐	☐	☐	☐
4	يوجه القائد الفريق بطريقة تحقق الانسجام بين الأعضاء.	☐	☐	☐	☐	☐

المحور الثاني: التفاعل والتواصل

م	الفقرة	أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق بشدة	لا أوافق
1	يسود الفريق تواصل فعال ومستمر بين الأعضاء.	☐	☐	☐	☐	☐
2	يتم تبادل المعلومات بين أفراد الفريق بسهولة ووضوح.	☐	☐	☐	☐	☐
3	تشجع بيئة العمل على الحوار المفتوح وحل المشكلات جماعياً.	☐	☐	☐	☐	☐
4	تُستخدم قنوات الاتصال الحديثة في إنجاز المهام بفاعلية.	☐	☐	☐	☐	☐

المحور الثالث: توزيع الأدوار

م	الفقرة	أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق بشدة	لا أوافق
---	--------	------------	-------	-------	---------------	----------

1	تُوزع المهام بوضوح وفقًا لقدرات كل عضو في الفريق.	☐	☐	☐	☐	☐
2	يتم تحديد المسؤوليات بدقة قبل بدء المشروع.	☐	☐	☐	☐	☐
3	لا يوجد تداخل في الأدوار بين أعضاء الفريق.	☐	☐	☐	☐	☐
4	يتيح القائد الفرصة للأعضاء لتحمل المسؤولية بمرونة.	☐	☐	☐	☐	☐

المحور الرابع: التحفيز والدعم

م	الفقرة	أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق بشدة
1	يتم تشجيع أعضاء الفريق على الأداء المتميز والمبادرة.	☐	☐	☐	☐
2	يقدم القائد الدعم الفني والمعنوي عند الحاجة.	☐	☐	☐	☐
3	يتم مكافأة الأعضاء على إنجازاتهم الفردية والجماعية.	☐	☐	☐	☐
4	يشعر أعضاء الفريق بالتقدير من الإدارة العليا.	☐	☐	☐	☐

المحور الخامس: المتابعة والتقييم

م	الفقرة	أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة
1	تتم متابعة سير العمل بانتظام خلال مراحل المشروع.	☐	☐	☐	☐	☐
2	يتم تقييم الأداء الفردي والجماعي بموضوعية.	☐	☐	☐	☐	☐
3	يقدم القائد تغذية راجعة بناءة لتحسين الأداء.	☐	☐	☐	☐	☐
4	تُستخدم نتائج التقييم في تطوير فرق العمل المستقبلية.	☐	☐	☐	☐	☐

المتغير التابع : جودة الإنتاج المرئي

م	الفقرة	أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة
1	يتميز الإنتاج المرئي بمستوى عالٍ من الدقة والإتقان الفني.	☐	☐	☐	☐	☐
2	يلتزم فريق العمل بالمعايير الإبداعية أثناء التصميم والإخراج.	☐	☐	☐	☐	☐
3	تُنفذ المشاريع ضمن الوقت المحدد دون تأخير.	☐	☐	☐	☐	☐
4	يتم استخدام المعدات والتقنيات الحديثة بكفاءة.	☐	☐	☐	☐	☐
5	يعكس المنتج النهائي أهداف المشروع بدقة.	☐	☐	☐	☐	☐
6	يحصل المنتج المرئي على رضا العميل أو الجهة المستفيدة.	☐	☐	☐	☐	☐

7	تتسم عملية الإنتاج بالانسجام والتنسيق بين الأقسام المختلفة.	☐	☐	☐	☐	☐
8	يتم الحفاظ على جودة الصورة والصوت في مختلف مراحل الإنتاج.	☐	☐	☐	☐	☐
9	تظهر في المنتج عناصر الإبداع والتجديد في الأسلوب البصري.	☐	☐	☐	☐	☐
10	يحقق الإنتاج المرئي الأثر المطلوب لدى الجمهور المستهدف.	☐	☐	☐	☐	☐

قائمة المراجع:

- الهنداوي، أحمد عبدالفتاح حمدي، و علي، محمود صلاح أحمد. (2023). إدارة فرق العمل بكلية التربية بنين بالقاهرة جامعة الأزهر ومتطلبات تفعيلها: دراسة حالة. مجلة البحث العلمي في التربية، ع24، ج5 ، 1 - 59
- صيام، باهي محمد طاهر، الهنداوي، محمد عبدالله محمد، و علي، السيد أحمد فتحي حسيب. (2023). أثر فرق العمل على الرقابة التنظيمية للمنظمة: دراسة تطبيقية على مصانع المنطقة الصناعية بدمياط الجديدة. مجلة البحوث المالية والتجارية، ع1 ، 122 - 145.
- المصري، مهنا حسن. (2025). أثر بناء فرق العمل في إدارة الأزمات ببلديات شمال غزة خلال العدوان الإسرائيلي 2024. مجلة جامعة الإسراء للعلوم الإنسانية، ع18 ، 129 - 162.
- خالدي، فراح، و مهاوة، آمال. (2022). أثر إدارة فرق العمل على جودة الخدمات المقدمة في شركات التأمين الجزائرية: دراسة ميدانية لعينة من شركات التأمين بسكرة. مجلة اقتصاد المال والأعمال، مج7، ع1 ، 9 - 26.
- النعيمات، حنين محمد صالح، و أبو زيد، محمد خير سليم. (2021). أثر القيادة التحويلية وجودة فريق العمل في أداء فريق العمل: دراسة تطبيقية على مشاريع تكنولوجيا المعلومات في الأردن (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة البلقاء التطبيقية، السلط.
- بن برطال، عبدالقادر. (2022). فعالية فرق العمل وتأثيرها على إدارة الأزمة "أزمة كورونا 2020-2019 من وجهة نظر أساتذة كلية الاقتصاد بجامعة الأغواط. مجلة اقتصاد المال والأعمال، مج7، ع2 ، 95 - 114.

- خالدي، فراح، و مهاوة، آمال. (2022). أثر إدارة فرق العمل على جودة الخدمات المقدمة في شركات التأمين الجزائرية: دراسة ميدانية لعينة من شركات التأمين بسكرة. مجلة اقتصاد المال والأعمال، مج7، ع1 ، 9 - 26.
- طعمه، علي جمال. (2023). دور الرقابة المالية وتقييمها في جودة الإنتاج. مجلة الدراسات المستدامة، مج5، ملحق ، 1186 - 1199.
- حراز، حاتم محمد، السيد، خالد قدري، و الأحمدى، بسام محمد. (2022). تأثير إدارة الطاقة على جودة عمليات الإنتاج: دراسة ميدانية على صناعة الإلكترونيات. المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة، ع3 ، 763 - 778.
- الهنداوي، أحمد عبدالفتاح حمدي، و علي، محمود صلاح أحمد. (2023). إدارة فرق العمل بكلية التربية بنين بالقاهرة جامعة الأزهر ومتطلبات تفعيلها: دراسة حالة. مجلة البحث العلمي في التربية، ع24، ج5 ، 1 - 59.
- بوزناق، حسن، و عبدالصمد، سميرة. (2024). الكفاءات الجماعية ودورها في تطوير فرق العمل بملبنة الأوراس - باتنة. مجلة الأصيل للبحوث الاقتصادية والإدارية، مج8، ع2 ، 224 - 239.
- صيام، باهي محمد طاهر، الهنداوي، محمد عبدالله محمد، و علي، السيد أحمد فتحي حسيب. (2023). أثر فرق العمل على الرقابة التنظيمية للمنظمة: دراسة تطبيقية على مصانع المنطقة الصناعية بدمياط الجديدة. مجلة البحوث المالية والتجارية، ع1 ، 122 - 145.
- المصري، مهنا حسن. (2025). أثر بناء فرق العمل في إدارة الأزمات ببلديات شمال غزة خلال العدوان الإسرائيلي 2024. مجلة جامعة الإسراء للعلوم الإنسانية، ع18 ، 129 - 162.

- بن برطال، عبدالقادر. (2022). فعالية فرق العمل وتأثيرها على إدارة الأزمة "أزمة كورونا 2020-2019" من وجهة نظر أساتذة كلية الاقتصاد بجامعة الأغواط. مجلة اقتصاد المال والأعمال، مج7، ع2 ، 95 - 114.
- عبد، عذراء محسن، إبراهيم، حكيم خليل، و خلف، ياسر لطيف. (2024). دور سلوكيات صوت الموظف في فاعلية أداء فرق العمل المدارة ذاتياً: بحث ميداني في المديرية العامة لتربية الأنبار. مجلة الإدارة والاقتصاد، ع145 ، 45 - 54.

- Hasan, M., & Hassan, A. (2021). The impact of team management on the organizational performance in Bahrain government sector. *International Journal of Business Ethics and Governance (IJBEG)*, 54-69
- Li, G., & Shao, Y. (2023). How do top management team characteristics affect digital orientation? Exploring the internal driving forces of firm digitalization. *Technology in Society*, 74, 102293
- Huang, X., Gao, Q., & Wang, D. (2025). The impact of top management team tenure heterogeneity on innovation efficiency of declining firms. *PloS one*, 20(2), e0313624
- Raturi, V., & Panwar, P. (2021). A study of visual effects industry: In the Reference to professional quality of production. *Webology*, 18(1), 1283-1290.

- Trampert, P., Masiak, T., Schmidt, F., Thewes, N., Kruse, T., Witte, C., & Schneider, G. (2024). Production-Ready End-to-End Visual Quality Inspection for Defect Detection on Surfaces Based on a Multi-Stage AI System. In IMPROVE (pp. 55–66)
- Munappy, A. R., Bosch, J., Olsson, H. H., Arpteg, A., & Brinne, B. (2022). Data management for production quality deep learning models: Challenges and solutions. *Journal of Systems and Software*, 191, 111359
- Licorish, S. A. (2024). Understanding the Effect of Agile Practice Quality on Software Product Quality. arXiv preprint [arXiv:2412.15761]. <https://arxiv.org/abs/2412.15761>
- Sten, J., Ingelsson, P., & Häggström, M. (2024). Exploring real teamwork and sustainable quality culture. *The TQM Journal*, 36(3), 421–437. <https://doi.org/10.1108/TQM-07-2023-0211>
- Weimar, S., Paech, B., & Wagner, S. (2017). The Influence of Teamwork Quality on Software Team Performance. arXiv preprint [arXiv:1701.06146]. <https://arxiv.org/abs/1701.06146>
- Mahadik, S., Pakanati, D., Cherukuri, H., Jain, S., & Jain, S. (2024). Cross-Functional Team Management in Product Development. *Modern Dynamics: Mathematical Progressions*, 1(2), 270–294.